

# Samozatrudnienie jako forma rozwoju przedsiębiorczości osób starszych w Polsce

Anna Niewiadomska

*Katedra Makroekonomii i Finansów, Wydział Ekonomii i Zarządzania,  
Uniwersytet Zielonogórski*

Rosnąca dynamika starzenia się zasobów pracy w Polsce stwarza potrzebę podjęcia działań ukierunkowanych na efektywniejsze wykorzystanie potencjału zawodowego osób starszych. Celem artykułu jest analiza samozatrudnienia osób starszych traktowanego jako przejaw indywidualnej przedsiębiorczości. Punktem wyjścia rozważań jest prezentacja argumentów uzasadniających potrzebę zwiększenia przedsiębiorczości wśród osób starszych. Analizie poddano również czynniki skłaniające osoby starsze do podjęcia własnej działalności gospodarczej oraz bariery utrudniające ten proces. Wykorzystano także dane udostępnione przez Eurostat.

**Słowa kluczowe:** rynek pracy, samozatrudnienie, osoby starsze, przedsiębiorczość, aktywność zawodowa

## Wprowadzenie

Społeczeństwo polskie starzeje się znacznie szybciej niż populacje innych krajów europejskich. Nie podlega dyskusji fakt, iż wydłużenie życia to ogromny sukces cywilizacyjny, jednakże – z uwagi na towarzyszące mu konsekwencje – stanowi duże wyzwanie dla współczesnego państwa. W kontekście ekonomicznym problemem staje się zachwianie równowagi między liczbą osób aktywnych zawodowo, gromadzących i wypracowujących środki służące finansowaniu instytucji państwowych, a tymi, którzy z takich środków korzystają. W konsekwencji, w toczącej się debacie publicznej można odnotować rosnące zainteresowanie obecnym i przyszłym wkładem, jaki osoby starsze mogą wnieść w proces rozwoju społeczno-ekonomicznego. W strategii pt. *Europa 2020* (European Commission,

2010) w szczególny sposób akcentuje się cel, jakim jest pobudzenie przedsiębiorczości w Europie, również wśród osób starszych.

Celem artykułu jest analiza samozatrudnienia osób starszych w Polsce na tle wskaźników obrazujących tę formę aktywności zawodowej starszych mieszkańców kontynentu europejskiego. Opierając się na literaturze przedmiotu oraz dostępnych danych statystycznych, podjęto próbę odpowiedzi na kilka pytań, w tym m.in. o to, jakie czynniki skłaniają osoby starsze do podjęcia własnej działalności gospodarczej oraz jakie bariery utrudniają ten proces. Punktem wyjścia rozważań była prezentacja argumentów uzasadniających potrzebę zwiększenia przedsiębiorczości wśród osób starszych oraz wskazanie relacji między samozatrudnieniem a przedsiębiorczością. W artykule wykorzystano metodę analizy *desk research* oraz analizę porównawczą bazującą na danych Eurostatu.

## Przedsiębiorczość osób starszych jako istotny element wzrostu gospodarczego w Europie

Teza o uznaniu wiodącej roli przedsiębiorczości w dynamice wzrostu gospodarczego jest powszechnie znana w Europie i na świecie. Przedsiębiorczość jako główna siła napędowa rozwoju gospodarki stała się jednym z elementów unijnej strategii *Europa 2020* na rzecz inteligentnego i zrównoważonego rozwoju sprzyjającego włączeniu społecznemu (European Commission, 2010). Wraz z określeniem nowego horyzontu czasowego strategii rozwoju UE, Komisja Europejska przyjęła również dokument pt. *Plan działania na rzecz rozwoju przedsiębiorczości do 2020* (Komisja Europejska, 2013), ukierunkowany m.in. na uwolnienie potencjału przedsiębiorczości w Europie poprzez, z jednej strony, zlikwidowanie istniejących przeszkód, z drugiej zaś stworzenie ułatwień w tworzeniu nowych przedsiębiorstw.

Priorytetem ma być kreowanie bardziej przyjaznego otoczenia dla osób prowadzących działalność na własny rachunek. Europa potrzebuje więcej przedsiębiorców, aby wrócić na ścieżkę wzrostu gospodarczego i osiągnąć wysoki poziom zatrudnienia, gdyż to właśnie w małych i średnich przedsiębiorstwach powstaje większość nowych miejsc pracy. W wymienionym *Planie działania na rzecz rozwoju przedsiębiorczości do 2020* (Komisja Europejska, 2013) skupiono się na kilku obszarach, które wymagają wsparcia (tabela 1).

W raporcie Eurobarometru pt. *Przedsiębiorczość w UE i na świecie* (European Commission, 2013), zwrócono uwagę, że w ciągu trzech lat liczba Europejczyków deklarujących chęć do samozatrudnienia zmniejszyła się o 20%. Spadek ten odzwierciedlał ówczesną dekonjunkturę oraz mniej obiecujące perspektywy dla działalności gospodarczej, stąd też nasilenie potrzeby podjęcia działań

ukierunkowanych na wspieranie przedsiębiorczości. Komisja Europejska zwróciła uwagę na konieczność budowy ducha przedsiębiorczości nie tylko wśród osób młodych, lecz również wśród kobiet, migrantów oraz osób starszych.

