

Różne oblicza samozatrudnienia

Różne oblicza samozatrudnienia

**Małgorzata Skrzek-Lubasińska
Zofia Gródek-Szostak**



SGH

OFICyna WYDAWNICZA SGH
SZKOŁA GŁÓWNA HANDLOWA W WARSZAWIE
WARSZAWA 2019

Recenzja

Jarosław Karpacz, Maciej Kuboń

Redakcja językowa

Violetta Kownacka

© Copyright by Szkoła Główna Handlowa w Warszawie, Warszawa 2019

Wszelkie prawa zastrzeżone. Kopiowanie, przedrukowywanie i rozpowszechnianie całości lub fragmentów niniejszej publikacji bez zgody wydawcy zabronione.

Wydanie I

ISBN 978-83-8030-304-1

Oficyna Wydawnicza SGH – Szkoła Główna Handlowa w Warszawie

02-554 Warszawa, al. Niepodległości 162

www.wydawnictwo.sgh.waw.pl

e-mail: wydawnictwo@sgh.waw.pl

Projekt i wykonanie okładki

Ad Depositum

Skład i łamanie

DM Quadro

Druk i oprawa

QUICK-DRUK s.c.

Zamówienie 125/VIII/19

Spis treści

Wykaz skrótów	7
Wstęp	9
1. Różnorodność form samozatrudnienia – próba kategoryzacji zjawiska	15
1.1. Przegląd teorii i badań	16
1.1.1. Niezależność działania	18
1.1.2. Innowacyjność	18
1.1.3. Inwestowanie, własność środków produkcji	19
1.1.4. Poziom profesjonalizmu	19
1.1.5. Przyczyny podjęcia decyzji o samozatrudnieniu	20
1.2. Przegląd oficjalnych dokumentów instytucji międzynarodowych	21
1.3. Analiza kryteriów podziału samozatrudnienia	24
2. Samozatrudnienie w liczbach – Polska 2012–2017	33
3. Samozatrudnienie zależne – na granicy pomiędzy pracą najemną a pracą na własny rachunek	39
4. Tradycyjne samozatrudnienie w Polsce – od freelancera po właściciela małej firmy	43
4.1. Freelancer a właściciel tradycyjnego przedsiębiorstwa – podobieństwa i różnice	43
4.2. Freelancer w literaturze przedmiotu – próba ujęcia definicyjnego	49
4.3. Klasyfikacje i typologie freelancerów	51
4.4. Kariera freelancera	53
4.5. Freelancer w badaniach europejskich	58
4.6. Freelancerzy w Polsce	60
5. Start-up jako forma samozatrudnienia oparta na innowacjach i technologiach	67
5.1. Przemysł nowoczesnych technologii	69
5.2. Wiedzychłonne usługi biznesowe	70
5.3. Start-up jako innowacyjny podmiot gospodarczy	73
5.4. Start-up jako forma samozatrudnienia	76
5.5. Cykl życia i rozwój start-upu	79

5.6. Uwarunkowania działalności start-upu w kontekście gospodarki opartej na wiedzy	82
5.7. Inteligentne specjalizacje regionu (<i>smart specialization</i>)	84
5.8. Finansowanie działalności start-upowej	91
6. Samozatrudnienie wobec rozwoju gospodarki cyfrowej	99
6.1. <i>Gig economy</i> a rozwój samozatrudnienia	104
Zakończenie	107
Bibliografia	113

Wykaz skrótów

BAEL	– Badanie Aktywności Ekonomicznej Ludności, przeprowadzane przez GUS.
CAWI (<i>Computer-Assisted Web Interview</i>)	– metoda badania społecznego; wspomagany komputerowo wywiad za pomocą Internetu.
EFILWC (European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions)	– agenda Unii Europejskiej.
GUS	– Główny Urząd Statystyczny.
IT (<i>Information Technology</i>)	– technika informatyczna.
MOP (International Labour Organization – ILO)	– Międzynarodowa Organizacja Pracy.
MŚP	– małe i średnie przedsiębiorstwa.
OECD (Organisation for Economic Co-operation and Development)	– Organizacja Współpracy Gospodarczej i Rozwoju.
PARP	– Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości.
PKB	– produkt krajowy brutto.
PKD	– Polska Klasyfikacja Działalności.
UE (European Union – EU)	– Unia Europejska.
ZUS	– Zakład Ubezpieczeń Społecznych.

WSTĘP

Początek XXI wieku to okres intensywnych zmian w wielu sferach życia, które jeszcze kilkanaście lat temu były niewyobrażalne i stanowiły bardziej opowieści z literatury science fiction, a nie prognozy co do rzeczywistych trendów występujących na świecie. Rozwój nowoczesnych technologii, cyfryzacja dotycząca wszelkich aspektów życia, globalizacja, zmiany kulturowe, w tym demograficzne, są wymieniane jako te, które najbardziej wpływają na przyszłość gospodarczą i społeczną [KPMG, 2013; *Raport EY*, 2016a; Gates, 2017; Acemoglu, 2014]. Wielu specjalistów zwróciło uwagę na to, że zmiany te nie są powierzchowne, ale wynikają z głębokich przemian systemowych. W pracy [Morawski, 2010, s. 394] podkreślono, że globalizacja wpływa na zmianę konfiguracji struktur, agencji i szeroko rozumianych instytucji. W okresie modernizmu struktury były oparte na trzech filarach: państwie, pracy i kapitale. Podstawami regulacji, systemu prawnego, instytucji były dialog i kompromis pomiędzy aparatem państwa, związkami zawodowymi i przedstawicielami kapitału. Cały ten system opierał się na hierarchii i ścisłym określeniu ról poszczególnych członków systemu (czy to w rodzinie: społeczne i kulturowe określenie ról poszczególnych członków rodziny, czy w przedsiębiorstwie: hierarchia pracodawca – pracownik), ale też na linearności, która określała etapy życia i edukacji czy kariery zawodowej. Obecnie wszystkie te elementy zostały zachwiane. Zacierają się różnice między pracą i kapitałem (np. zjawisko prosumpcji) czy pomiędzy państwem a kapitałem (ponadnarodowe korporacje z własnymi, ponadnarodowymi systemami wartości, działające ponad granicami narodowych regulacji).

Obecny czas charakteryzuje się elastycznością i nielinernością [Bauman, 2006, 2007]. Autorzy pracy [Beck, Beck-Gernsheim, 2001] wskazali na wymuszenie „zinstytucjonalizowanego indywidualizmu” jednostek. Nie jest to ich wybór, lecz konieczność generowana przez system, który każdego traktuje jako indywidualną jednostkę, a nie przedstawiciela większej społeczności (rodziny, przedsiębiorstwa czy społeczeństwa). To znów powoduje wzrost niepewności każdego działania [Kozłowski, 2004, 2009], dotyczącego sfery nie tylko prywatnej (np. zakładanie rodziny), lecz także gospodarczej (decyzje co do kariery zawodowej lub działalności gospodarczej).

Wszystkie wspomniane zmiany dotyczą też rynku pracy. Globalizacja pracy, znacznie większe otwarcie rynków (choćby poprzez możliwości, jakie dają nowoczesne technologie – pracy zdalnej) – przy jednoczesnym zmniejszeniu globalnego popytu na pracę, wynikającym z automatyzacji, i zmianie samej struktury popytu na pracę (np. zanikanie miejsc pracy wymagających średnich kwalifikacji, które mogą być zautomatyzowane) – zmienia zupełnie warunki działania na rynku pracy. Mowa tu o głębokich zmianach instytucjonalnych i systemowych. Obecnie system opiera się na szeroko rozumianym outsourcingu – przenoszeniu różnych dotychczas wykonywanych zadań do innych jednostek. Outsourcingowi towarzyszy jednak także insourcing [Morawski, 2010]. Przenikanie elementów technologii, kultury, polityki i ekonomii powoduje, iż, z jednej strony, wiele funkcji (np. pracy) zostaje „wyoutsourcowanych” do wyspecjalizowanych jednostek (często poza lokalne środowisko), z drugiej zaś jednostka zaczyna przejmować wiele funkcji, które wcześniej spełniały inne, wyspecjalizowane jednostki (np. realizacja przelewów w systemie bankowości internetowej przez właściciela rachunku, a nie przez pracownika banku). To właśnie jest przykład nielinearności, otwartości i ambiwalentności zindywidualizowanej struktury. Taka zmiana ma jednak duże konsekwencje gospodarcze – postępujące zastąpienie ekonomii skali ekonomią możliwości, czyli: różnorodności, rozproszenia, nieokreśloności, elastyczności, decentralizacji itd. [Morawski, 2010, s. 395]. Na rynku pracy skutkuje to wzrostem elastyczności pracy. Dotyczy to form organizacji miejsca i czasu pracy oraz sposobu i warunków jej wykonywania. Świadczący pracę częściej są traktowani jak świadczący usługę, a nie jak tradycyjni pracownicy. To na świadczących pracę często jest przenoszona odpowiedzialność za rezultaty pracy, wzrasta więc ryzyko pracy. Jednocześnie zanikają atrybuty tradycyjnych miejsc pracy, np. lojalność pomiędzy pracodawcą i pracownikiem, kształtowanie długofalowej kariery zawodowej pracownika, w tym inwestowanie w jego edukację. Praca, bez względu na formalną jej formę, ma często charakter projektowy, a więc z natury rzeczy krótkoterminowy. W takich warunkach coraz większe znaczenie wydaje się mieć praca na własny rachunek.

Narodowe struktury instytucjonalne nie nadążają za tymi zmianami – regulacje, systemy prawne, ale też tradycyjne normy i zachowania społeczne nie stanowią dziś odpowiedzi na pojawiające się w gospodarce i życiu społecznym problemy. Tymczasem nie ma możliwości wprowadzenia odpowiednich zmian systemowych i realizowania skutecznej polityki gospodarczej i prognoz gospodarczych na poziomie makro (także podejmowania skutecznych decyzji gospodarczych na poziomie mikro) bez zrozumienia, jakie reguły obowiązują w gospodarce i życiu społecznym i jakie są kierunki zmian tych reguł. Z tego powodu niezmiernie ważna jest

obserwacja trendów gospodarczych, w tym m.in. tych, które można zaobserwować na rynku pracy.

Obecnie wiodące organizacje, zajmujące się zbieraniem danych i opracowywaniem statystyk dotyczących rynku pracy, podążają za wytycznymi opracowanymi przez Międzynarodową Organizację Pracy. W roku 1993, podczas 15. Międzynarodowej Konferencji dotyczącej Statystyki Pracy, zrewidowano stosowaną w statystyce Międzynarodową Klasyfikację Statusu Zatrudnienia (ICSE '93), która wyróżnia następujące kategorie pracujących:

- 1) pracowników najemnych (*employees*);
- 2) pracodawców (*employers*);
- 3) pracujących na własny rachunek (*own-account workers*);
- 4) członków spółdzielni produkcyjnych (*members of producers' cooperatives*);
- 5) pomagających członków rodzin (*contributing family workers*).

Międzynarodowa Organizacja Pracy zdefiniowała pracujących i podzieliła ich na dwie grupy:

- 1) posiadających pracę odpłatną – pracowników najemnych, którzy otrzymują wynagrodzenie na podstawie umowy, bez względu na jej formalny kształt (w warunkach polskich umowa o pracę, umowa-zlecenie itd.);
- 2) kreujących samodzielnie miejsce pracy — samozatrudnionych lub pracujących na własny rachunek, którzy tworzą dla siebie miejsce pracy, a ich wynagrodzenie jest bezpośrednio zależne od zysków otrzymanych w wyniku produkcji dóbr lub świadczenia usług, przy czym własna konsumpcja jest uważana za część zysków; ponoszą oni pełne ryzyko swoich działań.

Autorzy wytycznych ICES '93 i MOP sami stwierdzili, iż te definicje nie są precyzyjne i sprawiają wiele trudności interpretacyjnych. W warunkach polskich można postawić chociażby następujące pytania o to, do której grupy zaliczyć:

- osobę mającą umowę o pracę, która pracuje projektowo (na czas określony), zatem realizując projekt, a jej wynagrodzenie (najczęściej oprócz minimalnego, określonego przez prawo) zależy od wyników jej pracy, czyli jest uzależnione od zysków z projektu;
- osobę mającą umowę o pracę, która jednak zgodnie z warunkami umowy ponosi całkowitą odpowiedzialność za rezultaty swojej pracy;
- osobę prowadzącą własną firmę, świadczącą usługę ściśle pod kontrolą i na warunkach określonych przez zleceniodawcę.

Jak widać, trudności interpretacyjne dotyczą obu grup: pracowników najemnych i pracujących na własny rachunek. Można co prawda założyć, że sporne przypadki stanowią margines statystyk rynku pracy, ale zmieniające się reguły funkcjonowania gospodarki sprawiają, że taką hipotezę należałoby udowodnić.

Co więcej, do grona osób pracujących na własny rachunek zalicza się bardzo różne grupy pracujących, m.in.: rolników indywidualnych, rzemieślników, wysokiej klasy specjalistów i konsultantów (tzw. wolne zawody), przedsiębiorców prowadzących tradycyjne firmy, ale też przedsiębiorców – właścicieli start-upów i najbardziej innowacyjnych firm. Takie zbiorcze dane o pracujących na własny rachunek (samozatrudnionych) mają ograniczoną wartość informacyjną. Przykładowo, zgodnie z danymi OECD w latach 2013–2016 odsetek samozatrudnionych w stosunku do wszystkich pracujących w 28 krajach Unii Europejskiej spadł z 16,5% do 15,8%, a w Polsce – z 21,8% do 20,7% [OECD, 2018]. Czy oznacza to, że mniej osób pracuje w sposób projektowy (zgodnie z trendami opisanymi powyżej), a więcej osób posiada stabilne warunki pracy (mniej elastyczne i mniej niepewne)? Czy też zmienia się struktura gospodarki i spada liczba pracujących w jednym z sektorów zdominowanych przez pracujących na własny rachunek? Czy też może większą liczbę pracujących na własne ryzyko zalicza się obecnie do pracowników najemnych, utożsamianych z osobami posiadającymi stabilne warunki pracy?

Głównym celem tej monografii była identyfikacja dopasowania istniejącej informacji dotyczącej samozatrudnienia do zmieniających się warunków funkcjonowania gospodarki, w tym rynku pracy. Wykazana została heterogeniczność grupy samozatrudnionych – na poziomie zarówno definicji i teorii, jak i praktyki gospodarczej. Na podstawie badań teoretycznych (*desk research*) wyodrębniono główne grupy samozatrudnionych, a następnie zostały przeprowadzone analizy każdej z wyodrębnionych grup. Celem szczegółowym tej części monografii była identyfikacja:

- 1) luk w wiedzy dotyczącej samozatrudnienia w Polsce, w tym poszczególnych, wyodrębnionych grup;
- 2) cech charakterystycznych każdej z grup samozatrudnionych, które mogłyby być podstawą formalnej klasyfikacji samozatrudnienia.

Taka perspektywa monografii zarówno przyczynia się do teoretycznego ujęcia zjawiska samozatrudnienia, jak również (dzięki wyodrębnieniu cech charakterystycznych każdej z grup) wyraża opinię Autorki na temat praktycznych możliwości włączenia zmodyfikowanych definicji do statystyk publicznych.

Rozdział 1 stanowi próbę kategoryzacji zjawiska samozatrudnienia. Przeanalizowane zostały dotychczasowe badania naukowe i publikacje teoretyczne oraz oficjalne dokumenty międzynarodowych organizacji zajmujących się rynkiem pracy i gospodarką, pod kątem wyodrębnienia wszelkich grup, które są uznawane za składowe tego zjawiska. Dodatkowo analiza dotyczyła cech – charakterystyk różnych grup zaliczanych do samozatrudnienia, które mogą stanowić kryteria dywersyfikujące to zjawisko.

W rozdziale 2 zostały przedstawione wszelkie dostępne statystyki, oparte na publicznych źródłach danych. Przeanalizowano możliwość przedstawiania trendów w zmianie liczby samozatrudnionych. Przedstawiono też luki związane z dostępnością danych.

W następnych trzech rozdziałach (3, 4, 5) zostały omówione główne zidentyfikowane grupy samozatrudnionych: tradycyjni właściciele małych firm (solo przedsiębiorcy), freelancerzy, właściciele start-upów oraz samozatrudnieni zależni. Wszystkie te grupy pracują na własny rachunek, jednak różnią się tak znacznie, że ich wspólna analiza w ramach samozatrudnienia często nie daje odpowiedzi na najbardziej aktualne pytania dotyczące współczesnej gospodarki. Główna analiza dotyczyła takich tematów, jak:

- problemy definicyjne wymienionych grup pracujących na własny rachunek;
- cechy charakterystyczne każdej z grup, wraz z możliwościami ich działania i rozwoju;
- możliwości (teoretyczne i praktyczne) wyodrębnienia wymienionych grup w statystykach publicznych.

Rozdział 6, ostatni, stanowi analizę możliwości rozwoju samozatrudnienia w warunkach ekspansji nowych form gospodarki cyfrowej, zwanych *gig economy*, *just-in-time economy* czy *on-demand economy*. Tu także wskazano na nowe zagadnienia i problemy, które mogą stanowić podstawę badań empirycznych i refleksji naukowej.

Podsumowując, główne pytania, na które odpowiada prezentowana tu monografia, brzmią następująco:

- Czy różnorodność osób pracujących na własny rachunek skutkuje koniecznością kategoryzacji samozatrudnienia?
- Czy różne grupy w ramach samozatrudnienia charakteryzują się tak różnymi cechami, że wspólna ich analiza nie oddaje całej złożoności problemów związanych z taką formą działania?

Prezentowana monografia pt. *Różne oblicza samozatrudnienia* stanowi przegląd dotychczasowych badań dotyczących samozatrudnienia – zarówno naukowych, jak i statystyk publicznych – pod kątem ich dopasowania do potrzeb analizy współczesnych trendów gospodarczych i identyfikuje luki badawcze w tym zakresie. Stanowi także propozycję kategoryzacji samozatrudnienia, dzięki której sposób zbierania danych i analiz grupy pracujących na własny rachunek będzie bardziej dostosowany do realiów współczesnej gospodarki.

RÓŻNORODNOŚĆ FORM SAMOZATRUDNIENIA – PRÓBA KATEGORYZACJI ZJAWISKA

Wydaje się, że samozatrudnienie jako prowadzenie działalności ekonomicznej w ramach gospodarstwa domowego, nastawione na osiągnięcie dochodu, jest pierwotną formą gospodarowania i że w związku z tym nie ma wokół tej działalności żadnych kontrowersji. Tymczasem analiza zarówno oficjalnych dokumentów międzynarodowych instytucji, jak np. UE, OECD czy MOP, ale też badań dotyczących tej tematyki pokazuje, że istnieje duża różnorodność i w definiowaniu tego zjawiska, i w ocenie jego wpływu na współczesną gospodarkę¹. Ta niejednorodność jest już widoczna na poziomie słownictwa/nazewnictwa. Tylko w Głównym Urzędzie Statystycznym są używane (co najmniej) trzy terminy: „pracujący na własny rachunek”, „pracodawca”, „samozatrudniony”. Nie ma jednoznacznej definicji, która pozwoliłaby na kategoriyczne rozdzielenie powyższych grup. W badaniach istnieje jeszcze większe bogactwo określeń, m.in.: „freelancer”, „niezależny kontraktor”, „zleceniobiorca”, „jednoosobowy przedsiębiorca”. Ta różnorodność pozwala na postawienie pytań, czy jest ona wynikiem jedynie niejednoznaczności języka, ale dotyczy tego samego zjawiska, czy też różne określenia wynikają z heterogeniczności samego zjawiska i określają różne grupy w jego ramach. Czy freelancer to synonim zleceniobiorcy? Czy każdy freelancer jest przedsiębiorcą?

W tym rozdziale monografii dokonano przeglądu zidentyfikowanych, oficjalnych dokumentów oraz badań (zarówno polskich, jak i międzynarodowych) oraz wyodrębniono wszelkie cechy i kryteria, które mogą stanowić podstawę klasyfikacji szeroko rozumianego samozatrudnienia.

W toku prac były poszukiwane szczególne cechy, które (według Autorek) mogą stanowić charakterystykę danej grupy. W pierwszej części dokonano przeglądu oficjalnych dokumentów międzynarodowych organizacji, takich jak Eurostat,

¹ Kwestie różnorodności definicji pojęcia samozatrudnienia omówiono szczegółowo w [Skrzek-Lubasińska, w: Sobiecki (red.), 2017].

MOP, OECD, i tych współpracujących z nimi w celu analizy zarówno podawanych definicji, jak i ich wdrażania w praktyce, a więc interpretacji w różnych raportach i badaniach. Następnie podobna analiza została przeprowadzona w stosunku do dotychczasowego dorobku badawczego. Szczególna uwaga została zwrócona na wyodrębnione w badaniach różne grupy samozatrudnienia, przy czym podział dotyczył istoty samozatrudnienia, a nie cech socjodemograficznych lub prawnych. W warunkach polskich oznacza to, że nie ma różnicy, czy dana działalność jest prowadzona na podstawie umowy cywilnoprawnej, czy jako działalność gospodarcza osoby fizycznej. Jeśli np. usługi są świadczone przy zachowaniu niezależności w sposobie ich świadczenia, a usługodawca ponosi pełne ryzyko za swoje działania, to bez względu na formę prawną osoba taka powinna być przypisana do grupy samozatrudnionych.

1.1. Przegląd teorii i badań

Samozatrudnieni są grupą niezwykle zróżnicowaną, zwraca na to uwagę wielu badaczy [Blanchflower, 2000; Burke, 2011; Rapelli, 2012; van Stel, de Vries, 2015]. Pracując na własny rachunek, można zajmować się sprzedażą dóbr i usług. Czyni tak wiele osób zaliczanych do grona drobnych przedsiębiorców. Niektórzy sprzedają raczej swoją pracę: kwalifikacje i umiejętności, jedni działają w sektorach tradycyjnych (rzemieślnicy, rolnicy, sprzedawcy), inni w sektorach kreatywnych, wymagających innowacyjności, jeszcze inni wykonują wolne zawody (lekarze, architekci, prawnicy) albo tworzą nową grupę indywidualnych profesjonalistów – wysoko wykwalifikowanych, wyspecjalizowanych, sprzedających głównie swoją wiedzę i umiejętności. Taka różnorodność wymaga pewnej kategoryzacji samozatrudnienia. Należałoby zatem zbadać, czy różne grupy w ramach samozatrudnienia charakteryzują się takimi samymi, czy różnymi cechami. Szczególnie ważna jest diagnoza, czy wspólna analiza wszystkich grup samozatrudnionych pozwala na zaobserwowanie wszystkich znaczących trendów gospodarczych i czy oddaje całą złożoność problemów związanych z taką formą działania. Aby odpowiedzieć na tak sformułowane kwestie, poniżej przeprowadzono analizę literatury dotyczącej problemu samozatrudnienia i wybrano cechy, które autorzy badań, raportów i publikacji uważają za charakterystyczne dla samozatrudnienia. Zwrócono także uwagę na specyficzne podgrupy samozatrudnionych, które wyłaniają się z tych badań.

Wielu autorów m.in. takich prac, jak [Benz, Frey, 2008; Phillips, McKeown, 2012], zwróciło uwagę, że o przynależności do grupy samozatrudnionych decydują (lub bardziej: powinny decydować) nie tylko cechy formalne, ale także

cechy przypisane do samozatrudnienia i uwzględniające istotę takiej działalności. Nie ma jednak konsensusu co do tych cech. Przykładowo, wskazano na: przedsiębiorcze zaangażowanie [van Stel, de Vries, 2015]; oferowanie nie tylko prostej sprzedaży dóbr, lecz także własnej pracy (wiedzy i umiejętności) [de Vries i inni, 2013]; świadczenie usług, które można nazwać usługami intelektualnymi [Rapelli, 2012]; konieczność osobistego zaangażowania, a nie tylko inwestowania [Phillips, McKeown, 2012].

Część badaczy rozróżniła wśród pracujących na własny rachunek dwie odrębne grupy: 1) ogólnie mówiąc przedsiębiorców lub – inaczej – przedstawicieli *small business*, 2) wolnych strzelców – niezależnych profesjonalistów lub freelancerów. Jednak trzeba przyznać, że ani nazewnictwo, ani rozgraniczenie tych dwóch grup nie jest jednoznaczne.

Freelancerzy są utożsamiani z wydzieloną, specyficzną grupą samozatrudnionych [Hytti, 2005; Kitching, Smallbone, 2008; Bögenhold i inni, 2013], których praca jest oparta na wiedzy [Kitching, 2015]. Czasami ogranicza się tę grupę tylko do tych pracujących w tzw. sektorach kreatywnych [Mould i inni, 2014]. Niekiedy ta grupa jest nazywana indywidualnymi profesjonalistami lub *ipros* [Leighton, Brown, 2013; Leighton, 2015; Rapelli, 2012; Syrett, 2015].

W pracy [Burke, 2011] autor podzielił samozatrudnionych na tych, którzy wykonują prace zarządcze (nazywa ich przedsiębiorcami), oraz na freelancerów, będących wykonawcami pewnych działań. Freelancerzy – według [Burke, 2012] – są wysokiej klasy specjalistami, którzy oferują swoje kwalifikacje, umiejętności i czas na rzecz zrealizowania zlecenia. Są niezależni w swym działaniu, a przychód zależy od rezultatów ich pracy. Wspomniany autor nazywa freelancerów mniej wydajnymi przedsiębiorcami (*low performing self-employed entrepreneurs*).

Przy okazji należy wspomnieć, że termin „freelancerzy” też nie jest jednoznaczny. W badaniach na określenie tej grupy można znaleźć też pojęcia *ipros* – indywidualni profesjonalści [Rapelli, 2012] czy „indywidualni kontraktorzy” [Garen, 2004].

Z kolei w pracy [Fairlie, 2005] wskazano na dużą rozpiętość wyrażenia „samozatrudnienie”. Za samozatrudnionych uznano zarówno prowadzących własne gospodarstwo rolne, własną działalność gospodarczą, jak i własną praktykę profesjonalną. Mimo że nie rozgranicza się tutaj samozatrudnionych na przedsiębiorców i freelancerów, to sugeruje się, że własny biznes (w rozumieniu przedsiębiorstwa) i praktyka profesjonalna stanowią różne formy działania.

Istnieje wiele publikacji naukowych i raportów odnoszących się do praktyki gospodarczej, w których autorzy starali się zidentyfikować kryteria umożliwiające wyodrębnienie grupy samozatrudnionych z innych form aktywności zawodowej. Dotyczy to rozróżnienia między samozatrudnieniem a pracą najemną, ale także

między samozatrudnieniem a przedsiębiorczością [Skrzek-Lubasińska, Szaban, 2019; Szaban, Skrzek-Lubasińska, 2018]. Dla niektórych te dwa ostatnie pojęcia są niemal tożsame, co oznacza, iż każdy samozatrudniony jest przedsiębiorcą. Inni zdecydowanie rozdzielają te pojęcia. Badania literaturowe nie pozwalają na rozstrzygnięcie tego problemu, niemniej jednak w tym miejscu zostaną przytoczone kryteria, które (według poszczególnych autorów) mogą stanowić podstawę klasyfikacji poszczególnych form aktywności zawodowej².

1.1.1. Niezależność działania

Niezależność działania jest chyba najczęściej wymienianą charakterystyką samozatrudnienia. Zwracano na nią uwagę m.in. w [Guerra, Patuelli, 2016; Cullen i inni, 2014; Eckhard, Eade, 2011; Filion, 2011; Demirgüç-Kunt i inni, 2007; Salgado-Banda, 2005; Brown, Uljin, 2004; Douglas, Shepherd, 2002; Blanchflower i inni, 2001; Davidsson, 2003].

W pracy [D'Arcy i inni, 2014] przedstawiono wiele warunków, które sprawiają, że samozatrudniony jest rzeczywiście niezależny:

- prowadzi własną działalność gospodarczą (własny biznes) i ponosi odpowiedzialność za sukces lub porażkę;
- ma co najmniej kilku klientów w tym samym czasie;
- może decydować jak, kiedy i gdzie wykonuje swoją pracę;
- ma swobodę w zatrudnianiu pracowników lub pomocników na własny koszt;
- dostarcza główne wyposażenie dla wykonania pracy.

Niezależność dotyczy wielu aspektów działania: od pełnej możliwości decydowania o rodzaju podejmowanej działalności, możliwości odrzucenia niektórych zleceń, ustalania kryteriów wyboru, poprzez niezależność w wyborze sposobu realizacji działań. Niezależność wiąże się w sposób naturalny z odpowiedzialnością. Dokonując niezależnych wyborów, samozatrudnieni/przedsiębiorcy ponoszą ryzyko i biorą pełną odpowiedzialność za wyniki tych działań – zarówno finansowe, jak i inne, np. merytoryczne, prawne, osobiste.

1.1.2. Innowacyjność

Kryterium innowacyjności opiera się na interpretacji przedsiębiorczości, jakiej dokonał J. Schumpeter [1934, 1960]. Podzielił on właścicieli firm, zgodnie z koncepcją „kreatywnej destrukcji”, na replikatorów i innowatorów. Innowatorzy

² Patrz też [Skrzek-Lubasińska, Szaban, 2019; Szaban, Skrzek-Lubasińska, 2018].

wprowadzają w życie nowe pomysły, z tym że nie chodzi jedynie o tzw. przełomowe innowacje, ale także o: wprowadzenie na rynek nowych, zmienionych lub ulepszonych usług czy produktów; zmianę sposobu produkcji; zmianę organizacyjną (jeśli np. prowadzi do obniżenia kosztów produkcji); pozyskanie nowych rynków itd. Kryterium takie było wielokrotnie wykorzystywane w różnych badaniach i analizach. Przykładowo, w pracy [Smith, 1967] podzielono przedsiębiorców na: 1) rzemieślników-profesjonalistów, korzystających ze sprawdzonych modeli biznesowych, z niskim poziomem elastyczności i nowych pomysłów; 2) innowatorów, czyli przedsiębiorców wykorzystujących nadszające się okazje. Podobnie w publikacjach [Filion, 1998; Hornaday, 1990] podzielono prowadzących firmy na przedsiębiorców i właścicieli małych firm, natomiast autorzy pracy [Romero, Martínez-Román, 2012] innowacyjność połączyli z kreatywnością.

Wydaje się, że szeroko rozumiana innowacyjność jest właśnie jednym z kryteriów podziału samozatrudnienia. Autorzy wyróżniający tę cechę wiązali ją często z ryzykiem: powielanie istniejących modeli biznesowych wiąże się z dużo niższym ryzykiem działania niż wprowadzanie innowacji.

1.1.3. Inwestowanie, własność środków produkcji

W pracy [Hornaday, 1990] podzielono pracujących na własny rachunek na niezależnych (rolników indywidualnych, rzemieślników czy indywidualnych profesjonalistów) i na tych, którzy nie są niezależni. Połączono przy tym niezależność z własnością środków produkcji.

Autorzy pracy [D'Arcy i inni, 2014] powiązali poziom ryzyka z zaangażowaniem finansowym. Samozatrudnionym jest ten, który angażuje we własnej działalności prywatne środki finansowe. Finansowane z nich mogą być koszty zarówno inwestycji, jak i zatrudniania pracowników. Bez tego poziomu ryzyka prowadzenia działalności jest niski, podobny jak przy świadczeniu pracy najemnej.

1.1.4. Poziom profesjonalizmu

Wśród samozatrudnionych można wyróżnić grupę osób, których działanie wymaga wysokich kwalifikacji i umiejętności, oraz pozostałych, których działalność nie wiąże się z wysokim poziomem profesjonalizmu. W związku z tym autor pracy [Arum, 1997] zaproponował podział na profesjonalistów i nieprofesjonalistów (*non-professionals*). Podobnie uczynił M. Lofstrom [2009], który skierował swoje badania tylko do jednej z tych grup – nisko wykwalifikowanych pracujących na własny rachunek.

Zwraca uwagę fakt, iż choć o poziomie profesjonalizmu jako kryterium podziału pracujących na własny rachunek pisało wielu autorów, nigdzie nie znaleziono jednak ścisłej odpowiedzi, jak ten profesjonalizm należy rozumieć. Najprostszym przykładem są wspomniani wcześniej rzemieślnicy. Czy mogą być oni zaliczani do indywidualnych profesjonalistów, czy też to określenie przynależy jedynie do grupy osób, których jedynym kapitałem jest wiedza?

1.1.5. Przyczyny podjęcia decyzji o samozatrudnieniu

Kolejnym kryterium podziału samozatrudnionych na poszczególne kategorie, wyodrębnionym na podstawie dotychczasowych badań, jest motywacja wyboru tej formy aktywności zawodowej [van Stel, 2015; Dawson i inni, 2009; Fuchs-Schundeln, 2009; Blanchflower, Shadforth, 2007; Georgellis, Wall, 2005; Hofstede i inni, 2004; Hughes, 2003; Martínez-Granado, 2002; Feldman, Bolino, 2000; Clark, Drinkwater, 2000; Granger i inni, 1995]. Zgodnie z tym kryterium można mówić o samozatrudnieniu dobrowolnym i samozatrudnieniu wymuszonym, przy czym wymuszenie może dotyczyć zleceniodawcy, który wymusza określoną formę współpracy z osobą świadczącą usługi, lub dotyczy warunków makroekonomicznych i społecznych. Ta ostatnia sytuacja odnosi się głównie do rozpoczęcia prowadzenia działalności gospodarczej z powodu braku możliwości podjęcia satysfakcjonującej pracy najemnej [Hughes, 2003; Block, Sandner, 2009; Clark, Drinkwater, 2000].

W dokumentach OECD [OECD, 2004] widać tę różnicę – samozatrudnienie ma dualne podstawy, jako:

- 1) strategia przetrwania dla osób, które nie mogą znaleźć innego źródła dochodów dających utrzymanie, albo
- 2) „duch przedsiębiorczości” – chęć stworzenia nowej, własnej firmy.

W badaniach [Granger i inni, 1995; Bögenhold, Staber, 1991] dokonano rozgraniczenia pomiędzy koniecznością rozpoczęcia własnej działalności a wykorzystaniem okazji, możliwości, które istnieją na rynku. Dlatego też czynniki skłaniające do samozatrudnienia zostały podzielone na:

- pozytywne, przyciągające do samozatrudnienia (*pull factors*), takie jak chęć niezależności, stworzenia czegoś nowego, wykorzystanie własnych pomysłów i kreatywności itd.;
- negatywne, wymuszające samozatrudnienie (*push factors*), np. brak innych możliwości znalezienia pracy.

Używając za pracą [Kaleberg, 2011] tego kryterium opartego na motywacjach, można podzielić samozatrudnienie na tzw. dobre i złe (prekaryjne) miejsca pracy. Te pierwsze są pożądane, odnoszą się do możliwości, są dobrowolne. Te drugie

– wynikające z konieczności, wymuszone przez pracodawcę lub zleceniodawcę czy przez sytuację rynkową – stanowią odpowiednik tzw. pracy śmieciowej, tj. elastycznej, o niskim poziomie bezpieczeństwa socjalnego, niskopłatnej.

1.2. Przegląd oficjalnych dokumentów instytucji międzynarodowych

W Unii Europejskiej większość danych statystycznych, które są zbierane przez państwa narodowe, opiera się na definicjach Eurostatu i MOP. Na potrzeby wspólnej statystyki UE ujednoczono definicje poszczególnych kategorii oraz metodologię, zgodnie z którą dane są zbierane³. To daje możliwość porównywania wskaźników pomiędzy poszczególnymi krajami unijnymi. W żadnej publikacji dotyczącej metodologii nie znaleziono jednoznacznej definicji samozatrudnienia.

Pojęcie „samozatrudnienie” (*self-employment*) pojawia się w dokumentach Eurostatu przy okazji informacji na temat rynku pracy (np. w *Labour Market Glossary*⁴) lub przedsiębiorczości⁵. Już to wskazuje na dualny charakter samozatrudnienia: z jednej strony jako formy pracy, z drugiej – jako specyficznej formy mikroprzedsiębiorstwa. W publikacjach Eurostatu⁶ samozatrudnionymi są osoby prowadzące własne gospodarstwo rolne, własną działalność gospodarczą lub własną praktykę zawodową. Wyodrębnienie trzech różnych rodzajów aktywności może świadczyć o fakcie, iż te trzy typy działalności mają odmienny charakter. Działalność gospodarcza polegająca bardziej na organizacji i koordynacji działań oraz działalność zawodowa oparta na wiedzy i kompetencjach właściciela mogą być prowadzone w ramach tej samej formy prawnej, lecz co do istoty stanowią odrębną formę aktywności.

³ Przykładowo, ujednoczono pojęcia związane z rynkiem pracy i metodologię prowadzenia badań aktywności na rynku pracy. W Eurostatie badanie to jest znane pod nazwą *Labour Force Survey*. Każde państwo przeprowadza własne badanie według spójnej metodologii, zgodnej z wytycznymi regulacji 1897/2000 Międzynarodowej Organizacji Pracy (ILO) (za: *EU Labour Force Survey Methodology*); [http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/EU_labour_force_survey_-_methodology, dostęp 21.05.2018]. W Polsce badanie to jest przeprowadzane pod nazwą Badanie Aktywności Ekonomicznej Ludności (BAEL).

⁴ Patrz [http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Category:Labour_market_glossary, dostęp 23.05.2018].

⁵ Patrz publikacja: [*SMEs and Entrepreneurship in the EU*, 2006; <http://ec.europa.eu/eurostat/documents/3433488/5441909/KS-NP-06-024-EN.PDF/99b25e07-1892-45d5-9ae1-cd47d0a37ca6?version=1.0>, dostęp 23.05.2018].

⁶ Patrz też [*Europe in Figures. Eurostat Yearbook 2012*, 2012 s. 231; http://Epp.Eurostat.Ec.Europa.Eu/Cache/ITY_OFFPUB/KS-CD-12-001/EN/KS-CD-12-001-EN.PDF, dostęp 30.01.2017].

European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (EFILWC) – agenda Unii Europejskiej – wyróżniła następujące kategorie samozatrudnionych⁷:

- 1) przedsiębiorcy, którzy prowadzą własne firmy i nie zatrudniają pracowników;
- 2) „wolne zawody” – osoby, które ze względu na profesję są zobowiązane do spełnienia wymagań określonych przepisami prawa; przedstawiciele takich zawodów (np. prawnicy, lekarze) mogą zatrudniać pracowników, jednak zwykle, ze względu na wysokie wymagania dotyczące wiedzy i kwalifikacji, pracują samodzielnie;
- 3) rzemieślnicy, rolnicy, sprzedawcy – reprezentujący tradycyjnie formy samozatrudnienia;
- 4) osoby pracujące w zawodach wymagających wysokich kwalifikacji, ale nieuregulowanych odrębnymi przepisami prawnymi, często zwane także „nowymi specjalistami”;
- 5) osoby pracujące w zawodach niewymagających wysokich kwalifikacji, prowadzące działalność gospodarczą bez pracowników, ale często przy pomocy członków rodziny.

Agenda EFILWC nie tylko wymienia różne kategorie samozatrudnionych, podkreślając różnorodność tej grupy, ale także wskazuje na cechy, które mogą świadczyć o przynależności do niej. Zalicza do nich:

- inwestowanie własnego kapitału;
- posiadanie autonomii na rynku pracy;
- ponoszenie odpowiedzialności za swoją pracę, kontrolowanie jej (np. poprzez ustalanie warunków pracy);
- zatrudnienie pracowników.

Do wymienionych cech można dodać jeszcze jedną: poziom wiedzy i kompetencji. Co prawda EFILWC jej nie wymienia, ale analizując przedstawione kategorie samozatrudnionych, można zauważyć, że jest ona cechą różnicującą różne grupy samozatrudnionych. Przynajmniej dwie z nich (wolne zawody i tzw. nowi specjaliści) wymagają wiedzy specjalistycznej, trudnej do zastąpienia, na której jest oparta działalność gospodarcza. Można więc postawić hipotezę, że specjalistyczna wiedza i poziom kompetencji dzielą pracujących na własny rachunek na indywidualnych profesjonalistów i prowadzących tradycyjne biznesy. Indywidualni profesjonaliści najczęściej pracują samodzielnie, oferując usługi ściśle związane ze swoją wiedzą. Mogą zatrudniać pracowników, ale częściej do prac

⁷ Szerzej: [Self-employed Workers: Industrial Relations and Working Conditions Eurofound..., 2010, s. 2].

pomocniczych. Natomiast podstawą firm w tradycyjnych sektorach jest bardziej kapitał rzeczowy i konieczność inwestycji niż jedynie sama wiedza. Pracujący na własny rachunek w tych sektorach mogą i zatrudniają pracowników, a decyzja o tym zależy od skali działania firmy.

Przyglądając się definicjom samozatrudnienia różnych organizacji międzynarodowych, można zauważyć, iż istotny jest tam fakt zatrudniania lub nie pracowników. Zarówno w definicjach, jak i w analizie zjawiska organizacje te wymiennie korzystają z dwóch pojęć: „samozatrudnieni” (*self-employed*) oraz „pracujący na własny rachunek” (*own-account worker*). Nie ma jednak jednoznacznego rozgraniczenia tych pojęć ani też jednoznacznej decyzji, czy samozatrudniony może zatrudniać pracowników, czy też nie. Przykładowo OECD za samozatrudnionych uważa osoby, które prowadzą działalność gospodarczą na własny rachunek, w tym pracodawców, członków spółdzielni producenckich, oraz pomagających członków rodzin. W *OECD Employment Outlook*⁸ rozróżniono trzy główne grupy samozatrudnionych:

- 1) samozatrudnieni bez pracowników – prowadzący jednoosobową działalność gospodarczą, pracujący na własny rachunek;
- 2) samozatrudnieni – pracujący na własny rachunek i zatrudniający pracowników (pracodawcy);
- 3) pomagający członkowie rodzin (pracujący bez pobierania wynagrodzenia); w wielu analizach OECD grupa ta jest pomijana.

Eurostat w publikacji pt. *Labour Market Statistics*⁹ określił samozatrudnionych jako osoby prowadzące własną działalność gospodarczą, własne gospodarstwo rolne lub własną praktykę zawodową i niezatrudniające pracowników. Jednak już w następnym zdaniu dodano, że samozatrudnienie dotyczy także pracodawców (*employers*) zatrudniających jednego lub więcej pracowników i pomagających członków rodziny.

Międzynarodowa Organizacja Pracy¹⁰ także wyróżniła samozatrudnionych, którzy kreują własne miejsce pracy, a ich wynagrodzenie jest bezpośrednio zależne od zysków z działalności. Samozatrudnieni mogą delegować pracę lub podejmowanie decyzji co do funkcjonowania własnej firmy na inne osoby, ale ponoszą pełną odpowiedzialność za rezultaty ich działalności.

⁸ Patrz [*OECD Employment Outlook*, 2000; <http://www.oecd.org/employment/emp/2079593.pdf>, dostęp 14.06.2014].

⁹ Szerzej [*Labour Market Statistic*, 2011, s. 28, <https://ec.europa.eu/eurostat/documents/3930297/5967006/KS-32-11-798-EN.PDF/7c804143-b30e-4c3a-be32-8041e3c3ab8f?version=1.0>, dostęp 30.07.2019].

