

JAGODA JEZIOR\*

---

# Samozatrudnienie jako forma aktywności zawodowej osób 50 plus z perspektywy badań sytuacji pracy

## Self-Employment as a Form of Occupational Activity among People Aged 50+ from the Perspective of Work Situation Research

### Abstrakt

Artykuł jest poświęcony problematyce działalności gospodarczej na własny rachunek rozpatrywanej w kontekście zmian dokonujących się na polskim rynku pracy oraz znaczenia zjawiska samozatrudnienia w rozwiązywaniu kwestii bezrobocia i aktywizacji zawodowej. Zgodnie z przyjętą perspektywą badawczą uwaga została skoncentrowana na sytuacji pracy osób prowadzących działalność gospodarczą, zwłaszcza jednoosobową. Jakkolwiek celem analizy był opis wybranych aspektów sytuacji pracy osób z kategorii określanej jako 50 plus, to w celach porównawczych uwzględniono przedstawicieli młodszych grup wiekowych. Materiał źródłowy pochodzi z badań sondażowych wykonanych w latach 2011 i 2019 w województwie lubelskim. Omówienie wyników tych badań napotyka na ograniczenia spowodowane m.in. dyferencją zbiorowości osób samozatrudnionych, podobnie jak kategorii 50 plus, ale też właściwościami prób badawczych. Niemniej wykazano charakterystyczne różnice sytuacji pracy ze względu na wiek, w tym (późny) wiek podejmowania własnej działalności gospodarczej. Wobec procesu starzenia się polskiego społeczeństwa i zmian równowagi pokoleniowej na rynku pracy należy również podkreślić istotny wpływ samozatrudnienia na możliwości wykorzystania potencjału starszych uczestników tego rynku oraz formowanie wzorów aktywności zawodowej.

**Słowa kluczowe:** działalność gospodarcza na własny rachunek, samozatrudnienie, sytuacja pracy, kategoria 50 plus, aktywność zawodowa

---

\* Dr hab. Jagoda Jezior, prof. UMCS – Katedra Socjologii Gospodarki i Metod Badań Społecznych, Instytut Socjologii, Uniwersytet Marii Curie-Skłodowskiej, e-mail: jagoda.jezior@mail.umcs.pl, ORCID: 0000-0003-3357-8821.

## Abstract

This article is devoted to the scope of issues concerning self-employed business activity considered in the context of changes taking place in the Polish labour market and the importance of self-employment for solving the problem of unemployment and occupational activation. In accordance with the adopted research perspective, this paper focuses on the work situation of persons engaged in business activity, especially those who are self-employed. Although the analysis aimed to describe the selected aspects of the work situation of people aged 50+, the representatives of younger age groups were also considered for comparative purposes. The source material comes from survey studies carried out in 2011 and 2019 in the Lublin Province. Discussion of the results encounters limitations caused by, among other things, differentiation of the self-employed population, similar to the category 50+, as well as the properties of research samples. Nevertheless, characteristic differences in the work situation were confirmed according to age, including late age at starting a business. Considering the ageing of Polish society and changes in the generational balance in the labour market, it is also important to emphasize the significant effect of self-employment on the possibilities of using the potential of older participants of this market and shaping patterns of professional activity.

**Keywords:** self-employed business activity, self-employment, work situation, category 50+, occupational activity

## Wprowadzenie

W badaniach społecznych poświęconych działalności gospodarczej na własny rachunek występuje szereg perspektyw teoretycznych i podejść badawczych, co przekłada się na zróżnicowane sposoby opisu tego zjawiska, podobnie jak jego znaczenia dla gospodarki i rynku pracy. Funkcjonują ponadto odmienne definicje zbiorowości osób prowadzących taką działalność, zwłaszcza tę jednoosobową, często określaną mianem samozatrudnienia. Współcześnie problematyka ta bywa podejmowana w kontekście złożonych przeobrażeń rynku pracy, w tym procesu uelastyczenia popytu na pracę i zmian zachodzących w systemie zatrudnienia. Szczególnie zainteresowanie przedstawiciele wielu dziedzin nauki wynika z udziału samozatrudnienia w aktywizacji zawodowej i rozwiązywaniu problemów bezrobocia, ale też w kształtowaniu indywidualnej przedsiębiorczości czy wzorów karier zawodowych. Do tego zainteresowania przyczynia się także rozwój samozatrudnienia i jego skala zarówno w Polsce, jak i w innych krajach Unii Europejskiej. Jakkolwiek zasoby badań dotyczących wymienionych zagadnień są obszerne, to stosunkowo niewiele informacji można znaleźć na temat sytuacji pracy jednostek, w rozumieniu typowym dla socjologii pracy. Celem artykułu jest zatem charakterystyka wybranych aspektów sytuacji pracy realizowanej w warunkach działalności gospodarczej na własny rachunek, traktowanej jako jedna z form aktywności zawodowej. Niemniej u podstaw podjętej analizy znajduje się kierunkowe pytanie o znaczenie czynnika wieku w formowaniu sytuacji samozatrudnienia i wyjaśnianiu różnic w zakresie istotnych elementów sytuacji pracy, łącznie z przyczynami decyzji o podjęciu działalności. Takie uję-

cie problematyki wynika m.in. z obserwowanych procesów demograficznych oraz postępującego starzenia się polskiego społeczeństwa, a w konsekwencji zmian równowagi pokoleniowej na rynku pracy i konieczności wypracowania reguł koegzystencji, z uwzględnieniem starszych uczestników tego rynku. Na tle opisu działalności gospodarczej osób z różnych grup wiekowych szczególna uwaga jest poświęcona kategorii określanej jako 50 plus. Podstawowy materiał źródłowy pochodzi z badań sondażowych wykonanych w latach 2011 i 2019 w województwie lubelskim.

## Analiza pojęć: działalność gospodarcza – samozatrudnienie

Na początku należy podkreślić, że pojęcia „działalność gospodarcza na własny rachunek” i „samozatrudnienie” są nierzadko stosowane zamiennie, tak w literaturze naukowej, jak i publicystyce. Drugie z nich wydaje się nawet bardziej popularne, jakkolwiek ustalenia terminologiczne są dalekie od konsensusu. W polskim ustawodawstwie brakuje definicji samozatrudnienia, chociaż określenie działalności gospodarczej wraz z typologią przedsiębiorców i klasyfikacją przedsiębiorstw zostały wskazane w ustawie o swobodzie działalności gospodarczej<sup>1</sup>, a następnie w ustawie Prawo przedsiębiorców<sup>2</sup>. Przyczyn zamieszania terminologicznego J. Cieślík upatruje w używaniu statystycznego terminu *self-employment* wobec osób prowadzących działalność gospodarczą, zarówno zatrudniających pracowników, jak i niezatrudniających. Proponuje zatem, by tę drugą kategorię nazywać *solo self-employment*, ze względu na zbieżność rozumienia pojęcia „samozatrudnienie” w Polsce i uznawania osób będących w tej sytuacji za pracujące na własny rachunek, niezatrudniające pracowników najemnych i traktujące ten stan jako trwały<sup>3</sup>.

Problemy definicyjne i związane z tym trudności statystycznej charakterystyki przedmiotowych zjawisk występują również w dokumentach organizacji międzynarodowych czy instytucji gromadzących informacje na temat rynku pracy oraz w międzynarodowych badaniach porównawczych. W opracowaniach Eurostatu zwraca się np. uwagę na kwestie określania sytuacji osób funkcjonujących w ramach działalności na własny rachunek i odróżniania od innych sytuacji

<sup>1</sup> Ustawa z dnia 2 lipca 2004 r. o swobodzie działalności gospodarczej: Dz.U. z 2004 r. Nr 173, poz. 1807. Działalność gospodarcza jest definiowana jako: „[...] zarobkowa działalność wytwórcza, budowlana, handlowa, usługowa oraz poszukiwanie, rozpoznawanie i wydobywanie kopalin ze złóż, a także działalność zawodowa, wykonywana w sposób zorganizowany i ciągły” (art. 2).

<sup>2</sup> Ustawa z dnia 6 marca 2018 r. – Prawo przedsiębiorców: Dz. U. z 2018 r. poz. 646, z późn. zm.

<sup>3</sup> J. Cieślík, *Samozatrudnienie w Polsce na tle tendencji ogólnoświatowych: wyzwania w sferze polityki wspierania przedsiębiorczości i zabezpieczenia emerytalnego przedsiębiorców*, „Studia BAS” 2019, nr 2 (58), s. 10, DOI: 10.31268/StudiaBAS.2019.10.

zawodowych, w tym od samozatrudnienia zależnego. W definicjach uwidacznia się z jednej strony pracę w swojej firmie, praktyce zawodowej lub gospodarstwie rolnym, z drugiej zatrudnianie co najmniej jednego pracownika, co służy oddzieleniu osób prowadzących działalność bez zatrudniania pracowników od pracodawców<sup>4</sup>. W Polsce podziały te występują w Badaniu Aktywności Ekonomicznej Ludności (BAEL), lecz pracodawcy i pracujący na własny rachunek są klasyfikowani łącznie jako jedna z kategorii osób pracujących<sup>5</sup>. W raportach Organizacji Współpracy Gospodarczej i Rozwoju (*Organisation for Economic Cooperation and Development* – OECD) stosuje się zarówno kryterium zatrudniania pracowników, jak i motywacji przedsiębiorczej<sup>6</sup>. W analizach sygnowanych przez Eurofound podkreśla się natomiast postępujące procesy uelastyczniania rynku pracy w Unii Europejskiej i trudności rozróżnienia między zatrudnieniem i samozatrudnieniem, zwłaszcza w kontekście nowych form pracy<sup>7</sup>.

W literaturze naukowej samozatrudnienie często jest rozumiane jako jednoosobowa działalność gospodarcza osób fizycznych (też: jednoosobowa firma, przedsiębiorstwo), wykonywana samodzielnie i osobiście na własny rachunek<sup>8</sup>. Wysoki udział samozatrudnienia na tle wszystkich pracujących w Polsce, a jednocześnie powszechność formuły bez zatrudniania pracowników, przyczynia się do zwyczajowego zawężania definicji. Niemniej na ogół są wprowadzane dodatkowe kryteria typu: stopień ponoszonego ryzyka, odpowiedzialność czy niezależność ekonomiczna, świadczenie pracy (usług) na rzecz jednego lub głównie jednego zleceniodawcy/przedsiębiorcy, zakres podlegania regułom prawa gospodarczego, cywilnego i podatkowego, z wyłączeniem prawa pracy<sup>9</sup>, specyfika warunków w przypadku systemu ubezpieczeń społecznych, status osób prowadzących działalność na tle różnych form zatrudnienia, pozorne samozatrudnienie<sup>10</sup>. Implikuje to wskazywanie rodzajów samozatrudnienia, także w powiązaniu z przyczynami. Oprócz samozatrudnienia tzw. klasycznego i hybrydowego (łączonego z pracą w innym miejscu/firmie, nierzadko etatową),

<sup>4</sup> *The Missing Entrepreneurs 2021: Policies for Inclusive Entrepreneurship and Self-Employment*, OECD Publishing, Paris 2021, s. 17, DOI: 10.1787/71b7a9bb-en (dostęp: 17.06.2023).

<sup>5</sup> *Rocznik Statystyczny Rzeczypospolitej Polskiej 2022*, Główny Urząd Statystyczny, Warszawa 2022, s. 231, <https://stat.gov.pl/> (dostęp: 10.08.2023).

<sup>6</sup> *The Missing Entrepreneurs 2021...*, s. 18.

<sup>7</sup> Eurofound, *Labour Market Change: Trends and Policy Approaches Towards Flexibilisation. Challenges and Prospects in the EU Series*, Publications Office of the European Union, Luxembourg 2020, s. 5, <https://www.eurofound.europa.eu/> (dostęp: 29.07.2023).

<sup>8</sup> Z. Kubot, *Podmioty stosunku pracy*, w: *Prawo pracy. Zarys wykładu*, red. Z. Kubot, T. Kuczyński, Z. Masternak, H. Szurgacz, Difin, Warszawa 2005, s. 82; E. Bąk, *Nietypowe formy zatrudnienia na rynku pracy*, Wydawnictwo C.H. Beck, Warszawa 2009, s. 86.

<sup>9</sup> *Samozatrudnienie: analiza wyników badań*, red. R. Drozdowski, P. Matczak, Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości, Radom 2004, s. 6.

