

Agata Matuszewska-Kubicz

Czynniki wyboru formy zatrudnienia w perspektywie osób samozatrudnionych ekonomicznie zależnych i pracowników etatowych w dobie niepewności na rynku pracy¹

Wysoki poziom niepewności i ryzyka na skutek niestabilnej sytuacji gospodarczej i politycznej, pandemii COVID-19 czy zmian społecznych dotyka różnych grup interesariuszy na rynku pracy, w tym również samych pracowników. Brak poczucia pewności może także wpływać na wybory pracowników dotyczące tradycyjnych lub niestandardowych form współpracy z pracodawcą. W tym artykule przedstawiono specyfikę samozatrudnienia ekonomicznie zależnego – jednej ze specyficznych nietypowych form zatrudnienia – jako alternatywy dla tradycyjnej umowy o pracę. Zaprezentowano także wyniki badań własnych, których celem było poznanie czynników wpływających na wybór przez respondentów formy współpracy z pracodawcą – umowy o pracę lub samozatrudnienia. Badanie zostało zrealizowane metodą jakościową; przeprowadzono cztery zogniskowane wywiady grupowe (FGI), w sumie z 23 osobami – pracownikami etatowymi i samozatrudnionymi. Wyniki badań pokazały, iż najczęściej wymienianymi czynnikami wpływającymi na wybór formy zatrudnienia są okoliczności organizacyjne (warunki pracy) i psychologiczne (stabilność i bezpieczeństwo zatrudnienia, niezależność i samodzielność pracowników, relacje pomiędzy pracownikiem a pracodawcą). Co więcej, w warunkach niepewności i ryzyka na rynku pracy, wynikających z czynników zewnętrznych, pracownicy wybierają taką formę współpracy z pracodawcą, która odpowiada ich indywidualnym potrzebom i obecnej sytuacji zawodowej.

Słowa kluczowe: elastyczne formy zatrudnienia, samozatrudnienie, samozatrudnienie ekonomicznie zależne, umowa o pracę

Kody JEL: E24, J53, O15

DOI: 10.5604/01.3001.0054.4556

¹ Wyniki badań zaprezentowane w tym artykule zostały uzyskane w ramach projektu „Marka pracodawcy w perspektywie samozatrudnionych ekonomicznie zależnych i pracowników etatowych”, finansowanego z Konkursu Miniatura 5 Narodowego Centrum Nauki (nr rejestracyjny:2021/05/X/HS4/00474).

WPROWADZENIE

Niepewna sytuacja gospodarcza i polityczna, niedawna pandemia COVID-19, kryzys klimatyczny, a także nieustanne zmiany technologiczne i społeczne mogą się przyczyniać do wzrostu poczucia niepewności w społeczeństwie. Zjawisko to również można zaobserwować na rynku pracy, gdzie dotyka zarówno pracodawców, jak i pracowników (PARP, 2022). Funkcjonowanie w warunkach niepewności może szczególnie dotyczyć zarządzania zasobami ludzkimi, stawiając liczne wyzwania przed organizacjami w tym obszarze (Juchnowicz, Kinowska, 2023). W tak zmiennej i niestabilnej rzeczywistości organizacyjnej warto przyjrzeć się postawom pracowników na rynku pracy, a szczególnie kwestii czynników wpływających na wybór formy zatrudnienia w warunkach niepewności. W tym artykule standardową umowę o pracę zestawiono ze szczególnym rodzajem nietypowej formy zatrudnienia – samozatrudnieniem ekonomicznie zależnym. Celem badań było poznanie czynników wpływających na wybór przez respondentów formy współpracy z pracodawcą – umowy o pracę lub samozatrudnienia.

UMOWA O PRACĘ A SAMOZATRUDNIENIE EKONOMICZNIE ZALEŻNE – ZAGADNIENIA DEFINICYJNE

Zgodnie z art. 22, par. 1 Kodeksu pracy (Ustawa z dnia 26 czerwca 1974...) pracownikiem jest między innymi osoba zatrudniona na podstawie umowy o pracę, nawiązująca z pracodawcą stosunek pracy. Nawiązanie stosunku pracy obowiązuje pracownika „do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, a pracodawcę – do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem”. Warto przy tym zaznaczyć za zapisami w Kodeksie pracy (art. 22, par. 11, 12), iż zatrudnienie we wcześniej wymienionych warunkach „jest zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy, bez względu na nazwę zawartej przez strony umowy” i nie jest dopuszczalne zastępowanie umowy o pracę umową cywilnoprawną. Umowa o pracę może zostać zawarta na czas nieokreślony, określony lub na okres próbny, w pełnym lub niepełnym wymiarze czasu. Dane Głównego Urzędu Statystycznego za IV kwartał 2022 roku (GUS, 2023a) wskazują, że umowa o pracę jest najczęściej nawiązywaną formą współpracy wśród pracowników najemnych w Polsce. Taki rodzaj umowy posiadało 96,8% spośród 13 306 tys. pracowników najemnych, z którymi zawarto umowę pisemną. Zdecydowana większość (84,8%) pracowników najemnych – 11 456 tys. osób – posiadała umowę o pracę na czas nieokreślony.

Samozatrudnienie, rozumiane jako prowadzenie pozarolniczej działalności gospodarczej bez zatrudniania pracowników na podstawie stosunku pracy (GUS, 2022),

jest wymieniane jako jedna z nietypowych form zatrudnienia (Bąk-Grabowska, 2016; Bąk, 2009; Król, 2014; Kryńska, 2007). W Polsce liczbę osób samozatrudnionych szacuje się na ok. 1,3 mln (GUS, 2022), przy około 13 mln zatrudnionych na podstawie umowy o pracę lub umowy cywilnoprawnej (GUS, 2023b). Warto jednak zaznaczyć, iż w Polsce brakuje regulacji prawnych dotyczących samozatrudnienia, w tym także spójnej i precyzyjnej definicji tego pojęcia (Skrzek-Lubasińska, 2017). Szczególnym przypadkiem samozatrudnienia, a zarazem jego węższą kategorią jest samozatrudnienie ekonomicznie zależne. Charakteryzuje się ono tym, iż przedsiębiorca „świadczy swoje usługi wyłącznie bądź w przeważającym zakresie na rzecz jednego podmiotu w sposób zbliżony do świadczenia pracy odbywającego się w ramach stosunku pracy” (Ludera-Ruszel, 2017). Na liczbę klientów osób samozatrudnionych, jako charakterystyczną cechę samozatrudnienia ekonomicznie zależnego, zwraca również uwagę Międzynarodowa Organizacja Pracy (2016, s. 98), według której samozatrudnieni zależni „zależą od jednego lub niewielkiej liczby klientów w zakresie swoich dochodów lub otrzymują szczegółowe instrukcje dotyczące sposobu wykonywania pracy”. Z kolei OECD (2014) definiuje samozatrudnionych pracowników zależnych jako „niezależnych wykonawców bez pracowników, którzy albo samodzielnie produkują i sprzedają towary, albo współpracują ze swoimi klientami w ramach umów o świadczenie usług, regulowanych przez prawo handlowe”.