¹⁰ Patrz [*The Classification of the Status in Employment (ICSE '93...*, 1993; <http://laborsta.ilo.org/applv8/data/icsee.html>, dostęp 19.07.2018].

W oficjalnych definicjach fakt zatrudniania pracowników jest więc cechą znaczącą, która może stanowić podstawę kategoryzacji różnych grup samozatrudnionych. Jednak nie ma zgodności co do tego, czy pracodawcy są samozatrudnionymi, czy też stanowią odrębną grupę. Przegląd baz danych Eurostatu czy OECD pokazał, że w zależności od rodzaju badania pracodawcy raz są uznani za część grupy samozatrudnionych, w innych przypadkach stanowią grupę odrębną. Przykładowo GUS w badaniu BAEL [2017] przedstawił liczbę pracujących na własny rachunek (*self-employed*) i dodatkowo wyodrębnił z niej grupę pracodawców (*employers*).

Analiza baz danych pozwoliła na jeszcze jedną uwagę: w wielu miejscach jest podawana liczba samozatrudnionych pracujących poza rolnictwem¹¹. Także w definicjach Eurostatu cytowanych wyżej była wyróżniona grupa pracujących na własny rachunek, którzy prowadzą gospodarstwo rolne. Eurofound [2017] w swoim raporcie podkreśla, iż samozatrudnieni w rolnictwie stanowią szczególną grupę, która co prawda jest częścią samozatrudnienia, ale ze względu na szczególne cechy powinna być analizowana oddzielnie.

Obecnie liczba samozatrudnionych w UE nie zmienia się, ale zmianie ulega struktura tej grupy – znacząco spada liczba samozatrudnionych w rolnictwie, rośnie za to liczba samozatrudnionych usługodawców [Eurofound Report, 2017]. Jeśli nie nastąpi rozbitcie samozatrudnienia jako zjawiska na poszczególne grupy (w tym na pracujących w rolnictwie), nie będzie możliwa analiza rzeczywistych trendów na rynku pracy.

1.3. Analiza kryteriów podziału samozatrudnienia

„Samozatrudnienie” czy – inaczej – „praca na własny rachunek” to pojęcie bardzo pojemne. Zalicza się do tej grupy bardzo różne osoby:

- od rolników i właścicieli tradycyjnych biznesów (małych sklepików, punktów usługowych) po kreatywnych właścicieli start-upów, którzy mają nadzieję na stworzenie wielkiej firmy;
- od osób, które nie mogą znaleźć innej pracy i samozatrudnienie jest dla nich jedyną możliwością aktywności zawodowej, po wysokiej klasy specjalistów, o wysokich kwalifikacjach i umiejętnościach, poszukiwanych na rynku pracy.

Taka różnorodność i brak jednolitej, powszechnie przyjętej definicji sprawia co najmniej dwa duże problemy badawcze. Po pierwsze, różne definicje sprawiają,

¹¹ Patrz np. [OECD *Self-employment 2004*, 2004; <http://www.oecd.org/sdd/37964116.pdf>, dostęp 30.07.2019; OECD *Economic Surveys: Poland 2014*, 2014].

że brak jest w badaniach spójności co do przyjętej koncepcji samozatrudnienia. W zależności od przyjętych założeń niektórzy do samozatrudnionych zaliczają szeroką grupę pracujących, w praktyce wszystkich, którzy nie pracują w ramach umowy o pracę. W innych przypadkach pojęcie samozatrudnienia zostaje ograniczone do jednej z grup, np. do prowadzących działalność gospodarczą i niezatrudniających pracowników.

W zależności od przyjętej definicji (i nie chodzi tu o indywidualne definicje poszczególnych badaczy, tworzone na potrzeby założeń poszczególnego badania, ale o definicje oficjalne międzynarodowych organizacji, istniejące w oficjalnych dokumentach) liczba samozatrudnionych może się znacznie różnić. Przykładowo, w zależności od przyjętej definicji, w Polsce w 2017 r. liczba samozatrudnionych wahała się od 1,2 mln do 3,3 mln osób. Szczegóły pokazano w tabeli 1.1.

Tabela 1.1. Liczba samozatrudnionych w Polsce w 2017 r. ze względu na przyjętą definicję samozatrudnienia

Definicja samozatrudnienia	Źródło definicji	Liczba samozatrudnionych (tys.)	Pracujący ogółem (%)
Samozatrudnieni, w tym pracodawcy, rolnicy indywidualni, pomagający członkowie rodzin	Eurostat, OECD	3323	20,3
Samozatrudnieni bez pomagających członków rodzin	GUS – LFS	2935	17,9
Samozatrudnieni niezatrudniający pracowników	Eurostat, GUS	2234	13,6
Samozatrudnieni niezatrudniający pracowników, prowadzący działalność gospodarczą (poza rolnictwem)	GUS – Monitoring rynku pracy	1223	7,5

Źródło: [GUS, BAEL, IV kwartał, 2017]; obliczenia własne.

Tak duże rozbieżności w definiowaniu jednego zjawiska sprawiają, że jego analiza i porównywanie różnych badań stają się bardzo utrudnione, o ile wręcz niemożliwe.

Po drugie, dużym problemem badawczym jest fakt, że w ramach samozatrudnienia istnieją, jak wykazano, różne grupy charakteryzujące się różnymi cechami. Wśród prowadzących działalność gospodarczą osób fizycznych, które nie zatrudniają pracowników, znajdują się tak różne osoby, jak np.: wykonujący wolny zawód prawnik; właściciel małego sklepu; rzemieślnik – zegarmistrz posiadający wysokie, unikalne umiejętności w swojej dziedzinie; pracujący projektowo informatyk, świadczący usługi różnym klientom; księgowy pracujący dla jednej firmy, pod jej

nadzorem, identycznie jak pracownik najemny, ale rozliczający się fakturą w ramach własnej działalności. Analiza zjawiska samozatrudnienia jako całości nie pozwoli w tej sytuacji na pełne przeanalizowanie trendów na rynku pracy. Tak różne grupy mają różne potrzeby i charakterystyki. Dlatego wszelkie wnioski na podstawie analiz traktujących samozatrudnienie jako jednolite zjawisko mogą okazać się nieuprawnione i wręcz błędne.

W przedstawionych badaniach wyodrębniono czynniki, które mogą stanowić podstawę zaliczenia danej osoby do grupy samozatrudnionych lub pozwalają wyodrębnić podgrupy samozatrudnionych, których specyfika każe rozpatrywać te grupy oddzielnie. Są to:

- niezależność działania, ponoszenie ryzyka;
- inwestycje, w tym zatrudnianie pracowników, inwestycje w kapitał rzeczowy;
- poziom profesjonalizmu;
- innowacyjność, kreatywność;
- motywacja, która była podstawą rozpoczęcia pracy na własny rachunek.

Wielu badaczy jest zgodnych, że najważniejszym atrybutem samozatrudnienia jest niezależność. Nie można uznać, że osoba pracuje na własny rachunek, jeśli wykonuje pracę w sposób identyczny jak pracownicy najemni, pod kontrolą i na warunkach określonych przez zleceniodawcę, a jedyna różnica wynika z formy rozliczenia podatków i innych obciążeń wynikających z przepisów prawa (głównie zabezpieczenia społecznego). Samozatrudnienie zależne jest formą zatrudnienia, budzącą największe kontrowersje. Zarówno w badaniach naukowych, jak i oficjalnych dokumentach różnych organizacji międzynarodowych oraz w wytycznych poszczególnych krajów ta forma samozatrudnienia jest uznana za „falszywą” i postuluje się jej likwidację lub przynajmniej ograniczenie. Problemem jest jednak to, jak rozgraniczyć samozatrudnienie „prawdziwe” od „falszywego”. Najprostszym kryterium, wykorzystanym nie tylko w porządku prawnym Polski, lecz też w wytycznych UE, jest liczba klientów. Świadczenie usług tylko jednemu klientowi (lub, jak w przypadku UE, uzyskanie dominującego przychodu od jednego klienta) może być uznane za uzależnienie od niego i w związku z tym za przynależność do grupy samozatrudnienia zależnego. Jednak to kryterium nie jest doskonałe. Z jednej strony istnieją samozatrudnieni, którzy ze względu na możliwości związane z ograniczeniem zasobów własnych (głównie czasu) wybierają jednego klienta i dla niego realizują zlecenie, ale ciągle pozostają niezależni i ponoszą pełne ryzyko za skutki swojej działalności. Z drugiej strony są też inni samozatrudnieni, którzy świadczą usługi kilku zleceniodawcom, jednak pod ich pełną kontrolą i na ich ryzyko. Można ich przyrównać do pracowników najemnych, którzy pracują w kilku firmach, w każdej na część etatu.

Także kryterium związane z miejscem pracy samozatrudnionego nie jest doskonałe. Fakt, iż osoba taka przebywa na terenie zleceniodawcy, nie świadczy o jej zależności. I odwrotnie, praca w innym miejscu niż siedziba zleceniodawcy niekoniecznie świadczy o niezależności. Przykładowo, pracownicy najemni wykonujący pracę zdalną też pracują poza siedzibą pracodawcy, co nie znaczy, że robią to na własny rachunek.

Inne kryteria wskazywane w badaniach – jak np. zależność od zleceniodawcy, podleganie harmonogramom i regulaminom pracy u zleceniodawcy, brak możliwości ustalania warunków pracy (czasu i miejsca) czy włączenie samozatrudnionego w strukturę organizacyjną zleceniodawcy – są kryteriami jakościowymi, bardzo trudnymi do identyfikacji.

Jak dotychczas, w literaturze naukowej, ale też w praktyce gospodarczej nie wyodrębniono kryterium lub zestawu kryteriów, które pozwoliłyby na jednoznaczne rozdzielenie grupy samozatrudnionych „prawdziwych” od „fałszywych” – zależnych.

W różnych definicjach samozatrudnienia (pracy na własny rachunek), od definicji MOP czy GUS, jest wydzielona i analizowana grupa pracodawców. Fakt zatrudniania pracownika ma istotne znaczenie w praktyce życia gospodarczego. W wielu porządkach prawnych, w tym polskim, rynek pracy formalnie składa się z pracodawców i pracowników i to te dwie grupy – zgodnie z przepisami prawa – stanowią strony dialogu społecznego. Samozatrudnieni są takiej możliwości pozbawieni. Tymczasem w obecnych czasach określenie „pracodawca” przestało być jednoznaczne. Można postawić pytanie, czy współpraca z innymi samozatrudnionymi i zlecenie im zadań nie jest formą zatrudniania. Czy forma takiej współpracy ma rzeczywiście istotne znaczenie? Czy fakt kupna usługi księgowej i podpisanie długoterminowej umowy z księgowym freelancerem różni się istotnie od zatrudnienia księgowego pracownika na ułamek etatu? Czy ma znaczenie, że współpraca ma charakter stały, czy incydentalny? Czy można uznać, że pracodawcą staje się tylko ten przedsiębiorca, który podejmuje współpracę długoterminową? I czy rzeczywiście istnieją zasadnicze różnice pomiędzy grupą samozatrudnionych niezatrudniających pracowników a grupą takich z jednym lub kilkoma pracownikami, by uznać, że te dwie grupy powinny być rozpatrywane oddzielnie? Jeśli nie, to gdzie leży granica pomiędzy samozatrudnionym a pracodawcą?

Pytania można mnożyć, a zastane badania nie pozwalają dać na nie jednoznacznej odpowiedzi. Dlatego widać tu wyraźną lukę badawczą – w badaniach zarówno samozatrudnienia, jak i przedsiębiorczości.

Oprócz inwestycji w pracowników także inwestycje w kapitał rzeczowy są wskazywane jako czynnik mogący kategoryzować grupy samozatrudnionych. Szczególnie dotyczy to grupy przedsiębiorców i freelancerów. Rozpoczynający pracę

na własny rachunek różnią się ze względu na ponoszone ryzyko. Inwestowanie w kapitał rzeczowy i ponoszenie kosztów z tym związanych (bez względu na to, czy koszty te są ponoszone ze środków własnych, czy też ze źródeł zewnętrznych, np. kredytu bankowego) w sposób znaczący zwiększają ryzyko podejmowania takiej działalności. Dlatego też wyróżnia się dwie grupy samozatrudnionych: 1) właściciele małego biznesu oraz 2) freelancerów. Różni ich właśnie poziom inwestycji. Właściciele małych firm ponoszą koszty związane z rozpoczęciem i bieżącym prowadzeniem firmy, natomiast dla freelancerów głównym aktywem jest własna wiedza (abstrahując od kosztów edukacji). Świadczą oni usługi oparte na wiedzy i umiejętnościach, które najczęściej nie wymagają znacznych inwestycji w inne środki produkcji. Niektórzy badacze podkreślają, że grupa ta charakteryzuje się tak wysokim stopniem profesjonalizmu, że freelancer staje się własną marką zawodową. Zastąpienie jednego profesjonalisty innym jest bardzo trudne, gdyż nie istnieją dwie osoby o identycznym zestawie cech. Dlatego też cechą charakterystyczną tej grupy jest praca samodzielna, a nie budowanie większej struktury organizacyjnej. Dla niektórych badaczy jest to więc grupa indywidualnych profesjonalistów lub, krócej, *ipros*.

Wydaje się, że grupa freelancerów już jest i będzie w przyszłości grupą najdynamiczniej rozwijającą się na rynku pracy. Wiąże się to z rozwojem gospodarki na żądanie (*on-demand economy*). Zamiast zatrudniać pracownika, łatwiej i taniej będzie zakupić jedynie usługę dopasowaną do potrzeb zleceniodawcy. Także wzrost indywidualizmu oraz potrzeby indywidualizacji produktów i usług sprzyja rozwojowi freelancingu. Rozwój tej formy pracy wiąże się też z większą efektywnością i niższymi kosztami, co przy globalizacji gospodarki ma podstawowe znaczenie dla konkurencyjności firm.

Powstaje jednak wiele pytań. Czy freelancera można utożsamiać z przedsiębiorcą? Czy freelancing to forma pracy najemnej, czy forma przedsiębiorczości? Czy może jest to grupa autonomiczna (*intermediate zone*¹²), do której nie przystają ani teorie rynku pracy, ani teorie przedsiębiorczości? Tu też widać dużą lukę badawczą.

Kolejnym kryterium, które może służyć do wydzielenia różnych grup samozatrudnionych, jest poziom innowacyjności czy kreatywności. Ze względu na ten czynnik wydzieliła się grupę tradycyjnych właścicieli małych firm i właścicieli start-upów. Ta kategoria jest również niejednoznaczna, jako że nie ma jednej, powszechnie przyjętej definicji start-upu ani ustalonej granicy, jaką firmę można nazwać start-upem. Można przyjąć, że cechą charakterystyczną start-upów jest

¹² Patrz [Cieślík, 2015].

wysoki poziom innowacyjności, a co za tym idzie – firmy tego typu od początku są nastawione na ekspansję. Dlatego też można przypuszczać, że w krótkim czasie właściciele start-upów, wraz z rozwojem firmy, przechodzą do grupy pracodawców.

Na koniec jeszcze jedno kryterium – motywacja, która przyświeca rozpoczęciu pracy na własny rachunek. W analizowanych badaniach oraz oficjalnych dokumentach kryterium to było czynnikiem dzielącym samozatrudnionych na tych, którzy wybrali tę formę działalności dobrowolnie (jako strategia rozwoju, realizacja swoich planów zawodowych), i na tych, którzy zostali do takiej formy działania „wypchnięci” albo bezpośrednio – poprzez wymogi zleceniodawcy, albo poprzez okoliczności i brak możliwości znalezienia innej, mniej ryzykownej i bardziej stabilnej pracy. Dla tej drugiej grupy praca na własny rachunek jest strategią przetrwania. W badaniach podejmowano tematy istnienia korelacji pomiędzy motywacją związaną z rozpoczęciem działalności gospodarczej a efektywnością czy przeżywalnością firm [Leonard i inni, 2017; Millán i inni, 2010; Startienė i inni, 2010; Amit, Müller, 1994; Dawson, Henley, 2012]. Jednak nie ma potwierdzenia, że pozytywna lub negatywna motywacja determinuje dalsze działanie firm i różnicuje samozatrudnionych w sposób kategoryczny. W pracy [Leonard i inni, 2017] stwierdzono np., że istnieje słaba zależność pomiędzy wskaźnikami makroekonomicznymi (mogącymi wskazywać na to, na ile możliwe jest znalezienie pracy/aktywności alternatywnej dla samozatrudnienia) ze wskaźnikami samozatrudnienia. Dużo uwagi w badaniach poświęcono analizie współzależności pomiędzy samozatrudnieniem a bezrobociem, ale nie można mówić o jednoznacznych wynikach tych badań. W pracach badawczych [Evans, Leighton, 1989; Blanchflower, Meyer, 1994] potwierdzono np. negatywne powiązanie tych dwóch zjawisk, podczas gdy w [Hamilton, 1989; Parker, 1986] znaleziono związek pozytywny. Obecny stan badań nie pozwala na stwierdzenie, że motywacja (pozytywna lub negatywna) determinuje dalszą działalność firmy i sprawia, że samozatrudnienie można kategoryzować właśnie poprzez ten czynnik. Przykładowo „wypychanie” na samozatrudnienie (motywacja negatywna) osób, które w danym momencie, np. ze względu na sytuację rodzinną, nie mogą podjąć pracy standardowej, pełnoetatowej, może okazać się sukcesem. Osoby takie mogą wyrażać chęć kontynuacji tej formy aktywności zawodowej nawet w czasie, gdy sytuacja makroekonomiczna znacznie się polepszy i znalezienie alternatywnej pracy nie będzie problemem. I odwrotnie, także „przyciąganie” do samozatrudnienia – w postaci motywacji polegającej na chęci rozwoju, realizacji innowacyjnego pomysłu – może i często wiąże się z niepowodzeniem gospodarczym.

Podobnie nie można utożsamiać „wypychania” na samozatrudnienie ze zjawiskiem samozatrudnienia zależnego. Nie każda osoba, którą do samozatrudnienia

przymusiła sytuacja ekonomiczna, pracuje dla jednego zleceniodawcy, pod jego kontrolą i na warunkach przez niego określonych.

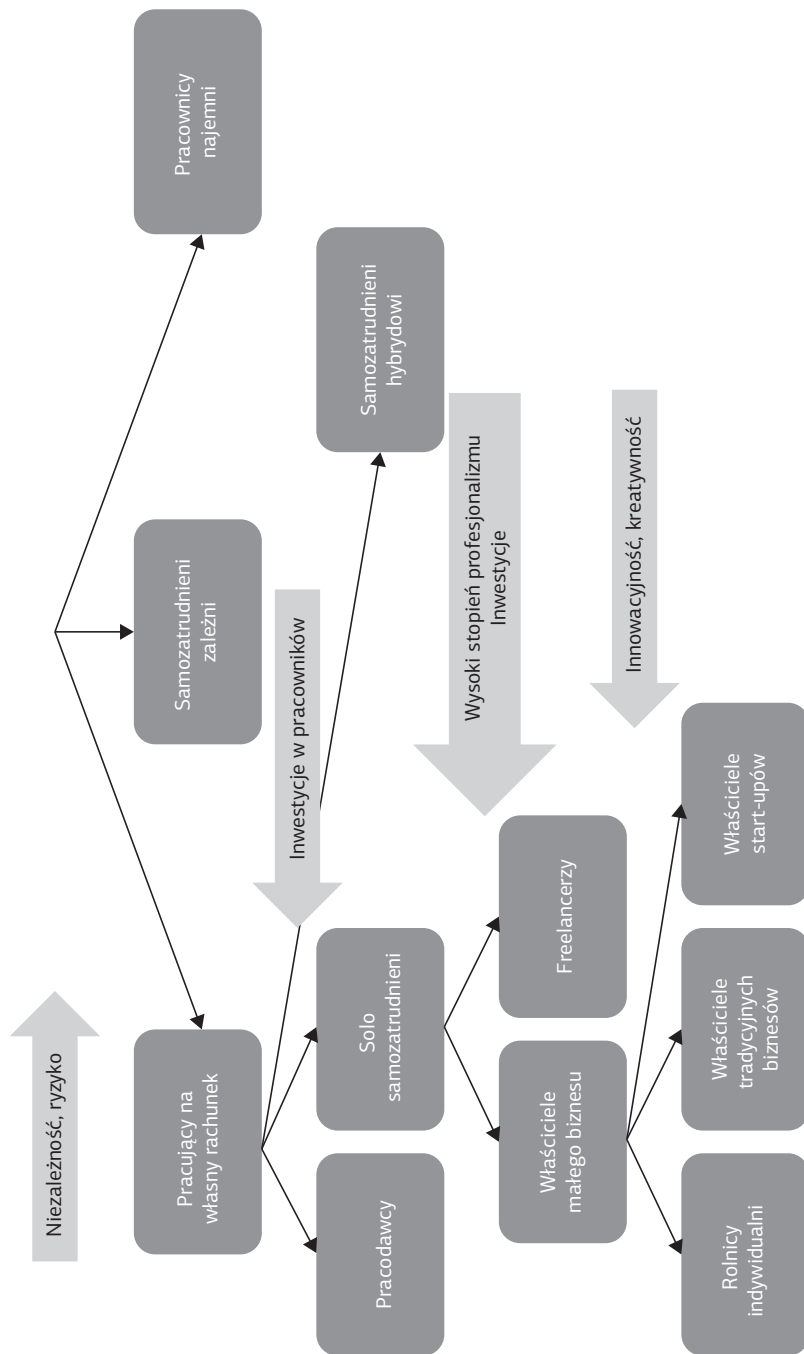
Ta analiza pokazuje, że motywacja jest ważnym czynnikiem, analizowanym jako podstawa podjęcia decyzji o samozatrudnieniu, ale nie różnicuje samego samozatrudnienia i nie kategoryzuje tego zjawiska na odrębne podgrupy, które powinny być rozpatrywane oddzielnie.

Podsumowując, na podstawie analizy czynników różnicujących samozatrudnienie wyszczególniono następujące grupy samozatrudnionych:

- pracodawcy;
- właściciele tradycyjnych firm pracujących samodzielnie;
- właściciele start-upów;
- rolnicy indywidualni;
- freelancerzy (indywidualni profesjonaliści);
- samozatrudnieni zależni;
- samozatrudnieni hybrydowi.

Szczegółowy podział na grupy w zależności od czynników pokazano na rysunku 1.1.

Rysunek 1.1. Gospodarka 2.0, Rynek pracy 2.0



Źródło: Opracowanie własne.

„Samozatrudnienie” czy – inaczej – „praca na własny rachunek” to pojęcie bardzo pojemne. Zalicza się do tej grupy bardzo różne osoby: od rolników indywidualnych, przez rzemieślników, po pracodawców tworzących wiele miejsc pracy. Aby poprawnie monitorować sytuację na rynku pracy, a także przewidywać, w którym kierunku rynek ten będzie się zmieniać, niezbędna jest analiza trendów, w tym zmian wśród wszystkich grup tworzących gospodarkę. Inaczej nie jest możliwe dostrzeżenie niuansów, które mogą zwiastować nowe trendy lub być zapowiedzią poważnych problemów i zmian.

W tej części monografii przedstawiono podstawy prawne samozatrudnienia w Polsce oraz rozpoznano stan tego zjawiska oraz kierunki zmian w latach 2012–2017. Dzięki temu podjęto próbę identyfikacji zarówno luk w sposobach zbierania i kategoryzacji danych dotyczących samozatrudnienia, jak i luk badawczych będących podstawą przygotowania narzędzi służących zbieraniu takich danych.

W Polsce w oficjalnych dokumentach – aktach prawnych lub dokumentach regulujących sposoby gromadzenia danych – pojęcie „samozatrudnienie” praktycznie nie jest używane wprost.

W polskim porządku prawnym samozatrudnieni mogą wykonywać własną działalność zgodnie z bardzo różnymi aktami prawnymi, wśród których można wymienić następujące:

- Ustawę z dnia 6 marca 2018 r. – Prawo przedsiębiorców¹;
- Ustawę z dnia 22 marca 1989 r. o rzemiośle²;
- Ustawę z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy, z późniejszymi zmianami³;
- Ustawę z dnia 26 lipca 1991 r. o podatku od osób fizycznych⁴ (art. 2 ust. 2 dotyczący działalności rolniczej).

¹ Dz.U. z 2018 r., poz. 646.

² Dz.U. z 1989 r., nr 17, poz. 92.

³ Dz.U. z 1974 r., nr 24, poz. 141, tekst jednolity; [<http://prawo.sejm.gov.pl/isap.nsf/download.xsp/WDU19740240141/U/D19740141Lj.pdf>, dostęp 30.07.2019].

⁴ Dz.U. z 1991 r., nr 80, poz. 350, tekst jednolity; [<http://prawo.sejm.gov.pl/isap.nsf/download.xsp/WDU19910800350/U/D19910350Lj.pdf>, dostęp 30.07.2019].

Dodatkowo pracujący na własny rachunek mogą także prowadzić działalność zgodnie z kodeksem spółek handlowych, np. w formie jednoosobowej spółki z ograniczoną odpowiedzialnością (zgodnie z niektórymi definicjami takie osoby także mogą być włączone do grona samozatrudnionych).

Samozatrudnieni mogą być opodatkowani zgodnie z przepisami: ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych, ustawy o podatku dochodowym od osób prawnych lub ustawy o podatku rolnym. Mogą oni podlegać ubezpieczeniu zgodnie z ustawą o systemie ubezpieczeń społecznych lub ustawą o ubezpieczeniu społecznym rolników. Część z nich może w ogóle nie podlegać ubezpieczeniom społecznym, mimo że ubezpieczenia te są obowiązkowe.

Jak widać z powyższego opisu, formalnie instytucja samozatrudnienia w Polsce nie istnieje. Ma to szerokie konsekwencje w praktyce gospodarczej. Osoby wykonujące niemal identyczną działalność mogą podlegać różnym przepisom prawa, rozliczać się według różnych stawek podatkowych, posiadać różną ochronę prawną itd. Przykładowo informatyk może świadczyć swe usługi w ramach prowadzonej działalności gospodarczej (i być opodatkowany podatkiem PIT lub CIT), w ramach umowy-zlecenia lub umowy o dzieło. Dokładnie taka sama usługa może wiązać się z bardzo różnymi kosztami formalnoprawnymi.

W Polsce ze zgromadzonych przez instytucje publiczne źródeł nie można wydzielić grupy wszystkich samozatrudnionych. Pracujący na podstawie umów-zlecenia i umów o dzieło są zaliczani do grupy pracowników najemnych, mimo że zgodnie z wyodrębnionymi w poprzednim rozdziale kryteriami część z nich pracuje niezależnie, na własne ryzyko, dla różnych zleceniodawców. Oznacza to, że statystyki samozatrudnionych w Polsce są zaniżone. Dotyczy to szczególnie grupy freelancerów (indywidualnych profesjonalistów).

W polskiej statystyce publicznej dane dotyczące samozatrudnienia są zbierane w ramach badania BAEL (Badanie Aktywności Ekonomicznej Ludności), prowadzonego przez GUS. Jednak w badaniu tym pojęcie „samozatrudnienie” wprost nie występuje. Kategoryzacja statusu pracujących BAEL została oparta na Międzynarodowej Klasyfikacji Statusu Zatrudnienia i wyróżnia pracowników najemnych, pracujących na własny rachunek, czyli prowadzących własną działalność gospodarczą, oraz pomagających członków rodzin. Pracujący na własny rachunek dzielą się na dwie grupy:

- 1) pracodawców – osoby, które prowadzą własną działalność gospodarczą i zatrudniają co najmniej jednego pracownika najemnego;
- 2) pracujących na własny rachunek, niezatrudniających pracowników.

Oprócz tego BAEL podaje liczbę pracujących w rolnictwie. Na podstawie tak zbieranych danych można przedstawić liczbę samozatrudnionych w następujących grupach:

- rolnicy indywidualni;
- pracodawcy;
- pozostali samozatrudnieni.

Odpowiednie liczby przedstawiono w tabeli 2.1.

Tabela 2.1. Liczba samozatrudnionych w Polsce w latach 2012–2017 na podstawie badania BAEL

Wyszczególnienie	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Pracujący w gospodarce narodowej	15 636 000	15 713 000	16 018 000	16 280 000	16 328 000	16 404 000
Zmiana rok do roku (%)	–	0,49	1,94	1,64	0,29	0,47
Pracujący na własny rachunek	2 898 000	2 879 000	2 927 000	2 959 000	2 934 000	2 935 000
Zmiana rok do roku (%)	–	–0,66	1,67	1,09	–0,84	0,03
Pracujący na własny rachunek w pracujących ogółem (%)	18,53	18,32	18,27	18,18	17,97	17,89
Pracodawcy	659 000	659 000	645 000	643 000	672 000	701 000
Rolnicy indywidualni (pracujący na własny rachunek)	1 219 000	1 205 000	1 212 000	1 234 000	1 108 000	1 043 000
Pracujący na własny rachunek poza rolnictwem, niezatrudniający pracowników	1 061 000	1 062 000	1 117 000	1 128 000	1 192 000	1 223 000

Źródło: Dane GUS-u, badanie BAEL, IV kwartał każdego roku. Obliczenia własne.

W latach 2012–2017 sytuacja na rynku pracy w Polsce systematycznie ulegała poprawie, zmniejszeniu uległa stopa bezrobocia, rosła za to liczba pracujących w gospodarce narodowej. Wzrost ten wyniósł niemal 5%. W tym samym czasie, zgodnie z danymi BAEL, liczba pracujących na własny rachunek zwiększyła się jedynie o 1,3%. Udział pracujących na własny rachunek w liczbie pracujących ogółem zmniejszył się z 18,5% w 2012 r. do 17,9% w 2017 r. Takie dane właśnie

podaje OECD, według której udział samozatrudnionych w pracujących ogółem w Polsce systematycznie spada.

Analiza poszczególnych grup pokazuje, iż stwierdzenie takie nie do końca oddaje wszystkie zmiany na polskim rynku pracy. Za spadek udziału liczby samozatrudnionych wśród wszystkich pracujących jest odpowiedzialna tylko jedna grupa – rolnicy indywidualni. Ich liczba w omawianym okresie spadła aż o 14,5%. W tym samym czasie liczba pracodawców wzrosła o 6,4%, a liczba pracujących na własny rachunek i niezatrudniających pracowników – aż o 15,3%.

Przy okazji dane te wskazują, że hipoteza, iż samozatrudnienie w Polsce ma w przeważającej części charakter wymuszony – propagowana przez dużą część polityków i publicystów [np. Woś, 2017; Godusławski, 2017] – jest najprawdopodobniej fałszywa. Gdyby była ona prawdziwa, w okresie poprawy sytuacji na rynku pracy liczba samozatrudnionych spadałaby, gdyż przymuszeni do samozatrudnienia i niezadowoleni z tej formy mogliby z łatwością znaleźć bardziej odpowiadającą im pracę najemną. Tymczasem w Polsce liczba samozatrudnionych w okresie dobrej koniunktury wzrosła bardziej niż liczba pracowników najemnych.

W praktyce gospodarczej widać konieczność wyodrębnienia z grupy samozatrudnionych tych, którzy mimo spełniania formalnych kryteriów w rzeczywistości nie pracują niezależnie i na własne ryzyko, ale pod pełną kontrolą zleceniodawcy, tzn. samozatrudnionych zależnych lub fałszywych. Z tym problemem próbowało sobie poradzić Ministerstwo Finansów. Aby ograniczyć nieuprawnione korzystanie ze zmniejszenia kosztów pracy wynikających ze zmiany umowy o pracę na umowę o współpracy z osobą prowadzącą działalność gospodarczą, ministerstwo wydało interpretację przepisów, zgodnie z którą od 1 stycznia 2007 r. definicja działalności gospodarczej (z ustawy o swobodzie działalności gospodarczej) nie obejmuje osób spełniających jednocześnie następujące trzy przesłanki:

- 1) pracują w miejscu i czasie określonym przez zleceniodawcę i pod jego kierownictwem;
- 2) nie ponoszą ryzyka związanego z wykonywaną działalnością gospodarczą czy zleconym zadaniem;
- 3) nie ponoszą odpowiedzialności wobec osób trzecich za rezultat tych działań oraz ich wykonywanie (z wyłączeniem odpowiedzialności za popełnienie czynów niedozwolonych); odpowiedzialność wobec osób trzecich ponosi zleceniodawca.

Na tej podstawie powszechnie uznano, że samozatrudnienie zależne jest równoznaczne ze świadczeniem usług tylko jednemu zleceniodawcy. Główny Urząd Statystyczny rozszerzył badanie BAEL (formularz ZD) o pytanie dotyczące liczby klientów (pytania 24A, 56A oraz 63A). W roku 2017 jedynie dla jednego klienta

pracowało 148 tys. osób. Rok wcześniej⁵ takich osób było 136 tys. Przyjmując, że pytanie o jednego klienta jest czynnikiem wyróżniającym grupę samozatrudnionych zależnych, co niekoniecznie musi być założeniem słusznym, trzeba zauważyć, że grupa ta stanowi 12% wszystkich samozatrudnionych (prowadzących działalność gospodarczą i niezatrudniających pracowników). Zdecydowanie więc nie jest to grupa dominująca.

Przyjmując, że samozatrudnionymi są głównie osoby prowadzące działalność gospodarczą poza rolnictwem, i pomijając tych pracujących na podstawie innych rodzajów umów, należy podkreślić, że dodatkowych informacji o tych grupach dostarcza analiza liczby aktywnych płatników składek na ubezpieczenia społeczne, płacących ubezpieczenie jedynie sami za siebie. W Polsce ubezpieczenia te zostały podzielone na ubezpieczenia emerytalne i rentowe oraz zdrowotne. Istnieją także przepisy prawa, iż ubezpieczenie emerytalne dla osób utrzymujących się z różnych źródeł jest płacone tylko z głównego źródła, natomiast ubezpieczenie zdrowotne – w każdym miejscu pracy⁶. Z tego powodu liczby aktywnych płatników składek na ubezpieczenie emerytalne i na ubezpieczenie zdrowotne znacznie się różnią. Dzięki temu w Polsce dość precyzyjnie można przeanalizować liczbę tzw. samozatrudnionych hybrydowych. Szczegółowe informacje podano w tabeli 2.2.

Tabela 2.2. Liczba aktywnych płatników składek na ubezpieczenia społeczne w Polsce w latach 2012–2017

Wyszczególnienie	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Liczba płatników płacących sami za siebie składki na ubezpieczenie:						
· zdrowotne	1 324 671	1 330 401	1 368 405	1 409 128	1 449 734	1 499 355
· emerytalne	897 270	925 017	950 320	975 814	1 005 375	1 034 804
Liczba samozatrudnionych hybrydowych	427 401	405 384	418 085	433 314	444 359	464 551

Źródło: Dane ZUS-u. Obliczenia własne.

Liczba samozatrudnionych, dla których własna działalność jest jedynym, a przynajmniej głównym źródłem dochodów, od 2012 r. wzrosła o 15,3%. Ta informacja jest zbliżona do tej uzyskanej na podstawie danych GUS-u. Natomiast liczba

⁵ Rok 2016 był pierwszym rokiem, w którym GUS udostępnił dane BAEL o pracy dla tylko jednego klienta.

⁶ Ten przepis zobowiązujący prowadzących działalność gospodarczą do podwójnego opłacania składek na ubezpieczenie zdrowotne jest dość powszechnie krytykowany przez samych zainteresowanych, którzy uważają takie rozwiązanie za niesprawiedliwe.

samozatrudnionych, dla których własna firma jest działalnością dodatkową, też zwiększyła się, ale w tempie dużo niższym – o 8,7%. Wzrosty w obu grupach są dużo wyższe niż wzrost pracujących w gospodarce narodowej ogółem. Może to świadczyć o dużej atrakcyjności tej formy pracy wśród Polaków. Wielu z nich deklaruje, że chciałoby mieć własną firmę. Zgodnie ze wskaźnikiem *Global Entrepreneurship Monitor 2016*⁷ aż 21% dorosłych Polaków planuje, że w ciągu najbliższych trzech lat założy własną firmę. To najwyższy odsetek w Unii Europejskiej. Takie pozytywne nastawienie do przedsiębiorczości pozwala przypuszczać, że wskaźniki samozatrudnienia będą w Polsce nadal dynamicznie rosnąć.

Podsumowując, w Polsce dane dotyczące samozatrudnienia, dostępne z różnych źródeł, nie są zbierane w celu monitorowania zmian w tej grupie pracujących. Nie uwzględniają one różnorodności tej grupy. Spośród zidentyfikowanych różnych grup samozatrudnionych – takich jak rolnicy indywidualni, pracodawcy, właściciele tradycyjnych firm pracujących samodzielnie, właściciele start-upów, freelancerzy (indywidualni profesjonalści), samozatrudnieni zaleźni i samozatrudnieni hybrydowi – tylko niektóre są uwzględnione w statystyce publicznej. Przyczyną może być dynamiczny rozwój niektórych form samozatrudnienia w ostatnich latach (np. start-upów i freelancerów). Jest to hipoteza, która powinna stanowić podstawę dalszych badań.

W Polsce dane o samozatrudnieniu można pozyskać od różnych instytucji publicznych, głównie z ZUS-u i GUS-u. Przykładowo są zbierane dane o pracujących na własny rachunek, w tym o pracodawcach i pracujących w rolnictwie indywidualnym, oraz pomagających członkach rodzin. Jednak żadne źródło danych nie pozwala zarówno na pełną analizę trendów na rynku pracy, jak i precyzyjne wydzielenie wszystkich opisanych grup samozatrudnionych.

Niekiedy możliwość analizy wybranej grupy istnieje nie dzięki świadomym działaniom instytucji publicznych, a przez przypadek. Szczególne przepisy prawa dotyczące zasad ubezpieczenia społecznego pozwalają na dość precyzyjne określenie liczby samozatrudnionych hybrydowych w Polsce. Wystarczy jednak zmiana instytucjonalna, polegająca na zmianie tych przepisów w celu ułatwienia prowadzenia działalności gospodarczej, aby możliwość ta zniknęła, a identyfikacja i analiza samozatrudnienia hybrydowego stały się niemożliwe.

W obecnym systemie nie ma możliwości wydzielenia właścicieli tradycyjnych firm pracujących samodzielnie, właścicieli start-upów i freelancerów (indywidualnych profesjonalistów). Nie ma też teoretycznych narzędzi, które pozwoliłyby na takie wyodrębnienie w praktyce. Tę lukę należy jak najszybciej wypełnić.

⁷ Patrz [*Raport z badania Global Entrepreneurship Monitor – Polska, 2017*].

SAMOZATRUDNIENIE ZALEŻNE – NA GRANICY POMIĘDZY PRACĄ NAJEMNĄ A PRACĄ NA WŁASNY RACHUNEK

W pracy [Fairlie, 2005] podkreślono, że w wielu badaniach rozróżnienie pomiędzy samozatrudnieniem i pracą najemną nie jest oczywiste. Za istotne kryterium przynależności do grupy samozatrudnionych uznano samoświadomość, czyli fakt, że sam zainteresowany uważa się za samozatrudnionego, a nie pracownika najemnego. Jednak takie kryterium – według wielu badaczy, ale też polityków – jest zdecydowanie niewystarczające. W powszechnym dyskursie istnieje przekonanie, że większość samozatrudnionych nie prowadzi samodzielnej działalności gospodarczej, a jedynie, wykorzystując istniejące przepisy prawa, świadczy pracę na podstawie umów cywilnoprawnych. Międzynarodowa Organizacja Pracy [2003] zdefiniowała takie osoby jako pracowników (najemnych), którzy świadczą pracę lub usługi na podstawie umów cywilnoprawnych, ale jednocześnie wykonują warunki tych umów pod kontrolą zleceniodawcy i są od niego ściśle uzależnieni. Co więcej, najczęściej sposób świadczenia pracy czy usług wynika z preferencji zleceniodawcy. To on wymusza na dotychczasowych pracownikach najemnych przejście na tzw. samozatrudnienie i od tego uzależnia dalszą współpracę. Takie działania wynikają z nierównych obciążeń pracy: koszty pracy najemnej są znacznie wyższe niż nabywanie usług od firm na podstawie umów cywilnoprawnych. Te nierówne obciążenia dotyczą składek na ubezpieczenie społeczne, a także opodatkowania dochodów osobistych. Problem ten zauważyła też Komisja Europejska, która wydała opinię Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego w sprawie nadużywania statusu samozatrudnienia (2013/C 161/03)¹. Uznano, że można domniemywać, iż osoba samozatrudniona w rzeczywistości jest samozatrudniona w sposób zależny, jeśli jest spełnionych przynajmniej 5 spośród poniższych kryteriów:

¹ Patrz [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=uriserv%3AOJ.C_.2013.161.01.0014.01.POL, dostęp 07.06.2018].

- co najmniej 75% przychodów tej osoby w okresie roku zależy od jednej osoby, na której rzecz są świadczone usługi;
- zależy ona od osoby, na której rzecz są świadczone usługi, jeśli chodzi o określenie rodzaju, miejsca i sposobu wykonania zleconej pracy;
- wykonuje ona pracę, używając wyposażenia, narzędzi lub materiałów dostarczanych przez osobę, na której rzecz są świadczone usługi;
- podlega ona harmonogramowi pracy lub minimalnym okresom pracy ustalonym przez osobę, na której rzecz są świadczone usługi;
- nie może podzlecać swojej pracy innym osobom, które zastąpiłyby ją w wykonywaniu pracy;
- jest włączona w struktury procesu produkcyjnego, organizację pracy lub hierarchię przedsiębiorstwa lub innej organizacji;
- działalność tej osoby stanowi kluczowy element organizacji i realizacji celów osoby, na której rzecz są świadczone usługi;
- wykonuje ona podobne zadania jak zatrudnieni pracownicy lub – w wypadku outsourcingu – wykonuje podobne zadania do realizowanych poprzednio przez pracowników.

Także w Polsce istnieją próby wykluczenia z grupy samozatrudnionych osób, które pracują dla jednego zleceniodawcy. Ministerstwo Finansów wydało interpretację przepisów o prowadzeniu działalności gospodarczej, zgodnie z którą ustawa ta nie obejmuje osób spełniających poniższe przesłanki:

- pracują w miejscu i czasie określonym przez zleceniodawcę i pod jego kierownictwem;
- nie ponoszą ryzyka związanego z wykonywaną działalnością gospodarczą czy zleconym zadaniem;
- nie ponoszą odpowiedzialności wobec osób trzecich za rezultat tych działań oraz ich wykonywanie (z wyłączeniem odpowiedzialności za popełnienie czynów niedozwolonych); odpowiedzialność wobec osób trzecich ponosi zleceniodawca.

