

*Beata Irma Buchelt**, *Urban Pauli***, *Aleksy Poczowski****

SAMOZATRUDNIENIE JAKO FORMA AKTYWNOŚCI ZAWODOWEJ SPRZYJAJĄCA OGRANICZANIU BEZROBOCIA WŚRÓD OSÓB MŁODYCH W POLSCE

Streszczenie. Bezrobocie wśród osób młodych jest jednym z najpoważniejszych wyzwań europejskiego rynku pracy, w tym i rynku pracy w Polsce. Strategiczna istotność tego problemu powoduje, że zarówno na poziomie UE, jak i naszego kraju identyfikowane są powody tego stanu rzeczy oraz podejmowane próby łagodzenia tego zjawiska. Niniejszy artykuł wpisuje się w nurt poszukiwania rozwiązań problemu, jakim jest bezrobocie osób młodych, gdyż celem jego jest przybliżenie istoty samozatrudnienia oraz wskazanie zalet tej formy aktywności zawodowej na rynku pracy, zwłaszcza w kontekście aktywizacji osób młodych. Artykuł został podzielony na kilka części. Po pierwsze, przedstawiono status quo bezrobocia osób młodych w Polsce. Kolejno, omówiono istotę samozatrudnienia i przybliżono jego charakterystykę. W ostatniej części artykułu wskazano zalety i wady samozatrudnienia jako alternatywnego sposobu aktywności zawodowej osób młodych.

Słowa kluczowe: Bezrobocie osób młodych, samozatrudnienie, przeciwdziałanie bezrobociu
JEL: J21, J60, J82

1. WPROWADZENIE

Rozwiązywanie problemu bezrobocia wśród osób młodych staje się wyzwaniem współczesnych gospodarek na całym świecie, a dotyczy zarówno krajów rozwiniętych, jak i rozwijających się. Jest to również jedno z największych wyzwań krajów należących do Unii Europejskiej. Świadczą o tym m.in. liczne inicjatywy wspólnotowe skoncentrowane na identyfikacji przyczyn tego zjawiska oraz inicjatywy wspierające narzędzia ograniczające bezrobocie, które podejmowane są na europejskim rynku pracy już od kilku lat. Polska na tle innych krajów UE nie stanowi wyjątku. Również i w naszym kraju problem bezrobotnej młodzieży stanowi kluczowe wyzwanie polityki rynku pracy.

* Uniwersytet Ekonomiczny w Krakowie, Wydział Ekonomii i Stosunków Międzynarodowych, Katedra Zarządzania Kapitałem Ludzkim, bucheltb@uek.krakow.pl

** Uniwersytet Ekonomiczny w Krakowie, Wydział Ekonomii i Stosunków Międzynarodowych, Katedra Zarządzania Kapitałem Ludzkim, pauliu@uek.krakow.pl

*** Uniwersytet Ekonomiczny w Krakowie, Wydział Ekonomii i Stosunków Międzynarodowych, Katedra Zarządzania Kapitałem Ludzkim, pocztowa@uek.krakow.pl

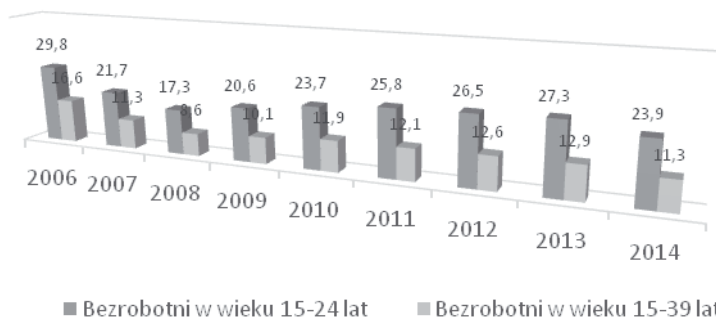
Podejmowane inicjatywy z różnym skutkiem ograniczają skalę występowania tego zjawiska, ale go nie eliminują. W efekcie widoczna jest potrzeba poszukiwania rozwiązań, które w dłuższej perspektywie czasowej mogą przyczynić się do skutecznego rozwiązania tego problemu. Do takich środków zaradczych niewątpliwie można zaliczyć samozatrudnienie, które przy odpowiednim wsparciu pozwala bezrobotnej jednostce pozostawać aktywną na rynku pracy, a nawet przy odpowiednim rozwoju działalności gospodarczej umożliwia jej stworzenie nowych miejsc pracy.

Mając na uwadze powyższe przesłanki, celem artykułu jest przybliżenie istoty samozatrudnienia oraz wskazanie zalet tej formy aktywności zawodowej na rynku pracy, zwłaszcza w kontekście aktywizacji osób młodych. Warto przy tym podkreślić, że analiza wybranego narzędzia przeciwdziałania bezrobociu wśród osób młodych wpisuje się w działania związane z realizacją badań statutowych p.t. *“Różnorodność w zatrudnieniu. Geneza i identyfikacja problemu”* nr: 056/WE-KZKL/01/2015/S/5056. Prowadzone w niniejszym artykule rozważania dają możliwość przyjrzenia się problemowi różnorodności wiekowej na rynku pracy, bowiem rozważania prowadzone będą w odniesieniu do grupy ewidentnie defaworyzowanej na tym rynku, a mianowicie młodzieży. Artykuł ma charakter poglądowy. Jednocześnie warto zaznaczyć, że autorzy prowadzą badania empiryczne zmierzające do lepszego poznania formy aktywności zawodowej, jaką jest samozatrudnienie po to, aby poznać kluczowe czynniki sukcesu w odniesieniu do osób młodych. Takie działania realizowane są w ramach projektu badawczego Komisji Europejskiej pt. *„Strategic Transitions for Youth Labour in Europe (STYLE)”*.