**Tabela 1. Kierunki działań na rzecz wzrostu przedsiębiorczości w Europie**

Obszar wymagający wsparcia	Kierunek działań
1. Kształcenie i szkolenie w zakresie przedsiębiorczości w celu wspierania wzrostu i tworzenia przedsiębiorstw	<ul style="list-style-type: none"> <li>• opracowanie ogólnoeuropejskiej inicjatywy na rzecz nauki przedsiębiorczości, mającej na celu zgromadzenie i udostępnienie istniejącej wiedzy ekspertów</li> <li>• ustanowienie wspólnie z OECD ramowych wytycznych, mających zachęcić do rozwijania przedsiębiorczości w szkołach oraz instytucjach kształcenia i szkolenia zawodowego</li> <li>• wspieranie skutecznych mechanizmów tworzenia przedsiębiorstw z pomocą uczelni (firmy typu <i>spin-off</i> itd.) oraz ekosystemów instytucji wspierających takie przedsiębiorstwa</li> </ul>
2. Tworzenie środowiska, w którym przedsiębiorcy mogą dobrze prosperować i się rozwijać	<ul style="list-style-type: none"> <li>• programy finansowania mające na celu dalszy rozwój w Europie rynku mikrofinansów (poprzez takie inicjatywy, jak PSCI) i wspólne działania na rzecz wspierania instytucji mikrofinansowych w Europie (JASMINE), oraz udostępnianie państwom członkowskim i regionom zasobów na potrzeby mikrofinansowania poprzez EFS i EFRR</li> <li>• określanie i promowanie najlepszych praktyk państw członkowskich w celu stworzenia otoczenia fiskalnego bardziej przyjaznego dla przedsiębiorców</li> <li>• uruchomienie specjalnych inicjatyw dla przedsiębiorców prowadzących działalność za pośrednictwem Internetu, np. utworzenie partnerstwa Europy na rzecz nowych przedsiębiorstw oraz klubu liderów przedsiębiorczości internetowej</li> <li>• rozwój programu <i>Erasmus</i> dla młodych przedsiębiorców</li> </ul>
3. Wzory do naśladowania i docieranie do określonych grup	<ul style="list-style-type: none"> <li>• dotarcie do określonych grup: kobiet, osób starszych, migrantów; wsparcie, doradztwo, inicjatywy polityczne mające na celu przyciągnięcie i pomoc takim przedsiębiorcom</li> <li>• przeciwdziałanie bezrobociu, zwłaszcza wśród młodych, m.in. zorganizowanie forum zainteresowanych stron na temat mikrofinansowania i przedsiębiorczości społecznej, którego celem jest zaangażowanie lokalnych pośredników finansowych w promowanie przedsiębiorczości</li> </ul>

Źródło: Komisja Europejska (2013).

Promowanie przedsiębiorczości wśród osób starszych jest szczególnie istotne, gdyż ludność oraz siła robocza w Unii Europejskiej starzeje się. Z danych Eurostatu wynika, że odsetek ludności w UE-27 będącej w wieku 55 lat i więcej wzrósł z 25% w 1990 r. do 30% w 2010 r. i szacuje się, że osiągnie 37% do 2030 r. W konsekwencji, siła robocza jest coraz starsza – odsetek osób w wieku 55–69 lat wzrósł o 26,5% w okresie 1987–2010. Dane Eurostatu wskazują również, że udział osób starszych z poszczególnych przedziałów wiekowych był w Polsce nieco wyższy, niż wynosiła średnia dla państw członkowskich Unii Europejskiej (tabela 2).

**Tabela 2. Udział osób starszych w populacji UE-28 oraz Polski w latach 2005–2014 (w %)**

Wyszczególnienie	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Udział osób w wieku 55–59 lat w populacji ogółem										
UE-28	6,1	6,4	6,4	6,4	6,4	6,4	6,4	6,5	6,6	6,6
Polska	5,9	6,5	6,8	7,1	7,2	7,4	7,6	7,6	7,7	7,7
Udział osób w wieku 60–64 lata w populacji ogółem										
UE-28	5,2	5,1	5,3	5,5	5,7	5,8	6,0	6,1	6,1	6,1
Polska	4,0	3,9	4,2	4,6	5,1	5,6	6,2	6,5	6,7	6,9
Udział osób w wieku 65–69 lat w populacji ogółem										
UE-28	4,9	4,9	4,9	4,9	4,8	4,8	4,7	4,9	5,1	5,3
Polska	4,1	4,0	3,9	3,8	3,7	3,6	3,6	3,8	4,2	4,7

Uwaga. Termin „osoby starsze” nie jest jednoznaczny, w niniejszym artykule przyjęto, iż do tej grupy zalicza się osoby powyżej 55 roku życia. W tabeli ujęto zmiany w populacji osób starszych z podziałem na trzy grupy wiekowe.

Źródło: dane Eurostatu.

Taki kierunek zmian demograficznych jest konsekwencją znaczącego spadku dzietności, co oznacza, że kolejne pokolenia są relatywnie mniej liczne niż poprzednie. Dodatkowo wpływ na zmiany struktury wieku zasobów siły roboczej miała rosnąca długość życia i starzenie się licznej populacji, określanej jako *Baby Boom generation*<sup>1</sup>, której przedstawiciele teraz stopniowo opuszczają rynek pracy. W świetle dotychczasowych ustaleń w pełni zrozumiałą jest wzrost zainteresowania poziomem zaangażowania zawodowego osób starszych. Przede wszystkim wynika ono z konsekwencji rosnącego ich udziału w społeczeństwie w kontekście stabilności finansów publicznych. Systemy zabezpieczenia społecznego,

<sup>1</sup> Określenie „*Baby Boom generation*” odnosi się do kohort demograficznych obejmujących osoby urodzone w czasie wyżu demograficznego, który w większości krajów europejskich rozpoczął się w 1945 r. i trwał do końca lat 60. XX w.

