

Finansowe przygotowanie samozatrudnionych do okresu emerytalnego

Przejdź do produktu na ksiegarnia.beck.pl

Wstęp

Problematyka dotycząca przygotowania finansowego pracowników do okresu emerytalnego jest tematem ważnym, zwłaszcza w kontekście dokonujących się zmian demograficznych i towarzyszących im reform systemów emerytalnych. W Polsce, podobnie jak w innych krajach wysoko rozwiniętych, hojność publicznego systemu emerytalnego systematycznie się zmniejsza, co skutkuje delegowaniem odpowiedzialności w tym obszarze z państwa na jednostkę. Sprawia to, że strumień dochodów po przejściu na emeryturę musi się coraz bardziej opierać na zróżnicowanych źródłach, a zainteresowane jednostki, w tym samozatrudnieni – coraz bardziej angażować się w zarządzanie ryzykiem swojej starości.

Samozatrudnienie to stosunkowo złożone i wieloaspektowe zjawisko na rynku pracy, które nie doczekało się jeszcze jednej, powszechnie akceptowanej, precyzyjnej definicji, ani w literaturze polskiej, ani w literaturze światowej. Ogólnie rzecz biorąc, samozatrudnienie (*self-employment*) to sytuacja, w której osoba nie pracuje dla pracodawcy wypłacającego jej stałe wynagrodzenie, lecz tworzy samodzielnie dla siebie miejsce pracy i pracuje dla zysku¹. Samozatrudnieni to zatem osoby fizyczne, które występują w podwójnej roli: właściciela i jednocześnie osoby świadczącej pracę. Wyróżnia się wśród nich zarówno pracodawców (*employers in household market enterprises*), jak i pracujących na rachunek własny, nie zatrudniających nikogo (*own-account workers*) [ILO, 2018]. Charakterystyczne

¹ Tradycyjnie praca na własny rachunek (*self-employment jobs*) jest przeciwieństwem pracy zarobkowej. Międzynarodowa Klasyfikacja Statusu Zatrudnienia (*International Classification of Status in Employment* z 2018 roku – ICSE-18) wyszczególnia pracujących dla zysku (*workers in employment for profit*) i pracujących dla pensji (*workers in employment for pay*) [ILO, 2018].

jest jednak to, że samozatrudnieni (niezależnie od tego, czy zatrudniają innych pracowników, czy nie) zawsze ponoszą ekonomiczne ryzyko swej działalności gospodarczej, ponieważ ich dochody zależą bezpośrednio od wypracowanego zysku. Dodatkowo mogą (ale nie muszą) nadzorować pracę innych pracowników.

Samozatrudnienie z jednej strony jest przejawem „ducha przedsiębiorczości” i chęci niezależności. Z drugiej zaś strony jest także strategią przetrwania lub szansą wyjścia z bezrobocia dla osób, które nie mogą znaleźć innych źródeł dochodów [OECD, 2021]. Samozatrudnienie jako niestandardowa forma pracy i działalności gospodarczej pozwala na bardzo elastyczne dopasowywanie się do wymagań rynkowych. Dla jednych jest trwałym zajęciem, dającym podstawowe źródło dochodu dla gospodarstwa domowego, którego głową jest samozatrudniony, dla innych – kontraktem nietrwałym lub działalnością o charakterze uzupełniającym dochody z pracy na etacie czy otrzymywane świadczenia emerytalne. Większość samozatrudnionych stanowią osoby pracujące dla zysku z wyboru. Główne motywy, jakie nimi kierują, to na ogół chęć uzyskania wyższych dochodów, pragnienie kontynuowania biznesu rodzinnego czy korzyści odnoszone z elastycznego czasu pracy. Jednakże wśród grupy osób pracujących na własny rachunek można także znaleźć osoby samozatrudnione z konieczności (samozatrudnienie zależne, fikcyjne lub wymuszone). Zmieniający się rynek pracy wymuszający wzrost elastyczności sprawia, iż coraz więcej samozatrudnionych jest w rzeczywistości zależnych od jednego zleceniodawcy, a ich relacje reguluje nie kodeks pracy, lecz przepisy prawa handlowego. W rzeczywistości nie jest to typowe samozatrudnienie, tylko potajemne relacje pracodawcy i pracownika, bez podlegania reżimowi regulacji rynku pracy i ubezpieczeń społecznych, zwłaszcza w zakresie ochrony praw pracowniczych i obowiązkowych ubezpieczeń emerytalnych. Zastępowanie relacji: pracodawca–pracownik, relacją: nabywca usług pracy–świadczący usługi pracy jest obecnie widoczne w wielu sektorach gospodarki, w tym zwłaszcza w nowym obszarze, zwanym *gig economy*².