2. PROBLEM BEZROBOCIA WŚRÓD OSÓB MŁODYCH W POLSCE

Jak już wspomniano we wstępie, w Polsce tak jak i w innych krajach Unii Europejskiej bezrobocie wśród osób młodych stanowi jedno z najistotniejszych wyzwań wobec polityki rynku pracy. Stopa bezrobocia wśród osób młodych, tj. w wieku 15–24 w Polsce w roku 2014 wynosiła 23,9%. Była ona niższa niż średnia stopa bezrobocia dla krajów członkowskich UE. Nie zmienia to jednak faktu, że była jedną z najwyższych wśród krajów członkowskich. Niższą stopę bezrobocia zauważyć można w grupie 15–39 lat, w tym przypadku w roku 2014 wskaźnik bezrobocia wyniósł 11,3%. Odnosząc się do danych zawartych na rysunku 1 warto zauważyć, że stopa bezrobocia wśród osób młodych (15–24) w Polsce od kilku lat kształtuje się powyżej poziomu 23%. Najwyższy jej poziom zanotowano w roku 2006 i wynosił on 29,8%. W kolejnych latach poziom bezrobocia wśród tej grupy młodzieży obniżył się. Negatywnym jednak zjawiskiem jest to, że stopa bezrobocia wśród młodzieży (15–24 lat) wzrastała

w latach 2010–2013. Poziom bezrobocia zdecydowanie zmniejsza się, gdy badaną kohortę powiększymy o osoby w wieku 25–39 lat. Wtedy wskaźnik bezrobocia zmniejsza się diametralnie, co może świadczyć o tym, że polscy pracodawcy niechętnie zatrudniają osoby w wieku 15–24, a jednocześnie preferują zatrudnianie pracowników w wieku 25–39 lat, czyli takich, którzy nabyli już doświadczenia zawodowego (zob. rys.1).

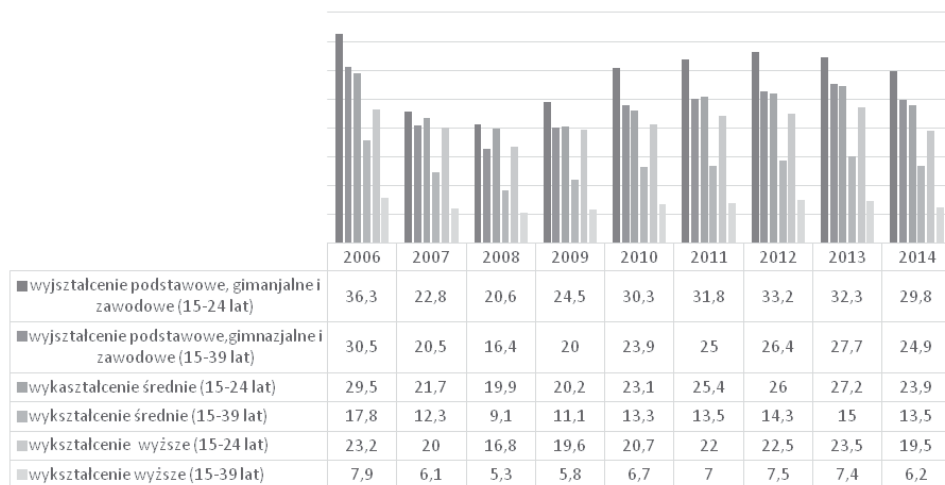


Rys. 1. Stopa bezrobocia wśród osób w wieku 15–24 lat i 15–39¹ lat w Polsce w latach 2006–2014 (w %)

Źródło: Opracowanie własne na podstawie bazy danych Eurostat.

Jako główną przyczynę wysokiego poziomu bezrobocia młodzieży w Polsce badacze od lat wskazują niedopasowanie struktury kształcenia do popytu na pracę. Nie tylko zbyt mała grupa osób decyduje się na zaprzestanie nauki na poziomie szkoły zawodowej, specjalizując się przy tym w wybranych zawodach, ale dodatkowo nadal zdecydowana większość absolwentów kształci się na kierunkach humanistycznych i społecznych, rzadziej na technicznych (por. Szkolnictwo wyższe w Polsce...2013; The talent shortage... 2014). W konsekwencji dysfunkcyjnej struktury kształcenia w Polsce bezrobocie wśród osób z wykształceniem średnim lub wyższym rosło w latach 2009–2013. Natomiast w roku 2014 spadło, co zapewne wynika z lepszej koniunktury gospodarczej naszego kraju. Warto przy tym zaznaczyć, że nadal największą grupę bezrobotnej młodzieży tworzą osoby o niskich kwalifikacjach i z małym doświadczeniem zawodowym. Poziom bezrobocia w tej grupie w roku 2014 wyniósł 29,8% (zob. rys. 2).

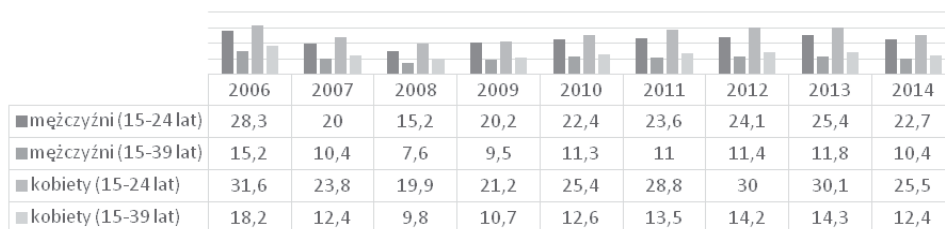
¹ W badaniach nad problematyką bezrobocia wśród osób młodych przyjmuje się zdywersyfikowane przedziały wiekowe dotyczące młodzieży. Dla potrzeb niniejszego artykułu w przypadku analizy bezrobocia przyjęto przedziały 15–24 oraz 15–39 lat, na co pozwalały statystyki Eurostatu. Wartością dodaną uwzględnienia takich przedziałów jest możliwość identyfikacji grupy młodzieży, w której problem bezrobocia jest najwiękzy.



Rys. 2. Stopa bezrobocia wśród osób w wieku 15–24 i 15–39 lat w Polsce w latach 2006–2014 wg poziomu wykształcenia (w %)

Źródło: Opracowanie własne na podstawie bazy danych Eurostat.

Bezrobocie wśród osób młodych dotyczy bardziej kobiet niż mężczyzn, zarówno w grupie osób w wieku 15–24 lat, jak i 15–39 lat. Przy czym dysproporcja w poziomie bezrobocia wśród tych grup jest większa w grupie 15–24 lat niż w grupie 15–39. Biorąc pod uwagę dane dotyczące bezrobotnych mężczyzn i kobiet wieku 15–39 lat stwierdzić można, że różnice w poziomie bezrobocia pomiędzy obiema kohortami powoli zacierają się. Jest to zresztą zgodne z ogólną tendencją na europejskim rynku pracy. Niestety proces zacierania się różnic nie dotyczy analizowanych kohort w wieku 15–24 lat. Wyraźnie widać bowiem, że młode kobiety są niechętnie zatrudniane przez pracodawców. Średnia różnica między poziomem bezrobocia pomiędzy mężczyznami a kobietami w wieku 15–24 lat wynosiła na niekorzyść tych drugich 3,8% (zob. rys. 3).



