

Ewa Sadurska-Duffy

Samozatrudnienie jako strategia aktywności zawodowej kobiet - Polki na brytyjskim rynku pracy

Studia Humanistyczne AGH 16/1, 39-52

2017

Artykuł został opracowany do udostępnienia w internecie przez Muzeum Historii Polski w ramach prac podejmowanych na rzecz zapewnienia otwartego, powszechnego i trwałego dostępu do polskiego dorobku naukowego i kulturalnego. Artykuł jest umieszczony w kolekcji cyfrowej bazhum.muzhp.pl, gromadzącej zawartość polskich czasopism humanistycznych i społecznych.

Tekst jest udostępniony do wykorzystania w ramach dozwolonego użytku.

Ewa Sadurska-Duffy*

Szkoła Główna Gospodarstwa Wiejskiego w Warszawie

SAMOZATRUDNIENIE JAKO STRATEGIA AKTYWNOŚCI ZAWODOWEJ KOBIET – POLKI NA BRYTYJSKIM RYNKU PRACY

Samozatrudnienie jest obecnie dość często spotykanym zjawiskiem w krajach Unii Europejskiej. W 2014 roku na podstawie tej formy zatrudnienia pracowało około 16,4% pracowników (Eurostat 2014). Coraz większy odsetek osób samozatrudnionych stanowią kobiety oraz imigranci, dla których praca na własny rachunek oferuje relatywnie łatwą drogę wejścia na rynek pracy. Celem artykułu jest zaprezentowanie wyników badań przeprowadzonych wśród polskich imigrantek, które wybrały samozatrudnienie jako strategię zaistnienia na brytyjskim rynku pracy. Motywacją do przeprowadzenia badań była chęć poszerzenia wiedzy na temat skali i formy tego zjawiska. Przeprowadzona analiza koncentruje się na trzech głównych wątkach: (1) przyczynach podjęcia tej formy zatrudnienia, (2) wsparciu otrzymywanym przez kobiety, które zdecydowały się na założenie własnej działalności oraz (3) szansach i zagrożeniach związanych z prowadzeniem własnej działalności w danym kontekście społeczno-kulturowym. Artykuł odwołuje się również do literatury przedmiotu, ze szczególnym uwzględnieniem zagadnień dotyczących obecnej sytuacji kobiet na rynku pracy, problematyki samozatrudnienia i strategii życiowych imigrantek, zarówno tych związanych z życiem zawodowym, jak i rodzinnym.

Słowa kluczowe: samozatrudnienie, przedsiębiorczość kobiet, polscy migranci, rynek pracy, Wielka Brytania

WSTĘP

Każda decyzja o podjęciu samozatrudnienia jest równoznaczna z decyzją o wprowadzeniu mniej lub bardziej daleko idących zmian we własnym życiu. Przyczyn takiej decyzji może być wiele. Z jednej strony do otworzenia własnej działalności może popchnąć jednostkę chęć niezależności, perspektywa lepszych zarobków czy potrzeba rozwoju. Są to tak zwane czynniki przyciągające (*pull factors*). Z drugiej strony samozatrudnienie może być sposobem na ucieczkę przed bezrobociem, frustracją czy niezadowoleniem z pracy. Ten typ czynników jest z kolei określany jako czynniki wypychające (*push factors*) (Dawson, Henley i Latreille 2009). Podobne rozróżnienie proponuje Reynolds (2001), wskazując na samozatrudnienie z konieczności (*necessity-driven*) podejmowane przez osoby, które robią to, aby przetrwać, oraz samozatrudnienie jako szansę (*opportunity-driven*) wybierane przez osoby, które widzą

* Adres do korespondencji: Ewa Sadurska-Duffy, Katedra Socjologii, Wydział Nauk Społecznych, Szkoła Główna Gospodarstwa Wiejskiego w Warszawie, ul. Nowoursynowska 166, 02-787 Warszawa; e-mail: ewa_sadurska@sggw.pl.

w tym przede wszystkim możliwość szeroko pojętego rozwoju (Reynolds 2001). W związku z tym trudno mówić o jednolitym zbiorze motywów, którymi kierują się ludzie przy wyborze samozatrudnienia. Osobą samozatrudnioną jest bowiem zarówno bardzo dobrze zarabiający konsultant oferujący swoje usługi doradcze na międzynarodową skalę, jak i sprzątaczką zmuszona do założenia jednoosobowej działalności przez swojego wcześniejszego pracodawcę.

Celem poniższego artykułu jest przedstawienie głównych motywów, jakimi kierują się Polki mieszkające w Wielkiej Brytanii przy podjęciu samozatrudnienia. Takie sformułowanie tematu pozwala na połączenie dwóch nakładających się na siebie płaszczyzn analizy: studiów nad przedsiębiorczością kobiet oraz badań nad aktywnością zawodową imigrantów. Przeprowadzona analiza dotyczy określonego kontekstu społeczno-ekonomicznego, jakim jest rynek pracy w Wielkiej Brytanii.

SAMOZATRUDNIENIE JAKO STRATEGIA AKTYWNOŚCI ZAWODOWEJ

Samozatrudnienie jest terminem obejmującym szereg różnych aktywności. Najczęściej definiowane jest jako sytuacja, w której osoba fizyczna podejmuje działalność gospodarczą na własny rachunek, własną odpowiedzialność i na własne ryzyko. Zjawisko to występuje w krajach wysoko rozwiniętych od wielu lat. W krajach Unii Europejskiej na podstawie tej formy zatrudnienia pracuje obecnie około 16,4% pracowników (Eurostat 2014). Prym wiodą państwa Europy Południowej i Wschodniej, gdzie gospodarka bazuje na rolnictwie, turystyce, jest mniej rozwinięta lub pogrążona w kryzysie. Na własny rachunek pracuje między innymi 32% zatrudnionych w Grecji, 23,6% zatrudnionych we Włoszech i 20,4% zatrudnionych w Rumunii. Liczby te są natomiast znacznie niższe w przypadku silnych i dobrze rozwiniętych gospodarek Europy Zachodniej i Północnej. W Norwegii, Danii czy Szwecji osoby samozatrudnione stanowią mniej niż 10% wszystkich zatrudnionych (Eurostat 2014).