a zwłaszcza publiczne systemy emerytalne oraz ochrony zdrowia, będą się musiały zmierzyć z rosnącą presją finansową wynikającą ze zwiększającej się liczby świadczeniobiorców. Ponadto, uszczuplenie zasobów pracy oraz ich starzenie się rodzi określone problemy dla utrzymania niezakłóconego wzrostu gospodarczego. Odchodzenie z rynku pracy przedstawicieli pokolenia powojennego wyżu demograficznego może prowadzić do niedopasowania zasobów pracy do potrzeb niektórych sektorów gospodarki, w których umiejętności i kwalifikacje potrzebne do zastąpienia osób starszych nie są dostępne osobom młodym (Martinez-Fernandez i in., 2012). Ponadto, jak podkreślono w opinii Komitetu Regionów, powstaje obawa, że z powodu zmian demograficznych wielu przedsiębiorców prowadzących rodzinne firmy osiągnie wkrótce wiek emerytalny, lecz nie wszyscy będą w stanie znaleźć następców, co może zagrozić przyszłości firmy i miejscom pracy (*Opinia Komitetu Regionów...*, 2013). Z uwagi na dość ograniczone możliwości efektywnego wpływania na demografię i w konsekwencji nieodwracalność w krótkim okresie wspomnianych zmian, proces starzenia się społeczeństw europejskich jawi się głównie jako realne zagrożenie. Koncentrowanie się na skali i kosztach opieki zdrowotnej, emeryturach i innych usługach często sprzyja kształtowaniu negatywnego obrazu osób starszych jako stanowiących obciążenie dla gospodarki i społeczeństwa. Jednakże, wraz z rosnącą świadomością kierunku zmian demograficznych, można zauważyć również stopniową zmianę myślenia o procesie starzenia się populacji – nie tylko w kategoriach kosztów, lecz również w kategoriach pozytywnego wyzwania. Za takie pozytywne wyzwanie należy uznać zmianę struktury wieku konsumentów, ponieważ w konsekwencji będzie rosło znaczenie starszych konsumentów.

Promowanie przedsiębiorczości wśród osób ze starszych grup wieku produkcyjnego i nie tylko to istotny element polityki wydłużania ich aktywności zawodowej, zmniejszenia bezrobocia oraz zwiększenia integracji społecznej tej grupy (Kautonen i in., 2008).

Nie podlega dyskusji fakt, iż kwestia starzenia się w dobrym zdrowiu jest coraz ważniejszym zagadnieniem dla osób starszych. W tym kontekście promowanie idei przedsiębiorczości wśród osób starszych może przynieść wymierne korzyści dla gospodarki. Przede wszystkim zatrzymanie ich na rynku pracy to szansa na zmniejszenie skali niedoborów w zakresie umiejętności oraz możliwość transferu wiedzy i doświadczenia między pokoleniami. Ponadto, wzrost dochodów podatkowych związanych z aktywnością zawodową osób starszych zmniejszy skalę obciążeń dla systemu emerytalnego oraz opieki zdrowotnej.

## Przedsiębiorczość a samozatrudnienie

Początków zainteresowania kwestią przedsiębiorczości należy upatrywać w okresie rewolucji przemysłowej, kiedy to rozpoczął się proces tworzenia nowych form gospodarowania, zarządzania oraz ekonomizacji życia społecznego (szerzej zob. Piecuch, 2010).

Przedsiębiorczość, rozumiana jako przejaw zaradności oraz inicjatywy, jest uznawana za jeden z filarów rozwoju gospodarczego, a co się z tym wiąże – rozwoju społeczeństw. Można ją rozpatrywać w różnych wymiarach, jednakże w kontekście niniejszego artykułu uwaga będzie skupiona na jej wymiarze ekonomicznym. Istota przedsiębiorczości tkwi w inicjowaniu tworzenia projektów, a także nowych form działalności, które zaspokajałyby potrzeby i generowały zyski oraz umożliwiałyby reprodukcję i rozwój przedsiębiorczości (Kozuch, Dyndalewicz, 2004). Według S. Shane'a, są to wszelkie działania, na które składają się identyfikacja, ocena i eksploatacja szans wprowadzenia nowych produktów i nowych usług czy też sposobów organizowania, nowych rynków, surowców (Shane, 2003).

Z analizy literatury przedmiotu wynika, iż przedsiębiorczość jest często prezentowana w kategoriach procesu:

- obejmującego następujące po sobie etapy,
- skoncentrowanego na wykorzystaniu innowacyjnego pomysłu,
- uwzględniającego możliwości występowania ryzyka,
- mającego przynieść określone korzyści

Punktem wyjścia tak rozumianej przedsiębiorczości jest podjęcie inicjatywy indywidualnie bądź zbiorowo. W dalszej zaś kolejności powinno nastąpić połączenie zasobów do utworzenia przedsiębiorstwa, kontrolowanie jego funkcjonowania, przy czym ma miejsce swoboda działania, któremu towarzyszy pewne ryzyko.

Przybliżając istotę przedsiębiorczości, warto się odwołać do poglądów m.in. F. Knighta oraz J.A. Schumpetera. Na kwestię zdolności przedsiębiorców do ponoszenia ryzyka zwrócił uwagę F. Knight (za: Piecuch, 2010). Dokonał przy tym wyraźnego rozróżnienia między ryzykiem a niepewnością przedsiębiorcy. W przypadku ryzyka jest to pewne (możliwe) odchylenie od stanów oczekiwanych, które można przewidzieć, w związku z tym można się przed nim ubezpieczyć. W przypadku niepewności, która również oznacza odchylenie od pożądanego stanu, różnica polega na tym, że nie można jej przewidzieć i w związku z tym nie można się przed nią ubezpieczyć (Barreto, 1989, za: Piecuch, 2010). Natomiast J.A. Schumpeter, wskazując na źródła przedsiębiorczości, podkreślił istotną rolę zmian organizacyjnych i myślenia innowacyjnego. Według tego autora,

przedsiębiorczość polega na ciągłym reorganizowaniu zasobów i często określał ją mianem „twórczej destrukcji” (za: Gruszecki, 1994).

