



Wyzwanie, szansa, czy... konieczność?

Spoleczne i ekonomiczne aspekty samozatrudnienia w województwie łódzkim.

**Praca zbiorowa przygotowana przez
zespół Regionalnego Obserwatorium Rynku Pracy w Łodzi w składzie:**
Anna Bruzda, Joanna Jonczyk, Justyna Kaczmarzyk, Marcin Karolak

Pod kierunkiem:
Katarzyny Pawlata

Redakcja:
Marcin Karolak

Recenzja:
dr Iwona Kukulak Dolata

Publikacja bezpłatna

Łódź, 2013



Wojewódzki Urząd
Pracy w Łodzi



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Wydawca: Wojewódzki Urząd Pracy w Łodzi

Regionalne Obserwatorium Rynku Pracy w Łodzi

ul. Wólczańska 49, Bud. A, pok. 112

www.wup.lodz.pl; www.obserwatorium.wup.lodz.pl

Kopiowanie i rozpowszechnianie tylko z podaniem źródła.

| | |
|---|----|
| UWAGI WSTĘPNE..... | 6 |
| CZĘŚĆ 1. KONCEPCJA BADANIA: ZARYS PROBLEMATYKI I METODY | 8 |
| Problematyka badania – tezy kluczowe | 8 |
| Rys metodologiczny: przedmiot badania – zakres i źródła wykorzystywanych danych | 25 |
| CZĘŚĆ 2. OMÓWIENIE WYNIKÓW BADANIA | 31 |
| Ogólna charakterystyka osób samozatrudnionych. | 31 |
| Żywotność badanych podmiotów gospodarczych. | 40 |
| Czy łatwo zostać samozatrudnionym? Wiedza merytoryczna a procedury prawne w procesie zakładania własnej firmy..... | 44 |
| Administracyjne i instytucjonalne wsparcie samozatrudnienia. Zakres partycypacji badanych firm, formułowane oceny. | 47 |
| Motywy decyzji o samozatrudnieniu. Zalety i wady samozatrudnienia. | 54 |
| Kondycja ekonomiczna oraz plany rozwojowe przedsiębiorstw osób samozatrudnionych. | 68 |
| UWAGI PODSUMOWUJĄCE | 77 |
| BIBLIOGRAFIA | 81 |

UWAGI WSTĘPNE

Wśród różnych możliwych do zidentyfikowania typów i rodzajów działalności gospodarczej samozatrudnienie, względnie praca na własny rachunek, zajmuje pozycję szczególną. Wynika to przede wszystkim ze specyficznego układu własności wykorzystywanych czynników produkcji: w przedsiębiorstwach powstałych w wyniku samozatrudnienia zarówno praca, jak i kapitał przynależą z założenia do tej samej osoby (bądź tych samych osób). Podejmując samozatrudnienie, przedsiębiorca zakłada więc nade wszystko, że będzie uzyskiwać zwrot z włożonego kapitału (w skrajnych przypadkach kapitałem tym jest wyłącznie własna wiedza i umiejętności) przy wykorzystaniu tylko swojej własnej pracy¹. W ten sposób staje się on równocześnie swoim pracodawcą oraz pracownikiem (i stąd też nazwa: samozatrudnienie). Unikalność tej relacji rzutuje oczywiście na ujawnianie się innych, mniej lub bardziej istotnych cech samozatrudnienia, rozciągających się, oprócz sfery ekonomicznej, daleko w sferę relacji społecznych. Spośród tych cech, dwie będą mieć tutaj dla nas znaczenie szczególne. Po pierwsze bowiem, fakt niezatrudniania pracowników najemnych wpływa bezsprzecznie na strategię działania podmiotów gospodarczych – polityka personalna staje się w ich przypadku elementem praktycznie zbędnym. Z punktu widzenia badacza zjawiska, eliminuje to automatycznie potrzebę zajmowania się takimi zagadnieniami, jak m. in. struktura zatrudnienia, fluktuacja zatrudnienia, czy dostępność / niedostępność zasobów ludzkich na rynku pracy. Po drugie, warunki prowadzenia jednoosobowych działalności gospodarczych oraz wynikająca zeń specyficzna gradacja celów przyświecających osobom działającym w tych ramach determinują większą, w porównaniu z innymi formami biznesu, wrażliwość samozatrudnienia na wahania koniunkturalne obserwowane na rynku pracy. Dla wielu osób bywa samozatrudnienie rozwiązaniem ostatecznym; reakcją na niekorzystne warunki oferowane przez pracodawców, a niekiedy wręcz na brak możliwości znalezienia jakiegokolwiek pracy. Osoby takie w innej, korzystniejszej dla siebie sytuacji, w ogóle nie myślałyby o zakładaniu firmy, w pełni zadowolając się rolą pracowników najemnych. Podejmując wszakże działalność gospodarczą, nie kierują się zamiarem realizowania własnych marzeń, urzeczywistniania planów zawodowych, uzyskania niezależności decyzyjnej, czy maksymalizowania zysku – głównym motywem działania pozostaje tu chęć uniknięcia bezrobocia i jego bezpośrednich skutków (tj. utrata, bądź znaczne ograniczenie dochodów, beczynność zawodowa, apatia itd.).

Świadomość wagi wymienionych okoliczności wobec ekonomicznego oraz socjologicznego wymiaru funkcjonowania rynku pracy przesądziła o tym, by w ramach planu badań Regionalnego Obserwatorium Rynku Pracy w Łodzi na rok 2012, temat samozatrudnienia potraktowany został autonomicznie; niejako obok ogólnie rozumianej problematyki funkcjonowania małych i średnich przedsiębiorstw. Rozwiązanie takie otworzyło możliwość

¹ Nawet jeśli założyciel firmy planuje ją następnie rozwijać; zatrudniać kolejnych pracowników, to w początkowym okresie działalności funkcjonuje on jako jednoosobowy podmiot gospodarczy – i jako taki zmuszony jest podejmować określone decyzje ekonomiczne oraz organizacyjne.

optymalnego dopasowania koncepcji badania do specyficznych właściwości badanych jednostek, w tym posłużenia się aparatem metodologicznym zapewniającym uzyskanie wyników daleko bardziej trafnych, niż miałyby to miejsce w przypadku potraktowania firm osób samozatrudnionych jedynie jako części większej, jednolicie zdefiniowanej populacji podmiotów sektora MŚP².

Zamiar wnikliwego przyjrzenia się interesującym nas, specyficznym okolicznościom oraz problemom związanym z powstawaniem i funkcjonowaniem firm tworzonych na bazie samozatrudnienia w województwie łódzkim urzeczywistnił się tedy w postaci oddzielnego badania. Omówienie jego wyników złożyło się na Część 2 niniejszego opracowania.

Wierzymy, że lektura tej części pomoże Czytelnikowi m. in. odpowiedzieć na cztery fundamentalne pytania:

- ✓ *Kto decyduje się obecnie na podjęcie samozatrudnienia;*
- ✓ *Co skłania te jednostki do podejmowania samozatrudnienia;*
- ✓ *Jak samozatrudnieni postrzegają możliwości funkcjonowania w swym środowisku gospodarczym i instytucjonalnym;*
- ✓ *Jak samozatrudnieni postrzegają kondycję ekonomiczną oraz perspektywy rozwojowe swych firm.*

Kompletna lista problemów badawczych podjętych w ramach tego studium przedstawiona została w rozdziale „Rys metodologiczny: przedmiot badania – zakres i źródła wykorzystywanych danych” na s. 25.

Istotny nurt wyводу poświęciliśmy też próbie rekonstrukcji – z konieczności częściowej – zastanej wiedzy o zjawisku samozatrudnienia w Polsce w okresie potransformacyjnym. Czyniąc tak, staraliśmy się uwzględnić w szczególności perspektywę ostatnich, kryzysowych lat. Nie stroniliśmy jednak – tam, gdzie uznaliśmy to za pomocne – od odwołań i nawiązań do ujęć teoretycznych, opinii, czy danych statystycznych pochodzących z okresów wcześniejszych. Formułowane uwagi i wnioski zestawiliśmy w Części 1, którą traktować należy jako wprowadzenie; swoiste tło dla rozważań zaprezentowanych w Części 2.

Oddając do rąk Czytelnika niniejsze opracowanie wierzymy, że stanie się ono użytecznym narzędziem wszędzie tam, gdzie zawodowa powinność, a być może też zwykła ludzka dociekliwość, każą stawiać pytania o to, czym współcześnie jest samozatrudnienie i czy obecne warunki – ekonomiczne, psychologiczne, społeczne – stwarzają szansę na sukces (bądź porażkę) w przypadku tego typu działalności gospodarczej.

² Czytelnikom zainteresowanym różnymi aspektami zatrudniania zasobów ludzkich przez firmy sektora MŚP w województwie łódzkim polecamy także nasze opracowanie zatytułowane: *Gospodarowanie zasobami pracy w małych i średnich przedsiębiorstwach. Wyniki badań w województwie łódzkim*; Łódź 2012

CZĘŚĆ 1. KONCEPCJA BADANIA: ZARYS PROBLEMATYKI I METODY

Problematyka badania – tezy kluczowe

Poruszając się w świecie rozmaitych stereotypów i uproszczeń, tak w istocie pomocnych w odbiorze i modelowaniu otaczającej nas rzeczywistości społecznej, nader często przychodzi nam stykać się z wizerunkami różnych narodów i grup etnicznych. Na tym tle oczywiście staramy się także kreślić obraz nas samych, Polaków. Obraz, który jest z konieczności wielowymiarowy i wielowartościowy, bo też i uwarunkowany różnymi perspektywami spojrzenia na nas samych. Tworząc szkice do takiego wizerunku istotną wagę przypisujemy tradycyjnie sferze ekonomii; odniesienie do podskórnie niejako identyfikowanego wzorca *homo oeconomicus* z pewnością pozostaje ważkim kryterium oceny ogólnych możliwości rozwojowych jednostek, grup, jak i całych społeczeństw. Dlatego w tym miejscu proponujemy przytoczyć i przeanalizować niektóre charakterystyczne obiegowe opinie, skorygowane powszechnie dostępnymi wynikami analiz, pozwalające *summa summarum* odtworzyć – choćby pośrednio – społeczny wizerunek Polaków jako podmiotów procesu gospodarowania. Owocem tej części rozważań będzie próba odpowiedzi na pytanie jak prezentujemy się na tak sporządzonym autoportrecie i jakie może to mieć przełożenie na decyzje jednostek związane z podejmowaniem samozatrudnienia.

Przedsiębiorczy jak Polak

Jeden z silnie zaznaczających się w przestrzeni społecznej autostereotypów każe nam, Polakom, widzieć siebie jako jednostki z natury kontestujące zastany system polityczny i ekonomiczny. Owa kontestacja objawia się przede wszystkim w skłonności do podejmowania działań pozornych tam, gdzie są one widoczne przez oficjalne instytucje władzy formalnej (państwowej / samorządowej; sądowniczej), przy jednoczesnej skłonności do spychania działań faktycznych tam, gdzie są one dla rzeczonych instytucji niewidoczne (bądź nie całkiem widoczne). Polak charakteryzuje się silną tendencją do przedkładania interesu swojego, jak również grup pierwotnych³, których jest reprezentantem (tj. rodziny, grup rówieśniczych / przyjacielskich, grup sąsiedzkich), nad całościowo widziany interes społeczny. Jest roszczeniowy wobec innych obywateli, jak również instytucji państwa i znacznie bardziej

³ Grupy pierwotne charakteryzują się silną wewnętrzną spójnością społeczną, uzyskiwaną m. in. poprzez bezpośrednią styczność przestrzenną wszystkich uczestników (kontakty *face to face*), prymat relacji osobistych nad relacjami rzeczowymi, uczestnictwo jednostek całą swoją osobowością (uczestnictwo totalne), a także małą liczebność. Pojęcia grupy pierwotnej używamy tutaj w znaczeniu wprowadzonym do nauk społecznych przez Charlesa H. Cooley'a i odnosimy do: 1) rodziny; 2) grup rówieśniczych; 3) grup sąsiedzkich. Bardziej szczegółowe omówienie tej koncepcji znaleźć można np. w: Jacek Szmatka, *Małe struktury społeczne*; PWN, Warszawa 2007; szczeg. s. 68-69; por. też: Barbara Szacka, *Wprowadzenie do socjologii*; Warszawa 2008; s. 198-201.

pobłażliwy wobec siebie; gotów jest zmanifestować swą życiową niezaradność, jeśli da mu to szansę wywalczyć dla siebie jakieś dodatkowe profity (czyli, w gruncie rzeczy, coś „załatwić”). Wszystko to pozwala mu przetrwać i rozwijać się w często nieprzyjaznym (w jego ocenie) środowisku społecznym, do którego zresztą nastawiony jest z gruntu nieufnie. Ten niezbyt pozytywny autostereotyp Polaka zdążył głęboko wrosnąć w kulturę popularną, doczekując się licznych projekcji m. in. w wyrażeniu rysowanych postaciach z filmów Stanisława Barei. Lecz zakres jego oddziaływania okazał się na tyle uniwersalny (i na swój sposób ponadczasowy), że nawet profesjonalni badacze zjawisk społecznych wykorzystują go niekiedy jako model kontrolny w badaniach porównawczych, bądź też płaszczyznę weryfikacji dla wyników swoich analiz. Przykładu dostarczyć może choćby Janusz Czapiński, który w rozdziale podsumowującym raport z badania „Diagnoza społeczna 2011” konkluduje:

„Żyjemy ciągle w kulturze zawiści i nieufności. Nie wyruszyliśmy jeszcze w drogę ku społeczeństwu obywatelskiemu. Ale rozwijamy się, i to w całkiem niezłym tempie, nawet w okresie światowego kryzysu, tyle, że w ostatnich latach dużo szybciej indywidualnie niż zespołowo.

(...)

Polacy opanowali nieźle sztukę gry z państwem, i w związku z tym widzą coraz słabszy związek między tym, co robi państwo (władze), a tym, jak wygląda ich własne życie.

Zaradność Polaków umożliwia im poprawę własnego bytu bez oglądania się na innych i niezależnie od stanu wspólnoty.”⁴

Z drugiej wszelako strony, badania CBOS wyraźnie pokazują, że w ciągu ostatnich dwóch dekad Polacy coraz rzadziej oceniali siebie jako mniej zaradnych od ogółu Europejczyków. O ile w 1992 roku o zaradności Polaków przekonanych było 64% respondentów, zaś o zaradności Europejczyków 81% respondentów, o tyle w kolejnych latach rozkład wskazań stawał się tutaj coraz bardziej równomierny – aż w 2007 roku jego proporcje uległy odwróceniu: Polaków jako zaradnych oceniło wówczas 77% respondentów, podczas gdy Europejczyków jedynie 71%. W kontekście dyskusji nad nośnością stereotypów różnych grup etnicznych winniśmy to niewątpliwie potraktować jako ciekawą obserwację. I chociaż w badaniu z 2011 roku proporcja wskazań na analizowane kategorie odpowiedzi była znów korzystniejsza dla Europejczyków (80%) niż dla Polaków (79%), to wyraźnie widać tu, że zaobserwowane różnice były już tym razem minimalne⁵. Innym ciekawym wnioskiem z przywołanych badań CBOS może być to, iż *„(...) z perspektywy dwudziestolecia widać, że największe zmiany w autocharakterystyce Polaków dotyczą ich stosunku do pracy zawodowej, kariery i polegają na wyraźnym dowartościowaniu tej sfery życia w ostatnich*

⁴ Janusz Czapiński, Tomasz Panek (red), *Diagnoza społeczna 2011. Warunki i jakość życia Polaków*, Warszawa 2012, s. 368.

⁵ *Stereotyp Polaka i Europejczyka*, komunikat z badań, Centrum Badania Opinii Społecznej, Warszawa, marzec 2011, s. 9-10.

*dwóch dekadach*⁶. Zestawienie tych informacji z przytoczonymi wyżej tezami *Diagnozy społecznej* pozwala traktować jako całkiem uprawniony sąd, że ujawniony w tamtym badaniu (i weryfikowany na płaszczyźnie deklaratywnej) niski poziom skłonności Polaków do tworzenia i rozwijania kapitału społecznego może – przynajmniej w pewnym stopniu – wynikać z niskiej samooceny w zakresie szeroko rozumianych zdolności (samo)organizacyjnych. Jako taki więc może być zamierzonym efektem stosowania przez jednostki określonych mechanizmów obrony przed niepowodzeniem w relacjach z innymi podmiotami życia społecznego bądź gospodarczego.

Teza o poprawie ogólnej oceny własnej zaradności przez Polaków, a także ich rosnącym poszanowaniu dla sfery pracy oraz przedsiębiorczości daje się wszakże obronić w zestawieniu z danymi płynącymi wprost ze sfery gospodarki. Jak się bowiem okazuje, wskaźniki przedsiębiorczości plasują Polaków w ścisłej czołówce społeczeństw europejskich. W raporcie Polskiej Agencji Rozwoju Przedsiębiorczości o stanie sektora małych i średnich przedsiębiorstw w Polsce w latach 2010-2011, Dorota Węclawska⁷ zwróciła uwagę na fakt, że według danych z badania *Labour Force Survey* prowadzonego przez Eurostat, **pracujący na własny rachunek stanowili w Polsce aż 1/5 ogółu osób pracujących** w IV kwartale 2011 r. **W rankingu 27 państw członkowskich Unii Europejskiej stawia to nasz kraj na 3 miejscu – za Włochami i Grecją**⁸. Podobnych wniosków – tyle, że już dla obszaru samej Polski – dostarcza *Badanie Aktywności Ekonomicznej Ludności* (BAEL) prowadzone przez GUS. Według jego wyników, udział pracujących na własny rachunek w ogóle pracujących wyniósł w naszym kraju 18,8% w IV kwartale 2011 r. oraz 18,5% w IV kwartale 2012 r. **Wśród pracujących na własny rachunek zdecydowaną większość stanowiły osoby samozatrudnione**: 78,0% w IV kwartale 2011 r. oraz 77,3% w IV kwartale 2012 r., przy czym odsetek samozatrudnionych wśród pracujących ogółem wyniósł w przywołanych okresach odpowiednio: 14,7% i 14,3%. Szczegółowe dane na ten temat, odłożone w nieco dłuższym szeregu czasowym, zestawiono w tabeli 1.

⁶ Tamże, s. 1.

⁷ Por.: Dorota Węclawska, Charakterystyka przedsiębiorców w Polsce na podstawie danych BAEL i BKL, w: Anna Tarnawa, Paulina Zadura-Lichota (red.), Raport o stanie sektora małych i średnich przedsiębiorstw w Polsce w latach 2010-2011, Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości, Warszawa 2012; s. 97. Celem doprecyzowania można tutaj powiedzieć, że procentowy udział samozatrudnionych w ogóle pracujących wyniósł w przytoczonym okresie: w Polsce 18,2%; we Włoszech 21,5% oraz w Grecji 29,3%; średnia dla UE (27 państw) osiągnęła 14%.

⁸ Doprecyzowując, procentowy udział pracujących na własny rachunek w ogóle pracujących wyniósł w przytoczonym okresie: w Polsce 18,2%; we Włoszech 21,5% oraz w Grecji 29,3%. Średnia dla UE (27 państw) osiągnęła wówczas 14%. Zbliżone wartości odsetka na wszystkich tych obszarach odnotowano także w IV kwartale 2012 r. i wyniosły one: w Polsce 17,9%; we Włoszech 21,6%; w Grecji 30,4%, przy średniej dla UE 14,1% [obliczenia własne w oparciu o dane Eurostat:

http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/employment_unemployment_lfs/data/database dostęp dnia: 26.08.2013].

Tabela 1a. Wybrane kategorie pracujących w Polsce w latach 2006-2012 [liczebności bezwzględne].

| Wyszczególnienie | stan na koniec IV kwartału roku: | | | | | | |
|---|----------------------------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|
| | 2006 | 2007 | 2008 | 2009 | 2010 | 2011 | 2012 |
| | w tysiącach | | | | | | |
| 1. Pracujący ogółem z tego: | 14911 | 15538 | 16005 | 15885 | 16075 | 16201 | 15636 |
| 2. Pracownicy najemni | 11380 | 12001 | 12447 | 12363 | 12437 | 12568 | 12189 |
| 3. Pracujący na własny rachunek w tym: | 2911 | 2942 | 2914 | 2906 | 3036 | 3045 | 2898 |
| <i>4. pracodawcy</i> | <i>584</i> | <i>606</i> | <i>638</i> | <i>631</i> | <i>659</i> | <i>671</i> | <i>659</i> |
| <i>5. samozatrudnieni</i> | <i>2327</i> | <i>2336</i> | <i>2276</i> | <i>2275</i> | <i>2377</i> | <i>2374</i> | <i>2239</i> |

Źródło: Aktywność ekonomiczna ludności Polski, Informacje i opracowania statystyczne, GUS, Warszawa, roczniki: 2007-2013. Liczbę samozatrudnionych uzyskano odejmując liczbę pracodawców od liczby pracujących na własny rachunek.

Tabela 1b. Wybrane kategorie pracujących w Polsce w latach 2006-2012 [udziały wyrażone w procentach].

| Wyszczególnienie | stan na koniec IV kwartału roku: | | | | | | |
|---|----------------------------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| | 2006 | 2007 | 2008 | 2009 | 2010 | 2011 | 2012 |
| | w procentach | | | | | | |
| 1. Pracujący ogółem z tego: | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 |
| 2. Pracownicy najemni | 76,3 | 77,2 | 77,8 | 77,8 | 77,4 | 77,6 | 78,0 |
| 3. Pracujący na własny rachunek w tym: | 19,5 | 18,9 | 18,2 | 18,3 | 18,9 | 18,8 | 18,5 |
| <i>4. pracodawcy</i> | <i>20,1</i> | <i>20,6</i> | <i>21,9</i> | <i>21,7</i> | <i>21,7</i> | <i>22,0</i> | <i>22,7</i> |
| <i>5. samozatrudnieni</i> | <i>79,9</i> | <i>79,4</i> | <i>78,1</i> | <i>78,3</i> | <i>78,3</i> | <i>78,0</i> | <i>77,3</i> |
| 6. Udział samozatrudnionych w liczbie pracujących ogółem | 15,6 | 15,0 | 14,2 | 14,3 | 14,8 | 14,7 | 14,3 |

Uwaga: Podstawą oprocentowania dla wartości w wierszach 1-3 jest liczba pracujących ogółem (wartości z wiersza 1 tabeli 1a), natomiast podstawą oprocentowania dla wartości w wierszach 4-5 jest liczba pracujących na własny rachunek (wartości z wiersza 3 tabeli 1a). Obliczenia własne na podstawie danych GUS; źródło jak w tabeli 1a

Analiza danych z Tabeli 1 a-b pozwala wyciągnąć kilka podstawowych wniosków pomagających scharakteryzować, w wymiarze globalnym, działania Polaków związane z prowadzeniem własnego biznesu.

Po pierwsze, kategoria osób pracujących na własny rachunek pozostaje nieco bardziej czuła na wpływ rozmaitych zjawisk związanych z

dekoniunkturą gospodarczą niż ogół osób pracujących. Widać to szczególnie z porównania zmian liczebności obu zasobów w latach znaczących początek światowego kryzysu finansowego. I tak, lata 2007-2008 przyniosły spadek liczby pracujących na własny rachunek o 1% - wobec 3% wzrostu generalnej liczby pracujących w tym okresie. Z kolei między rokiem 2008 a 2009 liczba pracujących na własny rachunek spadała już nieco wolniej niż liczba pracujących ogółem: -0,3% wobec -0,7% i w ciągu następnych dwóch lat (2009-2011) oba wskaźniki cechowały się już znakiem dodatnim. Niemniej jednak, między 2011 r. a 2012 r. znów można było obserwować spadek liczebności obu analizowanych kategorii – znacznie bardziej jednak dotkliwy niż w okresach przywołanych wcześniej: o 4,8% w przypadku pracujących na własny rachunek oraz o 3,5% w przypadku ogółu osób pracujących;

Po drugie jednak, udział osób pracujących na własny rachunek wśród ogółu pracujących pozostawał, według stanu na koniec 7 analizowanych lat, względnie stały; z wartościami oscylującymi w przedziale między 18,2% (w końcu 2008 r.) a 19,5% (w końcu 2006 r.). Trzeba jednak odnotować też fakt, że po zauważalnej fazie wzrostu w latach 2008 – 2010, omawiany wskaźnik wykazuje obecnie powolny trend spadkowy (18,9% w końcu 2010 r.; 18,8% w końcu 2011 r.; 18,5% w końcu 2012 r.– por. tabela 1b), przy czym analiza jego wartości z przytoczonych trzech ostatnich lat daje podstawę by przypuszczać, że dynamika tego spadku może w najbliższej przyszłości ulec nasileniu;

Po trzecie, analogiczna do przedstawionej wyżej monotoniczność funkcji trendu charakteryzowała wskaźnik odsetka samozatrudnionych wśród ogółu pracujących: ostatnia uchwycona faza wzrostu również dotyczyła tutaj lat 2008 – 2010, po czym nastąpił spadek wartości, powolny, choć także z wyraźną tendencją do nasilania się w czasie (14,8% w końcu 2010 r.; 14,7% w końcu 2011 r.; 14,3% w końcu 2012 r. – por. tabela 1b);

Po czwarte, wraz z osłabianiem znaczenia osób samozatrudnionych wśród analizowanych kategorii, następował zawsze wzrost znaczenia (tj. wartości odsetka) nie tylko kategorii pracowników najemnych (co wydaje się logicznym), lecz jednocześnie także pracodawców (co jest oczywiste ze względu na przyjętą metodykę konstrukcji wskaźnika). Widoczne było to:

- w latach 2006 – 2008, kiedy to:
 - ✓ udział samozatrudnionych wśród ogółu pracujących spadł z 15,6% do 14,2%;
 - ✓ udział samozatrudnionych wśród pracujących na własny rachunek spadł z 79,9% do 78,1%;
 - ✓ udział pracowników najemnych wśród ogółu pracujących wzrósł z 76,3% do 77,8%;
 - ✓ udział pracujących na własny rachunek będących pracodawcami wśród ogółu pracujących wzrósł z 3,9% do 4,0%;

- ✓ udział pracodawców wśród pracujących na własny rachunek wzrósł z 20,1% do 21,9%;
- w latach 2010 – 2012, kiedy to:
 - ✓ udział samozatrudnionych wśród ogółu pracujących spadł z 14,8% do 14,3%;
 - ✓ udział samozatrudnionych wśród pracujących na własny rachunek spadł z 78,3% do 77,3%;
 - ✓ udział pracowników najemnych wśród ogółu pracujących wzrósł z 77,4% do 78,0%;
 - ✓ udział pracujących na własny rachunek będących pracodawcami wśród ogółu pracujących wzrósł z 4,1% do 4,2%;
 - ✓ udział pracodawców wśród pracujących na własny rachunek wzrósł z 21,7% do 22,7%.

Z drugiej jednak strony, między końcem roku 2009 a 2010 – a więc w momencie uznawanym w naszym kraju za pierwszy rok oddziaływania skutków światowego kryzysu finansowego (w tym momencie abstrahujemy od tego, czy były to skutki natury ekonomicznej, czy bardziej psychologicznej), mogliśmy zauważyć:

- ✓ spadek udziału pracowników najemnych wśród pracujących ogółem: z 77,8% do 77,4%;
- ✓ wzrost udziału pracujących na własny rachunek wśród pracujących ogółem: z 18,3% do 18,9%;
- ✓ wzrost udziału samozatrudnionych wśród pracujących ogółem: z 14,3% do 14,8%;

choć także:

- ✓ utrzymanie się na tym samym poziomie udziału samozatrudnionych wśród pracujących na własny rachunek: 78,3%;
- ✓ utrzymanie się na tym samym poziomie udziału pracodawców wśród pracujących na własny rachunek.

Dodać należy, że przytoczonym zmianom wartości wskaźników struktury zawsze towarzyszył spadek bezwzględnej liczby osób pracujących: obserwować go mogliśmy między 2008 a 2009 rokiem (czyli chronologicznie poprzedzał on omówione wyżej zmiany strukturalne dotyczące analizowanych kategorii osób pracujących), drugi zaś między 2011 a 2012 rokiem (czyli był on z owymi zmianami współbieżny; por. dane w tabeli 1a).

Spróbujmy teraz zestawić scharakteryzowane wyżej tendencje z tymi, które mogliśmy obserwować równolegle w województwie łódzkim. Podjęcie tego rodzaju analizy porównawczej jest ważne ze względu na charakter i problematykę niniejszego studium. Niezbędne dane statystyczne przedstawione zostały w tabeli 2.

Tabela 2a. Wybrane kategorie pracujących w województwie łódzkim w latach 2006-2012 [liczebności bezwzględne].

| Wyszczególnienie | stan na koniec IV kwartału roku: | | | | | | |
|---|----------------------------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| | 2006 | 2007 | 2008 | 2009 | 2010 | 2011 | 2012 |
| | w tysiącach | | | | | | |
| 1. Pracujący ogółem z tego: | 1161 | 1301 | 1327 | 1305 | 1284 | 1267 | 1208 |
| 2. Pracownicy najemni | 849 | 961 | 980 | 978 | 987 | 996 | 944 |
| 3. Pracujący na własny rachunek w tym: | 251 | 278 | 283 | 264 | 244 | 231 | 228 |
| 4. pracodawcy | 53 | 48 | 54 | 56 | 48 | 47 | 46 |
| 5. samozatrudnieni | 198 | 230 | 229 | 208 | 196 | 184 | 182 |

Źródło: dane GUS z *Badania Aktywności Ekonomicznej Ludności (BAEL)*, częściowo niepublikowane. Autorzy kierują szczególne podziękowania do Pani Anny Jaeschke z Łódzkiego Ośrodka Badań Regionalnych Urzędu Statystycznego w Łodzi za pomoc w ich pozyskaniu.

Tabela 2b. Wybrane kategorie pracujących w województwie łódzkim w latach 2006-2012 [udziały wyrażone w procentach].

| Wyszczególnienie | stan na koniec IV kwartału roku: | | | | | | |
|---|----------------------------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|
| | 2006 | 2007 | 2008 | 2009 | 2010 | 2011 | 2012 |
| | w procentach | | | | | | |
| 1. Pracujący ogółem z tego: | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 |
| 2. Pracownicy najemni | 73,1% | 73,9% | 73,9% | 74,9% | 76,9% | 78,6% | 78,1% |
| 3. Pracujący na własny rachunek w tym: | 21,6% | 21,4% | 21,3% | 20,2% | 19,0% | 18,2% | 18,9% |
| 4. pracodawcy | 21,1% | 17,3% | 19,1% | 21,2% | 19,7% | 20,3% | 20,2% |
| 5. samozatrudnieni | 78,9% | 82,7% | 80,9% | 78,8% | 80,3% | 79,7% | 79,8% |
| 6. Udział samozatrudnionych w liczbie pracujących ogółem | 17,1% | 17,7% | 17,3% | 15,9% | 15,3% | 14,5% | 15,1% |

Uwaga: Podstawą oprocentowania dla wartości w wierszach 1-3 jest liczba pracujących ogółem (wartości z wiersza 1 tabeli 1a), natomiast podstawą oprocentowania dla wartości w wierszach 4-5 jest liczba pracujących na własny rachunek (wartości z wiersza 3 tabeli 1a). Obliczenia własne na podstawie danych GUS; źródło jak w tabeli 1a.

Analiza przedstawionych danych oraz ich porównanie z analogicznymi danymi dla Polski ujawnia pewne prawidłowości, na które warto jest tutaj zwrócić uwagę. Omówmy je syntetycznie, starając się zachować, w miarę możliwości, porządek oraz metodę przyjętą wyżej dla opisu sytuacji w całym kraju.

Zatem, po pierwsze, podobnie jak w całym kraju, tak i w województwie łódzkim liczba osób pracujących na własny rachunek reagowała na przejawy dekonunktury gospodarczej w sposób bardziej czuły niż ogólna liczba osób pracujących. Rok 2009 zaznaczył początek spadkowego trendu obu tych wielkości: z końcem tegoż roku liczba pracujących na własny rachunek była mniejsza o 6,7%, zaś liczba wszystkich pracujących mniejsza o 1,7% niż rok wcześniej [por. dane z tabeli 2a; wiersze 1 i 3]. Była to reakcja nieco inaczej odłożona w czasie i strukturze analizowanych zjawisk, niż mogliśmy to obserwować w perspektywie całego kraju gdzie, jak pamiętamy, liczba pracujących ogółem zaczęła się zmniejszać w roku 2009 (a więc tak, jak w województwie łódzkim), zaś spadek liczby pracujących na własny rachunek uwidocznił się już w roku 2008. Trzeba także podkreślić, że o ile w Polsce trendy obu omawianych wskaźników cechowały się w latach 2009 – 2012 pewnymi nieregularnościami, o tyle w województwie łódzkim były one w tym czasie trwale ujemne.