Wielka Brytania, gdzie liczba samozatrudnionych jest najwyższa od ponad 40 lat i wynosi obecnie 4,6 miliona osób (Office for National Statistics 2014), wydaje się wyjątkiem na tle innych państw Europy Północnej i Zachodniej. Tę wyjątkowość potwierdza również fakt, że w ciągu ostatnich pięciu lat kraj ten znalazł się na trzecim miejscu w Unii Europejskiej – po Słowenii (wzrost o 23%) i Estonii (wzrost o 20%), jeśli chodzi o zwiększenie liczby samozatrudnionych (wzrost o 15%) (ONS 2014). Do tak znacznej zmiany przyczyniła się między innymi aktywność osób starszych – w latach 2009–2014 liczba osób samozatrudnionych powyżej 65 roku życia podwoiła się i wynosi teraz prawie pół miliona, oraz aktywność kobiet, które stanowią obecnie 32% wszystkich samozatrudnionych – wzrost o 34% w latach 2009–2014 (ONS 2014). Tę formę zatrudnienia wybierają też dość często migranci – prawie 17% aktywnych na rynku pracy imigrantów jest samozatrudnionych. Wśród rodowitych Brytyjczyków liczba ta oscyluje wokół 14% (Hatfield 2015).

Rosnąca popularność samozatrudnienia ma zarówno zwolenników, jak i przeciwników. Zwolennicy postrzegają decyzję o podjęciu własnej działalności gospodarczej jako przejaw indywidualnej przedsiębiorczości pozwalającej wykorzystać potencjał jednostki i pobudzić wzrost gospodarczy państwa (Schumpeter 1934) lub jako drogę do wyjścia z bezrobocia. Według najnowszych statystyk, wzrost samozatrudnienia w bardzo zauważalny sposób przełożył się na wzrost ogólnego zatrudnienia (Hatfield 2015). Przeciwnicy natomiast podkreślają,

że decyzja o założeniu własnej działalności nie zawsze jest decyzją podejmowaną samodzielnie. Coraz częściej bowiem pracownicy zmuszani są do zarejestrowania własnej firmy przez dotychczasowego pracodawcę, który dzięki temu może zaoszczędzić między innymi na kosztach związanych ze składkami na ubezpieczenie społeczne i zdrowotne. Tego typu zjawisko nazywane często samozatrudnieniem „z przymusu” lub „pozornym samozatrudnieniem” wydaje się dodatkowo napędzane przez niekorzystną sytuację gospodarczą w kraju (European Commission 2010; Henley 2015).

Podjęcie działalności gospodarczej może również prowadzić do różnego rodzaju zagrożeń związanych z brakiem stałego dochodu. Osoby samozatrudnione muszą pogodzić się między innymi z problemami w otrzymaniu kredytu, słabą płynnością finansową, a co za tym idzie, większym ryzykiem popadnięcia w długi. Dodatkowym obciążeniem może być brak równowagi pomiędzy życiem zawodowym i życiem rodzinnym oraz utrata przywilejów i uprawnień wynikających z prawa pracy, które przysługują zatrudnionym pracownikom, na przykład prawa do płatnego urlopu (Kryńska 2007). Wszystko to sprawia, że samozatrudnienie zaczyna być coraz częściej równoznaczne z pracą spychającą jednostki do prekariatu, czyli do klasy społecznej charakteryzującą się brakiem gwarancji zatrudnienia, dochodu, bezpieczeństwa w pracy czy reprezentacji (Standing 2015).

ZJAWISKO SAMOZATRUDNIENIA WŚRÓD KOBIET

Coraz większą grupę osób samozatrudnionych stanowią kobiety. Część z nich ucieka w ten sposób przed niskimi zarobkami, dyskryminacją, również w postaci „szklanego sufitu” lub „szklanego klifu”, czy segregacją na rynku pracy (Visscher i Visscher-Voerman 2010; Ryan i Haslam 2007). W niektórych krajach własna firma jest dla nich po prostu ucieczką od biedy (Dhaliwall 1998). Dla innych kobiet samozatrudnienie oznacza większą możliwość regulowania własnego czasu pracy i co za tym idzie pozwala na wygodniejsze pogodzenie obowiązków zawodowych z życiem rodzinnym (Shelton 2006; Georgellis i Wall 2005; Kirkwood i Tootell 2008). Jak pokazują badania, wiele z kobiet, które zakładają biznes, nie robi tego dla kariery, ale po to, aby móc połączyć własną pracę zawodową z obowiązkami domowymi (Akehurst, Simarro i Mas-Tur 2012). Zjawisko to sugerują też dane statystyczne – choć udział procentowy kobiet wśród samozatrudnionych jest niższy niż mężczyzn (34,2% samozatrudnionych w UE), to biorąc pod uwagę samozatrudnienie w niepełnym wymiarze godzin – kobiety stanowią tu ponad 50% (55,4% samozatrudnionych w UE) (Eurostat 2014).

Dla wielu kobiet samozatrudnienie jest nie tylko drogą do podjęcia pracy czy pogodzenia życia rodzinnego z zawodowym, ale jest też możliwością zdobycia niezależności czy kontroli nad własnym życiem, co ma nierzadko wpływ również na ich relacje rodzinne czy partnerskie. Jak podkreśla Hughes (2003), część kobiet decyduje się na założenie własnej firmy, aby zyskać lepsze warunki zatrudnienia, niezależność i autonomię. Ten typ motywacji pojawia się przede wszystkim u kobiet z krajów rozwiniętych, gdzie dominują wartości postmaterialistyczne, takie jak wolność, samorealizacja czy nacisk na sukces (Inglehart 1997). Istotną motywacją może być też chęć budowania własnej, jedynej w swoim rodzaju tożsamości. Posiadanie własnej firmy staje się w tym wymiarze „zadaniem” do wykonania, manifestacją własnej indywidualności, samowystarczalności, energii czy samokontroli (Beck 2004).