Tym samym można stwierdzić, iż samozatrudnieni ekonomicznie zależni to osoby samozatrudnione, niezatrudniające innych pracowników, pracujące dla jednego lub niewielkiej liczby klientów, od których pozostają ekonomicznie zależni. Dodatkowo ich warunki pracy są zbliżone do warunków pracy podległych pracowników zatrudnionych przez klienta pracodawcę. Samozatrudnienie ekonomicznie zależne znajduje się zatem w strefie przejściowej na kontinuum pomiędzy rzeczywistym samozatrudnieniem a stosunkiem pracy (Williams, Horodnic, 2019). Taka forma relacji z pracodawcą jest określana jako „szara strefa” między zatrudnieniem a samozatrudnieniem (Millán, Millán, Caçador-Rodrigues, 2020), a sami pracownicy są prawnie niezależni (czyli samozatrudnieni), ale ekonomicznie zależni (Maloka, Okpaluba, 2019).

WYMIARY SAMOZATRUDNIENIA EKONOMICZNIE ZALEŻNEGO

W literaturze przedmiotu dyskurs naukowy dotyczący samozatrudnienia ekonomicznie zależnego koncentruje się głównie wokół dwóch zagadnień, rozróżnienia pomiędzy samozatrudnieniem ekonomicznie zależnym a stosunkiem pracy oraz czynników wpływających na decyzję samozatrudnionego o podjęciu tej formy zatrudnienia.

W obszarze pierwszego z wymienionych zagadnień samozatrudnienie ekonomicznie zależne z samozatrudnieniem fałszywym (*bogussself-employment, falsesself-employment*) ze względu na pozorowanie prowadzenia działalności gospodarczej w celu ograniczenia obciążeń podatkowych i zabezpieczeń społecznych (Cieślak, 2019; Skrzek-Lubasińska, Gródek-Szostak, 2019; Piekutowska, 2021). Według szacunków Polskiego Instytutu Ekonomicznego (2022) liczba osób fikcyjnie zatrudnionych (rozumianych jako prowadzących działalność, niezatrudniających pracowników, faktycznie pracujących wyłącznie lub głównie dla jednego podmiotu i wykonujących obowiązki charakterystyczne dla umowy o pracę) wynosiła w Polsce w 2020 roku ok. 162 tys. Osoby te pracowały głównie w branży IT i w opiece zdrowotnej. Kwestia rozróżnienia pomiędzy rzeczywistym a fikcyjnym samozatrudnieniem jest związana z występowaniem warunków wskazujących na zaistnienie stosunku pracy (kierowanie procesem pracy, praca w wyznaczonym przez pracodawcę miejscu i czasie) (Ustawa z dnia 26 czerwca 1974...). Spełnianie tych warunków wskazuje na fałszywe, pozorowane samozatrudnienie. Jeśli jednak samozatrudniony (niezatrudniający pracowników i pracujący wyłącznie lub głównie dla jednego podmiotu w sposób zbliżony, lecz nie tożsamy ze stosunkiem pracy) rzeczywiście pracuje w niewyznaczonym przez pracodawcę miejscu i czasie, a proces pracy nie podlega kierowaniu, wydaje się, że można mieć do czynienia z rzeczywistym samozatrudnieniem ekonomicznie zależnym.

Ta złożona problematyka jest przedmiotem licznych analiz na gruncie prawnym (Duraj, 2023; Gładoch, 2022; Ludera-Ruszel, 2019). Tym samym pierwszym wymiarem samozatrudnienia ekonomicznie zależnego jest kwestia jego prawdziwości, czyli braku występowania warunków wskazujących na zaistnienie stosunku pracy. Nieco inaczej fałszywe samozatrudnienie traktuje Eichhorst i współpracownicy (2013), według których mamy z nim do czynienia, jeśli pracownik jest zmuszany do przejścia na samozatrudnienie, aby omijać regulacje kodeksu pracy.

W kwestii drugiego zagadnienia dotyczącego determinant wpływających na wybór samozatrudnienia jako formy zatrudnienia należy zauważyć, że zaprezentowana we wcześniejszej części artykułu charakterystyka samozatrudnionych ekonomicznie zależnych nie wskazuje na motywy, dla których pracownicy ci zdecydowali się podjąć tę nietypową formę zatrudnienia. Tym samym można przypuszczać, że samozatrudnienie ekonomicznie zależne obejmuje zarówno osoby, które dobrowolnie wybrały samozatrudnienie, jak i takie, których motywy takiej decyzji wynikają np. z braku możliwości znalezienia pracy etatowej.

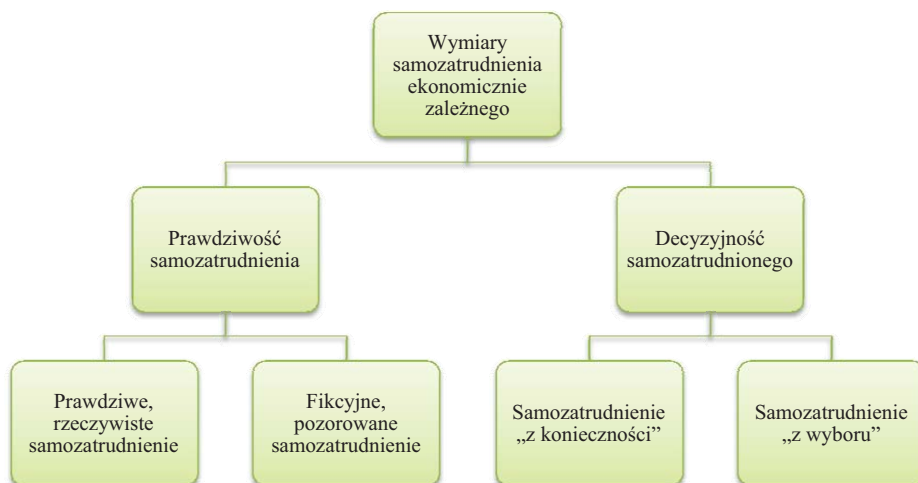
Czynniki determinujące decyzję o samozatrudnieniu określane są jako *pull* i *push factors*, czyli zachęcające, przyciągające i „wypychające” w stronę tej formy zatrudnienia (Dawson, Henley, 2012; Ferrin, 2023; Martiarena, 2020; Tran, Baruch, Bui, 2021).

Przewaga czynników przyciągających lub „wypychających”, wpływających na decyzję o samozatrudnieniu, pozwala na rozróżnienie samozatrudnienia dobrowolnego „z okazji / z wyboru” (*opportunity-driven self-employment*) oraz wymuszonego „z konieczności” (*necessity-driven self-employment*). Pierwsza z wymienionych grup samozatrudnionych wybrała tę formę współpracy z pracodawcą z uwagi na elastyczne godziny pracy i większą autonomię w porównaniu do pracy etatowej. Motywy drugiej grupy wynikają z kolei z braku możliwości znalezienia pracy etatowej i przez to konieczność współpracy w ramach samozatrudnienia (Böheim, Mühlberger, 2009; Williams, Horodick, 2019).