Rys. 3. Stopa bezrobocia wśród osób w wieku 15–24 lat i 15–39 lat w Polsce w latach 2006–2014 wg płci (w %)

Źródło: Opracowanie własne na podstawie bazy danych Eurostat.

3. ISTOTA SAMOZATRUDNIENIA

Na wstępie należy podkreślić, iż *'samozatrudnienie'* nie zostało ani prawnie uregulowane, ani też jednoznacznie zdefiniowane. W ustawodawstwie polskim nie pojawia się pojęcie „samozatrudnienie”. Taki stan rzeczy dotyczy zarówno przepisów podatkowych, prawa o ubezpieczeniu społecznym, jak i prawa pracy (Kaczorowski 2012). Jest to zatem termin używany w zasadzie potocznie, a przy okazji posiadający wiele synonimów, takich jak na przykład: indywidualna działalność gospodarcza, firma jednoosobowa, praca na własny rachunek, działalność na własny rachunek, działalność gospodarcza osób fizycznych, przedsiębiorca jednoosobowy, samodzielna działalność zarobkowa (Lemańska-Majdzik 2004, Kaczorowski 2012, Szepelska 2013). Najczęściej stosowanym określeniem na ten typ aktywności zawodowej jest *'jednoosobowa działalność gospodarcza'*. Ten termin jest stosowany w przepisach prawa obowiązujących w naszym kraju².

W poszukiwaniu definicji samozatrudnienia lub *'prowadzenia jednoosobowej działalności gospodarczej'* w pierwszym rzędzie należy odwołać się do Ustawy o swobodzie działalności gospodarczej z dnia 2 lipca 2004 r., w której określone zostały główne przesłanki umożliwiające wydzielenie z ogółu podmiotów funkcjonujących na rynku polskim grupy „samozatrudnionych”. W analizowanym akcie normatywnym pojawia się zapis stwierdzający, że *„Przedsiębiorcą jest osoba fizyczna, osoba prawna i jednostka organizacyjna niebędąca osobą prawną (...), wykonująca we własnym imieniu działalność gospodarczą”*³ (Ustawa o swobodzie.... 2004). Definiując samozatrudnienie, dąży się do doprecyzowania tego pojęcia poprzez wskazanie na pewną specyfikę tego typu przedsiębiorców. Najogólniej rzecz biorąc w myśl prawa można stwierdzić, że:

Samozatrudnienie to jednoosobowa działalność gospodarcza prowadzona na własne ryzyko i rachunek oraz na podstawie wpisu do ewidencji działalności gospodarczej. Jej właścicielem i twórcą jest osoba fizyczna, dalej rozumiana jako przedsiębiorca. Prowadzi on działalność zarobkową: usługową, handlową, wytwórczą, budowlaną lub polegającą na poszukiwaniu, rozpoznawaniu i wydobywaniu kopaliny ze złóż oraz na pobieraniu pożytków z rzeczy oraz z wartości niematerialnych i prawnych. Taka działalność prowadzona jest w sposób zorganizowany

² Brak precyzyjnego określenia *'samozatrudnienie'* rodzi problemy związane z kwalifikowaniem osób lub organizacji. I tak do grupy samozatrudnionych zalicza się albo (i) osoby prowadzące własną działalność i niezatrudniające dodatkowych pracowników albo (ii) osoby prowadzące własną działalność i zatrudniające niewielką liczbę osób (maksymalnie 9) z uwzględnieniem pomagających członków rodzin (Bednarski 2007). Równocześnie firmy zatrudniające od dziesięciu pracowników definiowane są już jako mikrofirmy, a nie jako samozatrudnieni.

³ Ustawa o swobodzie działalności gospodarczej z dnia 2 lipca 2004 r. wraz z późniejszymi zmianami.

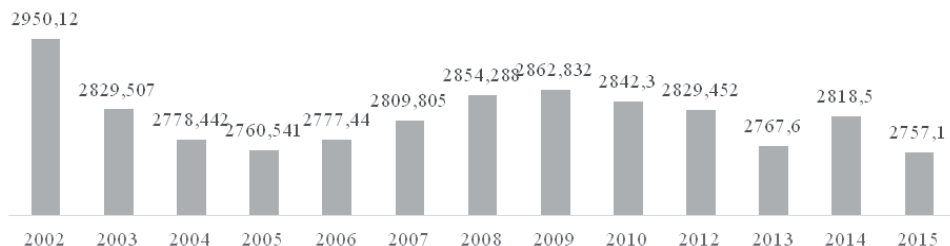
i ciągły oraz we własnym imieniu i bez względu na jej efekt (Samozatrudnienie a prawo... 2015).

W sposób bardziej szczegółowy pojęcie jednoosobowej działalności gospodarczej zostało doprecyzowane w 2006 roku przy okazji zmiany Ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych oraz o zmianie niektórych innych ustaw (Dz. U. nr 217, poz. 1588). W ustawie tej wprowadzono trzy nowe istotne zapisy, które umożliwiły bardziej klarowne zdefiniowanie tej formy aktywności zarobkowej. Wskazano, że osoba prowadząca jednoosobową działalność gospodarczą: (i) musi ponosić odpowiedzialność za własne działania wobec osób trzecich, (ii) nie może wykonywać pracy pod kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez zlecającego, (iii) musi ponosić ryzyko gospodarcze związane z wykonywaną pracą. Wprowadzenie takich zapisów miało na celu wyeliminowanie zjawiska fikcyjnego samozatrudnienia, ukierunkowanego na obniżanie kosztów pracy. Zgodnie z interpretacją niewystępowanie tych trzech sytuacji łącznie wymusza zawarcie umowy o pracę.