Jeszcze innym czynnikiem zachęcającym do samozatrudnienia może być perspektywa wyższego dochodu, choć, jak pokazują badania, czynnik ten, przynajmniej na pierwszy rzut oka, nie wydaje się dla kobiet najbardziej istotny (Hertz 1987). Kobiety mają bowiem tendencję do zaniżania znaczenia, jakie ma dla nich wypracowany przez nie zysk, ponieważ postrzegają to nastawienie jako „mało romantyczne” i przynależące bardziej do świata mężczyzn (Hertz 1987). Zamiast tego większy nacisk kładą na poczucie niezależności, które postrzegane jest również w wymiarze materialnym jako uniezależnienie się finansowe od partnera czy męża. Z drugiej strony należy również pamiętać o tym, że samozatrudnione kobiety nadal zarabiają mniej niż samozatrudnieni mężczyźni (Hundley 2001). Jest to widoczne szczególnie w przypadku kobiet wykonujących prace niewymagające wysokich kwalifikacji (Budig 2006).

Ciekawą typologię motywów, jakimi kierują się kobiety w podjęciu samozatrudnienia, przedstawili Carter i Cannon (1992). Podzielili oni kobiety na pięć grup. Pierwszą z nich stanowiły młode kobiety, które były przede wszystkim nastawione na osiągnięcia. Własny biznes oznaczał dla nich lepsze możliwości kariery oraz niezależność rozumianą jako wolność od ograniczeń istniejących na formalnym rynku pracy. Do drugiej grupy autorzy zaliczyli młode kobiety, które zostały „popchnięte” w kierunku samozatrudnienia albo przez brak innego rodzaju motywacji, albo przez odrzucenie konwencjonalnych relacji pracodawca–pracownik. Dla tych kobiet niezależność związana z samozatrudnieniem oznaczała sposób na odrzucenie narzuconych im wcześniej autorytetów. W trzeciej grupie znalazły się starsze kobiety zorientowane na sukces i jednocześnie posiadające negatywne doświadczenia związane ze „szklanym sufitem”. Samozatrudnienie było dla nich z jednej strony próbą ucieczki przed ograniczeniami formalnego zatrudnienia, jak i sposobem na pogodzenie życia zawodowego z życiem rodzinnym. Czwartą grupą były kobiety powracające na rynek pracy, zazwyczaj po okresie opieki nad dzieckiem, zarówno młodsze, jak i starsze walczące z syndromem „pustego gniazda”. W samozatrudnieniu widziały one szanse na zdobycie krótkotrwałej niezależności, która pozwoliłaby im na zaistnienie jako ktoś więcej niż tylko matka. Piątą grupą kobiet rozpoczynała działalność gospodarczą, podążając wcześniej ustaloną drogą, na przykład przejmowały biznes rodzinny.

Ponadto należy pamiętać, że także wśród kobiet pojawia się wspomniane wyżej zjawisko samozatrudnienia z przymusu. Jest ono powszechne zwłaszcza w południowej i wschodniej Europie, gdzie samozatrudnione kobiety pracują wyłącznie dla jednego pracodawcy, który nierzadko traktuje je jako pełnoetatowego pracownika, a to z kolei nie pozwala im wykorzystać elastyczności wpisanej w samozatrudnienie (Adserà 2004). Sytuacja ta, w połączeniu z ograniczonym dostępem między innymi do zasiłku macierzyńskiego czy urlopu wychowawczego, sprawia, że samozatrudnione kobiety są w podwójnie negatywnym położeniu w porównaniu z kobietami pracującymi na etat.

Biorąc pod uwagę tak duże zróżnicowanie czynników motywujących kobiety do podjęcia samozatrudnienia, należy mieć na uwadze, że wybór takiej, a nie innej formy zatrudnienia uzależniony jest zawsze od kontekstu, w którym kobieta podejmuje decyzję. Znaczenie, jakie kobiety przypisują własnej działalności, zależy między innymi od struktury rynku pracy, uwarunkowań instytucjonalnych czy wartości samozatrudnienia. Specyficzny jest też kontekst migracji, który z jednej strony może ułatwiać samozatrudnienie („gospodarki etnicznej”), a z drugiej je utrudniać, na przykład przez nieznaną języka, regulacji prawnych czy kontekstu kulturowego państwa przyjmującego.

ZJAWISKO SAMOZATRUDNIENIA WŚRÓD IMIGRANTÓW

Istnieje wiele podobieństw pomiędzy sytuacją imigrantów na rynku pracy a sytuacją pracujących kobiet. Imigranci, podobnie jak kobiety, muszą nierazko mierzyć się z wieloma trudnościami w znalezieniu pracy, niższymi zarobkami czy dyskryminacją (Apitzsch i Kantos 2003). Dla wielu z nich samozatrudnienie jest więc odpowiednim rozwiązaniem, ponieważ oferuje relatywnie łatwą drogę do podjęcia zatrudnienia (Kangasniemi i Kauhanen 2013). Decyzja o otwarciu własnego biznesu przez imigrantów warunkowana jest zazwyczaj dwoma rodzajami czynników (Clark i Drinkwater 2000; Kangasniemi i Kauhanen 2013). Do czynników wypychających zaliczane są w tym kontekście na przykład formalne i nieformalne bariery obecne na lokalnym rynku pracy, takie jak dyskryminacja w miejscu pracy ze względu na przynależność etniczną lub narodową, czy określone przepisy prawne. Ciekawym przykładem jest tu popularność samozatrudnienia wśród Rumunów i Bułgarów w Wielkiej Brytanii w latach 2007–2013 wynikająca z tego, że było to jedyne wówczas rozwiązanie, które pozwalało im legalnie pracować w Wielkiej Brytanii. Do drugiej grupy – czynników przyciągających – zaliczyć można między innymi życie w enklawach, gdzie imigrant ma ułatwiony dostęp do nieformalnych źródeł finansowych, grup wsparcia mówiących w tym samym co on lub ona języku, wyznających tę samą religię czy wartości.