Po drugie, na obu analizowanych obszarach terytorialnych wartości odsetka pracujących na własny rachunek wśród ogółu osób pracujących były do siebie zbliżone. Prawidłowość ta uwidaczniała się najwyraźniej w trzech ostatnich analizowanych okresach i tak:

- w końcu 2010 r. było to 19,0% w województwie łódzkim oraz 18,9% w Polsce;
- w końcu 2011 r. było to 18,2% w województwie łódzkim oraz 18,8% w Polsce;
- w końcu 2012 r. było to 18,9% w województwie łódzkim oraz 18,5% w Polsce.

Zauważmy też, że o ile w Polsce między końcem roku 2011 a 2012 udział osób pracujących na własny rachunek wśród ogółu pracujących nieznacznie spadł (o 0,3 punktu proc.), o tyle w województwie łódzkim mogliśmy zaobserwować jego – także nieznaczny – wzrost (o 0,7 punktu proc.).

Po trzecie, w niemal wszystkich analizowanych okresach⁹ udział osób samozatrudnionych wśród ogółu pracujących był w województwie łódzkim większy niż miało to miejsce w Polsce. Różnica ta była najbardziej widoczna w 2008 r. (przekraczała wówczas 3 punkty proc.) i chociaż odtąd ulegała stopniowemu pomniejszaniu aż do całkowitego wygaśnięcia w roku 2011, to jednak w 2012 r. znów dała się wyraźnie dostrzec. Odnotujmy także fakt, w województwie łódzkim udział samozatrudnionych wśród pracujących ogółem wzrósł między końcem 2011 a 2012 roku z 14,5% do 15,1%. Była to tendencja odwrotna do obserwowanej w tym samym czasie w kraju, gdzie wartość analogicznego odsetka spadła 14,7% do 14,3% [por. wartości w wierszu 6 tabeli 1b oraz tabeli 2b]. Wyższy aniżeli w całym kraju pozostawał również w województwie łódzkim udział samozatrudnionych wśród pracujących na własny rachunek¹⁰.

⁹ Wyjątkiem był koniec IV kwartału 2011 r.; por. wartości w wierszu 6 tabeli 1b oraz tabeli 2b.

¹⁰ Wyjątkiem był koniec IV kwartału 2006 r.; por. wartości w wierszu 5 tabeli 1b oraz tabeli 2b.

Po czwarte, podobnie jak w Polsce, tak i w województwie łódzkim, stwierdzić możemy istnienie opisanej już wyżej prawidłowości polegającej na kompensowaniu spadającego znaczenia samozatrudnienia¹¹ w sytuacji osłabienia koniunktury gospodarczej wzrostem znaczenia pracy najemnej¹², jak również relatywnym zwiększeniem się skłonności osób pracujących na własny rachunek do zatrudniania pracowników¹³. W przypadku województwa łódzkiego prawidłowość tę możemy najpełniej uchwycić na podstawie analizy danych z lat 2010 – 2011, kiedy to:

- ✓ udział samozatrudnionych wśród ogółu pracujących spadł z 15,3% do 14,5%;
- ✓ udział samozatrudnionych wśród pracujących na własny rachunek spadł z 80,3% do 79,7%;
- ✓ udział pracowników najemnych wśród ogółu pracujących wzrósł z 76,9% do 78,6%;
- ✓ udział pracodawców wśród pracujących na własny rachunek wzrósł z 19,7% do 20,3%;
- ✓ niemniej jednak udział pracujących na własny rachunek będących pracodawcami wśród ogółu pracujących nie wykazał w analizowanym okresie wzrostu: pozostał na niezmiennym poziomie 3,7%.

Porównując ten ostatni wynik z przytoczonymi wyżej wartościami ogólnopolskimi należy wszakże pamiętać, że perspektywa czasowa przyjęta w analizie danych krajowych obejmowała lata 2010 – 2012 (co uzasadnione było sekwencyjnością trendów analizowanych wskaźników). Przyjęcie jednolitej płaszczyzny porównań pozwala jednak stwierdzić, że:

- w roku 2011 udział pracujących na własny rachunek będących pracodawcami wśród ogółu pracujących był w Polsce taki sam, jak w roku 2010 i wynosił 4,1%; mamy tu więc do czynienia z tą samą tendencją, co w przypadku województwa łódzkiego;
- z kolei analiza trendu wskaźnika udziału pracujących na własny rachunek będących pracodawcami wśród ogółu pracujących w województwie łódzkim w latach 2010 – 2012 ujawnia przyrost wartości z 3,7% do 3,8% - a zatem dokładnie o taką samą wielkość (+0,1 punktu proc.), jak miało to miejsce w całym kraju.

¹¹ Wyrażonego wzrostem odsetka samozatrudnionych wśród pracujących ogółem oraz pracujących na własny rachunek.

¹² Wyrażonym wzrostem odsetka pracowników najemnych wśród pracujących ogółem.

¹³ Wyrażonym wzrostem odsetka pracodawców wśród pracujących na własny rachunek oraz wśród ogółu pracujących.

Dla uzyskania generalnego obrazu sytuacji omawianych tu statusowych kategorii osób pracujących koniecznym jest także pamiętać, że w latach 2011-2012, a więc w okresie bezpośrednio poprzedzającym podjęte w ramach bieżącego studium analizy:

- ✓ Liczba wszystkich osób pracujących zmniejszyła się w Polsce o 3,5%, w województwie łódzkim zaś o 4,7%;
- ✓ Zmniejszyły się także, zarówno w Polsce, jak i w województwie łódzkim, liczebności wszystkich kategorii osób pracujących;
- ✓ W województwie łódzkim większa aniżeli w Polsce była dynamika spadku:
 - liczby pracowników najemnych: -5,2% (w Polsce: -3,0%);
 - liczby osób pracujących na własny rachunek będących pracodawcami: -2,1% (w Polsce: -1,8%);
- ✓ Z kolei mniejsza niż w Polsce była w województwie łódzkim dynamika spadku:
 - liczby osób pracujących na własny rachunek: -1,3% (w Polsce: -4,8%);
 - liczby samozatrudnionych: -1,1% (w Polsce: -5,7%).

Próbując najkrócej podsumować powyższe analizy, należałoby zwrócić szczególną uwagę na **charakterystyczną współzależność obserwowanej w okresach kryzysowych tendencji do kurczenia się udziału pracowników najemnych wśród ogółu pracujących oraz zwiększania się udziału osób pracujących na własny rachunek – zarówno tych samozatrudnionych, jak i pracodawców.**

Potwierdzałoby to roztropność sądu, że **oszczędne gospodarowanie zasobami ludzkimi przez przedsiębiorców w czasie niepewnej koniunktury gospodarczej zmusza część osób pracujących do rezygnacji z pracy najemnej** – niektóre z nich są wypychane do bezrobocia, inne, w desperackiej próbie pozostania czynnymi na rynku pracy, podejmują samozatrudnienie.

Dochodzimy tu zatem do paradoksu stanowiącego główną inspirację dla powstania niniejszego studium. Formułując uwagi wstępne do wcześniej przez nas opublikowanego raportu na temat wykorzystywania kapitału ludzkiego w małych i średnich przedsiębiorstwach¹⁴, posłużyliśmy się następującą myślą zaczerpniętą z podręcznika ekonomii, opracowanego w początku lat '90 XX wieku przez naukowców z Uniwersytetu Łódzkiego: „*Podstawowym motywem prowadzenia własnego przedsiębiorstwa jest nadzieja na zdobycie fortuny, możliwość realizacji własnych planów, samodzielność i niezależność od innych*”¹⁵. Ten właśnie motyw podnoszony był pod różnymi postaciami przez autorytety i gremia starające się przywrócić w pookrągłostołowej Polsce znaczenie liberalnego etosu

¹⁴ *Gospodarowanie zasobami pracy w małych i średnich przedsiębiorstwach. Wyniki badań w województwie łódzkim*; Regionalne Obserwatorium Rynku Pracy w Łodzi, Łódź, 2012

¹⁵ Roman Milewski (red.), „*Elementarne zagadnienia ekonomii*”, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 1994, s. 116.

pracy i skłonić spragnionych wolności (także tej gospodarczej) obywateli do „brania spraw w swoje ręce”. Przedsiębiorczość indywidualna miała stać się główną siłą rozwoju ekonomicznego kraju, którego gospodarka została, w procesie gruntownej transformacji, praktycznie pozbawiona wielkich zakładów pracy¹⁶. Jak jednak pokazały doświadczenia kolejnych lat, podejmowanie decyzji o samozatrudnieniu nie musiało wynikać jedynie z, biegunowo wobec siebie usytuowanych, przesłanek merkantylnych oraz humanistycznie odczytywanej aksjologii klasycznego liberalizmu gospodarczego. ***W wielu przypadkach stanowiło jedynie strategię obronną, podejmowaną przez jednostki chcące pracować, a dla których, ujmując rzecz najprościej, zabrakło miejsca w przedsiębiorstwach już na rynku funkcjonujących.*** Na ten aspekt sprawy zwraca uwagę opublikowany w 2004 r. raport Polskiej Agencji Rozwoju Przedsiębiorczości, poświęcony samozatrudnieniu. Jego autorzy, w oparciu o wyniki przeprowadzonych badań, formułują wniosek, że przejście na samozatrudnienie jest w Polsce *„raczej sposobem obrony przed degradacją społeczno – materialną niż strategią ofensywną obliczoną na stopniowe awansowanie na drabinie stratyfikacji społecznej. (...) Decyzje o samozatrudnieniu nie wydają się dziś być – w większości – podyktowane chęcią „zdobywania nowego”, ile potrzebą bronięcia tego, co już się ma i czego nie chce się utracić. Jeśli tak jest (a wszystko wskazuje na to, że tak jest rzeczywiście), wówczas trzeba by zaznaczyć, że tak naprawdę czym innym jest (w sensie siły motywowania) sytuacja, w której ponosi się nowe ryzyka i znosi nowe uciążliwości w imię rosnących aspiracji konsumpcyjnych, a czym innym – sytuacja, w której ryzykuje się i godzi na nowe koszty dlatego tylko, że stawką w grze jest przetrwanie”¹⁷.*

Z drugiej wszakże strony, warto mieć na uwadze, że dwa pokolenia Polaków, którym przyszło przebudowywać gospodarkę kraju po czterech dekadach obowiązywania doktryny tzw. realnego socjalizmu, swoje rozumienie pojęć takich jak „biznes”, „przedsiębiorczość”, „kapitał”, czy „wolny rynek”, kształtowały głównie poprzez kontakt z indywidualną działalnością gospodarczą. Tej zaś, w administracyjnych realiach PRL-u, nieczęsto pozwalano wyrastać poza ramy samozatrudnienia. Warto zatem w tym miejscu spróbować odpowiedzieć sobie na pytanie, jak panujące wówczas warunki – polityczne oraz gospodarcze – wpływały na postawy ludzi decydujących się podejmować prywatną działalność gospodarczą, jak również na postrzeganie takich ludzi przez społeczne otoczenie.

Od spekulanta do biznesmena

Dyskusja na temat obecnej roli samozatrudnienia – jako specyficznego rodzaju świadczenia pracy – w gospodarce narodowej oraz społecznej świadomości, nie byłaby pełna bez choćby

¹⁶ Obecnie niemal 99% istniejących w Polsce przedsiębiorstw to podmioty małe, zatrudniające do 49 pracowników, a 95% to tzw. podmioty mikro, w których stan zatrudnienia nie przekracza 9 pracowników - por. uwagi na ten temat zawarte w: *Gospodarowanie zasobami pracy w małych i średnich przedsiębiorstwach. Wyniki badań w województwie łódzkim*; Regionalne Obserwatorium Rynku Pracy w Łodzi, Łódź, 2012; s. 5-10.

¹⁷ Rafał Drozdowski, Piotr Matczak [red.], *Samozatrudnienie. Analiza wyników badań*; Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości, Warszawa 2004, s. 92

pobieżnego nawiązania do kontekstu historycznego. Za cezurę decydującą należy przyjąć tutaj koniec II Wojny Światowej znaczący jednocześnie początek budowy w Polsce systemu społeczno – politycznego, w którym praca miała stać się „najwyższą wartością”, a całe mienie przyspaść miało proletariatu oraz „inteligencji pracującej”. Architekci tego systemu podkreślali z całą należną mocą, że uczynienie obywateli – a więc ludu – jednocześnie suwerenem, jak i konsumentem wszelkich dostępnych dóbr (z założenia nie tylko materialnych, ale także dóbr kultury, myśli technicznej itd.) w istocie lud ten upodmiotawia. Podziały klasowe, jak również generowane na jego tle społeczne konflikty, miały wobec tego zostać zniesione, a wszyscy obywatele stać się zbiorowym gospodarzem państwowego majątku. Jako istotny składnik owego majątku wyróżniane były oczywiście środki produkcji. Ich upaństwowienie¹⁸, w myśl ideologii marksistowsko – leninowskiej, znosiło istotę rozbitcia społeczeństwa na klasy posiadaczy i nie – posiadaczy, przez co przywracało tożsamość interesu wytwarzających oraz zarządzających procesem wytwarzania. Pozwalać to miało w konsekwencji na produkowanie takiej ilości dóbr, by możliwym było urzeczywistnienie zasady „od każdego według jego zdolności, każdemu według jego pracy”. W tym sensie socjalistyczny; kolektywny proces pomnażania wspólnego majątku miał iść w parze z realizacją indywidualnych aspiracji i marzeń wszystkich osób w niego zaangażowanych¹⁹. Nad prawidłowością wdrażania tego doniosłego projektu budowy wspólnej przyszłości czuwać miała Polska Zjednoczona Partia Robotnicza, a jej kierowniczą rolę w tym procesie sankcjonowała uchwalona w 1952 r. Konstytucja Polskiej Rzeczypospolitej Ludowej.

Nie trzeba wyjątkowo silnych argumentów by wykazać, że w tak nakreślonych ramach nowego ekonomicznego ładu przestrzeń dla jakiegokolwiek innej niż inspirowana przez państwo działalności gospodarczej musiała być traktowana jako potencjalna enklawa sprzeciwu wobec doktrynalnych fundamentów dyktatury proletariatu – i jako taka sukcesywnie ograniczana. Najbardziej wymowną próbą wyeliminowania sektora prywatnego podjętą we wczesnych latach powojennych okazała się tzw. bitwa o handel. Początek jej zwiastowało odbywające się kwietniu 1947 r. plenum KC PPR, na którym minister przemysłu i handlu Hilary Minc przypuścił atak na podmioty sektora prywatnego i spółdzielczego oskarżając je o przechwytywanie dochodów sektora państwowego i w ten sposób działanie na rzecz odrodzenia się kapitalizmu. W ramach działań zapobiegawczych powołane zostało do życia Biuro Cen, mające odgórnie ustalać ceny i marże na artykuły przemysłowe oraz tzw. Komisja Specjalna do Walki z Nadużyciami i Szkodnictwem Gospodarczym. Oba te podmioty

¹⁸ Celowo unikamy posługiwania się terminem „uspołecznienie”, gdyż jego znaczenie mogłoby tutaj kolidować ze znaczeniem używanego przez Karola Marksa pojęcia „społecznych środków produkcji”. Pojęcie to Marks, w kontekście uwag zawartych w IV rozdziale swego „*Kapitału*”, odnosi do tych środków produkcji, którymi, ze względu na ich złożoność oraz skalę, nie jest już w stanie posługiwać się pojedynczy człowiek, a jedynie cała zbiorowość (przykładem są takie narzędzia, jak mechaniczny warsztat tkacki, krosna mechaniczne, czy młot parowy). Wskutek rozpowszechnienia społecznych środków produkcji, również i sam proces wytwarzania stracił znamiona ciągu czynności indywidualnych, stając się złożonym procesem społecznym. Por.: Karol Marks, *Kapitał - Krytyka ekonomii politycznej*; Tom pierwszy - Księga I; Książka i Wiedza, Warszawa 1951.

¹⁹ Por. uwagi na ten temat w artykule Anny Machnikowskiej pt. *Obywatel jako posiadacz*, w: Państwowe czyli niczyje. Własność w PRL; dodatek specjalny Tygodnika Powszechnego, nr 24, 12 czerwca 2011, s. 30.

miały za zadanie tropić i niszczyć w zarodku wszelkie przejawy tzw. spekulacji. Jednocześnie poddano reorganizacji cały sektor handlu detalicznego – powołując, w miejsce prywatnych sklepów, sieć Państwowych Domów Towarowych – jak również handel hurtowy – opierając go na działalności zreorganizowanych przedsiębiorstw spółdzielczych (tj. CSS „Społem”, CRS „Samopomoc Chłopska”) podlegających pod kontrolowany przez państwo Centralny Związek Spółdzielczy. Bitwa o Handel była więc jednym z instrumentów zastosowanych przez komunistów w celu całkowitego zdominowania władzy i ustanowienia w Polsce ustroju gospodarczego wzorowanego na modelu sowieckim. W jej wyniku sektor państwowy przejął kontrolę nad niemal całością obrotu towarowego w handlu hurtowym i ok. 40% obrotu towarowego w handlu detalicznym, zaś liczba prywatnych sklepów spadła z ponad 134 tys. w 1947 r. do poniżej 78 tys. w 1949 r.²⁰

Wypada tutaj pamiętać, że opisane działania komunistów nie miały, wbrew zdecydowanym ich deklaracjom, charakteru ideologicznego. ***Sam Marks nie postrzegał drobnych posiadaczy jako części klasy tzw. wyzyskiwaczy.*** Za kluczowy dla rozwoju kapitalizmu uznawał proces koncentracji kapitału, skutkujący przechodzeniem od indywidualnego do społecznego charakteru środków produkcji oraz oddzieleniem procesu produkcji dóbr od procesu zarządzania czynnikami produkcji. ***Drobni posiadacze, z zasady nie uczestnicząc w tych procesach*** (nie rozporządzają odpowiednio dużym kapitałem by się w nie włączyć), ***są w ich toku niszczeni, ponieważ na dłuższą metę nie mogą sprostać konkurencji z masowym wytwórcą*** – konkurencji, według Marksa, z gruntu nieuczciwej²¹.

Tak pojmowaną, specyficzną pozycję drobnej burżuazji w społeczeństwie kapitalistycznym uzasadniał również, na gruncie genetycznym, wybitny znawca oraz krytyk marksizmu, Leszek Kołakowski. Uznając jednak przyjęty przez Marksa zespół kryteriów wyróżniania klas społecznych za metodologicznie niedoskonały, przedstawił on własną propozycję jego doprecyzowania, zauważając, iż:

„(...) zgodne z intencjami Marksa byłoby odróżnienie kryteriów pierwotnych i wtórnych w klasowym podziale społeczeństwa. Kryterium pierwotnym jest możliwość dysponowania [...]. Kryterium to stawia po jednej stronie wszystkie klasy wyzyskujące, to jest korzystające z wartości dodatkowej [rozporządzający kapitałem przemysłowym, handlowym, właściciele ziemscy] po drugiej stronie [...] robotników najemnych oraz drobnych posiadaczy pracujących osobiście na własnych środkach wytwarzania. Wewnątrz pierwszej zbiorowości potrzebne jest kryterium wtórne, które rozdziela ją na [...] kapitalistów przemysłowych i tych co przyswajają sobie wartość dodatkową pośrednio, dzięki

²⁰ Podajemy za stroną internetową Muzeum Historii Polski:

<http://www.muzeumhp.pl/kalendarium/1730/bitwa-o-handel-1947-4-13.html>

dostęp dn. 5 listopada 2013 r.; por. także Prywaciarze 1945 – 1989; praca zbiorowa, Ośrodek KARTA, wyd. III, Warszawa 2006.

²¹ Por. Karol Marks, Praca najemna i kapitał, w: Karol Marks, Fryderyk Engels; Dzieła wybrane; Tom pierwszy; Warszawa 1960, s. 66 – 96. Swoje rozważania Marks konkluduje tezą, że w ostatecznym starciu klas, drobni przemysłowcy i drobni rentierzy nie będą mieli innego wyjścia, jak połączyć się z klasą robotników przeciwko wielkiej burżuazji.

posiadaniu ziemi bądź kapitału. Wewnątrz drugiej zbiorowości sam fakt posiadania lub nieposiadania środków produkcji odróżnia najemników od posiadaczy.”²²

A jednak „bitwa o handel”, podobnie zresztą, jak szereg podobnych, mniej skoordynowanych akcji tego typu podejmowanych przez władze PRL, nie mogła zakończyć się pełnym sukcesem. Od samego niemal początku napotkała bowiem na dwie istotne bariery. Pierwszą z nich były postawy samych obywateli, niechętnych bezwarunkowo zrzekać się prawa do choćby strzępów wolności gospodarczej. Jak ujawniają analizy historyków, **w roku 1953, a więc szczytowym momencie stalinowskiej opresji, w Polsce działało ok. 17 tys. prywatnych placówek handlowych i ok. 900 prywatnych zakładów gastronomicznych. Jeśli zaś chodzi o zatrudnienie w sektorze prywatnym, to o ile w 1955 r. wynosiło ono ok. 240 tys. osób, o tyle już pod koniec tamtej dekady sięgnęło poziomu 390 tys. osób.** Druga bariera na drodze do całkowitej centralizacji gospodarki związana była z efektywnością zaspokajania potrzeb życiowych ludności. Centralni planiści napotykali na coraz większe problemy z zaspokajaniem rosnących aspiracji konsumpcyjnych społeczeństwa, w którym płace realne wzrosły między rokiem 1956 a 1958 o ok. 25%. Chroniczny brak podstawowych towarów na rynku zmusił w końcu władze do coraz bardziej otwartego tolerowania prywatnego handlu i rzemiosła²³. Kluczowe znaczenie miało tutaj przyjęcie przez Sejm Ustawy z dnia 8 marca 1972r. o wykonywaniu i organizacji rzemiosła, formalizującej kryteria, na podstawie których działalność taka mogła być rejestrowana oraz regulującej prawa i obowiązki osób ją prowadzących. Oczywiście, jak nietrudno się domyślić, obowiązków tych było nieporównywalnie więcej niż przysługujących praw. Nadto, nawet po spełnieniu wszystkich wygórowanych biurokratycznych wymagań, kandydat na rzemieślnika zawsze mógł się w Wydziale Handlu i Usług Prezydium Rady Miasta czy Powiatu spotkać z odmową wydania zezwolenia, umotywowaną enigmatycznie „interese państwa”, czy też istnieniem na rynku „wystarczającej ilości podobnych firm”.

Sam jednak fakt, że obywatele Polski Ludowej, pomimo zdawałoby się nieprzezwycięzalnych trudności, próbowali sił we własnym biznesie, dowodzi ich ogromnej determinacji w dążeniu do uzyskania dla siebie choćby wąskiego marginesu wolności. Ta cecha wyróżniała ich zresztą na tle innych społeczeństw bloku sowieckiego, w którym nigdzie indziej sektor prywatny nie osiągnął takiego znaczenia jak w PRL. Niemniej jednak, negatywna propaganda wobec „prywatnej inicjatywy” sączona całymi dekadami przez różne agendy komunistycznej władzy, zdołała przeniknąć do społecznej świadomości i również tam okazać swoją destrukcyjną moc. „Prywaciarze”, „spekulanci”, „badylarze”, „cinkciarze” – to tylko niektóre z używanych wówczas powszechnie określeń, nie zdradzających bynajmniej sympatii wobec ludzi nimi obdarzanych. O tym, że na osoby decydujące się pracować na własny rachunek

²² Leszek Kołakowski, Główne nurty marksizmu; cz. I: Powstanie; Warszawa 1989, s. 297.

²³ Dane przytaczamy za artykułem Krzysztofa Madeja: *Przestępcy mimo woli*; [w:] Państwowe czyli niczyje. Własność w PRL; dodatek specjalny Tygodnika Powszechnego, nr 24, 12 czerwca 2011, s. 32; por. także: Dariusz Jarosz, Maria Pastor, *Afera mięsna*. Fakty konteksty, Centrum Edukacji Europejskiej, Toruń 2004.

patrzono co najmniej podejrzliwie, świadczyć może choćby fakt, że jeszcze w latach 80 trudno było w Polsce znaleźć szerszy poklask dla idei prywatyzacji. Strach przed „wyzyskiwaczem – kapitalistą” wciąż przewyższał rozmiary kredytu zaufania, jakim społeczeństwo gotowe było obdarzyć przedsiębiorców²⁴.

Jako w pełni zasadne wszak należałoby uznać założenie, że **kolportowany przez komunistyczną władzę społeczny wizerunek „krwiożerczego spekulanta” oraz modele rzeczywistych zachowań podejmowanych przez przedsiębiorców mogły oddziaływać na siebie wzajemnie według schematu samospełniającej się przepowiedni**²⁵. Mnożenie restrykcyjnych przepisów, absurdalne decyzje administracyjne, wreszcie stawianie „prywaciarzy” w pozycji wiecznych podejrzanych w relacji z urzędnikami i organami porządku publicznego – wszystko to stwarzało specyficzne warunki selekcji, w których przetrwać mogły tylko jednostki przejawiające największe zdolności adaptacyjne. A do takich zaliczały się umiejętności działania na krawędzi, czy też poza granicami prawa, wykorzystywania do maksimum możliwości interpretacji istniejących przepisów, czy też budowania sieci nieformalnych powiązań z ludźmi mającymi szeroko rozumiane wpływy, czy „plecy”. Paradoksem funkcjonowania prywatnej inicjatywy w PRL-u stało się zatem to, że „prywaciarze”, latami prześladowani za rzekome spekulacje, sami de facto stawali się w końcu spekulantami. W starciu z gospodarczymi i administracyjnymi absurdami socjalistycznej władzy wygrać mogli bowiem tylko ci, którzy potrafili umiejętnie usunąć się jej z pola widzenia i z tej pozycji „załatwić” sobie to, po co oficjalnie wyciągać ręki nie było im wolno. Rodziło to rzecz jasna pewne charakterystyczne postawy; których przykłady tak opisywał, w tyleż dosadny co barwny sposób, publicysta Rafał Ziemkiewicz:

„(...) tam, gdzie nieuczciwość nie razi, przedsiębiorczość jest zastępowana cwaniactwem. Szuka się okazji, nie żeby zrobić biznes, tylko żeby zrobić numer. Numer legendarny na przykład to to, co wykonał owiany legendą prywaciarz, który od jakiejś socjalistycznej spółdzielni rolniczej kupił ileś tam tysięcy butelek przecenionego szczawiu po pięćdziesiąt groszy, wylał ten szczaw do rzeki i sprzedał butelki w skupie po dwa złote. Numery robiło się w spółdzielniach studenckich. Na przykład numer zrobił facet z SGPiS²⁶, który wziął zlecenie na czterdzieści osób na zniwelowanie łopatami kawałka terenu na Okęciu, pożyczył za drobną opłatą czterdzieści książeczek i postawił robotowi z pobliskiej budowy dwie skrzynki wódki, za

²⁴ Por.: Andrzej Zawistowski, *O komunistycznym Janosiku, czyli jak PRL zabierał jednym i nie dawał drugim*, [w:] Państwowe czyli niczyje. Własność w PRL; dodatek specjalny Tygodnika Powszechnego, nr 24, 12 czerwca 2011, s. 27.

²⁵ Pojęcie samospełniającej się przepowiedni po raz pierwszy szerzej opisał amerykański socjolog Robert King Merton. Za punkt wyjścia przyjął on tezę innego amerykańskiego socjologa, Williama Isaaca Thomasa, że „jeśli ludzie definiują sytuacje jako rzeczywiste, to stają się one sytuacjami rzeczywistymi” (tzw. teoremat Thomasa). Samospełniająca się przepowiednia, według Mertona, polega tedy na fałszywej definicji sytuacji, która wpływając na zachowania ludzi powoduje, że początkowo nieprawdziwa koncepcja przekształca się w prawdziwą; por. Robert K. Merton, *Teoria socjologiczna i struktura społeczna*, PWN, Warszawa 1982; s. 463 – 464; zob. też: Philip Zimbardo, *Psychologia i życie*, PWN, Warszawa 1999; s. 606 – 607.

²⁶ SGPiS (Szkoła Główna Planowania i Statystyki) – ówczesna nazwa Szkoły Głównej Handlowej.

które tamten wykonał całą robotę spychaczem w dwie godziny. Za parę godzin pracy miał facet równowartość kilkudziesięciu ówczesnych średnich pensji. Oczywiście żeby taki numer zrobić, musiał mieć niezłe plecy w ZSyPie²⁷.

Czy taki numer można zrobić w kapitalizmie? Wolne żarty.”²⁸

Omówione tu, selektywnie z konieczności, czynniki musiały wpłynąć na to, że samozatrudnienie, czy też ogólnie praca na własny rachunek, praktycznie nie dorobiły się w powojennej Polsce żadnego etosu, takiego choćby, jaki miało rzemiosło w czasach II Rzeczypospolitej. Niektórzy badacze zwracają nawet uwagę że, choć brzmi to paradoksalnie, liberalizacja gospodarki narodowej po roku 1989 wcale nie poprawiła ogólnego bilansu zysków i strat tej kategorii pracujących (zarówno w sferze wyznaczników statusu ekonomicznego, jak i w sferze społecznej recepcji), a jedynie przeniósł doświadczane przezeń problemy na inne płaszczyzny. Wolny rynek wyzwolił zrazu ogromne pokłady entuzjazmu i nadziei u ludzi gotowych, zgodnie z rozpowszechnianą wówczas liberalną doktryną, „brać sprawy w swoje ręce”, czy też „próbować swych sił w biznesie”. Tym niemniej, działania wielu z nich okazały się pochopne, niekiedy też nie do końca przemyślane strategicznie. Gruntowne zmiany zachodzące w sferze polityki gospodarczej dodatkowo nie ułatwiały podejmowania decyzji w dłuższym horyzoncie czasowym – co przecież jest niezbędne dla osiągnięcia rzeczywistego sukcesu „na swoim”. Nie bez znaczenia okazał się też fakt, że sposób w jaki realizowano program prywatyzacji wyraźnie premiował członków dawnych elit władzy, bądź osoby mające z nią powiązania. Dysponując kapitałem finansowym, możliwościami i instrumentami prawnymi oraz nieporównywalnie większym od ogółu obywateli rozeznanie w istniejącej sytuacji politycznej, potrafili oni skutecznie uwłaszczyć się na prywatyzowanym majątku państwowym (mówiło się wówczas o tym jako o zjawisku tzw. „uwłaszczenia nomenklatury”). Przeciętny Kowalski miał zaś nieskrępowaną możliwość prowadzenia działalności na chodnikach, targowiskach, czy w małych warsztatach rzemieślniczych. Wszystko to powodowało, że dla wielu obywateli przygoda z własnym biznesem u zarania wolnej Polski okazała się jedynie epizodyczna, zaś amerykański mit dorobienia się „od zera do milionera” (w nadwiślańskiej wersji: „od ‘szczęk’ do sklepu – od sklepu do marketu”) – boleśnie iluzoryczny. Dziś każdy, kto chce pracować na własny rachunek, musi stawić czoła psychologicznej barierze będącej pokłosiem wzbudzonego wówczas syndromu zawiedzionych oczekiwań. Stąd najprawdopodobniej wynika formułowana niekiedy w literaturze przedmiotu teza, że podejmowanie decyzji o rozpoczęciu własnej działalności gospodarczej jest w Polsce silnie warunkowane przekonaniem jednostek o sprzyjającej ku temu sytuacji gospodarczej. Taka z gruntu asekuracyjna postawa zdaje się świadczyć pośrednio o niskim indywidualizmie nas, Polaków, jak również o tym, że najczęściej nie mamy odwagi liczyć na siebie (czyli ufać we własne

²⁷ZSyP – Zrzeszenie Studentów Polskich.

²⁸Rafał A. Ziemkiewicz, *Polactwo*, Lublin 2010, s. 179 – 180.

możliwości). Znacznie łatwiej pozostaje nam wierzyć w to, że w którymś momencie staniemy się beneficjentami korzystnych tendencji makrosystemowych²⁹.

Istnienie okoliczności, o których do tej pory wspomnieliśmy, otwiera tedy specyficzną perspektywę spojrzenia na zjawisko samozatrudnienia we współczesnych nam czasach i domaga się postawienia czterech fundamentalnych pytań:

- ✓ Po pierwsze: kto decyduje się obecnie na podjęcie samozatrudnienia;
- ✓ Po drugie: co skłania te jednostki do podejmowania samozatrudnienia;
- ✓ Po trzecie: jak samozatrudnieni postrzegają możliwości funkcjonowania w swym środowisku gospodarczym i instytucjonalnym;
- ✓ Po czwarte wreszcie: jak samozatrudnieni postrzegają kondycję ekonomiczną oraz perspektywy rozwojowe swych firm.

