

2011

Przedsiębiorczość kobiet w Polsce



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



PRZEDSIĘBIORCZOŚĆ Kobiet W POLSCE

Publikacja została opracowana w ramach projektu systemowego: Przedsiębiorczość kobiet, realizowanego w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki, Działanie 2.1 Rozwój kadr nowoczesnej gospodarki, Poddziałanie 2.1.3. Wsparcie systemowe na rzecz zwiększania zdolności adaptacyjnych pracowników i przedsiębiorstw.

Autorzy raportu:

prof. Bożenna Balcerzak-Paradowska (Kierownik projektu)
prof. Marek Bednarski
dr Dorota Głogosz
dr Przemysław Kusztełak
dr Anna Ruzik-Sierdzińska
Joanna Mirosław

Autorzy załącznika 1 - Raport z badania eksperymentalnego:

dr Przemysław Kusztełak
dr Michał Krawczyk

Koordinacja i współpraca merytoryczna (PARP):

Anna Tarnawa, Dorota Węclawska

Recenzja:

dr Ewa Lisowska

Poglądy i opinie wyrażone przez autorów publikacji nie muszą odzwierciedlać stanowiska Polskiej Agencji Rozwoju Przedsiębiorczości.

Wydawca:

Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości
ul. Pańska 81/83
00-834 Warszawa
www.parp.gov.pl

© Copyright by Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości, Warszawa 2011

Publikacja bezpłatna

Publikacja dostępna jest także w wersji elektronicznej na portalu www.parp.gov.pl

ISBN 978-83-7633-188-1

Wydanie I

Nakład 1000 egz.

Druk na papierze ekologicznym

Przygotowanie do druku, druk i oprawa:

DRUKARNIA606.pl



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Projekt współfinansowany przez Unię Europejską ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego
w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki

SPIS TREŚCI

Streszczenie	7
Wstęp	14
Rozdział I. Przedsiębiorczość kobiet w świetle dotychczasowych badań.	15
1. Wpływ przedsiębiorczości na gospodarkę	15
2. Charakterystyka przedsiębiorczości kobiet w statystyce	18
3. Motywy podejmowania działalności gospodarczej – perspektywa kobiet	25
4. Determinanty przedsiębiorczości	26
5. Bariery rozwoju przedsiębiorczości	30
6. Poziom wiedzy na temat zakładania i prowadzenia działalności gospodarczej	33
Rozdział II. Cel, hipotezy badawcze i metody ich weryfikacji.	36
1. Cel badań i hipotezy badawcze	36
2. Metodologia badań	36
Rozdział III. Bariery i determinanty przedsiębiorczości kobiet w Polsce. Wyniki badań empirycznych	47
1. Motywy podejmowania działalności gospodarczej	47
2. Uwarunkowania i bariery rozwoju przedsiębiorczości kobiet	58
Rozdział IV. Prowadzenie działalności gospodarczej a życie rodzinne	78
1. Hierarchia wartości życiowych a postawy wobec przedsiębiorczości wśród kobiet i mężczyzn prowadzących własne firmy	78
2. Najistotniejsze zalety i wady pracy zawodowej	79
3. Prowadzenie własnej firmy a plany i decyzje matrymonialne i prokreacyjne kobiet - przedsiębiorczyń	84
4. Preferowany i realizowany model rodziny kobiet - przedsiębiorczyń	84
5. Formy opieki nad małymi dziećmi i innymi niesamodzielnymi osobami	88
6. Postulaty w zakresie rozwiązań ułatwiających kobietom prowadzącym własne firmy łączenie pracy z obowiązkami rodzinnymi	91
WNIOSKI.....	93
REKOMENDACJE.....	100
BIBLIOGRAFIA.....	106
ZAŁĄCZNIK 1 - Raport z badania eksperymentalnego	109



Szanowni Państwo,

Polki są jednymi z najbardziej przedsiębiorczych kobiet w Unii Europejskiej (wskaźnik wynosi ok. 35%). Jednocześnie wciąż wyraźnie widać dysproporcję dotyczącą przedsiębiorczości kobiet i mężczyzn – zarówno pod względem wskazanego procentowego udziału kobiet i mężczyzn wśród osób prowadzących działalność gospodarczą, a także doświadczenia i rozmiarów prowadzonych firm. Z danych wynika, że podczas gdy mężczyźni, którzy nie prowadzą jednoosobowej działalności gospodarczej zatrudniają średnio 9 pracowników, w przypadku kobiet współczynnik ten wynosi 5 pracowników. Kobiety są też bardzo rzadko właścicielkami dużych firm, czyli zatrudniających powyżej 250 pracowników. Pracowników zatrudnia mniej niż co czwarta właścicielka – reszta to firmy jednoosobowe, często stanowiące tzw. pozorne samozatrudnienie.

Jednocześnie, kobiety częściej studiują, są lepiej wykształcone, mają duży potencjał rozwoju osobistego. Muszą zatem istnieć inne przyczyny związane z podejmowaniem przez obie płci decyzji o założeniu działalności gospodarczej czy ich funkcjonowaniu. Pogłębienie wiedzy na temat kształtowania się przedsiębiorczości kobiet w Polsce oraz wspomnianych uwarunkowań jej rozwoju było celem projektu badawczego PARP, którego efektem jest niniejszy raport „Przedsiębiorczość kobiet w Polsce”.

Wyniki badań oraz zaproponowane rekomendacje będą podstawą przy tworzeniu instrumentów wspierających przedsiębiorczość kobiet realnie odpowiadających ich potrzebom. Wierzę, że dzięki tym działaniom, wszystkie przedsiębiorcze osoby otrzymają szansę na wykorzystanie swojego potencjału, z czego całe społeczeństwo oraz gospodarka będą mogły czerpać korzyści. Mam również nadzieję, że efektem będzie ostateczne pożegnanie się z pewnymi mitami mającymi związek z odchodzącymi w przeszłość normami kulturowymi, m.in. co do awersji kobiet do ryzyka, zbytnim skupianiu się kobiet na umiejętnościach miękkich czy zróżnicowanych motywacjach do założenia działalności gospodarczej lub podejściu do prowadzenia biznesu.

Bożena Lublińska-Kasprzak

Prezes

Polskiej Agencji Rozwoju Przedsiębiorczości

STRESZCZENIE

Przedsiębiorczość kobiet to ważne wyzwanie współczesnych społeczeństw, a jednocześnie złożone zjawisko. Z jednej strony jest tu wyraźny kontekst ekonomiczny, a z drugiej podejmowanie działalności na własny rachunek przez kobiety i wchodzenie w rolę właścielek firm jest mocno warunkowane kulturowo. Te kraje, które dają szansę wszystkim przedsiębiorczym obywatelom, by ujawnili swoje możliwości, odnotowują szybki wzrost ekonomiczny. Zatem wykorzystanie potencjału przedsiębiorczości tkwiącego w kobietach to źródło wzrostu dobrobytu społeczeństw.

Cele badawcze

Głównym celem projektu było poszerzenie wiedzy na temat przedsiębiorczości kobiet w Polsce dla stworzenia rekomendacji dotyczących form wsparcia i ograniczania barier, stojących na drodze zwiększania ich aktywności zawodowej poprzez pracę na własny rachunek. Cele szczegółowe to:

- rozpoznanie aktualnych uwarunkowań kształtowania się i rozwoju postaw przedsiębiorczych wśród kobiet w Polsce;
- ocena warunków funkcjonowania kobiet prowadzących działalność gospodarczą w polskich realiach społeczno-ekonomicznych;
- zidentyfikowanie barier i stymulatorów podejmowania działalności gospodarczej przez kobiety, wpływających na rozwój ich firm oraz rozpoznanie sytuacji w zakresie możliwości godzenia działalności na własny rachunek z obowiązkami rodzinnymi.

Dla realizacji tych celów poddano weryfikacji w drodze badań empirycznych pięć hipotez badawczych:

1. Motywacje kobiet, podejmujących działalność na własny rachunek są różnicowane: część z nich podejmuje taką działalność z potrzeby – widząc w tym szansę na rozwój zawodowy – część na skutek braku alternatywy w postaci pracy najemnej.
2. Działania zorientowane na zwiększanie motywacji kobiet do zakładania firm mogą w istotny sposób przyczynić się do aktywizacji zawodowej kobiet biernych zawodowo, w tym wychowujących małe dzieci.
3. Istnieją uwarunkowania i bariery instytucjonalne, które bardziej wpływają na poziom przedsiębiorczości kobiet niż mężczyzn (m.in. określona infrastruktura techniczna, edukacja, dzielność, system podatkowy, dostęp do instytucjonalnej opieki nad małymi dziećmi, praca zawodowa innych członków rodziny).
4. Istnieją uwarunkowania i bariery społeczno-kulturowe dla zakładania i prowadzenia działalności gospodarczej, których szczególnie doświadczają kobiety, w tym czynniki psychologiczne, które stanowią przyczynę częstsze go zakładania firm przez mężczyzn niż przez kobiety.
5. Prowadzenie własnej działalności gospodarczej ma wpływ na godzenie obowiązków rodzinnych z obowiązkami zawodowymi.

Metodologia

W trakcie realizacji projektu przeprowadzono analizę danych wtórnych (desk research) oraz pięć badań empirycznych: dwa badania ilościowe (PAPI I i PAPI II), dwa badania jakościowe (IDI i FGI) oraz eksperyment ekonomiczny (EE)¹.

Badanie ilościowe PAPI I to wywiady kwestionariuszowe z kobietami o różnym statusie na rynku pracy (141 kobiet-przedsiębiorczyń, 868 kobiet pracujących najemnie, 347 kobiet bezrobotnych i biernych zawodowo) w wieku 25 – 44 lat, czyli w wieku największej aktywności zawodowej, w którym jednocześnie występują obowiązki rodzinne związane z wychowaniem dzieci). Celem tego badania było poznanie opinii kobiet o uwarunkowaniach rozpoczęcia i prowadzenia własnej działalności gospodarczej, w tym opinii o przewidywanych trudnościach i potrzebnych rozwiązaniach wspierających przedsiębiorczość oraz pozyskanie informacji nt. związku między życiem rodzinnym (zwłaszcza obowiązkami opiekuńczymi) a warunkami podjęcia decyzji o założeniu i prowadzeniu własnej firmy. Operatem losowania próby badawczej była ogólnopolska baza gospodarstw domowych GUS.

Badanie ilościowe PAPI II to wywiady kwestionariuszowe z przedsiębiorcami: 806 kobietami i 996 mężczyznami w wieku aktywności zawodowej. Celem badania było rozpoznanie determinant i barier prowadzenia działalności gospodarczej o charakterze zarówno psychologicznym, demograficznym, społeczno-kulturowym, jak i instytucjonalnym, wskazanie czynników w równym stopniu wpływających na kobiety i mężczyzn oraz specyficznych tylko dla kobiet. Operatem losowania próby badawczej była baza ENIRO (zaktualizowana baza REGON).

W wywiadach indywidualnych (IDI) przebadanych zostało 20 kobiet prowadzących działalność gospodarczą. Celem było przedstawienie historii powstania firmy i jej działania, z uwzględnieniem motywów, stymulatorów a następnie barier oraz problemu oceny warunków funkcjonowania i potrzeb rozwoju. Dobór próby miał charakter celowy. Do wywiadów wybrano kobiety o dużym potencjale przedsiębiorczości (prowadzące działalność gospodarczą przynajmniej 2 lata i z sukcesem ją rozwijające) oraz spełniające przynajmniej jeden z poniższych warunków: inwestujące w kwalifikacje pracowników; współpracujące z jednostkami badawczo-rozwojowymi; będące członkiniami stowarzyszeń/izb branżowych; mające plany inwestycyjno-rozwo-

¹ Badania jakościowe i ilościowe przeprowadzone zostały przez firmę IBC Group zaś badanie eksperymentalne przez LABSEE Robert Borowski.

jowe swoich firm. Kryteriami zróżnicowania próby była wielkość firmy, siedziba (NTS1) oraz branża.

Celem wywiadów zogniskowanych (FGI) było zderzenie opinii różnych osób na temat determinant, barier oraz motywacji zakładania i prowadzenia firmy. W czterech wywiadach zebrano opinie od potencjalnych przedsiębiorców, którzy już podjęli starania w celu założenia działalności gospodarczej, początkujących przedsiębiorców prowadzących działalność nie dłużej niż 2 lata, osób doświadczonych w biznesie (prowadzących obecną firmę nie krócej niż 2 lata) oraz osób, które zakończyły działalność gospodarczą. Zmienną różnicującą poszczególnych respondentów w ramach grupy była płeć.

Nowatorskim rozwiązaniem w zakresie wykorzystania technik badawczych było zastosowanie eksperymentu ekonomicznego. Jego celem było zbadanie istnienia różnic w nastawieniu do przedsiębiorczości kobiet i mężczyzn oraz wskazanie przyczyn występujących rozbieżności (bądź też ich braku). Eksperyment umożliwił porównanie decyzji deklarowanych z decyzjami faktycznie podejmowanymi przez uczestników, dzięki czemu uzyskane wyniki są bardziej wiarygodne, niż wyniki metod bezpośrednich zaś przeprowadzona na podstawie eksperymentu analiza lepiej oddaje faktyczne zachowanie ludzi. Uczestnikami badania były osoby w wieku 20 – 30 lat, czyli w wieku, kiedy zazwyczaj podejmuje się pierwsze decyzje na temat formy pracy (160 osób).

WNIOSKI Z BADAŃ

I. Wnioski z analizy desk-research

Analiza literatury przedmiotu i źródeł statystycznych wskazuje, że przedsiębiorczość kobiet przyczynia się do rozwoju gospodarczego poprzez tworzenie nowych produktów i miejsc pracy. Rosnąca liczba kobiet będących właścicielkami firm dowodzi, że kobiety wykazują się cechami przedsiębiorczymi, które pozwalają skutecznie przełamywać społeczne bariery i aktywnie uczestniczyć w procesach gospodarczych.

Największe tempo przyrostu firm zakładanych przez kobiety w Polsce można było zaobserwować w pierwszych latach transformacji, kiedy zamykano sfeminizowane zakłady i kobiety masowo traciły pracę. W całym okresie transformacji przybyło relatywnie więcej kobiet pracujących na własny rachunek niż mężczyzn. Z danych OECD, pokazujących udział kobiet pracujących na własny rachunek wśród ogółu pracujących, wynika, że od lat Polska zajmuje czołowe miejsce w tej kategorii. Także w samej Europie wskaźnik przedsiębiorczości kobiet w Polsce (w tym wskaźnik samozatrudnionych) pozostaje od lat jednym z najwyższych.

W świetle literatury przedmiotu, na wysoką aktywność Polek w sferze przedsiębiorczości oddziałuje znacząco zarówno czynnik „wypychania” (poczucie współodpowiedzialności za byt ekonomiczny rodziny) oraz czynnik „przyciągania”, odnoszący się szczególnie do młodych, dobrze wykształconych kobiet, związany z poszukiwaniem w biznesie wysokich dochodów i samorealizacji. Jednocześnie kobiety częściej niż mężczyźni podejmują działalność gospodarczą z braku innej sensownej alternatywy, a nie z chęci wykorzystania szansy. Ważne są dla nich takie motywy założenia własnej firmy, jak: dążenie do niezależności i samodzielności decydowania o własnym losie; dążenie do osiągania wyższych dochodów i uzyskania niezależności finansowej; możliwość rozwoju zawodowego; negatywne doświadczenia z pracy najemnej oraz sprzyjające warunki na rynku.

Szczególne znaczenie dla rozpoczynania i rozwijania działalności gospodarczej mają ramowe uwarunkowania przedsiębiorczości, wśród których wskazuje się głównie na: dostępność kapitału, politykę publiczną (podatki, regulacje prawne) i publiczne programy wspierania przedsiębiorczości, edukację i szkolenia, otwartość rynku, dostęp do infrastruktury technicznej oraz normy kulturowe i społeczne. Tak zdefiniowane determinanty dotyczą zarówno mężczyzn, jak i kobiet. Natomiast specyficznym uwarunkowaniem przedsiębiorczości kobiet jest rozwój technologiczny powodujący, że kobiety rzadziej niż mężczyźni prowadzą działalność w sektorach zaawansowanej technologii. Na pozostałe determinanty, w szczególności sposób wpływające na podejmowanie działalności gospodarczej przez kobiety, mają wpływ: czynniki ekonomiczne związane ze wzrostem poziomu możliwości społeczeństwa, przyczyniającego się do rozwoju usług, które stanowią przestrzeń dla przedsiębiorczości kobiet; kryzysy ekonomiczne i bezrobocie, ograniczające zakres pracy najemnej głównie kobiet; czynniki kulturowe, związane z postrzeganiem kobiet w roli przedsiębiorcy oraz czynniki instytucjonalne i demograficzne, jak np. dzietność.

Jeśli chodzi o bariery rozwoju przedsiębiorczości kobiet, to dostępne badania i analizy wskazują na: bariery podatkowe, zbyt wysokie zapłacone koszty pracy, bariery zatrudnienia związane z nieelastycznym prawem pracy, bariery administracyjne, skutki istnienia szarej strefy, konkurencję ze strony uprzywilejowanych przedsiębiorstw, słabą infrastrukturę techniczną, niedostateczną ochronę własności intelektualnej, systemy wartości i normy społeczne (w tym postawy wobec przedsiębiorców), bariery edukacyjne oraz tradycyjną socjalizację, utrwalającą tradycyjny podział ról społecznych według płci.

W wielu dokumentach, zarówno unijnych (np. dokument strategiczny Europa 2020), jak i krajowych planach działań na rzecz zatrudnienia, w których wskazuje się na potrzebę zwiększania aktywności zawodowej kobiet, w tym w formie własnej działalności gospodarczej, podkreśla się, że zasadniczym ograniczeniem obecności kobiet na rynku pracy jest brak możliwości pogodzenia obowiązków zawodowych z rodzinnymi, a zwłaszcza z funkcjami opiekuńczymi. Jednocześnie własna działalność gospodarcza, a jeszcze częściej samozatrudnienie, wskazywana jest jako forma zatrudnienia przyjazna rodzinie. O takiej ocenie decydował głównie duży zakres autonomii określania zasad wykonywania pracy na własny rachunek oraz możliwość decydowania o czasie pracy. Tych cech pracy na własny rachunek nie potwierdzają jednak statystyki, gdyż np. czas pracy pracodawców

i osób samozatrudnionych w Polsce jest dłuższy niż pracowników najemnych i – dodatkowo – jest czasem nienormowanym, o nieregularnych rozkładach.

Istotną determinantą pracy na rachunek własny jest – w świetle literatury przedmiotu – ograniczony zakres uprawnień rodzicielskich osób pracujących na własny rachunek (brak prawa do świadczeń wynikających z Kodeksu pracy i przysługujących pracownikom najemnym, np. do urlopu wychowawczego). Także urlop wypoczynkowy wykorzystywany jest na innych zasadach: bez prawa do wynagrodzenia za czas urlopu. Natomiast brak miejsc w instytucjach opiekuńczych oznacza brak należytego wsparcia w wypełnianiu funkcji opiekuńczych w rodzinach przedsiębiorczyń.

II. Wnioski z przeprowadzonych badań

1. Motywacje

Wyniki przeprowadzonych w ramach projektu badań empirycznych wskazują na **brak istotnych różnic w motywacjach**, pozytywnych i negatywnych, **do podjęcia pracy na własny rachunek wśród kobiet i mężczyzn**. Najczęściej – w obu grupach – wskazywano na chęć wykorzystania sprzyjających okoliczności (22% kobiet i tyle samo mężczyzn), na brak alternatywy w postaci pracy najemnej (18% kobiet i 20% mężczyzn) oraz na dążenie do samodzielności (16% kobiet i 14% mężczyzn). Skłania do prowadzenia własnego biznesu brak pracy. Ponadto **podobne okazały się ścieżki napływu kobiet i mężczyzn do swojego biznesu**: ponad 2/3 jednych i drugich przed założeniem własnej firmy pracowało najemnie, 6% (kobiet i mężczyzn) miało wcześniej inną firmę, a 8% kobiet i 9% mężczyzn w badaniu przedsiębiorców założyło własną firmę w okresie, gdy byli jeszcze na studiach lub w szkole.

Do prowadzenia własnej firmy zachęcają natomiast względy finansowe, a zwłaszcza chęć polepszenia bytu rodziny: na ten czynnik wskazywało nieco więcej mężczyzn-przedsiębiorców (11%) niż kobiet prowadzących własne firmy (8%), a jednocześnie 45% kobiet-przedsiębiorczyń w badaniu kobiet o różnym statusie na rynku pracy. Natomiast tym, co różni motywacje kobiet i mężczyzn jest chęć wsparcia działalności swojego partnera oraz potrzeba elastyczności organizacji opieki nad dzieckiem, sygnalizowana głównie przez kobiety.

Konkludując, motywacje kobiet do podjęcia własnej działalności gospodarczej mają głównie – choć nie wyłącznie – charakter „pozarodzinny”, czyli nie związany wprost z indywidualną sytuacją rodzinną, a zwłaszcza z zakresem obciążeń obowiązkami opiekuńczymi. Są to: chęć osiągnięcia niezależności i samodzielności, chęć wykorzystania umiejętności i zdolności, szansa na wyższe zarobki oraz postrzeganie tej drogi zawodowej jako miernika sukcesu życiowego.

2. Społeczno-kulturowe uwarunkowania przedsiębiorczości kobiet

Odchodząc w przeszłość normy kulturowe, zgodnie z którymi kobieta-przedsiębiorczyni to zjawisko rzadkie, niecodzienne. **System wartości życiowych**, ich deklarowana hierarchia, **nie mają istotnego związku ani ze statusem na rynku pracy**, a więc z prowadzeniem własnej firmy, **ani też z płcią osób prowadzących te firmy**. Najistotniejszymi z tych wartości, zarówno dla kobiet jak i mężczyzn, okazały się uczciwość, satysfakcjonująca praca zawodowa i dobre zdrowie, czyli wartości powszechnie akceptowane w polskim społeczeństwie.

Przedstawiciele obu płci podobnie postrzegają **najważniejsze cechy przedsiębiorcy**: pracowitość, cierpliwość, kreatywność, innowacyjność i odwagę. Kobiety tylko nieznacznie częściej wskazują na umiejętności miękkie (łatwość nawiązywania kontaktów czy posiadanie szerokich kontaktów w otoczeniu). Natomiast mężczyźni nieco częściej uważają, że przedsiębiorcy powinni lubić ryzyko. Kobiety jednak nie wykazywały większej awersji do ryzyka niż mężczyźni, a nawet – jak wskazał przeprowadzony eksperyment – okazały się bardziej do niego skłonne. Tym, co różni respondentów w tej kwestii jest status zawodowy: przedsiębiorczynie mają mniejszą awersję do ryzyka niż pracownice najemne.

W kompleksie analizowanych w badaniach cech demograficzno-społecznych i psychologiczno-kulturowych (wiek, staż pracy, region zamieszkania, to, czy dana osoba się uczy, stan cywilny, poziom i rodzaj wykształcenia, posiadanie dzieci do lat 7) zaistniał tylko jeden element specyficzny dla kobiet: funkcja macierzyńska.

3. Bariery rozwoju przedsiębiorczości kobiet

Nie ma zróżnicowania w stosunku do prowadzenia biznesu wśród mężczyzn i kobiet. Zarówno dla kobiet, jak i mężczyzn najczęstszymi barierami rozwoju firmy były: zbyt wysokie pozapłacowe koszty pracy, problemy ze zdobywaniem nowych klientów, skomplikowane formalności finansowe, zbyt zawiłe procedury, czasochłonne formalności dotyczące, m.in. wydawanie pozwoleń bądź licencji, a także zmienność prawa pracy.

W przypadku przeszkody, jaką okazał się utrudniony dostęp do kapitału (wskazało tak 12% kobiet i tyle samo mężczyzn-przedsiębiorców), często wskazywano na warunek wysokich zabezpieczeń, wymaganych przez banki, który trudno jest – zwłaszcza małej firmie – spełnić. **Zauważalna różnica w barierach prowadzenia działalności gospodarczej, wskazywanych przez kobiety i mężczyzn, dotyczy uwarunkowań życia rodzinnego i obowiązków opiekuńczych wobec małych dzieci**, zaobserwowana w badaniach jakościowych. Kobiety częściej niż mężczyźni sygnalizują ograniczony dostęp do instytucjonalnej opieki nad dzieckiem.

4. Strategie działania i plany zawodowe

Pytania o posiadanie strategii działania i szczegółowych planów rozwojowych firm wśród przedsiębiorców obu płci dały zaskakująco bliskie rezultaty. **Strategię działania posiada nieco ponad połowa firm prowadzonych przez kobiety (54%) i tyle samo prowadzonych przez mężczyzn.** Procent aktywnych przedsiębiorców nastawionych na rozwój i ukierunkowanych raczej na zachowanie aktualnej pozycji na rynku i poziomu rozwoju, traktujących firmę jako stabilne źródło dochodu, okazał się taki sam wśród kobiet i mężczyzn. **Nie odnotowano też istotnych różnic w planach rozwojowych firm prowadzonych przez kobiety i mężczyzn.**

Potencjalne przedsiębiorczynie są również w grupie nieaktywnych w biznesie; ponad połowa respondentek bezrobotnych i nieaktywnych oraz pracujących najemnie byłaby skłonna założyć własną firmę, jeśli nie mogłaby znaleźć pracy najemnej. Wskazywały one przy tym takie czynniki wspierające decyzję, jak posiadanie pomysłu na działalność, możliwość skorzystania ze sprawdzonych już pomysłów innych osób oraz wykorzystanie istniejących rozwiązań wspierających (np. system sprzedaży towarów i usług za pomocą franszyzy). Ważny dla ich decyzji był również bodziec w postaci dotacji.

5. Własna działalność gospodarcza a życie rodzinne

Za najlepszy okres podejmowania działalności gospodarczej na własny rachunek uznawany jest wiek wyznaczany okresem wychodzenia na rynek pracy i dokonywania wyborów ścieżki kariery zawodowej – jednocześnie wiek większej skłonności do ryzyka – co sprzyja decyzjom o podjęciu działalności gospodarczej. Jest to jednak też okres kształtowania planów matrymonialnych i prokreacyjny. Przedsiębiorcy wskazywali, że **decyzję o własnym biznesie lepiej jest podejmować wówczas, gdy nie ma jeszcze wielu obowiązków rodzinnych**, bowiem na pewnym etapie życia (macierzyństwo) występują trudności z zaangażowaniem się równocześnie w obie sfery – rodzinną i zawodową.

Połowa objętych badaniami ilościowymi kobiet-przedsiębiorczyń nie miała dzieci. W grupach o innym statusie na rynku pracy odsetek ten był wyraźnie niższy. Ponadto badane kobiety – bez względu na status na rynku pracy – deklarowały, że w pierwszym okresie życia dziecka powinny mu poświęcić jak najwięcej czasu. Badania wykazały jednak, że **rodzina i obowiązki związane z posiadaniem dzieci mogą być stymulatorem decyzji o założeniu własnej firmy, gdyż prowadzenie jej kojarzone jest m.in. z lepszymi zarobkami i stwarza szanse na lepszą sytuację materialną rodziny oraz możliwość dysponowania własnym czasem pracy** i elastyczność w wyborze sposobu wykonywania pracy, które to są okolicznościami ułatwiającymi godzenie obowiązków zawodowych z rodzinnymi. Życie jednak weryfikowało te oceny, np. **dwóch z każdych trzech badanych przedsiębiorców – zarówno kobiet, jak i mężczyzn – jest zgodnych co do tego, że prowadzenie własnej działalności gospodarczej powoduje ograniczenie czasu poświęcanego obowiązkom domowym i opiekę nad dziećmi.**

Godzenie obowiązków zawodowych z rodzinnymi przez przedsiębiorczynie zależy od wielu czynników: wieku dzieci, formy opieki, realizowanego modelu rodziny czy umiejętności kobiet do organizowania zajęć zawodowych i rodzinnych. **O możliwościach równoważenia obowiązków obydwu tych sfer życia decyduje też charakter prowadzonej przez kobiety działalności gospodarczej (branży)** oraz np. możliwość wykonywania pracy w domu, co pozwala swobodnie dysponować swoim czasem. Przeważają jednak dziedziny wymagające prowadzenia działań poza miejscem zamieszkania, wymagające obecności w określonych godzinach, kontaktów z klientem, codziennej dyscypliny czasowej czy wyjazdów służbowych. Wybór branży pod kątem godzenia pracy z życiem osobistym jest raczej rzadki. **Ponadto kobiety prowadzące działalność gospodarczą, zmuszone godzić obowiązki zawodowe z rodzinnymi, odczuwały silnie problem braków w systemie instytucjonalnej opieki nad dziećmi.** Rozwiązania, które pomogłyby w tej sprawie, to przede wszystkim rozwój instytucjonalnych form opieki nad najmłodszymi dziećmi, takich jak żłobki, zapewniając łatwiejszy dostęp do nich oraz zwiększenie dostępności opieki w przedszkolach. Mniejszym zainteresowaniem cieszyły się propozycje rozszerzenia niektórych uprawnień pracowniczych na przedsiębiorczynie, wydłużenie urlopów macierzyńskich czy wprowadzenie urlopu wychowawczego. Wynika to ze specyfiki statusu tych kobiet, których – jak same twierdzą – nikt nie wyręczy w firmie w tym czasie. Brak możliwości korzystania z uprawnień rodzicielskich przysługujących pracownikom najemnym może być jedną z barier braku decyzji o założeniu własnego biznesu.

6. Zalety i wady pracy na własny rachunek

Zalety i wady pracy na własny rachunek wskazywane przez kobiety i mężczyzn różnią się w niewielkim stopniu. Wymieniano głównie pracę bez napięć i stresów, wysokie zarobki, możliwość osobistego rozwoju i stabilność zatrudnienia. **Szacunek i prestiż częściej cenili sobie mężczyźni (94%) niż kobiety (86%).** Te czynniki które mogą mieć istotne znaczenie dla godzenia obowiązków zawodowych z rodzinnymi (dogodne godziny pracy i możliwość pracy w domu) wskazywane były rzadziej, ale też bez wyraźnych różnic ze względu na płeć respondentów. Własna działalność gospodarcza była wskazywana jako rozwiązanie ułatwiające godzenie ról rodzinnych z zawodowymi przez kobiety pracujące najemnie, bezrobotne i nieaktywne zawodowo. Na ten walor prowadzenia firmy nie wskazywała jednak żadna z przedsiębiorczyń, według których częściej niż dla pozostałych grup kobiet takie możliwości dawała jednak praca „u kogoś”.

Kobieta prowadząca własną działalność gospodarczą jest młoda, na ogół dobrze wykształcona. Swoją działalność gospodarczą poprzedziła pracą w charakterze pracownicy najemnej. Do zmiany statusu skłoniły ją względy finansowe, ale również dążenie do samodzielności i wykorzystanie sprzyjających okoliczności.

Najczęściej pozostaje w stałym związku, ale nie ma dzieci. Nie rezygnuje z ich posiadania, a realizując plany dietetyczności może mieć ich więcej niż wynosi przeciętny wskaźnik dietetyczności. Realizuje model rodziny oparty na zasadzie „podwójnego obciążenia” kobiety, ale też włącza do realizacji obowiązków rodzinnych męża/partnera (model partnerski). Rzadko sprawuje sama opiekę nad małymi dziećmi, powierzając ją innym osobom (spoza rodziny, ale też swojemu partnerowi) lub placówkom opiekuńczym. Wśród zalet pracy na własny rachunek nie dostrzega bowiem łatwiejszego godzenia obowiązków zawodowych z rodzinnymi.

GENERALNIE, badania pokazały, że **nie ma przedsiębiorczości „kobiecej” i „męskiej”**. Wszyscy właściciele małych firm mają podobne nadzieje, oczekiwania i obawy; stają przed podobnymi barierami instytucjonalnymi i wahaniem koniunktury. Normy kulturowe nie widzące kobiety w roli właścicielki firmy odchodzą w przeszłość, a przedsiębiorczynie nie sygnalizują większych obaw przed wyzwaniami. Kolejne pokolenie kobiet wykazuje dużą otwartość na zmiany i skłonność do ryzyka. Podobnie jak mężczyźni postrzegają też cechy sprzyjające przedsiębiorczości: pracowitość, cierpliwość, kreatywność, innowacyjność. Wiedza kobiet o przedsiębiorczości zrównuje się z wiedzą mężczyzn. Następują też stopniowo zmiany w modelu rodziny na rzecz partnerstwa. **Pozostaje tylko jeden, za to bardzo istotny czynnik pogarszający pozycję kobiety prowadzącej firmę względem mężczyzny – obciążenie obowiązkami opiekuńczymi wobec dzieci, szczególnie małych.** Podstawowym zatem problemem jest pogodzenie działalności przedsiębiorczej i macierzyństwa, czemu służyć muszą odpowiednie rozwiązania wspierające funkcje opiekuńcze rodziny. Natomiast niezależnie powinny być uruchamiane różne znane instrumenty wsparcia przedsiębiorczości kierowane do wszystkich – bez względu na płeć, ale też – w pewnym zakresie uwzględniające sytuacje kobiet, wynikające z ich drugiej społecznej roli związanej z macierzyństwem.

REKOMENDACJE²

I. Polityka wspierania małych i średnich przedsiębiorstw, skierowana do ogółu przedsiębiorców

Ograniczenia barier administracyjno-biurokratycznych:

Obniżanie bariery dostępu do działalności gospodarczej poprzez poszerzenie zakresu formularza CEDIG-1, by nie było konieczne dopełnianie obowiązków w innych urzędach; poszerzenie elektronicznego kontaktu z urzędami za pośrednictwem platformy ePUAP, w szczególności zintegrowanie go z ZUS i przyspieszenie procesu dostarczania potrzebnych zaświadczeń oraz ograniczenie, do niezbędnej potrzeby, obszaru działalności gospodarczej koncesjonowanej.

Generalne upraszczanie przepisów drogą stabilizowania przyjętych rozwiązań, szczególnie w sferze podatkowej; ograniczanie do niezbędnego wymiaru obowiązków informacyjnych i sprawozdawczych do urzędów publicznych; ułatwianie dostępu do instytucji kredytu podatkowego, wykorzystywanego faktycznie w bardzo małym stopniu; dostosowanie wymogów związanych z BHP, przepisami sanitarno-epidemiologicznymi czy przeciwpożarowymi do realnych potrzeb małych i średnich firm – przy zachowaniu niezbędnych standardów.

Ograniczanie bariery finansowej w drodze: wprowadzenie efektywnego systemu pozyskiwania wsparcia na rozwój przedsiębiorstw; poszerzanie sieci Punktów Konsultacyjnych w ramach Krajowego Systemu Usług, które informują o możliwościach pozyskiwania środków na rozwój firm; wprowadzenie dotychczas realizowanej w formie pilotażu, usługi asysty w prowadzeniu działalności gospodarczej do stałej oferty ośrodków KSU; podjęcie działania informacyjno-promocyjnego skierowanego do małych i średnich przedsiębiorców, prezentujące działalność funduszy pożyczkowych w Polsce; stworzenie portalu – bazy wiedzy – na temat możliwości pozyskania finansowania z funduszy venture capital, w tym w szczególności seed capital.

Rozwój inkubatorów przedsiębiorczości poprzez zapewnienie w nowej perspektywie finansowej środków na tworzenie inkubatorów przedsiębiorczości, oferujących przedsiębiorcom powierzchnię użytkową, doradztwo, dostęp do finansowania i inne udogodnienia – swoisty „pakiet startowy”.

Budowanie kompetencji przedsiębiorców poprzez przygotowanie oferty bezpłatnych lub częściowo odpłatnych szkoleń i warsztatów dających bardzo praktyczną wiedzę w zakresie prowadzenia przedsiębiorstwa, zarządzania nim; upowszechnienie dostępu do szerokopasmowego Internetu, który staje się kluczowym mechanizmem dającym szanse rozwoju małym firmom.

² Rekomendacje przygotowano wykorzystując wyniki przedstawionych w opracowaniu badań empirycznych oraz wybrane propozycje działań zawarte w ekspertyzie przygotowanej pod red. A. Kurowskiej (2011) Prawo sprzyjające przedsiębiorczości kobiet w Polsce. Rekomendacje zmian, PARP, Warszawa.

II. Rekomendacje adresowane indywidualnie

Zindywidualizowane wsparcie dla przedsiębiorczyń: niezbędne są działania zindywidualizowane, uwzględniające daleko idącą specyfikę odbiorcy: profesjonalna asysta dla konkretnego przedsiębiorcy, coaching, mentoring. Proponuje się także tworzenie sieci koncentrujących kobiety-przedsiębiorców działające, np. w formie klubów/grup wsparcia, na spotkaniach których omawiane byłyby wybrane zagadnienia dotyczące prowadzenia działalności gospodarczej, a zebrani mogliby dzielić się własnym doświadczeniem i budować swoją wiedzę i potencjał.

Zindywidualizowana edukacja szkolna: poprzez dostarczenie niezbędnej wiedzy w systemie nauczania oraz rozwój cech i kształtowanie odpowiednich postaw sprzyjających przedsiębiorczości. Jest to zadanie dla szkół wszystkich szczebli, a także dla instytucji rynku pracy w odniesieniu do młodzieży wchodzącej na rynek pracy.

Należy zwrócić uwagę na indywidualizację ścieżek edukacyjnych dziewcząt i kobiet w celu wyrównania ich szans na rynku pracy i odchodzenie od stereotypu zawodów kobiecych na rzecz budzenia zainteresowania zawodami przyszłości. Należy też położyć większy nacisk na doradztwo zawodowe na etapie ostatnich klas szkół gimnazjalnych. Pożądane tu są programy typu „Dziewczy-ny na Politechniki” oraz promowanie kobiet w rolach pracodawców, menadżerów, właścielek przedsiębiorstw.

III. Ułatwianie godzenia obowiązków zawodowych i rodzinnych

Rozwój usług społecznych – potrzeba rozwoju różnych form opieki pozarodzinnej w drodze rozwoju dostępności opieki w żłobkach i przedszkolach.

Rozwój takich instytucji powinien stać się priorytetowym celem lokalnej polityki społecznej i rodzinnej.

Przyjęcie za priorytetowy cel lokalnej polityki społecznej inwestycji w młode pokolenie powinno oznaczać taki podział budżetu, który pozwoliłby na systematyczne zwiększanie środków na jego realizację. W działania te powinny być włączone inne podmioty, przede wszystkim organizacje pozarządowe oraz zakłady pracy. Wymaga to dostosowania sieci placówek do lokalnych potrzeb, stwarzającego realne szanse na dostęp do ich usług dla większej liczby dzieci oraz podniesienia i wyrównania jakości usług opiekuńczych i edukacyjno-wychowawczych świadczonych przez placówki zlokalizowane na różnym terenie.

Potrzebne jest też uelastycznienie zasad funkcjonowania placówek opiekuńczo-wychowawczych – dostosowanie do potrzeb korzystających – oraz tworzenie innych form opieki nad dziećmi (przepisy ustawy z dnia 4 lutego 2011 o opiece nad dziećmi w wieku do lat 3, Dz.U. nr 45, poz.235). Sprzyjać temu powinny akcje promocyjne, przedsięwzięcie informacyjne dla osób zainteresowanych podjęciem takiej działalności, doradztwo, organizacja szkoleń oraz nadzór merytoryczny nad taką działalnością (poprzez instytucje wyspecjalizowane).

Wsparcie w ponoszeniu kosztów opieki nad dziećmi mogłoby mieć charakter voucherów opiekuńczo-edukacyjnych dla wszystkich rodziców dzieci korzystających ze żłobków i przedszkoli oraz innych form opieki, których wartość zmniejszałaby się wraz ze wzrostem dochodu rodziny.

Uznanie kosztów opieki instytucjonalnej nad dziećmi jako kosztu uzyskania przychodu o który to koszt pomniejszana byłaby podstawa opodatkowania. W przypadku kobiet podejmujących działalność gospodarczą wydatki te odnoszono by do uzyskiwanych przez nie przychodów.

Rozwój usług opiekuńczo-wychowawczych i kulturalno-rekreacyjnych dla dzieci i młodzieży w wieku szkolnym

Potrzebne są działania dla zwiększenia oferty usług opiekuńczych, wychowawczych, kulturalno-rekreacyjnych dla dzieci i młodzieży w wieku szkolnym oraz rozszerzenia zakresu opieki pozalekcyjnej nad dziećmi w szkołach podstawowych i gimnazjalnych. Mogłyby realizować je zarówno samorządy lokalne, jak też, np. pracodawcy.

Świadczenia społeczne

Istnieje potrzeba rozważenia, czy i na jakich warunkach kobiety pracujące na własny rachunek mogłyby w okresie zaprzestania wykonywania pracy z powodu ciąży i macierzyństwa korzystać ze świadczeń pieniężnych w ramach systemu zabezpieczenia społecznego lub jakiegokolwiek innego publicznego systemu ochrony socjalnej.

Działania bezpośrednie na rzecz kobiet prowadzących własną działalność gospodarczą w zakresie ich uprawnień związanych z macierzyństwem:

- Wprowadzenie ulg w wysokości obowiązkowych składek z tytułu ubezpieczenia społecznego za okres, w którym kobieta w ciąży (przedsiębiorczyni) z uwagi na charakter wykonywanych zadań zawodowych nie powinna ich kontynuować w dotychczasowym zakresie ze względu na dobro dziecka i własne zdrowie (m.in. praca przy monitorach, wyjazdy służbowe itp.) oraz na zasadach analogicznego rozwiązywania uprawniającego do zwolnienia ze świadczenia pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia, które przysługuje pracownikom najemnym – wprowadzenie ulg w opłacie składek ubezpieczeniowych za okres faktycznego ograniczenia możliwości samodzielnego wykonywania działalności gospodarczej z przyczyn zdrowotnych.
- Umożliwienie przedsiębiorczyniom w okresie ciąży i wczesnego macierzyństwa zgłoszenie zawieszenia działalności gospodarczej, jednakże z zachowaniem możliwości podlegania dobrowolnemu ubezpieczeniu chorobowemu oraz korzystania w tym okresie ze świadczeń z tytułu macierzyństwa.

- Możliwość zgłaszania się przez przedsiębiorczynie do dobrowolnego ubezpieczenia chorobowego.
- Wprowadzenie urlopu wychowawczego dla osób prowadzących działalność gospodarczą, jakim może być zawieszenie działalności gospodarczej na czas sprawowania opieki nad dzieckiem i zaliczenia tego okresu jako nieskładkowego do wymiaru stażu pracy niezbędnego dla określenia uprawnień emerytalnych.
- Wprowadzenie bezpośrednio po urlopie macierzyńskim okresu odpowiadającego długością urlopowi wychowawczemu pracowników najemnych, w którym to okresie kobietom prowadzącym działalność gospodarczą przysługiwać będzie prawo do ograniczenia wysokości składek na ubezpieczenie społeczne.

Zachęty do podjęcia własnej działalności gospodarczej dla kobiet pracujących najemnie: wprowadzenie instytucji „preinkubowania firmy”, ułatwiającej kobietom start na rynku: krótkiego (kilkumiesięcznego) okresu, który wykorzystany byłby na testowanie pomysłu biznesowego przez kobiety na urloпах wychowawczych bez konieczności rejestrowania firmy. Z uwagi na to, że w czasie urlopu wychowawczego składki ubezpieczeniowe finansowane są z budżetu państwa, obciążenia finansowe kobiet testujących pomysły własnej działalności gospodarczej zostałyby zminimalizowane.

W każdym przypadku, gdy rozwiązania dotyczą obniżenia wysokości składek na ubezpieczenie emerytalne należy mieć na uwadze, że takie działania mają w perspektywie rezultat odroczony w postaci niższych świadczeń emerytalnych i rentowych.

Rozwiązania pośrednie ułatwiające kobietom prowadzącym działalność gospodarczą godzenie obowiązków zawodowych z rodzinnymi, w sytuacji gdy ojciec dziecka byłby uprawniony do takich świadczeń:

Urlop macierzyński: wydłużenie wymiaru tego urlopu pod warunkiem, że skorzysta z niego ojciec dziecka i jednocześnie wydłużenie części urlopu ojcowskiego oraz wprowadzenie zasady wykorzystania przez ojca części urlopu przysługującego matce po urodzeniu dziecka. Urlop wychowawczy: zmiana granicy wieku dziecka uprawniającego do korzystania z urlopu wychowawczego do czasu ukończenia przez dziecko 8 roku życia. Można oczekiwać, że możliwość ta zwiększy skłonność ojców do skorzystania z takich uprawnień.

Rozwój programów WLB (Work Life Balance) i FFE (Family Friendly Employment) poprzez zwiększenie zainteresowania pracodawców rozwojem sieci placówek świadczących usługi opiekuńcze, wychowawcze, oświatowo-edukacyjne, rekreacyjno-sportowe dla dzieci i młodzieży (sponsoring podmiotowy i przedmiotowy). Wymierną zachętą powinno być wprowadzenie odpisów podatkowych z tytułu sponsorowania takich placówek. Dla upowszechnienia idei partycypacji pracodawców w rozwoju wspomnianego obszaru potrzebne są, m.in. akcje promocyjne i informacyjne, wskazujące na korzyści dla zakładów pracy (np. w formie konkursów), uwzględnianie problematyki WLB i FFE w szkoleniach dla pracodawców i kadry kierowniczej a także prowadzenie kampanii uświadamiających społeczeństwo odnośnie do zalet tego rodzaju programów.

Rozwój form opieki nad osobami starszymi i niesamodzielnymi jest niezbędny. Z uwagi na narastające, z przyczyn demograficznych, problemy opieki nad tą generacją potrzebny jest rozwój usług opiekuńczych w domu podopiecznego, rzeczowa pomoc (wypożyczanie sprzętu rehabilitacyjnego, rozwój usług transportowych i gastronomicznych) oraz wsparcie wydatków rodziny związanych z taką opieką (wprowadzenie świadczenia opiekuńczego, wypłacanego ze środków ubezpieczeniowych lub budżetowych). Potrzebny jest też system poradnictwa i wsparcia rodzin obciążonych opieką nad osobami starszymi; wsparcie psychiczne i fizyczne opiekuna, w tym jego okresowe zastępstwo. Poza opieką w domu rozwijać należy usługi opiekuńcze świadczone przez wyspecjalizowane placówki.

Działania na rzecz zmiany stereotypów w postrzeganiu ról kobiet i mężczyzn oraz kształtowania partnerskich stosunków w rodzinie wymagają promowania partnerskiego modelu rodziny i upowszechniania pozytywnych przykładów w programach szkolnych oraz zajęć o charakterze programów edukacyjnych i wychowawczych, w działaniach instytucji edukacyjnych i kulturalno-wychowawczych i w mediach. Ponadto potrzebne jest wprowadzenie do poradnictwa rodzinnego działań na rzecz kształtowania partnerstwa w rodzinie a także promowanie większego zaangażowania ojców w opiekę nad małymi dziećmi (korzystania z urlopów ojcowskich i wychowawczych) oraz upowszechnianie pozytywnych wzorców poprzez kampanie medialne. Celowi temu może służyć włączenie do programów nauczania w szkołach nauki o rolach społeczno-kulturowych i stereotypach płci (edukacja w zakresie ochrony zdrowia, wychowanie do życia w rodzinie, wiedzy obywatelskiej i praw człowieka – w aspekcie genderowym).

Wstęp

Przedsiębiorczość kobiet to ważne wyzwanie współczesnych społeczeństw, a jednocześnie złożone zjawisko. Z jednej strony jest tu wyraźny kontekst ekonomiczny, ale z drugiej podejmowanie działalności na własny rachunek przez kobiety i wchodzenie w rolę właścielek firm jest mocno warunkowane kulturowo. Z perspektywy ekonomicznej sprawa wydaje się względnie prosta. Przedsiębiorczość, jak wskazuje rozległa literatura, to cecha rzadka, a jednocześnie kluczowa dla rozwoju gospodarczego. Te kraje, które dają szansę wszystkim przedsiębiorczym obywatelom, by ujawnili swoje możliwości, odnotowują szybki wzrost ekonomiczny. Zatem wykorzystanie potencjału przedsiębiorczości tkwiącego w kobietach to źródło wzrostu dobrobytu społeczeństw. Współcześnie zadanie to jest wzmacniane przez niekorzystne trendy demograficzne, obserwowane we wszystkich krajach rozwiniętych. Niedostateczny przyrost naturalny to kolejny z czynnik, który powoduje, że niezbędne jest uaktywnianie zasobów ludzkich niewykorzystanych dostatecznie w procesie pracy.

Konkluzja jest tu zatem jasna: dla rozwoju gospodarki (z ekonomicznego punktu widzenia) niezbędne jest promowanie przedsiębiorczości kobiet i zwiększanie ich udziału wśród właścicieli firm.

Kontekst kulturowy rozważanego zagadnienia przedsiębiorczości kobiet jest bardziej złożony. Wielowiekowa tradycja patriarchalnego porządku społecznego widziała kobietę jako matkę i żonę, opiekunkę domowego ogniska. Jeśli już aktywizowała się ona na rynku pracy, to w celu uzupełnienia domowego budżetu, za który odpowiedzialny był mąż i głównie w roli pracownika najemnego. Tę rzeczywistość społeczną uzasadniały systemy filozoficzne; wzmacniały procesy socjalizacji, regulowały rozwiązania instytucjonalne. Gdy zasygnalizowany porządek zaczął się z różnych powodów chwiać, doszło do zderzenia procesów zachodzących realnie z szeroko rozumianym łańcem instytucjonalnym. W szczególności odnosiło się to do wchodzenia kobiet w role przedsiębiorczyń. Z jednej strony, jak wskazywały statystyki, proces ten dość gwałtownie postępował, a z drugiej zainteresowane kobiety (właścicielki firm i kandydatki do tej roli) sygnalizowały różnej natury problemy związane ze swoją nową lub planowaną rolą.

Kwestie te były badane wielokrotnie w Polsce i za granicą, niemniej jednak analizowane zjawisko jest bardzo dynamiczne, bowiem ewoluuje zarówno otoczenie społeczne kobiet-przedsiębiorczyń, jak i cała gospodarka. Wymaga ono zatem stałego monitoringu.

Prezentowane w niniejszym raporcie wyniki badań stanowią istotny wkład do dotychczasowych analiz tytułowego zjawiska przedsiębiorczości kobiet i jego znaczenia dla naszego kraju, oferując najbardziej aktualne wnioski. Korzystając z szerokiego pakietu metod empirycznych (badania ilościowe, jakościowe, eksperymentalne), staraliśmy się wyjaśnić motywacje dla których kobiety podejmują pracę na własny rachunek i zidentyfikować bariery zarówno o charakterze instytucjonalnym, jak i społeczno-kulturowym oraz prawnym, utrudniające realizację przedsiębiorczych postaw i planów. Szczególnie interesowało nas to, na ile motywacje czy bariery identyfikowane przez kobiety różnią się od barier zgłaszanych przez mężczyzn. Staraliśmy się też uwzględnić specyficzne role kobiety związane z macierzyństwem, w których trudno ją zastąpić. Są to, w naszej opinii, bardzo ważne zagadnienia z perspektywy polityki gospodarczej i odpowiedzi na pytanie, w jakim stopniu polityka wspierania małych i średnich firm, obecna praktycznie we wszystkich krajach UE, powinna być w specyficzny sposób adresowana do kobiet, a na ile powinna mieć charakter uniwersalny.

Opracowanie składa się z czterech rozdziałów. Rozdział pierwszy zawiera krótki przegląd literatury polskiej i zagranicznej na temat przedsiębiorczości kobiet. Rozdział drugi opisuje metodologię przeprowadzonych badań w tym prezentuje cele badawcze i sformułowane hipotezy. W rozdziale trzecim relacjonujemy wyniki badań empirycznych. Odrębnie opisujemy motywacje podejmowania działalności gospodarczej przez kobiety oraz bariery, przed którymi stają, w podziale na psychologiczne, społeczno-kulturowe, demograficzne i rodzinne oraz instytucjonalne. W ostatnim rozdziale pokazujemy problemy związane z godzeniem działalności gospodarczej z życiem rodzinnym. Całość podsumowują wnioski i wynikające z nich rekomendacje dla polityki gospodarczej.

Tekst podstawowy uzupełnia załącznik 1 – Raport z badania eksperymentalnego.

Rozdział I.

Przedsiębiorczość kobiet w świetle dotychczasowych badań

Przedsiębiorczość kobiet to wieloaspektowy obszar badawczy. Stanowi ona przedmiot zainteresowania naukowców i praktyków nie tylko w związku z polityką ekonomiczną państw (w szczególności z polityką zatrudnienia), ale ostatnio także z polityką ludnościową (rodzinną, demograficzną). Różnorodność czynników wpływających na aktywność zawodową kobiet w ogóle, a na ich przedsiębiorczość w szczególności powoduje, że analiza zjawiska – zwłaszcza w kontekście porównania z innymi krajami Unii Europejskiej – wymaga wyraźnego zaznaczenia specyficznych przyczyn kształtowania się określonych struktur i trendów.

1. Wpływ przedsiębiorczości na gospodarkę

Małe i średnie przedsiębiorstwa (MŚP) odgrywają strategiczną rolę w gospodarce europejskiej. Rozwój MŚP jest kluczowym czynnikiem wzrostu gospodarczego oraz tworzenia większej liczby lepszych miejsc pracy w UE. MŚP zostały umieszczone w centrum obowiązującej do niedawna Strategii Lizbońskiej na rzecz wzrostu gospodarczego i zatrudnienia 2005. Zamierzeniem UE było urzeczywistnić wizję szefów państw i rządów UE z 2000 r., czyli uczynić z UE światowej klasy otoczenie dla małych i średnich przedsiębiorstw.

Postulat ten został powtórzony w 2008 r., kiedy Komisja Europejska opublikowała „*Small Business Act*” (SBA)³, w którym po raz kolejny podkreślono, że potrzeby małych i średnich przedsiębiorstw powinny odgrywać istotną rolę w polityce UE. Ponadto KE zaznaczyła, iż zdolność do budowania potencjału wzrostu i innowacyjności MŚP będzie decydująca dla przyszłego dobrobytu w Unii Europejskiej. Program „*Small Business Act*” stanowi ramy polityki UE mającej na celu wzmocnienie MŚP, a przez to umożliwienie im wzrostu i tworzenia miejsc pracy. W latach 2008 – 2010 Komisja i państwa członkowskie UE wdrażały działania określone w programie SBA, aby ograniczyć obciążenia administracyjne i ułatwić MŚP dostęp do finansowania i do nowych rynków. W czerwcu 2010 r. została przyjęta najnowsza strategia rozwoju społeczno-gospodarczego Unii Europejskiej na lata 2010 – 2020 „Europa 2020”. W dokumencie tym po raz kolejny został podkreślony największy wkład MŚP we wzrost zatrudnienia w UE. Jednocześnie Komisja Europejska postuluje szereg działań mających na celu poprawę funkcjonowania małych i średnich podmiotów gospodarczych. Działania te dotyczą w szczególności poprawy otoczenia biznesu, ograniczania obciążeń administracyjnych, lepszych uregulowań prawnych czy lepszego dostępu do kredytów. Związane jest to z ogólną polityką odnowienia i usprawnienia sektora bankowo-finansowego, uproszczenia procedur zamówień publicznych czy rejestracji patentów.

Unia Europejska stoi obecnie przed jednym z kluczowych wyzwań, jakim jest zarządzanie procesem transformacji w kierunku gospodarki opartej na wiedzy. Odniesienie sukcesu w tej dziedzinie oznacza bardziej dynamiczną i konkurencyjną gospodarkę, liczniejsze i lepsze miejsca pracy oraz wyższy poziom spójności społecznej. W szerszym – globalnym kontekście, charakteryzującym się ciągłymi zmianami strukturalnymi i rosnącą presją konkurencyjną, rola małych i średnich przedsiębiorstw w naszych społeczeństwach staje się jeszcze bardziej istotna, ponieważ tworzą one miejsca pracy, a także odgrywają ważną rolę w zwiększaniu dobrobytu lokalnych i regionalnych społeczności.

Małe i średnie przedsiębiorstwa dominują pod względem liczebności w całej Unii Europejskiej. Mają duży udział w wytwarzaniu PKB, zatrudnianiu pracowników, handlu zagranicznym i działalności innowacyjnej. Również w Polsce ten typ przedsiębiorstw wywiera znaczący wpływ na gospodarkę odkąd powstały warunki dla rozwoju MŚP po 1989 r.⁴

1.1. Liczba i struktura polskich przedsiębiorstw⁵

Z danych GUS wynika, że zdecydowaną większość (96%) przedsiębiorstw aktywnych, a więc faktycznie prowadzących działalność gospodarczą, stanowią mikroprzedsiębiorstwa (zatrudniające do 9 pracowników). W 2009 r. było 1 654 tys. takich firm. Przedsiębiorstwa małe (od 10 do 49 pracowników) stanowią 2,8% podmiotów (50,2 tys. podmiotów), zaś firmy średnie (od 50 do 249 pracowników) – 1% (15,8 tys.). Najmniejszą część ogółu firm aktywnych (0,2%) stanowią przedsiębiorstwa duże (z liczbą co najmniej 250 pracowników). W 2009 r. było ich 3,1 tys.⁶ W porównaniu do struktury firm działających w UE-27, uwagę zwraca ponad dwukrotnie większy w UE odsetek firm małych (7%), dość zbliżony udział firm średnich (1,1%) oraz identyczny odsetek firm dużych (0,2%). W konsekwencji wyraźnie mniejszy niż w Polsce jest udział firm mikro (91,8%). Może to wskazywać na pewne strukturalne problemy mikroprzedsiębiorstw w Polsce, które utrudniają części z nich przechodzenie na wyższy stopień rozwoju (zwiększenie powyżej 9 liczby zatrudnionych)⁷.

3 KOM (2008) 394, *Najpierw myśl na małą skalę*, Program *Small Business Act* dla Europy, Komunikat Komisji do Rady, Parlamentu Europejskiego, Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego i Komitetu Regionów, Bruksela.

4 Chądzyński, K. (2007) 'Wpływ małych i średnich przedsiębiorstw na wzrost gospodarczy w Polsce w latach 1995–2005', *Roczniki Naukowe*, t. X, z. 3.

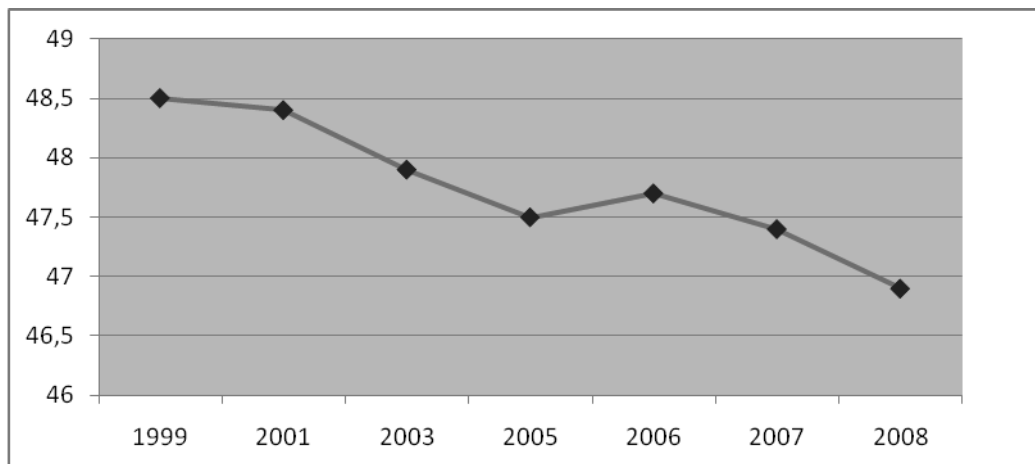
5 Dane według klasyfikacji PKD.

6 Działalność przedsiębiorstw niefinansowych w 2009 r., GUS, 2011.

7 Ministerstwo Gospodarki (2010) *Przedsiębiorczość w Polsce*, Departament Analiz i Prognoz, Warszawa, s. 35.

Ze względu na wkład polskich MŚP w tworzenie PKB zasługują one na miano siły napędowej gospodarki. Udział małych i średnich firm w tworzeniu produktu krajowego brutto wyniósł w 2008 r. 46,9%. Poziom ten utrzymuje się od 2003 r., co obrazuje wykres 1.

Wykres 1. Udział MŚP w tworzeniu PKB w Polsce w latach 1999-2008(w %).



Źródło: *Raport o stanie sektora MSP w Polsce 2008-2009*, PARP, 2010.

Analizując strukturę PKB wytwarzanego przez sektor przedsiębiorstw, zauważyć można wyraźną dominację podmiotów mikro. W 2008 r. wytwarzały one 29,8% PKB. Przedsiębiorstwa małe (bez mikro), średniej wielkości i duże wytwarzały odpowiednio: 7,3%, 9,8% i 23,7% PKB. Wśród przedsiębiorstw średniej wielkości istotny wkład w PKB mają prywatne firmy produkcyjne sekcji przemysł oraz firmy działające w sekcji pośrednictwo finansowe. W pozostałych sekcjach dominują małe przedsiębiorstwa prywatne⁸.

Z punktu widzenia całej gospodarki w tworzeniu miejsc pracy sektor MŚP w Polsce ma szczególne znaczenie. Według danych GUS na koniec 2009 r. liczba pracujących w przedsiębiorstwach ogółem wynosiła 8,8 mln osób. W 2009 r. po raz pierwszy notowany jest spadek liczby pracujących w przedsiębiorstwach ogółem i w przedsiębiorstwach sektora MŚP. Liczbę pracujących w gospodarce narodowej w latach 2003 – 2009 przedstawia tabela poniżej.

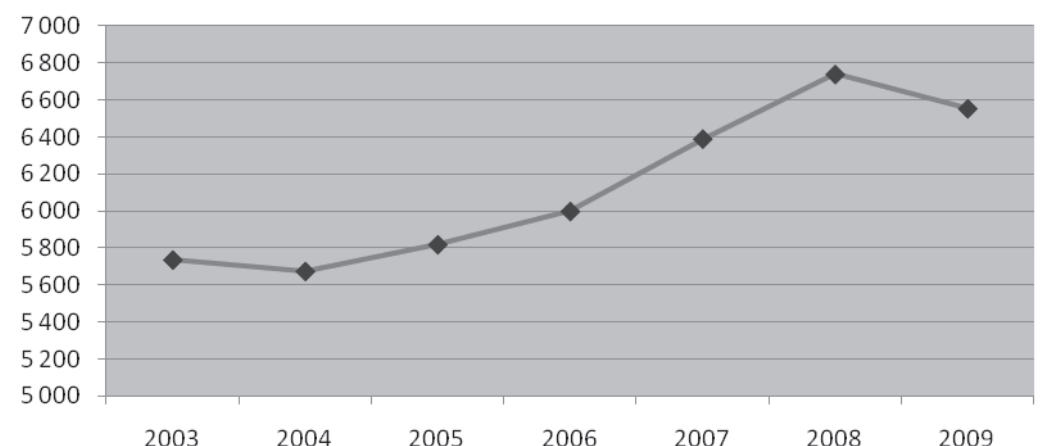
Tabela 1. Liczba pracujących w przedsiębiorstwach i w przedsiębiorstwach sektora MŚP w latach 2003 – 2009 w tys. osób.

Przedsiębiorstwa	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Przedsiębiorstwa ogółem	8 139	8 161	8 288	8 556	8 969	9 494	8830
MŚP ogółem	5 829	5 812	5 869	5 993	6 220	6 619	6234
mikro	3 397	3 384	3 403	3 475	3 593	3 727	3461
małe	954	967	972	977	1 008	1 194	1131
średnie	1 479	1 462	1 494	1 542	1 619	1 698	1642

Źródło: *Raport o stanie sektora MSP w Polsce 2008-2009*, PARP, 2010; *Działalność przedsiębiorstw nie finansowych w 2009 roku*, GUS, 2011.

Po akcesji Polski do Unii Europejskiej przeciętna liczba zatrudnionych w MŚP, po niewielkim spadku w 2004 r., wzrosła rok później do poziomu 5 819 tys. osób, a następnie o 2,1% w 2006 r. (do wielkości 5 999 tys. osób). Na koniec 2009 r. liczba zatrudnionych w MŚP ogółem wyniosła 6 555 tys. osób (wobec 6 740 tys. osób w 2008 r.). Dane te obrazuje wykres 2.

Wykres 2. Liczba zatrudnionych w przedsiębiorstwach sektora MŚP w latach 2003 – 2009 w tys. osób.

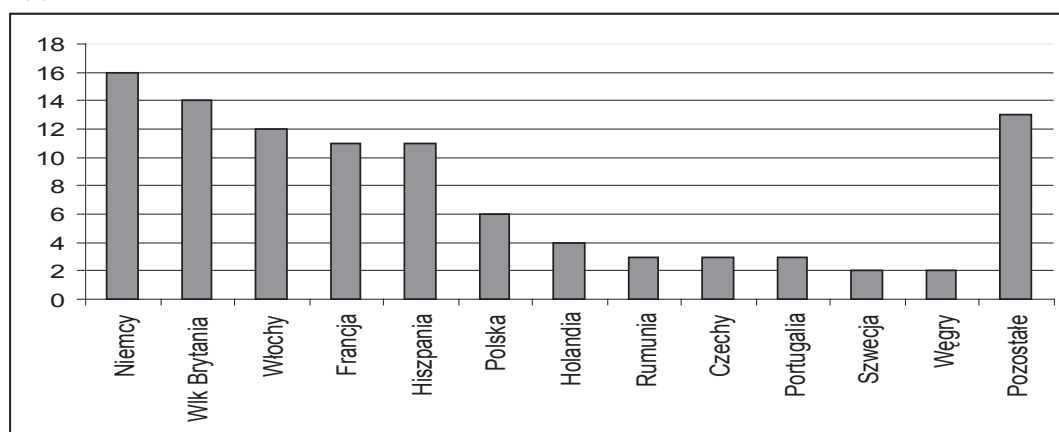


Źródło: *Raport o stanie sektora MSP w Polsce 2008-2009*, PARP, 2010; *Działalność przedsiębiorstw nie finansowych w 2009 roku*, GUS, 2011.

1.2. Polskie przedsiębiorstwa na tle Unii Europejskiej

Łącznie w 27 krajach Unii Europejskiej działalność biznesową w przemyśle i usługach prowadzi blisko 20 mln przedsiębiorstw, z tego na Polskę przypada 1,4 mln⁹ aktywnych podmiotów – 7,2% ogółu przedsiębiorstw zarejestrowanych na obszarze Unii Europejskiej. Zdecydowana większość przedsiębiorstw UE to firmy zatrudniające poniżej 10 osób □ stanowią one prawie 92%. W Polsce jest ich o kilka punktów procentowych więcej – blisko 96%. We wszystkich krajach Wspólnoty w przedsiębiorstwach (niefinansowych) pracuje łącznie blisko 127 mln osób. Największy wkład w tę ogólną liczbę wnoszą kraje największe pod względem liczby ludności. Są to: Niemcy (20,7 mln pracujących), Wielka Brytania (18,1 mln), Włochy (15 mln), Francja (14,4 mln) oraz Hiszpania (13,4 mln). Łącznie w tych pięciu krajach w przemyśle i usługach niefinansowych pracuje 81,5 mln osób, co stanowi 64% łącznego zatrudnienia w UE-27. W pozostałych 22 krajach członkowskich łącznie w sektorze przedsiębiorstw pracuje 45 mln osób. Wśród tych krajów pierwszą pozycję zajmuje Polska – 7,6 mln zatrudnionych w przedsiębiorstwach, co daje jej 6 miejsce w UE-27 pod względem wielkości zatrudnienia w przemyśle i usługach niefinansowych i 6% udziału w zatrudnieniu ogółem w UE¹⁰. Procentowy udział wybranych krajów Unii Europejskiej w zatrudnieniu ogółem w przemyśle i usługach niefinansowych przedstawia wykres 3.

Wykres 3. Udział poszczególnych krajów członkowskich w zatrudnieniu ogółem w przemyśle i usługach niefinansowych w UE-27, 2005 r. w %.



Źródło: *Raport o stanie sektora małych i średnich przedsiębiorstw w Polsce w latach 2007–2008*, PARP, 2009.

9 EUROSTAT (2008) *Statistics in focus. Industry, trade and services*, <http://epp.eurostat.ec.europa.eu>. (Dane obejmują sektor biznesowy niefinansowy z wyłączeniem rolnictwa i rybołówstwa. Dane dla 2005 roku to dane najnowsze. Uwaga ta dotyczy wszystkich danych w tym podrozdziale).

10 Balcerowicz, E. (2009) 'Mikroprzedsiębiorstwa w Polsce na tle Unii Europejskiej' [w:] *Raport o stanie sektora małych i średnich przedsiębiorstw w Polsce w latach 2007–2008*, PARP, s. 66-67.

Wśród wszystkich pracujących w państwach UE-27, grupie liczącej 126,7 mln osób, blisko 37,5 mln wykonuje pracę w mikroprzedsiębiorstwach, co stanowi 30% całego zatrudnienia. W Polsce udział ten jest aż o 1/3 większy i polscy właściciele mikroprzedsiębiorstw generują blisko 40% miejsc pracy w gospodarce. Przeciętne europejskie mikroprzedsiębiorstwo jest tak samo małe, jak polskie: zatrudnia 2 osoby. Na tym tle zwraca uwagę znaczące zróżnicowanie liczby osób zatrudnianych w przedsiębiorstwach dużych: przeciętnie, w dużym przedsiębiorstwie w UE-27 pracują/pracuje 1 042,5 osoby, a w polskim 848,1, czyli blisko 20% mniej. Polskę wyprzedzają cztery kraje: Grecja, w której firmy mikro zatrudniają aż 56% ogółu pracujących w biznesowym sektorze niefinansowym, oraz Włochy, Portugalia i Cypr¹¹.

2. Charakterystyka przedsiębiorczości kobiet w statystyce

Analiza zjawiska, jakim jest przedsiębiorczość nie jest zadaniem łatwym. Wobec różnorodności jej przejawów nie jest możliwe prowadzenie pomiarów w sposób wyczerpujący czy satysfakcjonujący przy zastosowaniu jednej tylko metody. W tym kontekście dużą wartość poznawczą ma nowatorski projekt badawczy Global Entrepreneurship Monitor (GEM). Projekt ten, realizowany wspólnie od 1997 r. przez Babson College (Boston) i London Business School, umożliwił po raz pierwszy przeprowadzenie porównania szerokiego spektrum przejawów przedsiębiorczości przy zastosowaniu oryginalnie wypracowanej metodologii¹². Analizując poziom przedsiębiorczości kobiet na świecie, celem porównania do sytuacji w naszym kraju, a także wypracowania rekomendacji dla Polski, wzięto pod uwagę głównie kraje o zbliżonej kulturze i poziomie cywilizacyjnym. W poniższej analizie będą również odwołania do ostatniego opublikowanego raportu GEM 2010, 2007 (kiedy to został opublikowany GEM, *Report on Women and Entrepreneurship*¹³, 2005), a także do danych Eurobarometru, Eurostatu, ILO, GUS-u oraz innych badań na temat przedsiębiorczości przeprowadzonych w Polsce i na świecie przez różne ośrodki badawcze. Należy pamiętać, że przy tak wielu źródłach i różnych metodologiach badań często trudno o ciągłość danych i ich porównywalność.

