

1 Samozatrudnienie jako kategoria rynku pracy

1.1. Przemiany społeczno-ekonomiczne kształtujące współczesny rynek pracy

Na przełomie XX i XXI w. rynek pracy, który jest integralną częścią gospodarki każdego kraju, podlegał dynamicznym zmianom [Skrzek-Lubasińska, 2019, s. 26]. Były one wynikiem po części trendów widocznych również w innych sektorach współczesnej gospodarki, takich jak globalizacja oraz postęp technologiczny, zwłaszcza w obszarze komunikacji, a po części wzrostu znaczenia kapitału intelektualnego [Dach, 2008, s. 250]. Część z tych zmian stanowiła również efekt tendencji demograficznych i społecznych, które zawsze wywierają wpływ na relacje na rynku pracy. W literaturze można znaleźć następujący podział czynników mających na niego wpływ [Grycuk, 2013, s. 10]:

- ▶ czynniki ekonomiczne, powiązane ze zjawiskami gospodarczymi towarzyszącymi globalizacji;
- ▶ czynniki technologiczne, będące wynikiem postępu technologicznego i upowszechniania się różnego rodzaju innowacji;
- ▶ czynniki demograficzne i społeczne.

Przejawem globalizacji w gospodarkach zarówno rozwiniętych, jak i rozwijających się jest wzrost współzależności między krajami. Jest on wynikiem upowszechnienia się handlu transgranicznego nie tylko towarami, ale także usługami oraz swobody przepływu kapitałów [Shangquan, 2000, s. 1–2]. Wzrost skali i intensywności powiązań międzynarodowych bywa utożsamiany z częściowym likwidowaniem krajowych struktur rynkowych i instytucjonalnych na rzecz rozwiązań globalnych [Pries, Seelinger, 2013, s. 27]. Jest to zjawisko obserwowane również na rynku pracy, na którym następuje coraz głębszy, międzynarodowy

podział pracy. Ma on dwa wymiary. Pierwszym z nich jest nasilenie się migracji międzynarodowych w związku z ułatwieniami w swobodnym przemieszczaniu się osób. Ich skutkiem jest odpływ najbardziej przedsiębiorczych, kreatywnych, najlepiej wykształconych pracowników z lokalnych, krajowych rynków pracy [Dach, 2008, s. 251]. Drugi wymiar to międzynarodowa integracja produkcji związana z rozbudowywaniem łańcuchów wartości i przenoszeniem elementów procesów produkcyjnych do krajów o niższych kosztach pracy [Rudny, 2013, s. 414–415].

Zjawiskami nieodłącznie towarzyszącymi globalizacji są outsourcing i offshoring. W literaturze są one definiowane jako rodzaje strategii zarządczych, polegających na zleceniu wyodrębnionych funkcji realizowanych w przedsiębiorstwie, a nie będących jego podstawową działalnością – zewnętrznym dostawcom, zarówno krajowym (outsourcing), jak i zagranicznym (offshoring) [Ishizaka i in., 2019, s. 4187–4193]. Skutki dla rynku pracy coraz częstszego wykorzystywania przez przedsiębiorstwa outsourcingu i offshoringu polegają m.in. na [Coe, 2010, s. 143–144]:

- ▶ upowszechnieniu się zadaniowego podejścia do pracy zlecanej do wykonania pracownikom lub zewnętrznym podmiotom;
- ▶ zmianie strategii zarządzania nie tylko w przedsiębiorstwach produkcyjnych, ale również w firmach usługowych, co poszerza zakres prac, które mogą być wyprowadzone poza firmę;
- ▶ zmianie charakteru relacji między pracodawcą i pracobiorcą, powodującej wzrost niepewności i obniżenie bezpieczeństwa socjalnego pracowników (zleceniobiorców).

Wśród czynników o charakterze ekonomicznym, które kształtują współczesny rynek pracy, należy również wskazać na **zmiany strukturalne** w gospodarkach, polegające na spadku znaczenia sektora produkcyjnego (po wcześniejszym spadku znaczenia rolnictwa) na rzecz sektora szeroko rozumianych usług [Buera, Kaboski, 2012, s. 2541]. Tym samym ulega zmianie organizacja pracy. Praca może być świadczona na podstawie swobodnie kształtowanych, elastycznych kontraktów, nie podlegających reżimowi regulacji rynku pracy, zwłaszcza w zakresie praw pracowniczych. W sektorze usług najbardziej widoczne jest przejście od relacji pracodawca–pracownik do relacji nabywca usług–świadczący usługi. Ta zmiana obok korzyści związanych z elastycznością relacji niesie wiele zagrożeń dla dotychczasowych pracowników, którzy korzystając z cywilno-prawnych form zatrudnienia, stają się wykluczeni z ochrony praw pracowniczych.