Już powyższe przykłady wskazują, iż obecnie nie ustalono ścisłych kryteriów, które pozwalałyby na rozróżnienie samozatrudnienia zależnego od prawdziwego ani od tradycyjnej pracy najemnej. Zarówno autorzy badań naukowych [np. Frade, Darmond, 2005], jak i oficjalne instytucje (np. *Directorate-General 2013* – dokument wypracowany na zlecenie Parlamentu Europejskiego) zauważyli ten problem. Dlatego część samozatrudnionych, którzy nie spełniają kryteriów określających tę grupę – jak np. niezależność czy ponoszenie ryzyka działalności – i którzy są zależni gospodarczo od jednego zleceniodawcy i pracują pod jego nadzorem, według warunków określonych przez niego, należy do osobnej grupy. Niektórzy

badacze stwierdzili, że jest to ukryte zatrudnienie najemne [Millán i inni, 2011; Böheim, Mühlberger, 2006; Mühlberger, 2007]. Formę samozatrudnienia (prowadzenia działalności gospodarczej) wybrano jedynie w celu ograniczenia kosztów pracy – zmniejszenia obciążeń podatkowych i kosztów związanych z ochroną społeczną pracowników. Takie zjawisko jest nazywane samozatrudnieniem zależnym (*dependent self-employment*) lub samozatrudnieniem fałszywym (*bogus self-employment*). Samozatrudnieni zależni są nazywani także quasi-samozatrudnionymi, a ich pracę określa się jako samozatrudnienie wymuszone, przy czym autorzy pracy [Kautonen i inni, 2010] uważają, że samozatrudnienie to stanowi szarą strefę pomiędzy samozatrudnieniem realnym a pracą najemną.

Ponieważ w powszechnej opinii takie zjawisko jest częste, ta grupa samozatrudnionych została określona oddzielną terminologią, która zresztą też nie jest spójna. Mowa tu o takich określeniach, jak: „samozatrudnienie zależne”, „samozatrudnienie fałszywe”, „samozatrudnienie wymuszone” itd. Pełną terminologię tego zjawiska przedstawiono w tabeli 3.1.

Tabela 3.1. Różnorodność nazewnictwa zjawiska niesamodzielnego samozatrudnienia

Język polski	Język angielski
Samozatrudnienie zależne	<i>Dependent self-employment</i>
Samozatrudnienie ekonomicznie zależne	<i>Bogus self-employment</i>
Samozatrudnienie fałszywe	<i>False self-employment</i>
Samozatrudnienie wymuszone	<i>Fake self-employment</i>
Samozatrudnienie nieprawdziwe	<i>Spurious self-employment</i>
Pozornie pracujący na własny rachunek	<i>Quasi self-employment</i>
	<i>Dependent contracts</i>
	<i>Involuntary self-employment</i>

Źródło: Opracowanie własne.

Bez względu na to, czy uznamy, że samozatrudnienie zależne jest specyficzną formą samozatrudnienia lub przedsiębiorczości, czy też że jest to raczej elastyczna forma pracy najemnej, wynikająca z możliwości, które stwarza elastyczny rynek pracy, bez wątpienia jest to na tyle charakterystyczna grupa, iż w analizach dotyczących samozatrudnienia powinna być analizowana oddzielnie od grupy „tradycyjnego” samozatrudnienia [Mühlberger, 2007; Floren, 2013; Millán i inni, 2011; Kautonen i inni, 2010; Harvey, Behling, 2008, 2010; Pernicka, 2006; Goslinga, Sverke, 2003]. W przeciwnym razie wnioski z badań mogą okazać się fałszywe.

W tym miejscu należy wspomnieć jeszcze o jednej formie samozatrudnienia, będącej pomostem między pracą najemną a samozatrudnieniem. W literaturze przedmiotu zostało wyróżnione także samozatrudnienie hybrydowe, będące

połączeniem pracy najemnej i własnej działalności gospodarczej [Folta i inni, 2010; Cieślik, 2015; Skrzek-Lubasińska, 2019]. Taka sytuacja może stanowić okres przejściowy – osoba rozpoczynająca działalność gospodarczą nie rezygnuje ze stałego dochodu płynącego z pracy najemnej. Do plusów tej sytuacji można zaliczyć zmniejszenie ryzyka na początkowym etapie rozwoju firmy (dodatkowy dochód, miejsce pracy w razie niepowodzenia). Jednak oznacza to także mniejsze możliwości pełnego zaangażowania się w nowe przedsięwzięcie.

Samozatrudnienie hybrydowe może także stanowić sytuację stałą, a nie przejściową, gdy pracownik (po godzinach swojej stałej pracy) świadczy usługi, które przynoszą dodatkowy dochód, niezależnie od swojego pracodawcy. Zdarza się przy tym, że usługi te są świadczone przy wykorzystaniu zasobów stałego pracodawcy (np. jego bazy klientów).

Bez odpowiedzi pozostaje pytanie, czy samozatrudnienie hybrydowe można traktować jako formę samozatrudnienia zależnego, czy też powinno ono stanowić kolejną wydzieloną grupę, rozpatrywaną oddzielnie od pozostałych [Boegenhold, Klingmair, 2016a, 2016b].

4.1. Freelancer a właściciel tradycyjnego przedsiębiorstwa – podobieństwa i różnice

Komisja Europejska w swojej strategii Europa 2020 – programie na rzecz inteligentnego i zrównoważonego rozwoju, sprzyjającego włączeniu społecznemu – rozgraniczyła pojęcia przedsiębiorczości i samozatrudnienia¹, widząc jednak ich pokrewne skutki, takie jak kreacja miejsc pracy, rozwijanie umiejętności oraz umożliwianie osobom bezrobotnym i innym chętnym pełnej partycypacji w życiu społecznym i gospodarczym. Dla wielu badaczy [np. Guerra, Patuelli, 2016; Filion, 2011; Demirgüç-Kunt i inni, 2007; Blanchflower i inni, 2001] określenia „samozatrudnienie” i „przedsiębiorczość” są synonimami. Rzeczywiście można znaleźć ich wspólne elementy. Po pierwsze, definicje przedsiębiorczości, przedsiębiorcy jako osoby i samozatrudnienia są bardzo zróżnicowane i odnoszą się do wielu czynników, nie ma zatem jednej, powszechnie uznanej i akceptowanej definicji żadnego z tych zjawisk [Glinka, Gutkowska, 2011; Szaban, Skrzek-Lubasińska, 2018]. Po drugie, zarówno samozatrudnienie, jak i przedsiębiorczość kojarzą się z pracą na własny rachunek – podejmowaną i realizowaną na własne ryzyko, niezależną.

Jednak w wielu publikacjach autorzy dzielą pracę na własny rachunek na dwa rozdzielne sposoby aktywności zawodowej, tj. na pracę przedsiębiorcy i pracę samozatrudnionego. W książce [Perulli, 2003] zauważono, że sposób organizacji pracy oraz wykorzystania środków produkcji w tych dwóch typach aktywności jest zupełnie inny. Samozatrudnieni nie mają „bazy organizacyjnej” i rozwijają swoją działalność bardziej spontanicznie, zaś przedsiębiorcy organizują swoją działalność, tworząc struktury organizacyjne.

¹ Patrz [Zalecenia Komisji Europejskiej, 2018; <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=952>, dostęp 18.06.2018].

W rozdziale o kategoryzacji samozatrudnionych uznano, że jednym z ważnych czynników różnicujących samozatrudnionych na różne grupy jest motywacja. Można mówić o motywacji przyświecającej rozpoczynającym pracę na własny rachunek. Najczęściej te motywacje dzielono na pozytywne (dobrowolność, chęć pracy w ten sposób) i negatywne (konieczność wynikająca z sytuacji). Autorzy pracy [Williams, Williams, 2011] stwierdzili, że taki podział jest mylący, gdyż motywacje są zmienne w czasie całego cyklu życia firmy czy działalności gospodarczej. Ponadto lepszym rozgraniczeniem będzie rozróżnienie motywacji na te wynikające z konieczności i te polegające na chęci wykorzystywania okazji rynkowych. Motywacja oparta na szansach nie wynika jedynie z dobrowolności – szanse może wykorzystywać wielu samozatrudnionych bez względu na to, z jakiego powodu rozpoczęli własną działalność gospodarczą. Decydują umiejętności przedsiębiorcze. Przykładowo samozatrudnieni mogą prowadzić działalność gospodarczą i nie być przedsiębiorczy, jeśli nie wykorzystują okazji i nie kreują otoczenia [Block, Sandner, 2009]. Dodatkowo niektórzy autorzy [Shane, 2008; Cieślik, 2015, 2016] dodali do tego konieczność angażowania znacznych środków finansowych. Przedsiębiorczość często jest utożsamiana z inwestycjami. Zaangażowanie materialne sprawia, że wzrasta ryzyko działania. W przypadku niepowodzenia konieczność wycofania się z rynku oznacza znaczące straty finansowe. Dlatego nie wszyscy samozatrudnieni podejmują takie ryzyko. Niektórzy decydują się na prowadzenie działalności przy minimalnym zaangażowaniu środków własnych. Według autora publikacji [Thaler, 2018], twórcy ekonomii behawioralnej, charakterystyczną cechą ludzi jest awersja do straty. Efekt ten pokazuje, iż strata jest odczuwana znacznie silniej niż zysk opiewający na identyczną kwotę. To, co już posiadamy, cenimy bardziej niż to, co potencjalnie możemy zyskać. Dlatego też, zdaniem wspomnianego autora, inwestowanie zdecydowanie jest oznaką przedsiębiorczości. Co więcej, nie jest odpowiednią metodą mierzenia zaangażowania w przedsięwzięcie gospodarcze jedynie wielkością zainwestowanego kapitału. Także zaangażowanie w projekt i poświęcony czas mogą być odbierane jako inwestycje. Zdaniem niektórych badaczy bez inwestycji i zaangażowania (co zawsze jest obciążone ryzykiem) nie można mówić o przedsiębiorczości. Idąc tym tokiem rozumowania, można zauważyć, że samozatrudnieni realizujący zlecenia (także ci mający wielu kontrahentów), których ryzyko działania jest porównywalne z tym u pracowników najemnych (np. jedynie ryzyko utraty zlecenia), nie mogą być utożsamiani z przedsiębiorcami.

Dane statystyczne wskazują, że na całym świecie wzrasta liczba pracujących na własny rachunek [Kalleberg, 2009; Curtain, 2001; Felstead, Ashton, 2001; Evans, Gibbs, 2009]. Można ich zaliczyć do wielu kategorii, a nazewnictwo różni

się w zależności od rodzaju i warunków pracy, jaką wykonują. Z jednej strony są pracownicy okazjonalni, krótkoterminowi, osoby pracujące w ramach umów o pracę, których wynagrodzenie niemal w całości zależy od rezultatów ich pracy (np. pracownicy handlowi), pracownicy kontraktowi i podwykonawcy, a z drugiej – freelancerzy, konsultanci, franczyzobiorcy itd. Te różne terminologie odzwierciedlają różne rodzaje relacji ze zleceniodawcami i różne stopnie niepewności oraz ryzyka [Kalleberg, 2009]. A.L. Kalleberg utożsamiał dużą część pracujących na własny rachunek z pracownikami, a nie przedsiębiorcami. Według niego w wielu przypadkach samozatrudnieni mają relacje ze zleceniodawcami podobne do zatrudnienia najemnego, z tym że jest to zatrudnienie niepewne, prekaryjne.

W pracy [Abella, 2017] także dostrzeżono różnicę między różnymi grupami pracujących na własny rachunek. Wymieniono cechy charakterystyczne freelancerów i właścicieli firm. Ci pierwsi wymieniają umiejętności na pieniądze. Ci drudzy tworzą markę, system organizacyjny, w tym system sprzedaży, zajmują się w dużej mierze zarządzaniem. Freelancerzy robią to, w czym są najlepsi. Właściciele firm muszą przede wszystkim wykonywać czynności menedżerskie, które przeważają nad czynnościami merytorycznymi, i często dominują nad tym, co stanowiło podstawę założenia firmy. Podobnie o właścicielach małych firm pisał autor publikacji [Gerber, 2007]. Dał przykład miłośniczki wypieków, która założyła własną firmę. Jej szczególne umiejętności, czyli wypiekanie doskonałych ciast, wbrew pozorom nie stanowi najważniejszego zasobu firmy i nie daje gwarancji jej sukcesu. Właścicielka musi także zająć się dostawami, badaniem konkurencji i gustów klientów, a przede wszystkim sprzedażą. Zajmuje się więc tworzeniem całego systemu organizacyjnego sprzedaży ciastek, a nie jedynie ich wypiekiem.

W pracy [Ollila, 2017] do powyższych kryteriów dodano jedno – kontrolę. Freelancer pracuje projektowo, ale nie kontroluje całości projektu; wykonuje jedynie zleczone usługi i nie bierze odpowiedzialności za rezultaty projektu. E. Ollila rozróżnił freelancerów i samozatrudnionych – tych ostatnich utożsamia z właścicielami firm. Zauważył niespójność i niekonsekwencje w nazewnictwie i – co więcej – dostrzegł też różne nastawienie do tych terminów samych pracujących niezależnie. Niektórzy oburzają się, gdy nazywa się ich samozatrudnionymi, inni nie chcą, by uważać ich za freelancerów. Oznacza to, że terminy „samozatrudniony”, „właściciel firmy” czy „freelancer” mają też zabarwienie emocjonalne i nie są neutralne.

W pracy [Boogaard, 2018] podkreślono, że nazwa, której się używa („samozatrudniony”, „freelancer”, „właściciel firmy” czy „solo przedsiębiorca”), ma znaczenie dla rozwoju biznesu. Nazywając się freelancerem, pracujący w ten sposób przesyła otoczeniu (klientom i zleceniodawcom) wiadomość, że jest osobą „na sprzedaż”,

którą można wynająć do pewnego rodzaju prac. Z kolei nazwa „solo przedsiębiorca” może sugerować większe zaangażowanie we własny projekt i brak możliwości elastycznej współpracy.

Autor wspomnianej publikacji zwrócił także uwagę na różnice instytucjonalne. W różnych systemach prawnych prowadzenie działalności jako freelancer lub właściciel firmy może oznaczać inne obowiązki formalne i obciążenia podatkowe. Dlatego tak ważne jest rozróżnienie między tymi dwoma grupami i znalezienie formalnych, obiektywnych kryteriów, które umożliwiłyby taki podział. Sami pracujący niezależnie także dyskutują, jakie są różnice pomiędzy freelancerem a właścicielem małej firmy. Podają różne wady i zalety obu sposobów aktywności zawodowej. W dyskusji pojawiły się następujące stwierdzenia:

- freelancer w większym stopniu niż właściciel małej firmy zależy od klientów – jego niezależność jest w rzeczywistości mniejsza;
- freelancer częściej niż właściciel firmy spotyka się z odmową płatności czy ma problem z egzekwowaniem należności;
- biznes jest bardziej stabilny i przewidywalny niż freelancing;
- biznes wymaga inwestycji, freelancing jedynie umiejętności, laptopa, smartfona i podłączenia do Internetu;
- biznes można przekazać rodzinie lub sprzedać, a freelancing nie, bowiem jest oparty na własnych umiejętnościach;
- freelancing oznacza mniej odpowiedzialności niż własny biznes.

Jeden z dyskutantów porównał freelancerów do zbieraczy czy myśliwych, a właścicieli firm – do rolników lub hodowców. Ci pierwsi zbiorą tylko to, co oferuje natura, i nigdy nie mają pewności, jaki łup przyniosą, natomiast ci drudzy sami tę naturę kreują i mają wpływ na to, co dostarczą na rynek.

Dla wielu freelancing jest pierwszym krokiem do własnej firmy. Istnieje wiele poradników i artykułów, które pomagają w przejściu tej drogi. Z powyżej cytowanych wypowiedzi praktyków i samych freelancerów oraz właścicieli firm wynika, że freelancing jest uważany za bardziej niestabilny rodzaj pracy, często nawet prekaryjny, niż prowadzenie własnej firmy.

Autorzy artykułu [Kitching, Smallbone, 2012] zadali pytanie: Czy freelancing jest lekceważoną formą małego biznesu? Publikacja ta dotyczy rzeczywistości Wielkiej Brytanii, ale – zdaniem autorów – może być traktowana szerzej. W Wielkiej Brytanii freelancerzy nie są konstytuowani instytucjonalnie. Nie istnieją przepisy prawa ani odniesienia organizacyjne, delegowane specyficznie freelancerom, a mimo to taka forma aktywności zawodowej funkcjonuje w praktyce gospodarczej i jest popularna wśród samych pracujących w ten sposób, a także wśród klientów i zleceniodawców.

Wspomniani autorzy uznali też, że definicja freelancera jest znacznie szersza, niż wynikałoby to jedynie z dotychczasowej praktyki stosowania tego określenia. Rozszerzyli znaczenie słowa „freelancer” i objęli nim nie tylko wysoko wykwalifikowanych pracowników wiedzy, sprzedających swoją wiedzę i umiejętności, ale także każdego pracownika zewnętrznego. Przenosząc to założenie na polskie realia, oznaczałoby ono, że freelancerem jest każdy – nie tylko prowadzący działalność gospodarczą, ale także pracujący na umowę o dzieło oraz projektowo na umowę-zlecenie, o ile pracuje na własny rachunek, sprzedaje swój czas i umiejętności i jego zleceniodawcą jest końcowy użytkownik jego pracy. Ponieważ oddzielenie statusu freelancera od statusu pracownika nie jest proste, bo granice nie są ostre i jednoznacznie określone, w wypadkach spornych w Wielkiej Brytanii sprawę rozstrzygają sądy. Biorąc one przy tym pod uwagę poziom kontroli nad zleceniobiorcą, wzajemne powiązania i zobowiązania, poziom autonomii. J. Kitching i D. Smallbone, na podstawie badań literaturowych, poszukiwali jednak możliwości zdefiniowania freelancingu bez uciekania się do rozstrzygnięć sądowych. Wyodrębnili następujące cechy freelancingu, które wyróżniają go od pracy zależnej:

- praca dla więcej niż jednego klienta;
- praca dla klientów organizacyjnych (firm i formalnych organizacji) i indywidualnych (osób fizycznych i gospodarstw domowych);
- praca na umowy krótkookresowe (im dłuższy czas trwania kontraktu, tym bardziej prawdopodobne, że relacja ma charakter pracy najemnej, a nie freelancingu).

Ci sami autorzy [Kitching, Smallbone, 2007] przedstawili także swoją propozycję, odnoszącą się do możliwości wyodrębnienia freelancerów z grupy innych pracujących na własny rachunek. Podstawowym kryterium była tu wiedza i umiejętności. Freelancing według tej koncepcji jest pracą wysoko wykwalifikowanych specjalistów. Freelancerów można wyodrębnić na podstawie grup zawodów/specjalizacji, obejmujących sektory: kreatywne, kierownicze, profesjonalne, naukowe i techniczne. Grupy te często są określane wspólnie jako „grupy pracowników wiedzy” z powodu przetwarzania informacji, rozwiązywania problemów i działania związanego z generowaniem wiedzy.

W rezultacie – po analizie licznych publikacji i różnych czynników – J. Kitching i D. Smallbone przedstawili definicję statusu freelancera, składającą się z sześciu elementów (tabela 4.1).

Autorzy publikacji [Kazi i inni, 2014] dokonali przeglądu koncepcji związanej z freelancingiem i już we wstępie podzielili samozatrudnionych na freelancerów i przedsiębiorców. Stwierdzili oni, że freelancerzy sprzedają jedynie swoją wiedzę i umiejętności – i nic więcej. Tymczasem przedsiębiorcy sprzedają namacalne towary lub usługi, których część może być wykonywana przez innych. Zdaniem

wspomnianych autorów przedsiębiorcy wymagają innego zestawu umiejętności niż niezależni profesjonalści. Ci pierwsi muszą posiadać umiejętności związane z zarządzaniem i administrowaniem, które w większości są niepotrzebne freelancerom. Dodatkowo freelancerzy są związani przeważnie tylko z niektórymi branżami, szczególnie tymi odnoszącymi się do sektorów kreatywnych, np.: dziennikarstwo, media, branża filmowa i inne branże artystyczne, wszelkiego rodzaju publikacje, branża reklamowa i public relations. Freelancerzy to także niezależni konsultanci, np. menedżerowie czy prawnicy. Wolni strzelcy z branż technicznych czy branży B+R, mimo że tradycyjnie nie stosuje się do nich określenia „freelancer”, też przynależą do tej grupy.

Tabela 4.1. Elementy statusu freelancera według J. Kitchinga i D. Smallbone'a

Lp.	Kryteria wyodrębnienia	Charakterystyka
1.	Status pracy	Samozatrudnieni właściciele firm, partnerzy w spółkach nieposiadających osobowości prawnej, zarządzający w spółkach kapitałowych, niezatrudniający pracowników
2.	Umiejętności/zawód	Wyłącznie zawody kreatywne, techniczne lub związane z zarządzaniem, nauką lub działalnością profesjonalną
3.	Rodzaj klientów	Klienci instytucjonalni i indywidualni (osoby fizyczne)
4.	Liczba klientów	Bez względu na liczbę klientów (oznacza to, że pracujący jedynie dla jednego klienta są także włączeni do tej definicji)
5.	Czas trwania umowy	Obejmuje wszelkie umowy, bez względu na czas ich trwania
6.	Główne/dodatkowe miejsce pracy	Definicja obejmuje wszystkich bez względu na to, czy freelancing jest głównym, czy dodatkowym zajęciem zawodowym, i bez względu na wymiar pracy (pełny czy niepełny wymiar godzin)

Źródło: Opracowanie własne.

Według [Kazi i inni, 2014] freelancerzy charakteryzują się:

- posiadaniem specjalistycznej wiedzy i umiejętności, na które istnieje duży popyt;
- odniesionym sukcesem, wieloma latami doświadczenia zawodowego;
- chęcią pracy niezależnej, samodzielnej;
- samodzielnym marketingiem (freelancer umie oraz lubi promować siebie jako markę i sprzedawać efekty swojej pracy, ma wizję i dobrą strategię takiej sprzedaży);
- wielozadaniowością, umiejętnością pracy na różnych stanowiskach, w tym także technicznych, np. obsługi biurowej, fakturowania czy księgowości;
- umiejętnością ponoszenia ryzyka, w tym braku prawnej ochrony socjalnej, nieregularnych dochodów i braku świadczeń socjalnych;
- silną siecią kontaktów personalnych i profesjonalnych;
- doskonałymi umiejętnościami komunikacyjnymi;
- umiejętnością rozwiązywania problemów, kreatywnością, innowacyjnością.

Tymczasem głównym działaniem przedsiębiorców jest sprzedaż produktów lub usług na rynku z zyskiem. Oznacza to, że muszą oni mieć dobrą znajomość rynku, konkurencji oraz potrzeb klientów. Muszą znać się na finansach przedsiębiorstw, umieć szybko obliczyć rentowność jakiegoś przedsięwzięcia czy przewidzieć płynność finansową. Mają cechy osobowościowe wspierające przedsiębiorczość, takie jak: pewność siebie, wewnętrzna kontrola i motywacja, umiejętność wyznaczania celów i wytrwałość w ich realizacji. Mimo tych charakterystyk konkluzją z badań jest stwierdzenie, że powyższe rozgraniczenia nie są precyzyjne i wymagają dalszych badań, bo choć przedsiębiorcy i freelancerzy mają wiele cech wspólnych, nie ulega wątpliwości, że są to różne grupy, które powinny być analizowane oddzielnie.

Podsumowując dotychczasowe badania, można podkreślić, iż w literaturze przedmiotu są wskazywane kryteria, które mogą stanowić podstawę wyodrębnienia statusu freelancera z grupy pracujących na własny rachunek (samozatrudnionych), grupy przedsiębiorców i grupy pracowników najemnych. Są jednak one niejednoznaczne i także trudne do praktycznego wykorzystania. Jak ocenić bowiem poziom wiedzy i profesjonalizmu? Czy wystarczy, że pracujący na własny rachunek pracuje w branży uznanej za generującą wiedzę, by był uznany za freelancera? Jak ocenić niezbędny do uzyskania tego statusu poziom autonomii? Pytań jest dużo więcej, a problemy nie są wystarczająco zbadane przez środowisko naukowe, stąd wyłania się potrzeba realizacji dalszych badań w tym zakresie.

W związku z tym, że większość opracowań o samozatrudnieniu dotyczy głównie właścicieli tradycyjnych przedsiębiorstw [PARP, 2017; PARP, 2016; PARP, 2004; Puzio-Wańclawik, 2013], przedmiotem dalszych rozważań Auterek monografii są freelancerzy.

4.2. Freelancer w literaturze przedmiotu – próba ujęcia definicyjnego

Po raz pierwszy określenia freelancer użył W. Scott w 1819 r.². Przywołał tym określeniem średniowiecznych, najemnych wojowników z lancami. Do niedawna wolnymi strzelcami nazywano głównie przedstawicieli tzw. wolnych zawodów, np. dziennikarzy, aktorów, wykonujących pracę twórczą; nie odnosiło go do

² Po raz pierwszy słowo „wolny strzelec” zostało użyte w książce pt. *Ivanhoe* przez W. Scotta w 1819 r. Pisał on: *I offered Richard the service of my Free Lances, and he refused them – I will lead them to Hull, seize on shipping, and embark for Flanders; thanks to the bustling times, a man of action will always find employment* [Scott, 1840, s. 165].

pracowników fizycznych. Obecnie anglojęzyczny termin *freelancer* oznacza wolnego strzelca, czyli osobę, która pracuje na własną rękę, nie ma stałego etatu i nie jest związana z jednym pracodawcą, lecz realizuje projekty na zlecenie wielu firm. Jest to ktoś, kto sprzedaje usługi różnym zleceniodawcom bez długoterminowej umowy z żadnym z nich; sam określa sobie czas i rytm pracy oraz sposób jej wykonania. To specjalista, dla którego ważne jest wykonanie zadania, a nie świadczenie stosunku pracy [Cewińska, 2012].

Freelancing to jedna z nowych form zatrudnienia, oparta na alternatywie, dowolności oraz wolnym wyborze. Termin ten jest zbliżony do innego pojęcia, które pojawiło się w ramach rynku zatrudnienia, tzw. wolnej agencji pracy. Sporadycznie freelancing definiuje się także jako samozatrudnienie, zaś innym określeniem używanym dla tej formy jest także „praca tymczasowa” [Osnowitz, 2010]. Z kolei w pracy [Benjamin, 2007] podkreślono, iż termin „freelancing” jest używany w dość szerokim znaczeniu, m.in. w odniesieniu do: rynku, sztuki, marketingu, reklamy. Jest także macierzystym wyrażeniem, stosowanym w odniesieniu do pracy wykonywanej w sposób okazjonalny, tzw. „tu i tam”.

Analizowana forma aktywności zawodowej jest przeznaczona tylko dla doświadczonych profesjonalistów [*Successful Freelancing for Web Designers*, 2010]. Najważniejszymi cechami i umiejętnościami, jakie powinien posiadać freelancer, są m.in.: właściwa organizacja pracy, dyscyplina, wielozadaniowość, prawidłowa komunikacja, łatwość i elastyczność przystosowania do różnych zadań, zdolność do kompromisów, zdolność i umiejętność przyjęcia odmowy. Jak zauważono w pracy [Anthony, Blau, 2002], freelancerzy to niezależni, wolni i suwerenni samozatrudnieni. Najczęściej są zadowoleni z warunków swojej pracy, mają dobre samopoczucie psychiczne. Zwraca jednak uwagę fakt, iż w wielu badaniach wykazano tendencję freelancerów do nadmiernego angażowania się w pracę [Syrett, 2016; Ertel i inni, 2005; Böheim, Mühlberger, 2006].

Pojęcie „freelancer” („wolny strzelec”) nie jest jasno zdefiniowane w Polsce ani z prawnego, ani z ekonomicznego, w tym biznesowego, punktu widzenia. Z tego też powodu nie można wykluczyć, że jego stosowanie w praktyce korporacyjnej pokrywa się z innymi formami nietypowego zatrudnienia. W praktyce korporacyjnej freelancerzy są postrzegani jako ludzie, którzy wykonują pracę dla swojego zleceniodawcy w sposób osobisty, autonomiczny i – niezależnie od zawodu – twórczy i nowatorski. Zleceniodawcami mogą być zarówno firma, jak i inne osoby fizyczne. Z reguły freelancerzy posiadają specjalistyczne kwalifikacje – potwierdzone nie tylko edukacją akademicką, ale także wieloma certyfikacjami zawodowymi o zasięgu światowym (np. jako freelancer IT) – i są elastycznie zatrudniani pod względem czasu i/lub lokalizacji [Kunda i inni, 2002]. W Polsce wysoko wykwalifikowani

freelancerzy są np. szczególnie reprezentowani w mediach (dziennikarze w prasie, radiu lub telewizji), firmach konsultingowych oraz branży IT.

Autorzy publikacji [Du Gay i inni, 1996] argumentują, że cechą charakterystyczną pracy niezależnej jest to, że jest to krótkoterminowa umowa transakcyjna, w której zleceniodawca nie bierze odpowiedzialności za rozwój osobisty i karierę zawodową pracownika. Freelancerzy są zazwyczaj opłacani ze względu na swoją wydajność (wyniki pracy), a nie z uwagi na gotowość do pracy czy czas pracy (np. tygodniowe wynagrodzenie lub miesięczna pensja) – podstawę typową w stosunkach pracy najemnej, potocznie zwaną stałym czy etatowym zatrudnieniem.

4.3. Klasyfikacje i typologie freelancerów

Freelancerzy realizują swoje obowiązki zawodowe i podejmują pracę w różny sposób. Biorąc to kryterium pod uwagę, w książce [Drake, 2011] wyróżnia się trzy sposoby pracy freelancera, co przedstawiono w tabeli 4.2.

Tabela 4.2. Charakterystyka sposobu pracy freelancera według S.M. Drake'a

Lp.	Sposób pracy freelancera	Charakterystyka
1.	Wolni agenci (<i>free agents</i>) i samozatrudnieni (<i>self-employed people</i>)	Mogą pracować nad projektami bądź ich określonymi fragmentami dla wielu pracodawców jednocześnie w ramach pracy „na godziny” lub realizując określone dzieło. Czas realizacji projektu waha się z reguły od kilkunastu godzin do kilku miesięcy, zaś wynagrodzenie z tytułu jego wykonania może być ustalone albo od liczby godzin pracy nad projektem, albo od całości wykonanego zadania
2.	Pracownicy kontraktowi (<i>contract employees</i>)	Przyjmują i akceptują prace projektowe w ramach umowy, pracując na miejscu (w biurze firmy), wyjeżdżając poza miasto raz w tygodniu lub miesiącu. Przykładem tego typu rozwiązania może być praca programisty komputerowego, który może przyjąć pracę nad projektem w pełnym wymiarze czasu pracy w korporacji przez trzy miesiące dopóty, dopóki prace projektowe nie zostaną zakończone. Wynagrodzenie może mieć postać stawki godzinowej bądź za wykonawstwo całego projektu
3.	Konsultanci (<i>consultants</i>)	Pracują dla różnych organizacji, spędzają czas na świadczeniu pomocy w konkretnym obszarze działalności jednostki: zasobach ludzkich czy operacjach. Mogą być specjalistami w danej dziedzinie bądź zarządzającymi. W wielu przypadkach mają zagwarantowane minimum płatności każdego miesiąca przez pewien okres oraz opłatę dodatkową, kiedy wypracują minimum

Źródło: Opracowanie własne na podstawie [Drake, 2011, s. 7–8].

Freelancer zatem to typ działalności, który nie jest sformalizowany. Nie posiada własnych praw i obowiązków, a w świetle prawno-ekonomicznym jest to stan pomiędzy etatem a posiadaniem własnej firmy. Na uwagę zasługuje przegląd typologii freelancerów, zaprezentowany w pracy [Brzozowska, 2017] oraz na portalu tematycznym freelancersunion.org (tabela 4.3).

Tabela 4.3. Typologia freelancerów

Lp.	Typ	Charakterystyka
1.	Niezależny wykonawca	Pełnowymiarowy freelancer, pracownik tymczasowy, dorabiający. Nie ma stałego pracodawcy, pracuje od zlecenia do zlecenia
2.	Pracownik mieszany	Posiada kilka źródeł przychodu. Część z nich pochodzi z tradycyjnej pracy, część z wykonywania zleceń
3.	<i>Moonlighter</i>	W dzień wykonuje tradycyjną pracę główną, po godzinach realizuje dodatkowe zlecenia, które traktuje jako dodatkowe źródło zarobku
4.	Freelancer we własnym biznesie (<i>solopreneur</i>)	Zatrudnia pracowników, będąc jednocześnie freelancerem i właścicielem biznesu. <i>Solopreneur</i> sam musi wykonywać kluczowe elementy swojej specjalności. Pracownicy albo go odciążają, albo dopełniają
5.	Pracownik tymczasowy	Osoba z jednym: pracodawcą, klientem, kontraktem. Zatrudniona na krótkoterminowy, zazwyczaj wcześniej określony czas. Przeważnie podejmuje taką działalność z uwagi na potrzebę stworzenia stanowiska w firmie, w związku z realizacją danego projektu lub na czas trwania sezonu

Źródło: Opracowanie własne na podstawie [www.freelancersunion.org, dostęp 23.06.2018; Brzozowska, 2017].

W literaturze naukowej stosunkowo rzadko są podejmowane badania dotyczące problemu rozróżnienia właścicieli małych firm (*small business owners*) i freelancerów. Nie znaczy to jednak, że problem ten nie istnieje. Badacze dużo miejsca poświęcili oddzielnym badaniom właścicieli małych firm [np. Gorgievski i inni, 2011; Farrington, 2012] i freelancerów [Leighton, Brown, 2013, Kozica i inni, 2014].

Jeśli chodzi o czynniki wyróżniające, to debata dotyczy bardziej rozróżnienia przedsiębiorców od właścicieli małych firm. Dla niektórych bowiem te określenia nie są synonimami i nie każda osoba prowadząca mały biznes, w tym rozumieniu, jest przedsiębiorcą [np. Carland i inni, 1984; Herenkson, Sanandaji, 2014].

Tak jak trudno znaleźć głosy w debacie naukowej, tak wśród praktyków życia gospodarczego problem rozróżnienia freelancerów od właścicieli małych firm jest znaczący. Wydaje się, że przynależność do którejś z tych dwóch grup daje inne możliwości i przywileje.

W pracy [DiPiazza, 2016] wyróżnia się freelancerów i przedsiębiorców. Jej autor stwierdza, że freelancerzy przyjmują i realizują zlecenia, są więc opłacani za swoją pracę. Natomiast przedsiębiorcy nie są osobami, które przyjmują istniejącą

ofercję, ale aktywnie kreują otoczenie. Budują biznes większy niż tylko własna praca. Innym typem freelancingu jest zrzeczenie (nieformalna współpraca) freelancerów [Stepnicka, 2014]. Jest to grupa młodych ludzi pracujących jako wolni strzelcy, którzy decydują się stworzyć wspólne, mobilizujące do pracy miejsce poza domem. Zwykle grupa ta nie jest zbyt liczna i z reguły w początkowym okresie funkcjonowania stanowi grono znajomych osób. Oprócz fizycznego miejsca zrzeczenie daje możliwość konfrontacji pomysłów i uzyskiwania wzajemnej pomocy, choć – niestety – w dość zamkniętym gronie. Ponadto pozwala tworzyć wspólne zespoły i projekty. Organizowana, finansowana i prowadzona jest przez samych użytkowników. Odbywa się to na takim poziomie, na jaki pozwalają czas i zaangażowany kapitał [Modele, 2012].

4.4. Kariera freelancera

Kariera wolnego strzelca – na płaszczyźnie zarówno sposobu zorganizowania, kształtu, jak i znaczeń przypisywanych jej przez aktorów społecznych zaangażowanych w realizację – bywa postrzegana jako antyteza stereotypowo pojmowanej „kariery w korporacji”, utożsamianej najczęściej z mozolną wspinaczką po drabinie coraz wyższych i bardziej odpowiedzialnych stanowisk. Dla wolnego strzelca organizacja jest z reguły nie tyle pracodawcą, ile raczej klientem, zleceniodawcą bądź też partnerem w realizowanym w danym momencie projekcie biznesowym. Kierownicy organizacji nie są jego formalnymi przełożonymi, a pracownicy organizacji – kolegami z pracy. Co więcej, również fizyczną przestrzenią codziennej pracy wolnego strzelca bardzo często nie jest siedziba firmy, a np. prywatna przestrzeń własnego mieszkania. Tym samym wiele spośród najbardziej „typowych” zewnętrznych granic, w obrębie których zazwyczaj toczy się kariera zawodowa, w przypadku wolnych strzelców w ogóle nie występuje [Miller, 2016]. Nawet jeśli jest prowadzona jednoosobowa działalność gospodarcza, to mało kto się z taką firmą liczy.

Można wskazać za [Miller, 2016] kompleksową typologię wzorców kariery freelancerów (tabela 4.4).

Działanie w charakterze freelancera ma kilka zalet, a najważniejsze z nich przedstawiono poniżej.

1. Freelancing może być szybkim i niedrogim sposobem na rozpoczęcie pracy, często w zaciszu domowym.
2. Pozwala ustalić własne godziny pracy, jest elastyczną formą zatrudnienia, można pracować w pełnym lub niepełnym wymiarze godzin nad wybranymi projektami.

3. Freelancer to niezależny wykonawca, a nie pracownik, może kontrolować przebieg pracy, ustalać jej specyfikację, może kontrolować, w jaki sposób będzie zakończona.
4. Freelancer zarabia tyle, ile „jest wart”. Ustawia cenę za swoje usługi, negocjując z potencjalnym zleceniodawcą warunki organizacyjne i finansowe realizacji swych usług.
5. Mimo że rynek usług niezależnych jest konkurencyjny, rośnie zapotrzebowanie na wysokiej jakości, niezawodnych freelancerów.
6. Niektóre kraje oferują preferencyjne warunki rozliczeń podatkowych dla freelancerów, np. *Schedule C (Form 1040)* czy *Profit or Loss from Business (Sole Proprietorship)* w USA.

Tabela 4.4. Typologia wzorców kariery freelancerów według P. Millera

Lp.	Nazwa typu wzorca	Charakterystyka
1.	Urodzeni freelancerzy (<i>born freelancers</i>)	Od początku swojej kariery zawodowej nie potrafili sobie wyobrazić innego modelu zatrudnienia i odnoszą się do freelancingu z własnymi cechami charakteru i wartościami, które pożądamy (np. przeciwstawianie się nieelastycznym warunkom pracy w korporacyjnych organizacjach)
2.	Uciekający freelancerzy (<i>escaping freelancers</i>)	Porzucają stabilną pracę, a dzięki uznanym kwalifikacjom, doświadczeniu i kontaktom zebranym w poprzednich miejscach pracy są w stanie odnieść sukces na rynku pracy; powody, dla których zostaje się wolnym strzelcem, wynikają z innych niekorzystnych doświadczeń zawodowych, tj. potrzeby większej niezależności/autonomii i/lub niezadowolających warunków w poprzedniej pracy (konflikty interpersonalne, zbyt wiele obowiązków, problemy z osiągnięciem równowagi między pracą a życiem prywatnym, zbyt niskie zarobki, ucieczka od rutyny i stresu, ograniczenia co do dalszego rozwoju zawodowego w nieelastycznej organizacji)
3.	Nieideologiczni freelancerzy (<i>non-ideological freelancers</i>)	Kierują się raczej pragmatycznymi powodami niż własnymi cechami (w przeciwieństwie do urodzonych freelancerów) lub wcześniejszym doświadczeniem zawodowym (w przeciwieństwie do uciekających freelancerów); uważają, że wolny zawód jest jakoś opłacalny (głównie w kategoriach finansowych) lub typowy dla określonych zawodów (np. specjalistów IT)
4.	Zmuszeni freelancerzy (<i>forced freelancers</i>)	Pracują na własny rachunek z przyczyn ekonomicznych lub niekorzystnej sytuacji na rynku pracy (albo stracili stabilną pracę, albo nie mogli jej znaleźć); postrzegają freelancing jako tymczasowy i przejściowy etap kariery dopóty, dopóki nie znajdą „normalnej” pracy; ten rodzaj jest w pewnym sensie zaprzeczeniem idei freelancingu, ponieważ autonomia nie jest wartością dla takich osób

Źródło: Opracowanie własne na podstawie [Miller, 2016].

Prowadzenie działalności w charakterze freelancera ma też kilka istotnych wad, które należy rozważyć przed podjęciem takiej aktywności zawodowej.

1. Konieczność uzgadniania własnego harmonogramu i grafików pracy z harmonogramami zleceniodawców i innych partnerów biznesowych.
2. Pozyskanie klientów wymaga: wysiłku i zaangażowania, przygotowania materiałów informacyjnych, kontaktowania się z potencjalnymi klientami, uzgadniania warunków merytorycznych i formalnych wykonania usług; rozwiązaniem może być wejście w stałe relacje, które generują systematyczne zapotrzebowanie na określoną usługę.
3. Praca nie kończy się zgodą na stawkę i sporządzeniem umowy, po wykonaniu pracy (lub jej części) trzeba sporządzać i wysłać do zleceniodawcy fakturę wystawioną zgodnie z przepisami fiskalnymi i treścią podpisanej umowy.
4. Przychody w działalności nie są regularne i systematyczne. Wynika to zarówno z cyklu pozyskiwania klientów, realizowania dla nich usług, jak i z warunków podpisanej umowy (np. możliwość lub brak możliwości częściowego rozliczenia na koniec miesiąca w przypadku prac trwających dłużej niż miesiąc)³.
5. Stojąc w obliczu nieustannego wyzwania, jakim jest utrzymanie pozycji zawodowej poprzez systematyczny rozwój, freelancer musi: zapewnić sobie środki na utrzymanie, wymagane ubezpieczenia, zarządzać umowami, radzić sobie z płynnością finansową, wynikającą z nieregularności płatności, a także z długimi godzinami pracy i bardzo płynnymi granicami między domem a pracą.
6. „Przenikalność” granic między pracą a domem jest szczególnie widoczna wśród wolnych zawodów w sektorze kreatywnym [Bound i inni, 2013].
7. Wymagane jest posiadanie kompetencji pozwalających zarządzać wieloma klientami i ich projektami, dotrzymując terminów oraz wysokiej jakości pracy na czas.
8. Freelancing nie zapewnia profitów często spotykanych w pracy na etacie, takich jak płatny urlop, sponsorowana przez pracodawcę opieka zdrowotna czy plany emerytalne.
9. Osoba świadcząca usługi w ten sposób jest zobowiązana do prowadzenia wymaganej przepisami ewidencji księgowej i dokonywania stosownych rozliczeń fiskalnych.

Osoby wolne zawodowo są zmuszane do kompromisów. Szczególnie w Polsce jest widoczny problem ze zdefiniowaniem pojęcia freelancingu w ujęciu prawnym. Pracownicy często są zatrudniani na tzw. „umowy śmieciowe” (umowa o dzieło, umowa-zlecenie), które są charakterystyczne dla freelancerów.

³ Brak regulacji oraz związków zawodowych powoduje, że niekiedy największym wyzwaniem jest utrzymanie terminowych płatności [za: Bound i inni, 2013].