2.1. Przedsiębiorczość kobiet na świecie – ujęcie statystyczne

Poniżej zaprezentowana zostanie syntetyczna charakterystyka przedsiębiorczości kobiet na świecie, obejmująca procentowy udział kobiet wśród przedsiębiorców, na podstawie badań GEM z roku 2007 i 2010 oraz statystyk Eurostatu. Wskazane zostaną największe nierówności pod względem udziału kobiet wśród przedsiębiorców oraz dynamika udziału kobiet wśród samozatrudnionych i pracodawców. Przedstawiony zostanie również krótki opis struktury przedsiębiorstw prowadzonych przez kobiety oraz społeczno-demograficzna charakterystyka przedsiębiorczyń.

Działalność gospodarcza na świecie różni się zarówno pod względem poziomym, jak i rodzaju przedsiębiorczości, lecz kraje o podobnym poziomie PKB na mieszkańca wykazują zasadniczo podobne tendencje. Niezależnie od płci, poziom przedsiębiorczości¹⁴ jest znacznie wyższy w grupach krajów o niskich i średnich dochodach niż w krajach zamożnych. Niemniej jednak gender gap w poziomie przedsiębiorczości jest widoczna we wszystkich trzech grupach krajów, przy czym największe różnice występują w krajach o wysokich dochodach. **Ogólnie rzecz biorąc mężczyźni są bardziej skłonni angażować się w działalność gospodarczą niż kobiety**, ale są ciekawe wyjątki, np. w Japonii przedsiębiorczość kobiet przewyższa przedsiębiorczość mężczyzn. Największy na świecie udział kobiet wśród ogółu przedsiębiorców występuje w Tajlandii (45,4%), Peru (38,4%)¹⁵, Kana-

11 Tamże, s. 67.

12 Zgodnie z przyjętą na potrzeby GEM definicją, przedsiębiorczość oznacza działania podejmowane przez jednostki, zespoły, jak również firmy, w celu założenia nowych firm lub rozwinęcia działalności firm już istniejących. Ta stosunkowo szeroka definicja obejmuje także tzw. samozatrudnienie. GEM, 2010.

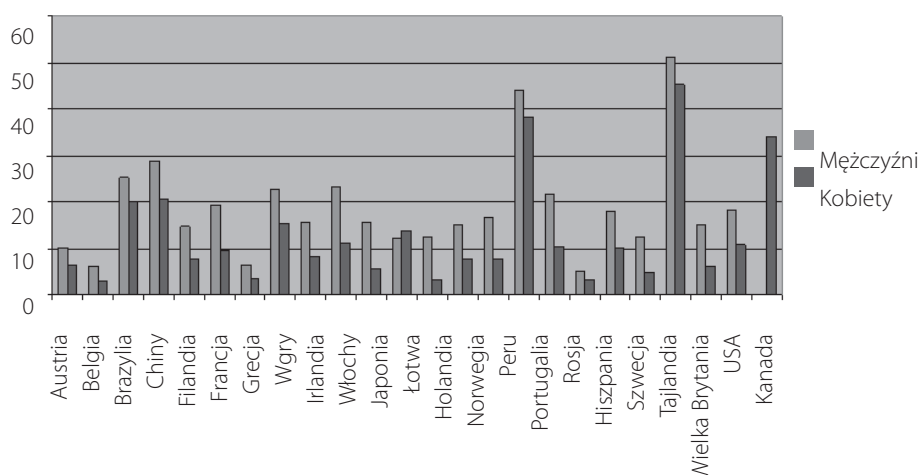
13 Polska nie brała udziału w tych badaniach, natomiast została nimi objęta w 2003 i 2004 r., do których będą odniesienia w dalszej części raportu. Ponownie Polska została uczestnikiem GEM w 2011 r. – projekt jest realizowany przez PARP oraz Uniwersytet Ekonomiczny w Katowicach. Wyniki będą dostępne w 2012 r.

14 Podstawą analizy GEM są badania ankietowe reprezentatywnej próby populacji osób dorosłych (w wieku produkcyjnym) 18 – 64 lata. Celem takiego badania jest ustalenie, w jakim stopniu ludzie angażują się w przedsięwzięcia gospodarcze i jaki jest ich stosunek do przedsiębiorczości. Poziom przedsiębiorczości, w nomenklaturze GEM *entrepreneurial activity*, obejmuje liczbę osób prowadzących działalność gospodarczą od przynajmniej 3,5 lat (tzw. zaawansowani przedsiębiorcy – Established Business Entrepreneurs), liczbę osób, które prowadzą działalność nie dłużej niż 3,5 roku (tzw. początkujący przedsiębiorcy – New Entrepreneurs) oraz liczbę osób, które w momencie sondażu usiłowały założyć nowy biznes lub w ciągu ostatnich 12 miesięcy podjęły jakiegokolwiek starania mające na celu założenie działalności (tzw. osoby starające się rozpocząć biznes – Nascent Entrepreneurs). Ta sama metodologia stosowana jest wtedy, gdy podawane są liczby dotyczące przedsiębiorczości kobiet. GEM, 2009.

15 I.E. Allen, A. Elam, N. Langowitz, M. Dean, Global Entrepreneurship *Report on Women and Entrepreneurship*, GEM, 2007, s. 12.

dzie (34,0%)¹⁶. Poniższy wykres prezentuje udział kobiet i mężczyzn wśród ogółu przedsiębiorców wybranych krajach.

Wykres 4. Udział kobiet-przedsiębiorczyń wśród kobiet oraz udział mężczyzn-przedsiębiorców wśród mężczyzn w wybranych krajach w 2007 r., w %.



Źródło: Opracowanie własne na podstawie *Report on Women and Entrepreneurship*, GEM, 2007; dane dotyczące przedsiębiorczości kobiet w Kanadzie pochodzą z Orser, *Canadian Women Entrepreneurs, Research and Public Policy: A Review of Literature*, University of Ottawa, 2009.

Analizując z kolei statystyki Eurostatu widać, że również w Unii Europejskiej obserwujemy przewagę udziału, wśród ogółu przedsiębiorców, mężczyzn nad kobietami. Tendencja ta utrzymuje się na przestrzeni lat 1995 – 2009.

W 2009 r. największy odsetek kobiet wśród ogółu przedsiębiorców¹⁷ zanotowano w Portugalii (40,35%), Austrii (35,2%), Łotwie (36,5%) oraz na Litwie (37,5%)¹⁸. Natomiast najmniejszy udział kobiet wśród ogółu przedsiębiorców występował na Maltcie (17,0%) i w Irlandii (18,7%). Analizując lata 1998 – 2009 można zauważyć pewne tendencje w poziomie przedsiębiorczości kobiet. W części krajów poziom przedsiębiorczości kobiet utrzymuje się w ciągu ostatniej dekady na zbliżonym poziomie, nie ulegając zbyt dużym wahaniom. Do krajów tych należy, m.in. Irlandia (18,6), Szwecja (27,6), Wielka Brytania (28,8), Czechy (27,3), Finlandia (32,7), Polska (34,4%)¹⁹. W większości krajów Europy przedsiębiorczość kobiet rosła pod koniec lat 90., by w 2000 r. odnotować spadek udziału kobiet wśród posiadających własny biznes. Szczególnym przypadkiem była tu Estonia, gdzie udział kobiet znacznie wzrósł – z 31,1% w 1998 r. do 38,5% w 2000 r., by rok później zanotować spadek o prawie 10 pkt. proc. – do wartości 28,88%. Jest to największy spadek udziału kobiet wśród przedsiębiorców²⁰.

Przez kolejne lata (2001 – 2006) udział kobiet wśród samozatrudnionych i pracodawców, choć w różnych krajach i w różnym tempie, jednak wykazywał tendencję wzrostową. Najszybciej rósł w Danii, Luksemburgu oraz na Maltcie. Do 2006 r. w 13 krajach Unii Europejskiej nastąpił wzrost udziału kobiet wśród posiadających własny biznes, przy czym największy przyrost miał miejsce na Cyprze – 10,3%. Kolejne lata (do 2009 r.) to dalszy, choć powolny (od 0,5 do 2%), wzrost i ustabilizowanie się poziomu przedsiębiorczości kobiet w Unii Europejskiej. W 2009 r. udział kobiet wśród pracodawców i samozatrudnionych dla UE-27 wynosił 30,5%.

W 2009 r. we wszystkich krajach Unii Europejskiej istotną większość, bo 69%, przedsiębiorców stanowili mężczyźni. Największe różnice według płci wystąpiły w Irlandii i na Maltcie (odpowiednio: 62,6 pkt. proc. i 66 pkt. proc.). Najbardziej wyrównany udział kobiet i mężczyzn wśród ogółu prowadzących działalność gospodarczą zanotowano w Portugalii, gdzie różnica wynosi tylko 7,9 pkt. proc.²¹

16 Orser, B. (2009) *Canadian Women Entrepreneurs, Research and Public Policy: A Review of Literature*, University of Ottawa. –

17 Do przedsiębiorców zaliczono tu osoby samozatrudnione i pracodawców; źródło: EUROSTAT i ILO.

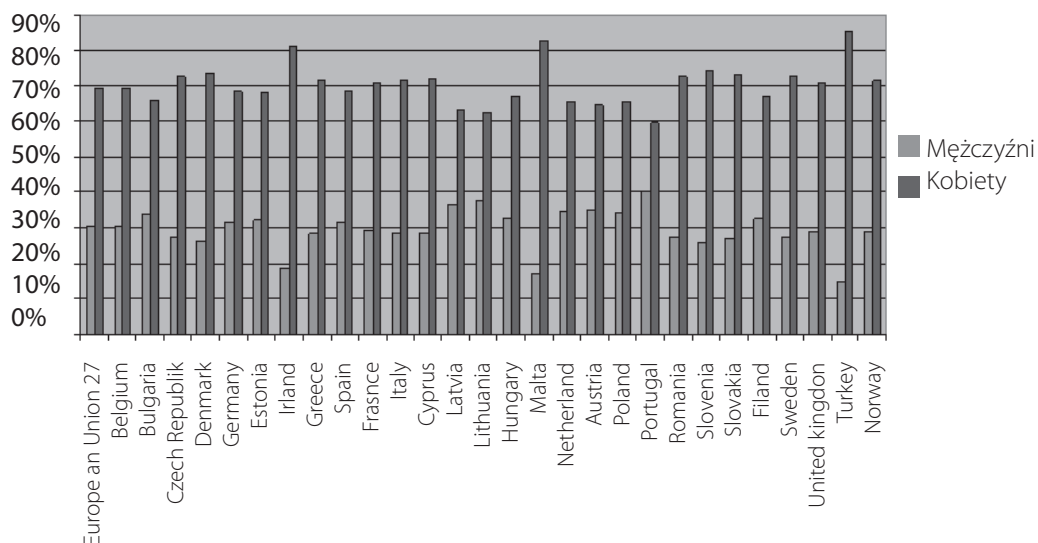
18 Wartości te były jeszcze większe, jeśli brane były pod uwagę tylko kobiety samozatrudnione. W Portugalii kobiety stanowiły 46,2% ogółu samozatrudnionych, a na Łotwie 43,88%.

19 Dane za 2009 r. za EUROSTAT-em, 2010.

20 Dane EUROSTAT, 2010.

21 Tamże.

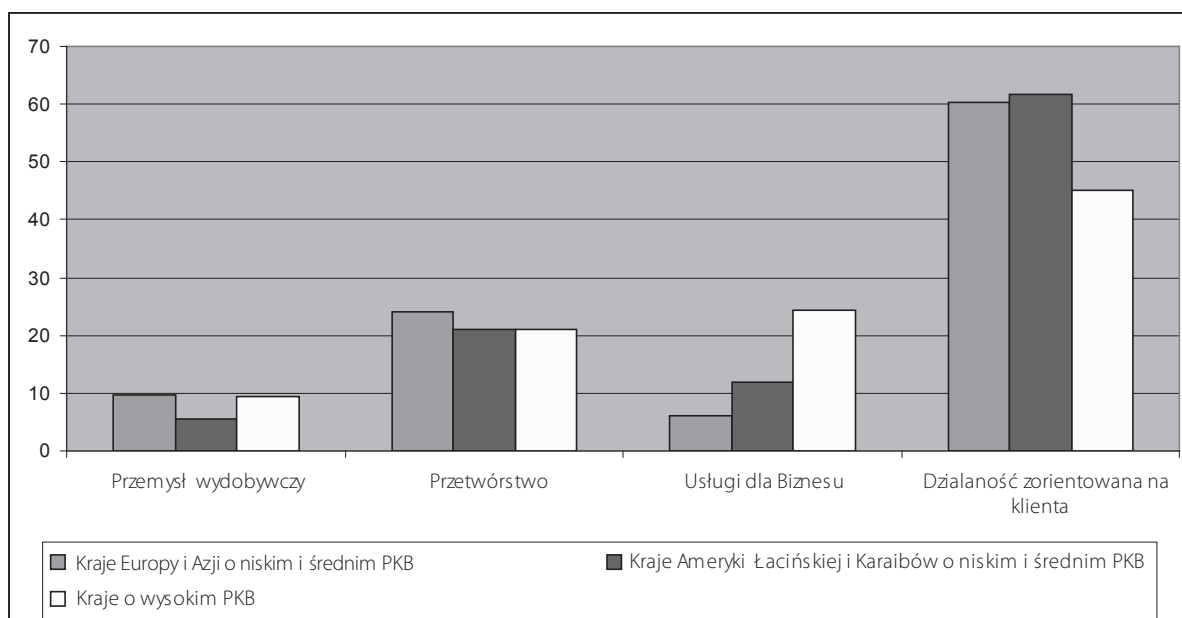
Wykres 5. Udział kobiet i mężczyzn w ogóle przedsiębiorców w krajach UE w 2009 r.



Źródło: Baza danych EUROSTAT, 2010 r.

Firmy prowadzone przez kobiety obejmują swoim zakresem wszystkie główne sektory i branże, tak jak i w przypadku mężczyzn-przedsiębiorców. Jednak największy udział kobiet-przedsiębiorców występuje w działaniach ukierunkowanych na konsumentów, na kolejnym miejscu znajduje się przetwórstwo i usługi dla biznesu. Najniższy udział występuje w branży wydobywczej. Przy czym zauważyć należy znaczące różnice w preferencjach kobiet w krajach o średnim/niskim PKB i wysokim poziomie PKB na osobę. Kobiety z krajów o średnim i niskim dochodzie znacznie częściej prowadziły działalność w sektorze zorientowanym na konsumenta (60,2%), niż kobiety z krajów o wysokim dochodzie (45,2%). Odwrotna proporcja występuje, jeśli chodzi o usługi dla biznesu. Tu częściej rozwijały swoją działalność kobiety z bogatszych krajów niż z krajów biedniejszych i średniozamożnych (6,0%)²².

Wykres 6. Udział kobiet w poszczególnych branżach przemysłu w podziale na grupy krajów w %.



Źródło: 'Report on Women and Entrepreneurship', GEM, 2007 r.

Kobiety będące właścicielkami firm to najczęściej osoby w wieku 35 – 44 lat. Prawdopodobieństwo zaangażowania się w działalność gospodarczą jest 3 – 4 razy większe wśród kobiet pracujących (na cały etat lub część etatu) w porównaniu z kobietami bezrobotnymi lub emerytkami/rencistkami czy studentkami. Sugeruje to, że posiadanie pracy może dawać dostęp do zasobów, kapitału społecznego i pomysłów, które mogą być pomocne w tworzeniu działalności gospodarczej. Kobiety-przed-

siębiorki w krajach o wysokim dochodzie cechuje wyższe wykształcenie niż w krajach średniozamożnych. O ile ponad połowa ogółu kobiet-przedsiębiorczyń posiada wykształcenie średnie, a jedna czwarta dyplom wyższej uczelni, to w krajach o niskim i średnim PKB właścicielki firm mają głównie wykształcenie średnie (25,1%) lub niższe (39,7%). Wykształcenie wyższe posiada 17% kobiet- przedsiębiorczyń²³.

Wcześniejsze badania brytyjskie przeprowadzone wśród 9 tys. osób i ponad 5 tys. gospodarstw domowych, mające na celu ukazanie różnic między kobietami i mężczyznami przedsiębiorcami, jako jedną z istotnych różnic zidentyfikowały wyższe i lepsze wykształcenie kobiet²⁴.

Z badań polskich ponadto wynika, iż zwiększająca się liczba kobiet będących właścicielkami firm dowodzi, że kobiety wykazują się przedsiębiorczością i cechami przedsiębiorczymi, które pozwalają skutecznie przełamywać społeczne bariery i aktywnie uczestniczyć w procesach gospodarczych. Kobiety posiadają cechy, które dobrze wpisują się w nowoczesne, czyli partnerskie i partycypacyjne zarządzanie ukierunkowane w większym stopniu na ludzi niż na cele czy też zadania firmy. Obiektywnie rzecz biorąc są pożądanymi szefami, bo często mają wysokie kwalifikacje poparte dyplomem MBA lub doktoratem²⁵.

Z zaprezentowanych danych statystycznych widać, że choć kobiety stanowią mniejszy w porównaniu z mężczyznami odsetek przedsiębiorców, to jednak w wielu krajach, także tych o gorszej sytuacji ekonomicznej i niższym poziomie rozwoju, odgrywają aktywną rolę w gospodarce. Widać też, że na przedsiębiorczość kobiet wpływa edukacja i przemiany obyczajowe w wysokorozwiniętych krajach Europy i Ameryki Północnej. Można zatem wnioskować, że statystyki odzwierciedlają proces intensywnych przemian obyczajowych i edukacyjnych w Polsce, co zostanie zaprezentowane poniżej.

2.2. Przedsiębiorczość kobiet w Polsce – ujęcie statystyczne

Ekspansja pracy na własny rachunek obserwowana w Polsce w pierwszych latach transformacji była rezultatem odblokowania hamulców dla jej rozwoju na przełomie lat 80 i 90 XX wieku. Istotną rolę odegrała tu przede wszystkim aktywność jednostek²⁶. W proces ten aktywnie włączyły się w Polsce kobiety. Zagrożenie bezrobociem i mniejsze szanse na zatrudnienie w sektorze formalnym oraz trudny dostęp do stanowisk kierowniczych to dla nich, obok generalnie nowych szans związanych z transformacją, istotne przyczyny zainteresowania pracą na własny rachunek. Największe tempo przyrostu firm zakładanych przez kobiety w Polsce można było zaobserwować w pierwszych latach transformacji, kiedy zamykano zakłady przemysłu lekkiego i kobiety masowo traciły pracę²⁷. Dane te obrazuje poniższa tabela.

Tabela 2. Kobiety pracujące najemnie i na rachunek własny poza rolnictwem w latach 1989 – 2001.

Wyszczególnienie	1989	1990	1991	1992	1995	1998	2001
Pracujące w gospodarce w tys.	8032	7458	7110	6936	7077	7685	7129
Pracujące na rachunek własny w tys.	2271	2243	2395	2435	2318	2699	2577
Pracujące na rachunek własny poza rolnictwem w tys.	299	395	567	621	517	640	511
% przedsiębiorczyń wśród ogółu kobiet pracujących	3,7	5,3	7,9	8,9	7,3	8,3	7,2
% kobiet wśród ogółu przedsiębiorców	27,1	28,1	33,3	35,8	36,9	40,2	37,0

Źródło: Lisowska, E. (2004) 'Przedsiębiorczość kobiet w Polsce' [w:] *Płeć a możliwości ekonomiczne w Polsce: czy kobiety straciły na transformacji?*, Raport nr 29205, Bank Światowy, Warszawa.

W całym okresie transformacji (1989 – 2001) wyraźnie widać, iż przybyło więcej kobiet pracujących na rachunek własny niż mężczyzn (odpowiednio: 170,9% i 104,3%)²⁸.

Jednak 2003 r. przyniósł odwrócenie tej tendencji: mężczyźni dwukrotnie częściej zakładali firmy niż kobiety (średnio

23 Tamże, s. 29-30.

24 Audretsch, D.B. (2003) *Entrepreneurship. A survey of the literature*, DG Enterprise, EC, s.41.

25 Lisowska, E. (2001) 'Bariery przedsiębiorczości kobiet' [w:] Kożuch, B. *Przedsiębiorczość kobiet – wyzwanie XXI wieku*, Wydawnictwo Uniwersytetu w Białymstoku, Białystok, s. 34.

26 Kryńska, E. (2001) *Dylematy polskiego rynku pracy*, IPISS, Warszawa.

27 Lisowska, E. (2004) 'Przedsiębiorczość kobiet w Polsce' [w:] *Płeć a możliwości ekonomiczne w Polsce: czy kobiety straciły na transformacji?*, Raport nr 29205, Bank Światowy, Warszawa, s. 47.

28 Tamże, s.48.

kobieta była właścicielem co trzeciej firmy). Udział kobiet wśród przedsiębiorców spadł o 4 pkt. proc. – z 39,8% w 2002 r. do 35,8% w roku następnym. Kolejne lata to dalszy spadek udziału kobiet wśród przedsiębiorców (w tym pracodawców). W 2009 r., według danych Eurostatu, udział ten wynosił 34,3%; jeszcze niższe wartości notowane są dla kobiet pracodawców. W 2009 r. było ich 29,3% w stosunku do 73,6% mężczyzn i jest to wartość najniższa w okresie 1989 – 2009. Najwięcej kobiet zapewniających miejsca pracy było w latach: 1999 (31,5%), 2000 (31,3%), 2004 (31,2%) i 2005 (31,0%)²⁹.

2.3. Przedsiębiorczość kobiet w Polsce na tle UE i świata

Wskaźnik przedsiębiorczości kobiet w Polsce (w tym wskaźnik samozatrudnionych) pozostaje od lat jednym z najwyższych w Europie, a także w krajach poza nią. Z danych OECD pokazujących udział kobiet pracujących na własny rachunek (w tym pracodawcy, członkowie spółdzielni i pomagający członkowie rodzin) wśród ogółu pracujących, wynika że Polska od lat zajmuje czołowe miejsce w tej materii. Warto zaznaczyć, że Stany Zjednoczone mają jedno z niższych wskaźników, jeśli chodzi o procentowy udział kobiet prowadzących własną działalność (por. tabela 3).

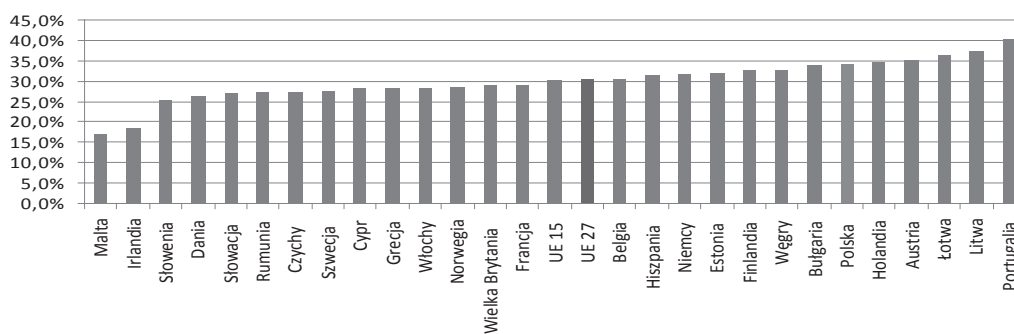
Tabela 3. Udział kobiet pracujących na rachunek własny wśród ogółu pracujących kobiet oraz udział mężczyzn pracujących na rachunek własny wśród ogółu pracujących mężczyzn w Polsce i wybranych krajach UE, Japonii i USA w 2008 roku w %.

Kraj	Pracujący na rachunek własny ogółem	Pracujący na rachunek własny mężczyźni	Pracujący na rachunek własny kobiety
Belgia	14,2	17,0	10,8
Finlandia	12,8	16,8	8,6
Francja	9,0	11,6	6,2
Grecja	35,1	37,8	30,9
Hiszpania	17,7	20,9	13,3
Irlandia	17,3	7,4	7,5
Japonia	13,0	24,9	12,4
Niemcy	11,7	14,1	8,9
Szwecja	10,4	14,5	5,9
Stany Zjednoczone	7,0	8,3	5,6
Wielka Brytania	13,4	17,8	8,2
Włochy	25,7	30,1	19,3
POLSKA	22,9	25,0	20,4

Źródło: Dane OECD Factbook, 2010.

Z analizy najnowszych statystyk Eurostatu wynika, że Polska nadal znajduje się w czołówce krajów UE (6 miejsce) z udziałem blisko 35% kobiet, wśród osób posiadających własną firmę. Wartość ta oscyluje wokół średniej unijnej dla UE-27 i obejmuje osoby samozatrudnione i pracodawców łącznie.

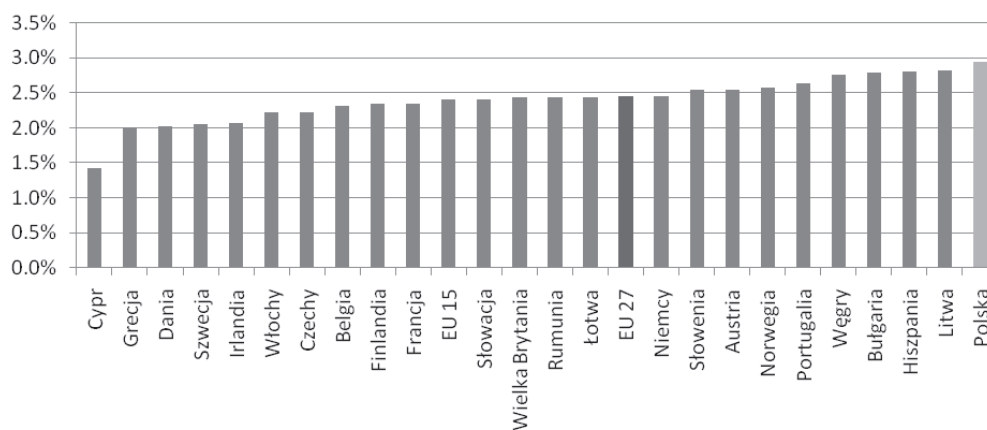
Wykres 7. Udział kobiet wśród przedsiębiorców ogółem w 2009 r.



Źródło: Obliczenia własne na podstawie danych Eurostat.

Jeszcze lepiej przedstawia się sytuacja, jeśli weźmiemy pod uwagę udział kobiet wśród samych pracodawców. Choć wartości są niższe, bo pomniejszone o samozatrudnionych to Polska, z 29,4% udziałem kobiet wśród pracodawców, lokuje się na pierwszym miejscu w Unii Europejskiej.

Wykres 8. Udział kobiet wśród pracodawców ogółem w 2009 r.



Źródło: Obliczenia własne na podstawie danych Eurostat.

Stosunkowo wysoka aktywność Polek w sferze przedsiębiorczości może być wypadkową dwóch czynników, o których była już mowa we wcześniejszych analizach. Z jednej strony, co jest charakterystyczne dla krajów o niższym poziomie rozwoju gospodarczego, Polki czują się w istotnym stopniu współodpowiedzialne za byt ekonomiczny rodziny, a to skłania je do podejmowania aktywności gospodarczej. Decydowałby tu więc czynnik „wypychania” do pracy na własny rachunek. Z drugiej strony po 1990 r., szczególnie wśród młodych, dobrze wykształconych kobiet, pojawiły się motywy charakterystyczne dla krajów wysoko rozwiniętych, gdzie kobiety w biznesie szukają wysokich dochodów i samorealizacji. W tym wypadku mamy czynnik „przyciągania” do własnej działalności gospodarczej. Sprawdzenie tej hipotezy było przedmiotem podjętych badań empirycznych, o czym szerzej w trzecim rozdziale.

2.4. Charakterystyka firm prowadzonych przez kobiety w Polsce

• wielkość firm

Firmy prowadzone przez kobiety są na ogół niewielkie, w większości nie zatrudniają one pracowników najemnych, chociaż można zauważyć wyraźny wzrost udziału kobiet w grupie osób zatrudniających pracowników, czyli pracodawców. W 2010 r. wśród przedsiębiorstw bez pracowników najemnych co trzecie (35,8%) było prowadzone przez kobiety, przy czym pozostała część tego typu podmiotów należała do mężczyzn. Jeśli chodzi o przedsiębiorstwa zatrudniające pracowników, to podmioty prowadzone przez kobiety stanowiły 38,8% tego typu przedsiębiorstw (dane za 2010 r.)³⁰.

• branża prowadzonej działalności

Według danych GUS mężczyźni przedsiębiorcy najczęściej prowadzą działalność w budownictwie (94,2% udziału w przedsiębiorstwach tej sekcji) oraz transporcie i gospodarce magazynowej (87,3%). Kobiety zaś najchętniej zakładają firmy usługowe (72,7%), z zakresu ochrony zdrowia i pomocy społecznej (70,5%) oraz obsługi rynku nieruchomości (49,3%)³¹.

• współczynnik przeżycia pierwszego roku

Zaobserwowano, że dla firm prowadzonych przez mężczyzn współczynnik przeżycia kolejnego roku jest zwykle o 2 – 4 pkt. proc. wyższy niż w przypadku firm kierowanych przez kobiety, zaś trzeciego roku wyższy już o blisko 5 pkt. proc. Oznacza to, że firma prowadzona przez mężczyznę ma większe szanse na sukces³². W 2007 r. współczynnik przeżycia pierwszego roku dla firm utworzonych przez kobiety rok wcześniej wyniósł 70,3%, zaś dla firm, których właścicielem był mężczyzna, współczynnik ten wyniósł 77,2%, a więc był aż o 7 pkt. proc. wyższy niż dla kobiet. W 2009 r. wskaźnik przeżycia przedsiębiorstw utworzonych przez kobiety i mężczyzn w 2004 r. był zbliżony i wynosił odpowiednio: 48,7% i 48,6%. Z najnowszych badań GUS wynika większa rozbieżność między przeżywalnością firm utworzonych przez kobiety i mężczyzn. W 2010 r. wskaźnik przeżycia przedsiębiorstw utworzonych w 2006 r. przez kobiety był niższy niż przedsiębiorstw utworzonych przez mężczyzn (odpowiednio 43,0% i 50,6%)³³.

2.5. Charakterystyka kobiet w biznesie

• cechy społeczno-demograficzne kobiet

Samozatrudnienie kobiet i bycie pracodawcą dla innych osób jest silnie skorelowane z wykształceniem, wiekiem i miejscem zamieszkania. Kobiety właścicielki firm w miastach, w odróżnieniu od kobiet-przedsiębiorczyń mieszkających na wsi, charakteryzują się stosunkowo wysokim poziomem wykształcenia, w szczególności te, które są pracodawcami. Ponad 21% kobiet prowadzących własną działalność gospodarczą, w porównaniu z 18,9% mężczyzn, posiada wykształcenie wyższe³⁴. Pracodawczy nie, w porównaniu do kobiet, które nie zatrudniają pracowników są na ogół lepiej wykształcone – 79% ma co najmniej wykształcenie średnie, a 29% wyższe. Wśród kobiet pracujących na rachunek własny w miastach, stosunkowo najwięcej jest ekonomistek (22% wobec 4% wśród mężczyzn) i techników (20% wobec 33% wśród mężczyzn), a następnie humanistek z wyższym wykształceniem (kobiety 15%, mężczyźni 9%) i inżynierów (15% wobec 26% wśród mężczyzn)³⁵.

Kobiety właścicielki firm to przeważnie osoby: w wieku 45 lat lub więcej, zamężne, mające jedno lub dwoje dzieci. Mężczyźni prowadzący własną działalność to także osoby głównie po 40 roku życia, posiadający rodziny³⁶. Porównując dane GUS z 2000 i 2011 r. zauważyć można, że zmalał udział najmłodszych (w wieku poniżej 24 lat) kobiet i mężczyzn przedsiębiorców – z około 4% do 1,6% w przypadku kobiet i 2,3% wśród mężczyzn, wzrósł udział kobiet w wieku 25 – 34 lat – z 19,7% do 20,0% oraz w grupie powyżej 45 lat – z 46,6% do 48,8%. W pozostałych grupach udział kobiet i mężczyzn pozostał na podobnym poziomie. Wykres 9 przedstawia udział kobiet i mężczyzn wśród pracujących na własny rachunek według wieku.

30 GUS (2011) *Warunki powstania i działania oraz perspektywy polskich przedsiębiorstw powstałych w latach 2005-2009*, GUS, Warszawa

31 Tamże

32 Chmiel, J. (2005) *Stan sektora MSP w 2003 roku. Tendencje rozwojowe w latach 1994*, PARP, Warszawa

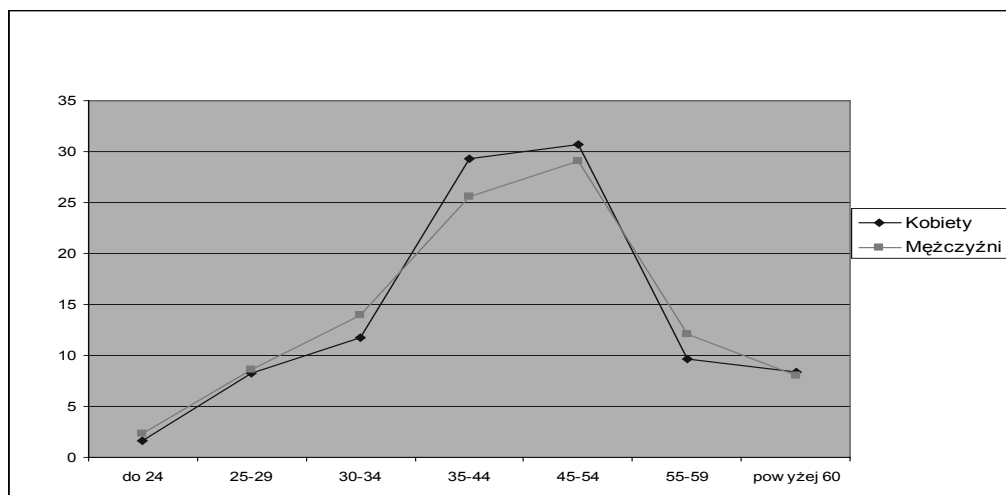
33 GUS (2011) *Warunki powstania i działania oraz perspektywy rozwojowe polskich przedsiębiorstw powstałych w latach 2005-2009*, s. 41.

34 GUS, BAEL, 2011.

35 Lisowska, E., *Przedsiębiorczość kobiet w Polsce*, s.52.

36 Lisowska, E. (2008) *Analiza położenia kobiet na rynku pracy* [w:] Lisowska, E., Kasprzak, R. (red.) *Zarządzanie mikro-przedsiębiorstwem. Podręcznik dla przedsiębiorczej kobiety*, SGH, Warszawa, s.179.

Wykres 9. Udział kobiet i mężczyzn wśród pracujących na rachunek własny (w tym pracodawcy) według wieku w I kwartale 2011 r.



Źródło: Obliczenia własne na podstawie danych GUS (BAEL 2011).

3. Motywy podejmowania działalności gospodarczej – perspektywa kobiet

Istnieją różne powody zakładania własnej działalności gospodarczej. Motywy oznaczają tu wewnętrzne czynniki, przyczyny, dla których osoby decydują się na założenie własnej firmy. Są więc głównie uwarunkowane psychologicznie. Analizując motywację w podejmowaniu działalności gospodarczej, można zauważyć pewne zróżnicowanie pod względem płci. Kobiety częściej (42,9%) niż mężczyźni (32,8%) podejmują działalność gospodarczą z braku innej sensownej alternatywy, a nie z chęci wykorzystania szansy. Działają tu więc czynniki „wypychania” a nie „przyciągania”. Częściej jest to konieczność, brak możliwości wyboru między pracą najemną a działalnością gospodarczą. Polska nie jest tu wyjątkiem. Sytuacja taka występuje nawet w Skandynawii i Nowej Zelandii, gdzie kobiety mają dużo większe możliwości podjęcia pracy i pogodzenia jej z obowiązkami domowymi.

Badanie GEM 2005³⁷ pozwoliło zidentyfikować osoby starające się rozpocząć działalność gospodarczą w Polsce. Badanie to, przeprowadzone w październiku 2004 r. na reprezentatywnej próbie dorosłych Polaków, wykazało iż 3,9% z nich starało się rozpocząć nowy biznes, podejmując konkretne działania, jak poszukiwanie lokalizacji, kapitału czy partnerów. Bliższa analiza osób deklarujących rozpoczęcie własnego biznesu ukazała znaczące różnice między mężczyznami i kobietami. Trzy razy mniej kobiet (1,8%) niż mężczyzn (6,1%) robiło coś, by wystartować w biznesie. Najmniejsza dysproporcja między mężczyznami a kobietami jest wśród osób pracujących w niepełnym wymiarze czasu pracy. Dostrzegalna jest pasywność bezrobotnych kobiet – zaledwie siedem na tysiąc podejmowało przedsiębiorcze działania. Znacznie bardziej aktywni są bezrobotni mężczyźni – co ósmy z nich starał się jesienią 2004 r. rozpocząć własny biznes. Osób zamierzających założyć nowy biznes w najbliższych 3 latach jest dwukrotnie więcej wśród mężczyzn (26,7%) niż wśród kobiet (13,8%).

Wyniki tych badań są zgodne z danymi Eurobarometru z 2009 r. wskazującymi, że jeden na dwóch mężczyzn opowiada się za pracą na własny rachunek (51%) w porównaniu do około czterech na dziesięć kobiet (39%)³⁸. Wnioski z badań GEM dotyczące motywacji do pracy na własny rachunek wskazują, że w ponad połowie przypadków kobiet jest to „wypychanie” do działalności gospodarczej, rzadziej jest to „przyciąganie”.

Informacji na temat czynników „wypychających” (*push factors*) i „przyciągających” (*pull factors*) do pracy na własny rachunek dostarcza również badanie jakościowe wśród 25. przedsiębiorstw prowadzonych przez kobiety w trzech regionach Francji. Do czynników, które zachęcają do założenia działalności zaliczono, m.in.: potrzebę niezależności, sprawdzenia się we własnym biznesie czy marzenie o konkretnym rodzaju działalności, np. sklep z ubraniami dla dzieci. Wśród czynników, które „wypychają” do własnej działalności gospodarczej kobiety wymieniały, m.in.: brak satysfakcji z pracy najemnej, utratę zatrudnienia, konieczność przejęcia rodzinnego interesu³⁹.

37 Chodzi tu o badanie z 2005 r., w którym brała udział Polska.

38 Eurobarometr 283 (2009), *Entrepreneurship in the EU and beyond. A Survey in the EU, EFTA Countries, Croatia, Turkey, the US, Japan, South Korea and China. Analytical report*, Eurobarometr, the Gallup Organization.

39 Por.: Orhan, M., Scott, D. (2001) 'Why women enter into entrepreneurship: An explanatory model', *Women in Management Review*, 16(5), s. 232-243.

Badania w ramach projektu „Nowe kwalifikacje, praca i przedsiębiorczość dla kobiet”⁴⁰, przeprowadzone na próbie blisko 6 tys. kobiet – uczestniczek projektu (osoby bezrobotne powyżej 30. roku życia, z wykształceniem co najmniej średnim) – dostarczyły informacji na temat motywów, którymi kierują się kobiety chcące założyć własną firmę. Kobiety najczęściej wskazywały na następujące przyczyny podjęcia działalności gospodarczej:

- dążenie do niezależności, samodzielności w decydowaniu o własnym losie,
- chęć osiągania wyższych dochodów, niezależność finansowa,
- możliwość rozwoju zawodowego,
- negatywne doświadczenia z pracy najemnej,
- sprzyjające warunki na rynku,
- brak innych możliwości zatrudnienia,
- zagrożenie bezrobociem, większa pewność pracy na własny rachunek.

W świetle powyższych informacji podstawowym problemem badawczym w tym obszarze było określenie, w jakim stopniu kobiety podejmują działalność na własny rachunek z własnej potrzeby, widząc w tym życiową szansę, a w jakim stopniu jest to skutek braku alternatywy w postaci pracy najemnej. W obu przypadkach bowiem narzędzia wsparcia muszą być inne. W szczególności istotne było określenie przyczyn pasywności bezrobotnych kobiet i znalezienie, jeśli to możliwe, sposobów ich aktywizacji⁴¹. Testowano też takie czynniki, jak potrzeba polepszenia złej sytuacji materialnej w warunkach pracy najemnej oraz konieczność przejęcia rodzinnego interesu. Powyższe problemy badawcze były przedmiotem realizowanych badań, o czym szerzej w rozdziale trzecim.

Sprawdzono również, jak wyjść naprzeciw oczekiwaniom kobiet przedsiębiorczych, szukających rozwoju zawodowego, niezależności i samodzielności – jakie narzędzia otworzyłyby im drogę do zbudowania nie tylko małego, ale przynajmniej średniego biznesu dającego zatrudnienie innym. Odpowiedzi na te pytania zawiera analiza wyników w rozdziale trzecim.

Warto w tym miejscu wskazać na trzy fazy rozwoju przedsiębiorczości. Pierwsza faza to myślenie o podjęciu własnej działalności gospodarczej, dopuszczanie takiej możliwości, ale jeszcze bez podejmowania konkretnych kroków w tym kierunku. Jest to faza poprzedzająca podjęcie decyzji o założeniu biznesu. Druga faza jest etapem w którym podjęta została decyzja o rozpoczęciu działalności gospodarczej i zapoczątkowano konkretne działania, np. złożenie wniosku o dofinansowanie działalności, wynajęcie lokalu pod planowaną inwestycję, poszukiwanie partnerów biznesowych, itp. Trzecia faza to funkcjonowanie na rynku w roli przedsiębiorcy i rozwój firmy. Należy przy tym zauważyć, że motywy zakładania i prowadzenia działalności gospodarczej (podobnie jak opisane w dalszej części raportu determinanty i bariery przedsiębiorczości) zostały przeanalizowane we wszystkich fazach rozwoju przedsiębiorczości.

Działania na rzecz wsparcia motywacji w zakresie podejmowania działalności gospodarczej musiałyby dotyczyć przede wszystkim fazy poprzedzającej podjęcie decyzji o otwarciu własnego biznesu, a więc byłyby to głównie działania edukacyjne zarówno powszechne, skierowane do wszystkich kobiet, jak i adresowane wąsko do grup specyficznych, np. bezrobotnych. Kluczowe znaczenie miałyby jednak obniżanie barier wejścia (np. kapitałowej, biurokratycznej) w sferę biznesu (druga faza), bowiem tak naprawdę to mogłoby zmniejszyć obawy kobiet przed samodzielnością w biznesie. O kwestiach motywacji nie należy zapominać również w odniesieniu do kobiet prowadzących własne firmy (trzecia faza). Chodziłoby tu o zachęcanie ich (edukacja, treningi psychologiczne, ułatwienia prawne) do rozwijania swoich firm, unowocześniania ich, zatrudniania kolejnych pracowników najemnych.

4. Determinanty przedsiębiorczości

Przedsiębiorczość na świecie analizowana jest w kontekście kształtowanym, m.in. poprzez strukturę demograficzną, system prawny, system edukacji jak i system polityczny. Determinanty mają więc charakter zewnętrzny w stosunku do przedsiębiorczej jednostki. A zatem decyzja o podjęciu działalności gospodarczej będzie rezultatem zderzenia wewnętrznych motywacji, warunkowanych psychologicznie, i zewnętrznych społeczno-ekonomicznych determinant. W każdym kraju odmiennie kształtują się ogólne uwarunkowania krajowe (*general national framework conditions*) oraz ramowe uwarunkowania przedsiębiorczości (*entrepreneurial framework conditions*)⁴². Ogólne uwarunkowania narodowe dotyczą cech całej gospodarki i, jako takie, kształtują również możliwość zachowań przedsiębiorczych. Zaliczamy tu otwartość gospodarki, dynamikę jej wzrostu, stabilność pieniądza, efektywne działania rynków. Szczególne znaczenie dla rozpoczynania i rozwijania działalności gospodarczej mają ramowe uwarunkowania przedsiębiorczości. Oddziałują one bezpośrednio na przedsięwzięcia gospodarcze, wspierając je bądź hamując.

40 Lisowska, E., *Analiza położenia kobiet na rynku pracy*.

41 Na temat barier i sposobów aktywizacji bezrobotnych kobiet traktuje publikacja: *Sytuacja społeczno-zawodowa bezrobotnych kobiet. Bariery i stimulatory ich aktywizacji zawodowej* (2001), Kurzynowski, A. (red.), SGH, Warszawa, omawiająca wyniki ogólnopolskiego badania z 1999 r.

26 42 Kelley, D., Bosma, N., Amorós, J.E. (2010) *Global Entrepreneurship Monitor*, Global Report, Babson College.

4.1. Ramowe uwarunkowania przedsiębiorczości

1. Dostępność kapitału – dostępność środków finansowych dla nowych i rozwijających się firm, włączając w to różnego rodzaju subsydia. Niezbędny kapitał finansowy może pochodzić z różnych źródeł: z zasobów własnych podejmujących działalność gospodarczą, ze środków innych inwestorów, z kredytów i pożyczek, z emisji akcji, funduszy inwestycyjnych, subwencji państwowych itd.

2. Polityka publiczna (podatki, regulacje prawne itd.) – stopień i kierunek oddziaływania polityki rządowej dotyczącej podatków, regulacji prawnych oraz sposobu ich wprowadzania na aktywność w zakresie zakładania i rozwijania nowych firm. Rząd i władze lokalne są najważniejszymi podmiotami kształtującymi otoczenie gospodarcze. Mogą one bardzo aktywnie i skutecznie sprzyjać podejmowaniu i prowadzeniu działalności gospodarczej albo mogą ją równie silnie ograniczać i zniechęcać potencjalnych przedsiębiorców do realizacji swoich zamierzeń. Dlatego polityka publiczna wobec nowych i rozwijających się przedsiębiorstw jest jednym z najważniejszych ramowych uwarunkowań przedsiębiorczości.

3. Publiczne programy wspierania przedsiębiorczości – istnienie bezpośrednich programów towarzyszących nowym i rozwijającym się firmom na wszystkich szczeblach władzy, tj. krajowym, regionalnym i komunalnym. Wsparcie ze strony programów publicznych w momencie zakładania firmy, budowania jej prawnych i finansowych podstaw może być istotnym czynnikiem – jeśli nie warunkiem – udanego wejścia na rynek, a potem utrzymania się na nim w otoczeniu konkurencyjnym.

4. Edukacja i szkolenia – poziom szkoleń dotyczących rozpoczynania lub zarządzania nowym lub rosnącym biznesem oraz jakość i adekwatność takiej edukacji i szkoleń w kreowaniu i zarządzaniu małym, nowym lub rozwijającym się biznesem. Odpowiedni system kształcenia, w tym na poziomie wyższym w ramach szkół biznesu lub kierunków przedsiębiorczości, może pozytywnie wpływać na chęć i zdolność do założenia i udanego prowadzenia własnej działalności. Duże znaczenie ma edukacja dzieci na poziomie podstawowym, gimnazjalnym i ponadgimnazjalnym. To wtedy kształtuje się bowiem osobowość, nawyki i intuicję, które warunkują powodzenie przyszłych przedsięwzięć w życiu dorosłym. Równie ważne jest też oczywiście kształcenie dorosłych w ramach studiów dziennych, podyplomowych i różnego rodzaju kursów. Na tym poziomie główny nacisk położony jest na przekazanie wiedzy i umiejętności niezbędnych do prowadzenia działalności gospodarczej.

5. Badania i rozwój – zakres, w jakim nakłady na badania i rozwój prowadzą do stworzenia nowych możliwości biznesowych oraz czy wyniki badań i prac rozwojowych są dostępne dla nowych, jak również działających przedsiębiorstw. Chodzi tu o dostęp do informacji o nowych technologiach oraz o możliwości zainwestowania własnych lub obcych środków finansowych w pozyskanie nowoczesnych technologii.

6. Infrastruktura komercyjna i zawodowa – wpływ profesjonalnej obsługi biznesu, obsługi prawnej, księgowej i instytucji, których zadaniem jest umożliwianie i promowanie podejmowania działalności gospodarczej. Sukces przedsiębiorstw działających na rynku zależy nie tylko od ich własnego potencjału, ale także od jakości i możliwości współpracy z innymi firmami – dostawcami, podwykonawcami, kontrahentami, firmami doradczymi, bankami, kancelariami prawnymi itd. Całość tych stosunków została w ramach badań GEM nazwana komercyjnym otoczeniem przedsiębiorstwa.

7. Otwartość rynku/bariery wejścia – występowanie formalnych i nieformalnych ograniczeń (barier) w rozpoczynaniu działalności gospodarczej. Cechy rynku, na jakim działa przedsiębiorstwo, mają znaczenie dla osiągnięcia sukcesu. Dla przedsiębiorstwa nowego sytuacja rynkowa jest o tyle ważniejsza, że najpierw ma ono do pokonania bariery wejścia na rynek, a potem musi się na nim utrzymać.

8. Dostęp do infrastruktury technicznej – możliwość korzystania przez podejmujących działalność przedsiębiorców z infrastruktury technicznej, takiej jak: drogi, telekomunikacja, Internet, prąd, gaz itd. Dobra sieć dróg i autostrad umożliwia szybkie przemieszczanie się przedsiębiorcy oraz transport jego towarów i usług. Z kolei dostępne i przystępne cenowo usługi miejskie (woda, prąd, gaz) i telekomunikacyjne są podstawą sprawnego funkcjonowania przedsiębiorstwa od strony technicznej. Brak wszystkich tych elementów powoduje znaczne utrudnienia w działalności gospodarczej, co odbija się nieuchronnie negatywnie na jej efektywności.

9. Normy kulturowe i społeczne – zakres, w którym istniejące normy społeczne oddziałują wspierająco lub zniechęcająco na podejmowanie i rozwijanie działalności gospodarczej. Brane tu jest po uwagę, m.in. społeczne postrzeganie przedsiębiorcy, mentalność, systemy wartości, posiadanie takich cech, jak: samodzielność, własna inicjatywa, skłonność do podejmowania ryzyka, innowacyjność.

Tak zdefiniowane determinanty przedsiębiorczości dotyczą zarówno mężczyzn, jak i kobiet. Można jednak sądzić, że z uwagi na różne uwarunkowania podejmowania działalności na własny rachunek, ich znaczenie dla kobiet i mężczyzn może być do pewnego stopnia inne.

Zarówno ogólne uwarunkowania krajowe przedsiębiorczości, jak i ramowe uwarunkowania przedsiębiorczości opisane

powyżej są rozmaicie oceniane w różnych krajach. Polska nie lokuje się tutaj wysoko. I tak, według ostatniego międzynarodowego badania GEM 2005, w którym brała udział także Polska, najwyżej oceniono uwarunkowania przedsiębiorczości w krajach wysoko rozwiniętych. Największe różnice w determinantach przedsiębiorczości w poszczególnych krajach dotyczą polityki rządowej i programów rządowych wspierania przedsiębiorczości, badań naukowych i rozwoju, infrastruktury komercyjnej i zawodowej, otwartości wewnętrznych rynków i dostępu do infrastruktury technicznej. Porównując wysokość wskaźników determinujących przedsiębiorczość w różnych krajach trzeba pamiętać, że już różnice kultur czy systemów politycznych poszczególnych krajów mogą generować poważne różnice w uwarunkowaniach przedsiębiorczości – w jednych krajach nastawienie do przedsiębiorczości jest bardziej pozytywne niż w innych.

W badaniu GEM przyjęto, że w każdym z 42 krajów, biorących wówczas udział w badaniu, wskazane zostaną czynniki (uwarunkowania przedsiębiorczości) sprzyjające rozwojowi przedsiębiorczości i bariery utrudniające ten rozwój. Poniżej przedstawiona zostanie ocena ramowych uwarunkowań przedsiębiorczości w krajach objętych badaniem GEM 2005.

W większości krajów element edukacji (obejmujący zarówno kształcenie w szkole podstawowej, jak i średniej) jest jednym z trzech najgorzej ocenionych ramowych uwarunkowań przedsiębiorczości. Największą wagę do wykształcenia u dzieci i młodzieży postaw sprzyjających podjęciu w przyszłości działalności gospodarczej przykładają się w USA, Kanadzie, Holandii i Skandynawii.

Dostęp do infrastruktury technicznej zyskuje stosunkowo wysokie noty w niemal wszystkich krajach. W Polsce pozytywnie oceniono dostępność i koszty podstawowych usług miejskich, natomiast sieć dróg i postęp informatyzacji kraju oceniono bardzo nisko. Najlepiej infrastrukturę techniczną oceniono w USA, Kanadzie, Islandii i Finlandii.

Zdecydowanymi liderami pod względem pozyskiwania i wykorzystywania nowoczesnych technologii przez nowe przedsiębiorstwa są Stany Zjednoczone i Chiny, a w Europie największe możliwości technologiczne mają firmy fińskie i irlandzkie. Polscy eksperci bardzo negatywnie ocenili możliwości nowych przedsiębiorstw w pozyskiwaniu nowych technologii. Największą barierą jest brak kapitału na inwestycje firm w nowoczesne technologie.

Infrastruktura komercyjna i zawodowa była najwyżej oceniona w Stanach Zjednoczonych, najgorsze wartości indeksu stwierdzono w Brazylii, Korei i Japonii. Polskie przedsiębiorstwa w tym zakresie mogą liczyć na kompetentną obsługę banków, biur rachunkowych i kancelarii prawnych. Nieco gorsza jest ocena podwykonawców, dostawców i konsultantów.

Programy rządowe dla przedsiębiorców zostały najwyżej ocenione w Niemczech, Irlandii i USA, a najgorzej w Rosji. Wynik ten, jak można się było spodziewać, pokazuje większe zaangażowanie we wspieranie przedsiębiorczości w krajach wysoko rozwiniętych, z gospodarką opartą na innowacjach. Wsparcie ze strony programów publicznych oceniane jest w Polsce dość sceptycznie, a wartość średnia indeksu dla Polski leży wyraźnie poniżej średniej wszystkich krajów GEM i jest zbliżona do wartości uzyskanych w podobnych krajach Europy Środkowo-Wschodniej: Chorwacji, Słowenii i Węgier.

Sytuacja już nie jest taka oczywista, jeśli weźmiemy pod uwagę ocenę polityki rządu i uregulowań rządowych. Z europejskich krajów tylko Finlandia jest wymieniana jako państwo, w którym osoby zamierzające podjąć działalność gospodarczą mogą liczyć na przychylność polityki państwa i rządowych uregulowań (np. podatkowych).

Polska polityka publiczna, w tym kształt i stabilność otoczenia prawnopodatkowego, spotkała się z krytyką ekspertów GEM. System podatkowy i regulacje prawne są niestabilne, a ich zmiany nieprzewidywalne i nielogiczne. Do tego nadmiar biurokracji powoduje, że założenie nowej firmy jest procesem długim i uciążliwym.

Dostępność kapitału dla nowych i rozwijających się firm została oceniona w Polsce bardzo nisko. Spośród 30 krajów, które brały udział w badaniu w 2004 r., gorzej było tylko w Ekwadorze. Szczególnym problemem są mocno ograniczone własne zasoby finansowe. Bardzo krytyczna jest również ocena dostępności kredytów w bankach i pożyczek w różnego rodzaju funduszach. Brakuje w szczególności pożyczek i kredytów na założenie firmy, mogących stanowić kapitał załóżkowy (*seed capital, early stage capital*).

Po wstąpieniu do Unii Europejskiej dostępne są różnego rodzaju formy wsparcia finansowego na powstanie lub rozwój działalności gospodarczej, wzrosła m.in. liczba funduszy załóżkowych, częściowo finansowanych ze środków europejskich.

4.2. Pozostałe uwarunkowania przedsiębiorczości

W literaturze proponowanych jest jeszcze wiele innych modeli determinant przedsiębiorczości.

Prostszy podział uwarunkowań, a tym samym bardziej ogólny, proponuje Lisowska sprowadzając klasyfikację do trzech grup determinant⁴³:

a) edukacyjne – nauka bycia przedsiębiorczym; rozwijanie cech przedsiębiorczych, w tym kreatywności i poczucia własnej wartości w procesie socjalizacji, edukacji szkolnej i pozaszkolnej;

b) społeczne i kulturowe – akceptacja społeczeństwa dla właścicieli firm i własności prywatnej; przekonanie, że założenie własnej działalności to dobry sposób zarabiania na życie; sposób postrzegania kobiet i mężczyzn jako właścicieli firm;

występowanie stereotypów kobiet i mężczyzn jako przedsiębiorców; istnienie potencjału przedsiębiorczości w społeczeństwie; zainteresowanie prowadzeniem biznesu; gotowość do podjęcia decyzji o założeniu własnej działalności;

c) ekonomiczne – system przepisów regulujących powstawanie i funkcjonowanie prywatnych firm, system podatków i ulg podatkowych, system kredytów i pożyczek oraz ewentualna pomoc państwa na rzecz sektora małych i średnich przedsiębiorstw⁴⁴.

Nieco inne ujęcie determinant przedsiębiorczości przedstawia Ministerstwo Gospodarki. W corocznym raporcie o przedsiębiorczości w Polsce⁴⁵, oprócz zaprezentowanych powyżej, zwraca uwagę na infrastrukturalne uwarunkowania przedsiębiorczości, do których zalicza: transport drogowy, transport kolejowy, transport morski, transport śródlądowy wodny, transport lotniczy, infrastrukturę informacyjną i telekomunikacyjną, telefonię ruchomą i stacjonarną.

4.3. Wpływ poszczególnych uwarunkowań na przedsiębiorczość kobiet i mężczyzn

Jakkolwiek (jak wspomniano) mało wiemy o zróżnicowaniu siły oddziaływania poszczególnych determinant na przedsiębiorców różnej płci w Polsce, to jednak badania tego typu były prowadzone na świecie. I tak holenderscy naukowcy, w ramach finansowanego przez rząd programu SCALES (*Scientific Analysis of Entrepreneurship and SMEs*)⁴⁶, wyodrębnili kilka uwarunkowań, które ich zdaniem różnicują poziom przedsiębiorczości wśród kobiet i mężczyzn w poszczególnych krajach w skali makro. Zauważyli, że na wysoki lub niski udział kobiet wśród przedsiębiorców w danym kraju mają wpływ następujące determinanty:

1. Rozwój technologiczny: kobiety rzadziej niż mężczyźni prowadzą działalność w sektorach zaawansowanej technologii, przez co nie korzystają one z tworzonej tu szans.

2. Czynniki ekonomiczne, w tym:

- a) PKB per capita: wzrostowi zamożności towarzyszy popyt na usługi, które stanowią przestrzeń dla przedsiębiorczości kobiet;
- b) bezrobocie: poziom bezrobocia ma większy wpływ na przedsiębiorczość kobiet, gdyż to one są głównie „wypychane” z pracy w okresie kryzysu i muszą szukać dochodu w działalności na własny rachunek;
- c) wzrost udziału sektora usług: sprzyja przedsiębiorczości kobiet, które często tu lokują swoją działalność.

3. Czynniki kulturowe: wartości i przekonania kształtują zachowania przedsiębiorcze, a zatem można założyć, że mają również wpływ na decyzję o podjęciu działalności na własny rachunek. Wśród czynników kulturowych wyróżniono kulturę przedsiębiorczości (obejmującą wiele aspektów, w tym, m.in. jak przedsiębiorczość jest postrzegana w kraju, jakie są dominujące postawy wobec przedsiębiorców, ich sukcesów i porażek) oraz kilka cech kultury natury ogólnej, w tym relacje z władzą, cechy osobowościowe takie, jak: indywidualizm, męskość (oznacza tu posiadanie takich cech, jak agresja, współzawodnictwo, dominacja, pewność siebie), unikanie niepewności i oczekiwana perspektywa sukcesu. Zakłada się więc, że mniej prawdopodobne jest, aby kobiety często posiadały męskie cechy pożądane przy prowadzeniu przedsiębiorstwa, takie jak asertywność, skłonność do podejmowania ryzyka i zdecydowanie. Dlatego męskość, jako element powszechny w kulturze, będzie negatywnie wpływała na przedsiębiorczość kobiet.

Kolejne badania w ramach SCALES potwierdzają, że na poziom przedsiębiorczości kobiet i mężczyzn (rozumianej jako skłonność do zakładania własnych firm) wpływają te same czynniki, a jednocześnie niektóre z nich (np. bezrobocie czy zadowolenie z życia) wpływają odmiennie. Oprócz uwarunkowań wymienionych w poprzednim akapicie w nowszym badaniu zwrócono uwagę na czynniki społeczno-demograficzne (sytuacja rodzinna, wiek, poziom wykształcenia, płeć, pochodzenie etniczne, poprzednie doświadczenie w samozatrudnieniu) i instytucjonalne (dostępność kapitału, system opieki nad dzieckiem i urlopy rodzicielskie, koszty rozpoczęcia biznesu)⁴⁷.

44 Leszek Balcerowicz nazywa uwarunkowania ekonomiczne fundamentami rozwoju, bowiem to w nich przejawia się istotna rola państwa w gospodarce, które jest skupione na swoich podstawowych, niezbywalnych funkcjach i jednocześnie nie krępuje wolności gospodarczej. Te fundamenty rozwoju to: 1. Stabilność makroekonomiczna, a więc niska inflacja i mocny wymierny pieniądź. 2. Istnienie wolego rynku i konkurencji, by swobodnie mogły kształtować się popyt, podaż i ceny. 3. Swoboda tworzenia przedsiębiorstw prywatnych, bo prywatna własność wyzwala w ludziach najwięcej inicjatywy. 4. Orientacja na świat zewnętrzny i eksport. 5. Sprawny, niezależny od polityki system funkcjonowania banków, funduszy inwestycyjnych i giełdy. 6. Elastyczny rynek pracy. 7. Stosunkowo niska relacja podatków i wydatków budżetowych do dochodu narodowego oraz nie za wysokie koszty pracy. 8. Stabilność polityczna (za: Lisowska, E. (2001), s. 48–49).

45 Ministerstwo Gospodarki (2010) *Przedsiębiorczość w Polsce*, Departament Analiz i Prognoz, Warszawa, s. 106–114.

46 SCALES (2003) Verheul, I., Thurik, A.R., *Explaining the entrepreneurial activity rate of woman: A macrolevel perspective*, Zoetermeer, s. 5–9.

47 SCALES (2006) Verhuel, I., van Stel, Thurik, A.R., *Explaining female and male entrepreneurship at the country level*, Zoetermeer, s. 10–23.

Brak jest w Polsce klasycznych badań nad determinantami przedsiębiorczości kobiet. Praca Czechowskiej-Bielugi podnosi ten problem, ale dotyczy stosunkowo niewielkiej próby wyłącznie z regionu lubelskiego. Poza tym uwzględniono tu nie tylko powodzenie działalności gospodarczej, ale także zadowolenie z życia rodzinnego. W badaniach tych wyróżniono trzy poziomy społeczno-zawodowego funkcjonowania badanych kobiet: wysoki, przeciętny i niski. Poziom wysoki oznacza zadowolenie z życia osobistego i zawodowego, świadomość sukcesu, sprzyjające środowisko społeczne, optymalny poziom wykonywanych obowiązków, przewagę zysków nad stratami⁴⁸. Cytowane badania przeprowadzone wśród przedsiębiorczyń z terenu woj. lubelskiego wskazują, że istnieją społeczno-demograficzne i rodzinne determinanty przedsiębiorczości kobiet. Autorka wskazuje tu na:

1) dietność – wśród kobiet posiadających własne firmy stwierdzono istotną korelację między posiadaniem dzieci, a poziomem zadowolenia z prowadzonej działalności polegającą na tym, że stosunkowo dużo badanych posiadających potomstwo reprezentowało niski poziom zawodowego funkcjonowania. Stwierdzenie tej zależności może wynikać ze specyfiki prowadzenia własnej działalności gospodarczej. Jest to praca, która wymaga osobistego zaangażowania i wniesienia znacznego wkładu w postaci własnego czasu. Przyczyną takiej sytuacji może być również obciążenie badanych kobiet wykonywaniem wielu obowiązków, utrudniających im optymalne funkcjonowanie. Warto wspomnieć, że ponad jedna trzecia badanych kobiet stwierdziła, że jest główną osobą odpowiedzialną za wychowanie dzieci;

2) posiadanie partnera – analiza wyników badań wykazała istotną zależność między powodzeniem w działalności gospodarczej kobiet (funkcjonowaniem na wysokim poziomie) a faktem życia w związkach. Zarysowała się prawidłowość, że wysoki stopień funkcjonowania kobiet jest związany z posiadaniem partnera. Znamienne jest, że najczęściej badane kobiety otrzymywały wsparcie od partnera. Wielu badaczy jest zdania, że wsparcie otrzymywane właśnie od partnera szczególnie korzystnie oddziałuje na funkcjonowanie kobiet w biznesie;

3) praca zawodowa innych członków rodziny ogrywała również istotną rolę podczas zawodowego funkcjonowania kobiet. Jest to sytuacja, w której nie tylko kobieta pracuje zarobkowo. B. Balcerzak-Paradowska⁴⁹ dowodzi, że sytuacja materialna oraz status zawodowy małżonka należą do czynników, które w znacznym stopniu warunkują aktywność zawodową kobiet oraz funkcjonowanie ich rodzin. Wyniki badań M. Czechowskiej-Bielugi wśród lubelskich właścielek firm⁵⁰ potwierdziły tę tezę. Żadna z kobiet prowadzących działalność, będąca jedynym członkiem rodziny pracującym zawodowo, nie funkcjonowała na wysokim poziomie.

Z kolei w opinii E. Lisowskiej⁵¹ największy wpływ mają uwarunkowania społeczno-kulturowe i edukacja, w tym proces socjalizacji. Pokazuje ona, że większość polskiego społeczeństwa akceptuje zarówno kobiety, jak i mężczyzn w roli właścicieli firm, jednak poglądy te nie są wolne od stereotypów.

Przedstawione determinanty (w przeciwieństwie do motywacji) mają charakter obiektywny, da je się opisać wprost, nie sięgając do psychologii jednostki. Pokazane powyżej determinanty są związane albo z działalnością państwa, albo z cechami społeczeństwa, albo z cechami kobiety i jej rodziny

Pierwsza grupa determinant charakteryzuje różne działania państwa, w tym te, które wpływają na obie płci w równym stopniu oraz takie, które w pewnym zakresie związane są z kobietami. Wyznacza to bowiem granicę interwencji o charakterze genderowym. Podjęto zatem próbę wyjaśnienia przede wszystkim, czy takie elementy, jak: dostępność kapitału, polityka fiskalna, promocja badań i rozwoju, dostęp do infrastruktury technicznej wiążą się z płcią przedsiębiorcy.

Druga grupa determinant wiąże się przede wszystkim z istniejącymi w społeczeństwie normami kulturowymi, które samodzielność czy własną inicjatywę adresują głównie do mężczyzn.

Trzecia grupa (dietność, posiadanie partnera, praca zawodowa innych członków rodziny) musi być również przez badania opisana jako determinanta przedsiębiorczości. Znając cechy społeczno-demograficzne rodzin, można wtedy zidentyfikować sposoby pomocy na ich rzecz.

Wymienione powyżej determinanty uczyniono przedmiotem badań empirycznych (o których piszemy w rozdziale III).

5. Bariery rozwoju przedsiębiorczości

Osoby pragnące prowadzić działalność gospodarczą napotykają na swojej drodze różne bariery, dotyczące zarówno kobiet, jak i mężczyzn. Wiedza na temat tego, które z tych barier są w szczególności dotkliwe dla kobiet (zwłaszcza w odniesieniu

48 M. Czechowska-Bieluga, *Determinanty powodzenia kobiet prowadzących własną działalność gospodarczą*, „Pedagogika Pracy” 2007, nr 51, s. 125-133.

49 Balcerzak-Paradowska, B. (2003) 'Firma przyjazna rodzinie' [w:] *Programy praca-życie*, Borkowska, S. (red.), IPISS, Warszawa.

50 Czechowska-Bieluga, M., *Determinanty powodzenia kobiet prowadzących własną działalność gospodarczą*, s. 125-133.

51 Lisowska, E., *Przedsiębiorczość kobiet w Polsce na tle krajów Europy Środkowej i Wschodniej*.

do Polski), jest wciąż bardzo ograniczona.

5.1. Bariery przedsiębiorczości ogólnie

Generalnie literatura wskazuje na następujące bariery blokujące rozwój małej i średniej przedsiębiorczości. W opinii PKPP Lewiatan⁵² kluczowe znaczenie mają:

• bariery podatkowe

Najwięcej istotnych i dokuczliwych barier w działalności gospodarczej generują niezmiennie od lat przepisy dotyczące VAT. Ponad 70% właścicieli małych i średnich przedsiębiorstw uważa, że brak czytelności w regulacjach podatkowych zwiększa ryzyko działalności gospodarczej i generuje koszty, które w sposób nieuzasadniony obciążają ich działalność, zmniejszając tym samym konkurencyjność. Barierą dla prawie 70% przedsiębiorców jest wysokość stawki podatku dochodowego. Co prawda od 2004 r. obowiązuje w Polsce 19% stawka podatku od działalności gospodarczej, ale nie jest to już poziom konkurencyjny. W takich krajach jak Irlandia, Cypr, Estonia, Łotwa, Litwa, Węgry, stawka podatku CIT jest już niższa niż w Polsce⁵³. Kłopotliwe są także przepisy regulujące podatek od nieruchomości, podobnie jak definicja budowli, z powodu której stosowanie przepisów wywołuje mnóstwo wątpliwości. Rok 2009 nie przyniósł też doprecyzowania wątpliwości wynikających ze stosowania wiążących interpretacji.

Najważniejszą barierą rozwoju przedsiębiorstw są zbyt wysokie pozapłacowe koszty pracy (tak zwane para podatki), które wpływają na zmniejszenie konkurencyjności małych i średnich przedsiębiorstw, a także na ograniczenie ich chęci zwiększania zatrudnienia⁵⁴.

• bariery zatrudnienia

Istotną barierą rozwoju małych i średnich przedsiębiorstw jest nieelastyczne prawo pracy, które nie oferuje rozwiązań umożliwiających budowanie zespołów pracowniczych pod konkretne projekty. Ogranicza tym samym możliwość dostosowywania się firm do zmian w warunkach gospodarowania i zmniejsza ich konkurencyjność.

• bariery administracyjne

Dla niemal 57% MŚP⁵⁵ barierą ich rozwoju są procedury administracyjne – uciążliwe, kosztowne, wynikające z niedobrego prawa, ze złego jego stosowania przez administrację publiczną oraz z nieprzygotowania urzędników i urzędów do pracy, np. różne interpretacje tych samych zapisów prawa podatkowego w różnych urzędach skarbowych w Polsce, długo trwające, nakładające się na siebie kontrole w przedsiębiorstwach, stosowanie różnych kursów do przeliczania kwot w walucie obcej na potrzeby PIT, CIT, VAT i ustawy o rachunkowości, nieprzestrzeganie przez urzędy terminów rejestracji wskazanych w ustawach oraz terminów na przesłanie dokumentacji dalej. Procedura zakładania działalności gospodarczej jest w Polsce wciąż trudna i czasochłonna. Z badań Banku Światowego wynika, że w 2009 r. założenie własnej firmy trwało w Polsce 32 dni. Dla porównania w całej Europie Wschodniej średni czas potrzebny do zarejestrowania działalności wynosił 17,4 dni, a w krajach OECD tylko 13 dni. Najlepiej sytuacja pod tym względem wygląda m.in. w Belgii (4 dni), Kanadzie (5 dni), w Stanach Zjednoczonych, Danii, Wielkiej Brytanii, Portugalii (6 dni), Francji, Norwegii (7 dni)⁵⁶. Administracja państwowa współpracująca z przedsiębiorstwami jest zbyt biurokratyzowana i za mało elastyczna. Brakuje systemowego rozwiązania przepływu informacji między urzędami a sektorem przedsiębiorstw.