Globalizacji towarzyszy wiele procesów, w tym **postęp technologiczny**, rozwój cyfrowych technik komunikacji i przekazu danych oraz automatyzacja i robotyzacja. Zjawiska te wywołują zmiany strukturalne w gospodarce, wpływające na rynek pracy, który coraz częściej uzyskuje wymiar międzynarodowy (globalny). Prowadzą one przede wszystkim do likwidacji części miejsc pracy i ograniczenia popytu na pracę niewykwalifikowaną. Równocześnie pojawiają się nowe miejsca pracy, specjalizacje i zawody wymagające wysokich kompetencji i kwalifikacji [Beneria, 2010]. Skutkiem tego jest także, opisywany już wcześniej, globalny podział pracy. W krajach rozwiniętych następuje koncentracja miejsc pracy zaawansowanych technologicznie, kapitałochłonnych i wysoce produktywnych, a w krajach rozwijających się – prostszych, mniej produktywnych, a zarazem niżej wynagradzanych. W połączeniu z upowszechnieniem się offshoringu i umiędzynarodowieniem łańcuchów dostaw prowadzi to do przenoszenia części działalności, zwłaszcza przez duże korporacje, do krajów rozwijających się. Celem jest obniżenie kosztów produkcji i uzyskanie przewagi konkurencyjnej. W efekcie przedsiębiorstwa nie wykorzystujące takiego modelu działania są zmuszane do poszukiwania sposobów ograniczania kosztów, aby się utrzymać na coraz bardziej konkurencyjnym rynku. Efektem tych zmian jest globalny spadek udziału wynagrodzeń w PKB większości gospodarek [Basu, 2016, s. 4–5]. Towarzyszą temu narastające nierówności w obrębie społeczeństw krajów zarówno rozwiniętych, jak i rozwijających się [ILO, 2001].

Przyspieszający postęp technologiczny wymaga stałego podnoszenia kwalifikacji, uzupełniania przez pracowników wiedzy i rozbudowy kompetencji. Jest to proces nie tylko czasochłonny, ale przede wszystkim kosztowny. Pracodawcy, optymalizując koszty działania, starają się cały ciężar dokształcania przerzucić na pracowników. Jest to możliwe zwłaszcza w sytuacji, gdy pracodawcę i pracownika, który staje się samozatrudnionym dostawcą usług pracy, nie łączy stosunek pracy, oparty na sztywnych regulacjach prawa pracy. Równocześnie nowe rozwiązania technologiczne umożliwiają szybkie i bezpieczne przesyłanie danych, co pozwala na świadczenie pracy poza główną siedzibą przedsiębiorstwa. Sprzyja to nie tylko przenoszeniu części funkcji do innych krajów (offshoring) ale również umożliwia pracę zdalną, pozwalając ograniczać koszty administracyjne, związane z utrzymaniem biur i infrastruktury biurowej [Grycuk, 2013, s. 14]. Należy zauważyć, że obecnie obowiązujące regulacje dopuszczają możliwość przenoszenia niektórych kosztów związanych z wykonywaniem pracy zdalnej

(energia elektryczna, dostęp do internetu itp.) na pracownika (lub samozatrudnionego).

Współczesne przemiany wpływają nie tylko na sferę realną gospodarki i działalność produkcyjną, ale także na **funkcjonowanie społeczeństwa**, model życia, w tym sposób spędzania wolnego czasu, systemy wartości i kulturę [Skrzek-Lubasińska, 2019, s. 26]. Szczególnie widoczne są one wśród najmłodszego pokolenia wkraczającego dopiero na rynek pracy (pokolenie Y, milenialsi) [Kawka, 2018, s. 122–126]. Oczekiwania pokolenia Y wobec rynku pracy odbiegają od oczekiwań prezentowanych przez starsze pokolenia. Milenialsi poszukują zajęć innowacyjnych i kreatywnych. Chcą, aby ich relacje z pracodawcą były elastyczne. Nie zależy im na długoterminowych związkach i umowach. Podstawą ich funkcjonowania są zwykle wysokie kompetencje cyfrowe i znajomość nowych technologii komunikacyjnych. Chcą i potrafią pracować w rozproszonych zespołach [Buzza, 2017, s. 16–17].

Kolejne ważne zjawisko to **przemiany demograficzne** związane z drugim przejściem demograficznym. Polegają one na spadku liczby urodzeń i wydłużeniu się średniego czasu trwania życia, co prowadzi do demograficznego starzenia się społeczeństwa [Lesthaedg, 2014, s. 18 113]. Zjawisko to w wieloraki sposób oddziałuje na rynek pracy. Po pierwsze – zmniejsza się podaż pracy, coraz mniej liczna jest grupa osób aktywnych zawodowo, a coraz liczniejsza osób, które już aktywność zawodową zakończyły. Po drugie – okres aktywności zawodowej pracowników stopniowo ulega wydłużeniu, co wiąże się z koniecznością zmian w charakterze zatrudnienia, polegających na przykład na uelastycznieniu czasu pracy. Po trzecie – pojawia się zapotrzebowanie na nowe rodzaje produktów i usług dedykowanych osobom starszym, co określa się mianem srebrnej ekonomii (*silver economy*) [Klimczuk, 2016, s. 16].