Problem zdefiniowania terminu '*samozatrudnienie*' występuje również w kontekście analiz statystycznych. I tak statystyki OECD określają samozatrudnionego jako pracującego na własny rachunek, zatrudniającego lub niezatrudniającego pracowników, prowadzącego własne gospodarstwo rolne wraz ze wspomagającymi go członkami rodzin (OECD). Eurostat definiuje samozatrudnionych jako osoby pracujące na własny rachunek, które są jedynymi właścicielami lub współwłaścicielami przedsiębiorstw nie posiadającymi osobowości prawnej. Wyłącza się tutaj pracowników samozatrudnionych pracujących dla jednego pracodawcy. Wtedy uznawani są oni za pracowników zatrudnionych na podstawie elastycznych umów o pracę (Eurostat). Statystyki *Labour Force Survey* (LFS) określają samozatrudnionego jako pracującego na własny rachunek, prowadzącego własne gospodarstwo rolne, lub praktykę zawodową, który spełnia trzy warunki: pracuje w celu osiągnięcia przychodów, przeznacza czas na rozwój lub na prowadzenie swojej firmy. I wreszcie GUS, BAEL określa samozatrudnionych jako osoby fizyczne prowadzące pozarolniczą działalność gospodarczą, które nie zatrudniają pracowników na podstawie stosunku pracy (Wybrane zagadnienia... 2015). Monitoring Rynku Pracy pod pojęciem '*samozatrudnionych*' rozumie prowadzących własną działalność gospodarczą poza rolnictwem, niezatrudniających pracowników, bez pomagających nieodpłatnie członków rodzin i pracowników oraz prowadzących własne gospodarstwo rolne (Jednoosobowo...2015). Z uwagi na dostępność danych statystycznych pozwalających na określenie status quo samozatrudnienia w Polsce w niniejszym opracowaniu przyjmuje się definicję LFS.

Analizując dane przedstawione na rysunku 4 można zauważyć, w roku 2002 samozatrudnionych w naszym kraju było 2950,12 tysięcy. W kolejnych latach liczba samozatrudnionych spadała. Ten negatywny trend został przełamany w roku 2006 w którym zanotowano wzrost liczby samozatrudnionych w porównaniu do roku poprzedniego. Zauważalny wzrost utrzymał się do roku 2009, aby w kolejnych latach

ulec odwróceniu. Według danych LFS w roku 2015 w Polsce liczba samozatrudnionych wyniosła 2575,1 tysięcy i w porównaniu z rokiem poprzedzającym zmalała.



Rys. 4. Liczba samozatrudnionych w wieku 15–64 lat w Polsce w latach 2002–2015 (w tys.)

Źródło: Opracowanie własne na podstawie bazy danych EU LFS.

Największą grupę samozatrudnionych stanowią osoby w wieku 35–54 lat (zob. tab. 1). Osoby młode, a więc pomiędzy 15 a 34 rokiem życia, stanowią około 25% populacji samozatrudnionych. Przy czym udział tej grupy w ogóle samozatrudnionych zmniejsza się z roku na rok. Nie dzieje się to jednak na korzyść innych grup wiekowych, co może świadczyć o całkowitym zaniechaniu aktywności rynkowej i przejściu w stan bezrobocia, albo też zmianie formy zatrudnienia na tę mniej elastyczną.

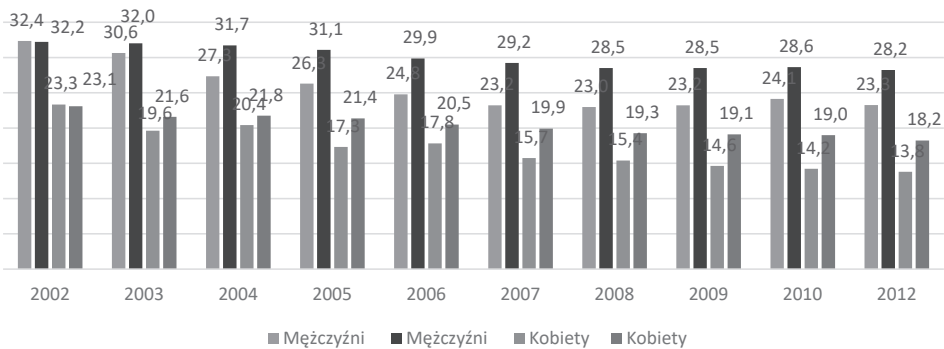
Tabela 1

Udział procentowy osób w poszczególnych grupach wiekowych w ogóle samozatrudnionych (15–64 lat)

Lata	Przedziały wiekowe				
	15–24 lat	25–34 lat	35–44 lat	45–54 lat	55–64 lat
2002	3.81	22.01	32.15	31.58	10.45
2003	3.44	21.62	30.94	32.26	11.74
2004	3.53	20.32	30.46	33.49	12.21
2005	3.28	20.16	29.43	33.98	13.15
2006	3.15	21.65	28.03	34.28	12.9
2007	2.83	21.42	28.78	33.33	13.65
2008	2.81	21.73	28.97	32.54	13.95
2009	2.67	21.54	28.53	32.77	14.49
2010	2.5	21.29	28.3	31.67	16.23
2012	2.25	19.89	29.17	29.63	19.06

Źródło: Opracowanie własne na podstawie bazy danych EU LFS.

Samozatrudnienie w Polsce dotyczy bardziej mężczyzn niż kobiet (zob. rys. 5). Przy czym wyraźnie udział samozatrudnionych mężczyzn w wieku 15–34 zmniejszył się w ogóle zatrudnionych na przestrzeni lat 2002–2012. To samo stało się w przypadku mężczyzn powyżej 35 roku życia. Odnosząc dane mężczyzn do 34 roku życia do danych zwizualizowanych na rysunku 3. można skonkludować, iż ten negatywny trend przyczynia się do wzrostu bezrobocia wśród analizowanej kohorty. Fakt malejącej liczby samozatrudnionych wśród mężczyzn powyżej 35 roku życia można tłumaczyć natomiast ich przesunięciem w stan nieaktywności na rynku pracy, przy czym nie tylko do grupy osób bezrobotnych, ale również do grupy emerytów. Adekwatnie do zidentyfikowanego trendu kształtuje się udział kobiet w ogóle zatrudnionych, i to zarówno w przedziale wiekowym 16–34 lat, jak i 35 i powyżej. Trend ten mogą wzmacniać nie tylko wskazane wcześniej negatywne zjawiska, ale też fakt, iż proces tercjalizacji gospodarki sprzyja zatrudnianiu kobiet, stąd mogą być one zatrudniane na podstawie mniej elastycznych form zatrudnienia.



Rys. 5. Samozatrudnieni wg wieku i płci w latach 2002–2012 w ogóle zatrudnionych w %

Źródło: Opracowanie własne na podstawie bazy danych EU LFS.