Zawężając pojęcie przedsiębiorczości do podejmowania wysiłków skierowanych na prowadzenie własnej działalności gospodarczej, można przyjąć, że samozatrudnienie jest przejawem indywidualnej przedsiębiorczości.

Termin „samozatrudnienie” (*self-employment*) jest używany zamiennie wraz z określeniami „praca na własny rachunek” czy „działalność gospodarcza osób fizycznych”. Terminem kojarzonym z samozatrudnieniem jest *freelancing*. Jednakże, o ile *freelancing* może się opierać na działalności wykonywanej na podstawie umowy zlecenia czy też umowy o dzieło bez konieczności zakładania działalności gospodarczej, to w przypadku samozatrudnienia jest to element konieczny. W polskim prawie brakuje definicji samozatrudnienia, co utrudnia precyzyjne określenie tego rodzaju aktywności zawodowej. Tym niemniej przyjmuje się, że samozatrudnienie oznacza jednoosobową działalność gospodarczą prowadzoną przez osobę fizyczną-przedsiębiorcę na własny rachunek i na własne ryzyko, potwierdzoną wpisem do ewidencji. Samozatrudnienie jest utożsamiane z prowadzeniem własnej działalności gospodarczej na podstawie umów o współpracy, np. umów zlecenia czy też umów o dzieło, w których jest zapisane, czy wykonujący dzieło prowadzi firmę. Uznaje się, że firma i osoba przedsiębiorcy stanowią jedność, co oznacza, że nie można tych dwóch elementów rozpatrywać oddzielenie.

Działalność gospodarcza została określona w art. 2 ustawy z dnia 2 lipca 2004 r. o swobodzie działalności gospodarczej 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 (Dz.U. z 2010 r. Nr 220, poz. 1447 z późn. zm.). We wspomnianej ustawie został również zdefiniowany przedsiębiorca jako osoba fizyczna, osoba prawna lub jednostka organizacyjna niebędąca osobą prawną, której odrębna ustawa przyznaje zdolność prawną (np. wspólnota mieszkaniowa, spółka kapitałowa w organizacji), wykonująca we własnym imieniu działalność gospodarczą. Innymi słowy, pod względem formy organizacyjno-prawnej samozatrudnienie jest rozumiane jako zjawisko związane z przedsiębiorcą, który zakłada własną firmę. Przy czym zatrudnienie w takim przedsiębiorstwie początkowo znajduje wyłącznie jej właściciel, a forma prawna firmy to najczęściej indywidualna działalność osoby fizycznej. W miarę rozwoju i wzrostu firmy może być w niej zatrudnionych więcej osób, może ona rozszerzać obszar działalności, zwiększać liczbę klientów oraz zmienić formę prawną prowadzenia działalności, jednak nadal założyciela takiej firmy będzie się określać jako osobę samozatrudnioną, a firmę nazywać samozatrudnieniową (Szepelska, 2013).

Konkludując, samozatrudniony może działać samodzielnie, ale może również zatrudniać inne osoby, korzystając z różnych form zatrudnienia, jednak musi pamiętać, iż działa na własne ryzyko. Oznacza to, że jeżeli samozatrudniony zobowiąże się wykonać określone działanie, to – chociaż korzysta z pomocy osób trzecich – na nim spoczywa ryzyko błędów, nieterminowości czy też niezgodności działań z umową. Odpowiedzialność rynkowa za prawidłowość działań spoczywa zatem na samozatrudnionym, a nie na osobach trzecich. Warto przy tym wspomnieć, że nie ma zgodności co do formy organizacyjno-prawnej przypisanej samozatrudnieniu. Niektórzy wskazują, że samozatrudnienie może mieć charakter jedynie działalności wykonywanej osobiście bądź w ramach spółki cywilnej, inni zaś rozszerzają zakres działalności do spółki jawnej czy też spółki z o.o. (Duraj, 2007; Drozdowski, Matczak, 2004).

Faktem jest, że dynamicznie zmieniająca się sytuacja na rynku pracy sprawiła, iż z samozatrudnienia w coraz większym stopniu korzystają regularnie zarówno przedsiębiorstwa prywatne, jak i duże przedsiębiorstwa oraz sektor publiczny. Jak podkreśla Europejski Komitet Ekonomiczno-Społeczny,  $\frac{1}{4}$  przedsiębiorstw korzystających z pracy osób samozatrudnionych podaje, że najważniejszym powodem zwrócenia się do takich osób jest ich wiedza i doświadczenie oraz konieczność poradzenia sobie z nagłymi obciążeniami w procesie produkcji czy niedoborem wykwalifikowanych pracowników. Zdaniem pracodawców, kolejnym ważnym powodem jest elastyczność organizacji pracy (Komitet Ekonomiczno-Społeczny, 2013). Innymi słowy, zmieniająca się sytuacja gospodarcza zaowocowała stosowaniem rozwiązań mających na celu uelastycznienie rynku pracy i lepsze przystosowanie go do potrzeb gospodarki. Można przyjąć, że samozatrudnienie znajduje się w grupie rozwiązań deregulujących rynek pracy. Wśród samozatrudnionych znajdują się m.in. przedsiębiorcy, dla których samozatrudnienie jest rozwiązaniem przejściowym oraz ci, którzy nie planują stworzyć dużego przedsiębiorstwa, jak również pracownicy, którzy zorganizowali formalnie swoją aktywność zawodową w postaci jednoosobowej działalności gospodarczej.