² *Gig economy* to termin oznaczający system pracy tymczasowej, dorywczej, także kontraktowej na odległość, coraz częściej oferowanej poprzez platformy cyfrowe, polegającej na realizacji zleceń i projektów zamiast pracy etatowej. Ta nowoczesna forma zatrudnienia rozpowszechnia się zarówno w krajach wysoko rozwiniętych (USA, Japonia, Wielka Brytania, Niemcy), jak i rozwijających się (Chiny, Indie, Indonezja, Brazylia). Angażują się w nią przede wszystkim ludzie młodzi, wysokiej klasy specjaliści IT (specjaliści od sztucznej inteligencji i uczenia maszyn, deweloperzy technologii *blockchain*, eksperci od robotyki), skłonni do podejmowania elastycznej, niezależnej pracy, a także ludzie w wieku wczesnej starości (55–64 lata), głównie wykonujący zawody wymagające mniejszych kwalifikacji, np. kierowcy świadczący usługi przewozowe w ramach firm typu Uber. Jednak wielu pracowników tymczasowych w różnym wieku zmuszona jest angażować się w *gig economy* ze względu na brak możliwości znalezienia ofert stałego zatrudnienia.

Pojęcie „samozatrudniony” nie występuje ani w polskiej statystyce, ani w prawodawstwie krajowym. W ustawie *Prawo przedsiębiorców*³ występuje kategoria osoba fizyczna prowadząca pozarolniczą działalność gospodarczą (odpowiednik terminu statystycznego *self-employed*), będąca pracodawcą lub nie będąca pracodawcą [GUS, 2020f]. W krajowej literaturze pojęcie „samozatrudniony” odnosi się zwykle do osób pracujących na własny rachunek, którzy nie zatrudniają pracowników najemnych i taki stan traktują jako trwały (odpowiednik terminu *own-account workers* lub *solo self-employmenty*) [Cieślik, 2019, s. 10].

W ostatnich latach obserwuje się na świecie zmianę charakteru i struktur tworzonych nowych miejsc pracy – pod wpływem globalizacji, rosnącej konkurencji oraz postępu technologicznego. Generalnie rynek pracy staje się coraz bardziej elastyczny. Pojawiają się nowe, elastyczne formy zatrudnienia zależnego, regulowane zarówno przez kodeks pracy (np. umowa na okres próbny, umowa na czas określony, umowa na zastępstwo, umowa na czas wykonania określonego zadania), jak i przez kodeks cywilny (umowa o dzieło, umowa zlecenia); skutkują one siłą rzeczy rosnącym udziałem zatrudnienia tymczasowego. Jednakże elastyczne umowy o pracę wiążą się zwykle z wąskim zestawem świadczeń społecznych, brakiem ochrony przed zwolnieniem oraz ograniczonym prawem lub brakiem prawa do naliczania uprawnień emerytalnych.

W ciągu ostatnich 20 lat nastąpiła poważna zmiana w strukturze samozatrudnienia na świecie. W większości krajów OECD spadł udział osób pracujących na własny rachunek w zatrudnieniu ogółem, głównie za sprawą spadku udziału samozatrudnionych będących pracodawcami, przy jednoczesnym wzroście tzw. samozatrudnienia solo, czyli bez pracowników, i to zarówno wśród ogółu samozatrudnionych, jak i w zatrudnieniu ogółem. Średnio w krajach OECD samozatrudnieni solo stanowią około dwie trzecie wszystkich samozatrudnionych. Pozostała jedna trzecia to samozatrudnieni będący pracodawcami [Boeri, i in., 2020, s. 174].