Przedstawione rozróżnienie koresponduje z typologią autorstwa Sochańskiej-Kawieckiej i zespołu (Sochańska-Kawiecka i in., 2013), którzy wyodrębnili dwie grupy osób pracujących w ramach elastycznych form zatrudnienia ze względu na decyzyjność wyboru formy oraz bilans kosztów i korzyści z nimi związanych; są to pracownicy decyzyjni i niedecyzyjni. Ci pierwsi to osoby, które z własnej woli podjęły elastyczną formę zatrudnienia, a korzyści z takiej decyzji w ich opinii przewyższają koszty. Do tej grupy należą m.in. osoby samozatrudnione oraz pracownicy deficytowi na rynku pracy. Zdaniem autorów postrzegane przez tę grupę pracowników korzyści związane z elastyczną formą zatrudnienia dotyczą możliwości godzenia życia zawodowego z osobistym i uzyskiwania wyższych dochodów, co daje im poczucie zabezpieczenia socjalnego i emerytalnego. Druga grupa – pracownicy niedecyzyjni – to osoby, które zostały zmuszone do podjęcia elastycznej formy zatrudnienia na skutek okoliczności zewnętrznych lub przez pracodawcę, mimo iż koszty tej decyzji w ich przekonaniu mogą górować nad korzyściami. Pracownicy z tej grupy mogą odczuwać negatywne konsekwencje tej formy zatrudnienia, czyli obawa co do stabilności zatrudnienia oraz brak zabezpieczenia socjalnego i uprawnień gwarantowanych kodeksem pracy.

Typologia ta tworzy drugi wymiar samozatrudnienia ekonomicznie zależnego, które dotyczy kwestii decyzyjności pracownicy – czy podjął on dobrowolną decyzję o samozatrudnieniu z uwagi na subiektywnie postrzegane korzyści tej formy (np. większą autonomię oraz elastyczność wyboru czasu i miejsca pracy), czy też został zmuszony do wyboru tej formy zatrudnienia przez pracodawcę, gdyż ten nie zaoferował możliwości nawiązania stosunku pracy. Należy przy tym zauważyć, że w przypadku fikcyjnego samozatrudnienia, którego warunki pracy dotyczące jej czasu, miejsca i samodzielności nie różnią się od pracy etatowej, decyzja o samozatrudnieniu może wynikać głównie z kwestii finansowych.

Tym samym wydaje się, że można wyróżnić dwa odrębne wymiary samozatrudnienia ekonomicznie zależnego. Zostały one zaprezentowane na rysunku 1.



Rysunek 1. Wymiary samozatrudnienia ekonomicznie zależnego.

Źródło: opracowanie własne na podst.: Böheim, Mühlberger, 2009.

Celem prezentowanego artykułu nie było rozstrzygnięcie kwalifikacji prawnej podejmowanego przez osoby badane samozatrudnienia, a poznanie czynników wpływających na wybór takiej formy pracy. W artykule odniesiono się zatem do drugiego ze wskazanych wymiarów samozatrudnienia ekonomicznie zależnego – decyzyjności samozatrudnionego. Wyniki badań opisane w tym artykule dotyczą tych samozatrudnionych ekonomicznie zależnych, którzy dobrowolnie, „z wyboru”, zdecydowali się na tę formę. Celem badań nie były więc rozstrzygnięcia natury prawnej względem prawdziwości bądź fikcyjności samozatrudnienia, a poznanie czynników wpływających na dobrowolny wybór przez badanych. Zestawiając perspektywę osób samozatrudnionych ekonomicznie zależnych oraz pracowników etatowych, podjęto próbę zrozumienia decyzji o wyborze formy zatrudnienia w warunkach niepewności związanej m.in. z sytuacją polityczno-gospodarczą oraz pandemią COVID-19.

METODY I WYNIKI BADAŃ WŁASNYCH

Celem zrealizowanych badań było poznanie czynników wpływających na wybór przez respondentów formy współpracy z pracodawcą – umowy o pracę lub samozatrudnienia. Postawiono następujące pytania badawcze: Jakie grupy czynników wpływają na wybór przez respondentów formy współpracy z pracodawcą – umowy o pracę lub samozatrudnienia? W jaki sposób czynniki te wpływają na wybór przez respondentów formy współpracy z pracodawcą?

Badanie zostało zrealizowane w kwietniu 2022 roku metodą jakościową – zogniskowanych wywiadów grupowych (FGI), częściowo ustrukturyzowanych, z wykorzystaniem scenariusza wywiadu. Wywiady zostały zrealizowane w formie online z użyciem narzędzi do komunikacji zdalnej. Przeprowadzono cztery wywiady grupowe, każdy z 5–6 osobami. W sumie badaniami objęto 23 osoby, w tym 10 samozatrudnionych oraz 13 zatrudnionych na podstawie umowy o pracę, w większości na czas nieokreślony, w pełnym wymiarze godzin – 6 kobiet i 17 mężczyzn, w wieku od 25 do 65 lat, z wykształceniem wyższym lub policealnym. Osoby badane pracowały m.in. w branżach: IT, ubezpieczeniowej, finansach i bankowości, budowlanej, medycznej. W badaniach został zastosowany celowy dobór próby ze względu na istotną dla celów badania cechę – formę współpracy z pracodawcą. Ponadto osoby samozatrudnione ekonomicznie zależne, biorące udział w badaniu, dobrowolnie wybrały tę formę współpracy z pracodawcą.

Zrealizowane wywiady zostały poddane transkrypcji, a ich treść została zinterpretowana na podstawie analizy tematycznej. Pozwoliło to na wyodrębnienie czterech głównych wątków tematycznych, które stanowiły odpowiedź na cel badania dotyczący poznania czynników wpływających na wybór przez respondentów formy współpracy z pracodawcą. Są to: stabilność i bezpieczeństwo zatrudnienia, benefity pracownicze, niezależność i samodzielność pracowników / warunki pracy, relacje pomiędzy pracownikiem a pracodawcą.