Niezależnie od typu i modelu freelancera internacjonalizacja pracy jest silnie obecna. Jak wskazują badania, neoliberalizm to właśnie technologia rządu „wolnymi podmiotami”. Problem neoliberalizmu sprowadza się m.in. do kwestii tego, jak zarządzać ludźmi, by ci panowali nad sobą – polega na strategicznej odpowiedzi na problemy ludności i przestrzeni w celu uzyskania optymalnych korzyści [Ong, 2007]. Neoliberalizm został zdefiniowany jako sposób „zarządzania poprzez wolność”. Wymaga się od ludzi tego, aby byli wolni i samorządni w różnych dziedzinach codziennego życia, a więc by samodzielnie, bez wsparcia instytucji, brali odpowiedzialność za każdy aspekt swojego życia – zdrowie, edukację, biurokrację. Trzeba przyznać, że ta strategia samorządności nie jest jednorodnie stosowana do wszystkich grup społecznych i sfer życia społecznego [Ong, 2007]. Jednak ten wymóg samodzielności jest rozszerzany na coraz to nowe grupy.

Z badania opublikowanego w 2013 r. przez naukowców z Oksfordu [*The Future of Employment*, 2013] wynika, że ponad połowa istniejących zawodów w świecie – w ciągu najbliższych 20 lat – prawdopodobnie zniknie na skutek zmian technologicznych, w tym zwłaszcza postępującej automatyzacji. Według raportu Intuit do 2030 r. około 40% wszystkich amerykańskich pracowników będzie pracowało zdalnie, a do 2035 r. ma być ich już 50% [EFIP, 2015]. Wielu z nich będzie działało w ramach rozwijającej się gospodarki na żądanie (*gig economy, on-demand economy, sharing economy*). Koncepcja rynku *gig economy* opiera się na rynku globalnym i ludziach, którzy chcą i/lub muszą pracować na zlecenie. Jest to diametralna zmiana sposobu myślenia o pracy. Kluczową rolę odgrywają tu zarówno specjalizacja [EY Global Contingent Workforce Study, 2016], jak i nowe technologie ułatwiające kontaktowanie zleceniodawców z wykonawcami.

Obecnie rośnie popularność platform ułatwiających pracodawcom dostęp do freelancerów z całego świata. Serwis Freelancer.com ma już 19 mln zarejestrowanych użytkowników, Upwork – ponad 1,5 mln użytkowników [Klimaszewska, Brzozowski, 2017], a serwisów tego typu powstaje coraz więcej, wśród nich wystarczy wymienić chociażby Elance, People Per Hour czy polskie strony: Freelanceria.pl i WPZlecenia.pl. Według szacunków firmy McKinsey [2016] do 2025 r. z platform tego typu może korzystać nawet około 540 mln osób na świecie. Wzrost popytu na pracę specjalistów pociąga za sobą wzrost podaży. W Unii Europejskiej liczba niezależnych specjalistów w latach 2008–2015 wzrosła o blisko jedną czwartą, z 7,7 mln do 9,6 mln [*Praca: Scenariusze przyszłości*, 2016].

Według danych z raportu *Workforce 2020...* [2014] aż 83% menedżerów (2700 z 27 krajów) twierdzi, że ich firmy są gotowe, by w najbliższym czasie zwiększać współpracę z freelancerami. Wśród korzyści, wynikających z zatrudniania takich

pracowników, najczęściej wymienia się m.in. możliwość współpracy ze specjalistami z całego świata przy konkretnych projektach. Na świecie rośnie zatem popularność aplikacji i platform (m.in. Shyp, Uber, TaskRabbit, Washio, w Polsce Hojoclean.pl), które pozwalają na szybki i łatwy dostęp do usług świadczonych przez wolnych strzelców.

Jak wynika z raportu Ernst & Young [2018], jeden na dwóch pracodawców zwiększył skalę wykorzystania zewnętrznych profesjonalistów (freelancerów) w ciągu ostatnich pięciu lat. Z kolei w okresie ostatnich dziesięciu lat w USA wzrosło aż o 66% zastosowanie alternatywnych dla etatowych form zatrudnienia (*contingent workforce*), a 40% firm oczekuje dalszego wzrostu takiej formy zatrudniania personelu w najbliższych pięciu latach. Trend ten jest także widoczny w Unii Europejskiej, w tym w Polsce. Wiedza, niższe koszty i zmiana kulturowa to główne korzyści, jakie we freelancerach widzą pracodawcy. Z kolei ponad połowa pracowników tymczasowych upatruje w takiej formie zatrudnienia szans na własny rozwój zawodowy i budowanie ścieżki kariery oraz wykazuje wolę pracy od zlecenia do zlecenia zamiast na pełny etat. Trendy związane z uelastycznianiem się rynku pracy i alternatywnymi formami zatrudniania, wpisujące się w szersze zjawisko „uberyzacji” rynku pracy i ekonomii współdzielenia (*gig economy*), zaczynają być coraz powszechniej zauważalne na całym świecie.

Jak wskazują statystyki Eurostatu, w 2016 r. w Unii Europejskiej aż 30,6 mln ludzi w wieku 15–64 lata prowadziło indywidualną działalność gospodarczą. Populacja ta stanowiła 14% zatrudnionych ogółem. Z kolei wśród państw członkowskich Polska plasowała się na trzecim miejscu pod względem samozatrudnienia, z 18-procentowym wskaźnikiem samozatrudnionych wśród osób pracujących zarobkowo. Co ciekawe, z badań dotyczących freelancerów w naszym kraju wynika, że prawie 34% ankietowanych świadczy usługi zewnętrznego konsultingu dopiero od roku, co wskazuje na wzrost popularności tej formy kooperacji w ostatnich miesiącach.

Z badania Ernest & Young [EY, 2018] wynika, że pracownicy kontraktowi jako główne zalety swojej pracy postrzegają elastyczność (80% wskazań), możliwość decydowania o swoim czasie i zleceniach (49%), możliwość pracy w domu (33%). Dla większości spośród nich ten rodzaj pracy jest wynikiem podjęcia świadomej decyzji. Jedynie jeden na pięciu ankietowanych (20%) przyznaje, że został zmuszony do podjęcia pracy tymczasowej z uwagi na brak adekwatnych ofert pracy na etat.

4.5. Freelancer w badaniach europejskich

O ważności pojęcia i potrzebie prowadzenia badań z zakresu istoty freelancingu świadczą choćby statystyki w przekroju międzynarodowym, wskazujące na potencjał kadry wykonującej współcześnie pracę w ten sposób. Z badań przeprowadzonych przez autorów pracy [Horowitz, Rosati, 2014] wynika, że w samych Stanach Zjednoczonych Ameryki Północnej:

- 53 mln Amerykanów wykonuje pracę w charakterze freelancera, co stanowi 34% ich krajowej siły roboczej;
- praca freelancerów dostarcza gospodarce około 715 USD rocznie,
- 80% badanych twierdzi, że byłoby gotowe wykonywać pracę poza tą podstawową, aby móc zarobić więcej pieniędzy.

Zarabkowanie dodatkowe (ale nie konieczność finansowa) i elastyczność w planowaniu są najważniejszymi czynnikami freelancingu. Z kolei znalezienie pracy i uzyskanie stabilności dochodów to najważniejsze przeszkody w wykonywaniu bardziej niezależnych prac. Aż 69% badanych freelancerów stwierdziło, że technologia ułatwia znalezienie dodatkowej pracy. Dla 65% badanych freelancing jako ścieżka kariery jest bardziej atrakcyjny dzisiaj niż trzy lata temu [Horowitz, Rosati, 2014].

Badania przeprowadzone w Wielkiej Brytanii [Gandini, 2016] wskazały, że we wszystkich sektorach gospodarki brytyjskiej pracuje około 1,4 mln osób w charakterze freelancerów, a w ciągu ostatniej dekady odnotowano ich wzrost o 14%. Praca generowana przez brytyjskich freelancerów jest warta 21 mld GBP. Aż 78% społeczeństwa brytyjskiego uważało, że niezależna i elastyczna praca pomaga w promowaniu dobrej równowagi między życiem zawodowym a prywatnym, a 72% wskazało, że freelancing ma pozytywny wpływ na życie rodzinne. Badania te zostały przeprowadzone przez The Professional Contractors Group, organizację, która skupia 14 000 niezależnych konsultantów, głównie działających jako pracownicy wiedzy z wielu sektorów, w tym z branży naftowej i gazowej, inżynierii, IT i telekomunikacji, a także tymczasowych menedżerów. Jest to najszybciej rozwijająca się organizacja zawodowa w Wielkiej Brytanii.

Freelancerzy stanowią w tym kraju znaczną część działalności gospodarczej. W celu oszacowania wielkości gospodarki niezależnej J. Kitching i D. Smallbone [2008] zaproponowali szeroką definicję freelancerów – są to „wszyscy samozatrudnieni i dyrektorzy spółek z ograniczoną odpowiedzialnością bez pracowników”. Według szacunków Departamentu Innowacji i Umiejętności Biznesowych [Department for Business Innovation and Skills, 2010] 74% wszystkich przedsiębiorstw,

8% obrotów i 17% całkowitego zatrudnienia w sektorze prywatnym w Wielkiej Brytanii w 2008 r. były rozliczane przez freelancerów. W branży budowlanej w 2008 r. wartości te wynosiły odpowiednio: 85%, 21% i 40%. Wyniki tych badań różnią się od innych dotychczasowych, w których skupiano się wyłącznie na atrybutach istotnych dla właścicieli przedsiębiorstw lub zatrudniających pracowników, a nie na freelancerach [Burke, 2011].

Badania wskazały, że liczba osób pracujących w charakterze freelancerów w UE wzrosła o 44%, z 6,2 mln w 2012 r. do 8,9 mln w 2013 r., co czyni tę grupę najszybciej rozwijającą się na rynku pracy w UE [Leighton, Brown, 2013].

W [Gallo, 2016] wskazano kluczowe aspekty funkcjonowania freelancerów, wynikające z doświadczeń osób udzielających wywiadów, a należą do nich:

- współpraca z istniejącymi sieciami społecznymi jako początek drogi kariery i źródło zleceń na świadczone usługi;
- zalecenie nawiązywania nowych kontaktów poprzez różne formy aktywności (konferencje, grupy dyskusyjne itp.);
- rynkowe określenie stawek za świadczone usługi;
- posiadanie zaufanego księgowego, który nie tylko dokona obowiązujących rozliczeń, ale także będzie potrafił doradzić w kwestiach podatkowych i analizować zmieniające się przepisy;
- pozyskanie elementarnej wiedzy z zakresu prawa gospodarczego;
- posiadanie identyfikatorów (logo, wizytówki itp.), odróżniających od konkurencji;
- aktywne działania marketingowe w adekwatnych kanałach dotarcia do klientów;
- przestrzeganie własnego harmonogramu pracy, uwzględniającego własne możliwości i ograniczenia;
- przygotowany plan działania na wypadek braku zleceń w dłuższym okresie.

Należy zwrócić uwagę i podkreślić różnorodność tych zadań i fakt, że każdy samozatrudniony musi posiadać takie kompetencje – oprócz tych właściwych, związanych z wykonywaną pracą.

Z badań przeprowadzonych przez A. Burke (w latach 2011–2012) wynika, że freelancerzy odgrywają ważną i kluczową rolę w gospodarce Wielkiej Brytanii XXI wieku, bowiem umożliwiają przedsiębiorstwom korzystanie z większej specjalizacji siły roboczej [Burke, 2012; *The Handbook...*, 2015], które unikają w ten sposób kosztownych przestojów, związanych z zatrudnianiem pracowników w takich okolicznościach. Są źródłami, często i kanałami innowacji oraz przedsiębiorczości zarówno w korporacjach, jak i mikro-, małych i średnich przedsiębiorstwach (MŚP), umożliwiają przedsiębiorstwom zarządzanie, nawet ograniczanie ryzyka związanego z przedsiębiorczością i przez to promowanie innowacji i przedsiębiorczości. Co więcej, uwalniają przedsiębiorstwa z ograniczeń ich wewnętrznej

bazy zasobów oraz ułatwiają wykorzystanie wyjątkowego talentu i różnorodnych umiejętności freelancerów, co nie byłoby ekonomicznie opłacalne w przypadku zatrudniania na podstawie umów pracowniczych. Freelancerzy umożliwiają również zmniejszenie nie tylko ryzyka niektórych niepewności rynkowych (np. pomagają ograniczyć ryzyko związane ze wzrostem działalności), lecz także ilości środków finansowych potrzebnych na innowacje i uruchamianie nowej działalności gospodarczej. Ponadto freelancerzy pomagają zmniejszyć bariery wejścia na rynek i podwyższyć minimalny poziom skuteczności, a także są promotorami wydajności ekonomicznej. Umożliwiają przedsiębiorstwom maksymalizację wydajności – zarówno w okresie wzrostów, jak i spadków popytu – oraz tworzą miejsca pracy, zwiększając poziom innowacyjności oraz wydajności w gospodarce czy pomagając nowo powstałym w osiągnięciu sukcesu nowych projektów.

4.6. Freelancerzy w Polsce

W Polskiej statystyce brakuje informacji i danych, pozwalających na prowadzenie kompleksowych analiz, które dotyczyłyby grupy freelancerów oraz właścicieli firm, i na wydzielenie tych grup z podmiotów wypracowujących PKB. W doniesieniach medialnych, ale także w wielu opracowaniach publicystycznych, wyrażenia te są traktowane jako synonimy; można spotkać się z informacją, że freelancer prowadzi własną firmę⁴. Jest to po części wynik obserwowanej specyfiki polskiego systemu prawnego, w którym większość aktywności wykonywanej w sposób inny niż praca najemna jest prowadzona w formie osoby fizycznej prowadzącej działalność gospodarczą.

W oficjalnych statystykach nie ma badań dotyczących trendów wśród osób pracujących jako freelancerzy. Można jednak przypuszczać, że podobnie jak w innych krajach UE liczba freelancerów znacząco rośnie. Co więcej, na podstawie badań sondażowych – prowadzonych w różnych krajach [Leighton, Brown, 2013] – podano, że w latach 2004–2013 liczba freelancerów (zwanym w publikacji wyżej wymienionych autorów *iprosami*) w Polsce wzrosła o 88% wobec 45% średniej unijnej, co stanowi jeden z największych wzrostów w Unii Europejskiej.

Postanowiono sprawdzić, czy rzeczywiście rynek freelancerów w Polsce rozwija się bardziej dynamicznie niż rynek pracowników najemnych i właścicieli małych przedsiębiorstw. Z braku oficjalnych danych statystycznych – wyróżniających rynek freelancerów i rynek właścicieli firm (w oficjalnych statystykach GUS-u wszyscy

⁴ Patrz np.: blog mamopracuj.pl (*Jak zostać freelancerem i skutecznie prowadzić biznes?*).

pracujący niezależnie są traktowani jako pracujący na własny rachunek) – przyjęto możliwość wskazania trendów na tych dwóch rynkach, poprzez porównanie liczby pracujących na własny rachunek w specyficznych branżach. Dlatego też wybrano branże, które z założenia są związane z drobną przedsiębiorczością, i takie, w których przewagę powinni mieć freelancerzy. Do rodzajów działalności według PKD 2007, które są związane z małym biznesem, zaliczono:

- PKD 47 – handel detaliczny, z wyłączeniem handlu detalicznego pojazdami samochodowymi;
- PKD 56 – działalność usługową związaną z żywnością;
- PKD 95 – naprawę i konserwację komputerów i artykułów użytku osobistego;
- PKD 96 – pozostała indywidualna działalność usługowa.

Natomiast do rodzajów działalności, które opierając się na statystykach międzynarodowych, są związane z freelancingiem, zaliczono:

- PKD 62 – działalność związaną z oprogramowaniem i doradztwem w zakresie informatyki;
- PKD 69 – działalność prawniczą, rachunkowo-księgową i doradztwo podatkowe;
- PKD 90 – działalność twórczą, związaną z kulturą i rozrywką.

W tych sekcjach sprawdzono liczbę osób fizycznych prowadzących działalność gospodarczą, będących aktywnymi płatnikami składek w ubezpieczeniu zdrowotnym, płacących te składki „jedynie same za siebie”. Pod uwagę wzięto IV kwartały w latach 2013–2017. Okres ten w Polsce jest okresem dobrej koniunktury i wzrostu PKB od 1,4% w 2013 r., przez ponad 3% w latach 2014–2016, do 4,6% w 2017 r. Lata 2013–2017 to także okres poprawy sytuacji na rynku pracy. Stopa bezrobocia rejestrowanego zmniejszyła się z 13,4% do 6,6%. Bezrobocie rzeczywiste spadło w 2017 r. poniżej 5% (poniżej stopy bezrobocia naturalnego). Liczba pracujących w gospodarce narodowej w tym okresie wzrosła z 15,7 mln do 16,4 mln osób, czyli o 4,4%.

W takich warunkach makroekonomicznych liczba pracujących na własny rachunek i niezatrudniający pracowników wzrosła o 12,7% – z 1,32 mln do 1,49 mln osób.

Wzrost liczby pracujących na własny rachunek i niezatrudniających pracowników w poszczególnych sekcjach przedstawiono w tabeli 4.5. Z tego zestawienia wynika, że w ostatnich latach rynek freelancerów rozwijał się w Polsce znacznie dynamiczniej niż rynek małego biznesu. W okresie dobrej koniunktury liczba małych sklepów zmniejszyła się o 4%, podobnie liczba samodzielnych restauratorów czy liczba firm zajmujących się naprawami sprzętu domowego, choć w tych ostatnich spadek był minimalny. Jedynie liczba indywidualnych usługodawców (prowadzących zakłady kosmetyczne, fryzjerskie, pogrzebowe itd.) wzrosła o ponad 8%, tj. w stopniu wyższym niż ogółem pracujący w gospodarce narodowej.

Tabela 4.5. Liczba osób pracujących na własny rachunek i niezatrudniających pracowników w Polsce w latach 2013 i 2017 według wybranych sekcji PKD

Nr PKD	Nazwa sekcji działalności	2013	2017	Przyrost/ /Spadek (%)
62	Działalność związana z oprogramowaniem i doradztwem w zakresie informatyki oraz działalność powiązana	29 403	55 702	89,44
69	Działalność prawnicza, rachunkowo-księgową i doradztwo podatkowe	37 607	54 266	44,3
90	Działalność twórcza związana z kulturą i rozrywką	6270	8336	32,95
Ogółem sekcje 62, 69 i 90		73 280	118 304	166,69
47	Handel detaliczny, z wyłączeniem handlu detalicznego pojazdami samochodowymi	158 723	152 372	-4,17
56	Działalność usługowa związana z żywnością	18 889	18 828	-0,32
95	Naprawa i konserwacja komputerów i artykułów użytku osobistego i domowego	15 063	15 061	-0,01
96	Pozostała indywidualna działalność usługowa	43 589	47 277	8,46
Ogółem sekcje 47, 56, 95 i 96		236 264	233 538	3,96
Razem (A + B)		472 528	351 842	170,65

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych ZUS-u.

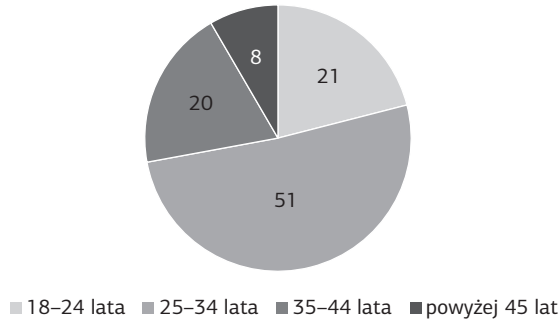
Wzrosty w zakresie działalności utożsamianej z pracą freelancerów są wręcz spektakularne. Wśród informatyków, w ciągu jedynie czterech lat, liczba osób pracujących na własny rachunek niemal się podwoiła. Powyższa analiza danych wskazuje, iż sposób zbierania informacji w Polsce nie pozwala na śledzenie trendów na rynku pracy i w gospodarce, które wskazywałyby na faktyczne zmiany: średni wzrost liczby samozatrudnionych na poziomie 12,7% w latach 2013–2017 nie odzwierciedla tego, iż rozkład ten jest nierównomierny. Dlatego zdaniem Autorki niniejszej publikacji należy podkreślić zarówno występującą lukę badawczą, w zakresie podstaw teoretycznych i samej konceptualizacji problemu, jak i lukę o charakterze metodycznym, co do sposobu zbierania i analizowania informacji w tym obszarze tematycznym.

Warto w tym miejscu wskazać na wyniki badań przeprowadzonych przez Useme.eu, największą w Polsce platformę pracy zdalnej (HRtech), oraz PayPal [2018]. Useme.eu zrealizowało badania metodą CAWI. Uzyskano wypowiedzi 1002 freelancerów (56,7% mężczyzn), wśród których najliczniejszą grupę respondentów stanowiły osoby między 25. a 34. rokiem życia, pochodzące z dużych miast (40,4%).

Jak wykazano w *Raporcie „Freelancerzy w Polsce 2018”* [2018], freelancing to wciąż względnie nowy, ale prężnie rozwijający się zakres aktywności zawodowej

w naszym kraju. Podejmują się jej osoby niezależnie od płci, wieku i miejsca zamieszkania, ponieważ te czynniki mają charakter drugorzędny w ramach pracy zdalnej.

Rysunek 4.1. Struktura wiekowa polskich freelancerów (dane w %)



Źródło: Opracowanie własne na podstawie [Raport..., 2018].

Freelancing jest zdecydowanie domeną młodych osób (w wieku do 34 lat), które stanowią niemal 75% wszystkich freelancerów, a osoby po 45. roku życia to zdecydowana mniejszość. Można przypuszczać, iż jest to zasługa otwartości młodych ludzi na wykorzystanie technologii informatycznych oraz łączenia studiów z byciem wolnym strzelcem.

Rysunek 4.2. Status zawodowy polskiego freelancera (dane w %)



Źródło: Opracowanie własne na podstawie [Raport..., 2018].

Zaledwie 10,3% respondentów wskazało na chęć rezygnacji z etatu, podczas gdy 42,6% deklarowało brak chęci rezygnacji z dotychczasowej pracy i traktowanie freelancingu jako pracy dodatkowej. W grupie 47,2% osób, które nie pracują na etat, znajdują się „pełnoetatowi” freelancerzy oraz studenci wciąż mający kilka lat studiów przed sobą i jeszcze niechcący szukać pracy na etat.

Z kolei, jak wskazują wyniki badań przeprowadzonych przez PayPal [2018] w Polsce, freelancerzy najczęściej zajmują się takimi zadaniami, jak: wprowadzanie

danych, projektowanie graficzne, doradztwo, marketing internetowy i sprzedaż, tłumaczenia czy copywriting. Praktycznie do każdego zadania można znaleźć chętnego pracownika. Polscy freelancerzy są bardzo zapracowani. Przeciętny freelancer obsługuje do 15 klientów rocznie. Czterech na pięciu realizuje swoje zadania dla klientów z zagranicy, głównie z Wielkiej Brytanii, Niemiec i USA, ale zdecydowana większość to osoby, których praca jest wykonywana dla polskich zleceniodawców. Średnio 68% dochodów pochodzi od lokalnych klientów, a jedynie 32% ze zleceń międzynarodowych. Zarówno na świecie (42%), jak i w Polsce (50%) nieregularne dochody są postrzegane jako jedno z największych wyzwań. Terminowe otrzymywanie wypłaty to bardzo istotna kwestia dla freelancerów – 59% respondentów miało problemy z uzyskaniem płatności za wykonaną pracę. Prawie połowa ankietowanych freelancerów uważa, że wiele z ich kłopotów finansowych ma swoje źródło w braku poważnego traktowania ich przez swoich zleceniodawców.

Na podstawie zaprezentowanych badań statystycznych i dociekań literaturowych, a także dokonanych na ich podstawie analiz, można wskazać syntetyczne wnioski, które przedstawiono poniżej.

1. Praktyka życia gospodarczego wyprzedziła badania naukowe. W praktyce gospodarczej widać wyraźny wzrost znaczenia pracujących na własny rachunek. Wśród nich można wyróżnić dwie grupy: freelancerów i właścicieli firm. Można wskazać praktyczne różnice między nimi. Brakuje jednak teoretycznych podstaw takiego podziału i precyzyjnych kryteriów, na podstawie których można by dokonywać takiego wyodrębnienia.
2. Istnieje pilna potrzeba jednoznacznego zdefiniowania w Polsce – zarówno z prawnego, jak i ekonomicznego, w tym biznesowego, punktu widzenia – poszczególnych grup samozatrudnionych.
3. W Polsce widać wyraźne zwiększenie liczby pracujących na własny rachunek, z tym że wzrost jest zdecydowanie większy wśród freelancerów niż wśród właścicieli małych firm. Freelancerzy już są, a w przyszłości (jak prognozuje się) wciąż będą jedną z dynamicznie rozwijających się grup na rynku pracy, kreującą również trendy rozwoju innowacyjnej gospodarki.
4. Freelancerzy, angażując się na wszystkich etapach rozwoju innowacji, dostarczają wartości dodanej poprzez: obniżenie kosztów i ryzyka innowacji, zwiększenie elastyczności przedsiębiorstw, dostarczanie wiedzy w zakresie zarządzania przedsiębiorczością niedostępnej w firmie i bez rozpraszania menedżerów w ich podstawowej działalności, uczynienie dużych organizacji bardziej zdolnymi do transformacji.
5. Freelancerzy świadczą usługi oparte na wiedzy i własnych umiejętnościach, które najczęściej nie wymagają znacznych inwestycji w infrastrukturę. Ta grupa

charakteryzuje się tak wysokim stopniem profesjonalizmu, że freelancer staje się własną marką zawodową. Cechą charakterystyczną tej grupy jest praca samodzielna, a nie budowanie większej struktury organizacyjnej.

6. Istotnym instrumentem systemowego wsparcia dla wykonujących wolne zawody jest kreowanie i zapewnienie przestrzeni wykonywania zawodu będącego zapleczem infrastrukturalnym, a jednocześnie formą dobrowolnego zrzeszenia freelancerów.
7. Wiedza, niższe koszty i zmiana kulturowa to główne korzyści, jakie ze współpracy z freelancerami postrzegają pracodawcy. Organizacjom rozważającym alternatywne formy angażowania personelu potrzebna jest refleksja nad zmianą procesów dotyczących rekrutacji, zarządzania, a także ryzyka. W tej refleksji trzeba wziąć pod uwagę zarówno aspekty społeczne, dotyczące równego traktowania personelu, jak i przede wszystkim ryzyko prawne i ryzyko podatkowe.
8. Istotnym problemem jest niewystarczające zabezpieczenie społeczne freelancerów.

START-UP JAKO FORMA SAMOZATRUDNIENIA OPARTA NA INNOWACJACH I TECHNOLOGIACH

Dynamiczny rozwój techniki doprowadził do zmian, które spowodowały wzrost znaczenia wiedzy w gospodarce [Probst i inni, 2002]. Rozwój gospodarki opartej na wiedzy i innowacjach przyczynił się do rozwoju nowych form przedsiębiorstw, określanych mianem innowacyjnych. Przykładem takich przedsiębiorstw są start-upy¹ [Ministerstwo Spraw Zagranicznych RP, 2017].

Kwerenda literatury dostarcza wielu różnorodnych podejść do definiowania pojęcia innowacji – od ujęć wąskich, przedstawionych przez Ch. Freemana [1982], dla którego innowacja to pierwsze handlowe zastosowanie nowego produktu, procesu lub urządzenia, oraz definicji E. Mansfielda [1968], z której wynika, że innowację stanowi pierwsze zastosowanie wynalazku, aż do bardziej szerokiego ujęcia reprezentowanego przez Ph. Kotlera [2004], stwierdzającego, że innowacja odnosi się do jakiegokolwiek dobra, usługi lub pomysłu, które są postrzegane przez kogoś jako nowy.

Według autora pracy [Fagerberg, 2006] innowacje to nowe i lepsze niż stosowane do tej pory przez ludzi rozwiązania, które mają wpływ na społeczno-ekonomiczne warunki życia. Z kolei S. Rogers [2007] stwierdził, że innowacja to idea postrzegana przez jednostkę jako nowa. Natomiast P.F. Drucker [2004] określił, że innowacją jest świadoma, korzystna zmiana, wynikająca z potrzeb lub systematycznej obserwacji środowiska zewnętrznego; zaznaczył również, że jest ona celową i skoncentrowaną pracą, która wymaga wiedzy i pomysłowości.

Bodźcem do powstania innowacji nie musi być wyłącznie czynnik techniczny, lecz np. zwykła obserwacja rynku. J. Parker [1974] za innowacje uznał proces, obejmujący wszelkie działania doprowadzające nowy produkt lub metodę wytwarzania

¹ W niniejszej monografii przyjęto – za *Słownikiem Merriam-Webster Dictionary* – pisownię formy angielskiej: *start-up*; [<https://www.merriam-webster.com/dictionary/start-up>, dostęp 16.07.2018].

do praktycznego zastosowania. Z kolei zgodnie z definicją A.J. Harmana [1971] innowacje polegają na wprowadzeniu nowych i/lub znacząco udoskonalonych produktów lub procesów na rynek [Górka, 2015].

Według przyjmowanej przez Główny Urząd Statystyczny definicji – zaczerpniętej z *Podręcznika Oslo* – innowacja to „(...) wdrożenie nowego lub znacząco udoskonalonego produktu (wyrobu lub usługi) lub procesu, nowej metody marketingowej lub nowej metody organizacyjnej w praktyce gospodarczej, organizacji miejsca pracy lub stosunkach z otoczeniem” [OECD, 2008]. Zgodnie z tym podejściem działalność innowacyjna nie została ograniczona tylko do nowej technologii. Można zatem na jej podstawie wyróżnić cztery typy innowacji [Adamczyk, 2016]:

- 1) innowację produktową, która polega na wprowadzeniu do użytku nowego produktu lub usługi;
- 2) innowację procesową, polegającą na modyfikacji łańcucha wartości, czyli procesu tworzenia lub dystrybucji danego wyrobu lub usługi;
- 3) innowację marketingową, której celem jest lepsze zaspokojenie potrzeb klienta lub otwarcie się na nowe rynki poprzez wdrożenie zupełnie nowej koncepcji lub strategii marketingowej;
- 4) innowację organizacyjną, polegającą na wprowadzeniu nowej organizacji pracy lub dystrybucji, której celem jest np. obniżenie kosztów, poprawa warunków pracy czy uzyskanie dostępu do nowych zasobów.

Innowacje w praktyce oznaczają komercjalizację wiedzy, na którą jest popyt. Z jednej strony mogą przyczyniać się do identyfikowania i kreowania nowych rynków, tworzenia nowych przedsiębiorstw, start-upów i miejsc pracy, a z drugiej – powodują transformację całej gospodarki, w tym upadek przedsiębiorstw niedostosowanych do nowego otoczenia biznesu. W ten sposób innowacje wywierają znaczący wpływ na ogół wiedzy, wykorzystywanej w gospodarce [Łuczak, 2014]. Istotę i znaczenie innowacji w pracy [Dolińska, 2010] charakteryzuje się następująco:

- funkcja innowacji sprowadza się do wdrażania nowości w gospodarce, które w efekcie wpływają na rozwój;
- rozwój wiedzy prowadzi do innowacji, a innowacje wymuszają rozwój wiedzy i postęp naukowo-techniczny;
- innowacje stały się siłą napędową postępu w gospodarce i społeczeństwie, coraz częściej są rezultatem wzajemnych relacji pomiędzy uczestnikami sieci, w których zachodzi zarządzanie wiedzą; sieci reprezentują nowe, elastyczne i otwarte na zmiany formy organizacyjne;
- tworzenie i wdrażanie innowacji powiązanych ze zmianami na rynku bądź w organizacji staje się bardziej efektywne dzięki powstającym w gospodarce rozwiązaniom organizacyjnym w postaci sieci, w których jest prowadzona

działalność innowacyjna; zalicza się do nich m.in.: klastry, inkubatory i parki naukowo-technologiczne;

- innowacje stosowane w organizacjach zwiększają ich konkurencyjność na rynku i stymulują wzrost regionów, a nawet kraju, co w efekcie prowadzi do rozwoju gospodarczego.

Podstawą funkcjonowania współczesnych organizacji jest wdrażanie nowoczesnych technologii, uzupełnianych innowacjami organizacyjnymi, a niekiedy również nowatorstwem w zakresie marketingu czy procesów.

5.1. Przemysł nowoczesnych technologii

Przez pojęcie technologii należy rozumieć dziedzinę techniki związaną z opracowaniem i przeprowadzeniem (najkorzystniejszych w określonych warunkach) procesów wytwarzania lub przetwarzania surowców, półwyrobów i wyrobów, a także ukierunkowanego procesu wykonywania określonych produktów lub usług, realizowanego przy zidentyfikowanych elementach i ich powiązaniach, stworzonego przy wykorzystaniu dostępnej wiedzy teoretycznej i praktycznej [Łunarski, 2009; Siuta-Tokarska, 2017]. Przedsiębiorstwa zaawansowane technologicznie mają priorytetowe znaczenie dla systemu innowacyjnego, są to bowiem podmioty potencjalnie i w ujęciu bezpośredniej działalności badawczo-rozwojowej – najbardziej innowacyjne [Wojnicka, 2007].

Przemysły nowoczesnej technologii są definiowane jako przemysły oparte na ludzkim potencjale intelektualnym, przemysły wysokiej techniki lub jako przemysły zaawansowanej technologii [Benko, 1993; Castells, 1994; Karpiński, 1998; Thurow, 1999]. Najczęściej przyjmuje się, że są to branże powstające na styku nauki i przemysłu, które opierają się na przetwarzaniu rezultatów wyników badań naukowych w przemyśle [Stankiewicz, 2008]. Według definicji Amerykańskiego Instytutu Narodowego do spraw Nauki przemysły wysokiej techniki to takie, których wydatki B+R stanowią nie mniej niż 3,5% wartości sprzedaży netto, a zatrudnienie w tej działalności przekracza 25 osób na 1000 osób ogółu zatrudnionych [Grudzewski, Hejduk, 2008]. Oprócz kryterium wysokiej naukochłonności i intensywności wydatków na działalność B+R wskazano także na inne istotne cechy sektora high-tech, takie jak [Zakrzewska-Bielawska, 2011]:

- wysoki poziom innowacyjności;
- szybka dyfuzja innowacji technologicznych;
- szybki proces starzenia się opracowywanych produktów i technologii;
- wysoki poziom zatrudnienia personelu naukowo-technicznego;

- duże nakłady kapitałowe i wysoki poziom rotacji wyposażenia technicznego w kierunku bardziej nowoczesnego i innowacyjnego;
- wysokie ryzyko inwestycyjne i szybki proces „dewaluacji” inwestycji;
- intensywna, strategiczna współpraca krajowa i międzynarodowa z innymi przedsiębiorstwami wysoko technologicznymi i ośrodkami naukowo-badawczymi;
- implikacja myśli technicznej w postaci licznych patentów i licencji;
- wzmagająca się konkurencja w handlu międzynarodowym.

Tabela 5.1. Podmioty high-tech według PKD 2007

Działalność przemysłowa		Działalność usługowa	
dział PKD 2007	opis	dział PKD 2007	opis
Dział 21	Produkcja podstawowych substancji farmaceutycznych oraz leków i pozostałych wyrobów farmaceutycznych	Dział 59	Działalność związana z produkcją filmów, nagrań wideo, programów telewizyjnych, nagrań dźwiękowych i muzycznych
Dział 26	Produkcja komputerów, wyrobów elektronicznych i optycznych	Dział 60	Nadawanie programów ogólnodostępnych i abonamentowych
Dział 30, grupa 3	Produkcja statków powietrznych, kosmicznych i podobnych maszyn	Dział 61	Telekomunikacja
		Dział 62	Działalność związana z oprogramowaniem i doradztwem w zakresie informatyki oraz działalność powiązana
		Dział 63	Działalność usługowa w zakresie informacji
		Dział 72	Badania naukowe i prace rozwojowe

Źródło: [Siuta-Tokarska, 2017].

5.2. Wiedzochołonne usługi biznesowe

Terminem „wiedzochołonne usługi biznesowe” (*Knowledge Intensive Business Services* – KIBS) w literaturze określa się komercyjne przedsiębiorstwa, działające na styku nauki i przemysłu, mogące więc być uznane za brokerów wiedzy. One same też wprowadzają innowacje i są głównym ich źródłem w sektorze usług (patrz tabela 5.2). *Knowledge Intensive Business Services* są to często przedsiębiorstwa usługowe wysokich technologii, w tym start-upy technologiczne czy start-upy w portfelu spółek celowych uczelni wyższych.

Tabela 5.2. Obszary badań nad KIBS

Obszar badań	Autorzy
KIBS a ich innowacyjność	
Innowacyjność klientów, którym służą	[Aarikka-Stenroos, Jaakkola, 2012; Yam, 2011; Aslesen, Isaksen, 2007; Toivonen, 2004]
Innowacyjność samych KIBS	[Czarnitzki, Spielkamp, 2000]
Wzorce i typy innowacji	[Amara i inni, 2009; den Hertog, 2000; Freel, 2006; Corrocher i inni, 2009]
KIBS i ich interakcje ze środowiskiem	
Wzrost sektorowy	[Evangelista, 2012]
Bliskość przestrzenna	[Doloreux i inni, 2010; Koch, Stahlecker, 2006]
Klastry	[Shearmur, Doloreux, 2012]
Wiedza i związane z nią procesy	
Aktywność B+R	[Hipp, 1999]
Zarządzanie wiedzą	[Andreeva, Kianto, 2011]
Zdolność absorpcji wiedzy	[Tseng i inni, 2011; Koch, Strotman, 2008]
Transfer wiedzy	[Fernandes, Ferreira, 2011]

Źródło: [Zieba, 2013].

Wiedochłonne usługi biznesowe mają silniejsze związki z publiczną nauką niż sektory tradycyjne, zaś interakcje z nimi sprzyjają innowacyjności firm tradycyjnych. Autorzy pracy [Müller, Zenker, 2000] zdefiniowali wiedochłonne usługi biznesowe jako przedsiębiorstwa świadczące, głównie na rzecz innych przedsiębiorstw, usługi o wysokiej intelektualnej wartości dodanej. Wyróżnili oni, za [Miles i inni, 1994], dwa rodzaje wiedochłonnych usług biznesowych: KIBS I, tj. tradycyjne usługi profesjonalne, będące intensywnymi użytkownikami nowych technologii (marketing, reklama itp.); KIBS II – oparte na technologii, np. oprogramowanie i inne działalności związane z branżą komputerową [Wojnicka, 2007]. Wskazane podziały przedsiębiorstw usługowych intensywnych wiedzą zestawiono w tabeli 5.3.

Tabela 5.3. Typologia wiedochłonnych usług biznesowych (KIBS)

KIBS I (tradycyjne usługi profesjonalne)	KIBS II (usługi nowe, oparte na technologii)
<ul style="list-style-type: none"> • Marketing/reklama • Szkolenia (poza związanymi z nowymi technologiami) • Wzornictwo (jw.) • Pewne usługi finansowe (związane z obligacjami czy obrotem papierami wartościowymi) 	<ul style="list-style-type: none"> • Sieci komputerowe/telematyka • Pewne usługi telekomunikacyjne (szczególnie nowe usługi biznesowe) • Oprogramowanie • Inne usługi związane z komputerami • Szkolenie w zakresie nowych technologii

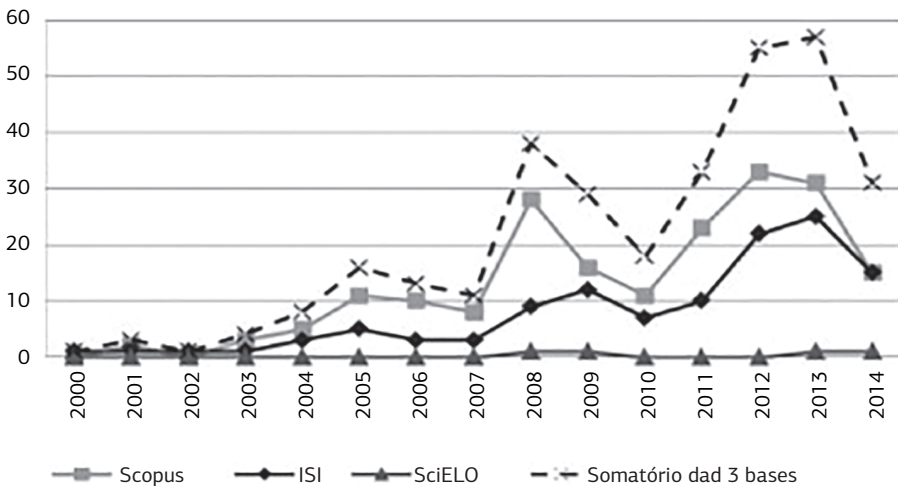
cd. tabeli 5.3

<ul style="list-style-type: none"> • Usługi biurowe (nowe wyposażenie biur z wyłączeniem takich, jak np. sprząatanie) • Budownictwo (architektoniczne, projektowanie techniczne, geodezyjne) • Konsulting zarządczy • Rachunkowość i doradztwo podatkowe • Usługi prawnicze • Usługi związane z ochroną środowiska (np. prawo ochrony środowiska) 	<ul style="list-style-type: none"> • Wzornictwo z wykorzystaniem nowych technologii • Usługi biurowe z użyciem nowego sprzętu • Usługi budowlane (uwzględniające wyposażenie IT, takie jak Systemy Budowlane Zarządzania Energią) • Doradztwo zarządcze obejmujące nowe technologie • Doradztwo techniczne/inżynieryjne • Usługi środowiskowe z wykorzystaniem nowych technologii • Usługi badawczo-rozwojowe oraz „wysoko technologiczne butiki”
---	--

Źródło: [Miles i inni, 1994].

Jak wynika z badań przeprowadzonych przez autorów pracy [Figueiredo i inni, 2017], tematyka KIBS w publikacjach autorów w czasopiśmie notowanych na Scopus, ISI i SciELO jest odnotowywana w ostatnim okresie, co przedstawiono na rysunku 5.1.

Rysunek 5.1. Rozkład publikacji dotyczących KIBS w latach 2000–2014, które zostały zarejestrowane w bazach Scopus, ISI i SciELO



Źródło: [Figueiredo i inni, 2017].

Jak widać na rysunku 5.1, pierwsze badania nad KIBS zostały zaprezentowane w 2000 r., a największa koncentracja publikacji na temat KIBS miała miejsce w latach 2012–2013. Świadczy to o tym, że dyskusja na ten temat jest wciąż aktualna i większość prac została przygotowana w ostatnich latach.