Odpowiedzi na te pytania, jak również na szereg bardziej szczegółowych kwestii stanowiących ich implikację, dostarczyć miało badanie, którego wyniki zaprezentujemy w niniejszym studium. **Z uwagi na fakt, iż celem istnienia Regionalnego Obserwatorium Rynku Pracy w Łodzi jest monitorowanie rynku pracy województwa łódzkiego, zebrany w tym badaniu materiał empiryczny, jak i wszelkie wysnuwane na jego podstawie wnioski i uogólnienia, odnoszą się do tego właśnie obszaru terytorialnego.** Bardziej szczegółowy opis metodologii badania zawarliśmy w kolejnym rozdziale.

²⁹ Por. także uwagi na ten temat w: Rafał Drozdowski, Piotr Matczak [red.], *Samozatrudnienie. Analiza wyników badań*, Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości, Warszawa 2004, s. 94-95. Odnosząc się do czasów współczesnych, autorzy raportu formułują wniosek, że „(...) system rządzenia i funkcjonowanie klasy politycznej skutkują przekonaniem, iż mamy w Polsce do czynienia ze słabym państwem. Z kolei przekonanie o słabym państwie implikuje wspomniany już brak zaufania do reguł instytucjonalnych oraz rodzi podejrzenia, że państwo jest w swoich deklaracjach i zachętach kierowanych pod adresem prywatnych przedsiębiorców (tak dużych jak i małych) nieszczerze (traktuje ich instrumentalnie) i jeśli tak można powiedzieć niestabilne (dzisiejsze zachęty mogą być jutro odwołane, zaś takie czy inne ulgi – zniesione).”

Rys metodologiczny: przedmiot badania – zakres i źródła wykorzystywanych danych

Badanie, którego wyniki omawiać będziemy w kolejnych rozdziałach niniejszego raportu, zaprojektowane zostało po to, by dostarczyć informacji dotyczących zjawiska samozatrudnienia w województwie łódzkim, pogrupowanych według następujących problemów badawczych:

- 1) Charakterystyka osób prowadzących działalność w formie samozatrudnienia. Struktura samozatrudnienia w województwie łódzkim;
- 2) Przeżywalność firm powstających na zasadzie samozatrudnienia w województwie łódzkim;
- 3) Charakterystyka i ocena jakości wsparcia instytucjonalnego dostępnego dla osób samozatrudniających się;
- 4) Ocena przydatności oraz funkcjonalności obowiązujących przepisów prawnych oraz procedur legislacyjnych; na tle oczekiwań przedsiębiorców;
- 5) Motywy podejmowania decyzji o samozatrudnieniu. Zyski i straty związane z prowadzeniem tego rodzaju działalności;
- 6) Kondycja ekonomiczna oraz plany rozwojowe przedsiębiorstw powstałych w wyniku samozatrudnienia.

Tak określony zakres tematyczny badania wymaga oczywiście podjęcia pewnych kluczowych rozstrzygnięć definicyjnych; tak w wymiarze przedmiotowym (co, spośród potencjalnie dużej liczby możliwych desygnatów terminu „samozatrudnienie”, ostatecznie podlegać będzie badaniu), jak i podmiotowym (jaka konkretnie populacja zostanie tym badaniem objęta). Oba wspomniane wymiary są zresztą przywoływane w literaturze przedmiotu jako istotne wyznaczniki rozumienia pojęcia „samozatrudnienie”. Badacze zjawiska zwracają uwagę na odmienność postrzegania samozatrudnienia w aspekcie formalno – prawnym czy też przedmiotowym od jego postrzegania w aspekcie osobowym; antropocentrycznym – czyli podmiotowym.

Podjęcie pracy na własny rachunek stanowi zawsze wynik decyzji człowieka (podmiotu działania). Oczywiście motywy tej decyzji, jak również przyświecające jej cele, pozostają różnorodne, podobnie jak różnorodne są koleje losu czy ścieżki kariery poszczególnych jednostek ludzkich. Zasadniczo jednak można wskazać trzy fundamentalne postawy osób samozatrudniających się (tzw. typy idealne)³⁰. Pierwsza z nich charakteryzuje klasycznych przedsiębiorców. Zakłada model działania obejmujący stworzenie własnej firmy, a następnie

³⁰ Por. Anna Lemańska – Majdzik, *Rola osoby przedsiębiorcy w rozwoju przedsiębiorczości indywidualnej*, [w:] *Problemy ekonomii i polityki gospodarczej*, red. Grażyna Maniak, Szczecin 2008, s. 138 –139.

dążenie do jej ustawicznego rozwoju; kumulowanie aktywów, zatrudnianie nowych pracowników czy ekspansję na rynek poprzez zwiększanie ilości wytwarzanych dóbr czy usług, bądź też dywersyfikowanie swej oferty. Drugi typ postaw charakterystyczny jest dla wysoko kwalifikowanej kadry wykonującej wolne zawody – tzw. kognitariatu (jak np. adwokaci, architekci, tłumacze, różni konsultanci itp.). Osoby takie działają nie tyle jako „przedsiębiorcy” sensu stricto, ile raczej jako profesjonalisci (bądź też, używając coraz bardziej upowszechniającego się anglicyzmu, *freelancerzy*). Wykonują zajęcia wymagające znaczącej dozy kreatywności, angażują się w projekty autorskie o dużym stopniu indywidualizmu – stąd praca na etacie przebiegająca w stałym zespole i według sztywnych, narzuconych reguł niosłaby dla nich istotne ograniczenia. W tym wypadku więc samozatrudnienie nie może być rozumiane jako wstępny etap działalności gospodarczej docelowo zaplanowanej na znacznie szerszą skalę. Jest to raczej forma obecności na rynku pozwalająca w optymalny sposób wykorzystać indywidualizm i kreatywność. Wreszcie, należy także wspomnieć o trzecim typie postaw osób samozatrudniających się. Przejawiają je osoby, które godzą się pracować na własny rachunek pod wpływem swego faktycznego pracodawcy, w ten sposób stając się dlań podwykonawcami. Tę formę prowadzenia działalności gospodarczej określa się często mianem „wymuszonego samozatrudnienia”, choć według niektórych badaczy może ona raczej w pewnych przypadkach nosić znamiona outsourcingu. Ostateczne rozstrzygnięcie jest w tej kwestii możliwe tylko w wyniku przeanalizowania indywidualnych przypadków i określenia, na ile wzajemne zobowiązania obu zaangażowanych podmiotów pozostają w istocie symetryczne³¹.

Podmioty gospodarcze powstające w wyniku samozatrudnienia przyjmować mogą różne formy prawne. Opublikowany w 2004 r. *Raport* Polskiej Agencji Rozwoju Przedsiębiorczości³² wyróżnia ich trzy:

- Samodzielne przedsiębiorstwo bez określonej formy prawnej (zakład osoby fizycznej, przedsiębiorstwo jednoosobowego właściciela),
- Spółka osobowa prawa handlowego – spółka jawna,
- Jednoosobowa spółka z ograniczoną odpowiedzialnością.

Należy przy tym pamiętać, że forma prawna zawsze stanowi kluczowe kryterium kwalifikowania przedsiębiorstw jako potencjalnych uczestników badań nad zjawiskiem samozatrudnienia. Kryterium to bywa jednak definiowane nieco odmiennie przez różnych badaczy, choć sposób jego aplikacji zależy oczywiście od z góry przyjętych celów badania. Podejście najbardziej restrykcyjne przyjmuje uznawać za samozatrudnienie jedynie działalność gospodarczą wykonywaną osobiście bądź w ramach spółki cywilnej (zalicza się tu

³¹Por. też uwagi na ten temat w: Rafał Drozdowski, Piotr Matczak [red.], *Samozatrudnienie. Analiza wyników badań*; Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości, Warszawa 2004, s. 99.

³²*Raport o stanie sektora małych i średnich przedsiębiorstw w Polsce w latach 2002 – 2003*, PARP, Warszawa 2004, s. 219.

także osoby wykonujące wolne zawody)³³. Badacze nieco bardziej liberalni tę definicję rozszerzają także o spółki jawne czy też jednoosobowe spółki z ograniczoną odpowiedzialnością³⁴. Należy jednak pamiętać, że uwzględnienie spółek osobowych, czy kapitałowych osłabia skutki odpowiedzialności osobistej osób fizycznych je tworzących oraz upodmiotawia w sensie prawnym przedsiębiorstwo³⁵.

Projektując nasze badanie mieliśmy oczywiście świadomość tego, że jeśli chcemy uchwycić specyficzne cechy przedsiębiorstw powstałych w wyniku samozatrudnienia – rozumianego jako zespół działań pojedynczego przedsiębiorcy zakładającego firmę – to zarazem przyjęta przez nas definicja grupy badanej nie może być za szeroka. Z drugiej strony, należało wziąć pod uwagę fakt, iż z punktu widzenia czystej praktyki badawczej procedura rekrutacji respondentów nie może być nazbyt skomplikowana. Istotnym też pozostawało dla nas to, by uzyskane wyniki pozostawały komplementarne wobec wyników wcześniej przez nas przeprowadzonego badania obejmującego małe i średnie przedsiębiorstwa funkcjonujące w województwie łódzkim³⁶.

Badanie zorganizowane zostało w dwa komponenty: jakościowy oraz ilościowy. Komponent jakościowy wprowadzony został w celu: 1) zweryfikowania pierwotnych ustaleń odnoszących się do poszczególnych aspektów problematyki badawczej; 2) ustalenia, które spośród tych aspektów odnoszą się do problemów najbardziej istotnych z punktu widzenia populacji podlegającej badaniu; 3) pogłębienia informacji lokujących się w zakresie wspomnianych problemów. Badaniu podlegały dwie grupy respondentów:

1. Osoby samozatrudnione, które:

- * w momencie badania prowadziły działalność gospodarczą;
- * w momencie prowadzenia badania nie prowadziły działalności gospodarczej, lecz prowadziły ją w okresie 5 lat poprzedzających badanie;

2. Przedstawiciele następujących instytucji zajmujących się wspieraniem przedsiębiorczości w regionie łódzkim:

- * Izba Rzemieślnicza w Łodzi;
- * Cech Rzemiosł Różnych;
- * Łódzka Izba Przemysłowo – Handlowa;

³³ Tomasz Duraj, *Prawna perspektywa pracy na własny rachunek*, [w] *Praca na własny rachunek. Determinanty i implikacje*, [red.] Elżbieta Kryńska, IPISS, Warszawa, 2007, s. 22-23.

³⁴ Rafał Drozdowski, Piotr Matczak [red.], *Samozatrudnienie. Analiza wyników badań*; Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości, Warszawa 2004, s. 9.

³⁵ Paweł Kaczorowski, *Samozatrudnienie jako forma rozwoju przedsiębiorczości w województwie łódzkim – ocena dotychczasowego stanu, bariery i perspektywy*, [w:] Eugeniusz Kwiatkowski [red.], *Popytowe i podażowe aspekty rozwoju kapitału ludzkiego w regionie łódzkim*, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź 2012, s. 236.

³⁶ Przedstawiliśmy je w raporcie zatytułowanym: *Gospodarowanie zasobami pracy w małych i średnich przedsiębiorstwach. Wyniki badań w województwie łódzkim*; Regionalne Obserwatorium Rynku Pracy w Łodzi, Łódź, 2012.

- * Łódzka Agencja Rozwoju Regionalnego;
- * Regionalna Izba Gospodarcza;
- * Stowarzyszenie Doradców Gospodarczych „Pro Akademia”.

W ramach komponentu jakościowego respondenci badani byli techniką wywiadu grupowego zogniskowanego (FGI). Ze względu na specyfikę analizowanych zagadnień, zastosowano małe grupy focusowe – po 6 osób każda. Zabieg ten pozwolił na sprawniejsze poprowadzenie dyskusji wedle reguł aplikowanych do tzw. grup eksperckich. Przedstawiciele instytucji rozlokowani zostali w jednej grupie, osoby samozatrudnione zaś w trzech. W przypadku tej drugiej kategorii istotne także było dla nas to, aby w każdej grupie fokusowej znalazły się zarówno osoby obecnie prowadzące działalność, jak i osoby obecnie nieprowadzące działalności, lecz mające doświadczenie na tym polu w okresie minionych 5 lat. Zabieg ten miał na celu urozmaicenie zbioru istotnych czynników statusowych mogących wpływać na tożsamość respondentów – a przez to uzyskanie w toku dyskusji wyjaskrawionych bądź skontrastowanych opinii. Nadto, badana populacja osób samozatrudnionych zróżnicowana została ze względu na podział województwa łódzkiego według podregionów.

Komponent ilościowy badania wprowadzony został w celu oszacowania natężenia analizowanych zjawisk w generalnej populacji osób samozatrudnionych w województwie łódzkim. Zbiorowość badana została zatem zdefiniowana jako ogół osób fizycznych prowadzących działalność gospodarczą i działających w województwie łódzkim, które:

- a. Zarejestrowały własną działalność gospodarczą poprzez wpis do rejestru REGON w latach 2009 – 2010;
- b. W momencie rekrutacji do badania były:
 - * osobami fizycznymi prowadzącymi działalność gospodarczą niezatrudniającymi pracowników bądź zatrudniającymi jednego pracownika;
 - * osobami działającymi w formie spółki (maksymalnie dwie osoby samozatrudnione), niezatrudniającymi pracowników lub zatrudniającymi jednego pracownika.

Decyzja o objęciu badaniem ilościowym tylko tych osób, które podjęły samozatrudnienie w latach 2009 – 2010 wyniknęła z potrzeby uwzględnienia pewnych istotnych w kontekście przyjętej perspektywy poznawczej przesłanek. Jedną z takich przesłanek jest założony znaczny udział czynników socjogenicnych (tj. odspołecznych) w zachowaniach – bądź modelach zachowań – będących przedmiotem podejmowanych analiz. Drugą ważną przesłanką jest, umotywowane naszym świadomym wyborem, wyeksponowanie procesualnego charakteru badanych zjawisk. Przesłanka trzecia tkwi z kolei w charakterze źródeł pozyskiwanych danych statystycznych – są to w zdecydowanej większości wypowiedzi respondentów. Wyselekcjonowanie przedsiębiorstw powstałych w latach 2009 - 2010 miało więc dać możliwość skupienia uwagi zarówno na strukturalnych aspektach samozatrudnienia, jak i na dynamicznej stronie procesu powstawania firm

samozatrudnieniowych, przy czym proces ów rozumiany jest tutaj w kategoriach zintegrowanego zbioru działań podejmowanych przez jednostki o określonych cechach społecznych, doświadczeniach życiowych, kierujących się określonymi motywami i uzasadnieniami, działających w określonych warunkach stwarzanych przez system społeczny i jego instytucje, a także przejawiających określone strategie i plany na przyszłość. Stworzenie alternatywnej perspektywy analizowania badanych zjawisk jako rzeczywistości *in statu nascendi* (w stanie tworzenia) przyczynić się miało, naszym zdaniem, do pełnego zrealizowania przyjętej koncepcji badania. Oczywiście tego metodologiczną konsekwencją okazał się postulat maksymalnego skrócenia czasu dzielącego wypowiedzi respondentów od doświadczeń będących przedmiotem tych wypowiedzi. Chodzi o to, by pamięć o pewnych ważnych w kontekście badania doświadczeniach, a także niekiedy emocjonalny stosunek do nich, pozostawały u badanych osób jak najbardziej świeże i niezakłócone wpływem późniejszych, mniej istotnych szczegółów biograficznych.

Badanie miało charakter częściowy. Zastosowano w nim próbę losową warstwową, skonstruowaną przy użyciu dwóch zmiennych warstwujących. Zmienną pierwszą był zamieszkiwany podregion, zaś zmienną drugą wiodący profil działalności firmy, zoperacjonalizowany jako reprezentowana sekcja PKD. W tym ostatnim jednak przypadku reprezentatywność próby zachowana została według podziału na 5 najliczniej występujących sekcji: Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo; Przetwórstwo przemysłowe; Budownictwo; Handel, naprawa pojazdów samochodowych; Transport i gospodarka magazynowa – sekcje te pokrywały łącznie 86,7% ogółu samozatrudnionych w województwie łódzkim w 2009 r.³⁷ Pozostałe, mniej liczne sekcje, skumulowane zostały w ramach odrębnej kategorii zbiorczej („inne”).

Jako zasadniczy operat losowania jednostek użyty został rejestr REGON. Niezbędne dane dotyczące poszczególnych respondentów uzupełniane były dodatkowo przy wykorzystaniu baz komercyjnych, jak również baz powstałych wskutek realizacji projektów publicznych (tj. PEFS). W ten sposób udało się ostatecznie zrealizować próbę obejmującą 1003 osoby samozatrudnione. Z osobami tymi były następnie przeprowadzane wywiady kwestionariuszowe. Wykorzystano w tym celu technikę CATI (wywiad telefoniczny wspomagany komputerowo; ang. *computer assisted telephone interview*).

Wszystkie czynności w ramach terenowej fazy badań (zarówno w komponencie jakościowym, jak i ilościowym) prowadzone były latem oraz jesienią 2012 r. Rozpoczęły się pilotażem narzędzi, który objął 30 osób samozatrudnionych w komponencie ilościowym oraz 6 osób samozatrudnionych (jedną grupę fokusową) w komponencie jakościowym. Wykonawcą tej fazy badań była firma Biostat, która odpowiadała również za operacjonalizację zmiennych, dobór jednostek do badania, a także opracowanie gotowego zbioru danych w programie SPSS / transkrypcji wywiadów grupowych. Z kolei członkowie

³⁷ Opracowano na podstawie danych zawartych w opracowaniu: Paweł Kaczorowski, *Samozatrudnienie jako forma rozwoju przedsiębiorczości w województwie łódzkim – ocena dotychczasowego stanu, bariery i perspektywy*, [w:] Eugeniusz Kwiatkowski [red.], *Popytowe i podażowe aspekty rozwoju kapitału ludzkiego w regionie łódzkim*, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź 2012

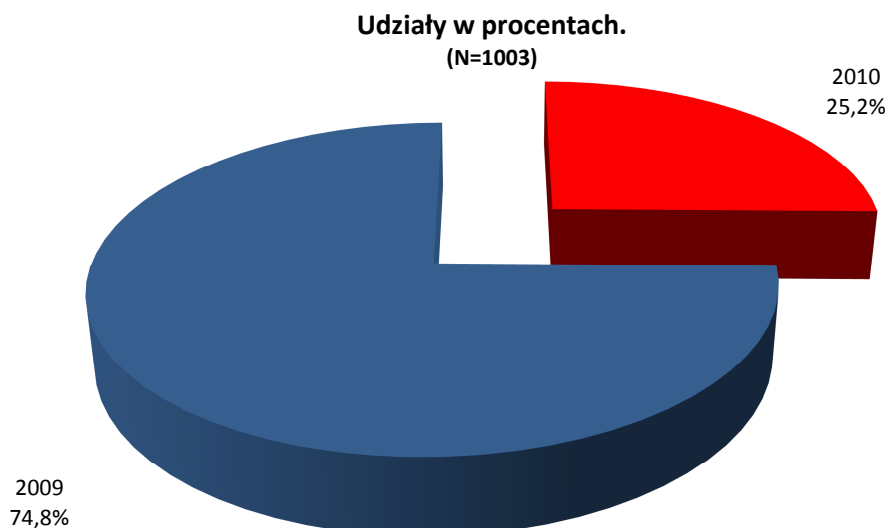
Zespołu Regionalnego Obserwatorium Rynku Pracy w Łodzi odpowiedzialni byli za przygotowanie generalnej koncepcji badania, oraz przeprowadzenie analiz statystycznych na tym zbiorze. Narzędzie badawcze powstało w drodze negocjacji między obiema Stronami zaangażowanymi w realizację projektu; przy uwzględnieniu wyników badania pilotażowego.

CZĘŚĆ 2. OMÓWIENIE WYNIKÓW BADANIA

Ogólna charakterystyka osób samozatrudnionych.

W badaniu ilościowym, które stanowiło zasadniczy komponent omawianego tu projektu badawczego, wzięty udział 1003 podmioty gospodarcze założone przez osoby fizyczne. Zdecydowana większość z nich – bo niemal $\frac{3}{4}$ - powstała w roku 2009; pozostała $\frac{1}{4}$ w roku 2010 (por. wykres 1). Tę zauważalną dysproporcję udziałów można z pewnością zinterpretować jako wynik oddziaływania skutków światowego kryzysu finansowego i związanego z nim globalnego obniżenia skłonności do podejmowania ryzyka ekonomicznego.

Wykres 1. Podmioty gospodarcze osób samozatrudnionych według roku założenia.



Osoby samozatrudnione, które znalazły się w naszej próbie badawczej, to przede wszystkim mężczyźni (63,6%); osoby w wieku od 31 do 40 lat (w sumie 49,8%); z wykształceniem wyższym (43,5%) oraz stażem pracy³⁸ większym niż 10 lat (31,6%). Przewaga mężczyzn zaznaczała się przy tym najsilniej:

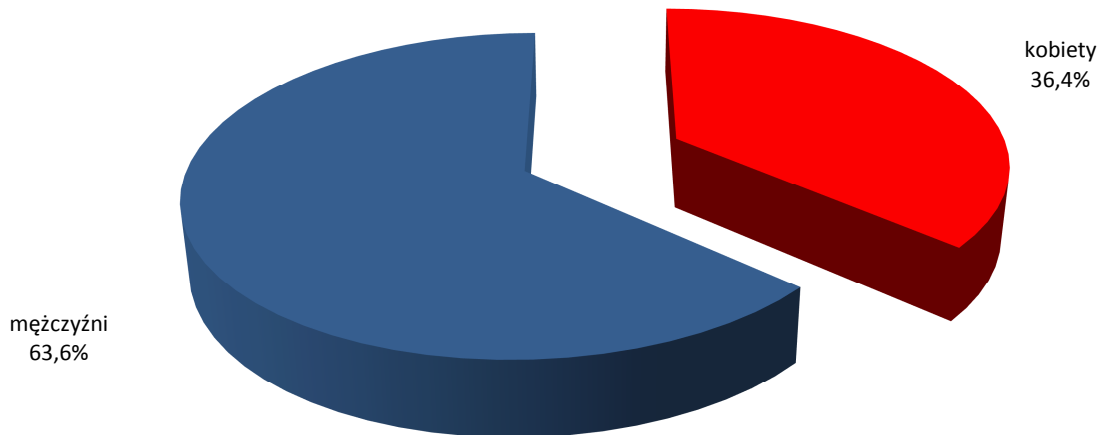
- wśród osób w wieku 18-25 lat (83,3%)³⁹ oraz generalnie w kategoriach wiekowych mieszczących się w przedziale między 41 a 60 lat (wszędzie powyżej 65%);
- wśród osób z wykształceniem podstawowym lub gimnazjalnym (66,7%)⁴⁰ oraz zasadniczym zawodowym (82,2%)

³⁸ Respondentów pytaliśmy o staż pracy poprzedzający założenie własnej działalności gospodarczej.

³⁹ Całkowita liczebność tej kategorii w próbie wyniosła 18 osób, z czego 15 to mężczyźni.

⁴⁰ Całkowita liczebność tej kategorii w próbie wyniosła 12 osób, z czego 8 to mężczyźni.

Wykres 2. Podmioty gospodarcze osób samozatrudnionych według płci właściciela.
Udziały w procentach.
(N=1003)



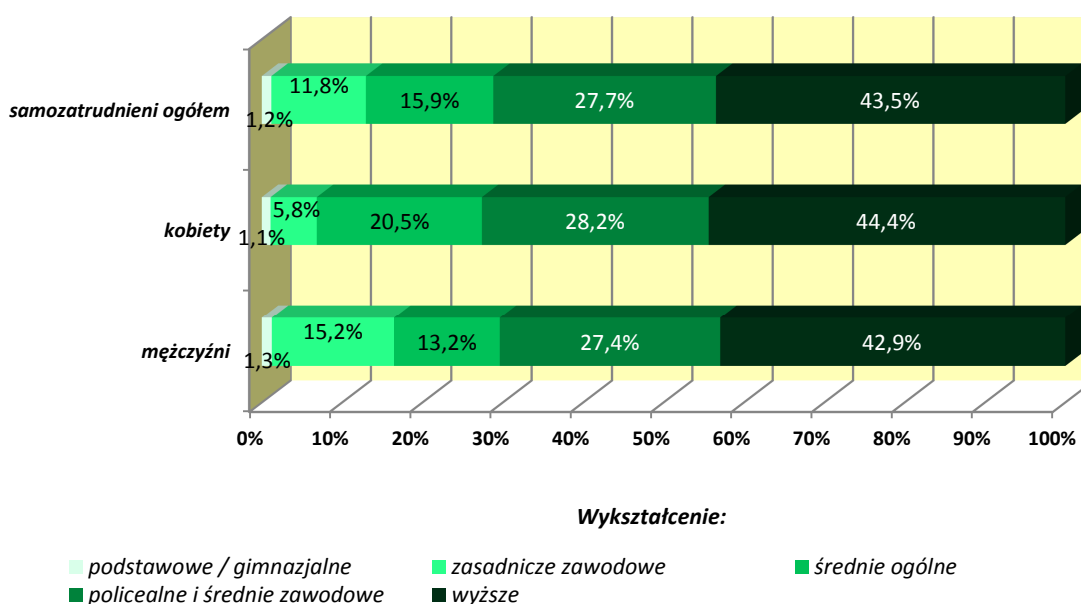
Z drugiej wszakże strony, porównanie rozkładów wykształcenia w obu kategoriach płci wyraźnie wskazuje na wyższy poziom kwalifikacji formalnych kobiet: udziały osób wyżej wykształconych są tutaj większe niż ma to miejsce w przypadku mężczyzn. I tak:

- wykształcenie średnie ogólne posiadało 20,5% badanych kobiet i 13,2% badanych mężczyzn;
- wykształcenie policealne lub średnie zawodowe posiadało 28,2% badanych kobiet i 27,4% badanych mężczyzn;
- wykształcenie wyższe posiadało 44,4% badanych kobiet i 42,9% badanych mężczyzn.

Znajdują tu więc potwierdzenie wyniki różnych wcześniej dokonywanych analiz, odnoszących się zarówno do osób pracujących (w tym samozatrudnionych) bezpośrednio, jak i do ogółu ludności⁴¹. Pełny rozkład wykształcenia według poszczególnych kategorii płci pokazuje wykres 3.

⁴¹ Spośród relatywnie świeżych wyników badań por. np. te zamieszczone [w:] *Bilans Kapitału Ludzkiego w Polsce. Najważniejsze wyniki drugiej edycji badań zrealizowanej w 2011 roku*, Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości, Warszawa 2012, szczeg. s. 10-13.

Wykres 3. Samozatrudnieni według płci oraz poziomu wykształcenia.
Rozkłady procentowe.
 (N=1003)



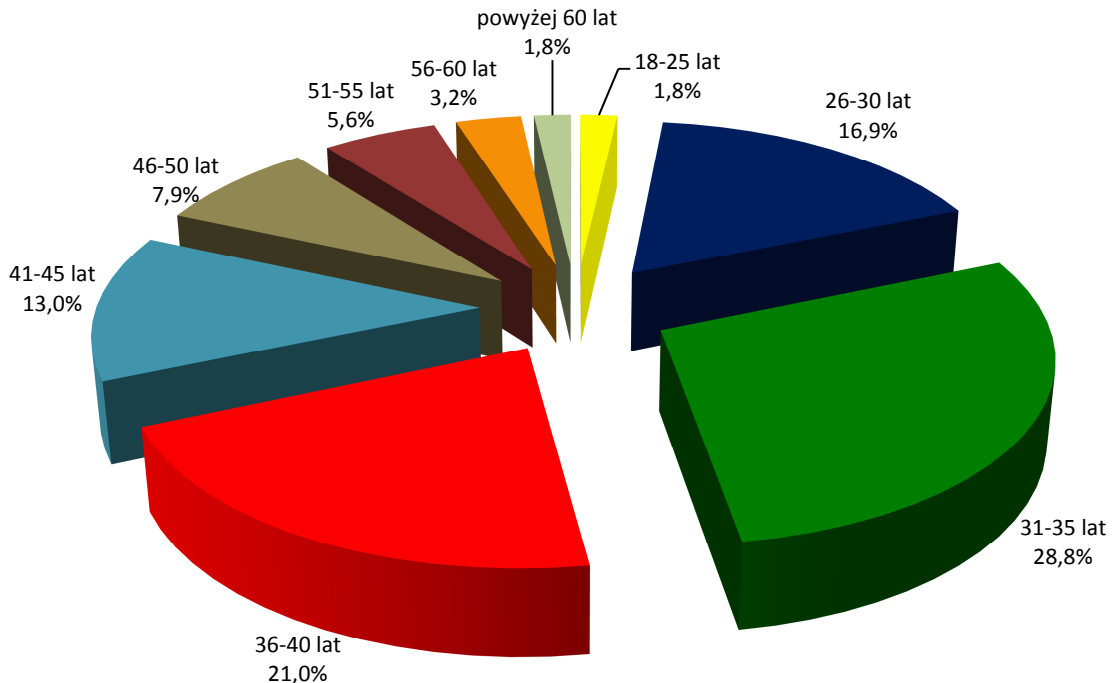
Przeprowadzone przez nas analizy potwierdziły – a nawet wyjaskrawiły – pewne istotne wnioski płynące z wcześniejszych badań Pawła Kaczorowskiego nad samozatrudnieniem w województwie łódzkim. Autor ten zwracał uwagę na **relatywnie mały udział osób młodych, w szczególności tych poniżej 25 roku życia, w generalnej strukturze osób samozatrudnionych**. Tłumaczył to tym, że **do założenia własnego przedsiębiorstwa niezbędna jest wiedza i doświadczenie, które później może być podstawą oferty rynkowej samozatrudnionych**⁴². Jednocześnie zauważył, że **skłonność do zakładania działalności gospodarczej we wcześniejszym wieku jest charakterystyczna dla osób z wyższym wykształceniem**, czego najbardziej prawdopodobną przyczyną może być chęć skomercjalizowania nabytej na studiach specjalistycznej wiedzy⁴³. W naszej próbie udział osób znajdujących się w wieku do 25 lat wyniósł 1,8% - dla porównania, wśród osób pracujących w Polsce było to (według stanu na koniec 2012 r.) 7,3%. Z kolei kategoria „do 30 roku życia” pokrywała 18,7% próby – wobec 20,6% jej udziału wśród ogółu pracujących Polaków⁴⁴. Dodatkowo, w tych dwóch najmłodszych grupach wiekowych zdecydowanie najsilniej zaznacza się przewaga osób legitymujących się wyższym wykształceniem: stanowili oni 50% samozatrudnionych w wieku 18-25 lat oraz 52,4% samozatrudnionych w wieku 26-30 lat. Pełne rozkłady omówionych tutaj cech ilustrują wykresy 4 oraz 5.

⁴²Paweł Kaczorowski, *Samozatrudnienie jako forma rozwoju przedsiębiorczości w województwie łódzkim – ocena dotychczasowego stanu, bariery i perspektywy*; w: Eugeniusz Kwiatkowski [red.], *Popytowe i podażowe aspekty rozwoju kapitału ludzkiego w regionie łódzkim*, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź 2012; s. 248

⁴³Tamże, s. 249.

⁴⁴Wskaźniki ogólnopolskie policzone zostały na podstawie wyników Badania Aktywności Ekonomicznej Ludności w IV kwartale 2012 r.; źródło: *Aktywność ekonomiczna ludności Polski. IV kwartał 2012*, GUS, Warszawa 2012, s. 177.

Wykres 4. Podmioty gospodarcze osób samozatrudnionych według wieku właściciela. Udziały w procentach.
(N=1003)



W zdecydowanej większości badanych przez nas przypadków karier rozpoczęcie własnej działalności gospodarczej⁴⁵ poprzedzone było pracą na etacie (62,3% wskazań)⁴⁶. Znacznie już rzadziej decydowały się na samozatrudnienie osoby określające się jako bezrobotne bądź poszukujące pracy (łącznie 27,4% wskazań). Dane te potwierdzają, stwierdzony choćby we wciąż aktualnych analizach Bilansu Kapitału Ludzkiego⁴⁷, **decydujący wpływ doświadczeń wyniesionych z pracy etatowej na podejmowanie decyzji o samozatrudnieniu**. Z drugiej strony, **porównanie wyników naszych badań oraz badań Polskiej Agencji Rozwoju Przedsiębiorczości sprzed niemal 10 lat⁴⁸, ujawnia istnienie znacząco większego odsetka**

⁴⁵ Ze względu na przyjętą charakterystykę badanej populacji, w kwestionariuszu wywiadu respondenci pytani byli o działalność gospodarczą uruchomioną w latach 2009 – 2010.