Bliższa analiza grupy samozatrudnionych pozwala wskazać istotne różnice występujące między przedstawicielami tej grupy. Z jednej strony, do kategorii samozatrudnionych zaliczają się wysoko wykwalifikowani i doświadczeni specjaliści, którzy są świadomi swej pozycji na rynku, wiedzą, ile są warci, i chcą prowadzić działalność na własny rachunek. Do tej grupy należą głównie starsi, dobrze opłacani pracownicy, którzy samodzielnie planują i organizują sobie pracę. Z drugiej zaś kategorię samozatrudnionych tworzą ci, w których przypadku status ten nie ma żadnego innego celu poza zmniejszeniem obciążeń administracyjnych i finansowych ponoszonych przez klienta. Osoby w takiej sytuacji to osoby fikcyjnie samozatrudnione; nie mają wolnego wyboru albo wybór ten jest bardzo



ograniczony, są także całkowicie zależne ekonomicznie od klienta (Komitet Ekonomiczno-Społeczny, 2013).

Wspomniany proceder jest dość często spotykany na współczesnym rynku pracy nie tylko w Polsce, lecz także na świecie. W związku z tym m.in. Międzynarodowa Organizacja Pracy uznała konieczność zintensyfikowania działań na rzecz opracowania jasnych definicji, tak by umożliwić rozróżnienie między legalnymi formami samozatrudnienia a oszukańczymi praktykami, których jedynym celem jest uniknięcie lub obejście prawa pracy i innych przepisów prawnych.

## Poziom samozatrudnienia wśród osób starszych

Problematyka aktywności zawodowej osób starszych jest w ostatnich latach jednym z kluczowych zagadnień z zakresu rynku pracy. Wzrost zainteresowania zarówno zwiększeniem odsetka aktywnych zawodowo, jak i wydłużenia tejże aktywności jest związany z przemianami demograficznymi i starzeniem się społeczeństwa polskiego, co skutkuje zmniejszeniem się populacji osób w wieku produkcyjnym oraz istotną zmianą struktury wieku zasobów pracy. Odnotować przy tym można dużą liczbę publikacji odnoszących się do sytuacji osób starszych na rynku pracy. Jednakże, jak podkreśla P. Kubicki, choć coraz więcej wiadomo o sytuacji zawodowej, posiadanych kompetencjach i postrzeganiu na rynku pracy osób starszych, to kwestia ich przedsiębiorczości nie doczekała się oddzielnych specjalistycznych publikacji (Kubicki, 2012). Dotyczy to również zagadnienia samozatrudnienia. Przyjmuje się, że jego rozwój stanowi jedną z form skutecznego przeciwdziałania bezrobociu, podnoszenia poziomu aktywności zawodowej społeczeństwa, a także stymulowania rozwoju ekonomicznego i społecznego regionów oraz kraju.

Ostatnie lata to okres stopniowego wzrostu liczby pracujących osób starszych w Polsce i Europie (tabela 3).

W Polsce udział osób starszych podejmujących aktywność zawodową w formie samozatrudnienia jest wyższy, aniżeli wynosi średnia unijna. Warto przy tym dodać, że osoby decydujące się na samozatrudnienie mogą się rekrutować z grupy pracowników pracujących dotychczas na podstawie umowy o pracę, bezrobotnych bądź osób spoza zasobów siły roboczej. Przy czym u podstaw decyzji o samozatrudnieniu leżą zarówno czynniki określane w literaturze jako przyciągające do własnej działalności (*pull*) oraz czynniki wypychające do niej (*push*). W pierwszym przypadku rozpoczęcie działalności gospodarczej jest postrzegane jako szansa zgromadzenia większego bogactwa niż z pracy najemnej, dodatkową zachętą są elastyczne godziny pracy, niezależność oraz bycie samemu sobie szefem (Karoly,

Zissimopoulos, 2004; Webster, Walker, 2005). Ponadto, w przypadku osób starszych samozatrudnienie stanowi elastyczny sposób przejścia z kariery zawodowej na emeryturę lub jako sposób na utrzymanie sieci społecznych. Natomiast w drugim przypadku decyzja o samozatrudnieniu częściej wynika z przymusu ekonomicznego. W grupie czynników wypychających znajdują się m.in. długie okresy bezrobocia, brak uprawnień do świadczeń socjalnych oraz nieatrakcyjna zarobkowo praca (Karoly, Zissimopoulos, 2004; Malek, Adnane, Imen, 2011; Webster, Walker, 2005). Te czynniki mogą w równym stopniu oddziaływać na każdego niezależnie od wieku, jednakże w przypadku osób starszych szczególne znaczenie może mieć niewystarczający kapitał emerytalny bądź rosnące potrzeby finansowe wynikające z wejścia w nowy związek (Malek, Adnane, Imen, 2011).

**Tabela 3. Samozatrudnieni w wieku 50–64 lata w UE-28 oraz Polsce w latach 2008–2014**

Wyszczególnienie	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Pracujący ogółem (w tys.)							
UE-28	52 477,6	53 329,7	54 366,9	55 849,1	57 351,5	58 692,9	60 698,3
Polska	3 422,0	3 566,9	3 706,5	3 871,2	3 958,4	4 003,5	4 088,7
Samozatrudnieni ogółem (w tys.)							
UE-28	10 193,2	10 322,9	10 686,4	10 765,7	11 025,6	11 131,6	11 441,8
Polska	850,1	900,1	930,1	969,5	985,1	979,5	968,5
Udział samozatrudnionych w populacji pracujących (w %)							
UE-28	19,4	19,3	19,6	19,2	19,2	19,0	18,8
Polska	24,8	25,2	25,1	25,0	24,9	24,5	23,7

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Eurostatu.