Przedstawione wyżej tendencje są wybranymi, ale najsilniej oddziałującymi na współczesny rynek pracy. W podsumowaniu prowadzonych rozważań można wskazać tendencje będące wynikiem przemian, które sprzyjają upowszechnieniu się pracy na własny rachunek. Należą do nich:

- ▶ zmiany w strukturze i rozmiarach popytu na pracę, związane z automatyzacją prostych czynności i wzrostem zapotrzebowania na wysoko wykwalifikowanych, dobrze wynagradzanych specjalistów;
- ▶ zmiana roli pracodawcy i przejście od nabywania pracy (umowa o pracę) do nabywania usług pracy (umowy cywilnoprawne);

► przeobrażenia charakteru relacji między pracownikiem i pracodawcą oraz odejście od stałych umów długoterminowych na rzecz umów krótkoterminowych, opartych na elastycznych formach kontraktów z niższymi składkami na ubezpieczenia społeczne, ale i brakiem świadczeń pracowniczych oraz prostymi zasadami rozwiązywania umowy czasowej z pracownikiem;

► wzrost konkurencji między przedsiębiorstwami wymuszający poszukiwanie sposobów obniżenia kosztów.

W tabeli 1.1 zostały przedstawione cechy tradycyjnego rynku pracy i rynku nowoczesnego, ukształtowanego pod wpływem opisanych wcześniej tendencji.

Tabela 1.1. Cechy tradycyjnego i nowoczesnego rynku pracy

Elementy rynku pracy	Rynek tradycyjny	Rynek nowoczesny
Oczekiwania pracowników	Stabilność i bezpieczeństwo zatrudnienia	Satysfakcja z wykonywanej pracy, wysokie dochody
Czynniki sukcesu	Kapitał, praca	Kapitał ludzki, innowacyjność
Wymagane kwalifikacje pracowników	Stale, poparte doświadczeniem i wykształceniem formalnym	Wysokie, specjalistyczne, zdobywane w trakcie całego życia zawodowego, zmienne
Stosunek pracy	Sformalizowany, oparty na umowie o pracę, długoterminowy, trwałość stosunku pracy	Elastyczny, oparty na różnych typach umów, krótkoterminowy, praca tymczasowa, praca w niepełnym wymiarze czasu pracy
Charakter relacji między pracodawcą a pracownikiem	Hierarchiczne, kontrola i nadzór	Partnerskie, współpraca w projektach
Sposób świadczenia pracy	Praca świadczona w siedzibie pracodawcy w określonych godzinach	Elastyczność miejsca i czasu świadczenia pracy, praca zdalna

Źródło: opracowanie własne na podstawie [Kawka, 2018, s. 119–120; Gryczuk, 2013, s. 17–19].

Reasumując, można stwierdzić, że współczesny rynek pracy stał się duży. Składa się on jak gdyby z dwóch segmentów z różnymi jakościowo rodzajami zatrudnienia. Z jednej strony mamy segment ze stałymi umowami o pracę na czas nieokreślony, z szerokim zakresem składek ubezpieczeniowych i świadczeń socjalnych oraz ustawodawstwem chroniącym prawa pracowników. Z drugiej zaś strony mamy segment umów tymczasowych, krótko-

terminowych¹, często z niższymi składkami na ubezpieczenia społeczne, ale i brakiem świadczeń pracowniczych oraz łatwością rozwiązania umowy z pracownikiem. Przez to współczesny rynek pracy staje się coraz mniej stabilny. Cechuje go duża, wieloaspektowa elastyczność, widoczna nie tylko w charakterze umów wiążących pracodawcę i pracownika, ale również w rodzaju kwalifikacji i kompetencji niezbędnych do funkcjonowania na rynku i konieczności ich częstych zmian. Ponadto globalizacja i postęp technologiczny nie tylko stwarzają możliwości innego niż dotychczas organizowania procesu pracy, ale także zwiększają konkurencję. Wynikiem tego są innowacyjność i kreatywność po stronie przedsiębiorców i pracowników, ale i permanentne dążenie do poszukiwania sposobów ograniczania kosztów funkcjonowania przez pracodawców. Dostęp do tych segmentów pracy jest z jednej strony dobrowolny, z drugiej zaś ograniczony w tym sensie, że nie wszyscy, którzy chcą w nich pracować, znajdują tam zatrudnienie.