Mimo tendencji wzrostowej samozatrudnieni solo wciąż stanowią mniejszość na rynku pracy, choć coraz bardziej znaczącą. Ich udział w ogóle pracujących jest zróżnicowany w poszczególnych krajach i waha się od kilku do kilkudziesięciu nawet procent. Najwyższy jest w gospodarkach wschodzących (ponad 60% w Indiach), najniższy w gospodarkach wysoko rozwiniętych (np. w Arabii Saudyjskiej poniżej 5%). Udział samozatrudnionych solo (*own-account workers*) w całej populacji pracujących we Włoszech wynosił w 2019 r. ponad 15%, w Hiszpanii

³ Ustawa z dnia 6 marca 2018 roku – Prawo przedsiębiorców (Dz.U. 2018 poz. 646).

niewielki ponad 10%, we Francji ok. 7%, w Niemczech ok. 5%. Samozatrudnienie solo w Wielkiej Brytanii w 2019 r. wyniosło 13%, a w USA 6,1% [ILO, 2020, s. 5]. W Polsce na przestrzeni ostatnich lat liczba samozatrudnionych ogółem wykazuje tendencję lekko rosnącą. Według danych za pierwszy kwartał 2020 roku udział osób fizycznych zarejestrowanych w rejestrze Centralnej Ewidencji i Informacji o Działalności Gospodarczej (CEIDG) jako prowadzących pozarolniczą działalność gospodarczą w relacji do ogółu osób pracujących zawodowo wynosił 18,5%, w tym 14,7% stanowiły osoby nie będące pracodawcami (samozatrudnieni solo, zarówno niezależni, jak i zależni⁴), a 3,8% – przedsiębiorcy będący pracodawcami w sektorze prywatnym [GUS, 2020a].

Wśród silnych bodźców, które zachęcają do samozatrudnienia solo, wymienia się zmiany strukturalne zachodzące we współczesnej gospodarce, takie jak rozwój usług oraz kooperacyjnych form działalności biznesowej, w tym zwłaszcza outsourcingu. Działalność na własny rachunek daje też większą autonomię i satysfakcję z pracy zarobkowej oraz pozwala elastyczniej łączyć aktywność zawodową z życiem rodzinnym czy realizacją własnych zainteresowań (np. praca zdalna prowadzona z domu). Większość samozatrudnionych solo ma dobrze płatną pracę. Nie bez znaczenia są także praktyczne kwestie, takie jak minimalne zaangażowanie środków własnych, często brak wymagania odrębnego lokalu, korzyści podatkowe (np. rozliczenie kosztów zakupu komputera czy kosztów bieżących) [Cieślak, 2019, s. 11 i nast.].

Z drugiej jednak strony samozatrudnienie solo, nie tylko w Polsce, niesie ze sobą najróżniejsze zagrożenia. Ogólnie rzecz biorąc, samozatrudnieni solo są bardziej narażeni na ryzyko niestabilności finansowej niż przedsiębiorcy zatrudniający pracowników, którzy mają ustabilizowane zyski, a swoje aktywa biznesowe mogą wykorzystać w okresie emerytalnym. Samozatrudnieni solo, zwłaszcza zależni, mają też z reguły słabą pozycję przetargową. Często są zmuszeni akceptować niskie stawki wynagrodzenia, co się przekłada na wysokie ryzyko ich niestabilności finansowej. Jednocześnie są narażeni na wysokie ryzyko niedostatecznego zabezpieczenia społecznego (ryzyko socjalne⁵), które wynika z ich wykluczenia z praw pracowniczych. Nie mają powszechnej ochrony finansowej przed skutkami wypadków przy pracy, długotrwałej choroby czy bezro-

⁴ W Polsce według GUS w 2017 r. zależność ekonomiczna od jednego kontrahenta (klienta) dotyczyła 18% prowadzących własną działalność gospodarczą, natomiast rozpatrywana oddzielnie była deklarowana przez prawie 7% pracujących na własny rachunek. Obydwa kryteria spełniało tylko ok. 3% respondentów [GUS, 2018, s. 21].

⁵ European Parliament [2016, s. 95].

bocia, co jest dotkliwe zwłaszcza w przypadku samozatrudnionych zależnych⁶. Niepowodzenie biznesowe i/lub utrata zdrowia w okresie aktywności zawodowej może bardzo szybko doprowadzić do ubóstwa i konieczności korzystania z pomocy społecznej⁷.