Z danych *Globalnego Monitora Przedsiębiorczości*<sup>2</sup> wynika, że osoby starsze, jako przedsiębiorcy częściej decydują się na tę formę aktywności zawodowej ze względu na potencjalne możliwości aniżeli konieczność. Natomiast wyniki badań z 2011 r. wskazały, że Polska była jedynym krajem, w którym przedsiębiorczość osób starszych była „napędzana” w tym okresie w większym stopniu przez negatywną motywację, tj. konieczność wynikającą z braku alternatywy w postaci pracy

<sup>2</sup> *Global Entrepreneurship Monitor* (GEM) jest największym i najbardziej prestiżowym projektem badawczym w zakresie przedsiębiorczości, który koncentruje się na przedsiębiorczości we wczesnym stadium działalności. Jest to projekt czysto naukowy, umożliwiający bliższą analizę procesu przedsiębiorczości.

najmniej (Office of the European Union, 2012). Odsetek mężczyzn w wieku 50–64 lata pracujących na własny rachunek był w latach 2008–2014 w Polsce wyższy od średniej unijnej o średnio 3 pkt proc. W przypadku pracujących kobiet również utrzymuje się wyższy odsetek samozatrudnionych, aniżeli wynosi średnia unijna, z tym że w badanym okresie odsetek kobiet zaangażowanych w tę formę aktywności zawodowej się zmniejszył. Różnica między Polską a średnią dla państw członkowskich zmniejszyła się z 2,5 pkt proc. do 1,6 pkt proc. Analiza danych zawartych w tabeli 4 wskazuje pewną prawidłowość dotyczącą samozatrudnienia osób starszych. Zarówno w Polsce, jak i w Unii Europejskiej ma miejsce przewaga wśród samozatrudnionych osób starszych tych, którzy nie zatrudniają pracowników. Dla przykładu, w 2014 r. 69,5% w UE oraz 77,5% w Polsce nie zatrudniało pracowników.

**Tabela 4. Struktura samozatrudnienia osób w wieku 50–64 lata w UE-28 oraz Polsce w latach 2008–2014 (w tys.)**

Wyszczególnienie	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Samozatrudnieni ogółem							
UE-28	10 193,2	10 322,9	10 686,4	10 765,7	11 025,6	11 131,6	11 441,8
Polska	850,1	900,1	930,1	969,5	985,1	979,5	968,5
zatrudniający pracowników ogółem							
UE-28	3 303,2	3 290,8	3 357,2	3 335,6	3 356,0	3 399,8	3 492,8
Polska	188,2	195,0	209,7	214,8	223,4	219,2	217,6
nie zatrudniający pracowników ogółem							
UE-28	6 890,0	7 032,1	7 329,2	7 430,1	7 669,6	7 731,8	7 949,1
Polska	661,9	705,1	720,4	754,7	761,7	760,4	750,9
Samozatrudnieni – mężczyźni							
UE-28	7 214,9	7 298,0	7 561,2	7 604,2	7 747,0	7 785,0	7 981,9
Polska	568,5	602,6	621,1	648,7	671,7	673,4	670,9
zatrudniający pracowników							
UE-28	2 522,0	2 516,0	2 563,1	2 539,6	2 546,4	2 552,4	2 629,4
Polska	135,9	140,4	150,0	152,0	156,0	157,0	153,4
nie zatrudniający pracowników							
UE-28	4 692,9	4 782,0	4 998,2	5 064,6	5 200,6	5 232,6	5 352,5
Polska	432,6	462,3	471,1	496,7	515,7	516,4	517,5
Samozatrudnieni – kobiety							
UE-28	2 978,2	3 024,8	3 125,2	3 161,5	3 278,6	3 346,6	3 459,9
Polska	281,6	297,5	309,0	320,8	313,4	306,2	297,6

Wyszczególnienie	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
zatrudniające pracowników							
UE-28	781,2	774,7	794,1	796,0	809,6	847,5	863,3
Polska	52,3	54,6	59,7	62,8	67,4	62,2	64,1
nie zatrudniające pracowników							
UE-28	2 197,0	2 250,1	2 331,1	2 365,5	2 469,1	2 499,1	2 596,6
Polska	229,3	242,9	249,3	258,0	246,1	244,0	233,4

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Eurostatu.

Analizując kwestię samozatrudnienia osób starszych, należałoby się przyjrzeć barierom, które napotykają rozpoczynający działalność. Z jednej strony są to bariery ogólne, które napotykają samozatrudnieni niezależnie od wieku, z drugiej zaś bariery, które w sposób szczególny dotyczą osób starszych.

Starsi przedsiębiorcy zwykle prowadzą firmy w branży, z którą byli związani, zazwyczaj mają wysoki poziom kapitału ludzkiego. Jednakże barierą może być brak umiejętności potrzebnych do prowadzenia firmy, m.in. niski poziom kompetencji cyfrowych (Kadefors, 2011). Natomiast w przypadku, gdy rozpoczynają działalność w innej branży w porównaniu do ich poprzedniego zatrudnienia, może być szczególnie trudne zdobycie wiedzy i kompetencji w nowej dziedzinie. Wśród najczęściej wymienianych barier dla rozpoczęcia działalności na własny rachunek znajdują się: brak kapitału, brak przygotowania merytorycznego, brak przygotowania i umiejętności prowadzenia własnej działalności (Kryńska, 2001). Z raportu na temat warunków prowadzenia firm w Polsce wynika, że polscy przedsiębiorcy działają w znacznie trudniejszym otoczeniu prawno-instytucjonalnym niż ich europejscy konkurenci. Dużym dla nich obciążeniem jest nieustannie zmieniające się prawo, które bywa różnie interpretowane przez urzędników. Mimo wprowadzenia zmian ułatwiających prowadzenie działalności gospodarczej, nadal pojawiają się problemy mające swoje źródło w zmiennym prawie podatkowym (ZPiP, 2015).