Imigranci, podobnie jak obywatele danego kraju, aby założyć działalność gospodarczą, potrzebują różnego rodzaju kapitału: finansowego, ludzkiego (edukacja, kwalifikacje) oraz społecznego (dostęp do sieci wsparcia). Jednak w związku z tym, że znajdują się oni w dość specyficznym położeniu charakteryzującym się często przerwą w dotychczasowej karierze, pracą poniżej swoich kwalifikacji czy zerwanymi więzami rodzinnymi lub koleżeńskimi – co oznacza ograniczony brak wsparcia – istotnym czynnikiem wspierającym działalność gospodarczą imigrantów jest silne społeczne zakorzenienie ich biznesu w dobrze rozbudowanej sieci imigranckiej. Cechy grupy imigranckiej oraz struktura możliwości obecna w społeczeństwie przyjmującym przekładają się pośrednio lub bezpośrednio na sukces przedsiębiorstwa etnicznego (Waldinger, Aldrich i Ward 1990). Na możliwości składają się między innymi określone warunki istniejące na rynku (na przykład popyt na określone produkty czy usługi) oraz różne drogi wejścia na rynek. Z kolei do cech grupy imigranckiej zaliczane są: okoliczności sprzed migracji, reakcja grupy na warunki oferowane przez społeczeństwo przyjmujące czy sposób mobilizacji różnego rodzaju zasobów dostępnych w społeczności imigrantów. Ten rodzaj zasobów w wielu przypadkach może przeistoczyć się w istotną przewagę konkurencyjną (*competitive edge*), na przykład oferowanie produktów spożywczych, usług tłumaczeniowych czy porad prawnych nigdzie indziej w tym zakresie niedostępnych. Imigranci prowadzący własny biznes przyczyniają się jednocześnie do rozwoju społeczności lokalnych, tworząc nowe miejsca pracy i zaznaczając przy tym swoją odrębność i aktywność kulturową (Halkias, Thurman, Harkiolakis i Caracatsanis 2011). Należy pamiętać, że otwierając własny biznes, imigrant wchodzi w nową rolę społeczną, która różni się zarówno od roli imigranta pracownika, jak i samozatrudnionego nieimigranta (Kloosterman i Rath 2001).

Mimo że kobiety są nadal w mniejszości, jeżeli chodzi o bycie samozatrudnionym, badania pokazują, że bycie jednocześnie kobietą i imigrantką zwiększa prawdopodobieństwo pracy na własny rachunek, a co więcej, zarobki samozatrudnionych imigrantek są

wyższe od zarobków samozatrudnionych kobiet nie-imigrantek (Dustmann i Fabbri 2005). Ponadto liczba samozatrudnionych imigrantek rośnie znacznie szybciej niż liczba samozatrudnionych mężczyzn imigrantów (Light i Gold 2000). Paradoksalnie, jak do tej pory, dynamika zmian w liczbie samozatrudnionych imigrantek nie znalazła odzwierciedlenia we wzroście badań poświęconych tej problematyce, które wykraczałyby poza klasyczne analizy ekonomiczne (Apitzch i Kontos 2008).

CEL I PRZEDMIOT BADAŃ

Celem badań było znalezienie odpowiedzi na pytanie, co kieruje Polkami mieszkającymi w Wielkiej Brytanii przy decyzji o podjęciu samozatrudnienia. Tematyka ta wydała się szczególnie interesująca nie tylko ze względu na rosnącą liczbę samozatrudnionych kobiet, ale również ze względu na dużą liczbę imigrantów z Polski, którzy, mimo dość łatwego dostępu do rynku pracy (brak obostrzeń prawnych ze względu na przynależność do Unii Europejskiej), postanawiają założyć działalność gospodarczą. Jak pokazują statystyki, 14% z aktywnych zawodowo polskich imigrantów ma własne firmy w Wielkiej Brytanii (Okólski i Salt 2007). Szczegółowe pytania badawcze dotyczyły między innymi tego, skąd Polki czerpią podstawowe informacje na temat prowadzenia działalności gospodarczej, czy korzystają ze wsparcia formalnego i/lub nieformalnego i jeżeli tak, to z jakiego, jak przedstawiają reakcję osób z własnego otoczenia na fakt podjęcia przez nie działalności, czy czerpią satysfakcję z wykonywanej pracy oraz czy samozatrudnienie ułatwia łączenie aktywności zawodowej z życiem rodzinnym.

METODA BADAWCZA, DOBÓR PRÓBY I CHARAKTERYSTYKA BADANYCH

W badaniu posłużono się ankietą internetową, która składała się z 10 pytań otwartych i 15 pytań zamkniętych oraz z 8 pytań metryczkowych. Pytania dotyczyły między innymi typu działalności, okresu jej prowadzenia, motywacji do jej podjęcia, źródeł informacji na temat samozatrudnienia, satysfakcji z wykonywanej pracy, poziomu dochodu. Ankieta została przeprowadzona między sierpniem a grudniem 2015 roku. Była ona pierwszym etapem większego projektu badawczego kontynuowanego w 2016 roku. Jej celem było między innymi sprawdzenie poprawności założonej procedury badawczej oraz dostarczenie informacji na temat zbiorowości, która do tej pory była rzadko badana. Był to pierwszy kontakt z samozatrudnionymi Polkami w Wielkiej Brytanii, który pozwolił zweryfikować wstępną wiedzę na ich temat oraz przygotować kolejny etap badań.

Link do ankiety został zamieszczony zarówno na portalach internetowych popularnych wśród polskich imigrantów w Wielkiej Brytanii, takich jak Londynek.pl, Mojawyspa.co.uk, Felcia.co.uk, Emito.net, jak i na portalach społecznościowych w grupach skupiających Polaków mieszkających w Wielkiej Brytanii. Link do ankiety był też rozsyłany bezpośrednio do samozatrudnionych kobiet, których dane kontaktowe zostały znalezione na wcześniej wymienionych portalach w dziale ogłoszeń lub na stronach internetowych prowadzonych przez nie firm. W celu uzyskania większej liczby odpowiedzi o wypełnienie i przesłanie ankiety dalej proszone były też osoby znane osobiście autorce badań (metoda kuli śniegowej). Wypełnienie

ankiety było dobrowolne i anonimowe. Badane osoby zostały poinformowane, że ich odpowiedzi posłużą wyłącznie do celów naukowych i nigdy nie będą publikowane w całości.