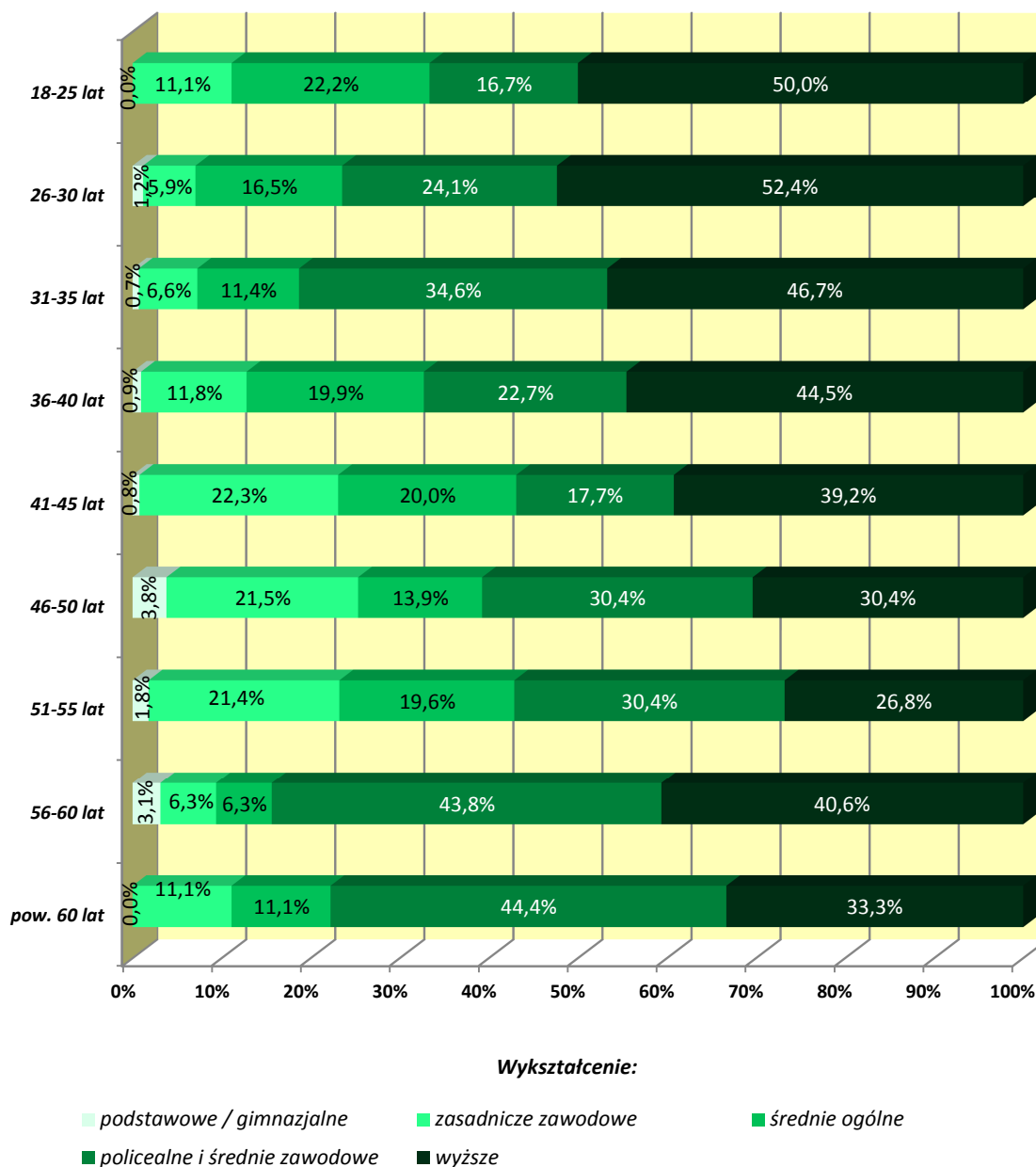
⁴⁶ Pytanie o status respondentów na rynku pracy przed podjęciem samozatrudnienia dopuszczało możliwość wskazania kilku wariantów odpowiedzi. Wynikało to z przyjętego *ex ante* założenia, że pewna grupa badanych mogła przejawiać różne rodzaje aktywności jednocześnie, np. pracować będąc studentem, prowadzić własną działalność gospodarczą będąc jednocześnie zatrudnionym na etacie itd. Stąd analiza odnosiła się do liczby uzyskanych wskazań, a nie do liczby respondentów.

⁴⁷ Por. Szymon Czarnik, Konrad Turek: *Wykształcenie, praca, przedsiębiorczość Polaków*; raport z badania ludności realizowanego w 2012 roku w ramach III edycji projektu Bilans Kapitału Ludzkiego, Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości, Warszawa 2012, s. 42. Jest tam mowa m. in. o tym, że połowa przedsiębiorców (prowadzących pozarolniczą działalność gospodarczą) miała w przeszłości doświadczenia z pracą etatową.

⁴⁸ Rafał Drozdowski, Piotr Matczak [red.], *Samozatrudnienie. Analiza wyników badań*, Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości, Warszawa 2004, tabela 2.1: Zróżnicowanie terytorialne samozatrudnionych ze względu na poprzednią sytuację pracy, s. 12.

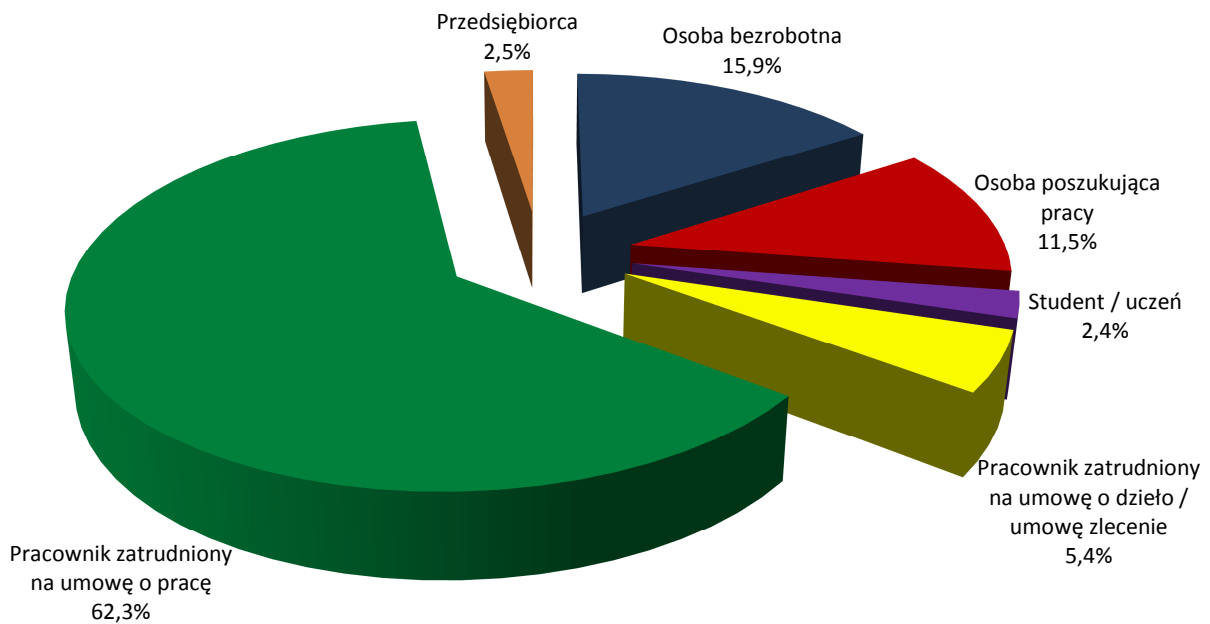
osób będących przed założeniem działalności gospodarczej bezrobotnymi: 17,1%⁴⁹ - wobec 2,9% stwierdzonych przez PARP.

**Wykres 5. Samozatrudnieni według wieku oraz poziomu wykształcenia.
Rozkłady procentowe.
(N=1003)**



⁴⁹ Należy pamiętać, że wartość ta odnosi się do liczby osób, które w pytaniu wielokrotnego wyboru o status na rynku pracy przed podjęciem samozatrudnienia wskazały wariant odpowiedzi „osoba bezrobotna”. Natomiast wartości procentowe zaprezentowane na wykresie 6 policzone zostały w oparciu o całkowitą liczbę udzielonych wskazań. Przyjęcie liczby wskazań, a nie liczby respondentów za podstawę oprocentowania umożliwiło analityczne oddzielenie od siebie przypadków jednoczesnego wykonywania przez niektórych respondentów różnych rodzajów aktywności zawodowej.

Wykres 6. Samozatrudnieni według statusu na rynku pracy przed podjęciem własnej działalności gospodarczej. Udziały w procentach.
(liczba wskazań = 1014)



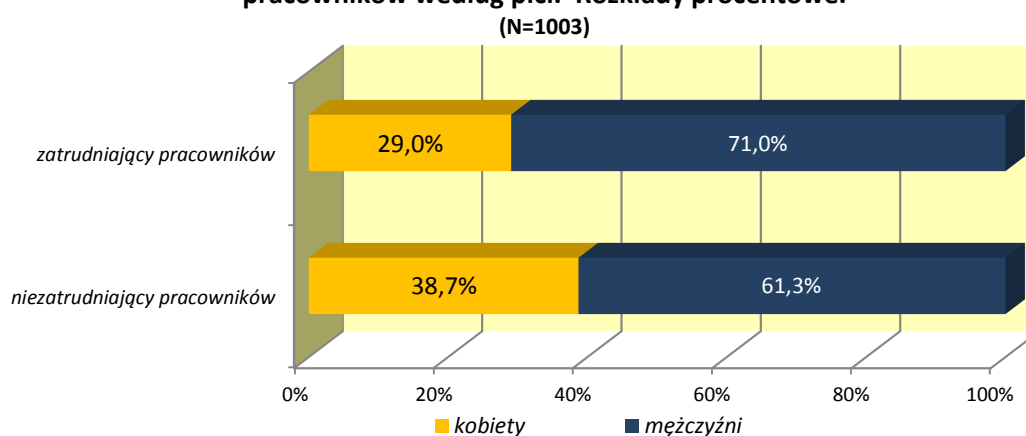
Ponieważ standaryzowany wywiad kwestionariuszowy typu surveyowego nie jest najodpowiedniejszą techniką dla pozyskiwania szczegółowych informacji o zjawiskach tak zindywidualizowanych i wielowymiarowych, jak kariery zawodowe, dane na ten temat zdecydowaliśmy się pozyskać za pomocą wywiadów grupowych zogniskowanych (FGI). Wyniki badań przeprowadzonych tą techniką pozwoliły na postawienie tezy, że **osoby decydujące się na rozpoczęcie własnej działalności gospodarczej cechują się znaczną – można założyć, że ponadprzeciętną – śmiałością oraz pomysłowością w kształtowaniu swych losów zawodowych**. Objawia się to pod postacią **dużej elastyczności w przekwalifikowaniu się, czy też ogólnie dostosowywaniu do zmieniających warunków gospodarczych, sytuacji na lokalnym rynku pracy, sytuacji rodzinnej itd.** O powszechności takich czynników kształtowania postaw w badanej populacji świadczą takie charakterystyczne wypowiedzi, jak ta cytowana poniżej:

„Ja przed otwarciem restauracji pracowałam w banku. Siedem lat na obsłudze klienta z ludźmi, na okienku. Poza tym dodatkowo moim zajęciem też była praktycznie od 7 lat działalność gastronomiczna na zasadzie cateringu. Ktoś do nas dzwonił, poprosił o wykonanie na przykład chrzcin, imienin i tak to wyglądało. Tym się zajmowałam. Generalnie ja troszeczkę lubię się bawić w kwiatkach, więc po drodze trafiły się kursy florystyczne (...). To była przerwa między zakończeniem pracy a podjęciem decyzji o założeniu działalności”.

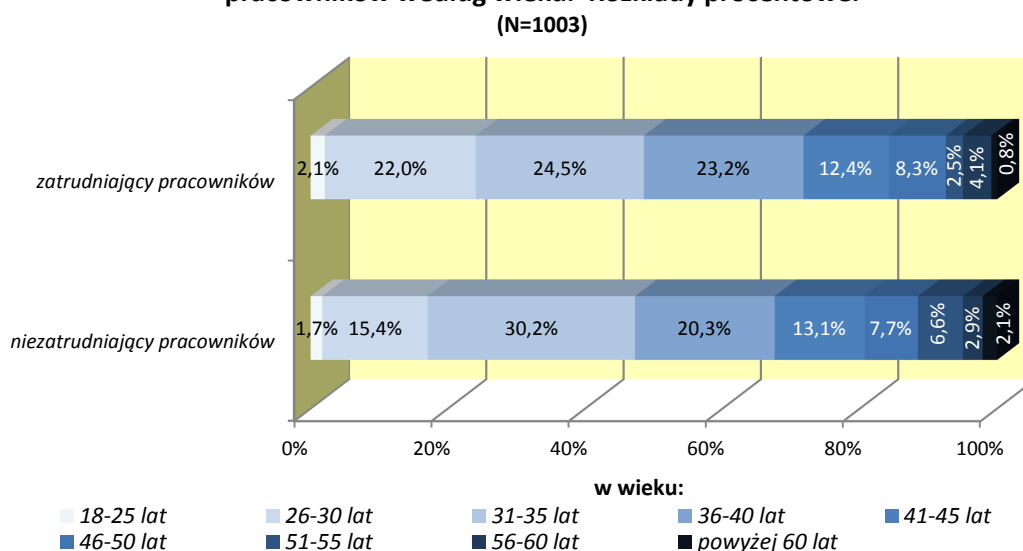
[Uczestniczka FGI z osobami samozatrudnionymi]

Zdecydowana większość badanych przez nas samozatrudnionych (76,0%) deklaruowała, że nie zatrudnia pracowników. Prowadzi zatem jednoosobową działalność gospodarczą sensu stricto. W grupie zatrudniających zdecydowanie przeważali mężczyźni (71,0%) ponad kobietami (29,0%), a także osoby znajdujące się w wieku między 26 a 40 lat (łącznie 73,0%). **Skłonność do zatrudniania jest też silnie różnicowana przez posiadane wykształcenie:** w naszej próbie ponad połowa (51,0%) respondentów deklarujących status pracodawcy legitymowała się **wykształceniem wyższym**, kolejna zaś ćwiartka (24,5%) – **wykształceniem policealnym bądź średnim zawodowym**. Potwierdza to w istotnej części tezę sformułowaną przez Pawła Kaczorowskiego na podstawie wyników podobnego badania przeprowadzonego w województwie łódzkim⁵⁰.

Wykres 7. Samozatrudnieni zatrudniający oraz niezatrudniający pracowników według płci. Rozkłady procentowe.

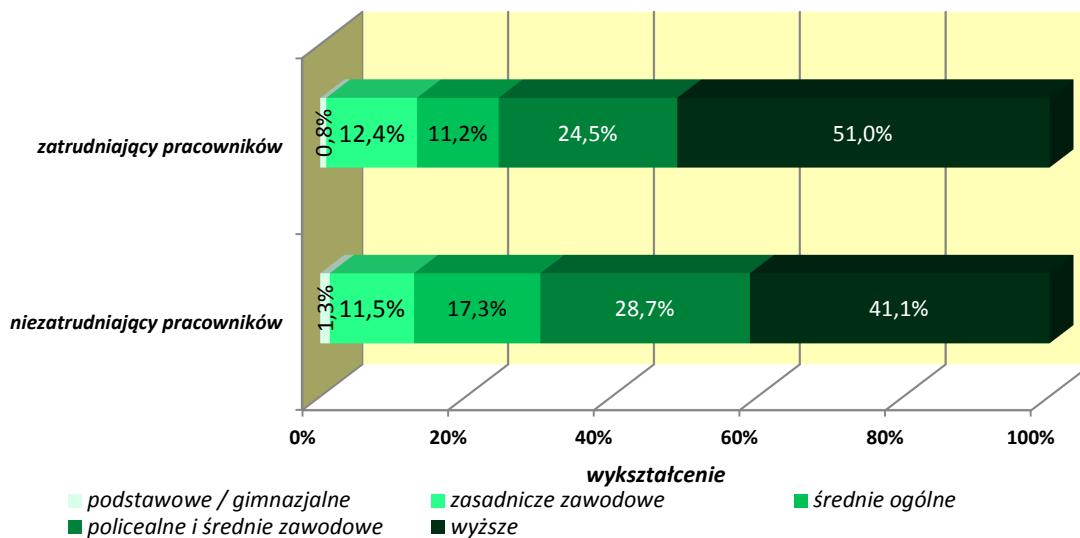


Wykres 8. Samozatrudnieni zatrudniający oraz niezatrudniający pracowników według wieku. Rozkłady procentowe.



⁵⁰ Por. Paweł Kaczorowski, *Samozatrudnienie jako forma rozwoju przedsiębiorczości w województwie łódzkim – ocena dotychczasowego stanu, bariery i perspektywy*[w:] Eugeniusz Kwiatkowski [red.], *Popytowe i podażowe aspekty rozwoju kapitału ludzkiego w regionie łódzkim*, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź 2012; s. 248

Wykres 9. Samozatrudnieni zatrudniający oraz niezatrudniający pracowników według poziomu wykształcenia. Rozkłady procentowe. (N=1003)



Znaczne zróżnicowanie tematów, jakie poruszyliśmy w bieżącym rozdziale, stwarza potrzebę dokonania krótkiej rekapitulacji. Jak wynika z przeprowadzonych analiz, **samozatrudnieni to w zdecydowanej większości osoby mające już pewne doświadczenie w pracy zawodowej**: dominanta rozkładu badanej zbiorowości według wieku mieściła się w przedziale między 31 a 40 lat; według zaś stażu pracy – w przedziale 10 lat i więcej. **Brak doświadczenia zawodowego daje się jednak w pewnym stopniu skompensować wysokim poziomem wykształcenia formalnego**. Świadczy o tym fakt, że absolwenci studiów wyższych stanowili połowę samozatrudnionych w wieku 18-25 lat oraz 52,4% samozatrudnionych w wieku 26-30 lat.

Istotną większość badanej populacji stanowili mężczyźni. Ich przewaga widoczna była najbardziej w kategoriach wiekowych 18-25 lat oraz 41-60 lat, a także wśród osób o niższych poziomach wykształcenia formalnego, tj. podstawowe bądź gimnazjalne oraz zasadnicze zawodowe. Z drugiej strony należy zwrócić uwagę na **generalnie wyższy poziom kwalifikacji formalnych kobiet**, co objawia się większymi niż to się ma w przypadku mężczyzn odsetkami osób posiadających wykształcenie średnie, policealne oraz wyższe. Obserwacja ta ujawnia zbieżność z konkluzjami z licznych innych badań, zarówno tych dotyczących zasobów ludzkich w ogólnym rozumieniu, jak i tych koncentrujących się na problematyce aktywności zawodowej oraz rynku pracy.

Mimo dużej różnorodności ścieżek kariery osób samozatrudnionych, **dominującym modelem, reprezentowanym przez prawie 2/3 naszych respondentów, pozostaje przejście do samozatrudnienia z pracy etatowej**. Jednocześnie, badana przez nas populacja cechowała się wyraźnie większym, w porównaniu do badań PARP sprzed 10 lat, odsetkiem takich samozatrudnionych, którzy bezpośrednio przed rozpoczęciem własnej działalności gospodarczej zaliczali się w szeregi osób bezrobotnych.

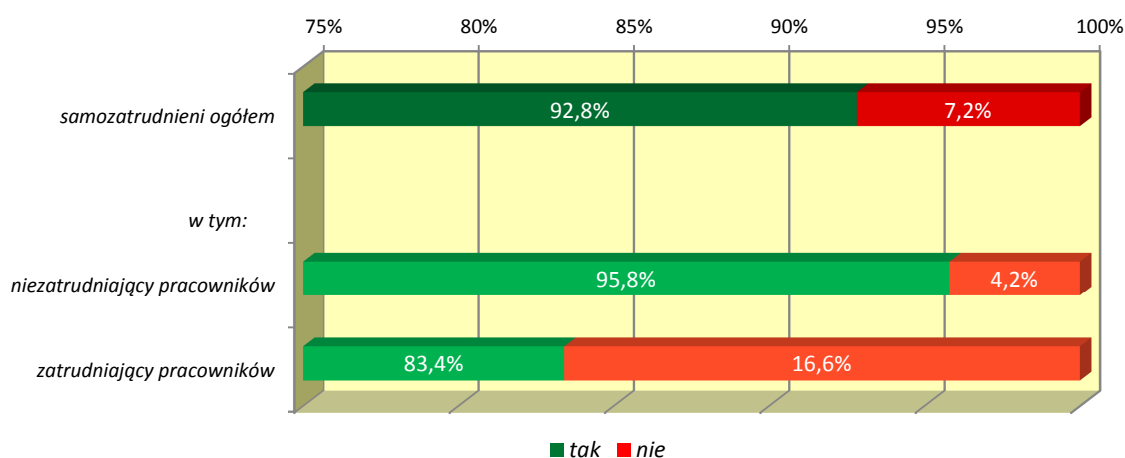
Ponad $\frac{3}{4}$ badanych samozatrudnionych prowadziło typową jednoosobową działalność gospodarczą – nie zatrudniało żadnych pracowników. Niemniej jednak skłonność do zatrudniania pozostawała w wyraźnej zbieżności z istotnymi cechami statutowymi oraz demograficznymi. **Pracodawcami byli tedy przede wszystkim mężczyźni** (71% zatrudniających), **osoby w wieku między 26 a 40 lat** (73% zatrudniających) oraz **osoby najbardziej wykształcone** (51% zatrudniających posiadało wykształcenie wyższe, 24,5% zaś wykształcenie policealne bądź średnie zawodowe).

Należy zatem uznać za całkowicie uprawniony sąd, iż wysoki poziom wykształcenia, jak również długoletnie doświadczenie w funkcjonowaniu na rynku pracy okazują się być, w kontekście zakładania własnej działalności gospodarczej, czynnikami co najmniej tak samo istotnymi, jak wrodzony talent do prowadzenia biznesu.

Żywotność badanych podmiotów gospodarczych.

Spośród badanych przez nas 1003 podmiotów gospodarczych założonych przez osoby samozatrudniające się w latach 2009 – 2010, w momencie prowadzenia badania, czyli na przełomie lata i jesieni 2012 r., działało nadal 931 (92,8%). Tym samym, z własnej działalności zrezygnowały do tego czasu 72 osoby. Wartość odsetka rezygnujących była przy tym wyraźnie większa wśród pracodawców (16,6%) niż wśród przedsiębiorców niezatrudniających pracowników (4,2%).

Wykres 10. Czy obecnie prowadzi Pan(i) działalność gospodarczą uruchomioną w latach 2009-2010? Procentowe rozkłady odpowiedzi. (N=1003)



W ujęciu terytorialnym, przeżywalność badanych firm była największa w podregionach: piotrkowskim (96,2%) oraz sieradzkim (94,9%); najmniejsza – w podregionie skierniewickim (89,6%). W układzie branżowym, najwyższe odsetki nadal działających firm obserwowaliśmy w sekcjach PKD: „Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją” (100,0%)⁵¹, „Budownictwo” (97,3%) oraz „Opieka zdrowotna i pomoc społeczna” (96,3%); najniższe – w sekcjach PKD: „Działalność finansowa i ubezpieczeniowa” (83,3%), „Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo” (83,3%) oraz „Przetwórstwo przemysłowe” (86,9%). Wartość wskaźnika przeżywalności rosła też na ogół w miarę przechodzenia do wyższych kategorii stażu pracy właściciela: największa była wśród osób ze stażem powyżej 10 lat (95%), a następnie wśród osób ze stażem od 6 do 10 lat (94,1%). Inne cechy demograficzne i statusowe respondentów zdawały się nie przejawiać tutaj istotnego wpływu, choć warto być może odnotować, że:

- spośród kategorii wykształcenia właścicieli najwyższe wartości wskaźnika przeżywalności dotyczyły osób z wykształceniem podstawowym bądź gimnazjalnym

⁵¹ Niemniej jednak, całkowita liczebność podmiotów gospodarczych z tej sekcji wyniosła w naszej próbie 6.

(100% nadal działających firm⁵²) oraz średnim ogólnym (97,5% nadal działających firm), najniższa zaś osób z wykształceniem wyższym (89,2% nadal działających firm);

- spośród kategorii wieku właścicieli najwyższe wartości wskaźnika przeżywalności wystąpiły w przedziałach „51-55 lat” (100% nadal działających firm) oraz „powyżej 60 lat” (94,4% nadal działających firm⁵³), najniższa zaś w przedziale 18-25 lat (77,8% nadal działających firm⁵⁴).

Choć metodologia doboru próby nie pozwalała nam tutaj na wyciąganie ogólnych i definitywnych wniosków co do przeżywalności firm osób samozatrudnionych tak w gospodarce regionu, jak i tym bardziej całego kraju, to jednak wyniki innych wiarygodnych analiz czynionych w ostatnich latach dają podstawy do umiarkowanego optymizmu. Dla przykładu, z raportu Polskiej Agencji Rozwoju Przedsiębiorczości z 2011 r. możemy dowiedzieć się, że między rokiem 2003 a 2010 wartość wskaźnika przeżywalności małych i średnich przedsiębiorstw wzrosła w Polsce wyraźnie: z 64% do 77%⁵⁵. W oparciu o te dane, inny raport PARP przyjmuje za w pełni uprawniony pogląd, że model funkcjonowania gospodarki polskiej w oparciu o drobną przedsiębiorczość rzeczywiście się sprawdza. Często – jak stwierdzają jego autorzy – własna firma to mniej wygodny formalnie – ale bardziej satysfakcjonujący niż praca najemna – sposób zarabiania na życie ludzi prowadzących jednoosobową działalność gospodarczą⁵⁶.

Badanie nasze nie było ukierunkowane na dostarczenie całościowych danych niezbędnych dla dokonania asercji przytoczonych wyżej tez. W zamian jednak umożliwiło nam bliższe przyjrzenie się tym aspektom funkcjonowania jednoosobowych firm, które okazują się kluczowe przy podejmowaniu przez ich właścicieli decyzji o ewentualnym zakończeniu działalności. Najważniejsze czynniki, które zadecydowały o rezygnacji części naszych badanych z samozatrudnienia, zestawiliśmy na wykresie 11. Należy pamiętać, że w celu ich pełnego ustalenia, musieliśmy zadać respondentom pytanie wielokrotnego wyboru – przedstawione wartości odsetka były więc liczone od ogólnej liczby uzyskanych wskazań (121), a nie od ogólnej liczby respondentów, którzy zakończyli działalność gospodarczą w przyjętym przez nas przedziale czasowym (72).

⁵² Należy także wziąć pod uwagę fakt, że całkowita liczba podmiotów gospodarczych utworzonych przez osoby o takim poziomie wykształcenia w naszej próbie była równa 12.

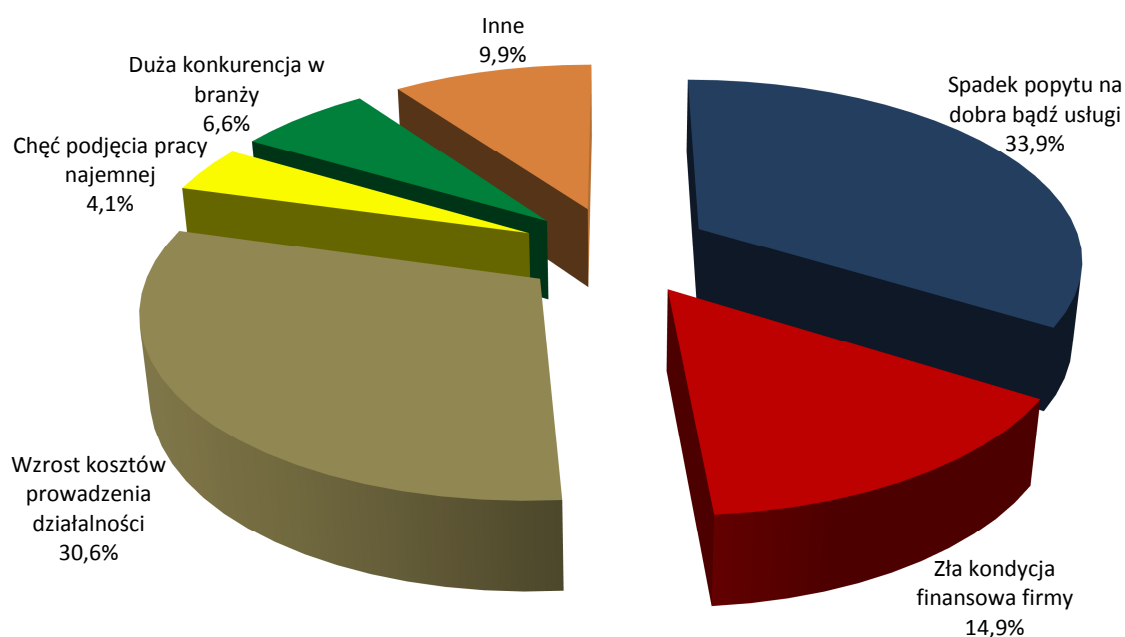
⁵³ Całkowita liczba podmiotów gospodarczych utworzonych przez osoby reprezentujące ten przedział wieku w naszej próbie była równa 18.

⁵⁴ Całkowita liczba podmiotów gospodarczych utworzonych przez osoby reprezentujące ten przedział wieku w naszej próbie była równa 18.

⁵⁵ Anna Tarnawa (red.), *Raport o stanie sektora MSP w latach 2009–2011*, PARP, Warszawa 2011. Zaprezentowane wartości wskaźnika były liczone rok do roku. Dla uzyskania bardziej szczegółowych informacji na ten temat zob. także: *Warunki powstania i działania oraz perspektywy rozwojowe polskich przedsiębiorstw powstałych w latach 2006–2010*, GUS, Warszawa 2011.

⁵⁶ Anna Tarnawa, Paulina Zadura-Lichota (red.), *Raport o stanie sektora małych i średnich przedsiębiorstw w Polsce w latach 2010-2011*, Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości, Warszawa 2012; s.109

Wykres 11. Powody zakończenia działalności gospodarczej przez badane firmy. Udziały w procentach.
(liczba wskazań = 121)



Jak wynika z danych przedstawionych na wykresie 11, **najczęściej wskazywane przyczyny zakończenia działalności gospodarczej przez badanych samozatrudnionych wiązały się ze spadkiem popytu na oferowane dobra bądź usługi – a więc też i z ograniczeniem przychodów z działalności** (33,9% wskazań). Terytorialnie problem ten najbardziej uwidaczniał się w podregionach łódzkim (52,9% ogółu wskazań samozatrudnionych z tego obszaru) i sieradzkim (40,0% ogółu wskazań samozatrudnionych z tego obszaru). Dotyczył w nieco większym stopniu firm prowadzonych przez mężczyzn (35,6% wskazań) niż przez kobiety (29,0% wskazań). Wskazywany był też najczęściej przez osoby z dwóch skrajnych kategorii stażu pracy: powyżej 10 lat (45,9% wskazań) oraz poniżej 3 lat (40,7% wskazań).

Dwie kolejne spośród najczęściej wymienianych grup przesłanek zakończenia działalności gospodarczej przez badanych samozatrudnionych to: „wzrost kosztów prowadzenia działalności” (30,6% wskazań) oraz „zła kondycja finansowa firmy” (14,9% wskazań). Jeśli potraktujemy je łącznie, jako odnoszące się ogólnie do sytuacji finansowej badanych przedsiębiorstw, zauważymy, że pokryją nam one w sumie ponad 45% całkowitej puli analizowanych wskazań (por. dane na Wykresie 11). Można to potraktować jako wskazówkę, co w istocie stanowi największą barierę dla rozwoju indywidualnej przedsiębiorczości w Polsce. Podobne zresztą wnioski nasuwa lektura opublikowanego niedawno raportu z ogólnopolskiego badania Bilans Kapitału Ludzkiego. I tu autorzy zwracają uwagę na to, że **zła sytuacja finansowa pozostaje decydującym powodem zakończenia działalności**

gospodarczej przez osoby samozatrudnione. Choć równocześnie stwierdzają, że na przestrzeni ostatniej dekady siła oddziaływania tego czynnika systematycznie słabnie⁵⁷.

⁵⁷ Por.: Szymon Czarnik, Konrad Turek: *Wykształcenie, praca, przedsiębiorczość Polaków*, raport z badania ludności realizowanego w 2012 roku w ramach III edycji projektu Bilans Kapitału Ludzkiego, Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości, Warszawa 2012, s. 55.

Czy łatwo zostać samozatrudnionym? Wiedza merytoryczna a procedury prawne w procesie zakładania własnej firmy.

Choć zrazu może się to wydać osobliwym, **założenie firmy nie było przez badanych samozatrudnionych uznawane za szczególnie trudne**. Średnia⁵⁸ z ocen stopnia skomplikowania procedur związanych z rozpoczęciem własnej działalności gospodarczej uzyskana w badaniu ilościowym – respondentów proszono tu o zaznaczenie swej oceny na 7-stopniowej skali porządkowej – wyniosła w całej próbie⁵⁹ 4,1. Wartość ta nie była w istotnym stopniu różnicowana przez zasadnicze cechy statusowe i demograficzne (tzw. zmienne metryczkowe).