Drugą grupę barier ograniczających przedsiębiorczość osób starszych stanowią te, które w sposób szczególny są powiązane z ich wiekiem. Naturalną barierą jest pogorszenie wraz z wiekiem stanu zdrowia. Chociaż ludzie są zdrowsi i żyją dłużej, bariery fizyczne i poznawcze osób starszych mogą zmniejszać zainteresowanie podejmowaniem własnej działalności gospodarczej (Singh, DeNoble, 2003). Istotne znaczenie przy podejmowaniu decyzji o samozatrudnieniu ma porównanie potencjalnych korzyści i kosztów z nim związanych. W przypadku osób starszych barierą może być wizja utraty korzyści emerytalnych i społecznych w przypadku uzyskiwania dochodu z samozatrudnienia (Kibler i in., 2011).

Ponadto, barierą rozwoju przedsiębiorczości osób starszych jest zjawisko dyskryminacji ze względu na wiek (*ageism*), przejawiające się w postrzeganiu ich jako osób mniej elastycznych, nie radzących sobie np. z nową technologią. W konsekwencji, w wątpliwą jest poddawana zdolność osób starszych do zapewnienia klientom odpowiednich usług i produktów (Kibler i in., 2012).

Jak wcześniej zaznaczono, samozatrudnienie stanowi jeden z możliwych sposobów zwiększenia aktywności zawodowej osób starszych. Jednakże zwiększenie atrakcyjności tej formy aktywności zawodowej wymaga ustanowienia zmian legislacyjnych sprzyjających uproszczeniu formalności związanych z rozpoczynaniem działalności gospodarczej. Równie ważne jest obniżenie obciążeń podatkowych. W niwelowaniu barier rozwoju przedsiębiorczości może pomóc prawnie ustalony obowiązek samorządu terytorialnego do wspierania przedsiębiorczości w regionie.

Władze lokalne mogą oddziaływać na gospodarkę w regionie, wykorzystując w tym celu środki prawno-administracyjne, ekonomiczno-finansowe czy też związane z własną działalnością gospodarczą (Skowron, 2007). W przypadku wspierania działalności gospodarczej realizowanej przez osoby starsze szczególne znaczenie ma również kształtowanie pozytywnego wizerunku osoby starszej jako przedsiębiorcy.

## Podsumowanie

Kwestia podnoszenia poziomu przedsiębiorczości osób starszych staje się jednym z ważniejszych zagadnień współczesnego rynku pracy. Przeprowadzona analiza wykazała, iż zmiany demograficzne zachodzące w Europie stwarzają konieczność podjęcia działań na rzecz zwiększenia poziomu zaangażowania zawodowego osób starszych. Jedną z form aktywności zawodowej jest samozatrudnienie utożsamiane z prowadzeniem własnej działalności gospodarczej. Aby powrócić na ścieżkę wzrostu gospodarczego i uzyskać wyższy poziom zatrudnienia, Europa potrzebuje większej liczby przedsiębiorców. Jak wynika z założeń *Planu na rzecz rozwoju przedsiębiorczości do 2020* (Komisja Europejska, 2013), Komisja Europejska zamierza propagować przedsiębiorczość w konkretnych segmentach społeczeństwa, w tym również wśród osób starszych.

Z przeprowadzonej analizy wynika, że samozatrudnienie definiowane jako przedsiębiorczość indywidualna jest zjawiskiem dość rozpowszechnionym wśród osób starszych w Polsce. Odsetek Polaków w wieku 50–64 lata mających status osoby samozatrudnionej jest wyższy od średniej dla państw członkowskich UE. Dotyczy to zarówno mężczyzn, jak i kobiet.

Z ekonomicznego punktu widzenia rozwój samozatrudnienia ma niebagatelne znaczenie dla ograniczania bezrobocia. Stwarza osobom poszukującym zatrudnienia możliwość powrotu do zasobu pracujących. Ponadto, uruchomienie działalności gospodarczej daje szansę na tworzenie nowych miejsc pracy w przyszłości dla pracowników najemnych. Co prawda, dane obrazujące strukturę samozatrudnionych osób starszych wskazują, że ponad 70% z nich prowadzi samodzielnie działalność, a jedynie ponad 20% zatrudnia pracowników, to jednak korzyści płynące z tej formy aktywności zawodowej są nie do przecenienia. Warto zatem wspierać wszystkie jednostki, które są skłonne podjąć wyzwanie, jakim jest samodzielne prowadzenie działalności gospodarczej.

## Bibliografia

- Barreto, H. (1989). *The Entrepreneur in Microeconomic Theory. Disappearance and Explanation*. London, New York: Routledge.
- Drozdowski, R., Matczak, P. (red.) (2004). *Samozatrudnienie – analiza wyników badań*. Warszawa: PARP.
- Duraj, T. (2007). Prawna perspektywa pracy na własny rachunek. W: E. Kryńska (red.), *Praca na własny rachunek. Determinanty i implikacje*. Warszawa: IPiSS, 19–51.
- Entrepreneurship in the EU and Beyond – Flash Eurobarometer 354* (2013). Brussels: European Commission. [http://ec.europa.eu/public\\_opinion/flash/fl\\_354\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/public_opinion/flash/fl_354_en.pdf) (19.03.2016).
- Europe 2020. A European Strategy for Smart, Sustainable and Inclusive Growth* (2010). COM (2010)2020. Brussels: European Commission.
- Gruszecki, T. (1994). *Przedsiębiorca w teorii ekonomii*. Warszawa: Wydawnictwo Cedor.
- Kadefors, R. (2011). *Costs and Benefits of Best Agers Employment*. Gothenborg: University of Gothenborg. <http://www.best-agers-project.eu/> (25.03.2016).
- Karoly, L., Zissimopoulos, J. (2004). *Self-Employment and the 50+ Population*. Washington, D.C: Public Policy Institute.
- Kautonen, T., Down, S., South, L. (2008). Enterprise Support for Older Entrepreneurs: The Case of PRIME in the UK. *International Journal of Entrepreneurial Behaviour and Research*, 14(2), 85–101.
- Kibler, E., Wainwright, T., Kautonen, T., Blackburn, R.A. (2012). *(Work)life after Work?: Older Entrepreneurship in London – Motivations and Barriers*. London: Kingston University, Small Business Research Centre.
- Kibler, E., Wainwright, T., Kautonen, T., Blackburn, R. (2011). *(Work)life after Work: Understanding Barriers to Older Entrepreneurship in London*. Proceedings of the 2011 Annual Conference of the International Council for Small Business.
- Kożuch, A., Dyndalewicz, A. (2004). *Ekonomika i organizacja przedsiębiorstwa*. Białystok: Wyższa Szkoła Ekonomiczna.