Ankiety wypełniło w sumie 41 samozatrudnionych kobiet o zróżnicowanych cechach społeczno-demograficznych. Szczegółowe dane dotyczące ich wieku, wykształcenia, stanu cywilnego czy miejsca zamieszkania przedstawione zostały w tabeli 1. Ankietowane kobiety prowadziły różny typ działalności gospodarczej. Wymieniały między innymi takie dziedziny, jak: edukacja i tłumaczenia (7 kobiet), uroda (7 kobiet), catering (4 kobiety), konsulting i księgowość (4 kobiety), usługi sprzątające (5 kobiet), sprzedaż online (3 kobiety), terapia (2 kobiety), wyprawianie psów (1 kobieta), animacje 2D (1 kobieta), biuro turystyczne (1 kobieta), zarządzanie warsztatem samochodowym (1 kobieta), opieka nad dziećmi (3 kobiety), inne usługi (3 kobiety).

Tabela 1. Dane społeczno-demograficzne badanych

Wiek	18–24	3
	25–34	18
	35–44	15
	45–54	5
Wykształcenie	zasadnicze zawodowe	3
	średnie / policealne	12
	wyższe (licencjat)	9
	wyższe (magister)	17
Stan cywilny	panna / niepozostająca w związku	2
	w związku nieformalnym	13
	w związku formalnym	19
	w separacji / po rozwodzie	3
Dzieci	tak	24
Miejsce zamieszkania	wieś	2
	miasto do 20 tys.	6
	miasto 20–49 999 tys.	4
	miasto 50–99 999 tys.	8
	miasto 100–499 999 tys.	9
	miasto 500 tys.	12

Źródło: badania własne autorki

SAMOZATRUDNIENIE W WIELKIEJ BRYTANII – OGÓLNA CHARAKTERYSTYKA

Niewątpliwą zachętą do założenia działalności gospodarczej (ang. *self-employed*, *sole-trader*) w Wielkiej Brytanii jest przejrzystość i spójność regulacji prawnych oraz łatwość nie tylko założenia firmy (należy wypełnić jeden formularz przez internet), ale również prowadzenia

księgowości i rozliczania się z urzędem skarbowym. Rejestracja możliwa jest tylko dla osób będących rezydentami Wielkiej Brytanii, posiadających w niej adres zamieszkania oraz numer ubezpieczenia społecznego (ang. *National Insurance Number*). Rejestracji *self-employed* należy dokonać w ciągu trzech miesięcy od rozpoczęcia działalności. Podobnie jak ma to miejsce w przypadku polskich regulacji, podjęcie działalności w ramach *self-employment* nie wyklucza możliwości zatrudnienia na podstawie umowy o pracę. Osoby samozatrudnione mogą też zatrudniać pracowników oraz łączyć się w spółki partnerskie. Dodatkową zaletą są również relatywnie niskie składki na ubezpieczenie społeczne uzależnione od wysokości rocznego dochodu¹ oraz niskie podatki² (Gov.uk 2015). Średni dochód osoby samozatrudnionej to 207 funtów na tydzień. Najczęstszymi zawodami wykonywanymi przez samozatrudnionych w Wielkiej Brytanii są: budowniczy, majster, stolarz, kierowca taksówki, opiekunka do dzieci, fryzjer, ale również menadżer, konsultant, księgowy czy fotograf (ONS 2014).

WYNIKI BADAŃ – WYBRANE ZAGADNIENIA

Przeprowadzona analiza koncentrowała się wokół trzech głównych zagadnień. Były to: (1) przyczyny podjęcia samozatrudnienia, (2) źródła wsparcia oraz (3) szanse i zagrożenia związane z samozatrudnieniem w Wielkiej Brytanii. Taki a nie inny wybór zagadnień poddyktowany był chęcią zobrazowania, jak wypełniające ankietę kobiety tłumaczyły swoją decyzję o założeniu firmy, jak postrzegały swoją karierę oraz w jaki sposób opisywały własne doświadczenia związane z byciem samozatrudnioną. Analiza miała charakter opisowy. Jej celem nie było statystyczne zobrazowanie zjawiska samozatrudnienia wśród Polek żyjących w Wielkiej Brytanii, lecz zarysowanie ram pojęciowych, które mogą pomóc w wytyczeniu dalszych kierunków badań nad daną problematyką.

PRZYCZYNY PODJĘCIA SAMOZATRUDNIENIA

Badane kobiety wymieniały wiele różnych czynników, które wpłynęły na ich decyzję o podjęciu samozatrudnienia w Wielkiej Brytanii. Najczęściej pojawiającym się wątkiem była potrzeba niezależności oraz samodzielności. Wśród odpowiedzi na pytanie: „Co sprawiło, że zdecydowałaś się na samozatrudnienie w Wielkiej Brytanii?”, pojawiały się takie sformułowania, jak: „chęć bycia niezależną”, „samodzielność i większa kontrola nad zatrudnieniem”, „od zawsze pracuję na własny rachunek i nie wyobrażam sobie pracować dla kogokolwiek”. Inne badane naciskały na potrzebę rozwoju i realizacji własnej pasji. Pisały na przykład, że chciały mieć „pracę dla siebie”, że kierowała nimi „chęć rozwoju”, „pasja do wykonywania zawodu, który się lubi”, „chęć realizacji własnych projektów” lub po prostu „talent”, który chciały wykorzystać.

¹ Ubezpieczenie społeczne: Class 2 – roczny dochód netto do GBP 8060 – stawka GBP 2,80 tyg.; Class 4 – dochód netto powyżej GBP 8060 – stawka GBP 2,80 tyg. plus 9% dochodu powyżej GBP 8060 do GBP 42385 dodatkowo opłata w wysokości 2% dla dochodu powyżej GBP 42385 (Gov.uk 2015).