• szara strefa

Dla ponad 59% MSP⁵⁷ barierą rozwoju jest istnienie szarej strefy – ukrywanie przez przedsiębiorstwa przychodów i zatrudnienia. Jest to bariera tym istotniejsza, że skala nieujawniania przychodów przez przedsiębiorstwa w opinii właścicieli firm rośnie. Dla firm działających zgodnie z prawem istnienie szarej strefy oznacza obniżenie ich konkurencyjności – ponoszone przez nie koszty i płacone daniny publiczne są bowiem wyższe, niż w firmach ukrywających przynajmniej część przychodów i zatrudnienia.

52 Lewiatan (2010) *Czarna lista barier dla rozwoju przedsiębiorczości*, PKPP Lewiatan, Warszawa.

53 Irlandia – 12,5% (nie od każdego rodzaju działalności), Cypr – 10%, Estonia – dochód spółki nie podlega opodatkowaniu, jeśli nie zostaje wypłacony udziałowcom i akcjonariuszom; wypłacane dywidendy i inne transfery zysków są opodatkowane stawką 21%, Łotwa – 15%, Litwa – 15%, Węgry – 16%. W 2008 r. także Bułgaria obniżyła CIT do 15%.

54 Potwierdzają to właściciele MŚP, spośród których 62,3% twierdzi, że obniżenie pozapłacowych kosztów pracy miałyby znaczący pozytywny wpływ na poziom zatrudnienia i to nie tylko ze względu na możliwość zatrudnienia dodatkowych pracowników, ale także na zmniejszenie szarej strefy w zatrudnieniu, którą właściciele firm ocenili w 2007 r. na 19%.

55 Lewiatan, *Czarna lista barier dla rozwoju przedsiębiorczości*.

56 Doing business (2011) *Making a difference for Entrepreneurs*, World Bank, Washington.

57 Lewiatan, *Czarna lista barier dla rozwoju przedsiębiorczości*.

• konkurencja ze strony uprzywilejowanych przedsiębiorstw

Pozycja uprzywilejowanych przedsiębiorstw budowana jest na dostępie do pomocy publicznej. Dotyczy to głównie podmiotów państwowych. Wskazuje się tu na działalność w specjalnych strefach ekonomicznych, umarzanie niektórym zakładom podatków i składek na ubezpieczenia społeczne, udzielanie pomocy publicznej dużym przedsiębiorstwom o szczególnym znaczeniu dla gospodarki oraz na trudny dostęp małych firm do funduszy unijnych.

Jak wspomniano, powyższe bariery dotyczą wszystkich przedsiębiorców bez względu na płeć, jednak niektóre z tych barier są szczególnie dolegliwe dla kobiet, a ponadto pojawiają się bariery specyficzne tylko dla kobiet.

5.2. Bariery przedsiębiorczości w podziale na płeć

Według badań Eurobarometru z 2007 r.⁵⁸ więcej kobiet niż mężczyzn wymienia brak źródła sfinansowania przedsięwzięcia i brak umiejętności związanych z przedsiębiorczością jako główny powód niepodejmowania działalności gospodarczej. Więcej kobiet (77%) niż mężczyzn (73%) zgadza się ze stwierdzeniem: „trudno rozpocząć własny biznes ze względu na brak wsparcia finansowego”. Podobnie więcej kobiet (53%) niż mężczyzn (43%) zgadza się ze stwierdzeniem: „nie powinno się rozpoczynać działalności gospodarczej, jeżeli istnieje ryzyko niepowodzenia”. Z drugiej strony brak pomysłu na biznes jako przeszkoda w założeniu działalności jest deklarowana rzadziej przez kobiety niż mężczyzn.

Koncentracja kobiet, w większym stopniu niż mężczyzn w mikro, małych i średnich przedsiębiorstwach, jest wynikiem, m.in. braku zabezpieczenia finansowego, braku historii kredytowych, ich obowiązków domowych, a także ich umiejętności. Neutralne pod względem płci regulacje, np. administracyjne, prowadzą często do zróżnicowanych pod względem płci wyników według których kobiety są bardziej narażone niż mężczyźni na uciążliwości związane z zakładaniem i zarządzaniem przedsiębiorstwami – dotyczy to, np. wysokości kredytu. Dane z 34 krajów, w tym 26 gospodarek Europy Wschodniej i Środkowej Azji, wykazały, że firmy zarządzane przez kobiety miały o 5% mniejsze prawdopodobieństwo otrzymania kredytu i konieczność zapłacenia wyższych stóp procentowych (o średnio 0,5%) niż firmy zarządzane przez mężczyzn⁵⁹.

Na bariery szczególnie doświadczane przez kobiety w Polsce wskazuje Lisowska. Są to:

• **Bariery edukacyjne**, czyli brak informacji, a także głębszej wiedzy, jak zakładać, prowadzić i rozwijać z sukcesem własną firmę czy wysokie koszty szkoleń, m.in. z zakresu umiejętności menedżerskich, umiejętności budowania zespołu. Kobiety, częściej niż mężczyźni zwracają uwagę na potrzebę wzmocnienia wiary we własny sukces, nabycie umiejętności pracy zespołowej. Właścicielki firm zdają sobie sprawę z tego, że muszą ciągle się dokształcać i pogłębiać swoją dotychczasową wiedzę. Wyrównywanie różnic edukacyjnych powinno odbywać się poprzez łatwo dostępne szkolenia dostosowane do potrzeb kobiet. Potrzeby te koncentrują się wokół zagadnień związanych ze sposobami motywowania pracowników, z racjonalnym gospodarowaniem własnym potencjałem psychofizycznym, skutecznym zarządzaniem rozwojem firmy, z informacją o źródłach kredytowania małych i średnich firm. Doświadczenia krajów skandynawskich, a także USA i Kanady, pokazują, że kobiety chętniej korzystają z pomocy, gdy jest ona wyselekcjonowana z myślą o ich potrzebach i oferowana przez inne kobiety w ramach wydzielonych centrów przedsiębiorczości kobiet⁶⁰.

• **Tradycyjna socjalizacja** – przeważający w polskich domach i w szkole sposób socjalizacji, w którym dziewczynki przygotowuje się głównie do funkcji opiekuńczo-wychowawczych, czyli do bycia dobrą żoną i matką, a nie do aktywności na polu zawodowym, samodzielności i do osiągania sukcesów. W następstwie takiego wychowania kobietom często brak pewności siebie i wiary we własne umiejętności, „tzw. wyuczona bezradność, tłumaczenie porażek osobistymi cechami, a sukcesów – czynnikami zewnętrznymi”⁶¹. Barierą w prowadzeniu firmy, wynikającą także ze sposobu wychowania, jest zbyt częste angażowanie się kobiet w sprawy firmy i problemy osobiste swoich podwładnych. Tego typu partnerskie zarządzanie nie zawsze jest skuteczne w tradycyjnych społeczeństwach i gdy podwładnymi są mężczyźni – robotnicy⁶².

• **Bariery w dostępie do finansowania** – często przywoływaną barierą w odniesieniu do prowadzenia działalności gospodarczej przez kobiety jest trudność w pozyskaniu kapitału na powstanie bądź rozwój biznesu. Nie ma zgody co do tego, czy luka w dostępie do kapitału sprawia, że przedsiębiorstwa „kobiece” rozwijają się wolniej oraz czy mniejszy rozmiar firm „kobięcych” i ich udział w rynku wpływają na odmowne decyzje o przyznaniu finansowania przez banki, czy instytucje typu *private equity*. Przedsiębiorstwa „kobiece” dostają pożyczki na mniejsze kwoty i na wyższy procent. Przedsiębiorstwa „kobiece” w zdecydowanie

58 Eurobarometr 196 (2007) *Survey of the Observatory of European SMEs. Analytical report*, Eurobarometr, the Gallup Organization.

59 World Survey (2009) *World Survey on the Role of Women in Development Women's Control over Economic Resources and Access to Financial Resources, including Microfinance*, Department of Economic and Social Affairs, New York.

60 Lisowska, E. (2001) 'Bariery przedsiębiorczości kobiet' [w:] Kożuch, B., *Przedsiębiorczość kobiet – wyzwanie XXI wieku*, Wydawnictwo Uniwersytetu w Białymstoku, Białystok, s. 30.

61 Tamże, s. 29.

62 Lisowska, E., *Przedsiębiorczość kobiet w Polsce na tle krajów Europy Środkowej i Wschodniej*, s. 87.

większym stopniu finansują swoją działalność całkowicie ze środków własnych (80% przedsiębiorstw prowadzonych przez kobiety i 65% prowadzonych przez mężczyzn).

Istotną barierą dla powstania i rozwoju kobiecych firm w Danii jest luka w dostępie do kapitału. Kobiety napotykały specyficzne bariery, kiedy chcą pozyskać kapitał na założenie własnej firmy. Badania wśród 2000 duńskich przedsiębiorców rozpoczynających działalność gospodarczą, w tym 500 kobiet, wykazały, że przedsiębiorstwa kobiece rzeczywiście dysponują mniejszą wielkością kapitału początkowego niż przedsiębiorstwa prowadzone przez mężczyzn⁶³.

Z badań przeprowadzonych wśród węgierskich właścielek firm wynika, że ich główne bariery w dostępie do finansowania wynikają z trudności w uzyskaniu kredytu. Spowodowane jest to głównie brakiem majątku w postaci nieruchomości, ziemi lub podobnych wartości, jakie zwykle stanowią zabezpieczenie kredytu⁶⁴.

Z kolei stosunkowo niski udział kobiet wśród przedsiębiorców w Szwecji, kraju o daleko zaawansowanym procesie równości płci, wynika w znacznym stopniu z utrudnionego dostępu do pożyczek bankowych, gdyż banki zainteresowane są przeważnie dużymi przedsiębiorstwami, a tymczasem kobiety są właścicielkami małych firm i potrzebują na ogół niewielkich kredytów⁶⁵.

5.3. Bariery przedsiębiorczości kobiet

Na tle zarysowanej sytuacji dotyczącej barier uniwersalnych, należy zaznaczyć, iż istnieją szczególne bariery napotykane tylko przez kobiety, które utrudniają rozpoczęcie działalności, rozwój własnego biznesu i bycie konkurencyjnymi na rynku przedsiębiorstw.

Taką rolę pełnią bariery społeczno-kulturowe, czyli kulturowo uwarunkowane stereotypy, według których powołaniem kobiety jest małżeństwo i macierzyństwo, a jej miejscem rodzina i dom. Wiąże się to również z postrzeganiem pracy kobiety jako wartości mniej istotnej niż w przypadku mężczyzny i akceptowanej o tyle, o ile nie zaniedbuje ona swoich obowiązków rodzinnych i domowych. Stereotypy te kształtują w kobiecie niską samoocenę, niesprzyjającą rozwijaniu cech przedsiębiorczych i podejmowaniu decyzji o założeniu własnej firmy. Nie sprzyja temu również fakt, że kobiety nie nawiązują tak często jak mężczyźni kontaktów, dzięki którym łatwiej jest uzyskać pomoc w założeniu czy prowadzeniu firmy. Utrwalone bariery kulturowe i utrwalone tradycyjne oczekiwania wobec kobiet sprawiają, że wciąż brakuje dobrej atmosfery dla dużych przedsięwzięć gospodarczych prowadzonych przez kobiety.

Mimo że w społeczeństwach dokonały się znaczne zmiany społeczno-kulturowe oraz gospodarcze, kobietom jest wciąż trudniej niż mężczyznom wystartować z własną firmą i trudniej zdecydować się na taki krok, głównie z powodu niższej samooceny, która kształtuje się pod wpływem społecznego niedoceniań kompetencji kobiet i kojarzenia ich przede wszystkim z rolami rodzinno-domowymi, a nie zawodowymi⁶⁶.

Ważne jest więc, aby promować równościowe podejście do ról pełnionych w społeczeństwie i rodzinie przez kobiety i mężczyzn, promować kobiety w rolach nietradycyjnych, w tym w roli właścicielki przedsiębiorstwa.

Jak wynika z powyższych informacji, w przypadku barier znów kluczowym problemem jest zidentyfikowanie tych, które odnoszą się nie do wszystkich, ale w szczególny sposób dotyczą kobiety. W przeprowadzonych badaniach próbowano więc wyjaśnić, czy specyficzny charakter mają tu nie tylko tradycyjnie wymieniane w tym kontekście bariery związane z socjalizacją czy edukacją, ale również bariery związane z dostępem do kapitału czy z procesem spychania małych firm do szarej strefy.

6. Poziom wiedzy na temat zakładania i prowadzenia działalności gospodarczej

Badając kwestie przedsiębiorczości kobiet nasuwa się pytanie, czy kobiety i mężczyźni mają równy poziom wiedzy na temat zakładania i prowadzenia działalności gospodarczej.

W świetle badań kobiety generalnie gorzej niż mężczyźni oceniają swoją wiedzę i umiejętności potrzebne do założenia i prowadzenia działalności gospodarczej⁶⁷.

Respondentom badania GEM 2005 zadane zostało pytanie: „Czy posiada Pan/i wiedzę, umiejętności i doświadczenie niezbędne, by rozpocząć jakiś nowy biznes?”. Twierdząco odpowiedziało na nie 55,1% co oznacza, że w kontekście własnego biznesu dorośli Polacy w większości dobrze oceniają swoją wiedzę, którą dysponują. Znacznie lepiej oceniają ją mężczyźni (63,4%)

63 Audretsch, D.B. (2003) *Entrepreneurship. A survey of the literature*, DG Enterprise, EC, s. 41.

64 Lisowska, E., *Przedsiębiorczość kobiet w Polsce na tle krajów Europy Środkowej i Wschodniej*, s. 28-29.

65 Lisowska, E., *Bariery przedsiębiorczości kobiet*, s. 28-29.

66 Tamże, s. 27-28

67 W analizie skupiono się na wynikach badań wśród przedsiębiorców, a więc rozdział ten przedstawia poziom wiedzy na temat prowadzenia działalności gospodarczej wśród osób, które prowadziły działalność gospodarczą lub zamierzały ją podjąć.

niż kobiety (45,6%). Nie ma aż takiej dysproporcji między mieszkańcami miast (57,3%) i wsi (51,3%). W prowadzeniu własnej firmy ważne jest posiadanie odpowiednich koneksji i szerokich kontaktów z otoczeniem biznesowym (tzw. kapitał społeczny), ułatwiających często rozwiązywanie różnych problemów bądź poszukiwanie zbytu na swoje usługi. Co drugi dorosły Polak zna osobiście kogoś, kto rozpoczął jakiś biznes w ciągu ostatnich dwóch lat (52,6%). Mężczyźni częściej (58,8%) niż kobiety (45,3%) znają jakiegoś przedsiębiorcę, który nie tak dawno rozpoczął działalność⁶⁸.

Zdaniem ekspertów GEM 2005 kobiety w Polsce wypadają co najmniej równie dobrze, jeśli chodzi o wiedzę i umiejętności potrzebne do wejścia na rynek i do prowadzenia działalności gospodarczej. I ta ocena nie dziwi w kontekście korzystniejszych dla kobiet oficjalnych wskaźników dotyczących wykształcenia. Zdaniem ekspertów kobiety raczej nie mają gorszych możliwości założenia własnej firmy aniżeli mężczyźni pomimo faktu, że usługi socjalne, dzięki którym kobiety mogą kontynuować pracę nawet, gdy założą rodzinę nie są w Polsce wystarczająco dostępne.

Kobiety mają ambiwalentny stosunek do swoich kompetencji w biznesie. Choć wolałyby posiadać własny biznes, to obawiają się ryzyka i niepowodzenia.

Z reprezentatywnego badania opinii i postaw dorosłych kobiet w Polsce, przeprowadzonego przez CBOS w 2007 r. w ramach projektu „Nowe kwalifikacje, praca i przedsiębiorczość dla kobiet”⁶⁹ wynika, że ponad połowa Polek (52%) uważa, że lepiej jest mieć firmę niż być pracownikiem najemnym. Jednocześnie jednak wiele Polek twierdzi, że prowadzenie własnego biznesu jest ryzykowne (79,7%) i skomplikowane (57,5%) oraz przyznaje, że brakuje im praktycznych informacji potrzebnych do założenia własnej firmy⁷⁰. Kobiетom brakuje wiedzy prawno-branżowej, lecz dobrym rozwiązaniem tego problemu są szkolenia, w których kobiety chętnie uczestniczą. Kobiety będące właścicielkami firm na terenie Wielkopolski⁷¹ pytane o bariery edukacyjne, które utrudniają im prowadzenie działalności gospodarczej stwierdziły, że najbardziej przeszkadza im brak wiedzy z zakresu rachunkowości, prawa podatkowego, prawa pracy i brak wiedzy branżowej. Wyniki badań wskazują, że braki w wiedzy najbardziej przeszkadzają kobietom, które nie uczestniczyły w szkoleniach. Tylko 10% kobiet deklarowało, że w ostatnich czterech latach korzystało ze szkoleń z zakresu zarządzania i rachunkowości, a 36% ze szkoleń branżowych. W firmach tych 50,8% kobiet deklarowało, że odczuwa brak wiedzy z zakresu rachunkowości, 46% z zakresu prawa podatkowego a 19% odczuwa brak wiedzy branżowej. Z kolei kobiety-przedsiębiorcy, które uczestniczyły w szkoleniach z zakresu rachunkowości i zarządzania, odczuwały brak wiedzy z zakresu prawa podatkowego (42,1%), w mniejszym stopniu z rachunkowości (34%), prawa pracy (28,9%) oraz brak wiedzy branżowej (18,4%). Dla kobiet-przedsiębiorców uczestniczących w szkoleniach branżowych niedostateczna była wiedza z zakresu rachunkowości (60%), prawa podatkowego (42,4%) i prawa pracy (24,2%). Brak wiedzy z zakresu prawa podatkowego jest odczuwalny przez wszystkie badane grupy kobiet-przedsiębiorców⁷². Badane właścicielki firm podkreślały, że nie same przepisy prawa i dostęp do nich stanowią problem, ale przede wszystkim ich zmieniająca się interpretacja, wynikająca nieraz z ich niejednoznaczności i sprzeczności.

Przyczyną częstych wskazań na brak wiedzy branżowej jest brak doświadczenia zawodowego kobiet, ponieważ aż połowa z nich przed założeniem firmy pracowała w innym zawodzie. Z badań wielkopolskich wynika ponadto, że respondentki relatywnie rzadziej odczuwają wpływ braku wiedzy z zakresu zarządzania i marketingu na prowadzenie przedsiębiorstwa. Wnioski te potwierdzają badania zapotrzebowania na usługi szkoleniowe publikowane przez PARP w 2004 r., według których największą popularnością cieszą się szkolenia z zakresu finansów i prawa podatkowego. Natomiast na doradztwo i szkolenia z zakresu zarządzania i marketingu jest znacznie mniejsze zapotrzebowanie⁷³.

Podsumowanie

Przedstawione powyżej informacje na temat znaczenia małych i średnich przedsiębiorstw dla gospodarki, a z drugiej strony (opisane wcześniej) problemy współczesnych społeczeństw ze strukturą demograficzną, prowadzą do wniosku, że konieczne jest aktywizowanie tych zasobów siły roboczej, które dotąd nie były w gospodarce aktywne. Dotyczy to przede wszystkim kobiet, w tym również tych obciążonych obowiązkami z tytułu macierzyństwa.

Na podstawie statystyk z różnych źródeł zauważyć można wysoką aktywność Polek w sferze przedsiębiorczości na tle krajów europejskich i poza Europą. Może to wynikać ze zderzenia elementów tradycyjnych – „wypychających” kobiety do biznesu – i nowoczesnych – „przyciągających” je do tej działalności.

Analizując statystyki dotyczące charakterystyki firm prowadzonych przez kobiety, jak i charakterystyki kobiet prowadzących działalność gospodarczą, widać z jednej strony oddziaływanie czynników kulturowych (specyficzna struktura sektorowa nakierowana raczej na usługi, w tym głównie opiekuńcze oraz działanie na mniejszą skalę), a z drugiej związek między wykształceniem a wchodzeniem w funkcje pracodawcy.

W opracowaniu zdefiniowano wiele ogólnych uwarunkowań przedsiębiorczości, które dotyczą zarówno mężczyzn, jak i kobiet. Jak pokazały badania, z uwagi na rozmaite determinanty podejmowania działalności na własny rachunek, ich znaczenie dla kobiet i mężczyzn jest do pewnego stopnia różne. Przedstawione badania i opinie na temat czynników rozwoju przedsiębiorczości posłużyły do sformułowania hipotez i pytań badawczych, których weryfikacji dokonano w toku szeroko zakrojonych badań empirycznych (ilościowych i jakościowych) nad uwarunkowaniami przedsiębiorczości odnoszącymi się szczególnie do kobiet.

68 Baćławski, K. (2005) 'Studium przedsiębiorczości w Polsce w 2004 roku' [w:] *Global Entrepreneurship Monitor*, Fundacja Edukacyjna Bachalski, Akademia Ekonomiczna w Katowicach, Poznań, s. 35-37.

69 Projekt realizowany przez Szkołę Główną Handlową i Krajową Izbę Gospodarczą: Lisowska E., Kasprzak, R. (red.) (2008) *Zarządzanie mikroprzedsiębiorstwem. Podręcznik dla przedsiębiorczej kobiety*, SGH, Warszawa.

70 Kuczyński, W. (2008) 'Nowa generacja kobiet wśród polskich mikroprzedsiębiorców' [w:] *Zarządzanie mikroprzedsiębiorstwem. Podręcznik dla przedsiębiorczej kobiety*, Lisowska, E., Kasprzak, R. (red.), SGH, Warszawa, s. 197-205.

71 Dane pochodzą z badania ankietowego małych przedsiębiorstw kierowanych przez kobiety (80 firm) i przez mężczyzn (59 firm), przeprowadzonego przez Akademię Ekonomiczną w Poznaniu i Państwową Wyższą Szkołę w Kaliszu na terenie regionu wielkopolskiego w 2005 r.: Mizgajska, H. (2010) *Wpływ edukacji na motyw i ograniczenia przedsiębiorczości kobiet na przykładzie Wielkopolski*, Akademia Ekonomiczna w Poznaniu, Poznań.

72 Mizgajska H., *Wpływ edukacji na motyw i ograniczenia przedsiębiorczości kobiet na przykładzie Wielkopolski*.

73 PARP (2004) *Zapotrzebowanie na usługi szkoleniowe*, Warszawa.

Rozdział II.

Cel, hipotezy badawcze i metody ich weryfikacji

1. Cel badań i hipotezy badawcze

Głównym celem niniejszego projektu było poszerzenie wiedzy na temat przedsiębiorczości kobiet w Polsce dla stworzenia rekomendacji dotyczących form wsparcia i ograniczania barier stojących na drodze zwiększania ich aktywności zawodowej poprzez pracę na własny rachunek. Na podstawie analizy dotychczasowych opracowań problemu przedsiębiorczości kobiet i danych dotyczących tego zjawiska, omówionych w rozdziale I, ustalono następujące cele dla badań empirycznych:

- rozpoznanie aktualnych uwarunkowań kształtowania się i rozwoju postaw przedsiębiorczych wśród kobiet w Polsce;
- ocena warunków funkcjonowania kobiet prowadzących działalność gospodarczą w polskich realiach społeczno-ekonomicznych, zidentyfikowanie barier i stymulatorów podejmowania takiej działalności, a następnie wpływających na rozwój firm;
- rozpoznanie sytuacji w zakresie możliwości godzenia przez kobiety działalności na własny rachunek z obowiązkami rodzinnymi.

Postawionych zostało pięć hipotez badawczych, których weryfikacja empiryczna posłużyła realizacji powyższych celów⁷⁴:

Hipoteza 1. Motywacje kobiet podejmujących działalność na własny rachunek są zróżnicowane: część z nich podejmuje taką działalność z potrzeby – widząc w tym szansę na rozwój zawodowy – część na skutek braku alternatywy w postaci pracy najemnej.

Hipoteza 2. Działania zorientowane na zwiększanie motywacji kobiet do zakładania firm mogą w istotny sposób przyczynić się do aktywizacji zawodowej kobiet biernych zawodowo, w tym wychowujących małe dzieci.

Hipoteza 3. Istnieją uwarunkowania i bariery instytucjonalne, które bardziej wpływają na poziom przedsiębiorczości kobiet niż mężczyzn (m.in. określona infrastruktura techniczna, edukacja, dietność, system podatkowy, dostęp do instytucjonalnej opieki nad małymi dziećmi, praca zawodowa innych członków rodziny).

Hipoteza 4. Istnieją uwarunkowania i bariery społeczno-kulturowe dla zakładania i prowadzenia działalności gospodarczej, których szczególnie doświadczają kobiety, w tym czynniki psychologiczne, które stanowią przyczynę częstszego zakładania firm przez mężczyzn, niż przez kobiety.

Hipoteza 5. Prowadzenie własnej działalności gospodarczej ma wpływ na godzenie obowiązków rodzinnych z obowiązkami zawodowymi.

2. Metodologia badań

W celu weryfikacji postawionych hipotez przeprowadzonych zostało pięć badań: dwa badania ilościowe (PAPI I i PAPI II), dwa badania jakościowe (IDI i FGI) oraz badanie eksperymentalne (EE)⁷⁵. Zastosowane wieloaspektowe podejście do analizy przedsiębiorczości kobiet w Polsce umożliwiło porównanie nastawienia, motywów oraz barier podejmowania i prowadzenia pracy na własny rachunek względem:

- płci – kobiety vs mężczyźni;
- przedsiębiorczości – przedsiębiorcy vs pracownicy najemni, bądź osoby bezrobotne oraz nieaktywne zawodowo;
- etapu prowadzenia działalności gospodarczej – rozważanie i przygotowania do podjęcia działalności, funkcjonowanie na rynku oraz podjęcie decyzji o zaniechaniu prowadzenia własnego biznesu.

2.1 Opis metodologii badań empirycznych

Badania ilościowe bazowały na dwóch badaniach ankietowych (kwestionariuszowych) przeprowadzonych metodą bezpośrednią (PAPI - *Paper and Pencil Interviewing*). Wywiady zostały przeprowadzone w II kwartale 2011 r.

2.1.1. Badanie pierwsze (PAPI I)

Celem tego badania było poznanie opinii kobiet o uwarunkowaniach rozpoczęcia i prowadzenia przez nie własnej działalności gospodarczej, w tym opinii o przewidywanych trudnościach i potrzebnych rozwiązaniach wspierających przedsię-

⁷⁴ W ramach każdej z hipotez postawiono uszczegóławiające je pytania badawcze, na które odpowiedzi znajdują się w analizie wyników badań przedstawionej w rozdziałach III i IV.

⁷⁵ Badania jakościowe i ilościowe przeprowadzone zostały na zlecenie PARP przez firmę IBC Group, zaś badanie eksperymentalne przez LABSEE Robert Borowski.

biorczość. Chodziło także o pozyskanie informacji na temat związku między życiem rodzinnym (zwłaszcza obowiązkami opiekuńczymi), a warunkami podjęcia decyzji o założeniu własnej firmy i prowadzenia działalności gospodarczej. Szczególna uwaga została skupiona na różnicach pomiędzy kobietami-przedsiębiorczyniami i pozostałymi na temat możliwości i barier wynikających z pracy na własny rachunek.

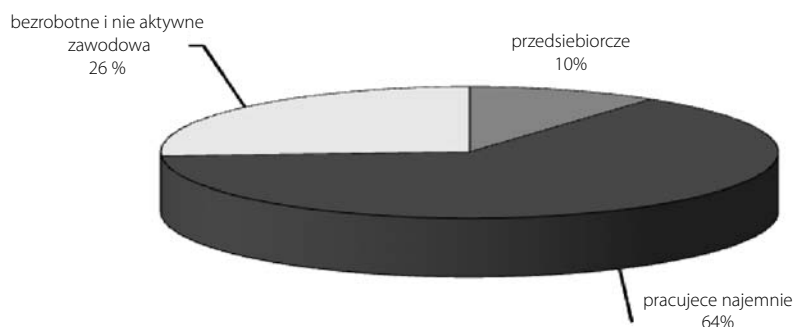
Operatem losowania próby badawczej była ogólnopolska baza gospodarstw domowych GUS. Badaniem objęto 1357 respondentów – kobiet w wieku 25 – 44 lat, czyli w wieku największej aktywności zawodowej, w którym jednocześnie występują obowiązki rodzinne związane z wychowaniem dzieci.

Główną płaszczyzną analizy wyników uzyskanych w tych badaniach było przedstawienie opinii kobiet-przedsiębiorczyń na tle opinii kobiet o innym statusie na rynku pracy. Do próby wylosowano więc kobiety z trzech zbiorowości:

- przedsiębiorczynie (10%) – 141 kobiet prowadzących działalność gospodarczą, w tym 107 kobiet prowadzących jednoosobową działalność gospodarczą;
- pracujące najemnie (64%) – 868 kobiet pracujących na podstawie umów o pracę oraz umów cywilno-prawnych, które nie prowadziły własnej działalności gospodarczej;
- bezrobotne i nieaktywne zawodowo (26%) – 347 kobiet bezrobotnych oraz biernych zawodowo (nieznacznie więcej w tej grupie było osób bezrobotnych – 52%).

Wykres 1 przedstawia strukturę zbadanej próby w podziale na trzy grupy, zaś tabela 1 obrazuje główne charakterystyki każdej z nich.

Wykres 1. Struktura próby – badanie PAPI I.



Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania PAPI I, N=1357.

Tabela 1. Struktura badanej populacji.

		Przedsiębiorczynie N=141	Pracujące najemnie N=868	Bezrobotni i bierne zawodowo N=347
Średni wiek w latach		32,7	37,3	35,2
Średni staż pracy w latach		5,8	11,5	6,2
Średnia liczba osób w gospodarstwie domowy		2,9	3,2	3,55
Średnia liczba dzieci (ogółem)		0,9	1,13	1,36
Średnia liczba dzieci w gospodarstwach, gdzie są dzieci		2,33	1,72	1,94
Poziom wykształcenia:	wyższe	26,5	41,1	14,2
	policealne	0,0	7,7	31,7
	średnie zawodowe	36,8	19,0	17,8
	średnie ogólnokształcące	18,8	25,2	4,4
	zasadnicze zawodowe	17,9	7,0	23,8
	podstawowe i niepełne podstawowe	0,0	0,0	8,2
Rodzaj wykształcenia:	gospodarka, administracja, prawo	22%	25%	13%
	nauki biologiczne, matematyczne, techniczne, produkcja i przetwórstwo, rolnictwo, leśnictwo, rybołówstwo, weterynaria	23%	20%	11%
	nauki humanistyczne, społeczne pedagogika, sztuka	22%	25%	22%
	ochrona zdrowia, zdrowie publiczne, opieka społeczna	0%	12%	0%
	inne, w tym ogólnokształcące	20%	19%	48%
Region zamieszkania:	centralny	25%	32%	28%
	południowy	11%	15%	14%
	wschodni	14%	13%	13%
	północno-zachodni	19%	16%	18%
	południowo-zachodni	6%	11%	10%
	północny	25%	14%	18%
Aktywność edukacyjna:	nie uczy się obecnie	79%	75%	78%
	uczy się w systemie dziennym	0%	3%	11%
	uczy się w systemie zaocznym	21%	14%	8%
	uczy się na kursach	0%	8%	3%

Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania PAPI I.

Podgrupy różniły się nieznacznie ze względu na wiek: najstarsze były kobiety pracujące najemnie, a najmłodsze przedsiębiorczynie. Kobiety pracujące najemnie miały przeciętnie za sobą więcej lat edukacji (wyższy poziom ukończonego wykształcenia) i dłuższy staż pracy niż pozostałe dwie grupy. Przedsiębiorczynie zaś miały, średnio, najmniej dzieci, choć jeżeli już się na nie decydowały, to ich liczba był przeciętnie wyższa, niż w pozostałych podgrupach.

Podstawowa analiza danych uzyskanych z badania PAPI I polegała na wyliczeniu częstości odpowiedzi na poszczególne pytania. W celu sprawdzenia statystycznej istotności występujących różnic pomiędzy kluczowymi grupami respondentów przeprowadzone zostały testy nieparametryczne dla prób niezależnych – chi-kwadrat. **Poziom istotności w całym raporcie przyjęty zastał na poziomie $p=0,05$.**

Ponadto oszacowane zostały dwa **modele logitowe**, na podstawie których poddana została ocenie siła różnych czyn-

ników wpływających na prawdopodobieństwo założenia firmy, przy kontrolowaniu wpływu wszystkich pozostałych zmiennych⁷⁶. Obydwie regresje, przeprowadzone na danych indywidualnych, badały prawdopodobieństwo bycia przedsiębiorczynią w relacji do prawdopodobieństwa bycia w innym stanie na rynku pracy. W przypadku modelu I, inny stan oznaczał: pracę najemną, bezrobocie lub bierność zawodową, zaś w modelu II, inny stan rozumiany był jako praca najemna. Zbiór zmiennych objaśniających do modelu logitowego zawierał:

- wiek w latach (zmienna ciągła);
- staż pracy w latach (zmienna ciągła);
- region zamieszkania, jako pewne przybliżenie sytuacji na lokalnym rynku pracy (grupą odniesienia był region centralny);
- czy dana osoba się uczy? 1 – tak (niezależnie w jakim trybie), 0 – nie;
- stan cywilny: 1 – zamężna albo w związku, 0 – nie w związku;
- poziom wykształcenia: 1 – wyższy i policealny, 0 – średni i niższy (grupa odniesienia);
- rodzaj wykształcenia: 0 (grupa odniesienia) – gospodarka i administracja (w tym zarządzanie, marketing, finanse, bankowość, ubezpieczenia, rachunkowość i podatki, nauki o zarządzaniu i administracji) oraz prawo; 1 – nauki biologiczne, matematyczne, techniczne, produkcja i przetwórstwo, rolnictwo, leśnictwo, rybołówstwo, weterynaria; 2 – nauki humanistyczne i społeczne, pedagogika, sztuka; 3 – ochrona zdrowia, zdrowie publiczne, opieka społeczna; 4 – inne, w tym wykształcenie ogólnokształcące;

(Dla rodzaju wykształcenia za grupę odniesienia przyjęto takie, które wydaje się w największym stopniu wyposażać absolwentów w umiejętności i wiedzę potrzebną do założenia i prowadzenia własnej firmy).

- posiadanie dzieci do lat 7: 1 – tak, 0 – nie;
- skłonność do ryzyka: zmienna zero-jedynkowa, przyjmująca wartość 1 jeśli respondentka przy stwierdzeniu „Lubię podejmować ryzyko” zaznaczyła „zdecydowanie się zgadzam” albo „zgadzam się” oraz przyjmująca wartość 0 we wszystkich pozostałych przypadkach.

2.1.2. Badanie drugie (PAPI II)

Celem tego badania było rozpoznanie determinant i barier prowadzenia działalności gospodarczej o charakterze zarówno psychologicznym, demograficznym, społeczno-kulturowym, jak i instytucjonalnym. Kluczową sprawą było wskazanie czynników w równym stopniu wpływających na kobiety i mężczyzn oraz specyficznych tylko dla kobiet.

Operatem losowania próby badawczej była baza ENIRO (Baza ENIRO jest zaktualizowaną i zweryfikowaną adresowo bazą REGON). W badaniu PAPI II na pytania ankiety odpowiadały osoby prowadzące własną działalność gospodarczą, czyli głównie właściciele i właścicielki firm. Wśród 1802 respondentów znalazło się 806 kobiet (45%) w wieku 18 – 59 lat i 996 mężczyzn (55%) w wieku 18 – 64 lata, czyli osoby w wieku produkcyjnym. W badaniu tym, w porównaniu do badania PAPI I, przedział wiekowy respondentów był większy, co wynikało z odmiennych celów badań. PAPI I skupiało się na osobach w wieku 25 – 44 lat, w którym występują zwiększone obowiązki związane z wychowaniem dzieci podczas, gdy PAPI II uwzględniało pełną próbę osób w wieku produkcyjnym, dzięki czemu możliwe było porównanie determinant przedsiębiorczości osób będących w różnym momencie kariery zawodowej. Tabela 2 obrazuje główne charakterystyki badanej populacji względem płci.

⁷⁶ Jeśli stan, w którym osoba znajduje się w analizowanym okresie to stan S_i , zaś odniesieniem jest bycie w stanie S_j , to zależność posiadania własnej firmy w zależności od różnych czynników można przedstawić w postaci modelu logitowego

(regresji logistycznej):
$$\ln \frac{S_i}{S_j} = x^T b$$
, gdzie $\frac{S_i}{S_j}$ jest ilorazem $\frac{S_i}{S_j}$ jest ilorazem prawdopodobieństwa bycia w stanie S_i (oznaczającym posiadanie firmy) do prawdopodobieństwa bycia w innym stanie, zaś x jest wektorem obserwowalnych zmiennych niezależnych (objaśniających).

Tabela 2. Struktura badanej populacji.

		Kobiety N=806	Mężczyźni N=996
Średni wiek w latach		44,2	43,8
Średni staż pracy w latach		17,3	17,3
Średnia liczba osób w gospodarstwie domowym		3,3	3,4
Średnia liczba dzieci (ogółem)		1,44	1,46
Średnia liczba dzieci w gospodarstwach, gdzie są dzieci		1,87	1,91
Poziom wykształcenia:	wyższe	27,9	31,6
	policealne	16,6	15,5
	średnie zawodowe	20,9	19,3
	średnie ogólnokształcące	18,5	15,8
	zasadnicze zawodowe	13,7	14,2
	podstawowe i niepełne podstawowe	2,3	3,6
Rodzaj wykształcenia:	gospodarka, administracja, prawo	22%	25%
	nauki biologiczne, matematyczne, techniczne, produkcja i przetwórstwo, rolnictwo, leśnictwo, rybołówstwo, weterynaria	23%	20%
	nauki humanistyczne, społeczne, pedagogika, sztuka	22%	25%
	ochrona zdrowia, zdrowie publiczne, opieka społeczna	0%	12%
	inne, w tym ogólnokształcące	20%	19%
Region zamieszkania:	centralny	20%	24%
	południowy	14%	14%
	wschodni	17%	17%
	północno-zachodni	20%	17%
	południowo-zachodni	13%	16%
	północny	16%	12%
Aktywność edukacyjna:	nie uczy się obecnie	84%	84%
	uczy się w systemie dziennym	0%	0%
	uczy się w systemie zaocznym	5%	5%
	uczy się na kursach	10%	10%
Wielkość przedsiębiorstwa:	0 – 9 osób	87%	89%
	10 – 49 osób	9%	7%
	50 – 249 osób	4%	4%

Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania PAPI II.

Jak widać w powyższej tabeli, badane populacje kobiet i mężczyzn cechowały się bardzo zbliżonymi charakterystykami. Nie występowały istotne różnice zarówno w liczbie osób w gospodarstwie domowym, czy liczbie dzieci, jak również w wykształceniu, aktywności edukacyjnej, czy wielkości prowadzonego przedsiębiorstwa. Najwięcej firm (ponad 70% dla obu płci) prowadzonych było w formie jednoosobowej działalności osoby fizycznej, następnie – w formie spółek cywilnych, jawnych i z ograniczoną odpowiedzialnością. Nie występowały statystycznie istotne różnice w strukturze formy prawnej przedsiębiorstw względem płci właściciela firmy.

Analizując natomiast próbę według głównej branży prowadzonej działalności, zgodnie z klasyfikacją PKD, najwięcej firm (31,3% firm prowadzonych przez mężczyzn oraz 26,2% przez kobiety) prowadziło działalność w sekcji: „Pozostała działalność usługowa”. Następne w kolejności były: „Handel hurtowy i detaliczny” (15,2% mężczyzn i 14,6% kobiet), „Budownictwo” (9,4% mężczyzn i 9,1% kobiet) oraz „Działalność finansowa i ubezpieczeniowa” (8,1% mężczyzn i 9,2% kobiet). Branże, w których istotnie przeważali właściciele mężczyźni, to „Transport i gospodarka magazynowa” (4,6% względem 3,3% prowadzonych przez kobiety) oraz „Informacja i komunikacja” (3,4% względem 1,7%). Branżami, w których istotnie przeważały właścicielki kobiety, to „Edukacja”

(7,4% względem 6,6% mężczyzn) oraz „Opieka zdrowotna i pomoc społeczna” (4,7% kobiet i żadnego mężczyzny prowadzącego działalność w tej dziedzinie na pierwszym miejscu).

2.2. Badania jakościowe

W projekcie przeprowadzone zostały dwa badania jakościowe – pogłębione wywiady indywidualne (IDI - *Individual In-Depth Interview*) oraz zogniskowane wywiady grupowe (FGI - *Focus Group Interview*).

2.2.1. Pogłębione wywiady indywidualne (IDI)

Celem wywiadów pogłębionych było przedstawienie historii powstania firmy i jej funkcjonowania, z uwzględnieniem problemu motywów, stymulatorów a następnie barier oraz problemu oceny warunków funkcjonowania i potrzeb rozwoju.

W wywiadach indywidualnych, prowadzonych według scenariusza przygotowanego przez zespół badawczy, przebadanych zostało 20 kobiet prowadzących działalność gospodarczą – właścielek lub głównych współwłaścielek firm. Dobór próby miał charakter celowy. Wykorzystano m.in. dane stowarzyszeń oraz magazynów branżowych, technikę „kuli śnieżnej” oraz wskazania ekspertów.

Do wywiadów wybrano kobiety o dużym potencjale przedsiębiorczości, tj. kobiety, które prowadzą działalność gospodarczą przynajmniej 2 lata, z sukcesem ją rozwijając (m.in. inwestując, poszerzając zakres działalności, zwiększając produkcję, wprowadzając nowe usługi, poszerzając rynki zbytu, wprowadzając nowe technologie do produkcji, czy zatrudniając nowych pracowników) oraz spełniają przynajmniej jeden z poniższych warunków:

- inwestują w podnoszenie kwalifikacji zawodowych swoich i pracowników;
- współpracują z jednostkami badawczo-rozwojowymi;
- są członkami stowarzyszeń/izb branżowych;
- mają plany inwestycyjno-rozwojowe swoich firm.

Potencjał przedsiębiorczości respondentek weryfikowano na pierwszym etapie wskazań na podstawie formularza rejestracji oraz w trakcie preselekcji telefonicznej na podstawie autodeklaracji respondentek. Kryteriami zróżnicowania próby były trzy czynniki: wielkość firmy, miejsce siedziby firmy (6 regionów Polski wg podziału statystycznego NTS1) oraz branża, co obrazują tabele 3 i 4.

Tabela 3. Rozkład doboru próby IDI według NTS1 i wielkości firmy.

NTS1	1 – 9 pracowników	10 – 49 pracowników	powyżej 50 pracowników	Razem
REGION CENTRALNY	2	1	1	4
Łódzkie	1	1	0	2
Mazowieckie	1	0	1	2
REGION POŁUDNIOWY	1	2	0	3
Małopolskie	1	1	0	2
Śląskie	0	1	0	1
REGION WSCHODNI	2	1	0	4
Lubelskie	0	1	0	1
Podkarpackie	1	0	0	1
Świętokrzyskie	0	1	0	1
Podlaskie	1	0	0	1
REGION PÓŁNOCNO-ZACHODNI	2	1	1	4
Wielkopolskie	1	0	1	2
Zachodniopomorskie	0	1	0	1
Lubuskie	1	0	0	1
REGION POŁUDNIOWO-ZACHODNI	2	1	0	2
Dolnośląskie	1	0	0	1
Opolskie	1	0	0	1
REGION PÓŁNOCNY	1	1	1	3
Kujawsko-pomorskie	0	1	0	1
Warmińsko-mazurskie	0	0	1	1
Pomorskie	1	0	0	1
Ogółem N	10	7	3	20

Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania IDI.

Tabela 4. Rozkład doboru próby IDI według sekcji PKD.

Seksja PKD		Liczba badanych ⁷⁷
C	Przetwórstwo przemysłowe	2
F	Budownictwo	1
G	Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle	3
H	Transport i gospodarka magazynowa	2
I	Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi	1
J	Informacja i komunikacja	3
K	Działalność finansowa i ubezpieczeniowa	1
L	Działalność związana z obsługą rynku nieruchomości	5
M	Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	1
N	Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca	1
P	Edukacja	2
Q	Opieka zdrowotna i pomoc społeczna	4
R	Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją	1
S	Pozostała działalność usługowa	2
Ogółem N		20

Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania IDI.

Wśród 20 kobiet udzielających wywiadów 10 posiadało dzieci w wieku do lat 7, w tym 3 kobiety miały dzieci w wieku do lat 3.

2.2.2. Wywiady grupowe (FGI)

Celem tego badania było zderzenie opinii różnych osób na temat determinant, barier oraz motywacji zakładania i prowadzenia firmy. Wywiady przeprowadzone zostały w czterech grupach 8 – 9 osobowych. Łącznie w badaniu wzięło udział 35 uczestników. Zmienną różnicującą poszczególnych respondentów w ramach grupy była płeć, natomiast zmienną różnicującą poszczególne wywiady – statut respondenta określony jako etap zaangażowania w prowadzenie własnej firmy, co przedstawia tabela 5.

Tabela 5. Kategorie respondentów FGI według płci i statusu.

Grupa	Kategoria badanych	Kobiety	Mężczyźni	Razem
FGI I	Potencjalni przedsiębiorcy, którzy już podjęli starania w celu założenia działalności gospodarczej ⁷⁸	5	4	9
FGI II	Początkujący przedsiębiorcy (prowadzący działalność nie dłużej niż 2 lata)	4	5	9
FGI III	Osoby doświadczone w biznesie (prowadzące obecną firmę przynajmniej 2 lata)	4	4	8
FGI IV	Osoby, które zakończyły działalność gospodarczą	5	4	9
Ogółem N		18	17	35

Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania FGI.

Dane jakościowe z IDI oraz FGI zostały poddane analizie na podstawie transkrypcji oraz nagrań audio przekazanych przez zewnętrzną firmę przeprowadzającą badania.

⁷⁷ 9 spośród 20 respondentek prowadziło działalność w obszarze więcej niż jednej sekcji PKD.

⁷⁸ W grupie tej znalazły się, m.in. osoby, które złożyły wniosek o dotację na założenie firmy w powiatowym urzędzie pracy albo złożyły wniosek o dofinansowanie działalności w ramach innych projektów finansowanych ze środków publicznych, w tym funduszy europejskich.

2.3. Badanie eksperymentalne (EE)⁷⁹

Dodatkowym podejściem zastosowanym w niniejszym projekcie, wzbogacającym badania ilościowe i jakościowe, jest eksperyment ekonomiczny (EE – *experimental economics*). Głównym jego celem było zbadanie istnienia różnic w nastawieniu do przedsiębiorczości kobiet i mężczyzn oraz wskazanie przyczyn występujących rozbieżności (bądź też ich braku). Ponadto istotnym aspektem było porównanie nastawienia do prowadzenia własnej działalności gospodarczej przedsiębiorców i osób niebędących przedsiębiorcami oraz wskazanie kluczowych determinant przedsiębiorczości. Zastosowanie metody eksperymentalnej pozwoliło na zbadanie osób znajdujących się na etapie rozważania i przygotowań do podjęcia działalności, eliminując problem udzielania hipotetycznych odpowiedzi. Badanie to umożliwiło porównanie decyzji deklarowanych z decyzjami faktycznie podejmowanymi przez uczestników, dzięki czemu uzyskane wyniki są bardziej wiarygodne niż wyniki metod bezpośrednich, zaś przeprowadzona analiza na jego podstawie lepiej oddaje faktyczne zachowanie ludzi.

Badanie przeprowadzone zostało w kwietniu 2011 r. w oparciu o stworzone w tym celu specjalistyczne oprogramowanie. Uczestnikami badania były osoby w wieku młodym (od 20 do 30 lat), w którym podejmuje się pierwsze decyzje na temat formy zatrudnienia. Ponadto próba została ograniczona do osób o największym potencjale zawodowym, dla których istnieje największa szansa powodzenia prowadzenia własnej działalności gospodarczej – absolwentów i studentów ostatnich lat wyższych uczelni na kierunkach ekonomicznych oraz menadżerskich. Dzięki temu badani znajdowali się w podobnej grupie społecznej i nie różnili się w znaczący sposób nieobserwowalnymi, specyficznymi cechami. W badaniu wzięło łącznie udział 160 uczestników, rekrutowanych głównie z Akademickich Inkubatorów Przedsiębiorczości, członków AIESEC, studentów Wydziału Nauk Ekonomicznych i Wydziału Zarządzania Uniwersytetu Warszawskiego oraz studentów Szkoły Głównej Handlowej.

Badanie przeprowadzone zostało w dziesięciu szesnastoosobowych grupach tworzących niezależne sesje eksperymentalne. W każdej sesji znajdowały się osoby należące do czterech kategorii: (i) kobiety przedsiębiorczynie (KP), (ii) mężczyźni przedsiębiorcy (MP), (iii) kobiety niebędące przedsiębiorczyniami (KNP), (iv) mężczyźni niebędący przedsiębiorcami (MNP)⁸⁰.

Przebieg każdej sesji eksperymentalnej był następujący:

- (i) uczestnicy zaznajamiali się z instrukcją badania w formie papierowej;
- (ii) następnie badani wypełniali metryczkę z pytaniami dotyczącymi płci oraz bycia przedsiębiorcą, co umożliwiło przydział ich do poszczególnych kategorii;
- (iii) po wypełnieniu metryczki następowała właściwa część eksperymentu składająca się z 3 rund próbnych oraz 24 rund płatnych. W każdej z rund uczestnicy wybierali formę podejmowanej pracy: pracę najemną lub pracę na własny rachunek. Poszczególne rundy różniły się pomiędzy sobą dwoma zmiennymi eksperymentalnymi: wielkością rynku (liczbą firm, które odniosą sukces) oraz sposobem tworzenia listy rankingowej (sposobem ustalania kolejności przedsiębiorstw) w sposób losowy (LOS) lub w oparciu o wynik testu wiedzy o przedsiębiorczości (TEST)⁸¹.
- (iv) po zakończeniu głównej części badania uczestnicy mieli za zadanie rozwiązać test wiedzy o przedsiębiorczości składający się z 11 pytań testowych jednokrotnego wyboru;
- (v) na koniec uczestnicy odpowiadali na sześć krótkich pytań ankietowych dotyczących cech osobowych, m.in. preferencji, zaufania, emocji oraz stosunku do ryzyka.

Zgodnie z obowiązującą metodologią badań eksperymentalnych w ekonomii badani byli wynagradzani finansowo, zaś wielkość wygranej była zależna od uzyskanego wyniku. W celu zmotywowania uczestników do podejmowania przemyślanej decyzji opracowany został specjalistyczny system wynagrodzeń zwiększający realizm psychologiczny badania. Uczestnicy otrzymywali wynagrodzenie za pracę z jednej wylosowanej rundy zależne od wybranej formy zatrudnienia. Wynagrodzenie za pracę najemną wynosiło 0 zł, zaś za pracę na własny rachunek mogło być zarówno dodatnie, jak i ujemne. Zależało ono od wielkości rynku oraz od pozycji jaką zajmie przedsiębiorstwo na liście rankingowej, co przedstawia tabela poniżej.

79 Szczegółowy opis badania eksperymentalnego znajduje się w aneksie do niniejszego raportu.

80 W kategorii osób przedsiębiorców znaleźli się uczestnicy, prowadzący lub planujący prowadzić własną działalność gospodarczą, bądź prowadzący kursy, szkolenia lub inną formę działalności gospodarczej. Pozostałe osoby zostały zakwalifikowane do kategorii osób niebędących przedsiębiorcami.

81 Znaczenie zmiennych eksperymentalnych zostało wyjaśnione poniżej.

Tabela 6. Wynagrodzenie uczestników za pracę na własny rachunek.

Wynagrodzenie z pracy na własny rachunek				
Numer na liście rankingowej	Wielkość rynku			
	2	4	6	8
1	67 zł	40 zł	29 zł	22 zł
2	33 zł	30 zł	24 zł	19 zł
3	-20 zł	20 zł	19 zł	17 zł
4	-20 zł	10 zł	14 zł	14 zł
5	-20 zł	-20 zł	9 zł	11 zł
6	-20 zł	-20 zł	5 zł	8 zł
7	-20 zł	-20 zł	-20 zł	6 zł
8	-20 zł	-20 zł	-20 zł	3 zł
Reszta	-20 zł	-20 zł	-20 zł	-20 zł

Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania EE.

Wynagrodzenie za pracę na własny rachunek zależało od dwóch zmiennych eksperymentalnych – wielkości rynku oraz sposobu tworzenia listy rankingowej przedsiębiorstw. W zależności od rundy wielkość rynku wynosiła: 2, 4, 6 lub 8. Wielkość rynku oznaczała liczbę firm, które przetrwały na rynku. Jeżeli liczba firm funkcjonujących na rynku była w danej rundzie większa, niż wielkość rynku, to niektóre firmy musiały upaść, co oznaczało poniesienie straty przez ich właścicieli. To, które firmy upadły, a które przetrwały zależało natomiast od zajmowanej pozycji na liście rankingowej. Wyższa pozycja uczestnika na liście rankingowej oznaczała lepszą kondycję jego firmy, a więc i wyższe wynagrodzenie. Niższa pozycja natomiast oznaczała gorszą sytuację. Firmy, które znajdowały się na pozycji dalszej, niż wielkość rynku upadały, ponosząc stratę w wysokości 20zł. Pozycja na liście rankingowej zależała od sposobu jej tworzenia, czyli od drugiej zmiennej eksperymentalnej.

W zależności od rundy lista rankingowa tworzona była: w sposób losowy (LOS), co oznaczało, że każda firma miała równe szanse i osiągnięty wynik wiązał się z bardzo dużą losowością, bądź w oparciu o uzyskany wynik z testu wiedzy o przedsiębiorczości (TEST) – w tym przypadku wynik finansowy firmy zależał od wiedzy, umiejętności i doświadczenia jej właściciela, czyli od wyniku uczestnika uzyskanego na teście z wiedzy o przedsiębiorczości. W rundach typu TEST była więc zdecydowanie mniejsza losowość, a osiągnięte przez badanych wynagrodzenie zależało w głównej mierze od ich indywidualnych decyzji. Wprowadzenie dwóch skrajnie różnych typów tworzenia listy rankingowej przedsiębiorstw miało na celu sprawdzenie zachowań badanych w zależności od stopnia ryzyka związanego z podejmowaniem pracy na własny rachunek⁸².

Obok głównego zadania uczestnicy dodatkowo byli wynagradzani za: przewidywanie liczby uczestników decydujących się na podjęcie pracy na własny rachunek w danej rundzie (0,5 zł za każdą poprawną prognozę), test wiedzy o przedsiębiorczości (0,5 zł za każdą poprawną odpowiedź) oraz za samo przystąpienie do badania (20 zł). Średnie zarobki wynosiły 28 zł (minimalne wynagrodzenie 3 zł, zaś maksymalne 95 zł). Wyплаты były realizowane bezpośrednio po zakończeniu eksperymentu.

Dane uzyskane z badania eksperymentalnego poddane zostały analizie statystycznej mającej na celu, m.in. zbadanie różnic pomiędzy decyzjami podejmowanymi przez poszczególnych uczestników oraz wskazanie determinant przedsiębiorczości. W tym celu przeprowadzone zostały testy nieparametryczne dla zmiennych zależnych (test Wilcoxa oraz test Znaków) oraz dla zmiennych niezależnych (test U Manna-Whitneya oraz test Kołmogorowa-Smirnowa). Poziom istotności przyjęty został w całym raporcie na poziomie $p=0,05$. Ponadto opracowany został całłościowy model regresji. Wyestymowano model logitowy z efektami losowymi (*random-effects logistic regression*), w którym zmienną objaśnianą była forma podejmowanej przez uczestników pracy. Dane miały strukturę panelową – 24 obserwacje dla każdego z 160 uczestników. Łączna liczba obserwacji wynosiła 3840. Poniżej znajduje się opis poszczególnych zmiennych, które znalazły się w modelu.

82 Metoda zastosowana w przeprowadzonym badaniu eksperymentalnym jest dość skomplikowana, co może powodować, że zawarty w tym raporcie skrótowy jej opis może być nie do końca zrozumiały. W celu pełniejszego poznania zastosowanych tu procedur odsyłamy do aneksu do niniejszego raportu, zawierającego raport z badania eksperymentalnego. Dla poprawności wnioskowania najistotniejsze jest, że uczestnicy badania zrozumieli jego zasady. Zostało to sprawdzone specjalistycznymi testami statystycznymi, m.in. badani niemal bezbłędnie przewidywali liczbę uczestników z 16. osobowej grupy, która decydowała się w danej rundzie na prowadzenie pracy na własny rachunek, a więc byli w stanie oszacować stopień konkurencji na rynku i na tej podstawie podjąć najlepszą dla nich decyzję.

Praca	Forma wybranej pracy: 0 – najemna, 1 – na własny rachunek
Typ	Zmienna eksperymentalna określająca sposób tworzenia listy rankingowej w danej rundzie: 0 – losowa, 1 – test
Wielkość	Zmienna eksperymentalna określająca wielkość rynku w danej rundzie: 2, 4, 6, lub 8
Nadwyżka	Różnica pomiędzy przewidywaną liczbą uczestników decydujących się na rozpoczęcie pracy na własny rachunek w danej rundzie poza nami, a wielkością rynku
Przedsieb	Czy uczestnik jest przedsiębiorczy? 0: prowadzę lub planuję prowadzić własną działalność gospodarczą lub prowadzę kursy, szkolenia lub inną formę działalności gospodarczej 1: nie prowadzę żadnej formy działalności gospodarczej
Płeć	Płeć uczestnika: 0 – kobieta, 1 – mężczyzna
Test	Liczba poprawnych odpowiedzi na teście
Pref_1 (L premia)	Wyobraź sobie, że otrzymujesz wynagrodzenie w wysokości 3000 zł. Którą sytuację wybierasz? 0: Pewna premia 1000 zł 1: Loteria, w której jest premia 0 zł (50% szans) albo premia 2000 zł (50% szans)
Pref_2 (L strata)	Wyobraź sobie, że otrzymujesz wynagrodzenie w wysokości 5000 zł. Którą sytuację wybierasz? 0: Pewna strata 1000 zł 1: Loteria, w której jest strata 0 zł (50% szans) albo strata 2000 zł (50% szans)
Ryzyko *	Jakie jest Twoje nastawienie do ryzyka lub hazardu? 0: Lubię podejmować nawet duże ryzyko 1: Lubię podejmować tylko niewielkie ryzyko, stronię od dużego 2: Nie zastanawiam się nad ryzykiem przy podejmowaniu decyzji 3: Raczej nie podejmuję ryzyka 4: Zdecydowanie trzymam się z daleka od ryzykownych sytuacji 5: Trudno powiedzieć
Zaufanie *	Czy ogólnie biorąc, uważasz, że ludziom można ufać, czy też, że w kontaktach z ludźmi ostrożności nigdy nie za wiele? 0: Prawie zawsze ludziom można ufać 1: Na ogół ludziom można ufać 2: Na ogół w kontaktach z ludźmi ostrożności nigdy nie za wiele 3: Prawie zawsze w kontaktach z ludźmi ostrożności nigdy nie za wiele 4: Trudno powiedzieć
Emocje *	W jaki sposób podejmujesz decyzje? 0: Zwykle podejmuję decyzje spontanicznie, kierując się emocjami 1: Równie często podejmuję decyzji spontanicznie, jak i po dokładnym zastanowieniu się 2: Zwykle zastanawiam się dokładnie zanim podejmę decyzję 3: Trudno powiedzieć

* Ponieważ zmiennych: Ryzyko, Zaufanie oraz Emocje nie można przedstawić na skali, więc zostały one poddane analizie jako zmienne jakościowe, gdzie wartością bazową była wartość 0.

Przeprowadzone badania ilościowe, jakościowe oraz eksperymentalne pozwoliły na weryfikację postawionych hipotez badawczych podchodząc do zagadnienia przedsiębiorczości kobiet w Polsce wieloaspektowo. Tabela 7 przedstawia zestawienie zbiorcze postawionych hipotez badawczych oraz badań, w oparciu o które zostały zweryfikowane w rozdziałach III i IV.

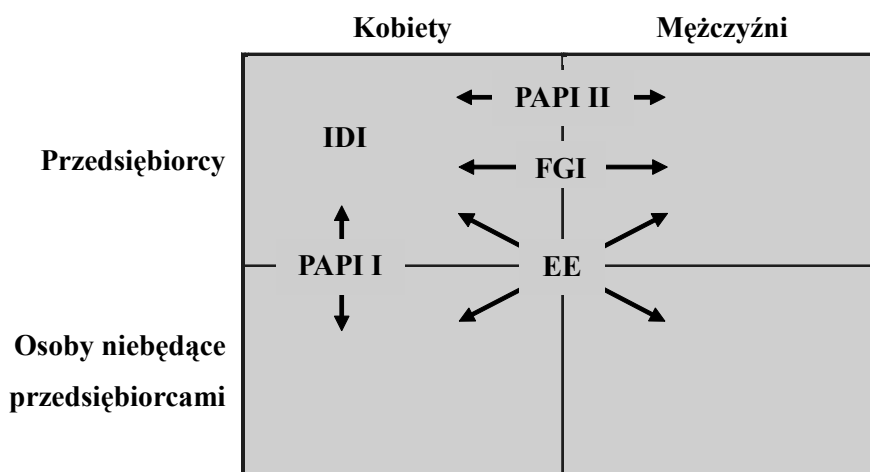
Tabela 7. Badania empiryczne i weryfikowane przez nie hipotezy badawcze.

Badanie	Hipoteza badawcza				
	H1	H2	H3	H4	H5
PAPI I	X	X	X	X	X
PAPI II	X		X	X	X
IDI	X		X	X	X
FGI	X		X	X	X
EE	X	X		X	

Źródło: Opracowanie własne.

Poszczególne badania różniły się nie tylko metodą badawczą, ale również doбором próby odnośnie płci oraz prowadzenia działalności gospodarczej, co przedstawia tabela 8.

Tabela 8. Badania empiryczne i weryfikowane przez nie hipotezy badawcze.



Źródło: Opracowanie własne.

Badanie PAPI I umożliwiło porównanie nastawienia do prowadzenia działalności gospodarczej przez kobiety-przedsiębiorczynie oraz kobiety niebędące przedsiębiorcami. Badania PAPI II oraz FGI umożliwiły natomiast porównanie kobiet i mężczyzn przedsiębiorców. Badanie IDI miało na celu pogłębienie wiedzy na temat kobiet-przedsiębiorczyń, zaś na podstawie eksperymentu ekonomicznego (EE) możliwe było zestawienie wszystkich czterech grup różniących się płcią oraz formą podejmowanej pracy. W ten sposób zaprojektowane badania pozwoliły na określenie, które rodzaje działań państwa (tzn. polityki gospodarczej) wpływają na obie płcie w równym stopniu, a które związane są przede wszystkim z przedsiębiorczością kobiet. W badaniach ilościowych i jakościowych szczególny nacisk położony został na rozwiązania pozwalające na godzenie aktywności zawodowej i obowiązków opiekuńczych w polskim społeczeństwie, obciążających w większym stopniu kobiety.

Rozdział III.

Bariery i determinanty przedsiębiorczości kobiet w Polsce.

Wyniki badań empirycznych⁸³

1. Motywy podejmowania działalności gospodarczej

Z analizy dotychczasowych badań dotyczących motywów podejmowania działalności gospodarczej, a więc wewnętrznych czynników czy przyczyn, dla których osoby decydują się na założenie własnej firmy (por. rozdz. 1 pkt 1.1.) wynika, że kobiety częściej niż mężczyźni zakładają działalność gospodarczą na skutek braku alternatywy, a nie z chęci wykorzystania szansy, realizacji swoich marzeń czy podjęcia ryzyka. Wśród przyczyn podejmowania przez kobiety pracy na rachunek własny, zidentyfikowanych we wcześniejszych badaniach, znalazły się, m.in. takie czynniki, jak: dążenie do niezależności, chęć osiągania wyższych dochodów, niezależność finansowa, możliwość rozwoju zawodowego, negatywne doświadczenia z pracy najemnej, sprzyjające warunki na rynku, brak innych możliwości zatrudnienia.

By zweryfikować omawiane czynniki oraz sprawdzić na ile kobiety chcą być przedsiębiorczyniami, a na ile muszą ze względu na brak innych możliwości zatrudnienia, sformułowano następującą hipotezę: **Motywacje kobiet, podejmujących działalność na własny rachunek są zróżnicowane: część z nich podejmuje taką działalność z potrzeby – widząc w tym szansę na rozwój zawodowy, część – na skutek braku alternatywy w postaci pracy najemnej.** Weryfikacji tej hipotezy posłużyły następujące pytania badawcze:

1. *Jakie czynniki powodują, że kobiety zakładają firmy z własnej potrzeby, widząc w tym życiową szansę i możliwość wykorzystania sprzyjających okoliczności (czynniki „przyciągania”)?* Jaka jest skala tego zjawiska?

2. *Jakie czynniki powodują, że kobiety podejmują działalność gospodarczą na skutek braku alternatywy w postaci pracy najemnej (czynniki „wypychania”)?* Jaka jest skala tego zjawiska?

3. *W jakim stopniu o podjęciu działalności gospodarczej decydują takie czynniki jak potrzeba polepszenia sytuacji materialnej?*

4. *Jakie są ścieżki napływu kobiet do pracy na rachunek własny, tzn. jaki był status na rynku pracy kobiet zanim założyły firmę?*

W literaturze zgłębianej podczas analizy *desk research* jednym z wniosków była niska skłonność do podejmowania działań przedsiębiorczych przez kobiety bierne zawodowo. Dlatego istotnym stało się określenie przyczyn braku zainteresowania tą formą aktywności zawodowej i znalezienie sposobów aktywizacji kobiet biernych zawodowo i wyjścia naprzeciw oczekiwaniom tych spośród nich, które szukają niezależności i samodzielności oraz rozwoju zawodowego. W toku realizacji omawianego badania sformułowano zatem kolejną hipotezę, iż: **Działania zorientowane na zwiększanie motywacji kobiet do zakładania firm mogą w istotny sposób przyczynić się do aktywizacji zawodowej kobiet biernych, w tym wychowujących małe dzieci.** Weryfikacji powyższej hipotezy posłużyły następujące pytania badawcze:

1. *Jakie są przyczyny braku zainteresowania działalnością gospodarczą kobiet biernych zawodowo oraz wchodzących po raz pierwszy na rynek pracy?*

2. *Jak zachęcić do zakładania i rozwijania firm kobiety dążące do rozwoju zawodowego, niezależności i samodzielności?*

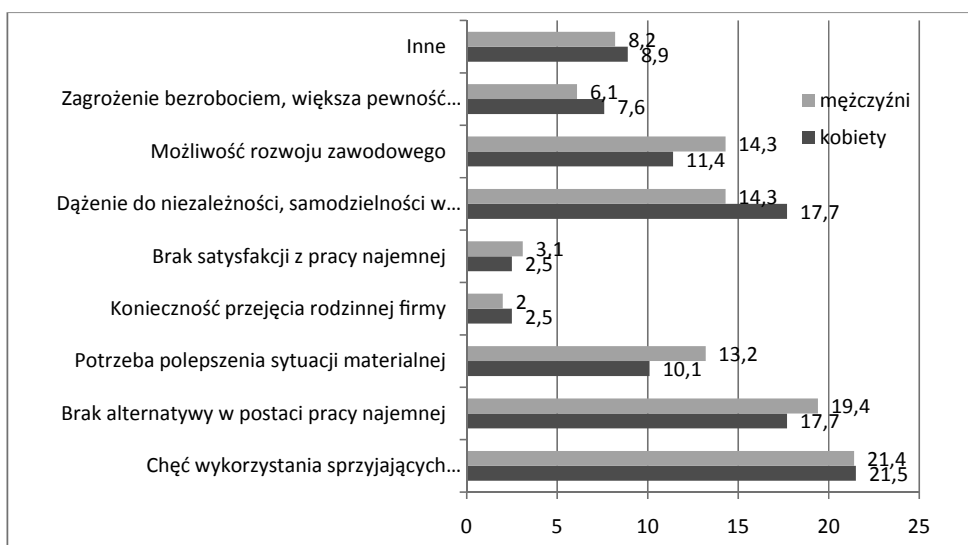
Poniżej przedstawiono próbę odpowiedzi na powyższe pytania poprzez analizę otrzymanych wyników badań ilościowych oraz jakościowych.

1.1. Czynniki skłaniające kobiety do zakładania własnych firm (mechanizm „przyciągania”)

Analiza odpowiedzi na pytanie o motywy podejmowania działalności gospodarczej zadane kobietom i mężczyznom prowadzącym własne firmy, w badaniu obejmującym kobiety i mężczyzn przedsiębiorców (PAPI II), nie wykazuje istotnych różnic w odpowiedziach między mężczyznami i kobietami.

Wśród czynników „przyciągających” zarówno kobiety jak i mężczyzn do pracy na rachunek własny najczęściej wskazywana jest chęć wykorzystania sprzyjających okoliczności (21,5%) – na ten czynnik zwrócił uwagę taki sam odsetek kobiet jak i mężczyzn przedsiębiorców. Na kolejnym miejscu, wśród czynników „przyciągających”, przedsiębiorcy obu płci wymieniają dążenie do niezależności, samodzielności w decydowaniu o własnym losie (14,3% – mężczyźni, 17,3 % – kobiety). Dla 11% kobiet i 14% mężczyzn przedsiębiorców prowadzenie działalności gospodarczej daje możliwość rozwoju zawodowego i wyboru formy pracy. Przyczyny założenia własnej firmy prezentuje wykres 1.

Wykres 1. Co spowodowało, że podjęła/podjął Pani/Pan działalność gospodarczą?

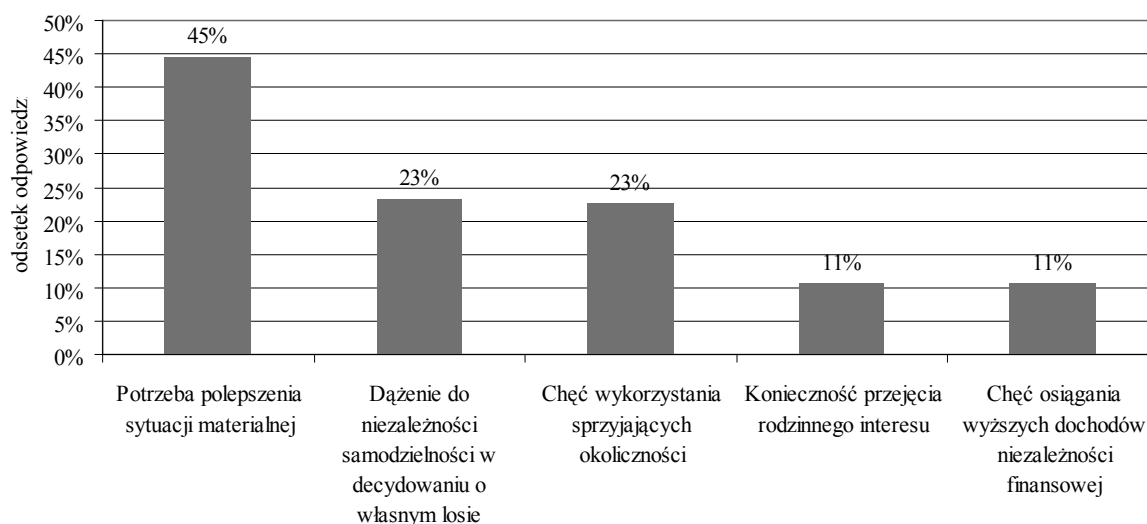


Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania PAPI II.