W pierwszym obszarze dotyczącym stabilności i bezpieczeństwa zatrudnienia część respondentów wyraźnie postrzegala pracę etatową jako stabilną formę zatrudnienia, co silnie wpływało na ich preferencję dla tej formy zatrudnienia. Osoby badane wskazywały także na atuty umowy o pracę w postaci płatnego urlopu oraz w sytuacji choroby pracownika lub jego dziecka, także w kontekście pandemii COVID-19:

Dla mnie było ważne, że mam płatny urlop, płatne zwolnienia. Działalność dla kobiety, która ma małe dzieci – niekoniecznie. (...) Miałam stabilną pracę i zarobki. (...) Mogę pozwolić sobie na bycie chorą, na pójście do szpitala. (...) I dla mnie etat zapewniał mi to, że jak dziecko jest chore, idę na zwolnienie mam zapłacony ZUS. (FGI1, R2)²

Ona [umowa o pracę] daje pewnego rodzaju gwarancję, poczucie bezpieczeństwa o wiele wyższe niż umowa B2B. (FGI2, R5)

COVID się zbliżał do naszych drzwi i sytuacja była niepewna. Umowa o pracę dawała mi poczucie stabilności. (FGI1, R3)

Innym wątkiem poruszonym przez osoby badane w kontekście różnic pomiędzy samozatrudnieniem a umową o pracę była kwestia zdolności kredytowej pracownika. Z jednej strony, zdaniem części respondentów, możliwość uzyskania kredytu jest znaczenie łatwiejsza w przypadku posiadania umowy o pracę:

Na pewno istotna jest zdolność kredytowa. Jest to duża wartość. (FGI2, R2)

Zdecydowanie minusem samozatrudnienia jest dostęp do kredytów (...) Dla banku bardziej wiarygodny jest człowiek, który ma mniejsze dochody, ale ma umowę o pracę. Gorzej ma człowiek na samo zatrudnieniu. (...) Doradca kredytowy powiedział nam wprost: gdyby jedno z nas było na umowie o pracę, to byłoby to wszystko dużo prostsze. (FGI2, R5)

Z drugiej strony badani zwracali też uwagę na złudność poczucia stabilizacji w przypadku zatrudnienia etatowego:

Duże korporacje wprowadziły wyścig szczurów i jest wymuszone. Któregoś dnia przyjdiesz do biura i ci powiedzą: tam jest karton, spakuj swoje rzeczy. Zabezpieczenie socjalne nie ma znaczenia. W każdej chwili może być zwolniony. (FGI1, R6)

Kiedyś praca na etacie kojarzyła się absolutnie z bezpieczeństwem. Dzisiaj już tak nie jest. To jest nadal wielka niewiadoma. Mam tą pracę, ale nie wiem, czy będę ją miał w przyszłym miesiącu. Ale rozumiecie, dzisiaj ta praca na etacie nie jest taka bezpieczna jak kiedyś. (FGI1, R5)

Etat to złudna pewność. (FGI2, R4)

Nieco inne podejście do kwestii stabilności zatrudnienia przejawiały osoby badane pracujące w branży IT. One również postrzegały pracę etatową jako bardziej stabilną niż samozatrudnienie, jednak w odróżnieniu od respondentów z innych branż traktowały tę cechę jako wadę umowy o pracę. Opinie te związane są z charakterystycznym dla umowy o pracę okresem wypowiedzenia, który utrudnia szybką zmianę pracodawcy:

Okres wypowiedzenia. Łatwiej jest wypowiedzieć umowę B2B. Tu mamy odwróconą sytuację, w przypadku programistów pracodawcom zależy na tym, aby pracownik został jak najdłużej. (FGI2, R5)

Etat – niższa płaca, przywiązanie do konkretnej firmy (...). Takie uwiązanie. Jesteśmy przywiązani do jednej firmy. Coś byśmy chcieli robić innego. Musimy szukać na rynku innego pracodawcy. Nasz obecny pracodawca może nam powiedzieć, że masz jeszcze 3 miesiące na to, aby u mnie popracować. Tęgo się obawiają w IT. W IT jest bardzo duża łatwość przechodzenia między firmami. (FGI2, R4)

Chęć zmiany pracodawcy, zdaniem jednego z badanych, może wynikać także z chęci rozwoju zawodowego i osobistego oraz unikania stagnacji.

Jeżeli chodzi o B2B i korzyści wynikające z B2B to lepszy rozwój osobisty. B2B (...) umożliwia łatwiejszą zmianę pracy. W związku z tym samodzielnie dokonujemy wyboru, co chcemy robić. Jak coś nam się nie podoba, wskakujemy w inną materię. Rozwijamy te umiejętności, na których nam zależy. Umowa o pracę bardziej mi się kojarzy z kimś, kto pracuje dłuższy czas w danej firmie. Rozwijamy się tak, jak się rozwija dana firma. Jeżeli firma się nie rozwija, to my stoimy w miejscu. (FGI2, R5)

Drugim poruszonym przez respondentów wątkiem w odpowiedziach na pytania dotyczące czynników wpływających na wybór formy zatrudnienia była kwestia benefitów pracowniczych. Były one kojarzone zazwyczaj z pracą etatową i oceniane przez pracowników etatowych jako atut etatu. Wskazywali zarówno na racjonalne argumenty ich posiadania (związane z ich ceną), jak i na korzyści emocjonalne związane z poczuciem doceniania i przywiązania do pracodawcy.

To, co mnie trzyma przy etacie, to benefity wynikające z zatrudnienia na umowę o pracę. Bardzo często pracodawca daje abonament medyczny, świadczenia socjalne i tak dalej. Jest to bardzo często ważne. (FGI1, R1)

Bony, wszelkie profity przez karty multisport, integracje, wyjścia, bonusy, wczasy podgruszają buduje nasze przywiązanie z firmą i sprawia, że czujemy się w niej bardziej pewni, bezpieczni, docenieni. (FGI2, R6)

Z kolei samozatrudnieni wskazywali na możliwość samodzielnego zapewnienia sobie benefitów dostępnych dla pracowników etatowych ze względu na wyższe dochody uzyskiwane w konsekwencji tej formy współpracy z pracodawcą.

Benefity jakie oferuje pracodawca, ja mam to w wynagrodzeniu. Ja decyduję, jakie rzeczy wykupię. Mogę to sama sobie zapewnić. Ja decyduję, gdzie i jakie. Moje wynagrodzenie jest tak wyważone, aby mi równoważyło to, że jestem na samozatrudnieniu. (FGI1, R4)

Ja korzystam z prywatnej służby zdrowia, nie oczekuję, że ktoś mi da te benefity. Zarabiam, to sama je sobie zapewniam. Nie czuję się odsunięta z rynku, bo wszyscy mają benefity. Nie. Ja sama decyduję jakie chcę i z nich korzystam. I tak korzysta też moja rodzina. (FGI1, R5)

Kolejnym czynnikiem, który silnie wpływa na wybór formy zatrudnienia, jest kwestia warunków pracy oraz niezależności i samodzielności pracownika w relacjach z pracodawcą. Zdaniem części badanych elastyczność czasu i miejsca pracy oraz niezależność w pracy to atrybuty samozatrudnienia.

Samozatrudnienie ma dużo plusów. Nie mam targetów. Nikt mi niczego nie każe. Jak wstanę do 5 rano to wstanę o 5 rano jak o 9 to wstanę, nikt nie ma do mnie o to pretensji. Najwyżej ja sam będę miał do siebie pretensje. Że mogłem zrobić więcej. (FGI1, R6)

Praca na moich warunkach. Kiedy chcę to pracuję. Na etacie musimy stawić się do pracy i być osiem godzin. (FGI1, R5)

Praca z domu, ja mam taką możliwość. To jest zaleta. Jak mam dzieci chore ja mogę wziąć pracę do domu. (FGI1, R4)

Wolność, nie muszę być na etacie 8-16, mogę pracować, gdzie chcę, skąd chcę, dla kogo chcę. (FGI2, R6)

Osoby badane poruszały również kwestię możliwości budowania własnej marki w ramach samozatrudnienia i decyzyjności w kwestii ilości pracy i uzyskiwanych dochodów.