O tym, że od strony czysto proceduralnej założenie własnej działalności gospodarczej jawi się jako co najwyżej umiarkowanie trudne, przekonują także wypowiedzi uzyskane podczas wywiadów grupowych zogniskowanych. Opinie, jakie prezentowali w tym względzie zarówno badani samozatrudnieni, jak i przedstawiciele instytucji wpierających przedsiębiorczość, zdają się być zgodne, wypowiedzi zaś kontestujące – nieliczne:

-Ja myślę, że jeżeli chodzi o czyste założenie firmy, to w tej chwili nie ma dużego problemu. Łatwo to się robi, tylko trzeba mieć podstawową wiedzę. Wydaje mi się, że jest to równie proste jak podpisanie umowy na telefon.

-Ja sądzę, że są jednak jakieś mankamenty, dlatego, że przy zwykłej zmianie chociażby numeru bankowego nie jest to załatwiane tak jak do tej pory, że jest to przesyłane między urzędami. To nigdzie nie jest powiadamiane, do każdego urzędu trzeba jechać i powiadomić. Jeżeli wchodzimy w ten nowy system komputerowy, to powinno to dalej pociągać za sobą.

(...)

-Nawet 23 lata temu nie było żadnego problemu, tylko dłużej to trwało niż w tej chwili.

[FGI z samozatrudnionymi]

- Jest łatwo.

- Nie jest to ekstremalnie trudne, jak ktoś chce, to może załatwić.

- Ja mogę potwierdzić. To wszystko zależy chyba od człowieka. Jeżeli jest nastawiony na dążenie do celu, który chce osiągnąć, to on to robi. Mimo przeszkód, które napotyka założy tą działalność.

- Formalności są łatwiejsze, bo można się już rejestrować przez Internet.

- Nie jest to na pewno jeden dzień, ale nie jest to taka siemiężna droga jak jeszcze 10 lat temu.

- Fizycznie założyć firmę, to nie ma problemu.

[FGI z pracownikami sektora instytucji]

⁵⁸ Użyliśmy tu prostej średniej arytmetycznej.

⁵⁹ Czyli 1003 badanych samozatrudnionych.

Co jednak trzeba podkreślić, respondenci z tej ostatniej grupy zwrócili uwagę także na fakt, że dyskusje o samozatrudnieniu, czy też konkretnie o zakładaniu własnej działalności gospodarczej, w nadmiernym stopniu koncentrują się wokół zagadnień formalno – prawnych. Dużo mówi się na przykład o stopniu trudności procedur związanych z rejestracją firmy, a jednocześnie przemilcza bardzo istotny czynnik, jakim jest przygotowanie do pracy na własny rachunek. Do elementów kluczowych takiego przygotowania należy zaś wiedza o funkcjonowaniu rynku. Bez niej bowiem osoby podejmujące własną działalność gospodarczą nie są w stanie jej utrzymać w dłuższym okresie. Upadki nowopowstałych firm stają się szczególnie problematyczne, gdy dotyczą przedsiębiorców, którzy korzystali ze wsparcia instytucji publicznych. Zdaniem uczestników naszego wywiadu, nawet zastosowanie mechanizmów prawnych obligujących beneficjentów wsparcia do formalnego utrzymania działalności przez pewien ustalony okres – w przypadku projektów dofinansowanych z Europejskiego Funduszu Społecznego jest to 12 miesięcy – nie stanowi rzeczywistej gwarancji, że środki finansowe czy organizacyjne zaangażowane w taką pomoc ulokowane zostały w sposób właściwy. Firmy bowiem, chcąc uniknąć zwrotu przyznanej sumy dotacji, celowo czekają z ogłoszeniem zakończenia działalności do końca tego okresu. Według badanych, skala problemu jest niepokojąco duża. Jeden z respondentów, powołując się na dane swojej instytucji wskazał, iż **15% firm zamyka się po wspomnianym okresie 12 miesięcy, natomiast jedynie 25% ma szanse na osiągnięcie sukcesu:**

-Start nie zależy tylko od warunków rynkowych, ale też od świadomości osoby, która otwiera działalność. Powołam się znowu na projekty, myślę, że około 60% osób, które się starają o dotacje na działalność nie mają żadnego pojęcia o funkcjonowaniu rynku. Nie mają bladego pojęcia jak funkcjonuje działalność. Tu jest duży problem.

-Ja mogę powiedzieć. Przejrzałem sobie nasze dane pobieżnie, my też mamy liczbę około 210 beneficjentów i mogę powiedzieć, że 15% z tych działalności zamknęła się od razu po 12 miesiącach, czyli po tym okresie, w którym musieli funkcjonować ze względu na podpisaną umowę. To była taka martwa egzystencja, byle przetrwać ten rok i zminimalizować straty. Myślę, że około 65% to przedsiębiorstwa, które utrzymują się na rynku, osiągają dochody, jednak nie na tyle wysokie, by się rozwijać. Jest około 25% działalności, które osiągnęły niebywały sukces i to właściwie w różnych branżach.

[FGI z pracownikami sektora instytucji]

Wszakże i badani samozatrudnieni nie byli całkowicie przekonani co do tego, czy są w sposób wystarczający przygotowani do prowadzenia działalności gospodarczej. Przyznawali oni – i to jest ciekawe w omawianym kontekście – że **w szkoleniach bądź kursach uczestniczyli będąc na ogół jeszcze pracownikami najemnymi**. Prowadząc własną firmę koncentrowali się natomiast na niezbędnym minimum (tj. kurs bhp, minimum sanitarne w przypadku branży

rolno - spożywczej, a także – ogólnie – kursy księgowość czy szkolenia komputerowe). Wynikać stąd może konkluzja, że wiedza merytoryczna (tzn. dotycząca dziedziny funkcjonowania firmy, niekoniecznie zaś przepisów prawa) okazała się w ich przypadku wystarczająca do prowadzenia biznesu. Tym niemniej, znaleźli się w badanych grupach focusowych samozatrudnieni uważający swoje przygotowanie z przeszłości za bardziej adekwatne niż to, które mają obecnie. Były też osoby przyznające, że doświadczenia praktyczne mocno zweryfikowały wiedzę, jaką posiadali przed rozpoczęciem działalności:

Sądziłem, że edukacyjnie jestem przygotowany na poziomie 4+,5. Jednak spotkania w urzędzie szybko to zweryfikowały. Panie pokazały jednak jak wygląda rzeczywistość i to spadło do poziomu 2+, może 3. Nie mam tyle odwagi, żeby księgowość prowadzić. Co roku spotykam się z PIT-ami w zespole koleżanek i tam już wszystko mi wypełniają. Teraz [oceniłbym moje przygotowanie na] może 3+, 4.

[Uczestnik FGI z samozatrudnionymi]

Zdaniem niemal wszystkich badanych samozatrudnionych, w przeciągu ostatnich 2-3 lat bardzo zmienił się zakres wiedzy, którą należy opanować, aby skutecznie prowadzić działalność gospodarczą. Przy tej okazji pojawiła się, podnoszona także podczas wywiadu z pracownikami instytucji, kwestia znajomości reguł funkcjonowania rynku. Niektórzy spośród dyskutantów przyznawali, że posiadli w drodze szkoleń szeroką wiedzę, która jednak koncentrowała się niemal wyłącznie na prawnych aspektach prowadzenia firmy. I w praktyce okazywała się niewystarczająca:

„Ja mam wykształcenie ekonomiczne. Przygotowanie [merytoryczne] posiadam. Do wcześniejszej działalności podchodziłam zupełnie inaczej, był to inny rynek. Wiedziałam wszystko na ten temat. W międzyczasie odbyłam szkolenia, gdzie byłam przygotowywana do prowadzenia działalności, więc wiedzę podstawową posiadałam. Natomiast jeśli chodzi o realia rynku, to mnie nie przygotował do tego nikt. Wracając po sześciu latach okazuje się, że nie znam zupełnie handlu, mimo że taką działalność prowadzę (...).”

[Uczestniczka FGI z samozatrudnionymi]

Nie pojawiły się natomiast w rozmowie żadne wątki dotyczące bieżącego podnoszenia czy uzupełnienia kwalifikacji rozumianych jako inwestycja w kapitał ludzki firmy. Potwierdzałoby to – a wręcz nawet wyjaskrawiało – formułowany przez różnych badaczy pogląd, iż myślenie osób samozatrudnionych skoncentrowane jest raczej wokół utrzymania działalności, a nie jej rozwijania⁶⁰.

⁶⁰ Por. np. uwagi na ten temat w: Anna Lemańska – Majdzik, Monika Sipa: *Specyfika strategii konkurencyjnych małych przedsiębiorstw – wyniki badań własnych*, Przedsiębiorstwo i Region nr 1, 2009, s. 62-65, a także w dwóch raportach Polskiej Agencji Rozwoju Przedsiębiorczości: Rafał Drozdowski, Piotr Matczak [red.], *Samozatrudnienie. Analiza wyników badań*; Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości, Warszawa 2004, s. 92;

Administracyjne i instytucjonalne wsparcie samozatrudnienia. Zakres partycypacji badanych firm, formułowane oceny.

Przyjmując pewne niezbędne uproszczenie założyliśmy, że momentem kluczowym, do którego odnosić się będziemy w pytaniach o zakres korzystania przez naszych respondentów z różnych instrumentów pomocy instytucjonalnej, będzie moment zakładania działalności gospodarczej. I tu – jak wynika z poczynionych przez nas analiz – **zakres wykorzystania takiej zewnętrznej pomocy pozostawał niewielki. Uzyskiwane przez badanych samozatrudnionych wsparcie pochodziło niemal wyłącznie z powiatowych urzędów pracy, a jego otrzymanie zadeklarowało 10,9% respondentów badania ilościowego**⁶¹. Wskazania na inne instytucje miały przy tym charakter marginalny i w istocie dotyczyły pojedynczych przypadków. Równocześnie jednak należy zwrócić uwagę na pewien znaczący margines rozbieżności w rozumieniu przez poszczególnych respondentów tego, co konkretnie kryje się pod pojęciem pomoc bądź wsparcie dla przedsiębiorców. Na pytanie bowiem o to, czy podczas zakładania działalności korzystali z jakiejś formy dofinansowania oraz – w następnej kolejności – z jakiego źródła owo dofinansowanie pochodziło, twierdząco odpowiedziało już 33,4% (czyli nieco ponad 1/3) badanych. Spośród tych osób ponad 78% jako źródło pomocy wskazało – tu znowu – powiatowy urząd pracy, zaś kolejne 14% - fundusze europejskie. Nasuwa to przypuszczenie, że uzyskanie jednorazowego dofinansowania niekoniecznie i nie przez wszystkich samozatrudnionych musi być rozumiane w kategoriach udzielonego im wsparcia instytucjonalnego. Być może mamy tu więc do czynienia z barierą świadomościową mającą swe źródło w sferze akulturacji pewnych terminów bądź pojęć stanowiących medium komunikacji osób samozatrudnionych z ich otoczeniem instytucjonalnym. Być może też – co zdają się także sugerować niektórzy inni badacze – bariera ta tkwi o wiele głębiej, w sferze tożsamości samozatrudnionych, którzy nie myślą bądź nie chcą traktować siebie jako przedsiębiorców sensu stricto. Widzą siebie bardziej w roli petentów bądź co najwyżej zleceniobiorców niż na pozycji równorzędnej wobec różnych podmiotów sektora instytucji⁶².

Tak czy inaczej powody, dla których zewnętrzna pomoc była wykorzystywana przez badanych samozatrudnionych w tak niewielkim stopniu, są zapewne złożone. Pewne światło rzucać tu mogą informacje, jakie udało się nam uzyskać w toku pogłębionych badań jakościowych realizowanych techniką wywiadu grupowego zogniskowanego. Wynika z nich, że jako **główny czynnik zniechęcający mogą działać często niejasne procedury, w oparciu o które pomoc jest uzyskiwana**. Problemem jest także **mało klarowna, w oczach przynajmniej niektórych badanych, polityka informacyjna wielu instytucji**, skutkująca

Anna Tarnawa, Paulina Zadura-Lichota (red.), *Raport o stanie sektora małych i średnich przedsiębiorstw w Polsce w latach 2010-2011*, Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości, Warszawa 2012, s.109.

⁶¹ Jak pamiętamy, próba w tym badaniu liczyła 1003 samozatrudnionych.

⁶² Por. uwagi na ten temat zawarte w: Rafał Drozdowski, Piotr Matczak [red.], *Samozatrudnienie. Analiza wyników badań*; Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości, Warszawa 2004; szczeg. s. 94-96.

niedoinformowaniem potencjalnych beneficjentów w zakresie oferowanych form wsparcia dla młodych przedsiębiorstw i osób pragnących uruchomić działalność. Pojawiały się również podczas wywiadów opinie, że **wiele przedsięwzięć instytucji wspierających nie jest konfrontowana z oczekiwaniami rynku**. Jako przykład przytaczano kursy branżowe dla potencjalnych przedsiębiorców. Wątpliwości badanych ujawniały się najsilniej wówczas, gdy dyskusja dotyczyła tematu warunków udzielania dotacji na rozpoczęcie własnej działalności gospodarczej:

„Ja próbowałam korzystać z dotacji. Byłam na szkoleniach z Urzędu Pracy dotowanych z Unii. Otrzymałam szkolenia kierunkowe, złożyłam dokumenty wszystkie. Przy składaniu dokumentów musiałam mieć zapewniony lokal, czyli musiałam ponieść koszty. Wszystko było pięknie i dostałam właściwie w ostatnich dniach odmowę bez podania przyczyny. Osoba bezrobotna ponosząca dodatkowe koszty bez żadnego wytłumaczenia, bez powiedzenia przepraszam. Zresztą to było wpisane w regulaminie, że Urząd Pracy ma prawo odrzucić bez podania przyczyny. (...) Drugi przykład jest jeszcze ciekawszy, mojego kolegi, który też odbył szkolenie kierunkowe, otwierał działalność dokładnie w tym kierunku. Złożył dokumenty, wszystko jest pięknie. Dostał w odmowie informację o tym, że skoro odbył szkolenie kierunkowe nie może dostać dotacji, ponieważ już raz skorzystał z pomocy w formie szkolenia. Nikt nie poinformował nas o tym przystępując do szkolenia, że korzystając z tej formy nie będzie można skorzystać z dofinansowania”.

[Uczestniczka FGI z osobami samozatrudnionymi]

Wsparcie finansowe ma, zdaniem uczestników dyskusji, największe znaczenie spośród wszystkich instrumentów pomocy instytucjonalnej dla samozatrudnionych. Aby jednak mogło być ono rzeczywiście przydatne i efektywne, **winno być udzielane nie tylko na jasnych zasadach, lecz także w sposób motywujący przedsiębiorcę do utrzymania się na rynku**. W tym celu **instytucje takiego wsparcia udzielające powinny monitorować, jak jest ono rzeczywiście wykorzystywane, a także podsuwać przedsiębiorcom najlepsze rozwiązania w tym zakresie**. Ciekawą propozycję przedstawia poniższa, przykładowa wypowiedź:

„Ja bym jeszcze dołożyła taką pomoc, tak jak pani mówiła, że przez te pół roku nie płacimy za lokal, a później wykazać się. Ja tu bym danego urzędnika dopasowała do osoby, żeby on to monitorował i jeśli my coś źle robimy, żeby podpowiedział”.

[Uczestniczka FGI z osobami samozatrudnionymi]

Innymi diskutowanymi formami pomocy indywidualnym przedsiębiorcom były kursy i szkolenia. I tutaj trzeba przyznać, że opinie, jakie uczestnicy wywiadów formułowali na temat warunków ich egzekwowania, były generalnie bardziej przychylne niż miało to miejsce w odniesieniu do instrumentów wsparcia finansowego. Przedmiotem dyskusji były tutaj nie tylko obowiązkowe kursy przygotowujące do podjęcia własnej działalności gospodarczej, ale

także szkolenia z konkretnych dziedzin, uruchamiane na wyraźną prośbę potencjalnych przedsiębiorców wyrażających wolę zatrudnienia osób w szkoleniach tych uczestniczących. W odniesieniu do tych ostatnich, uczestnicy wywiadów wyrażali jednak obawy, czy jeśli organizator ustanowi progi minimalnej ilości pracowników deklarowanych do przyjęcia, to szkolenia takie nie staną się dla osób samozatrudnionych praktycznie niedostępne, np.:

„Ja ze swojego kursu jestem zadowolona, tylko chodzi o to, że wchodzi teraz program w Łodzi, gdzie pracodawcy mają zgłaszać zapotrzebowanie. Jeśli to jest ukierunkowane, jeśli pracodawca zagwarantuje chociaż w małym procencie, że chociażby z danego szkolenia, kursu teoretycznie jest w stanie zatrudnić co najmniej 3 osoby, to ten kurs ma rację bytu, w przeciwnym wypadku nie”.

[Uczestniczka FGI z osobami samozatrudnionymi]

Istotnym – choć w omawianym kontekście raczej oczywistym – spostrzeżeniem jest to, że przydatność pomocy instytucjonalnej była oceniana zdecydowanie wyżej przez tych samozatrudnionych, którzy z pomocy tej skorzystali niż przez ogół badanych. Widać to najlepiej po wynikach badania ilościowego. Beneficjentów usług powiatowych urzędów pracy – dla zapewnienia niezbędnej klarowności analizy posłużymy się tu wynikami uzyskanymi tylko dla tej jednej grupy⁶³ – poproszono o dokonanie oceny przydatności otrzymanego wsparcia w obszarach: doradczym, finansowym oraz szkoleniowym. Oceny swoje mieli oni wyrazić na 7-stopniowej skali porządkowej, gdzie stopień pierwszy oznacza ocenę najniższą, stopień czwarty ocenę pośrednią, zaś stopień siódmy ocenę najwyższą. Uzyskane wartości średnie⁶⁴ wyniosły: w przypadku wsparcia doradczego 5,0; w przypadku wsparcia finansowego 5,8, a w przypadku wsparcia szkoleniowego 5,1. Były więc, jak widać, względnie wysokie. Tymczasem w bloku kolejnych pytań, adresowanych już do wszystkich biorących udział w badaniu, samozatrudnionych proszono o ogólną ocenę – na takiej samej, 7-stopniowej skali – różnych aspektów wsparcia instytucjonalnego uwidaczniających się w momencie, gdy rozpoczynali oni działalność gospodarczą. Ocenie poddano:

- ✓ Możliwość otrzymania dofinansowania;
- ✓ Możliwość skorzystania z merytorycznego wsparcia wyspecjalizowanych instytucji;
- ✓ Jakość merytorycznego wsparcia wyspecjalizowanych instytucji;
- ✓ Możliwość skorzystania ze szkoleń przeznaczonych dla potencjalnych przedsiębiorców;
- ✓ Jakość szkoleń przeznaczonych dla potencjalnych przedsiębiorców.

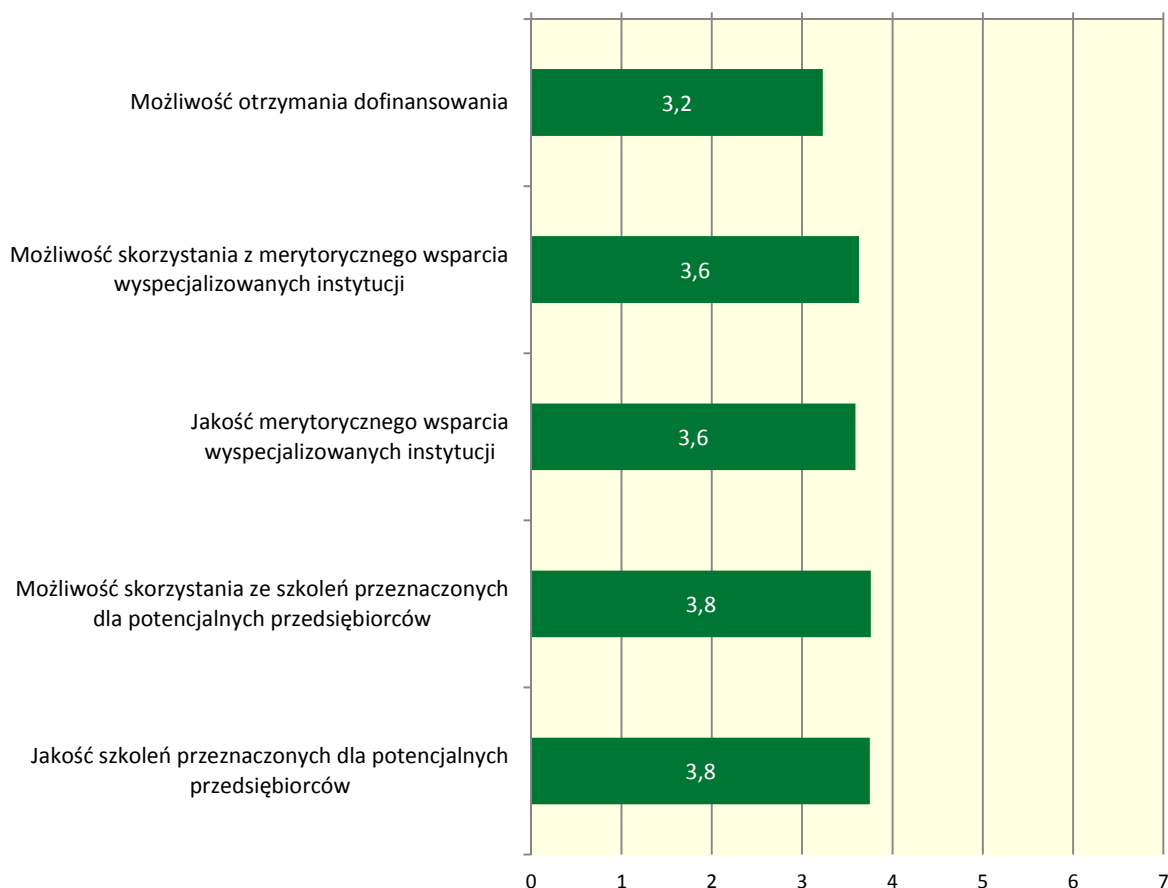
⁶³ Skłania do tego fakt, że całkowita liczba respondentów przyznających się do korzystania z pomocy innych niż PUP instytucji, była w naszej próbie równa 24 (czyli 2,4%).

⁶⁴ Jako miary tendencji centralnej użyliśmy prostej średniej arytmetycznej. Z metodologicznego punktu widzenia właściwym byłoby posłużenie się medianą, jednak mediana, jako miara pozycyjna byłaby, przy ograniczonym zbiorze wartości dostępnym w zastosowanej skali, mniej precyzyjna. W przypadku jej zastosowania uzyskalibyśmy następujące wartości: dla wsparcia doradczego 5; dla wsparcia finansowego 6 oraz dla wsparcia szkoleniowego 5.

We wszystkich wymienionych przypadkach użytą skalę zoperacjonalizowano w taki sposób, by wartość 1 oznaczała małą zgodność z oczekiwaniami respondenta, zaś wartość 7 – dużą zgodność z oczekiwaniami respondenta. Wartości średnie, jakie uzyskano dla badanej populacji, przedstawia wykres 12.

Wykres 12. Ocena różnych aspektów instytucjonalnego wsparcia dla samozatrudnionych w momencie zakładania działalności gospodarczej.

Wartości średnie.
(N=1003)



Jak widać, oceny oferowanego samozatrudnionym wsparcia instytucjonalnego – zarówno w zakresie jego dostępności, jak i jakości – kształtowały się w badanej populacji nieco poniżej wartości przeciętnej (4). Nadto były do siebie zbliżone; zawierały się w przedziale od 3,2 do 3,8. Najniżej oceniona została możliwość uzyskania dofinansowania – co zapewne stanowi odzwierciedlenie sceptycznej postawy samozatrudnionych w tym względzie. Wysokość przyznawanych ocen nie była także w stopniu istotnym różnicowana przez statusowe oraz demograficzne cechy respondentów. Z jednym wszakże wyjątkiem: w grupie osób, które przed podjęciem samozatrudnienia nie były nigdzie zatrudnione, uzyskane średnie wartości były wyraźnie wyższe niż wśród ogółu badanych. I tak, osoby te oceniły:

- możliwość otrzymania dofinansowania - na 4,0;

- możliwość skorzystania z merytorycznego wsparcia wyspecjalizowanych instytucji - na 4,0;
- jakość merytorycznego wsparcia wyspecjalizowanych instytucji - na 5,5;
- możliwość skorzystania ze szkoleń przeznaczonych dla potencjalnych przedsiębiorców- na 5,9;
- jakość szkoleń przeznaczonych dla potencjalnych przedsiębiorców- na 5,7.

Nasuwa to wniosek, że osoby, które nie pozostawały w zatrudnieniu przed podjęciem własnej działalności gospodarczej, mają nieco niższe oczekiwania wobec swego otoczenia instytucjonalnego niż inne badane kategorie samozatrudnionych.

Niemniej jednak, interesującym wydaje się być efekt skonfrontowania przytoczonych wyżej danych i opinii z tymi uzyskanymi podczas wywiadu grupowego zogniskowanego z pracownikami instytucji wspierających przedsiębiorczość w regionie łódzkim. Badani z tej grupy oceniali działalność swoich instytucji na ogół wysoko: w skali 5-stopniowej przeważały takie noty, jak 4 czy 4 ½. Zwracali jednak uwagę, że ***czym innym jest ocena poziomu kompetencji merytorycznych czy sumienności wypełniania obowiązków przez osoby działające w imieniu określonych instytucji, czym innym zaś ocena zgodności efektów działania tych instytucji (jako całości) z ewentualnymi potrzebami ich partnerów czy interesantów.*** W tym drugim bowiem obszarze znaczący jest zawsze zakres oddziaływania czynników od tych instytucji – a tym bardziej poszczególnych ich pracowników – niezależnych. Jako przykład podniesiona została kwestia, która pojawiała się również w cytowanych wyżej wypowiedziach osób samozatrudnionych, a związana z warunkami przyznawania przedsiębiorcom pomocy finansowej. Badani reprezentanci sektora instytucji wskazywali, że poszczególne ***instrumenty takiej pomocy są zawsze częścią większych projektów, na których kształt ani ich jednostki, ani tym bardziej oni sami, nie mają praktycznie żadnego wpływu.*** Według prywatnych opinii uczestników wywiadu, ***w projektach tych zbyt duży nacisk kładzie się na kwestie formalno – prawne i prawidłowość wykonywania procedur administracyjnych oraz księgowych*** – co w nieunikniony sposób odwraca uwagę od istotnych problemów beneficjentów:

-Ja myślę, że (...) niżej na pewno niż swoją instytucję oceniałbym te wszystkie obostrzenia wokół programów przydzielających dotacje.

-Zbyt duża uwaga położona jest na poprawne ramy funkcjonowania tych projektów. W tym na kwestie, które z punktu widzenia korzyści dla beneficjentów nie mają żadnego znaczenia. Zbyt duży nacisk położony jest na analizowanie, ankietowanie, monitoring i audyty – wiele wskaźników, które tak naprawdę nic nie wnoszą, a zbyt mały nacisk jest położony na obcowanie z tym beneficjentem i pomaganie mu, kiedy pojawia się problem i on go musi rozwiązać. Właściwie trudno mi powiedzieć, jakie z tego płyną wnioski.

[FGI z pracownikami sektora instytucji]

Rozmówcy podkreślali również fakt, że obecnie zadania nazbyt wielu instytucji powołanych do pomocy przedsiębiorcom są **ukierunkowane tylko na moment zakładania firmy**. Po ustalonym okresie wsparcie ustaje i przedsiębiorca jest zdany tylko na własne siły. **Brak jest odpowiednio rozbudowanej oferty dla podmiotów już istniejących**, ani w zakresie doradztwa, ani też w zakresie wsparcia finansowego.

-Właśnie to jest chyba największy problem. Kończy się rok trwałości tej działalności, kończy się projekt, przychodzą beneficjenci do nas czy może jest jakieś dofinansowanie czy pomoc dla firm, które się rozwijają. Oni tak naprawdę na to nie dostaną żadnych pieniędzy.

- W tym roku jest jeszcze ten kontakt z pracownikami projektu, jakieś formy wsparcia doradczego. W jednym momencie ci ludzie zostają bez wsparcia finansowego, doradczego i to jest dla nich szok.

[FGI z pracownikami sektora instytucji]

Niepokoić może przy tym to, że sytuację taką próbują wykorzystywać różne nieuczciwe podmioty. Podają się one za firmy doradcze, lecz de facto nastawione są na zarabianie na niewiedzy bądź zagubieniu ludzi:

-Jest parę firm działających na rynku, które oferują pomoc przy uzupełnianiu wniosków czy przy pozyskiwaniu funduszy, a ich pomoc sprowadza się do udostępnienia materiałów, które są ogólnodostępne. Ja się z tym nagminnie w pracy spotykałem. Zawsze się pojawia ta czarna strefa, gdzie ludzie chcą zarobić na innych i wykorzystać.

[uczestnik FGI z pracownikami sektora instytucji]

Na czym wobec tego należałoby oprzeć strategię, która miałaby na celu lepsze skomunikowanie działań sektora instytucji z potrzebami przedsiębiorców? Według badanych przedstawicieli tego sektora, jednym z podstawowych elementów takiej strategii musiałby stać się postulat zapewnienia większej kompleksowości oferowanego wsparcia. W przypadku wsparcia finansowego odbywałoby się to m. in. poprzez **poprawę jakości szkoleń towarzyszących udzielaniu dotacji, a także poprzez zróżnicowanie wysokości dotacji w zależności od rodzaju działalności gospodarczej podejmowanej przez beneficjenta**;

-Maszyny są bardzo drogie.

-20 tysięcy złotych wręcz uniemożliwia rozpoczęcie działalności produkcyjnej.

[FGI z pracownikami sektora instytucji]

Poproszeni o krótkie podsumowanie całej dyskusji, jej uczestnicy podkreślali, że promowanie i wspieranie samozatrudnienia przez powołane do tego instytucje może mieć ożywczy wpływ na lokalną gospodarkę. Podstawowy jednak warunek, jaki musiałby zostać spełniony, to zmiana zasad przyznawania dotacji, które faworyzując jedne kategorie beneficjentów (jak np.

osoby do 25 roku życia), jednocześnie wykluczają inne. Istotnym postulatem jest także uproszczenie procedur: konieczność skoncentrowania się na formalnej stronie realizacji projektów dla osób samozatrudnionych znacznie bowiem ogranicza czas i środki potrzebne na indywidualną pracę z tymi osobami. Za zwieńczenie dyskusji potraktować można opinię jednego z uczestników, że wokół samozatrudnienia *„robi się ostatnio wielki szum, (...)a przecież to już było od wielu lat”*.

Motywy decyzji o samozatrudnieniu. Zalety i wady samozatrudnienia.

Motywy decyzji o samozatrudnieniu

Dochodzimy tym samym do kwestii kluczowej z punktu widzenia przyjętego kierunku naszych rozważań: co skłoniło samozatrudnionych do wyboru takiej właśnie, a nie innej ścieżki kariery zawodowej? Nim jednak zaczniemy szukać właściwej odpowiedzi w wynikach przeprowadzonych badań, poświęćmy chwilę na dokonanie krótkiej systematyki istotnych czynników mogących potencjalnie wpływać na decyzję o rozpoczęciu własnej działalności gospodarczej. Często spotykane w literaturze przedmiotu – choć w różnym stopniu przez różnych autorów eksplikowane – podejście heurystyczne polega na zestawianiu owych czynników w model behawioralny, przeciwstawiający sobie **dwa rodzaje motywacji: pozytywną z jednej strony oraz negatywną z drugiej**. Wśród motywów pozytywnych, czyli przyciągających do samozatrudnienia, wyróżnia się np. chęć wykorzystania możliwości (okazji) istniejących na rynku, zamierzenie realizacji własnych ambicji, czy też chęć rozwoju osobistego. Motywy negatywne są z kolei dyktowane przymusem ekonomicznym, jaki stwarza np. brak możliwości znalezienia zatrudnienia najemnego – w takich sytuacjach samozatrudnienie bywa po prostu traktowane jako „wyjście ostatniej szansy”. Badania wskazują, że w Polsce negatywna motywacja ma znaczenie w przypadku aż 42% przypadków zakładania własnej firmy (podczas gdy w Norwegii jest to ok. 5%)⁶⁵.