Kobiety i mężczyźni przedsiębiorcy, K= 806, M= 996.

Pytanie o powody założenia własnej firmy zadano również kobietom-przedsiębiorczyniom w badaniu obejmującym kobiety o różnym statusie zawodowym (PAPI I). Wśród czynników motywujących kobiety przedsiębiorczynie do założenia własnego biznesu wyróżnia się z jednej strony dążenie do niezależności i samodzielności w decydowaniu o własnym losie (23%), a z drugiej strony czynniki materialne – chęć osiągnięcia wyższych dochodów, niezależności finansowej (11%). W takim samym stopniu, w jakim kobiety pragną niezależności, traktują własną firmę jako życiową szansę. (23%). Czynniki, które najczęściej wskazywały kobiety przedsiębiorczynie w badaniu obejmującym kobiety o różnym statusie zawodowym (PAPI I) prezentuje wykres 2.

Wykres 2. Co spowodowało, że założyła Pani własną firmę? (Maks. dwie odpowiedzi).



Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania PAPI I.

Kobiety przedsiębiorczynie, N = 141.

Takie powody podają również najczęściej respondenci badań jakościowych. Spośród licznych wypowiedzi respondentek z pogłębionych wywiadów indywidualnych (IDI) na czynnik niezależności i samodzielności, jako główną przyczynę podjęcia decyzji o prowadzeniu własnej firmy, wskazują chociażby te:

„po prostu niezależna chciałam być. Nie chciałam mieć nad sobą szefów. Także to była moja inicjatywa, mój pomysł i moja chęć działania” (kobieta, prowadzi firmę od 1994 r., sekcja Działalność związana z obsługą rynku nieruchomości, dwoje dzieci).

Wypowiedzi te wskazują na silną potrzebę kobiet brania odpowiedzialności za swoje życie zawodowe, swój los, co wynika tu głównie z ich poczucia indywidualizmu. Praca na własny rachunek jest dla nich rozwiązaniem, które, w odróżnieniu od pracy najemnej, umożliwia im realizację tych zamierzeń.

Równolegle, do prowadzenia własnej firmy przyciągnęły kobiety sprzyjające okoliczności, które przyszłe właścicielki firm umiały wykorzystać. Tymi zachęcającymi czynnikami było na przykład:

- zmiana warunków gospodarczych sprzyjających rozwojowi przedsiębiorczości:

„Zmiana pracy, nowe okoliczności, 93 – 94 rok, czyli w ogóle zmiana na rynku pracy, powstawały nowe firmy, stare albo zmieniały swój charakter działalności albo się rozpadały, a właściwie to kolega mnie namówił, żeby spróbować w ubezpieczeniach, no i tak się zaczęło” (kobieta, prowadzi firmę od 1996 r., sekcja Edukacja, jedno dziecko);

- wypełnienie niszy rynkowej w danej branży, istniejącej na otaczającym rynku:

„rynek w moich okolicach nie posiadał tego rodzaju działalności, a studia kierunkowe, które skończyłam, wskazywały na założenie tylko i wyłącznie takiej działalności, jaką teraz prowadzę” (kobieta, prowadzi firmę od 2006 r., sekcja Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna);

- skorzystanie z propozycji „nie do odrzucenia”, którą ktoś postawił:

„W pewnym momencie pojawił się człowiek i powiedział: wiesz Alicja, ja ci nawet czasami swój gabinet udostępnię, pomóż mi prowadzić firmę. I zaczęłam tak swoją przygodę z architekturą biznesu, czyli architekturą wnętrz biurowych” (kobieta, prowadzi firmę od 2008 r., sekcja Handel hurtowy i detaliczny, dwoje dzieci);

- wykorzystanie doświadczenia zdobytego w pracy najemnej w sytuacji, gdy dalsze zatrudnienie było niepewne.

Niejednokrotnie praca na rachunek własny w opiniach respondentek- przedsiębiorczyń jest jedynym sposobem na pogodzenie obowiązków rodzinnych z zawodowymi. Upatrują w niej większej dyspozycyjności, możliwości decydowania o własnym czasie. Daje szansę kobietom – matkom – realizować się zawodowo i jednocześnie realizować swoje plany rodzinne:

„dopóki pierwsze dziecko miało tak do 4 lat pracowałam u kogoś przy bardzo dużych projektach, robiłam fajne rzeczy, ale potem przestało mi się podobać, że wychodzę na 18 godzin z domu, to już nie było zupełnie to. Chciałam mieć następne dzieci i stwierdziłam, że dużo jest takich osób jak ja, które mają dzieci, którzy chcą pracować i że to się musi dać pogodzić. I właśnie stworzyłam taki zakład pracy, w którym pracują głównie kobiety i świetnie sobie radzimy” (doświadczeni przedsiębiorcy – kobieta);

Częstym powodem założenia firmy jest spełnienie swoich marzeń o prowadzeniu własnego biznesu. Na tego rodzaju motyw wskazują zarówno kobiety jak i mężczyźni przedsiębiorcy. Przejawia się to w pragnieniu posiadania czegoś własnego lub chęci robienia dokładnie tego, o czym się marzy:

„od dziecka marzyłam mieć swój zakład” (kobieta, prowadzi firmę od 2008 r., sekcja Pozostała działalność usługowa);

„Jak ukończyłam studia, znalazłam pracę fajną, miałam w porządku prezesa, i ja byłam zadowolona z tej pracy i on ze mnie, zarobki były dobre, ale rzuciłam wszystko i chciałam spełnić swoje marzenie. Turystyka jest to coś, co kocham. Mogę o tym mówić godzinami, więc dlatego to wybrałam” (FGI – początkujący przedsiębiorcy – kobieta).

W wypowiedziach kobiet i mężczyzn przedsiębiorców wśród czynników „przyciągających” do prowadzenia własnej firmy przejawia się również chęć realizacji swoich pomysłów, planów zawodowych, które w firmie nie byłyby odpowiednio docenione. Zdaniem respondentów badań jakościowych praca na własny rachunek daje, w większym stopniu niż praca na etat, możliwość rozwoju zawodowego:

„To przede wszystkim chęć rozwijania swoich umiejętności i zdobywania, poszerzania wiedzy w zakresie, w jaki zdobyłam już na studiach, no i przede wszystkim nauczenie się jakiegoś stopnia opanowania praktyki mojego zawodu. A własna działalność najbardziej mi na to pozwala” (kobieta, prowadzi firmę od 2006 r., sekcja Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna).

Niekiedy wybór pracy na własną rękę jako formy aktywności zawodowej jest przesądzony w sytuacji, gdy osoba dorasta w przedsiębiorczej rodzinie. Kontynuacja rodzinnej tradycji staje się więc naturalnym przejściem (wyborem a nie koniecznością) z etapu edukacji do życia zawodowego. Na taki motyw podjęcia działalności gospodarczej wskazują w badaniach jakościowych zarówno kobiety jak i mężczyźni:

„tata prowadził działalność podobną do mojej, i po prostu patrząc na to, co on robi i jak robi, a że podobną branżą prowadził, więc mnie to zachęciło i otworzyłam swoją działalność, w związku z czym jakby kontynuacja tradycji rodzinnej” (kobieta, prowadzi firmę od 1993 r., sekcja Opieka zdrowotna i pomoc społeczna, troje dzieci);

„Ja wychowałam się w prywatnej inicjatywie, można tak powiedzieć, z tego względu, że moi rodzice prowadzili od lat

zakład krawiecki i tak się stało, że później po szkole, po maturze trzeba było dodatkowe ręce, i tak przy nich, no a później już na własną rękę” (doświadczeni przedsiębiorcy – mężczyźni).

1.2. Czynniki skłaniające kobiety do zakładania własnych firm (mechanizm „wypychania”)

Do czynników, które sprawiły, że kobiety zajęły się prowadzeniem firmy zaliczamy również i takie, które je do tego zmusiły. Wśród czynników „wypychających” do pracy na własny rachunek, w opinii kobiet i mężczyzn przedsiębiorców, na czoło wysuwa się brak alternatywy w postaci pracy najemnej – przyznało tak 18% kobiet i 20% mężczyzn. W dalszej kolejności przedsiębiorcy obu płci wymieniali w jednakowym stopniu: konieczność przejęcia rodzinnej firmy (3%), brak satysfakcji z pracy najemnej (2%) (por. wykres 1, badanie wśród kobiet i mężczyzn przedsiębiorców PAPI II).

Z kolei kobiety przedsiębiorczynie w badaniu ilościowym przeprowadzonym wśród kobiet o różnym statusie zawodowym (PAPI I), wśród czynników „wypychających” do pracy na rachunek własny wymieniają jedynie konieczność przejęcia rodzinnego interesu (11%), a odsetek ich jest większy niż w badaniu obejmującym kobiety i mężczyzn przedsiębiorców (PAPI II) (por. wykres 2, badanie PAPI I).

Na czynniki „wypychające” do prowadzenia własnej działalności zwracają również uwagę kobiety w badaniach jakościowych, choć są to rzadkie przypadki. Jedna z kobiet przyznaje, że jej własne umiejętności i doświadczenie były konieczne do tego, żeby powstała i funkcjonowała firma męża. Wkroczyła więc do biznesu stając się współwłaścicielem rodzinnego przedsiębiorstwa:

„mąż był bardzo sugestywny, także nie było innej możliwości, mąż jest bardzo dobry w tym co robi, natomiast wiedział doskonale, że ja mam wiedzę jeśli chodzi o księgowość, prowadzenie firmy, także sobie z tym doskonale radzę” (kobieta, prowadzi firmę od 2005 r., sekcja Budownictwo, dwoje dzieci).

Niekiedy podjęcie działalności gospodarczej było sposobem na wsparcie już istniejącej firmy męża. Wsparcie to było na tyle konieczne, że kobiety gotowe były zrezygnować z atrakcyjnego zatrudnienia:

„mąż prowadził już wcześniej firmę, która się dość mocno rozbudowywała i podjęliśmy wspólną decyzję, że musimy tutaj niestety zrezygnować z tamtego stanowiska i przyjść mu pomóc, żeby ta firma miała powiedziećmy ręce i nogi” (kobieta, prowadzi firmę od 2000 r., sekcja Przetwórstwo przemysłowe).

W innych przypadkach założenie działalności gospodarczej było jedynym możliwym wyjściem z danej sytuacji (rodzinnej lub materialnej). Trudności w znalezieniu pracy najemnej, brak adekwatnego wynagrodzenia czy konieczność pracy w elastycznych godzinach na skutek obciążeń rodzinnych powodowały, że respondenci nie widziały innej możliwości zatrudnienia:

„to [sytuacja rodzinna] była bardzo dobrą motywacją, bo tak naprawdę ja mając dwie małe dziewczynki w domu nie mogłam podjąć takiej regularnej pracy od ósmej do szesnastej. Mąż też nie mógł znaleźć nic na rynku pracy. No i w związku z tym, że mieliśmy trochę swoich oszczędności i trochę wsparcia w rodzinie, podjęliśmy decyzję, że otworzymy nasz sklep” (kobieta, prowadzi firmę od 1993 r., sekcja Handel hurtowy i detaliczny).

Okazuje się więc, że ten sam czynnik, to znaczy posiadanie małych dzieci, oddziałuje w różnych kontekstach. Z jednej strony powoduje, że kobiety częściej decydują się na pracę na własny rachunek widząc możliwości elastycznej organizacji czasu pracy (czynnik „przyciągania”), z drugiej strony zaś obciążenia rodzinne powodują, że kobiety nie mogą pogodzić pracy najemnej z opieką nad dziećmi (czynnik „wypychania”).

Niekiedy do pracy na własny rachunek „wypycha” niezadowolająca atmosfera w pracy najemnej, zły sposób zarządzania, uniemożliwiający „zdrowe” funkcjonowanie i rozwój osobisty. Poczucie złej organizacji pracy, konieczność pracy w sztywnych godzinach również było powodem, dla którego respondenci rezygnowali z pracy najemnej na rzecz samodzielnego zatrudnienia, które w ich opinii, pozwala w danej sytuacji przezwyciężyć te problemy:

„Chciałam to zrobić dlatego, że po prostu nie mogłam znieść tego, że muszę być na 8.00 w pracy, mimo, że nic nie ma. Muszę udawać, że pracuję do 16.00, raz było dużo roboty, a raz nie było, ale musiałam cały czas być o 8 do 16. nie mogłam znieść tego, że o każdy dzień urlopu trzeba było po prostu zrobić batalię i to było takie frustrujące, takie zniewolenie i nie decydowanie o każdej chwili swojego czasu. Wolność jest moją najważniejszą wartością w życiu i czułam, że mi jej brakuje” (FGL, początkujący przedsiębiorcy – kobieta).

1.3. Sytuacja materialna, jako czynnik decydujący o podjęciu działalności gospodarczej

Na potrzebę polepszenia sytuacji materialnej, jako na czynnik skłaniający do założenia własnej działalności, wskazuje w badaniu obejmującym kobiety i mężczyzn przedsiębiorców (PAPI II) nieznacznie więcej mężczyzn (11%) niż kobiet prowadzących własne firmy (8%) – por. wykres 1, i jest to czwarty z kolei czynnik mający wpływ na założenie własnej działalności, wymieniany przez obie płci.

Natomiast w przypadku kobiet-przedsiębiorczyń, z badania obejmującego kobiety o różnym statusie zawodowym (PAPI I), jest to najczęściej wymieniany czynnik motywujący kobiety do pracy na własny rachunek – wskazuje tak 45% kobiet (por. wykres 2).

Zakładając własne firmy kobiety często chciały w ten sposób osiągnąć wyższe dochody niż miały w sytuacji gdy pracowały najemnie, świadczą o tym wypowiedzi respondentek w badaniach jakościowych:

„no, niskie pobory przede wszystkim moje i mąż, który jeszcze nie pracował, no i musiałam coś działać, żeby po prostu utrzymać się, męża, no i przyszłe dziecko”(kobieta, prowadzi firmę od 1993 r., sekcja Opieka zdrowotna i pomoc społeczna, 10 pracowników, trójka dzieci).

Niekiedy praca na własny rachunek okazywała się być jedyną formą zatrudnienia, a więc jedynym źródłem dochodów:

„najważniejszą przesłanką to była utrata pracy przez mojego męża. Mieliliśmy małe dzieci, więc trzeba było załatwić środki finansowe (...) nie miałam innej możliwości zatrudnienia, przede wszystkim” (kobieta, prowadzi firmę od 1993 r., sekcja Górnictwo i wydobywanie).

Czynnik mówiący o założeniu działalności gospodarczej, jako sposobie na polepszenie sytuacji materialnej, przejawiał się w wypowiedziach większości respondentów badań jakościowych, co trafnie podsumowała jedna z uczestniczek badania przeprowadzonego metodą zogniskowanego wywiadu grupowego (FGI):

„pracując 8, 12, 14 godzin nie byliśmy odpowiednio wynagradzani. W związku z powyższym pracując na własny rachunek jesteśmy w stanie uzyskać wyższą kwotę, która by odzwierciedlała często mniej pracując” (doświadczeni przedsiębiorcy – kobieta).

Zamierzenia o niezależności finansowej i polepszeniu sytuacji materialnej stały się rzeczywistością, bowiem ponad połowa (55%) przedsiębiorczyń z badania ilościowego przeprowadzonego wśród kobiet o różnym statusie zawodowym (PAPI I) deklaruje, iż dochody z ich firm zapewniają całość lub większość dochodów gospodarstwa domowego. Wypowiedzi kobiet w ramach badań jakościowych potwierdzają te obserwacje:

„Ja zorientowałam się bardzo szybko, że jestem jedynym żywicielem rodziny i z tym dzieckiem przy piersi, bez żadnego urlopu macierzyńskiego, bez niczego cały czas tym żywicielem rodziny jestem” (kobieta, prowadzi firmę od 1996 r., sekcja Informatyka i komunikacja, 20 pracowników).

Z analizy badań ilościowych obejmujących swym zasięgiem kobiety i mężczyzn przedsiębiorców (PAPI II) oraz z wypowiedzi badań jakościowych nie wynika to, że kobiety częściej niż mężczyźni wybierają pracę na własny rachunek jako jedyną możliwą alternatywę. Odsetki odpowiedzi kobiet i mężczyzn są niemal identyczne. Kobiety potrafią wykorzystać sprzyjające okoliczności i szanse, jakie los stawia na ich zawodowej drodze, widzą zalety pracy na własny rachunek a także są świadome ryzyka, jakie niesie za sobą prowadzenie własnej firmy:

„stała praca była lepsza niż ryzykowana działalność gospodarcza” (kobieta, prowadzi firmę od 2004 r., sekcja Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna).

Znajduje to również potwierdzenie w badaniu eksperymentalnym. Porównując decyzje podejmowane przez osoby przedsiębiorcze i nieprzedsiębiorcze, widać zdecydowanie większą częstość wybierania pracy na własny rachunek przez uczestników należących do pierwszej grupy (średnie wyniosły odpowiednio 66,21% oraz 49,63%). Przeprowadzony test U Manna-Whitneya potwierdził statystyczną istotność występujących różnic⁸⁴. Wybory uczestników dokonywane w warunkach laboratoryjnych potwierdziły więc ich rzeczywiste decyzje, co nie było a priori przesądzone. Wynik ten wskazuje, że osoby prowadzące własną działalność gospodarczą są przedsiębiorcami z wyboru, a nie z braku alternatywy – preferują formę samozatrudnienia i wiążące się z tym konsekwencje niż pracę najemną. Osoby nie planujące zakładania własnej działalności gospodarczej wolą natomiast pewne zarobki – nawet kosztem ich wysokości, co potwierdziły, wybierając w badaniu pracę najemną z większą częstością. Badani mieli więc jasno określone preferencje odnośnie formy zatrudnienia, a próby ich zmiany, poprzez programy wsparcia nakierowane na zachęcanie ludzi do zakładania własnej działalności gospodarczej, mogą nie przynieść oczekiwanego rezultatu.

W badaniu tym porównano również decyzje dotyczące wyboru formy zatrudnienia względem płci. Wyniki eksperymentu wskazały na większą częstość podejmowania pracy na własny rachunek przez kobiety niż mężczyzn (średnio w 60,1% przypadków kobiet przy 53,49% dla mężczyzn). Przeprowadzony test U Manna-Whitneya wskazał jednak na statystyczną nieistotność zaobserwowanych różnic⁸⁵. Pomimo to uzyskany wynik jest zaskakujący, gdyż stoi w sprzeczności z rzeczywistą sytuacją rynkową. W praktyce zdecydowanie mniejszy odsetek kobiet niż mężczyzn wybiera pracę na własny rachunek. Otrzymany rezultat oznacza, że w badanej populacji (osób młodych, o wysokim potencjale zawodowym – studentów oraz absolwentów kierunków ekonomicznych i menedżerskich najlepszych uczelni w Polsce) nie istniała różnica względem płci w nastawieniu do ponoszenia ryzyka związanego z niepewnością zarobków. Kobiety równie często, a może nawet częściej niż mężczyźni, wybierały pracę na własny rachunek i związaną z tym zmienność wynagrodzenia.

Zastanawiająca jest przyczyna zaobserwowanej różnicy pomiędzy wynikami badania eksperymentalnego, a rzeczywistością rynkową. W badaniu kobiety i mężczyźni zachowywali się bardzo podobnie i podejmowali niemal takie same decyzje. Ten wynik może wskazywać na to, że mniejsza liczba firm prowadzonych przez kobiety w rzeczywistości nie jest wynikiem ich świadomych wyborów, a raczej silniejszych niż dla mężczyzn ograniczeń (np. obyczajowych, czy rodzinnych), które napotykają

84 $Z=3,084$; $p=0,002$.

85 $Z=1,403$; $p=0,161$.

w świecie zewnętrznym, a które nie istniały w eksperymencie. Tezę tę potwierdzają zarówno wyniki badań ilościowych jak i jakościowych.

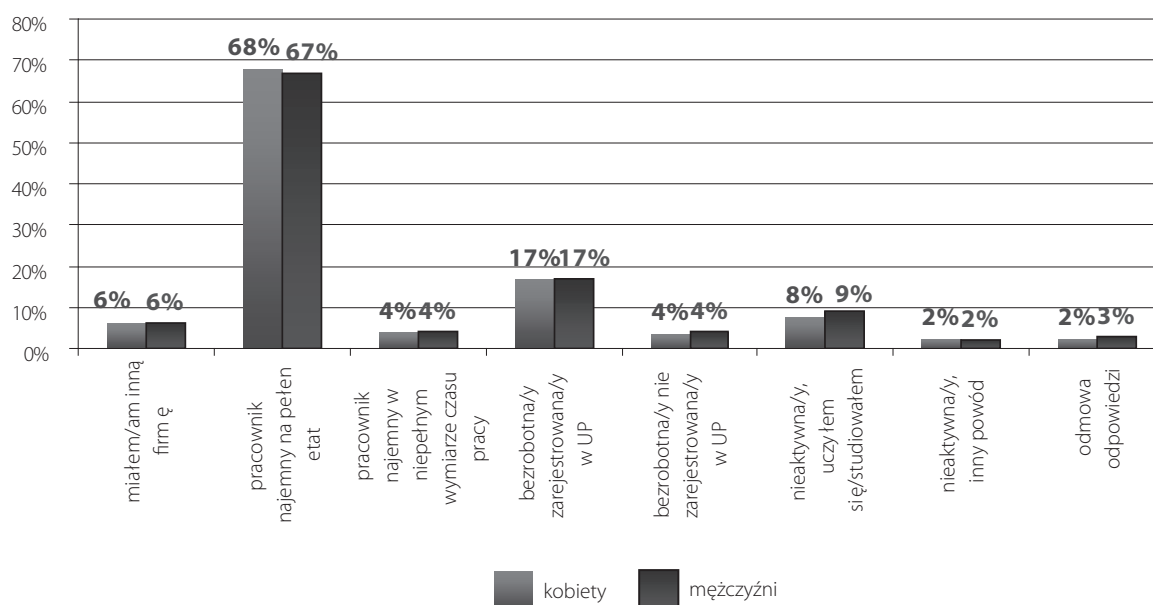
Jedynym, co różni motywów kobiet od motywów mężczyzn to chęć wsparcia działalności swojego partnera (męża), co przejawiało się w kilku wypowiedziach kobiet-przedsiębiorczyń. Wypowiedzi te pojawiały się głównie w wywiadach indywidualnych, w których badane były tylko kobiety, natomiast nie jest wymieniany taki powód w żadnym z wywiadów grupowych, zarówno przez kobiety jak i przez mężczyzn.

Drugą różnicą jest możliwość pogodzenia obowiązków rodzinnych z zawodowymi, jakiej kobiety upatrują w działalności gospodarczej. Różnica ta zdaje się być oczywista, gdyż to na kobiecie spoczywa głównie obowiązek opieki nad małymi dziećmi. Jak wynika z badań ilościowych przeprowadzonych wśród kobiet o różnym statusie zawodowym, ponad 40% przedsiębiorczyń, bezrobotnych i nieaktywnych oraz prawie 40% kobiet pracujących najemnie, wszystkie lub większość prac domowych wykonują same. Mężczyźni, jeśli wymieniają czynnik czasu pracy jako przyczynę założenia własnej firmy, to jedynie w kontekście odpowiedniego wynagrodzenia za przepracowane godziny.

1.4. Ścieżki napływu kobiet do pracy na własny rachunek

Kobietom i mężczyznom prowadzącym własną firmę zadaliśmy pytanie (badanie PAPI II przeprowadzone wśród kobiet i mężczyzn prowadzących działalność gospodarczą) o to, jaki był ich status przed założeniem działalności. Okazuje się, że zdecydowana większość przedsiębiorczyń (68%) była wcześniej zatrudniona jako pracownice najemne. To samo dotyczy również mężczyzn-przedsiębiorców (67%). Drugą co do wielkości grupę stanowiły osoby dla których założenie własnej firmy było sposobem na wyjście z bezrobocia (17% dla obu płci). Niemal co dziesiąta firma powstała w sytuacji kiedy jej właścicielka lub właściciel byli nieaktywni zawodowo z powodu trwania nauki – por. wykres 3.

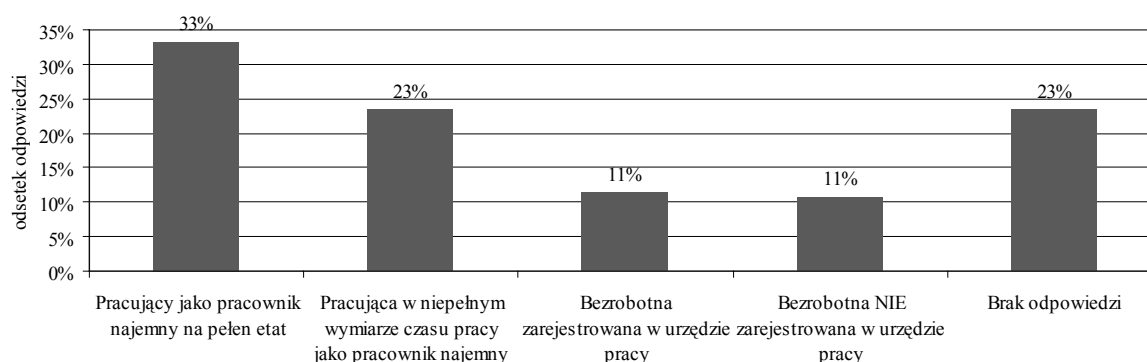
Wykres 3. Status na rynku pracy przed założeniem firmy według płci.



Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania PAPI II, Kobiety i mężczyźni przedsiębiorcy: N= 806 K i 996 M. Różnice były statystycznie nieistotne, $p < 0,05$.

Podobnych wyników dostarcza badanie ilościowe, którego respondentkami były kobiety o różnym statusie zawodowym (PAPI I) (wykres 4).

Wykres 4. Kobiety-przedsiębiorcy wg statusu na rynku pracy przed założeniem firmy.



Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania PAPI I. Kobiety przedsiębiorczynie: N= 141.

Ponad połowa przedsiębiorczyń pracowała wcześniej na etacie (całym lub jego części), zaś dla 22% kobiet założenie własnej firmy było sposobem na wyjście z bezrobocia.

Analiza wypowiedzi kobiet-przedsiębiorczyń w ramach badań jakościowych potwierdza powyższe wyniki i jednocześnie dostarcza pogłębionych informacji na temat okoliczności podjęcia pracy na własny rachunek w kontekście rezygnacji z pracy najemnej.

Zdobyte doświadczenie na rynku pracy okazuje się być istotne w chwili rozpoczynania kariery jako **businesswoman**. Przekonują o tym kobiety, które to właśnie w pracy dla kogoś zdobyły cenne umiejętności, doświadczenie, kontakty, które są nieocenione teraz, gdy same są szefami:

„Pracowałam półtora roku, w kilka miesięcy wcześniej uzyskałam licencję zawodową pracując tam, w związku z tym, po prostu otworzyłam własną działalność. To były początki, uznałam, że już tyle umiem, że mogę (...), bo ja już w tamtym czasie byłam przewodnikiem PTTK, w związku z tym bardzo dobra znajomość terenu, miasta, także w sensie urbanistycznym, genezy. Z kolei wiedza o terenie [sprawiła, że] ja się w tym bardzo szybko odnalazłam. Podstawy z budowlanki, bo budownictwo wodne zawiera przecież znaczną część budownictwa ogólnego, w związku z tym doskonale podbicie, co do nieruchomości.” (kobieta, prowadzi firmę od 2003 r., sekcja Działalność związana z obsługą rynku nieruchomości).

Spostrzeżenia te potwierdzają także mężczyźni przedsiębiorcy, którzy również z pracy najemnej wynieśli cenne doświadczenie i kontakty, które ułatwiają im obecnie prowadzenie własnej działalności:

„Postanowiłem, że zrezygnuję i skorzystam z kontaktów i znajomości jako przedstawiciel handlowy i lepiej mi się powodzi niż w tej firmie, w której pracowałem (doświadczeni przedsiębiorcy – mężczyźna).

Często działalność przedsiębiorcza, którą prowadzą obecnie respondenci obejmuje te same zadania, obowiązki, które mieli jako pracownicy najemni:

„Pracowałem w firmie w branży turystycznej, tylko trochę bardziej wyspecjalizowana gałąź mianowicie turystyka kwalifikowana z naciskiem przede wszystkim na żeglarstwo morskie. Właściwie w tej branży zostałem po otwarciu własnej działalności” (początkujący przedsiębiorcy – mężczyźna).

Niekiedy kobiety przyznają, że prowadziły działalność gospodarczą będąc jednocześnie zatrudnionymi na etacie jako zabezpieczenie na wypadek ewentualnego niepowodzenia w biznesie lub też chciały wykorzystać uprawnienia pracownicze:

„to była kontynuacja męża pracy, on wcześniej prowadził taką działalność, swoją zamknął i przeszliśmy na moją, ponieważ ja jeszcze pracowałam, więc pewne sprawy ZUS-owskie miałam regulowane przez poprzedni zakład pracy... to były te okoliczności, że nie musiałam pełnego ZUS-u odprowadzać od siebie, a mogłam dodatkowo prowadzić działalność” (kobieta, prowadzi firmę od 1994 r., sekcja Budownictwo, 12 pracowników, dwoje dzieci).

Drugą co do wielkości grupę stanowiły osoby bezrobotne dla których założenie działalności gospodarczej było szansą na wyjście z bezrobocia. Okoliczności towarzyszące zakładaniu własnych firm w sytuacji braku zatrudnienia były różne. Jedne respondentki przyznały, że nie mogły znaleźć pracy na określonym stanowisku, które odpowiadałoby ich kwalifikacjom czy zainteresowaniom, inne przeszły ze stanu bezrobocia do własnej działalności gospodarczej na skutek różnych zdarzeń losowych, np. czyjeś śmierci:

„bardzo długo nie pracowałam w ogóle. Pomagałam mężowi, który od wielu lat jest przedsiębiorcą i ma firmę handlową i rok temu właściwie bardzo przykrym zbiegiem okoliczności zmarła nasza koleżanka, która była właścicielką biura rachunkowego i jedna z osób, która tam pracowała szukała współnika i ja się zdecydowałam i żeśmy rozwinęły tę działalność” (początkujący przedsiębiorcy – kobieta).

Niekiedy, co wynika z badań ilościowych, przedsiębiorczość badanych osób ujawnia się jeszcze w trakcie nauki. Podobny odsetek kobiet i mężczyzn (8% K i 9% M)⁸⁶ założyło własne firmy będąc jeszcze w szkole lub na studiach. Kwestię tę rozwijają przedsiębiorczynie w wywiadach indywidualnych. W jednym przypadku była to chęć dalszego rozwoju, a w drugim firma była sposobem na zdobycie pieniędzy na kontynuowanie nauki na studiach:

„Ja pierwszą firmę jaką założyłam, miałam 19 lat „Przystanki finansowe”, nie miałam pieniędzy na studia i to była pierwsza rzecz. To była firma gastronomiczna, Kiedy ja zaczynałam, czyli 91 rok, ludzie mieli bardzo dużo pieniędzy, więc można było dobrze zarobić” (kobieta, prowadzi firmę od 2005 r, sekcja Budownictwo, 12 pracowników).

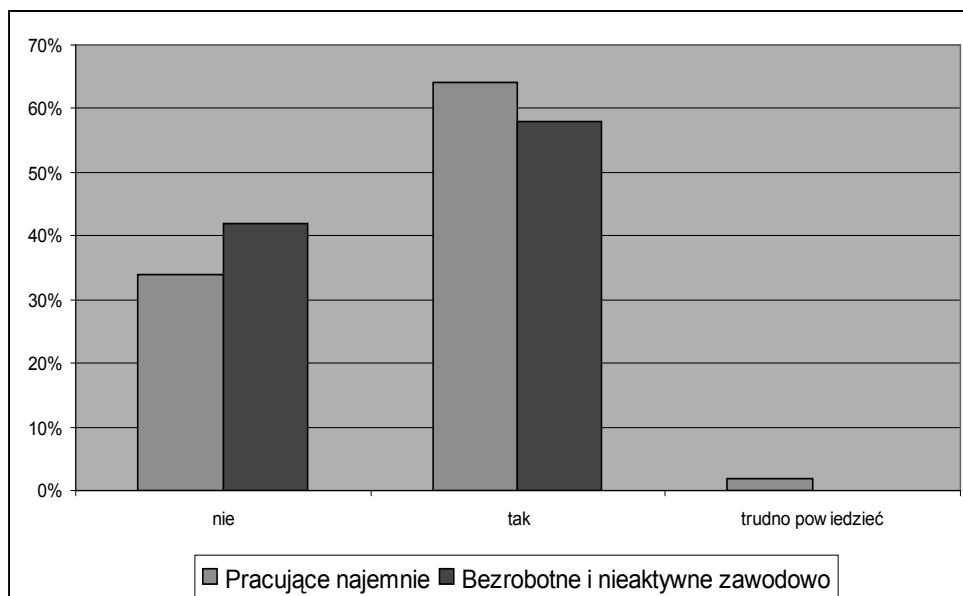
Jak pokazują badania, status na rynku pracy przed założeniem działalności gospodarczej ma poniekąd wpływ na to, czy podejmie się pracę na rachunek własny. Większość badanych przedsiębiorców założyło swoje firmy po doświadczeniach z zatrudnieniem najemnym. Braku istotnych różnic między kobietami i mężczyznami – niemal identyczny odsetek przedsiębiorców obu płci przed pracą na własny rachunek było zatrudnionych. Praca najemna pozwala bowiem na poznanie rynku, zdobycie cennych umiejętności, kontaktów, które są dobrą bazą wyjściową by otworzyć własny biznes. Poza tym niesie za sobą mniejsze ryzyko związane m.in. z wahaniami dochodów. Z drugiej strony niekiedy warunki pracy najemnej związane z koniecznością pracy pod czyimś kierownictwem oraz dostosowania się do obowiązujących w zakładzie pracy zasad zachęcają do spróbowania swoich sił na polu własnej działalności gospodarczej.

Innym razem niemożność znalezienia pracy, a więc stan bezrobocia, jest impulsem do rozpoczęcia pracy na rachunek własny. Nie wszystkie jednak osoby bezrobotne, w sytuacji gdy nie mogą znaleźć zatrudnienia, decydują się na taki krok. Pojawia się więc pytanie, dlaczego bezrobotne kobiety nie są zainteresowane podjęciem działalności gospodarczej? Próbę odpowiedzi na to pytanie zamieszczono poniżej.

1.5. Przyczyny braku zainteresowania działalnością gospodarczą

Mniej więcej co trzecia kobieta bezrobotna, nieaktywna albo pracująca w formie najemnej nie bierze pod uwagę założenia własnej firmy w ciągu najbliższych 5 lat. Jednak, aż 63% respondentek pracujących najemnie oraz 51% bezrobotnych i nieaktywnych bierze taką możliwość pod uwagę (pozostałe zaznaczyły odpowiedź „trudno powiedzieć”). Dodatkowo 64% tej samej grupy pracujących i 58% bezrobotnych i nieaktywnych już w przeszłości rozważało założenie własnej firmy. Jak wynika z deklaracji respondentek, duża część kobiet może być uznana za potencjalne przedsiębiorczynie.

Wykres 5. Czy kiedykolwiek brała Pani pod uwagę założenie własnej firmy?



Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania PAPI I. Pracujące najemnie N= 868. Bezrobotne i nieaktywne zawodowo N= 347.

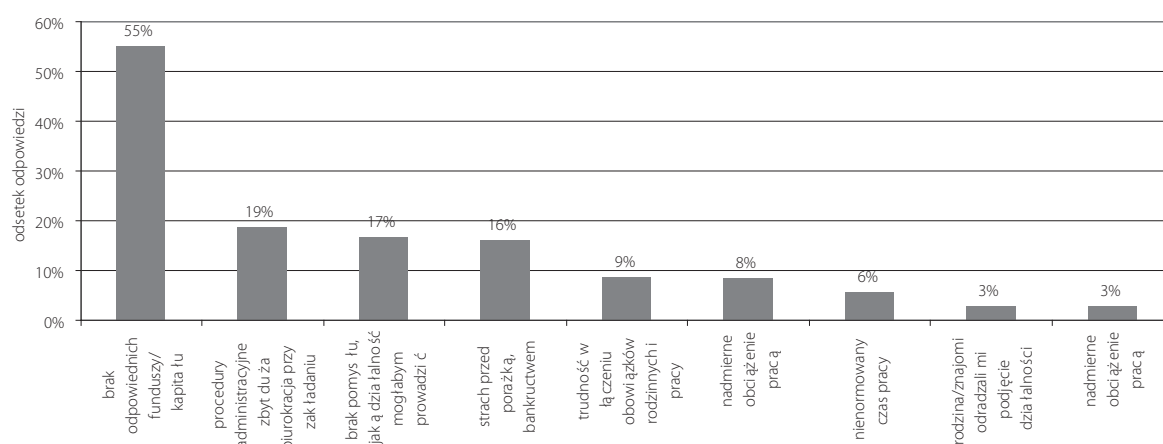
Aby sprawdzić, dlaczego część z tych kobiet nie podjęła ostatecznie decyzji o prowadzeniu własnej firmy, zapytaliśmy kobiety bezrobotne, nieaktywne oraz pracujące najemnie, co powstrzymuje je przed pracą na własny rachunek.

Zarówno dla bezrobotnych i nieaktywnych, jak i tych zatrudnionych, największą barierą rozpoczęcia działalności jest brak odpowiedniego kapitału (odpowiednio: 55% i 58%).

Na drugim miejscu kobiety w obu grupach wymieniały procedury administracyjne oraz zbyt dużą biurokrację towarzyszącą zakładaniu i prowadzeniu własnej firmy. Zauważyć można, że więcej kobiet pracujących najemnie wskazało procedury jako czynnik powstrzymujący je przed założeniem własnej firmy (32%) w porównaniu z kobietami bezrobotnymi i biernymi zawodowo (19%).

Kolejną przeszkodą w założeniu własnej firmy dla kobiet pracujących najemnie był strach przed niepowodzeniem, bankructwem (24%), zaś w przypadku osób bezrobotnych brak pomysłu jaką działalność mogłyby prowadzić (17%). Dane te prezentują wykresy 6 i 7.

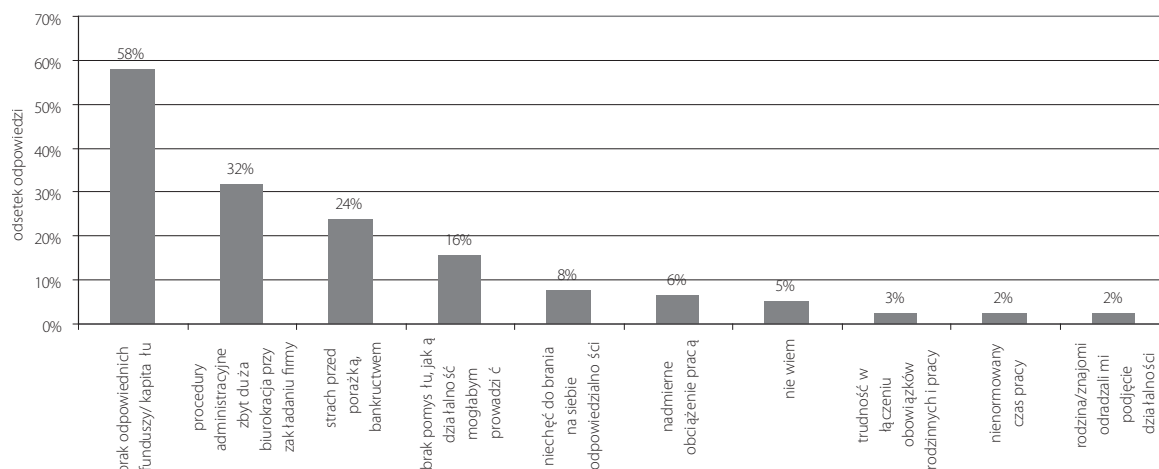
Wykres 6. Co powstrzymało Panią przed założeniem własnej firmy? Kobiety bezrobotne i nieaktywne zawodowo.



Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania PAPI I.

Kobiety bezrobotne i nieaktywne zawodowo: N = 347.

Wykres 7. Co powstrzymało Panią przed założeniem własnej firmy? Kobiety pracujące najemnie.



Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania PAPI I.

Kobiety pracujące najemnie: N = 868.

Jako czynniki, które powstrzymują kobiety bezrobotne, nieaktywne i pracujące najemnie przed założeniem działalności gospodarczej, można dodatkowo uwzględnić odpowiedź na pytanie o ocenę największych wad pracy na własny rachunek. Wśród największych minusów posiadania swojej firmy wszystkie kobiety nie prowadzące własnej działalności wymieniają konieczność pracy dłużej niż 8 godzin na dobę (bezrobotne i nieaktywne 22% i pracujące najemnie 22%), brak regularnego oraz stabilnego dochodu szczególnie w pierwszej fazie rozwoju firmy (bezrobotne i nieaktywne 22% i pracujące najemnie 21%), a także konieczność załatwiania spraw urzędowych, kontaktów z różnymi urzędami (bezrobotne i nieaktywne 18% i pracujące najemnie 18%).

Czynnikami, które mogą wpływać na brak zainteresowania kobiet, zwłaszcza tych pracujących najemnie, przedsiębiorczością są różne udogodnienia z tytułu bycia zatrudnioną. Wśród najważniejszych zalet pracy u kogoś kobiety wymieniają przede wszystkim stałość źródła dochodu (pracujące najemnie 31%, bezrobotne i nieaktywne 33%) oraz różne uprawnienia pracownicze takie, jak: płatne urlopy i zwolnienia, okres wypowiedzenia itp. (pracujące najemnie 30%, bezrobotne i nieaktywne 30%)⁸⁷.

Okazuje się więc, że bariery powstrzymujące kobiety przed założeniem działalności gospodarczej są podobne bez względu na ich status na rynku pracy. Pojawiło się więc kolejne pytanie, co by mogło zachęcić kobiety nieaktywne lub zatrudnione najemnie do rozpoczęcia pracy na własny rachunek, a co pomogłoby kobietom już prowadzącym działalność w rozwoju ich firm. Na to pytanie odpowiadamy w poniższym rozdziale.

1.6. Sposoby zachęcenia kobiet do zakładania i rozwijania firm

Z deklaracji respondentek badania ilościowego wśród kobiet o różnym statusie zawodowym (PAPI I), nieprowadzących obecnie własnej działalności wynika, iż najbardziej motywujące dla założenia własnej firmy byłyby niższe koszty pracy, niższe podatki i paropodatki. Tego zdania było 60% kobiet bezrobotnych i nieaktywnych zawodowo i 48% kobiet pracujących najemnie. O ile więc wcześniej (zob. wykres 6 i 7) zwracały uwagę na barierę kapitałową na wejściu, o tyle ułatwień upatrywałyby raczej w zmniejszeniu kosztów prowadzenia firmy, a nie jej założenia. Tego samego zdania są kobiety prowadzące już własne firmy. Politykę fiskalną, niższe podatki i obowiązkowe składki wskazały prawie wszystkie przedsiębiorczynie (93%) jako czynnik, który pomógłby w rozwijaniu przedsiębiorczości.

Kwestią do usprawnienia, zdaniem kobiet nie przedsiębiorczyń, pozostawałoby również zmniejszenie barier administracyjnych towarzyszących rejestracji firm. Łatwiejsze i krótsze procedury rejestracji firmy jako czynnik, który mógłby skłonić je do podjęcia działalności gospodarczej wymienia 58% kobiet bezrobotnych i nieaktywnych zawodowo oraz 28% kobiet pracujących najemnie. Co ciekawe, na uproszczenie procedur towarzyszących zakładaniu firmy wskazują również kobiety prowadzące własną działalność. 68% z nich uznało ten czynnik za taki, który mógłby pomóc w rozwoju przedsiębiorczości.

Podobnych wniosków dostarcza badanie eksperymentalne. Badani częściej decydowali się na pracę na własny rachunek, gdy wiedzieli, że powodzenie prowadzonego biznesu zależeć będzie w głównej mierze od nich samych – od posiadanej wiedzy, umiejętności, doświadczenia oraz zaangażowania, a nie od czynników zewnętrznych na które nie mają oni bezpośredniego wpływu. Oznacza to, że wzrost przedsiębiorczości, zarówno kobiet jak i mężczyzn, osiągnąć można upraszczając procedury związane z otwieraniem i prowadzeniem działalności gospodarczej i jednocześnie sprawiając, by cała procedura była przejrzysta. Ponieważ potencjalni przedsiębiorcy nie rozumieją zagmatwanych rozwiązań prawnych, więc często zdają się na los i szczęście. Dzięki mniej skomplikowanym procedurom przedsiębiorcy będą mogli skupić uwagę na tym, co powinno być dla nich najważniejsze, czyli na pracy bezpośrednio związanej z prowadzonym biznesem i chętniej będą się decydowali na wybór tej formy zatrudnienia. Warto podkreślić, że wyniki te były niezależne od płci. Zarówno kobiety jak i mężczyźni oczekiwali by ułatwień instytucjonalnych, na które oni sami nie mają wpływu.

Co ciekawe, niemal połowa respondentek bezrobotnych i nieaktywnych (48%) oraz pracujących najemnie (51%) byłaby skłonna założyć własną firmę, jeśli nie mogłyby znaleźć pracy najemnej. W ankiecie nie było pytania doprecyzowującego, czy respondentki zgodziłyby się na tzw. pozorne samozatrudnienie, czyli zakładanie firmy, żeby obniżyć koszty dla pracodawcy, u którego w rzeczywistości pracowałyby wykonując obowiązki jak przy pracy najemnej

Z badań ilościowych PAPI I wynika, iż co trzecia badana kobieta namawiana przez znajomych do wspólnego założenia firmy podjęłaby taką decyzję. Analizując indywidualne wypowiedzi przedsiębiorczyń, okazuje się, że zdarzają się takie przypadki i traktowane są wtedy jako szansa, sprzyjająca okoliczność, którą trzeba wykorzystać:

„inicjatorem założenia tej działalności gospodarczej był znajomy, który pracował w Państwowej Inspekcji Pracy, a teraz jest moim pracownikiem” (kobieta, prowadzi firmę od 2007 r., sekcja Edukacja, 2 pracowników).

Poszerzone spektrum zachęt, które można by wystosować do kobiet w celu zainteresowania ich podjęciem działalności znajdujemy w indywidualnych wypowiedziach doświadczonych przedsiębiorczyń. Z perspektywy swoich doświadczeń oraz

87 Różnice statystycznie nieistotne $p < 0,05$.

trudności, jakie musiały pokonać lub z jakimi ciągle się borykają, formułują różnorakie postulaty. Najczęściej powtarzają się te dotyczące ułatwienia dostępu do instytucjonalnej opieki nad dzieckiem, która sprawiłaby, że kobieta z większą łatwością decydowałaby się na własną działalność:

„na pewno powszechny dostęp do żłobków i przedszkoli, ale nic więcej. Żadne dodatkowe rzeczy, przywileje nie” (kobieta, prowadzi firmę od 1996 r., sekcja Edukacja, 20 pracowników, 1 dziecko).

Tym, co mogłoby zachęcić inne kobiety do rozpoczęcia własnej działalności jest pokazanie pozytywnych cech, profitów płynących z faktu, że jest się właścicielką firmy. Może to być:

- niezależność finansowa: *„niezależność przede wszystkim. Myślę, że kobiety do tego dążą, żeby być niezależne. Nie, dlatego żeby być całkowicie niezależnymi od mężczyzn, tylko dzisiaj ogólnie jest ciężko. Więc myślę, że każda kobieta woli mieć swoje, ma jakieś własne wydatki, swoje tajemnice, więc potrzebuje też na to jakieś fundusze. W danym momencie, na przykład partner może nie mieć pracy. Więc jak gdyby jest bezpieczeństwo w rodzinie jeśli kobieta też pracuje”* (kobieta, prowadzi firmę od 1994 r., sekcja Działalność związana z obsługą rynku nieruchomości, 3 pracowników, 2 dzieci);

- możliwość realizacji własnych planów: *„możliwość wykonywania pracy takiej, jaką same chciałyby wykonywać. Możliwość wykonywania pracy, jaką lubię. To głównie jest przyczyna założenia tej własnej firmy. Dla mnie, jeżeli mam własną firmę, mogę poświęcić jednego dnia więcej czasu prowadzeniu tej firmy. Innego zająć się rodziną i domem i to już jest wielką korzyścią”* (kobieta, prowadzi firmę od 1981 r., sekcja Handel hurtowy i detaliczny, 2 pracowników, 3 dzieci);

- możliwość elastycznego czasu pracy: *„chyba najbardziej taka promocja właśnie tego, że same dostosowujemy sobie godziny pracy do naszych potrzeb, do potrzeb naszej rodziny. Także to chyba jest takim priorytetem w tej kwestii”* (kobieta, prowadzi firmę od 1993 r., sekcja Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna, 2 pracowników);

- pokazanie wzorców kobiet-przedsiębiorców, które odniosły sukces: *„może przedstawianie, że kobietom się powiodło, że umieją sobie radzić. Bo tak jak mówię, z tej zaściankowości to one już wyszły, teraz potrzebują tylko dobrego wykształcenia, trochę poparcia i dadzą sobie radę”* (kobieta, prowadzi firmę od 2000 r., sekcja Przetwórstwo przemysłowe, 12 pracowników).

Sposobem za zachęcenie kobiet do zakładania własnych firm i zainteresowaniem przedsiębiorczością mogłyby być powszechnie dostępne szkolenia podnoszące kwalifikacje:

„przede wszystkim właśnie możliwość szkoleń, uzupełnienia tej swojej wiedzy” (kobieta, prowadzi firmę od 1993 r., sekcja Pozostała działalność usługowa, 4 pracowników);

„może kursy, może szkolenia tak jak mówiłam od początku. Trzeba jednak mocno motywować.” (kobieta, prowadzi firmę od 2005 r., sekcja Budownictwo, 12 pracowników).

Często kobiety formułują ogólne postulaty odnoszące się do cech samych kobiet, które muszą mieć, jeśli chciałyby zostać właścicielkami małych biznesów. Odwołują się tu do cech charakteru takich, jak: stanowczość, wyrachowanie, pewność siebie, chęć rozwoju, wiara we własne siły, popartych jednocześnie odpowiednim przygotowaniem zawodowym:

„ja myślę, że tak, po pierwsze kobieta musi być bardzo stanowcza. Myślę, że o wiele bardziej stanowcza niż mężczyzna, przy zakładaniu działalności, po drugie w żaden sposób nie może próbować jakiejkolwiek wiedzy umiejętności, zastąpić urodą, bo to nie tu. I tyle, no jak ja bym miała teraz młodej kobiecie radzić, jak założyć działalność, to powiedziałabym, że trzeba być zimną i wyrachowaną, żeby wszystko się ułożyło po jej myśli. I absolutnie nie poddawać się, jak pan urzędnik czy pani urzędniczka kręci nosem, że taka działalność się nie utrzyma” (kobieta, prowadzi firmę od 2006 r., sekcja Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna, 32 pracowników);

„tylko chęć, chęć rozwoju. Jeżeli kobieta chce mieć własną firmę, jeżeli jest kobietą taką właśnie energiczną, wiedzącą czy sobie poradzi w ogóle. Jeżeli sobie dobrze doskonale radzi w domu, jeżeli chce jeszcze dodatkowo rozwijać się, to nie ma problemu żeby coś takiego prowadziła. Magda dla przykładu ma dwójkę malutkich dzieci, radzi sobie doskonale. Z dziećmi zostaje Michał i ona” (Kobieta, prowadzi firmę od 1997 r., sekcja Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi, 16 pracowników, 2 dzieci);

„nie każda kobieta wierzy we własne siły. Myślę, że tu chyba jest rola taka... mężczyźni, tak mi się wydaje, uważają, że właśnie kobieta powinna zostać w tym domu, wychowywać dziecko i robić inne czynności domowe, natomiast brak niektórym kobietom wiary w to, że mogą coś zdziałać tylko i wyłącznie dla siebie, że równie dobrze mogą utrzymywać tą rodzinę tak jak druga osoba, jak mężczyzna” (kobieta, prowadzi firmę od 1990 r., sekcja Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją, 225 pracowników, 2 dzieci).

Analiza badań ilościowych i jakościowych dotycząca motywacji towarzyszących założeniu własnej działalności pokazuje, iż motywacje kobiet rzeczywiście są zróżnicowane, jednak nie różnią się znacznie od motywacji towarzyszących mężczyznom. Tak jak i mężczyźni, kobiety przede wszystkim chcą poprzez założenie własnej działalności gospodarczej polepszyć sytuację materialną swoją i swojej rodziny. Pragną zrealizować swoje plany o prowadzeniu własnej firmy, realizować swoje pasje, rozwijać się

zawodowo, co nie zawsze byłoby możliwe w pracy najemnej.

Analizując ścieżki napływu kobiet do pracy na własny rachunek widać, że zdecydowana większość z nich (68% - PAPI II, 56% - PAPI I), podobnie jak mężczyźni (67% - PAPI II) było wcześniej pracownikami zatrudnionymi na etacie.

Podsumowując z kolei wyniki badań dotyczące przyczyn niepodjęcia działalności gospodarczej przez kobiety pracujące najemnie, bezrobotne i nieaktywne zawodowo, zauważyć można, iż najczęściej to brak odpowiednich funduszy oraz zbyt uciążliwe i często trudne do zrozumienia procedury administracyjne związane z założeniem i prowadzeniem firmy zniechęca kobiety do podejmowania pracy na własny rachunek.

W odniesieniu do tych utrudnień, kobiety bezrobotne, nieaktywne oraz pracujące najemnie twierdzą, że najbardziej motywujące do podjęcia przez nie działalności gospodarczej byłyby niższe koszty pracy. Tęgodziania było 60% kobiet bezrobotnych i nieaktywnych zawodowo oraz 48% kobiet pracujących najemnie.

2. Uwarunkowania i bariery rozwoju przedsiębiorczości kobiet

Jednym z celów badania było rozpoznanie uwarunkowań i barier przedsiębiorczości kobiet. Przedsiębiorczość generalnie analizowana jest w kontekście uwarunkowań i barier psychologicznych, osobowych zależnych od samej jednostki, jej cech charakteru, postaw i zachowań, jak również w kontekście uwarunkowań i barier społeczno-kulturowych oraz instytucjonalnych, kształtowanych, min. poprzez strukturę demograficzną, system edukacji, system prawny i system polityczny. Uwarunkowania te mają więc charakter zewnętrzny w stosunku do przedsiębiorczej jednostki. A zatem decyzja o podjęciu działalności gospodarczej będzie rezultatem zderzenia wewnętrznych, warunkowanych psychologicznie, motywacji i zewnętrznych, motywowanych społeczno-ekonomicznie, determinant. Zastanawiającym jest na ile te uwarunkowania i bariery odnoszą się do wszystkich, a na ile dotyczą głównie kobiet.

W toku badania postawiono więc następujące hipotezy:

- Istnieją uwarunkowania i bariery społeczno-kulturowe dla zakładania i prowadzenia działalności gospodarczej, których szczególnie doświadczają kobiety, w tym czynniki psychologiczne, które stanowią przyczynę częstszego zakładania firm przez mężczyzn, niż przez kobiety.

- Istnieją uwarunkowania i bariery instytucjonalne, które bardziej wpływają na poziom przedsiębiorczości kobiet niż mężczyzn (m.in. określona infrastruktura techniczna, edukacja, dieta, system podatkowy, dostęp do instytucjonalnej opieki nad małymi dziećmi, praca zawodowa innych członków rodziny).

2.1. Uwarunkowania i bariery psychologiczne i społeczno-kulturowe

Weryfikacji hipotezy dotyczącej uwarunkowań i barier społeczno-kulturowych posłużyły następujące pytania badawcze:

Jak istniejące w społeczeństwie normy kulturowe (np. dotyczące ról społecznych przypisywanej każdej z płci) wpływają na podejmowanie przez kobiety działalności gospodarczej?

Czy tradycyjna socjalizacja utrudnia podejmowanie decyzji o własnym biznesie przez kobiety?

W jaki sposób cechy psychologiczne (np. skłonność do podejmowania ryzyka związanego z decyzją na temat formy pracy, pewność siebie, optymizm, dążenie do wyznaczonego celu) skłaniają kobiety i mężczyzn do podejmowania działalności?

2.1.1. Wpływ istniejących w społeczeństwie norm kulturowych na podejmowanie przez kobiety działalności gospodarczej

Analizując wypowiedzi przedsiębiorców, tak kobiet jak i mężczyzn, w wywiadach indywidualnych oraz grupowych, zauważyć można powtarzający się schemat wypowiedzi poszczególnych osób przedstawiający zmiany jakie dokonały się na przestrzeni lat w polskim społeczeństwie. Spostrzeżenia te dotyczą przede wszystkim zmian w podziale ról w gospodarstwie domowym przyjmującym coraz częściej model partnerski, w którym, z jednej strony, coraz aktywniej uczestniczą również mężczyźni włączając się w opiekę nad dzieckiem czy też przejmując na siebie część obowiązków domowych. Z drugiej strony zauważalna jest zmiana podejścia kobiet do pracy zawodowej, która nie musi już kolidować z posiadaniem rodziny :

„To jest teraz ta równowaga między życiem prywatnym, a zawodowym, gdzie teraz, ja patrzę, jak panie gdzieś śmigają po centrach handlowych, a panowie z wózkami siedzą i te dzieciaczki karmią. I to jest kwestia umiejętności tylko i wyłącznie delegowania i partnerstwa, stworzenia w małżeństwie. Nie jest to przeszkoda, natomiast uważam, że kobiety powinny bardziej zdać sobie sprawę, że kariera jest całe życie i nie ma barier ani czasowych, ja jestem tego przykładem, na zmianę zawodu, na

podejmowanie nowych wyzwań, na zapoznanie się z technologiami. Dla mnie nie ma problemu obsługa Internetu, komórki, czy najnowszych wynalazków" (kobieta, prowadzi firmę od 2008 r., sekcja Handel hurtowy i detaliczny, 2 pracowników, 2 dzieci);

„u nas w społeczeństwie jakieś przekonanie panuje, że kobieta to najpierw musi zadbać o dom, musi zadbać o dzieci, dopiero później może zająć się pracą zawodową, wcale tak nie musi być, bo jeżeli jest dwójka dorosłych ludzi, to można to zupełnie inaczej załatwić, założymy, że kobieta zakłada firmę i tak, jak tutaj pani powiedziała, albo sobie organizuje pomoc domową, czy też umawia się z partnerem, że to teraz ty się będziesz bardziej w to angażować, wszystko idzie pogodzić, trzeba pokonać pewne bariery i stereotypy” (byli przedsiębiorcy – mężczyźni).

Zmianie ulega również postrzeganie kariery zawodowej kobiet jako ewenementu. Dziś coraz częściej praca zawodowa kobiet oraz to, że odnosi sukces również i na tym polu (abstrahując od rodziny) jest traktowane jako naturalna kolej rzeczy, oczywistość:

„kiedyś kobiety były w domu ubijane już od dziecka, że mężczyzna musi zarabiać na dom, a kobieta wychowuje dzieci; Ale widzę teraz po tych dziewczynach które mamy, że one są bardzo samodzielne, chcą pracować i powtarzają ciągle: jak masz liczyć, to licz na siebie tutaj panuje.” (kobieta, prowadzi firmę od 2000 r., sekcja Przetwórstwo przemysłowe, 12 pracowników);

„sięgając dużo dalej czasowo, w latach 30. kobieta przedsiębiorcza i szefowa swojej własnej firmy, która osiągnęła sukces byłaby tematem na bankiecie. Świat biznesu od epoki industrializacji to był świat mężczyzn, tak naprawdę, więc w którymś momencie to się zmieniło i dla nas jest to teraz oczywiste.” (początkujący przedsiębiorcy – mężczyźni).

2.1.2 Wpływ tradycyjnej socjalizacji na podejmowanie przez kobiety decyzji o własnym biznesie

Z biegiem czasu, tradycyjna socjalizacja przestaje warunkować aktywność zawodową kobiet. Zwraca się uwagę m.in. na to, że kobiety nie są już tradycyjnie przygotowywane tylko i wyłącznie do pełnienia roli matki i żony:

„na pewno opieka ze strony matki będzie lepszą opieką niż ze strony ojca, ale wiadomo, jeśli ta mama by pracowała na ten dom, to się wszystko zmienia w tym momencie, to nie jest tak, że ta kobieta musi, być wyłącznie do opieki nad dzieckiem, gotowania, sprzątnia, to możemy zmienić, ale tutaj wydaje mi się, że jest trudniej właśnie w związku z tym, że tak to jest postrzegane” (byli przedsiębiorcy – mężczyźni).

Kobiety są dziś dobrze wykształcone (według statystyk lepiej niż mężczyźni; więcej kobiet niż mężczyzn posiada wyższe wykształcenie), często zdobywają wykształcenie w dziedzinach, które kiedyś zarezerwowane były tylko dla mężczyzn, co skutkuje w dalszej kolejności wykonywaniem przez kobiety w szerszym zakresie zawodów określanych jako „męskie” (np. kierowca, policjant, kierownik budowy):

„różnice w postawach kobiet i mężczyzn wobec przedsiębiorczości, ja myślę że to się zaciera. Kiedyś były kierunki bardziej oblegane przez kobiety i kobiety bardziej przez mężczyzn, tak jak mówiłam, na politechnice jak byłam, to nas było dwie dziewczyny, a resztę byli chłopcy. W tej chwili, to w zasadzie na tych inżynierskich studiach jest coraz więcej dziewczyn i tak jak już wspomniałam wcześniej, dziewczyny się sprawdzają, dzięki temu że mają pewne cechy takie, które pracodawca sobie ceni, to sobie doskonale dają radę. I nawet to, że rodzą dzieci nie jest problemem na dzień dzisiejszy. Znaczy dla nich może jest, bo faktycznie ze żłobkami, z przedszkolami i tak dalej, ale radzą sobie” (kobieta, prowadzi firmę od 2000, sekcja Przetwórstwo przemysłowe, 12 pracowników).

W opinii respondentek posiadanie wykształcenia na wyższym poziomie niweluje różnice w postrzeganiu kobiet i mężczyzn jako potencjalnych przedsiębiorców. Przyczyniają się również do tego wzorce wyniesione z domu, stwarzające równe szanse, tak mężczyznom jak i kobietom, na realizację swoich planów zawodowych. Nie bez znaczenia, zdaniem respondentów badań jakościowych, są również możliwości „przećwiczenia działalności gospodarczej” w różnego rodzaju szkolnych inicjatywach typu inkubatory przedsiębiorczości:

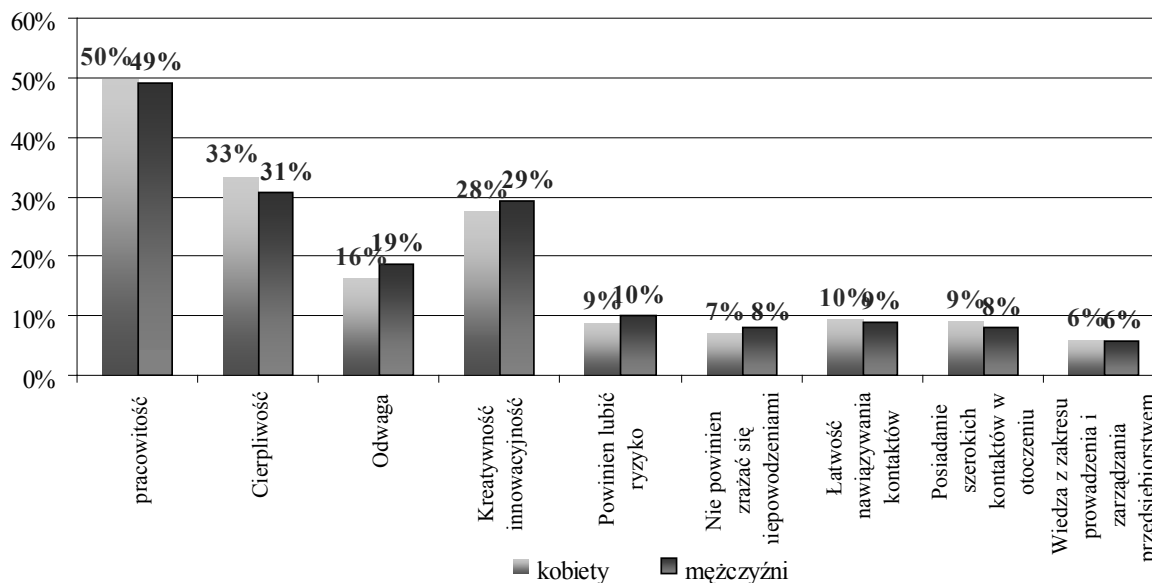
„w środowisku ludzi z wykształceniem wyższym, bo w takim się obracam nie widzę różnicy, może niższe wykształcenie, kobiety bardziej zajmują się domem, boją się wychylić. Tak, jak widzę wśród moich pacjentów. Mężczyźni mają więcej tej odwagi, żeby cokolwiek zacząć robić, niż kobiety. Ale z wyższym wykształceniem nie ma różnicy” (kobieta, prowadzi firmę od 1997 r., sekcja Opieka zdrowotna i pomoc społeczna, 1 pracownik);

„Ja myślę, że to jest w ogóle też kwestia nie tylko edukacji, tylko domu, w którym się ludzie wychowują, bo tam są też wzorce i w szkole teraz też jest fajnie, bo są takie inkubatory przedsiębiorczości, można sobie założyć firmę, wirtualnie ją przetestować, jak wypali to idzie się na rynek i to jest świetna sprawa. Jedne osoby się realizują w sposób taki właśnie, że wolą dom, dzieci, i to też jest duża przedsiębiorczość a inne osoby się realizują gdzieś poza domem i to jest kwestia charakteru w dużej mierze, który jest taki, lub inny.” (początkujący przedsiębiorcy – mężczyźni).

2.1.3. Wpływ cech psychologicznych na podejmowanie działalności gospodarczej przez kobiety i mężczyzn

Istotnym aspektem determinującym wybór formy zatrudniania mogą być cechy osobowościowe, np. skłonność do podejmowania ryzyka, pewność siebie, optymizm, dążenie do wyznaczonego celu, itp. Zastanawiającym jest czy, a jeżeli tak to w jaki sposób, czynniki te skłaniają kobiety i mężczyzn do podejmowania działalności gospodarczej. Zapytaliśmy przedsiębiorców (badanie ilościowe obejmujące kobiety i mężczyzn prowadzących działalność gospodarczą PAPI II) o to, jakie najważniejsze cechy ich zdaniem powinien posiadać przedsiębiorca. Odpowiedzi na to pytanie prezentuje wykres 8.

Wykres 8. Najważniejsze cechy przedsiębiorcy.



Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania PAPI II. Kobiety i mężczyźni przedsiębiorcy: N = 806, K = 996.

Zarówno kobiety jak i mężczyźni prowadzący własną działalność najwyżej wśród cech przedsiębiorcy lokują pracowitość (50% kobiety i 49% mężczyźni). Istotne w prowadzeniu własnej firmy są również cierpliwość (kobiety 33%, mężczyźni 31%), kreatywność i innowacyjność (kobiety 28%, mężczyźni 29%), a także odwaga (kobiety 16%, mężczyźni 19%). W powyższych wskazaniach brak jest istotnych statystycznie różnic w odpowiedziach kobiet i mężczyzn.

Kobiety tylko nieznacznie częściej (podobne różnice wyżej) wskazują na umiejętności miękkie takie, jak: łatwość nawiązywania kontaktów (10%) czy posiadanie szerokich kontaktów w otoczeniu (9%). Mężczyźni natomiast częściej uważają, że przedsiębiorcy powinni lubić ryzyko (10%), a kontakty umieszczają na kolejnym miejscu.

Okazuje się, że wiedza z zakresu prowadzenia i zarządzania przedsiębiorstwem nie jest – w ocenie respondentów najważniejsza – wskazało ją zaledwie 6% właścicieli firm obu płci.

Wyniki badania eksperymentalnego świadczą o bardzo zbliżonym poziomie posiadanej wiedzy zarówno przez kobiety i mężczyzn, jak również przez przedsiębiorców i pozostałe osoby. Przeprowadzony test wiedzy z przedsiębiorczości na uczestnikach badania eksperymentalnego wskazał na brak statystycznie istotnych różnic pomiędzy czterema kategoriami badania: kobietami przedsiębiorczyniami, mężczyznami przedsiębiorcami, kobietami nie będącymi przedsiębiorczyniami i mężczyznami nie będącymi przedsiębiorcami.

Analiza wyników badań jakościowych również dostarcza informacji na temat poziomu wiedzy posiadanej przez właścicieli firm. Niewiele kobiet-przedsiębiorczyń przyznało, że rozpoczynając działalność gospodarczą dysponowały wiedzą z zakresu prowadzenia przedsiębiorstwa, częściej mówiły, że takiej wiedzy nie miały:

„ogólnej wiedzy na temat prowadzenia firmy, ja takiej nie miałam, nie miałam takiego doświadczenia i w zarzynie pojęcia jakiegoś. Ja po prostu mówię z lekką niepewnością na to nowe pole wchodziłam” (kobieta, prowadzi firmę od 1997 r., sekcja Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi, 16 pracowników, 2 dzieci).

Potrzebną do prowadzenia własnego biznesu wiedzę nabywały najczęściej już w trakcie prowadzenia firmy, poprzez uczestnictwo w dodatkowych kursach, szkoleniach czy po prostu obserwując otaczający rynek (czasopisma, Internet), rzadziej w szkole czy na studiach:

„tak jak już wspomniałam, skończyłam potem ekonomię, jeszcze zrobiłam później dodatkowo MBA, i tam już było pod

kątem prowadzenia projektów. Też dość dużo dało takiego spojrzenia już konkretnie jak ustawiać to wszystko. A poza tym samo dokształcanie dużo daje, obserwacje rynku w ogóle, to jest chyba najlepsze i najwięcej mi to daje w sumie. Ale na bieżąco trzeba się kształcić, nie można zostawić czegoś, bo to się wszystko tak zmienia i żeby utrafić w niszę, w odpowiednie kierunki, to trzeba śledzić wszystko na bieżąco" (kobieta, prowadzi firmę od 2000 r. sekcja Przetwórstwo przemysłowe, 12 pracowników).