Praca daje mi samodzielność, niezależność, buduję swoją markę, pracuję dla siebie u konkretnego pracodawcy. Pracuję na siebie, podpisuję się swoim nazwiskiem i ono będzie funkcjonowało w przyszłości jak nasza współpraca się zakończy. (FGI1, R4)

Teraz ja sama decyduję o tym, ile zarabiam. Podoba mi się zarobić więcej? Wkładam więcej pracy i więcej zarabiam. Nie mam poziomu sufitu w możliwościach zarobkowych. (...) W momencie, kiedy człowiek jest samozatrudniony dochód zależy od niego. Im więcej włożę [wysiłku], tym więcej zarabiam. (FGI1, R5)

Natomiast pracownicy etatowi argumentowali, iż elastyczność czasu i miejsca pracy nie zawsze jest ściśle związana z formą zatrudnienia, a tym samym również zatrudnienie na podstawie umowy o pracę daje możliwości pracy zdalnej lub zadaniowej.

Nie zabieram pracy do domu. Nie pracuję po godzinach. Jak mam potrzebę iść do lekarza to wyjdę. Mam potrzebę pójść nie ma problemu, mogę wyjść, zostawić. Mam umowę o pracę, ale sam decyduję. Też mam pracę zadaniową. (FGI1, R1)

Ostatnim obszarem tematycznym wskazywanym przez badanych jako czynnik wpływający na wybór formy zatrudnienia jest kwestia relacji pomiędzy pracownikiem a pracodawcą. Samozatrudnieni podkreślali poczucie partnerskiej więzi z organizacją, z którą współpracują, mniejszej zależności od pracodawcy w porównaniu do pracowników etatowych.

Dla mnie to jest partner biznesowy. Ja jestem dumna, że pracuję z firmą. Czy ja się czuję pracownikiem? Ja się czuję czymś więcej, partnerem, ja robię dobrą robotę, mogę się pochwalić firmą, z którą współpracuję. To jest mój wybór. (FGI1, R5; B2B)

Umowa o pracę wiąże pracownika, [pracodawca] ma większy wpływ na tą osobę (...). Pracownik zyskuje na samozatrudnieniu. Nie jest tak zależny od pracodawcy jak pracownik na umowie o pracę. (FGI1, R4)

Ja mam poczucie, że jestem partnerem. Wypracowałam sobie samodzielność, zaufanie. (...) Teraz pracując u jednego pracodawcy na samozatrudnieniu czuję się jak partner. Również czuję się odpowiedzialna za firmę. Traktuję ją jak swoją. (FGI1, R4; B2B)

DYSKUSJA WYNIKÓW BADAŃ

Odpowiadając na pierwsze pytanie badawcze (Jakie grupy czynników wpływają na wybór przez respondentów formy współpracy z pracodawcą – umowy o pracę lub samozatrudnienia?), analiza wypowiedzi respondentów pozwoliła na wyodrębnienie czterech głównych grup czynników wpływających na wybór formy zatrudnienia: stabilność i bezpieczeństwo zatrudnienia, benefity pracownicze, niezależność i samodzielność pracowników oraz warunki pracy, relacje pomiędzy pracownikiem a pracodawcą. Drugie pytanie badawcze (W jaki sposób czynniki te wpływają na wybór przez respondentów formy współpracy z pracodawcą?) dotyczyło głębszej analizy wskazanych czynników i ich wpływu na wybór formy współpracy. Tutaj warto zauważyć, że czynniki te są związane z aspektami organizacyjnymi (warunki pracy) oraz psychologicznymi (stabilność i bezpieczeństwo zatrudnienia, niezależność i samodzielność pracowników, relacje pomiędzy pracownikiem a pracodawcą). Warto także wziąć pod uwagę, iż osoby badane stosunkowo rzadko wskazywały na aspekt finansowy decyzji o wyborze formy zatrudnienia. Pojawiły się pojedyncze wypowiedzi dotyczące korzystniejszych warunków finansowych w przypadku samozatrudnienia, jednak respondenci zdecydowanie częściej koncentrowali się na innych wątkach. Odnosząc się do teorii zaprezentowanych we wcześniejszej części artykułu dotyczących osób samozatrudnionych, można wysnuć wniosek, iż osoby badane są pracobiorcami decyzyjnymi, samozatrudnionymi „z wyboru”, których do tej formy zatrudnienia przekonały w większości czynniki zachęcające (*pull factors*). Taka klasyfikacja związana jest też niewątpliwie z doбором osób badanych, które dobrowolnie wybrały formę zatrudnienia.

Dodatkowo należy zauważyć, iż położenie nacisku przez samozatrudnionych respondentów na elastyczność czasu i miejsca pracy, pracę „na własnych warunkach”, brak okresu wypowiedzenia czy benefitów oferowanych pracownikom etatowym może świadczyć o istotnych różnicach w sposobie świadczenia przez nich pracy w porównaniu do pracowników etatowych. Tym samym można przepuszczać, iż w przypadku samozatrudnionych występuje rzeczywiste (nie fikcyjne) samozatrudnienie ekonomicznie zależne.

Porównując otrzymane wyniki z innymi badaniami z podobnego obszaru, warto odnotować, iż również wskazują one na szereg czynników ekonomiczno-prawnych, organizacyjnych i psychospołecznych, które stymulują pracowników do wykorzystywania szeroko pojętych elastycznych form świadczenia pracy. Są to m.in.: możliwość wykonywania pracy w dogodnym czasie i miejscu, swobodna relacja i niezależność wobec pracodawcy, możliwość godzenia pracy z życiem osobistym/rodzinnym/nauką, uzależnienie dochodów od efektów pracy, możliwość samorealizacji (Bąk-Grabowska, Cierniak-Emerych, Florczyk, Zając, 2020).

Zawężając grupę samozatrudnionych do specjalistów w branży IT, wśród czynników wpływających na wybór tej formy zatrudnienia również dominują aspekty finansowe (możliwość uzyskania wyższych dochodów), organizacyjne (elastyczne godziny pracy, elastyczność miejsca pracy) oraz psychospołeczne (swoboda działania, równowaga między życiem zawodowym a prywatnym) (No Fluff Jobs, 2023b). Dodatkowo warto zauważyć, iż w cytowanym badaniu 3/4 respondentów świadczyło usługi dla jednej lub dwóch firm, co zbliża tę grupę do definicyjnego ujęcia samozatrudnionych ekonomicznie zależnych.