5.3. Start-up jako innowacyjny podmiot gospodarczy

Próba zdefiniowania start-upów rodzi wiele wątpliwości i niejasności. Z całą pewnością należy stwierdzić, iż są to młode firmy we wczesnym stadium funkcjonowania. Jednak z uwagi na brak formalnego określenia cech dystynktywnych przedsiębiorstw typu start-up definicja tego pojęcia nie jest jednoznaczna i pozostaje w literaturze przedmiotu dość rozmyta (tabela 5.4). W Polsce nie ma prawnej definicji start-upu. W niektórych państwach takie definicje prawne lub praktyczne istnieją, są jednak bardzo zróżnicowane. Opracowania definicji start-upu nie podjęły się jeszcze organizacje międzynarodowe, które mogłyby jej nadać charakter uniwersalny [Łuczak, 2014]. Przykładowo w Estonii przyjęto, że start-up to podmiot gospodarczy, który koncentruje się na rozwoju powtarzalnego, innowacyjnego modelu biznesowego o dużym potencjale globalnego wzrostu, przez co przyczynia się do rozwoju środowiska przedsiębiorczości w tym kraju. W Holandii natomiast rozróżnia się dwa poziomy rozwoju przedsiębiorstwa start-upowego. Start-up to firma posiadająca innowacyjny pomysł, której produkt lub usługa są wytwarzane przy użyciu nowych technologii. Wejście w drugą fazę rozwoju przedsiębiorstwa, fazę *scale-up*, to osiągnięcie intensywnego wzrostu, który pozwala zatrudniać co najmniej dziesięcioro pracowników w momencie startu. Scale-up to firma wprowadzająca innowacje, która wykazuje średni roczny wzrost zatrudnienia i sprzedaży na poziomie 20% przez trzy kolejne lata. W Niemczech za start-upy są uważane młode firmy o stażu rynkowym krótszym niż dziesięć lat, ukierunkowane na osiąganie szybkiego wzrostu obrotów, wprowadzające innowacje w zakresie produktu, stosowanych technologii lub modelu biznesowego. Na Tajwanie za start-upy uznaje się przedsiębiorstwa, które prowadzą zarejestrowaną działalność gospodarczą nie dłużej niż pięć lat. Status start-upu przyznaje się jednak wyłącznie jednostkom gospodarczym, które: otrzymały finansowanie typu *venture* w kwocie nie mniejszej niż 2 mln NTD (około 60 tys. EUR), są zarejestrowane w inkubatorze przedsiębiorczości (certyfikowanym przez Ministerstwo Gospodarki Tajwanu), uzyskały patent na wynalazek, są w trakcie jego uzyskiwania bądź zdobyły nagrodę w tajwańskim lub międzynarodowym konkursie dla start-upów.

Start-up, jak wskazują autorzy przytoczonych definicji, jest specyficzną formą działalności gospodarczej, która spełnia następujące warunki: jest firmą młodą, nie posiada rozwiniętego modelu biznesowego, funkcjonuje na nowych rynkach, tworzy nowe produkty lub usługi, składa się z niewielkiej liczby pracowników i podejmuje ryzykowne działania [Kubr i inni, 2008; Reis, 2011]. Cechą charakterystyczną

start-upów jest wysoki poziom innowacyjności, a co za tym idzie – firmy tego typu od początku są nastawione na ekspansję. Charakterystyczne jest przy tym to, że start-up nie jest mniejszym odpowiednikiem dużej firmy. Przedsiębiorstwa funkcjonują zgodnie z modelem biznesowym, w ramach którego klienci, ich problemy oraz sposoby rozwiązania tych problemów są znane. Start-up tymczasem funkcjonuje w trybie odkrywania, poszukiwania, co oznacza, że musi najpierw wypracować model biznesowy adekwatny do podjętej działalności gospodarczej. Na tym etapie rozwoju start-up działa w formie jednoosobowej działalności gospodarczej, jednak w krótkim czasie właściciele – wraz z rozwojem firmy – przechodzą do grupy pracodawców.

Tabela 5.4. Przegląd wybranych definicji start-up

Przedsiębiorstwa	Opis	Źródło
Definicje oparte na wydajności		
Przedsiębiorstwa wysokiego wzrostu	Przedsiębiorstwa, które zwiększyły liczbę pracowników (i obrót) o ponad 20% rocznie w ciągu trzech lat i zatrudniały co najmniej dziesięciu pracowników na początku okresu obserwacji	[OECD, 2015]
Gazele	Firmy o wysokim wzroście, mające mniej niż pięć lat	[OECD, 2015]
Wpływowi przedsiębiorcy	Osoby, które uruchamiają i prowadzą przedsiębiorstwa o ponadprzeciętnym wpływie pod względem zarówno tworzenia miejsc pracy, jak i dobrobytu oraz rozwoju modeli roli przedsiębiorców	[Endeavor-GEM, 2011]
Definicje oparte na naturze biznesu i intensywności innowacji		
Start-up	Przedsiębiorstwa, które funkcjonują na rynku mniej niż trzy lata i które korzystają z technologii lub praktyk biznesowych opartych na innowacjach lub które mają znaczny potencjał wzrostu pod względem zatrudnienia	[European Start-up Monitor, 2015]
	Przedsiębiorstwa, które działają krócej niż dwa lata	[Calvino i inni, 2016]
	Przedsiębiorstwo rozpoczynające swoją działalność rynkową i poszukujące modelu biznesowego	[Kubr i inni, 2008]
	Przedsiębiorstwo, gdzie pracuje się nad problemem, którego rozwiązanie nie jest oczywiste, a sukces nie jest gwarantowany	[Business Insider, 2014]
	Forma biznesu zaprojektowana do dostarczania nowego produktu lub usługi w warunkach skrajnej niepewności	[Ries, 2011]
	Organizacja, która jest młoda lub dopiero powstaje	[Rhodes-Kropf, Nanda, 2012; Shan i inni, 1994; Davila i inni, 2003]

Przedsiębiorstwa	Opis	Źródło
Definicje mieszane		
Start-up	Innowacyjne lub technologiczne przedsiębiorstwa ukierunkowane na rynek globalny, które mogą wzrosnąć o 20% w ciągu pierwszych trzech lat i osiągnąć obrót przekraczający 1 mln USD	[Start-up Chile, 2016]
	Przedsiębiorstwa charakteryzujące się dużym potencjałem wzrostu oraz zorientowane technologicznie	US Small Business Administration
	Przedsiębiorstwo, które działa krócej niż cztery lata (po tym okresie jest traktowane jak zwykle przedsiębiorstwo) i ma siedzibę we Włoszech (narodowość założycieli jest bez znaczenia). Osiąga ono roczny dochód poniżej 5 mln EUR, nie wypłaca dywidend, opracowuje i sprzedaje wysoko zaawansowany technicznie produkt lub usługę (za start-up nie mogłyby więc zostać uznane restauracja, punkt usługowy czy firma prowadząca tradycyjną działalność). Jednostka nie powstała w wyniku podziału innego przedsiębiorstwa, wydzielenia jego części bądź też sprzedaży jego części lub całości Aby dane przedsiębiorstwo mogło zostać uznane za innowacyjne, musi spełnić co najmniej jedno z poniższych wymagań: przeznaczać co najmniej 15% wydatków na badania i rozwój; zatrudniać pracowników, z których przynajmniej jedna trzecia ma doktorat lub odbywa studia doktoranckie; opcjonalnie zatrudniać pracowników, z których dwie trzecie posiada dyplom wyższej uczelni (master); posiadać patent, licencję na patent lub być twórcą programu komputerowego	Ustawa obowiązująca we Włoszech (221/2012)
	Przedsiębiorstwa niemające więcej niż pięć lat, z obrotami poniżej 250 mln INR (około 3,7 mln USD) w ciągu ostatnich pięciu lat, pracujące na rzecz innowacji, rozwoju i komercjalizacji nowych produktów, procesów lub usług, napędzanych przez technologię lub własność intelektualną	Ministry of Commerce and Industry of India [2016]
	Przedsięwzięcie inwestycyjne mające na celu poszukiwanie powtarzalnego i skalowalnego modelu biznesowego. Zwykle wysoce innowacyjne i zazwyczaj oparte na pomysłach, technologiach lub modelach biznesowych, które wcześniej nie istniały	[European Digital Forum, 2016]

Źródło: Opracowanie własne.

W kontekście start-upów wskazuje się także, że forma ta jest niejako pierwszym etapem w funkcjonowaniu firm – okresem ich budowania, który ma zaowocować pojawieniem się dojrzałego biznesu. Jest to też etap przechodzenia z roli samozatrudnionego do roli pracodawcy. W cyklu życia przedsiębiorstwa start-up jest opisywany jako wczesny okres funkcjonowania działalności gospodarczej,

poprzedzający fazę wzrostu, fazę dojrzałości i fazę schyłkową lub fazę odnowienia [Hunter, 2012]. Analiza dorobku badaczy zajmujących się przedsiębiorczością wskazuje, że w zasadzie większość pomysłów kreowanych przez indywidualne osoby może stać się przedmiotem komercjalizacji. Miarą sukcesu start-upu nie jest sama idea, ale umiejętność jej przetworzenia, zaprezentowania i zastosowania w praktyce [Blank, Dorf, 2012; Muray, 2012].

O tym, że start-upy charakteryzują się innowacyjnością, może świadczyć chociażby fakt, że w dziesięć najpopularniejszych, oferowanych przez nie rozwiązań w 2017 r. znalazły się [Beauchamp i inni, 2017]: analityka/narzędzia badawcze/*business intelligence* (17%); nauki przyrodnicze/sektor zdrowia/*life science* (13%); *big data* (19%); internet rzeczy (14%); narzędzia dla programistów i deweloperów (14%); technologie dla marketingu (11%); gry/rozrywka (10%); edukacja (9%); elektronika/robotyka (9%); *design/projektowanie użytkowe/moda* (9%). Wśród wskazanych, badanych w 2017 r. start-upów wzrósł udział patentujących swoje rozwiązania (w 2016 r. było ich 14%). Jest to wysoki poziom aktywności patentowej w stosunku do ogółu polskich małych i średnich przedsiębiorstw: w latach 2013–2015 aktywność patentowa ogółu przedsiębiorstw wyniosła 17,6% w grupie firm przemysłowych i 9,8% w grupie usługowych [*Działalność innowacyjna przedsiębiorstw...*, 2016]. Wśród posiadających/wnioskujących o patent start-upów dominują te, które wytwarzają produkty w obszarach: nauki przyrodnicze/sektor zdrowia/biotechnologie, internet rzeczy (IoT), elektronika/robotyka oraz *big data*. Menedżerowie start-upów, w których nie są zgłaszane patenty, uważają, że ich rozwiązania są „niepatentowalne” (61%), a co piąty ankietowany nie dostrzega wartości w patentowaniu [Beauchamp i inni, 2017]. Należy zaznaczyć, że stosunkowo mało rozwiązań związanych z branżą cyfrową w ogóle podlega opatentowaniu. Właściciele start-upów twierdzą, że budują swoją przewagę konkurencyjną inaczej niż poprzez zastrzeżenie własności przemysłowej [Beauchamp i inni, 2017].

5.4. Start-up jako forma samozatrudnienia

Jak wykazali w swych badaniach m.in. autorzy pracy [Hopp, Stephan, 2012], zakładanie start-upów jest inherentnie związane z warunkami instytucjonalnymi czy uwarunkowaniami środowiskowymi i kulturowymi, w których działają poszczególne osoby. Osoba zakładająca start-up wykazuje „orientację przedsiębiorczą” [Turek, 2011] i poszukuje szans w otaczającej ją rzeczywistości społeczno-gospodarczej. W praktyce można wyróżnić zarówno ogólne determinanty podmiotowe (ogólne cechy osobowości, takie jak: ekstrawersja, stabilność emocjonalna czy sumienność),

jak i specyficzne dyspozycje (np. potrzeba osiągnięć, proaktywność, przekonanie o własnej skuteczności), pozwalające jednostkom podejmować aktywność biznesową [Rauch, Frese, 2007a]. Jak wykazano w pracy [Baron, Henry, 2011], warto rozdzielić różne etapy procesu przedsiębiorczego, bowiem inne czynniki indywidualne będą w odmienny sposób opisywały efektywność.

Rysunek 5.2. Etapy aktywności przedsiębiorczej według R.A. Barona i R.A. Henry'ego



Źródło: Opracowanie własne na podstawie [Baron, Henry, 2011].

W pierwszym etapie, przygotowującym do podjęcia innowacyjnej działalności gospodarczej (etap przed start-upem), ważne jest nie tylko rozpoznanie możliwości rynkowych czy gromadzenie (lub inwentaryzowanie już zgromadzonych) zasobów, ale także: motywacja do działania, przekonanie o własnej samoskuteczności, otwartość na doświadczenie czy skłonność do podejmowania ryzyka. Ponadto istotne tu są specyficzne procesy poznawcze osoby w postaci myślenia kontrfaktycznego, kreatywnego czy posługiwanie się intuicją [Turek, 2017]. Niezbędnym elementem są także kompetencje społeczne i umiejętności nawiązywania relacji, które pozwolą przedsiębiorcom zgromadzić wokół siebie ludzi oraz zainteresować swoim pomysłem sponsorów i potencjalnych klientów. Czynniki społeczne odnoszą się do instytucjonalnych, ekonomicznych i politycznych uwarunkowań,

które sprawiają, że ludzie chcą i widzą możliwość założenia start-upu. W drugim etapie (powstanie start-upu) o powodzeniu działań będą decydować cechy, takie jak: wytrwałość, sumienność, motywacja osiągnąć czy odporność na stres oraz umiejętności kooperacji grupowej. Etap trzeci to czas przechodzenia organizacji od start-upu do dojrzałego podmiotu, posiadającego wypracowany model biznesowy i stałą ofertę produktów lub usług. O sukcesie tego etapu i utrzymaniu przedsiębiorstwa na rynku znów będą decydować cechy indywidualne, tj.: stabilność emocjonalna, sumienność, odpowiedzialność, proaktywność, orientacja na cele, optymizm czy odwaga oraz kompetencje zarządcze, np. motywowanie pracowników, przewodzenie, współpraca, a także społeczne w postaci dostępnych źródeł finansowania czy chłonność rynku oraz popytu na usługi i produkty.

W badaniach prowadzonych nad profilem osobowościowym osób przedsiębiorczych zakłada się, że dysponują unikalnym zestawem cech, postaw i wartości, które umożliwiają im sprawną realizację własnej działalności gospodarczej i pod tym względem różnią się od większości członków społeczeństwa [Thomas, Müller, 2000; Koh, 1996]. Zidentyfikowany katalog cech osobowości obejmuje: skłonność do podejmowania ryzyka [Brockhaus, 1980], wewnętrzne umiejscowienie kontroli [Stewart Jr. i inni, 1999], sumienność, otwartość na doświadczenie, stabilność emocjonalną oraz małą ugodowość [Zhao, Seibert, 2006], motywację osiągnąć [Stewart Jr., Roth, 2007], przekonanie o własnej skuteczności [Drnovšek i inni, 2010], innowacyjność, proaktywność, potrzebę autonomii i odporność na stres [Rauch, Frese, 2007b]. Katalog cech identyfikujących samozatrudnionych w start-upach wykazuje te czynniki kluczowe, które ze względu na otoczenie rynkowe i czynniki sytuacyjne pozwalają start-upom odnosić sukces w turbulentnym otoczeniu. Aż 58% osób budujących w 2017 r. w Polsce start-upy to trzydziestolatkowie, wobec 53% w roku ubiegłym. Podobny, kilkupunktowy wzrost dotyczył także grupy 40+. W analizowanym okresie zmniejszył się udział grupy dwudziestolatków i młodszych. W roku 2017 to tylko 26%, wobec ponad 33% w 2016 r. [Beauchamp i inni, 2017].

Jak wskazują badania [Lindblom i inni, 2008], właściciele start-upów – w przeciwieństwie do menedżerów i pracowników najemnych – wykazują mniejsze przywiązanie do konwencjonalnych analiz sytuacji problemowych i większą tendencję do polegania na własnych subiektywnych przekonaniach; częściej posługują się intuicją nie zawsze głośno artykułowaną i bardziej pozytywne postrzegają nowe okoliczności. Także częściej wykazują większą: inicjatywę i innowacyjność, satysfakcję i radość z podejmowania nowych wyzwań oraz tolerancję ryzyka i pewność siebie.

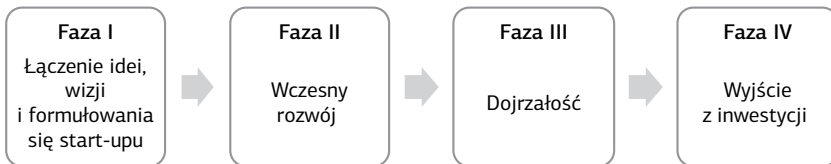
Przedsiębiorcy różnią się od menedżerów w organizacjach również oceną ryzyka, ponieważ posługują się odmiennymi heurystykami [Baron, 1998] oraz

większą pewnością siebie. Przekonanie o własnej skuteczności jest przeświadczeniem jednostki o możliwości poradzenia sobie z zadaniem w danych warunkach. W przypadku start-upów jest ono na wysokim poziomie, co oznacza przekonanie jej właścicieli o możliwości realizacji powziętych planów, przy stosunkowo niewysokim poziomie stresu związanym z możliwym niepowodzeniem w porównaniu do osób o niskim poczuciu własnej skuteczności. Osoby o wysokim poczuciu skuteczności są też bardziej zdeterminowane, aby pokonywać przeszkody pojawiające się podczas realizacji zadania [Bandura, 1989].

5.5. Cykl życia i rozwój start-upu

Analiza literatury dostarcza wielu różnych podejść do identyfikacji etapów rozwoju start-upu. W zależności od kryterium rozważania możemy wyodrębnić modele odnoszące się do: klienta [Blank, Dorf, 2013]; produktu [Dogruktan i inni, 2011]; inwestycyjnego rozwoju [Deloitte, 2016]. Zgodnie z modelem zaproponowanym przez Deloitte można wyróżnić cztery fazy rozwoju start-upu (rysunek 5.3).

Rysunek 5.3. Cykl rozwoju start-upu według Deloitte



Źródło: Opracowanie własne.

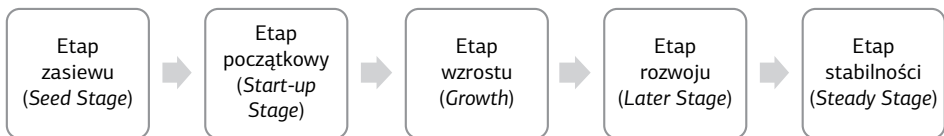
W fazie I następuje łączenie idei, wizji i formułowania się start-upu; faza II, określana jako wczesny rozwój, zakłada osiągnięcie przez start-up pierwszych przychodów; faza III obejmuje przechodzenie przedsiębiorstwa w etap dojrzałości; faza IV to wyjście z inwestycji poprzez sprzedaż przedsiębiorstwa inwestorowi branżowemu lub jego debiut giełdowy.

Opracowany przez autorów pracy [Ripsas, Tröger, 2015] model rozwoju start-upu zakłada występowanie pięciu faz rozwoju, w tym ostatniej fazy określonej jako „faza stabilizacji”. W tym modelu (rysunek 5.4) charakterystyka poszczególnych faz jest zbieżna z modelem Deloitte’a, jednak mają one odrębne nazewnictwo.

Identyfikacja poszczególnych faz rozwoju start-upu jest istotna, ponieważ umożliwia odpowiednie dopasowanie strategii finansowania do ich potrzeb, które są zróżnicowane na poszczególnych etapach [Zwilling, 2015]. W fazie zasiewu

(*Seed Stage*) istotną rolę odgrywają klasyczne źródła finansowania. Jak zauważył M. Zwilling, specyficznym źródłem finansowania start-upu w tym czasie jest *bootstrapping* [Ebben, Johnson, 2006], czyli finansowanie z własnych oszczędności, finansowanie z wykorzystaniem limitu kapitału przydzielonego w ramach karty kredytowej, pożyczki oraz tzw. FFF (*Family, Friends, Fools*), obejmującego finansowanie z oszczędności rodziny lub przyjaciół oraz osób wierzących w sukces przedsięwzięcia [Zavatta, 2008]. Faza *Start-up Stage* wymaga znacznie większych nakładów niż poprzednia faza rozwoju [Hofstrand, 2013]. Na tym etapie start-up ma znacznie większe szanse na pozyskanie zainteresowania ze strony aniołów biznesu czy też funduszy załączkowych. W fazie wzrostu może być wykorzystany crowdfunding udziałowy [Paschen, 2017], gwarantujący inwestorom udział w zyskach z przedsięwzięcia. Taka zachęta stanowi bodziec do inwestowania w start-upy w fazie wzrostu [Sandlund, 2013]. W fazach ekspansji i stabilizacji start-up posiada sprawdzony model biznesowy oraz – zazwyczaj – wysoką rentowność. Przedsiębiorstwo odniosło sukces rynkowy, zatem może podjąć działania przygotowujące do debiutu giełdowego i ekspansji na rynki globalne.

Rysunek 5.4. Model rozwoju start-upu S. Ripsasa i S. Trögera

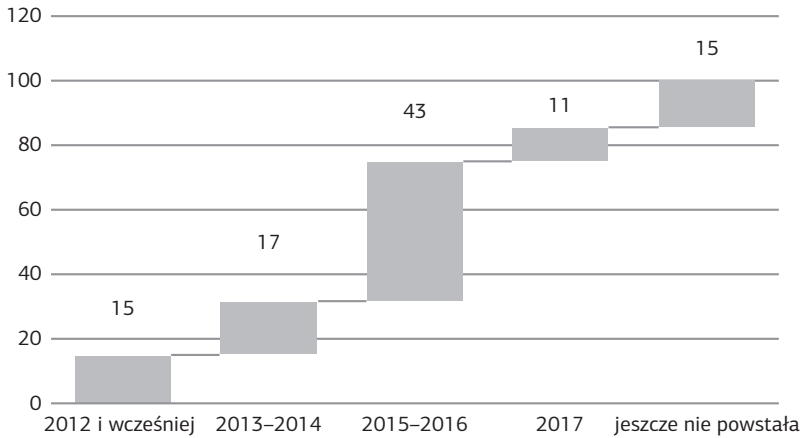


Źródło: Opracowanie własne.

Analiza struktury start-upów w obszarze ich doświadczenia rynkowego wskazuje, iż 15% stanowią osoby, które nie sformalizowały swojej aktywności biznesowej w konkretną formę organizacyjną (rysunek 5.5). W tym obszarze można wskazać osoby, które pracują zawodowo lub są zawodowo nieaktywne, a dodatkowo poszukują modelu biznesowego dla przyszłej działalności gospodarczej. Największą aktywność w zakresie rejestracji działalności gospodarczej start-upów odnotowano w okresie 2015–2016, powstało wówczas 43% podmiotów. W latach 2013 i 2014 założono 17% badanych start-upów, a w 2012 r. i wcześniej działalność rozpoczął co szósty ankietowany przez Start-up Poland.

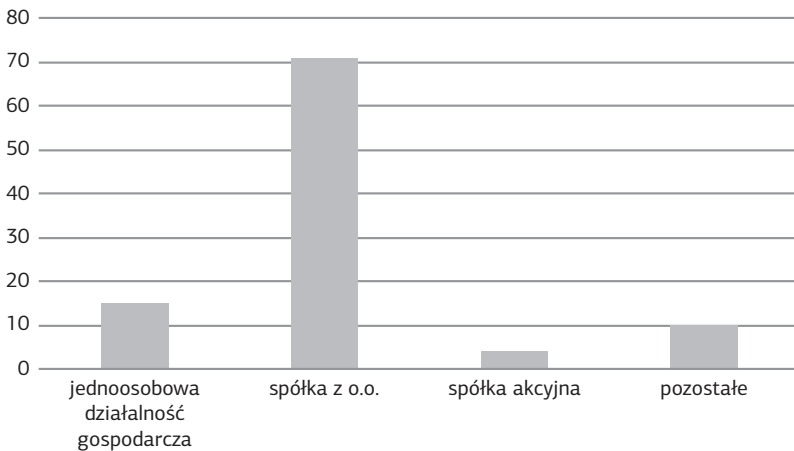
Z badań prowadzonych przez Start-up Poland wynika, iż w zdecydowanej większości starsze start-upy wykazują wyższe fazy ich rozwoju. Warto odnotować natomiast, że 71% start-upów rejestruje swoją działalność jako spółka z ograniczoną odpowiedzialnością, 15% działa jako jednoosobowa działalność gospodarcza, a jedynie niecałe 5% wybiera działalność w formie spółki akcyjnej (rysunek 5.6).

Rysunek 5.5. Doświadczenie rynkowe start-upów (dane w %)



Źródło: Opracowanie własne na podstawie [Beauchamp i inni, 2017].

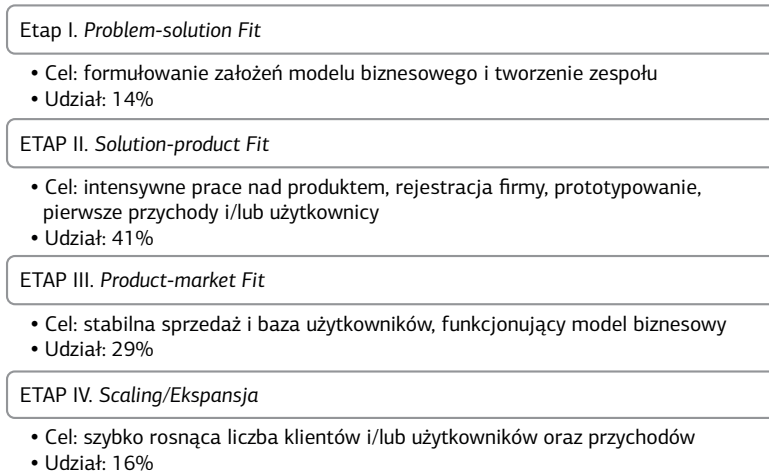
Rysunek 5.6. Forma prawna zarejestrowanych start-upów w Polsce w 2017 r. (dane w %)



Źródło: Opracowanie własne na podstawie [Beauchamp i inni, 2017].

Najsilniejszą reprezentację start-upów w Polsce stanowią te, które wykazują średni etap rozwoju (rysunek 5.7). Nadal największa część start-upów dopracowuje produkt w ramach etapu II (*Solution-product Fit*) lub stabilizuje sprzedaż i grono użytkowników, osiągając etap III (*Product-market Fit*). Na szczególną uwagę zasługuje stosunkowo niewielki odsetek start-upów na etapie IV, czyli skalowania (*Scaling*) – 16%. Tylko 14% start-upów lokuje się na etapie I, tj. formułowania założeń modelu biznesowego i tworzenia zespołu (*Problem-solution Fit*).

Rysunek 5.7. Struktura liczebności start-upów na poszczególnych etapach rozwoju



Źródło: Opracowanie własne na podstawie [Beauchamp i inni, 2017].

5.6. Uwarunkowania działalności start-upu w kontekście gospodarki opartej na wiedzy

Dla rozwoju gospodarczego bardzo ważne znaczenie ma usprawnianie procesów biznesowych, co umożliwia efektywny rozwój społeczno-gospodarczy, z którym mamy do czynienia, gdy są wdrożone innowacje umożliwiające implementację nowych, znaczących rozwiązań, metod pracy oraz nowych usług. Wprowadzenie tych rozwiązań możliwe jest w przedsiębiorstwie, w którym istnieje wysoka kultura techniczna i organizacyjna. Gospodarka oparta na wiedzy (GOW) to taka gospodarka, gdzie dominują produkty i usługi, których wartość rynkowa zależy w zdecydowanym zakresie od wiedzy, a nie od zasobów materialnych [Skrzypek, 2011].

Przedsiębiorstwa, aby szybko adaptować się do warunków funkcjonowania na rynkach charakteryzujących się dużą dynamiką zmian, starają się wejść w skład organizacji sieciowej, realizującej procesy innowacji. Współpracują one wówczas ze sobą podczas wdrażania, sprzedaży i dalszego rozwoju innowacji w czasie, osiągając w ten sposób efekty synergiczne w zakresie wykorzystania i pomnażania dostępnych dla nich zasobów informacji, wiedzy, kapitału intelektualnego oraz finansowego, a także elastycznego dostosowywania swojej działalności i oferty do rosnącego tempa zmian i konkurencji na rynkach [Dolińska, 2009]. Organizacja sieciowa (sieć) posiada płynną, rozproszoną strukturę, która jest otwarta na wchodzenie w powiązania sieciowe z istniejącymi na rynku podmiotami i ulegającymi

ewolucji w czasie innymi organizacjami sieciowymi, co umożliwia im realizację celów, projektów, z wykorzystaniem wspólnych zasobów. Wówczas staje się ona siecią powiązań funkcjonujących w większych sieciach, działających na wielu rynkach [Dolińska, 2006].

Tabela 5.5. Współpraca sieciowa start-upów – przegląd wyników badań

Autorzy badań (branża)	Wnioski i zależności
[Baum i inni, 2000] (biotechnologia)	Na rozwój start-upów pozytywny wpływ mają uczestnictwo w aliansach oraz wielkość sieci i efektywność jej działania. Początkujący przedsiębiorca uzyskuje dostęp do różnorodnych informacji oraz kompetencji, zdobywa szanse na zmniejszenie kosztów i kompleksowości działania. Współpraca z dużymi korporacjami o ugruntowanej pozycji rynkowej daje większe możliwości uczenia się organizacyjnego i pozwala na redukcję ryzyka rywalizacji wewnątrz sieci. Z kolei współpraca z bezpośrednimi konkurentami (alianse w wąskim znaczeniu) daje negatywną korelację, tzn. start-upy wykazują gorsze wyniki
[Rothaermel, 2002] (biofarmacja)	Istnieje pozytywna zależność między: <ul style="list-style-type: none"> • rozwojem nowych produktów przez start-up i jego atrakcyjnością jako partnera dużej firmy • wykorzystaniem ekonomii zakreśu przez start-up i jego atrakcyjnością jako partnera dużego przedsiębiorstwa • ulokowaniem start-upu w regionalnym klastrze technologicznym i jego atrakcyjnością jako partnera dużej firmy Występuje klasyczna sytuacja <i>win-win</i> , bo młody przedsiębiorca, poprzez współpracę z dużą korporacją, może zwiększyć skuteczność swoich działań komercjalizacyjnych i tym samym rozwój, a większy partner może liczyć na nowe, innowacyjne rozwiązania i redukcję kosztów działalności, a duże przedsiębiorstwo uzyskuje większe korzyści
[Stuart i inni, 2007] (biotechnologia)	Firmy biotechnologiczne, założone przez wybitnych i skutecznie działających w sieci naukowców, łatwiej wchodzi w współpracę z uniwersytetami. Przedsiębiorstwa mające bieżące umowy z uniwersytetami uzyskują lepsze wyniki komercjalizacyjne. Im intensywniejsza współpraca start-upów z uczelniami, tym szybszy rozwój i wyższe przychody odnotowuje młoda firma
[Gloor i inni, 2011] (różne dziedziny działalności)	Umiejętność działalności w sieci pozytywnie wpływa na rozwój start-upu. Aktywne uczestnictwo w sieciach społecznościowych przekłada się na sukces rynkowy przedsiębiorstwa, kształtującego swój model biznesowy. Im ściślejsze są relacje w sieciach społecznościowych między założycielami start-upów, tym większy sukces osiągają ich firmy. Istnieje też sprzężenie zwrotne, tzn. im efektywniej działają start-upy, tym silniejsze są relacje w sieciach społecznościowych ich twórców

Źródło: Opracowanie własne na podstawie [Kubiński, Ropuszyńska-Surma, 2017].

W sieci powstają efekty synergiczne w zakresie wykorzystania i rozwoju wspólnych zasobów wiedzy współpracujących, a zarazem konkurujących ze sobą przedsiębiorstw, podczas realizacji procesów innowacji. Należące do nich duże, średnie i małe jednostki, w tym start-upy, czerpią korzyści z rozwoju wiedzy oraz dyfuzji innowacji w sieci.

5.7. Inteligentne specjalizacje regionu (*smart specialization*)

Pojęcie „inteligentna specjalizacja” oznacza faktycznie nową generację polityki badawczej i innowacyjnej, która wykracza poza klasyczne inwestycje w badania i technologie oraz ogólne kreowanie potencjału w zakresie innowacyjności [Pander i inni, 2014]. Inteligentna specjalizacja to strategiczne podejście do rozwoju gospodarczego poprzez ukierunkowanie wsparcia na badania i innowacje. Obejmuje proces tworzenia wizji, identyfikacji przewagi konkurencyjnej, ustalania priorytetów strategicznych i wykorzystania inteligentnych polityk w celu maksymalizacji opartego na wiedzy potencjału rozwoju każdego regionu, silnego lub słabego, high-tech i low-tech [EU, 2014].

System identyfikacji, weryfikacji i promocji inteligentnych specjalizacji powinien: angażować wszystkich kluczowych partnerów społeczno-gospodarczych i naukowych, koncentrować wsparcie na specjalizacjach opartych na wiedzy, łączyć inicjatywy oddolne i odgórne, opierać się na potwierdzonych zjawiskach, stymulować powstanie masy krytycznej w zakresie badań i innowacji oraz unikać rozdrabniania wsparcia i powielania badań prowadzonych w innych częściach UE, a także wskazywać ich interdyscyplinarność (wiedzę z różnych dziedzin i branż), obszary specjalizacji oraz stymulować prywatne nakłady na B+R [„Panorama Inforegio”, 2012]. W wyniku strategii inteligentnej specjalizacji powinno dojść do modernizacji technologicznej istniejącego przemysłu, obejmującej rozwój konkretnych zastosowań głównej technologii w danym sektorze, np. tradycyjnym (przykładowo fiński przemysł celulozowo-papierniczy postrzega nanotechnologię jako źródło cennych innowacji). Niektóre firmy reagują na te możliwości poprzez zwiększenie inwestycji badawczo-rozwojowych, mających na celu wykorzystanie najnowszych postępów w dziedzinie nanotechnologii i biotechnologii [EC JRC, 2012].

Teoria i badania potwierdzają występowanie korzyści ze specjalizacji, z oparcia na lokalnych zasobach i powiązań w procesie innowacyjnym. Wskazywane są one w takich teoriach i koncepcjach, jak: środowisko innowacyjne, systemy innowacyjne czy uczący się region – innowacyjność regionów zależy od lokalnych procesów uczenia się, napędzanych: informacjami, interakcjami, długoterminowymi trajektoriami rozwoju oraz odpowiednimi inwestycjami w badania i edukację. Procesy uczenia są zlokalizowane i opierają się na wcześniejszych doświadczeniach, gdyż są związane z: kapitałem ludzkim, sieciami powiązań interpersonalnych, wyspecjalizowanymi rynkami pracy i lokalnymi systemami zarządzania. Strategia inteligentnych specjalizacji faktycznie przenosi spostrzeżenia teoretyczne na praktyczne zastosowania [Camagni, Capello, 2013].

Ideą podejmowanych działań jest wspieranie: samozatrudnienia i indywidualnych inicjatyw, pomysłów, indywidualnej kreatywności jednostek. Przesłanka ta została dostrzeżona przez autora pracy [Urban, 2011], który poszukując wyjaśnienia tego, w jaki sposób społeczeństwa zaczęły doceniać nowość jako wartość samą w sobie, wprowadził do dyskursu pojęcie metakultury. Wyznaczył cedulę czasową między społeczeństwem, które określił jako tradycyjne, przednowoczesne, a społeczeństwem nowoczesnym. Jako punkt na osi czasu przyjął wynalazek techniczny pozwalający oderwać proces tworzenia od dyseminacji efektów tej twórczości, tj. wynalazek druku. Badacz scharakteryzował społeczeństwo tradycyjne jako takie, które było nastawione na trwanie, w którym obowiązywała kultura powtórzenia wyuczonej na pamięć historii, w którym wartością było przywiązanie do mitu, opowieści fundujących wspólnotę. Zmiana metakultury na taką, w której docenia się nowość jako wartość samą w sobie, nastąpiła wraz z wynalezieniem druku. Drukowanie, pozwalając na zwielokrotnione wykonanie kopii utworu, rozdzieliło proces reprodukcji od procesu upowszechniania dzieła. Jednak warunkiem wykorzystania możliwości, jakie dał druk, była odpowiednia metakultura, która premiowała wytwarzanie nowych treści. Rozwój metakultury prowadził – poprzez system promowania, generowania nowości, aż po zintegrowany system zachęt – do podejmowania ryzyka, tworzenia i innowacyjności, co w pracy [English, 2013] określono mianem „ekonomii prestiżu”. J.E. Stiglitz z kolei zwrócił uwagę, że istotnym elementem metakultury nowości – stymulującym kreowanie innowacji, indywidualnych inicjatyw, pomysłów i indywidualnej kreatywności jednostek – są nagrody za rozwiązania techniczne, które często lepiej stymulują wynalazców niż ochrona patentowa [Stiglitz, 2007].

Obserwujemy obecnie przeplatanie się dwóch zjawisk. Konsekwencją pierwszego z nich – pogłębiającego się rozdzielania procesu reprodukcji od procesu upowszechniania – jest to, że popyt na nowe wytwory techniki i kultury jest zaspokajany przez produkty powstające w dowolnym miejscu na kuli ziemskiej, a nie tylko przez efekty lokalnej wytwórczości. Drugie zjawisko ma swe źródło w szybko zmieniającym się kontekście społecznym. Nowoczesną metakulturę nowości rozwijały społeczeństwa o ustabilizowanym ładzie społecznym, zapewnianym przez instytucje i kulturę. Z czasem ta stabilizacja została zachwiana, nastąpił bowiem masowy proces emancypacji jednostek spod kurateli elementów struktury społecznej: rodziny i państwa. Jednym z czynników, które mocno wpłynęły na ten stan, był wzrost znaczenia kapitalizmu finansowego o zasięgu globalnym, niezwiązanym ze strukturami i zasięgiem państw. Człowiek w tych warunkach staje się, z jednej strony, indywidualnym aktorem jako twórca lub dostawca produktów, a z drugiej – dzięki rozwojowi sieci telekomunikacyjnych jego indywidualizm staje

się „usieciowiony”, co pozwala mu wchodzić w relacje gospodarcze bez ograniczeń geograficznych, które mogą być jedynie ograniczone własnymi słabościami i motywacjami. Osoby takie podejmują aktywność gospodarczą na rynku o takim zakresie, na którym potrafią się odnaleźć i samorealizować.

W kontekście rozwoju start-upów (w tym jako formy wyboru decyzji o samozatrudnieniu) zidentyfikowane na poziomie regionów inteligentne specjalizacje (tabela 5.6) stanowią istotną determinantę wsparcia rozwoju innowacyjnej przedsiębiorczości.

Tabela 5.6. Inteligentne specjalizacje regionu w działalności start-upów w Polsce

Lp.	Województwo	Główne specjalizacje technologiczne regionu	Fundusze i akceleratory
1.	Zachodniopomorskie	<ul style="list-style-type: none"> • ICT, IT, KPO • Turystyka i zdrowie • Działalność morską i logistyka • Przemysł metalowo-maszynowy • Biogospodarka 	Fundusze <i>seed capital</i> , takie jak: Pomeranus Seed, IQ Pomorza, kilku aniołów biznesu. Brak programów akceleracji
2.	Lubuskie	<ul style="list-style-type: none"> • Zdrowie i jakość życia • Zielona gospodarka • Innowacyjny przemysł (ICT, metalowy, motoryzacyjny, drzewny, papierowy, meblarski) 	Sieć Aniołów Biznesu Interior HUB, Inkubator Innowacji w Nowej Soli, publiczna korporacja inwestycyjna „Interior”
3.	Wielkopolskie	<ul style="list-style-type: none"> • Biosurowce i biożywność • Wnętrza • Przemysł • Logistyka • ICT 	SpeedUp Venture Capital Group, Bridge Alfa By You Nick Mint, Garvest Investment, Fundusz inkubatora Poznańskiego Parku Naukowo-Technologicznego Fundacji UAM, Huge Thing
4.	Dolnośląskie	<ul style="list-style-type: none"> • ICT • Przemysł chemiczny i farmaceutyczny • Surowce naturalne i wtórne • Produkcja maszyn i urządzeń • Motoryzacja/inżynieria maszynowa • Mobilność przestrzenna 	KGHM Cuprum, RST LIFT-OFF Start-up Accelerator, Leonarto, Venture Inc., Grupa Trinity, Wrocławskie Centrum Badań EIT+, Wrocławski Park Technologiczny, Dolnośląska Agencja Rozwoju Regionalnego, Akademickie Inkubatory Przedsiębiorczości oraz Arkley Venture Inc.
5.	Opolskie	<ul style="list-style-type: none"> • Motoryzacja • IT/ICT • Przemysł drzewny 	Brak
6.	Śląskie	<ul style="list-style-type: none"> • ICT • Motoryzacja • Grafen • Energia odnawialna • Gry 	TDJ Pitango Ventures, Hedgehog Fund, Business Link Katowice, Akcelerator Technologiczny Euro-Centrum, Pilot Maker by Tech Brainers, Avanu Fundusz Venture Capital Management, SPIN-US – spółka celowa Uniwersytetu Śląskiego

Lp.	Województwo	Główne specjalizacje technologiczne regionu	Fundusze i akceleratory
7.	Małopolskie	<ul style="list-style-type: none"> . Beacons . Bluetooth Enabled Devices . B2B SaaS . Gry 	Fundusze: Innovation Nest, Satus Venture, Innoventure, Leonardo Fund, Fundusz Załączkowy KPT, Hub:raum; akceleratory: Hub:raum WARP, KPT ScaleUp, Bitspiration Booster
8.	Podkarpackie	<ul style="list-style-type: none"> . Lotnictwo i kosmonautyka . Motoryzacja . Biożywność . Energia odnawialna . IT . IoT 	IDEA Global Akcelerator (program Scale UP), Samsung Inkubator (IT/IoT, współpraca z Doliną Lotniczą oraz Politechniką Rzeszowską), platforma start-upowa Technopark Biznes Hub, Rzeszów Start-up Akcelerator, fundusze InnoFUND i Salenov, Kwadrat – Podkarpacka Przestrzeń Kreatywna (sfinansowana z crowdfundingu)
9.	Lubelskie	<ul style="list-style-type: none"> . Biogospodarka . ICT . Zdrowie . Energia odnawialna . Motoryzacja/mechatronika 	Lubelski Park Naukowo-Technologiczny S.A., Lublin Ventures, eduLAB – Akcelerator edTech, Platforma Startowa CONNECT, Lublin#BiznesStart-, Innova-Invest, C-C HUB CYCLE (akcelerator IoT w motoryzacji)
10.	Podlaskie	<ul style="list-style-type: none"> . Inżynieria maszynowa . Przemysł szklarski . Sektor medyczny/zdrowie . Ekoinnowacje i zielona gospodarka . Przemysł rolno-spożywczy 	Białostocki Park Naukowo-Technologiczny, Podlaski Akcelerator Innowacji, platforma Hub of Talents – platformy startowe
11.	Warmińsko-mazurskie	<ul style="list-style-type: none"> . Produkcja żywności . Przemysł drzewny i meblarski . Ekonomia wody (m.in. turystyka, produkcja jachtów) . <i>Hardware</i> . <i>e-learning</i> . <i>Big data</i> . Serwisy społecznościowe 	InQbe w ramach IQ Partners
12.	Pomorskie	<ul style="list-style-type: none"> . SaaS . Sztuczna inteligencja i rozszerzona/wirtualna rzeczywistość . Nowoczesne technologie w rekrutacji . <i>Design</i> . <i>Hardware</i> i druk 3D 	BlackPearls VC, Business Angel Seedfund, Inkubator Starter, Space3ac, Clipster, O4, Invention Foundation, Platinum Seed, strefa Start-up Gdynia, Alfabeat, Taylor Economics
13.	Kujawsko-pomorskie	<ul style="list-style-type: none"> . Technologie kosmiczne . Sektor medyczny/zdrowie . Technologie spożywcze . Technologie chemiczne . Materiały i narzędzia . Transport . Ekoinnowacje 	Exea Smart Space, Fundingbox Sp. z o.o., Neukubator NEUCA, Data Invest, BusinessLink, AIP UMK, Hanza Trade, Regionalny Inkubator KPFP

cd. tabeli 5.6

Lp.	Województwo	Główne specjalizacje technologiczne regionu	Fundusze i akceleratory
		<ul style="list-style-type: none"> · Automatyka przemysłowa · Farmaceutyka · ICT · Elektrotechnika 	
14.	Mazowieckie	<ul style="list-style-type: none"> · Analityka · Reklama · <i>Fintech</i> · Sprzedaż/marketing · Media 	ReaktorX, Huge Thing, Founder Institute, Gamma Rebels, Start-up Hub Warsaw, waw.ac, MITEF, AIP, Hedgehog Fund, Experior Venture Fund, Inovo, MCI Capital, Protos, Giza Polish Ventures
15.	Łódzkie	<ul style="list-style-type: none"> · Przemysł włókienniczy (<i>smart clothes</i>) · Sektor medyczny · Przemysł chemiczny i farmaceutyczny · <i>Design</i> · IT · BPO · Przemysł budowlany 	Akceleratory: Start-up Spark, EIT Health. Fundusze: Avalon
16.	Świętokrzyskie	<ul style="list-style-type: none"> · Agroturystyka · Zdrowie · Przemysł ciężki · Energia tradycyjna i odnawialna · Cyfrowe produkty B2C 	Fundusz Michała Sołowowa – Columbus Pro Equity Fund – specjalizujący się w branżach chemicznych i bio, Kielecki Park Technologiczny, platforma startowa Technopark Biznes Hub

Źródło: Opracowanie własne.