1.2. Definicje i typologia samozatrudnienia

Samozatrudnienie jest relatywnie złożonym pojęciem dotyczącym rynku pracy. Trudności w jednoznacznym, precyzyjnym jego zdefiniowaniu są odbiciem wieloaspektowości samego zagadnienia. Problemy, jakie powstają przy próbie formalnego opisu zjawiska, nie zmieniają jednak faktu, że staje się ono coraz bardziej popularne. Samozatrudnienie jest tradycyjnie rozumiane jako praca na własny rachunek, która generuje zysk, w przeciwieństwie do pracy zarobkowej, która jest wynagradzana pensją. Jest to zgodne m.in. z Międzynarodową Klasyfikacją Statusu Zatrudnienia z 1993 r. (ICSE-93), która wyróżniała następujący podział uczestników rynku pracy [ILO, 2012]:

- ▶ pracownicy najemni (wynagradzani pensją),
- ▶ pracujący na własny rachunek (dla zysku),

¹ Polska zajmuje drugie miejsce w UE (po Hiszpanii) pod względem udziału zatrudnienia czasowego. W 2019 r. odsetek pracowników zatrudnionych na umowach czasowych wynosił aż 21,7%. Na umowach czasowych pracują przede wszystkim osoby młode. Z danych Eurostatu wynika, że w grupie wiekowej 15–24 lat umowy czasowe stanowią blisko 60% wszystkich umów. Wiele badań naukowych wskazuje na negatywne skutki takiego zatrudnienia, w tym: dyskryminację płacową, gorsze standardy płacy czy odkładanie decyzji o narodzinach pierwszego dziecka. Ponadto osoby zatrudnione na umowach czasowych rzadko przechodzą do stałego zatrudnienia oraz są dużo bardziej narażone na ryzyko bezrobocia. Jest to szczególnie niebezpieczne w przypadku osób, które dopiero trafiły na rynek pracy [Polski Instytut Ekonomiczny, 2020, s. 4 i 7].

- ▶ członkowie spółdzielni,
- ▶ pomagający członkowie rodzin.

Na marginesie należy zauważyć, że w 2018 roku Międzynarodowa Konferencja Statystyków Pracy przyjęła zmienioną klasyfikację statusu zatrudnienia (ICSE-18), która opiera się na dwóch głównych kryteriach. Pierwsze to podporządkowanie pracownika wobec innej osoby lub jednostki gospodarczej; wyróżniono tutaj pracowników zależnych i niezależnych. Drugie kryterium to rodzaj ponoszonego przez pracownika ryzyka ekonomicznego, związanego z możliwością utraty środków finansowych lub innych zasobów w związku z wykonywaniem swojej działalności [ILO, 2018]. Ze względu na kryterium ryzyka ekonomicznego wyróżniono: pracowników zatrudnionych dla wynagrodzenia (*workers in employment for pay*) oraz pracowników zatrudnionych dla zysku (*workers in employment for profit*). Podział ten uznaje się za analogiczny do podziału tradycyjnego na pracę zarobkową (*paid employment*) i pracę na własny rachunek (*self-employment*), stosowanego np. w Systemie Rachunków Narodowych (*System of National Accounts – SNA*).

W klasyfikacji statusu zatrudnienia (ICSE-18) kategoria pracowników zatrudnionych dla zysku obejmuje trzy główne grupy: (1) zależni wykonawcy (*dependent contractors*); (2) współpracujący członkowie rodzin (*contributing family workers*) oraz (3) niezależni pracownicy w przedsiębiorstwach bez osobowości prawnej (*independent workers in household market enterprises*), wśród których wyróżniono następnie: osoby pracujące na własny rachunek, które zatrudniają innych pracowników (*employers in household market enterprises*) i osoby fizyczne pracujące na własny rachunek, ale nie zatrudniające żadnych pracowników (*own-account workers in household market enterprises without employers*) [ILO, 2018, s. 47–48]. Tych ostatnich, w odróżnieniu od samozatrudnionych będących pracodawcami, nazywa się *solo-self-employed* [m.in. Boeri, Giupponi, Krueger, Machin, 2020, s. 170 i nast.].

Wielu samozatrudnionych solo mogło w przeszłości pracować dla pracodawców, ale obecnie z różnych powodów pracują dla siebie i zawierają umowy dotyczące świadczenia pracy bezpośrednio z kontrahentami (klientami). Samozatrudnienie solo, zdaniem niektórych, wykazuje cechy zatrudnienia niepełnego, ponieważ w wielu przypadkach samozatrudnieni solo mają określone godziny pracy i ograniczoną mobilność, a jednocześnie zarabiają mniej (w przeliczeniu na godzinę) niż pracownicy etatowi czy samozatrudnieni będący pracodawcami [Boeri, i in., 2020, s. 192].

Kolejnym problemem, jaki się wiąże z identyfikacją pozycji samozatrudnionych na rynku pracy, jest sformułowanie cech, które pozwoliłoby odróżnić samozatrudnienie właściwe (z wyboru) od sytuacji, w której samozatrudnienie ma charakter fikcyjny czy wymuszony i wiąże się z chęcią obejścia regulacji prawa pracy, prawa podatkowego czy prawa ubezpieczeń społecznych. Na problem ten zwrócił uwagę w swojej opinii m.in. Europejski Komitet Ekonomiczno-Społeczny. Wskazuje on, że fikcyjne samozatrudnienie jest związane z [EKE-S, 2013]:

- ▶ uzależnieniem znacznej części przychodów od jednego kontrahenta;
- ▶ wskazaniem przez kontrahenta miejsca, czasu i sposobu wykonywania zleconej usługi;
- ▶ wykorzystywaniem w procesie świadczenia usługi narzędzi i infrastruktury kontrahenta;
- ▶ brakiem możliwości dalszego zlecenia wykonywania usługi;
- ▶ włączeniem formalnym lub faktycznym w strukturę organizacyjną kontrahenta;
- ▶ świadczeniem usług tożsamych z czynnościami wykonywanymi przez pracowników lub w przypadku outsourcingu byłych pracowników.