<sup>10</sup> T. Duraj, *Przyszłość cywilnoprawnych stosunków zatrudnienia*, „Acta Universitatis Lodzianis. Folia Juridica” 2019, nr 88, s. 5 n., DOI: 10.18778/0208-6069.88.01.

przywołuje się sytuacje przymusu ekonomicznego czy formalnoprawnego (np. wymagania pracodawcy, outsourcing), czego efektem może być samozatrudnienie ekonomicznie zależne (brak prawnej odrębności i odpowiedniej ochrony)<sup>11</sup>. Co istotne, na podstawie przeglądu zasad stosowania pojęć „samozatrudnienie” i „samozatrudniony/-a” w publikacjach naukowych i przekazach medialnych wyróżniono aż siedemnaście grup społecznych i zawodowych, w tym: przedstawiciele wolnych zawodów, rzemieślników, menedżerów i konsultantów (kontraktowych), aktywizowanych zawodowo bezrobotnych, samozatrudnionych zależnych czy fikcyjnych, profesjonalistów, tzw. freelancerów, pracujących projektowo, tzw. samozatrudnionych hybrydowo, rolników<sup>12</sup>. Podkreśla się, że w praktyce badawczej funkcjonują szerokie ujęcia, w których wszystkie osoby prowadzące własną działalność gospodarczą są traktowane jako samozatrudnione<sup>13</sup>, a w skrajnych wypadkach do tej kategorii bywają zaliczani wszyscy pracujący na innej podstawie niż umowa o pracę<sup>14</sup>.

Z perspektywy socjologii samozatrudnienie bywa definiowane jako: „[...] świadczenie usług przez samodzielny podmiot prowadzący działalność gospodarczą lub osobę wykonującą wolny zawód w warunkach względnie trwałej zależności wobec zamawiającego”<sup>15</sup>. Poszerzenie tej koncepcji zbliża ją do ujęcia sytuacyjnego. Wymienia się tu korzystne rozwiązania dla samozatrudnionych (np. praca na własny rachunek, możliwość decydowania o miejscu i czasie realizacji zadań czy negocjowania warunków pracy, swoboda w rozwiązywaniu umowy), jak również niekorzystne (np. brak uprawnień pracowniczych, w tym socjalnych, obciążenia – składki ZUS, prowadzenie dokumentacji i rachunkowości, brak urlopów)<sup>16</sup>.

W tym miejscu należy zwrócić uwagę także na inny problem, czyli współwystępowanie terminu „samozatrudnienie” z pojęciami „przedsiębiorca” i „przedsiębiorczość”, a nawet ich zamienne stosowanie. Warto zauważyć, że w międzynarodowych badaniach porównawczych Global Entrepreneurship Monitor (GEM) termin „samozatrudnienie” funkcjonuje jako element operacyjnej definicji przedsiębiorczości, przy jednocześnie szerokim rozumieniu

<sup>11</sup> A. Musiała, *Prawna problematyka świadczenia pracy przez samozatrudnionego ekonomicznie zależnego*, „Monitor Prawa Pracy” 2014, nr 2, s. 73; T. Duraj, dz. cyt., s. 14.

<sup>12</sup> M. Skrzek-Lubasińska, *Dyskusja nad pojęciem „samozatrudnienie”. Problemy definicyjne i analityczne*, w: *Samozatrudnienie: konieczność czy wybór przedsiębiorczych?*, red. M. Skrzek-Lubasińska, R. Sobiecki, Oficyna Wydawnicza SGH, Warszawa 2017, s. 16.

<sup>13</sup> A. Musiała, *Zatrudnienie niepracownicze*, Difin, Warszawa 2011, s. 87.

<sup>14</sup> M. Skrzek-Lubasińska, Z. Gródek-Szostak, *Różne oblicza samozatrudnienia*, Oficyna Wydawnicza SGH, Warszawa 2019, s. 25.

<sup>15</sup> E. Byłok, U. Swadźba, D. Walczak-Duraj, *Praca i konsumpcja w perspektywie tworzenia ładu aksjonormatywnego*, Wydawnictwo Naukowe „Śląsk”, Katowice 2017, s. 69.

<sup>16</sup> Tamże.

aktywności gospodarczej<sup>17</sup>. Tymczasem poglądy badaczy na temat przedsiębiorczości osób prowadzących działalność gospodarczą, zwłaszcza tę jednoosobową, są zróżnicowane. Zależy to m.in. od przyjmowanych teorii przedsiębiorcy i przedsiębiorczości, jak też od definiowania samozatrudnienia i kontekstu, w jakim rozpatruje się te zjawiska. Z jednej strony samozatrudnienie bywa traktowane jako wyraz przedsiębiorczości wyzwalający inwencję i aktywność ekonomiczną oraz określający sytuację pracy<sup>18</sup>, przejaw progresu nowoczesnej gospodarki rynkowej oraz działań w kierunku optymalizacji obciążeń podatkowych i ubezpieczeniowych, czynnik zmniejszania bierności postaw w życiu zawodowym, a jednocześnie podstawa wzrostu zaangażowania w proces pracy (usług), wzmacniania motywacji i satysfakcji, kształtowania przedsiębiorczości i samodzielności, pracowitości i odpowiedzialności<sup>19</sup>. Stosuje się ponadto zawodowe ujęcie przedsiębiorczości<sup>20</sup>. Z drugiej zaś osobom samozatrudnionym, szczególnie w sytuacji niezatrudniania pracowników czy ograniczenia stopnia odpowiedzialności i niezależności ekonomicznej, nie przypisuje się cech uznawanych za wskaźniki przedsiębiorczości<sup>21</sup>. Ze względu na współczesne formy aktywności ekonomicznej stosuje się także podziały oparte na różnicach motywacji i celów: przedsiębiorców opisuje się jako ukierunkowanych na rozwój firm i osiągnięcie zysku, działających innowacyjnie i strategicznie, natomiast w wypadku właścicieli małego biznesu akcentuje się osobisty rozwój i posiadanie źródeł dochodu<sup>22</sup>. Dominuje zresztą przekonanie, że tylko pierwszy typ odpowiada definicji przedsiębiorczości (pozytywna motywacja, niezależność, samorealizacja), drugi łączy się zaś z brakiem możliwości zatrudnienia i traktowaniem samozatrudnienia jako „substytutu etatu”<sup>23</sup>. Badania, w których wykorzystuje się próby losowe pobierane na podstawie REGON, obejmują w efekcie zróżnicowane zbiorowości, tak pod względem formalnoprawnym

<sup>17</sup> A. Tarnawa, P. Zbierowski, *O badaniu GEM*, w: *Raport z badania Global Entrepreneurship Monitor Polska 2021*, red. A. Tarnawa, PARP, Warszawa 2021, s. 18.

<sup>18</sup> *Samozatrudnienie: analiza wyników badań...*, s. 6.

<sup>19</sup> J. Wiśniewski, *Istota samozatrudnienia*, „Studia z Zakresu Prawa, Administracji i Zarządzania” 2013, nr 3 (16), s. 58–59.

<sup>20</sup> B. Hoogendoorn, P. van der Zwan, R. Thurik, *Sustainable Entrepreneurship: The Role of Perceived Barriers and Risk*, „Journal of Business Ethics” 2019, no. 157, s. 1135, DOI: 10.1007/s10551-017-3646-8.

<sup>21</sup> Ch. Dawson, A. Henley, „Push” versus “Pull” Entrepreneurship: An Ambiguous Distinction?, „International Journal of Entrepreneurial Behaviour & Research” 2012, no. 18 (6), s. 698, DOI: 10.1108/13552551211268139; J. Szaban, M. Skrzek-Lubasińska, *Self-Employment and Entrepreneurship: A Theoretical Approach*, „Journal of Management and Business Administration. Central Europe” 2018, no. 2 (26), s. 91, 101 n., DOI: 10.7206/jmba.ce.2450-7814.230.

<sup>22</sup> J.W. Carland, F. Hoy, W.R. Boulton, J.A.C. Carland, *Differentiating Entrepreneurs from Small Business Owners: A Conceptualization*, w: *Entrepreneurship: Concepts, Theory and Perspective*, eds. Á. Cuervo, D. Ribeiro, S. Roig, Springer, Bancaja, Berlin 2007, s. 79, DOI: 10.1007/978-3-540-48543-8\_3.

<sup>23</sup> B. Glinka, *Kulturowe uwarunkowania przedsiębiorczości w Polsce*, Polskie Wydawnictwo Ekonomiczne, Warszawa 2008, s. 27–30.

i organizacyjnym, branży i przedmiotu działalności, jak też cech społeczno-demograficznych i zawodowych.

## Kryterium wieku w badaniach samozatrudnienia

W analizach procesów demograficznych obserwowanych w polskim społeczeństwie systematycznie pojawia się zagadnienie przyrostu udziału osób starszych, przy równoczesnym zmniejszeniu się populacji osób w wieku zdolności do pracy. Problem postępującego spadku zasobów pracy dotyczy wielu krajów Unii Europejskiej, podobnie jak trwałe i negatywne oddziaływanie tego zjawiska na podaż pracy. W 2021 roku w Polsce odsetek osób w wieku od 50 do 64 lat (w ogólnej liczbie ludności 15–64 lat) wyniósł 28,6%<sup>24</sup>. Według OECD w 2020 roku w Polsce utrzymywał się wysoki udział samozatrudnionych w porównaniu do średnich w Unii Europejskiej. W kategorii 50–64 lata było to 22%, z przewagą działalności jednoosobowej<sup>25</sup>.

Określenie przedziałów wiekowych i wyznaczanie dolnych granic klasyfikowania starszych uczestników rynku pracy nie jest oczywiste, ponieważ w literaturze naukowej, dokumentach i aktach prawnych czy w metodologii GUS i BAEL okazują się one niejednorodne. W analizach demograficznych do starszych grup wlicza się osoby, które przekroczyły 60. lub 65. rok życia. W projektach z zakresu aktywnej polityki rynku pracy wyróżnia się osoby starsze, np. po 55. roku życia, zwracając uwagę na ich trudną sytuację na rynku pracy i potrzeby przygotowania instrumentów, które „pobudzałyby zatrudnienie” oraz zapobiegały zbyt wczesnej dezaktywacji, zwłaszcza wobec wydłużania się życia ludzkiego i zmian systemu emerytalno-rentowego<sup>26</sup>. W badaniach społecznych przyjmuje się przedziały stosowane w statystykach publicznych, a w sensie przedmiotowym uwzględnia się fazy życia rodzinnego i/lub zawodowego, okresy kariery, grupy ekonomiczne z wyróżnieniem wieku produkcyjnego niemobilnego i poprodukcyjnego. W Polsce większość źródeł wskazuje kategorię 50 lat i więcej, nazywaną: 50 plus lub 50+, szczególnie w kontekście problemów na rynku pracy i potrzeb aktywizacji zawodowej<sup>27</sup>. W międzynarodowych bada-

<sup>24</sup> Obliczenia na podstawie: *Rocznik Statystyczny Rzeczypospolitej Polskiej...*, s. 207.

<sup>25</sup> *The Missing Entrepreneurs 2021...*, s. 156.

<sup>26</sup> B. Urbaniak, *Starzejąca się generacja pracowników na rynku pracy*, w: *Problemy społeczne. Trwałość i zmienność w dynamicznej rzeczywistości. Księga jubileuszowa z okazji 45-lecia pracy naukowej i dydaktycznej Profesor Jolanty Grotowskiej-Leder*, red. A. Kacprzak, M. Gońda, I. Kudlińska-Chróścicka, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź 2022, s. 232, DOI: 10.18778/8220-767-5.14.

<sup>27</sup> M. Maksim, Z. Wiśniewski, *Innowacyjne metody przeciwdziałania bezrobociu osób starszych*, „Rynek Pracy” 2019, nr 3 (170), s. 7, <https://rynekpracy.praca.gov.pl/api/files/view/1771705.pdf> (dostęp: 4.09.2023); E. Sobolewska-Poniedziałek, *Przedsiębiorczość osób starszych. Implikacje dla rozwoju srebrnej gospodarki*, w: *Preparation to Ageing and Old Age*, red. M. Šerák, Ł. Tomczyk, Uniwersytet Pedagogiczny,

niach porównawczych (obejmujących też Polskę) analizowano pracę zawodową pokolenia 55+<sup>28</sup>. Zgodnie ze standardami Unii Europejskiej za starszych pracowników uważa się osoby zbliżające się do wieku emerytalnego (55–64 lat). W raportach OECD występuje natomiast termin „pracujący seniorzy” (50–64 lat)<sup>29</sup>. Wobec przemian współczesnego rynku pracy coraz częściej podejmuje się jednak dyskusje na temat tzw. normatywnego modelu przebiegu życia i destandaryzacji momentu opuszczania rynku pracy<sup>30</sup>. Podkreśla się przy tym nie tylko problemy definiowania „starszych pracowników” czy „pracowników w starszym wieku”, ale też niejednorodność populacji w wieku 50 lat i więcej, wymagającą wyróżnienia grupy „młodszej” i „starszej”<sup>31</sup>.