Z kolei Cieślak (2019) przyczyn wzrostu zainteresowania szeroko rozumianym samozatrudnieniem upatruje w podobnych czynnikach, m.in.: w preferencjach dla bycia niezależnym, elastycznym łączeniu aktywności zawodowej z życiem osobistym, a także w korzyściach z obniżek danin publicznych. Badania literaturowe Piróg (2016), których celem było poszukiwanie determinant wpływających na skłonność do samozatrudnienia, wskazują ponadto na czynniki ekonomiczne (np. poziom rozwoju gospodarczego, sytuacja na rynku pracy, polityka fiskalna), jak i pozaekonomiczne (np. płeć, wiek, wykształcenie, stan cywilny). Badania dotyczące przedsiębiorczości kobiet wskazują z kolei na „złożoną mieszankę ograniczeń i możliwości, zewnętrznych impulsów i aspiracji podmiotowych, konieczności i szans” (Miroslaw, 2018, s. 23).

Prowadzono również badania w obszarze problematyki zaangażowania pracowników pracujących w ramach elastycznych form zatrudnienia. Grupa osób samozatrudnionych wykazywała wysokie zaangażowanie organizacyjne, co autorki badania tłumaczą m.in. wyższą gratyfikacją finansową oraz silniejszym poczuciem odpowiedzialności (Dobrowolska, Ślęzyk-Sobol, 2017). Wnioski te korespondują z wypowiedziami samozatrudnionych badanych w przedstawianym badaniu dotyczącymi poczucia partnerstwa w relacjach pomiędzy nimi a pracodawcami.

W kwestii obszaru stabilności i bezpieczeństwa zatrudnienia jako czynnika wpływającego na wybór formy zatrudnienia warta odnotowania wydaje się zmiana postrzegania pojęcia stabilności jako domeny zatrudnienia etatowego. Ta forma zatrudnienia nie jest już tak jednoznacznie oceniana jako bardziej stabilna, zwłaszcza

cza przez osoby samozatrudnione. Określana jest nawet jako „zludna stabilność”. Koresponduje to z wynikami badań Bąk-Grabowskiej i zespołu (Bąk-Grabowska, Cierniak-Emerych, Florczyk, Zając, 2020), na podstawie których niewielki odsetek pracowników zgadzał się z twierdzeniem, że „tylko praca pełnoetatowa gwarantuje pewność i bezpieczeństwo zatrudnienia”.

Co więcej, stabilność umowy o pracę jest specyficznie oceniana przez badanych pracowników branży IT. Tutaj bowiem umowa o pracę i związany z nią okres wypowiedzenia (utrudniający szybkie zakończenie współpracy z danym pracodawcą) traktowane bywają nie jako ochrona pracownika, a jako bariera w dalszym rozwoju zawodowym. Przy czym, z jednej strony, należy wspomnieć, iż w branży tej występuje duże zapotrzebowanie na pracowników; według wyliczeń Polskiego Instytutu Ekonomicznego (2022) deficyt specjalistów IT szacowany jest na 25 tys., co umożliwia relatywnie prostą zmianę pracy, zwłaszcza przy samozatrudnieniu. Z drugiej zaś warto zauważyć, że 78% kobiet pracujących w branży IT preferuje jednak umowę o pracę, a jedynie 18% – kontrakt B2B (No Fluff Jobs, 2023a), co może potwierdzać założenie o wysokiej wadze indywidualnych preferencji dla danej formy zatrudnienia, wynikających między innymi z sytuacji osobistej pracownika. Orientacje pracowników zdają się zauważać pracodawcy z branży IT.

Według badań No Fluff Jobs (Kotelba, 2023), ok. 68% ofert pracy na tym portalu zakłada możliwość podjęcia współpracy na zasadzie samozatrudnienia, tzw. kontraktu B2B, przy czym możliwość taka dotyczy przede wszystkim wyższych stanowisk programistycznych. Umowa o pracę jest nadal oferowana w ok. 60% ofert pracy. Wobec tego warto zauważyć, że część pracodawców umożliwia wybór preferowanej przez kandydata formy współpracy, nie narzucając jednej z nich.

Na podstawie wyników przeprowadzonych badań należy także odnotować, iż zauważalna zmiana postaw w stosunku do formy zatrudnienia jest wzmacniana wyraźnym uelastycznieniem warunków wykonywania pracy – zwłaszcza czasu i miejsca pracy. Część osób badanych zatrudnionych na podstawie umowy o pracę wskazywała na możliwość pracy zdalnej lub hybrydowej, co związane jest również ze zmianą modelu pracy na skutek pandemii COVID-19. Według raportu Pracuj.pl (2022) ok. 50% pracowników chciało po zakończeniu pandemii mieć możliwość pracy zdalnej (w tym 14% – w pełni zdalnej).

Również badania firmy Antal (2022) wskazują, iż około 2/3 badanych pracowników (specjalistów i menedżerów) oczekuje możliwości pracy zdalnej oraz elastycznych godzin pracy i w większości ich potrzeby są spełnione – 53% badanych posiada elastyczny czas pracy, a 69% – możliwość pracy zdalnej. Tym samym można wysnuć wniosek, iż w niektórych branżach obserwuje się zacieranie granicy pomiędzy nieelastycznymi warunkami pracy etatowej a elastycznym samozatrudnieniem. Warto

jednak pamiętać, że obserwacja ta może dotyczyć jedynie tych stanowisk pracy czy czynności zawodowych, które nie wymagają obecności pracownika w stałym miejscu pracy i pracy w stałych godzinach; nie może być zatem generalizowana na ogół rynku pracy.

PODSUMOWANIE

Podsumowując i odpowiadając na postawione pytania badawcze, uzyskane wyniki badań pokazały, iż najczęściej wskazywanymi czynnikami wpływającymi na wybór formy zatrudnienia są uwarunkowania organizacyjne (warunki pracy) oraz psychologiczne (stabilność i bezpieczeństwo zatrudnienia, niezależność i samodzielność pracowników, relacje pomiędzy pracownikiem a pracodawcą). Osoby badane pracujące na podstawie umowy o pracę ceniły bezpieczeństwo i stabilność zatrudnienia, przysługujące im benefity pracownicze oraz większą w porównaniu do samozatrudnionych możliwość uzyskania kredytu. Atuty te wydają się dla badanych szczególnie istotne w dobie niepewności i ryzyk związanych między innymi z konsekwencjami pandemii COVID-19 oraz niestabilną sytuacją gospodarczą. Natomiast samo zatrudnieni ekonomicznie zależni wybrali tę formę współpracy z pracodawcą głównie ze względu na samodzielnie ustalone warunki pracy (zwłaszcza w kwestii miejsca i czasu pracy, a także ilości czasu poświęcanego na pracę i większego wpływu na wysokość dochodów) oraz niezależność względem pracodawcy.