Próbie sformułowania elementów, jakie powinny być brane pod uwagę przy ocenie tego, czy konkretny rodzaj aktywności jest samozatrudnieniem właściwym czy fikcyjnym (wymuszonym), podjęła Europejska Fundacja na Rzecz Poprawy Warunków Życia i Pracy (European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions). Wskazała ona m.in. następujące czynniki [Petersini, Coletto, 2010]:

- ▶ zainwestowanie własnego kapitału;
- ▶ niezależność na rynku pracy;
- ▶ kontrola i odpowiedzialność za wykonywaną pracę;
- ▶ brak zatrudniania pracowników.

Na podstawie powyższych kryteriów wyróżniono następujące rodzaje aktywności na rynku pracy, które mogą zostać zaliczone do samozatrudnienia [Petersini, Coletto, 2010]:

- ▶ przedsiębiorcy prowadzący działalność na własny rachunek zatrudniający pracowników;
- ▶ profesjonaliści wykonujący wolne zawody, którzy aby prowadzić działalność, muszą spełnić określone wymogi formalne (wpisy do rejestrów, egzaminy, certyfikaty), zazwyczaj niezatrudniający pracowników;
- ▶ rzemieślnicy, kupcy, rolnicy, często pracujący wraz z członkami rodziny lub zatrudniający niewielką grupę pracowników;

► samozatrudnieni wykonujący zawody wymagające wysokich kwalifikacji, czasem określani jako „nowe wolne zawody”;

► samozatrudnieni wykonujący zawody niewymagające wysokich kwalifikacji, niezatrudniający pracowników, ale niekiedy korzystający z pomocy członków rodziny.

W literaturze można spotkać także inne podziały osób samozatrudnionych, biorące pod uwagę ich niezależność na rynku pracy [Ludera-Ruszel, 2017, s. 46]:

► niezależnych samozatrudnionych (*independent self-employment*) – świadczących usługi na rzecz wielu kontrahentów;

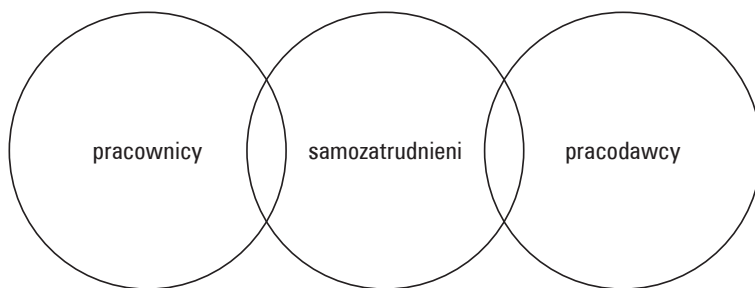
► zależnych ekonomicznie samozatrudnionych (*dependent self-employment*) – świadczących usługi na rzecz jednego lub niewielu kontrahentów, co czyni *de facto* stosunek prawny wiążący strony podobnym do stosunku pracy.

O przyporządkowaniu rodzaju samozatrudnienia do konkretnej kategorii decyduje zwykle odsetek dochodów wypracowanych w relacjach z jednym partnerem. Zazwyczaj przyjmuje się, że wielkością graniczną jest 50–75% dochodów [Ludera-Ruszel, 2017, s. 46].

Samozatrudnienie ekonomicznie zależne jest zjawiskiem, z którym wiąże się wiele rodzajów ryzyka i problemów dla funkcjonowania rynku pracy. Jak wskazuje Europejski Komitet Ekonomiczno-Społeczny, jest ono niezwykle bliskie „fikcyjnemu samozatrudnieniu”, a jego akceptacja może prowadzić do wymuszania przez pracodawcę na pracownikach rezygnacji z pracy najemnej i rejestrowania własnej działalności gospodarczej głównie z uwagi na obniżkę kosztów pracy po stronie pracodawcy [EKE-S, 2011].

W wielu państwach UE toczy się dyskusja, w jaki sposób traktować samozatrudnionych jako uczestników rynku pracy. Ścierają się tutaj dwie koncepcje. Pierwsza z nich to podejście dychotomiczne (binarne), polegające na traktowaniu samozatrudnionych jako pracowników i/lub przedsiębiorców. Druga polega na uznaniu, że samozatrudnienie solo to odrębna forma aktywności ekonomicznej (tzw. trzecia siła na rynku pracy) obok pracy najemnej oraz prowadzenia przedsiębiorstwa zatrudniającego pracowników [Eurofound, 2017].