Centralnym elementem koncepcji inteligentnej specjalizacji, która odróżnia ją od tradycyjnej innowacyjności i ram polityki przemysłowej, jest skupienie się na „procesie odkrywania przedsiębiorczości” lub „samoodkrywania”. Jest to proces, poprzez który przedsiębiorca zdaje sobie sprawę, że dobro lub działanie (istniejące lub może już nieistniejące w innych regionach) może być produkowane lokalnie, z pewnymi odmianami i prawdopodobnie po niższych kosztach [Rodrik, 2004]. Przedsiębiorca jest w stanie odkrywać nowe działania, łącząc istniejącą wiedzę naukową i techniczną (np. ICT lub nanotechnologię) z zasobami przemysłowymi i zdolnościami w regionie (np. wiedza lokalna), co może prowadzić do nowych możliwości gospodarczych. Ten nowy proces „samopoznania” rodzi nadzieję odejścia od naśladownictwa. Co więcej, doświadczenie pokazuje, że pomimo podobnych środków kraje i regiony mogą specjalizować się (w procesie samopoznania – np. stosując tę samą technologię w lokalnych warunkach) w bardzo różnych działaniach [Sabel, 2010].

W publikacji OECD, dotyczącej inteligentnych specjalizacji [OECD, 2012], podkreśla się wręcz, że postulat „przedsiębiorczego odkrywania” (*entrepreneurial*

discovery) jest kluczowy dla koncepcji inteligentnej specjalizacji i odróżnia ją od tradycyjnych polityk przemysłowych i innowacyjnych. *Entrepreneurial discovery* ma zapewnić, że polityka czy strategia inteligentnej specjalizacji będzie miała w większym stopniu charakter oddolny niż tradycyjne polityki przemysłowe. Inteligentna specjalizacja stanowi ważny element inteligentnego rozwoju, który obejmuje przedsiębiorstwa, ośrodki badawcze i instytucje współpracujące w celu określenia najbardziej obiecujących obszarów specjalizacji w danym regionie, ale także barier innowacyjności.

Tabela 5.7. Proces przedsiębiorczego odkrywania – ujęcie definicyjne

Autorzy	Opis
[Foray, Goddard, 2012]	Ciągły proces identyfikowania obszarów mających potencjał osiągnięcia masy krytycznej z wykorzystaniem zasobów lokalnych (endogenicznych), takich jak np.: wykwalifikowana siła robocza, zasoby naturalne, klastry, kompetencje w zakresie B+R. Interesariusze reprezentujący poczwórną helisę (biznes, B+R, społeczeństwo, administracja) powinni zostać odpowiednio umocowani i aktywnie uczestniczyć w procesie odkrywania obiecujących potencjałów
[EU Know Hub, 2014; http://www.know-hub.eu/]	Proces uczenia się doboru działań z zakresu badań, rozwoju i innowacji, jak również działań nietechnologicznych, w ramach których region ma szansę osiągnięcia doskonałości. Jest to wizja dotycząca szans rozwoju w istniejących lub nowo powstających sektorach
[Allen, Meyer, 2006]	Proces systematycznego skanowania w poszukiwaniu zmian: technologicznych, politycznych, regulacyjnych, społecznych i demograficznych, w celu wykrycia możliwości tworzenia nowych dóbr i usług. Jest to sposób na rozpoznanie i zdefiniowanie potrzeby rynkowej, poprzez trzystopniowy proces odkrycia, oceny i eksploatacji

Źródło: Opracowanie własne.

Proces przedsiębiorczego odkrywania (PPO) pozwala wydobyć nowe, oddolne i często nieistniejące wcześniej informacje o: potrzebach, ambicjach, potencjale i silnych stronach sektora przedsiębiorstw. Pozwala również na zidentyfikowanie przedsiębiorstw o znacznym potencjale innowacyjnym, tzw. „czempionów”, które przy odpowiednim wsparciu publicznym mogą stać się krajowymi, europejskimi czy nawet światowymi liderami wzrostu. Polskie „czempiony” charakteryzują się: ponadprzeciętnym tempem wzrostu przychodów, wysokim odsetkiem wydatków na B+R, wysokim udziałem sprzedaży eksportowej, zatrudnianiem wielu pracowników z wyższym wykształceniem technicznym oraz postawą zarządu nastawioną na wzrost firmy z wykorzystaniem innowacji jako głównego źródła przewagi konkurencyjnej. Proces przedsiębiorczego odkrywania pomógł także zidentyfikować „śpiące królowny”, tj. przedsiębiorstwa, które jeszcze nie wykorzystują

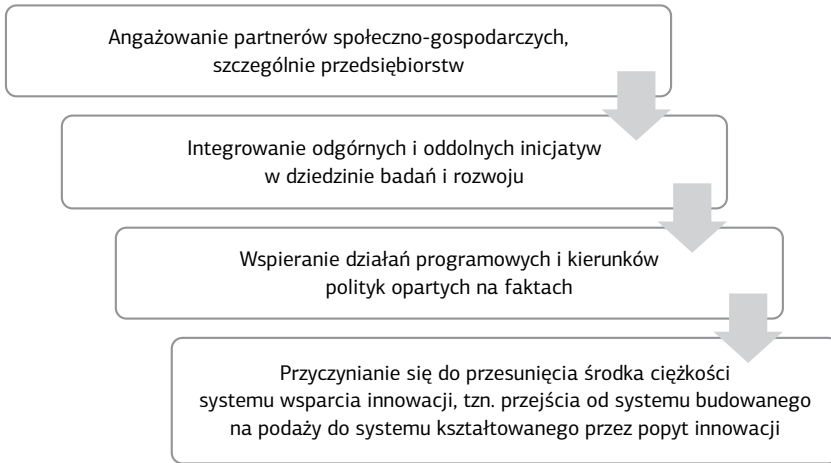
w pełni swojego potencjału wzrostowego i mogą rozwijać się znacznie szybciej, jeśli zostaną odpowiednio pobudzone poprzez np. poprawę praktyk zarządczych, lepszy dostęp do finansowania połączonego z doradztwem i wsparcie eksportu. Proces ten pozwala również pogłębić wiedzę o problemie słabego „usieciowienia”, niechęci do współpracy i niskiego poziomu kapitału społecznego polskich firm, co może być kluczową barierą rozwoju innowacji. Proces przedsiębiorczego odkrywania wskazuje wreszcie pole do poprawy jakości wsparcia publicznego dla przedsiębiorstw [WBO, 2015].

Zadaniami PPO są pomoc w maksymalizacji przedsiębiorczego odkrywania nowych źródeł wzrostu, zapewnienie systematycznej obserwacji, identyfikacji oraz oceny nowych trendów biznesowych i technologicznych, a także zachęcanie firm do dzielenia się z decydentami wiedzą rynkową i technologiczną. Proces ten koncentruje się również na odkrywaniu nowych obszarów gospodarki, szerzeniu wiedzy w celu generowania jeszcze większej liczby odkryć oraz budowaniu masy krytycznej innowacyjności.

Koncentracja na konkretnych, nowych obszarach biznesu nie oznacza zaniechania stymulujących wzrost polityk horyzontalnych, w szczególności promujących powstawanie nowych firm, ułatwiających dostęp do finansowania oraz dających możliwość szybkiego i taniego wycofania się z działalności. Sprawne przedsiębiorcze odkrywanie, kluczowy warunek PPO, w dużym stopniu jest uzależnione od łatwości wchodzenia na rynek nowych firm oraz możliwości rozwoju firm już istniejących. Istnieje silne powiązanie pomiędzy jakością otoczenia regulacyjnego i klimatu dla biznesu a siłą przedsiębiorczego odkrywania [Klinger, Lederman, 2011]. Autorzy pracy [Hausmann, Rodrik, 2003] rekomendowali subsydiowanie wchodzenia firm na nowe rynki, ponieważ informacja dotycząca tych rynków, generowana przez pierwsze firmy, szybko rozprzestrzenia się wśród innych firm i tworzy pozytywne efekty zewnętrzne.

Polityki promocji przedsiębiorczego odkrywania faktycznie oznaczają szerokie promowanie przedsiębiorczości. Podczas gdy firmy, które odniosą sukces będą stanowić nową specjalizację kraju/regionu, rolą polityki jest stworzenie elastycznej strategii, skupiającej się na mierzalnych celach pośrednich, identyfikowanie przeszkód i nieprawidłowości w funkcjonowaniu rynku oraz zapewnienie informacji zwrotnej dla politycznego procesu uczenia się. W ramach podejścia inteligentnej specjalizacji uznaje się też, że należy rozważyć zachęty (np. prawa własności intelektualnej, granty), aby nagrodzić tych przedsiębiorców, którzy odkrywają nowe domeny i działania, co następnie zachęca innych tak, że można uzyskać efekty skali i korzyści z aglomeracji [Pander i inni, 2014].

Rysunek 5.8. Przebieg PPO



Źródło: Opracowanie własne.

Proces przedsiębiorczego odkrywania (rysunek 5.8) umożliwia przedsiębiorcom, którzy są w stanie połączyć niezbędną wiedzę o nauce, technologii i inżynierii z wiedzą o rozwoju rynku i potencjale, identyfikację najbardziej obiecujących działań. W procesie uczenia się aktorzy przedsiębiorczości muszą odgrywać wiodącą rolę w odkrywaniu obiecujących dziedzin przyszłej specjalizacji, ponieważ mało prawdopodobne jest, aby potrzebne dostosowania do lokalnych umiejętności, materiałów, warunków środowiskowych i warunków dostępu do rynku były w stanie czerpać ze skodyfikowanej, publicznie udostępnionej wiedzy, a zamiast tego będą wymagać gromadzenia zlokalizowanych informacji i tworzenia aktywów kapitału społecznego.

5.8. Finansowanie działalności start-upowej

Problem luki kapitałowej po raz pierwszy został zidentyfikowany przez H.P. Macmillana [1931]. W raporcie jego autorstwa stwierdzono, że dla pewnych wielkości potrzeb finansowych istnieje problem z pozyskaniem kapitału średnio- i długoterminowego przez przedsiębiorców. Powyżej górnej granicy luki i poniżej jej dolnego poziomu przedsiębiorcy nie mieli natomiast większych trudności z pozyskaniem kapitału [Macmillan, 1931]. Występowanie luki kapitałowej potwierdzają współczesne badania [Górka, 2012]. Luka finansowa może dotyczyć zarówno kapitału dłużnego, jak i kapitału udziałowego. Współzależność między

tymi typami niedoskonałości rynku wyjaśnia tzw. teoria „porządku dziobania” [IBS, 2013], według której firmy starają się w pierwszej kolejności sfinansować działalność przede wszystkim ze środków własnych, a w drugiej – z finansowania dłużnego, ostatecznie zaś z udziałowego. Jest to motywowane częściowo obawami właścicieli start-upów przed utratą kontroli nad firmą, a częściowo zawodnością rynku, związaną z asymetrią informacyjną. Zewnętrzni inwestorzy, którzy wiedzą o organizacji mniej niż jej właściciele, mogą postrzegać korzystanie z finansowania udziałowego jako sygnał, że obecni właściciele nie wierzą w sukces przedsięwzięcia na tyle, aby sfinansować je bardziej ryzykownym dla nich kredytem. To może powodować, że finansowanie udziałowe jest droższe niż finansowanie dłużne [Revest, Sapio, 2012].

Przeprowadzone przez OECD badania wskazują również, że problem luki finansowej najsilniej oddziałuje na podmioty rozpoczynające działalność gospodarczą oraz znajdujące się we wczesnych etapach cyklu rozwojowego [OECD, 2006]. Przyczyn takiego stanu rzeczy należy upatrywać w:

- z reguły krótszej historii (w tym kredytowej), a w przypadku nowo powstałych firm – w jej braku;
- dysponowaniu relatywnie mniejszym zabezpieczeniem, często w postaci aktywów gorszej jakości lub w wartości trudnej do oszacowania;
- stosunkowo krótszym okresie przeżywalności firm sektora MŚP, często nieprzekraczającym pięć lat, co powoduje naturalną ostrożność w udzielaniu przez banki kredytów tym podmiotom, zwłaszcza długoterminowych;
- mniejszej transparentności informacyjnej firm z sektora MŚP, wynikającej z uproszczonej sprawozdawczości tej grupy przedsiębiorstw oraz krótszego ich funkcjonowania na rynku;
- relatywnie większych trudnościach i kosztach związanych z zebraniem dokumentów i wypełnieniem wniosku kredytowego, co przy jednoczesnym większym prawdopodobieństwie jego nieuzyskania zniechęca przedsiębiorców MŚP do podejmowania tego rodzaju działań [Boguszewski, 2016].

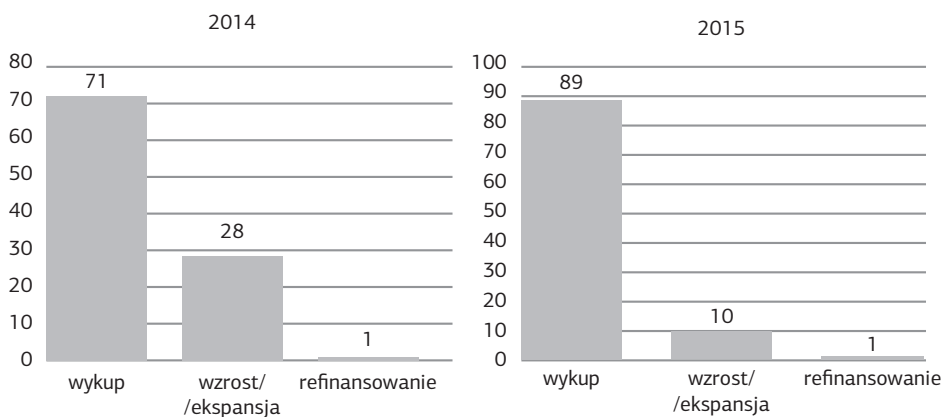
Luka finansowa oznacza dla przedsiębiorstwa brak możliwości pozyskania wnioskowanej wielkości środków finansowych na rozwój, pomimo posiadania potencjału do ich wykorzystania. W ten sposób możliwości rozwoju firm zostają ograniczone do własnych zasobów finansowych, które w przypadku mikrojednostek są z reguły niewystarczające [Spoz, Dąbkowska, 2017].

W przypadku start-upów prowadzących działalność innowacyjną, w tym badawczo-rozwojową, problem luki kapitałowej jest poważniejszy. Wynika to ze specyfiki tego rodzaju działalności. Jej rezultat stanowi przede wszystkim kapitał intelektualny w postaci: patentów, baz danych, know-how, oprogramowania marki,

technologii [Granstrand, 1998]. Główne źródło wartości tworzy wysoce wyspecjalizowana praca twórców, inżynierów bądź technologów, a zasoby materialne i finansowe odgrywają mniejszą rolę. Odejście kluczowych pracowników może istotnie zredukować wartość prac badawczo-rozwojowych w przedsiębiorstwie, a duża część wartości niematerialnych może być zatem utożsamiana z kapitałem ludzkim. Stanowi to źródło dodatkowego ryzyka przedsięwzięcia inwestycyjnego. Bezpośrednie korzyści z prac badawczo-rozwojowych otrzymuje się dopiero w długim okresie, a ich osiągnięcie wiąże się z wysokim poziomem niepewności [Hall, 2002]. Nie stanowi więc zaskoczenia to, że podmioty rynku kapitałowego nie są skłonne finansować działalności badawczo-rozwojowej przedsiębiorstw. W następstwie tego finansuje się ją przede wszystkim ze środków własnych [Gródek-Szostak, Nesterak, 2017]. Wraz ze wzrostem intensywności prac innowacyjnych w organizacji jej finansowanie opiera się w coraz mniejszym stopniu na instrumentach dłużnych [Aghion i inni, 2004].

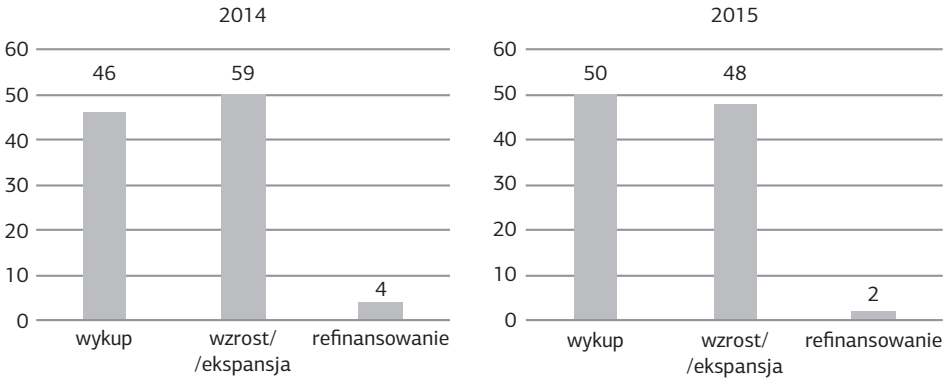
Analiza inwestycji *Private Equity* (PE), z wyłączeniem spółek we wczesnej fazie rozwoju (*venture capital*), wskazuje, że jest widoczna przewaga transakcji wykupu (*buyout*). W roku 2015 połowa wszystkich transakcji na polskim rynku została zakwalifikowana do tej kategorii (w 2014 r. jej udział wyniósł 46%) [KPMG, 2016]. Transakcje typu *buyout* przeważają pod względem nie tylko wolumenu transakcji, ale również wartości (rysunki 5.9 i 5.10).

Rysunek 5.9. Struktura wartości transakcji poszczególnych faz inwestycji w inwestycjach typu PE (bez *venture capital*) w Polsce w latach 2014–2015 (dane w %)



Źródło: Opracowanie własne na podstawie [KPMG, 2016].

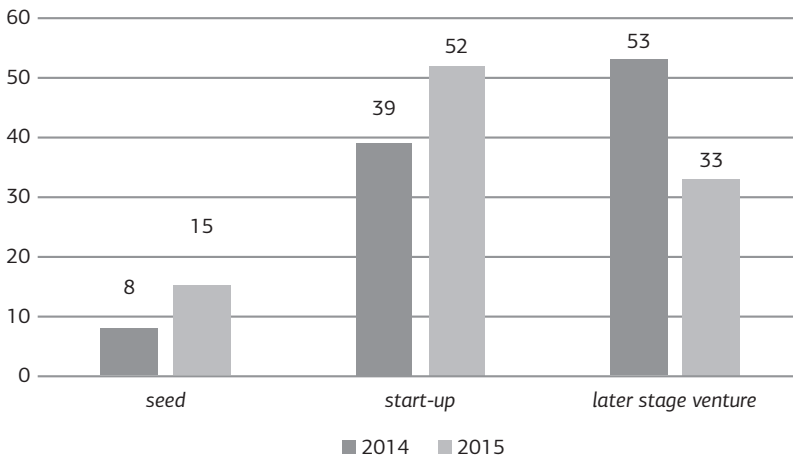
Rysunek 5.10. Struktura liczby transakcji poszczególnych faz inwestycji w inwestycjach PE (bez *venture capital*) w Polsce w latach 2014–2015 (dane w %)



Źródło: Opracowanie własne na podstawie [KPMG, 2016].

Rynek *venture capital* zajmuje szczególne miejsce w mechanizmie finansowania start-upów. W latach 2014–2015 udział inwestycji w start-upy stanowił około 45% we wszystkich inwestycjach *venture capital* pod względem wolumenu (rysunek 5.11). Na szczególną uwagę zasługuje wzrost znaczenia inwestycji w fazie zasiewu (*seed*), czyli inwestycji w podmioty, które znajdują się w bardzo wczesnym stadium rozwoju i które szukają środków na finansowanie wczesnych pomysłów.

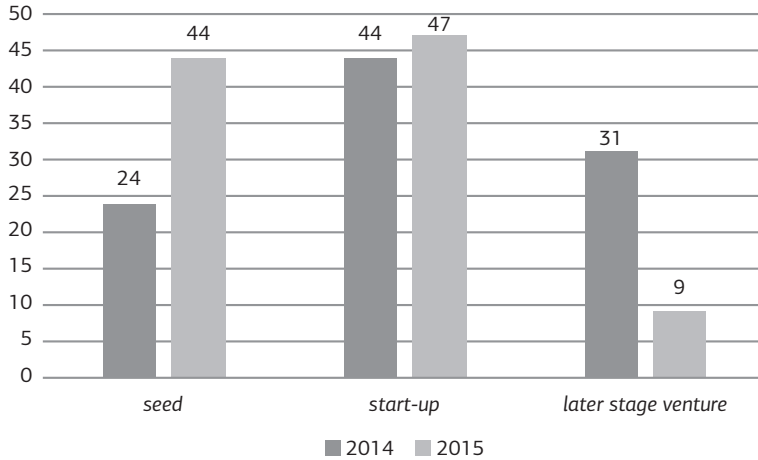
Rysunek 5.11. Struktura wartości transakcji poszczególnych faz inwestycji w inwestycjach typu *venture capital* w Polsce w latach 2014–2015 (dane w %)



Źródło: Opracowanie własne na podstawie [KPMG, 2016].

Widoczny jest także systematyczny wzrost liczby inwestycji zaliczanych do kategorii *seed*.

Rysunek 5.12. Struktura liczby transakcji poszczególnych faz inwestycji w inwestycjach typu *venture capital* w Polsce w latach 2014–2015 (dane w %)



Źródło: Opracowanie własne na podstawie [KPMG, 2016].

Jak wynika z raportu [Beauchamp i inni, 2017], wart uwagi jest relatywnie niski udział start-upów korzystających z finansowania inwestorów zewnętrznych, w tym funduszy *venture capital* (VC) i aniołów biznesu. Inwestorzy tego typu, poza finansowaniem, wnoszą przede wszystkim know-how niezbędny przy ekspansji każdego start-upu, aspirującego do bycia globalnym podmiotem. Drugą istotną informacją jest bardzo wysoki udział firm (77%), deklarujących pozyskanie finansowania zewnętrznego w ciągu najbliższych sześciu miesięcy. Fundusze VC, których źródłem są fundusze publiczne, mają ponad 50% udziału w rynku, zatem ograniczenie przez nich działalności w 2017 r. miało znaczący wpływ na cały rynek.

Venture capital pozostaje najchętniej wybieranym źródłem przyszłego finansowania (55% respondentów w 2017 r. wobec 59% w poprzednim roku), tuż po finansowaniu przez aniołów biznesu (37% wobec 35%). Zważywszy na to, że te grupy inwestorów poszukują firm o bardzo dużym potencjale wzrostu i szansach na globalną ekspansję, należy mieć nadzieję, że start-upy, które zamierzają takie finansowanie pozyskać, są w tej właśnie grupie. Spadek aż o 20 pkt proc. (z 56% do 36%) zainteresowania finansowaniem ze środków publicznych na pierwszy rzut oka może zaskakiwać. Można przypuszczać, że spadek ten wynika po prostu z mniejszej dostępności dotacji dla start-upów i przesunięcia finansowania publicznego w kierunku instrumentów finansowych.

Najpopularniejszym źródłem zewnętrznego kapitału dla start-upu jest *venture capital* – 17% (krajowy lub zagraniczny), na drugim miejscu są środki publiczne, przyznawane w ramach określonych programów unijnych (PARP lub NCBiR). Równie popularny co unijny jest kapitał prywatny, zebrany od krajowych lub zagranicznych aniołów biznesu. Wskazuje się, że 8% start-upów posiłkuje się kapitałem pozyskiwanym w ramach programów akcelerycyjnych, zaś aż 68% start-upów finansuje działalność ze środków własnych.

Rysunek 5.13. Źródła finansowania zewnętrznego start-upów w Polsce (dane w %)



Źródło: Opracowanie własne na podstawie [Beauchamp i inni, 2017].

Badania Fundacji Start-up Poland [2017] wykazały, że aż 44% badanych chce zdobyć finansowanie za granicą (z wyłączeniem środków pochodzących z budżetu Unii Europejskiej). Dla tej grupy celem są zagraniczne fundusze *venture capital*, akceleratory i anioły biznesu.

Niedostateczne zainteresowanie funduszy *venture capital* finansowaniem najwcześniejszej fazy rozwoju innowacyjnych start-upów (fazy zasiewu) stanowi z kolei uzasadnienie interwencji publicznej w postaci wsparcia finansowego [Komisja Europejska, 2005]. Do dyspozycji organów publicznych pozostaje także wiele innych instrumentów, które służą rozwiązaniu problemu luki kapitałowej. Należy wskazać, że – w zakresie prowadzenia działalności badawczo-rozwojowej – innowacyjne start-upy wymagają jeszcze większego wsparcia ze strony sektora publicznego. Forma i sposób ich wsparcia powinny być jednak zróżnicowane i dostosowane do rodzaju wspieranej firmy i branży, w której podmiot działa [Ortega-Argilés, Voigt, 2009].

Obecnie bardzo istotnym źródłem finansowania działalności innowacyjnej w Polsce stają się fundusze Unii Europejskiej [Gródek-Szostak, 2017]. Wsparcie finansowe jest dostępne w kilku obszarach (tabela 5.8).

Tabela 5.8. Obszary wsparcia innowacyjnego rozwoju w Polsce w latach 2014–2020

Program Operacyjny	Podział na zadania	Charakterystyka	Poziom dofinansowania (EUR)
Inteligentny Rozwój	Rozwój proinnowacyjnych usług dla przedsiębiorstw	<ul style="list-style-type: none"> · Proinnowacyjne usługi IOB dla MŚP · Bony na innowacje dla MŚP · Umiejdzynarodowienie Krajowych Klastrow Kluczowych · Ochrona własności przemysłowej 	1,9mld
	Inwestycje w innowacje	<ul style="list-style-type: none"> · Badania rynku 	
	Rynek start-upowy	<ul style="list-style-type: none"> · Inwestycje w innowacyjne start-upy – Starter · Inwestycje grupowe aniołów biznesu w MŚP – Biznest · Fundusz Pożyczkowy Innowacji · Wsparcie MŚP w dostępie do rynku kapitałowego – 4 Stock 	
	Internacjonalizacja	<ul style="list-style-type: none"> · Polskie Mosty Technologiczne – wsparcie MŚP w promocji marek produktowych – Go to Brand.PL 	
Polska Wschodnia	Inwestycje w innowacje	<ul style="list-style-type: none"> · Wzór na konkurencję · Wdrażanie innowacji przez MŚP · Tworzenie sieciowych produktów przez MŚP 	1,6mld
	Rynek start-upowy	<ul style="list-style-type: none"> · Platformy startowe dla nowych pomysłów – rozwój start-upów w Polsce Wschodniej 	
	Internacjonalizacja	<ul style="list-style-type: none"> · Internacjonalizacja MŚP 	
	Infrastruktura dla rozwoju	<ul style="list-style-type: none"> · Infrastruktura drogowa – zrównoważony transport miejski 	
Wiedza Edukacja Rozwój	Zwiększenie wiedzy o potrzebach kwalifikacyjno-zawodowych w poszczególnych sektorach gospodarki	<ul style="list-style-type: none"> · Sektorowe Rady ds. Kompetencji 	90 mln
	Wsparcie na rzecz zarządzania strategicznego przedsiębiorstw	<ul style="list-style-type: none"> · Zamówienia publiczne dla MŚP · Zarządzanie strategiczne przedsiębiorstw 	
	Zapewnienie jakości i dostępności usług rozwojowych świadczonych na rzecz przedsiębiorstw i pracowników	<ul style="list-style-type: none"> · Rejestr Usług Rozwojowych (RUR) 	

Źródło: Opracowanie własne na podstawie [<http://www.parp.gov.pl/perspektywa-finansowa-2014-2020>, dostęp 06.12.2017].

Każdy ze wskazanych programów oferuje finansowanie przedsięwzięć o innej skali oraz angażujących różne budżety. W latach 2014–2020 przedsiębiorcy oraz instytucje otoczenia biznesu (IOB), a także inne podmioty, mogą skorzystać z określonego wsparcia finansowego. Na poszczególne programy operacyjne przyznano łącznie 3,6 mld EUR.

Przeprowadzone analizy w tematyce start-upów umożliwiły sformułowanie wniosków końcowych z przeprowadzonych badań literaturowych oraz statystyczno-metodycznych.

1. Próba zdefiniowania start-upu rodzi wiele wątpliwości i niejasności. Z całą pewnością należy stwierdzić, iż są to młode przedsiębiorstwa we wczesnym stadium rozwoju. Jednak z uwagi na brak formalnego określenia cech dystyngujących przedsiębiorstw typu start-up definicja tego pojęcia nie jest jednoznaczna i pozostaje w literaturze przedmiotu dość rozmyta. Najczęściej pojęcie to nawiązuje do takich cech przedsiębiorstwa, jak: innowacyjność, duży potencjał wzrostu oraz okres działalności na rynku poniżej dziesięciu lat. Istnieją jednak badania, w ramach których wskazuje się, iż start-upem jest każde nowo powstałe przedsiębiorstwo, funkcjonujące na rynku nie dłużej niż trzy lata. Brak jednolitej definicji start-upu stanowi istotne ograniczenie w badaniach i w zakresie porównywalności badań.
2. Identyfikacja poszczególnych faz rozwoju start-upu jest istotna, ponieważ umożliwia dopasowanie właściwych (adekwatnych) instrumentów ich finansowania. Pomaga również właścicielowi start-upu w przejściu do fazy bycia pracodawcą.
3. W kontekście rozwoju start-upów (m.in. jako formy wyboru decyzji o samozatrudnieniu) zidentyfikowane na poziomie regionów inteligentne specjalizacje stanowią istotną determinantę wsparcia rozwoju innowacyjnej przedsiębiorczości, w tym w ramach finansowania ze środków publicznych.

6

SAMOZATRUDNIENIE
WOBEC ROZWOJU
GOSPODARKI CYFROWEJ

Rozwój nowoczesnych technologii i cyfryzacja gospodarki spowodowały, że pojawiły się zupełnie nowe perspektywy rozwoju gospodarczego. Mowa tu o najnowszych sposobach realizacji aktywności zawodowej i kreowania z ich udziałem nowych modeli biznesowych. Zjawisko to jest opisywane pod różnymi nazwami, najczęściej jako: „gospodarka fuch” (*gig economy*), „gospodarka na żądanie” (*on-demand economy* lub *just-in-time economy*), „gospodarka platform internetowych” (*platform economy*).

Nie ma jednej definicji pojęcia *gig economy*, ale jest ono utożsamiane ze specyficznym sposobem świadczenia pracy (z krótkotrwałymi zleceniami, wykonywanymi za pośrednictwem platform internetowych), z pracą projektową, elastyczną i tymczasową. Pracujących w ten sposób nazywa się giggersami [EY Global Contingent Workforce Study, 2016].

Gig economy dla niektórych jest jedynie nową nazwą niestandardowego zatrudnienia i elastycznego świadczenia pracy [np. Friedman, 2014; Katz, Krueger, 2016]. Dla innych to nowa forma działania gospodarki, wręcz nowa filozofia działania, która może stać się w najbliższym czasie znaczącym trendem rozwoju [np. Kenney, Zysman, 2016; Horowitz, 2011]. Tak czy inaczej, rozwój gospodarki opartej na nowych technologiach powoduje uwolnienie ogromnej energii indywidualnej inicjatywy i przedsiębiorczości. Powoduje więc globalny wzrost zarówno popytu, jak i podaży pracy. Dla zleceniodawcy rozwój *gig economy* oznacza to, że może wybierać spośród wielkiej liczby drobnych dostawców na rynku prawdziwie konkurencyjnym, co oznacza przede wszystkim konkurencyjną cenę. Dodatkowo może kupić daną usługę, nie zatrudniając pracownika, nie zawierając formalnej umowy, opierając się jedynie na systemie sprawdzania jakości oferowanej przez platformę cyfrową. To powoduje nie tylko znaczne ograniczenie kosztów, ale także wzrost elastyczności do niespotykanego do tej pory poziomu. Z tego powodu ten rodzaj gospodarki jest też nazywany gospodarką na żądanie (*on-demand economy*). Dla

zleceniobiorcy otwierają się również nowe możliwości – przede wszystkim rozszerza się baza potencjalnych klientów. Zleceniobiorcy też mogą cenić sobie elastyczność i zmniejszenie kosztów pracy. Zlecenia mogą być wykonywane w miejscu i czasie, o którym decyduje sam zleceniobiorca. Często nie są także opodatkowane ani obciążone kosztami związanymi z ochroną socjalną.

Z punktu widzenia makroekonomii działanie w ramach *gig economy* wywołują następującą sekwencję zdarzeń:

- zwiększenie liczby zleceniobiorców, którzy świadczą usługi lub sprzedają dobra za pomocą platform internetowych;
- wzrost podaży dóbr i usług;
- zwiększenie podaży, powodujące spadek cen poszczególnego dobra lub usługi;
- spadek cen, wywołujący wzrost zagregowanego popytu na dobra i usługi.

Zwiększenie liczby zleceniobiorców, oferujących swoje usługi lub produkowane (lub posiadane) przez siebie dobra, następuje dzięki dwóm czynnikom:

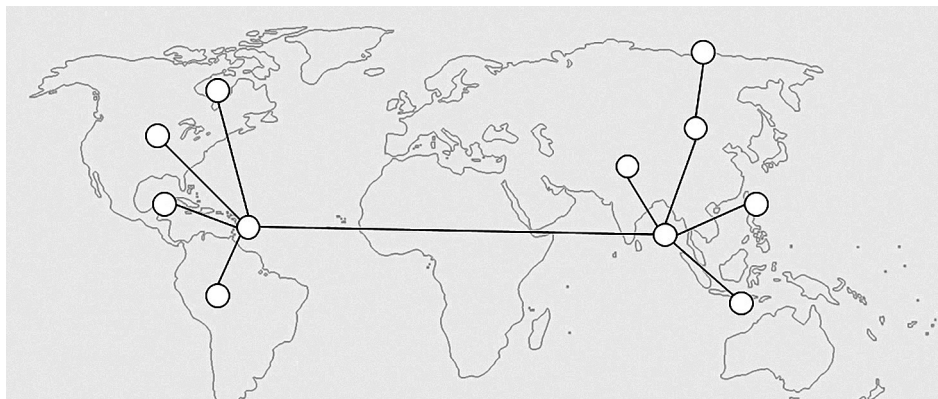
- 1) rozszerzeniu rynku;
- 2) wejściu na rynek zarówno zleceniobiorców, jak i zleceniodawców – klientów, których indywidualny popyt jest na tyle mały, iż nie stanowi podstawy zainteresowania profesjonalnych większych firm.

Rynek pracy po raz pierwszy ma szansę stać się rynkiem prawdziwie globalnym (przynajmniej w pewnych segmentach – tam, gdzie praca zdalna jest możliwa). Dotychczas trudności komunikacyjne sprawiały, że wymiana usług następowała przy udziale dużych pośredników. Tylko oni mieli wystarczające zasoby, by pozyskać, koordynować i zrealizować zlecenia pochodzące z innych niż lokalny rynków pracy. Pozyskanie zlecenia wymagało często osobistych kontaktów, które generowały bardzo wysokie koszty. Rozwój technologii spowodował, że możliwe stało się wyeliminowanie pośredników. Realna możliwość bezpośredniej realizacji zleceń z różnych obszarów geograficznych znacznie wzrosła. Bariera geograficzna przestała być realna.

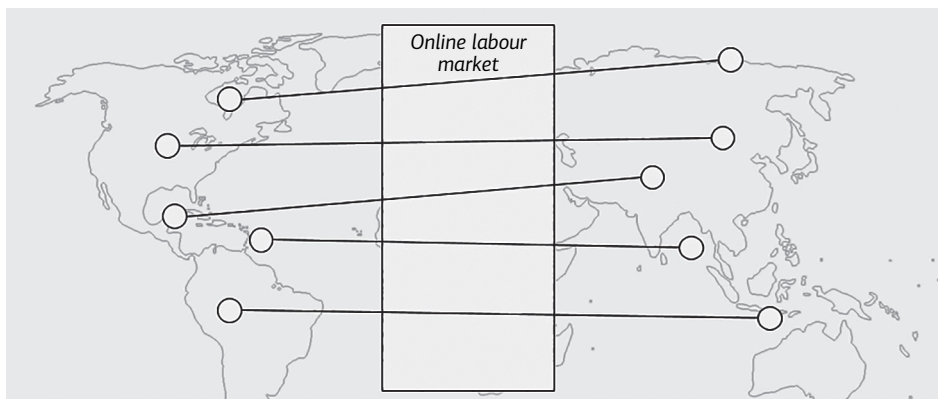
Dzięki takim platformom, jak MechanicalAmazonTruk, upWork, peopleperhour czy w Polsce oferia.pl, olx.pl czy freelancer.pl, można dotrzeć do dowolnego usługodawcy i kupić oferowane przez niego usługi. Część z usług musi być realizowana bezpośrednio (opieka nad dziećmi czy osobami starszymi, usługi budowlane), duża część jednak może być świadczona zdalnie, bez osobistego kontaktu zleceniodawcy i zleceniobiorcy. W tym drugim przypadku (np. grafika komputerowa, tworzenie oprogramowania, analiza danych) dzięki platformom nie istnieje bariera geograficzna. Zleceniodawca i zleceniobiorca mogą mieszkać na różnych kontynentach – cała transakcja jest wykonywana zdalnie, łącznie z płatnością przez bankowość internetową.

Rysunek 6.1. Zmiany na rynku pracy, wynikające ze zmiany sposobu komunikacji pomiędzy pracodawcą i pracownikiem

a) Tradycyjny rynek pracy



b) Rynek pracy w modelu *gig economy*



Źródło: [Lehdonvirta, 2015].

To wszystko oznacza, że rynek pracy dla części usług stał się prawdziwie globalny. Wykonawcy konkurują między sobą ceną, przeważnie bowiem to ona, a nie jakość czy inne elementy, decyduje o wyborze oferty. Oznacza to, że przewagę konkurencyjną mają usługodawcy z krajów o niskich kosztach życia i niskich kosztach pracy.

W pracy [Lehdonvirta, 2015] wykazano, że dzięki platformom internetowym zlecenia mogą być realizowane w ramach różnych krajów, a nawet różnych kontynentów, co stanowi prawdziwą rewolucję na rynku pracy. Jednak platformy internetowe, wykorzystywane do kojarzenia kupujących i sprzedających usługi czy produkty, stanowią także duży przełom dla lokalnych rynków pracy.

Tabela 6.1. Ranking państw sprzedających i kupujących usługi oraz ich udział w rynku relatywnie do kraju o najwyższym udziale (dane za 2013 r.)

Lp.	Kraj nabywający	Udział (%)	Kraj sprzedający	Udział (%)
1.	USA	100,0	Indie	100,0
2.	Australia	14,6	Filipiny	68,5
3.	Kanada	9,0	USA	58,6
4.	Wielka Brytania	8,0	Ukraina	37,1
5.	Zjednoczone Emiraty Arabskie	4,5	Pakistan	24,5
6.	Niemcy	2,0	Bangladesz	21,4
7.	Holandia	1,8	Rosja	21,2
8.	Izrael	1,5	Chiny	18,2
9.	Francja	1,5	Polska	8,5
10.	Szwecja	1,1	Kanada	7,0
11.	Norwegia	1,0	Wielka Brytania	6,3
12.	Dania	0,9	Białoruś	6,1
13.	Szwajcaria	0,8	Rumunia	4,4
14.	Belgia	0,7	Egipt	3,6
15.	Malezja	0,7	Argentyna	2,9

Źródło: [Lehdonvirta, 2015].

Ułatwienia w kojarzeniu partnerów spowodowało znaczny wzrost zarówno liczby oferowanych usług i produktów, jak i liczby potencjalnych kupujących. Wzrost po stronie oferujących usługi i produkty wynika ze zwiększenia elastyczności działania. Oferty można składać bez większych wymogów formalnych (tzn. bez konieczności poświadczania kwalifikacji, przedstawiania referencji, przechodzenia biurokratycznych procedur związanych z wyborem oferenta). Dotychczas rozpoczęcie współpracy wymagało dopełnienia wielu formalności, wiązało się także z dużymi kosztami. Najczęściej był wymagany stosunek pracy. Dla osób niedysponujących możliwościami podjęcia takiej formalnej współpracy wiązało się to z brakiem możliwości oferowania swoich usług. Gospodarka oparta na platformach internetowych oznacza także dużą elastyczność czy wręcz dowolność w weryfikowaniu kwalifikacji oferujących swoje usługi. Charakterystyką tej gospodarki jest brak formalnej weryfikacji usługodawców i otwarcie wielu zawodów dla wszystkich chętnych, a nie tylko spełniających formalne wymogi ustawodawców. Przykładem jest platforma Uber, zajmująca się przewozem osób. Formalnie, aby świadczyć usługi przewozu osób, należy spełnić wymagania stawiane przez ustawodawcę i władze samorządowe. Dotyczy to zarówno formalnego poświadczania

kwalfikacji, jak i zdobycia odpowiedniej licencji. Tymczasem kojarzenie zwykłych, „prywatnych” kierowców posiadających samochód osobowy i prawo jazdy z potencjalnymi klientami stało się sposobem na ominięcie tych wymagań. Taka usługa była oferowana właśnie przez Uber. Ze względu na niższe koszty działania platforma ta mogła oferować niższe ceny. W rezultacie na rynku zaczął funkcjonować dualny system działania przewozu osób:

- 1) tradycyjny (taksówki osobowe), który wiąże się z wypełnianiem wymogów formalnoprawnych – konieczność: prowadzenia działalności gospodarczej, dokonywania płatności podatkowych i związanych z ubezpieczeniem społecznym, uzyskania niezbędnych pozwoleń i licencji;
- 2) oparty na modelu biznesowym, związanym z platformą internetową.