² Pierwsze GBP 10600 zwolnione od opodatkowania; stawka opodatkowania 20% dla dochodów GBP 0 – GBP 31785; stawka opodatkowania 40% dla dochodów GBP 31785 – GBP 150000; stawka opodatkowania 45% dla dochodów powyżej GBP 150000 (Gov.uk 2015).

Kobiety podkreślały też łatwy sposób założenia i prowadzenia działalności w Wielkiej Brytanii: „łatwe prowadzenie działalności, nie ma przeszkód w postaci ZUS i przyjazne podejście państwa do prywatnych przedsiębiorców”; „łatwość i prostota rejestracji”; „brak jakichkolwiek opłat w razie braku dochodu, śmiesznie niskie składki emerytalne”, „niskie opłaty”. Innym wątkiem było częste wskazywanie na czynniki zewnętrzne, takie jak wymagania pracodawcy lub złe warunki w dotychczasowej pracy: „była to jedyna opcja pracy w tamtym czasie dla mojego pracodawcy”, był to „warunek dla *Ofsted registered childminders*” (opiekunki zarejestrowane w Ofsted³). Jedna z kobiet zrezygnowała z pracy „z powodu szefa”.

Kobiety wspominały też o potrzebie większej elastyczności. Pisały o chęci „uniezależnienia się od sztywnych godzin pracy”, o „elastyczności w doborze wykonywanych usług” czy o „pracy w godzinach dla mnie odpowiednich”. Potrzeba ta często szła w parze z chęcią pogodzenia życia zawodowego z życiem rodzinnym: „dzieci – pozwala na elastyczny czas pracy taka forma zatrudnienia”; „Chciałam »zbierać« lata do emerytury, a w związku z tym, że jestem mamą, nie mogłam pracować na pełen etat”; „zajęcie, które mogę wykonywać, nie wychodząc z domu, zajmując się jednocześnie dziećmi”; „jak urodziłam córkę, chciałam zostać z nią w domu, ale również zarabiać troszkę, więc postanowiłam założyć firmę i pracować w domu”.

Inną z motywacji do podjęcia samozatrudnienia była również szeroko rozumiana zmiana – w tym zmiana warunków pracy. Dla części kobiet istotnym czynnikiem decydującym o podjęciu samozatrudnienia była chęć polepszenia swojej sytuacji zawodowej lub finansowej. Osiem kobiet w badanej grupie pracowało wcześniej na niskopłatnych stanowiskach niewymagających kwalifikacji: praca przy sprzątaniu, praca w fabryce, drukarni, hurtowni, sklepie, hotelu czy restauracji. Dla części kobiet samozatrudnienie było pierwszym doświadczeniem zawodowym – firmę otworzyły od razu po studiach. Pięć kobiet prowadziło działalność gospodarczą w Polsce. W niektórych przypadkach miało miejsce pełne przekwalifikowanie się, na przykład z muzykoterapeuty na księgową, z księgowej na piekącą ciasta czy z pracownika drukarni na kosmetyczkę.

ŹRÓDŁA WSPARCIA

Badane kobiety rzadko korzystały z formalnych źródeł wsparcia przy zakładaniu działalności. Tylko sześć z nich wskazało na skorzystanie między innymi z dwugodzinnego kursu w ratuszu na temat zakładania i prowadzenia firmy czy pomocy przy wypełnianiu dokumentów i aplikacji. O wiele częściej kobiety wskazywały jednak na wsparcie nieformalne. Korzystały na przykład z pomocy finansowej (dodatkový dochód ze strony partnera), pomocy przyjaciół i znajomych w załatwieniu formalności, pomocy językowej przy tłumaczeniu dokumentacji. Ważne dla nich było też wsparcie moralne, na przykład „podbudowanie wiary w sukces” czy wsparcie ze strony członków rodziny, którzy wierzyli w ich plany: „dobre słowa, że tu jest łatwiej i że dam radę”. Co istotne, ponad połowa z badanych kobiet, które deklarowały, że są w związku, określiła reakcję partnera na decyzję o samozatrudnieniu jako „bardzo pozytywną”. Żadna z nich nie wspomniała o tym, że partner zareagował w sposób negatywny

³ Office for Standards in Education, Children’s Services and Skills.

lub bardzo negatywny. Badane kobiety zaznaczały również, że znały wcześniej osoby, które były samozatrudnione – zarówno Polaków, jak i przedstawicieli innych narodowości.

SAMOZATRUDNIENIE W WIELKIEJ BRYTANII – SZANSE I ZAGROŻENIA

Zdecydowana większość badanych kobiet twierdziła, że prowadzenie działalności w Wielkiej Brytanii jest bardzo łatwe. Najłatwiejsze dla badanych były między innymi formalności prawne, rejestracja firmy, „brak papierkowej roboty”, możliwość załatwienia wszystkiego online czy przez telefon bez konieczności odwiedzania urzędów, rozliczanie się z podatków. Ciekawą obserwacją było również stwierdzenie, że urzędy w Wielkiej Brytanii ufają samozatrudnionym. Pojawiały się też odpowiedzi, że łatwe jest „wszystko”. Jeśli chodzi o wymieniane przez badanych trudności w prowadzeniu działalności, część osób, analogicznie do wcześniejszego stwierdzenia, wskazywała, że nic nie jest trudne. Pozostałe kobiety wymieniały zagadnienia związane raczej z prowadzeniem działalności gospodarczej w sensie ogólnym niż z tym, że prowadzą ją jako imigrantki. Do problematycznych zadań zaliczane były między innymi: zdobycie klientów, zdobycie środków na reklamę, podwyższanie jakości usług, rozliczenia wydatków, rozliczenia podatkowe, spełnienie wymagań klientów, utrzymanie stałości zatrudnienia czy wytrwałość. Tylko dwa razy pojawiła się odpowiedź wskazująca na niewystarczającą znajomość języka.

Ostatnia część ankiety zawierała pytania dotyczące zadowolenia z obecnego poziomu życia, oceny własnego sukcesu zawodowego związanego z samozatrudnieniem oraz hipotetycznej ponownej decyzji o podjęciu samozatrudnienia. Rozkład odpowiedzi na powyższe pytania został przedstawiony w tabelach 2–4.