Wielowymiarowość samozatrudnienia, jako kategorii rynku pracy, oddaje schemat przedstawiony na rysunku 1.1. Zgodnie z zaproponowanym podejściem, samozatrudnienie sytuuje się w rzeczywistości między świadczeniem pracy a sprzedażą usług pracy [Szaban, Skrzek-Lubasińska, 2018, s. 90].



Rysunek 1.1. Samozatrudnienie jako kategoria rynku pracy

Źródło: opracowanie własne na podstawie [Pedersini, Coletto, 2010].

W podsumowaniu dotychczasowych rozważań literaturowych można stwierdzić, że kategoria, jaką jest samozatrudnienie, nie doczekała się jednoznacznej, formalnej definicji. Najczęściej obejmuje ona [Lasocki, Skrzek-Lubasińska, 2016, s. 10]:

- ▶ osoby działające w celu osiągnięcia zysku,
- ▶ osoby prowadzące działalność pozarolniczą,
- ▶ sformalizowaną aktywność w postaci działalności gospodarczej,
- ▶ przedsiębiorców osobiście wykonujących pracę (usługę),
- ▶ osoby wykonujące pracę na własny rachunek i na własne ryzyko.

W Polsce również mamy brak formalnej definicji samozatrudnienia, sformułowanej na gruncie przepisów prawa. Jak dotychczas, obowiązuje koncepcja traktowania samozatrudnionych jako przedsiębiorców. Elementami identyfikującymi tę kategorię uczestników rynku pracy są najczęściej zarejestrowanie przez przedsiębiorcę jednoosobowej działalności gospodarczej i ponoszenie przez niego ryzyka ekonomicznego z tym związanego [Puzio-Wacławik, 2013, s. 198–199].

W Polsce podstawowe akty prawne dotyczące działalności gospodarczej wyłączają z grona samozatrudnionych pracujących w rolnictwie, mimo tego, że rolnicy spełniają kryteria ponoszenia ryzyka i prowadzenia działalności nastawionej na zysk. Ustawa *Prawo przedsiębiorców*, która określa zasady podejmowania, wykonywania i zakończenia działalności gospodarczej, nie odnosi się do działalności wytwórczej w rolnictwie oraz świadczenia usług związanych z pobytami turystów². A zatem zgodnie z nią działalność rolnicza jest czymś odrębnym od działalności gospodarczej i z tego punktu widzenia rolnicy nie powinni być zaliczani do kategorii przedsiębiorców, w tym samozatrudnionych solo.

² Ustawa z dnia 6 marca 2018 – *Prawo przedsiębiorców* (Dz.U. 2018 poz. 646).

W świetle polskich przepisów podatkowych samozatrudnienie oznacza taki rodzaj działalności, w którym są spełnione równocześnie następujące przesłanki³:

- ▶ przedsiębiorca odpowiada wobec zleceniodawcy i innych osób korzystających z efektów jego pracy za rezultaty tejże pracy;
- ▶ przedsiębiorca samodzielnie, bez nadzoru zleceniodawcy wykonuje pracę;
- ▶ zleceniodawca nie może narzucić miejsca ani czasu wykonywania pracy;
- ▶ przedsiębiorca ponosi pełne ryzyko finansowe i ekonomiczne, związane ze swoją działalnością.

W polskiej statystyce publicznej również brak jest wyodrębnienia kategorii samozatrudnionych. W badaniach aktywności ekonomicznej ludności, prowadzonych systematycznie przez Główny Urząd Statystyczny, opisywana jest kategoria pracujących na własny rachunek. Jest to osoba, która prowadzi własną działalność gospodarczą, w tym:

- ▶ pracodawca – osoba, która prowadzi własną działalność gospodarczą i zatrudnia co najmniej jednego pracownika najemnego,
- ▶ pracujący na własny rachunek niezatrudniający pracowników (samozatrudnienie solo) – osoba, która prowadzi własną działalność gospodarczą i nie zatrudnia żadnego pracownika [GUS, 2019].

Powyższy przegląd nie wyczerpuje z pewnością problematyki definiowania samozatrudnienia, pozwala jednak na uporządkowanie ogólnodostępnej wiedzy w tym zakresie oraz wskazanie najważniejszych cech różniących samozatrudnionych solo zarówno od samozatrudnionych będących pracodawcami, jak i od pracowników najemnych. W naszym opracowaniu badaniom bardziej szczegółowym poddano tę część osób fizycznych, zarejestrowanych jako prowadzące jednoosobową pozarolniczą działalność gospodarczą, która nie zatrudnia żadnych pracowników (samozatrudnieni solo).