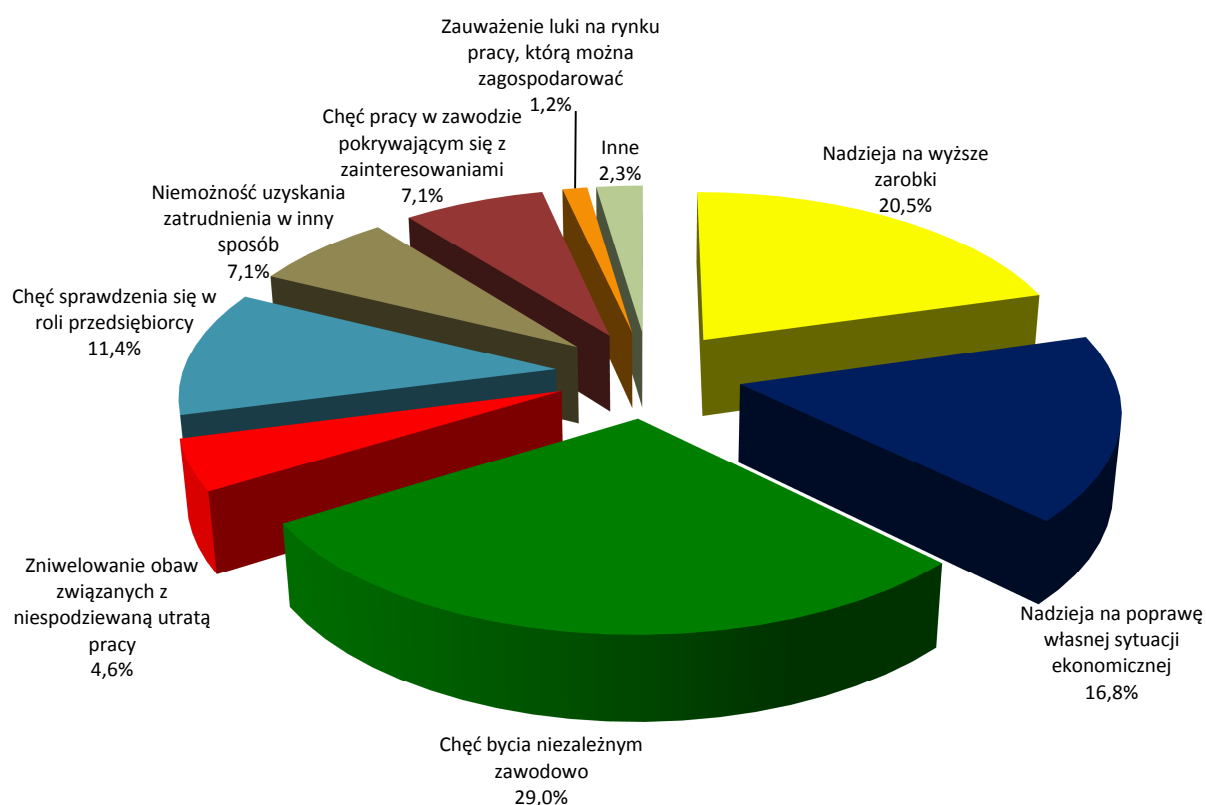
Z przeprowadzonych już niemal dekadę temu badań Polskiej Agencji Rozwoju Przedsiębiorczości nad samozatrudnieniem (na próbie ogólnopolskiej) wynika, że do głównych przyczyn podejmowania własnej działalności gospodarczej należą: 1) nadzieja na wyższe zarobki i poprawę własnej sytuacji ekonomicznej oraz 2) chęć „wybicia się na niezależność”. Jednak na kolejnym miejscu wymieniony został konglomerat motywów ujęty zbiorczo pod nazwą „syndromu ucieczki w przód” i zdefiniowany jako „indywidualna i w zasadzie czysto „prywatna” strategia radzenia sobie na rynku pracy – już to dlatego, że poprzedniego [zatrudnienia – przyp. red.] zostało się pozbawionym, już to dlatego, że zachodzi mniej lub bardziej uzasadniona obawa utraty pracy”. Komentując tak przedstawione wyniki, autorzy raportu z omawianego badania formułują opinię, że „z punktu widzenia nowej „logiki” systemowej bezdyskusyjnie pozytywna jest tylko druga z trzech wspomnianych wyżej motywacji”⁶⁶.

⁶⁵Paweł Kaczorowski, *Samozatrudnienie jako forma rozwoju przedsiębiorczości w województwie łódzkim – ocena dotychczasowego stanu, bariery i perspektywy*, [w:] Eugeniusz Kwiatkowski [red.], *Popytowe i podażowe aspekty rozwoju kapitału ludzkiego w regionie łódzkim*, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź 2012; s. 235; zob. też: Marek Bednarski (red.), *Praca na własny rachunek. Szanse i perspektywy samozatrudnienia – studium przypadku województwa mazowieckiego*, ORGMASZ i IPISS, Warszawa 2007, s. 13; M. Bednarski, Ł. Sienkiewicz, *Polish small and medium enterprises*, IPISS, Warszawa 2006, s. 12.

⁶⁶Rafał Drozdowski, Piotr Matczak [red.], *Samozatrudnienie. Analiza wyników badań*, Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości, Warszawa 2004, s. 92.

W ramach naszego badania przeprowadziliśmy analizę skonstruowaną według podobnego schematu. Chcieliśmy w ten sposób – w dostępnym nam zakresie – podjąć się próby zweryfikowania zaprezentowanych wyżej tez z perspektywy roku 2012 oraz, co dla nas najistotniejsze, w realiach rynku pracy województwa łódzkiego. Rozkład motywów decyzji o podjęciu samozatrudnienia rozłożył się w ogólnej puli uzyskanych wskazań⁶⁷ jak na wykresie 13.

Wykres 13. Główne motywy decyzji o podjęciu samozatrudnienia.
Udziały procentowe w ogólnej liczbie wskazań.
 (Liczba wskazań = 2419)



Wyniki naszych badań potwierdzają tezę o **dominującym wpływie motywów związanych z perspektywą wyższych dochodów oraz poprawy sytuacji ekonomicznej**. Choć w przyjętym na wykresie 13 bardziej szczegółowym układzie kategorii odpowiedzi największy procent uzyskanego zróżnicowania pokrył wariant „chęć bycia niezależnym” (29,0%), to jednak wspomniane dwa motywy merkantylne, gdy zsumowane, wychodzą zdecydowanie na prowadzenie z łącznym odsetkiem zebranych wskazań równym 37,3%. Dalej, podobnie jak w badaniach PARP, pojawiają nam się kategorie oznaczające tzw. motywy wypychające, czyli znamionujące „ucieczkę w przód”. Na „nieemożność uzyskania zatrudnienia w inny sposób” respondenci nasi oddali 7,1% wskazań, natomiast na „zniwelowanie obaw związanych z

⁶⁷ Pytanie dopuszczało możliwość wskazania więcej niż jednego wariantu odpowiedzi, dlatego wartości procentowe policzono od ogólnej liczby uzyskanych wskazań (2419), a nie od ogólnej liczby respondentów, którzy odpowiedzieli na pytanie (998).

niespodziewaną utratą pracy” 4,6% wskazań – co oznacza, że po zsumowaniu, te dwie kategorie pokryją 11,7% ogólnej puli wskazań. Na podstawie przytoczonych danych można więc sformułować generalny wniosek, że **ostatnia dekada nie przyniosła znaczących zmian w strukturze oddziaływania czynników motywujących do podejmowania samozatrudnienia; nie występują także istotne różnice pod tym względem między Polską a województwem łódzkim.**

Przenosząc naszą analizę na poziom bardziej szczegółowy warto przyjrzeć się najbardziej charakterystycznym cechom rozkładu omówionych motywów w poszczególnych grupach respondentów zdefiniowanych według statutu, jaki mieli oni na rynku pracy przed przejściem na samozatrudnienie.

I tak, wśród najpowszechniej występujących **motywów pozytywnych**:

- **Nadzieję na wyższe zarobki** najczęściej zgłaszały osoby, które przed przejściem na samozatrudnienie określały siebie jako: **przedsiębiorców** (23,5% wskazań tej kategorii respondentów), **poszukujących pracy** (22,1% wskazań tej kategorii respondentów) oraz **bezrobotnych** (21,7% wskazań tej kategorii respondentów);
- **Nadzieję na poprawę swej sytuacji ekonomicznej** najczęściej zgłaszały osoby, które przed przejściem na samozatrudnienie określały siebie jako: **bezrobotnych** (20,7% wskazań tej kategorii respondentów), **uczniów bądź studentów** (19,1% wskazań tej kategorii respondentów) oraz **poszukujących pracy** (19,0% wskazań tej kategorii respondentów);
- **Chęć bycia niezależnym** najczęściej manifestowały osoby, które przed przejściem na samozatrudnienie określały siebie jako: **uczniów bądź studentów** (38,3% wskazań tej kategorii respondentów) oraz **zatrudnionych na umowę o pracę** (29,2% wskazań tej kategorii respondentów);
- Chęć zaś **sprawdzenia się w roli przedsiębiorcy** najczęściej deklarowały osoby, które przed przejściem na samozatrudnienie określały siebie jako: **bezrobotnych** (14,1% wskazań tej kategorii respondentów) oraz **poszukujących pracy** (13,8% wskazań tej kategorii respondentów).

Natomiast wśród najpowszechniej występujących **motywów negatywnych**:

- **Niemożliwość uzyskania zatrudnienia w inny sposób** najczęściej wymieniały osoby, które przed przejściem na samozatrudnienie określały siebie jako: **przedsiębiorców** (11,8% wskazań tej kategorii respondentów), **zatrudnionych na umowę o dzieło bądź umowę zlecenie** (9,4% wskazań tej kategorii respondentów) oraz **poszukujących pracy** (8,3% wskazań tej kategorii respondentów);
- **Chęć zniwelowania obaw związanych z niespodziewaną utratą pracy** najczęściej wskazywały osoby, które przed przejściem na samozatrudnienie określały siebie jako: **zatrudnionych na umowę o dzieło bądź umowę zlecenie** (6,3% wskazań tej kategorii respondentów).

respondentów) oraz **zatrudnionych na umowę o pracę** (5,7% wskazań tej kategorii respondentów).

Analizując rozkład motywów przejścia na samozatrudnienie według podstawowych cech socjodemograficznych (czyli tzw. zmiennych metryczkowych), warto zwrócić uwagę, że:

- ✓ Nadzieja na wyższe zarobki deklarowana była nieco częściej przez mężczyzn (21,4%) niż kobiety (19,2%). Decydując się na pracę „na swoim”, panowie częściej też kierowali się chęcią bycia niezależnym (30,0% wskazań – wobec 25,7% wskazań kobiet) oraz chęcią pracy w zawodzie pokrywającym się z zainteresowaniami (7,5% wskazań – wobec 6,4% wskazań kobiet). Częściej jednak także zgłaszali niemożność znalezienia pracy w inny sposób (7,3% wskazań – wobec 6,7% wskazań kobiet). Panie z kolei podejmując samozatrudnienie częściej żywiły nadzieję na poprawę swojej sytuacji ekonomicznej (17,9% - wobec 16,0% wskazań mężczyzn); częściej też niż panowie chcieli sprawdzić się w roli przedsiębiorcy (13,5% wskazań – wobec 10,0% wskazań mężczyzn).
- ✓ Wśród kategorii wieku respondentów, nadzieja na wyższe zarobki wskazywana była najczęściej przez osoby liczące sobie: 31-35 lat (21,7% wskazań), 41-45 lat (21,5% wskazań), 36-40 lat (21,4% wskazań) – a także powyżej 60 lat (21,2%). Najstarsi nasi badani najczęściej jednak także liczyli na poprawę swojej sytuacji ekonomicznej (27,3% wskazań); niemniej jednak druga najliczniejsza pula wskazań na ten czynnik pochodziła od najmłodszej kategorii wiekowej: 18-25 lat (23,3%). W zdecydowanie też większym stopniu niż miało to miejsce w całej badanej próbie, respondenci z najstarszych roczników decydowali się na samozatrudnienie z powodu braku możliwości uzyskania pracy w inny sposób (21,5% wskazań osób w wieku 56-60 lat oraz 18,2% wskazań osób w wieku powyżej 60 lat; w całej próbie 7,1% wskazań).
- ✓ Osoby posiadające wykształcenie zasadnicze zawodowe oraz policealne lub średnie zawodowe zakładając swoją działalność gospodarczą najczęściej kierowały się nadzieją na wyższe zarobki (odpowiednio: 21,9 oraz 21,0% wskazań). Respondenci z tej ostatniej kategorii najczęściej też żywili nadzieję na poprawę swojej sytuacji ekonomicznej (19,9% wskazań), częściej też niż inni chcieli sprawdzić się w roli przedsiębiorcy (15,3% wskazań). Chęć bycia niezależnym z kolei najczęściej manifestowały osoby z wykształceniem podstawowym bądź gimnazjalnym (36,4% wskazań) oraz średnim ogólnym (33,2% wskazań). Natomiast badani o najniższym poziomie wykształcenia przodowali – co można zrozumieć – pod względem wielkości odsetków wskazań na brak możliwości znalezienia pracy w inny sposób (9,6% wskazań osób z wykształceniem zasadniczym zawodowym oraz 9,1% wskazań osób z wykształceniem podstawowym lub gimnazjalnym).
- ✓ Osoby przed rozpoczęciem własnej działalności gospodarczej nie będące nigdzie zatrudnione, znacznie częściej niż pozostałe kategorie stażu pracy motywowane były

nadzieją na wyższe zarobki (25,1% wskazań) oraz nadzieją na poprawę swojej sytuacji ekonomicznej (25,1% wskazań). Zdecydowanie najczęściej także deklarowały chęć sprawdzenia się w roli przedsiębiorcy (25,1% wskazań). Warto zauważyć, że ten ostatni motyw zbierał także znaczące odsetki wskazań w pozostałych kategoriach respondentów o relatywnie małym stażu pracy: 10,7% wśród osób ze stażem poniżej 3 lat oraz 9,5% wśród osób ze stażem od 3 do 6 lat. Odwrotna prawidłowość uwidaczniała się z kolei w przypadku „niemożności uzyskania zatrudnienia w inny sposób” niż poprzez samozatrudnienie. Tym motywem najczęściej kierowały się osoby posiadające staż: powyżej 10 lat (10,7% wskazań tej kategorii) oraz od 6 do 10 lat (7,5% wskazań tej kategorii).

Temat motywów, jakie skłaniały naszych respondentów do podjęcia samozatrudnienia, był oczywiście pogłębiany w ramach modułu jakościowego naszego badania; przy zastosowaniu techniki grupowego wywiadu zogniskowanego. Zbiór czynników motywujących ujawniony w tych dyskusjach był w zasadzie analogiczny do tego stwierdzonego w badaniu ilościowym. Zastosowanie jednak technik opartych na wykorzystaniu mechanizmów interakcji symbolicznych zachodzących w dyskutującej grupie pozwoliło na bliższe przyjrzenie się temu, jak pewne motywy współistnieją – bądź antagonizują ze sobą – w ramach konkretnych wypowiedzi.

To, co natomiast zwraca największą uwagę w zebranych podczas badań focusowych materiale, to widoczne skonstrastowanie motywów podejmowania samozatrudnienia akcentowanych przez samozatrudnionych oraz przedstawicieli instytucji. I tak, w **wypowiedziach tych pierwszych odczuwalny był nacisk na prezentowanie czynników, które wcześniej nazwaliśmy przyciągającymi**. Zapewne w dużej mierze zadecydował o tym fakt, że respondenci z tej kategorii wybrali taką a nie inną ścieżkę kariery zawodowej – i czuli się za ten wybór w naturalny sposób odpowiedzialni. To dlatego, oprócz przedkładania oczywistych argumentów natury finansowej i ekonomicznej (te jednak zdecydowanie przeważały), odwoływali się oni nader często do sfery psychologicznej, wskazując na odczuwaną potrzebę niezależności zawodowej, pracę w zawodzie pokrywającym się z zainteresowaniami, czy potrzebę stymulacji nowymi wyzwaniem, np.:

- Niezależność, możliwość nieograniczonego czasu pracy i zarobków. Im więcej się pracuje, tym więcej się zarabia.

- Niezależność, decydowanie o sobie, niestuchanie nieraz głupich poleceń zwierzchników. Zarobki też.

- Według mnie jeszcze nienormowany czas pracy. Kiedy mam ochotę wyjechać, to wyjeżdżam.

- Ja chciałam robić to, co lubię, a nie to, co muszę. Praca miała być przyjemnością jednocześnie.

- Ja myślę, że ja miałem w pracy taką stagnację, zrobimy to i to, się czeka kilka miesięcy, i jeszcze temat nieruszony. Jeżeli dostawałem do zrobienia jakiś temat to robimy już i jutro to już będzie, nie za miesiąc, nie za dwa. Poza tym trzeba robić coś, co się lubi. Coś innego, koniec z tą stagnacją.

- *Na pierwszym miejscu niezależność.*

(...)

- *Wykonywane obowiązki nie były adekwatne do płacy, dodatkowe zajęcia, a pensja wciąż ta sama. Kiepska umowa o pracę - ¼ etatu. Poza tym troszkę znajomi pomogli w otworzeniu pewnych drzwi. I bycie sobie sterem i okrętem.*

(...)

-*Z ostatniej pracy miałam takie mało komfortowe stosunki z szefem i niską płacę. Stwierdziłam, że nie będę już słuchać niczyich poleceń.*

[FGI z samozatrudnionymi]

Pogłębiając dyskutowany temat badani samozatrudnieni mówili także o tym, co zmotywowało ich do wyboru takiego a nie innego przedmiotu (profilu) działalności. Jak nietrudno się zapewne domyślić, oprócz zainteresowań, decydowało o tym nierzadko posiadane już doświadczenie:

„U mnie to było pociągnięcie, ponieważ już kilka lat pracowałam jako ankieter i w tym kierunku już później było otwarcie działalności gospodarczej. To nie hobby, tylko po prostu przez przypadek ktoś mnie wciągnął do pracy w roli ankietera. Później okazało się, że nie mogę wrócić do swojego zawodu i trzeba było podjąć decyzję co dalej. W takim wieku też już nikt mnie nie zatrudni, każdy woli młodą osobę, pełną werwy, a już takiej starszej osoby niestety nie”

[uczestniczka FGI z samozatrudnionymi]

Zwróćmy wszakże uwagę na pojawienie się w powyższej wypowiedzi dwóch innych istotnych informacji. Jest to, po pierwsze, wskazanie przez respondentkę na czynnik wypychający – niemożność znalezienia pracy w inny sposób niż poprzez samozatrudnienie – jako kluczowy dla przebiegu jej kariery zawodowej. To z kolei łączy się z drugą informacją: respondentka ta jest osobą na tyle dojrzałą, że – przynajmniej w jej świadomości – zakres jej szans na sprostanie warunkom konkurencji na rynku pracy w sposób widoczny się kurczy [„W takim wieku też już nikt mnie nie zatrudni, każdy woli młodą osobę, pełną werwy, a już takiej starszej osoby niestety nie”]. Przytoczoną wypowiedź należy zatem potraktować jako potwierdzenie, pozytywnie zweryfikowanej w naszym badaniu ilościowym, tezy o istotnym wpływie niemożności znalezienia pracy na podejmowanie decyzji o samozatrudnieniu przez osoby ze starszych roczników.

Na istotną rolę motywów negatywnych (tzn. czynników wypychających) powszechnie zwracali uwagę badani przedstawiciele instytucji zajmujących się wspieraniem przedsiębiorczości w regionie. Poproszeni o wskazanie, dlaczego ich klienci decydują się na podjęcie samozatrudnienia, wymieniali głównie powody związane z trudną sytuacją zawodową: trudności w znalezieniu zatrudnienia bądź obawy przed jego utratą, niestabilność i niepewność na obecnym rynku pracy, np.:

-Około 90% to są ludzie, którzy są w sytuacji życiowej właściwie nie pozostawiającej im wyboru i to jest traktowane jako ostatnia deska ratunku dla nich.

-To wynika z braku stabilności finansowej, pewności o zatrudnienie, o utrzymanie się u jakiegoś pracodawcy

[FGI z pracownikami instytucji]

Respondenci z tej grupy nie negowali przy tym znaczenia takich **czynników psychologicznych**, jak np. często wymieniana podczas wywiadu z osobami samozatrudnionymi potrzeba niezależności. Żywili jednak ugruntowane przekonanie, że wpływ tych czynników na decyzje o podejmowaniu samozatrudnienia raczej nie jest samoistny, czy dominujący:

Może po części też chodzi o niezależność, że sam jestem sobie panem i władcą, ale większość jest zmuszona do tego, żeby się utrzymać, żeby jakoś żyć.

[uczestnik FGI z pracownikami instytucji]

Według badanych pracowników instytucji, impulsem wyzwalającym motywację do otworzenia własnej firmy jest bardzo często zwolnienie z pracy. Jeśli dotyka ono osoby posiadające już pewien staż pracy, to ich wiedza, doświadczenie oraz nabyte i ugruntowane wysokie umiejętności zawodowe są na ogół wystarczające dla odniesienia sukcesu na rynku. Według jednego z uczestników badania, w reprezentowanej przez niego instytucji osoby takie stanowią ok 15-20% wszystkich starających się o pozyskanie środków na otwarcie własnej firmy. Inny spośród respondentów zaryzykował wręcz stwierdzenie, iż podobne historie zawodowe mogą być udziałem nawet 70% osób decydujących się na własną działalność gospodarczą.

Samozatrudnienie jest oczywiście naturalnym środowiskiem działania dla klasy wysoko kwalifikowanych specjalistów, przedstawicieli tzw. kognitariatu. Jako takie jest zatem dobrym pomysłem na rozwój kariery w tzw. wolnych zawodach:

Około 4% to są młodzi ludzie, którzy rozpoczynają karierę zawodową w branżach, które ułatwiają start, np. prawnicy, architekci. Oni bardzo często przechodzą przez ten proces rekrutacji i otwierają działalność.

[uczestniczka FGI z pracownikami instytucji]

Niemniej jednak, większość respondentów wywodzących się spośród pracowników instytucji stykała się również w swojej pracy z osobami, których motywacje podjęcia samozatrudnienia trudno określić mianem jednoznacznie racjonalnych, np.:

- U nas się zdarzało sporo takich beneficjentów, którzy przychodzili po dotacje, bo sąsiad dostał.

[uczestniczka FGI z pracownikami instytucji]

Zalety i wady samozatrudnienia

Mimo zróżnicowania czynników motywujących do przejścia na samozatrudnienie, jak również złożoności mechanizmów ich oddziaływania, sformułowane przez naszych respondentów ogólne oceny swojej obecnej sytuacji zawodowej były – jak staraliśmy się to pokazać – raczej pozytywne. Kazałyby to uznać za uprawnioną sformułowaną przez różnych badaczy tezę o **generalnie większej satysfakcji zawodowej osób samozatrudnionych w porównaniu z pracownikami najemnymi**⁶⁸. I choć w kontekście naszego badania bezpośrednia, empiryczna weryfikacja tej tezy nie była możliwa – badanie nie obejmowało kategorii pracowników najemnych – to jednak przyjęliśmy, że ciekawym byłoby zapytać respondentów o to, jakie oni widzą korzyści oraz straty z podjęcia pracy na własny rachunek.

Wyniki przeprowadzonych analiz omówimy zaczynając od komponentu jakościowego. Tu, podobnie jak to miało miejsce podczas dyskusji nad motywacjami, wyraźnie dało się zauważyć kontrast między opiniami osób samozatrudnionych a pracowników instytucji wspierających przedsiębiorczość. Kontrast ten przejawiał się głównie poprzez różnice w rozkładaniu akcentów na pozytywną oraz negatywną sferę doświadczeń z prowadzenia działalności gospodarczej. I tak, **wypowiedzi samozatrudnionych, mimo oczywistych odniesień do obydwu tych sfer, kładły jednak zdecydowany nacisk na uwypuklenie odniesionych korzyści**. Dostrzegano je przede wszystkim na płaszczyźnie psychologicznej, zwracając uwagę na takie wartości, jak poczucie niezależności zawodowej (bycie swoim własnym szefem) oraz osobista satysfakcja z wykonywanej pracy. Wspominano także o korzyściach natury organizacyjnej, przede wszystkim tych, które daje nienormowany czas pracy. Niebagatelne znaczenie miała jednak także płaszczyzna ekonomiczna: odnosząc się do niej kładziono nacisk na uzyskiwane wyższe dochody i wynikającą z tego niezależność finansową; nieporównywalnie większą niż w przypadku pracowników najemnych.

„Ja generalnie jestem usatysfakcjonowana. Zawsze bardzo mnie to cieszyło, kiedy ludzie wychodzą z lokalu po imprezie zadowoleni, że otrzymali to, czego się spodziewali. Dobrze to na mnie wpływało. Było to dla mnie motywacją, żeby w ten sam sposób, albo i lepiej obsłużyć kolejnego klienta”.

- Ja robię to, co lubię, więc podobnie. Chociaż są dni, kiedy człowiek wpada w doła.

- Ja sądzę, że chyba dla każdego będzie to odpowiednikiem bezpośrednio widocznym po wpływie na konto.

[FGI z samozatrudnionymi]

Korzyść w postaci wyższych dochodów była zresztą w dyskusji często przywoływana jako decydująca przesłanka odniesionego sukcesu. Pojawiała się nawet wówczas, gdy

⁶⁸Anna Lemańska – Majdzik, *Rola osoby przedsiębiorcy w rozwoju przedsiębiorczości indywidualnej*, [w:] Problemy ekonomii i polityki gospodarczej, red. Grażyna Maniak, Szczecin 2008, s. 139; por. też: David G. Blanchflower, *Self – Employment in OECD Countries*, Nber Working Paper Series, National Bureau of Economic Research, 2000, s. 26.

respondenci wyraźnie chcieli zobjektywizować swoje sądy, bądź też przyjąć postawę analityczną. Zobaczymy to na przykładzie kolejnej wypowiedzi:

- Z pozytywów to możliwość zorganizowania sobie pracy samemu, co zdecydowane się przekładało na wzrost zarobków. Natomiast z negatywów konieczność zorganizowania sobie pracy. Będąc na swoim nie ma tego momentu odpoczynku, tylko myśli co trzeba zrobić. Trudno się wyłączyć. Trzeba wszystkiego dopilnować, to jest czasami męczące.

[uczestnik FGI z samozatrudnionymi]

W ten sposób doszliśmy do kwestii negatywnych stron pracy „na swoim”. Mówiąc o nich, badani samozatrudnieni przywoływali na ogół zwiększony zakres odpowiedzialności za swoje decyzje i związany z tym stres, a także – co zostało odzwierciedlone w przytoczonej wyżej wypowiedzi – chroniczny brak czasu na odpoczynek oraz nadmierne obciążenie świadomości myśleniem o pracy. W toku wywiadu dało się jednak zauważyć rosnącą tendencję do akcentowania tezy, że **walka z tego rodzaju przeciwnościami hartuje siłę woli, zaś odnoszenie zwycięstw w tej walce dostarcza ogromnej satysfakcji z dokonania właściwego wyboru drogi życiowej i zawodowej**. Trudny okres następujący bezpośrednio po uruchomieniu działalności gospodarczej stanowi, zdaniem respondentów, ważny test charakteru. Jego pomyślne przejście ugruntowuje wiarę we własne siły i jest źródłem motywacji do podejmowania dalszego wysiłku oraz stawiania sobie kolejnych wyzwań.

Jak można było się domyślać, nieco inaczej o układzie korzyści i strat wynikających z podjęcia samozatrudnienia mówili uczestnicy grupy focusowej rekrutujący się spośród pracowników instytucji wspierających przedsiębiorczość. Najważniejsze korzyści dostrzegali oni – może nawet częściej niż badani samozatrudnieni – w wymiarze psychologicznym, akcentując rolę takich czynników, jak wzrost pewności siebie, czy większe poczucie niezależności. W wymiarze pragmatycznym, duże znaczenie miało dla nich zdobywanie doświadczenia – nie tylko czysto zawodowego, ale także menedżerskiego. Respondenci z tej grupy zwracali ponadto uwagę na korzyści, jakich samozatrudnienie przysparza gospodarce narodowej, mówiąc w tym kontekście m. in. o jego potencjale tworzenia miejsc pracy. Znaczącą rolę w procesie rozwoju sektora mikroprzedsiębiorstw – a więc i podmiotów jednoosobowych – powinni, ich zdaniem, odgrywać przedsiębiorcy młodzi. Osoby takie często prezentują w swoich biznesplanach ciekawe i innowacyjne pomysły, których realizacja niewątpliwie byłaby przyczynkiem do rozwoju branż, w których działają bądź chcą działać.

Tym niemniej, **temat dyskusji ujawniający największe różnice opinii między badanymi przedstawicielami instytucji oraz samozatrudnionymi dotyczył możliwych negatywnych aspektów samozatrudnienia**. Różnice te ukazywały się najpełniej przy odniesieniach do warstwy przyczynowej. O ile bowiem wypowiedzi uzyskane w grupie samozatrudnionych genezę owych strat sytuowały na ogół w świecie

zewnątrznym – który tworzy warunki zmuszające do wysiłku, do podejmowania walki o przetrwanie na trudnym rynku, w trudnych czasach etc. – o tyle charakterystycznym rysem wypowiedzi przedstawicieli instytucji było zwrócenie uwagi na aspekt wewnętrzny, osobowościowy. Zdaniem respondentów z tej drugiej grupy, istotną – i nieodzowną – kategorią strat związanych z podjęciem samozatrudnienia jest także koszt psychologiczny generowany w momencie uświadomienia sobie przez jednostkę, że nie posiada odpowiednich rysów osobowości ku temu, by odnieść sukces pracując na własny rachunek:

Pozytywne jest to, że ludzie cenią sobie niezależność i otwierają działalność żeby zostać swoim szefem, tylko rodzi się pytanie, czy wszyscy są predysponowani do tego. My robimy badania psychologiczne tych kandydatów i nie wychodzi to bardzo szybko. To potem strasznie przeszkadza, bo to negatywna strona dla tego człowieka, który się przekona ze się nie nadaje do tego. Takich ludzi jest bardzo dużo i ten człowiek sobie nie da rady.

[uczestnik FGI z samozatrudnionymi]

Jak opinie na temat korzyści i strat z przejścia na samozatrudnienie mogą tymczasem kształtować się w większej populacji respondentów? Zdobyciu szerszych, zobiektywizowanych danych na ten temat służyć miała analiza wyników ilościowego komponentu naszego badania, przeprowadzonego na reprezentatywnej próbie osób samozatrudnionych. Wskazywane przez te osoby zyski z podjęcia samozatrudnienia rozłożyły się jak na wykresie 14.

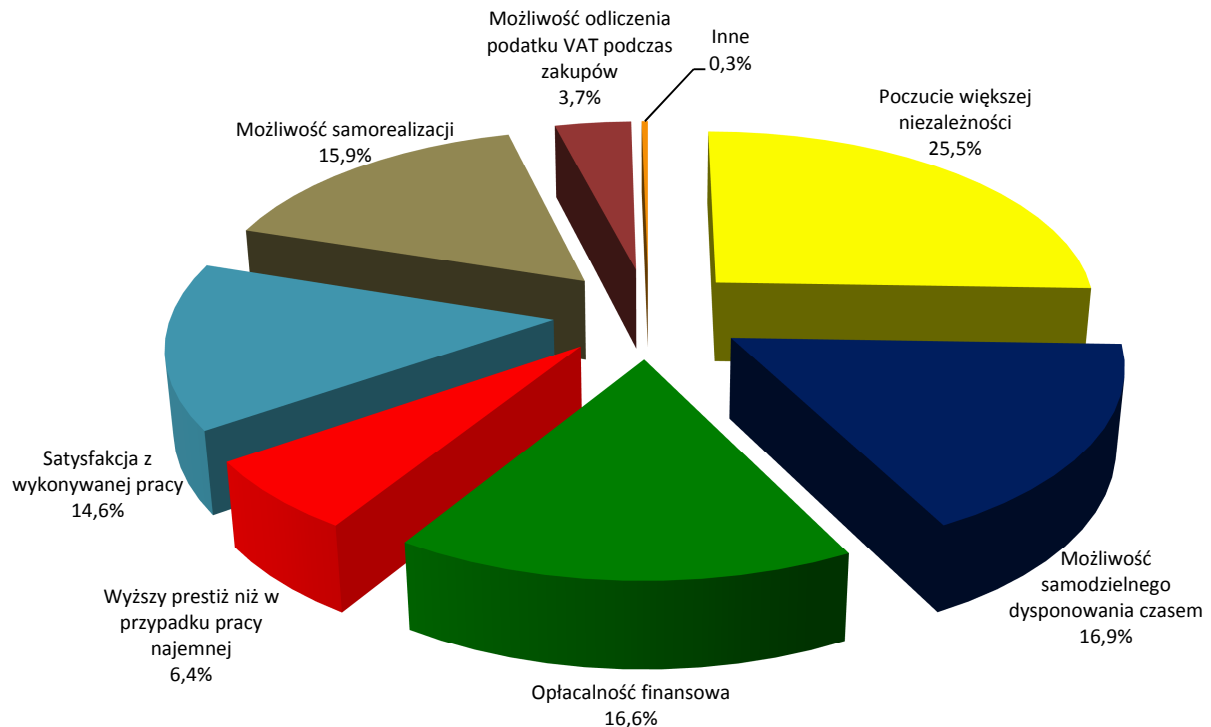
Dane zestawione na wykresie potwierdzają prawdziwość tezy o prymacie czynników psychologicznych wśród wskazywanych zysków z przejścia na samozatrudnienie. „Poczucie większej niezależności”, „możliwość samorealizacji”, „satysfakcja z wykonywanej pracy” oraz „wyższy prestiż niż w przypadku pracy najemnej” zebrały łącznie 62% ogółu wskazań⁶⁹ respondentów. Profity ekonomiczne – czyli „opłacalność finansowa” oraz „możliwość odliczenia podatku VAT podczas zakupów” zyskały rangę drugą z łącznym odsetkiem wskazań na poziomie nieco przekraczającym 20%. Na kolejnym, trzecim miejscu, uplasować należy profity organizacyjne, a konkretnie „możliwość samodzielnego dysponowania [własnym] czasem”, na które oddanych zostało nieco poniżej 17% całkowitej liczby wskazań.