Badania jakościowe dostarczyły ponadto szerokiego spektrum cech wymienianych przez przedsiębiorców, tak kobiet jak i mężczyzn, które ważne są w prowadzeniu własnej firmy, a niejednokrotnie utożsamiane są ze słowem „przedsiębiorczy”. Spośród licznych cech wymienianych przez przedsiębiorców pojawiały się i takie, na które wskazywali respondenci badań ilościowych obejmujących kobiety i mężczyzn prowadzących własną działalność gospodarczą (PAPI II). Ponadto respondenci badań jakościowych wymieniali takie cechy pożądane u przedsiębiorcy, jak: umiejętność dostosowywania się do sytuacji, odpowiedzialność, przewidywalność, dążenie do określonych celów, gospodarność, pomysłowość, inicjatywa.

Cechy przedsiębiorcy można również zidentyfikować w dłuższych wypowiedziach:

„żeby dobrze wykonywać to co się robi. Żeby usługa, którą oferuję dla okolicznej sąsiedzkiej ludności dla tej społeczności, która jest, żeby one były rzetelne. To jest najważniejsze." (kobieta, prowadzi firmę od 1996 r. sekcja Edukacja, 1 pracownik).

Przedsiębiorcy obu badań dalecy byli od stwierdzenia, że przedsiębiorczość jako skłonność do założenia własnej firmy oraz umiejętności i możliwości jej prowadzenia zależy od płci. Częściej przyznawali, iż są to cechy charakteru konkretnej osoby, które wpływają na sposób prowadzenia działalności. Niektóre z tych cech np. ostrożność w podejmowaniu ryzyka, zachowawczość, drobiazgowość decydują o tym czy firma rozwinie się w bardziej złożoną działalność:

„To zależy od człowieka w ogóle. Ja postrzegam tą barierę jako barierę indywidualną, osobistą, która powoduje, że tak a nie inaczej w pewnym momencie tą firmę zaczęłam prowadzić. Druga rzecz, to na pewno pewne ekonomiczne sprawy, zobowiązania, ja też mam jakieś podejście do tego, że nie chcę podejmować za dużego ryzyka. To się potem sprowadza do mnie, ale to jestem ja" (kobieta, prowadzi firmę od 1993, sekcja Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna, 2 pracowników);

„w tej działalności, ja nie widzę różnicy, ja myślę, że tutaj się kobiety o wiele lepiej sprawdzają niż mężczyźni. Natomiast taka prawidłowość, którą ja widzę, to jest taka, że kobiety tworzą właśnie małe firmy, kilkuosobowe, nie dążą do silnego rozwoju firmy, dlatego, że praca jest bardzo obciążająca życie osobiste, natomiast mężczyźni zdecydowanie traktują tą sprawę managersko i idą w jakieś takie większe przedsięwzięcia" (kobieta, prowadzi firmę od 2003 r., sekcja Działalność związana z obsługą rynku nieruchomości).

Niektóre z cech osobowych, takie jak elastyczność, umiejętność dostosowywania się do zmieniających warunków, emocjonalność, ułatwiają kobietom prowadzenie działalności gospodarczej:

„Ja uważam, że kobiety są bardziej elastyczne i szybciej się dostosowują. Mężczyźni, taka już jest wasza rola, mężczyźni są... trudno im jest zmieniać." (kobieta, prowadzi firmę od 2005 r., sekcja Transport i gospodarka magazynowa, 15 pracowników, 2 dzieci);

„ułatwia właśnie to, że kobiety w kontaktach międzyludzkich niejednokrotnie są bardziej emocjonalne, bardziej empatyczne, czyli są w stanie dopasować się do rozmówcy i niejednokrotnie wyczuć jakąś tam intencję i działać podświadomie, czy za sprawą intuicji i dlatego kobiety gdzieś jako obsługa klienta, bezpośredni kontakt z klientem bardziej sprawdzają się" (doświadczeni przedsiębiorcy – kobieta).

Zdaniem niektórych przedsiębiorców kobiety będąc właścicielkami firm przyjmują niektóre cechy przypisywane głównie mężczyznom, nie zawsze pozytywne, np. skłonność do agresji, bezwzględność, by, w opinii respondentów, móc dorównać mężczyznom na polu biznesowym:

„kobiety z uwagi na to, że są postrzegane niby gorzej starają się strasznie zająć nasze miejsce i potrafią przez to niejednokrotnie, są gorsze od nas, w relacjach bezwzględne, właśnie w relacjach biznesowych, są bezwzględne, bo one chcą być mocniejsze od tych facetów" (doświadczeni przedsiębiorcy – mężczyzna).

Tego typu spostrzeżenia potwierdzają same kobiety, które przyznają, iż niejednokrotnie fakt bycia kobietą ułatwia im podejmowanie pewnych działań i zachowań, które nieakceptowalne byłyby w przypadku mężczyzn:

„kobietom jest niejednokrotnie łatwiej w takich sytuacjach agresora, bo kobiecie więcej wypada.. Kiedy proponowano mi stanowisko, gdzie głównie miałam zajmować się negocjacjami, powiedziano mi ty będziesz świetna, bo ty jesteś babką, tobie więcej ujdzie na sucho, a facet się bardziej powstrzyma, bo ma do czynienia z kobietą" (doświadczeni przedsiębiorcy – kobieta).

Wyniki analiz *desk research* wskazywały, iż jedną z ważniejszych cech przedsiębiorcy jest stosunek do ponoszenia ryzyka, dlatego cecha ta była również przedmiotem zainteresowania przeprowadzonych badań ilościowych i eksperymentalnych. Wyniki licznych badań wskazują, że kobiety deklarują silniejszą awersję do ponoszenia ryzyka niż mężczyźni. Obserwacja ta nie znalazła jednak potwierdzenia w tym przypadku. Respondentów obu badań ilościowych zapytaliśmy o to, w jakim stopniu osoba zgadza się lub nie z różnymi stwierdzeniami badającymi m.in. skłonność do ryzyka. Analiza wyników badania przeprowadzonego wśród kobiet i mężczyzn prowadzących działalność gospodarczą (PAPI II) wykazała, że brak jest istotnych różnic między odpowiedziami kobiet i mężczyzn.

Dodatkowo brak jest istotnych różnic w postawach wobec ryzyka wśród kobiet o różnym statusie zawodowym (PAPI I). Jedyne istotne różnice wystąpiły przy ocenie stwierdzenia „*Lubię współzawodniczyć (konkurować) z innymi ludźmi*". Ze stwier-

dzeniem tym najczęściej zgadzały się kobiety prowadzące własną działalność, a najrzadziej kobiety pracujące najemnie.

W badaniu eksperymentalnym stosunek uczestników do podejmowania ryzyka oceniany był trzema niezależnymi sposobami mierzącymi: (i) ryzyko deklarowane; (ii) ryzyko podejmowane w sytuacji hipotetycznej; (iii) ryzyko faktycznie podejmowane w kontekście wyboru formy pracy.

Podejście pierwsze polegało na zadaniu uczestnikom pytania zamkniętego: „Jakie jest Twoje nastawienie do ryzyka lub hazardu?” Na jego podstawie obliczono odsetek osób deklarujących podejmowanie ryzyka – „Lubię podejmować ryzyko” (kolumna pierwsza w tabeli poniżej). Osoby będące przedsiębiorcami częściej deklarowały, że lubią podejmować ryzyko niż osoby nie będące przedsiębiorcami (niezależnie od płci). Wśród osób stroniących od podejmowania ryzykownych decyzji największy odsetek (50%) stanowiły kobiety nie będące przedsiębiorcami. Oznacza to, że kobiety te nie są przedsiębiorczyniami z wyboru i ciężko byłoby zmienić ich przekonania za pomocą programów wsparcia.

Tabela 1. Nastawienie uczestników do podejmowania ryzyka – zestawienie zbiorcze.

	Lubię podejmować ryzyko	Loteria - premia (% osób ryzykujących)	Loteria - strata (% osób ryzykujących)	Praca na własny rachunek
KP	73,5%	32,4%	82,4%	68,8%
MP	71,4%	31,4%	57,1%	63,8%
KNP	50,0%	15,2%	63,0%	53,7%
MNP	64,4%	13,3%	42,2%	45,5%
Łącznie	63,8%	21,9%	60,0%	56,8%

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania eksperymentalnego.

Druga metoda pomiaru nastawienia do ryzyka polegała na dokonaniu dwóch niezależnych wyborów⁸⁸. W pierwszym przypadku uczestnicy dysponujący kapitałem początkowym w wysokości 3000 zł podejmowali decyzję, czy wolą pewną premię w wysokości 1000 zł czy też, udział w loterii w której mieli 50% szans na otrzymanie premii w wysokości 2000 zł oraz 50% szans na otrzymanie 0 zł. W drugim przypadku uczestnicy dysponujący kapitałem początkowym w wysokości 5000 zł podejmowali decyzję, czy wolą pewną stratę w wysokości 1000 zł czy też, udział w loterii w której mieli 50% szans na poniesienie straty w wysokości 2000 zł oraz 50% szans na stratę 0 zł.

Powyższe wybory są, z teoretycznego punktu widzenia, jednakowe i można je sprowadzić do decyzji: (i) Pewne wynagrodzenie 4000 zł; (ii) Loteria, w której wynagrodzenie wynosi 5000 zł (50% szans) albo 3000 zł (50% szans). Wyniki tych wyborów powinny więc być jednakowe. Okazuje się jednak, że słowa „strata” i „premia” wywierają silny wpływ emocjonalny na badanych, którzy powyższe decyzje traktowali jako zupełnie inne, bezpośrednio nieporównywalne, przez co dokonywali w nich często odmiennych wyborów – co przedstawiają kolumny 2 i 3 w tabeli powyżej. Otrzymane wyniki wskazują na większą niechęć badanych do straty niż chęć do premii, co jest zgodne z wynikami innych badań. W loterii z premią zdecydowana większość uczestników (78,1%) wybrała pewną premię. Widoczna była w tym przypadku różnica pomiędzy osobami przedsiębiorczymi i nieprzedsiębiorczymi – przedsiębiorcy częściej podejmowali ryzyko w celu osiągnięcia wyższej premii (ok. 32%), niż osoby nie będące przedsiębiorcami (ok. 14%). Statystycznie istotna była natomiast różnica względem płci. W loterii ze stratą uczestnicy zdecydowanie częściej podejmowali ryzyko, nie godząc się na pewną stratę. Z jednej strony osoby przedsiębiorcze częściej wybierały loterię, w której udział umożliwiał im nieponiesienie straty. Z drugiej zaś strony kobiety zdecydowanie częściej niż mężczyźni decydowały się na podjęcie takiego ryzyka, nie godząc się na utratę pieniędzy. Pomimo że jedynie 73,5% kobiet przedsiębiorczych oraz 50% kobiet nieprzedsiębiorczych deklarowało, iż lubią podejmować ryzyko, to aż 82,4% kobiet przedsiębiorczych oraz 63% kobiet nieprzedsiębiorczych faktycznie podjęło ryzyko aby uniknąć pewnej straty.

Wreszcie trzecią metodą pomiaru skłonności do ponoszenia ryzyka była seria wyborów dotyczących formy podejmowanej, w kolejnych rundach, pracy (wyniki przedstawia kolumna nr 4 w tabeli 1 powyżej). Z analiz przedstawionych we wcześniejszej części raportu wynika, że osoby przedsiębiorcze częściej decydowały się na pracę na własny rachunek, niż osoby nieprzedsiębiorcze. Nie istniały natomiast statystycznie istotne różnice pomiędzy kobietami i mężczyznami.

Ostatecznie można stwierdzić, że nie widać istotnych różnic pomiędzy kobietami i mężczyznami w nastawieniu do podejmowania ryzyka. Uzyskane wyniki nie potwierdzają zatem tezy, że niechęć kobiet do podejmowania pracy, której zarobki obarczone są stosunkowo dużą zmiennością, jest przyczyną relatywnie niskiego udziału kobiet wśród przedsiębiorców. Istnieją

88 Wybór 1: „Wyobraź sobie, że otrzymujesz wynagrodzenie w wysokości 3000 zł. Którą sytuację wybierasz? (i) Pewna premia 1000 zł; (ii) Loteria, w której jest premia 0 zł (50% szans) albo premia 2000 zł (50% szans).”

Wybór 2: „Wyobraź sobie, że otrzymujesz wynagrodzenie w wysokości 5000 zł. Którą sytuację wybierasz? (i) 0: Pewna strata 1000 zł; (ii) Loteria, w której jest strata 0 zł (50% szans) albo strata 2000 zł (50% szans).”

natomiast różnice pomiędzy osobami będącymi i nie będącymi przedsiębiorcami. Osoby prowadzące własną działalność gospodarczą częściej zarówno deklarują, jak i faktycznie podejmują ryzyko. Tak więc osoby te są chętne do podejmowania pracy, w której występuje zmienność zarobków.

W celu całościowego spojrzenia na determinanty przedsiębiorczości, na podstawie danych z badania eksperymentalnego, oszacowano natomiast model logitowy, który wyjaśniał prawdopodobieństwo podejmowania pracy na własny rachunek takimi zmiennymi, jak: bycie przedsiębiorcą, płeć, mechanizm tworzenia listy rankingowej, wielkość rynku, spodziewana siła konkurencji na rynku, poziom wiedzy z przedsiębiorczości, stosunek do ryzyka, zaufanie, spontaniczność i emocjonalność podejmowania decyzji⁸⁹.

W otrzymanym modelu statystycznie istotne okazały się być następujące zmienne:

- Przedsiębiorczość (Przedsieb) – osoby przedsiębiorcze częściej wybierały pracę na własny rachunek.
- Płeć (Plec) – kobiety częściej niż mężczyźni wybierały pracę na własny rachunek. Zmienna ta nie jest jednak istotna na poziomie $p=0,01$. W wielu modelach była również nieistotna na poziomie $p=0,05$. Dlatego istotność różnic względem płci pozostaje kwestią sporną. Z całą jednak pewnością można stwierdzić, że nieprawdą jest, iż mężczyźni częściej niż kobiety wybierali pracę na własny rachunek.
- Typ rundy (Typ) – w rundach typu TEST, w których wynagrodzenie uczestników zależało od wyniku testu z wiedzy o przedsiębiorczości, badani częściej podejmowali pracę na własny rachunek niż rundach typu LOS.
- Wielkość rynku (Wielkosc) – im większa wielkość rynku, czyli im więcej przedsiębiorstw może odnieść sukces, tym więcej osób decydowało się na podjęcie pracy na własny rachunek.
- Przewidywana nadwyżka liczby firm na rynku (Nadwyżka) – im większa była przewidywana różnica pomiędzy liczbą firm na rynku (poza nami), a wielkością rynku, tym rzadziej uczestnicy decydowali się na pracę na własny rachunek. Oznacza to, że przewidywany stopień konkurencji na rynku, wpływał na decyzje uczestników dotyczące prowadzenia własnej działalności gospodarczej.
- Ryzyko deklarowane (IRyzyko) – im większe ryzyko deklarowane, tym częstsza decyzja o podjęciu pracy na własny rachunek.

Zastanawiające jest, że takie cechy, jak: emocje i spontaniczność, zaufanie czy podejmowane ryzyko, w kontekście wysokości zarobków, nie wyjaśniały wyborów badanych dotyczących formy podejmowanej przez nich pracy. Okazuje się jednak, że zmienne te korelują się ze zmienną Przedsiębiorczość oraz Płeć, które to wpływały na częstość wybierania pracy na własny rachunek. Jak zostało już powyżej napisane, istniały różnice pomiędzy osobami przedsiębiorczymi i nieprzedsiębiorczymi w nastawieniu do podejmowania ryzyka. Osoby będące przedsiębiorcami częściej zarówno deklarowały jak i faktycznie podejmowały ryzyko. Tak więc osoby te były chętne do podejmowania pracy, w której występowała zmienność zarobków. Ponadto wyniki badania wskazały, że przedsiębiorcy – w przeciwieństwie do osób niebędących przedsiębiorcami – darzyli ludzi mniejszym zaufaniem. Odnośnie do różnic pomiędzy płcią, to kobiety darzyły ludzi mniejszym zaufaniem niż mężczyźni. Najmniej ufna była grupa kobiet-przedsiębiorczyń, zaś największym zaufaniem cechowali się mężczyźni niebędący przedsiębiorcami. Eksperyment uwidoczniał również bardziej emocjonalne i spontaniczne podejmowanie decyzji przez kobiety niż przez mężczyzn. Powyższe cechy osobowościowe wpływały jednak jedynie pośrednio (poprzez płeć i przedsiębiorczość) na analizowane wybory odnośnie do wyboru formy zatrudnienia, dlatego w prezentowanym powyżej modelu logitowym są one nieistotne.

2.2. Uwarunkowania demograficzne i rodzinne

Kolejna hipoteza zakłada, że cechy demograficzne różnicują zachowania przedsiębiorcze kobiet i mężczyzn. Weryfikacji tej hipotezy posłużyły następujące pytania badawcze:

W jaki sposób cechy demograficzne (np. wiek, wykształcenie, dzietność, posiadanie partnera, sytuacja rodzinna) determinują działania przedsiębiorcze kobiet i mężczyzn?

Czy decyzje o prowadzeniu własnej firmy związane są z określonym etapem w cyklu życia?

2.2.1. Cechy demograficzne jako determinanta działań przedsiębiorczych

Aby ocenić siłę wpływu różnych cech społeczno-demograficznych kobiet na prawdopodobieństwo założenia firmy, przy założeniu braku zmiany innych zmiennych, oszacowano na danych indywidualnych dwa modele logitowe. Zbiór zmiennych objaśniających do modelu logitowego zawierał następujące zmienne: wiek, staż pracy, region zamieszkania, czy dana osoba się uczy, stan cywilny, poziom wykształcenia, rodzaj wykształcenia, posiadanie dzieci do lat 7⁹⁰. Wyniki oszacowań modelu I (prawdopodobieństwo posiadania firmy w relacji do nieposiadania) oraz modelu II (prawdopodobieństwo posiadania firmy w relacji do

89 Szczegółowy opis postaci oszacowanego modelu przedstawiony został w rozdziale II, zaś dokładne wyniki oszacowań poszczególnych parametrów znajdują się w załączniku 1 do niniejszego raportu. ***Raport z badania eksperymentalnego.***

90 Szczegółowy opis postaci oszacowanych modeli przedstawiony został w rozdziale II.

pracy najemnej) prezentują tabele poniżej⁹¹.

Tabela 2. Wyniki oszacowania modelu I – prawdopodobieństwo posiadania firmy w relacji do nieposiadania.

Zmienne w modelu	B	Błąd stand.	Wald
Wiek	-0,321**	0,043	55,579
staż pracy	0,061**	0,030	3,968
Region			6,173
region (południowy)	-0,248	0,438	0,321
region (wschodni)	0,055	0,427	0,016
region (północno-zachodni)	0,210	0,374	0,316
region (południowo-zachodni)	-0,432	0,532	0,658
region (północny)	0,617	0,355	3,015
nauka (uczy się)	-19,983	2056,079	0,000
stan cyw. (nie w związku)	-1,632**	0,433	14,186
wyk. poziom_gr. (policealne i wyższe)	-0,977**	0,326	8,963
wyk. rodzaj_gr.			9,978
wyk. rodzaj_gr (biologiczne, matematyczne, techniczne, produkcja i przetwórstwo, rolnictwo, leśnictwo, rybołówstwo, weterynaria)	-0,251	0,342	0,539
wyk. rodzaj_gr (nauki humanistyczne, społeczne, pedagogika, sztuka)	-0,987**	0,380	6,739
wyk. rodzaj_gr (ochrona zdrowia, zdrowie publiczne, opieka społeczna)	-19,982	3788,262	0,000
wyk. rodzaj_gr. (inne, w tym ogólnokształcące)	-0,980**	0,472	4,303
skłonność ryzyko (Lubię podejmować ryzyko)	-0,063	0,258	0,060
dzieci do 7 r.ż.(są)	-1,219**	0,290	17,625
Stała	10,359**	1,503	47,504
-2 logarytm wiarygodności	R ² Coxa i Snella		R ² Nagelkerkego
426,338	0,175		0,396

Źródło: oszacowania własne na podstawie danych z badania ankietowego. ** zmienna istotna na poziomie istotności p = 0,05.

Tabela 3. Wyniki oszacowania modelu II – prawdopodobieństwo posiadania firmy w relacji do pracy najemnej.

Zmienne w modelu	B	Błąd stand.	Wald
Wiek	-0,369**	0,051	52,905
staż pracy	-0,011	0,033	0,113
Region			7,492
region (południowy)	-0,285	0,487	0,343
region (wschodni)	0,245	0,475	0,266
region (północno-zachodni)	0,229	0,418	0,300
region (południowo-zachodni)	-0,298	0,572	0,272
region (północny)	0,857**	0,402	4,538
nauka (uczy się)	-21,335	2176,581	0,000
stan cyw. (nie w związku)	-2,379**	0,538	19,546
wyk. poziom_gr (policealne i wyższe)	-2,365**	0,467	25,652
wyk. rodzaj_gr			5,389
wyk. rodzaj_gr (biologiczne, matematyczne, techniczne, produkcja i przetwórstwo, rolnictwo, leśnictwo, rybołówstwo, weterynaria)	-0,515	0,400	1,660
wyk. rodzaj_gr (nauki humanistyczne, społeczne, pedagogika, sztuka)	-0,367	0,429	0,734

91 Wartości oszacowań parametrów dla odpowiednich zmiennych pokazują kierunek zmiany prawdopodobieństwa posiadania firmy w relacji do grupy referencyjnej, przy założeniu braku zmiany w innych zmiennych. A zatem, dodatnie wartości współczynnika B pokazują, że odpowiednia zmienna *ceteris paribus* zwiększa prawdopodobieństwo posiadania firmy (w tym samozatrudnienia) zaś ujemne wartości B, że dana zmienna zmniejsza prawdopodobieństwo posiadania firmy. Zaobserwowane różnice, dla których p jest mniejsze niż 0,05, uznane zostały za istotne statystycznie.

wyk. rodzaj_gr (ochrona zdrowia, zdrowie publiczne, opieka społeczna)	-21,032	3572,153	0,000
wyk. rodzaj_gr (inne, w tym ogólnokształcące)	-1,619**	0,716	5,114
skłonność ryzyko (Lubię podejmować ryzyko)	0,283	0,289	0,962
dzieci do 7 r.ż.(są)	-1,485**	0,360	17,023
Stała	13,827**	1,984	48,557
-2 logarytm wiarygodności	R ² Coxa i Snella		R ² Nagelkerkego
328,765	0,266		0,518

Źródło: oszacowania własne na podstawie danych z badania ankietowego. ** zmienna istotna na poziomie istotności $p=0,05$.

Jak widać, w obu modelach, wiek istotnie i ujemnie wpływa na szanse posiadania firmy: im starsza respondentka tym mniejsze szanse, że jest przedsiębiorczynią. Pamiętajmy przy tym, że grupa badanych była w wieku między 25 a 44 rokiem życia, czyli w wieku relatywnie wysokiej aktywności zawodowej.

Wpływ stażu pracy ogółem jest słabszy ale nieistotny dla szans pracy w formie najemnej w relacji do posiadania własnej firmy.

Region zamieszkania nie jest zmienną istotnie wpływającą na zmienne objaśniane. Jedynie przy modelu II w regionie północnym kobiety z większym prawdopodobieństwem są przedsiębiorczyniami niż pracownicami najemnymi w porównaniu do regionu centralnego (grupy odniesienia przy tej zmiennej).

Nauka w dowolnej formie – dziennej, zaocznej, na kursach – nie ma istotnego wpływu na szanse zakładania firmy przez kobiety w wieku 25 – 44 lata.

Kobiety stanu wolnego mają mniejsze szanse bycia przedsiębiorczyniami co może sugerować, że posiadanie męża albo partnera zapewniającego pewnie dochody gospodarstwu domowemu skłania kobiety do łatwiejszego podejmowania decyzji o założeniu działalności gospodarczej. Z drugiej strony część kobiecych firm jest wynikiem przejęcia firmy męża lub dołączenie do niego w charakterze wspólnika, o czym niejednokrotnie mówiły respondentki badania IDI.

Co ciekawe, to kobiety o poziomie wykształcenia niższym od policealnego częściej podejmują działalność gospodarczą. Posiadanie wykształcenia przynajmniej policealnego zwiększa w szczególności szanse pracy najemnej w relacji do posiadania firmy. Posiadanie wykształcenia w dziedzinie innej niż gospodarka, administracja lub prawo (grupa odniesienia) teoretycznie zmniejsza szanse na bycie przedsiębiorczynią (ujemny znak przy oszacowanych parametrach) jednak dla wielu typów wykształcenia nie są to różnice istotne. W pierwszym modelu istotne różnice występują dla nauk humanistycznych, społecznych, pedagogiki, sztuki zaś w obu modelach dla wykształcenia ogólnokształcącego i „innego”.

Deklarowana skłonność do podejmowania ryzyka nie różnicuje istotnie szans na założenie własnej firmy. Natomiast posiadanie w gospodarstwie domowym dzieci w wieku do 7 lat istotnie obniża szanse bycia przedsiębiorczynią zarówno w relacji do bycia w innym stanie na rynku pracy (model I) jak i do podjęcia pracy najemnej (model II). Podobnie ujemny i istotny wpływ ma liczba dzieci w rodzinie, którą to zmienną uwzględniono w dodatkowo oszacowanym modelu, niezaprezentowanym w tym opracowaniu.

Z szacunków wynika zatem, iż najbardziej istotne cechy demograficzne mające wpływ na podjęcie własnej działalności gospodarczej to **wiek** (im starsza respondentka tym mniejsze szanse, że jest przedsiębiorczynią), **stan cywilny** (kobiety stanu wolnego mają mniejsze szanse zostać właścicielkami firm) oraz **poziom wykształcenia** (im wyższy poziom wykształcenia (powyżej licealnego) tym mniejsze prawdopodobieństwo podjęcia pracy na rachunek własny. Z modeli logitowych jak i z tabel statystycznych przedstawionych w II rozdziale jasno wynika, że poziom wykształcenia ujemnie koreluje się z założeniem działalności gospodarczej. Jest to zaskakujące i można to tłumaczyć tym, że osoby dobrze wykształcone łatwiej mogą znaleźć dobrze płatną i satysfakcjonującą pracę najemną.

2.2.2. Decyzja o prowadzeniu własnej firmy a cykl życia

Z oszacowań modeli logitowych badających wpływ różnych czynników (w tym posiadania małych dzieci) na prawdopodobieństwo założenia własnej firmy (por. tab. 2) wynika, iż posiadanie w gospodarstwie domowym dzieci w wieku do 7 lat istotnie obniża szanse bycia przedsiębiorczynią. Bardziej prawdopodobne jest, że kobieta posiadająca małe dzieci zdecyduje się na pracę najemną lub pozostanie nieaktywna zawodowo. Oznacza to, że kobiety będące młodymi matkami rzadziej będą decydowały się na podjęcie działalności gospodarczej.

Potwierdzenie tej tezy znajdujemy w wypowiedziach indywidualnych doświadczonych przedsiębiorczyń, które najczęściej zakładały swoje firmy gdy dzieci były już samodzielne.

Kiedy dzieci są małe kobiety rzadziej decydują się na założenie działalności gospodarczej, wręcz przyznają, że w pierwszym okresie życia dziecka powinny mu poświęcić jak najwięcej czasu:

„badania są nowe na ten temat, nowe teorie, że 2 lata dziecko wymaga minimum jednak obecności matki. I ja to sprawdziłam. Wiem, jak swoją córkę nosiłam 2 lata, na szczęście to było na placówce, więc nie musiałam mieć tego dualizmu zawodowego”(kobieta, prowadzi działalność od 2008 r., sekcja Handel hurtowy i detaliczny, 2 pracowników, 2 dzieci).

Podobne spostrzeżenia padają z ust mężczyzn, których zdaniem bardzo ważna jest codzienna obecność rodziców w życiu dzieci, aktywny udział w ich wychowaniu, co niejednokrotnie jest utrudnione poprzez fakt posiadania własnej firmy:

„Na pewno trochę dzieci przeszkadzają, bo jak się ciągle jest w rozjazdach, a przydałoby się codziennie widzieć tego dzieciaka, przemówić do rozsądku to na pewno to jest kiepski okres na otwieranie jakiejś działalności gdzie poświęca się 14, 16 godzin na dzień” (FGL, przyszli przedsiębiorcy – mężczyźni).

Niekiedy kobiety przyznają, że założyły swój biznes kiedy kończył im się akurat urlop macierzyński, ale podkreślają przy tym ważność wsparcia ze strony rodziny, które polegało na sprawowaniu opieki nad ich małymi dziećmi:

„wsparcie ze strony rodziny to jest to, że ktoś mi pilnował dziecka i to jest wsparcie ze strony rodziny, ewentualnie psychiczne wsparcie” (kobieta, prowadzi firmę od 1993 r. sekcja Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna, 2 pracowników, 1 dziecko);

„ja miałam taką pomoc od męża, że on się zajmował dziećmi, natomiast w tym czasie, jak ja byłam zajęta pracą w gabinecie”(kobieta, prowadzi firmę od 1993 r., sekcja Opieka zdrowotna i pomoc społeczna, 10 pracowników, 3 dzieci).

Warto przytoczyć przykład kobiety, obecnie matki czwórki dzieci, która założyła działalność gospodarczą by móc powiększyć rodzinę. Stworzyła sobie miejsce pracy takie, które umożliwia jej godzenie obowiązków rodzinnych z zawodowymi, ale jak przyznaje, przy dużym wsparciu rodziny.

W innych wypowiedziach kobiet znajdujemy podobne opinie:

„wychowywałam dziecko sama i zupełnie mi to nie przeszkadzało, pracowałam na dwa etaty, dla chcącego nic trudnego” (kobieta, prowadzi firmę od 2004 r., sekcja Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna, 2 pracowników).

Etap w cyklu życia, który ma największy wpływ na podejmowanie przez kobiety działalności gospodarczej, to czas związany z urodzeniem i wychowaniem dzieci. Jak się okazuje, część kobiet, co wynika z wypowiedzi respondentek wywiadów indywidualnych, wycofuje się z aktywności zawodowej w tym okresie aby zająć się dziećmi. Fakt ten umacnia postulat o rozwoju polityki prorodzinnej państwa jako sposobu na pogodzenie aktywności zawodowej (w tym prowadzenia własnej działalności) z wychowywaniem małych dzieci. To oznacza, że stworzenie lepszych warunków dla opieki nad małymi dziećmi mogłoby istotnie wpłynąć na zwiększenie aktywności zawodowej kobiet, w tym podejmowanie działalności gospodarczej w okresie, kiedy zmuszone są pozostać w domu ze względu na obowiązki opiekuńcze.

2.3. Uwarunkowania i bariery instytucjonalne

Szereg różnych działań państwa odnoszących się do przedsiębiorczości, np. polityka fiskalna, dostęp do kapitału, dostęp do infrastruktury technicznej, ułatwianie opieki nad dziećmi, procedury administracyjne oddziałują na prowadzenie działalności gospodarczej. Mogą ją wspierać i ułatwiać rozwój bądź też utrudniać funkcjonowanie. Celem badania było m.in. sprawdzenie, które z tych działań w takim samym stopniu wpływają na rozwój firm prowadzonych przez kobiety i mężczyzn, a które szczególnie oddziałują na firmy prowadzone przez kobiety.

W toku badania sformułowano zatem następujące pytania badawcze:

Jakie bariery rozwoju przedsiębiorczości odnoszą się zarówno do kobiet jak i mężczyzn, a które w szczególny sposób dotykają kobiet?

Które rodzaje działań państwa (determinant), m.in.: dostępność kapitału, polityka fiskalna, promocja badań i rozwoju, dostęp do infrastruktury technicznej, ułatwianie godzenia pracy i opieki nad małymi dziećmi wpływają w równym stopniu na rozwój firm prowadzonych przez kobiety i mężczyzn, a które w większym stopniu oddziałują na funkcjonowanie firm prowadzonych przez kobiety?

Jakie zmiany prawne (instytucjonalne) mogą mieć pozytywny wpływ na podejmowanie i rozwój działalności gospodarczej wśród kobiet?

Jakie czynniki, (o jakim charakterze) decydują o planach poprowadzenia własnej firmy (kobiety – mężczyźni) i o realizacji tych planów?

Jakie są plany rozwojowe firm prowadzonych przez kobiety w porównaniu do mężczyzn? W czym widzą główne ograniczenia, utrudnienia, a co jest stymulatorem dążenia do rozwoju?

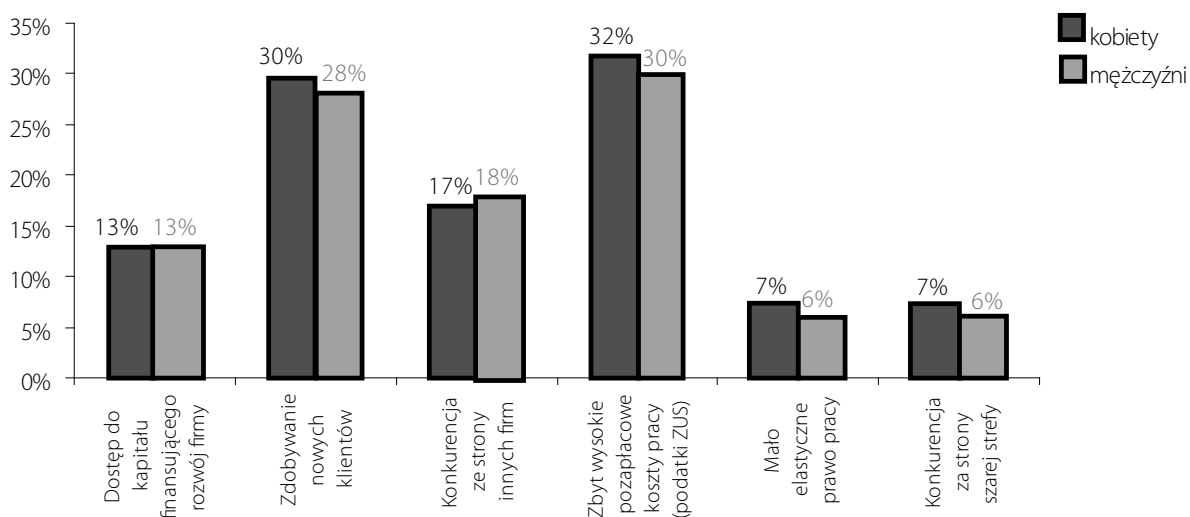
W poniższym rozdziale, w odróżnieniu od rozdziału 1.5. *Przyczyny braku zainteresowania działalnością gospodarczą* przedstawiającego bariery rozpoczęcia działalności gospodarczej w opiniach kobiet nie będących przedsiębiorcami, zaprezentowane

zostaną bariery rozwoju przedsiębiorczości w opinii kobiet i mężczyzn prowadzących działalność gospodarczą.

2.3.1. Bariery rozwoju przedsiębiorczości w opinii kobiet i mężczyzn

Generalnie należy stwierdzić, iż bariery rozwoju przedsiębiorczości wskazywane przez respondentów wszystkich badań (ilościowych, jakościowych i eksperymentu) odnoszą się w takim samym stopniu do kobiet jak i do mężczyzn. Przedsiębiorcy bez względu na płeć wskazują na te same trudności w prowadzeniu firmy i w większości są to bariery o charakterze instytucjonalnym (wykres 9).

Wykres 9. Co jest lub było najtrudniejsze w prowadzeniu firmy?



Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania PAPI II.

Kobiety i mężczyźni przedsiębiorcy: N= 806 K i 996 M.

Z analizy przeprowadzonych badań wynika, iż polityka fiskalna i prawo pracy postrzegane są raczej w kontekście barier utrudniających funkcjonowanie i rozwój firm. Sprawdziliśmy zatem na ile te bariery bardziej odczuwają kobiety, a na ile są wspólne dla przedsiębiorców obu płci.

Okazuje się, że zarówno kobiety jak i mężczyźni w badaniu obejmującym kobiety i mężczyzn przedsiębiorców (PAPI II) wymieniają te same bariery, a ranking odpowiedzi na pytanie o główne trudności w prowadzeniu firmy jest taki sam. Brak jest również istotnych statystycznie różnic w odpowiedziach kobiet i mężczyzn.

Największą trudnością dla prowadzących firmy kobiet i mężczyzn są zbyt wysokie pozapłacowe koszty pracy (podatki, ZUS). Twierdzi tak co trzecia kobieta i co trzeci mężczyzna – właściciele prywatnych firm.

Oprócz polityki fiskalnej utrudnieniem jest uciążliwa administracja. 28% kobiet i 30% mężczyzn przyznaje, że wypełnianie formalności podatkowo-księgowych utrudnia im prowadzenie firmy.

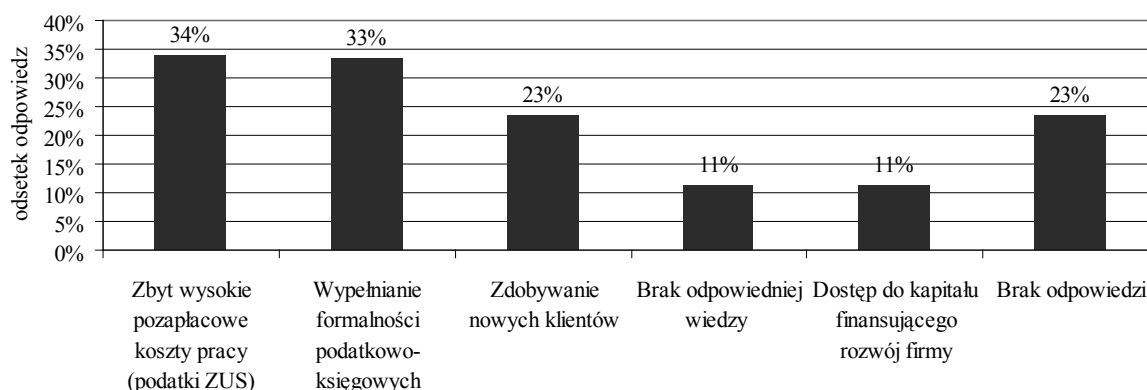
Wśród barier niezależnych od polityki państwa, systemu prawnego, finansowego itp. najbardziej uciążliwe jest zdobywanie nowych klientów. Twierdzi tak prawie 30% kobiet i 28% mężczyzn.

Na kolejnym miejscu wymieniany jest dostęp do kapitału finansującego rozwój firmy – wskazuje tak po 13% badanych kobiet i mężczyzn przedsiębiorców. Następną w rankingu trudnością w prowadzeniu firmy, w opinii kobiet i mężczyzn przedsiębiorców, jest zarządzanie ludźmi. Wskazuje ją 9% kobiet i 11% mężczyzn.

Dla niespełna 6% mężczyzn i 7% kobiet uciążliwe jest mało elastyczne prawo pracy i konkurencja ze strony szarej strefy.

Identycznych wyników dostarczyły badania ilościowe obejmujące swym zasięgiem kobiety o różnym statusie zawodowym (przedsiębiorczynie, pracujące najemnie, bezrobotne i nieaktywne zawodowo) (PAPI I), w ramach których przedsiębiorczynie wymieniły tę samą listę barier w podobnym uszeregowaniu (por. wykres 10).

Wykres 10. Co jest albo było najtrudniejsze w prowadzeniu firmy? Kobiety przedsiębiorczynie.



Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania PAPI I. Kobiety przedsiębiorczynie: N = 141.

Najbardziej uciążliwe są dla nich zbyt wysokie pozapłacowe koszty pracy (34%) oraz wypełnianie formalności podatkowo-księgowych (33%).

Wyniki badania przeprowadzonego wśród kobiet potwierdzają również, że poza dotkliwą biurokracją i wysokimi kosztami działalności, najtrudniej jest zdobyć klientów. Barierę tę wymieniają kobiety jako trzecią z kolei (23% właścielek firm). Podobnie jak w badaniu kobiet i mężczyzn przedsiębiorców, co dziesiąta przedsiębiorczymi wskazała trudności w dostępie do kapitału finansującego rozwój firmy. Wśród trudności mających wpływ na prowadzenie firmy kobiety przedsiębiorczynie wymieniają ponadto brak odpowiedniej wiedzy (11%) jako czynnik utrudniający prowadzenie firmy.

Z badań ilościowych wynika zatem, że przedsiębiorcy największych utrudnień upatrują w polityce fiskalnej państwa oraz w zbyt uciążliwej biurokracji. Nie bez znaczenia pozostaje również dostęp do kapitału. Ponadto bariery te jednakowo dotyczą kobiet i mężczyzn.

Powyższe spostrzeżenia, dotyczące istnienia barier szczególnie dotkliwych dla kobiet, jak i rodzajów barier powszechnych dla wszystkich przedsiębiorców, znajdują odzwierciedlenie również w badaniach jakościowych. Częstym sformułowaniem powtarzającym się w wypowiedziach doświadczonych przedsiębiorczyń jest stwierdzenie oczywistego dla nich samego faktu, iż nie istnieją w przedsiębiorczości bariery prowadzenia działalności gospodarczej, które można by rozróżnić ze względu na płeć lub wręcz twierdzą, że „biznes nie ma płci”. Zdaniem kobiet bariery prowadzenia działalności gospodarczej są powszechne i jednakowe dla wszystkich przedsiębiorców:

„Ja nie odbieram by to było specjalnie uciążliwe dla kobiet, bo przecież przepisy są takie same czy to kobieta czy mężczyzna i trzeba się z tym uporać” (kobieta, prowadzi firmę od 2005 r., sekcja Budownictwo, 12 pracowników, 2 dzieci);

„bariery są powszechne dla wszystkich. Ja bym tu naprawdę nie rozgraniczała kobiet i mężczyzn, bo to się bardzo zrównało. Nawet tak jak panu na początku mówiłam, że uważam kobiety mają coraz większe pole do popisu i faktycznie coraz więcej jest ich i radzą sobie wspaniale” (kobieta, prowadzi firmę od 2000 r., sekcja Przetwórstwo przemysłowe, 12 pracowników).

Generalnie jednak respondenci badań jakościowych wymieniali bariery, które w ich przekonaniu są równie uciążliwe zarówno dla kobiet jak i dla mężczyzn, którzy prowadzą działalność gospodarczą. Analiza indywidualnych wypowiedzi doświadczonych przedsiębiorczyń dostarcza nieco szerszego spektrum barier utrudniających rozwój firm jednak najczęściej wymieniane były te same bariery, które ujawniły się w badaniach ilościowych.

Potwierdzenie tych wniosków znajdujemy w wypowiedziach respondentów obu badań jakościowych. Przedsiębiorcy, tak kobiety jak i mężczyźni, zwracają głównie uwagę na te same działania państwa, tzn. politykę fiskalną, biurokrację oraz dostęp do finansowania, ale poznajemy jednocześnie szerszy kontekst tych uwarunkowań. Niejednokrotnie działania te, choć większości badanych przysparzają trudności, odbierane są jako zasadna konieczność funkcjonowania państwa i gospodarki, a więc dostrzegane są również ich pozytywne.

Polityka fiskalna

Wśród działań państwa, które wywierają wpływ na funkcjonowanie firm przedsiębiorcy – respondenci badań jakościowych, podobnie jak kobiety i mężczyźni pytani w badaniach ilościowych – zwracają uwagę na politykę fiskalną państwa. Wszyscy przedsiębiorcy twierdzą, że podatki są za wysokie i zbyt skomplikowane. Jednak można zauważyć, że część z nich uznaje ten fakt za oczywistą konsekwencję życia w pewnej strukturze gospodarczej:

„zasada jest taka, my wszyscy podatnicy wiemy, że każdy podatek jest niedobry i najchętniej nikt w naszym kraju by nie płacił podatków, nie tylko w naszym kraju, a więc słowo „fiskus, podatek, urząd skarbowy” to są rzeczy, które działają na nas, jak płachta na byka, ale takie są kolei rzeczy, z czegoś trzeba budować, utrzymywać szkoły i przedszkola i szpitale itd. na wszystko idą nasze podatki, czy edukację przede wszystkim. Musimy, mamy odpowiedzialność, żyjemy w tym kraju, umówiliśmy się, że tak będziemy to robić i tak trzeba to robić oczywiście” (kobieta, prowadzi firmę od 2008 r., sekcja Pozostała działalność usługowa, 2 pracowników).

Natomiast część badanych nie widzi możliwości wpływu na zmianę tego systemu, więc go aprobuje:

„podatki to zawsze jest kula u nogi (śmiech), ale ja to zawsze powtarzam: zarób tyle, żeby cię na te podatki było stać. One muszą być bo nie uciekniemy od nich (...) ja bym tego tak nie traktowała [że to ogranicza], oczywiście, bo to by było więcej pieniędzy, ale skoro jest taki system, to nic tu nie zmienimy, więc trzeba wymyślić coś innego, żeby mieć pieniądze na rozwój. Także tutaj nie mamy na to wpływu. Ja to uważam, że na coś jak mam wpływ, to mogę rozwijać lub nie rozwijać, ale coś od góry to...” (kobieta, prowadzi firmę od 2000, sekcja Przetwórstwo przemysłowe, 12 pracowników).

Niekiedy przedsiębiorcy widzą możliwości „ominięcia” płacenia podatków, ale dochodzą do wniosku, że im to się jednak nie kalkuluje:

„każdy, kto ma pieniądze i jakiś podatek musi oddać, to chciałby oddać jak najmniejszy ten podatek. Z bólem, ale oddaje (...). Po prostu przyjmuję to do wiadomości, że jest podatek, który trzeba odprowadzić i odprowadzam, ale to... Nie ma rady. Można przejść w szarą strefę i nie oddawać tego, ale z drugiej strony każdy chce żyć i te pieniądze gdzieś tam muszą od kogoś wpływać” (kobieta, prowadzi firmę od 1997, sekcja Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi, 16 pracowników).

Pozostałym przedsiębiorcom trudno jest pogodzić się z tak wysokimi kosztami pozapłacowymi (podatki, ZUS). Wszelkie dodatkowe koszty pozapłacowe w opinii przedsiębiorców, istotnie negatywnie oddziałują na funkcjonowanie firm:

- uniemożliwiają odpowiednie wynagrodzenie swoich pracowników:

„powinny być one niższe, dlatego że my chcemy, np. ja bym chciała tym swoim pracownikom wynagradzać dosyć dobrze, lepiej, niż np. najniższa krajowa (kobieta, prowadzi firmę od 1993 r., sekcja Opieka zdrowotna i pomoc społeczna, 10 pracowników);

- utrudniają zawieranie umów o pracę:

„jeśli chodzi o kwestię ZUS-ów to chyba wszyscy wiemy jak to wygląda, dlatego często na przykład ja mogę wszystkich pracowników u siebie zatrudnić na umowę zlecenie, nie można tego zakwalifikować jako umowę o pracę, ale nie ma problemów w mojej działalności, żeby była to umowa zlecenie, ponieważ pracownik pracuje w terenie, nie pracuje w siedzibie firmy” (kobieta, prowadzi firmę od 2007 r., sekcja Edukacja, 2 pracowników);

- utrudniają osiągnięcie pożądanego zysku:

„przede wszystkim chodzi o ZUS-y, te składki są zbyt wysokie, bardzo wysokie są, jeśli chodzi o ZUS. Często jest tak, że pracodawca nie jest w stanie zarobić nic, bo jego obrót będzie tylko pokrywał koszty utrzymania firmy, czyli pracowników, ZUS-y, podatki i koszty materiałowe i nie ma wtedy zysków” (kobieta, prowadzi firmę od 1994 r., sekcja Budownictwo, 12 pracowników).

Niekiedy przedsiębiorcy podkreślają negatywne nastawienie samej instytucji urzędu skarbowego do przedsiębiorców, wyrażające się w braku zaufania do właścicieli firm i postrzeganiu ich jak „oszustów” lub „przestępców”:

„i też czasami robię przelew. Jest jakaś pomyłka 20 groszy, zaraz wezwania, żeby teraz otrzymała zwrot, bo mam nadpłatę podatku, to jeszcze raz sprawdzali ZUS. Jeszcze raz sprawdzali cały rok zeszłoroczny, żeby tylko przelać mi moje pieniądze. I to mi się nie podoba, że jeśli prowadzimy działalność, to urząd skarbowy nie traktuje nas jak partnerów, bo powinien. Jednak też płacimy podatki. Tylko często jak przestępców. Ja się czasami tak czuję” (kobieta, prowadzi firmę od 1994 r., sekcja Działalność związana z obsługą rynku nieruchomości, 3 pracowników).

Bariery administracyjne

Podobnie jak w przypadku polityki fiskalnej, również administracja i biurokracja postrzegana jest jako konieczność w pewnych kwestiach. Choć procedury administracyjne uważane są za uciążliwe i długie to jednak część respondentek przyznaje, że muszą być pewne wymogi przez przedsiębiorców spełnione, żeby potem mogli świadczyć rzetelnie swoje usługi. Mają tu na myśli spełnianie m.in. wymogów bezpieczeństwa i higieny pracy:

„to, jakie są wymagania, to uważam, że powinny być spełniane przez gabinety, nie może być tego, że nie ma sterylizacji, czy nieprawidłowa sterylizacja, czy po prostu nie ma tych różnych takich zabezpieczeń, które są wymagane czy też przez Sanepid, przez inne służby, czy straż, nie straż.” (IDI II kobieta, prowadzi firmę od 1996 r., sekcja Informacja i komunikacja, 1 pracownik).

Jednak zawite procedury, trwające zbyt długo załatwianie formalności, wydawanie pozwoleń, licencji, zmienność prawa pracy utrudnia przedsiębiorcom funkcjonowanie. Ich zdaniem obecne wymogi nie są dostosowane do faktycznych potrzeb przedsiębiorców i przez to nie mają zastosowania w praktyce:

Dostęp do finansowania

Kwestią szeroko poruszaną był dostęp do pozyskiwania pieniędzy na rozwój przedsiębiorstw. Dla części respondentów pozyskanie środków finansowych nie stanowi problemu, choć przyznają, że rzadko korzystają, np. z kredytów bankowych, działają raczej zachowawczo i działalność oraz inwestycje finansują ze środków własnych lub leasingu:

„banki teraz naprawdę oferują szeroki zakres różnych produktów, także myślę, że jest z czego wybierać i można korzystać z tych finansów” (kobieta, prowadzi firmę od 1993 r., sekcja Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna, 2 pracowników);

„oczywiście, mam dostęp, ale nie biorę, najczęściej biorę, jeżeli coś kupuję większego, co wymaga dużych finansów, to ja biorę to w leasingu i jestem zadowolona” (kobieta, prowadzi firmę od 1993 r., sekcja Opieka zdrowotna i pomoc społeczna, 10 pracowników).

Często jednak podnoszona jest kwestia zbyt wysokich zabezpieczeń, wymaganych przez banki, a które jednocześnie trudno jest spełnić małej firmie:

„banki chętniej udzielają teraz kredytów, natomiast dają bardzo wysokie zabezpieczenia na te kredyty, mimo że firmy są od wielu lat znane i nie przeżyły tego krachu gospodarczego, który był obecnie. Natomiast firmy leasingowe stoją otworem” (kobieta, prowadzi firmę od 1990 r., sekcja Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją, 225 pracowników);

„można powiedzieć, że jesteśmy dyskryminowani, bo kto prowadzi własny biznes i chce na przykład wziąć kredyt na mieszkanie, albo na dom, to w tej chwili jest koszmar” (początkujący przedsiębiorcy – kobieta).

Zdobywanie nowych klientów

W obecnych czasach, jak to często przedsiębiorcy formułują: „w dobie kryzysu” coraz trudniej utrzymać jest klientów lub zdobyć nowych. W pozyskaniu klientów trzeba się zmagać z konkurencją:

„spada ta liczba uczniów i ja to na razie przypisuję na pewno dużej konkurencji też. W tej chwili mam więcej firm wokół siebie, z którymi muszę rywalizować, niż to było kilka lat wcześniej.” (kobieta, prowadzi firmę od 1996 r., sekcja Edukacja, 20 pracowników);

„w obecnych czasach, kiedy sieciówki narzucają pewien styl pracy, tak jak hipermarkety małym sklepom, nie jesteśmy w stanie uniknąć odpływu klienta, do biur typu Metrohouse, czy kilka innych, na nasz teren wchodzą biura warszawskie, także bydgoskie, które stanowią jakąś tam konkurencję dla nas, dla młodych” (kobieta, prowadzi firmę od 2003 r., sekcja Działalność związana z obsługą rynku nieruchomości, 1 pracownik).

Nieuczciwa konkurencja

W prowadzeniu własnej firmy dokuczliwa jest również nieuczciwa konkurencja (szara strefa lub firmy zaniżające drastycznie ceny swoich towarów lub usług), która powoduje, że przedsiębiorcy nie mogą uzyskać realnych kosztów ze sprzedaży swoich produktów czy usług:

„Szczecin ma wydział architektury wewnątrz, sztuki użytkowe powstały, wypuszczają, co roku masę młodych ludzi, którzy muszą w jakiś sposób czy chcą zaistnieć na rynku. Jak mogą zaistnieć? Po prostu nie rejestrują firmy, więc nie ponoszą żadnych kosztów ZUS, telefonów i tak dalej. Sprzętem nie wiem, w jaki sposób, gdzieś tam sobie radzą pewnie, ale ceny dają tak zaniżone, że ja tutaj za te ceny nie jestem w stanie pracować” (kobieta, prowadzi firmę od 1997 r., sekcja Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi, 16 pracowników, 2 dzieci)

System edukacji formalnej

Wśród szeroko omawianych uwarunkowań instytucjonalnych nie bez znaczenia okazuje się być system edukacji. W ocenie przedsiębiorców obecne nauczanie, czy to w szkołach czy na studiach, nie przygotowuje ludzi do założenia firmy i jej prowadzenia, nie kształtuje postaw przedsiębiorczych. Jeżeli padają pozytywne stwierdzenia na temat edukacji w kontekście przedsiębiorczości, to dotyczą one nauki we wcześniejszym okresie. Generalnie jednak dostrzegane są wady współczesnego systemu edukacji:

„Natomiast jeżeli chodzi o taką edukację szkolną, czy liceum, czy na studiach, no to, jeżeli się nie kończy kierunków związanych z zarządzaniem, z administracją, to jednak nie ma nikt pojęcia o tym jak to się wszystko odbywa, jak to prowadzić” (kobieta, prowadzi firmę od 1993 r., sekcja Górnictwo i wydobywanie, 1 pracownik).

Zdaniem respondentów badań jakościowych żaden szczebel edukacji formalnej nie przygotowuje uczniów do podejmowania i prowadzenia działalności gospodarczej, uczy raczej myślenia schematycznego, które pomaga w rozwoju postaw przedsiębiorczych.

Kursy i szkolenia

Odmienne natomiast zdanie mają przedsiębiorcy o kursach i szkoleniach finansowanych z różnych źródeł, w których uczestni – czyli sami bądź wysyłali na nie swoich pracowników. Z kursów tych czerpią wiedzę o samym funkcjonowaniu firmy (zarządzanie, księgowość) lub podnoszą swoje kwalifikacje zawodowe uczestnicząc w specjalistycznych szkoleniach i kursach z danej dziedziny, w której prowadzą działalność gospodarczą:

„bardzo dużo one [szkolenia i kursy] wnoszą do tego, żeby firmy się rozwijały. Bardzo dobre i bardzo ułatwiają prowadzenie firmy. Także bardzo często z nich korzystam, bardzo fajne rozwiązania. Zwłaszcza, że są nieodpłatne, albo tam częściowo – mi bardzo pomogły. Na przykład ten kurs księgowania, rozliczania podatków. i już nie muszę teraz korzystać z pomocy księgowej. Nie muszę zatrudniać kolejnych osób, tylko sama mogę to robić, we własnym zakresie. (kobieta, prowadzi firmę od 1993 r., sekcja Górnictwo i wydobywanie, 1 pracownik).

W wypowiedziach innych przedsiębiorców z kolei podkreślane były zbyt wysokie koszty oferowanych dziś szkoleń specjalistycznych, które powodują, że właściciele firm nie mogą sobie pozwolić na uzupełnianie wiedzy:

„kiedyś można było wyjechać na szkolenie do Warszawy, gdzie był hotel lekarza, było gdzie się zatrzymać za grosze. (...) te szkolenia były wtedy darmowe. Ja wiem, że jest kapitalizm, ale jeśli ode mnie się żąda pół mojej miesięcznej pensji, żeby zapłacić za tygodniowe szkolenie, to są dla mnie kłody pod nogi, ja nie mam takich możliwości, ja muszę zarobić też, po to pracuję” (kobieta, prowadzi firmę od 1997 r., sekcja Opieka zdrowotna i pomoc społeczna, 1 pracownik).

Brak odpowiedniej wiedzy

11% kobiet z badania obejmującego kobiety o różnym statusie zawodowym (PAPI I) przyznało, że w prowadzeniu firmy najtrudniejszy bywa dla nich brak odpowiedniej wiedzy. Badania jakościowe dostarczają szczegółowych informacji jakiego rodzaju wiedzy brakuje przedsiębiorcom.

A zatem kobiety przyznają się do braku wiedzy na temat możliwości pozyskania środków finansowych na rozwój firmy i innowacje, brakuje im wiedzy o dostępnych szkoleniach, np. dotyczących zarządzania firmą. Na pytanie o to czy łatwo pozyskać środki na rozwój jedna z przedsiębiorczyń nie potrafiła nawet odpowiedzieć:

„nie wiem, bo nie sprawdzałam tego, ale pewnie nie, no bo co by mi dali? Na jaki rozwój firmy? Że chce nowy lokal, nowy sprzęt nie wiem, samochód, nie mam zielonego pojęcia (...)chyba w tym tkwi problem, że się nie interesowałam (...) nie korzystam z takich bo nikt mnie nie zachęcił, że to może być dobre, że tam faktycznie czegoś się można nauczyć i coś z tego wynieść, chyba dlatego tylko ” (kobieta, prowadzi firmę od 1996 r., sekcja Informacja i komunikacja, 1 pracownik).

Wypowiedzi te potwierdzają fakt, iż przedsiębiorcy nie szukają informacji na temat wsparcia swej przedsiębiorczości, nie interesują się możliwościami uzyskania pomocy i nie robią w tym kierunku nic, aby tę sytuację zmienić. Konsekwencją takiej postawy jest prezentowany w odpowiedziach respondentek brak wiedzy na temat możliwości skorzystania ze wsparcia na szkolenia.

Dostęp do infrastruktury, informacji, badań

Jednym z istotnych uwarunkowań rozwoju przedsiębiorczości jest możliwość korzystania z najnowszych osiągnięć nauki, łatwy dostęp do informacji. Te sfery działań różnych instytucji w państwie przedsiębiorcy oceniają pozytywnie:

„korzystam też ze szkoleń z Państwowej Inspekcji Pracy, bo prowadzą tam szkolenia, wydają tam różnego rodzaju biuletyny, a resztą są nie tylko jednostką kontrolującą, ale również doradczą, można do nich się zgłosić, jak jest jakiś dylemat i anonimowo, podając przykład rozwiązuje się niektóre sytuacje trudne, choć nie zawsze, mamy tak skomplikowane te wszystkie przepisy, że nie zawsze się daje odpowiedzieć jednoznacznie na zadane moje pytanie” (kobieta, prowadzi firmę od 2007 r., sekcja Edukacja, 2 pracowników);

„Zresztą sami współpracujemy z NBP i u nas robią kwartalne analizy. Także współpracujemy i mamy dostęp bezpośredni, bo ja na pierwszym miejscu dostaję informacje o tym co się dzieje na rynku. Na naszym rynku i ogólnopolskim, mamy dostęp. Mamy jeszcze dostęp z Polskiej Federacji Rynku Nieruchomości, także mamy z kilku źródeł (kobieta, prowadzi firmę od 1994 r., sekcja Działalność związana z obsługą rynku nieruchomości, 3 pracowników).

Niekiedy przedsiębiorczynie zwracają uwagę na brak w ich firmach nowoczesnych technologii wspomagających rozwój – niewprowadzanie innowacji ogranicza konkurencyjność firmy:

„mankamentem jest to, że nie oferujemy super nowoczesnych technologii w tym nauczaniu. Ostatnio zrobiliśmy skok, że jest tablica interaktywna, jest dostępność do Internetu, ale nie oferujemy platformy e-learningowej do nauczania” (kobieta, prowadzi firmę od 1996 r., sekcja Edukacja, 20 pracowników, 1 dziecko).

Częstym źródłem informacji jest dla przedsiębiorców Internet, z którego czerpią potrzebną wiedzę:

„Ja powiem, że nam jest łatwiej teraz niż 10 czy kilkanaście lat temu, mamy teraz wspaniałe źródło informacji, jakim

jest Internet, raz, że możemy zadawać pytania ludziom i znajdować te informacje, więc jakby ilość źródeł jest większa i możemy wyciągać wnioski” (przedsiębiorcy doświadczeni – mężczyźni).

Dlatego brak dostępu do tego medium postrzegany jest jako bariera rozwoju przedsiębiorczości, co potwierdza analiza *desk research* (por. podrozdział 1.1):

„W małych miasteczkach, wsiach, to jest kolejny problem. Infrastruktura, jeśli ktoś nie ma dostępu do Internetu czy komputera, to już jest problem, bo siedząc w chacie, gdzie jest pole naokoło, no można sobie wymyślić jakąś działalność” (FGI – początkujący przedsiębiorcy – mężczyźni).

Bariery, które szczególnie odczuwają kobiety przedsiębiorczynie

W wypowiedziach przedsiębiorczyń pojawiły się jednak elementy polityki państwa, które negatywnie, ich zdaniem, wpływają na rozwój przedsiębiorczości wśród kobiet. Związane są one z macierzyńską i opiekuńczą rolą kobiet i dotyczą kwestii instytucjonalnej opieki nad dzieckiem

Zdaniem respondentek – kobiet-przedsiębiorczyń sieć publicznych placówek opieki nad małymi dziećmi jest niewystarczająca. Brak jest powszechnego dostępu do żłobków i przedszkoli, które ułatwiłyby matkom – przedsiębiorczyniom prowadzenie biznesu. W indywidualnych wypowiedziach przedsiębiorczyń zwracana jest również uwaga na zbyt wysokie opłaty za żłobki i przedszkola:

„Bo ja z małym dzieckiem przyjeżdżałam do pracy w nosidelku. Pomocy z państwa nie było żadnej. I muszę panu powiedzieć, że kobiety naprawdę mają pod tym względem gorzej, bo mały dostęp był do żłobków, do przedszkoli. To tak nie może być, że człowiek ma dylemat, czy ta opiekunka, która jest z dzieckiem, czy ona dobrze się opiekuje, czy nie wiem co się tam dzieje w tym domu? Nie jestem w stanie tutaj pracować racjonalnie i normalnie, bo się martwię co tam z tym dzieckiem jest. Także mały dostęp do żłobków, do przedszkoli, to jest naprawdę bardzo duże utrudnienie (kobieta, prowadzi firmę od 1994 r., sekcja Działalność związana z obsługą rynku nieruchomości, 3 pracowników, 2 dzieci).

Z powyższej wypowiedzi wynika kolejna bariera, którą bardziej odczuwają kobiety niż mężczyźni, a która dotyczy konieczności godzenia obowiązków zawodowych z rodzinnymi. Ten zewnętrzny i wewnętrzny wymóg powoduje zwiększenie obciążeń kobiety wynikających z prowadzenia własnej działalności gospodarczej przy jednocześnie dużej odpowiedzialności za dom i rodzinę. Świadczy o tym wypowiedź jednej z respondentek badania jakościowego przeprowadzonego wśród doświadczonych przedsiębiorczyń (ID1):

„[bariery są] dla wszystkich jednakowe. Może pod tym kątem, to też moje obserwacje z pracy, takie wrażenie, że w tradycyjnych rodzinach, ale moja rodzina nie jest taka. Jest więcej tych obowiązków, może więcej obowiązków to pokolenie moich ma ciągle związanych z rodziną, człowiek jest taki, musi pojechać coś załatwić, czy pojechać na wywiadówkę, mnie nikt nie zastąpi. Ja jeżdżę tam i jednocześnie mam swoje terminy i nie mogę się wyłączyć” (kobieta, prowadzi firmę od 1993 r., sekcja Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna, 2 pracowników).

Pewnych utrudnień w prowadzeniu działalności gospodarczej przez kobiety upatrywać należałoby również w funkcjonujących jeszcze stereotypach, mówiących o tym, że głównym obowiązkiem kobiety jest opieka nad domowym ogniskiem, a kariera zawodowa to niepotrzebny kaprys. Wypowiedź respondentki jest odzwierciedleniem takiej opinii:

„Kobiety zawsze będą traktowane troszeczkę gorzej, jako osoby mniej wykształcone, mające mniejszą wiedzę i z mniejszą siłą przebicia. To trzeba trafić na wybitną jednostkę, żeby kobieta sobie dawała radę sama bez jakiegokolwiek pomocy mężczyzn, którzy działają w czymś takim i żeby umiała się przebić, bo jest taki stereotyp w Polsce, że kobieta powinna zostać w domu i jej obowiązkiem jest właściwie prowadzenie [domu] i rodziny, a że kobiety robią karierę i jeszcze łączą z tym dom, no to już jest tak, że albo się trafi na taką kobietę, że jest bardzo cwana i wyrachowana i za wszelką cenę chce zrobić karierę albo taką, która próbuje i nie wie sama, czego chce. Kobietom jest trudniej w każdej dziedzinie” (kobieta, prowadzi firmę od 1994 r., sekcja Budownictwo, 12 pracowników, 2 dzieci).

2.3.2. Pożądane zmiany instytucjonalne promujące działalność gospodarczą kobiet

Poniższy rozdział prezentuje różne postulaty kobiet i mężczyzn przedsiębiorców w kwestii dotyczącej zmian, których należałoby oczekiwać, aby ułatwić przedsiębiorcom prowadzenie biznesów. Przedstawione postulaty należy traktować odrębnie od tych zaprezentowanych w rozdziale 1.6. *Sposoby zachęcania kobiet do zakładania i rozwijania firm*. Przedstawione tam wyniki dotyczą kobiet, które nie prowadzą działalności gospodarczej i odpowiadają na pytanie, co mogłoby je do tego skłonić. Zaprezentowane są tam również opinie przedsiębiorców na temat tego jak zachęcić inne kobiety do podejmowania pracy na własny rachunek.

W niniejszym rozdziale przedstawione zostały opinie przedsiębiorców i w odniesieniu do nich przedstawiono postulaty przedsiębiorców, które ułatwiłyby im dalszy rozwój działalności (a nie jej podjęcie). Konsekwencją takiego podziału jest wynikiem

przyjętej metodologii, odpowiedniej budowy kwestionariuszy ankiet i scenariuszy wywiadów, która to koncepcja uwzględnia trzy fazy przedsiębiorczości scharakteryzowane w analizie *desk research*: fazę pierwszą – przed podjęciem decyzji o prowadzeniu działalności gospodarczej, fazę drugą, czyli etap w którym podjęta została decyzja o rozpoczęciu działalności gospodarczej i zapoczątkowane konkretne działania oraz fazę prowadzenia i rozwoju firmy.

Analiza barier związanych z prowadzeniem firmy zakreśliła potencjalne zmiany, jakich oczekują od decydentów przedsiębiorcy. Skoro bariery były jednakowo odczuwane przez kobiety i przez mężczyzn należałoby się spodziewać, iż właścicielki i właściciele małych i średnich firm będą mieli podobne oczekiwania.

Wyniki badań ilościowych przeprowadzonych wśród kobiet i mężczyzn przedsiębiorców (PAPI II) potwierdzają nasze przypuszczenia. Ranking odpowiedzi kobiet i mężczyzn na pytanie o to, co mogłoby pomóc w rozwijaniu przedsiębiorczości w Polsce jest taki sam dla obu płci (zob. tabela 4).

Tabela 4. Co Pani/ Pana zdaniem mogłoby pomóc w rozwijaniu przedsiębiorczości w Polsce? (%) (można było wskazać więcej niż jedną odpowiedź).

Wyszczególnienie	Kobiety N=806	Mężczyźni N=996
Większa dostępność kapitału, np. preferencyjne kredyty, łatwiejszy dostęp do kredytów dla małych firm	84%	85%
Polityka fiskalna; niższe podatki i obowiązkowe składki	93%	94%
Promocja badań i rozwoju	57%	57%
Lepszy dostęp do infrastruktury technicznej (tańszy Internet, lepsze drogi...)	78%	76%
Rozwój opieki dla małych dzieci (więcej miejsc i tańsze żłobki, przedszkola)	79%	78%
Uproszczenie procedur zakładania firmy (skrócenie czasu rejestracji, możliwość rejestracji firmy przez Internet)	68%	67%
Lepszy wizerunek przedsiębiorcy w społeczeństwie	65%	66%
N	801	986

Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania PAPI II; brak statystycznie istotnych różnic, $p < 0,05$.

Prawie wszystkie kobiety przedsiębiorczynie (93%) i wszyscy mężczyźni przedsiębiorcy (94%) oczekują niższych podatków i obowiązkowych składek. Kolejno w rozwijaniu przedsiębiorczości, zdaniem 84% kobiet i 85% mężczyzn, pomogłaby większa dostępność kapitału, np. preferencyjne kredyty, łatwiejszy dostęp do kredytów dla małych firm.

Na trzecim miejscu przedsiębiorcy wymieniają rozwój opieki nad małymi dziećmi (więcej miejsc i tańsze żłobki oraz przedszkola). Tu również odsetek wskazujących jest prawie równy (K: 79%, M: 78%), co trochę zastanawia, zwłaszcza dlatego, że to głównie kobiety zwracały uwagę na ten problem. Jednak poprzez poparcie tej inicjatywy przez mężczyzn postulat ten tylko zyskuje na ważności. Świadczyć też może o częściowym przejmowaniu obowiązków rodzicielskich przez mężczyzn.

Lepszy dostęp do infrastruktury technicznej (tańszy Internet, lepsze drogi...) również okazuje się być istotnym elementem zmian, jakich oczekują prowadzący własne firmy (K: 78%, M: 76%). Zważywszy na wagę jaką przedsiębiorcy przykładali do wiedzy, którą czerpią z Internetu ten postulat wart jest podkreślenia.

Tak często podkreślana bariera biurokratyczna również znalazła swoje odniesienie w pożądanym zmianach, tj. uproszczenie procedur zakładania firmy (skrócenie czasu rejestracji możliwość rejestracji firmy przez Internet), wymienianych jednakowo przez kobiety (68%) jak i przez mężczyzn (67%).

Stosunkowo wysoki odsetek kobiet (65%) i mężczyzn (66%) chciałoby, aby poprawie uległ wizerunek przedsiębiorcy w społeczeństwie. Świadczy to o ciągle złym odbiorze przedsiębiorcy, kojarzonym stereotypowo z kimś, kto działa nieuczciwie.

Potwierdzenie powyższych wniosków znajdujemy w badaniach jakościowych. Na pytanie o instytucjonalne ułatwienia, które mogłyby wesprzeć kobiety w podejmowaniu i prowadzeniu działalności gospodarczej padają odpowiedzi, głównie z ust samych kobiet, że niepotrzebne są ułatwienia skierowane specjalnie do nich:

„Mnie osobiście denerwują akcje typu „kobieto, wstań i walcz o siebie”, bo ogólnie mamy rozumieć to w ten sposób, że kobieta jest taka biedna, trzeba ją zagłaskać, ale nie.. tak nie jest. Ja mam wśród swoich znajomych połowę dziewczyn, które są waleczne i robią to, a połowę takich, które same chciały, mają dwójkę dzieci, zajmują się domem. Moim zdaniem robienie takich akcji, to jest pokazywanie, że kobiety są słabsze” (początkujący przedsiębiorcy – kobieta).