Badania poświęcone samozatrudnieniu osób 50 plus (czy osób starszych) zazwyczaj dotyczą czynników zewnętrznych i wewnętrznych decydujących o podejmowaniu działalności gospodarczej na własny rachunek, zaś w kontekście aktywnej polityki rynku pracy przedmiotem zainteresowania są zarówno możliwości rozwiązywania problemów bezrobocia, jak i aktywizacja zawodowa oraz zapobieganie zbyt wczesnemu wycofywaniu się z rynku pracy<sup>32</sup>. Nierzadko jest to „przedsiębiorczość seniorów” rozpatrywana w odniesieniu do osób, które są nadal czynne zawodowo, od przejścia na emeryturę dzieli je pewien czas, a mimo mniejszej mobilności, dysponują dużym doświadczeniem zawodowym i szukają możliwości realizacji tzw. późnej kariery<sup>33</sup>. Jeżeli chodzi o kryterium wieku, to w badaniach międzynarodowych na ogół podaje się wiek 50–64 lata<sup>34</sup>. Stosowane terminy wynikają też z łączenia kryteriów przedmiotowych, np.: „przedsiębiorcy seniorzy” (osoby powyżej 50. roku

---

Kraków 2019, s. 160, DOI: 10.24917/9788395373725.7; *Starzenie się społeczeństwa – wyzwanie dla rynku pracy, aktywizacja pracowników 50+* (prac. zbior.), PARP 2020, s. 5, [https://www.parp.gov.pl/storage/publications/pdf/Starzenie\\_sie\\_spoleczenstw.pdf](https://www.parp.gov.pl/storage/publications/pdf/Starzenie_sie_spoleczenstw.pdf) (dostęp: 28.03.2023).

<sup>28</sup> U. Swadźba, *Social Attitudes Towards Professional Work of the 55+ Generation. Comparative Analysis of Poland, the Czech Republic, and Hungary*, „Economics & Sociology” 2022, vol. 15, no. 1, s. 23, DOI: 10.14254/2071-789X.2022/15-1/2.

<sup>29</sup> *The Missing Entrepreneurs 2021...*, s. 156.

<sup>30</sup> P. Szukalski, *Czy obniżenie wieku emerytalnego w 2017 r. spowodowało spadek aktywności zawodowej wśród starszych pracowników?*, „Rynek Pracy” 2020, nr 4 (175), s. 50 n.

<sup>31</sup> A. Richert-Kaźmierska, *Dyskryminacja versus admiracja. Pracownicy w starszym wieku w wybranych teoriach i koncepcjach ekonomicznych*, „Optimum. Studia Ekonomiczne” 2018, nr 1 (91), s. 17 n., DOI: 10.15290/oes.2018.01.91.02.

<sup>32</sup> A. Richert-Kaźmierska, J. Wasilczuk, *Zatrudnienie czy samozatrudnienie – dylematy wspierania aktywności zawodowej osób starszych*, „Studia Ekonomiczne. Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego w Katowicach” 2014, nr 1 (167), s. 150 n.; M. Maksim, Z. Wiśniewski, dz. cyt., s. 7 n.; B. Urbaniak, dz. cyt., s. 224 n.

<sup>33</sup> K. Wach, *Przedsiębiorczość seniorów jako komponent przedsiębiorczości inkluzywnej: wstępna synteza*, „Horyzonty Wychowania” 2015, nr 32 (14), s. 104.

<sup>34</sup> A. Niewiadomska, *Samozatrudnienie jako forma rozwoju przedsiębiorczości osób starszych w Polsce*, „Edukacja Ekonomistów i Menadżerów” 2016, nr 3 (41), s. 97.



życia czy 50 plus/+)<sup>35</sup>, „starzejący się przedsiębiorcy” (analiza m.in. zjawiska wzrostu wieku osób prowadzących działalność gospodarczą i zwiększania udziału osób liczących 55–74 lat wśród przedsiębiorców)<sup>36</sup>, „srebrni przedsiębiorcy” czy „przedsiębiorcy dojrzały”, „przedsiębiorcy seniorzy” (kryteria wieku, w tym 50+ i 55+, a także wieku założenia działalności)<sup>37</sup>.

## Koncepcja badań własnych

Na omawiane w artykule badania własne złożyły się głównie dwa projekty (sondaże) zrealizowane w latach 2011 (dalej: P1) i 2019 (P2). W pierwszym próba liczyła 615 respondentów z terenu Lublina (ankieta roznoszona), w drugim – 342 (CAWI). Badania te stanowiły kontynuację projektu wykonanego w latach 2002–2003 wśród 739 osób z województwa lubelskiego<sup>38</sup>. Próby badawcze (losowe) były każdorazowo przygotowane przez Urząd Statystyczny w Lublinie na podstawie rejestru REGON, ze zbiorów osób fizycznych prowadzących działalność gospodarczą (pozarolniczą) w zakresie od 0 do 49 osób pracujących. Wykorzystane próby nie spełniają jednak kryteriów reprezentatywności (problemy realizacji), co ogranicza analizę i uogólnianie wyników. Same te projekty różni przy tym czas wykonania i ówczesne warunki otoczenia społeczno-gospodarczego, podobnie jak struktury cech respondentów. Niemniej replikacja elementów koncepcji badań, w tym ponad trzydziestu wskaźników (w większości złożonych), umożliwia deskrypcję relacji między kluczowymi zmiennymi.

Przedmiotem badań była sytuacja pracy osób prowadzących działalność gospodarczą na własny rachunek, traktowaną jako jedna z możliwych form aktywności zawodowej. O wyborze koncepcji zadecydowała m.in. wielowymiarowość kategorii – sytuacja pracy – pozwalająca na opis zróżnicowanej wewnętrznie zbiorowości, wobec której trudniej było stosować wprost teorię pracy zawodowej. W literaturze socjologicznej zwraca się zresztą uwagę na tendencje odchodzenia od tej kategorii i zastępowania jej przez koncepcje kariery zawodowej, czemu towarzyszą zmiany ujęć pojęcia „pracy” czy treści

<sup>35</sup> A. Richert-Kaźmierska, J. Wasilczuk, dz. cyt., s. 152.

<sup>36</sup> J.E. Wasilczuk, *Starzejący się przedsiębiorca w Polsce i na świecie*, „Przedsiębiorstwo we współczesnej gospodarce – teoria i praktyka” 2014, nr 1, s. 52 n.

<sup>37</sup> M. Popowska, „Srebrni przedsiębiorcy” w świetle badań europejskich, „Przedsiębiorstwo we współczesnej gospodarce – teoria i praktyka” 2014, nr 1, s. 30 n. (sformułowania z przeglądu literatury).

<sup>38</sup> Zob.: J. Jezior, *Społeczno-kulturowe i rynkowe czynniki kształtowania sytuacji pracy przedsiębiorców: na podstawie badań małych firm w województwie lubelskim*, Wydawnictwo Uniwersytetu Marii Curie-Skłodowskiej, Lublin 2009.

pracy<sup>39</sup>. Niemniej przyjęte założenia teoretyczne uzasadniały uwzględnienie także elementów właściwych dla badań pracy zawodowej, która mimo zmian pozostaje jedną z kluczowych kategorii opisu<sup>40</sup>. Wracając do koncepcji sytuacji pracy należy zaznaczyć, że nawiązuje ona do nurtów badawczych poświęconych różnicowaniu społecznemu i stratyfikacji społecznej w obszarze relacji między złożonymi doświadczeniami w pracy zawodowej oraz innymi obszarami życia społecznego. Dotyczy to zwłaszcza powiązań z wartościami i postawami wobec pracy czy satysfakcją<sup>41</sup>. Podstawy konstrukcji teoretycznych zostały osadzone na gruncie teorii pracy, ale też wartości pracy. Przenosi to uwagę na znaczenie systemów wartości (jako kryteriów ocen i wpływu) w kształtowaniu sytuacji pracy oraz wyjaśnianiu zachowań jednostek na rynku pracy oraz w środowiskach zatrudnienia. Węższe ujęcie – sytuacji pracy na własny rachunek – odnosiło się do cech i warunków pracy, lecz operacjonalizacja została oparta na szerszej definicji, obejmującej: charakterystykę działalności gospodarczej (formalnoprawną, własnościową, branżową, ekonomiczną); aspekty pracy i jej środowiska (formalne, przedmiotowe i organizacyjne, techniczne i technologiczne, społeczne, zakres funkcji i czynności, rozwój kwalifikacji, bezpieczeństwo i higienę pracy, stabilność); ocenę elementów pracy i czynniki satysfakcji; orientacje na wartości związane z pracą; tożsamość zawodową. Zbiór ten uzupełniały czynniki kształtujące sytuację pracy, w tym indywidualne (np. społeczno-demograficzne, zawodowe, doświadczenia na rynku pracy)<sup>42</sup>.

Jak zaznaczono, u podstaw podjętej analizy znajduje się problem znaczenia czynnika wieku w wyjaśnianiu różnic sytuacji pracy osób prowadzących działalność gospodarczą na własny rachunek, zwłaszcza tę jednoosobową. Takie spojrzenie na tematykę aktywności zawodowej czy ekonomicznej przywołuje kilka perspektyw analizy. Jedna z nich odnosi się do zmian pokoleniowych, rozpatrywanych w kontekście procesów demograficznych i zasad funkcjonowania na rynku pracy przedstawicieli różnych pokoleń. W analizach dotyczących podejść badawczych i definiowania „pokolenia” zwraca się jednak uwagę na błędną praktykę nadużywania tego pojęcia, w tym zamiennego stosowania z terminem „kohorta”, który powinien być odnoszony do roku urodzenia czy grup wiekowych, gdyż sens pokoleniowy pojawia się wraz z przypisywaniem

<sup>39</sup> D. Walczak-Duraj, *Zmiany współczesnej pracy, zawodów i profesji*, „Acta Universitatis Lodzianensis. Folia Sociologica” 2022, nr 81, s. 6, DOI: 10.18778/0208-600X.81.01.

<sup>40</sup> U. Swadźba, dz. cyt., s. 25.

<sup>41</sup> K.M. Słomczyński, M.L. Kohn, *Sytuacja pracy i jej psychologiczne konsekwencje. Polsko-amerykańskie analizy porównawcze*, Zakład Narodowy im. Ossolińskich, Wrocław 1988, s. 18 n.; K. Janicka, *Sytuacja pracy a struktura społeczna. W poszukiwaniu nowego wymiaru pozycji społeczno-zawodowej*, IFiS PAN, Warszawa 1997, s. 17 n.

<sup>42</sup> Szerzej w: J. Jezior, *Sytuacja pracy na własny rachunek – cechy i uwarunkowania*, Wydawnictwo Uniwersytetu Marii Curie-Skłodowskiej, Lublin 2022, s. 126 n.

określonego znaczenia doświadczeniom i cechom danej grupy wiekowej<sup>43</sup>. Mimo iż cykl trzech projektów badawczych został wykonany na przestrzeni niemal dwóch dekad, nie oznacza to spełnienia kryterium „podejścia pokoleniowego”, podobnie jak warunków badań podłużnych. Jakkolwiek tu kwestia może być dyskutowana przy mniej purystycznym traktowaniu założeń<sup>44</sup>. Inny problem to określenie różnic sytuacji pracy, które można łączyć z etapami życia zawodowego czy fazami kariery zawodowej. W kontekście rozważań na temat zmian ujęć pracy i jej definiowania zwraca się uwagę także na przeobrażenia koncepcji kariery zawodowej. Jest to widoczne w przypadku modyfikacji tradycyjnych podejść w socjologii, jak też wzbogacania treści pojęcia „praca” o aspekty podmiotowe, uwydatnianie roli pozaorganizacyjnego kontekstu gromadzenia doświadczeń zawodowych i traktowania miejsc pracy w kategoriach kumulacji kapitału kompetencyjnego<sup>45</sup>. W ramach teorii wyjaśnia się proces budowania kariery, w tym kreowania siebie i kształtowania tożsamości na podstawie zasobów zawodowych i adaptacji (czy dopasowania) do określonej pracy celem osiągnięcia satysfakcji<sup>46</sup>. Popularną obecnie perspektywą są ponadto analizy poświęcone funkcjonowaniu na rynku pracy czterech pokoleń czy generacji (BB, X, Y, Z) i porównaniom postaw wobec pracy.

Wracając do osi głównej artykułu i znaczenia wieku w opisie sytuacji pracy, należy podkreślić, że niektóre mechanizmy kształtowania aktywności zawodowej, także z uwagi na kwestię wieku i wyróżniki kategorii 50 plus, są podobne do ogółu pracujących. Sytuacja samozatrudnienia jest jednak pod wieloma względami specyficzna, w tym z powodu statusu osób, które zarejestrowały działalność i „same sobie dają pracę”, pracując na własny rachunek. Implikuje to przypuszczenie, że oddziaływanie czynnika „wieku” również ma swoisty charakter. Celem podjętej analizy jest zatem próba odpowiedzi na pytania: Jaki jest wpływ wieku na kształtowanie sytuacji pracy osób samozatrudnionych, a doprecyzowując, jakie w tym zakresie występują różnice ze względu na wiek badanych? W jakim stopniu sytuacja pracy osób z kategorii 50 plus jest na tle innych grup wiekowych specyficzna, rozpatrując zarówno wiek, jak i wiek podejmowania (pierwszej) własnej działalności gospodarczej? W odniesieniu do pytań badawczych sformułowano hipotezę: Wiek ma istotne znaczenie w kształtowaniu sytuacji pracy w ramach samozatrudnienia, ale różnice w przypadku

<sup>43</sup> K. Szafraniec, *Pokolenia i polskie zmiany: 45 lat badań wzdłuż czasu*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2022, s. 44.