1.3. Czynniki wpływające na podejmowanie aktywności zawodowej w formie samozatrudnienia solo

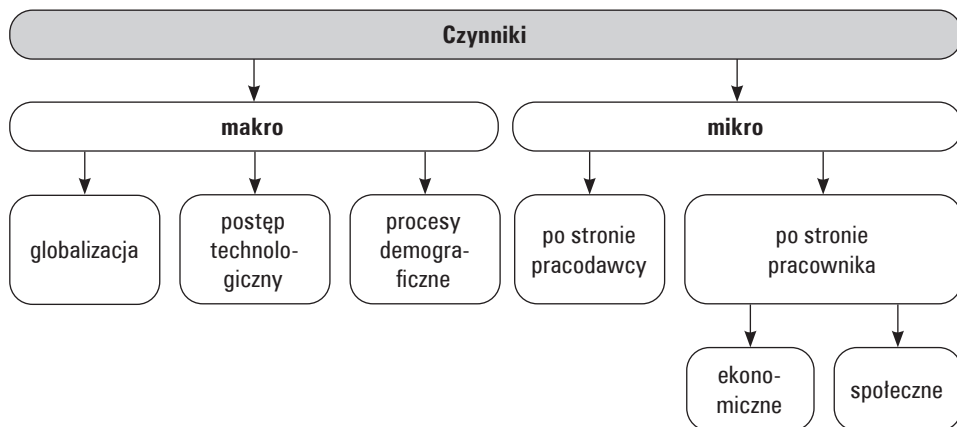
Na podstawie przeglądu literatury czynniki wpływające na podejmowanie aktywności w formie samozatrudnienia solo najogólniej można podzie-

³ Ustawa z dnia 26 lipca 1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych (Dz.U. 1991 nr 80 poz. 350).

lić na czynniki makro oraz czynniki mikro, w tym leżące po stronie samych samozatrudnionych oraz leżące po stronie kontrahentów oferujących pracę samozatrudnionym. Wśród czynników o charakterze mikro można wskazać te, które skłaniają przedsiębiorstwa do odchodzenia od umów o pracę na rzecz umów cywilnoprawnych, związanych z zakupem usług pracy świadczonych przez samozatrudnionych. Najważniejsze wydają się zmiany w strategiach zarządczych samych przedsiębiorstw. Wysoka konkurencja na rynku oraz możliwości minimalizowania kosztów pracy, jakie daje globalizacja i postęp technologiczny, sprawiają, że menedżerowie przedsiębiorstw preferują elastyczne, oszczędne formy zatrudnienia [EKE-S, 2011]. Z tego punktu widzenia związanie się z samozatrudnionym zamiast związania się z pracownikiem etatowym jest rozwiązaniem tańszym. Pozwala bowiem nie tylko na minimalizowanie kosztów, ale również, w przypadku nieprzewidzianych zaburzeń na rynku, na szybsze (i tańsze) rozwiązanie umowy [Jasińska-Bilczak, 2015, s. 76]. Jednak niesie ze sobą także ryzyko, że kontrahent (samozatrudniony) może również szybciej rozwiązać umowę i wycofać się ze świadczenia usług pracy.

Czynniki o charakterze mikroekonomicznym skłaniające pracowników do odchodzenia od zatrudnienia etatowego i przechodzenia do samozatrudnienia są bardziej zróżnicowane. Najogólniej można je podzielić na ekonomiczne i społeczne. Wśród czynników o charakterze ekonomicznym dominują te, które są związane z możliwością zwiększenia osiąganych dochodów na drodze minimalizacji kosztów podatkowych i obowiązkowych składek na ubezpieczenie społeczne. W systemach prawnych wielu państw, w tym także w Polsce, zmiana rodzaju aktywności ze stosunku pracy na samozatrudnienie pozwala na stosowanie korzystniejszych rozwiązań podatkowych.

Wśród czynników mikro o charakterze społecznym należy wskazać przede wszystkim korzyści związane z elastycznością zatrudnienia, możliwością łatwiejszego godzenia pracy zawodowej i życia prywatnego oraz swobodą kształtowania charakteru wykonywanej pracy. Jak już wcześniej była o tym mowa, są to determinanty szczególnie istotne dla osób młodych, z pokolenia Y [Eberhard i in., 2017, s. 49]. Charakteryzuje je przyzwyczajenie do funkcjonowania w warunkach istnienia wielu potencjalnych obszarów, spośród których samodzielnie dokonują wyboru, a samozatrudnienie na to właśnie pozwala [Stanimir, 2015, s. 24]. Na rysunku 1.2 zostały przedstawione główne czynniki wpływające na upowszechnianie się zjawiska samozatrudnienia solo.



Rysunek 1.2. Czynniki sprzyjające upowszechnianiu się samozatrudnienia solo

Źródło: opracowanie własne.

Praca w ramach zarejestrowanej własnej działalności gospodarczej (samozatrudnienia solo) niesie ze sobą także ograniczenia i dodatkowe rodzaje ryzyka, które nie występują przy zatrudnieniu na podstawie umowy o pracę. Samozatrudnienie generuje pewne problemy dla samozatrudnionego już na etapie zakładania działalności, np. trudne do spełnienia wymogi formalne (procedury rejestracyjne) [Puzio-Wacławik, 2013, s. 201–202].