Polityka fiskalna

Badania jakościowe potwierdzają oczekiwania przedsiębiorców dotyczące niższych kosztów pozapłacowych (podatków, składek do ZUS) oraz uproszczenie samego systemu podatkowego:

„Podatki powinny się zmienić, to na pewno, coś tam powinno być. Zawsze ubolewam nad tym, że nie możemy wszystkich zatrudnić na umowę o pracę w pełnym wymiarze godzin, że często jest tak, że niestety musimy się do tego przyznać, że musimy kombinować, zmniejszać te etaty przy zatrudnieniu, bo ZUS-y są po prostu zabijające. I to jest dla mnie największym problemem to jest ZUS, który po prostu zabija, uważam, działalność i tworzy pseudo taką szarą strefę bezrobocia. Dlaczego w naszym kraju nikt nie pomyślał o tym, że zamiast pakowania pieniędzy w udawaczy bezrobotnych, można by było przeznaczyć te pieniądze na te składki społeczne czy tam zmniejszyć te składki społeczne. Przecież to na jedno wychodzi, czy przeznaczymy te pieniądze na bezrobotnych czy później na te emerytury.” (kobieta, prowadzi firmę od 2008 r., sekcja Handel hurtowy i detaliczny, 2 pracowników).

Uproszczenie i skrócenie procedur

Choć z perspektywy czasu przedsiębiorcy zauważają zmiany na lepsze jeśli chodzi o procedury towarzyszące rejestracji firm (początkowo tzw. „jedno okienko”, które jednak nie spełniało zbyt dobrze swoich funkcji, wreszcie teraz nowy projekt Ministerstwa Gospodarki „zero okienka”, który nie został jeszcze oceniony) to jednak ciągle, w ich opinii, system ten wymaga udoskonalenia, procedury powinny być krótsze, przepływ informacji między poszczególnymi instytucjami sprawniejszy:

„Natomiast, co do tego jednego okienka przepływ informacji, jaki jest między jednym a drugim organem państwowym, jest bardzo słaby, dlatego, że jakiś czas temu były zmieniane umowy o spółki, był nadany nowy, uaktualniony nowy REGON, jak również uaktualniony NIP i przepływ tych informacji od złożenia dokumentów w tym jednym okienku trwał naprawdę bardzo długo, co można by było uniknąć, można by było to w jakiś sposób skrócić” (kobieta, prowadzi firmę od 1990 r., sekcja Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją, 225 pracowników);

„Natomiast mimo wszystko dalej jest bardzo dużo formalności, które tak naprawdę są do niczego niepotrzebne. Także tutaj żeby ograniczyć trochę te formalności, wypełnianie tych papierków, ganiecie od jednego urzędnika do drugiego. To by bardzo ułatwiło sprawę (kobieta, prowadzi firmę od 1993 r., sekcja Górnictwo i wydobywanie, 1 pracownik).

System edukacji formalnej

Niedoskonałości systemu nauczania w polskich szkołach powodują, że przedsiębiorcy opowiadają się za usprawnieniem szkolnictwa i nauczania w kierunku kształtowania postaw przedsiębiorczych. Znamienne jest częste podkreślanie zajęć praktycznych w danej dziedzinie, które powinny być stałym elementem nauczania:

„Na pewno bym proponowała, żeby praktyka w typowych firmach transportowych, typowych firmach logistycznych i, żeby to była prawdziwa taka praktyka, żeby poznać zagadnienia transportu” (kobieta, prowadzi firmę od 1990 r., sekcja Transport, 225 pracowników); *„więcej praktyki powinno być, dużo więcej praktyki i to nie takiej praktyki, że przerzucają papiery z półki na półki i kserują, tylko już takiej prawdziwej”* (kobieta, prowadzi firmę od 1994 r., sekcja Budownictwo, 12 pracowników).

Przedsiębiorcy wprowadziliby również do szkół elementy psychologii pod kątem wykorzystania jej w biznesie, np. negocjacji:

„przede wszystkim powinny być na każdych studiach, tam gdzie istnieje możliwość założenia firmy, na studiach powiedzmy architektura na pewno, dział hotelarstwa to na pewno, powinien być kierunek – umiejętności prowadzenia rozmów biznesowych z klientem danym. Czyli powinny być i jakieś podstawy właśnie psychologii, czyli jak odczytać klienta, właśnie negocjacje, jak przeprowadzać negocjacje z klientem, jak rozmawiać o rabatach” (kobieta, prowadzi firmę od 1997 r., sekcja Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi, 16 pracowników).

Byliby także za wprowadzeniem zajęć z zasad zakładania i prowadzenia firmy, marketingu i funkcjonowania przedsiębiorstwa na rynku:

„ale pod koniec studiów, np. na piątym roku, wprowadzenie, no nie wiem, chociażby kilku zajęć z takiego prowadzenia działalności, żeby młode osoby wiedziały, gdzie mają się zgłosić, z kim mogą rozmawiać, jaką mogą uzyskać pomoc, czy tylko muszą liczyć na swoją pomoc i rodziców, bo to tak najczęściej jest, że się po prostu nie wie. Taki dla pocucia, że ta osoba będzie miała mniej więcej orientację, jakby co.” (kobieta, prowadzi firmę od 1994 r., sekcja Działalność związana z obsługą rynku nieruchomości, 3 pracowników).

Zwraca się również uwagę na to, żeby młodzi ludzie mieli w szkołach, na studiach kontakt z praktykami biznesu:

„zacząć promować to, żeby mogła przedsiębiorczość zaistnieć przynajmniej na uczelniach. Natomiast dobrze by było, żeby nie prowadzili tego nauczyciele, którzy zostali przyuczeni z punktu widzenia edukacji na poziomie mentorskim, ale żeby to byli praktycy, którzy coś zrobili. Albo zapraszać na te spotkania osoby z biznesu, które swoją osobowością będą świadczyły o tym, że rzeczywiście można ten sukces odnieść, jak to zrobić i poprowadzić takie warsztaty.” (kobieta, prowadzi firmę od 2008 r., sekcja Handel hurtowy i detaliczny, 2 pracowników).

Doradztwo

Wśród postulatów promujących przedsiębiorczość oraz jej rozwój wskazano również na doradztwo dla istniejących przedsiębiorstw, które pomogłoby, np. przygotować plan rozwoju firmy, doradzić w kwestii nowych pomysłów, inwestycji, wdrożyć dany pomysł, przekazać informację na temat dostępnych źródeł finansowania. Punkty doradcze, zdaniem respondentów, powinny znajdować się, np. w gminach, urzędach skarbowych, innych instytucjach, z którymi przyszli lub obecni przedsiębiorcy mają styczność. Doradztwo takie powinno być odpowiednie dla małych firm:

„ja bym widział coś takiego, firma doradcza, której przedstawiam ten mój cały plan, tą inicjatywę, która by, że tak powiem, zbadała to i określiła, czy będzie to miało sens” (byli przedsiębiorcy – mężczyźni);

„na przykład żeby tam były do nowych działalności adresy podawane, jakiś katalog tych nowych przedsiębiorców, coś w tym stylu” (byli przedsiębiorcy – mężczyźni).

Lepszy wizerunek przedsiębiorcy w społeczeństwie

Podobnie jak w badaniach ilościowych, właściciele małych i średnich firm chcieliby, aby ich wizerunek w społeczeństwie uległ zmianie na lepsze:

„No, mi się wydaje, że takiej bardziej otwartości dla przedsiębiorców, żeby państwo było bardziej otwarte, żeby nie było takich, no nie wiem, podejrzeń, że jak coś ktoś dostanie, tzn. zostanie sfinansowane jakieś czy urządzenie, czy jakaś maszyna, czy nawet dany pracownik, to że ten pracodawca będzie oszukiwał, będzie kręcił, będzie coś. No po prostu takiego chyba nie ma, jak mi się wydaje, zaufania do tego pracodawcy. No tak jak to po prostu rozumiem” (kobieta, prowadzi firmę od 1994 r., sekcja Działalność związana z obsługą rynku nieruchomości, 3 pracowników).

Lepszy dostęp do instytucjonalnej opieki nad dzieckiem

Podobnie jak w badaniach ilościowych również w wypowiedziach indywidualnych kobiet-przedsiębiorczyń, daje się zauważyć potrzebę polepszenia instytucjonalnej opieki nad dzieckiem. Chodziłoby tu o żłobki i przedszkola, również te przyzakładowe. Niekiedy kobiety proponowały, żeby zostały uruchomione dotacje, takie również specjalnie skierowane do kobiet:

„dla takich właśnie po 35 roku życia, dla takich (...) w środku życia, nic mi nie wyszło, nie wiem, co robić dalej, podbudowujące” (FGI - byli przedsiębiorcy kobieta).

2.3.3. Plany w zakresie prowadzenia własnej firmy z perspektywy kobiet i mężczyzn

Analizując zamierzenia kobiet względem prowadzenia działalności gospodarczej rozważono dwa kluczowe problemy. Z jednej strony sprawdzono, jakie są plany kobiet-przedsiębiorczyń (w porównaniu z zamierzeniami mężczyzn-przedsiębiorców) względem ich firm – czy planują rozwój czy nastawiają się raczej tylko na przetrwanie. Z drugiej strony przeanalizowano zamierzenia kobiet o innym niż przedsiębiorczynie statusie na rynku – czy planują podjąć działalność gospodarczą i jakie czynniki je do tego skłaniają.

Przy analizie zjawiska przedsiębiorczości ważnym jest zbadanie potencjału rozwojowego firm, a więc tego czy, np. przedsiębiorstwo posiada długoterminową strategię rozwoju czy planuje rozwój firmy w najbliższym czasie i na czym ten rozwój miałby polegać (zatrudnienie nowych pracowników, poszerzenie rynków zbytu, wprowadzenie nowych produktów czy usług).

W kontekście tego badania niewątpliwie istotnym jest porównanie planów rozwojowych firm prowadzonych przez kobiety jak i przez mężczyzn. W badaniu obejmującym kobiety i mężczyzn przedsiębiorców (PAPI II) zadaliśmy respondentom pytanie o to czy posiadają w swoich firmach strategię działania. Odpowiedzi właścicieli firm obu płci były prawie identyczne (zob. tabela 5).

Tabela 5. Czy w Pana/ Pani firmie istnieje strategia działania?

	Nie	Tak, w formie spisanej	Tak, w formie niepisanej
Kobiety N=806	43,9%	17,2%	36,8%
Mężczyźni N= 996	44,3%	16,7%	37,7%

Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania PAPI II.

Strategię działania posiada nieco ponad połowa firm prowadzonych przez kobiety (54%) i przez mężczyzn (54%). Tylko w około 17% wszystkich firm jest to strategia w formie spisanej.

Zdecydowana większość badanych przedsiębiorców będących respondentami badania ilościowego wśród kobiet i mężczyzn prowadzących własną działalność gospodarczą (PAPI II) posiada plany rozwojowe na najbliższe 5 lat. (zob. tabela 5). Właścicielki i właściciele firm wskazywali, że najczęściej planują w najkrótszym czasie zdobyć nowych klientów (kobiety 92%, mężczyźni 89%) oraz zwiększyć sprzedaż towarów albo usług w kraju (kobiety 80%, mężczyźni 78%). Nieco ponad połowa respondentek i respondentów (K: 57%, M: 54%) zamierza powiększyć firmę poprzez zatrudnienie nowych pracowników. Około połowa badanych planuje zainwestować w nowe technologie oraz podnieść kwalifikacje swoich pracowników poprzez szkolenia czy kursy. Wyniki te wskazują na brak istotnych różnic w planach rozwojowych firm prowadzonych przez kobiety i mężczyzn.

Jednocześnie aż 28% badanych stwierdziło, że chce tylko przetrwać, utrzymać obecny status firmy, co w perspektywie 5 lat wydaje się dość ostrożną strategią zakładającą brak rozwoju firmy.

Tabela 6. Jakie plany rozwojowe firmy Pan/Pani ma na najbliższe 5 lat?

Wyszczególnienie	Kobiety N=801	Mężczyźni N=986
Zdobycie nowych dostawców	48%	43%
Zdobycie nowych klientów	92%	89%
Zwiększenie sprzedaży towarów albo usług w kraju	80%	78%
Zwiększenie sprzedaży towarów albo usług za granicą	31%	26%
Inwestowanie w nowe technologie	52%	51%
Podniesienie kwalifikacji aktualnych pracowników (przez szkolenia, kursy)	50%	51%
Zatrudnienie nowych pracowników	57%	54%
Chcę tylko przetrwać, utrzymać obecny status	28%	28%

Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania PAPI II.

Wnioski z badań ilościowych potwierdzają indywidualne wypowiedzi przedsiębiorców. Opinie respondentek pozwalają na poznanie szerszego kontekstu planowanego przez nich rozwoju.

Firmy prowadzone przez kobiety posiadają strategie długookresowe:

„tak, [mamy] pięcioletnią strategię, teraz się niedługo będzie kończyła, pierwsza strategia. I myślę, że następny plan będzie też na 5 lat. Myślę, że takie planowanie w przyszłość to jest podstawa organizacji. Bo musimy sobie zakładać jakieś cele. Trzeba mieć jakieś alternatywy i myślę, że takie właśnie strategie są niezbędne do tego” (kobieta, prowadzi firmę od 2006 r., sekcja Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna, 32 pracowników).

Często mają sprecyzowane plany co do dalszego rozwoju firmy związane z branżą prowadzonej działalności. Planują zakupić dodatkowy sprzęt by w ten sposób wprowadzić nowe usługi:

„raczej tak, wiąże się to z planowaniem zmian samochodów, głównie na tym to polega, nasze główne inwestycje to samochody (...) planuję kupić ciężarówkę (służyć to ma – przy. J. M.) rozwinięciu firmy oczywiście, dołożenie następnej kategorii, czyli więcej klientów, więcej pracy dla pracowników (...) wejść w nowe rynki, czyli jeszcze na jakimś innym terenie spróbować rozszerzyć działalność” (kobieta, prowadzi firmę od 1993 r., sekcja Pozostała działalność usługowa, 4 pracowników).

Niekiedy przedsiębiorczynie planują poszerzenie rynków zbytu poprzez zwiększenie liczby oddziałów firm:

„jak najbardziej, to moje marzenie, żebyśmy zrobili ekspansję na jeszcze kilka innych miast polskich, żeby nasza siedziba miała oddziały terenowe. Ja myślę, że to w najbliższych latach jest do zrobienia, tylko troszeczkę większym nakładem pracy i kapitałem” (kobieta, prowadzi firmę od 2006 r., sekcja Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna, 32 pracowników).

A inne chciałyby wprowadzić dodatkowy, nowy rodzaj usługi, odmienny od dotychczas wykonywanej działalności:

„oprócz tego, że trzeba firmę rozkręcać to będę próbowała rozszerzyć działalność bardziej w handel. Nie zrezygnuję ze swojej działalności, ale również handel. Moim marzeniem jest posiadanie sieci kwaciarni, bo mam kurs bukieciarski” (kobieta, prowadzi firmę od 2004 r., sekcja Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna, 2 pracowników).

Tak jak w badaniach ilościowych, tak również w badaniach jakościowych część kobiecych biznesów przyjmuje strategię przetrwania. Te, które nie decydują się na rozwój tłumaczą to zbyt małą zdolnością finansową lub złą koniunkturą w kraju:

„[Planom inwestycyjnym sprzyjałaby] stabilizacja na rynku. Prowadzę swoją działalność w domu, ponieważ to ograniczanie kosztów. Wynajęcie biur, to są horrendalne kwoty i nawet mały pokój to też jest bardzo dużo. Jak się pracuje w domu to też ciężko o rozwój firmy. Taki łańcuszek się ciągnie. Nie mogę wynająć lokalu, bo nie wiem co będzie z klientami. Nie jest to na takim

etapie, że klientami, płatnościami, żebym tak mogła rozwijać” (kobieta, prowadzi firmę od 2004 r., sekcja Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna, 2 pracowników).

Podsumowując rozdział na temat uwarunkowań przedsiębiorczości należy podkreślić, iż generalnie nie występują szczególnie istotne determinanty mające w większym stopniu wpływ na przedsiębiorczość kobiet niż mężczyzn.

Z analizy wpływu norm kulturowych oraz tradycyjnej socjalizacji na rozwój przedsiębiorczości kobiet, zauważalna jest zmiana nastawienia społeczeństwa do postrzegania kobiety jako przedsiębiorcy. O ile norma kulturowa jest taka, że to kobiety rodzą dzieci i opiekują się nimi w pierwszym okresie bardziej niż mężczyźni o tyle przestaje być aktualna, jeśli chodzi o przywiązanie kobiety wyłącznie do obowiązków domowych. Z analizy wypowiedzi respondentów wynika, iż powoli ulegają osłabieniu stereotypy płciowe podkreślające kulturowe różnice między kobietami i mężczyznami, choć nadal podkreślane są różnice wynikające z biologii.

Ocenie przedsiębiorców zostały poddane również najważniejsze cechy, jakimi powinny charakteryzować się osoby prowadzące działalność gospodarczą. Zarówno kobiety jak i mężczyźni będącymi respondentami badań ilościowych ocenili najwyżej te same cechy, a więc: pracowitość, cierpliwość, kreatywność i innowacyjność. Badany wśród kobiet i mężczyzn przedsiębiorców stosunek do ryzyka również nie wykazał istotnych statystycznie różnic między płciami.

Jednym z głównych celów badania było określenie barier, jakich doświadczają w Polsce obecni przedsiębiorcy. Podsumowując należy podkreślić, iż wyniki badań pokazały, że nie ma istotnych różnic między kobietami i mężczyznami w postrzeganiu barier przedsiębiorczości. Dla przedsiębiorców obojga płci największym utrudnieniem są zbyt wysokie pozapłacowe koszty pracy (32% K, 30% M – PAPI II), zbyt skomplikowane procedury administracyjne (28% K, 30% M – PAPI II), a także zdobywanie nowych klientów (30% K, 28% M).

Jedyne bariery, którymi bardziej obciążone są kobiety w porównaniu do mężczyzn, a które udało się ujawnić z analizy wypowiedzi respondentów w ramach badań jakościowych (FGI i IDI), to konsekwencja konieczności godzenia obowiązków zawodowych z opieką nad dziećmi, a więc w tym wypadku utrudnieniem jest brak odpowiedniego dostępu do powszechnej i taniej instytucjonalnej opieki nad małymi dziećmi.

Generalnie należy stwierdzić, że kobiety nie oczekują specjalnych udogodnień skierowanych wyłącznie dla nich. Tak jak i mężczyźni-przedsiębiorcy, chcieliby płacić mniejsze podatki, załatwiać sprawy urzędowe w szybszy i prostszy sposób oraz posłać dziecko do przedszkola, kiedy zabraknie wsparcia ze strony rodziny. Należy zatem tworzyć inkubatory przedsiębiorczości dla wszystkich podmiotów (kobiet i mężczyzn), organizując jednocześnie przedszkola i żłobki w pobliżu, co ułatwiłoby kobietom, na równi z mężczyznami, podejmowanie aktywności zawodowej czy zakładanie własnych firm.

Rozdział IV.

Prowadzenie działalności gospodarczej a życie rodzinne

Dotychczasowe badania (por. rozdz. I) wskazywały, że sytuacja kobiet na rynku pracy uzasadnia tezę o traktowaniu kobiecych zasobów pracy jako defaworyzowanych (znajdujących się w niekorzystnej sytuacji). Przyczynia się do tego zarówno stereotypowe postrzeganie kobiet w społeczeństwie i tradycyjne pojmowanie ról społecznych obu płci, jak i niedostateczne wsparcie w łączeniu ról rodzinnych z zawodowymi, tak przez system instytucjonalny, jak i rodzinny.

Obowiązki rodzinne, a zwłaszcza opiekuńcze ograniczają szanse zatrudnienia kobiet ze względu na obawy pracodawców, co do dyspozycyjności pracowniczej pracujących matek. Powstaje pytanie – czy podjęcie przez kobiety pracy na własny rachunek, wykorzystanie tej cechy charakteru, jaką jest przedsiębiorczość w życiu zawodowym, pozwala na większą elastyczność w podejściu do obowiązków zawodowych i rodzinnych oraz sprzyja zmianom modelu rodziny. Dotychczasowi badacze problemu⁹² wskazywali, że konieczność godzenia obowiązków rodzinnych i zawodowych przez większość kobiet, prowadzących własną działalność gospodarczą jest barierą trudną do pokonania co wynika z nadmiernego lub wyłącznego obciążenia kobiet obowiązkami rodzinno-domowymi i z braku egalitaryzmu w zakresie podziału obowiązków domowych pomiędzy kobiety i mężczyzn.

W toku omawianego badania sformułowano zatem hipotezę, iż: **Prowadzenie własnej działalności gospodarczej ma wpływ na godzenie obowiązków rodzinnych z obowiązkami zawodowymi** i podjęto próbę jej weryfikacji, formułując następujące pytania badawcze:

1. *Jaka jest hierarchia wartości życiowych kobiet i mężczyzn prowadzących własne firmy w porównaniu z osobami niepracującymi lub pracującymi najemnie?*
2. *Jakie cechy wykonywanej pracy zawodowej są dla kobiet prowadzących własne firmy najistotniejsze (np. samodzielność w podejmowaniu decyzji, dobre zarobki, kontakty z interesującymi ludźmi, możliwość dysponowania swoim czasem itp.)?*
3. *Jakie cechy pracy na rachunek własny ograniczają satysfakcję z prowadzenia własnej firmy?*
4. *Czy prowadzenie własnej firmy ma wpływ na plany i decyzje matrymonialne i prokreacyjne kobiet-przedsiębiorczyń?*
5. *Jak prowadzenie własnej działalności gospodarczej przez kobietę wpływa na ilość czasu poświęcanego obowiązkom domowym i sposób organizowania go?*
6. *Jaki jest preferowany i realizowany model rodziny kobiet-przedsiębiorczyń?*
7. *Jak rozwiązywany jest w rodzinach kobiet prowadzących własne firmy problem opieki nad małymi dziećmi i innymi niesamodzielnymi osobami?*
8. *Jakie rozwiązania ułatwiłyby kobietom prowadzącym własne firmy łączenie pracy z obowiązkami rodzinnymi?*

1. Hierarchia wartości życiowych a postawy wobec przedsiębiorczości wśród kobiet i mężczyzn prowadzących własne firmy

Uznawane wartości życiowe decydują zarówno o toku myślenia jak i postępowania. Dlatego można oczekiwać, że mają one wpływ także na postawy wobec przedsiębiorczości. Ich hierarchia kształtowana jest w znacznym stopniu pod wpływem czynników środowiskowych, w tym przez różnorodne procesy, często inaczej odzwierciedlające się w systemach wartości kobiet i mężczyzn⁹³.

Tabela 1. Wartości kobiet i mężczyzn prowadzących własne firmy, wskazywane jako ważne i bardzo ważne (%).

Wyszczególnienie	Mężczyźni N=996	Kobiety N=806
Satysfakcjonująca praca zawodowa	94,0	94,3
Pieniądze, dobra materialne	80,7	82,6
Dobre zdrowie	94,7	95,5
Udany związek/małżeństwo	90,7	86,1
Dzieci	95,3	92,6
Przyjaciele	90,6	92,4
Wiara, religia	59,0	60,7
Uczciwość	95,8	96,3
Przyjemności, korzystanie z życia	85,2	87,1

Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania PAPI II.

92 Janowska, Z. (2006) *Krajowy system monitorowania równego traktowania kobiet i mężczyzn. Raporty eksperckie*, t.1, Wydawnictwo Naukowe Scholar, Warszawa

93 Czapiński, J., Panek, T. (red) (2010) *Diagnoza społeczna 2009*, Warszawa, s. 195 – 199, [http:// www.diagnoza.com](http://www.diagnoza.com) [dostęp: 19 lipca 2011].

Wśród kilku podstawowych wartości, wymienianych jako powszechnie akceptowane⁹⁴, osobom badanym prowadzącym własne firmy wskazano do oceny zarówno te, które dotyczą bezpośrednio pracy jak i te, dotyczące życia poza pracą, w tym rodziny i czasu wolnego.

W badanej zbiorowości nie zaistniały znaczące różnice ocen wartości wskazywanych przez kobiety i przez mężczyzn⁹⁵. Żadna z tych wartości nie była też częściej wskazywana jako mało ważna lub nieważna niż jako ważna lub bardzo ważna.

Najczęściej jako ważną wartość respondenci wskazywali uczciwość, natomiast wartością najrzadziej wskazywaną wśród ważnych była wiara i religia.

Warte zaznaczenia wydaje się, że mężczyźni i kobiety prowadzący własne firmy nie różnili się w ocenach wartości życia rodzinnego, pracy i pieniędzy – co ujawniło się już wcześniej w przypadku innych badań (np. we wspomnianej wyżej „*Diagnozie społecznej*” czy w badaniach CBOS dotyczących wartości życiowych polskiego społeczeństwa⁹⁶). To właśnie respondent-mężczyzna prowadzący własną firmę stwierdził:

„Co z tego, że byłaby kupa pieniędzy, jak nie ma rodziny, nie ma prawdziwego cementu, bo pieniędzmi się nie kupi” (doświadczeni przedsiębiorcy).

Badanie przeprowadzone wśród kobiet o różnym statusie zawodowym (PAPI I) pozwoliło na porównanie oceny powyższych wartości życiowych.

Tabela 2. Wartości kobiet o różnym statusie zawodowym, wskazywane jako ważne i bardzo ważne (%).

Wyszczególnienie	Przedsiębiorczynie N=141	Pracownice na- jemne N=858	Bezrobotne i bierne zawo- dowo N= 347
Satysfakcjonująca praca zawodowa	92,2	92,2	93,0
Pieniądże, dobra materialne	78,7	79,5	81,0
Dobre zdrowie	89,4	91,4	94,8
Udany związek/ małżeństwo	90,1	90,6	93,7
Dzieci	89,4	88,5	91,1
Przyjaciele	92,2	89,6	92,8
Wiara, religia	52,1	61,9	63,4
Uczciwość	88,6	89,1	92,2
Przyjemności, korzystanie z życia	81,6	87,4	89,0

Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania PAPI II.

Ocena wymienionych wartości życiowych przez respondentki z każdej z trzech badanych grup okazała się w niedużym stopniu związana z ich statusem zawodowym. W większym natomiast zakresie zarysowała się zależność między tymi ocenami, a aktywnością na rynku pracy (bez względu na to czy respondentki pracowały najemnie czy miały własne firmy) lub brakiem takiej aktywności (kobiety bezrobotne i bierne zawodowo).

Żadna z wymienionych wartości nie była wyżej oceniana przez przedsiębiorczynie niż kobiety niepracujące zawodowo. Różnice w częstości wskazań w najmniejszym stopniu dotyczyły satysfakcjonującej pracy oraz przyjaciół (mniej niż 1 p), natomiast najwyraźniejsze były w przypadku wiary i religii – wartości, generalnie, bez względu na status na rynku pracy najrzadziej wskazywanych we wszystkich grupach respondentek jako ważne i bardzo ważne. Respondentki bezrobotne i bierne zawodowo, częściej niż pracodawczynie, wysoko oceniały wartości takie jak przyjemności i korzystanie z życia oraz dobre zdrowie.

W porównaniu z pracownicami najemnymi oceny wartości życiowych przez pracodawczynie różniły się w jeszcze mniejszym stopniu. Wartości częściej oceniane przez przedsiębiorczynie jako ważne i bardzo ważne to dzieci i przyjaciele, a więc wartości nie wiążące się ze sferą. Natomiast wartością wyraźnie rzadziej wskazywaną przez przedsiębiorczynie była wiara/religia.

2. Najistotniejsze zalety i wady pracy zawodowej

Prowadzenie własnej firmy często postrzegane jest jako rozwiązanie odpowiadające na określone, zróżnicowane potrzeby osób decydujących się na własną działalność gospodarczą. Na ten temat napisano już w rozdziale III. Tu jednak warto – jak się wydaje – zwrócić uwagę na ile wskazywane cechy pracy na własny rachunek mają związek z problemem godzenia ról rodzinnych z zawodowymi.

94 Zob. np. *Diagnoza społeczna, kwestionariusze 2009*, http://www.diagnoza.com/pliki/kwestionariusze_instrukcje/kwestionariusze_2009.pdf oraz „*Co jest w życiu najważniejsze?* – komunikat z badań BS/77/2006, CBOS, Warszawa 2006.

95 Jak zaznaczono w rozdziale metodologicznym przyjęto granice istotności statystycznej na poziomie 0,05.

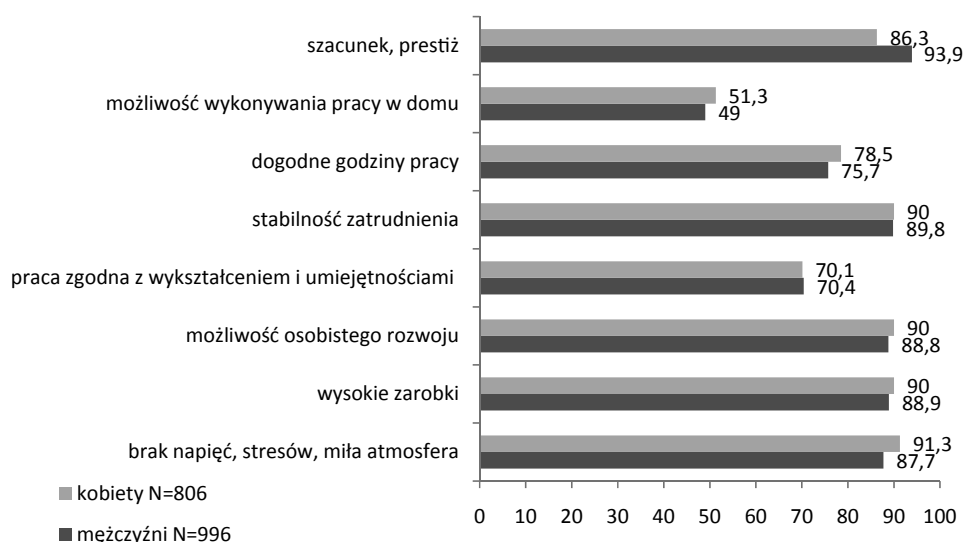
96 Czapiński, J., Panek, T. (red.) *Diagnoza społeczna 2009*, s. 195 – 199.

W badanej grupie kobiet i mężczyzn prowadzących własne firmy wskazania najważniejszych zalet pracy zawodowej nie różniły się znacząco. Kobiety-przedsiębiorczynie nieco częściej jednak wskazywały jako bardzo ważne zalety te czynniki, które często są określane jako warunki ułatwiające łączenie pracy z życiem rodzinnym – możliwość pracy w domu i dogodne godziny pracy:

„ (...) ja decyduję, mogę sobie zaplanować wakacje, mogę sobie coś odłożyć, kiedy jest choroba dziecka, kiedy jest jakiś nagły wypadek, mogę to wszystko zaplanować, to jest do pogodzenia!” (kobieta, doświadczeni przedsiębiorcy).

Mężczyźni-przedsiębiorcy nieco częściej niż kobiety za bardzo ważny uważali prestiż i szacunek wśród ludzi, jaki daje wykonywana praca.

Wykres 1. Zalety pracy na własny rachunek (wskazania: bardzo ważne i ważne) (%).



Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania PAPI II.

Zarówno w przypadku kobiet jak i mężczyzn częstość wskazań określonych zalet pracy jako bardzo ważnych lub ważnych wiązała się ze statusem zawodowym respondentów przed założeniem aktualnie prowadzonej firmy (brak istotnych statystycznie różnic, $p < 0,05$). W przypadku przedsiębiorców, którzy wcześniej mieli inną firmę – zarówno kobiet jak i mężczyzn – tylko dwie z ośmiu wymienianych zalet pracy zawodowej nie były uznawane przez wszystkich za ważne lub bardzo ważne. Połowa z tej grupy respondentów za raczej nieważne lub w ogóle nieważne uznawała możliwość wykonywania pracy w domu, a większość takich deklaracji dotyczyła mężczyzn. Natomiast respondenci wcześniej pracujący najemnie i uczący się – zarówno kobiety jak i mężczyźni – częściej niż ci, którzy wcześniej już prowadzili własną firmę, wskazywali na duże znaczenie możliwości pracy w domu (odpowiednio: 55% wobec 33%).

Wyniki badania przeprowadzonego wśród kobiet o różnym statusie zawodowym dostarczyły informacji o tym, jak aktualny status zawodowy wpływa na postrzeganie pracy na własny rachunek oraz na postrzeganie pracy najemnej.

Tabela 3. Zalety posiadania własnej firmy (możliwa jedna odpowiedź) (%).

Wyszczególnienie	Przedsiębiorczy- nie N=141	Pracownicy najemne N=868	Bezrobotne i bier- ne zawodowo N=347
Dobre zarobki, poprawa sytuacji finansowej	25	26	24
Dobra atmosfera w pracy, kontakty z ludźmi	0	0	6
Samodzielność w podejmowaniu decyzji	0	13	29
Możliwość dysponowania swoim czasem	13	18	19
Łatwiejsze godzenie obowiązków zawodowych z ro- dzinnymi niż przy pracy „u kogoś”	0	16	7
Satysfakcja z tworzenia nowych rzeczy i poczucie, że udało nam się zrealizować podjęty cel	0	4	0
Pewność zatrudnienia	0	1	0
Możliwość realizacji własnych pomysłów, marzeń	26	5	0
Duża niezależność i elastyczność w wyborze sposobu wykonywania określonych i wymaganych przez charak- ter pracy działań	24	9	9
Większa satysfakcja niż gdy pracuje się dla kogoś	0	8	3
Inna zaleta	12	0	3

Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania PAPI I.

Dla kobiet pracujących najemnie oraz biernych i nieaktywnych zawodowo praca na własny rachunek postrzegana była relatywnie często (zobacz tabela powyżej) jako rozwiązanie pozwalające na dysponowanie własnym czasem oraz – czego w ogóle nie akcentowały przedsiębiorczynie – pozwalające łatwiej godzić obowiązki zawodowe z rodzinnymi.

Także w badaniach jakościowych możliwość dysponowania własnym czasem, niezależność w tym zakresie wskazywana była jako istotna zaleta pracy na własny rachunek:

„Czas pracy, to jest dla mnie ogromna zaleta. To jest luksus, a poza tym wakacje, nikt mi nie będzie mówił możesz czy nie możesz [wyjechać na urlop], Boże Narodzenie (...)” (kobieta, doświadczeni przedsiębiorcy).

Z kolei dla kobiet bezrobotnych i biernych zawodowo najczęściej wskazywaną zaletą pracy na własny rachunek była samodzielność podejmowania decyzji – także nie wskazywana przez kobiety prowadzące własne firmy. Wśród przedsiębiorczyń 26% zaznaczyło możliwość realizacji własnych pomysłów (niedostrzeganą przez kobiety bezrobotne i bierne zawodowo), a 24% dużą niezależność i elastyczność w wyborze sposobu wykonywania działań określonych i wymaganych przez charakter pracy.

Także dla potencjalnych przedsiębiorców podstawowe zalety prowadzenia własnej firmy wiązały się z dużym zakresem swobody i elastyczności działania co także ułatwia łączenie ról rodzinnych z zawodowymi. Na pytanie co daje własna firma odpowiadali:

„...[niezależność] czasową przede wszystkim” (mężczyzna);

„...i jak masz pracowników zaufanych to możesz sobie zrobić 2 dni wolnego” (mężczyzna).

Chociaż pewność zatrudnienia istotna, m.in. z powodu odpowiedzialności za rodzinę, warunki jej życia w badaniach ilościowych nie pojawiła się, jako zaleta prowadzenia własnej firmy, to jednak na cechę tę wskazywali respondenci badań jakościowych:

„Co daje nam firma? Poczucie stabilności, nawet jak zajdę w ciążę to mam do czego wracać” (kobieta, przyszli przedsiębiorcy).

Kobiety o różnym statusie na rynku pracy oceniały też zalety i wady pracy najemnej – pracy „u kogoś”.

Tabela 4. Zalety pracy najemnej – „u kogoś” (%) - możliwa jedna odpowiedź).

Wyszczególnienie	Przedsiębior- czynie N=141	Pracownicy na- jemne N=868	Bezrobotne i bier- ne zawodowo N=347
Uprawnienia pracownicze (płatne urlopy i zwolnienia, odprawy, okres wypowiedzenia, itp.)	18	30	30
Ograniczony zakres odpowiedzialności, po wyjściu z pracy nie muszą martwić się, co się dzieje w firmie	23	18	18
Łatwiejsze godzenie obowiązków zawodowych z rodzinnymi niż przy prowadzeniu firmy	15	13	9
Stołość źródła dochodu	29	31	33
Określony czas świadczenia pracy, dodatkowo płatne nadgodziny	15	7	9
Inna zaleta	0	1	1

Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania PAPI I.

Bez względu na status na rynku pracy kobiet oceniających pracę najemną, do najczęściej dostrzeganych zalet pracy „u kogoś” należy przede wszystkim stołość źródła dochodu, na co wskazywała co 3. badana osoba. Dla 30% kobiet pracujących u kogoś, bezrobotnych i nieaktywnych ważna jest też możliwość korzystania z socjalnych uprawnień pracowniczych. Przedsiębiorczynie znacznie rzadziej wskazywały na te zaletę. Wybierały one za to nieco częściej cechy takie, jak: ograniczony zakres odpowiedzialności i fakt, że po wyjściu z pracy nie trzeba się martwić tym co się dzieje w firmie (25% w porównaniu do 18% w pozostałych grupach). Te uwarunkowania także mogą wpływać na równowagę praca- rodzina, decydując m.in. o ilości czasu dla rodziny, ale i o jego jakości⁹⁷.

Co ponadto istotne, pracodawczynie częściej niż kobiety pracujące najemnie, bezrobotne i bierne zawodowo uważają, że praca „u kogoś” pozwala na łatwiejsze (niż praca na własny rachunek) godzenie obowiązków rodzinnych z zawodowymi.

Różnice w postrzeganiu warunków pracy najemnej i pracy we własnej firmie widoczne są także w przypadku wskazywania negatywnych cech pracy na własny rachunek.

Tabela 5. Główne wady pracy najemnej („u kogoś”) (%) (możliwa jedna odpowiedź).

Wyszczególnienie	Przedsiębior- czynie N=141	Pracownicy na- jemne N=868	Bezrobotne i bier- ne zawodowo N=347
Zbyt niskie zarobki	35	38	33
Konieczność podlegania szefowi, hierarchia	27	25	25
Konieczność pracy w określonych godzinach i miejscu	17	9	12
Brak elastyczności jeśli chodzi o podejmowanie samodzielnie decyzji	11	14	13
Brak swobody realizacji własnych pomysłów	10	12	13
Inna wada	0	2	4

Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania PAPI I.

Do wad pracy „u kogoś” zaliczano przede wszystkim zbyt niskie zarobki oraz konieczność podlegania szefowi, hierarchię.

Kobiety-przedsiębiorczynie częściej niż kobiety pracujące najemnie za wadę pracy „u kogoś” uznawały też sztywne ramy czasu i miejsca pracy, chociaż wcześniej określając zalety pracy na własny rachunek rzadziej ceniły sobie możliwość dysponowania czasem.

⁹⁷ Badania dotyczące warunków pracy w krajach UE, prowadzone cyklicznie przez Europejską Fundację na rzecz Poprawy Warunków Pracy i Życia wskazują m.in. na narastający destrukcyjny wpływ stresu związanego z pracą zawodową na życie poza pracą. Zobacz: <http://www.eurofound.europa.eu/areas/industrialrelations/dictionary/definitions/STRESS-TWORK.htm> [dostęp: w 3 lipca 2011].

Analogicznie poprowadzona w badaniach ocena wad pracy najemnej wskazuje na dużą zbieżność opinii bez względu na status zawodowy respondentek.

Tabela 6. Wady prowadzenia własnej firmy (możliwa jedna odpowiedź) (%).

Wyszczególnienie	Przedsiębior- czynie N=141	Pracownice najemne N=868	Bezrobotne i bierne zawo- dowo N=347
Konieczność pracy dłużej niż 8 godzin na dobę	23	22	22
Większe ryzyko błędnych decyzji niż przy pracy najemnej	10	5	6
Konieczność załatwiania spraw urzędowych/kontaktów z różnymi urzędami, prowadzenia dokumentacji podatkowej, ZUS	24	18	18
Brak regularnego oraz stabilnego dochodu, szczególnie w pierwszej fazie rozwoju firmy	21	21	22
Brak poczucia bezpieczeństwa na rynku	10	14	13
Podjęcie odpowiedzialności finansowej i prawnej, zarówno za siebie, jak i za pracowników	10	14	14
Konieczność ciągłego uczenia się i orientowania w różnych dziedzinach	2	3	3
Inna wada	0	3	2

Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania PAPI I.

Jeżeli przyjrzymy się tym spośród wskazywanych wad prowadzenia własnej firmy, które silnie łączą się z kształtowaniem relacji między pracą a życiem rodzinnym, to – bez względu na ich status zawodowy – najczęściej kobiety wymieniają:

- konieczność pracy dłużej niż 8 godzin na dobę, co potwierdzają statystyki czasu pracy⁹⁸; zwłaszcza w przypadku pracodawców zatrudniających pracowników;
- brak regularnego oraz stabilnego dochodu, szczególnie w pierwszej fazie rozwoju firmy; oraz czynnik silnie związany z kształtowaniem ilości czasu poświęcanego na obie sfery życia, a konkretnie wskazujący na nadmierną ilość czasu poświęcanego na konieczność załatwiania spraw urzędowych, kontaktów z urzędami, prowadzenia dokumentacji podatkowej i ZUS.

Długi czas pracy przedsiębiorców to czynnik identyfikowany w badaniach jakościowych przez respondentów, jako silnie ograniczający możliwości łączenia pracy z życiem rodzinnym:

*„ (...) ja nie biorę niektórych zleceń, bo ja wtedy pracowałabym nie do 18 tylko musiałbym pracować do 20, a jak wycho-
dzę między 17 a 18 z pracy, to mam jeszcze czas na dzieci”* (kobieta, doświadczeni przedsiębiorcy).

Jak już zaznaczono pracodawczynie, rzadziej niż kobiety o innym statusie zawodowym, wskazywały jako zaletę pracy na własny rachunek możliwość dysponowania własnym czasem. Wiąże się to z podjętą odpowiedzialnością za prowadzone przedsięwzięcie:

„ (...) pracując na etacie mam telefon służbowy, wyłączam go i koniec. Wyjeżdżam na wakacje mając swoją firmę, ja nigdy nie wyłączam komórki, cokolwiek by się nie działo, to jednak wrócę, przyszła kontrola ze skarbowki, trzeba przyjechać” (kobieta, doświadczeni przedsiębiorcy).

Kobiety pracujące „u kogoś” oraz bezrobotne i bierne, nieco częściej niż prowadzące własną firmę, postrzegają własną działalność gospodarczą jako rozwiązanie dające ograniczone poczucie bezpieczeństwa na rynku pracy, czyli mniej stabilne (pracownice najemne – 14%, bezrobotne i bierne zawodowo – 13%), chociaż takie odczucia miała też co 10. z badanych przedsiębiorczyń. Natomiast przedsiębiorczynie, częściej niż dwie pozostałe grupy badanych kobiet, uznają za wadę prowadzenia działalności na rachunek własny nie tylko konieczność załatwiania spraw urzędowych (co wskazuje na realną uciążliwość tych działań w praktyce prowadzenia własnej firmy), ale częściej też sygnalizują zagrożenie związane m.in. z odpowiedzialnością za podejmowane decyzje, co w pewnym zakresie także wiąże się z ograniczonym poczuciem bezpieczeństwa na rynku pracy i poczuciem odpowiedzialności za swoje decyzje (przedsiębiorczynie – 10%, pracujące najemnie oraz bezrobotne i bierne zawodowo – po 14%). Obawy te mają uzasadnienie w fakcie, że około 90% firm w naszym kraju zostaje rozwiązanych (zlikwidowanych) w ciągu pierwszego roku swojej działalności.

Problem ten znalazł rozwinięcie w wypowiedziach z badań jakościowych:

„ (...) nie ma pewności, że się zarobi, to jest cały czas ryzyko, składki trzeba opłacić, a (...) pracujemy dla kogoś, mamy dzieci, a opłacamy pracowników i ryzykujemy tym, że nie zarobimy nic” (kobieta, była przedsiębiorczyni);

„Ja bym bardzo chętnie coś robiła swojego, że przychodzi, mam gwarancję (...) tutaj muszę wypracować, pracuje się

7 dni w tygodniu i czasami niestety są puste tygodnie, więc jest to niebezpieczeństwo, a zupełnie inaczej człowiek pracuje, myśli i działa, jeżeli to bezpieczeństwo jest” (kobieta, była przedsiębiorczyni).

3. Prowadzenie własnej firmy a plany i decyzje matrymonialne i prokreacyjne kobiet-przedsiębiorczyń

Decyzja o podjęciu działalności na własny rachunek zostaje podjęta na różnych etapach życia. Dla części przedsiębiorców następuje to wówczas, gdy mają już ułożone życie rodzinne, inni stają w obliczu decyzji w sprawach osobistych wówczas, gdy podejmują taką działalność bądź w trakcie jej trwania.

Większość badanych kobiet i mężczyzn przedsiębiorców w badaniu ilościowym (PAPI II) – 71,7% respondentek i 72,9% respondentów – pozostawała w chwili badania w związku małżeńskim lub partnerskim. Nieco ponad 18% to panny lub kawalerowie, większy odsetek przedsiębiorczyń (8,1%) niż mężczyzn (5,6%) był po rozwodzie lub w separacji. Do grona osób „wolnych” można też zaliczyć 1,8% wdów i wdowców.

W badanej populacji dominowały osoby mające dzieci; bezdzietny był co piąty przedsiębiorca (22,4% kobiet i 22,7% mężczyzn). Dominował model rodziny małodziejnej; średnia liczba dzieci to 1,44 w rodzinach badanych kobiet i 1,46 w rodzinach mężczyzn (odpowiednio 1,87 i 1,91 w gospodarstwach w których były dzieci).

W badaniu skoncentrowano się na bliższym rozpoznaniu sytuacji związanych z posiadaniem dzieci wymagających opieki dorosłych. Najczęściej były to dzieci w wieku 8 – 12 lat (posiadało je 34,6% respondentów – przedsiębiorców), następnie w wieku 0 – 3 lata (27,8%) i przedszkolnym 4 – 7 lat (22,9%). Dla większości badanych przedsiębiorców (65,8%) model dzietności został już zrealizowany; 65,8% na pytanie o planowanie posiadania kolejnych dzieci w przyszłości odpowiedziało „nie”. Tym niemniej, co trzeci respondent (zarówno kobiety – 31,6% jak i mężczyźni – 33,3%) planował powiększenie rodziny.

Przeanalizujemy teraz odpowiedzi o sytuacji rodzinnej kobiet o zróżnicowanym statusie na rynku pracy, a więc kobiet pracujących na podstawie różnych form umowy o pracę (pracujące najemnie – nieprowadzące działalności gospodarczej), przedsiębiorczyń (kobiety prowadzące taką działalność) i kobiet bezrobotnych oraz biernych zawodowo. Większość respondentek każdej grupy pozostawała w związku małżeńskim lub partnerskim (odpowiednio: 70,1%, 67%, 73,1%). Grupa panien była relatywnie większa wśród przedsiębiorczyń (22,3%) niż wśród pracownic najemnych (20,8%) i niepracujących (15,8%). Kobiety pracujące w charakterze pracownic najemnych, bezrobotne oraz biernie zawodowo w większości przypadków miały już dzieci. Wśród tej grupy respondentek wyróżniały się kobiety prowadzące własną działalność gospodarczą; ponad połowa z nich (53,4%) nie miała dzieci.

Średnio najwięcej dzieci (1,36) miały respondentki, które nie pracowały, nieco mniej pracujące najemnie (1,13) zaś wśród kobiet-przedsiębiorczyń średnia dzietność wyniosła 0,9. Natomiast wyłącznie w tych gospodarstwach domowych respondentek, w których były dzieci największa średnia dzietność wystąpiła wśród przedsiębiorczyń (2,33), następnie wśród nieaktywnych zawodowo (1,94) i pracownic najemnych (1,72).

W przypadku dzieci do lat 3 różnice są jeszcze większe. Przedsiębiorczynie miały przeciętnie o połowę mniej takich dzieci w gospodarstwie domowym (0,15 w stosunku do ok. 0,3 w pozostałych dwóch grupach).

Różnice w dzietności mogą wynikać z różnicy wieku poszczególnych grup badanych kobiet; najstarsze były kobiety pracujące najemnie (średnia w tej grupie nieco ponad 37 lat, mediana 38 lat), a najmłodsze przedsiębiorczynie (średnia 32,7 lat, mediana 32 lata). Kobiety niepracujące miały średnio 35,2 lata z medianą na poziomie 36 lat. Można uznać, że dla części przedsiębiorczyń proces powiększania rodziny jeszcze się nie zakończył. Jest to grupa, która częściej deklaruje plany prokreacyjne (65%) niż pozostałe: pracownice najemne w 42,4%, a bezrobotne i nieaktywne zawodowo w 30,4%.

Plany prokreacyjne i ich realizacja zależą od wielu czynników. Można przyjąć, że jedną z determinant ograniczania realizacji planów prokreacyjnych wśród młodych kobiet są w pewnym stopniu „wady” prowadzenia działalności gospodarczej. Wynika to z wypowiedzi uzyskanych od przedsiębiorczyń w toku badania jakościowego (IDI i FGI).

Odpowiadając na to pytanie przedsiębiorczynie odnosiły je zarówno do własnej sytuacji:

„wpływa negatywnie na powiększeniem rodziny, nad czym ubolewam” (kobieta, prowadzi firmę od 1996 r., 20 pracowników, sekcja P, jedno dziecko na utrzymaniu),
jak i formułowały opinie bardziej ogólne:

„młodzi ludzie borykają się z tym problemem, że kariera zawodowa, a dzieci może potem, (...) albo ograniczają ilość dzieci, żeby nie mieć problemu; teraz dużo kobiet rezygnuje z roli matki i przychodzi moment, że jest już za późno” (kobieta, prowadzi firmę od 1995 r., 1 pracownik, sekcja Przetwórstwo przemysłowe, bez dzieci na utrzymaniu).

Problemy te wynikają z nałożenia się dwóch faz w życiu kobiet: rozpoczynania działalności gospodarczej i życia rodzinnego. Zdaniem przyszłych przedsiębiorców najlepiej jest zakładać własną firmę w młodym wieku, ale wówczas gdy:

„można jeszcze zaryzykować, kiedy nie ma zobowiązań” (kobieta, przyszli przedsiębiorcy).

Związki między prowadzeniem własnej działalności gospodarczej, a decyzjami związanymi z życiem rodzinnym mogą mieć też pozytywne konotacje. Zależy to od prosperity firmy:

„Wszystko zależy od kondycji firmy. Jeżeli mamy tyle środków, że możemy rozwijać się i rodzić następne dzieci (...). Wiele

kobiet prowadzących działalność ma czworo dzieci. Ja sama mam troje (kobieta, prowadzi firmę od 2008 r., 2 pracowników, sekcja Pozostała działalność usługowa, jedno dziecko na utrzymaniu).

Ponadto:

„kobieta czuje takie bezpieczeństwo, chociażby przy podejmowaniu decyzji o powiększaniu rodziny, że ma pracę, czyli ma pewną stabilizację, będzie miała do czego wrócić, więc decyduje się na dziecko” (kobieta, prowadzi firmę od 1993 r., 2 pracowników, sekcja Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna, bez dzieci na utrzymaniu).

Niezależność, własne decyzje o czasie i miejscu pracy stanowią czynniki pozytywnie oddziałujące na decyzję o posiadaniu dziecka:

„dla planów macierzyńskich samo zatrudnienie jest idealną sytuacją, gdybym pracowała na etacie musiałabym pracować te 8 czy 7 godzin (...) teraz mogę mieć biuro projektowe w miejscu gdzie mieszkam (kobieta, doświadczeni przedsiębiorcy).

Własna działalność sprzyja decyzjom dotyczącym życia rodzinnego, gdyż w przypadku pracy najemnej istnieje obawa:

„(...) czy zostanę zwolniona, czy nie będę na mnie krzywo patrzeć” (kobieta, przyszli przedsiębiorcy).

Postrzeganie związków między działalnością gospodarczą a rodziną miało w odczuciu badanych szerszy kontekst. Ta forma aktywności ekonomicznej matki wpływa na procesy wychowawcze wobec dzieci, uczy ich samodzielności, odpowiedzialności, stanowi wzorzec postępowania dla młodych, bo:

„czego ona [kobieta] może nauczyć dzieci, jeżeli będzie w domu cały czas siedzieć? Siedzenia w domu” (mężczyzna, przyszli przedsiębiorcy).

3.1 Prowadzenie własnej działalności gospodarczej przez kobietę a ilość i organizacja czasu poświęcanego obowiązkom domowym

Większość badanych przedsiębiorców (66,3%) jest zgodna co do tego, że prowadzenie własnej działalności gospodarczej powoduje ograniczenie czasu poświęcanego obowiązkom domowym; 17% stwierdziło, że podjęcie takiej działalności nie wpłynęło na ilość czasu przeznaczanego na wypełnianie tych obowiązków. Tylko co 10. respondent dostrzegł korzystne zmiany w postaci posiadania większej ilości czasu na prace domowe (10,7%).

Prowadzenie działalności gospodarczej ogranicza też czas poświęcany na opiekę nad dziećmi. Wskazało na to 48,2% ogółu respondentów i 65,7% mających dzieci (bez względu na wiek). Dla 13,4% (18,3% mających dzieci) nie było takiej zależności, a 6,2% (8,4% mających dzieci) uznało, że mogą opiece nad małymi dziećmi poświęcić więcej czasu.

Płeć nie różnicowała w sposób wyraźny opinii o zależności między działalnością gospodarczą, a wypełnianiem obowiązków domowych. Jednocześnie nieco więcej kobiet niż mężczyzn (odpowiednio 7% i 5%) wskazało, że własna firma powoduje, że ma się więcej czasu na opiekę nad dziećmi, zaś więcej mężczyzn niż kobiet (50% w porównaniu do 46%), że powoduje to zmniejszenie ilości czasu, który może być poświęcony opiece nad dziećmi. Pozostali uznali, że prowadzenie własnej działalności nie wpływa na czas, który poświęcają obowiązkom domowym w tym opiekuńczym. Dla sprawdzenia statystycznej istotności różnic w odsetkach odpowiedzi na pytania o wpływ prowadzenia firmy na czas poświęcany dzieciom lub obowiązkom domowym, przetestowano hipotezę o braku różnic w rozkładach przy pomocy nieparametrycznego testu chi-kwadrat dla prób niezależnych. Wyniki potwierdziły, że przedsiębiorcy kobiety i mężczyźni na te dwa pytania odpowiadali tak samo.

Pogłębione rozpoznanie tej kwestii zostało oparte na wynikach badań jakościowych przeprowadzonych w oparciu o pogłębiony wywiad indywidualny z przedsiębiorczyniami. Dostrzegały one zarówno plusy jak i minusy swojej sytuacji:

„(...) człowiek jest bardziej dyspozycyjny dla życia rodzinnego, ale z kolei minus jest taki, że czasu do prowadzenia działalności jest potrzebne zdecydowanie więcej, niż jak się idzie do pracy na te 8 godzin” (kobieta, prowadzi firmę od 2000 r., 12 pracowników, sekcja Przetwórstwo przemysłowe, bez dzieci na utrzymaniu);

„będąc na własnej działalności gospodarczej mam wybór, dziś muszę pracować do 18, bo wymaga tego NFZ, ale poza tym mogę dysponować swoim czasem, rozłożyć czas pracy jak mi wygodnie. Jak chce pracować 5 dni po 5 godzin to tak pracuję, jak chcę pracować 4 dni po 7, to pracuję 4 po 7” (kobieta, prowadzi firmę od 2004 r., 2 pracowników, sekcja Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna, bez dzieci na utrzymaniu);

„mogę poświęcić jednego dnia więcej czasu prowadzeniu tej firmy. Innego – zajmę się rodziną i domem i to już jest wielka korzyścią” (kobieta, prowadzi firmę od 2003 r., 1 pracownik, sekcja Działalność związana z obsługą rynku nieruchomości, bez dzieci na utrzymaniu).

Ograniczanie czasu poświęcanego pracy wynika niekiedy z chęci zajęcia się rodziną, jest wynikiem wyboru:

„mogłabym zarabiać więcej, ale nie biorę niektórych zleceń” [aby mieć czas dla dzieci] – przyp. BBP (kobieta, doświadczeni przedsiębiorcy).

Przedsiębiorczynie zwracają w mniejszym stopniu uwagę na ilość czasu poświęcanego na prowadzenie działalności gospodarczej i na obowiązki rodzinne, w większym stopniu – na potrzebę takiej organizacji czasu, która pozwoliłaby na wypeł-

nienia zadań wynikających z aktywności w obu obszarach. Jest to zatem, ich zdaniem, odpowiednia organizacja dnia i takie rozłożenie czasu, który jest dopasowany do konkretnych sytuacji. Określają to w sposób następujący:

„Obowiązki [zawodowe i rodzinne] – przyp. BBP *ja sobie zawsze umiałam tak poukładać, że dla mnie to nie była żadna kolizja (...) jak człowiek jest zorganizowany to problem domu i łączenia z pracą nie jest problemem*” (kobieta, firma od 2000r., 12 pracowników, sekcja Przetwórstwo przemysłowe, bez dzieci na utrzymaniu);

„*jak ktoś potrafi zarządzać własnym czasem to jest w stanie bez jakiś specjalnych wyrzeczeń (...) prowadzić działalność gospodarczą*” (firma od 1981 r., 2 pracowników, sekcja Handel hurtowy i detaliczny, bez dzieci na utrzymaniu).

Respondentki wiążą te umiejętności z pewnymi cechami osobowościowymi, które sprzyjają dobrej organizacji wyrażającej się tak w biznesie, jak i w życiu pozazawodowym: **„*wydaje się, że to już jest taki charakter człowieka, że on to przekłada i w rodzinie i w swojej pracy*”** (firma od 1996 r., 1 pracownik, sekcja Informacja i komunikacja, bez dzieci na utrzymaniu).

Ogólnie rzecz ujmując opinie o zależności między czasem poświęcanym własnej działalności gospodarczej a rodzinie są jednak zróżnicowane. Zależą one od:

- Fazy rozwoju rodziny. Przedsiębiorczynie, które mają już dorosłe, a przynajmniej „odchowane” dzieci inaczej patrzą na te sprawy niż kobiety mające zwiększone obowiązki opiekuńcze wobec małych dzieci. Na pytanie o to, czy trudno jest godzić obowiązki zawodowej z rodzinnymi, pada odpowiedź:

„*bardzo trudno (...) kiedy kobieta ma dziecko od 0 do 5 lat to strasznie utrudnia tym bardziej, jeżeli uwzględni się konsekwencje braku bezpośredniej opieki nad dzieckiem; najgorsze jest to, co straciłam nie wychowując osobiście swojego dziecka, to jest rzecz, której nie życzyłabym żadnej kobiecie* [dzieckiem opiekowała się opiekunka] (kobieta, prowadzi firmę od 1996 r., 20 pracowników, sekcja Edukacja, 1 dziecko na utrzymaniu).

Na oddalenie emocjonalne matki i dziecka zwraca uwagę inna przedsiębiorczyni:

„*... zostawiam go z teściową, a nieraz są sytuacje, że jak przychodzi to się na mnie obraża, mówi, że mnie nie kocha*” (kobieta, prowadzi firmę od 1994 r., 3 pracowników, sekcja Działalność związana z obsługą rynku nieruchomości, dwoje dzieci na utrzymaniu).

Małe dziecko wymaga więcej uwagi i bezpośrednich kontaktów:

„*... jeżeli są małe dzieci to jest troszeczkę trudności, no bo to trzeba wtedy na godzinę tu pojechać, tam zabrać, tu przywieźć, no i dzieci wymagają obecności mamy i taty (...) myślę, że jeżeli są malutkie dzieci, (...) to powinno się dać możliwość kobietom bycia z tymi dziećmi. (...) kiedy są dzieci w wieku przedszkolnym, (...) starać się pracować w tym czasie, kiedy dziecko jest w przedszkolu, a potem po prostu być z dzieckiem w tych godzinach późniejszych, żeby to dziecko nie odczuwało*” (kobieta, prowadzi firmę od 1993 r., 10 pracowników, sekcja Opieka zdrowotna i pomoc społeczna, jedno dziecko na utrzymaniu).

- Branży, z którą związana jest firma i fazy jej rozwoju. Zwracają na to uwagę respondentki:

„*... to zależy od działalności, można prowadzić działalność nie wychodząc z domu, można być księgową, robić dzbanuszki z gliny (...). Moja praca jest w całości oparta na kontaktach międzyludzkich, tego się nie da robić w domu*” (kobieta, prowadzi firmę od 2005 r., 12 pracowników, sekcja Budownictwo, dwoje dzieci na utrzymaniu).

Działalność wymagająca częstego lub stałego kontaktu z klientem, wyjazdów, wykonywania pracy w różnych miejscach nie sprzyja bowiem stabilnej organizacji życia rodzinnego. Ponadto początkowa faza rozwoju firmy, zanim zacznie ona w pełni funkcjonować, wymaga od przedsiębiorcy znacznie większych nakładów czasu i uwagi. Najczęściej wszystko trzeba organizować na tym etapie od początku. Łatwiej jest połączyć obowiązki zawodowe z rodzinnymi wówczas, gdy zasady organizacji pracy firmy są już opracowane i sprawdzone, gdy „działają” już nawiązane wcześniej kontakty.

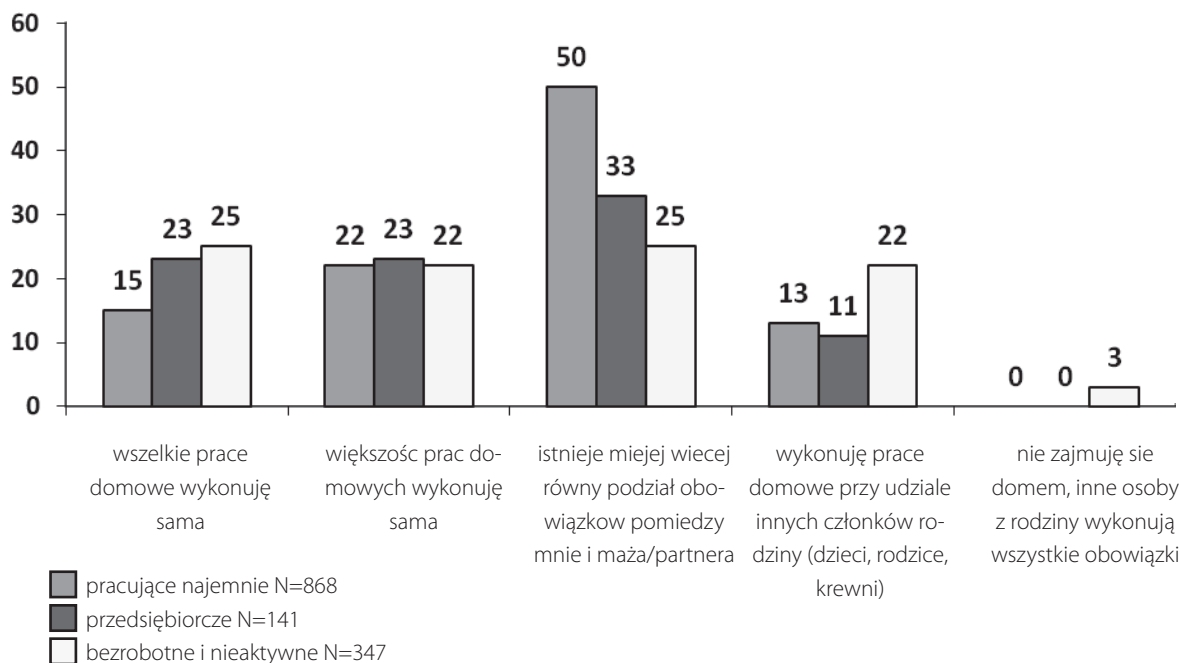
Własna działalność tworzy szanse na dowolność dysponowania czasem tak, aby móc pogodzić obowiązki zawodowe z rodzinnymi. Faktem jest też, że godzenie ich przez kobiety jest „wspomagane” ze strony członków rodziny:

„*(...) mąż przejął bardzo dużo obowiązków (...) syn też chociaż płaczą jeden i drugi, że kobieta powinna być w domu*” (kobieta, prowadzi firmę od 1995 r., 1 pracownik, sekcja Informacja i komunikacja, jedno dziecko na utrzymaniu).

4. Preferowany i realizowany model rodziny kobiet-przedsiębiorczyń

Dominującym modelem rodziny okazał się nadal ten, w którym obowiązki domowe spoczywają głównie na kobiecie. W przypadku kobiet pracujących jest to znany z literatury model "podwójnego obciążenia" obowiązkami zawodowymi i rodzinnymi.

Wykres 2. Model podziału obowiązków domowych w rodzinie (%).



Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania PAPI I.

Ponad 40% przedsiębiorczyń, bezrobotnych i nieaktywnych oraz prawie 40% kobiet pracujących najemnie wszystkie albo większość prac domowych wykonuje sama. Obrazuje to wciąż bardzo tradycyjny model związków, nawet w relatywnie młodszych kohortach gospodarstw domowych kobiet w wieku 25 – 44 lata. Wzmacnia się jednak bardziej partnerski podział obowiązków w związkach kobiet aktywnych zawodowo, częściej jednak u pracownic najemnych, niż w grupie kobiet prowadzących własną działalność gospodarczą. Połowa kobiet pracujących najemnie i 1/3 przedsiębiorczyń dzieli się mniej więcej po równo obowiązkami domowymi z partnerem, a jedynie co czwarta kobieta bierna lub bezrobotna wskazała taką odpowiedź. Test chi-kwadrat dla prób niezależnych pokazał istotność różnic w odsetkach odpowiedzi na pytanie o model obowiązków domowych.

Niemniej jednak i w rodzinach przedsiębiorczyń widać tendencję do włączania mężów/partnerów do wykonywania prac domowych i do bardziej egalitarnego podziału obowiązków lub przejmowania przez nich całkowicie części zadań:

„...mąż miał wolny zawód, skończył ASP (...) zawsze robił projekty w domu, dzięki temu dziecko wychował, a ja dzielnie pracowałam (...)” (kobieta, prowadzi firmę od 2000 r., 12 pracowników, sekcja Przetwórstwo przemysłowe, bez dzieci na utrzymaniu);

Model ten nie jest jednak powszechny. Rola partnera sprowadza się częściej do pomocy, wspierania kobiety w jej obowiązkach rodzinnych niż w jej wyřęczaniu.

Zarówno kobiety jak i mężczyźni dostrzegają, że wśród obowiązków rodzinno-domowych są takie, głównie związane z prowadzeniem gospodarstwa domowego, które można sędować na inne osoby, skorzystać z usług zewnętrznych, jak i:

„takie, których nie można lub nie powinno się powierzać osobom trzecim; to opieka i wychowanie dzieci. I te zadania spadają głównie na kobiety, zwłaszcza, gdy dzieci są małe lub w czasie ich choroby (na pewno opieka ze strony matki będzie lepszą...) niż ze strony ojca ” (mężczyźna, byli przedsiębiorcy).

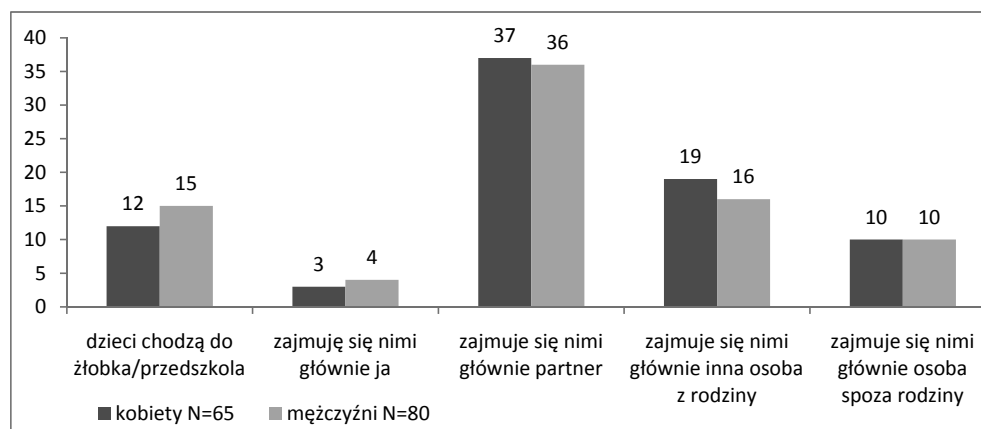
Ułatwieniem dla kobiet prowadzących własną działalność jest wsparcie ze strony rodziny. Przejawia się to w różnych formach: oprócz pomocy w wypełnianiu obowiązków rodzinnych i domowych, najczęściej w postaci wsparcia duchowego, porady w zakresie spraw zawodowych, także w podziale zadań związanych z pracą. Oto przykład:

„dużo wymagam od męża. (...) w momencie, kiedy mąż mnie mocno zmotywował do otwarcia firmy trzeba było mieć

świadomość, że mamy dzieci. (...) na początku jak otworzyliśmy firmę dzieci do przedszkola, (...) musiałam na budowie nauczyć się wszystkie, wszystko było dla mnie nowe(...) mąż przejął więcej obowiązków na budowach, zdecydowaliśmy, że będę dyspozycyjna na spotkania, tudzież na różne rozmowy do godziny 14” (kobieta, firma od 2005 r., 12 pracowników, sekcja Budownictwo, dwoje dzieci na utrzymaniu).

5. Formy opieki nad małymi dziećmi i innymi niesamodzielnymi osobami

Wykres 3. Jak rozwiązywany jest problem opieki nad dziećmi do lat 3 w rodzinie (%)⁹⁹.