W perspektywie samozatrudnionych benefity pracownicze są rekompensowane poprzez wyższe zarobki. Ponadto nie postrzegają oni umowy o pracę jako formy zapewniającej stabilność i bezpieczeństwo zatrudnienia, a niektórzy (reprezentujący branżę II) wręcz traktują ją jako ograniczenie w dalszej drodze zawodowej. Należy jednak zauważyć, że wybór formy zatrudnienia często zależy od wymogów branży (np. branża ubezpieczeniowa) czy stanowiska; często też jest podyktowany indywidualną sytuacją osobistą pracownika (np. związaną z opieką nad dziećmi) i jego potrzebami, a także warunkami pracy oferowanymi przez pracodawcę (np. możliwość pracy zdalnej/hybrydowej dla pracowników etatowych, oferta benefitów pracowniczych dla osób samozatrudnionych). Można zatem zauważyć, że pracownicy, dostrzegając niepewność i ryzyka na rynku pracy wynikające z czynników zewnętrznych, wybierają taką formę współpracy z pracodawcą, która odpowiada ich indywidualnym potrzebom i obecną sytuacją zawodową. Wybór formy zatrudnienia, dopasowanej do potrzeb pracownika, może być sposobem na radzenie sobie w warunkach niepewności i zawirowań na rynku pracy.

Wartym odnotowania ograniczeniem zrealizowanych badań jest to, iż większość respondentów nie planowała obecnie zmiany formy zatrudnienia, była zadowolona

ze swoich decyzji zawodowych. Mogło to zatem wpłynąć na postrzeganie wybranej przez nich formy współpracy jedynie przez pryzmat jej zalet, aby uargumentować własne decyzje zawodowe. Tym samym obraz wad związanych z daną formą zatrudnienia może okazać się niepełny i z pewnością wymaga dalszych pogłębionych badań.

BIBLIOGRAFIA

- Ambroziak, Ł., Baszczak, Ł., Dębowska, K., Kielczewska, A., Klosiewicz-Górecka, U., Łukasik, K., Miniszewski, M. (2022). Fikcyjne samozatrudnienie występuje najczęściej w IT i ochronie zdrowia. *Tygodnik Gospodarczy PIE*. Pobrano z: <https://pie.net.pl/numer-3-2022-20-stycznia-2022/>.
- Antal (2022). *Aktywność specjalistów i menadżerów na rynku pracy*. Pobrano z: <https://antal.pl/wiedza/raport/aktywnosc-specjalistow-i-menedzerow-na-ryнку-pracy-12-edycja>.
- Bąk, E. (2009). *Nietypowe formy zatrudnienia na rynku pracy*. Warszawa: C.H.Beck.
- Bąk-Grabowska, D. (2016). *Zarządzanie zasobami ludzkimi w warunkach stosowania niestandardowych form zatrudnienia*. Wrocław: Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu.
- Bąk-Grabowska, D., Cierniak-Emerych, A., Florczyk, M., Zając, Cz. (2020). *Elastyczne formy zatrudnienia i organizacji czasu pracy. Stan obecny i perspektywy*. Wrocław: Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu.
- Böheim, R., Mühlberger, U. (2009). Dependent self-employment: workers between employment and self-employment in the UK. *Zeitschrift für Arbeitsmarkt Forschung*, 42, 182–195. DOI: 10.1007/s12651-009-0014-x.
- Cieślak, J. (2019). Samozatrudnienie w Polsce na tle tendencji ogólnosiwiatowych: wyzwania w sferze polityki wspierania przedsiębiorczości i zabezpieczenia emerytalnego przedsiębiorców. *Studia BAS*, 2(58), 9–28. DOI: 10.31268/StudiaBAS.2019.10.
- Dawson, Ch., Henley, A. (2012). “Push” versus “pull” entrepreneurship: an ambiguous distinction?. *International Journal of Entrepreneurial Behaviour & Research*, 18(6), 697–719. DOI:10.1108/13552551211268139.
- Dobrowolska, M., Ślęzyk-Sobol, M. (2017). Zaangażowanie i przywiązanie organizacyjne a wypalenie zawodowe pracujących w elastycznych formach zatrudnienia – raport z badań empirycznych. *Zarządzanie Zasobami Ludzkimi*, 118(5), 141–168.
- Duraj, T. (2023). Kilka uwag na temat stosowania pracy na własny rachunek z naruszeniem art. 22 Kodeksu Pracy. *Studia z Zakresu Prawa Pracy i Polityki Społecznej*, 30(3), 175–188. DOI: 10.4467/25444654SPP.23.013.17894.
- Eichhorst, W. M., Martišková, M., Braga, P., Monti, U., Famira-Mühlberger, J. L., Pedersen, M., Gerard, J., Stanley, T., Horvath, B., Vandeweghe, M., Kahanec, C., Wehner, M., Kahancová, C., White, M., Kendzia, J. (2013). Social Protection

- Rights of Economically Dependent Self-employed Workers, *IZA Research Report*, 54. Pobrane z: http://ftp.iza.org/report_pdfs/iza_report_54.pdf.
- Ferrín, M. (2023). Self-Employed Women in Europe: Lack of Opportunity or Forced by Necessity? *Work, Employment and Society*, 37(3), 625–644. DOI: 10.1177/09500170211035316.
- Gładoch, M. (2022). Refleksje na temat koncepcji prawnej regulacji pracy na własny rachunek w projektach Kodeksu Pracy. *Acta Universitatis Lodziensis Folia Luridica*, 101, 81–93. DOI:10.18778/0208-6069.101.06.
- GUS. (2022). *Wybrane zagadnienia rynku pracy. Dane dla 2021 r.* Pobrane z: <https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/rynek-pracy/pracujacy-zatrudnieni-wynagrodzenia-koszty-pracy/wybrane-zagadnienia-ryнку-pracy-dane-za-2021-r-,9,10.html>.
- GUS. (2023b). *Podstawowe dane z Badania Aktywności Ekonomicznej Ludności wyrównane sezonowo w latach 2010–2022.* Pobrane z: <https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/rynek-pracy/pracujacy-bezrobotni-bierni-zawodowo-wg-bael/podstawowe-dane-z-badania-aktywnosci-ekonomicznej-ludnosci-wyrownane-sezonowo-w-latach-2010-2022,16,3.html>.
- GUS. (2023a). *Wybrane aspekty rynku pracy w Polsce w 2022 r.* Pobrane z: <https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/rynek-pracy/zasady-metodyczne-rocznik-pracy/wybrane-aspekty-ryнку-pracy-w-polsce-w-2022-r-,4,3.html>.
- Horodnic, I. A., Williams, C. C. (2019). *Dependent Self-Employment. Theory, practice and policy.* Edward Elgar Publishing.
- International Labour Organization (2016). *Non-standard employment around the world: Understanding challenges, shaping prospects.* Pobrane z: https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_534326/lang--en/index.htm.
- Juchnowicz, M., Kinowska, H. (2023). Wstęp. W: M. Juchnowicz, H. Kinowska (red.), *Zarządzanie kapitałem ludzkimi w warunkach niepewności.* Warszawa: Polskie Wydawnictwo Ekonomiczne.
- Kotelba, M. (2023). *Kontrakt B2B wciąż króluje w IT. Ale inne umowy z każdym rokiem skracają dystans.* Pobrane z: <https://nofluffjobs.com/insights/kontrakt-b2b-w-ciaz-kroluje-w-it-ale-inne-umowy-z-kazdym-rokiem-skracaja-dystans/>.
- Król, M. (2014). *Elastyczność zatrudnienia w organizacji.* Warszawa: CeDeWu.
- Kryńska, E. (2007). Elastyczność zatrudnienia na polskim rynku pracy. *Polityka Społeczna*, 11–12, 1–8.
- Ludera-Ruszel, A. (2017). Samozatrudnienie ekonomicznie zależne a konstytucyjna zasada ochrony pracy. *Roczniki Nauk Prawnych*, 27(1), 43–61. DOI: 10.18290/rnp.2017.27.1-3.
- Maloka, T. Ch., Okpaluba, Ch. (2019). Making your bed as an independent contractor but refusing ‘to lie on it’: freelancer opportunism. *South African Mercantile Law Journal*, 31(1), 54–75.
- Martiarena, A. (2020). Re-examining the opportunity pull and necessity push debate: contexts and abilities. *Entrepreneurship and Regional Development*, 32(7–8), 531–554. DOI:10.1080/08985626.2019.1675776.