Samozatrudnieni, nie tylko w Polsce, nie mają systemowo dobrze zabezpieczonej sytuacji materialnej po zaprzestaniu aktywności biznesowej. Podobnie jak pracownicy etatowi, są wprawdzie objęci obowiązkowym ubezpieczeniem emerytalnym gwarantowanym przez państwo, ale płacą składki zryczałtowane (w Polsce deklarowana kwota przychodów, nie mniejsza jednak niż 60% średniego miesięcznego wynagrodzenia w gospodarce)⁸, które nie są skorelowane z ich rzeczywistymi przychodami (dochodami). Ponadto samozatrudnieni w ramach promowania przedsiębiorczości przez okres pierwszych 5 lat prowadzenia działalności mogą korzystać z licznych ulg w płaceniu składek na ubezpieczenia społeczne, w tym emerytalne. Jest to dla nich korzystne z perspektywy bieżącej, ale niekorzystne z perspektywy uprawnień emerytalnych z systemu publicznego. W rezultacie przeciętne świadczenia emerytalne samozatrudnionych w ostatnich latach były wyraźnie niższe niż przeciętne emerytury ogółem wypłacane przez ZUS.

Oparcie świadczeń emerytalnych na formule zdefiniowanej składki (*Defined Contribution* – DC), a nie na formule zdefiniowanego świadczenia (*Defined Benefit* – DB)⁹, przy wydłużającej się oczekiwanej długości życia na emeryturze, sprawia, że emerytury samozatrudnionych w przyszłości będą jeszcze niższe. Istnie-

⁶ Ryzyko niedostatecznego zabezpieczenia społecznego dla samozatrudnionych solo oraz samozatrudnionych z pracownikami określa się jako średnie, podczas gdy dla samozatrudnionych zależnych jako wysokie [European Parliament, 2016, s. 95].

⁷ Ryzyko ubóstwa i wykluczenia społecznego osób samozatrudnionych solo w pełnym wymiarze godzin w Europie jest 3,5 razy wyższe niż ryzyko ubóstwa osób zatrudnionych na etacie w pełnym wymiarze czasu pracy [European Parliament, 2016, s. 95].

⁸ Niestety, według danych Ministerstwa Finansów w 2015 r. tylko mniej niż 1% osób prowadzących działalność gospodarczą zdecydowało się na dobrowolne podwyższenie składki odprowadzanej do ZUS powyżej obowiązującego ryczałtu [Cieślak, 2019, s. 24].

⁹ W formule zdefiniowanego świadczenia (DB) wysokość świadczenia emerytalnego nie jest zbilansowana aktuarialnie, lecz wynika z przyjętych parametrów, takich jak np. staż pracy, wysokość wynagrodzenia, długość okresów składkowych i nieskładkowych, oraz komponentu ochrony socjalnej. W formule DC wartość świadczenia emerytalnego nie zawiera komponentu ochrony socjalnej i jest zbilansowana aktuarialnie, co oznacza, że świadczenie zależy bezpośrednio od kwoty składek zaewidencjonowanych na indywidualnych kontach emerytalnych ubezpieczonych oraz od oczekiwanej długości dalszego trwania życia danej kohorty wiekowej emerytów w momencie rozpoczęcia wypłaty świadczeń. W przypadku braku zbilansowania następuje automatyczne obniżanie świadczeń emerytalnych. W Polsce formuła zdefiniowanej składki (DC) została wprowadzona reformą emerytalną z 1999 r. Formuła zdefiniowanego świadczenia (DB) stosowana jest jedynie w przypadku tzw. starego portfela emerytów (dla osób urodzonych przed dniem 1 stycznia 1949 r.).

je zatem uzasadnione przypuszczenie, że znaczna część samozatrudnionych nie nabędzie uprawnień do wystarczających świadczeń z bazowej (publicznej) części systemu emerytalnego, zabezpieczających emerytalny okres ich życia nawet na poziomie minimalnym¹⁰. W związku z tym, w szczególności samozatrudnieni, powinni sami poszukiwać alternatyw oraz wykazywać indywidualną troskę o poziom dochodów w okresie po zakończeniu kariery zawodowej. Niniejsza monografia te właśnie wątki szerzej rozwija.