Źródło: Obliczenia własne na podstawie badania PAPI II; $p < 0,05$

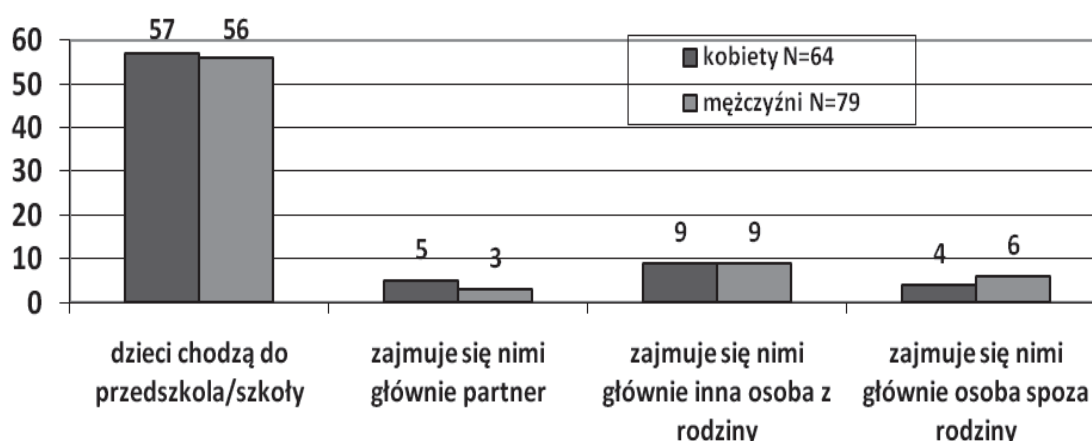
W przypadku najmłodszych dzieci obowiązki opiekuńcze realizowane są w ramach opieki formalnej (żłobek, przedszkole) i nieformalnej, świadczonej przez osobę z rodziny albo spoza rodziny. Ze zbliżoną częstotliwością obowiązki te wypełnia partner osoby prowadzącej firmę. Na uwagę zasługuje fakt, że wskazania te w równym stopniu dotyczą badanych kobiet jak i mężczyzn, co świadczy o włączaniu się mężczyzn – mężów/partnerów kobiet prowadzących działalność gospodarczą w opiekę nad dziećmi, a nawet wyręczaniu ich w wypełnianiu tych zadań. Tak znaczny udział mężczyzn zajmujących się małymi dziećmi może być rezultatem ich statusu zawodowego: prowadzenia własnej firmy w tzw. wolnym zawodzie (programiści, architekci, projektanci itp.). Ten charakter pracy, dając możliwość wykonywania jej w domu, pozwala też na większy zakres uczestnictwa w opiece nad dzieckiem.

Podkreślić należy, że korzystanie z opieki formalnej w gospodarstwach przedsiębiorców jest częstsze niż średnie w Polsce, co może po części być wyjaśnieniem, dlaczego tak nieduży odsetek przedsiębiorczych kobiet samodzielnie opiekuje się swoim małym dzieckiem.

Płeć respondentów nie różnicowała odpowiedzi na to pytanie; rozkład odpowiedzi był w wysokim stopniu zbliżony, tak co do kolejności stosowanych form jak i odsetka korzystających. Płeć nie różnicowała odpowiedzi w zakresie istotnym statystycznie. Wskazania na partnera, jako głównego opiekuna małego dziecka wystąpiło z analogiczną częstotliwością wśród przedsiębiorców kobiet jak i mężczyzn. W rodzinach badanych kobiet trochę częściej małym dzieckiem zajmował się ktoś z rodziny (odpowiednio: 19% i 16%), a w rodzinach mężczyzn-przedsiębiorców dziecko częściej korzystało z opieki zinstytucjonalizowanej (15% i 12%).

⁹⁹ Wykresy prezentują odsetki odpowiedzi o organizowaniu opieki nad dziećmi w określonym wieku w gospodarstwach przedsiębiorców, w których są dzieci w danej grupie wieku.

Wykres 4. Jak rozwiązywany jest problem opieki nad dziećmi w wieku 4 – 7 lat w rodzinie (%)?

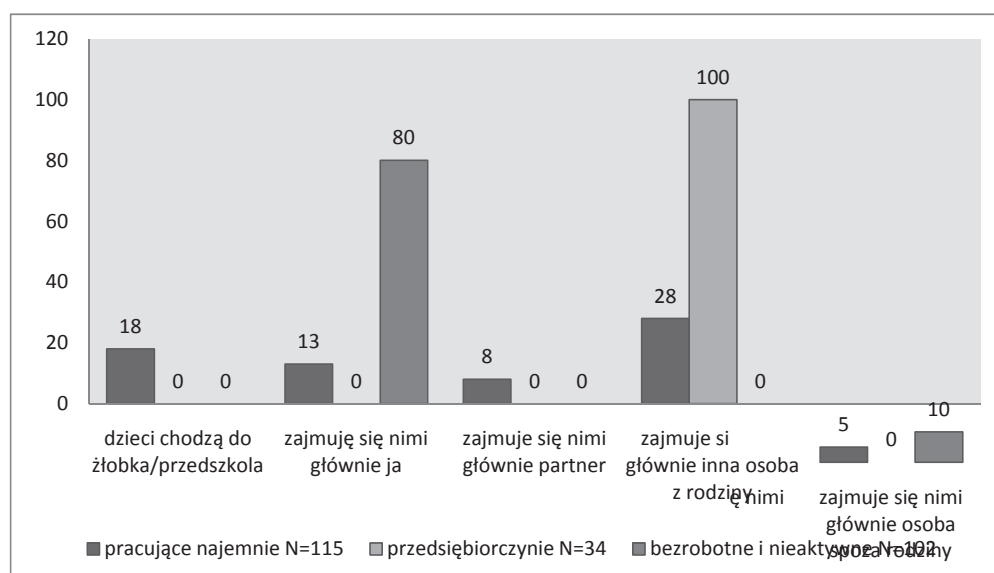


Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania PAPI II

W przypadku starszych dzieci wykorzystywana jest opieka formalna – przedszkole albo świetlica szkolna, osoby prowadzące firmy nie są obciążone obowiązkami opiekuńczymi. Oczywiście rodzi to pytanie o kierunek przyczynowości. Możliwe, że duże zaangażowanie w prowadzenie firmy rodzi konieczność znalezienia alternatywnych form opieki. I w tym przypadku płeć respondentów nie różnicowała odpowiedzi na postawione pytanie.

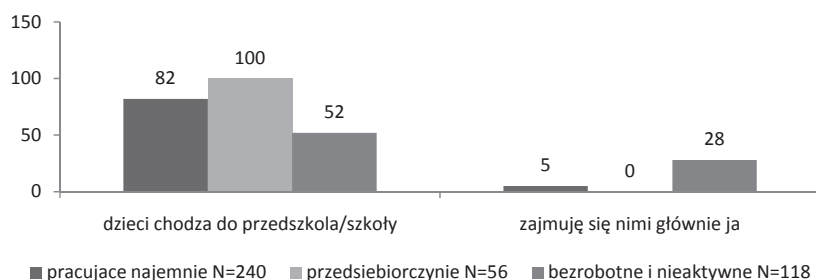
W badaniu przyjęto, że sytuacja osoby na rynku pracy istotnie różnicuje łatwość godzenia życia rodzinnego i zawodowego, szczególnie w ograniczonej dostępności w Polsce instytucjonalnej opieki nad dzieckiem do lat 7. W ankiecie skierowanej do kobiet: pracujących najemnie, prowadzących własną działalność gospodarczą, bezrobotnych i biernych zawodowo zadaliśmy pytania o to, czy prowadzenie działalności gospodarczej albo praca najemna mają wpływ na czas poświęcany obowiązkom domowym i opiece nad małymi dziećmi.

Wykres 5. Jak rozwiązywany jest problem opieki nad dziećmi do 3 lat w rodzinie (%)?



Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania PAPI I.

Wykres 6. Jak rozwiązywany jest problem opieki nad dziećmi w wieku 4 – 7 lat w rodzinie (%)?



Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania PAPI I.

Z oczywistych względów kobiety niepracujące przejmują najczęściej w pełni obowiązki opieki nad małymi dziećmi w rodzinie. W rodzinach, gdzie kobieta nie pracuje (nawet gdy jest bezrobotna, czyli teoretycznie szuka pracy i jest gotowa ją podjąć) nie korzysta się ze żłobków. Dopiero dzieci w wieku 4 – 7 lat korzystają z opieki w przedszkolu albo szkole.

W badanej próbie wszystkie przedsiębiorczynie, które mają dzieci w wieku do 3 lat, zleciły główną opiekę nad dzieckiem innej osobie z rodziny. Wyniki badania przeprowadzonego wśród przedsiębiorców – kobiet i mężczyzn – wskazują jednak, że i ta grupa zawodowa korzysta z opieki instytucjonalnej nad dziećmi do lat 3.

Przedsiębiorczynie – „kobiety sukcesu” wśród których przeprowadzono badanie jakościowe (IDI) w większości przypadków posiadały dzieci w wieku niewymagającym bezpośredniej opieki. Podejmowały własną działalność gospodarczą w różnym okresie życia osobistego, również wówczas, gdy dzieci nie wymagały już opieki. Odnosząc się do okresu zwiększonych obowiązków opiekuńczych najczęściej informowały o korzystaniu z pomocy prywatnych opiekunek i członków rodziny (babć) w opiece nad małymi dziećmi, a następnie przedszkoli. Związane było to również z faktem braku uprawnień do korzystania z urlopu macierzyńskiego przez kobiety pracujące na własny rachunek. Zmiany w tym zakresie uznały za korzystne, jakkolwiek niedostateczne, ze względu na krótszy wymiar tego urlopu dla tej grupy kobiet. Do rozwiązania pozostaje też sprawa zwolnień opiekuńczych nad chorym dzieckiem:

„pierwsze dziecko chodziło do prywatnego przedszkola. Drugie dziecko chodziło do żłobka państwowego, teraz chodzi do prywatnego przedszkola, które czynne jest do godziny siedemnastej. Nawet może być otwarte do osiemnastej, nie ma problemu(...). Tylko wtedy jest problem, kiedy dziecko jest chore, bo wtedy na przemian z mężem się zmieniamy. On pół dnia swoje sprawy załatwia, ja pół dnia swoje” (kobieta, prowadzi firmę od 2007 r. 2 pracowników, sekcja Edukacja, dwoje dzieci na utrzymaniu).

Oprócz opieki nad dziećmi obciążenie kobiet pracujących wynika z konieczności zajęcia się innymi osobami niesamodzielnymi. Problem ten będzie narastał w sytuacji starzenia się ludności i braku instytucjonalnych form opieki nad ludźmi starszymi i niepełnosprawnymi. Co piąta z badanych kobiet prowadzących działalność gospodarczą (21,4%) miała takie obowiązki, podobnie jak kobiety bezrobotne i nieaktywne zawodowo (2,9%); rzadziej były nimi obciążone pracownice najemne (15,1%). Przedsiębiorczynie sprawowały tę opiekę częściej (codziennie lub parę razy w tygodniu – 21,4%) niż pozostałe respondentki (pracownice najemne – 12,7%; bezrobotne i nieaktywne zawodowo – 17,1%). W bilansie czasu kobiet pracujących na własny rachunek należy zatem uwzględnić także takie obowiązki, które wymagają bądź dobrej organizacji czasu lub mogą być wypełniane kosztem zajęć zawodowych, stanowiących dodatkowe obciążenie.

6. Postulaty w zakresie rozwiązań ułatwiających kobietom prowadzącym własne firmy, łączenie pracy z obowiązkami rodzinnymi

Najważniejszą kwestią wymagającą rozwiązania w przypadku kobiet aktywnych zawodowo i mających obowiązki opiekuńcze wobec dzieci jest stworzenie warunków korzystania z różnych form opieki instytucjonalnej nad dzieckiem, w następnej kolejności stworzenie takich rozwiązań, które sprzyjałyby sprawowaniu takiej opieki bezpośrednio przez matkę.

Tabela 7. Jakie rozwiązania pozwoliłyby na lepsze godzenie obowiązków rodzinnych i pracy zawodowej przez kobiety (odpowiedzi odsetkach każdej grupy respondentek).

Wyszczególnienie	Większa dostępność żłobków	Większa dostępność przedszkoli	Dłuższe urlopy macierzyńskie	Urlopy wychowawcze dla przedsiębiorczyń	Rozwój form opieki nad osobami starszymi	Elastyczne formy i godziny pracy
Pracujące najmniej N=868	85,5	88,3	79,4	84,7	82,1	93,3
Prowadzące działalność gospodarczą N= 141	90,3	90,3	56,3	56,3	56,3	90,3
Bezrobotne i bierne zawodowo N=347	80,2	79,3	75,1	77,6	71,6	88,9

Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania PAPI I; $p < 0,05$.

Pytanie miało charakter ogólny, niemniej jednak odpowiedzi – jak można oceniać – kształtowały się w kontekście własnej sytuacji respondentek. Istnieje wysoka zbieżność opinii o potrzebie rozwoju instytucjonalnych form opieki nad dziećmi wśród kobiet, niezależnie od ich statusu na rynku pracy. Kobiety prowadzące własną działalność gospodarczą wykazują natomiast większy dystans do rozszerzenia takich uprawnień jak urlop macierzyński i wychowawczy, ze względu na specyfikę swojej działalności zawodowej. Wyjaśnienie tego można znaleźć w wypowiedziach pochodzących z badań jakościowych.

Respondentki pogłębionych wywiadów indywidualnych (IDI) uznały, że tym, co sprzyjałoby godzeniu obowiązków rodzinnych z zawodowymi i stymulowałoby kobiety do zakładania własnych firm jest rozwój różnych form opieki nad dziećmi, przede wszystkim żłobków i przedszkoli ułatwiających dostęp do usług tych placówek, w tym prowadzonych przez osoby prywatne małych „klubów maluszka, przedszkoli na osiedlach”, widząc w tym także szanse na aktywizację kobiet.

Ważną kwestią jest także dłuższy czas pracy placówek, zwłaszcza w sytuacji nienormowanego czasu pracy matek-przedsiębiorczyń:

Przed wszystkim większa dostępność, (...) jest duży problem z dostaniem się dziecka do przedszkola, żłobka, bo tych instytucji jest po prostu bardzo mało. Jeżeli matka nie może gdzieś pod bezpieczną opieką tego dziecka zostawić, to tym samym nie może pójść do pracy, nie może prowadzić działalności, nie może prowadzić firmy z wózkiem przy boku (...). Kiedyś była taka rzecz, jak przedszkola, czy żłobki przyzakładowe. Mama sobie mogła pójść do pracy, tak samo jak tato, czy tam do firmy i wiedziała, że to dziecko tam pod bokiem w przedszkolu jest bezpieczne, (...), jeszcze są dzieci w wieku szkolnym. (...) mało zajęć, kiedyś jakieś świetlice, kółka zainteresowań, teraz raczej nie ma takich rzeczy, które pozwalałyby, żeby to dziecko miało jakieś zajęcia, było bezpieczne, niekoniecznie z kluczem na szyi, samo po podwórku, bo mama musi do firmy" (kobieta, prowadzi firmę od 2008 r., 2 pracowników, sekcja Handel hurtowy i detaliczny, bez dzieci na utrzymaniu).

W odniesieniu do urlopów macierzyńskich, zwrócono uwagę, że:

„co z tego, że damy kobiecie 3 miesięczny czy 5 miesięczny urlop macierzyński, gdzie ona jako szef firmy może pójść na taki urlop? Finansowe wsparcie to wtedy jest, ale to jej nic nie daje dla firmy, tutaj się nic nie da zrobić" (kobieta, prowadzi firmę od 1996 r., 20 pracowników, sekcja Edukacja, jedno dziecko na utrzymaniu).

Wyrażono również pogląd, że ważną kwestią jest odpowiednia edukacja i kształtowanie takich zachowań i ocen, uwzględniających zachodzące współcześnie zmiany kulturowe, które ograniczać będą przypadki dyskryminacji:

„Kobietom trzeba zacząć uświadamiać to, że nie są skazane tylko na rodzenie dzieci i ich wychowywanie, i na małżeń-

stwo. Muszą w siebie inwestować, takie programy ogólnokształcące, które (...) trzeba od podstawówki wprowadzać, bo ten stereotyp kobiety matki polki, jednak funkcjonuje w naszym społeczeństwie od bardzo dawna. Ciężko będzie go wyeliminować (...) trzeba od dziecka dziewczynkom powtarzać, że my mamy takie same szanse w życiu – chcesz mieć dzieci, to miej, nie chcesz mieć dzieci, to rób karierę” (kobieta, prowadzi firmę od 1993 r., 2 pracowników sekcja Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna, bez dzieci na utrzymaniu).

Dyskryminację tę postrzegano nie tyle w kontekście dyskryminacji kobiet, co w kontekście dyskryminacji matek:

„U nas w Polsce są dyskryminowane matki, nie są dyskryminowane kobiety” (kobieta, prowadzi firmę od 1996 r., 20 pracowników, sekcja Edukacja, jedno dziecko na utrzymaniu).

Jak wspomniano, cechy osobowościowe, wpływające na decyzję o założeniu własnej firmy ujawniają się też w wychowaniu dzieci. I w tym badane kobiety upatrują form pomocy sprzyjających godzeniu ról społecznych.

Podsumowując zależności między podejmowaniem działalności na własny rachunek, a rodzinnymi uwarunkowaniami takich decyzji należy uznać za potwierdzoną hipotezę o wpływie prowadzenia własnej działalności gospodarczej na godzenie obowiązków rodzinnych z zawodowymi. Co więcej – zależność ta jest dwukierunkowa: tak jak prowadzenie własnej firmy determinuje zakres i formy zaangażowania w obowiązki rodzinne, tak i te właśnie obowiązki – zwłaszcza opieka nad dziećmi¹⁰⁰ - wpływają na decyzję dotyczące prowadzenia działalności gospodarczej; zwłaszcza jej rozpoczynania.

W świetle przytoczonych w rozdziale wyników badań, własna działalność gospodarcza nie może być uznawana za „receptę” na łatwiejsze sprostanie obowiązkom zawodowym i rodzinnym. Może przynosić skutek odwrotny, ze względu na potrzebę większego zaangażowania się w ten rodzaj działalności i przeznaczania na to większej ilości czasu. Kobiety – przedsiębiorczynie nie są na ogół wyręczane w obowiązkach rodzinnych i pracach domowych przez swych partnerów, jakkolwiek można zauważyć pozytywne tendencje zmian w tym zakresie. Dla części przedsiębiorczyń rozwiązaniem konfliktu: „praca-rodzina” jest zatrudnienie osoby zajmującej się domem, co umożliwiają uzyskiwane dochody. Przy braku alternatywnej opieki nad dzieckiem praca na własny rachunek powoduje nasilenie konfliktu czasu i obowiązków, zwłaszcza w przypadku opieki nad małym dzieckiem, w początkowym okresie funkcjonowania firmy (nałożenie się zwiększonego obciążenia) i prowadzeniu działalności w branży wymagającej kontaktu z klientem i pracy poza domem.

100 Bardzo mała liczba przypadków sprawowania przez respondentów opieki nad innymi niż dzieci niesamodzielnymi członkami rodziny spowodowała brak możliwości wnioskowania nt. tego – bardzo ważnego współcześnie – wyznacznika pola konfliktu praca-rodzina.

WNIOSKI

I. WNIOSKI Z LITERATURY PRZEDMIOTU I ANALIZ STATYSTYCZNYCH

- **Przedsiębiorczość kobiet staje się coraz ważniejszą częścią życia gospodarczego.** Przedsiębiorstwa kobiet przyczyniają się do rozwoju gospodarczego poprzez tworzenie nowych produktów i wchodzenie na nowe rynki; tworzą miejsca pracy i zapewniają możliwości zarabiania. Rosnąca liczba kobiet będących właścicielkami firm dowodzi, że kobiety wykazują się przedsiębiorczością i cechami przedsiębiorczymi, które pozwalają skutecznie przełamywać społeczne bariery i aktywnie uczestniczyć w procesach gospodarczych.

- Ekspansja pracy na własny rachunek, obserwowana w Polsce w pierwszych latach transformacji, była rezultatem odblokowania hamulców dla jej rozwoju na przełomie lat 80. i 90. XX wieku. Istotną rolę odegrała tu rosnąca aktywność w tym zakresie jednostek, w tym kobiet, wyrażana liczbą tworzonych firm. **Obok nowych szans związanych z transformacją, zagrożenie bezrobociem i mniejsze możliwości zatrudnienia w sektorze formalnym przyczyniły się do wzrostu zainteresowania pracą na własny rachunek.** Największe tempo przyrostu firm zakładanych przez kobiety w Polsce można było zaobserwować w pierwszych latach transformacji, kiedy zamykano sfeminizowane zakłady i kobiety masowo traciły pracę.

- **W całym okresie transformacji (od 1989 r.) relatywnie więcej przybyło kobiet pracujących na rachunek własny niż mężczyzn.** W początkowych latach transformacji (1989 – 1992) dynamika zmian liczby kobiet prowadzących działalność gospodarczą (pozarolniczą) była wyższa od dynamiki zmian liczby mężczyzn-przedsiębiorców. W latach 1993 – 1994 tendencja ta uległa odwróceniu, ale już w kolejnych latach aż do 2002 r. tempo przyrostu firm zakładanych przez kobiety było na ogół większe niż firm zakładanych przez mężczyzn. Od 2003 r. tendencja ta została odwrócona: mężczyźni dwukrotnie częściej zakładali firmy niż kobiety (średnio kobieta była właścicielem co trzeciej firmy). Udział kobiet spadł aż o 4 pkt. proc. – z 39,8% w 2002 r. do 35,8% w roku następnym. W 2009 r., według danych z Eurostatu, wynosił 34,3%. Niemniej jednak wskaźnik przedsiębiorczości kobiet w Polsce (w tym wskaźnik samozatrudnionych) pozostaje od lat jednym z najwyższych w Europie, a także w krajach poza nią. **Z danych OECD pokazujących udział kobiet pracujących na własny rachunek (w tym pracodawców, członków spółdzielni i pomagających członków rodzin) wśród ogółu pracujących wynika, że od lat Polska zajmuje czołowe miejsce w tej kategorii.**

- **Podejmowanie własnej działalności gospodarczej na początku okresu transformacji nie było kwestią wyboru, a wymuszone zostało warunkami rynkowymi – ucieczką przed bezrobociem.** Spadek liczby pracujących na własny rachunek w latach 2003 – 2009 był w części rezultatem ograniczania wymuszonego samozatrudnienia oraz – wraz z poprawą koniunktury gospodarczej i wzrostem popytu na pracę – spadku zagrożenia bezrobociem.

- Na wysoką aktywność Polek w sferze przedsiębiorczości oddziałują dwa czynniki:

- **czynnik „wypychania”** do pracy na własny rachunek, jakim jest poczucie współodpowiedzialności kobiet za byt ekonomiczny rodziny;

- **czynnik „przyciągania”** do otwarcia własnej działalności gospodarczej, odnoszący się szczególnie do młodych, dobrze wykształconych kobiet, związany z poszukiwaniem w biznesie wysokich dochodów i samorealizacji.

- Analizując kwestię **motywacji** do podejmowania działalności gospodarczej można zauważyć, że **kobiety częściej niż mężczyźni podejmowały działalność gospodarczą z braku innej sensownej alternatywy, a nie z chęci wykorzystania szansy.** Działy tu więc w większym stopniu czynniki „wypychania” niż „przyciągania”. Jednocześnie jednak **kobiety-przedsiębiorczynie wskazywały na takie przyczyny podjęcia działalności gospodarczej**, jak:

- dążenie do niezależności i samodzielności w decydowaniu o własnym losie,
 - chęć osiągnięcia wyższych dochodów i uzyskania niezależności finansowej,
 - możliwość rozwoju zawodowego,
 - negatywne doświadczenia z pracy najemnej,
 - sprzyjające warunki na rynku,

czyli na zmiany o charakterze „przyciągającym”.

- **Determinanty** przedsiębiorczości mają charakter zewnętrzny w stosunku do jednostki. Decyzja o podjęciu działalności gospodarczej jest rezultatem zderzenia wewnętrznych, warunkowanych psychologicznie motywacji i zewnętrznych, motywowanych społeczno-ekonomicznie, determinant. **Szczególne znaczenie dla rozpoczynania i rozwijania działalności gospodarczej mają ramowe uwarunkowania przedsiębiorczości.** Najczęściej w tym kontekście wymieniane są:

- dostępność kapitału,
 - polityka publiczna (podatki, regulacje prawne) i publiczne programy wspierania przedsiębiorczości,
 - edukacja i szkolenia,
 - otwartość rynku,

- dostęp do infrastruktury technicznej,
- normy kulturowe i społeczne.

Tak zdefiniowane **determinanty dotyczą zarówno mężczyzn, jak i kobiet.**

• W literaturze przedmiotu można spotkać **specyficzne determinanty wpływające na udział kobiet wśród przedsiębiorców:**

- rozwój technologiczny (kobiety rzadziej niż mężczyźni prowadzą działalność w sektorach zaawansowanej technologii),
- czynniki ekonomiczne (PKB *per capita*: wzrostowi zamożności towarzyszy popyt na usługi, które stanowią przestrzeń dla przedsiębiorczości kobiet),
- bezrobocie (poziom bezrobocie ma większy wpływ na przedsiębiorczość kobiet, gdyż to one są głównie „wypychane” z pracy w okresie kryzysu i muszą szukać dochodu w działalności na własny rachunek),
- czynniki kulturowe (akceptacja kobiet w roli przedsiębiorcy),
- czynniki instytucjonalne i demograficzne (rodzinne: m.in. dzieciństwo, posiadanie partnera).

Przedsiębiorczość napotyka na różne **bariery, które dotyczą zarówno firm kierowanych przez kobiety jak i przez mężczyzn.** Niektóre z tych barier są szczególnie dotkliwe dla kobiet. Wskazać tu można ogólne bariery:

- bariery podatkowe,
- zbyt wysokie pozapłacowe koszty pracy,
- bariery zatrudnienia (związane z nieelastycznym prawem pracy),
- bariery administracyjne,
- istnienie szarej strefy (ukrywanie przez przedsiębiorstwa przychodów i zatrudnienia),
- konkurencja ze strony uprzywilejowanych przedsiębiorstw objętych, np. specjalnymi uprawnieniami podatkowymi,
- słaba infrastruktura techniczna,
- niedostateczna ochrona własności intelektualnej (nieprzestrzeganie praw autorskich),
- systemy wartości i normy społeczne, owocuujące nieufnością do inicjatywy gospodarczej,
- bariery edukacyjne.

Ponadto zidentyfikowano **bariery specyficzne tylko dla kobiet:**

- bariery w dostępie do finansowania,
- brak umiejętności związanych z przedsiębiorczością,
- bariery edukacyjne (brak informacji i wiedzy, jak zakładać, prowadzić i rozwijać z sukcesem własną firmę),
- tradycyjna socjalizacja (utrwalająca tradycyjny podział ról społecznych wg płci).

• W wielu dokumentach, zarówno unijnych (np. dokument strategiczny *Europa 2020*¹⁰¹) jak i krajowych planach działań na rzecz zatrudnienia¹⁰², w których wskazuje się na potrzebę zwiększania aktywności zawodowej kobiet, w tym w formie własnej działalności gospodarczej, podkreśla się, że **zasadniczym ograniczeniem obecności kobiet na rynku pracy jest brak możliwości pogodzenia obowiązków zawodowych z rodzinnymi, a zwłaszcza z funkcjami opiekuńczymi. Własna działalność gospodarcza, a jeszcze częściej samozatrudnienie, określane jest jako elastyczna forma zatrudnienia przyjazna rodzinie. O takim charakterze rozwiązania decyduje duży zakres autonomii określania zasad wykonywania pracy, a głównie godzin pracy i miejsca jej wykonywania.**

Jako czynnik szczególnie istotny w pracy na własny rachunek, mający pozytywne znaczenie dla relacji praca-rodzina, wskazywany jest czas pracy – jego długość i możliwości zorganizowania. Tymczasem, statystyki rynku pracy (GUS, BAEL) wskazują, że **czas pracy pracodawców i osób samozatrudnionych w Polsce jest jednak – przeciętnie – dłuższy niż pracowników najemnych i – dodatkowo – jest czasem nienormowanym, o nieregularnych rozkładach.**

• Odrębną kwestią jest **ograniczony zakres uprawnień rodzicielskich osób pracujących na własny rachunek.** Osoby te mają prawo do rodzinnych świadczeń ubezpieczeniowych (urlop i zasiłek macierzyński, zasiłek chorobowy), ale nie do świadczeń wynikających z Kodeksu pracy i przysługujących pracownikom najemnym (np. urlop wychowawczy). Także urlop wypoczynkowy wykorzystywany jest na innych zasadach: bez prawa do wynagrodzenia za czas urlopu. **Brak miejsc w instytucjach opiekuńczych** (problem odczuwany powszechnie) oznacza brak należytego wsparcia w wypełnianiu funkcji opiekuńczych w rodzinach przedsiębiorczyń.

101 Komisja Europejska – *Europa 2020* – http://ec.europa.eu/europe2020/index_pl.htm [dostęp: 12 lipca 2011 r.].

102 *Krajowy Plan Działań na rzecz Zatrudnienia na lata 2009-2011*, www.mpips.gov.pl/bip/akty-prawne/programy/krajowy-plan-dzialan-na-rzecz-zatrudnienia-na-lata-2009-2011/ [dostęp 19 września 2011 r.].

II. WNIOSKI Z PRZEPROWADZONYCH BADAŃ

1. Motywacje

Generalnie **nie zauważono istotnych różnic w motywacjach, pozytywnych i negatywnych, do podjęcia pracy na własny rachunek wśród kobiet i mężczyzn**. Najczęściej – w obu grupach – wskazywano na chęć wykorzystania sprzyjających okoliczności (22% kobiet i tyle samo mężczyzn), na brak alternatywy w postaci pracy najemnej (18% kobiet i 20% mężczyzn) oraz na dążenie do samodzielności (16% kobiet i 14% mężczyzn).

„Wypycha” do biznesu brak pracy: wśród respondentów badania przedsiębiorców obu płci (PAPI II) 17% kobiet-przedsiębiorczyń, ale i tyle samo mężczyzn-przedsiębiorców przed założeniem własnej firmy było bezrobotnymi, natomiast w badaniu kobiet o różnym statusie na rynku pracy (PAPI I) 22% kobiet-przedsiębiorczyń przed założeniem firmy było bez pracy.

Podobne okazały się ścieżki napływu kobiet i mężczyzn do swojego biznesu: ponad 2/3 jednych i drugich przed założeniem własnej firmy pracowało najemnie, po 6% miało wcześniej inną firmę, a 8% kobiet i 9% mężczyzn w badaniu przedsiębiorców założyło własną firmę w okresie, gdy byli jeszcze na studiach lub w szkole.

Do prowadzenia własnej firmy zachęcają także względy finansowe, przy czym motyw ten pojawia się w różnych kontekstach – polepszenia bytu rodziny (na ten czynnik wskazywało nieco więcej mężczyzn-przedsiębiorców (11%) niż kobiet prowadzących własne firmy (8%) (badanie badania przedsiębiorców obu płci- PAPI II), a jednocześnie 45% kobiet-przedsiębiorczyń w badaniu kobiet o różnym statusie na rynku pracy (badanie PAPI I).

To, co różni motyw kobiety i mężczyzn, to chęć wsparcia działalności swojego partnera (zaznaczona w wynikach badań jakościowych) **oraz potrzeba elastyczności organizacji opieki nad dzieckiem, sygnalizowana głównie przez kobiety**.

Konkludując: motywacje kobiet do podjęcia własnej działalności gospodarczej mają głównie – choć nie wyłącznie – charakter „pozarodzinny”, czyli nie związany wprost z indywidualną sytuacją rodzinną, a zwłaszcza z zakresem obciążeń obowiązkami opiekuńczymi. Są to: chęć osiągnięcia niezależności i samodzielności, chęć wykorzystanie umiejętności i zdolności, szansa na wyższe zarobki oraz postrzeganie tej drogi zawodowej jako miernika sukcesu życiowego.

2. Społeczno-kulturowe uwarunkowania przedsiębiorczości kobiet

- **Odchodzą w przeszłość normy kulturowe, zgodnie z którymi kobieta-przedsiębiorczyni to zjawisko rzadkie, niecodzienne.** Zmiany te zaznaczyły się w wywiadach przeprowadzonych z kobietami-przedsiębiorczyniami (IDI).

- System wartości życiowych, ich deklarowana hierarchia, nie mają istotnego związku ani ze statusem na rynku pracy, a więc z prowadzeniem własnej firmy, ani też z płcią osób prowadzących te firmy. **Przedsiębiorcy obojga płci najczęściej jako bardzo ważne wskazywali: uczciwość, satysfakcjonującą pracę zawodową i dobre zdrowie.** Wartości te należą do systemu wartości powszechnie akceptowanych w polskim społeczeństwie.

Zmiany kulturowe idą w parze ze zmianami w postrzeganiu kobiet z perspektywy cech psychologicznych niezbędnych do prowadzenia biznesu. **Przedstawiciele obu płci podobnie postrzegają najważniejsze cechy przedsiębiorcy:**

- pracowitość (kobiety 50% i mężczyźni 49%),
- cierpliwość (kobiety 33%, mężczyźni 31%),
- kreatywność i innowacyjność (kobiety 28%, mężczyźni 29%),
- odwaga (kobiety 16%, mężczyźni 19%).

Kobiety tylko nieznacznie częściej wskazują na umiejętności miękkie (łatwość nawiązywania kontaktów – odpowiednio: 10% i 9% – czy posiadanie szerokich kontaktów w otoczeniu – 9% i 8%). Mężczyźni nieco częściej uważają, że przedsiębiorcy powinni lubić ryzyko (10%; kobiety – 9%).

- **Kobiety nie wykazywały większej awersji do ryzyka niż mężczyźni, a nawet okazały się bardziej do ryzyka skłonne** (badania eksperymentalne). Tym, co różni respondentów w tej kwestii jest status zawodowy: 73,5% kobiet sygnalizujących cechę przedsiębiorczości oraz 50% kobiet nie przedsiębiorczych deklarowało, iż lubią podejmować ryzyko, jednak ryzyko związane z poniesieniem straty podjęło 82,4% kobiet-przedsiębiorczych i 63% nie przedsiębiorczych. Przedsiębiorczynie mają mniejszą awersję do ryzyka niż pracownice najemne.

W kompleksie cech demograficzno-społecznych i psychologiczno-kulturowych (wiek, staż pracy, region zamieszkania, to czy dana osoba się uczy, stan cywilny, poziom i rodzaj wykształcenia, posiadanie dzieci do lat 7) **tylko jeden element jest specyficzny dla kobiet: wynikający z ich funkcji macierzyńskiej** (por.pkt.5).

3. Bariery rozwoju przedsiębiorczości kobiet

Nie ma różnicowań w podejściu do prowadzenia biznesu wśród mężczyzn i kobiet.

Zarówno kobiety jak i mężczyźni najczęściej wymieniali wśród **barier rozwoju firmy:**

- zbyt wysokie pozapłacowe koszty pracy (32% kobiet i 30% mężczyzn),
- problemy ze zdobywaniem nowych klientów (30% kobiet i 29% mężczyzn),
- skomplikowane wypełnianie formalności podatkowych i księgowych, zbyt zawile procedury, trwające zbyt długo załatwianie formalności, wydawanie pozwoleń, licencji, zmienność prawa pracy (28% kobiet i 30% mężczyzn przedsiębiorców).
- dostęp do kapitału (wskazało tak 12% kobiet i tyle samo mężczyzn przedsiębiorców). Często wskazywany był tu wymóg wysokich zabezpieczeń, których wymagają banki, a który jednocześnie trudno jest spełnić małej firmie

Trudności sygnalizowane przez respondentki (poza wymienionymi wyżej także: biurokracja, trudności po stronie popytu, słaby dostęp do wiedzy specjalistycznej, trudności z uzyskaniem kapitału) są takie, jak opisywane w innych badaniach małych przedsiębiorstw.

• **Zauważalna różnica w barierach prowadzenia działalności gospodarczej wskazywanych przez kobiety i mężczyzn dotyczy uwarunkowań życia rodzinnego i obowiązków opiekuńczych wobec małych dzieci,** zaobserwowana w badaniach jakościowych. **Kobiety częściej niż mężczyźni sygnalizują ograniczony dostęp do instytucjonalnej opieki nad dzieckiem.**

4. Strategie, działania i plany zawodowe

• Pytania o posiadanie strategii działania i szczegółowych planów rozwoju firm wśród przedsiębiorców obu płci dały zaskakująco bliskie rezultaty. **Strategię działania posiada nieco ponad połowa firm prowadzonych przez kobiety (54%) i tyle samo prowadzonych przez mężczyzn,** przy czym tylko w około 17% wszystkich firm została ona ujęta na piśmie. **Procent aktywnych przedsiębiorców nastawionych na rozwój i ukierunkowanych raczej na zachowania aktualnej pozycji na rynku i poziomu rozwoju, traktujących firmę jako stabilne źródło dochodu okazał się taki sam wśród kobiet i mężczyzn.**

• **Nie ma istotnych różnic w planach rozwojowych firm prowadzonych przez kobiety i mężczyzn.** Najczęściej planowano w najbliższym czasie zdobycie nowych klientów (kobiety 92%, mężczyźni 89%) oraz zwiększenie sprzedaży towarów albo usług w kraju (kobiety 80%, mężczyźni 78%). Nieco ponad połowa respondentek i respondentów (odpowiednio: 57% i 54%) zamierza powiększyć firmę poprzez zatrudnienie nowych pracowników, a 52% kobiet i 51% mężczyzn planuje zainwestować w nowe technologie oraz podnieść kwalifikacje swoich pracowników poprzez szkolenia czy kursy (odpowiednio: 50% i 51%). 28% badanych kobiet i mężczyzn stwierdziło, iż w ciągu najbliższych 5 lat chce tylko przetrwać, utrzymać obecny status firmy.

• **Potencjalne przedsiębiorczynie są również w grupie nieaktywnych w biznesie; ponad połowa respondentek bezrobotnych i nieaktywnych oraz pracujących najemnie byłaby skłonna założyć własną firmę, jeśli nie mogłyby znaleźć pracy najemnej.** Wskazują przy tym (w badaniach fokusowych) na pewne czynniki wspierające takie decyzje. Część kobiet planuje założenie firmy, bo ma pomysły na taką działalność, inne chcą skorzystać ze sprawdzonych już pomysłów innych osób, wykorzystując istniejące rozwiązania wspierające (np. system sprzedaży towarów i usług za pomocą franszyzy). Wskazywano także na bodziec w postaci dotacji, uznawanych za szansę, z której należy skorzystać.

5. Własna działalność gospodarcza a życie rodzinne

Za najlepszy okres podejmowania działalności gospodarczej na własny rachunek uznawany jest wiek wyznaczany okresem wchodzenia na rynek pracy i dokonywania wyborów ścieżki kariery zawodowej. Kojarzy się on też z większą skłonnością do ryzyka, która to cecha niewątpliwie sprzyja decyzjom o podjęciu własnej działalności gospodarczej. Ale młody wiek, to również okres decyzji odnoszących się do życia osobistego, kształtowanie się planów matrymonialnych i prokreacyjnych. Tymczasem, jak wskazują przedsiębiorcy (badania jakościowe) **decyzje o własnym biznesie lepiej jest podejmować wówczas, gdy nie ma jeszcze wielu obowiązków rodzinnych. Świadomość tego może wpływać na odkładanie decyzji o wchodzeniu w trwały związek, rodzeniu dzieci i zakładaniu rodziny. Na pewnym etapie życia (macierzyństwo) występują trudności z zaangażowaniem się równocześnie w obie sfery - rodzinną i zawodową.** Połowa (53,4%) kobiet-przedsiębiorczyń nie miała dzieci. W grupach o innym statusie na rynku pracy odsetek ten wynosił: wśród pracownic najemnych 33%, a wśród biernych zawodowo i bezrobotnych 30%. W badaniach jakościowych respondentki deklarowały, że w pierwszym okresie życia dziecka powinny mu poświęcić jak najwięcej czasu. Nie różnicuje to grupy kobiet podejmujących decyzje o prowadzeniu własnej firmy od postaw innych kobiet, chcących zrobić karierę zawodową i umocnić swoją pozycję zawodową pracując w charakterze pracowników najemnych.

• **Rodzina i obowiązki związane z posiadaniem dzieci mogą być jednak stymulatorem decyzji o założeniu własnej firmy.** Prowadzenie własnej działalności gospodarczej kojarzone jest m.in. z lepszymi zarobkami (na tę zaletę posiadania własnej firmy wskazało 25% przedsiębiorczyń) – **stwarza szansę na lepszą sytuację materialną rodziny oraz**

z możliwością dysponowania własnym czasem pracy i elastycznością w wyborze sposobu wykonywania pracy (24%), co stanowi okoliczności ułatwiające godzenie obowiązków zawodowych z rodzinnymi. Życie jednak weryfikowało te punkty widzenia; np. **dwóch z każdych trzech badanych przedsiębiorców – zarówno kobiet, jak i mężczyzn – jest zgodnych co do tego, że prowadzenie własnej działalności gospodarczej powoduje ograniczenie czasu poświęconego obowiązkom domowym**. Jedynie w 17% przypadków przedsiębiorcy deklarowali, że podjęcie takiej działalności nie wpłynęło na ilość czasu przeznaczanego na ten cel, a 10,7% dostrzegło korzystne zmiany w postaci posiadania większej ilości czasu na prace domowe.

Prowadzenie działalności gospodarczej ogranicza też czas poświęcony na opiekę nad dziećmi. Wskazało na to 48,2% ogółu respondentów i 65,7% mających dzieci (bez względu na wiek dzieci).

- **Godzenie obowiązków zawodowych z rodzinnymi przez przedsiębiorczynie zależy od wielu czynników:**

✓ **Wiek dzieci** – kobiety prowadzące własne firmy podkreślały, że więcej czasu wymaga opieka i pielęgnacja małego dziecka, a ponadto istotne jest też znaczenie silnych więzi emocjonalnych między matką a małym dzieckiem, uznawanych za istotne dla właściwego kształtowania jego rozwoju (badania jakościowe).

✓ **Formy opieki nad dzieckiem** – opieka sprawowana przez placówki opiekuńcze lub inne osoby z rodziny lub spoza niej ma charakter substytucyjny w sensie opieki fizycznej. W sytuacji nadmiernego czasu poświęcanego przez przedsiębiorczynie własnej działalności gospodarczej ograniczane są kontakty z dzieckiem, co może prowadzić do oddalenia emocjonalnego. W rodzinach kobiet-przedsiębiorczyń w przypadku najmłodszych dzieci (0–3 lata) opiekę najczęściej (37%) sprawował partner. Wskazania te w równym stopniu dotyczą badanych kobiet jak i mężczyzn, co świadczy o włączaniu się mężczyzn – mężów/partnerów kobiet prowadzących działalność gospodarczą w opiekę nad dziećmi, a nawet wyręczaniu ich w wypełnianiu tych zadań. Tak znaczny zakres zaangażowania ojców w obowiązki opiekuńcze można po części wytłumaczyć zidentyfikowanymi w toku badań jakościowych przypadkami łączenia tych funkcji z wykonywaniem wolnego zawodu (architekt, informatyk, projektant), który pozwala na wykonywanie pracy w domu (z domu) i względnie dużą elastyczność godzin pracy. Relatywnie duży jest też w rodzinach przedsiębiorców – kobiet i mężczyzn – zakres opieki sprawowanej nad małym dzieckiem przez członków rodziny (odpowiednio: 19% i 16%). Korzystanie z opieki w żłobkach w gospodarstwach domowych przedsiębiorców kobiet i mężczyzn, wynoszące odpowiednio 12% i 15%, jest znacznie częstsze niż średnie w Polsce (2–3%).

W przypadku starszych dzieci (4–7 lat) najczęściej opieka sprawowana jest w przedszkolu albo w świetlicy szkolnej (57% w przypadku rodzin kobiet i 56% w przypadku rodzin mężczyzn prowadzących własne firmy). Nie było natomiast takich przypadków, że pracująca matka (ojciec) był(a) głównym odpowiedzialnym za opiekę nad dzieckiem; duże zaangażowanie w prowadzenie firmy rodzi konieczność znalezienia alternatywnych form opieki.

Ani w przypadku dzieci najmłodszych, ani dzieci w wieku przedszkolnym **nie zaznaczyły się różnice w formach opieki nad nimi w rodzinach kobiet i mężczyzn pracujących na własny rachunek**.

✓ **Stopnia zaangażowania męża/partnera, a więc od realizowanego modelu rodziny.** Dominującym modelem rodziny okazał się nadal ten, w którym obowiązki domowe spoczywają głównie na kobiecie. Przypadki, gdy wszystkie lub większość prac domowych wykonywała kobieta dotyczyły 46% przedsiębiorczyń (37% pracujących najemnie i 47% bezrobotnych i nieaktywnych zawodowo). Wzmacnia się jednak partnerski model rodziny, w większym stopniu oparty na współudziale mężczyzn w pracach domowych, w mniejszym – na egalitarnym podziale obowiązków: 30% przedsiębiorczyń (wobec 50% pracowników najemnych i 23% bezrobotnych i biernych zawodowo) deklarowało, że w ich rodzinie istnieje mniej więcej równy podział obowiązków między małżonkami/partnerami.

Większe zaangażowanie mężczyzn w opiekę nad małymi dziećmi jest sygnałem o przełamywaniu stereotypów ról społecznych kobiety i mężczyzny.

✓ **Umiejętności odpowiedniego zorganizowania zajęć zawodowych i rodzinnych przez kobiety, ustalenia priorytetów w sferach praca – rodzina, dobrej organizacji czasu pracy.** Przedsiębiorczynie w mniejszym stopniu zwracają uwagę na ilość czasu poświęconego na prowadzenie działalności gospodarczej i na obowiązki rodzinne, a w większym na potrzebę takiej organizacji czasu, która pozwoliłaby na wypełnienie zadań wynikających z aktywności w obu obszarach. Umiejętności takiej organizacji czasu wiązane są z cechami osobowościowymi decydującymi o podjęciu działalności na własny rachunek i sprzyjającymi osiągnięciu sukcesu w biznesie (badania jakościowe).

✓ **Charakteru działalności (branży).** W niektórych przypadkach, zwłaszcza działalności jednoosobowej (samo-zatrudnienie), jej charakter może stwarzać szanse na pogodzenie obowiązków zawodowych z rodzinnymi, np. wówczas, gdy pracę można wykonywać w domu, gdy istnieje swoboda dysponowania czasem pracy. Przeważają jednak dziedziny wymagające prowadzenia działań poza miejscem zamieszkania, wymagające obecności w określonych godzinach, kontaktów z klientem, codziennej dyscypliny czasowej czy wyjazdów służbowych. Wybór branży pod kątem godzenia pracy z życiem osobistym jest raczej rzadki.

• **W sferze godzenia przez kobiety prowadzące działalność gospodarczą obowiązków zawodowych z rodzinnymi widocznie odczuwalny jest problem opieki nad dziećmi. Rozwiązania, które pomogłyby w tej sprawie**

to przede wszystkim rozwój instytucjonalnych form opieki nad najmłodszymi dziećmi – żłóbków – zapewniający łatwiejszy dostęp do nich. Na taki kierunek rozwiązań wspierających godzenie ról rodzinnych z prowadzeniem własnej firmy wskazało 90% respondentek badań kobiet o różnym statusie na rynku pracy (PAPI I). **Tyle samo przedsiębiorczyń wskazywało na potrzebę zwiększenia dostępności opieki w przedszkolach. Zwracały uwagę zarówno na dostępność przestrzenną, jak i na potrzebę poprawy jakości usług i elastyczności ich funkcjonowania** (godziny otwarcia). Mniejszym zainteresowaniem cieszyły się propozycje rozszerzenia niektórych uprawnień pracowniczych na przedsiębiorczynie. Na potrzebę wydłużenia urlopów macierzyńskich wskazywało 56% przedsiębiorczyń i tyle samo kobiet podkreślało potrzebę wprowadzenia urlopu wychowawczego (do którego nie mają obecnie prawa). Wynika to ze specyfiki statusu tych kobiet, których – jak same stwierdzają – nikt nie wyręczy w firmie w tym czasie. Postulaty na rzecz rozszerzenia takich uprawnień na kobiety prowadzące własną działalność gospodarczą zgłaszały częściej pracownice najemne (85%) oraz bezrobotne i nieaktywne zawodowo (78%). Ich oczekiwania kształtują się pod wpływem własnej sytuacji jako pracownic najemnych (obecnie lub w przeszłości). **Brak możliwości korzystania z uprawnień rodzicielskich przysługujących pracownikom najemnym może być jedną z barier w podejmowaniu decyzji o założeniu własnego biznesu.**

6. Zalety i wady pracy na własny rachunek

- **Zalety i wady pracy na własny rachunek wskazywane przez kobiety i mężczyzn różnią się w niewielkim stopniu.** Na fakt, że własna firma pozwala na pracę bez napięć i stresów wskazywało 88% mężczyzn i 91% kobiet prowadzących własną działalność gospodarczą. Wysokie zarobki podkreślało jako zaletę 89% mężczyzn i 90% kobiet. Tyle samo wskazywało, że zaletą takiej formy pracy jest możliwość osobistego rozwoju i stabilność zatrudnienia. Szacunek i prestiż częściej cenili sobie mężczyźni (94%) niż kobiety (86%). **Te warunki pracy, które mogą mieć istotne znaczenie dla godzenia obowiązków zawodowych z rodzinnymi (dogodne godziny pracy i możliwość pracy w domu) wskazywane były wśród zalet rzadziej, ale też bez wyraźnych różnic ze względu na płeć respondentów** (możliwość pracy w domu: 51% kobiet i 49% mężczyzn; dogodne godziny pracy: 78% kobiet i 76% mężczyzn).

- Zróżnicowania wskazywanych zalet prowadzenia własnej firmy w przypadku badanych kobiet wynikają z sytuacji zawodowej (statusu na rynku pracy), a więc zarówno z doświadczeń, jak i z wyobrażeń o obydwu ocenianych formach pracy. **Własna działalność gospodarcza była wskazywana jako rozwiązanie ułatwiające godzenie ról rodzinnych z zawodowymi przez 16% kobiet pracujących najemnie i 7% kobiet bezrobotnych i nieaktywnych zawodowo. Na ten walor prowadzenia firmy nie wskazywała jednak żadna z przedsiębiorczyń, według których częściej niż dla pozostałych grup kobiet takie możliwości dawała praca „u kogoś”** (odpowiednio: 15% przedsiębiorczyń, 13% pracujących najemnie i 9% bezrobotnych oraz nieaktywnych). W świetle tych informacji warto rozważyć „granice” postulowania pracy na własny rachunek jako rozwiązania „prorodzinnego”. Potrzebna jest pełna, rzetelna informacja o realnych warunkach pracy we własnej firmie, w tym o wadach i zagrożeniach. Należy przy tym zwrócić uwagę na te „ograniczenia” pracy na własny rachunek, które istotne są szczególnie dla kobiet obciążonych obowiązkami opiekuńczymi (ograniczony dostęp do świadczeń, długi czas pracy, stres, ograniczona stabilność dochodów).

Na podstawie przeprowadzonych badań wyłania się następująca **sylwetka przedsiębiorczynie:**

- kobieta młodsza niż kobiety pracujące najemnie i niepracujące; jej średni wiek wynosi 32,7 lat (kobiet pracujących najemnie 37,3, niepracujących 35,2);
- o poziomie wykształcenia wyższym niż średnie, jakkolwiek niższym niż kobiety pracujące najemnie (wykształcenie policealne i wyższe posiadało 54,4% przedsiębiorczyń, 70% pracownic najemnych, 47% niepracujących; średnie i niższe odpowiednio: 45,6%, 31% i 53%). Wynik ten może wydać się zaskakujący, gdyż uważa się, że wraz z poziomem wykształcenia wzrasta umiejętność lepszego wykorzystania różnych szans na rynku pracy;
- reprezentująca trochę częściej niż kobiety z pozostałych grup takie kierunki wykształcenia, jak: nauki biologiczne, matematyczne, techniczne, produkcja i przetwórstwo, rolnictwo, leśnictwo, weterynaria (odpowiednio: 23%, 20% i 11%). Dominują jednak kierunki wykształcenia: humanistyczne, społeczne, z zakresu administracji i prawa, a więc najczęściej profil zawodowy przedsiębiorczyń odpowiada strukturze kształcenia charakterystycznej dla kobiet;
- posiadająca przeciętnie mniejszą liczbę dzieci niż kobiety z pozostałych grup (0,9, podczas gdy pracownice najemne 1,13, a niepracujące 1,36; ponad połowa przedsiębiorczyń nie miała dzieci). Tylko częściowo różnice te tłumaczy struktura badanych populacji wg stanu cywilnego. Wprawdzie w każdej grupie dominowały kobiety będące w związku małżeńskim lub partnerskim (odpowiednio: 70,1%; 67%; 73,1%), ale też właśnie wśród przedsiębiorczyń było najwięcej panien (odpowiednio: 22,3%; 20,8%; 15,8%). Biorąc jednak pod uwagę gospodarstwa, w których były dzieci, sytuacja wyglądała inaczej – to kobiety prowadzące własną działalność gospodarczą miały najwięcej dzieci: 2,33, podczas gdy w pozostałych grupach odpowiednio: 1,72 i 1,94. Może to oznaczać, że część kobiet prowadzących działalność gospodarczą „uwalnia się” od obowiązków rodzicielskich bądź odkładając decyzje prokreacyjne, bądź podejmując działalność gospodarczą po odchowaniu dzieci. Część realizuje swoje plany zawodowe równoległe z planami prokreacyjnymi; przedsiębiorczynie częściej niż pozostałe deklaruje planowanie urodzenia

dzieci (odpowiednio: 65%, 42,4% i 30,4%). W tym przypadku możemy mówić, że aktywności w sferze ekonomicznej towarzyszy „aktywność macierzyńska”;

- realizująca model rodziny oparty na „podwójnym obciążeniu” kobiety – praca we własnej firmie i wykonywanie wszystkich lub większości prac domowych. Przedsiębiorczynie robią to nawet częściej (46%) niż kobiety pracujące najemnie (37%) i niewiele różnią się pod tym względem od kobiet niepracujących (47%). Rzadziej (33%) niż kobiety pracujące najemnie (50%) realizują partnerski model rodziny (równy podział obowiązków pomiędzy kobietę i mężczyznę) i rzadziej korzystają z pomocy innych członków rodziny (odpowiednio 11% i 13%). Może to być sygnał, że praca na własny rachunek faktycznie umożliwia jednak godzenie obowiązków zawodowych z rodzinnymi częściej niż w przypadku pracy w charakterze pracownika najemnego, jednak w świetle opinii uzyskanych w badaniach jakościowych może też świadczyć o tym, że praca na rachunek własny jest z założenia postrzegana przez pozostałych członków rodziny jako możliwość łatwiejszego godzenia obowiązków zawodowych z rodzinnymi. W porównaniu z kobietami z grup o innym statusie na rynku pracy przedsiębiorczynie powierzają opiekę nad dziećmi innym osobom – spoza rodziny (100% przedsiębiorczyń mających dzieci do lat 3, 28% pracownic najemnych, i żadna z kobiet niepracujących). Dzieci w wieku 4 – 7 lat z rodzin przedsiębiorczyń chodzą do przedszkoli (w 100% przypadków; wśród pracownic najemnych 82%, niepracujących 52%).

PODSUMOWUJĄC¹⁰³:

Kobieta prowadząca własną działalność gospodarczą jest młoda, na ogół dobrze wykształcona. Swoją działalność gospodarczą poprzedziła pracę w charakterze pracownicy najemnej. Do zmiany statusu skłoniły ją względy finansowe, ale również dążenie do samodzielności i wykorzystanie sprzyjających okoliczności.

Najczęściej pozostaje w stałym związku, ale nie ma dzieci. Nie rezygnuje z ich posiadania, a realizując plany dzieciństwa może mieć ich więcej niż wynosi przeciętna dzietność. Realizuje model rodziny oparty na zasadzie „podwójnego obciążenia” kobiety, ale też włącza do realizacji obowiązków rodzinnych męża/partnera (model partnerski). Rzadko sprawuje sama opiekę nad małymi dziećmi, powierzając ją innym osobom (spoza rodziny, ale też swojemu partnerowi) lub placówkom opiekuńczym. Wśród zalet pracy na własny rachunek nie dostrzega bowiem łatwiejszego godzenia obowiązków zawodowych z rodzinnymi.

GENERALNIE

Badania pokazały, że **nie ma przedsiębiorczości „kobiecej” i „męskiej”**. Wszyscy właściciele małych firm mają podobne nadzieje, oczekiwania i obawy, stają przed podobnymi barierami instytucjonalnymi i wahaniem koniunktury. Normy kulturowe niewidzące kobiety w roli właścicielki firmy odchodzą w przeszłość, a przedsiębiorczynie nie sygnalizują większych obaw przed wyzwaniem. Kolejne pokolenie kobiet wykazuje dużą otwartość na zmiany i skłonność do ryzyka. Podobnie jak mężczyźni postrzegają też cechy sprzyjające przedsiębiorczości: pracowitość, cierpliwość, kreatywność, innowacyjność. Wiedza kobiet o przedsiębiorczości zrównuje się z wiedzą mężczyzn. Następują też stopniowo zmiany w modelu rodziny na rzecz partnerstwa. Nie ma wobec tego potrzeby tworzenia specyficznego sektora „kobiecego” biznesu o innych zasadach i systemie wsparcia.

Pozostaje tylko jeden, za to bardzo **istotny, czynnik** pogarszający pozycję kobiety prowadzącej firmę względem mężczyzny – to **obciążenie obowiązkami opiekuńczymi wobec dzieci, szczególnie małych**. Podstawowym zatem problemem jest pogodzenie działalności przedsiębiorczej i macierzyństwa, czemu służyć muszą odpowiednie rozwiązania wspierające funkcje opiekuńcze rodziny. Natomiast niezależnie powinny być uruchamiane różne znane instrumenty wsparcia przedsiębiorczości kierowane do wszystkich – bez względu na płeć, ale też w pewnym zakresie uwzględniające sytuacje kobiet, wynikające z ich drugiej społecznej roli związanej z macierzyństwem

REKOMENDACJE¹⁰⁴

Rekomendacje zostały podzielone według następujących obszarów:

- I. Wspieranie rozwoju małych i średnich przedsiębiorców.**
- II. Działania adresowane do kobiet-przedsiębiorców i mężczyzn-przedsiębiorców.**
- III. Działania ukierunkowane na ułatwianie godzenia obowiązków zawodowych i rodzinnych.**

I. POLITYKA WSPIERANIA MAŁYCH I ŚREDNICH PRZEDSIĘBIORSTW SKIEROWANA DO OGÓŁU PRZEDSIĘBIORCÓW

Ograniczenie barier administracyjno-biurokratycznych

Barierzy administracyjno-biurokratyczne szczególnie dotyczą zarówno przedsiębiorców prowadzących działalność gospodarczą, jak i tych, którzy chcą ją rozpocząć. W związku z tym należy postulować:

- poszerzenie zakresu formularza CEDIG-1, by nie było konieczne dopełnianie obowiązków w innych urzędach;
- poszerzenie elektronicznego kontaktu z urzędami za pośrednictwem platformy ePUAP, w szczególności zintegrowanie go z ZUS i przyspieszenie procesu dostarczania potrzebnych zaświadczeń;
- ograniczenie do niezbędnej potrzeby obszaru działalności gospodarczej koncesjonowanej.

Generalne upraszczanie przepisów drogą:

- stabilizowania przyjętych rozwiązań, szczególnie w sferze podatkowej;
- ograniczania do niezbędnego wymiaru obowiązków informacyjnych i sprawozdawczych do urzędów publicznych (największe koszty generują tu prowadzenie rachunkowości, ewidencji rachunkowej i składanie zeznań do celów podatkowych);
- ułatwiania dostępu do instytucji kredytu podatkowego, wykorzystywanego faktycznie w bardzo małym stopniu;
- dostosowania wymogów związanych z BHP, przepisami sanitarno-epidemiologicznymi czy przeciwpożarowymi do realnych potrzeb małych i średnich firm. Nie może być oczywiście ustępstw wobec niezbędnych standardów, ale nie trzeba też przenosić wprost wymogów stosowanych wobec dużych zakładów.

Ograniczanie bariery finansowej

Z uwagi na istotę problemu jakim jest zapewnienie przedsiębiorcom (szczególnie małym i nowo powstałym podmiotom) dostępu do zewnętrznych źródeł finansowania należy:

- wprowadzić efektywny system pozyskiwania wsparcia na rozwój przedsiębiorstw, w którym obowiązywałyby uproszczone formy dokumentacji aplikacyjnej, zapewniona byłaby możliwość elektronicznej formy kontaktu z instytucjami wdrażającymi programy wsparcia (również na etapie aplikowania i rozliczania), zapewniony byłby łatwy dostęp do wysokiej jakości informacji na temat dostępnych programów wsparcia;
- poszerzyć sieć Punktów Konsultacyjnych w ramach Krajowego Systemu Usług, które informują o możliwościach pozyskiwania środków na rozwój firm;
- wprowadzić, dotychczas realizowaną w formie pilotażu, usługę asysty w prowadzeniu działalności gospodarczej do stałej oferty ośrodków KSU;
- podjąć działania informacyjno-promocyjne skierowane do małych i średnich przedsiębiorców, prezentujące działalność funduszy pożyczkowych w Polsce;
- stworzyć portal – bazę wiedzy na temat możliwości pozyskania finansowania z funduszy *venture capital*, w tym w szczególności *seed capital*.

Rozwój inkubatorów przedsiębiorczości

- zapewnienie w nowej perspektywie finansowej środków na tworzenie inkubatorów przedsiębiorczości, oferujących

¹⁰⁴ Rekomendacje przygotowano wykorzystując wyniki przedstawionych w opracowaniu badań empirycznych oraz wykorzystując wybrane propozycje działań zawarte w ekspertyzie przygotowanej pod redakcją Kurowskiej, A. (2011) *Prawo sprzyjające przedsiębiorczości kobiet w Polsce. Rekomendacje zmian*, PARP, Warszawa (na prawach rękopisu).

przedsiębiorcom powierzchnię użytkową, doradztwo, dostęp do finansowania i inne udogodnienia – swoisty „pakiet startowy”.

Budowanie kompetencji przedsiębiorców

- przygotowanie oferty bezpłatnych lub częściowo odpłatnych szkoleń i warsztatów dających bardzo praktyczną wiedzę w zakresie prowadzenia przedsiębiorstwa, zarządzania nim, kwestii marketingu i reklamy, budowania pozycji konkurencyjnej przedsiębiorstwa, korzystania z dorobku nauki dla otwierających firmy lub mniej doświadczonych przedsiębiorców. Jednocześnie potrzebne są szkolenia dla doświadczonych właścicieli firm, dotyczące bardziej zaawansowanych kwestii, np. umiędzynarodowienia przedsiębiorstw. Dobrym rozwiązaniem byłoby wykorzystanie do tego celu portalu Akademia PARP, który oferuje przedsiębiorcom i osobom rozpoczynającym działalność gospodarczą bezpłatne szkolenia on-line wraz z opieką mentora;
- upowszechnienie dostępu do szerokopasmowego Internetu, który staje się kluczowym mechanizmem dającym szansę rozwoju małym firmom. Proponuje się przeprowadzenie akcji informacyjnej skierowanej w szczególności do władz samorządowych i lokalnych w tych częściach Polski, gdzie nadal występuje problem braku dostępu do szerokopasmowego Internetu, której celem byłoby zachęcenie do podjęcia działań w kierunku zlikwidowania tej bariery przy wykorzystaniu środków europejskich dostępnych w ramach obecnej perspektywy finansowej.

II. REKOMENDACJE ADRESOWANE INDYWIDUALNIE

Budowa potencjału kobiet-przedsiębiorców

Obok szkoleń czysto profesjonalnych, adresowanych do dużej grupy zainteresowanych, niezbędne są działania zindywidualizowane, uwzględniające daleko idącą specyfikę odbiorcy. Wskazać tu można profesjonalną asystę dla konkretnego przedsiębiorcy, coaching, mentoring. Proponuje się także tworzenie sieci koncentrujących kobiety-przedsiębiorców, działające np. w formie klubów/grup wsparcia, na spotkaniach których omawiane byłyby wybrane zagadnienia dotyczące prowadzenia działalności gospodarczej, a zebrani mogliby dzielić się własnym doświadczeniem i budować swoją wiedzę i potencjał.

Zindywidualizowana edukacja szkolna

Założenie własnej firmy wymaga przygotowania do tego młodych osób poprzez dostarczenie niezbędnej wiedzy w systemie nauczania oraz rozwój cech i kształtowanie odpowiednich postaw sprzyjających przedsiębiorczości. Jest to zadanie dla szkół wszystkich szczebli – w zakresie realizacji odpowiednich programów nauczania, innych instytucji szkoleniowych, także dla instytucji rynku pracy w odniesieniu do młodzieży wchodzącej na rynek pracy.

Przedsiębiorczości nie sposób jednak nauczyć się z książki. Programy nauczania muszą być oparte o studia przypadków, gry pokazujące relacje z rynkiem czy urzędem przy użyciu odpowiednich programów. Należy zwrócić uwagę na indywidualizację ścieżek edukacyjnych dziewcząt i kobiet w celu wyrównania ich szans na rynku pracy. Oznacza to odchodzenie od stereotypu zawodów kobiecych na rzecz budzenia zainteresowania zawodami przyszłości. Należy położyć większy nacisk na doradztwo zawodowe na etapie ostatnich klas szkół gimnazjalnych. Jest to najczęściej okres, w którym wybiera się kierunki dalszego kształcenia, decydującego o przyszłym życiu zawodowym i osobistych losach. Pożądane tu są programy typu „Dziewczyny na Politechniki” oraz promowanie kobiet w rolach pracodawców, menadżerów, właścielek przedsiębiorstw.

III. REKOMENDACJE UKIERUNKOWANE NA UŁATWIANIE GODZENIA OBOWIĄZKÓW ZAWODOWYCH I RODZINNYCH

1. Rozwój usług społecznych

Ze względu na specyfikę pracy w ramach prowadzenia własnej działalności gospodarczej na pierwszym miejscu należy zwrócić uwagę na potrzebę rozwoju różnych form opieki pozarodzinnej.

- **Rozwój żłobków i przedszkoli**

Rozwój sieci żłobków i przedszkoli powinien być priorytetem w zakresie działań na rzecz godzenia obowiązków zawodowych z rodzinnymi. Rekomendujemy podział budżetu, który pozwoliłby na systematyczne zwiększanie środków na jego realizację. W działania te powinny być włączone inne podmioty, przede wszystkim organizacje pozarządowe oraz zakłady pracy. Podstawę włączenia się zakładów pracy w rozwój placówek opieki nad dziećmi stwarza ustawa z dnia 4 lutego 2011 r. o opiece nad dziećmi w wieku do lat 3, Dz.U. nr 45, poz.235.

Wymaga to:

- dostosowania sieci placówek do lokalnych potrzeb, stwarzającego realne szanse na dostęp do ich usług dla większej liczby dzieci;
- podniesienia i wyrównania jakości usług opiekuńczych i edukacyjno-wychowawczych świadczonych przez placówki zlokalizowane na różnym terenie (duże miasta vs małe miasta i wsie);
- **Uelastycznienie zasad funkcjonowania placówek opiekuńczo-wychowawczych** – dostosowania do potrzeb korzystających, np. w zakresie
 - godzin otwarcia;
 - możliwości przebywania dzieci okresowo (kilka godzin dziennie, kilka dni w tygodniu);
 - tworzenia oddziałów dla dzieci najmłodszych (2 – 3 lata) także w przedszkolach;
 - upowszechnienia możliwości korzystania z opieki w placówkach także przez dzieci rodziców korzystających z różnych form edukacji dorosłych;
 - promowania na danym terenie idei **tworzenia innych form opieki nad dziećmi**. Rozwój tej formy opieki „umocowany” jest w przepisach prawnych (ustawa z dnia 4 lutego 2011 r. o opiece nad dziećmi w wieku do lat 3, Dz.U. nr 45, poz.235). Sprzyjać temu powinny:
 - akcje promocyjne, działalność informacyjna dla osób zainteresowanych podjęciem takiej działalności, doradztwo,
 - organizacja szkoleń,
 - nadzór merytoryczny nad taką działalnością (poprzez instytucje wyspecjalizowane).

Wsparcie w ponoszeniu kosztów opieki nad dziećmi

- Wsparcie w ponoszeniu kosztów pozarodzinnej opieki nad dziećmi w różnych formach mogłoby mieć charakter **voucherów** opiekuńczo-edukacyjnych dla wszystkich rodziców dzieci korzystających ze żłobków i przedszkoli oraz innych form opieki (kluby maluszka itp.), których wartość zmniejszałaby się wraz ze wzrostem dochodu rodziny.
- Uznanie kosztów opieki instytucjonalnej nad dziećmi jako kosztu uzyskania przychodu, o który to koszt pomniejszana byłaby podstawa opodatkowania. W przypadku kobiet podejmujących działalność gospodarczą wydatki te odnoszono by do uzyskiwanych przez nie przychodów. Nadmienić jednak należy, że analogiczne rozwiązanie powinno się znaleźć także w przepisach podatkowych dotyczących podatku PIT.

Rozwój usług opiekuńczo-wychowawczych i kulturalno-rekreacyjnych dla dzieci i młodzieży w wieku szkolnym

Rekomendujemy wprowadzenie do zakresu usług dodatkowych oferowanych przez szkoły zajęć dodatkowych, pozalekcyjnych, imprez rozwojowych, kulturalnych, sportowych i rekreacyjnych. Te formy działalności szkoły mają nie tylko charakter edukacyjny, ale również integrują środowisko uczniów, oddziałują pozytywnie na racjonalne spędzanie wolnego czasu przez dzieci i młodzież. Są również formą opieki nad dziećmi w wieku wczesnoszkolnym.

Potrzebne są działania w zakresie:

- zwiększenia oferty usług opiekuńczych, wychowawczych, kulturalno-rekreacyjnych dla dzieci i młodzieży w wieku szkolnym;
- rozszerzenia zakresu opieki pozalekcyjnej nad dziećmi w szkołach podstawowych i gimnazjach.

Działania te mogłyby w różnych formach i zakresie realizować zarówno samorządy lokalne (są to ich zadania ustawowe), jak też inne instytucje czy osoby fizyczne, w tym także pracodawcy, m.in. w ramach realizacji misji związanych z ideą społecznej odpowiedzialności biznesu.

2. Świadczenia społeczne

Kobiety prowadzące działalność gospodarczą w niewielkim zakresie korzystają z uprawnień przysługujących pracownikom zatrudnionym w oparciu o umowę o pracę. Na przykład warunki korzystania z uprawnień dotyczących sprawowania osobistej opieki nad dziećmi po zakończeniu urlopu macierzyńskiego są mniej korzystne z uwagi m.in. na brak prawa do urlopu wychowawczego. Jednocześnie dotycząca także naszego kraju Dyrektywa Rady Unii Europejskiej 86/613/EWG z 11 grudnia 1986 r. (art.8) zwraca uwagę na potrzebę rozważenia, czy i na jakich warunkach kobiety pracujące na własny rachunek mogłyby w okresie zaprzestania wykonywania pracy z powodu ciąży i macierzyństwa korzystać ze świadczeń pieniężnych w ramach systemu zabezpieczenia społecznego lub jakiegokolwiek innego publicznego systemu ochrony socjalnej.