Wśród wielu rodzajów ryzyka zagrażającego samozatrudnionym solo, podobnie jak osobom zatrudnionym na umowach krótkoterminowych, można wskazać również zagrożenie przejścia do kategorii prekariatu⁴, z czym wiąże się przede wszystkim utrata bezpieczeństwa na rynku pracy [Ludera-Ruszel, 2017, s. 44]. Nie bez znaczenia jest także urata przez samozatrudnionego solo praw związanych ze stosunkiem pracy, takich jak np. prawo do urlopu czy okresu wypowiedzenia. Na rysunku 1.3 w sposób syntetyczny zostały przedstawione główne ograniczenia towarzyszące samozatrudnieniu solo z punktu widzenia samozatrudnionego.

⁴ W Polsce w 2019 r. udział zatrudnienia „prekaryjnego” w całkowitym zatrudnieniu w Polsce wynosił ponad 3% (taki odsetek pracowników pracował na podstawie umowy krótszej niż 3-miesięczna), co sytuuje Polskę na ósmym miejscu wśród krajów UE [Polski Instytut Ekonomiczny, 2020, s. 6].

brak zasobów kapitałowych oraz wiedzy i doświadczenia na etapie zakładania działalności gospodarczej

niepewność związana z brakiem stałego źródła dochodu i możliwym uzależnieniem od jednego zleceniodawcy, brak uprawnień pracowniczych

ryzyko finansowe, osobista odpowiedzialność, wysoki poziom samodzielności

obowiązki związane z prowadzeniem działalności gospodarczej, nienormowany czas pracy

Rysunek 1.3. Ograniczenia towarzyszące samozatrudnieniu solo

Źródło: opracowanie własne.

W podsumowaniu rozważań na temat czynników wpływających na podejmowanie aktywności zawodowej w formie samozatrudnienia solo należy zauważyć, że w literaturze wskazuje się wiele takich czynników o bardzo zróżnicowanym charakterze. Zdecydowanie w skali makroekonomicznej dominują te, które wiążą się z globalnymi tendencjami – globalizacją i postępem technologicznym. Natomiast w aspekcie mikroekonomicznym dominują czynniki związane z dążeniem do minimalizowania kosztów pracy zarówno po stronie pracodawców, jak i po stronie pracowników [Szaban, Skrzek-Lubasińska, 2018, s. 91].

Podsumowanie

Samozatrudnienie jest stosunkowo szerokim pojęciem związanym z rynkiem pracy. Wykształciło się ono z kategorii, jaką jest mikroprzedsiębiorczość. Obecnie nabiera szerszego, wieloaspektowego kontekstu. Na podstawie studiów literaturowych nad różnymi definicjami samozatrudnienia można wskazać, że zasadnicze cechy je opisujące dotyczą:

- ▶ samodzielnego prowadzenia działalności gospodarczej,
- ▶ samodzielnego ponoszenia ryzyka ekonomicznego (ich dochody zależą bezpośrednio od zysku firmy, którą prowadzą),
- ▶ samodzielnego opłacania składki na obowiązkowe ubezpieczenia społeczne oraz składki zdrowotnej,
- ▶ całkowitej odpowiedzialności za wykonaną pracę i jej efekty,

- ▶ zatrudniania bądź niezatrudniania pracowników,
- ▶ prowadzenia działalności poza rolnictwem.

Na uwagę zasługuje rozróżnienie samozatrudnienia zależnego i niezależnego, przy czym zasadniczą cechą pozwalającą tego dokonać są motywy podjęcia samozatrudnienia (z wyboru czy z konieczności), liczba kontrahentów, dla których samozatrudniony świadczy pracę (dla jednego czy wielu), a także autonomia (lub jej brak) w określaniu czasu i organizacji pracy oraz wynagrodzenia za pracę. Ważne też jest, czy zarejestrowana działalność gospodarcza jest trwałym zajęciem, dającym podstawowe źródło dochodu dla gospodarstwa domowego, którego głową jest samozatrudniony, czy jest to sformalizowany sposób na dorabianie do pracy na etacie lub do emerytury. W literaturze podkreśla się także różnice między samozatrudnieniem na własny rachunek (solo), czyli bez zatrudniania pracowników, a samozatrudnieniem dającym jednocześnie pracę innym [Lichtestein, 2010; Boeri, i in., 2020].

Czynniki wpływające na wykształcenie się samozatrudnienia solo, jako osobnego rodzaju aktywności zawodowej, są wynikiem obecnych we współczesnej gospodarce i we współczesnych społeczeństwach tendencji i zmian, które w sposób bezpośredni lub pośredni oddziałują na rynek pracy. Najogólniej rzecz biorąc, czynniki te można podzielić na makro- i mikroekonomiczne. Wśród tych ostatnich istotne znaczenie mają czynniki ekonomiczne, związane z możliwością obniżenia kosztów pracy zarówno po stronie pracodawców, jak i po stronie pracowników. Sprzyja to przekształcaniu tradycyjnych umów o pracę w umowy o świadczenie usług o pracę przez samozatrudnionych (B2B), co jest ważne z punktu widzenia finansowego przygotowania do okresu emerytalnego.