- Millán, A., Millán, J. M., Caçador-Rodrigues, L. (2020). Disclosing “masked employees” in Europe: job control, job demands and job outcomes of “dependent self-employed workers”. *Small Business Economics*, 55, 461–474. DOI: 10.1007/s11187-019-00245-7.
- Mirosław, J. (2018). Przyciąganie czy wypychanie? O motywach zakładania działalności gospodarczej przez kobiety. *Polityka Społeczna*, 8, 18–23.
- No Fluff Jobs (2023a). *Kobiety w IT 2023. Czym się zajmują, ile zarabiają i czy przebiły szklany sufit?*. Pobrano z: <https://nofluffjobs.com/insights/raport-kobiety-w-it-2023/>.
- No Fluff Jobs (2023b). *Pracowite pszczołki w IT. Kontrakty B2B i inne formy freelancingu*. Pobrano z: <https://nofluffjobs.com/insights/raport-pracowite-pszczolki-w-it-b2b-freelancing/>.
- OECD. (2014). *OECD Employment Outlook 2014*. DOI: 10.1787/empl_outlook-2014-en.
- PARP. (2022). *Rynek pracy i kompetencje – aktualne trendy i wyniki badań*. Pobrano z: <https://www.parp.gov.pl/component/content/article/81793:rynek-pracy-i-kompetencje-aktualne-trendy-i-wyniki-badan>.
- Piekutowska, A. (2021). *Przedsiębiorczość indywidualna w województwie podlaskim*. Białystok: Oficyna Wydawnicza Politechniki Białostockiej.
- Piróg, D. (2016). Wybrane determinanty przedsiębiorczości indywidualnej – zarys stanu badań. *Przedsiębiorczość – Edukacja*, 12, 300–314.
- Polski Instytut Ekonomiczny. (2022). *Na polskim rynku pracy brakuje blisko 150 tys. specjalistów IT*. Pobrano z: <https://pie.net.pl/na-polskim-ryнку-pracy-brakuje-blisko-150-tys-specjalistow-it/>.
- Pracuj.pl. (2022). *Dwa lata nowej normalności. Pracownicy i kandydaci w nowym świecie pracy*. Pobrano z: <https://media.pracuj.pl/presskits/dwa-lata-nowej-normalnosci-pracownicy-i-kandydaci-na-nowym-ryнку-pracy>.
- Skrzek-Lubasińska, M. (2017). Dyskusja nad pojęciem „samozatrudnienie”. Problemy definicyjne i analityczne. W: M. Skrzek-Lubasińska, R. Sobiecki (red.), *Samozatrudnienie. Konieczność czy wybór przedsiębiorczych?* (13–39). Warszawa: Oficyna Wydawnicza SGH.
- Skrzek-Lubasińska, M., Gródek-Szostak, Z. (2019). *Różne oblicza samozatrudnienia*. Warszawa: Oficyna Wydawnicza SGH.
- Sochańska-Kawiecka, M., Morysińska, A., Makowska-Belta, E., Kolakowska-Seroczyńska, Z., Szarfenberg, R., Mering, T. (2013). *Elastyczne formy zatrudnienia – skutki społeczne i ekonomiczne*. Wrocław: Obserwatorium Dolnośląskiego Rynku Pracy i Edukacji.
- Tran, H., Baruch, Y., Bui, H. T. M. (2021). On the way to self-employment: the dynamics of career mobility. *International Journal of Human Resource Management*, 32(14), 3088–3111. DOI:10.1080/09585192.2019.1640267.
- Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 roku – Kodeks pracy (Dz.U. z 2023 r., poz. 1465, tekst jedn. ze zm).

Factors for Choosing a Form of Employment from the Perspective of the Dependent Self-Employed and Fulltime Employees in Times of Labor Market Uncertainty

Summary

High levels of uncertainty and risk resulting from the unstable economic and political situation, the COVID-19 pandemic, and social changes affect various stakeholder groups on the labor market, including employees. Lack of certainty can also affect employee choices regarding traditional or non-standard forms of cooperation with their employer. The article presents the specifics of economically dependent self-employment—one of the specific non-standard forms of employment—as an alternative to the traditional employment contract. Also presented are the results of own research. Its purpose was to discover the factors influencing respondents' choice of form of cooperation with the employer—employment contract or self-employment. The study was carried out using a qualitative method. Four focus group interviews (FGI) were conducted with a total of 23 respondents—fulltime and self-employed employees. The results show that the most frequently indicated factors influencing the choice of the form of employment are organizational (working conditions) and psychological (stability and security of employment, employee independence and self-reliance, and employee-employer relations). Moreover, under conditions of uncertainty and risk in the labor market resulting from external factors, employees choose such a form of cooperation with the employer that meets their individual needs and current professional situation.

Key words: flexible forms of employment, self-employment, economically dependent self-employment, employment contract.

Agata Matuszewska-Kubicz (ORCID: 0000-0002-5808-4644) – doktor nauk ekonomicznych w dyscyplinie zarządzanie, psycholog organizacji, doradczyni zawodowa i trenerka umiejętności „miękkich”. Pracuje jako adiunkt na Wydziale Ekonomiczno-Socjologicznym Uniwersytetu Łódzkiego oraz jako specjalistka ds. przedsiębiorczości w Biurze Karier Uniwersytetu Łódzkiego. Realizowała oraz współpracowała przy kilkunastu projektach, również międzynarodowych (m.in. Erasmus+, NCN, IDUB), w obszarze rynku pracy, przedsiębiorczości, edukacji. Jej zainteresowania naukowe obejmują następujące obszary: niestandardowe formy zatrudnienia, kompetencje na rynku pracy, zmiany na rynku pracy, przedsiębiorczość, psychologia pracy.