W książce połączono dwa zagadnienia aktualne w polskiej gospodarce. Z jednej strony jest to problematyka samozatrudnienia solo jako rozwijającej się formy aktywności zawodowej. Teoria ekonomii zazwyczaj traktuje samozatrudnienie jako element podaży pracy, a większość literatury ekonomicznej na ten temat koncentruje się na przedsiębiorczości [Evans, Jovanovic, 1989; Jovanovic, 1994; Gentry, Hubbard, 2000; Parker, 2009]. Tylko w nielicznych pracach podkreśla się różnicę między samozatrudnieniem w przedsiębiorstwach mających osobowość prawną (korporacjach) a samozatrudnieniem w przedsiębiorstwach nie mających osobowości prawnej [Levine, Rubinstein, 2017]. Wciąż niewiele jest prac uwzględniających rozróżnienie między samozatrudnieniem na własny rachunek bez zatrudniania pracowników (solo) a samozatrudnieniem z pracownikami [Lichtenstein, 2010; Boeri, Giupponi, Krueger, Machin, 2020]. W monografii podjęto próbę rozwiązania kilku problemów badawczych z obszaru samozatrudnienia solo, a zwłaszcza rozpoznanie skali zjawiska, zidentyfikowanie najważniejszych determinant jego upowszechnienia się oraz rozpoznanie czynników wpływających na rozwój w gospodarce polskiej.

Drugim ważnym zagadnieniem analizowanym w monografii jest problematyka akumulacji kapitału emerytalnego w pierwszej fazie występowania ryzyka starości dla specyficznej grupy społeczno-zawodowej, jaką stanowią samozatrudnieni, w tym samozatrudnieni solo. Problemy dotyczące zachowań samozatrudnionych w obszarze finansowego przygotowania do okresu emerytalnego są jeszcze słabo rozpoznane w literaturze krajowej. Dotychczasowe badania dotyczące zabezpieczenia emerytalnego były prowadzone przede wszystkim w kontekście polityki społecznej [zob. m.in. Golinowska, 2002, 2005], uwarunkowań prawnych lub oceny reform emerytalnych [m.in. Góra, 2003; Szumlicz, 2006; Szumlicz, Żukowski, 2004; Żukowski, 1997, 2006; Olej-

¹⁰ Gwarantowana emerytura minimalna jest przyznawana pod warunkiem spełnienia tzw. stażu ubezpieczeniowego, czyli okresu opłacania składek przez min. 25 lat dla mężczyzn i min. 20 lat dla kobiet. Samozatrudnieni nie spełniający tego warunku mogą otrzymywać emerytury znacznie poniżej progu socjalnego, tzw. emerytury groszowe.

nik, 2009a; Uścińska, 2013; Rutecka, 2012, 2014a, 2014b; Szczepański, 2014]. Prowadzono też badania ogólnych zachowań oszczędnościowych gospodarstw domowych [m.in.: Perek-Białas, Rószkiewicz, 1999, 2014, 2015; Rytelewska, Kłopotcka, 2010; Białowąs, 2013; Czapiński, Panek (red.), 2015].

Zdecydowanie rzadziej jest badana problematyka zabezpieczenia finansowego na okres emerytalny z perspektywy gospodarstwa domowego. Próbę kompleksowego spojrzenia na tę kwestię podjęła m.in. I. Olejnik [2016]. Czyniono również próby badania świadomości i wiedzy emerytalnej gospodarstw domowych w kontekście decyzji konsumenckich [Solarz, 2019a, 2019b; Olejnik, Białowąs, 2015; Szczepański, 2010]. Z kolei E. Marcinkiewicz [2018] analizowała uwarunkowania rozwoju dobrowolnych programów emerytalnych z perspektywy makro- i mikroekonomicznej. Warto podkreślić, że większość istniejących badań dotyczących oszczędzania emerytalnego koncentruje się na analizach zachowania wszystkich gospodarstw domowych lub tylko pracowników etatowych. Nadal niewiele jest badań dotyczących finansowego przygotowania do okresu emerytalnego specyficznej grupy osób aktywnych zawodowo, jakimi są samozatrudnieni solo, mimo że ich udział w ogóle osób prowadzących jednoosobową działalność gospodarczą jest wysoki i rośnie nie tylko w Polsce.