Taki stan wywołał protesty tradycyjnych taksówkarzy, którzy wykazywali nieuczciwe praktyki konkurencyjne. W niektórych krajach w związku z tym zaczęto opracowywać przepisy wyrównujące warunki świadczenia usług w obu systemach. Obecnie w wielu państwach świadczenie usług na zasadach zaproponowanych przez Uber jest zakazane lub przynajmniej ograniczane.

Już przykład opisanej platformy pokazuje, że oprócz niewątpliwych korzyści płynących z rozwoju *gig economy* istnieją także pewne wady, np. jest on postrzegany przez dotychczasowych wykonawców jako istotne zagrożenie dla ich dotychczasowych zasad wykonywania pracy i pozyskiwania klientów. Zarówno naukowcy zajmujący się tym tematem, jak i praktycy życia gospodarczego nie są zgodni co do konsekwencji, jakie przynosi rozwój tej formy aktywności. Takie platformy, jak Uber czy Airbnb, kojarzą się z rozszerzeniem rynku tradycyjnych usług i obniżeniem ceny, ale wiele osób (także przedsiębiorców i użytkowników) zwraca uwagę na wiele niebezpieczeństw, które są następstwem wzrostu gospodarki na żądanie. Główne, wymieniane zagrożenia są następujące:

- nieuczciwe praktyki konkurencyjne (obniżenie kosztów poprzez unikanie opodatkowania i kosztów zabezpieczenia społecznego) [De Stefano, 2016];
- brak zabezpieczenia społecznego (np. na wypadek choroby) czy zabezpieczenia emerytalnego pracujących w ten sposób *giggersów*; w krótkim okresie przynosi to zmniejszenie kosztów działania, a więc także obniżenie ceny, co mogłoby się wydawać zjawiskiem korzystnym dla gospodarki, natomiast w długim okresie stanowi jednak poważne zagrożenie społeczne (brak świadczeń zdrowotnych czy prawa do emerytury dla dużej grupy osób) [Huws, 2017; De Stefano, 2016];
- brak instytucjonalnej kontroli nad gospodarką *gig*; system instytucjonalny, w tym system prawny, nie nadąża za zmianami rzeczywistości, w związku z tym praca w ramach tego typu gospodarki najczęściej pozostaje poza kon-

trołą formalnych instytucji [Berg, De Stefano, 2017]; zresztą nie tylko praca – na nowo powinny być przemyślane i uregulowane stosunki cywilnoprawne pomiędzy stronami, szczególnie zakres odpowiedzialności firmy prowadzącej platformę internetową [Skrzek-Lubasińska, 2016].

6.1. *Gig economy* a rozwój samozatrudnienia

Wielu naukowców zwraca uwagę na fakt, że gospodarka *gig* trudno poddaje się badaniom i że ze względu na brak precyzyjnych definicji oraz metod badawczych nie jest możliwe uzyskanie dokładnych liczb dotyczących zarówno pracujących w ten sposób osób¹, jak i np. wartości zrealizowanych zleceń [Abraham i inni, 2017; Kassi, Lehdonvirta, 2016]. Mimo to w wielu publikacjach można znaleźć informację, że rynek *gig economy* w ostatnich latach znacząco wzrasta w wielu państwach świata [Katz, Krueger, 2016; Istarate, Harris, 2017; Huws i inni, 2017]. Co więcej, niektórzy wręcz twierdzą, że jest to wzrost wykładniczy [De Stefano, 2017].

I. Brinkley [2016] na przykładzie Wielkiej Brytanii podaje, że do tej pory nie zaobserwowano wielkich zmian w strukturze zatrudnienia i wzroście zatrudnienia opartego na umowach elastycznych. Największa ewolucja dotyczy za to zmiany struktury samozatrudnienia. Znaczna część gospodarki opartej na nowych technologiach będzie się składać z profesjonalnych freelancerów, a więc samozatrudnionych. Wiele definicji *gig economy* [McKinsey, 2015; Bailey, 2016; Craston, 2017; Healy i inni, 2017] wiąże ją z freelancerami o wysokich, specjalistycznych kwalifikacjach, którzy realizują małe zlecenia przy użyciu platform internetowych, często w niepełnym wymiarze czasu pracy. Dlatego wzrost gospodarki *gig* wiąże się ze wzrostem jednej z grup samozatrudnienia – freelancerów. Już tu powstaje pytanie: Czy grupa tradycyjnych freelancerów – opisywanych w rozdziale 4 indywidualnych specjalistów – jest i będzie tożsama z giggersami? Jeśli freelancing wiąże się w wysokimi kwalifikacjami, to jakie będą formy weryfikacji kwalifikacji w gospodarce cyfrowej?

Znaczny wzrost samozatrudnienia kosztem zatrudnienia standardowego spowoduje, że zmianie ulegną instytucjonalne podstawy funkcjonowania gospodarki. Zmieniają się istniejące od wielu lat paradygmaty. Krótką analizę tego problemu należy znów zacząć od definicji, czym jest rynek pracy. Analogicznie do innych

¹ W UE już rozpoczęto dyskusję na temat zmiany sposobu zbierania danych w ramach LFS (*Labour Force Survey*). Niektórzy badacze [Huws, 2001, 2017] postulują, aby pytania o pracę zdalną dodać do formularza LFS i do grona pracujących zaliczyć także pracujących nieformalnie za pomocą najnowszych technologii.

rynków jest to miejsce spotkania się popytu na pracę z podażą pracy. Rynek kształtuje cenę pracy, czyli stawkę płacy wypłacaną jako ekwiwalent za wykonaną pracę. Uczestnikami rynku pracy są pracodawcy i pracownicy, związani umowami o pracę [Zieliński, 2012; Bosworth i inni, 1996]. Ten podział jest zupełnie niewystarczający dla analiz dotyczących rozwoju rynku pracy, opartego na zasadach *gig economy*. Oparta jest ona na samozatrudnionych (freelancerach, giggersach), a więc pracujących na własny rachunek. Jak już zwrócono uwagę, nie obejmują ich prawo pracy ani instytucje zajmujące się regulacją rynku pracy. Autor pracy [Freedman, 2014] nazywał pracujących w ten sposób gig-pracownikami, którzy nie mają pracodawców. To bardzo celne spostrzeżenie. Oznacza ono, że w gospodarce dochodzi do rewolucyjnych zmian dotychczasowych zasad działania. Wymagać to będzie renegotjacji podstawowych paradygmatów gospodarczych. Przykładowo w tradycyjnej gospodarce firma pracodawca (właściciel kapitału) wiązała się z pracownikiem (pomiędzy nimi istniała długoterminowa relacja współpracy) i za pomocą kapitału i pracy tworzyła produkty, które były sprzedawane klientowi. W *gig economy* transakcja odbywa się bezpośrednio pomiędzy pracownikiem a klientem. Czy w związku z tym klient staje się pracodawcą i powinien spełniać wszelkie warunki, które obowiązują pracodawców?

Inny przykład: warunki na rynku pracy są obecnie negocjowane w dialogu społecznym. Uczestnikami tych negocjacji są mający sprzeczne interesy przedstawiciele organizacji pracodawców oraz związki zawodowe reprezentujące pracowników. Pracujący na własny rachunek i niezatrudniający pracowników nie uczestniczą w tych negocjacjach, gdyż nie należą do żadnej z uprawnionych do dialogu społecznego grup. Wraz ze wzrostem znaczenia samozatrudnionych-giggersów taki instytucjonalny porządek rynku pracy przestanie spełniać swoje funkcje i będzie musiał być renegotjowany.

Nawet to, co uważamy za pracę, też przestanie być oczywiste. Według definicji LFS² za pracującą uważa się osobę, która w danym tygodniu wykonywała przez co najmniej jedną godzinę pracę przynoszącą zarobek lub dochód. Tymczasem w raporcie Międzynarodowej Organizacji Pracy podano, że wśród przebadanych do tej pory giggersów na jedną przepracowaną godzinę, za którą otrzymali dochód, przypadało aż 18 minut koniecznych do znalezienia zlecenia [Berg, De Stefano, 2017]. Praca bez dochodu to niemal jedna piąta całego czasu poświęconego na aktywność zawodową. Jak w takich warunkach liczyć liczbę przepracowanych godzin i np. godzinową stawkę płacy?

² Badanie *Labour Force Survey* jest prowadzone według standardów wypracowanych przez Międzynarodową Organizację Pracy we wszystkich krajach UE i wielu innych krajach świata. W Polsce jest realizowane przez GUS pod nazwą BAEL (Badanie Aktywności Ekonomicznej Ludności).

Badania nad nowymi sposobami gospodarowania – opartymi na nowoczesnych technologiach, które zmieniają warunki funkcjonowania rynku – dopiero się rozpoczęły. Nie ma jednak wątpliwości, że będą się one wiązać ze wzrostem znaczenia samozatrudnienia. Tradycyjne zatrudnienie powoli ustępuje miejsca pracy na własny rachunek, tymczasowej, mobilnej, od projektu do projektu. W przyszłości najprawdopodobniej praca będzie oferowana głównie freelancerom, pracującym na własny rachunek, indywidualnym kontraktorom czy gig-gersom. Coraz więcej bowiem firm, także wielkich korporacji, zmniejsza koszty działania. W związku z tym nawet gdy wzrasta w tych firmach popyt na pracę, chodzi bardziej o rezultaty pracy, a nie o pozyskanie stałych, dyspozycyjnych, lojalnych pracowników. Firmy chcą kupować rezultaty pracy, a nie pewność rzetelnego wypełniania obowiązków. Dlatego też nie ma wątpliwości, że popyt na samozatrudnionych będzie rósł. Ta cicha rewolucja już się rozpoczęła. Liczba samozatrudnionych wzrasta, także w Polsce. Tym ważniejsze są badania tej części gospodarki, by rozpoznać nie tylko wszelkie szanse, ale i zagrożenia wynikające z tej zmiany. Będą one stanowić podstawę szerokiej dyskusji dotyczącej zmian instytucjonalnych, regulujących gospodarke.

ZAKOŃCZENIE

Głównym celem podjętych w niniejszej publikacji rozważań była identyfikacja dopasowania istniejącej informacji dotyczącej samozatrudnienia do zmieniających się warunków funkcjonowania gospodarki, w tym rynku pracy. Wykazana została heterogeniczność grupy samozatrudnionych – na poziomie zarówno definicji i teorii, jak i praktyki gospodarczej. Na podstawie badań teoretycznych wyodrębniono następujące grupy samozatrudnionych:

- właściciele tradycyjnych firm pracujący samodzielnie;
- właściciele start-upów pracujący samodzielnie;
- freelancerzy (indywidualni profesjonaliści);
- samozatrudnieni zależni;
- samozatrudnieni hybrydowi.

Następnie zostały przeprowadzone analizy każdej z wyodrębnionych grup na podstawie zidentyfikowanych materiałów (pierwotnych i wtórnych), które miały na celu identyfikację:

- 1) luk w wiedzy dotyczącej samozatrudnienia w Polsce, w tym poszczególnych, wyodrębnionych grup;
- 2) cech charakterystycznych wśród wyróżnionych grup samozatrudnionych, które mogłyby być podstawą formalnej klasyfikacji samozatrudnienia.

Prowadząc rozważania i szukając odpowiedzi, Autorki stawiały wiele pytań: Czy współpraca z innymi samozatrudnionymi i zlecenie im zadań nie jest formą zatrudniania? Czy forma prawna takiej współpracy ma rzeczywiście istotne znaczenie? Czy fakt kupna usługi księgowej i podpisanie długoterminowej umowy z księgowym freelancerem różni się istotnie od zatrudnienia księgowego pracownika na ułamek etatu? Czy ma znaczenie, że współpraca ma charakter stały, czy incydentalny? Czy można uznać, że pracodawcą staje się tylko ten przedsiębiorca, który podejmuje współpracę długoterminową? Czy rzeczywiście istnieją zasadnicze różnice pomiędzy grupą samozatrudnionych niezatrudniających pracowników i takich z jednym lub kilkoma pracownikami, by uznać, że te dwie grupy powinny być rozpatrywane oddzielnie? Jeśli nie, to gdzie leży granica pomiędzy samozatrudnionym a pracodawcą? Czy freelancera można utożsamiać z przedsiębiorcą? Czy freelancing to forma pracy najemnej, czy forma przedsiębiorczości? Czy może

jest to grupa autonomiczna (*intermediate zone*), do której nie przystają ani teorie rynku pracy, ani teorie przedsiębiorczości?

W niniejszej monografii nie na wszystkie z powyższych pytań znaleziono odpowiedź, wykazano bowiem wiele luk w wiedzy dotyczącej samozatrudnienia. W wielu miejscach wnioskiem z przeprowadzonej analizy była rekomendacja do dalszych, pogłębionych badań tej grupy.

Ważna refleksja odnosi się do dostępności źródeł danych. Stwierdzono, że w Polsce dane na temat zarówno liczby samozatrudnionych, jak i ich podziału nie pozwalają na swobodną analizę zjawisk dotyczących pracy na własny rachunek i – szerzej – zmian zachodzących na rynku pracy.

Spośród zidentyfikowanych różnych grup samozatrudnionych – takich jak m.in. właściciele tradycyjnych firm pracujących samodzielnie, właściciele start-upów, freelancerzy (indywidualni profesjonaliści), samozatrudnieni zaleźni i samozatrudnieni hybrydowi – tylko w niektórych przypadkach możliwe jest pozyskanie danych liczbowych: czy to ze statystyk publicznych, czy innych publicznych baz danych. Wynika to m.in. z braku jednolitej definicji samozatrudnienia, jak też z ogromnej różnorodności tej grupy. Badania wykazały, iż niezbędne są prace zarówno nad stworzeniem powszechnie uznanej definicji, jak i wyodrębnieniem kryteriów, które mogłyby być podstawą kategoryzacji tej grupy. Można by przy tym traktować kryteria jako praktyczne wskazówki dla statystyk publicznych, muszą one być sformułowane w sposób dający się zoperacjonalizować. Przykładowo, jak wykazano, jednym z głównych kryteriów podziału samozatrudnienia na rzeczywiste (prawdziwe, realne) i fałszywe (pozorne, zależne) jest poziom niezależności. Tak sformułowane kryterium nie daje jednak podstaw do stworzenia podziału pracujących na własny rachunek na dwie grupy. Dlatego badania powinny dotyczyć nie tylko samych kryteriów, ale też ich operacjonalizacji, czyli uzgodnienia takich wskaźników, które w praktyce pozwoliłyby na przypisanie samozatrudnionego do konkretnej grupy.

Warto też rozważyć, wyciągając wnioski z działań podejmowanych przez inne kraje i w celu dążenia do ujednoczenia sprawozdawczości w skali UE, możliwość identyfikowania sposobu prowadzenia działalności przez podmioty rejestrowane pod nazwiskiem właściciela. Nie jest bowiem obligatoryjne w Polsce sporządzanie jakiegokolwiek sprawozdawczości statystycznej, kierowanej do GUS-u przez te firmy. Umykają więc z ujęcia ilościowego w skali kraju te częściowe formy prowadzenia działalności gospodarczej.

Możliwość przeprowadzenia analizy wybranej grupy wśród samozatrudnionych istnieje nie tylko dzięki świadomym działaniom instytucji publicznych. Wykorzystując szczegółowe przepisy prawa dotyczące zasad ubezpieczenia

społecznego, krytykowanego zresztą dość powszechnie przez samych zainteresowanych (uważanego za niesprawiedliwe), można dziś w Polsce dość precyzyjnie określić liczbę samozatrudnionych hybrydowych, czyli osób łączących działalność gospodarczą z inną pracą, najczęściej etatową. Wystarczy jednak zmiana tych przepisów w celu ułatwienia prowadzenia działalności gospodarczej, aby możliwość ta zniknęła i identyfikacja oraz analiza samozatrudnienia hybrydowego stały się niemożliwe.

W obecnym systemie kodowania jednostek gospodarczych w statystyce publicznej nie ma możliwości wydzielenia właścicieli tradycyjnych przedsiębiorstw pracujących samodzielnie, właścicieli start-upów i freelancerów (indywidualnych profesjonalistów). Co więcej, nie ma też teoretycznych narzędzi, które pozwoliłyby na takie ich wyodrębnienie w praktyce. To uniemożliwia jednoznaczne zidentyfikowanie tych podmiotów, a także wykorzystanie tych kategorii do dalszych, pogłębionych badań. Tę lukę należy jak najszybciej wypełnić.

Próba zdefiniowania start-upu też rodzi wiele wątpliwości i niejasności. Z całą pewnością należy stwierdzić, iż są to młode przedsiębiorstwa we wczesnym stadium funkcjonowania. Jednak z uwagi na braku formalnego określenia cech dystyngujących przedsiębiorstw typu start-up definicja tego pojęcia nie jest jednoznaczna i pozostaje w literaturze przedmiotu dość rozmyta. Najczęściej pojęcie to nawiązuje do takich cech przedsiębiorstwa, jak: innowacyjność, duży potencjał wzrostu oraz okres działalności na rynku poniżej dziesięciu lat. Istnieją jednak badania, które uznają, iż start-upem jest każde nowo powstałe przedsiębiorstwo, które funkcjonuje na rynku nie dłużej niż trzy lata. Brak jednolitej definicji start-upu stanowi istotne ograniczenie w badaniach. Może także prowadzić do nieporozumień w relacjach gospodarczych w praktyce, gdy podmioty powołują się na różne definicje zawierające odmienne wyróżniki.

W kontekście rozwoju start-upów (w tym jako formy wyboru decyzji o samozatrudnieniu) zidentyfikowano na poziomie regionów inteligentne specjalizacje, które stanowią istotną determinantę wsparcia rozwoju innowacyjnej przedsiębiorczości, m.in. w ramach finansowania ze środków publicznych.

Praktyka życia gospodarczego wypracowuje rozwiązania, które (przynajmniej w krótkim okresie) sprawdzają się na rynku, jednak brak jest ugruntowanych badań w tym zakresie, mogących dać wskazówki dla kolejnych kandydatów na przedsiębiorców. Praktyka wyprzedziła więc badania naukowe i niezbędne jest podjęcie w tym obszarze zarówno systematycznych prac opisujących konkretne rozwiązania (*case study*, *best practices*), jak i analiz ilościowych. Widać wyraźnie, że wśród osób pracujących jako samozatrudnione wyróżniają się dwie grupy: freelancerzy i właściciele tradycyjnych przedsiębiorstw pracujący samodzielnie. Można przy

tym wskazać praktyczne różnice między nimi. Brakuje jednak teoretycznych podstaw takiej klasyfikacji i kryteriów, na podstawie których takie podziały można by realizować.

Wyniki przedstawionych w niniejszej pracy badań wskazują również, iż istnieje pilna potrzeba jednoznacznego zdefiniowania w Polsce – zarówno z prawnego, jak i ekonomicznego, w tym biznesowego, punktu widzenia – istoty wolnego zawodu oraz zadbania o zabezpieczenie społeczne freelancerów. Wydaje się to być kluczowym elementem systemu identyfikacji obiektów, umożliwiającym prowadzenie skutecznych i wyczerpujących badań tej części aktywności gospodarczej.

Freelancerzy już dziś są jedną z najdynamiczniej rozwijających się grup na rynku pracy, kreującą trendy rozwoju innowacyjnej gospodarki. Jak dowodzą doświadczenia innych krajów, stanowią oni grupę bardzo elastycznych pracowników, o dużym know-how, a co za tym idzie – o dużym potencjale oddziaływania (mimo małej skali – działania jednoosobowe) na działalność innych podmiotów gospodarczych. Świadczą usługi oparte na wiedzy i własnych umiejętnościach, które najczęściej nie wymagają znacznych inwestycji w infrastrukturę. Ta grupa charakteryzuje się wysokim stopniem profesjonalizmu. Cechą charakterystyczną tej grupy jest praca samodzielna, a nie budowanie większej struktury organizacyjnej. Brak istotnych, sformalizowanych struktur organizacyjnych nie przeszkadza freelancerom tworzyć relacji gospodarczych opartych na relacjach osobistych. Relacje te charakteryzuje duża zwinność w dopasowywaniu się do wymagań sytuacji (zarówno organizacyjnych, jak i merytorycznych). W efekcie freelancer staje się własną marką. To może być przesłanką utrudniającą prowadzenie badań mających na celu jednoznaczne zidentyfikowanie mechanizmów sukcesu i wypracowywanie wartości dodanej. Jednak, jak się wydaje, trud taki warto podjąć, aby wyróżnić i usystematyzować charakterystyczne cechy indywidualnych modeli biznesowych występujących w praktyce gospodarczej freelancerów.

Istotnym instrumentem systemowego wsparcia wykonawców wolnych zawodów jest kreowanie i zapewnienie przestrzeni wykonywania zawodu, np. stref *co-workingu*, który stanowi zaplecze infrastrukturalne, a jednocześnie formę organizacji współpracy i samodoskonalenia się freelancerów. Badania nad nowymi sposobami gospodarowania – opartymi na nowoczesnych technologiach, które zmieniają warunki funkcjonowania rynku – dopiero się rozpoczęły. Nie ma jednak wątpliwości, że będą się one wiązać ze wzrostem znaczenia samozatrudnienia. Tradycyjne zatrudnienie powoli ustępuje miejsca pracy na własny rachunek, tymczasowej, mobilnej, od projektu do projektu. Wraz z upowszechnianiem się narzędzi i mediów cyfrowych współpraca ta staje się łatwiejsza, ale równocześnie generuje wiele wyzwań, które warto śledzić choćby dlatego, aby dopasowywać do nich ofertę dydaktyki akade-

mickiej i aby mogły zostać odpowiednio wcześniej wdrożone właściwe procedury w państwie, obejmujące swym zasięgiem ochronę prawną takich osób, jak również samych konsumentów (np. z tytułu nieuczciwych praktyk).

Jak widać z powyższych rozważań, dyskusja nad rolą samozatrudnienia w Polsce dopiero się rozpoczyna. Na obecnym etapie nie ma zgody nawet co do tego, czy samozatrudniony jest w rzeczywistości pracownikiem, czy też raczej przedsiębiorcą. Aby jednak dyskusja o samozatrudnieniu mogła opierać się na merytorycznych podstawach, niezbędna jest diagnoza zjawiska, w tym m.in. identyfikacja jego trendów zarówno dotyczących rynku pracy, jak i całej gospodarki. To wszystko będzie jednak niemożliwe bez wypełnienia istotnych luk badawczych wskazanych w tej publikacji, związanych właśnie z definicją i kategoryzacją samozatrudnienia.

Bibliografia

- Aarikka-Stenroos L., Jaakkola E. [2012], *Value Co-creation in Knowledge Intensive Business Services: A Dyadic Perspective on the Joint Problem Solving Process*, „Industrial Marketing Management”, Vol. 41, No. 1, s. 15–26.
- Abella A. [2017], *The Differences between a Freelancer, a Business Owner and an Entrepreneur*, <https://due.com/blog/freelancer-business-owner-entrepreneur/>, dostęp 18.06.2018.
- Abraham K.G., Haltiwanger J.C., Sandusky K., Spletzer J.R. [2017], *Measuring the Gig Economy: Current Knowledge and Open Issues*, <http://aysps.gsu.edu/files/2016/09/Measuring-the-Gig-Economy-Current-Knowledge-and-Open-Issues.pdf>, dostęp 20.06.2018.
- Acemoglu D. [2014], *Świat, jaki odziedziczą nasze wnuki*, w: *Gospodarka za 100 lat. Najważniejsi ekonomiści przewidują przyszłość*, Palacios-Huerta I. (red.), Wydawnictwo Kurhaus, Warszawa.
- Adamczyk M. [2016], *Koncepcje zarządzania innowacjami na przykładzie krakowskich start-upów technologicznych*, „Przegląd Organizacji”, nr 7, s. 41–45.
- Aghion P., Bond S., Klemm A., Marinesu I. [2004], *Technology and Financial Structure: Are Innovative Firms Different?*, „Journal of the European Economic Association”, Vol. 2 (2–3).
- Allen K.R., Meyer E.C. [2006], *Entrepreneurship and Small Business Management*, Glencoe/McGraw-Hill, Woodland Hills, CA.
- Amara N., Landry R., Doloreux D. [2009], *Patterns of Innovation in Knowledge-Intensive Business Services*, „The Service Industries Journal”, Vol. 29, No. 4, s. 407–430.
- Amit R., Müller E. [1994], *‘Push’ and ‘Pull’ Entrepreneurship*, *Frontiers in Entrepreneurship Research*, Babson College, Wellesley, MA, s. 137–151.
- Andreeva T., Kianto A. [2011], *Knowledge Processes, Knowledge-Intensity and Innovation: A Moderated Mediation Analysis*, „Journal of Knowledge Management”, Vol. 15, No. 6, s. 1016–1034.
- Anthony R., Blau J. [2002], *Job Surfing: Freelancing: Using the Internet to Find a Job and Get Hired*, The Princeton Review, United States.
- Arum R. [1997], *Trends in Male and Female Self-employment: Growth in a New Middle Class or Increasing Marginalization of the Labor Force?*, „Research in Social Stratification and Mobility”, No. 15, s. 209–238.
- Aslesen H.-W., Isaksen A. [2007], *New Perspectives on Knowledge-Intensive Services and Innovation*, „Geografiska Annaler: Series B. Human Geography”, Vol. 89, s. 45–58.

- Bailey M. [2016], *Deliveroo Boom Faces Fair Work Reality Check*, „Australian Financial Review”, <http://www.afr.com/technology/deliveroo-boom-faces-fairwork-reality-check-20160809-gqok7n>, dostęp 20.06.2018.
- Bandura A. [1989], *Social Cognitive Theory*, „Annals of Child Development”, Vol. 6, Vasta R. (ed.), JAI Press, Greenwich, CT, s. 1–60.
- Baron R.A. [1998], *Human Agency in Social Cognitive Theory*, „American Psychologist”, Vol. 44(9), s. 1175–1184.
- Baron R.A., Henry R.A. [2011], *Entrepreneurship: The Genesis of Organizations*, w: *APA Handbook of Industrial and Organizational Psychology, Vol. 1*, Zedeck S. (ed.), American Psychological Association, Washington, DC.
- Baum J.A., Calabrese T., Silverman B.S. [2000], *Don't Go It Alone: Alliance Network Composition and Start-ups' Performance in Canadian Biotechnology*, „Strategic Manage”, Vol. 21.
- Bauman Z. [2006], *Praca, konsumpcjonizm i nowi ubodzy*, Wydawnictwo WAM, Kraków.
- Bauman Z. [2007], *Płynne życie*, Wydawnictwo Literackie, Kraków.
- Beauchamp M., Kowalczyk A., Skala A. [2017], *Polskie start-upy. Raport 2017*, Fundacja Startup Poland, Warszawa.
- Beck U., Beck-Gernsheim E. [2001], *Individualization. Institutionalized Individualism and Its Social and Political Consequences*, SAGE Publications, London.
- Benjamin I. [2007], *Consulting, Contracting and Freelancing: Be Your Own Boss*, Allen&Unwin, United States.
- Benko G. [1993], *Geografia technopolii*, PWE, Warszawa, s. 40–45.
- Benson J., Brown M. [2007], *Knowledge Workers: What Keeps Them Committed; What Turns Them Away?*, „Work, Employment & Society”, Vol. 21, No. 1, s. 121–141.
- Benz M., Frey B. [2008], *Being Independent Is a Great Thing*, „Subjective Evaluations of Self-Employment and Hierarchy Economica”, No. 75, s. 362–383.
- Berg J., De Stefano V. [2017], *It's Time to Regulate the Gig Economy. Open Democracy*, <https://www.opendemocracy.net/beyondslavery/janine-berg-valerio-de-stefano/gig-it-s-time-to-regulate-gig-economy>, dostęp 18.06.2018.
- Berman R., Dogrultan E., Hermann B., Marmer M. [2011], *Start-up Genome Report (2011)*, https://s3.amazonaws.com/startupcompasspublic/StartupGenomeReport1_Why_Startups_Succeed_v2.pdf, dostęp 12.05.2018.
- Blanchflower D. [2000], *Self-employment*, „OECD Countries Labour Economics”, No. 7, s. 471–505.
- Blanchflower D., Meyer B.D. [1994], *A Longitudinal Analysis of the Young Self-employed in Australia and the United States*, „Small Business Economics”, Vol. 6, No. 1, s. 1–19.
- Blanchflower D., Oswald A.J., Stutzer A. [2001], *Latent Entrepreneurship across Nations*, „European Economic Review”, Vol. 45 (4–6), s. 680–691.
- Blanchflower D., Shadforth C. [2007], *Entrepreneurship in the UK*, „Foundations and Trends in Entrepreneurship”, Vol. 3(4), s. 257–364.

- Blank S., Dorf B. [2012], *The Start-up Owner's Manual: The Step-by-Step Guide for Building a Great Company*, K&S Ranch, Pascadero.
- Blank S., Dorf B. [2013], *Podręcznik start-upu. Budowa wielkiej firmy krok po kroku*, Wydawnictwo Helion, Gliwice.
- Block J., Sandner Ph. [2009], *Necessity and Opportunity Entrepreneurs and Their Duration in Self-Employment: Evidence from German Micro Data*, „Journal of Industry, Competition and Trade”, Vol. 9, No. 2, s. 117.
- Boegenhold D., Klinglmair A. [2016a], *Entrepreneurship and Actors: Towards Diversity of Self-employment and Freelancers*, <http://coactis.org/wp-content/uploads/2015/09/Session-23-B%C3%B6genhold-Klinglmair.pdf>, dostęp 18.03.2017.
- Boegenhold D., Klinglmair A. [2016b], *One-person Enterprises and the Phenomenon of Hybrid Self-employment: Evidence from an Empirical Study*, Empirica.
- Boegenhold D., Staber U. [1991], *The Decline and Rise of Self-Employment*, „Work Employment & Society”, Vol. 5(2), s. 223–239.
- Boegenhold H.A. [2013], *Entrepreneurship and Independent Professionals: Why Do Professionals Not Meet with Stereotypes of Entrepreneurship?*, „IFS Discussion Paper”, No. 04, <http://econpapers.repec.org/paper/pramprapa/51529.htm>, 30.05.2018
- Boguszewski P., Mirowska D., Strzeliński K. [2016], *Dostępność finansowania przedsiębiorstw niefinansowych w Polsce*, NBP, Warszawa.
- Boogaard K. [2018], *What's the Difference? Self-Employed, Freelancer, Business Owner, Or Solopreneur*, <https://quickbooks.intuit.com/r/freelancer/whats-difference-self-employed-freelancer-business-owner-solopreneur/>, dostęp 18.06.2018.
- Bosworth D., Dawkins P., Stromback T. [1996], *The Economics of the Labour Market*, Longman, Harlow.
- Böheim R., Mühlberger U. [2006], *Dependent Forms of Self-employment in the UK: Identifying Workers on the Border between Employment and Self-employment*, „IZA Discussion Paper”, No. 1963, Institute for the Study of Labour, Bonn.
- Bound H., Rushbrook P., Waite E., Evans K., Lin M., Karmel A., Nur S., Sivalingam M., Seng A. [2013], *The Entrepreneurial Self: Becoming a Freelancer in Singapore's Film and Television Industry*, Institute for Adult Learning, Singapore Research Division, Singapore.
- Brinkley I. [2016], *In Search of the Gig Economy*, The Work Foundation, Lancaster.
- Brockhaus R.H. [1980], *Risk Taking Propensity of Entrepreneurs*, „Academy of Management Journal”, Vol. 23, No. 3, s. 509–520.
- Brown T.E., Uljin J.M. [2004], *Innovation, Entrepreneurship and Culture. The Interaction between Technology, Progress and Economic Growth*, MPG Books Ltd, Bodmin, Cornwall s. 165.
- Brzozowska E. [2017], *Kierunek: freelance. Sukces na własnych zasadach*, Edgard, Warszawa.
- Burke A. [2011], *The Entrepreneurship Enabling Role of Freelancers: Theory with Evidence from the Construction Industry*, „International Review of Entrepreneurship”, Vol. 9(3), s. 1–28.

- Burke A. [2012], *The Role of Freelancers in the 21st Century British Economy*, PCG, West Drayton, <https://www.ipse.co.uk/sites/default/files/documents/research/Andrew-Burke-Report-v1.pdf>, dostęp 18.06.2017.
- Burtch G., Carnahan S., Greenwood B.N. [2018], *Can You Gig It? An Empirical Examination of the Gig-Economy and Entrepreneurial Activity Management Science*, „Management Science”, Vol. 64, No. 12, s. 5497–5520.
- Business Insider [2014], *13 Start-ups to Watch in 2014*, <https://www.businessinsider.com/13-startups-to-watch-in-2014-2013-12?IR=T>, dostęp 30.05.2018.
- Calvo F. i inni [2016], *No Country for Young Firms? Start-up Dynamics and National Policies*, „OECD Science, Technology and Industry Policy Papers”, No. 29, OECD Publishing, Paris.
- Camagni R., Capello R. [2013], *Regional Innovation Patterns and the EU Regional Policy Reform*, „Toward Smart Innovation Policies Growth and Change”, Vol. 44(2), June, s. 355–389.
- Carland J.W., Hoy F., Boulton W.R., Carland J.C. [1984], *Differentiating Entrepreneurs from Small Business Owners: A Conceptualization*, „Academy of Management Review”, Vol. 9, No. 2, s. 354–359.
- Castells M. [1994], *Technopoles of the World. The Making of the 21st Century*, University of Illinois at Urbana-Champaign’s Academy for Entrepreneurial Leadership Historical Research Reference in Entrepreneurship, Routledge, s. 1–11.
- Cewińska J. [2012], *Freelancing a zarządzanie kapitałem ludzkim*, „Prace Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu”, nr 248, s. 149–157.
- Cieślak J. [2015], *Capturing Statistically the Intermediate Zone between the Employee and Employer Firm Owner*, „International Review of Entrepreneurship”, Article #1515, Vol. 13(3), Senate Hall Academic Publishing.
- Cieślak J. [2016], *Czy samozatrudnieni to przedsiębiorcy*, „Rzeczpospolita”, 12 grudnia, <http://www.rp.pl/Opinie/312129888-Czy-samozatrudnieni-to-przedsiębiorcy.html#ap-1>, dostęp 18.06.2018.
- Clark K., Drinkwater S. [2000], *Pushed out or Pulled in? Self-employment among Ethnic Minorities in England and Wales*, „Labour Economics”, No. 7, s. 603–628.
- Corrocher N., Cusmano L., Morrison A. [2012], *Competitive Strategies in Knowledge-Intensive Business Services: Evidence from Lombardy*, w: *Exploring Knowledge-Intensive Business Services: Knowledge Management Strategies*, Di Maria E., Grandinetti R., Di Bernardo B. (eds.), Palgrave Macmillan, London, s. 120–136.
- Craston A. [2017], *Superannuation and the Changing Nature of Work*, „Discussion Paper”, September, Version 01, Association of Superannuation Funds of Australia, https://www.superannuation.asn.au/ArticleDocuments/359/1709_Superannuation_and_the_Changing_Nature_of_Work.pdf.aspx?Embed=Y, dostęp 04.08.2019.
- Cullen J.B., Johnson J.L., Parboteeah K.P. [2014], *National Rates of Opportunity Entrepreneurship Activity: Insights from Institutional Anomie Theory*, „Entrepreneurship Theory and Practice”, Vol. 38(4), s. 775–806.

- Curtain R. [2001], *Flexible Workers and Access to Training*, „International Journal of Employment Studies”, Vol. 9(1), s. 103–120.
- Czarnitzki D., Spielkamp A. [2003], *Business Services in Germany: Bridges for Innovation*, „The Service Industries Journal”, Vol. 23(2), s. 1–30.
- D’Arcy C., Gardiner L. [2014], *Just the Job – or a Working Compromise? The Changing Nature of Self-employment in the UK*, Resolution Foundation, <http://www.resolution-foundation.org/app/uploads/2014/05/Just-the-job-or-a-working-compromise-Final.pdf>, dostęp 31.01.2017.
- Davidsson P. [2003], *The Domain of Entrepreneurship Research: Some Suggestions*, w: *Advances in Entrepreneurship, Firm Emergence and Growth*, Vol. 6, Katz J., Shepherd D. (eds.), Elsevier, Oxford, s. 315–398.
- Davila A., Foster G., Gupta M. [2003], *Venture Capital Financing and the Growth of Start-up Firms*, „Journal of Business Venturing”, Vol. 18(6), s. 689–708.
- Dawson Ch., Henley A., Latreille P. [2009], *Why Do Individuals Choose Self-Employment?*, „Forschungsinstitut zur Zukunft der Arbeit Institute for the Study of Labor Discussion Paper”, No. 3974, January, <http://repec.iza.org/dp3974.pdf>, dostęp 18.06.2018.
- Dawson Ch., Henley A. [2012], *Push Versus Pull Entrepreneurship: An Ambiguous Distinction?*, „International Journal of Entrepreneurial Behaviour & Research”, Vol. 18(6), s. 697–719.
- Deloitte [2016], *Diagnoza ekosystemu start-upów w Polsce*, czerwiec, https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/pl/Documents/Reports/pl_Deloitte_raport_startupy.pdf, dostęp 17.05.2018.
- Demirgüç-Kunt A., Klapper L., Panos G. [2007], *The Origins of Self-employment*, Development Research Group, World Bank, Washington DC.
- den Hertog P. [2000], *Knowledge-Intensive Business Services as Co-producers of Innovation*, „International Journal of Innovation Management”, Vol. 4, No. 4, s. 491–528.
- Department for Business Innovation and Skills (2010), *SME Statistics 2008*, <http://www.stats.berr.gov.uk/ed/sme/smestats2008.xls>, dostęp 15.05.2018.
- De Stefano V. [2016], *The Rise of the ‘Just-in-Time Workforce’: On-Demand Work, Crowd-work and Labour Protection in the ‘Gig-Economy’*, International Labour Office, Geneva, http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/ed_protect/protrav/travail/documents/publication/wcms_443267.pdf, dostęp 20.06.2018.
- De Vries N., Liebrechts W., van Stel A. [2013], *Explaining Entrepreneurial Performance of Solo Self-employed from a Motivational Perspective*, EIM Research Report H201308, Panteia/EIM, Zoetermeer.
- DiPiazza D. [2016], *Entrepreneurship vs. Freelancing: What’s the Difference?*, <https://www.entrepreneur.com/article/285804>, dostęp 18.06.2018.
- Dolińska M. [2006], *Integracja działalności innowacyjnej organizacji w sieci*, w: *Integracja a globalizacja, t. 1*, Rymarczyk J., Michalczyk W. (red.), Akademia Ekonomiczna im. Oskara Langego we Wrocławiu, Wrocław.

- Dolińska M. [2009], *Innowacyjność organizacji w gospodarce opartej na wiedzy*, „Ekonomiczne Problemy Usług. Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Szczecińskiego”, nr 55(39).
- Dolińska M. [2010], *Innowacje w gospodarce opartej na wiedzy*, PWE, Warszawa.
- Doloreux D., Freel M., Shearmur R. [2010], *Knowledge-Intensive Business Services: Geography and Innovation*, Ashgate, Farnham.
- Douglas E.J., Shepherd D.A. [2002], *Self-employment as a Career Choice: Attitudes, Entrepreneurial Intentions, and Utility Maximization*, „Entrepreneurship Theory and Practice”, Vol. 26(3), s. 81–90.
- Drake S.M. [2011], *Freelancing for Dummies*, John Wiley & Sons, Indianapolis, Indiana.
- Drnovšek M., Wincent J., Cardon M.S. [2010], *Entrepreneurial Self-efficacy and Business Start-up: Developing a Multi-dimensional Definition*, „International Journal of Entrepreneurial Behavior & Research”, Vol. 16, No. 4, s. 329–348.
- Drucker P.F. [2004], *Dyscyplina w podejściu do innowacji*, „Harvard Business Review Polska”, nr 1.
- du Gay P. [1996], *Consumption and Identity at Work*, Sage, London.
- Działalność innowacyjna przedsiębiorstw w latach 2013–2015* [2016], Główny Urząd Statystyczny w Szczecinie, s. 9, <http://szczecin.stat.gov.pl/osrodki/osrodek-statystyki-nauki-techniki-innowacji-i-spolczenstwa-informacyjnego/dane-1300/>, dostęp 15.05.2018.
- Ebben J., Johnson A. [2006], *Bootstrapping in Small Firms: An Empirical Analysis of Change Over Time*, „Journal of Business Venturing”, Vol. 21.
- EC [2014], *The Role of Universities and Research Organisations as Drivers for Smart Specialisation at Regional Level*, Expert Group Report, Brussels.
- EC JRC [2012], *Guide to Research and Innovation Strategies for Smart Specialisations (RIS 3)*, Smart Specialization Platform.
- Eckhardt F., Eade J. (ed.) [2011], *The Ethnically Diverse City*, „Future Urban Research in Europe”, No. 4, BWV Verlag, s. 313.
- Endevador GEM [2011], *High-Impact Entrepreneurship Global Report*.
- English J.F. [2013], *Ekonomia prestiżu: nagrody, wyróżnienia i wymiana wartości kulturowej*, Narodowe Centrum Kultury, Warszawa.
- Ertel M., Pech E., Ullsperger P., von dem Knesebeck O., Siegrist J. [2005], *Adverse Psychosocial Working Conditions and Subjective Health in Freelance Media Workers*, „Work Stress”, Vol. 19(3), s. 293–299, <http://dx.doi.org/10.1080/02678370500307289>, dostęp 30.05.2018.
- EU [2014], *Know-Hub*, http://issuu.com/tramapublicidad.com/docs/i_handbook2_knowhub_211014?e=1180359/9807103, dostęp 30.05.2018.
- Eurofound [2010], *Self-employed Workers: Industrial Relations and Working Conditions Eurofound*, a tripartite European Union Agency, s. 2.
- Eurofound Report [2017], *Exploring Self-Employment in the European Union*, Publications Office of the European Union, Luxembourg, <https://digitalcommons.ilr.cornell.edu/cgi/viewcontent.cgi?referer=https://www.google.pl/&httpsredir=1&article=1626&context=intl>, dostęp 23.05.2018.