Biorąc pod uwagę poziom wykształcenia wśród samozatrudnionych (zob. tab. 2) można zauważyć, że ich największą grupę stanowią osoby z wykształceniem średnim. Udział tych osób w porównaniu z innymi kohortami wg wykształcenia jest dominujący. Interesującym trendem jest również to, że w badanym okresie zmniejsza się udział osób samozatrudnionych z wykształceniem podstawowym i zasadniczym na korzyść tych z wykształceniem średnim lub wyższym. W grupie osób młodych 15–34 zauważalny jest spadek udziału samozatrudnionych z wykształceniem podstawowym, przy czym stało się tak nie tyle na korzyść tych ze średnim wykształceniem, ile na korzyść grupy z wykształceniem wyższym. Udział procentowy samozatrudnionych w wieku 15–24 lata z wykształceniem wyższym wzrósł w latach 2005–2013 o ok. 6%, a w grupie 25–34 powiększył się w tym czasie dwukrotnie: z poziomu 16,78% w roku 2005 do poziomu 36,75% w roku 2012. W oparciu o analizę danych za rok 2012 można również stwierdzić, że grupa młodych samozatrudnionych z wyższym wykształceniem jest najbardziej liczna.

Tabela 2

Samozatrudnieni wg wieku i poziomu wykształcenia w latach 2002–2012 w % (dane dotyczące poszczególnych grup wiekowych w danym roku sumują się do 100%)

Wykształcenie podstawowe i zasadnicze (ISCED 1 oraz 2)						
	15–24	25–34	35–44	45–54	55–64	15–64
2002	16.07	12.29	15.42	25.74	50.35	21.64
2003	12.32	10.02	12.95	24.44	43.32	19.54
2004	13.51	9.55	11.21	21.57	36.61	17.5
2005	9.83	10.07	10.88	17.69	32.82	15.88
2006	10.29	9.04	10.86	16.91	28.29	14.77
2007	7.25	9.1	10.87	14.98	27.37	14.01
2008	9.12	8.07	9.46	13.97	24.79	12.75
2009	7.8	7.46	8.25	12.24	21.19	11.25
2010	6.67	5.8	8.08	11.5	18.05	10.26
2012	8.01	4.44	7.86	9.61	16.02	9.26
Wykształcenie średnie (ISCED 3 oraz 4)						
	15–24	25–34	35–44	45–54	55–64	15–64
2002	83.93	78.05	76.67	64.69	42.18	69.75
2003	87.68	77.62	77.47	64.72	46.92	69.97
2004	86.49	77.46	78.89	65.51	50.44	70.8
2005	80.7	73.15	77.96	70.72	49.89	70.93
2006	78	72.48	77.2	71.1	54.29	71.16
2007	81.56	68.36	77.19	73.07	54.24	70.92
2008	79.91	67.35	76.76	75.21	57.45	71.6
2009	81.74	63.13	76.47	76.73	58.93	71.28
2010	79.32	62.6	74.89	75.82	62.98	70.75
2012	76.56	58.81	70.15	77.19	66.33	69.4
Wykształcenie wyższe (ISCED 5 oraz 6)						
	15–24	25–34	35–44	45–54	55–64	15–64
2002	..	9.66	7.91	9.57	7.47	8.61
2003	..	12.37	9.59	10.84	9.77	10.49
2004	..	12.99	9.9	12.93	12.94	11.69
2005	9.47	16.78	11.16	11.58	17.29	13.19
2006	11.7	18.48	11.93	11.99	17.43	14.07
2007	11.19	22.54	11.94	11.95	18.39	15.07
2008	10.97	24.58	13.78	10.82	17.77	15.64
2009	10.46	29.4	15.28	11.04	19.87	17.47
2010	14.01	31.6	17.03	12.68	18.97	18.99
2012	15.43	36.75	21.98	13.2	17.65	21.34

Źródło: Opracowanie własne na podstawie bazy danych EU LFS.

4. STYMULANTY I BARIERY ZASTOSOWANIA 'SAMOZATRUDNIENIA' JAKO NARZĘDZIA POLITYKI RYNKU PRACY UKIERUNKOWANEJ NA PRZECIWDZIAŁANIE BEZROBOCIU

Podjęcie decyzji o samozatrudnieniu powinno być poprzedzone analizą rynku, na jakim będzie prowadzona działalność gospodarcza oraz rzetelną analizą zalet i wad takiego rozwiązania. Z analiz przeprowadzonych do tej pory wynika, że udział samozatrudnionych w przedziale wieku 15–24 lata oraz 25–34 lata w ogóle samozatrudnionych w Polsce zmniejsza się, co może wynikać z nieświadomości korzyści płynących z samozatrudnienia i nadmiernego eksponowania jego wad (zob. tab. 3).

Wyzwania towarzyszące samozatrudnieniu odnoszą się przede wszystkim do trzech aspektów: kosztów prowadzenia działalności gospodarczej, złożoności i czasochłonności procedur związanych ze spełnieniem wymogów prawnych dotyczących prowadzenia firmy, oraz ryzyka rynkowego. I tak, prowadzenie działalności gospodarczej związane jest z koniecznością ponoszenia stałych wydatków niezależnie od wysokości dochodów. Do kluczowych kosztów samozatrudnienia zalicza się: obciążenia z tytułu ubezpieczeń społecznych, podatków, koszty stałe związane z prowadzeniem działalności (np. wynajem lokalu, jeśli taki jest potrzebny), koszty usług teleinformatycznych, czy też opłaty za media. Dodatkowo osoby samozatrudnione bardzo często korzystają z usług biur księgowych, co dodatkowo zwiększa poziom obciążeń (Kaczorowski 2012). Kosztami stałymi, z których samozatrudnieni bardzo często nie zdają sobie sprawy, są te, związane z pozyskaniem klientów. Koszt reklamy i promocji czy też aktywności w mediach społecznościowych powoduje, że pozyskanie dodatkowych środków na ten obszar działalności w pierwszej fazie funkcjonowania na rynku może okazać się istotną barierą dla osiągnięcia jakichkolwiek zysków. Wydatki na promocję będą miały również bardzo duże znaczenie w kontekście rynków wysoce konkurencyjnych. Bariery prowadzenia i rozwoju własnej firmy jest również złożoność i czasochłonność procedur wynikających z przepisów prawnych dotyczących prowadzenia działalności gospodarczej. Wielość przepisów, procedur oraz zobowiązań samozatrudnionego wobec państwa jest tak duża, że spełnienie wszystkich wymagań pochłania znaczącą część czasu pracy. Osoby samozatrudnione są odpowiedzialne za dostarczenie wszystkich dokumentów, a także comiesięczne rozliczanie swojej działalności. W przypadku dużej aktywności i przy wielu kontrahentach uzupełnianie, zestawianie i analizowanie wszystkich działań w znaczącym stopniu ogranicza możliwość koncentrowania się na głównym przedmiocie pracy. Sytuacja ta wpływa niekorzystnie nie tylko na równowagę między czasem poświęconym na życie zawodowe i osobiste, ale również na poziom stresu wynikający z konieczności wykonywania czynności niezgodnych z zainteresowaniami i pożądanym kierunkiem działania. Czynniki związane z obowiązującym prawem i obciążeniami biurokratycznymi są najczęściej wymieniane wśród tych, ograniczających rozwój samozatrudnienia, a także hamujących rozwój małych i średnich przedsiębiorstw (Matejun 2003; Bednarski 2007). O ile w średnich czy dużych organizacjach za sprawy te może odpowiadać odpowiednio wydzielona