Niniejsze opracowanie jest próbą częściowego wypełnienia tej luki. Jest to o tyle istotne, że kultura w zakresie budowania dobrowolnych, dodatkowych aktywów emerytalnych jest jeszcze w Polsce słabo wykształcona, nie tylko w grupie samozatrudnionych. Rozważania dotyczą zarówno możliwości akumulacji kapitału i uprawnień emerytalnych w ramach części bazowej systemu emerytalnego (obowiązkowe składki emerytalne odprowadzane do ZUS-u), jak i gromadzenia dobrowolnych aktywów emerytalnych, zapewniających świadczenia emerytalne o charakterze prywatnym, uzupełniające dochody pochodzące z części bazowej. Dobrowolne oszczędności emerytalne są tu rozumiane szeroko. Są to zarówno preferowane przez państwo przedsięwzięcia emerytalne, oferowane w ramach III filara emerytalnego¹¹, jak i oszczędności niekonwencjonalne, gromadzone poza formalnym systemem emerytalnym (poza III filarem emerytalnym), czyli w instrumenty rynku finansowego oraz inwestycje rzeczowe. Analiza zachowań oszczędnościowych samozatrudnionych solo wiąże się z ich świadomością emerytalną, kształtowaną głównie przez posiadaną wiedzę (subiektywną i obiektywną) i rozumienie zasad funkcyjono-

¹¹ Samozatrudnieni solo w Polsce mają dostęp jedynie do indywidualnych planów emerytalnych: IKE, IKZE, które traktowane są jako konwencjonalne (typowe) dodatkowe oszczędności emerytalne.

wania systemu emerytalnego. Odpowiednia wiedza na ten temat umożliwiała określanie realistycznych celów oszczędzania na emeryturę oraz podejmowanie racjonalnych wyborów co do form gromadzenia środków.

Głównym celem pracy jest określenie istoty i złożoności zjawiska, jakim jest finansowe zabezpieczenie samozatrudnionych na okres emerytalny, w kontekście zidentyfikowanej luki w ochronie emerytalnej samozatrudnionych w ramach systemu publicznego i związanej z tym konieczności większego zaangażowania się w zarządzanie ryzykiem starości. By go osiągnąć, przeprowadzono analizę teoretyczną piśmiennictwa naukowego, zarówno krajowego, jak i anglojęzycznego, oraz analizę obowiązujących rozwiązań prawnych. Bardzo ważną część monografii stanowi własne badanie empiryczne na reprezentatywnej próbie respondentów krajowych. Jego zadaniem jest:

- ▶ zbadanie skłonności samozatrudnionych solo do oszczędzania emerytalnego¹², zarówno w formie konwencjonalnej (III filar), jak i w formach niekonwencjonalnych (poza trzecim filarem);

- ▶ rozpoznanie poziomu dodatkowych oszczędności emerytalnych zgromadzonych przez nich w różnych formach na podstawie zebranych danych statystycznych;

- ▶ identyfikacja wiedzy badanych na temat funkcjonowania systemu emerytalnego w Polsce oraz określenie jej związku z podejmowanymi decyzjami dotyczącymi dodatkowego oszczędzania na okres emerytalny.

W pracy postawiono i zweryfikowano następujące hipotezy badawcze:

H1: Samozatrudnieni mają niewielkie szanse na otrzymywanie adekwatnych emerytur z bazowej (publicznej) części systemu emerytalnego, a większość z nich nie uświadamia sobie rzeczywistej skali problemu niskich emerytur.

H2: Skłonność samozatrudnionych solo do gromadzenia dodatkowych oszczędności emerytalnych jest relatywnie wysoka (wyższa niż pozostałych grup społeczno-zawodowych), ale nadal niewystarczająca.

H3: Większość samozatrudnionych bardziej preferuje niekonwencjonalne formy gromadzenia oszczędności emerytalnych niż dedykowane im instytucjonalne rozwiązania programu w ramach systemu emerytalnego.

H4: Samozatrudnieni solo, którzy legitymują się wyższym poziomem wiedzy (zarówno subiektywnej, jak i obiektywnej), posiadają wyższe kwoty zgromadzonych oszczędności emerytalnych.

¹² Jako miarę skłonności do oszczędzania przyjęto udział respondentów deklarujących posiadanie oszczędności emerytalnych w ogólnej liczbie badanych [Anioła, Gołaś, 2013; Feng, Gerrans, 2014; Kłopocka, 2018].