- European Digital Forum [2016], *The Start-up Nation Scoreboard*, European Digital Forum, Lisbon.
- European Start-up Monitor* [2015], https://europeanstartupmonitor.com/fileadmin/presse/download/esm_2015.pdf, dostęp 25.05.2018.
- Eurostat [2006], *SMEs and Entrepreneurship in the EU*, <http://ec.europa.eu/eurostat/documents/3433488/5441909/KS-NP-06-024-EN.PDF/99b25e07-1892-45d5-9ae1-cd-47d0a37ca6?version=1.0>, dostęp 23.05.2018.
- Eurostat [2011], *Labour Market Statistics. Pocketbooks, 2011 edition*, European Commission, s. 28, http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ity_offpub/ks-32-11-798/en/ks-32-11-798-en.pdf, dostęp 22.06.2018.
- Eurostat [2012], *Europe in Figures. Eurostat Yearbook 2012*, s. 231, http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ity_offpub/ks-cd-12-001/en/ks-cd-12-001-en.pdf, dostęp 18.06.2018.
- Evangelista R., Lucchese M., Meliciani V. [2012], *Business Services, Innovation and Sectoral Growth, Structural Change and Economic Dynamics*, doi:10.1016/j.strueco.2012.02.005, dostęp 28.05.2018.
- Evans D., Leighton L. [1989], *Some Empirical Aspects of Entrepreneurship*, „American Economic Review”, Vol. 79(3), s. 519–535.
- Evans J., Gibb E. [2009], *Moving from Precarious Employment to Decent Work*, International Labour Office, Global Union Research Network (GURN), „GURN Discussion Paper”, No. 13.
- EY [2018], *Nowy trend w formule zatrudnienia. Era freelancera*, <https://www.ey.com/pl/pl/newsroom/news-releases/news-ey-20180221-raport-ey-era-freelancera>, dostęp 24.04.2018.
- EY Global Contingent Workforce Study [2016], *Is the Gig Economy a Fleeting Fad, or an Enduring Legacy?*, [https://www.ey.com/Publication/vwLUAssets/EY_Gig_economy_brochure/\\$FILE/gig-economy-brochure.pdf](https://www.ey.com/Publication/vwLUAssets/EY_Gig_economy_brochure/$FILE/gig-economy-brochure.pdf), dostęp 18.06.2018.
- EY Report [2016], *The Upside of Disruption. Megatrends Shaping 2016 and Beyond*, [http://www.ey.com/Publication/vwLUAssets/EY-the-upside-of-disruption/\\$FILE/EY-the-upside-of-disruption.pdf](http://www.ey.com/Publication/vwLUAssets/EY-the-upside-of-disruption/$FILE/EY-the-upside-of-disruption.pdf), dostęp 24.04.2018.
- Fagerberg J. [2006], *Innovation: A Guide to the Literature*, w: *The Oxford Handbook of Innovation*, Fagerberg J., Mowery D.C., Nelson R.R. (eds.), Oxford University Press, Oxford.
- Fairlie R.W. [2005], *Self-employment, Entrepreneurship, and the NLSY79 Monthly Labor Review 2005*, <https://www.bls.gov/opub/mlr/2005/02/art6full.pdf>, dostęp 31.01.2017.
- Farrington S.M. [2012], *Personality and Job Satisfaction: A Small-business Owner Perspective*, „Management Dynamics”, Vol. 21, No. 2, s. 2–15.
- Feldman D.C., Bolino M.C. [2000], *Career Patterns of the Self-employed: Career Motivations and Career Outcomes*, „Journal of Small Business Management”, Vol. 38(3), s. 53–67.

- Felstead A., Ashton D. [2001], *Paying the Price for Flexibility? Training, Skills and Non Standard Jobs in Britain*, „International Journal of Employment Studies”, Vol. 9(1), s. 25–60.
- Fernandes C., Ferreira J. [2011], *Knowledge Spillovers and Knowledge Intensive Business Services: An Empirical Study*, „MPRA Paper”, No. 34751, University Library of Munich, Germany.
- Figueiredo R., Neto J.V., Quelhas O.L.G., Ferreira J.J.M. [2017], *Knowledge Intensive Business Services (KIBS): Bibliometric Analysis and Their Different Behaviors in the Scientific Literature: Topic 16 – Innovation and Services*, „RAI Revista de Administração e Inovação”, Vol. 14(3), July – September, s. 216–225.
- Filion L.J. [1998], *Two Types of Entrepreneurs: The Operator and the Visionary Consequences for Education*, „Working Paper”, No. 1998–11, Renaissance of SMEs in Globalized Economy, s. 261–270.
- Filion L.J. [2011], *Defining the Entrepreneur*, w: *World Encyclopedia of Entrepreneurship*, Dana L.-P. (ed.), Edward Elgar, Cheltenham (UK) – Northampton, MA (USA), s. 41–52.
- Floren B. [2013], *Fake Self-employment in the European Union. A Comparison between the Netherlands and the United Kingdom*, Thesis Tilburg University.
- Folta T., Delmar F., Wennberg K. [2010], *Hybrid Entrepreneurship*, „Management Science”, Vol. 56(2), s. 253–269.
- Foray D., Goddard J. i inni [2012], *Guide to Research and Innovation Strategies for Smart Specialisation (RIS 3)*, European Commission, May.
- Frade C., Darmon I. [2005], *New Modes of Business Organization and Precarious Employment: Towards the Re-commodification of Labour*, „Journal of European Social Policy”, Vol. 15(2), s. 107–121.
- Freelancing in London's Creative Industries*, „European Planning Studies”, Vol. 22(12), s. 2436–2455.
- Freel M. [2006], *Patterns of Technological Innovation in Knowledge-Intensive Business Services*, „Industry and Innovation”, Vol. 13(3), s. 335–358.
- Freeman Ch. [1982], *The Economics of Industrial Innovation*, Pinter, London.
- Friedman G. [2014], *Workers without Employers: Shadow Corporations and the Rise of the Gig Economy*, „Review of Keynesian Economics”, No. 2, s. 171–188.
- Fuchs-Schündeln N. [2009], *On Preferences for Being Self-employed*, „Journal of Economic Behavior & Organization”, Vol. 71(2), s.162–171.
- Gallo A. [2016], *How to Become a Successful Freelancer*, „Harvard Business Review”, No. 07.
- Gandini A. [2016], *The Reputation Economy: Understanding Knowledge Work in Digital Society*, Palgrave Macmillan, UK.
- Garen J. [2004], *Independent Contractors and Self-Employment as Systems of Incentives and Control: Theory, Empirics, and a Survey of Evidence*, „Research in Labor Economics”, Vol. 23, s. 27–68.

- Gates B. [2017], *Bill Gates Calls for Income Tax on Robots*, „Financial Times”, February 19, <https://www.ft.com/content/d04a89c2-f6c8-11e6-9516-2d969e0d3b65>, dostęp 15.09.2017.
- Georgellis Y., Wall H. [2005], *Gender Differences in Self-employment*, „International Review of Applied Economics”, Vol. 19(3), s. 321–342.
- Gerber M.E. [2007], *Mity przedsiębiorczości. Dlaczego większość małych firm upada i jak temu zaradzić*, Wydawnictwo MT Biznes, Warszawa.
- Gig Economy: The Uberisation of Work*, www.rec.uk.com/gigeconomy, dostęp 27.06.2018.
- Glinka B., Gudkova S. [2011], *Przedsiębiorczość*, Wolters Kluwer Polska, Warszawa.
- Gloor P., Dorsaz P., Fuehres H. [2011], *Analyzing Success of Start-up Entrepreneurs by Measuring Their Social Network Distance to a Business Networking Hub Proceedings*, 3rd International Conference on Collaborative Innovation Networks COINs, September 8–10, Basel.
- Główny Urząd Statystyczny [2017], *Aktywność ekonomiczna ludności Polski. IV kwartał 2017 r.*, Warszawa (i edycje poprzednie od 2012 r.).
- Godusławski B. [2017], *Etaty będą wypierały śmieciówki*, „Gazeta Prawna”, 14 sierpnia.
- Gorgievski M.J., Ascalon M.E., Stephan U. [2011], *Small Business Owners' Success Criteria: A Values Approach to Personal Differences*, „Journal of Small Business Management”, Vol. 49(2), s. 207–232.
- Goslinga S., Sverke M. [2003], *A Typical Work and Union Membership*, „Economic and Industrial Democracy”, No. 24, s. 290–312.
- Górka K. [2012], *Zjawisko luki kapitałowej w finansowaniu mikro-, małych i średnich przedsiębiorstw w Polsce w latach 2007–2011*, „Economics”, nr 4(21).
- Górka M. [2015], *Wybrane poglądy na temat innowacji jako czynnika konkurencyjności podmiotów gospodarczych*, w: *Efektywność zarządzania zasobami organizacyjnymi*, „Prace Naukowo-Dydaktyczne”, z. 68, Lenik P. (red.), Państwowa Wyższa Szkoła Zawodowa w Krośnie, Krosno, s. 31–55.
- Granger B., Stanworth J., Stanworth C. [1995], *Self-employment Career Dynamics: The Case of Unemployment Push in UK Book Publishing*, „Work Employment and Society”, No. 9, s. 499.
- Granstrand O. [1998], *Towards a Theory of the Technology – Based Firm*, „Research Policy”, Vol. 27(5).
- Gródek-Szostak Z. [2017], *Działalność badawczo-rozwojowa przedsiębiorstw jako źródło transferu technologii i jej uwarunkowania w sektorze MŚP*, w: *Przedsiębiorstwo w gospodarce rynkowej: transformacja – rozwój – zarządzanie*, Fundacja Uniwersytetu Ekonomicznego, Kraków.
- Gródek-Szostak Z., Nesterak J. [2017], *Wybrane mechanizmy publicznego wsparcia rozwoju projektów innowacyjnych*, w: *Finansove zabezpečennâ rozvitku sub'ektiv pidpriëmnictva real'noho sektoru ekonomiki: kolektivna monografiâ*, ČNTU, Černigiv, s. 176–187.

- Grudzewski W.M., Hejduk I.K. [2008], *Zarządzanie technologiami. Zaawansowane technologie i wyzwanie ich komercjalizacji*, Difin, Warszawa, s. 31.
- Guerra G., Patuelli R. [2016], *The Role of Job Satisfaction. Transitions into Self-employment Entrepreneurship*, „Theory and Practice”, Vol. 40, No. 3.
- Hall B.H. [2002], *The Financing of Research and Development*, „Oxford Review Economy Policy”, Vol. 18(1).
- Hamilton R.T. [1989], *Unemployment and Business Formation Rates: Reconciling Time Series and Cross-section Evidence*, „Environment and Planning”, Vol. 21, No. 2, s. 249–255.
- Harman A.J. [1971], *The International Computer Industry. Innovation and Comparative Advantage*, Harvard University Press, Cambridge, MA, s. 151–169.
- Harvey M., Behling F. [2008], *The Evasion Economy: False Self-Employment in the UK Construction Industry*, Union of Construction, Allied Trades and Technicians (UCATT), London.
- Harvey M., Behling F. [2010], *Self-employment and Bogus self-employment in the European Construction Industry*, Country Report: The United Kingdom, EFBWW and FIEC http://www.academia.edu/311458/Self-Employment_and_Bogus_Self-Employment_In_the_European_Construction_Industry, dostęp 18.06.2018.
- Hausmann R., Rodrik D. [2003], *Economic Development as Self-Discovery*, „Journal of Development Economics”, Vol. 72(2), December, s. 603–633.
- Healy J., Nicholson D., Pekarek A. [2017], *Should We Take the Gig Economy Seriously?*, „Labour & Industry: A Journal of the Social and Economic Relations of Work”, Vol. 27, No. 3, s. 232–248.
- Herenkson M., Sanandaji T. [2014], *Small Business Activity Does Not Measure Entrepreneurship*, „Proceedings of the National Academy of the United States (PNAS)”, Vol. 111(5), s. 1760–1765.
- Hipp Ch. [1999], *Knowledge-Intensive Business Services in the New Mode of Knowledge Production*, „AI & Society”, No. 13, s. 88–106.
- Hofstede G., Noorderhaven N.G., Thurik A.R., Uhlaner L.M., Wennekers A.R.M., Wilderman R.E. [2004], *Culture's Role in Entrepreneurship: Self-employment out of Dissatisfaction*, w: *Innovation, Entrepreneurship and Culture: The Interaction between Technology, Progress and Economic Growth*, Ulijn J., Brown T. (eds.), Edward Elgar, Cheltenham.
- Hofstrand D. [2013], *Financing Stages for Start-up Businesses*, „Ag Decision Maker”, April, File C5–91.
- Hoppa Ch., Stephan U. [2012], *The Influence of Socio-cultural Environments on the Performance of Nascent Entrepreneurs: Community Culture, Motivation, Self-efficacy and Start-up Success*, „Entrepreneurship & Regional Development”, Vol. 24, No. 9–10.
- Hornaday R.W. [1990], *Dropping the E-Words from Small Business Research: An Alternative Typology*, „Journal of Small Business Management”, Vol. 28, No. 4, s. 22–33.
- Horowitz S. [2011], *The Freelance Surge Is the Industrial Revolution of Our Time*, „The Atlantic”, September 1, <http://www.theatlantic.com/business/archive/2011/09/the-freelancesurge-is-the-industrial-revolution-of-our-time/244229/>, dostęp 18.06.2018.

- Horowitz S., Rosati F. [2014], *Freelancing in America: National Survey of New Workforce*, Edelman Berland, New York.
- Hughes K.D. [2003], *Pushed or Pulled? Women's Entry into Self-Employment and Small Business Ownership*. Gender, „Work & Organization”, No. 10, s. 433–454, doi:10.1111/1468-0432.00205, dostęp 15.05.2018.
- Hunter M. [2012], *On Some of the Misconceptions about Entrepreneurship*, „Economics, Management, and Financial Markets”, Vol. 7, No. 2.
- Huws U. [2001], *Statistical Indicators of e-Work*, IES, Brighton.
- Huws U. [2017], *A New Bill of Workers' Rights for the 21st Century*, Compass, London, <http://www.compassonline.org.uk/wp-content/uploads/2017/11/A-new-bill-of-Workers-Rights.pdf>, dostęp 18.06.2018.
- Huws U., Spencer N., Syrdal H., Holt K. [2017], *Work in the European Gig Economy*, e-book, Foundation For European Progressive Studies, Brussels.
- Hytti U. [2005], *New Meanings for Entrepreneurs: From Risk-taking Heroes to Safe-seeking Professionals*, „Journal of Organizational Change Management”, Special Issue: *Change in the Feminine: Women in Change*, Vol. 18, No. 6, s. 594–611.
- IBS [2013], *Ocena luki finansowej w zakresie dostępu polskich przedsiębiorstw do finansowania zewnętrznego. Wnioski i rekomendacje dla procesu programowania polityki spójności w okresie 2014–2020*, Warszawa.
- Istarate E., Harris J. [2017], *The Future of Work. The Rise of the Gig Economy*, NAC, <http://www.naco.org/featured-resources/future-work-rise-gig-economy>, dostęp 20.06.2018.
- Kalleberg A.L. [2009], *Precarious Work, Insecure Workers: Employment Relations in Transition*, „American Sociological Review”, No. 74, s. 1–22.
- Kalleberg A.L. [2011], *Good Jobs, Bad Jobs. The Rise of Polarized Employment Systems in the United States*, Basic Books, New York.
- Karpiński A. [1998], *Unia Europejska a Polska*, Komitet Prognoz „Polska w XXI wieku”, Warszawa, s. 156.
- Kassi O., Lehdonvirta V. [2016], *Online Labour Index: Measuring the Online Gig Economy for Policy and Research*, Oxford Internet Institute, Oxford.
- Katz L.F., Krueger A.B. [2016], *The Rise and Nature of Alternative Work Arrangements in the United States, 1995–2015*, „Industrial and Labor Relations Review”, Vol. 72(2), s. 382–416.
- Kautonen T., Down S., Welter F., Vainio P., Palmroos J., Althoff K., Kolb S. [2010], *Involuntary Self-Employment as a Public Policy Issue: A Cross-Country European Review*, „International Journal of Entrepreneurial Behaviour and Research”, Vol. 16(2), s. 112–29.
- Kazi A.G., Yusoff R.M., Khan A., Kazi S. [2014], *The Freelancer: A Conceptual Review*, „Sains Humanika”, Vol. 2, No. 3.
- Kenney M., Zysman J. [2016], *The Rise of the Platform Economy*, „Issues in Science and Technology”, Vol. 32, No. 3, s. 61–69.

- Kitching J., Smallbone D. [2008], *Defining and Estimating the Size of the UK Freelance Workforce*, <http://eprints.kingston.ac.uk/3880/1/Kitching-J-3880.pdf>, dostęp 15.06.2018.
- Kitching J., Smallbone D. [2012], *Are Freelancers a Neglected form of Small Business?*, „Journal of Small Business and Enterprise Development”, Vol. 19(1) 1, s. 74–91.
- Kitching J. [2015], *Tracking UK Freelance Workforce Trends 1992–2014*, „International Review of Entrepreneurship”, Vol. 13(1), s. 21–34.
- Klinger B., Lederman D. [2011], *Export Discoveries, Diversification and Barriers to Entry*, „Economic Systems”, Vol. 35(1), s. 64–83.
- Koch A., Stahlecker T. [2006], *Regional Innovation Systems and the Foundation of Knowledge Intensive Business Services. A Comparative Study in Bremen, Munich, and Stuttgart, Germany*, „European Planning Studies”, Vol. 14(2), s. 123–145.
- Koch A., Strotmann H. [2008], *Absorptive Capacity and Innovation in the Knowledge-Intensive Business Service Sector*, „Economics of Innovation and New Technology”, Vol. 17, No. 6, s. 511–531.
- Koh H.C. [1996], *Testing Hypotheses of Entrepreneurial Characteristics*, „Journal of Managerial Psychology”, Vol. 11, No. 3.
- Komisja Europejska [2005], *Najlepsze praktyki we wczesnym etapie finansowania kapitałem własnym: raport końcowy grupy ekspertów*, Bruksela.
- Kotler Ph. [2004], *Marketing lateralny*, PWE, Warszawa.
- Kozica A., Bonss U., Kaiser S. [2014], *Freelancers and the Absorption of External Knowledge: Practical Implications and Theoretical Contributions*, „Knowledge Management Research & Practice”, Vol. 12(4), s. 421–431.
- Koźmiński A. [2004], *Zarządzanie w warunkach niepewności. Podręcznik dla zaawansowanych*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa.
- Koźmiński A. [2009], *Wszyscy przejdą na samozatrudnienie*, „Puls Biznesu”, 3 czerwca, <http://www.astroman.com.pl/?mod=magazine&a=read&id=517>, dostęp 15.06.2018.
- KPMG [2016], *Future of Work*, <https://home.kpmg.com/content/dam/kpmg/pdf/2016/02/kpmg-slant-future-of-work.pdf>, dostęp 30.05.2018.
- Kubiński P., Ropuszyńska-Surma E. [2017], *Rola instytucji otoczenia biznesu w kreowaniu sieci współpracy i rozwoju przedsiębiorstw typu start-up*, „Zeszyty Naukowe Politechniki Śląskiej. Seria: Organizacja i Zarządzanie”, nr 103.
- Kubr T., Marchesi H., Ilar D. [2008], *Starting-up. Achieving Success with Professional Business Planning*, McKinsey & Company, Inc., Amsterdam.
- Kunda G., Barley S., Evans J. [2002], *Why Contractors Do Contract? The Experience of Highly Skilled Technical Professionals in a Contingent Labor Market*, „Industrial and Labor Relations Review”, No. 55, s. 234–261.
- Lehdonvirta V. [2015], *An Economy of Digital Marketplaces – The End of Organizational Structures?*, Oxford Internet Institute, University of Oxford.

- Leighton P. [2015], *Independent Professionals: Legal Issues and Challenges*, w: *The Handbook of Research on Freelancing and Self-Employment*, Centre for Research on Self-Employment, Senate Hall Academic Publishing, Ireland.
- Leighton P., Brown D. [2013], *Future Working: The Rise of Europe's Independent Professionals (iPros). Report of the European Forum of Independent Professionals*, European Forum of Independent Professionals (EFIP), http://www.efip.org/sites/default/files/Future_Working_Full_Report.pdf, dostęp 27.06.2018.
- Leonard P.S.J., Emery J.C.H., McDonald J.T. [2017], *Push or Pull into Self-Employment? Evidence from Longitudinal Canadian Tax Data 2017*, http://www.unb.ca/fredericton/arts/nbirdt/_resources/pdfs/working-paper_push-or-pull-into-self-employment.pdf, dostęp 12.06.2018.
- Lindblom A., Olkkonen R., Mitronen L. [2008], *Cognitive Styles of Contractually Integrated Retail Entrepreneurs: A Survey Study*, „International Journal of Retail & Distribution Management”, Vol. 36, No. 6, s. 521.
- Lobel O. [2017], *The Gig Economy & The Future of Employment and Labor Law*, „University of San Francisco Law Review”, Vol. 51(1), s. 51–74.
- Lofstrom M. [2009], *Does Self-employment Increase the Economic Well-Being of Low-skilled Workers?*, „IZA Discussion Paper”, No. 4539.
- Łuczak K. [2014], *Rachunkowość innowacji na przykładzie przedsiębiorstw określanych mianem start-up*, „Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Szczecińskiego nr 830. Finanse, Rynki Finansowe, Ubezpieczenia”, nr 70, s. 79–87.
- Łunarski J. [2009], *Kluczowe procesy w systemowym zarządzaniu technologią*, „Technologia i Automatyzacja Montażu”, nr 1.
- Macmillan H.P. [1931], *Report of the Committee on Finance and Industry*, HMSO, London.
- Mansfield E. [1968], *The Economics of Technological Change*, W.W. Norton and Co, New York.
- Manyika J., Lund S., Robinson K., Valentino J., Dobbs R. [2015], *A Labor Market That Works: Connecting Talent with Opportunity in the Digital Age*, McKinsey Global Institute, San Francisco, CA.
- Martínez-Granado M. [2002], *Self-employment and Labour Market Transitions: A Multiple State Model*, „CEPR Discussion Paper”, No. 3661, November, <https://ssrn.com/abstract=368363>, dostęp 18.06.2018.
- McKinsey [2016], *Independent Work: Choice, Necessity, and the Gig Economy*, <https://www.mckinsey.com/featured-insights/employment-and-growth/independent-work-choice-necessity-and-the-gig-economy>, dostęp 27.06.2018.
- Międzynarodowa Organizacja Pracy (ILO) [2000], Regulacja 1897.
- Miles I., Kastrinos N., Bilderbrek R., den Hertog P. [1994], *Knowledge-Intensive Business Services. Users, Carriers and Sources of Innovation*, „EIMS”, No. 15, European Commission, s. 29–30.

- Millán J.M., Congregado E., Román C. [2010], *Determinants of Self-employment Dynamics and Their Implications on Entrepreneurial Policy Effectiveness*, „Lecturas de Economía”, n° 72, enero – junio, s. 45–76.
- Miller P. [2016], *Freelance. Kariera zawodowa poza organizacją*, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź.
- Ministerstwo Spraw Zagranicznych [2017], *Przedsiębiorczość start-upowa. Bank pomysłów dla polityków i samorządowców*, Warszawa, s. 7.
- Ministry of Commerce and Industry of India [2016], *Start-up India Action Plan*, Government of India.
- Morawski W. [2010], *Konfiguracje globalne, struktury, agencje, instytucje*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa.
- Mould O., Vorley T., Liu K. [2014], *Invisible Creativity? Highlighting the Hidden Impact of Freelancing in London's Creative Industries*, „European Planning Studies”, Vol. 22(12), s. 2436–2455.
- Muray A. [2012], *Running Lean: Iterate from Plan a to a Plan That Works*, O'Reilly Media, Sebastopol.
- Mühlberger U. [2007], *Dependent Self-employment. Workers on the Border between Employment and Self-employment*, Palgrave Macmillan, Basingstoke.
- Müller E., Zenker A. [2000], *Knowledge-Intensive Business Services (KIBS) and Regional Innovation Capacities*, w: *Technology and Infrastructures Policy in the Knowledge-based Economy. The Impact of the Tendency Towards Codification of Knowledge*, Müller E., Zenker A., Meyer-Krahmer F. (eds.), Report prepared for the EU Programme Targeted Socio-Economic Research, Fraunhofer Institute Systems Innovation Research, Karlsruhe.
- OECD [2000], *Employment Outlook*, <http://www.oecd.org/employment/emp/2079593.pdf>, dostęp 14.06.2014.
- OECD [2006], *The SME Financing Gap. Vol. 1: Theory and Evidence*.
- OECD [2008], *Podręcznik Oslo. Zasady gromadzenia i interpretacji danych dotyczących innowacji*, MNiSW, Warszawa, s. 48.
- OECD [2012], *Draft Synthesis Report on Innovation Driven Growth in Regions: The Role of Smart Specialization*, December.
- OECD [2015], *Entrepreneurship at a Glance*, OECD Publishing, Paris.
- OECD [2018], <https://data.oecd.org/emp/self-employment-rate.htm>, dostęp 24.04.2018.
- OECD Economic Surveys: Poland 2014* [2014], https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=uriserv%3AOJ.C_.2013.161.01.0014.01.POL, dostęp 07.06.2018.
- OECD Employment Outlook* [2016], OECD Publishing, Paris.
- OECD Glossary of Statistical Terms* [2018], <https://stats.oecd.org/glossary/detail.asp?ID=2426>, dostęp 24.04.2018.
- OECD Self-employment 2004* [2004], <http://www.oecd.org/sdd/37964116.pdf>, dostęp 22.06.2018.

- Ollila E. [2017], *I'm a Small-Business Owner, Not a Freelancer: Embracing Creative Entrepreneurship*, <https://www.skyword.com/contentstandard/storytelling/im-a-small-business-owner-not-a-freelancer-embracing-creative-entrepreneurship/>, dostęp 18.06.2018.
- Ong A. [2007], *Neoliberalism as a Mobile Technology*, „Transactions of the Institute of British Geographers”, Vol. 32(1), s. 3–8.
- Ortega-Argilés R., Voigt P. [2009], *Business R&D in SMEs*, Institute for Prospective and Technological Studies, Joint Research Centre, Luxembourg.
- Osnowitz D. [2010], *Freelancing Expertise: Contract Professionals in the New Economy*, Cornell University Press, United States.
- Pander W., Raruzer A., Stawicki M., Sycz P., Wojnicka-Sycz E. [2014], *Wyznaczanie, monitoring i ewaluacja inteligentnych specjalizacji*, SGGW, Warszawa.
- „Panorama Inforegio” [2012], nr 44, zima.
- Parker J. [1974], *The Economics of Innovation. The National and Multinational Enterprise in Technological Change*, Longman, London, s. 13.
- Parker S.C. [1986], *A Time Series Model of Self-employment under Uncertainty*, „Econometrica”, Vol. 63, No. 251, s. 459–75.
- PARP [2004], *Samozatrudnienie – analiza wyników badań*, Drozdowski R., Matczak P. (red.), Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości, Warszawa.
- PARP [2016], *Raport o stanie sektora małych i średnich przedsiębiorstw w Polsce*, Tarnawa A., Skowrońska A. (red.), Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości, Warszawa.
- PARP [2017], *Raport o stanie sektora małych i średnich przedsiębiorstw w Polsce*, Tarnawa A., Skowrońska A. (red.), Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości, Warszawa.
- Paschen J. [2017], *Choose Wisely: Crowdfunding Through the Stages of the Start-up Life Cycle*, „Business Horizons”, Vol. 60.
- PayPal [2018], *Poland Freelancer Insights Report*, https://fintek.pl/wp-content/uploads/2018/02/PayPal_Global-community-of-freelancers_Poland.pdf, dostęp 27.06.2018.
- Pernicka S. [2006], *Organizing the Self-employed: Theoretical Considerations and Empirical Findings*, „European Journal of Industrial Relations”, Vol. 12(2), s. 125–142.
- Perulli A. [2003], *Economically Dependent/Quasi-subordinate (Parasubordinate) Employment: Legal, Social and Economic Aspects*, European Commission, Brussels.
- Phillips K., McKeown T. [2012], *The Link between Self-employment and Entrepreneurship – an Opportunity for Good Policy*, w: *Government, SMEs and Entrepreneurship Development*, Blackburn R., Schaper M. (eds.), s. 139–165.
- Praca: scenariusze przyszłości* [2016], <http://infuture.institute/wp-content/uploads/2016/09/infuture-praca-scenariusze-przyszlosci.pdf>, dostęp 27.06.2018.
- Probst G., Raub S., Romhardt K. [2002], *Zarządzenie wiedzą w organizacji*, Oficyna Ekonomiczna, Kraków.
- Puzio-Waławik B. [2013], *Samozatrudnienie jako element systemowego wsparcia rynku pracy w Polsce*, „Systemy Gospodarcze i ich Ewolucja: Aspekty Makro- i Mezoekonomiczne”, nr 145, s. 197–207.

- Rapelli S. [2012], *European I-Pros: A Study*, Professional Contractors Group Ltd., London.
- Rauch A., Frese M. [2007a], *Born to Be an Entrepreneur? Revisiting the Personality Approach to Entrepreneurship*, w: *The Psychology of Entrepreneurship*, Baum J.R., Frese M., Baron R.A. (eds.), Erlbaum, Mahawah, NJ.
- Rauch A., Frese M. [2007b], *Let's Put the Person Back into Entrepreneurship Research: A Meta-analysis on the Relationship between Business Owners' Personality Traits, Business Creation, and Success*, „European Journal of Work and Organizational Psychology”, Vol. 16, No. 4, s. 367.
- Raport „Freelancerzy w Polsce 2018” [2018], <https://useme.eu/pl/blog/raport-freelancing-w-polsce-edycja-2018,98/>, dostęp 27.06.2018.
- Raport z badania *Global Entrepreneurship Monitor (2017) – Polska* [2017], PARP.
- Revest V., Sapio A. [2012], *Financing Technology-based Small Firms in Europe: What Do We Know?*, „Small Business Economics”, Vol. 39, No.1.
- Rhodes-Kropf M., Nanda R. [2012], *Investment Cycles and Start-up Innovation*, „Journal of Financial Economics”, Vol. 110, s. 403–418.
- Ries E. [2011], *The Lean Start-up. How Today's Entrepreneurs Use Continuous Innovation to Create Radically Successful Businesses*, Crown Publishing Group, New York.
- Ripsas S., Tröger S. [2015], *DSM-Deutscher Start-up Monitor 2015*, www.deutscherstart-upmonitor.de/fileadmin/dsm/dsm-15/studie_dem_2015.pdf, dostęp 22.05.2018.
- Rodrik D. [2004], *Industrial Policy for the Twent-First Century*, This paper has been prepared for UNIDO, www.hks.harvard.edu/fs/drodrik/Research%20papers/UNIDO-Sep.pdf, dostęp 30.05.2018.
- Rogers S. [2007], *Innovation in Food Service Technology and Its Strategic Role*, „International Journal of Hospitality Management”, Vol. 26, No. 4, s. 899–912.
- Romero I., Martínez-Román J.A. [2012], *Self-employment and Innovation. Exploring the Determinants of Innovative Behavior in Small Businesses*, „Research Policy”, Vol. 41(1), s. 178–189.
- Rothaermel F.T. [2002], *Technological Discontinuities and Interfirm Cooperation: What Determines a Start-up's Attractiveness as Alliance Partner?*, „IEEE Transactions on Engineering Management”, No. 49(4).
- Sabel C. [2010], *Self-discovery as a Coordination Problem: Lessons from a Study of New Exports in Latin America*, w: *Self Discovery as a Coordination Problem: Lessons from a Study of New Exports of New Exports in Latin America*, Fernández-Arias E., Hausmann R., Rodríguez-Clare A., Hugo-Stein E., Inter American Development Bank, Washington DC.
- Salgado-Banda H. [2005], *Entrepreneurship and Economic Growth: An Empirical Analysis*, „Journal of Development Entrepreneurship”, Vol. 1, No.12.
- Sandlund J. [2013], *Investment Crowdfunding: Average Transaction Sizes*, www.thecrowdfundcafe.com/investment-crowdfundingaverage-transaction-size, dostęp 27.05.2018.
- Scott W. [1840], *Ivanhoe*, Baundry European Library, Paris, s. 165.

- Schumpeter J.A. [1934], *The Theory of Economic Development: An Inquiry into Profits, Capital, Credit, Interest, and the Business Cycle*, Transaction Publishers, New Brunswick (USA) – London (UK).
- Schumpeter J.A. [1960], *Teoria rozwoju gospodarczego*, PWN, Warszawa.
- Shan W., Walker G., Kogut B. [1994], *Interfirm Cooperation and Start-up Innovation in the Biotechnology Industry*, „Startegic Management Journal”, Vol. 15.
- Shane S.A. [2008], *The Illusions of Entrepreneurship: The Costly Myths That Entrepreneurs, Investors and Policymakers Live by*, Yale University Press, New Haven, CT.
- Shearmur R., Doloreux D. [2012], *Is There a Connection between Geographic Clustering and KIBS Innovation?*, w: *Exploring Knowledge-Intensive Business Services: Knowledge Management Strategies*, Di Maria E., Grandinetti R., Di Bernardo B. (eds.), Palgrave Macmillan, Basingstoke, s. 120–136.
- Siuta-Tokarska B. [2017], *Zaawansowanie technologiczne przedsiębiorstw sektora MŚP w Polsce*, „Nierówności Społeczne a Wzrost Gospodarczy”, nr 50(2).
- Skrzek-Lubasińska M. [2016], *Sharing Economy – szanse i zagrożenia dla polskiego rynku pracy*, w: *Sharing Economy (gospodarka współdzielenia)*, Poniatowska-Jaksch M., Sobiecki R. (red.), Oficyna Wydawnicza SGH, Warszawa.
- Skrzek-Lubasińska M. [2019], *Samozatrudnienie hybrydowe – ujęcie teoretyczne i empiryczne*, „Wiadomości Statystyczne”, Vol. 64(8), s. 32–50.
- Skrzek-Lubasińska M., Sobiecki R. (red.) [2017], *Samozatrudnienie. Konieczność czy wybór przedsiębiorczych?*, Oficyna Wydawnicza SGH, Warszawa.
- Skrzek-Lubasińska M., Szaban J.M. [2018], *Nomenclature and Harmonised Criteria for the Self-employment Categorisation. An Approach Pursuant to a Systematic Review of the Literature*, „European Management Journal”, Vol. 37(2019), s. 376–386.
- Skrzypek E. [2011], *Gospodarka oparta na wiedzy i jej wyznaczniki*, „Nierówności Społeczne a Wzrost Gospodarczy”, nr 23.
- Smith N.R. [1967], *The Entrepreneur and His Firm: The Relationship between Type of Man and Type of Company*, Bureau of Business Research, Michigan State University Press, East Lansing, Michigan.
- Spoz A., Dąbrowska A. [2017], *Dostępność kredytów bankowych w finansowaniu mikroprzedsiębiorstw w Niemczech*, „Annales Universitatis Mariae Curie-Skłodowska Lublin – Polonia”, Vol. LI, 6 Sectio H, s. 423.
- Stankiewicz B. [2008], *Sektor wysokich technologii w Polsce – nadzieje a rzeczywistość*, w: *Zarządzanie przedsiębiorstwem w warunkach rozwoju wysokich technologii*, Lachiewicz S., Zakrzewska-Bielawska A. (red.), Wydawnictwo Politechniki Łódzkiej, Łódź, s. 12.
- Startienė G., Remeikienė R., Dumčiuvienė D. [2010], *Concept of Self-employment*, „Economics and Management”, No. 15, s. 262–274.
- Start-up Chile* [2016], <https://www.crunchbase.com/organization/start-up-chile#section-overview>, dostęp 25.03.2018.

- Stepnicka N. [2014], *Nowoczesne formy zatrudnienia i pracy na przykładzie wybranych form co-workingu. Nowe formy pracy i zatrudnienia w perspektywie humanistycznej*, „Humanizacja Pracy”, Vol. 1(275), XLVII, Szkoła Wyższa im. P. Włodkowica w Płocku.
- Stewart W.H. Jr., Roth P.L. [2007], *A Meta-analysis of Achievement Motivation Differences between Entrepreneurs and Managers*, „Journal of Small Business Management”, Vol. 45, s. 401–421.
- Stewart W.H. Jr., Watson W.E., Carland J.C., Carland J.W. [1999], *A Proclivity for Entrepreneurship: A Comparison of Entrepreneurs, Small Business Owners, and Corporate Managers*, „Journal of Business Venturing”, Vol. 14, No. 2, s. 189–214.
- Stiglitz J.E. [2007], *Prizes, Not Patents*, <https://www.project-syndicate.org/commentary/prizes--not-patents?barrier=accesspaylog>, dostęp 27.07.2018.
- Stuart T.E., Ozdemir S.Z., Ding W.W. [2007], *Vertical Alliance Networks: The Case of University – Biotechnology – Pharmaceutical Alliance Chains*, „Research Policy”, No. 36.
- Successful Freelancing for Web Designers* [2010], Smashing Magazine, United States.
- Syrett M. [2015], *Entrepreneurs, IPros and the Talent Ecosystem*, w: *The Handbook of Research on Freelancing and Self-Employment*, Centre for Research on Self-employment, Senate Hall Academic Publishing, Ireland.
- Syrett M. [2016], *Independent Professionals (IPros) and Well-being: An Emerging Focus for Research?*, „Journal of Management and Organization”, Vol. 22(6), s. 817–825, <http://dx.doi.org/10.1017/jmo.2016.54>, dostęp 01.06.2018.
- Szaban J., Skrzek-Lubasińska M. [2018], *Self-employment and Entrepreneurship: A Theoretical Approach*, „Journal of Management and Business Administration. Central Europe”, Vol. 26, No. 2, s. 89–120.
- Thaler R. [2018], *Zachowania niepoprawne. Tworzenie ekonomii niepoprawnej*, Wydawnictwo Media Rodzina, Warszawa.
- The Classification of the Status in Employment (ICSE '93) ILO [1993], *Fifteenth International Conference of Labour Statisticians*, Report of the Conference, ICLS/15/D.6 (Rev. 1), International Labour Office, Geneva, <http://laborsta.ilo.org/applv8/data/icsee.html>, dostęp 30.05.2018.
- The Future of Employment* [2013], Frey and Osborne, September.
- The Handbook of Research on Freelancing and Self-employment* [2015], Burke A. (ed.), Senate Hall Academic Publishing.
- Thomas A.S., Müller S.L. [2000], *A Case for Comparative Entrepreneurship: Assessing the Relevance of Culture*, „Journal of International Business Studies”, Vol. 31, No. 2.
- Thurow L. [1999], *Przyszłość kapitalizmu*, Wydawnictwo Dolnośląskie, Wrocław, s. 154.
- Toivonen M. [2004], *Foresight in Services: Possibilities and Special Challenges*, „The Service Industries Journal”, Vol. 24, No. 1, s. 79–98.
- Tseng Ch.-Y., Pai D.Ch., Hung Ch.-H. [2011], *Knowledge Absorptive Capacity and Innovation Performance in KIBS*, „Journal of Knowledge Management”, Vol. 15, No. 6, s. 971–983.

- Turek D. [2011], *Kulturowe uwarunkowania przedsiębiorczości indywidualnej*, w: *Determinanty rozwoju przedsiębiorczości w Polsce*, Lichniak I. (red.), SGH, Warszawa.
- Turek D. [2017], *Psychologia start-upowca. Dlaczego sukces nie zależy tylko od pomysłu?*, w: *Start-up a uwarunkowania sukcesu. Wymiar teoretyczno-praktyczny*, Kałowski A., Wysocki J. (red.), SGH, Warszawa.
- Urban G. [2001], *Metaculture: How Culture Moves through the World*, University of Minnesota Press, Minneapolis.
- Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy, Dz.U. z 2018 r., poz. 917, 1000, 1076, z późn. zm.
- Ustawa z dnia 15 listopada 1984 r. o podatku rolnym, Dz.U. z 2017 r., poz. 1892.
- Ustawa z dnia 22 marca 1989 r. o rzemiośle, Dz.U. z 1989 r., nr 17, poz. 92.
- Ustawa z dnia 20 grudnia 1990 r. o ubezpieczeniu społecznym rolników, Dz.U. z 1991 r., nr 7, poz. 24.
- Ustawa z dnia 26 lipca 1991 r. o podatku od osób fizycznych, Dz.U.: z 2018 r., poz. 200; z 2017 r., poz. 2494; z 2018 r., poz. 106, 138, 317, 398, 650, 685, 858.
- Ustawa z dnia 15 lutego 1992 r. o podatku dochodowym od osób prawnych, Dz.U. z 2018 r., poz. 1036.
- Ustawa z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych, Dz.U. z 1998 r., nr 94; z 2000 r. poz. 1037.
- Ustawa z dnia 15 września 2000 r. – Kodeks spółek handlowych, Dz.U. z 2000 r., nr 137, poz. 887.
- Ustawa z dnia 6 marca 2018 r. – Prawo przedsiębiorców, Dz.U. z 2018 r., poz. 646.
- WBO [2015], *W kierunku innowacyjnej Polski: Proces przedsiębiorczego odkrywania i analiza potrzeb przedsiębiorstw w Polsce*, Ministerstwo Rozwoju, Warszawa.
- Williams N., Williams C.C. [2011], *Beyond Necessity Versus Opportunity Entrepreneurship. Some Lessons from English Deprived Urban Neighbourhoods*, „International Entrepreneurship and Management Journal”, Vol. 10(1), s. 23–40.
- Workforce 2020. The Looming Talent Crisis* [2014], <https://www.oxfordeconomics.com/recent-releases/workforce-2020-the-looming-talent-crisis>, dostęp 27.06.2018.
- Wojnicka E. [2007], *Perspektywy rozwoju małych i średnich przedsiębiorstw wysokich technologii w Polsce do 2020 roku*, PARP, Warszawa.
- Woś R. [2017], *To nie jest kraj dla pracowników*, Wydawnictwo WAB, Warszawa.
- van Stel A., de Vries N. [2015], *The Economic Value of Different Types of Solo Self-employed: A Review*, w: *The Handbook of Research on Freelancing and Self-Employment*, Centre for Research on Self-employment, Senate Hall Academic Publishing, Ireland.
- Yam R.C., Lo W., Tang E.P., Lau A.K. [2011], *Analysis of Sources of Innovation, Technological Innovation Capabilities, and Performance: An Empirical Study of Hong Kong Manufacturing Industries*, „Research Policy”, Vol. 40, No. 3, s. 391–402.
- Zalecenia Komisji Europejskiej, *Supporting Entrepreneurs and Self-employed*, <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=952>, dostęp 18.06.2018.

- Zavatta R. [2008], *Financing Technology Entrepreneurs and SMEs in Developing Countries*, infoDev/World Bank, Washington DC.
- Zelek A. (red.) [2013], *Nowoczesna inżynieria finansowa dla firm start-up w Polsce w latach 2009–2012*, Wydawnictwo Naukowe Zachodniopomorskiej Szkoły Biznesu w Szczecinie, s. 7.
- Zhao H., Seibert S.E. [2006], *The Big Five Personality Dimensions and Entrepreneurial Status: A Meta-analytical Review*, „Journal of Applied Psychology”, Vol. 92, No. 2, s. 259–271.
- Zieba M. [2013], *Knowledge-Intensive Business Services (KIBS) and Their Role in the Knowledge-Based Economy*, „GUT Faculty of Management and Economics Working Paper Series A (Economics, Management, Statistics)”, No. 7(7).
- Zieliński M. [2012], *Rynek pracy w teoriach ekonomicznych*, CeDeWu, Warszawa.
- Zwilling M. [2015], *7 Seed-Stage Funding Sources That Might Finance Your Start-up*, September 25, dostęp 22.05.2018.