W ujęciu indywidualnym, poszczególne czynniki porangują się oczywiście tak, jak to widać na wykresie, a czołówka tak stworzonego rankingu wyglądać będzie następująco: 1) „Poczucie większej niezależności” (25,5% wskazań); 2) „możliwość samodzielnego dysponowania czasem” (16,9% wskazań); 3) „opłacalność finansowa” (16,6% wskazań).

Należy też dodać, że 16 naszych badanych (1,6% ogółu respondentów) nie dostrzegają żadnych korzyści wynikających z przejścia na samozatrudnienie.

⁶⁹ Pytanie dopuszczało możliwość wyboru kilku wariantów odpowiedzi, dlatego podstawą opocentowania była całkowita liczba uzyskanych wskazań (2630), a nie całkowita liczba respondentów (974).

Wykres 14. Główne korzyści wynikające z podjęcia samozatrudnienia.
Udziały procentowe w ogólnej liczbie wskazań.
 (Liczba wskazań = 2630)



Przyjrzyjmy się teraz temu, jak wskazania na główne spośród wymienionych wyżej korzyści rozkładały się według statutu respondentów, jaki mieli oni na rynku pracy przed przejściem na samozatrudnienie. I tak:

- **Poczucie większej niezależności** najczęściej deklarowały osoby, które przed przejściem na samozatrudnienie określały siebie jako: **uczniów bądź studentów** (31,3% wskazań tej kategorii respondentów), **przedsiębiorców** (29,5% wskazań tej kategorii respondentów) oraz **osoby poszukujące pracy** (27,8% wskazań tej kategorii respondentów). Należy zwrócić uwagę, że – jak wynika z nieco wcześniej omówionych danych – uczniowie bądź studenci stanowili także kategorię najczęściej wskazującą na chęć bycia niezależnym jako jeden z głównych motywów przejścia na samozatrudnienie;
- **Możliwość samodzielnego dysponowania czasem** najczęściej odczuwały osoby, które przed przejściem na samozatrudnienie określały siebie jako: **osoby poszukujące pracy** (18,1% wskazań tej kategorii respondentów), **osoby bezrobotne** (17,8% wskazań tej kategorii respondentów) oraz **uczniów bądź studentów** (17,2% wskazań tej kategorii respondentów);
- **Opłacalność finansową** najczęściej dostrzegały osoby, które przed przejściem na samozatrudnienie określały siebie jako: **przedsiębiorców** (20,5% wskazań tej kategorii

respondentów), **osoby poszukujące pracy** (20,2% wskazań tej kategorii respondentów) oraz **osoby bezrobotne** (18,3% wskazań tej kategorii respondentów). Zauważmy, że są to te same kategorie – a także w tej samej kolejności – które spośród motywów przejścia na samozatrudnienie najczęściej wymieniały nadzieję na wyższe zarobki.

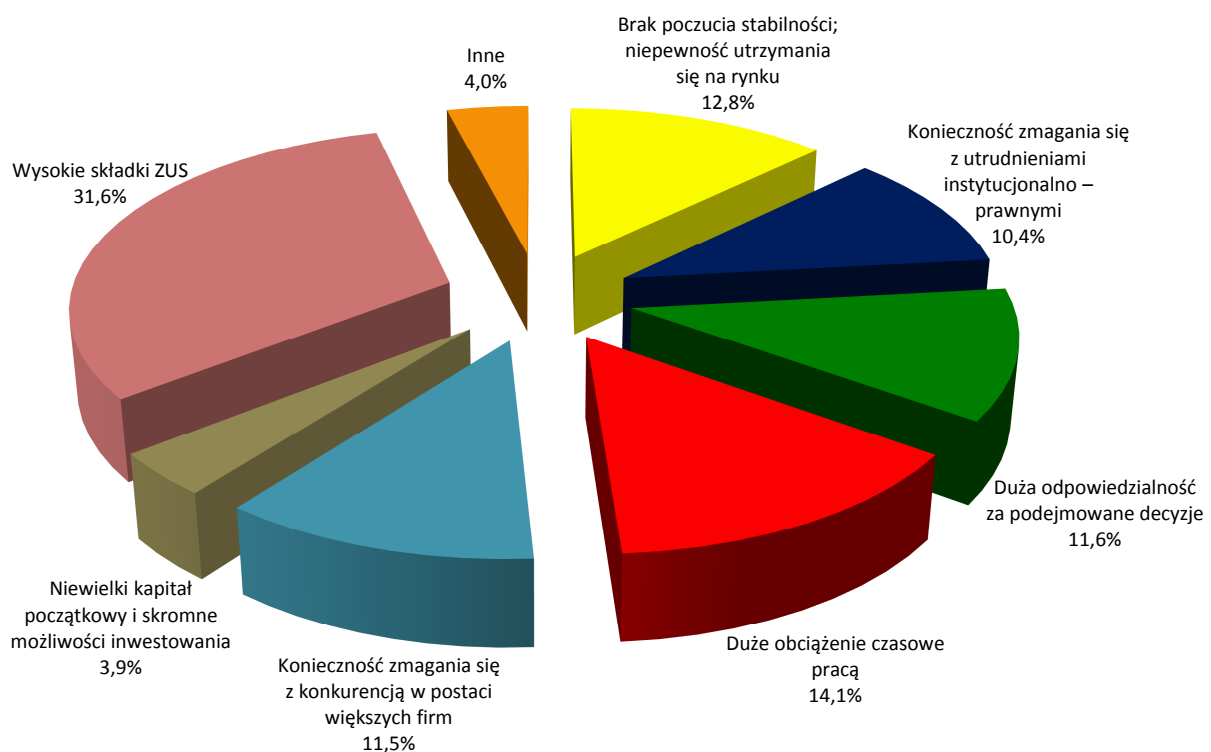
Przechodząc zaś do nieco rzadziej wskazywanych obszarów uzyskiwanych korzyści, **możliwość samorealizacji** dostrzegały najczęściej osoby będące przed podjęciem samozatrudnienia **bezrobotnymi** (16,6% wskazań tej kategorii respondentów) oraz **pracownikami zatrudnionymi na umowę o pracę** (16,4% wskazań tej kategorii respondentów). Warto przy tym pamiętać, że osoby, które przeszły na samozatrudnienie bezpośrednio z bezrobocia, także częściej niż pozostałe analizowane kategorie respondentów kierowały się w swojej decyzji motywem sprawdzenia się w roli przedsiębiorcy. **Satysfakcję z wykonywanej pracy** deklarowali najczęściej byli pracownicy: **zatrudnieni na umowę o dzieło bądź umowę zlecenie** (18,5% wskazań tej kategorii respondentów) oraz **zatrudnieni na umowę o pracę** (16,8% wskazań tej kategorii respondentów). Te dwie ostatnie kategorie najczęściej także deklarowały poczucie **większego prestiżu niż w przypadku świadczenia pracy najemnej** (7,5% wskazań **zatrudnionych na umowę o dzieło bądź umowę zlecenie**; 7,4% wskazań **zatrudnionych na umowę o pracę**).

Przyjrzyjmy się teraz odczuwanym stratom z podjęcia samozatrudnienia. Uzyskany w naszej populacji rozkład wskazań na poszczególne ich kategorie obrazuje wykres 15. Zestawione na nim dane potwierdzają ujawnione w badaniach jakościowych istotne znaczenie czynników organizacyjnych, takich jak duże obciążenie czasowe pracą (14,1% uzyskanych wskazań) oraz duża odpowiedzialność za podejmowane decyzje (11,6% uzyskanych wskazań). Jednak najczęściej wskazywaną kategorią ponoszonych strat okazały się w tym wypadku – i tu ujawnia się istotna różnica w porównaniu do wyników badań jakościowych – koszty stricte finansowe; związane z wysokimi składkami ZUS (31,6% wskazań). Przytoczone dane zdradzają wszakże wyraźne analogie z opublikowanymi w 2012 r. wynikami badania ludności zrealizowanego przez Polską Agencję Rozwoju przedsiębiorczości w ramach III edycji projektu Bilans Kapitału Ludzkiego. Uczestniczące w tamtym badaniu – przeprowadzonym na próbie 17 600 mieszkańców Polski w wieku produkcyjnym – osoby pracujące na własny rachunek, proszone o podanie jednego, głównego utrudnienia w prowadzeniu działalności gospodarczej, najczęściej wskazywały te związane z funkcjonowaniem państwa: zbyt duże obciążenia podatkowe oraz uciążliwe przepisy prawne. Te dwie kategorie zebrały łącznie 41% uzyskanych wskazań⁷⁰. Odnieśmy to

⁷⁰Szymon Czarnik, Konrad Turek: *Wykształcenie, praca, przedsiębiorczość Polaków*; raport z badania ludności realizowanego w 2012 roku w ramach III edycji projektu Bilans Kapitału Ludzkiego, Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości, Warszawa 2012, s. 53.

teraz do danych zilustrowanych na wykresie 15. Zauważymy, że kategorie odpowiedzi: „wysokie składki ZUS” oraz „konieczność zmagania się z utrudnieniami instytucjonalno – prawnymi” pokrywają łącznie podobny do przytoczonego odsetek wskazań: 42%. Spróbujmy teraz zaniedbać różnice tkwiące w konstrukcji pytań (a stanowiące wynik różnych *de facto* założeń metodologicznych obydwu badań) i potraktować „wysokie składki ZUS” jako obowiązkową daninę świadczoną na rzecz instytucji państwa (czym w istocie są). Możemy w ten sposób pokusić się o postawienie tezy, że to działanie państwa jest, w świetle badań empirycznych, upatrywane jako źródło najistotniejszych utrudnień dla osób pracujących na własny rachunek – obserwacja ta dotyczy zarówno Polski, jak i województwa łódzkiego.

Wykres 15. Główne straty wynikające z podjęcia samozatrudnienia.
Udziały procentowe w ogólnej liczbie wskazań.
 (Liczba wskazań = 2425)



Jednocześnie też warto zwrócić uwagę na marginalny w gruncie rzeczy udział wskazań na „niewielki kapitał początkowy i skromne możliwości inwestowania” (3,9% ogólnej liczby uzyskanych wskazań). Wynik ten jest jednak stosunkowo łatwy do zinterpretowania. Jak bowiem wynika z analiz, zarówno naszych – bardziej szczegółowo powiemy o tym później – jak i tych przeprowadzonych przez innych badaczy, udział przedsiębiorców mających realne plany inwestycyjne jest, zarówno w grupie samozatrudnionych, jak i generalnie w sektorze małych i średnich przedsiębiorstw, niewielki.

Warto również dodać, że 20 naszych badanych (2% całkowitej liczebności próby) uznało, że przejście na samozatrudnienie nie przysporzyło im żadnych strat.

Przyjrzyjmy się teraz temu, jak wskazania na omówione wyżej najistotniejsze kategorie strat rozkładały się według statutu respondentów, jaki mieli oni na rynku pracy przed przejściem na samozatrudnienie. I tak:

- **Wysokie składki ZUS** najczęściej wskazywały osoby, które przed przejściem na samozatrudnienie określały siebie jako: **uczniów bądź studentów** (47,1% wskazań tej kategorii respondentów), **pracowników zatrudnionych na umowę o dzieło bądź umowę zlecenie** (36,2% wskazań tej kategorii respondentów) oraz **pracowników zatrudnionych na umowę o pracę** (35,0% wskazań tej kategorii respondentów);
- Na **duże obciążenie pracą** uskarżały się najczęściej osoby, które przed przejściem na samozatrudnienie określały siebie jako: **bezrobotnych** (17,4% wskazań tej kategorii respondentów) oraz **poszukujących pracy** (16,9% wskazań tej kategorii respondentów);
- Podobnie, **brak poczucia stabilności; niepewność utrzymania się na rynku** odczuwały najczęściej osoby, które przed przejściem na samozatrudnienie określały siebie jako **poszukujących pracy** (17,7% wskazań tej kategorii respondentów) oraz **bezrobotnych** (16,0% wskazań tej kategorii respondentów).

Warto przypomnieć, że bezrobotni oraz poszukujący pracy to także kategorie, które spośród różnych motywów podejmowania samozatrudnienia najczęściej wskazywały na chęć sprawdzenia się w roli przedsiębiorcy.

Wśród zaś nieco rzadziej wskazywanych obszarów ponoszonych strat, **dużą odpowiedzialność za podejmowane decyzje** odczuwały najsilniej osoby, które przed podjęciem samozatrudnienia określały siebie jako **poszukujących pracy** (13,1% wskazań tej kategorii respondentów) oraz **zatrudnionych na umowę o dzieło bądź umowę zlecenie** (12,9% wskazań tej kategorii respondentów). **Konieczność zmagania się z konkurencją większych firm** najczęściej dostrzegały osoby, które przed podjęciem samozatrudnienia określały siebie jako **przedsiębiorców** (13,0% wskazań tej kategorii respondentów). **Konieczność zmagania się z utrudnieniami instytucjonalno – prawnymi** stanowiła problem najczęściej dla byłych **bezrobotnych** (14,0% wskazań tej kategorii respondentów) oraz **poszukujących pracy** (13,1% wskazań tej kategorii respondentów), natomiast **niewielki kapitał początkowy i skromne możliwości inwestowania** - dla byłych **uczniów bądź studentów** (5,9% wskazań tej kategorii respondentów), jak również **przedsiębiorców** (5,6% wskazań tej kategorii respondentów).

Kondycja ekonomiczna oraz plany rozwojowe przedsiębiorstw osób samozatrudnionych.

Kondycja ekonomiczna przedsiębiorstw osób samozatrudnionych

W poprzednim rozdziale powiedzieliśmy o tym, co skłoniło badanych samozatrudnionych do otwarcia własnej działalności gospodarczej, a także o tym jakie, wedle ich opinii, pociągnęło to za sobą skutki. Teraz warto zastanowić się, czy i w jaki sposób wykazane tam, jak również wcześniej w treści tego studium, czynniki ekonomiczne, psychologiczne oraz socjologiczne wpływają na kształtowanie u naszych badanych pewnych istotnych cech myślenia o przyszłości. W rozdziale bieżącym zwrócimy uwagę na te spośród owych cech, które zdają się być najbardziej doniosłe z punktu widzenia makroekonomicznego oraz makrospołecznego – i jako takie przekładać się na ewentualny rozwój (bądź regres) sektora firm powstałych w wyniku samozatrudnienia. Główny ciężar naszych rozważań spoczywać będzie tedy na temacie planów rozwojowych (w tym inwestycyjnych) badanych przedsiębiorców – osób samozatrudnionych. Nim jednak wprost zajmiemy się omawianiem i analizowaniem danych empirycznych, musimy przyjrzeć się jeszcze jednej istotnej kwestii. Jak dość zgodnie pokazują wyniki różnych wcześniejszych badań, osoby samozatrudnione w zdecydowanej swej większości nie są nastawione prorozwojowo⁷¹ czy też ekspansywnie: tak generalnie; wobec reprezentowanego przez siebie sektora rynku, jak i partykularnie; wobec współegzystujących z nimi – na ogół większych – podmiotów⁷². Dzieje się tak pomimo faktu, że – co znalazło potwierdzenie także w danych dla województwa łódzkiego – w znacznej swej części oceniali oni swą kondycję finansową jako dobrą⁷³.

Zacznijmy więc także i my omawianie zakresu planów rozwojowych badanych przez nas samozatrudnionych od przedstawienia ogólnych danych na temat kondycji ekonomicznej ich firm. Aby dane te były możliwie trafne⁷⁴, a także nadawały się do prowadzenia rzetelnych analiz, poprosiliśmy naszych respondentów o wyrażenie oceny, jak kondycja ta zmieniła się w ciągu minionego roku. Rozkład odpowiedzi przedstawiony został na wykresie 16.

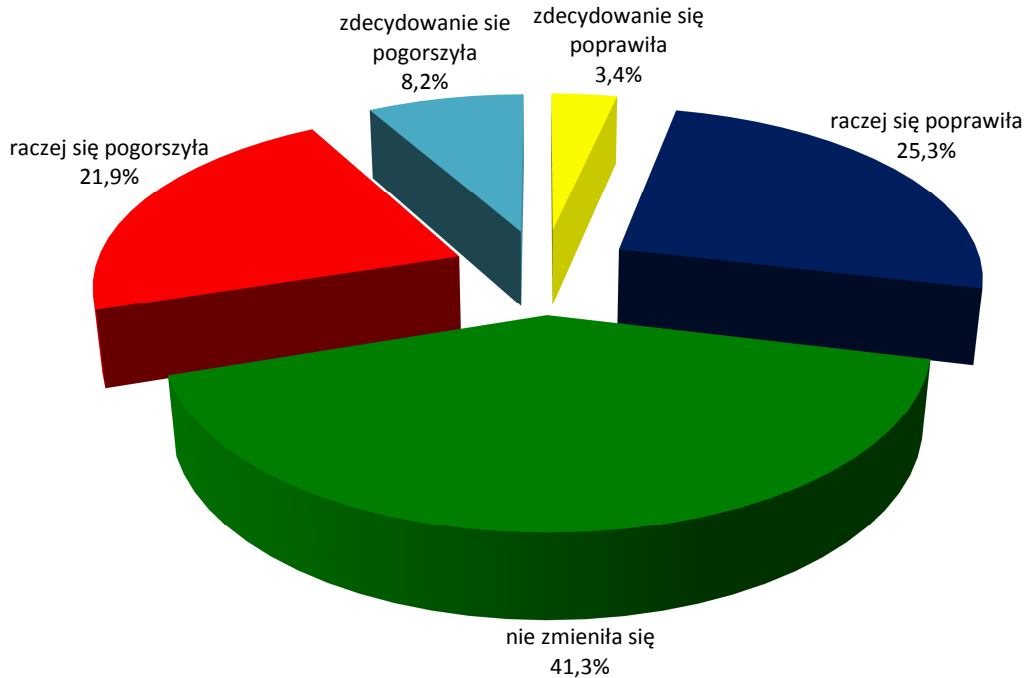
⁷¹ Por. np.: Anna Tarnawa, Paulina Zadura-Lichota (red.), Raport o stanie sektora małych i średnich przedsiębiorstw w Polsce w latach 2010-2011, Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości, Warszawa 2012, s.109; zob. także: Szymon Czarnik, Konrad Turek: Wykształcenie, praca, przedsiębiorczość Polaków; raport z badania ludności realizowanego w 2012 roku w ramach III edycji projektu Bilans Kapitału Ludzkiego, Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości, Warszawa 2012, s. 57

⁷² Por. np.: Anna Lemańska – Majdzik, Monika Sipa, Specyfika strategii konkurencyjnych małych przedsiębiorstw – wyniki badań własnych, Przedsiębiorstwo i Region nr 1, 2009, s. 62; 65.

⁷³ Por. Rafał Drozdowski, Piotr Matczak [red.], *Samozatrudnienie. Analiza wyników badań*; Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości, Warszawa 2004, s. 14. Z danych zawartych w zamieszczonej tam tabeli wynika, że w województwie łódzkim odsetek samozatrudnionych oceniających swoją sytuację „dobrze – firma ma środki na rozwój” wyniósł 32,3% - o 8,2 punktu proc. więcej niż w całej Polsce.

⁷⁴ Głównie zaś chodziło o to, aby sytuacja kontaktu z ankierem nie została zdefiniowana jako drażliwa bądź niekomfortowa. Zrezygnowaliśmy więc z pytania o wartość posiadanego kapitału, płynność finansową itp. w czasie rzeczywistym, w zamian koncentrując się na uchwyceniu subiektywnie pojmowanego kierunku zmian.

Wykres 16. Sytuacja ekonomiczna firm osób samozatrudnionych - zmiana w porównaniu do stanu sprzed roku. Udziały w procentach. (N=906)



Pomimo wciąż niewygasających w gospodarce globalnej objawów kryzysu finansowego, ogólna kondycja ekonomiczna firm samozatrudnieniowych jawi się w perspektywie ostatniego roku jako raczej stabilna. Ponad 41% respondentów nie zauważyło żadnych zmian swojej sytuacji – ani na lepsze, ani na gorsze; odsetki zaś tych, którzy dostrzegali poprawę bądź pogorszenie, praktycznie się zrównoważyły (łącznie 29% respondentów wskazywało poprawę, zaś 30% pogorszenie).

Niemniej jednak istotną cechą różnicującą uzyskane oceny kondycji ekonomicznej okazał się fakt zatrudniania bądź niezatrudniania pracowników najemnych przez badane firmy. I tak:

- ✓ **Poprawę sytuacji ekonomicznej**⁷⁵ zgłaszały częściej **przedsiębiorstwa zatrudniające pracowników** (39,9%) niż **przedsiębiorstwa niezatrudniające pracowników** (24,8%);
- ✓ Swą sytuację ekonomiczną jako **niezmienioną** określały częściej **przedsiębiorstwa niezatrudniające pracowników** (44,3%) niż **przedsiębiorstwa zatrudniające pracowników** (32,6%);
- ✓ **Pogorszenie sytuacji ekonomicznej** zgłaszały (nieco) częściej **przedsiębiorstwa niezatrudniające pracowników** (30,9%) niż **przedsiębiorstwa zatrudniające pracowników** (27,5%)

⁷⁵ Dla większej przejrzystości wywodu zsumowaliśmy odsetki respondentów, którzy dostarczyli odpowiedzi „zdecydowanie się poprawiła” i „raczej się poprawiła”.

Analizując zaś uzyskane odpowiedzi z punktu widzenia cech statutowych oraz socjodemograficznych właścicieli badanych firm, możemy zauważyć, że:

Poprawę sytuacji ekonomicznej zgłaszały najczęściej firmy:

- ✓ Z sekcji PKD „Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją” (80,0%⁷⁶) oraz „Informacja i komunikacja” (43,2%);
- ✓ Z podregionów: piotrkowskiego (32,7%) oraz łódzkiego (32,6%);
- ✓ Prowadzone przez mężczyzn (31,2%) częściej niż przez kobiety (24,3%);
- ✓ Prowadzone przez osoby młode; w wieku: 18-25 lat (40,0%⁷⁷) oraz 26-30 lat (39,3%);
- ✓ Prowadzone przez osoby z wykształceniem: wyższym (38,2%) oraz podstawowym bądź gimnazjalnym (36,4%⁷⁸);
- ✓ Prowadzone przez osoby ze stażem pracy: od 3 do 6 lat (40,1%) oraz poniżej 3 lat (39,2%);
- ✓ Prowadzone przez osoby motywowane do przejścia na samozatrudnienie: zauważeniem luki na rynku pracy (56,0%⁷⁹) oraz chęcią wykonywania pracy zgodnej z własnymi zainteresowaniami (40,9%);

Swą sytuację ekonomiczną jako niezmienną określały najczęściej firmy:

- ✓ Z sekcji PKD „Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych” (100,0%⁸⁰), „Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca” (81,8%⁸¹), „Działalność związana z obsługą rynku nieruchomości” (66,7%⁸²) oraz „Przetwórstwo przemysłowe” (56,8%);
- ✓ Z podregionów: sieradzkiego (47,1%) oraz piotrkowskiego (46,1%);
- ✓ Prowadzone przez kobiety (48,6%) częściej niż przez mężczyzn (37,0%);
- ✓ Prowadzone przez osoby; w wieku: 31-35 lat (46,4%) oraz 41-45 lat (44,5%);
- ✓ Prowadzone przez osoby z wykształceniem: średnim zawodowym bądź policealnym (51,2%);
- ✓ Prowadzone przez osoby nieposiadające stażu pracy przed podjęciem samozatrudnienia (97,5%);
- ✓ Prowadzone przez osoby motywowane do przejścia na samozatrudnienie: chęcią sprawdzenia się w roli przedsiębiorcy (57,6%) oraz nadzieją na wyższe zarobki (50,1%);

⁷⁶ Tym niemniej, całkowita liczebność podmiotów z tej sekcji PKD wynosiła w naszej próbie 5.

⁷⁷ Tym niemniej, całkowita liczebność respondentów z tej klasy wieku wynosiła w naszej próbie 15.

⁷⁸ Tym niemniej, całkowita liczebność respondentów z tej kategorii wykształcenia wynosiła w naszej próbie 11.

⁷⁹ Tym niemniej, całkowita liczebność respondentów uosabiających ten typ motywacji wynosiła w naszej próbie 25.

⁸⁰ Tym niemniej, całkowita liczebność podmiotów z tej sekcji PKD wynosiła w naszej próbie 1.

⁸¹ Tym niemniej, całkowita liczebność podmiotów z tej sekcji PKD wynosiła w naszej próbie 11.

⁸² Tym niemniej, całkowita liczebność podmiotów z tej sekcji PKD wynosiła w naszej próbie 9.

Pogorszenie zaś swej sytuacji ekonomicznej⁸³ zgłaszały najczęściej firmy:

- ✓ Z sekcji PKD: „Transport i gospodarka magazynowa” (57,1%⁸⁴) oraz „Budownictwo” (38,6%);
- ✓ Z podregionów: Miasto Łódź (33,1%) oraz łódzkiego (32,6%);
- ✓ Prowadzone przez mężczyzn (31,8%) częściej niż przez kobiety (27,0%);
- ✓ Prowadzone przez samozatrudnionych w wieku: 55-60 lat (50,0%⁸⁵) oraz 46-50 lat (47,9%);
- ✓ Prowadzone przez samozatrudnionych z wykształceniem: zasadniczym zawodowym (39,3%) oraz średnim ogólnym (36,4%);
- ✓ Prowadzone przez samozatrudnionych ze stażem powyżej 10 lat (41,3%) oraz od 6 do 10 lat (32,9%);
- ✓ Prowadzone przez samozatrudnionych motywowanych: niemożnością uzyskania zatrudnienia w inny sposób (38,2%) oraz chęcią zniwelowania obaw związanych z utratą pracy (28,8%)

Plany rozwojowe przedsiębiorstw osób samozatrudnionych

Przejdźmy teraz do omówienia planów inwestycyjnych badanych samozatrudnionych. Udział respondentów deklarujących zamiar poczynienia nakładów inwestycyjnych w ciągu najbliższych 12 miesięcy był w naszej próbie zdecydowanie (bo prawie trzykrotnie) mniejszy od udziału respondentów deklarujących brak takiego zamiaru. Wynik taki nie powinien dziwić: stanowi on potwierdzenie wielu formułowanych w literaturze przedmiotu tez i wniosków – zarówno tych odnoszących się stricte do zjawiska samozatrudnienia, jak i całościowo ujmujących zagadnienie funkcjonowania sektora małych i średnich przedsiębiorstw. To, co godne podkreślenia to fakt, że uzyskana w naszych badaniach wartość odsetka samozatrudnionych planujących inwestycje w ciągu najbliższego roku (26,7%) jest i tak stosunkowo wysoka w porównaniu, na przykład do wartości analogicznie zdefiniowanego wskaźnika uzyskanego w ogólnopolskich badaniach mikroprzedsiębiorstw przeprowadzonym przez Instytut Pracy i Spraw Socjalnych w 2012 r. (10,5%)⁸⁶. A trzeba dodatkowo pamiętać o tym, że skłonność do inwestowania wykazuje wyraźną tendencję do spadku wraz ze zmniejszającym się poziomem zatrudnienia w badanych

⁸³ Dla większej przejrzystości wyводу zsumowaliśmy odsetki respondentów, którzy dostarczyli odpowiedzi „zdecydowanie się pogorszyła” i „raczej się pogorszyła”.

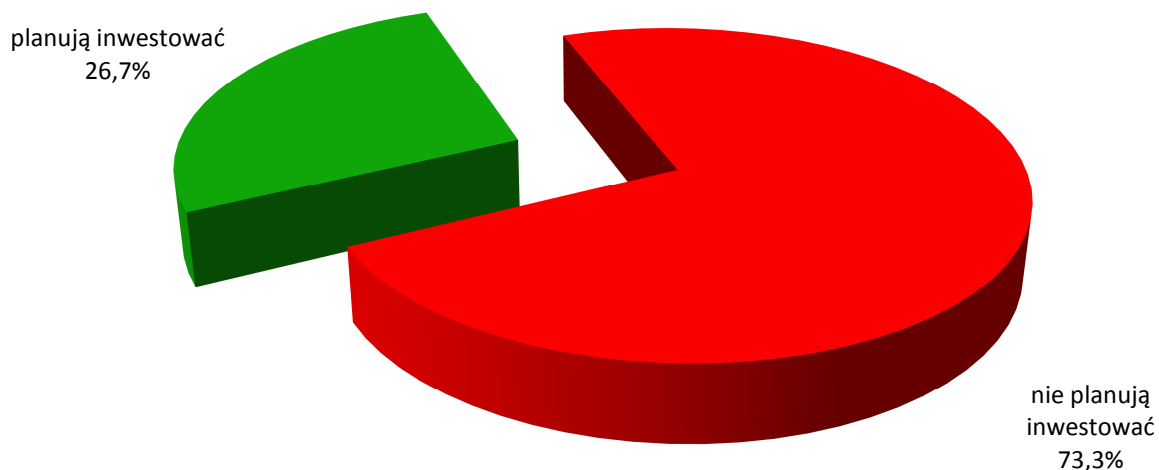
⁸⁴ Tym niemniej, całkowita liczebność podmiotów z tej sekcji PKD wynosiła w naszej próbie 28.

⁸⁵ Tym niemniej, całkowita liczebność respondentów z tej klasy wieku wynosiła w naszej próbie 28.

⁸⁶ Iwona Kukulak – Dolata, Halina Sobocka – Szczapa, *Synteza wyników badania mikropodmiotów w Polsce*, Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, Warszawa 2013, s. 99.

przedsiębiorstwach⁸⁷, co czyni podmioty osób samozatrudnionych kategorią w tym rozumieniu szczególną.

Wykres 17. Plany inwestycyjne firm osób samozatrudnionych w perspektywie najbliższych 12 miesięcy. Udziały w procentach. (N=906)



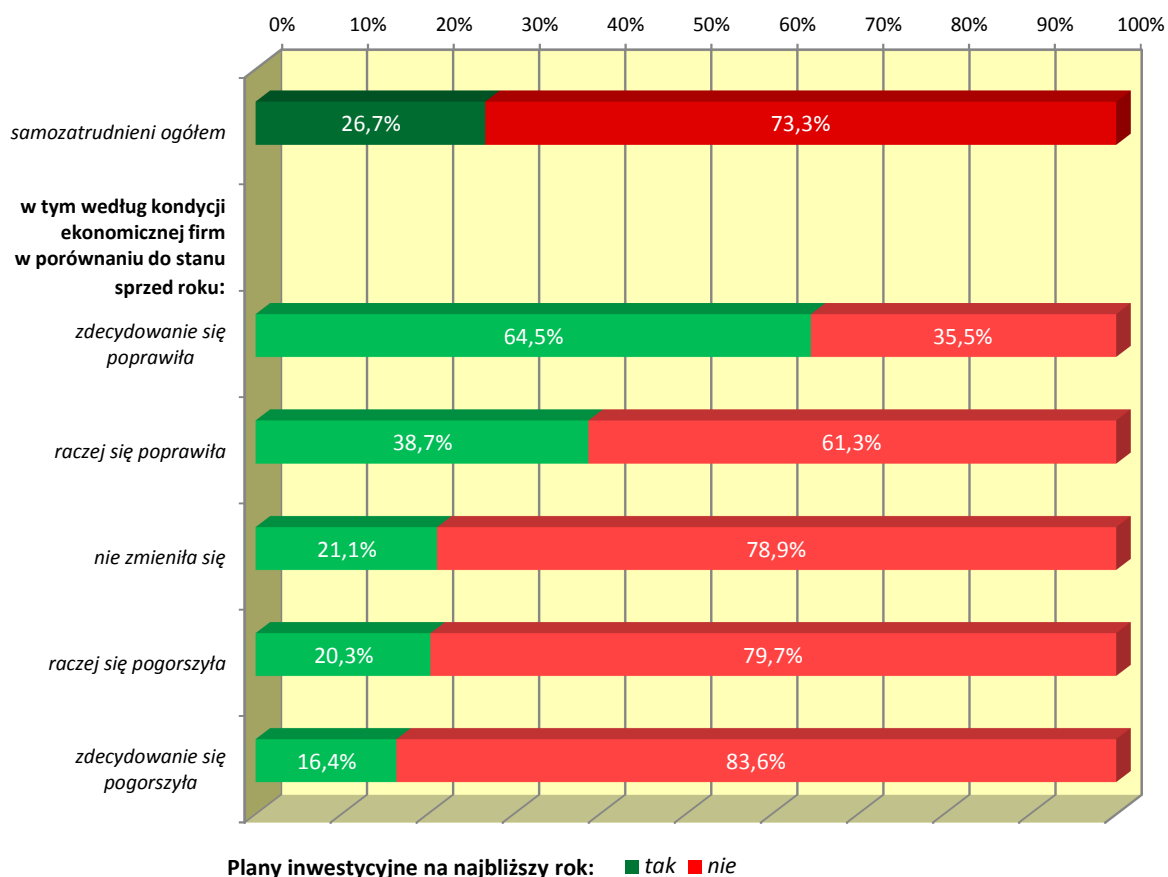
Skłonność przedsiębiorstw do planowania inwestycji w przyszłości zależy w oczywisty sposób od ich kondycji ekonomicznej. Związek ten wykrywany był wielokrotnie w różnych wcześniejszych analizach⁸⁸. W świetle wyników naszych badań miał on postać całkowitej korelacji rang: ***im bardziej optymistycznie respondenci oceniali zmiany kondycji ekonomicznej swoich firm, tym częściej też deklarowali zamiar dokonywania nakładów inwestycyjnych w ciągu najbliższego roku.*** Zbieżność tę doskonale widać na wykresie 18.