<sup>44</sup> Tamże, s. 17–18.

<sup>45</sup> D. Walczak-Duraj, *Zmiany współczesnej pracy...*, s. 6.

<sup>46</sup> M.L. Savickas, *Career Construction Theory and Practice*, w: *Career Development and Counseling. Putting Theory and Research to Work*, eds. S.D. Brown, R.W. Lent, John Wiley & Sons, Inc., Hoboken, New Jersey 2013, s. 179, [https://www.hzu.edu.in/uploads/2020/9/Career%20Development%20and%20Counseling\\_%20Putting%20Theory%20and%20Research%20to%20Work.pdf](https://www.hzu.edu.in/uploads/2020/9/Career%20Development%20and%20Counseling_%20Putting%20Theory%20and%20Research%20to%20Work.pdf) (dostęp: 29.08.2023).

wielu aspektów tej sytuacji w większym stopniu wynikają z wieku podejmowania własnej działalności gospodarczej (zwłaszcza późnego) niż z przynależności do danej grupy wiekowej. Przypuszczenia zostały ograniczone do roli czynnika wieku, lecz w samych badaniach uwzględniono uwarunkowania społeczno-kulturowe i rynkowe oraz cechy indywidualne, które decydują o formach i przebiegu aktywności zawodowej. Ponadto w centrum zainteresowania znalazła się działalność jednoosobowa, co ma swoje uzasadnienie. Są to wspomniane już kwestie skali tego zjawiska w Polsce, powiązanie z problemami zatrudnienia i bezrobocia, funkcje w procesie aktywizacji zawodowej, jak również praktyka utożsamiania tej kategorii z samozatrudnieniem. Dyskusje terminologiczne wokół samozatrudnienia przyczyniają się do niejednoznacznego określania badanej zbiorowości, ale uwytatniają szczególny charakter działalności jednoosobowej czy „solo”, w porównaniu do sytuacji innych pracujących, jak też osób zatrudniających pracowników i pełniących funkcję pracodawcy/-czyni.

Sformułowane pytania badawcze i sama hipoteza mają dość szeroki zakres. Tymczasem długość artykułu wymagała skoncentrowania uwagi na wybranych elementach sytuacji pracy, a w konsekwencji na wąskim zbiorze wskaźników, co ograniczyło zakres analizy. Opis obejmuje jednak kluczowe aspekty, typu: przyczyny (i motywy) decyzji o podjęciu działalności gospodarczej; cechy i warunki satysfakcjonującej pracy (oczekiwania), ocena wykonywanej pracy; doświadczenie bezrobocia; recepcja warunków rynku pracy (np. brak odpowiedniej czy jakiegokolwiek pracy, zatrudnialność); ocena sytuacji ekonomicznej firmy, zadowolenie z pracy, plany zawodowe<sup>47</sup>. Kontekstowo zostały też uwzględnione czynniki, typu: płeć, wykształcenie, zawód/-y, funkcja pracodawcy/-czyni. Jeżeli chodzi o wiek badanych, to wyróżniono kategorie: do 34 lat, 35–44, 45–49, 50 lat i więcej (50 plus). Ta ostatnia wyznacza dolną granicę przedziału osób starszych, podobnie jak w przypadku wieku zakładania działalności gospodarczej. Z uwagi na założenia badawcze i strukturę prób górną granicę tego dość szerokiego przedziału stanowi wiek 65 lat. Z tych samych powodów (zakres opracowania) przyjęto zasadę omawiania tylko tych efektów analiz, które wskazywały istotne statystycznie relacje między zmiennymi, z podawaniem w tekście skróconych informacji o miarach, podobnie jak przy testowaniu różnic między grupami. Bardziej szczegółowe opisy umieszczano w tabelach i/lub przypisach.

<sup>47</sup> Ze względów technicznych w opracowaniu jest stosowana męska forma kategorii typu przedsiębiorca, samozatrudniony, pracodawca, respondent, chociaż w kontekście czynnika płci uwzględniano też feminatywy.

## Cechy społeczno-demograficzne i zawodowe badanych

Badania objęły mikroprzedsiębiorstwa z wysokim udziałem firm jednoosobowych (P1 – 54,3%; P2 – 68,1%) oraz tych, w których pracowało od dwóch do pięciu osób łącznie z właścicielem/-ką (P1 – 35,9%; P2 – 31,6%), głównie w obszarze handlu i usług niematerialnych. W większości przypadków było to jedyne miejsce pracy (P1 – 74,2%; P2 – 68,1%), ze stażem przekraczającym pięć lat. Niemalą część stanowiło jednak samozatrudnienie tzw. hybrydowe (P1 – 16,7% ogółu; P2 – 25,7%), zwłaszcza w kategorii 35–49 lat (P1 – 26,1%; P2 – 33,8%). Status emeryta/rencisty miało 6,2% badanych w P1 i 5,3% w P2. Porównanie kategorii wiekowych uwydatniło specyfikę osób 50 plus z uwagi na najczęstsze współwystępowanie samozatrudnienia z innymi sytuacjami, nie tylko pobierania świadczeń emerytalnych czy rentowych (P1 – 18,4%; P2 – 21,7%), ale też dodatkowego miejsca pracy (P1 – 14,1%; P2 – 33,9%)<sup>48</sup>.

W obu projektach struktura płci okazała się względnie zrównoważona (mężczyźni: P1 – 49,1%; P2 – 57,9%), analogicznie jak wśród działających „solo” (P1 – 49,1%; P2 – 57,5%). Jeżeli chodzi o wiek, to przeważali badani w wieku tzw. mobilnym, a udział tych liczących 50 lat i więcej wyniósł: P1 – 30,5%; P2 – 24,2%. Górną granicę stanowił praktycznie wiek 65 lat (tab. 1). Warto podkreślić, że decyzje o założeniu działalności gospodarczej były w dużej mierze podejmowane przed 35. rokiem życia (P1 – 57,6%; P2 – 52,1%). Na tym tle kategoria 50 plus była specyficzna, ponieważ wczesne rozpoczynanie pracy na własny rachunek miało tu miejsce najrzadziej (P1 – 18,2%; P2 – 10,7%), natomiast późne już po przekroczeniu 50 lat dotyczyło znaczącej części osób, zwłaszcza w zakresie działalności jednoosobowej (P1 – 35,4%; P2 – 50,0%)<sup>49</sup>.

Mimo opisanych tendencji, wiek sam w sobie nie wyjaśniał zróżnicowania skali działalności. Czytelny okazał się dopiero efekt tzw. stażu przedsiębiorczego, ponieważ im młodszy był wiek podjęcia działalności i zarazem dłuższy czas funkcjonowania w tej sytuacji, tym większe szanse na prowadzenie relatywnie większych firm. Te stosunkowo największe należały głównie do osób powyżej 45. roku życia. Późniejszy wiek „wejścia” sprzyjał działalności jednoosobowej (tylko P1, udział: do 34 lat 49,0%, 35–44 lat 57,8%; 45–49 lat 63,6%, 50 lat i więcej – 70,0%; V Cramera = 0,11;  $p < 0,05$ ).

W obu projektach dominowały osoby z wyższym wykształceniem (P1 – 51,8%; P2 – 83,6%), co profilowało wyniki, także z uwagi na wpływ tej cechy na sytuację pracy i wydłużanie okresu kariery zawodowej. Różnice ze względu na wiek ponownie wystąpiły wyłącznie w P1 (w kategorii działalności jednoosobowej).

<sup>48</sup> Podane w akapicie informacje wskazują na tendencje (niskie liczebności analizowanych kategorii).

<sup>49</sup> P1:  $\chi^2 = 232,15$ ; tau b Kendalla = 0,64; P2:  $\chi^2 = 233,94$ ; tau b = 0,71 (wszystkie przypadki  $p < 0,001$ ).

Tabela 1. Struktura wieku i wieku założenia własnej działalności gospodarczej (w %)

Kategorie	P1: 2011 (N = 608)			P2: 2019 (N = 342)		
	Wiek	Działalność jednoosobowa	Pracodawcy	Ogółem	Działalność jednoosobowa	Pracodawcy
Do 24 lat	2,1	2,2	2,1	0,4	0,9	0,6
25 do 34 lat	25,8	23,0	24,5	27,9	28,4	28,1
35 do 44 lat	30,0	29,1	29,6	35,3	33,9	34,8
45 do 49 lat	11,8	15,1	13,3	12,4	11,9	12,3
50 do 59 lat	20,0	21,2	20,6	13,7	13,8	13,7
60 lat i więcej	10,3	9,4	9,9	10,3	11,1	10,5
Wiek założenia działalności	Działalność jednoosobowa	Pracodawcy	Ogółem	Działalność jednoosobowa	Pracodawcy	Ogółem
Do 34 lat	52,2	64,0	57,6	48,9	58,7	52,0
35 do 44 lat	28,4	24,7	26,7	33,0	26,6	31,0
45 do 49 lat	8,6	5,8	7,4	6,1	7,4	6,5
50 lat i więcej	10,8	5,5	8,3	12,0	7,3	10,5

P1 i P2: brak zależności między zmiennymi; procentowanie do 100 w kolumnach; P1: bez braków danych.

Źródło: opracowanie na podstawie badań własnych (analogicznie we wszystkich tabelach).

Udział wyższego wykształcenia wyniósł: do 34. roku życia – 58,2%; od 35 do 44 lat – 52,0%; od 45 do 49 lat – 41,0%, a 50 plus – 39,0% ( $\tau b = -0,17$ ;  $p < 0,01$ ). Niemniej w najstarszej grupie poziom wykształcenia był i tak znacznie wyższy niż ten wynikający ze statystyk w polskim społeczeństwie. Oczywiście miały miejsce podziały zawodowe, ale ze względu na charakter zmiennej (liczność kategorii zawodów) i duże rozproszenie danych trudno wskazać prawidłowości.

### Przyczyny podejmowania działalności gospodarczej

W analizie przyczyn podejmowania działalności gospodarczej na własny rachunek wykorzystano wskaźniki, które odnoszą się do uwarunkowań zewnętrznych, tu doświadczeń na rynku pracy (bezrobocie, zatrudnialność), a także wewnętrznych (motywacja, oceny). Niemniej odwzorowują one głównie postrzeganie sytuacji pracy w formule samozatrudnienia, co odwołuje się do kompleksu postaw i decyzji zawodowych oraz doświadczeń na rynku pracy.

Należy zacząć od informacji, że znacząca część badanych w różnych okresach aktywności zawodowej miała problemy z utrzymaniem i/lub pozyskaniem miej-

sca pracy (P1, P2 ok. 40%). W czasie bezpośrednio poprzedzającym założenie własnej działalności status osoby bezrobotnej posiadało 20,1% respondentów w P1 i 29,5% w P2 (w tej kategorii bezrobotni długoterminowo: P1 – 48,7%; P2 – 30,7%), co istotnie przekraczało poziom podawany dla danego roku w statystykach dla województwa lubelskiego i Lublina. Doświadczenie braku pracy z pewnością stanowiło rodzaj konieczności życiowej i określało część warunków brzegowych. Przede wszystkim sprzyjało działalności jednoosobowej, której udział wśród osób (wcześniej) bezrobotnych wyniósł: P1 – 70,8%; P2 – 82,2%<sup>50</sup>, a także podawaniu bezrobocia jako przyczyny, porównując do pozostałych osób (P1: 48,8% wobec 13,6%; P2: 56,4% wobec 24,1%)<sup>51</sup>. Jednocześnie zmniejszała się obecność motywacji rynkowej. Mimo to, wpływ bezrobocia (status, motyw) na wiele innych aspektów pracy okazał się niejednorodny, zwłaszcza uwzględniając wiek. Z jednej strony bezrobocie było niemal dwukrotnie wyższe wśród młodych ludzi w zestawieniu ze starszymi, lecz rolę przyczyny częściej przypisywały mu osoby 50 plus, z drugiej – doświadczenie bezrobocia łączyło się z niskimi ocenami obecnej zatrudnialności, ale asocjacje miały miejsce wyłącznie w kategorii 50 plus. Spośród osób (wcześniej) bezrobotnych aż 88,9% określiło tu swoje szanse na pozyskanie innej pracy jako bardzo małe lub małe, podczas gdy u pozostałych było to 55,8%<sup>52</sup>. Ponadto badani liczący 50 lat i więcej byli skłonni do kompromisu i podejmowania działalności w obszarze niezgodnym z posiadanym zawodem. Niemniej status osoby bezrobotnej przed założeniem działalności nie wiązał się z opiniami na temat obecnej sytuacji ekonomicznej czy zadowoleniem z pracy, także w kategorii 50 plus.