komórka lub stanowisko pracy, o tyle w przypadku własnej działalności gospodarczej całość pracy spoczywa na samozatrudnionym. Trzecią barierą rozwoju samozatrudnienia jest ryzyko wynikające z natury prowadzenia działalności gospodarczej. Samozatrudnienie wiąże się z ryzykiem nienawiązania odpowiedniej ilości kontaktów biznesowych lub nawiązaniem takich, których jakość różni się będzie od oczekiwań (Kaczorowski 2012). Oba przypadki mogą doprowadzić do sytuacji, w której samozatrudniony nie będzie w stanie uzyskać wystarczających przychodów lub zakres realizowanych zadań nie będzie odpowiadał tym, które pozwoliłyby na samorealizację. Ryzyko niewystarczającej liczby kontraktów wzmoczone jest niemożnością odpowiedniego zabezpieczenia swoich praw w kontaktach z kontrahentami. Osoby samozatrudnione mają zdecydowanie mniejszą siłę przetargową i muszą z dużą dbałością o szczegóły konstruować wszystkie umowy o współpracy. Może się to wiązać z koniecznością korzystania z usług prawników. Największą niedogodnością związaną z bezpieczeństwem wydaje się być jednak ta, odnosząca się do utraty uprawnień i przywilejów gwarantowanych przez prawo pracy. Samozatrudniony nie jest chroniony w zakresie bezpieczeństwa zatrudnienia, ani jakości pracy (Kaczorowski 2012).

Obok omówionych ujemnych aspektów samozatrudnienia należy też wskazać na płynące z niego korzyści. Podstawową zaletą prowadzenia własnej działalności gospodarczej jest samodzielność. Samozatrudnieni mają możliwość samodzielnego organizowania sobie pracy ze względu na jej treść, miejsce wykonywania oraz czas. Osoba samozatrudniona podejmuje decyzje odnośnie tego, w które aktywności będzie się angażować oraz kiedy to będzie robić. Taka sytuacja daje poczucie dużego komfortu w sytuacji, gdy samozatrudniony pełni również inne, poza zawodowymi, role. Samozatrudniony może samodzielnie podejmować decyzje o intensywności pracy i urloпах. Innym przejawem samodzielności jest możliwość budowania i kształtowania sieci współpracy. Nie ma prawnych ograniczeń dotyczących ilości podmiotów, z którymi samozatrudniony podpisze umowy (Kaczorowski 2012). Może to być jeden pracodawca lub kilku, a nawet kilkanaście niezależnych podmiotów. Efektem nawiązania współpracy z wieloma kontrahentami może być konieczność zatrudnienia dodatkowych osób i przekształcenia się jednoosobowej działalności w mikro-, małe a nawet średnie przedsiębiorstwo.

Drugą istotną zaletą samozatrudnienia jest samorealizacja. Osoby, które pracowały wcześniej w jakimś przedsiębiorstwie, często mają poczucie, że nie w pełni wykorzystywano ich kompetencje, a dodatkowo panujące wewnątrz organizacji przepisy ograniczały ich kreatywność i inicjatywę (Czarnota 2011). Powoduje to poczucie niewykorzystania potencjału zawodowego, który może się przerozdzić w poczucie braku spełnienia. Samozatrudnienie daje możliwość korzystania ze swoich kompetencji w sposób ograniczony jedynie czynnikami zewnętrznymi, co wzmacnia przekonanie o własnej wartości.

Trzecią korzyścią płynącą z samozatrudnienia jest możliwość osiągania wyższych dochodów niż w przypadku pracy na etacie. Dodatkowo samozatrudniony ma świadomość, że uzyskiwane zarobki są bezpośrednio powiązane z zaangażowaniem w pracę

(Czarnota 2011). Korzyści finansowe wiążą się nie tylko z możliwościami uzyskiwania wyższych dochodów, ale również ze zmniejszeniem poziomu obciążeń. Z jednej strony samozatrudniony może rozliczać się, wykorzystując jedną stawkę podatku liniowego i dodatkowo księgować część swoich wydatków jako koszty prowadzenia działalności, z drugiej zaś, może obniżyć stawkę ubezpieczeń społecznych, a niejednokrotnie w pierwszych dwóch latach swojej działalności skorzystać z dodatkowych ulg.

Do listy korzyści, a zatem i stymulantów samozatrudnienia w Polsce, można zaliczyć również polityki wspierające, które mogą być zaklasyfikowane do poniżej wymienionych grup (Jackowska 2013):

- pożyczki na rozpoczęcie i prowadzenie (rozwój) działalności gospodarczej
- dotacje na nowe technologie, produkty i rozwój B+R
- wsparcie finansowe ekspansji zagranicznej
- doradztwo i szkolenia oraz transfer wiedzy
- poszukiwanie inwestora.

Wielość polityk w ramach wskazanych kategorii nie pozwala w niniejszym artykule na omówienie wszystkich, dlatego też autorzy skupili się na tych, które są specjalnie dedykowane bezrobotnej młodzieży. I tak w 2005 roku w Polsce uruchomiono program „*Pierwszy biznes*”, którego adresatem była bezrobotna młodzież do 25 roku życia oraz absolwenci szkół wyższych do 27 roku życia. Głównym zadaniem projektu było promowanie przedsiębiorczości i stworzenie jak najlepszych warunków do zakładania i prowadzenia własnej działalności gospodarczej. „*Pierwszy biznes*” składał się z trzech głównych elementów, tj. szkoleń teoretycznych, szkoleń praktycznych (kilkumiesięczne szkolenia w firmach u przedsiębiorców) oraz dotacji/pożyczek na założenie własnego biznesu. Po odbyciu szkoleń młody bezrobotny mógł skorzystać z bezzwrotnej dotacji na założenie własnej działalności gospodarczej bądź z kredytu udzielanego przez Bank Gospodarstwa Krajowego w ramach programu „Praca dla młodych” oraz kredytu udzielanego przez Fundusz Wspierania Przedsiębiorczości (Lemańska-Majdzik 2009).