Tabela 2. Ocena obecnego poziomu życia

Poziom życia	Liczba odpowiedzi
5 – bardzo wysoki	12
4 – wysoki	17
3 – ani wysoki, ani niski	12
2 – niski	0
1 – bardzo niski	0

Źródło: badania własne autorki

Tabela 3. Ocena własnego sukcesu zawodowego z samozatrudnieniem

Stopień osiągniętego sukcesu	Liczba odpowiedzi
5 – bardzo wysoki	12
4 – wysoki	16
3 – ani wysoki, ani niski	11
2 – niski	0
1 – bardzo niski	0

Źródło: badania własne autorki

Tabela 4. Hipotetyczna ponowna decyzja o samozatrudnieniu

Ponownie zdecydowałabym się na samozatrudnienie	Liczba odpowiedzi
Tak	37
Nie	0
Nie wiem	4

Źródło: badania własne autorki

Prezentowane wyżej wyniki ankiety pokazują, że badane kobiety postrzegają swoje samozatrudnienie raczej w kategoriach sukcesu. Są zadowolone z obecnego poziomu życia oraz swojego sukcesu związanego z prowadzoną działalnością. Ponadto, patrząc z perspektywy czasu, zdecydowana większość z nich zdecydowałaby się na ponowne założenie własnego biznesu. Kwestią otwartą pozostaje jednak pytanie o to, czym dokładnie jest dla nich sukces.

WNIOSKI

Główną motywacją badanych Polek do podjęcia samozatrudnienia była szeroko rozumiana zmiana. Była ona postrzegana w sposób zdecydowanie pozytywny. Pisząc o przyczynach otworzenia działalności, badane kobiety podkreślały wagę czynników zewnętrznych typu *pull*, które przyciągały je do samozatrudnienia. Były to: mało skomplikowany proces rejestracji firmy, prostota rozliczania się z urzędem skarbowym, przychylność urzędników. Wielka Brytania została określona jako „kraj wspierający samozatrudnionych”, gdzie „nie ma rzeczy nieosiągalnych”. Badane kobiety prezentowały raczej zindywidualizowane podejście do prowadzenia własnej firmy – podkreślały, że to była ich własna decyzja motywowana chęcią rozwoju, potrzebą niezależności czy samodzielności. Ponadto część z nich podkreślała potrzebę elastyczności zatrudnienia oraz możliwość łączenia pracy zawodowej z życiem rodzinnym. Badane kobiety koncentrowały się ponadto na wymiarze relacji międzyludzkich, wymianie informacji, współpracy oraz zaufaniu. Ciekawą rzeczą jest to, że bardzo rzadko wskazywały na trudności związane z byciem samozatrudnioną imigrantką, oprócz dość oczywistej kwestii problemów wynikających z nieznanomości języka. Jednocześnie należy pamiętać, że w przypadku próby zbadania motywacji osób samozatrudnionych zawsze istnieje ryzyko, że może dojść do zastąpienia prawdziwych motywacji (*ex-ante*) motywacjami wytworzonymi i wymienionymi na potrzeby badań (*ex-post*). Nierzadko jest bowiem tak, że sami samozatrudnieni, mówiąc o kierującej nimi motywacji, próbują ukryć, że zostali przedsiębiorcami z konieczności.

Przeprowadzona analiza wskazuje na możliwość pogłębienia pewnych wątków zasygnalizowanych zarówno w literaturze przedmiotu, jak i w wypowiedziach badanych. Jednym z nich jest na pewno potrzeba zwrócenia większej uwagi na pojęcie „niezależności”, które może być rozumiane na wiele różnych sposobów. Ciekawym zadaniem byłoby też stworzenie typologii „przedsiębiorczych Polek” w Wielkiej Brytanii, zbadanie oraz dotarcie

do kobiet, które przestały prowadzić działalność, oraz włączenie do badań partnerów bądź innych członków rodziny samozatrudnionych kobiet. Ważnym aspektem wydaje się też położenie większego nacisku na doświadczenia samozatrudnionych matek imigrantek, tzw. *mampreneuers*.

BIBLIOGRAFIA

- Adserà, Alicia i Barry R. Chiswick. 2004. *Are There Gender and Country of Origin Differences in Immigrant Labor Market Outcomes across European Destinations?*, IZA Discussion Paper 1432, Bonn: The Institute for the Study of Labor (IZA), <http://repec.iza.org/dp1432.pdf> [28.10.2015].
- Akehurst, Gary, Enrique Simarro i Alicia Mas-Tur. 2012. *Women Entrepreneurship in Small Service Firms: Motivations, Barriers and Performance*, „The Service Industries Journal” 32(15): 2489–2505.
- Apitzsch, Ursula i Maria Kontos. 2008. *Self-Employment Activities of Women and Minorities*, Wiesbaden: VS Verlag.
- Beck, Ulrich. 2004. *Spoleczeństwo ryzyka. W drodze do innej rzeczywistości*, Warszawa: Wydawnictwo Naukowe Scholar.
- Borjas, George J. 1986. *The Self-employment Experience of Immigrants*, „Journal of Human Resources” 21(4): 485–506.
- Budig, Michelle J. 2006. *Intersections on the Road to Self-Employment: Gender, Family, and Occupational Class*, „Social Forces” 84(4): 2223–2239.
- Carter, Sara i Tom Cannon. 1992. *Women as Entrepreneurs*, London: Academic Press.
- Clark, Ken i Stephen Drinkwater. 2000. *Pushed Out or Pulled In? Ethnic Minority Self-Employment in England and Wales*, „Labour Economics” 7(5): 603–628.
- Dawson, Christopher, Andrew Henley i Paul Latriille. 2009. *Why Do Individuals Choose Self-Employment?* IZA Discussion Paper 3974, Bonn: The Institute for the Study of Labor (IZA), <http://repec.iza.org/dp3974.pdf> [12.10.2015].
- Dhaliwall, Spinder. 1998. *Silent Contributors. Asian Female Entrepreneurs and Women in Business*, London: Roehampton Institute.
- Dustmann, Christian i Francesca Fabbri. 2005. *Immigrants in the British Labour Market*, „Fiscal Studies” 26(4): 423–470.
- European Commission. 2010. *European Employment Observatory Review – Self-employment in Europe 2010*, Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- EUROSTAT. 2014. *Migrant Integration Statistics – Employment*, http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Migrant_integration_statistics_-_employment [28.10.2015].
- Georgellis, Yannis i Howard J. Wall. 2005. *Gender Differences in Self-Employment*, „International Review of Applied Economics” 19(3): 321–342.
- Gov.uk. 2015. *Working for Yourself*, <http://www.gov.uk/working-for-yourself/overview> [12.08.2015].
- Halkias, Daphne, Paul W. Thurman, Nicholas Harkiolakis i Sylva M. Caracatsanis (red.). 2011. *Female Immigrant Entrepreneurs*, Epping: Gower Press.