Powstaje pytanie – w jakim stopniu przyczyny podejmowania działalności gospodarczej oraz pewne ich typy, które można interpretować w kategoriach szans zawodowych i ekonomicznych albo też sytuacji przymusu życiowego, znajdują odwzorowane w retrospektywnie deklarowanej motywacji (tab. 2). Na poziomie danych zagregowanych wyniki obu projektów okazały się dość zbliżone, biorąc pod uwagę ogólne struktury decyzji, zarówno ukierunkowanych na samorealizację i wykorzystanie wartości posiadanych kwalifikacji, dostrzeżenie potencjału rynku, jak i podyktowanych problemami zatrudnienia. Inny poziom pomiaru utrudnia porównanie wyników P1 i P2 wprost, ale wobec znaczącego wypełnienia próby z 2019 roku przez osoby z wyższym wykształceniem warto podkreślić idące za tym wzmocnienie aspektów pozytywnej rekrutacji: samodzielności, finansów, samorealizacji i rozwoju zawodowego.

<sup>50</sup> P1:  $\chi^2 = 16,17$ ;  $F_i = -0,16$ ;  $V = 0,16$ ; P2:  $\chi^2 = 16,17$ ;  $F_i = -0,20$ ;  $V = 0,20$  (przy  $p < 0,001$ ).

<sup>51</sup> P1:  $\chi^2 = 71,62$ ;  $V = 0,34$ ; P2:  $\chi^2 = 33,51$ ;  $V = 0,31$  (przy  $p < 0,001$ ).

<sup>52</sup> P1:  $\chi^2 = 10,62$ ;  $V = 0,24$ ;  $p < 0,01$ ; P2: brak zależności.

Tabela 2. Przyczyny podjęcia własnej działalności gospodarczej (w %)

Kategorie odpowiedzi	P1: 2011*		P2: 2019**	
	Działalność jednoosobowa	Pracodawcy	Działalność jednoosobowa	Pracodawcy
	N = 329	N = 274	N = 233	N = 109
Potrzeba samodzielności w pracy	41,9	41,2	74,7	86,2
Poprawa sytuacji finansowej	38,3	42,0	85,4	87,2
Chęć realizacji własnych zainteresowań	36,2	35,8	77,3	71,6
Bezrobocie lub zagrożenie bezrobociem	24,6	17,2	36,5	27,5
Brak innych możliwości odpowiedniej pracy	24,3	20,1	40,3	28,4
Potrzeby rynku, okazja, luka rynkowa	23,4	32,1	67,0	67,0
Posiadanie kwalifikacji do pracy „na swoim”	19,8	19,0	70,4	70,6
Brak satysfakcji z poprzedniej pracy	16,3	14,6	41,2	40,4
Namowa ze strony najbliższych	16,1	15,7	23,2	22,0
Przykład otoczenia (np. rodzina, znajomi)	13,1	11,3	34,8	33,9
Dobre warunki dla prowadzenia własnej firmy	9,4	13,5	52,8	48,6
Pomysł na nowy produkt, usługę, technologię	7,6	12,4	40,8	43,1
Wymóg ze strony pracodawcy	3,6	1,5	19,3	10,1
Udział w programie aktywizacji zawodowej	0,6	0,0	17,2	7,3

P1: bez braków danych; \*pytanie z tzw. kafeterią (z ograniczonym wyborem do czterech kategorii); \*\*pytanie zestaw skal ważności przyczyn (zupełnie nieważna; raczej nieważna; ani ważna, ani nieważna; raczej ważna; bardzo ważna); w tabeli podano połączone odsetki: raczej ważna i bardzo ważna.

W analizie wewnętrznych podziałów zbiorowości, które mogą wyjaśniać odmiennosc omawianych przyczyn, zwracają uwagę głównie czynniki zawodowe i powiązane z nimi cechy działalności (np. wielkość firm). Na przykład w P1 powody w postaci potrzeb rynku częściej wskazywali (mikro)pracodawcy prowadzący relatywnie większe firmy (pięć i więcej osób pracujących), natomiast bezrobocie – osoby niezatrudniające pracowników (w obu wypadkach  $V = 0,10$ ;  $p < 0,05$ ). W P2 różnice sprowadzają się do dwóch przyczyn, świadczących o wpływie zmian w systemie zatrudnienia na zakres występowania działalności



jednoosobowej, której podjęcie uwydatniało ważność: wymogu pracodawcy (U Manna-Whitneya 11081,0;  $p < 0,05$ ) i udziału w programie aktywizacji zawodowej (U = 10508,0;  $p < 0,01$ ). Znaczenie wyizolowanej zmiennej „wiek” okazało się mniejsze od spodziewanego (tab. 3, 4)<sup>53</sup>.

Tabela 3. Wiek a przyczyny podjęcia własnej działalności gospodarczej – 2011 rok (w %)

Analiza/kategorie	Wiek	Potrzeba samodzielności w pracy (pracodawcy)	
		Brak wyboru	Wybór cechy
N = 281 chi <sup>2</sup> = 9,70*; V = 0,15*	Do 34 lat	54,3	45,7
	35–44 lat	58,0	42,0
	45–49 lat	45,2	54,8
	50 lat i więcej	71,8	28,2
Analiza/kategorie	Wiek	Chęć realizacji własnych zainteresowań (pracodawcy)	
		Brak wyboru	Wybór cechy
N = 281 chi <sup>2</sup> = 14,50**; V = 0,23**	Do 34 lat	48,6	51,4
	35–44 lat	66,7	33,3
	45–49 lat	61,9	38,1
	50 lat i więcej	77,6	22,4
Analiza/kategorie	Wiek	Brak satysfakcji z poprzedniej pracy (cała próba)	
		Brak wyboru	Wybór cechy
N = 608 chi <sup>2</sup> = 12,93*; V = 0,19*	Do 34 lat	81,5	18,5
	35–44 lat	83,9	16,1
	45–49 lat	76,5	23,5
	50 lat i więcej	91,9	8,1

Procentowanie do 100 w wierszach; nie uwzględniono braków danych; \* $p < 0,05$ ; \*\* $p < 0,01$ .

Stosunkowo słaba czytelność powiązań wieku z decyzjami o działalności gospodarczej w dużej mierze wynikała ze wspomnianego oddziaływania czynników zawodowych i tzw. stażu przedsiębiorczego. Co prawda starsze osoby rzadziej niż młodsze wymieniały motywy samorealizacyjne, do których można również zaliczyć chęć wykonywania satysfakcjonującej pracy (P1, P2) i potrzebę samodzielności w pracy (P1), ale akcentowały trudności uzyskania odpowiedniego zatrudnienia (P2). Niemniej zakres stwierdzonych relacji był wąski i nie zawsze miał kierunkowy charakter, co uwydatnia analiza uwzględniająca: wiek

<sup>53</sup> Dla potrzeb zestawienia porównawczego w P2 zredukowano zakres skali i podano rozkłady procentowe. Analiza różnic z wykorzystaniem skal pięciostopniowych i testu H Kruskala-Wallis wykazała te same obszary różnic.

założenia własnej działalności. Specyficzne były tu wypowiedzi osób, które podjęły tę działalność, będąc w wieku 45–49 lat. Dotyczy to np. roli bezrobocia podkreślanej zdecydowanie częściej niż w innych grupach (43,2%), tak osób zakładających firmę przed ukończeniem 35 lat (16,8%), jak i po 50. roku życia (26,0%). Jednocześnie wyraźnie rzadziej wskazywano realizację zainteresowań (6,3%) w zestawieniu wypowiedziami najmłodszych (42,6%) i najstarszych respondentów (20,0%)<sup>54</sup>. Nie zmienia to faktu, że późne rozpoczynanie pracy na własny rachunek było powiązane z problemami funkcjonowania na rynku pracy osób ze starszych grup wiekowych. Nawet pozytywny efekt kumulacji wiedzy i dojrzałości zawodowej podlegał korekcie pod wpływem recepcji warunków rynku pracy, co wyrażają nie tylko niskie oceny zatrudnialności, ale też przewaga – na tle wypowiedzi młodych ludzi – tych powodów samozatrudnienia, które świadczyły o dążeniu do przedłużenia obecności na tym rynku i zorientowaniu głównie na ekonomiczne funkcje aktywności zawodowej.

Tabela 4. Wiek a ocena ważności przyczyn podjęcia własnej działalności gospodarczej – 2019 rok (w %)

Analiza/kategorie	Wiek	Brak innych możliwości posiadania odpowiedniej pracy – ocena (cała próba)		
		Nieważne i mało ważne	Ani ważne, ani nieważne	Ważne (raczej i bardzo)
N = 342 chi <sup>2</sup> = 15,11*; V = 0,15* tau b = 0,12*	Do 34 lat	54,1	13,3	32,6
	35–44 lat	42,9	25,2	31,9
	45–49 lat	50,0	19,0	31,0
	50 lat i więcej	33,7	15,7	50,6
Analiza/kategorie	Wiek	Brak satysfakcji z poprzedniej pracy – ocena (cała próba)		
		Nieważne i mało ważne	Ani ważne, ani nieważne	Ważne (raczej i bardzo)
N = 342 chi <sup>2</sup> = 23,61**; V = 0,19**; tau b (nieistotne)	Do 34 lat	38,8	29,6	31,6
	35–44 lat	22,7	22,7	54,6
	45–49 lat	16,7	42,8	40,5
	50 lat i więcej	41,0	26,5	32,5

Redukcja skali do trzech stopni (opis – tab. 2); procentowanie do 100 w wierszach; \*p < 0,05; \*\*p < 0,001.

<sup>54</sup> Zależności między wiekiem i przyczynami wystąpiły w PI: bezrobocie chi<sup>2</sup> = 17,65; V = 0,25; p < 0,001 (cała próba, N = 599); realizacja zainteresowań chi<sup>2</sup> = 13,11; V = 0,22; p < 0,01 (pracodawcy, N = 275).

## Oczekiwania wobec pracy i ocena realizacji

W opisie wykonywanej pracy (cechy i warunki) posłużą zasadniczo dwa wskaźniki, z których jeden określa rodzaj oczekiwań wobec pracy uznawanej za satysfakcjonującą (tab. 5), a drugi ocenę ich realizacji w ramach obecnego samozatrudnienia (tab. 6). W obu projektach ponownie wystąpiła zbieżność wyników, jeżeli chodzi o struktury najbardziej cenionych cech pracy, zwłaszcza w wymiarze samorealizacyjnym, ekonomicznym i więziotwórczym. Przepisywanie pracy wielowymiarowego znaczenia wpisuje się zatem w systematycznie wykazywane przez socjologów i względnie trwałe rysy postaw obecnych w polskim społeczeństwie<sup>55</sup>. Dominacja aspektów typu samodzielność i odpowiedni poziom dochodów była ponadto spójna z kluczowymi motywami podejmowania działalności gospodarczej.

Tabela 5. Cechy satysfakcjonującej pracy – oczekiwania (w %)

Kategorie	Projekt 2011 (P1)		Projekt 2019 (P2)	
	Działalność jednoosobowa	Pracodawcy	Działalność jednoosobowa	Pracodawcy
	N = 327	N = 277	N = 233	N = 109
Możliwość samodzielnego działania	62,4	60,3	68,2	69,7
Możliwość dobrego zarobku	57,5	53,1	72,5	68,8
Dobra organizacja pracy	26,9	41,2	26,6	30,3
Dobra atmosfera międzyludzka	26,9	42,6	37,3	46,8
Możliwość spotykania się z ludźmi	25,6	28,2	26,6	31,2
Możliwość podnoszenia kwalifikacji	26,0	21,3	33,5	26,5
Mała stresowość	25,1	23,5	22,3	17,4
Pewność utrzymania miejsca pracy	21,1	19,1	12,0	7,3
Interesujące, urozmaicone zajęcia	17,4	17,0	27,0	23,9
Zgodność z wyuczonym zawodem	12,5	11,6	11,2	10,1
Stałe godziny pracy	11,3	11,2	5,6	6,4
Dobre wyposażenie techniczne	10,1	6,5	4,7	6,3
Zdrowe warunki pracy	7,6	6,9	6,4	7,3
Możliwość awansu	7,3	6,9	7,7	8,3
Odpowiednia ocena osiągnięć	7,0	5,1	5,2	3,7
Inne cechy	1,2	1,4	1,3	1,8

Dane nie sumują się do 100% (możliwość wyboru do czterech kategorii). P1: bez braków danych.

<sup>55</sup> D. Walczak-Duraj, *Miejsce pracy w systemie wartości. Wyzwania wynikające z rozwoju technologii cyfrowych*, „Zeszyty Naukowe KUL” 2019, nr 4 (248), s. 94 n., DOI: 10.31743/zn.2019.62.4.05.