Innym programem dedykowanym bezrobotnej młodzieży jest „Gwarancja dla młodzieży” zaprojektowany na lata 2014–2021. Gwarancje są częścią „*Pakietu na rzecz zatrudnienia młodzieży*” wypracowanego przez Komisję Europejską. W ciągu 4 miesięcy od zarejestrowania w urzędzie pracy lub podpisania umowy z Ochotniczym Hufcem Pracy młodemu bezrobotnemu przedstawiona zostaje propozycja stażu, szkolenia, dalszego kształcenia się, oferta pracy lub inna forma aktywizacji zawodowej. Wsparcie oferowane jest przez Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej (Aktualności MPiPS... 2015).

W ramach nowej formy wsparcia z Funduszu Pracy przygotowano następujące formy wsparcia dla osób poniżej 30 roku życia (Wsparcie z funduszu... 2015):

- bon stażowy;
- bon zatrudnieniowy;
- bon szkoleniowy;
- bon zasiedleniowy.

Jeszcze inną formą wsparcia dla bezrobotnej młodzieży decydującej się na samozatrudnienie są pożyczki na start dla studentów i absolwentów. Do tych pożyczek zalicza się:

- pożyczkę na podjęcie działalności gospodarczej (pożyczki na start);
- pożyczkę na utworzenie stanowiska pracy dla bezrobotnego, w tym bezrobotnego skierowanego przez Powiatowy Urząd Pracy;

W ramach powyższego wsparcia oferowane jest bezpłatne doradztwo i szkolenia dla pożyczkobiorców o wartości około 1200 zł (Pożyczki na start...2015).

Resumując rozważania nad mankamentami i korzyściami płynącymi z samozatrudnienia należy podkreślić, że decyzja o rozpoczęciu działalności rynkowej jest jednak obciążona pewnym ryzykiem, które jednostka musi podjąć samodzielnie. Podejmując je, powinna ocenić wszystkie argumenty przemawiające za lub przeciw. Pełną listę cech pozytywnych i negatywnych samozatrudnienia powstałą w wyniku analizy literatury przedmiotu zawiera tabela 3⁴.

Tabela 3

Lista pozytywnych i negatywnych cech samozatrudnienia

Cechy pozytywne	Cechy negatywne
<ul style="list-style-type: none"> • możliwość płacenia trzykrotnie niższych stawek ZUS przez 24 miesiące lub nawet całkowitego zwolnienia, stawka ZUS i zdrowotna od stałej podstawy, ulgi w ZUS dla młodych przedsiębiorców • korzyści podatkowe, niektóre wydatki można traktować jako koszty, co obniża zobowiązania podatkowe (np. samochód) • możliwość podejmowania wielu kontraktów i swoboda w podejmowaniu decyzji o ich nawiązaniu • praca w miejscu i czasie dowolnie wybranym • możliwość zawieszenia działalności do 24 miesięcy • samozatrudnionemu łatwiej jest pozyskać kontrakt niż znaleźć pracę • niezależność • możliwość realizacji własnych pomysłów 	<ul style="list-style-type: none"> • trudności w wyegzekwowaniu należności lub rozciągnięte w czasie uzyskiwanie należności • konieczność ponoszenia wydatków związanych z doskonaleniem zawodowym • ryzyko związane z brakiem kontrahentów lub zbyt małą ich liczbą • brak płatnego urlopu wypoczynkowego, brak świadczeń z ZFŚS • brak zasiłku chorobowego przez pierwszy miesiąc choroby • większa odpowiedzialność za jakość wykonywanej pracy i formalna odpowiedzialność z tytułu gwarancji • odpowiedzialność ponoszona całym majątkiem • nielimitowany czas pracy, brak nadgodzin • możliwość bankructwa • brak wypowiedzenia

Źródło: Poczowski, Buchelt, Pauli (2015: 19).

⁴ W kontekście rozważań nad 'samozatrudnieniem', jego zaletami i wadami badacze zwracają uwagę na aspekt bezpieczeństwa zatrudnienia. Przy czym jedni wskazują na to, że samozatrudnienie to jedyna alternatywa dla bezrobocia, inni, że samozatrudnienie zagraża aktywności na rynku pracy. Dodatkowo, w literaturze zwraca się uwagę na fakt, że kwestia bezpieczeństwa zatrudnienia nie stanowi często kluczowej determinanty decyzji o podjęciu samozatrudnienia (zob. m.in. Hamilton 2000; Blanchflower 2004; Dawson, Henley, Latreille 2009).

5. PODSUMOWANIE

Sumując rozważania należy stwierdzić, że w kontekście wyzwania, jakim jest bezrobocie wśród osób młodych, samozatrudnienie jako forma aktywności na rynku pracy może być interesującym sposobem eliminacji tego negatywnego zjawiska. I choć wydaje się uzasadnione, aby wyraźnie eksponować pozytywne atrybuty tego rozwiązania, nie należy też zapominać, że samozatrudnienie ma negatywne cechy, nierzadko w zasadniczy sposób wpływające na decyzje jednostki o niepodejmowaniu samozatrudnienia, czy też zaprzestaniu takiej aktywności. Biorąc pod uwagę dane dotyczące samozatrudnienia w Polsce, a zwłaszcza te odnoszące się do poziomu wykształcenia, wydaje się zasadne wysunięcie postulatu o zwiększaniu akcji propagujących samozatrudnienie wśród osób młodych. Promocja jednak powinna dotyczyć nie tylko wskazywania wad i zalet samozatrudnienia, ale poszerzenia wiedzy osób młodych na temat zasad prowadzenia działalności gospodarczej, aspektów prawnych i zachowań rynkowych. W gospodarce opartej na wiedzy, której immanentną cechą jest turbulencyjność, konkurencyjność gospodarek może być zapewniona przez wysokiej jakości kapitał ludzki będący w dyspozycji jednostek skłonnych do jego ‘wypożyczenia’ na podstawie elastycznych form zatrudnienia, w tym m.in. samozatrudnienia. Z konkluzji tej wynika jeszcze jeden postulat – o zapewnianiu możliwości permanentnego doskonalenia kompetencji przez samozatrudnionych. Niestety, programy doskonalące kompetencje są w Polsce zazwyczaj skierowane do sektora MSP, samozatrudnieni nie mają możliwości rozwoju kompetencji w ramach programów finansowanych z funduszy Wspólnotowych.