- Kryńska, E. (2001). *Stymulacja ruchliwości pracowniczej. Metody i instrumenty*. Raport IPiSS, zeszyt 20. Warszawa: IPiSS.
- Kubicki, P. (2012). *Ocena kompetencji osób 50+ w zakresie przedsiębiorczości oraz działań służących wydłużeniu aktywności zawodowej – analiza desk research*. [http://www.dojrzaalprzedsiębiorczosc.pl/g2/oryginal/2012\\_10/4086934df6b144ce1c-fe6926301dd5ce.pdf](http://www.dojrzaalprzedsiębiorczosc.pl/g2/oryginal/2012_10/4086934df6b144ce1c-fe6926301dd5ce.pdf) (18.03.2016).
- Malek, B., Adnane, M., Imen, S. (2011). *Entrepreneurial Intention Among Seniors: An Application to French Entrepreneurs*. Proceedings of the 2011 Annual Conference of the International Council for Small Business.
- Martinez-Fernandez, C., Kubo, N., Noya, A., Weyman, T. (2012). *Demographic Change and Local Development: Shrinkage, Regeneration and Social Dynamics*. OECD Publishing.
- Opinia Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego w sprawie nadużywania statusu samozatrudnienia* (2013). Bruksela: Europejski Komitet Ekonomiczno-Społeczny, 21.03.2013.
- Opinia Komitetu Regionów – Plan działania na rzecz przedsiębiorczości do 2020 r.* (2013). Dziennik Urzędowy Komisji Europejskiej z dnia 5.12.2013. C 356/68.
- Piecuch, T. (2010). *Przedsiębiorczość. Podstawy teoretyczne*. Warszawa: C.H. Beck.
- Plan działania na rzecz rozwoju przedsiębiorczości do 2020 r. Pobudzanie przedsiębiorczości w Europie* (2013). Komunikat Komisji do Parlamentu Europejskiego, Rady, Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego i Komitetu Regionów. Bruksela: Komisja Europejska. <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2012:0795:FIN:PL:PDF> (18.03.2016).
- Policy Brief on Senior Entrepreneurship. Entrepreneurial Activities in Europe* (2012). Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- Shane, S. (2003). *A General Theory of Entrepreneurship. The Individual – Opportunity Nexus*. Northampton, USA: Edward Elgar Publishing, Inc.
- Singh, G., DeNoble, A. (2003). Early Retirees as the Next Generation of Entrepreneurs. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 27(3), 207–226.
- Skowron, E., (2007). Efektywność polityki władz lokalnych we wspieraniu rozwoju przedsiębiorczości na przykładzie regionu częstochowskiego i łódzkiego. W: N. Daszkiewicz (red.), *Małe i średnie przedsiębiorstwa. Szanse i zagrożenia rozwoju*. Warszawa: CeDeWu, 177–186.
- Szepelska, A. (2013). Samozatrudnienie jako forma wspierania rozwoju przedsiębiorczości regionów. *Ekonomia i Prawo*, XII(1), 69–80. <http://dx.doi.org/10.12775/EiP.2013.006> (20.03.2016).
- Ustawa z dnia 2 lipca 2004 r. o swobodzie działalności gospodarczej, Dz.U. z 2010 r. Nr 220, poz. 1447 (z późn. zm.).
- Warunki prowadzenia firm w Polsce* (2015). Warszawa: Związek Przedsiębiorców i Pracodawców. <http://zpp.net.pl> (20.03.2016).
- Webster, B., Walker, B. (2005). *Smart Training for the Older Entrepreneur*. Proceedings of the 2005 Annual Conference of the International Council for Small Business.

## Summary

### Self-Employment as Form of Development of Entrepreneurship of the Elderly in Poland

The growing dynamics of the aging of the labour force in Poland creates the need for action directed at effective use of professional potential of the elderly. The aim of the article is to analyze their self-employment treated as a manifestation of individual entrepreneurship. The starting point of considerations is the presentation of arguments justifying the need to increase entrepreneurship among the elderly. We analyzed the factors encouraging older people to start their own business, as well as barriers to this process. The article uses data made available by Eurostat.

**Keywords:** labor market, self-employment, the elderly, entrepreneurship, professional activity

#### Dr Anna Niewiadomska

Doktor nauk ekonomicznych w zakresie ekonomii, specjalność: polityka społeczna. Adiunkt w Katedrze Makroekonomii i Finansów na Wydziale Ekonomii i Zarządzania Uniwersytetu Zielonogórskiego. Jej zainteresowania badawcze i naukowe koncentrują się wokół problematyki rynku pracy i zatrudnienia, ze szczególnym uwzględnieniem zagadnień związanych z aktywnością zawodową osób starszych. Autorka ponad 60 publikacji z tego zakresu.