Poglądy na temat wartości związanych z pracą były zasadniczo uniwersalne: analiza relacji z wykorzystaniem takich cech, jak płeć i wiek, ale też wykształcenie, rodzaj zawodu – nie przyniosła oczekiwanych efektów, także po uwzględnieniu zmiennej kontrolnej: funkcja pracodawcy. Samo pełnienie funkcji pracodawcy co najwyżej kierowało większą uwagę na cechy zespołów pracowniczych w postaci sprawnej organizacji i atmosfery międzyludzkiej (P1)<sup>56</sup>. Niemniej wystąpiła znana z badań socjologicznych reguła, że wzrostowi poziomu wykształcenia towarzyszyło ukierunkowanie na te czynniki motywacji (np. samodzielność, interesujące zajęcia, rozwój kwalifikacji), które dowodzą orientacji na wartości samorealizacyjne i rozwój zawodowy. Jeżeli chodzi o wiek, to odmienność oczekiwań była określana przez dwa charakterystyczne aspekty, różne jednak w obu projektach. W P1 zależności miały miejsce w przypadku dochodów i co istotne dotyczyło to wyłącznie osób działających „solo”, wśród których uwytłumaczyły się asocjacje z fazą życia rodzinnego i etapem kariery. Wskazania możliwości dobrego zarobku wyniosły tu: do 34 lat – 57,6%; 35–44 lat – 69,7%; 45–49 lat – 59,0%; 50 lat i więcej – 43,0% ( $V = 0,21$ ;  $p < 0,01$ ). W P2 powiązania objęły kwestię zgodności pracy z wyuczonym zawodem, znaczącą głównie dla starszych respondentów, co można też interpretować w kategoriach potrzeb stabilizacyjnych ( $V = 0,16$ ;  $p < 0,05$ ).

W ramach opisu wykonywanej pracy – pięciostopniowej ocenie respondentów poddano taki sam zestaw kategorii jak w pytaniu na temat cech satysfakcjonującej pracy<sup>57</sup>. W większości przypadków opinie dotyczące realizacji danych aspektów okazały się pozytywne, a najwyższe noty (P1, P2) zaobserwowano w zakresie tych samych elementów typu: samodzielność, relacje społeczne, satysfakcja i organizacja pracy (tab. 6). Jako korzystne postrzegano też warunki techniczne, stabilność pracy i uzyskiwany dochód. Stosunkowo słabiej (P1) wypadły oceny cech przedmiotowych, w tym treści zajęć i doskonalenia kwalifikacji.

Obszary różnic między badanymi zbiorowościami (P1, P2) i linie wewnętrznych podziałów tworzyły się na podstawie branży i przedmiotu działalności, jak też społecznej i organizacyjnej charakterystyki środowisk pracy. Niemniej dyferencjacja ponownie była efektem czynników zawodowych, decydujących o kryteriach wartościowania pracy i warunkach jej wykonywania<sup>58</sup>. Wraz ze

<sup>56</sup> Na podstawie kategorii z pytania o satysfakcjonującą pracę utworzono zmienne zero-jedynkowe. Związki ze zmienną „funkcja pracodawcy (0–1): dobra organizacja –  $\chi^2 = 13,99$ ;  $V = 0,15$ ; dobra atmosfera –  $\chi^2 = 16,77$ ;  $V = 0,16$  (przy  $p < 0,001$ ).

<sup>57</sup> Pytanie dotyczyło tego, w jakim stopniu obecnie wykonywana praca odpowiada wskazanym cechom, a pięciostopniowa skala ocen zawierała kategorie: zdecydowanie nie; raczej nie; ani tak, ani nie; raczej tak; zdecydowanie tak.

<sup>58</sup> W tej części analizy wykazanie różnic wymagało wykorzystania wyższego poziomu pomiaru zmiennych niż w tab. 6, tu: pięciostopniowych ocen poszczególnych cech pracy. Zastosowano testy nieparametryczne (tradycyjne).

Tabela 6. Ocena cech i warunków pracy według statusu osoby prowadzącej własną działalność gospodarczą (w %)

Cechy i warunki pracy	P1: 2011 (N = 597)			P2: 2019 (N = 342)		
	Działalność jednoosobowa	Pracodawcy	V	Działalność jednoosobowa	Pracodawcy	V
Samodzielność działania	97,5	95,3	–	96,6	97,2	–
Możliwość spotykania się z ludźmi	90,1	90,8	–	88,4	94,5	–
Poczucie osobistej satysfakcji	82,1	82,0	–	87,1	89,9	–
Dobra organizacja pracy	73,8	85,7	0,15***	87,1	89,0	–
Dobre wyposażenie techniczne	57,0	77,6	0,24	73,0	76,1	–
Pewność miejsca pracy	56,6	66,1	0,10*	58,4	65,1	–
Zdrowe warunki pracy	50,5	71,0	0,21***	56,7	78,0	0,21***
Interesujące, urozmaicone zajęcia	50,5	51,5	–	76,4	67,9	–
Zgodność z wyuczonym zawodem	50,2	46,9	–	62,7	49,5	0,14*
Możliwość dobrego zarobku	48,9	59,4	0,10*	67,4	67,9	–
Podnoszenie kwalifikacji	46,9	44,5	–	78,1	65,1	0,16**
Stałe godziny pracy	45,8	43,4	–	27,0	35,8	–
Mała stresowość	37,3	34,3	–	33,9	28,4	–
Dobra atmosfera międzyludzka	24,1	81,5	0,60***	42,9	89,9	0,44***
Odpowiednia ocena pracowników	15,2	62,2	0,57***	24,5	72,5	0,49***
Możliwość awansu	7,5	9,2	–	19,7	26,6	–

Podano połączone odsetki odpowiedzi: zdecydowanie tak i raczej tak; P1: bez braków danych. Wykonano test niezależności  $\chi^2$ , a następnie V Cramera; \* $p < 0,05$ ; \*\* $p < 0,01$ ; \*\*\* $p < 0,001$ ; (–) brak istotnych związków.

wzrostem poziomu wykształcenia (P1) rosły oceny możliwości rozwoju kwalifikacji zawodowych (H Kruskala-Wallisa 15,78;  $p < 0,001$ ), ale również wysokości dochodów ( $H = 7,15$ ;  $p < 0,05$ ), a zmniejszały się w wypadku regulacji czasu pracy ( $H = 15,62$ ;  $p < 0,001$ ) i poziomu stresu ( $H = 11,89$ ;  $p < 0,01$ ). Szczególne różnice wynikały z odmiennego charakteru posiadanych zawodów (P1, P2): najwyższe noty zgodności pracy z zawodem wystąpiły w wypowiedziach przedstawicieli profesji medycznych, prawniczych, specjalistów technicznych czy w obszarze nauk ścisłych, osób pracujących w usługach tzw. niematerialnych (np. działalność projektowa, doradztwo, szkolenia). Sposoby oceniania pracy uwydatniły dodatkowo specyfikę działalności jednoosobowej określaną przez wykonywanie

zadań poza zespołami pracowniczymi, co poza wszystkim ograniczało tworzenie więzi społecznych i możliwości współdziałania.

Zakres oddziaływania cech zawodowych stanowi jedno ze źródeł trudności wyjaśniania warunków pracy ze względu na wiek, zwłaszcza w projekcie z 2019 roku (wysoki udział wyższego wykształcenia). Co prawda etap kariery częściowo modyfikował obraz (tab. 7), ponieważ starszy wiek współwystępował np. z niższymi ocenami takich aspektów pracy, jak treści zajęć, atmosfera międzyludzka czy pewność utrzymania pracy (P1) oraz zarobki (P2), ale nie było to typowe dla osób samozatrudnionych (tu niezatrudniających pracowników).

Tabela 7. Ocena cech i warunków obecnej pracy według wieku badanych osób (w %)

Analiza/kategorie	Wiek	Ocena – interesujące, urozmaicone zajęcia (pracodawcy)		
		Nie	Ani tak, ani nie	Tak
P1: 2011 N = 267 chi <sup>2</sup> = 25,49***; tau b = -0,24***	Do 34 lat	11,8	17,6	70,6
	35–44 lat	25,0	22,5	52,5
	45–49 lat	28,6	30,9	40,5
	50 lat i więcej	43,9	17,1	39,0
Analiza/kategorie	Wiek	Ocena – dobra atmosfera wśród pracowników (pracodawcy)		
		Nie	Ani tak, ani nie	Tak
P1: 2011 N = 265 chi <sup>2</sup> = 12,74*; tau b = -0,17***	Do 34 lat	4,5	4,5	91,0
	35–44 lat	6,4	10,3	83,3
	45–49 lat	11,9	4,8	83,3
	50 lat i więcej	17,9	10,7	71,4
Analiza/kategorie	Wiek	Ocena – pewność utrzymania miejsca pracy (cała próba)		
		Nie	Ani tak, ani nie	Tak
P2: 2019 N = 342 chi <sup>2</sup> = 12,86*; tau b = 0,14*	Do 34 lat	17,3	17,3	65,3
	35–44 lat	13,4	22,7	63,9
	45–49 lat	21,4	31,0	47,6
	50 lat i więcej	28,9	14,5	56,6
Analiza/kategorie	Wiek	Ocena – możliwość dobrego zarobku (cała próba)		
		Nie	Ani tak, ani nie	Tak
P2: 2019 N = 342 chi <sup>2</sup> = 15,54*; tau b = -0,17*	Do 34 lat	5,5	26,6	67,9
	35–44 lat	5,1	18,4	76,5
	45–49 lat	5,0	21,8	73,1
	50 lat i więcej	14,3	33,3	52,4

Redukcja pięciostopniowej skali do trzech stopni: nie (zdecydowanie i raczej), trudno ocenić (ani tak, ani nie), tak (zdecydowanie i raczej). P1: bez braków danych; \*p < 0,05; \*\*p < 0,01; \*\*\*p < 0,001.

Porównanie skontrastowanych kategorii respondentów, najmłodszych (poniżej 35. roku życia) i najstarszych (50 plus), a także uwzględnienie wyższego poziomu pomiaru ocen<sup>59</sup>, uwidatniło szerszy zakres różnic. Osoby powyżej 50. roku życia (P1) wystawiły zdecydowanie niższe noty licznym aspektom wykonywanej pracy, określającym zarówno warunki techniczne i zdrowotne (szkodliwość) oraz finansowe, jak i relacje społeczne, treść pracy (interesujące zajęcia) oraz możliwości rozwoju (awans, podnoszenie kwalifikacji). Co istotne wyższe oceny pojawiły się w wypadku czasu pracy (uregulowany) i stresowości (mała). W P2 wiek różnicował wyłącznie opinie dotyczące zarobków, gorzej postrzeganych przez starszych respondentów. Jednym z kierunków interpretacji, oprócz stwierdzenia wprost słabszej realizacji oczekiwań wśród osób 50 plus, jest akcentowana już kwestia wpływu czynników zawodowych. Wniosek ten wydaje się dość oczywisty, ale efekt uzyskany w P2 dowodzi decydującego znaczenia tego typu determinant w zestawieniu z innymi uwarunkowaniami samozatrudnienia.

Wobec powyższych uwag warto zaznaczyć, że zadowolenie z pracy we własnej firmie wyraziła zdecydowana większość badanych (P1 – 78,8%; P2 – 87,4%), natomiast jego poziom nie zależał od wieku czy wieku rozpoczynania pracy na własny rachunek, ale też od wielu innych cech, w tym zawodowych i opisujących prowadzoną działalność, skądinąd silnie różnicujących pozycję zawodową. Niemniej jednak zadowolenie stanowiło składnik ogólnej postawy wyrażającej akceptowanie sytuacji samozatrudnienia, korelowało bowiem dodatnio z korzystnymi ocenami zasobów zawodowych i zatrudnialności oraz kondycji ekonomicznej własnej firmy.

## Postrzeganie samozatrudnienia w kontekście rynku pracy

Spojrzenie z szerszej perspektywy prowadzi do ważnego – z punktu widzenia analizy przyczyn decyzji o założeniu i prowadzeniu własnej działalności gospodarczej – wniosku. Otóż wypowiedzi badanych jednoznacznie wskazują, że posiadane zasoby zawodowe i kwalifikacje okazały się w większym stopniu dopasowane do sytuacji samozatrudnienia niż do ogólnych warunków rynku pracy. Po pierwsze, poziom wykształcenia i przygotowanie zawodowe były najbardziej czytelnymi determinantami sytuacji pracy badanych, zarówno w obu analizowanych projektach, jak i w badaniach z lat 2002–2003<sup>60</sup>. Po drugie, dowodzi tego wysoki udział osób wykonujących pracę zgodną z wyuczonym

<sup>59</sup> Analiza została wykonana na podstawie danych z całych prób i zmiennych „oceny cech pracy” w wersji pięciostopniowych skal: porównano średnie rang z użyciem testu U Manna-Whitneya ( $p < 0,01$  lub  $p < 0,001$ ). Liczebność kategorii wyniosła: do 34 lat – P1 to 161, a P2 to 98; 50 lat i więcej – odpowiednio 180 i 83.