Inną cechą badanych firm samozatrudnieniowych w oczywisty sposób różnicującą skłonność do formułowania planów inwestycyjnych jest fakt zatrudniania bądź niezatrudniania pracowników. Wyniki naszych badań pokazały, że plany takie miało 43,7% podmiotów zatrudniających pracowników oraz tylko 20,7% podmiotów, które pracowników nie zatrudniały. Porównując te dane z omówionymi wcześniej, a dotyczącymi deklarowanego kierunku zmian kondycji ekonomicznej badanych przedsiębiorstw, możemy uznać za w pełni uzasadnione przypuszczenie, iż to przede wszystkim ***firmy samozatrudnieniowe zatrudniające pracowników jawią się jako te rzeczywiście nastawione na rozwój, zaś ich właściciele – jako najlepiej przystający do modelu klasycznego przedsiębiorcy.***

⁸⁷ Por. np. *Gospodarowanie zasobami pracy w małych i średnich przedsiębiorstwach. Wyniki badań w województwie łódzkim*; Regionalne Obserwatorium Rynku Pracy w Łodzi, Łódź, 2012, s. 30.

⁸⁸ Por. np.: Iwona Kukulak – Dolata, Halina Sobocka – Szczapa, op. cit., s. 100-101; *Gospodarowanie zasobami pracy...*, op. cit., s. 31.

Wykres 18. Sytuacja ekonomiczna firm samozatrudnieniowych w porównaniu do stanu sprzed roku a plany inwestycyjne samozatrudnionych.
Procentowe rozkłady odpowiedzi.
(N=906)



Oczywiście na skłonność badanych podmiotów do planowania inwestycji wpływał również w istotny statystycznie sposób szereg innych cech. Analiza rozkładów uzyskanych od naszych respondentów deklaracji według tych cech pozwala nam sumarycznie wnioskować, że inwestycje planowały najczęściej firmy:

- ✓ Z sekcji PKD: „Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych” (100,0%⁸⁹) oraz „Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi” (45,0%⁹⁰);
- ✓ Z podregionów: łódzkiego (27,8%) oraz piotrkowskiego (22,5%);
- ✓ Prowadzone przez mężczyzn (25,4%) częściej niż przez kobiety (19,5%);
- ✓ Prowadzone przez samozatrudnionych w wieku: 26-30 lat (29,4%) oraz 36-40 lat (28,9%);
- ✓ Prowadzone przez samozatrudnionych z wykształceniem: podstawowym bądź gimnazjalnym (33,3%⁹¹ - ale N=12) oraz wyższym (30,5%);

⁸⁹ Tym niemniej, całkowita liczebność podmiotów z tej sekcji PKD wynosiła w naszej próbie 28.

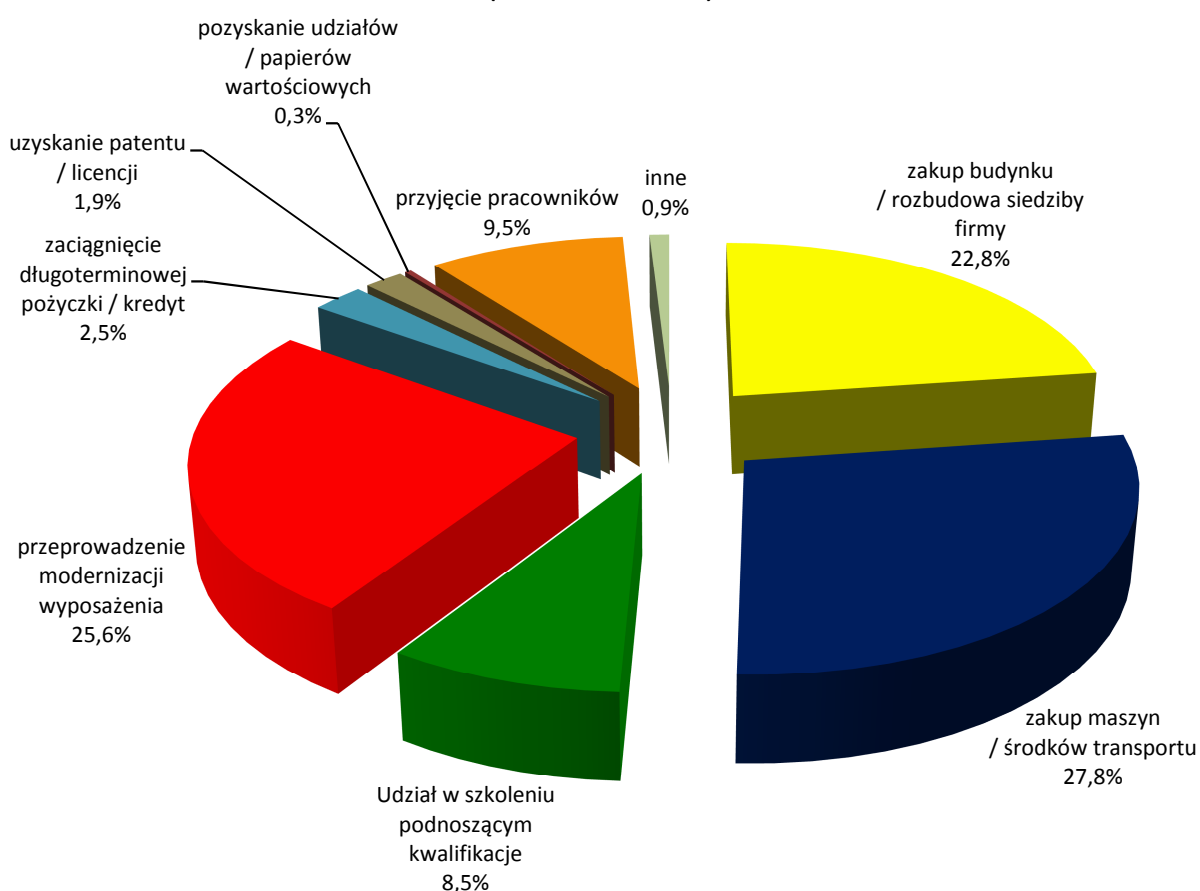
⁹⁰ Tym niemniej, całkowita liczebność podmiotów z tej sekcji PKD wynosiła w naszej próbie 20.

⁹¹ Tym niemniej, całkowita liczebność podmiotów z tej kategorii wykształcenia wynosiła w naszej próbie 12.

- ✓ Prowadzone przez samozatrudnionych ze stażem poniżej 3 lat (29,6%) oraz od 6 do 10 lat (28,9%);
- ✓ Prowadzone przez samozatrudnionych motywowanych: chęcią pracy zgodną z zainteresowaniami (29,8%) oraz chęcią zniwelowania obaw związanych z utratą pracy (26,8%).

Tych spośród badanych samozatrudnionych, którzy zgłosili zamiar inwestowania w ciągu nadchodzącego roku, prosiliśmy o doprecyzowanie, czego inwestycje te będą dotyczyły. Rozkład uzyskanych odpowiedzi⁹² ilustruje wykres 19.

**Wykres 19. Planowane kierunki inwestowania.
Udziały procentowe w ogólnej liczbie wskazań.
(Liczba wskazań = 316)**



Zamierzenia inwestycyjne badanych podmiotów gospodarczych koncentrują się tedy przede wszystkim na środkach trwałych; głównie tych o charakterze materialnym. Widać to dobitnie na przykładzie trzech najliczniej reprezentowanych kategorii wskazań (zakup maszyn bądź środków transportu; przeprowadzenie modernizacji wyposażenia oraz zakup budynku bądź rozbudowa siedziby firmy – razem wzięte kategorie te pokrywają ponad ¾ ogółu uzyskanych wskazań). Wart uwagi jest także odsetek wskazań oddanych na „przyjęcie pracowników” (9,5%), ponieważ może on być potraktowany jako wskaźnik tendencji prorozwojowych w

⁹² Respondenci mogli wskazać dowolną ilość wariantów odpowiedzi.

badanej populacji przedsiębiorstw. Jednak przy wszelkich projekcjach w tym zakresie należy także brać pod uwagę fakt, że w omawianym pytaniu operujemy liczbą wskazań (równą 316) jako podstawą opocentowania; liczba zaś respondentów, którzy udzielili na to pytanie odpowiedzi, była równa 230 – było to zatem niewiele więcej niż 2% badanej próby. Poza tym, tradycyjnie już w kontekście tego typu badań, odnotować możemy marginalne odsetki wskazań na inwestycje w składniki majątku obrotowego, takie jak pożyczki długoterminowe (2,5% wskazań) oraz papiery wartościowe (0,3% wskazań).

O ewentualne plany rozwojowe swoich firm pytaliśmy także osoby samozatrudnione uczestniczące w prowadzonych w ramach naszych badań wywiadach grupowych zogniskowanych. Wśród uzyskanych wypowiedzi zdecydowanie przeważały te ostrożne; często prezentowane też były opinie uzasadniające przyjmowanie postaw wstrzemięźliwych. **Pytani o długofalowe cele swoich firm, respondenci najczęściej odwoływali się do prostej „strategii przetrwania”.** Tylko jeden z badanych (na dwie grupy focusowe) wyraźnie deklarował plany inwestycyjne, a ich realizację wiązał ze zmianą lokalizacji firmy, poszerzeniem swojej oferty, a także zatrudnieniem pracownika. Inny z kolei przyznał, że bierze pod uwagę możliwość poszerzenia obecnego zakresu swojej działalności; trudno mu było jednak określić, kiedy miałyby to konkretnie nastąpić:

„(...) W dużej mierze należy dostosować w moim przypadku asortyment do tego, na co jest zapotrzebowanie na rynku. Moje początkowe założenia zaczęły już odchodzić w kąt i niestety muszę podporządkować się panującym prawom i zapotrzebowaniu klientów. Mam nadzieję, że to co w tej chwili próbuję robić, będzie miało rację bytu”.

[uczestnik FGI z samozatrudnionymi]

Tym niemniej, **jako najbardziej ryzykowne posunięcie, na jakie osoba samozatrudniona może się w obecnych warunkach zdobyć, większość dyskutantów wskazała zatrudnienie pracowników.** Obecna sytuacja gospodarcza, a przede wszystkim nadmierny poziom fiskalizmu państwa, podejmowaniu tego rodzaju decyzji wybitnie nie sprzyja. Zwiększenie zatrudnienia staje się zatem możliwe w praktyce tylko wówczas, gdy przedsiębiorca dostanie na ten cel dotację z urzędu pracy.

„Zatrudnienie nie wchodzi w grę. Jest ciężko. W żadnym wypadku. Rozszerzyć ewentualnie, przy czym koniunktura na rynku musiałaby być dużo lepsza. Natomiast zatrudnienie absolutnie, bo jeśli ledwo wyrabia się na opłaty, to trudno myśleć o zatrudnieniu kogokolwiek”.

[uczestnik FGI z samozatrudnionymi]

Ze względu na wyraźnie artykułowany podczas wywiadów sceptycyzm wobec możliwości dynamicznego rozwoju mikrofirm, jedno z kolejnych pytań skierowane zostało wyłącznie do tych uczestników dyskusji, którzy nadal prowadzili działalność gospodarczą. Zapytano ich o

to, jakie cechy powinna posiadać praca etatowa, na rzecz której opłacałoby im się zrezygnować z prowadzenia własnej działalności. Wśród wyróżnianych w odpowiedzi atrybutów, cztery akcentowane były zdecydowanie najsilniej. A więc, taka korzystna, warta poważnego rozważenia oferta, musiałaby dotyczyć pracy: 1) stabilnej; 2) świadczonej na mocy umowy o pracę; 3) gwarantującej odpowiednio wysokie zarobki; 4) nieodległej od miejsca zamieszkania, np.:

„(...) zdecydowałabym się. Przy czym oferta musiałaby spełniać naprawdę sporo różnych warunków. Na tę chwilę na pewno pół etatu, na pewno blisko domu, na pewno umowa stała, handel na pewno. Branża nie jest istotna”.

[uczestniczka FGI z samozatrudnionymi]

W miarę jednak pogłębiania omawianego tematu, coraz więcej badanych skłaniało się do zdania, że nawet, gdyby udało im się znaleźć taką hipotetycznie idealną pracę, to konieczność rezygnacji z własnej działalności gospodarczej byłaby dla nich trudna do zaakceptowania. Wysiłek włożony w założenie i rozwinięcie firmy spowodował, jak się wydaje, że wrosła ona w ich tożsamość, stając się namacalną częścią koncepcji własnego „ja”. Równocześnie, niektórzy spośród respondentów prezentowali opinie wręcz kwestionujące możliwość wypracowania odpowiednich relacji z pracodawcą w sytuacji podjęcia „klasycznego” zatrudnienia. Doświadczenie biznesowe osoby samozatrudnionej – w tym znajomość prawnych uwarunkowań funkcjonowania przedsiębiorstwa oraz pracowników w jego ramach – zapewnia (zbyt) silną pozycję przetargową w sytuacjach negocjacyjnych z potencjalnym pracodawcą. Ten ostatni zwykle zdaje sobie z tego sprawę i dlatego jest wielce prawdopodobnym, że zdecyduje się raczej na przyjęcie osoby, której zawodowa biografia nie obejmuje etapu prowadzenia własnej firmy. Tym samym, bagaż wiedzy i doświadczeń wyniesionych z pracy „na swoim” paradoksalnie może utrudniać bądź wręcz zamykać drogę do podjęcia pracy najemnej:

„Osoby, które są po działalności są potencjalnym zagrożeniem dla pracodawców i oni nas tak odbierają. Znamy przepisy, bo prowadząc swoją działalność musimy znać i wchodzić na teren przyszłego pracodawcy, on nie jest w stanie nas zakreślić. Oni bardzo dobrze o tym wiedzą”.

[uczestniczka FGI z samozatrudnionymi]

UWAGI PODSUMOWUJĄCE

Wszelkie wnioski, jakie przedstawimy w ramach dokonanej tu reasumpcji, nie powinny – wedle naszych szczerych intencji – przysłaniać generalnie pozytywnego obrazu samozatrudnienia jako zjawiska ekonomicznego oraz socjologicznego. Każdy zdrowo funkcjonujący organizm społeczny utrzymuje się i rozwija między innymi dzięki wkładowi jednostek kreatywnych i przedsiębiorczych. Różne przejawy takiego wkładu winny być doceniane i w miarę możliwości wzmacniane – dla zachęcenia samych inicjatorów do utrzymania oraz powiększania zakresu swej partycypacji; a także jako pozytywny przykład dla innych, potencjalnie zdolnych pójść w ich ślady.

Według danych Eurostatu, wartość odsetka osób pracujących na własny rachunek wśród ogółu pracujących sytuuje Polskę w ścisłej czołówce europejskiej. Jak jednak pokazują wyniki bardziej szczegółowych analiz, stan taki nie może być traktowany całkiem jako bonus wynikający z ponadprzeciętnej reprezentacji osób wybitnie przedsiębiorczych. Jest raczej wyrazem palącej konieczności: w kraju, gdzie udział średnich i dużych podmiotów gospodarczych w generalnej strukturze zatrudnienia oscyluje wokół 1%, osobom chcącym pracować pozostaje na ogół albo szukać zatrudnienia w firmach małych bądź mikro, albo podjąć decyzję o wzięciu sprawy we własne ręce. W tym aspekcie, zakres zjawiska samozatrudnienia należy więc rozumieć jako prostą pochodną matematycznego rozkładu szans na znalezienie się w specyficznym segmencie wspomnianej struktury.

Chociaż talenty przedsiębiorcze, młodzieńczy zapał i pewien życiowy idealizm zdają się w powszechnej świadomości uchodzić za główne czynniki sukcesu we własnym biznesie, analizy empiryczne pokazują, że nie do końca tak jest. Badani przez nas samozatrudnieni to przede wszystkim osoby mające już pewne doświadczenie; zarówno życiowe, jak i zawodowe. Najczęściej mieścili się w przedziale wieku między trzydziestym a czterdziestym rokiem życia (prawie połowa respondentów) i posiadali staż pracy większy niż 10 lat (niemal 1/3 respondentów). Ważnym jest jednak, by pamiętać, że osoby ze starszych roczników oraz z najdłuższym stażem pracy także wyraźnie częściej niż osoby młodsze i mniej doświadczone przechodziły na samozatrudnienie wskutek działania motywacji negatywnej; na ogół z powodu braku możliwości uzyskania pracy w inny sposób.

Brak doświadczenia zawodowego daje się niekiedy skompensować odpowiednio wysokim poziomem wykształcenia. Wskazuje na to fakt, że spośród osób młodych, przed 30 rokiem życia, decydujących się podjąć pracę na własny rachunek, połowę stanowili absolwenci studiów wyższych. Nadto, wraz ze wzrostem poziomu wykształcenia rosła też skłonność do zatrudniania pracowników⁹³ – a więc do przyjmowania modelu prowadzenia działalności

⁹³ Należy jednak pamiętać, że do naszego badania kwalifikowały się jedynie firmy niezatrudniające pracowników lub zatrudniające jednego pracownika. Ich udział w próbie wynosił odpowiednio

gospodarczej charakteryzującego klasycznych przedsiębiorców. W grupie samozatrudnionych, którzy deklarowali zatrudnianie pracowników, ponad połowa posiadała wykształcenie wyższe, kolejna zaś ćwiartka wykształcenie policealne bądź średnie zawodowe.

Założenie własnej firmy nie stanowi obecnie w Polsce wielkiego kłopotu. Pogląd ten reprezentowali zarówno badani samozatrudnieni, jak i pracownicy instytucji wspierających przedsiębiorczość w regionie łódzkim. Zdaniem jednak respondentów z tej ostatniej grupy, tylko niewielka część osób decydujących się na własną działalność gospodarczą posiada elementarną wiedzę o prawidłach funkcjonowania rynku – zarówno w wymiarze globalnym, jak i w poszczególnych, wybranych przez siebie branżach. Skutkuje to tym, że nawet otwierając swoją firmę, nie są w stanie utrzymać jej przez dłuższy okres. Skala problemu jest niepokojąco duża. Jeden z respondentów, przytaczając dane zgromadzone przez swoją instytucję wykazał, że ok. 15% firm zamyka się po 12 miesiącach (czyli po upływie okresu, w którym ich właściciele zobowiązali się utrzymać działalność wnioskując o przyznanie dotacji), natomiast jedynie 25% ma rzeczywiste szanse na osiągnięcie sukcesu. Jakie działania powinny więc zostać podjęte przez sektor instytucji, aby te niekorzystne proporcje próbować zmienić? Zdaniem badanych pracowników tego sektora, należałoby zacząć od poprawy jakości szkoleń towarzyszących udzielaniu dotacji na rozpoczęcie działalności gospodarczej, a także zróżnicować wysokość dotacji ze względu na rodzaj podejmowanej działalności (więcej, generalnie, dla firm produkcyjnych, mniej dla usługowych). Istotnym krokiem byłoby także uproszczenie procedur: konieczność skoncentrowania się na formalnej stronie realizacji projektów dla osób samozatrudnionych znacznie bowiem ogranicza czas i środki potrzebne instytucjom na indywidualną pracę z tymi osobami.

Co jednak najbardziej przyciąga mieszkańców województwa łódzkiego do podejmowania samozatrudnienia? Jak pokazały nasze badania, decydują przede wszystkim względy ekonomiczne - nadzieja na wyższe zarobki oraz nadzieja na poprawę swojej sytuacji ekonomicznej. Nieco mniejszy wpływ miały względy psychologiczne, takie jak chęć bycia niezależnym zawodowo. Z drugiej wszakże strony, to czynniki natury psychologicznej względnie świadomościowej, takie jak poczucie większej niezależności, możliwość samorealizacji, satysfakcja z wykonywanej pracy czy odczucie wyższego prestiżu społecznego niż w przypadku świadczenia pracy najemnej, były przez naszych respondentów najczęściej wskazywane jako oczywiste profity wynikające z prowadzenia własnej działalności gospodarczej.

Praca na swoim to jednak także źródło oczywistych strat. Do tych najbardziej odczuwanych należała, zdaniem naszych respondentów, przede wszystkim konieczność opłacania wysokich składek ZUS oraz duże obciążenie pracą. Kategoryzacja wskazywanych strat ze względu na ich domniemane źródła daje natomiast podstawy do sformułowania tezy, iż badani postrzegają większość doświadczanych przez siebie niedogodności jako wynik działalności instytucji państwa.

Żadna w założeniu obiektywna opinia na temat roli samozatrudnienia w gospodarce narodowej nie może zaniedbywać faktu, że osoby podejmujące ten rodzaj aktywności ekonomicznej w zdecydowanej większości nie postrzegają siebie jako przedsiębiorców sensu stricto. Nie nastawiają się na rozwój rozumiany w kategoriach koncentracji kapitału, zwiększania zatrudnienia czy ekspansji na rynku. Potwierdzają to wyniki naszych badań, w których wprawdzie 70% respondentów określiło swoją aktualną kondycję ekonomiczną jako taką samą bądź lepszą niż przed rokiem, lecz jedynie 27% planowało poczynienie inwestycji w ciągu następnego roku. Dodać tu należy, iż posiadanie planów inwestycyjnych deklarowały dwa razy częściej te podmioty, które zatrudniały pracowników niż te podmioty, które pracowników nie zatrudniały.

Jak zatem należy ogólnie potraktować zjawisko samozatrudnienia w Polsce, czy też konkretnie – w regionie łódzkim? Zarówno liczebność, jak i struktura zbiorowości osób samozatrudnionych pod względem istotnych cech socjodemograficznych i statusowych, a także przekrój reprezentowanych w jej obrębie postaw i motywów, jest w oczywistym stopniu „produktem” zastanej sytuacji społecznej i gospodarczej. W naszym przypadku, ową sytuację charakteryzuje wyraźny dysonans pomiędzy wektorami oddziaływania czynników społecznych, takich jak masowa transmisja ekspansywnych, hedonistycznych wzorców konsumpcji – a czynników ekonomicznych, takich jak relatywnie niski poziom płac realnych, znaczne natężenie zjawiska bezrobocia, niepewność utrzymania zatrudnienia w sektorze prywatnym itd. Ślady konfliktu tych sprzecznych tendencji wyśledzić można w wynikach naszych badań. Widoczne są na przykład pod postacią wyraźnej dominacji motywów ekonomicznych przy podejmowaniu decyzji zarówno o przejściu na samozatrudnienie, jak i (w przypadku podmiotów już niedziałających) o jego zakończeniu⁹⁴. Ujawniają się także w analizie deklarowanych przez respondentów strat z samozatrudnienia, wśród których największy odsetek – prawie trzecią część wskazań – pokryła kategoria związana z kosztami finansowymi: „wysokie składki ZUS”.

Nawiasem mówiąc, zaliczanie motywów ekonomicznych w poczet czynników przyciągających do zakładania własnej działalności gospodarczej, jak to konsekwentnie czyniliśmy w ramach tego studium, winno być rozpatrywane jako posunięcie z gruntu arbitralne. Trzeba bowiem brać pod uwagę fakt – potwierdzany zresztą w badaniach focusowych – że przynajmniej niektóre spośród osób powołujących się na motyw uzyskiwania większych zarobków nie mogły po prostu liczyć w swej poprzedniej pracy na otrzymywanie satysfakcjonującego wynagrodzenia. Wynikająca stąd frustracja w istocie „wypchnęła” te osoby do samozatrudnienia; było więc ono dla nich swoistą „ucieczką do przodu”. Zauważmy też, że co dziesiąty badany deklarował podjęcie samozatrudnienia pod wpływem czynników jednoznacznie „wypychających”, takich jak niemożność uzyskania zatrudnienia w inny sposób oraz chęć zniwelowania obaw związanych z niespodziewaną utratą pracy. Pozwala

⁹⁴ Dla pierwszej wymienionej grupy badanych motywami tymi były: nadzieja na wyższe zarobki oraz nadzieja na poprawę swojej sytuacji ekonomicznej, dla grupy drugiej – wzrost kosztów prowadzenia działalności gospodarczej oraz zła kondycja finansowa firmy.

nam to przypuszczać, że obecne rozmiary samozatrudnienia są, przynajmniej w pewnym zakresie, wynikiem konieczności. Gdyby sytuacja gospodarcza w regionie, a w ślad za nią warunki pracy oferowane przez istniejące przedsiębiorstwa, w widoczny sposób się poprawiły, zauważalna część jego zasobu zasiliłaby na powrót szeregi pracowników najemnych.

BIBLIOGRAFIA

Aktywność ekonomiczna ludności Polski, Informacje i opracowania statystyczne, GUS, Warszawa; roczniki: 2007-2013

Bilans Kapitału ludzkiego w Polsce. Najważniejsze wyniki drugiej edycji badań zrealizowanej w 2011 roku, Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości, Warszawa 2012

Marek Bednarski (red.), *Praca na własny rachunek. Szanse i perspektywy samozatrudnienia – studium przypadku województwa mazowieckiego*, ORGMASZ i IPISS, Warszawa 2007, s. 13;
M. Bednarski, Ł. Sienkiewicz, *Polish small and medium enterprises*, IPISS, Warszawa 2006

David G. Blanchflower, *Self – Employment in OECD Countries*, Nber Working Paper Series, National Bureau of Economic Research, 2000

Janusz Czapiński, Tomasz Panek (red), *Diagnoza społeczna 2011. Warunki i jakość życia Polaków*, Warszawa 2012

Szymon Czarnik, Konrad Turek: *Wykształcenie, praca, przedsiębiorczość Polaków*; raport z badania ludności realizowanego w 2012 roku w ramach III edycji projektu Bilans Kapitału Ludzkiego, Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości, Warszawa 2012

Rafał Drozdowski, Piotr Matczak [red.], *Samozatrudnienie. Analiza wyników badań*; Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości, Warszawa 2004

Tomasz Duraj, *Prawna perspektywa pracy na własny rachunek*, [w:] *Praca na własny rachunek. Determinanty i implikacje*, [red.] Elżbieta Kryńska, IPISS, Warszawa, 2007

Gospodarowanie zasobami pracy w małych i średnich przedsiębiorstwach. Wyniki badań w województwie łódzkim; Regionalne Obserwatorium Rynku Pracy w Łodzi, Łódź, 2012

Dariusz Jarosz, Maria Pastor, *Afera mięsna. Fakty konteksty*, Centrum Edukacji Europejskiej, Toruń 2004

Paweł Kaczorowski, *Samozatrudnienie jako forma rozwoju przedsiębiorczości w województwie łódzkim – ocena dotychczasowego stanu, bariery i perspektywy*, [w:] Eugeniusz Kwiatkowski [red.], *Popytowe i podażowe aspekty rozwoju kapitału ludzkiego w regionie łódzkim*, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź 2012, s. 236

Leszek Kołakowski, *Główne nurty marksizmu*; cz. I: Powstanie; Warszawa 1989

Iwona Kukulak – Dolata, Halina Sobocka – Szczapa, *Synteza wyników badania mikropodmiotów w Polsce*, Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, Warszawa 2013

Anna Lemańska – Majdzik, *Rola osoby przedsiębiorcy w rozwoju przedsiębiorczości indywidualnej*, [w:] Problemy ekonomii i polityki gospodarczej, red. Grażyna Maniak, Szczecin 2008

Anna Lemańska – Majdzik, Monika Sipa: *Specyfika strategii konkurencyjnych małych przedsiębiorstw – wyniki badań własnych*, Przedsiębiorstwo i Region nr 1, 2009

Anna Machnikowska, *Obywatel jako posiadacz*, w: Państwowe czyli niczyje. Własność w PRL; dodatek specjalny Tygodnika Powszechnego, nr 24, 12 czerwca 2011 Prywaciarze 1945 – 1989; praca zbiorowa, Ośrodek KARTA, wyd. III, Warszawa 2006

Krzysztof Madej: *Przestępcy mimo woli*; [w:] Państwowe czyli niczyje. Własność w PRL; dodatek specjalny Tygodnika Powszechnego, nr 24, 12 czerwca 2011

Karol Marks, *Kapitał - Krytyka ekonomii politycznej*; Tom pierwszy - Księga I; Książka i Wiedza, Warszawa 1951

Karol Marks, *Praca najemna i kapitał*, [w:] Karol Marks, Fryderyk Engels; Dzieła wybrane; Tom pierwszy; Warszawa 1960

Robert K. Merton, *Teoria socjologiczna i struktura społeczna*, PWN, Warszawa 1982

Roman Milewski (red.), „*Elementarne zagadnienia ekonomii*”, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 1994

Praca na własny rachunek. Szanse i perspektywy samozatrudnienia – studium przypadku województwa mazowieckiego, [red.] M. Bednarski, ORGMASZ i IPISS, Warszawa 2007

Raport o stanie sektora małych i średnich przedsiębiorstw w Polsce w latach 2002 – 2003, PARP, Warszawa 2004

Stereotyp Polaka i Europejczyka, komunikat z badań, Centrum Badania Opinii Społecznej, Warszawa, marzec 2011

Barbara Szacka, *Wprowadzenie do socjologii*; Warszawa 2008

Jacek Szmata, *Małe struktury społeczne*; PWN, Warszawa 2007

Anna Tarnawa (red.), *Raport o stanie sektora MSP w latach 2009–2011*, PARP, Warszawa 2011

Anna Tarnawa, Paulina Zadura-Lichota (red.), *Raport o stanie sektora małych i średnich przedsiębiorstw w Polsce w latach 2010-2011*, Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości, Warszawa 2012

Dorota Węclawska, *Charakterystyka przedsiębiorców w Polsce na podstawie danych BAEL i BKL*, [w:] Anna Tarnawa, Paulina Zadura-Lichota (red.), Raport o stanie sektora małych i

średnich przedsiębiorstw w Polsce w latach 2010-2011, Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości, Warszawa 2012

Andrzej Zawistowski, *O komunistycznym Janosiku, czyli jak PRL zabierał jednym i nie dawał drugim*, [w:] Państwowe czyli niczyje. Własność w PRL; dodatek specjalny Tygodnika Powszechnego, nr 24, 12 czerwca 2011

Rafał A. Ziemkiewicz, *Polactwo*, Lublin 2010

Philip Zimbardo, *Psychologia i życie*, PWN, Warszawa 1999

Źródła internetowe:

Eurostat:

<http://epp.eurostat.ec.europa.eu>

Główny Urząd Statystyczny:

<http://www.stat.gov.pl>

Marxists Internet Archive:

<http://www.marxists.org>

Money.pl:

<http://www.money.pl>

Muzeum Historii Polski:

<http://www.muzhp.pl>

„Celem głównym recenzowanego opracowania jest dostarczenie informacji dotyczących zjawiska samozatrudnienia w województwie łódzkim (...).

Założony cel badawczy ma duże znaczenie poznawcze i aplikacyjne. Na uwagę zasługuje interesująca koncepcja rozwiązania podjętego problemu badawczego, odzwierciedlona w strukturze raportu. Układ i tytuły poszczególnych części wskazują, że Autorzy starali się wypełnić możliwie całą złożoną, wielowątkową przestrzeń problemową ujętą w celu głównym i celach szczegółowych prowadzonej eksploracji. Zastosowane metody badawcze są w pełni uzasadnione.”

dr Iwona Kukulak Dolata

[z recenzji raportu: *„Wyzwanie, szansa, czy... konieczność? Społeczne i ekonomiczne aspekty samozatrudnienia w województwie łódzkim.”*]