- Hatfield, Izzy. 2015. *Self-Employment in Europe*, London: Institute for Public Policy Research, http://www.ippr.org/files/publications/pdf/self-employment-Europe_Jan2015.pdf?noredirect=1 [23.09.2015].
- Henley, Andrew. 2015. *The Post Crisis Growth in the Self-Employed: Volunteers or Reluctant Recruits?*, IZA Discussion Paper 9232, Bonn: The Institute for the Study of Labor (IZA), <http://ftp.iza.org/dp9232.pdf> [28.10.2015].
- Hughes, Karen D. 2013. *Pushed or Pulled? Women's Entry into Self-Employment and Small Business Ownership*, „Gender, Work and Organization” 10(4): 433–454.
- Hundley, Greg. 2001. *Why Women Earn Less than Men in Self-employment*, „Journal of Labor Research” 22(4): 817–829.
- Inglehart, Ronald. 1997. *Modernization and Postmodernization: Cultural, Economic, and Political Change in 43 Societies*, Princeton: Princeton University Press.
- Kangasniemi, Mari i Antti Kauhanen. 2013. *Performance-Related Pay and Gender Wage Differences*, „Applied Economics” 45(36): 5131–5143.
- Kirkwood, Jodyanne i Beth Tootell. 2008. *Is Entrepreneurship the Answer to Achieving Work – Family Balance?*, „Journal of Management and Organization” 143: 285–302.
- Kloosterman, Robert i Jan Rath. 2001. *Immigrant Entrepreneurs in Advanced Economies: Mixed Embeddedness Further Explored*, „Journal of Ethnic and Migration Studies” 27(2): 189–202.
- Kryńska, Elżbieta (red.). 2007. *Praca na własny rachunek. Determinanty i implikacje*, Warszawa: IPiSS.
- Light, Ivan H. i Steven J. Gold. 2000. *Ethnic Economies*, Emerald Group Publishing Limited.
- Nestorowicz, Joanna. 2011. *Known Knowns and Known Unknowns of Immigrant Self-employment. Selected Issues*, „Centre for Migration Research Working Papers” 45(103), Warszawa: Ośrodek Badań nad Migracjami Uniwersytetu Warszawskiego, http://www.wne.uw.edu.pl/inf/wyd/WP/WNE_WP47.pdf [15.09.2015].
- Office for National Statistics. 2014. *Self-Employed Workers in the UK – 2014*, http://www.ons.gov.uk/ons/dcp171776_374941.pdf [18.09.2015].
- Okólski, Marek i John Salt. 2014. *Polish Emigration to the UK after 2004: Why Did So Many Come?*, Central and Eastern European Migration Review, <http://www.ceemr.uw.edu.pl/vol-3-no-2-december-2014/articles/polish-emigration-uk-after-2004-why-did-so-many-come> [29.10.2015].
- Reynolds, Paul D., Michael S. Camp, William D. Bygrave, Erkkö Autio i Michael Hay. 2001. *Global Entrepreneurship Monitor, 2001 Executive Report*, <http://unpan1.un.org/intradoc/groups/public/documents/un/unpan002481.pdf> [21.09.2015].
- Ryan, Michelle K. i Alexander S. Haslam. 2007. *The Glass Cliff: Exploring the Dynamics Surrounding Women's Appointment to Precarious Leadership Positions*, „The Academy of Management Review” 32(2): 549–572.
- Schumpeter, Joseph A. 1934. 2008. *The Theory of Economic Development: An Inquiry into Profits, Capital, Credit, Interest and the Business Cycle*, London: Transaction Publishers.
- Shelton, Lois M. 2006. *Female Entrepreneurs, Work–Family Conflict, and Venture Performance: New Insights in the Work–Family Interface*, „Journal of Small Business Management” 44(2): 285–297.

- Standing, Guy. 2015. *Prekariat. Nowa niebezpieczna klasa*, Warszawa: PWN.
- Visscher, Klaasjan, i Irene Visscher-Voerman. 2010. *Organizational Design Approaches in Management Consulting*, „Management Decision” 48(5): 713–731.
- Waldinger, Roger, Howard Aldrich i Robin Harwood Ward (red.). 1990. *Ethnic Entrepreneurs. Immigrant Business in Industrial Societies*, Newbury Park – London – New Delhi: Sage Publications.

SELF-EMPLOYMENT AS A WORK STRATEGY – POLISH FEMALE MIGRANTS IN THE BRITISH LABOUR MARKET

Self-employment is a common practice in the European Union. In 2014, this form of employment was chosen by about 16.4% of workers (EUROSTAT 2014). An increasing proportion of self-employed persons are women and immigrants, for whom self-employment offers a relatively easy way to enter the labour market. The article focuses on the entrepreneurial behaviour of Polish women in the United Kingdom. It investigates their reasons for setting up their own ventures, their entrepreneurial profiles and strategies, and work-life balance. It also looks at main threats and possibilities associated with running a business and different types of support they obtain in their entrepreneurial activities. By drawing from a variety of sources: current literature, existing employment and migration data, and the author's own research, the study creates an opportunity to bridge the gap between the sociology of work, gender studies and migration research.

Keywords: self-employment, women entrepreneurship, Polish migrants, labour market, United Kingdom