<sup>60</sup> Zob. J. Jezior, *Společno-kulturowe...*, s. 281 n.

zawodem, częściej zresztą tych funkcjonujących „solo”. Po trzecie, opinie na temat użyteczności posiadanego wykształcenia były korzystniejsze wtedy, kiedy odnoszono je do potrzeb własnej działalności (przydatność: P1 – 55,9%; P2 – 62,5%) niż do zapotrzebowania na rynku pracy (P1 – 35,9%; P2 – 47,3%). Co ważne, tym razem to starszy wiek sprzyjał docenianiu wykształcenia. Ten kierunek relacji wystąpił jednak wyłącznie wśród osób z wyższym wykształceniem: do 34 lat – wysoki (i bardzo wysoki) stopień przydatności podało 46,8% badanych, od 35 do 44 lat – 66,3%; od 45 do 49 lat – 66,7%; 50 lat i więcej – 73,3% (P1)<sup>61</sup>. Po czwarte, na rzecz wniosku o wspomnianym dopasowaniu przemawiają przekonania dotyczące zatrudnialności oraz ich podatność na bieżącą sytuację rynkową (np. oferty pracy, poziom bezrobocia). W P1 oceny możliwości pozyskania pracy poza własną działalnością były zatem niższe w porównaniu do P2 (duże szanse: P1 – 36,2%; P2 – 65,2%; małe – 32,4% i 13,5%). Wreszcie i w tym przypadku istotne znaczenie miał szeroko rozumiany wiek (tab. 8), tak w kategorii osób niezatrudniających pracowników, jak i pracodawców.

Oceny tzw. zatrudnialności były wyraźnie niższe w starszych kategoriach, zwłaszcza wśród kobiet, niż w młodszych (P1, P2), czemu towarzyszyło akcentowanie funkcji bezpieczeństwa ekonomicznego oraz bardziej krytyczne postrzeganie warunków pracy i perspektyw zawodowych. Relacje te nie mają jednak wyizolowanego charakteru, ponieważ przedmiotowe oceny wykazały powiązanie z wieloma cechami: osób (np. płeć, wykształcenie, zawód) i sytuacji pracy. Te z kolei tworzyły liczne zależności ze zmienną wiek<sup>62</sup>. Na przykład wraz z poziomem wykształcenia wzrastała częstość pozytywnych opinii na temat użyteczności posiadanego wykształcenia i szans na alternatywne miejsce pracy. Wśród osób z wyższym wykształceniem wystąpiły wyjątkowo korzystne noty, ale nawet w tej kategorii miały miejsce różnice ze względu na wiek. Im starsza grupa wiekowa, tym bardziej widoczne było osłabienie przekonań o szansach uzyskania innej pracy, szczególnie u osób liczących 50 lat i więcej (P1: do 34 lat – 47,9% oceniło te szanse jako duże; 50 plus – 28,6%; P2: 75,4% i 42,2%)<sup>63</sup>. Obniżonego w kategorii 50 plus poczucia atrakcyjności jako kandydata/-ki do zatrudnienia nie niwelowało znacząco nawet dysponowanie wartościowymi zasobami. Wiek wpływał zatem kierunkowo na subiektywne obrazy pozycji zawodowej (P1, P2) formowane przez przedstawicieli wielu zawodów, także specjalistów (z wyjątkiem zawodów medycznych).

<sup>61</sup> P1:  $\chi^2 = 16,59$  ( $p < 0,05$ ); tau b = 0,16;  $p < 0,01$ ; P2: brak istotnej statystycznie zależności, a wysokie oceny przydatności wykształcenia miały udział 68–70%.

<sup>62</sup> Analiza regresji logistycznej, w której w modelach jako zmienne wyjaśniające zestawiono: wiek, wiek założenia własnej działalności, wykształcenie (poziom), wielkość firmy (według liczby pracujących), wykazała najsilniejszy wpływ – wykształcenia – na szanse sukcesu (tu: korzystnej oceny swoich szans zatrudnieniowych).

<sup>63</sup> P1: tau b = -0,22; P2: tau b = -0,24 ( $p < 0,001$ ).



Tabela 8. Ocena szans zatrudnienia według wieku i wieku założenia własnej działalności gospodarczej (w %)

Analiza/kategorie	Wiek	Ocena szans zatrudnienia poza działalnością gospodarczą		
		Małe (i bardzo małe)	Średnie	Duże (i bardzo duże)
P1: 2011 N = 602 chi <sup>2</sup> = 107,06** tau b = -0,32**	Do 34 lat	13,0	37,0	50,0
	35–44 lat	20,8	37,6	41,6
	45–49 lat	33,3	33,4	33,3
	50 lat i więcej	60,8	19,3	19,9
P2: 2019 N = 342 chi <sup>2</sup> = 71,10** tau b = -0,31**	Do 34 lat	2,0	18,4	79,6
	35–44 lat	3,4	25,2	71,4
	45–49 lat	19,0	19,1	61,9
	50 lat i więcej	38,6	20,4	41,0
Analiza/kategorie	Wiek założenia działalności	Ocena szans zatrudnienia poza działalnością gospodarczą		
		Małe (i bardzo małe)	Średnie	Duże (i bardzo duże)
P1: 2011 N = 593 chi <sup>2</sup> = 76,75** tau b = -0,27**	Do 34 lat	21,1	34,7	44,2
	35–44 lat	40,0	26,9	33,1
	45–49 lat	51,2	37,2	11,6
	50 lat i więcej	75,0	10,4	14,6
P2: 2019 N = 342 chi <sup>2</sup> = 46,78** tau b = -0,23*	Do 34 lat	5,6	19,1	75,3
	35–44 lat	13,2	25,5	61,3
	45–49 lat	27,3	22,7	50,0
	50 lat i więcej	44,4	19,4	36,1

Analiza – całe próby; procentowanie do 100 w wierszach; P1: bez braków danych; \*p < 0,01; \*\*p < 0,001.

Wobec złożonych determinant samozatrudnienia, w tym istotnej – mimo wszystko – roli czynnika wieku, niełatwo jednoznacznie określić, jak bardzo sam kontekst warunków rynku pracy wpływał na dalsze plany zawodowe. Niemniej zdecydowana większość badanych zamierzała kontynuować prowadzenie obecnej działalności gospodarczej i/lub ją rozwijać czy wprowadzać zmiany (P1 – 82,2%; P2 – 82,5%). Stosunkowo niewiele osób, głównie zresztą działających „solo”, wyraziło ewentualne zainteresowanie pracą na etacie (P1 – 15,3%, P2 – 16,4%). Jedyny rodzaj planów, które modyfikował wiek, to rozwijanie firmy, częściej wskazywane przez ludzi młodych (do 34 lat: P1 – 56,1%; P2 – 61,2%), szczególnie w porównaniu do tych 50 plus (P1 – 35,7%; P2 – 43,4%)<sup>64</sup>. Niemniej

<sup>64</sup> P1: V = 0,18; P2: V = 0,16 (p < 0,05).

nawet relatywnie najstarsze osoby uwzględniały możliwości progresu zawodowego i biznesowego.

## Podsumowanie

Podjęta w artykule analiza dotyczyła złożonego zagadnienia, jakim jest samozatrudnienie osób 50 plus, traktowane jako forma aktywności zawodowej, zwłaszcza że rozpatrywano je w szerszym ujęciu na podstawie wybranych aspektów sytuacji pracy przedstawicieli kilku grup wiekowych prowadzących działalność gospodarczą na własny rachunek. Koncepcje omówionych badań zostały opracowane z perspektywy socjologii, ale problematyka samozatrudnienia i przedsiębiorczości wymagała uwzględnienia ujęć stosowanych w innych dziedzinach, a także podejść interdyscyplinarnych. Niemniej długość artykułu wykluczała dokładny przegląd teorii i zasobów badań, jak też podjęcie bardziej wnikliwej dyskusji. Uwaga ta odnosi się również do tematu zmian przedmiotowych zjawisk, ich tła społeczno-kulturowego i gospodarczego. Na przestrzeni niemal dwóch dekad, kiedy były realizowane projekty badawcze, zmieniały się zresztą nie tylko warunki prowadzenia działalności gospodarczej czy znaczenie rozwoju samozatrudnienia dla polskiej gospodarki i rynku pracy, ale też kryteria formalnoprawne tego typu aktywności, skala jej występowania i postrzeganie w społeczeństwie. Podobne argumenty można wskazać w związku z charakterystyką aktywności zawodowej osób 50 plus, chociażby w kontekście procesów demograficznych i postępującego starzenia się polskiego społeczeństwa, a co za tym idzie przemian równowagi pokoleniowej na rynku pracy i reguł koegzystencji.

Omówienie z obecnej perspektywy badań własnych, wykonanych przed kilkoma czy kilkunastoma laty, obejmujących stosunkowo niewielkie i niereprezentatywne próby z określonego terenu, napotyka na ograniczenia, głównie w zakresie ekstrapolacji i uogólniania rezultatów. Część ograniczeń wynika ze wspomnianej dynamiki przedmiotowych zjawisk, ale też z istotnych zmian podejść badawczych i naukowej refleksji. Niektóre problemy są w jakimś stopniu skutkiem dominujących procedur gromadzenia informacji o samozatrudnieniu. W warunkach przewagi analiz opracowanych z perspektywy ekonomii i wyraźnie słabszej obecności badań socjologicznych – pole zewnętrznej walidacji rezultatów badań jest zawężone, zwłaszcza na poziomie pytań tradycyjnie nurtujących socjologów: „jak pracuje człowiek” i jak postrzega własną sytuację pracy, tu w ramach samozatrudnienia. Poza wszystkim zakres artykułu umożliwił przedstawienie niewielkiego zbioru zastosowanych wskaźników (P1, P2), natomiast cechy prób badawczych, szczególnie tej z 2019 roku (CAWI – autodobór respondentów, 83,6% wyższe wykształcenie), istotnie profilowały wyniki. Podstawy legitymizacji wypada zatem łączyć bardziej z przedmiotem

badan, „naturą” opisywanych zjawisk (np. trwałość wartości społecznych) oraz ich obserwacją w tzw. długim trwaniu, opartą m.in. na cyklicznej replikacji wskaźników. Wyniki projektów okazały się zresztą pod wieloma względami zbieżne, także w przypadku badań z lat 2002–2003.

Mimo ograniczeń analiza materiału pochodzącego z badań własnych wykazała podobieństwo w stosunku do wskazywanych w literaturze przejawów wielowymiarowej dyferencjacji zbiorowości, tak pod względem formalnoprawnym świadczenia pracy/zleceń czy rozwiązań w praktyce życia społeczno-gospodarczego, jak i przyczyn samozatrudnienia. Zastosowany podział na działalność jednoosobową oraz tę związaną z zatrudnianiem pracowników i pełnieniem funkcji (mikro)pracodawcy, uwydatnił ponadto charakterystyczne różnice środowisk pracy. Niemniej i te kategorie: osób prowadzących działalność jednoosobową i pracodawców, okazały się niejednorodne w zakresie cech społeczno-demograficznych i zawodowych, doświadczeń na rynku pracy, motywacji i postaw wobec pracy. Liczne przekroje zróżnicowania utrudniały jednak stwierdzenie, jakie oddziaływanie miał sam w sobie czynnik wieku. Podobnie też kategoria „50 plus” była zróżnicowana, w tym z uwagi na wiek rozpoczynania własnej działalności gospodarczej.

Odnosząc się do problematyki samozatrudnienia osób 50 plus, zwłaszcza pytań na temat specyfiki tej kategorii na tle działalności gospodarczej prowadzonej przez inne grupy wiekowe, należy zaznaczyć, że wskazane w hipotezie przypuszczenia co do powiązań wieku i aspektów sytuacji pracy były relatywnie słabo czytelne. Chodzi tu głównie o zakres asocjacji, ponieważ już obszary zróżnicowania okazały się charakterystyczne. Jeden z bardziej jednoznacznych wniosków dotyczy wpływu stosunkowo późnego zakładania (pierwszej) działalności, który można umiejscowić nawet na granicy 45 lat. Wyraźnie zwiększała się wówczas rola konieczności życiowych i poczucia „wypychania z rynku pracy” przy ograniczonym dostępie do ofert zatrudnienia i trudnościach uzyskania pracy. Wraz z wiekiem obniżała się samoocena zatrudnialności, a czynnik bezrobocia silniej niż u młodszych osób determinował decyzje. Starszy wiek współwystępował ponadto z mniejszą skłonnością do zmian w sferze zawodowej i działań związanych z rozwojem firmy, natomiast częściej akcentowano potrzeby stabilizacyjne. Niemniej te kwestie uwydatniały się głównie w toku porównań do młodszych grup wiekowych. Tymczasem łączne uwzględnienie zmiennych – wiek założenia działalności (wczesny) i czas jej prowadzenia (dłuższy) – implikowało wnioski o zacieraniu wielu międzygeneracyjnych różnic przyczyn decyzji o pracy na własny rachunek, formuły działalności (np. wielkość zatrudnienia) i postrzegania tej sytuacji pracy. Gdyby prezentowanie wyników ograniczyć do zbioru osób liczących 50 lat i więcej, to wnioski byłyby nieco inne. W części przypadków sytuacja samozatrudnienia z pewnością oznaczała strategię obronną i jedyną szansę pozostania na rynku pracy, ale ogólne układy

odpowiedzi na temat przyczyn podjęcia działalności, oczekiwań wobec pracy i oceny ich realizacji były zbliżone do struktur uzyskanych w całych próbach. Dominowały orientacje samorealizacyjne, ekonomiczne i więziotwórcze, podobnie jak potrzeby samodzielności i autonomii w pracy. Starsze osoby, które przez dłuższy czas prowadziły własną działalność, osiągały przy tym rodzaj równowagi czy spełnienia zawodowego i życiowego<sup>65</sup>, czemu towarzyszyło docenianie wartości posiadanych kwalifikacji i osiągnięcie wymiernych efektów (np. kondycja i wielkość firm). Poza wszystkim, w opiniach respondentów ich cechy zawodowe i osobowościowe były lepiej dopasowane do sytuacji samozatrudnienia niż do warunków zatrudnienia oferowanych na rynku pracy.