Struktura pracy została podporządkowana realizacji celów badawczych i weryfikacji postawionych hipotez. Monografia składa się z siedmiu rozdziałów, każdy z nich zakończony jest syntetycznym podsumowaniem. Rozdział pierwszy porządkuje wiedzę na temat pojęcia „samozatrudnienia” w kontekście rynku pracy. Przedstawiono w nim zmiany na rynku pracy, jakie zachodziły w ostatnich latach w krajach Unii Europejskiej i na świecie. Dokonano tu przeglądu definicji samozatrudnienia formułowanych na gruncie wybranych regulacji prawnych. Na podstawie przytoczonych definicji wskazano szczególne cechy samozatrudnionych. W części końcowej rozdziału pierwszego opisano wyselekcjonowane czynniki makro- i mikroekonomiczne, które z jednej strony skłaniają pracowników lub osoby bezrobotne do podejmowania aktywności zawodowej w formie samozatrudnienia solo, a z drugiej motywują pracodawców do przekształcania tradycyjnych umów o pracę w umowy o świadczenie usług przez przedsiębiorstwa prowadzone przez samozatrudnionych (B2B).

W rozdziale drugim podjęto próbę zidentyfikowania czynników wpływających na rozwój samozatrudnienia w polskiej gospodarce oraz rozpoznania skali tego zjawiska. Analiza zagadnienia została przeprowadzona na podstawie dostępnej literatury przedmiotu oraz danych statystycznych za lata 2010–2020. W pierwszej części rozdziału przeanalizowano czynniki o charakterze makro- i mikroekonomicznym, które determinują rozwój samozatrudnienia obserwowany w polskiej gospodarce. W części drugiej dokonano analizy skali i dynamiki poziomu samozatrudnienia w Polsce w latach 2010–2020 w porównaniu z wybranymi krajami Unii Europejskiej.

Rozdział trzeci dotyczy obowiązkowych ubezpieczeń emerytalnych, którym podlegają wszyscy samozatrudnieni. W części pierwszej scharakteryzowano ryzyko emerytalne i jego fazy. W drugiej części przedstawiono zasady ubezpieczeń emerytalnych samozatrudnionych w publicznym systemie emerytalnym. W części trzeciej nakreślono ryzyko samozatrudnionych związane z nieadekwatnością świadczeń emerytalnych.

Rozdział czwarty przedstawia różne możliwości gromadzenia zarówno konwencjonalnych, jak i niekonwencjonalnych oszczędności emerytalnych. W części pierwszej zwrócono uwagę na motywy i determinanty oszczędzania. W drugiej części zdefiniowano dobrowolne oszczędności emerytalne w ujęciach wąskim i szerokim. W trzeciej części położono nacisk na wady i zalety oszczędzania w ramach indywidualnych planów emerytalnych, takich jak Indywidualne Konto Emerytalne (IKE) oraz Indywidualne Konto Zabezpieczenia Emerytalnego (IKZE). W ostatniej części rozdziału uwypuklono wady i zalety różnych

instrumentów gromadzenia oszczędności emerytalnych poza zinstytucjonalizowanymi planami emerytalnymi.

Kolejny rozdział – piąty – dotyczy problematyki świadomości emerytalnej, która jest niezwykle ważnym czynnikiem wpływającym na gromadzenie oszczędności emerytalnych. Nie występuje ona samoistnie, ale jest elementem szerszej kategorii, jaką stanowi świadomość finansowa. W części pierwszej rozdziału przeprowadzono przegląd i systematykę występujących w literaturze definicji świadomości i edukacji finansowej oraz świadomości emerytalnej. W drugiej części dokonano przeglądu badań empirycznych dotyczących poziomu świadomości emerytalnej. W części trzeciej zebrano i uporządkowano wskazywane w literaturze czynniki wpływające na poziom świadomości emerytalnej.

Rozdział szósty ma charakter empiryczny. Przeprowadzone badanie ankietowe miało na celu zdiagnozowanie poziomu oszczędności deklarowanych przez respondentów jako emerytalne, a także form ich gromadzenia. W pierwszej części rozdziału przedstawiono zastosowaną metodykę badania oraz scharakteryzowano próbę badawczą. Kolejna część została poświęcona prezentacji wyników przeprowadzonych badań wraz z odniesieniem ich do wybranego dorobku innych autorów w tym przedmiocie.

Ostatni, siódmy rozdział monografii także ma charakter badawczy. Przedstawia wyniki badania empirycznego dotyczącego znajomości przez respondentów zasad funkcjonowania publicznego systemu emerytalnego oraz powiązania między poziomem wiedzy a poziomem zgromadzonych oszczędności. Wiedza ta była analizowana na poziomie zarówno subiektywnej samooceny, jak i obiektywnej znajomości przez respondentów problematyki emerytalnej.