BIBLIOGRAFIA

- Aktualności*, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, <http://www.mpips.gov.pl/aktualnosci-wszystkie/art,5543,6742,gwarancje-dla-mlodziezy-pomoc-dla-mlodych-szukajacych-pracy.html>, (dostęp: 20.09.2015).
- Baza danych EU LFS, strona internetowa: <http://ec.europa.eu/eurostat/web/microdata/european-union-labour-force-survey>, (dostęp: 01.09.2015).
- Baza danych Eurostat, <http://ec.europa.eu/eurostat/>, (dostęp: 01.09.2015).
- Bednarski M. (2007), *Regionalny system koordynacji rynku pracy województwa mazowieckiego PRACA – ZATRUDNIENIE – SZKOLENIE*, Materiały konferencyjne IPiSS i „Orgmasz”, Warszawa.
- Blanchflower D.G. (2004), *Self-Employment: More may not be better*, “Swedish Economic Policy Review”, nr 11(2), s. 15–74.
- Czarnota M. (2011), *Własna firma jako stworzenie miejsca pracy dla siebie*, <http://kadry.infor.pl/zatrudnienie/samozatrudnienie/684212,Wlasna-firma-jako-stworzenie-miejsca-pracy-dla-siebie.html>, (dostęp: 15.09.2015).
- Dawson C., Henley A., Latreille P. (2009), *Why Do Individuals Choose Self-Employment*, IZA, “Discussion Paper”, nr 3974, s.1–39.

- Główny Urząd Statystyczny (GUS) (2015), *Wybrane zagadnienia rynku pracy 2013*, <http://stat.gov.pl/wyszukiwarka/szukaj.html>, (dostęp: 19.09.2015).
- Hamilton B.H. (2000), *Does Entrepreneurship Pay? An Empirical Analysis of the Returns of Self-Employment*, "The Journal of Political Economy", nr 108(3), s. 604–631.
- Jackowska I. (2013), *Jak zostać i pozostać przedsiębiorcą*, <http://www.parp.gov.pl/files/74/81/626/19502.pdf>, (dostęp: 20.09.2015).
- Jednoosobowo w liczbach*, <http://jednoosobowo.blogspot.com/> (dostęp: 12.09.2015).
- Kaczorowski P. (2012), *Samozatrudnienie jako forma rozwoju przedsiębiorczości w województwie łódzkim – ocena dotychczasowego stanu, bariery i perspektywy*, w: Kwiatkowski E. (red.), *Popytowe i podażowe aspekty kapitału ludzkiego w regionie Łódzkim*, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź.
- Lemańska-Majdzik A. (2009), *Czynniki sukcesu firm powstałych w wyniku samozatrudnienia*, Politechnika Częstochowska, Częstochowa.
- Matejun M. (2003), *Bariery rozwoju małych i średnich przedsiębiorstw na podstawie badań aglomeracji łódzkiej*, [w:] Piech K., Kulikowski M. (red.), *Przedsiębiorczość: szansą na sukces rządu, gospodarki, przedsiębiorstw, społeczeństw*, Instytut Wiedzy, Warszawa.
- Pocztowski A., Buchelt B., Pauli U. (2015), *Business Start-Ups & Youth Self-Employment in Poland: A Policy Literature Review*, STYLE-WP7: Business Start-Ups & Youth Self-Employment, <http://www.style-research.eu/wordpress/wp-content/uploads/2015/03/STYLE-Working-Paper-WP7.1-Poland-.pdf>, (dostęp: 20.09.2015).
- Pożyczki na start dla studentów i absolwentów*, <http://www.dotacje.pl/start-up/pozyczki-na-start-dla-studentow-i-absolwentow/>, (dostęp: 20.09.2015).
- Samozatrudnienie a prawo pracy*, <http://www.poradnik.wfirma.pl/samozatrudnienie-a-prawo-pracy>, (dostęp: 20.09.2015).
- Szepelska A. (2013), *Samozatrudnienie jako forma wspierania rozwoju przedsiębiorczości regionów*, „Ekonomia i Prawo”, nr XII (1), s. 69–80.
- Szkolnictwo wyższe w Polsce* (2013), Ministerstwo Nauki i Szkolnictwa Wyższego, https://www.nauka.gov.pl/g2/oryginal/2013_07/0695136d37bd577c8ab03acc5c59a1f6.pdf, (dostęp: 13.09.2015).
- The Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD), <https://data.oecd.org/emp/self-employment-rate.htm>, dostęp: 01.09.2015r.
- The talent shortage continues. How the ever changing role of HR can bridge the gap* (2014), Manpower Group, strona internetowa: https://www.manpower.de/fileadmin/manpower.de/Download/2014_Talent_Shortage_WP_US2.pdf, (dostęp: 10.09.2015).
- Ustawa z 02.07.2004 o swobodzie działalności gospodarczej (Dz.U. 2004, nr 173, poz. 1807)
- Ustawa z 16.11.2006 o podatku dochodowym od osób fizycznych oraz o zmianie niektórych innych ustaw (Dz.U. nr 217 poz. 1588)
- Wsparcie z Funduszu Pracy – młodzi bezrobotni mogą liczyć na pomoc*, strona internetowa: <http://www.dotacje.pl/firmy/wsparcie-funduszu-pracy-mlodzi-bezrobotni/> (dostęp: 20.09.2015).

Beata Irma Buchelt, Urban Pauli, Aleksy Poczowski

**SELF-EMPLOYMENT AS A FORM OF ECONOMIC ACTIVITY
CONDUCTIVE TO REDUCING UNEMPLOYMENT AMONG YOUNG
PEOPLE IN POLAND**

Abstract. Unemployment among young people is one of the most important challenges of the European labor market. It is also a strategic issue of the Polish labor market. The strategic importance of this problem causes an increased interest not only on European Union level, but also on the country one. Researchers tend to identify reasons for this state of affairs, and attempts to mitigate this phenomenon. This article is part of a movement seeking solutions to the youth unemployment problem. The purpose of it is to describe the essence of self-employment, and the indication of the advantages of this form of economic activity on the labor market especially in the context of activation of young people. The article is divided into the following sections. First, it shows the status quo of youth unemployment in Poland. Subsequently, we discuss the essence of self-employment and bring closer to its' characteristics. In the last part of the article we indicated the advantages and disadvantages of self-employment as an alternative economic activity of young people.

Keywords: youth unemployment, self-employment.