Na podstawie opisanych fragmentów wyników badań można sformułować konkluzję, że samozatrudnienie było przejawem samodzielnego zadbania o sytuację społeczno-zawodową i ekonomiczną, stanowiąc w większości przypadków akceptowaną formę aktywności zawodowej, umożliwiającej realizację wielu wartości łączonych z pracą, jakkolwiek ich znaczenie ulegało modyfikacji na różnych etapach kariery zawodowej. Przedstawiony obraz wydaje się jednak nadmiernie optymistyczny, biorąc pod uwagę dostępne informacje na temat samozatrudnienia w Polsce. Niemniej omawiane badania objęły tylko aktywne podmioty, a wiele wskazuje na to, że wyrażeniu zgody na udział w tych badaniach sprzyjało pozytywne nastawienie wobec pracy w warunkach własnej działalności gospodarczej. Ogląd rezultatów z obecnej perspektywy, w kontekście przemian sfery pracy określanych przez globalne doświadczenia i kryzysy, w tym pandemię COVID-19, ale też przez przyspieszony rozwój społeczeństwa informacyjnego, w którym przebudowie ulega ponadto struktura wiekowa uczestników rynku pracy, skłania do konkluzji o potrzebie przeformułowania pytań badawczych dotyczących zjawiska samozatrudnienia osób 50 plus.

## Bibliografia

- Bąk E., *Nietypowe formy zatrudnienia na rynku pracy*, Wydawnictwo C.H. Beck, Warszawa 2009.
- Byłok F., Swadźba U., Walczak-Duraj D., *Praca i konsumpcja w perspektywie tworzenia ładu aksjono-normatywnego*, Wydawnictwo Naukowe „Śląsk”, Katowice 2017.
- Carland J.W., Hoy F., Boulton W.R., Carland J.A.C., *Differentiating Entrepreneurs from Small Business Owners: A Conceptualization*, w: *Entrepreneurship: Concepts, Theory and Perspective*, eds. Á. Cuervo, D. Ribeiro, S. Roig, Springer, Bancaja, Berlin 2007, s. 73–81, DOI: 10.1007/978-3-540-48543-8\_3.
- Cieślak J., *Samozatrudnienie w Polsce na tle tendencji ogólnoswiatowych: wyzwania w sferze polityki wspierania przedsiębiorczości i zabezpieczenia emerytalnego przedsiębiorców*, „Studia BAS” 2019, nr 2 (58), s. 9–28, DOI: 10.31268/StudiaBAS.2019.10.

<sup>65</sup> Wniosek m.in. na podstawie odpowiedzi na pytania otwarte (P1, P2) i wyników badań jakościowych.

- Dawson Ch., Henley A., "Push" versus "Pull" Entrepreneurship: An Ambiguous Distinction?, "International Journal of Entrepreneurial Behaviour & Research" 2012, no. 18 (6), s. 697–719, DOI: 10.1108/13552551211268139.
- Duraj T., *Przyszłość cywilnoprawnych stosunków zatrudnienia*, „Acta Universitatis Lodzensis. Folia Iuridica” 2019, nr 88, s. 5–16, DOI: 10.18778/0208-6069.88.01.
- Eurofound, *Labour Market Change: Trends and Policy Approaches Towards Flexibilisation. Challenges and Prospects in the EU Series*, Publications Office of the European Union, Luxembourg 2020, <https://www.eurofound.europa.eu/> (dostęp: 29.07.2023).
- Glinka B., *Kulturowe uwarunkowania przedsiębiorczości w Polsce*, Polskie Wydawnictwo Ekonomiczne, Warszawa 2008.
- Hoogendoorn B., van der Zwan P., Thurik R., *Sustainable Entrepreneurship: The Role of Perceived Barriers and Risk*, "Journal of Business Ethics" 2019, no. 157, s. 1133–1154, DOI: 10.1007/s10551-017-3646-8.
- Janicka K., *Sytuacja pracy a struktura społeczna. W poszukiwaniu nowego wymiaru pozycji społeczno-zawodowej*, Wydawnictwo IFiS PAN, Warszawa 1997.
- Jeziór J., *Społeczno-kulturowe i rynkowe czynniki kształtowania sytuacji pracy przedsiębiorców: na podstawie badań małych firm w województwie lubelskim*, Wydawnictwo Uniwersytetu Marii Curie-Skłodowskiej, Lublin 2009.
- Jeziór J., *Sytuacja pracy na własny rachunek – cechy i uwarunkowania*, Wydawnictwo Uniwersytetu Marii Curie-Skłodowskiej, Lublin 2022.
- Kubot Z., *Podmioty stosunku pracy*, w: *Prawo pracy. Zarys wykładu*, red. Z. Kubot, T. Kuczyński, Z. Masternak, H. Szurgacz, Difin, Warszawa 2005, s. 82–89.
- Maksim M., Wiśniewski Z., *Innowacyjne metody przeciwdziałania bezrobociu osób starszych*, „Rynek Pracy” 2019, nr 3 (170), s. 7–14, <https://rynekpracy.praca.gov.pl/api/files/view/1771705.pdf> (dostęp: 4.09.2023).
- Musiąła A., *Prawna problematyka świadczenia pracy przez samozatrudnionego ekonomicznie zależnego*, „Monitor Prawa Pracy” 2014, nr 2, s. 69–73.
- Musiąła A., *Zatrudnienie niepracownicze*, Difin, Warszawa 2011.
- Niewiadomska A., *Samozatrudnienie jako forma rozwoju przedsiębiorczości osób starszych w Polsce*, „Edukacja Ekonomistów i Menadżerów” 2016, nr 3 (41), s. 89–104.
- Popowska M., *„Srebrni przedsiębiorcy” w świetle badań europejskich*, „Przedsiębiorstwo we współczesnej gospodarce – teoria i praktyka” 2014, nr 1, s. 29–37.
- Richert-Każmierska A., *Dyskryminacja versus admiracja. Pracownicy w starszym wieku w wybranych teoriach i koncepcjach ekonomicznych*, „Optimum. Studia Ekonomiczne” 2018, nr 1 (91), s. 16–32, DOI: 10.15290/oes.2018.01.91.02.
- Richert-Każmierska A., Wasilczuk J., *Zatrudnienie czy samozatrudnienie – dylematy wspierania aktywności zawodowej osób starszych*, „Studia Ekonomiczne. Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego w Katowicach” 2014, nr 1 (167), s. 148–155.
- Rocznik Statystyczny Rzeczypospolitej Polskiej 2022*, Główny Urząd Statystyczny, Warszawa 2022, <https://stat.gov.pl/> (dostęp: 10.08.2023).
- Samozatrudnienie: analiza wyników badań*, red. R. Drozdowski, P. Matczak, Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości, Radom 2004.
- Savickas M.L., *Career Construction Theory and Practice*, w: *Career Development and Counseling. Putting Theory and Research to Work*, eds. S.D. Brown, R.W. Lent, John Wiley & Sons, Inc., Hoboken, New Jersey 2013, s. 147–184, [https://www.hzu.edu.in/uploads/2020/9/Career%20Development%20and%20Counseling\\_%20Putting%20Theory%20and%20Research%20to%20Work.pdf](https://www.hzu.edu.in/uploads/2020/9/Career%20Development%20and%20Counseling_%20Putting%20Theory%20and%20Research%20to%20Work.pdf) (dostęp: 29.07.2023).
- Skrzek-Lubasińska M., *Dyskusja nad pojęciem „samozatrudnienie”. Problemy definicyjne i analityczne*, w: *Samozatrudnienie: konieczność czy wybór przedsiębiorczych?*, red. M. Skrzek-Lubasińska, R. Sobiecki, Oficyna Wydawnicza SGH, Warszawa 2017, s. 13–39.

- Skrzek-Lubasińska M., Gródek-Szostak Z., *Różne oblicza samozatrudnienia*, Oficyna Wydawnicza SGH, Warszawa 2019.
- Słomczyński K.M., Kohn M.L., *Sytuacja pracy i jej psychologiczne konsekwencje. Polsko-amerykańskie analizy porównawcze*, Zakład Narodowy im. Ossolińskich, Wrocław 1988.
- Sobolewska-Poniedziałek E., *Przedsiębiorczość osób starszych. Implikacje dla rozwoju srebrnej gospodarki*, w: *Preparation to Ageing and Old Age*, red. M. Šerák, Ł. Tomczyk, Uniwersytet Pedagogiczny, Kraków 2019, s. 159–184, DOI: 10.24917/9788395373725.7.
- Starzenie się społeczeństwa – wyzwanie dla rynku pracy, aktywizacja pracowników 50+* (prac. zbior.), PARP 2020, [https://www.parp.gov.pl/storage/publications/pdf/Starzenie\\_sie\\_spoleczenstw.pdf](https://www.parp.gov.pl/storage/publications/pdf/Starzenie_sie_spoleczenstw.pdf) (dostęp: 28.03.2023).
- Swadźba U., *Social Attitudes Towards Professional Work of the 55+ Generation. Comparative Analysis of Poland, the Czech Republic, and Hungary*, "Economics & Sociology" 2022, vol. 15, no. 1, s. 23–39, DOI: 10.14254/2071-789X.2022/15-1/2.
- Szaban J., Skrzek-Lubasińska M., *Self-Employment and Entrepreneurship: A Theoretical Approach*, "Journal of Management and Business Administration. Central Europe" 2018, no. 2 (26), s. 89–120, DOI: 10.7206/jmba.ce.2450-7814.230.
- Szafranec K., *Pokolenia i polskie zmiany: 45 lat badań wzdłuż czasu*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2022.
- Szukalski P., *Czy obniżenie wieku emerytalnego w 2017 r. spowodowało spadek aktywności zawodowej wśród starszych pracowników?*, „Rynek Pracy” 2020, nr 4 (175), s. 43–53.
- Tarnawa A., Zbierowski P., *O badaniu GEM, w: Raport z badania Global Entrepreneurship Monitor Polska 2021*, red. A. Tarnawa, PARP, Warszawa 2021.
- The Missing Entrepreneurs 2021: Policies for inclusive entrepreneurship and self-employment*, OECD Publishing, Paris 2021, DOI: 10.1787/71b7a9bb-en (dostęp: 17.06.2023).
- Urbaniak B., *Starzejąca się generacja pracowników na rynku pracy*, w: *Problemy społeczne. Trwałość i zmienność w dynamicznej rzeczywistości. Księga jubileuszowa z okazji 45-lecia pracy naukowej i dydaktycznej Profesor Jolanty Grotowskiej-Leder*, red. A. Kacprzak, M. Gońda, I. Kudlińska-Chróścicka, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź 2022, s. 223–240, DOI: 10.18778/8220-767-5.14.
- Ustawa z dnia 2 lipca 2004 r. o swobodzie działalności gospodarczej, Dz. U. z 2004 r. Nr 173, poz. 1807.
- Ustawa z dnia 6 marca 2018 r. – Prawo przedsiębiorców, Dz. U. z 2018 r. poz. 646, z późn. zm.
- Wach K., *Przedsiębiorczość seniorów jako komponent przedsiębiorczości inkluzywnej: wstępna synteza*, „Horyzonty Wychowania” 2015, nr 32 (14), s. 99–112, DOI: 10.17399/HW.2015.143205.
- Walczak-Duraj D., *Miejsce pracy w systemie wartości. Wyzwania wynikające z rozwoju technologii cyfrowych*, „Zeszyty Naukowe KUL” 2019, nr 4 (62), s. 91–115, DOI: 10.31743/zn.2019.62.4.05.
- Walczak-Duraj D., *Zmiany współczesnej pracy, zawodów i profesji*, „Acta Universitatis Lodzianensis. Folia Sociologica” 2022, nr 81, s. 5–27, DOI: 10.18778/0208-600X.81.01.
- Wasilczuk J.E., *Starzejący się przedsiębiorca w Polsce i na świecie*, „Przedsiębiorstwo we współczesnej gospodarce – teoria i praktyka” 2014, nr 1, s. 51–59.
- Wiśniewski J., *Istota samozatrudnienia*, „Studia z Zakresu Prawa, Administracji i Zarządzania” 2013, nr 3 (16), s. 35–59.