W zakończeniu znalazło się podsumowanie rozważań oraz wnioski końcowe, wypływające z przeprowadzonych analiz, w tym odniesienie do postawionych we wstępie celów i hipotez badawczych. Wskazano również najbardziej obiecujące kierunki dalszych możliwych badań dotyczących poruszonej w pracy problematyki.

W monografii zastosowano różne metody badawcze, takie jak: krytyczna analiza piśmiennictwa (źródeł literaturowych), analiza porównawcza danych zaczerpniętych z dokumentów wtórnych w postaci raportów i opracowań różnych instytucji: Główny Urząd Statystyczny, Eurostat, Organizacja Współpracy Gospodarczej i Rozwoju (Organisation for Economic Co-operation and Development – OECD), Międzynarodowej Organizacji Pracy (International Labour Organization – ILO), analiza obowiązującego ustawodawstwa oraz metoda sondażu diagnostycznego.

Dane niezbędne do przeprowadzenia analiz empirycznych pochodzą z ogólnopolskiego badania bezpośredniego, sfinansowanego ze środków Instytutu Ekonomii i Finansów Wydziału Ekonomicznego UMCS w Lublinie. Badanie zrealizowano w grudniu 2020 roku na ogólnopolskiej próbie respondentów – osób fizycznych mających zarejestrowaną jednoosobową, pozarolniczą działalność gospodarczą (aktywnych przedsiębiorców)¹³. Dobór próby był reprezentatywny pod względem struktury geograficznej (województwa) oraz sektorów działalności według Polskiej Klasyfikacji Działalności z 2007 r. (PKD-2007). Badanie od strony technicznej zostało przeprowadzone metodą CAWI (ang. *Computer-Assisted Web Interview*) z użyciem kwestionariusza wywiadu bezpośredniego.

Wśród 1067 respondentów (osób fizycznych prowadzących własną działalność gospodarczą) było 378 podmiotów (35%) zatrudniających przynajmniej jednego pracownika oraz 695 podmiotów (65%) mających cechy samozatrudnionych solo, współpracujących zarówno z wieloma kontrahentami, jak i z jednym kontrahentem (co można uznać za samozatrudnienie zależne). Analizie w niniejszej monografii zostały poddane odpowiedzi jedynie przedsiębiorców nie będących pracodawcami (samozatrudnieni solo).

Wykorzystane w pracy metody badawcze pozwoliły na realizację wyznaczonych celów i weryfikację postawionych hipotez badawczych. Przedstawione wyniki badań wpisują się w nurt nauk ekonomicznych w dyscyplinie „ekonomia i finanse”, poświęconych rozpoznaniu zachowań finansowych jednostek w obszarze ich zabezpieczenia emerytalnego. Przedmiotem badań stała się wybrana grupa społeczno-zawodowa, jaką są osoby samozatrudnione solo. Identyfikacja postaw oraz zachowań dotyczących finansowego przygotowania do okresu emerytalnego tej coraz bardziej liczącej się grupy społeczno-zawodowej jest ważną kwestią nie tylko dla nich samych, ale także dla instytucji związanych z systemem emerytalnym, podmiotów świadczących usługi finansowe oraz rządu. Budowanie świadomości emerytalnej i finansowej, zapewniającej gromadzenie dodatkowych oszczędności emerytalnych na odpowiednim poziomie, jest nie lada wyzwaniem. Zrozumienie zachowań samozatrudnionych w tym obszarze może pomóc decydentom w dobraniu odpowiednich bodźców i stosowanej polityki w celu lepszego ich przygotowania finansowego do okresu emerytalnego.

¹³ W badaniu nie uwzględniono osób prowadzących działalność rolniczą (rolnicy podlegają odrębnym zasadom ubezpieczeń emerytalnych), twórców i artystów, osób prowadzących działalność w zakresie wolnego zawodu, wspólników jednoosobowej spółki z o.o., wspólników spółki jawnej, komandytowej, partnerskiej, osób prowadzących placówki na podstawie przepisów o systemie oświaty.

[Przejdź do księgarni →](#)



ksiegarnia.beck.pl