Zmiany zasad korzystania z uprawnień analogicznych do przysługujących pracownikom powinny iść w dwóch kierunkach:

2.1. Działania bezpośrednie na rzecz kobiet prowadzących własną działalność gospodarczą w zakresie ich uprawnień związanych z macierzyństwem

- Wprowadzenie ulg w wysokości obligacyjnych składek z tytułu ubezpieczenia społecznego za okres, w którym kobieta w ciąży (przedsiębiorczyni) z uwagi na charakter wykonywanych zadań zawodowych nie powinna ich kontynuować w dotychczasowym zakresie z uwagi na dobro dziecka i własne zdrowie (m.in. praca przy monitorach, wyjazdy służbowe itp.). Ponieważ takie ograniczenia zakresu wykonywanej działalności zarobkowej przynoszą negatywne skutki dla poziomu dochodu osiąganego przez te kobiety, wskazane wydaje się – na zasadach analogicznego rozwiązania uprawniającego do zwolnienia ze świadczenia pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia, które przysługuje pracownikom najemnym – wprowadzenie ulg w opłacie składek ubezpieczeniowych za okres faktycznego ograniczenia możliwości samodzielnego wykonywania działalności gospodarczej z przyczyn zdrowotnych. Rozwiązanie takie mogłoby polegać na naliczaniu składek od obniżonej podstawy. W dalszej kolejności, w okresie wzrostu gospodarczego kraju, przy restrukturyzacji i ograniczeniu wydatków budżetowych, można rozważyć możliwość wprowadzenia współfinansowania z budżetu państwa określonej – procentowo lub kwotowo – wysokości składek ubezpieczeniowych.
- Wskazane jest umożliwienie kobietom-przedsiębiorczyniom w okresie ciąży i wczesnego macierzyństwa zgłoszenie zawieszenia działalności gospodarczej, jednakże z zachowaniem możliwości podlegania dobrowolnemu ubezpieczeniu chorobowemu oraz korzystania w tym okresie ze świadczeń z tytułu macierzyństwa.
- Możliwość zgłaszania się przez przedsiębiorczynie do dobrowolnego ubezpieczenia chorobowego – rozwiązanie takie odciążałoby matki-przedsiębiorczynie od cyklicznych procedur informacyjno-administracyjnych, (związanych m.in. z koniecznością składania comiesięcznych deklaracji dotyczących obowiązków podatkowych i związanych z ubezpieczeniem społecznym), a jednocześnie gwarantowałoby im ciągłość podlegania ubezpieczeniu, a także zachowanie świadczeń z tytułu choroby i macierzyństwa, również w przypadku, gdy poród nastąpiłby w okresie zawieszenia działalności gospodarczej.
- Wskazane wydaje się wprowadzenie rozwiązania alternatywnego do urlopu wychowawczego dla osób prowadzących działalność gospodarczą, jakim może być zawieszenie działalności gospodarczej na czas sprawowania opieki nad dzieckiem i zaliczenia tego okresu jako nieskładkowego do wymiaru stażu pracy niezbędnego dla określenia uprawnień emerytalnych.
- Można rozważyć wprowadzenie bezpośrednio po urlopie macierzyńskim okresu odpowiadającego długością urlopowi wychowawczemu pracowników najemnych, w którym to okresie kobietom prowadzącym działalność gospodarczą przysługiwać będzie prawo do ograniczenia wysokości składek na ubezpieczenie społeczne.

2.2. Zachęty dla kobiet pracujących najemnie do podjęcia własnej działalności gospodarczej

Wprowadzenie na określony ramowo czas, przypadający bezpośrednio po okresie urlopu macierzyńskiego lub w ostatnim okresie urlopu wychowawczego, rozwiązań wspierających proces inkubacji inicjatyw biznesowych. Można rozważyć wprowadzenie instytucji „preinkubowania firmy”, ułatwiającej kobietom start na rynku. W związku z tym warto rozważyć wprowadzenie krótkiego (kilkumiesięcznego) okresu, który wykorzystany byłby na testowanie pomysłu biznesowego przez kobiety na urlopach wychowawczych, bez konieczności rejestrowania firmy. Proces ten wymagałby jedynie zgłoszenia rozpoczęcia okresu preinkubacji do jednostki wsparcia biznesu lub rejestru firm w preinkubacji w CEiDG. Z uwagi na to, że w czasie urlopu wychowawczego składki ubezpieczeniowe finansowane są z budżetu państwa, obciążenia finansowe kobiet testujących pomysły własnej działalności gospodarczej zostałyby zminimalizowane.

W każdym przypadku, gdy rozwiązania dotyczą obniżenia wysokości składek na ubezpieczenie emerytalne należy mieć na uwadze, że takie działania mają w perspektywie rezultat odroczony w postaci niższych świadczeń emerytalnych i rentowych.

2.3. Rozwiązania pośrednie ułatwiające kobietom prowadzącym działalność gospodarczą godzenie obowiązków zawodowych z rodzinnymi, w sytuacji, gdy ojciec dziecka byłby uprawniony do takich świadczeń.

Urlop macierzyński

- Wydłużanie części urlopu macierzyńskiego, z którego ma prawo skorzystać ojciec dziecka (urlopu ojcowskiego). Większe zaangażowanie mężczyzny w zajęcia opiekuńcze, m.in. poprzez wykorzystanie przez ojca części urlopu przysługującego matce po urodzeniu dziecka, sprzyjałoby godzeniu obowiązków zawodowych kobietom prowadzącym własną działalność gospodarczą. Konstrukcja urlopu macierzyńskiego opiera się bowiem zarówno na umożliwieniu powrotu do zdrowia kobiecie po porodzie, jak i sprawowania osobistej opieki nad niemowlęciem. Ta część związana z opieką uzasadnia skorzystanie z urlopu przez ojca dziecka.
- Dalej idącym rozwiązaniem byłoby wydłużenie wymiaru tego urlopu pod warunkiem, że skorzysta z niego ojciec dziecka.
- Obecnie istniejące rozwiązania w tym zakresie (prawo do skorzystania przez ojca z 14 dni urlopu) nie przyniosły jeszcze

wyraźnych rezultatów w postaci zmiany zachowań mężczyzn. Proponowane rozwiązanie mogłoby być zachętą dla niektórych rodzin do skorzystania z rozszerzonych uprawnień, a ponadto mogłoby wpłynąć na kształtowanie się pozytywnych postaw wobec sprawowania przez ojców osobistej opieki nad małym dzieckiem.

Urlop wychowawczy

- Zmiana granicy wieku dziecka stanowiącej kryterium uprawniające do korzystania z urlopu wychowawczego. Urlop w wymiarze 36 miesięcy mógłby być wykorzystany przez jednego z rodziców, zależnie od ich wyboru, w okresie do czasu ukończenia przez dziecko 8. roku życia.
- Stworzenie możliwości wykorzystania urlopu wychowawczego do czasu ukończenia przez dziecko 8 lat zwiększyłoby jego elastyczność i dostosowanie do rzeczywistych i potencjalnych potrzeb rodziny.
- Można oczekiwać, że możliwość wykorzystania urlopu wychowawczego na opiekę nad starszym dzieckiem zwiększyłaby skłonność ojców do skorzystania z takich uprawnień.

3. Rozwój programów WLB (Work Life Balance) i FFE (Family Friendly Employment)

- Zwiększenie zainteresowania pracodawców rozwojem sieci placówek świadczących usługi opiekuńcze, wychowawcze, oświatowo-edukacyjne, rekreacyjno-sportowe dla dzieci i młodzieży na danym terenie. Ich udział może znaleźć różne formy sponsoringu podmiotowego (np. dotacje dla placówek usług społecznych), czy sponsoringu przedmiotowego (na rzecz różnych programów lub przedsięwzięć na rzecz dzieci i młodzieży).

Wymierną zachętą powinno być wprowadzenie odpisów podatkowych z tytułu sponsorowania takich placówek.

- Akcje promocyjne i informacyjne, wskazujące na korzyści dla zakładów pracy np. w formie konkursów.
- Uwzględnianie problematyki WLB i FFE w szkoleniach dla pracodawców i kadry kierowniczej.
- Prowadzenie kampanii uświadamiających w społeczeństwie zalet tego rodzaju programów.

4. Rozwój form opieki nad osobami starszymi i niesamodzielnymi

- Procesy starzenia się ludności zwracają uwagę na konieczność innego podejścia do polityki rodzinnej i uwzględniania w niej zadań rodziny wobec jej starszych i niepełnosprawnych członków.
- Pomoc rodzinie w wypełnianiu jej funkcji opiekuńczo-zabezpieczającej może przybierać różne formy. Może to być pomoc na rzecz wspierania zadań opiekuńczych świadczonych w ramach środowiska rodzinnego, ale bez bezpośredniego zaangażowania członków rodziny. Temu celowi może służyć rozwój usług opiekuńczych w domu podopiecznego, świadczona przez profesjonalnych opiekunów lub opiekunki środowiskowe pomoc w przystosowaniu mieszkania do potrzeb osoby starszej (szerzej dostępne dofinansowanie, ale też większa dostępność pomocnych urządzeń i mebli), rzeczowa pomoc w postaci wypożyczania sprzętu rehabilitacyjnego, rozwój usług transportowych i gastronomicznych. Wsparciu wydatków rodziny związanych z opieką służyć powinny świadczenia opiekuńcze wypłacane ze środków ubezpieczeniowych (utworzenie systemu ubezpieczeń pielęgnacyjnych) lub budżetowych.
- Rodzinni opiekunowie powinni mieć także zapewniony system poradnictwa i wsparcia obejmujący sytuacje, gdy potrzebna jest pomoc fachowców dla wykonania zadań opiekuńczych wobec osoby starszej, ale również pomoc polegającą na wsparciu psychicznym i fizycznym samego opiekuna oraz na jego okresowym zastępstwie.
- Potrzebny jest rozwój usług opiekuńczych świadczonych przez wyspecjalizowane placówki, zapewniający łatwiejszy dostęp dla osób potrzebujących.

5. Działania na rzecz zmiany stereotypów w postrzeganiu ról kobiet i mężczyzn oraz kształtowania partnerskich stosunków w rodzinie.

- Promowanie partnerskiego modelu rodziny i upowszechnianie pozytywnych przykładów w programach szkolnych i zajęć o charakterze programów edukacyjnych oraz wychowawczych, działaniach instytucji edukacyjnych i kulturalno-wychowawczych, w mediach.
- Wprowadzenie do poradnictwa rodzinnego działań na rzecz kształtowania partnerstwa w rodzinie.
- Promowanie większego zaangażowania ojców w opiekę nad małymi dziećmi (korzystania z urlopów ojcowskich i wychowawczych); upowszechnianie pozytywnych wzorców poprzez kampanie medialne.
- Włączenie do programów nauczania w szkołach podstawowych, gimnazjalnych i średnich nauki o rolach społeczno-

kulturowych i stereotypach płci (edukacja ochrony zdrowia, wychowanie do życia w rodzinie, wiedza obywatelska, edukacja z zakresu praw człowieka – w aspekcie genderowym).

BIBLIOGRAFIA

1. Allen, I.E., Elam, A., Langowitz, N., Dean, M. (2007) 'Report on Women and Entrepreneurship', *Global Entrepreneurship Monitor*.
2. ASM (2006) *Kobieta pracująca. Diagnoza sytuacji kobiet na rynku pracy w Polsce. System aktywizacji zawodowej kobiet*, Kutno, ASM.
3. Audretsch, D.B. (2003) *Entrepreneurship. A survey of the literature*, DG Enterprise, EC.
4. Baclawski, K. (2005) 'Studium przedsiębiorczości w Polsce w 2004 roku' [w:] *Global Entrepreneurship Monitor*, Akademia Ekonomiczna w Katowicach, Fundacja Edukacyjna Bachalski.
5. Balcerowicz, E. (2009) 'Mikroprzedsiębiorstwa w Polsce na tle Unii Europejskiej' [w:] *Raport o stanie sektora małych i średnich przedsiębiorstw w Polsce w latach 2007–2008*, PARP.
6. Balcerzak-Paradowska, B. (2003) 'Firma przyjazna rodzinie' [w:] *Programy praca-życie*, Borkowska, S. (red.), Warszawa, IpiSS.
7. Balcerzak-Paradowska, B. (red.) (2002), 'Praca kobiet w sektorze prywatnym. Szanse i bariery', *Studia i Monografie*, Warszawa, IpiSS.
8. Chądzyński, K. (2007) 'Wpływ małych i średnich przedsiębiorstw na wzrost gospodarczy w Polsce w latach 1995 – 2005', *Roczniki Naukowe*, tom X, zeszyt 3.
9. Chmiel, J. (red.) (2005) *Stan sektora MSP w 2003 roku. Tendencje rozwojowe w latach 1994 – 2003*, Warszawa, PARP.
10. Czapiński, J., Panek, T. (red.) (2010) *Diagnoza społeczna 2009*, Warszawa, s. 195 - 199, www.diagnoza.com – dostęp w dniu 19 lipca 2011 r.
11. Czechowska-Bieluga, M. (2007) 'Determinanty powodzenia kobiet prowadzących własną działalność gospodarczą', *Pedagogika Pracy*, 51.
12. *Diagnoza społeczna, kwestionariusze 2009*, http://www.diagnoza.com/pliki/kwestionariusze_instrukcje/kwestionariusze_2009.pdf, oraz „Co jest w życiu najważniejsze?” – komunikat z badań BS/77/2006, CBOS, Warszawa 2006.
13. Doing business (2011) *Making a difference for Entrepreneurs*, Washington, World Bank.
14. Eurobarometr 196 (2007), *Survey of the Observatory of European SMEs. Analytical report*, Eurobarometr, the Gallup Organization.
15. Eurobarometr 283 (2009), *Entrepreneurship in the EU and beyond. A Survey in the EU, EFTA Countries, Croatia, Turken, the US, Japan, South Korea and China. Analytical report*, Eurobarometr, the Gallup Organization.
16. EUROSTAT (2008) *Statistics in focus. Industry, trade and services*, <http://epp.eurostat.ec.europa.eu>. Dane obejmują sektor biznesowy niefinansowy z wyłączeniem rolnictwa i rybołówstwa. Dane dla 2005 roku to dane najnowsze. Uwaga ta dotyczy wszystkich danych w tym podrozdziale.
17. GEM (2009) 'Executive Report' [w:] Bosma, N., Levie, J. (2009) *Global Entrepreneurship Monitor*, Akademia Ekonomiczna w Katowicach, Fundacja Edukacyjna Bachalski.
18. GUS (2011) *Aktywność ekonomiczna ludności Polski*, IV kwartał 2010 r., Warszawa, tabl. 2.8 – 2.10.
19. GUS (2011) *Warunki powstania i działania oraz perspektywy rozwojowe polskich przedsiębiorstw powstałych w latach 2005-2010*, Warszawa, GUS.
20. Janowska, Z. (2006), *Krajowy system monitorowania równego traktowania kobiet i mężczyzn. Raporty eksperckie*, tom 1, Warszawa, Wydawnictwo Naukowe Scholar.
21. Kelley, D., Bosma, N., Amorós, J.E. (2010) *Global Entrepreneurship Monitor, Global Report*, Babson College.
22. KOM (2008) 394, *Najpierw myśl na małą skalę*, Program *Small Business Act* dla Europy, Komunikat Komisji do Rady, Parlamentu Europejskiego, Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego i Komitetu Regionów, Bruksela.

23. Komisja Europejska, *Europa 2020* – http://ec.europa.eu/europe2020/index_pl.htm – dostęp w dniu 12 lipca 2011 r.
24. *Krajowy Plan Działań na rzecz Zatrudnienia na lata 2009 – 2011* – www.mpips.gov.pl/bip/akty-prawne/programy/krajowy-plan-dzialan-na-rzecz-zatrudnienia-na-lata-2009-2011/ – dostęp w dniu 19 września 2011 r.
25. Kryńska, E. (2001) *Dylematy polskiego rynku pracy*, Warszawa, IpiSS.
26. Kuczyński, W. (2008) 'Nowa generacja kobiet wśród mikroprzedsiębiorców' [w:] Lisowska, E., Kasprzak, R., (2008) *Zarządzanie mikroprzedsiębiorstwem. Podręcznik dla przedsiębiorczej kobiety*, Warszawa, SGH.
27. Kurowska, A. (2011) *Prawo sprzyjające przedsiębiorczości kobiet w Polsce. Rekomendacje zmian*, Warszawa, PARP (na prawach rękopisu).
28. Kurzynowski, A. (red.) (2001) *Sytuacja społeczno-zawodowa bezrobotnych kobiet. Bariery i stimulatory ich aktywizacji zawodowej*, Warszawa, SGH.
29. Lewiatan (2010) *Czarna lista barier dla rozwoju przedsiębiorczości*, Warszawa, PKPP Lewiatan.
30. Lisowska, E. (2008) *Analiza położenia kobiet na rynku pracy* [w:] Lisowska, E., Kasprzak, R. (red.) *Zarządzanie mikroprzedsiębiorstwem. Podręcznik dla przedsiębiorczej kobiety*, Warszawa, SGH.
31. Lisowska, E. (2001) 'Bariery przedsiębiorczości kobiet' [w:] Kożuch, B. (2001) *Przedsiębiorczość kobiet – wyzwanie XXI wieku*, Białystok, Wydawnictwo Uniwersytetu w Białymstoku.
32. Lisowska, E. (2001) *Przedsiębiorczość kobiet w Polsce na tle krajów Europy Środkowej i Wschodniej*, Warszawa, SGH.
33. Lisowska, E. (2004) 'Przedsiębiorczość kobiet w Polsce' [w:] *Płeć a możliwości ekonomiczne w Polsce: czy kobiety straciły na transformacji?*, Raport nr 29205, Bank Światowy, Warszawa
34. Łapiński, J. (2010) 'Zarejestrowane i aktywne MSP w latach 2008-2009' [w:] *Raport o stanie sektora małych i średnich przedsiębiorstw w Polsce w latach 2008 – 2009*, Warszawa, PARP.
35. Ministerstwo Gospodarki (2010) *Przedsiębiorczość w Polsce*, Departament Analiz i Prognoz, Warszawa.
36. Mizgajski, H. (2010) *Wpływ edukacji na motywy i ograniczenia przedsiębiorczości kobiet na przykładzie Wielkopolski*, Poznań, Akademia Ekonomiczna w Poznaniu.
37. MPiPS (2008) *Praca nierejestrowana w Polsce*, Warszawa.
38. Orhan, M., Scott, D. (2001) 'Why women enter into entrepreneurship: An explanatory model', *Women in Management Review*, 16(5), s. 232-243.
39. Orser, B. (2009) *Canadian Women Entrepreneurs, Research and Public Policy: A Review of Literature*, University of Ottawa.
40. PARP (2004) *Zapotrzebowanie na usługi szkoleniowe*, Warszawa.
41. SCALES (2003) Verheul, I, Thurik, A.R., *Explaining the entrepreneurial activity rate of woman: A macrolevel perspective*, Zoetermeer
42. SCALES (2006) Verheul, van Stel, Thurik, *Explaining female and male entrepreneurship at the country level*, Zoetermeer.
43. World Survey (2009) *World Survey on the Role of Women in Development Women's Control over Economic Resources and Access to Financial Resources, including Microfinance*, New York, Department of Economic and Social Affairs.
44. Zakrzewski, R. *Udział małych i średnich przedsiębiorstw w wytwarzaniu PKB i wartości dodanej brutto* [w:] *Raport o stanie sektora małych i średnich przedsiębiorstw w Polsce w latach 2008-2009*, Warszawa, PARP.

Załącznik 1 -

Raport z badania eksperymentalnego

Wprowadzenie	111
Środowisko eksperymentu	112
Hipotezy badawcze	115
Analiza wyników	116
Opłacalność podejmowania pracy na własny rachunek w zależności od typu rundy	116
Opłacalność podejmowania pracy na własny rachunek w zależności od wielkości rynku	119
Różnice w wyborze formy pracy pomiędzy uczestnikami	121
Determinanty przedsiębiorczości wyjaśniające przyczyny występujących różnic pomiędzy uczestnikami poszczególnych kategorii.....	124
Analiza wyborów uczestników należących do poszczególnych kategorii w zależności od typu rundy oraz wielkości rynku ...	124
Posiadana wiedza z przedsiębiorczości.....	126
Spodziewana liczba firm	128
Nastawienie do ryzyka, emocje, zaufanie.....	130
Całościowy model regresji	134
Wnioski	137
Aneksy	138
Aneks 1. Instrukcja przykładowej sesji eksperymentalnej	138
Aneks 2. Przeciętny zysk uczestnika z pracy na własny rachunek w poszczególnych rundach oraz grupach eksperymentalnych w podziale na typ rundy	140
Aneks 3. Rozkład częstości podejmowania pracy na własny rachunek przez uczestników w podziale na płeć oraz przedsiębiorczość (1 obserwacja = 1 uczestnik)	141

Wprowadzenie

Inspiracją badania była realizacja projektu pt. „Przedsiębiorczość kobiet w Polsce” na zlecenie Polskiej Agencji Rozwoju Przedsiębiorczości (PARP). Pod pojęciem przedsiębiorczości w niniejszym projekcie rozumiano zagadnienia związane z prowadzeniem przez kobiety własnej działalności gospodarczej, która obejmuje zarówno samozatrudnienie, jak i prowadzenie firm, w których zatrudniani są pracownicy (tzw. pracodawczynie).

W ramach projektu zaplanowane zostały zarówno badania ilościowe (ankiety) jak i jakościowe (IDI oraz FGI), obejmujące jako respondentów kobiety i mężczyzn, co miało pozwolić m.in. określić, które rodzaje działań państwa (tzn. polityki gospodarczej) wpływają na obie płcie w równym stopniu, a które związane są przede wszystkim z przedsiębiorczością kobiet. Szczególny nacisk położony został na rozwiązania pozwalające na godzenie aktywności zawodowej i obowiązków opiekuńczych, w polskim społeczeństwie obciążających w większym stopniu kobiety. Ze względów technicznych skoncentrowano się głównie na dwóch etapach prowadzenia działalności gospodarczej: (i) funkcjonowanie na rynku i prowadzenie biznesu, (ii) po podjęciu decyzji o zaniechaniu prowadzenia własnego biznesu.

Z ekonomicznego punktu widzenia nie jest a priori przesądzone, czy programy wsparcia przedsiębiorczości kobiet w Polsce są celowe. Podstawowym problemem sytuacji kobiet na rynku pracy w Polsce jest niski wskaźnik ich aktywności zawodowej. W 2009 roku wskaźnik ten wynosił 52,8% (podczas gdy dla mężczyzn 66,1%). W rezultacie udział kobiet aktywnych zawodowo wśród wszystkich aktywnych zawodowo osób w Polsce wynosił 44,4%. Mniejsza aktywność zawodowa kobiet niż mężczyzn dotyczy jednak nie tylko Polski, ale również innych krajów, co przedstawia poniższy wykres.

Problemem, nie tylko w Polsce, ale również w innych krajach jest więc duży odsetek kobiet nieaktywnych zawodowo. Dlatego kluczową kwestią jest aktywizacja kobiet. Nie jest jednak przesądzone, czy osoby nieaktywne zawodowo, niemające przeważnie odpowiedniej wiedzy i doświadczenia do prowadzenia własnej działalności gospodarczej, staną się dobrymi przedsiębiorcami po wzięciu udziału w dedykowanych im szkoleniach. Być może aktywizacja zawodowa tych osób powinna następować poprzez tworzenie dodatkowych miejsc pracy, a nie poprzez wspieranie i pomoc w zakładaniu własnej działalności gospodarczej na preferencyjnych warunkach. Ponadto udział kobiet wśród przedsiębiorców, a zwłaszcza pracodawców w Polsce w stosunku do innych krajów jest bardzo wysoki, o czym była mowa w rozdziale I raportu głównego.

Łatwo zauważyć, że nawet w Polsce odsetek kobiet wśród przedsiębiorców i pracodawców jest dużo niższy niż wśród ogółu pracowników. Odpowiedź na pytanie o przyczyny tego stanu rzeczy nie jest łatwa, ma jednak duże znaczenie dla przewidywania skuteczności, jak również celowości programów wsparcia przedsiębiorczości kobiet. Mniejszy odsetek kobiet niż mężczyzn wśród przedsiębiorców może wynikać z ich preferencji i świadomego wyboru. W szczególności wiele badań wskazuje, że mężczyźni są, przeciętnie rzecz biorąc, bardziej skłonni do konkurowania i podejmowania ryzyka, a także do przeceniania szans powodzenia swoich inicjatyw. Jeśli za wyższym poziomem przedsiębiorczości mężczyzn stoją istotnie te przyczyny, czy jest w takim przypadku sens nakłaniania większej liczby kobiet do robienia tego, czego one wcale nie chcą? Przeciwnie, jeśli tego rodzaju różnice w preferencjach kobiet i mężczyzn względem różnych aspektów prowadzenia działalności biznesowej są nieznaczne, niska liczba przedsiębiorczyń może wynikać z barier obyczajowych, utrudniających kobietom wybranie lub nawet poważne rozważenie tej ścieżki rozwoju. Przykładowo, współmałżonek może torpedować tego rodzaju zamiary. W takim przypadku programy wspierania przedsiębiorczości wydawałyby się celowe. Laboratoryjne badanie eksperymentalne porównując wspomniane, istotne dla działalności biznesowej, preferencje kobiet i mężczyzn.

Zastosowanie metody eksperymentalnej umożliwia porównanie decyzji deklarowanych z decyzjami faktycznie podejmowanymi przez uczestników, dzięki czemu wyniki są bardziej wiarygodne niż wyniki metod bezpośrednich, zaś analiza przeprowadzona na tej podstawie lepiej oddaje faktyczne zachowanie ludzi. Jest to szczególnie przydatne przy badaniu osób będących dopiero na etapie rozważania i przygotowań do podjęcia działalności, gdyż eliminuje problem udzielania odpowiedzi na hipotetyczne pytania.

Środowisko eksperymentu

Przeprowadzone badanie opierało się na podejściu zastosowanym przez Camerera i Lovallo (1999)¹ i stanowiło jego rozszerzenie. W ich prekursorskiej pracy przeanalizowane zostały czynniki wpływające na podejmowanie decyzji o wejściu na rynek (założeniu własnej firmy). Autorzy postawili hipotezę, że nadmierny optymizm w ocenie własnych umiejętności jest przyczyną upadania firm, które niepotrzebnie zostały założone. Wyniki ich eksperymentu, przeprowadzonego na studentach w USA, potwierdziły to przypuszczenie – badani podejmowali decyzję o wejściu na rynek eksperymentalny pomimo oczekiwania liczby konkurentów, która czyniła taką decyzję przeciętnie nieopłacalną. Spodziewali się bowiem, że poradzą sobie lepiej niż pozostali.

Zrealizowane w obecnym projekcie badanie eksperymentalne przeprowadzone zostało na 160 uczestnikach podzielonych na dziesięć szesnastoosobowych grup tworzących niezależne sesje eksperymentalne. W każdej sesji znajdowały się osoby należące do czterech kategorii: (i) kobiety przedsiębiorczynie (ozn. KP), (ii) mężczyźni przedsiębiorcy (MP), (iii) kobiety niebędące przedsiębiorczyniami (KNP), (iv) mężczyźni niebędący przedsiębiorcami (MNP). W kategorii osób przedsiębiorczych znaleźli się uczestnicy, prowadzący lub planujący prowadzić własną działalność gospodarczą, bądź prowadzący kursy, szkolenia lub inną formę działalności gospodarczej. Pozostałe osoby zostały zakwalifikowane do kategorii osób niebędących przedsiębiorcami. Badani wiedzieli, że w każdej sesji uczestniczą osoby należące do wszystkich czterech kategorii, ale nie znali dokładnej ich liczby. W tabeli poniżej przedstawiono liczebność uczestników poszczególnych kategorii w kolejnych sesjach.

Tab1. Liczebność uczestników poszczególnych kategorii eksperymentu w kolejnych grupach.

	Gr1	Gr2	Gr3	Gr4	Gr5	Gr6	Gr7	Gr8	Gr9	Gr10	Całość
KP	4	3	4	3	2	4	3	4	4	3	34
MP	4	2	4	4	5	3	5	5	2	1	35
KNP	4	6	3	5	4	5	5	3	5	6	46
MNP	4	5	5	4	5	4	3	4	5	6	45
Suma	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	160

Źródło: Opracowanie własne.

Przebieg każdej sesji eksperymentalnej był następujący:

- (i) zaznajomienie się uczestników z instrukcją w formie papierowej²;
- (ii) metryczka z pytaniami umożliwiającymi podział uczestników na poszczególne kategorie (płeć oraz przedsiębiorczość);
- (iii) właściwa część eksperymentu składająca się z 3 rund próbnych oraz 24 rund płatnych;
- (iv) test wiedzy o przedsiębiorczości składający się z 11 pytań testowych jednokrotnego wyboru;
- (v) 6 krótkich pytań dotyczących cech osobowych badanych dotyczących, m.in. preferencji, zaufania, emocji oraz stosunku do ryzyka;
- (vi) wyświetlenie wyników oraz wypłata wynagrodzeń.

W każdej z 24 rund uczestnicy podejmowali decyzje odnośnie formy podejmowanej pracy: (i) praca najemna, lub (ii) praca na własny rachunek. Poszczególne rundy różniły się pomiędzy sobą dwoma zmiennymi eksperymentalnymi: wielkością rynku (liczbą firm, które odnoszą sukces) oraz sposobem tworzenia listy rankingowej (sposobem ustalania kolejności przedsiębiorstw) – w sposób losowy (LOS), lub w oparciu o wynik testu wiedzy o przedsiębiorczości (TEST).

1 Camerer, C., Lovallo, D. (1999) "Overconfidence and Excess Entry: An Experimental Approach", The American Economic Review 89 (1), s. 306-318.

2 Instrukcja przykładowej sesji eksperymentalnej znajduje się w aneksie 1.

W celu zmotywowania uczestników do podejmowania przemyślanych decyzji opracowany został specjalistyczny system wynagrodzeń zwiększający realizm psychologiczny badania. Uczestnicy otrzymywali wynagrodzenie z pracy z jednej wylosowanej rundy zależne od wybranej formy zatrudnienia. Wynagrodzenie z pracy najemnej wynosiło 0 zł, zaś z pracy na własny rachunek mogło być zarówno dodatnie, jak i ujemne. Zależało ono od wielkości rynku oraz od pozycji jaką zajmie przedsiębiorstwo na liście rankingowej, co przedstawia tabela poniżej.

Tab.2 Wynagrodzenie uczestników z pracy na własny rachunek.

Wynagrodzenie z pracy na własny rachunek				
Numer na liście rankingowej	Wielkość rynku			
	2	4	6	8
1	67 zł	40 zł	29 zł	22 zł
2	33 zł	30 zł	24 zł	19 zł
3	-20 zł	20 zł	19 zł	17 zł
4	-20 zł	10 zł	14 zł	14 zł
5	-20 zł	-20 zł	9 zł	11 zł
6	-20 zł	-20 zł	5 zł	8 zł
7	-20 zł	-20 zł	-20 zł	6 zł
8	-20 zł	-20 zł	-20 zł	3 zł
Reszta	-20 zł	-20 zł	-20 zł	-

Źródło: Opracowanie własne.

Jak wynika z powyższej tabeli, średni zarobek z pracy na własny rachunek wynosił zero, gdy liczba badanych wybierających tę formę pracy była równa: wielkość rynku + 5. Ponieważ wynagrodzenie z pracy najemnej wynosiło 0 zł, więc przy założeniu neutralności badanych wobec ryzyka, spodziewać się należy liczby przedsiębiorstw o pięć większej od wielkości rynku. W rundach typu TEST poszczególni uczestnicy powinni uzależniać swoje decyzje o wejściu na rynek od spodziewanych szans powodzenia w teście. Niemniej jednak, jeśli nie popełniają oni w tym zakresie systematycznych błędów oraz są neutralni wobec ryzyka, znów przeciętna liczba przedsiębiorstw powinna przewyższać o 5 wielkość rynku.

Metoda tworzenia listy rankingowej przedsiębiorstw ulegała zmianie po 12 rundzie. W sesjach numer 1, 2, 3, 5 i 7 w rundach 1 – 12 rangowanie następowało w sposób losowy, zaś w rundach 13 – 24 na podstawie wyniku testu. W pozostałych sesjach (4, 6, 8, 9, 10) kolejność była odwrotna – w pierwszych 12 rundach ranking był tworzony w oparciu o wynik testu, zaś w kolejnych 12 rundach – w sposób losowy. W przypadku, gdy dwie lub więcej osób miało taki sam wynik testu, o pozycji na liście rankingowej decydował czas. Wielkość rynku w każdej sesji eksperymentalnej w rundach 1 – 12 przyjmowała trzykrotnie każdą z wartości: 2, 4, 6 oraz 8, zaś ich kolejność była losowa. W rundach 13 – 24 kolejne wielkości rynku były takie same jak w kolejnych rundach 1-12, co obrazuje tabela poniżej.

Tab.3 Wielkość rynku w kolejnych rundach eksperymentu.

Runda	Gr1 (L/T)	Gr2 (L/T)	Gr3 (L/T)	Gr4 (T/L)	Gr5 (L/T)	Gr6 (T/L)	Gr7 (L/T)	Gr8 (T/L)	Gr9 (T/L)	Gr10 (T/L)
1	8	6	2	8	8	8	6	2	8	8
2	2	2	4	2	4	2	2	4	4	4
3	8	4	2	6	6	8	4	2	6	6
4	6	2	4	2	8	6	2	4	8	8
5	6	4	6	6	2	6	4	6	2	2
6	2	6	6	2	2	2	6	6	2	2
7	8	8	6	8	4	8	8	6	4	4
8	2	8	8	4	2	2	8	8	2	2
9	4	8	8	4	4	4	8	8	4	4
10	4	2	2	8	6	4	2	2	6	6
11	4	4	8	6	6	4	4	8	6	6
12	6	6	4	4	8	6	6	4	8	8
13	8	6	2	8	8	8	6	2	8	8
14	2	2	4	2	4	2	2	4	4	4
15	8	4	2	6	6	8	4	2	6	6
16	6	2	4	2	8	6	2	4	8	8
17	6	4	6	6	2	6	4	6	2	2
18	2	6	6	2	2	2	6	6	2	2
19	8	8	6	8	4	8	8	6	4	4
20	2	8	8	4	2	2	8	8	2	2
21	4	8	8	4	4	4	8	8	4	4
22	4	2	2	8	6	4	2	2	6	6
23	4	4	8	6	6	4	4	8	6	6
24	6	6	4	4	8	6	6	4	8	8

Źródło: Opracowanie własne.

Odstępstwo od podejścia zastosowanego przez Camerera i Lovallo (1999) polegało na tym, że zastosowane w przedstawianym badaniu instrukcje nie były abstrakcyjne, zaś pytania testowe sprawdzały konkretną wiedzę, mianowicie wiedzę z zakresu z przedsiębiorczości. Zmiana ta miała na celu zwiększenie trafności zewnętrznej badania. Ponadto zastosowany dobór uczestników umożliwił przeprowadzenie analizy porównawczej podejmowanych decyzji względem płci oraz formy zatrudnienia, czego nie było w przytaczanej pracy.

Obok głównego zadania uczestnicy dodatkowo byli wynagradzani za: przewidywanie liczby uczestników decydujących się na podjęcie pracy na własny rachunek w danej rundzie (0,5 zł za każdą poprawną prognozę), test wiedzy o przedsiębiorczości (0,5 zł za każdą poprawną odpowiedź) oraz za samo przystąpienie do badania (20 zł.). Średnie zarobki wynosiły 28 zł (minimalne wynagrodzenie 3 zł, zaś maksymalne 95 zł). Wypłaty były realizowane bezpośrednio po zakończeniu eksperymentu.

Badanie przeprowadzone zostało w oparciu o stworzone w tym celu specjalistyczne oprogramowanie, oparte na platformie LabSEE³. Uczestnikami badania były osoby w wieku od 20 do 30 lat, w którym zwykle podejmuje się pierwsze decyzje o formie zatrudnienia. Ponadto próba została ograniczona do osób z grupy o największym potencjale zawodowym, dla których istnieje największa szansa powodzenia prowadzenia własnej działalności gospodarczej – absolwentów i studentów ostatnich lat wyższych uczelni na kierunkach ekonomicznych oraz menadżerskich. Dzięki temu badani znajdowali się w podobnej grupie społecznej i nie różnili się w znaczący sposób nieobserwowalnymi, specyficznymi cechami. W badaniu wzięło łącznie udział 160 uczestników, rekrutowanych głównie z akademickich inkubatorów przedsiębiorczości, członków AIESEC, studentów Wydziału Nauk Ekonomicznych i Wydziału Zarządzania Uniwersytetu Warszawskiego oraz studentów Szkoły Głównej Handlowej.

3 LabSEE - platforma do przeprowadzania eksperymentów ekonomicznych, którą posługuje się Laboratorium Ekonomii Eksperymentalnej WNE UW. Przykładowy ekran eksperymentu znajduje się w aneksie2.

Hipotezy badawcze

W badaniu postawione zostały trzy podstawowe hipotezy. Hipotezy 1 i 2 dotyczą równowagi rynkowej, zaś hipoteza 3 dotyczy różnic w wyborze formy pracy pomiędzy poszczególnymi kategoriami uczestników (KP, MP, KNP, MNP).

H1: Opłacalność podejmowania pracy na własny rachunek zależy od typu rundy – w rundach typu LOS przeciętne zarobki z pracy na własny rachunek nie będą istotnie różne od zera, zaś w rundach typu TEST będą ujemne.

Hipoteza ta mówi, że w rundach typu LOS rynek znajduje się w równowadze (liczba przedsiębiorstw = wielkość rynku + 5), zaś w rundach typu TEST liczba przedsiębiorstw jest zbyt duża (liczba przedsiębiorstw > wielkość rynku + 5). Potwierdzenie jej oznaczałoby, że uczestnicy przeszacowują swój wynik testu z wiedzy o przedsiębiorczości. Skutkowałoby to zbyt częstym wybieraniem pracy na własny rachunek w rundach, w których wynik finansowy zależał od posiadanych umiejętności i wiedzy. Camerer i Lovoalwo twierdzą, że wynik taki odzwierciedla rzeczywistość rynkową, a więc sytuację, w której większość nowo zakładanych firm upada; co więcej, mimo dostępności mało obiecujących statystyk w tym zakresie, nowe kohorty przedsiębiorców zakładają kolejne firmy wierząc, że akurat ich przedsięwzięcie przetrwa i przyniesie zyski.

H2: Opłacalność podejmowania pracy na własny rachunek nie zależy od wielkości rynku.

Hipoteza H2 stanowi swoisty test na stabilność uzyskanych wyników. Spodziewana liczba przedsiębiorstw jest o 5 większa od wielkości rynku. Nie jest jednak a priori jasne, czy wyniki badania potwierdzą te przypuszczenia. Z jednej strony uczestnicy mogą inaczej się zachowywać, gdy pojemność rynku jest mała, a inaczej gdy duża liczba firm doniesie sukces. Z drugiej strony, bardzo częstym zjawiskiem występującym w tego typu badaniach, jest problem koordynacji podejmowanych przez uczestników decyzji. Potwierdzenie hipotezy 2 będzie oznaczać, że liczba osób decydujących się na rozpoczęcie pracy na własny rachunek była zdeterminowana wielkością rynku, czyli badani uczestnicy świadomie dostosowywali swoje decyzje do panującej sytuacji na rynku.

Hipotezy 1 i 2 dotyczą więc bezpośrednio stworzonej przez uczestników sytuacji rynkowej. Ich weryfikacja będzie stanowić punkt odniesienia przy porównywaniu różnic pomiędzy kobietami i mężczyznami oraz osobami przedsiębiorczymi i nieprzedsiębiorczymi, co stanowi główny cel badania.

H3: Występują istotne różnice wśród badanych dotyczące formy podejmowanej przez nich pracy. Częstość wybierania tej formy pracy zależy od płci oraz przedsiębiorczości, a dokładniej:

H3_1: Kobiety rzadziej niż mężczyźni wybierają pracę na własny rachunek. Różnica ta jest szczególnie widoczna w grupie osób niebędących przedsiębiorcami.

H3_2: Osoby przedsiębiorcze częściej wybierają pracę na własny rachunek, niż osoby nieprzedsiębiorcze. Różnica ta występuje zarówno wśród kobiet, jak i wśród mężczyzn.

Weryfikacja hipotezy H3 umożliwi zbadanie faktycznych różnic dotyczących stosunku do podejmowania pracy na własny rachunek względem płci oraz przedsiębiorczości. Wyniki badania posłużą do oceny rzeczywistych preferencji osób należących do poszczególnych kategorii. Na podstawie przeprowadzonej analizy będzie można stwierdzić, czy programy wspierania przedsiębiorczości kobiet mogą przyczynić się do zmniejszenia dysproporcji występującej w analizowanym aspekcie pomiędzy kobietami i mężczyznami. Weryfikacja hipotezy H3 przeprowadzona zostanie w oparciu o dwie podhipotezy: H3_1 i H3_2.

Hipoteza H3_1 mówi, że istnieje różnica względem płci w nastawieniu do ponoszenia ryzyka związanego z niepewnością zarobków. Kobiety, częściej niż mężczyźni, wybierają pewne zarobki czyli mają większą awersję do ryzyka.⁴ Zjawisko to jest szczególnie widoczne w grupie osób, które nie zamierzają prowadzić własnej działalności gospodarczej. W grupie osób przedsiębiorczych, które prowadzą własną działalność gospodarczą lub zamierzają ją otworzyć, różnica ta jest natomiast stosunkowo niewielka. Potwierdzenie tej hipotezy sugerować więc będzie, że zwiększenie przedsiębiorczości kobiet jest trudnym zadaniem, gdyż kobiety w pełni świadomie wybierają pracę najemną, traktując pracę na własny rachunek jako gorszą alternatywę.

4 Istnieje wiele badań wskazujących na większą awersję do ponoszenia ryzyka kobiet niż mężczyzn, np. Byrnes J., Miller D. i Schafer W. (1999), "Gender differences in risk taking: A meta-analysis", *Psychological bulletin*, 125(3), 367.

W takim przypadku, program mający na celu zwiększenie przedsiębiorczości wśród kobiet może nie odnieść zamierzonego skutku – a wręcz przeciwnie, może okazać się programem bezcelowym.

Potwierdzenie hipotezy H3_2 oznaczać będzie natomiast, że osoby prowadzące lub planujące prowadzenie własnej działalności gospodarczej są bardziej skłonne do ponoszenia ryzyka w aspekcie wyboru formy pracy. Osoby te są więc przedsiębiorcami z wyboru, a nie z braku alternatywy – preferują one formę samozatrudnienia i wiążące się z tym konsekwencje, niż pracę najemną.

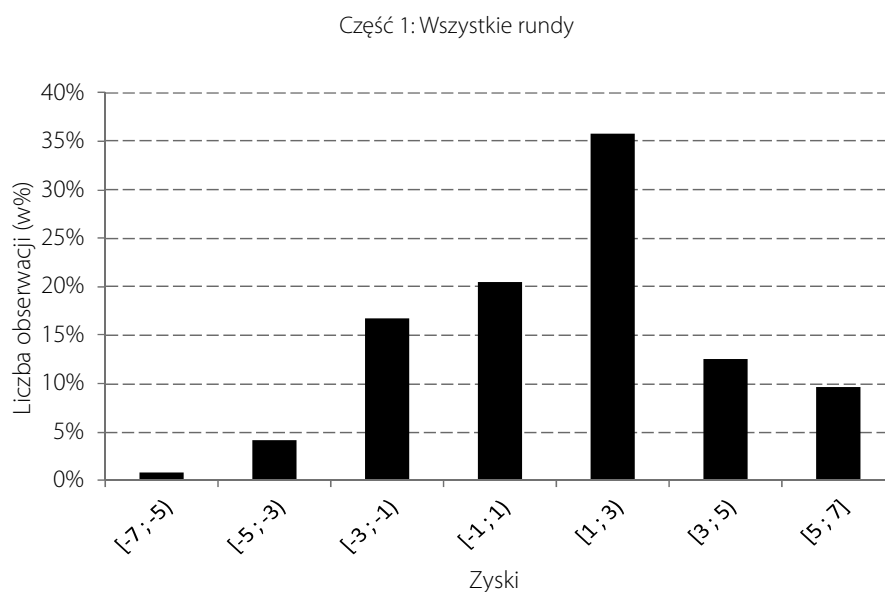
Analiza wyników

Jednym z najważniejszych wyników uzyskanych przez Camerera i Lovallo (1999) była zbyt duża pewność siebie badanych, którzy przeceniali swoje umiejętności. W rundach typu LOS osoby podejmujące pracę na własny rachunek średnio zyskiwały (oczekiwana wartość zarobków była większa od zera na 77% rynków, zaś mniejsza od zera jedynie na 6% rynków), podczas gdy w rundach typu TEST średnia wypłata była mniejsza od zera (zyski na 40% rynków, zaś straty na 42% rynków). Dlatego analiza wyników zostanie rozpoczęta od opłacalności podejmowania pracy na własny rachunek w zależności od typu rundy, czyli od weryfikacji hipotezy H1.

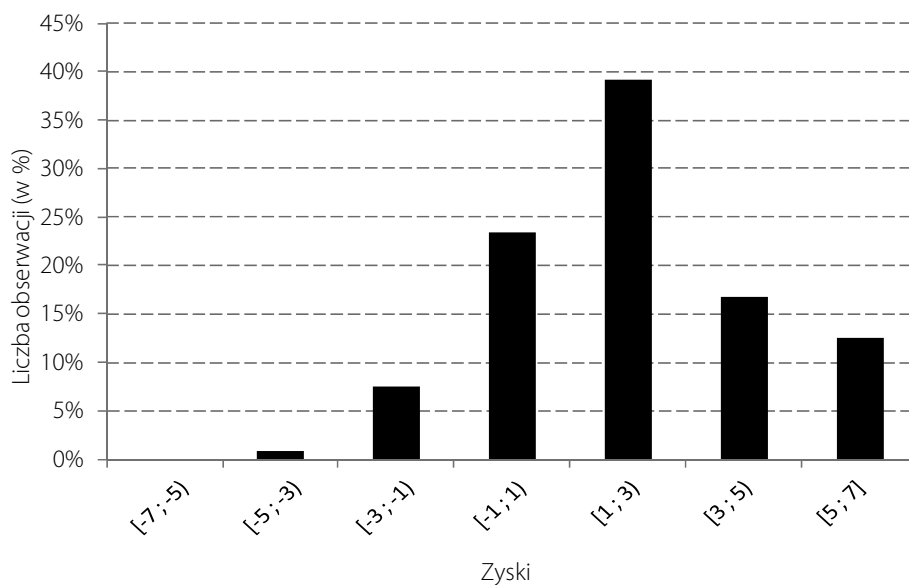
Opłacalność podejmowania pracy na własny rachunek w zależności od typu rundy

W celu sprawdzenia opłacalności podejmowania pracy na własny rachunek wyliczone zostały przeciętne zyski uczestników wybierających tę formę zatrudnienia w kolejnych rundach w poszczególnych grupach eksperymentalnych, co przedstawia aneks 2. Na tej podstawie stworzone zostały wykresy przedstawiające rozkłady przeciętnych zysków z pracy na własny rachunek dla wszystkich rund oraz w podziale na metodę tworzenia listy rankingowej przedsiębiorstw, co przedstawia poniższy rysunek 4.

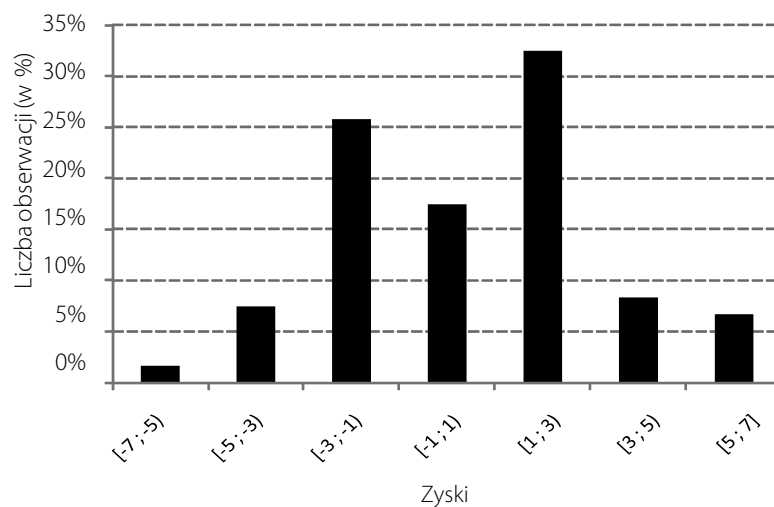
Rys.4 Rozkłady przeciętnych wynagrodzeń uczestników z pracy na własny rachunek w rundzie w zależności od typu rundy (1 obserwacja = 1 runda).



Część 2: Rundy typu LOS



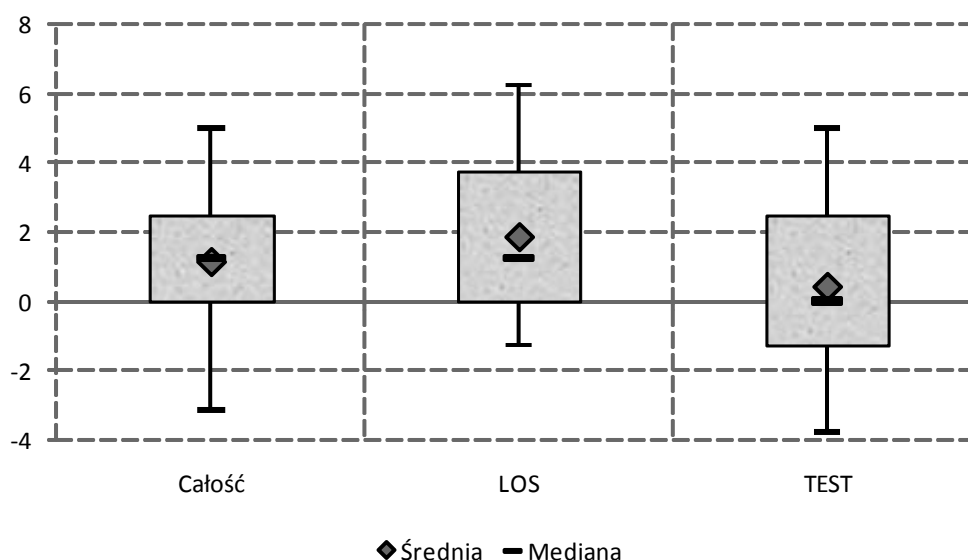
Część 3: Rundy typu TEST



Źródło: Opracowanie własne.

Podjęmowanie pracy na własny rachunek było w ogólności opłacalne – wynagrodzenie uczestników z takiej formy pracy wynosiło średnio w rundzie 1,13zł (mediana 1,25zł). W rundach typu LOS wynagrodzenie wynosiło średnio 1,86zł (mediana 1,25zł) i było większe, niż w rundach typu TEST, w których oscylowało ono w okolicach zera (średnia 0,41zł, mediana 0zł) a, co obrazuje rysunek 5.

Rys.5 Przeciętne wynagrodzenie uczestników z pracy na własny rachunek w zależności od typu rundy (1 obserwacja = 1 runda).



	Całość	LOS	TEST
Średnia	1,13	1,86	0,41
Percentyl 95	5	6,25	5
Percentyl 75	2,5	3,75	2,5
Mediana	1,25	1,25	0
Percentyl 25	0	0	-1,25
Percentyl 5	-3,13	-1,25	-3,75

Źródło: Opracowanie własne.

W rundach z metodą losową tworzenia listy rankingowej jedynie w 8,3% przypadkach przeciętne wynagrodzenie z pracy na własny rachunek było ujemne przy 35% dla rund TEST. Wynagrodzenie dodatnie występowało zaś w 68,3% przypadkach w rundach LOS, przy 47,5% w rundach TEST. W celu zbadania statystycznej istotności różnic zysków osiąganych przez uczestników dla różnych typów rund przeprowadzono dwa testy: test Wilcoxona oraz test Znaków, w których za pojedynczą obserwację przyjęto przeciętne wynagrodzenie badanych w rundzie (liczba obserwacji = 10 grup * 12 rund danego typu). Zarówno test Wilcoxona ($N=120$, $Z=5,509$, $p<0,001$), jak i test Znaków ($N=120$, $Z=4,927$, $p<0,001$) wskazały, że zyski w rundach typu TEST były statystycznie istotnie niższe, niż w rundach typu LOS. Ponieważ jednak de facto w badaniu było jedynie 10 niezależnych obserwacji (10 grup), więc przeprowadzony został również test Wilcoxona przy zastosowaniu tego konserwatywnego podejścia, który również potwierdził statystyczną istotność zmian ($N=10$, $Z=2,497$, $p<0,013$). Hipoteza H1 mówiąca, że opłacalność podejmowania pracy na własny rachunek zależy od typu rundy – w rundach typu LOS przeciętne zarobki z pracy na własny rachunek wynosiły 0, zaś w rundach typu TEST były ujemne, została więc częściowo potwierdzona. Rzeczywiście większe zyski z podejmowania pracy na własny rachunek osiągane były w rundach, w których o wyniku decydował czynnik losowy, jednakże w obydwu typach rund wybór tej formy pracy był opłacalny.

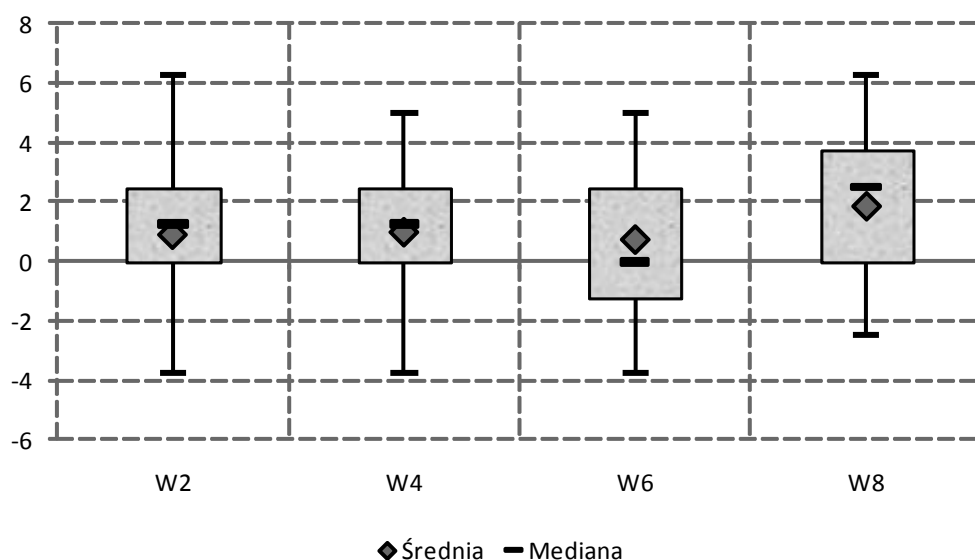
Niższe przeciętne wynagrodzenie z pracy na własny rachunek w rundach TEST niż w rundach LOS spowodowane było częstszym wybieraniem przez uczestników tej formy pracy, gdy pozycja rankingowa tworzona była w oparciu o posiadaną wiedzę, niż w sposób losowy. Oznacza to, że przeciętny uczestnik uważał, iż jego pozycja rankingowa tworzona na podstawie wiedzy będzie wyższa, aniżeli pozycja tworzona w oparciu o czynnik losowy. Większość osób uważała więc, że ich wynik testu z wiedzy o przedsiębiorczości będzie wyższy, niż mediana, podczas gdy faktycznie rzecz jasna jedynie 50% z nich mogło się znaleźć powyżej mediany. Badani przeszacowywali więc swoją wiedzę, co spowodowało wzrost liczby przedsiębiorstw na rynku. W przeciwieństwie jednak do wyniku Camerera i Lovo (1999), liczba przedsiębiorstw w rundach testowych nie była zbyt duża. Otrzymany wynik sugeruje więc awersję do ryzyka u badanych. W przypadku, gdy uczestnicy wiedzą, że wynik finansowy ich firmy zależy w głównej mierze od ich samych, częściej decydują się na podjęcie ryzyka związanego z wyborem pracy na własny rachunek.

Oplacalność podejmowania pracy na własny rachunek w zależności od wielkości rynku

W przeprowadzonym badaniu eksperymentalnym łączne wynagrodzenie uczestników z pracy na własny rachunek w rundzie wynosiło 100zł i nie zależało od wielkości rynku. Wyniki badania wskazują, że wynagrodzenie uczestników z pracy na własny rachunek w rundzie wynosiło przeciętnie 1,13zł, co oznacza, że liczba uczestników wybierających tę formę pracy była średnio o 4,1 większa od wielkości rynku. Zgodnie z hipotezą H2, oplacalność podejmowania pracy na własny rachunek nie zależy od wielkości rynku. Tak więc liczba osób decydujących się na rozpoczęcie pracy na własny rachunek jest ściśle zdeterminowana wielkością rynku. Nie jest jednak a priori jasne, czy wyniki badania potwierdzą te przypuszczenia. Głównym problemem, który bardzo często występuje w tego typu badaniach, jest problem koordynacji podejmowanych przez uczestników decyzji, który może powodować dużą zmienność wyników. Z drugiej strony, nawet przy braku problemów koordynacyjnych, uczestnicy mogą inaczej wyceniać oczekiwaną korzyść z wejścia na rynek mały, na którym wynagrodzenie jest wysokie, choć prawdopodobieństwo sukcesu niskie, a inaczej na rynek duży, na którym proporcje się odwracają.

Wyniki dotyczące przeciętnego wynagrodzenia uczestników z podejmowania pracy na własny rachunek w zależności od wielkości rynku przedstawia rysunek 6.

Rys.6 Przeciętne wynagrodzenie uczestników z pracy na własny rachunek w zależności od wielkości rynku (1 obserwacja = 1 runda).



	W2	W4	W6	W8
Średnia	0,92	1	0,75	1,87
Percentyl 95	6,25	5	5	6,25
Percentyl 75	2,5	2,5	2,5	3,75
Mediana	1,25	1,25	0	2,5
Percentyl 25	0	0	-1,25	0
Percentyl 5	-3,75	-3,75	-3,75	-2,5

Źródło: Opracowanie własne.

Przeciętne zyski osiągane przez uczestników dla poszczególnych wielkości rynku są do siebie zbliżone i wynoszą kolejno: $W2 = 0,92$, $W4 = 1$, $W6 = 0,75$, $W8 = 1,87$. Jedynie przy największej pojemności ($W8$) zyski istotnie statystycznie przewyższały wszystkie pozostałe, co potwierdzają przeprowadzone testy nieparametryczne (Test Wilcoxona oraz Test znaków), których wyniki znajdują się w tabeli 4.

Tab.4 Testy istotności różnic przeciętnych zysków uczestników z pracy na własny rachunek w rundach o różnej wielkości rynku.

N-6C	W2	W4	W6
W2	$Z=0,424$ ($p=0,671$)		
W6	$Z=0,61$ ($p=0,542$)	$Z=0,571$ ($p=0,568$)	
W8	$Z=3,571$ ($p=0,001$)	$Z=3,031$ ($p=0,002$)	$Z=3,402$ ($p=0,001$)

N-6C	W2	W4	W6
W2	$Z=0,285$ ($p=0,776$)		
W6	$Z=0,465$ ($p=0,642$)	$Z=0,522$ ($p=0,602$)	
W8	$Z=2,82$ ($p=0,005$)	$Z=3,005$ ($p=0,003$)	$Z=3,586$ ($p=0,001$)

Źródło: Opracowanie własne.

Warto zaznaczyć, że w rundach $W8$ aż 50% uczestników spośród wszystkich odnosiło sukces (przypomnijmy, że w każdej grupie było 16 uczestników) zaś oczekiwane wynagrodzenie z pracy na własny rachunek było nieujemne dla liczby przedsiębiorstw nie większej od 13. Oznacza to, że opłacalne było podejmowanie tej formy pracy, gdy spodziewana liczba przedsiębiorstw wynosiła nie więcej niż $13/16 = 81,25\%$. Otrzymana średnia zysków w rundach $W8$ na poziomie 1,87zł oznacza natomiast, że przeciętna liczba osób wybierająca pracę na własny rachunek w tych rundach wynosiła 11,5, co stanowiło blisko 72% wszystkich uczestników. Pozostałe 28% uczestników wybierało pracę najemną, co mogło wynikać z ich silnej awersji do ponoszenia ryzyka.⁵ Za wyjątkiem zatem największego rynku, hipoteza $H2$ została potwierdzona.

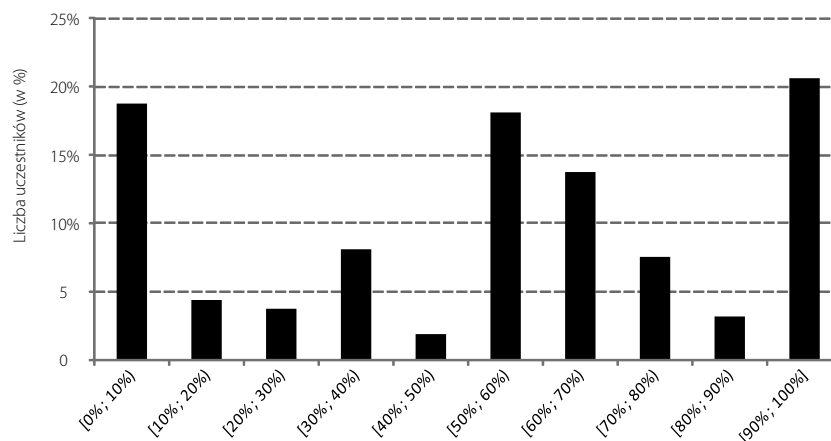
Podsumowując uzyskane wyniki, na rynku osiągnięta została równowaga, która wykazała awersję uczestników do ponoszenia ryzyka w kontekście wyboru formy podejmowanej pracy. Istotnie, w rundach typu LOS ryzyko pracy na własny rachunek było premiowane dodatkimi oczekiwanymi zyskami. Natomiast w rundach TEST świadomość badanych, że mają oni silny wpływ na powodzenie prowadzonej przez nich firmy, skutkowała wzrostem liczby osób wybierających pracę na własny rachunek. Uczestnicy wykazywali więc większą aktywność związaną z przedsiębiorczością, gdy ryzyko związane z prowadzeniem działalności gospodarczej zależało przede wszystkim od ich samych – od ich wiedzy, umiejętności, doświadczenia oraz podejmowanych przez nich decyzji, a nie od czynników zewnętrznych na które nie mieli bezpośredniego wpływu. Pozostaje zatem kluczowe pytanie: czy istniały duże różnice w tym aspekcie pomiędzy poszczególnymi uczestnikami, czy kobiety podejmowały inne decyzje niż mężczyźni i czy osoby przedsiębiorcze różniły się od osób nieprzedsiębiorczych. Odpowiedzi na nie poświęcony jest podrozdział 4.3.

⁵ W rzeczywistości istnieje pewien odsetek osób, które niezależnie od sytuacji rynkowej nie chcą prowadzić własnej działalności gospodarczej, co wynika m.in. z ich silnej awersji do ponoszenia ryzyka w kontekście podejmowania pracy na własny rachunek. Zjawisko to może tłumaczyć wyższe zyski odnoszone w rundach $W8$ w porównaniu z pozostałymi rundami. Szczegółowa analiza tego zagadnienia przeprowadzona zostanie w dalszej części pracy (patrz podrozdział 5.4).

Różnice w wyborze formy pracy pomiędzy uczestnikami

W celu wstępnego zobrazowania różnic w wyborze formy pracy pomiędzy uczestnikami warto spojrzeć na rysunek przedstawiający gęstość rozkładu podejmowania pracy na własny rachunek na poziomie uczestników.

Rys.7 Rozkład częstości podejmowania pracy na własny rachunek przez uczestników (1 obserwacja = 1 uczestnik).



Percentyl 5	Percentyl 25	Mediana	Percentyl 75	Percentyl 95
0%	29,17%	62,50%	83,33%	100%

Źródło: Opracowanie własne.

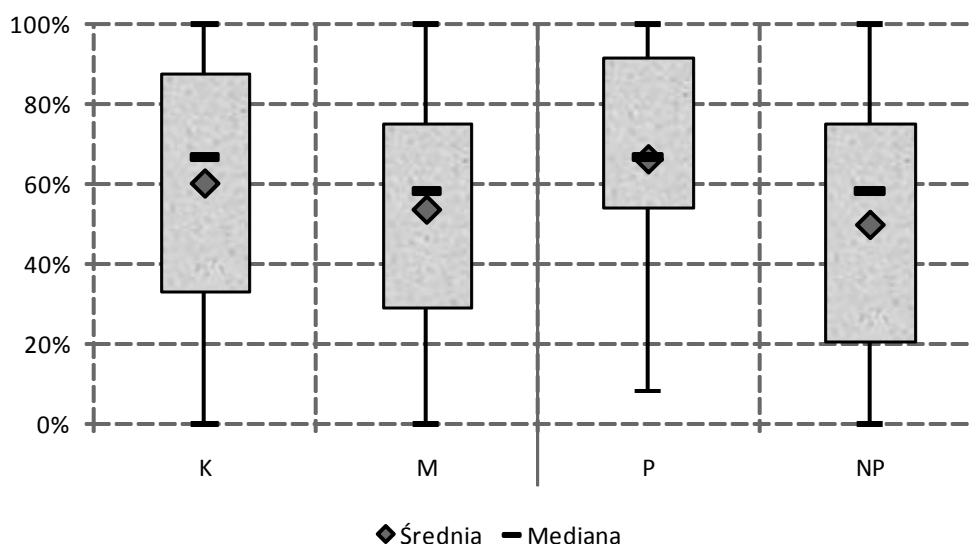
Powyższy rysunek przedstawia częstość wybierania pracy na własny rachunek przez uczestników. Poszczególne obserwacje przedstawiają częstość wyboru tej formy pracy, jako średnia ze wszystkich rund, dla kolejnych badanych (łącznie 160 obserwacji). Przeciętny uczestnik wybierał pracę na własny rachunek w 56,8% przypadków. Widoczne jest jednak duże zróżnicowanie pomiędzy poszczególnymi badanymi (odchylenie standardowe wynosi 32,4%). Badanych można podzielić na 4 podstawowe grupy:

- (i) osoby zawsze, bądź prawie zawsze wybierające pracę najemną – 15% uczestników wybierało pracę na własny rachunek z częstością mniejszą niż 10%, przy czym aż 9,38% uczestników nigdy nie wybrało tej formy pracy;
- (ii) osoby wybierające pracę na własny rachunek dosyć rzadko (z częstością 20% - 40%), tylko w określonych sytuacjach – 13,75% uczestników;
- (iii) osoby wybierające pracę na własny rachunek dosyć często (z częstością 50% - 80%), pamiętające jednakże o alternatywnej formie pracy – 39,38% uczestników;
- (iv) osoby zawsze, bądź niemal zawsze wybierające tę formę zatrudnienia – 20% uczestników wybierało pracę na własny rachunek z częstością większą, niż 90%, przy czym aż 13,75% uczestników we wszystkich rundach wybrało tę formę zatrudnienia.

Duża liczebność grupy (i) tłumaczy większe zyski osiągane w rundach, w których wielkość rynku była największa – wynosiła 8. Część badanych niezależnie od wartości zmiennych eksperymentalnych wybierała zawsze bezpieczniejszą formę pracy, dzięki czemu w rundach W8 konkurencja wśród pracujących na własny rachunek była mniejsza, niż w rundach z mniejszą wielkością rynku (W2, W4 oraz W6). Szczegółowa analiza determinant podejmowania pracy na własny rachunek osób należących do powyższych grup przeprowadzona zostanie w dalszej części pracy, podczas gdy zweryfikowane zostaną hipotezy H3_1 oraz H3_2 dotyczące wpływu płci oraz przedsiębiorczości na podejmowaną formę pracy.

Postawione w pracy hipotezy H3_1 oraz H3_2 mówią, że częstość wybierania poszczególnych form pracy zależy z jednej strony od płci zaś z drugiej od tego, czy dana osoba jest przedsiębiorcą. Rysunek 8 przedstawia porównanie częstości wybierania pracy na własny rachunek przez kobiety i mężczyzn oraz osoby będące i niebędące przedsiębiorcami. Rozkład częstości podejmowania pracy na własny rachunek przez uczestników w podziale na płeć oraz przedsiębiorczość znajduje się natomiast w załączniku 3.

Rys.8 Częstość wybierania pracy na własny rachunek przez uczestników w podziale na płeć oraz przedsiębiorczość.



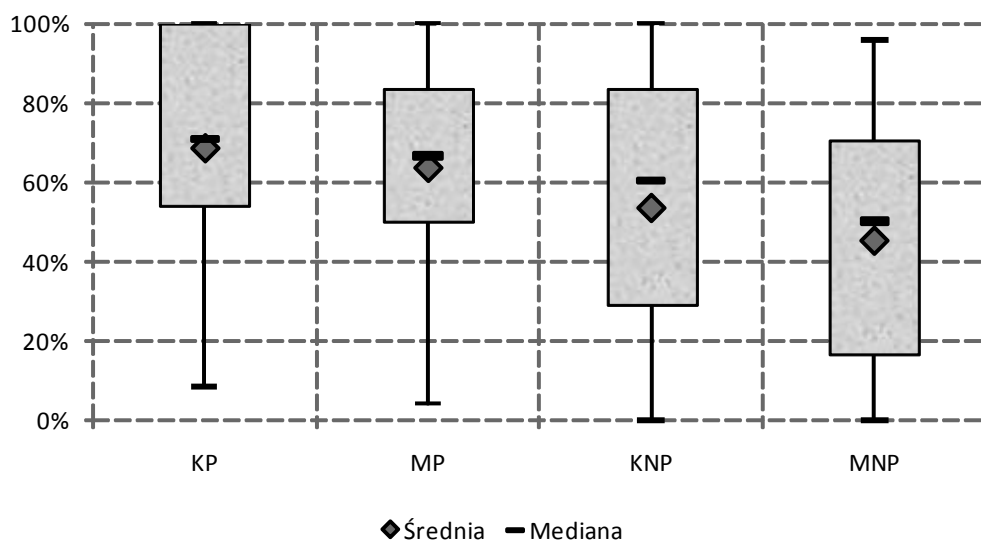
	K	M	P	NP
Średnia	60,10%	53,49%	66,24%	49,63%
Percentyl 95	100%	100%	100%	100,00%
Percentyl 75	88%	75,00%	91,67%	75,00%
Mediana	66,67%	58,33%	66,67%	58,33%
Percentyl 25	33,33%	29,17%	54,17%	20,83%
Percentyl 5	0,00%	0,00%	8%	0%

Źródło: Opracowanie własne.

Zgodnie z postawioną hipotezą, będącą w zgodzie z rzeczywistymi obserwacjami rynkowymi, mężczyźni częściej niż kobiety wybierają pracę na własny rachunek. Wyniki badania wskazują jednak, że to kobiety częściej wybierały tę formę zatrudnienia (średnio w 60,1% przypadków, przy 53,49% dla mężczyzn). Przeprowadzony test U Manna-Whitneya wskazał jednak na statystyczną nieistotność różnic pomiędzy częstością wybierania pracy na własny rachunek przez kobiety i mężczyzn ($Z=1,403$; $p=0,161$). Porównując natomiast decyzje podejmowane przez osoby przedsiębiorcze i nieprzedsiębiorcze widać zdecydowanie większą częstość wybierania pracy na własny rachunek przez uczestników należących do pierwszej grupy (średnie wynoszą odpowiednio 66,21% oraz 49,63%). Przeprowadzony test U Manna-Whitneya potwierdził statystyczną istotność występujących różnic ($Z=3,084$; $p=0,002$).

W celu ostatecznej weryfikacji hipotez H3_1 i H3_2 na rysunku poniżej przedstawiona została analiza porównawcza czterech grup badanych: kobiet przedsiębiorczyń (KP), mężczyzn przedsiębiorców (MP), kobiet niebędących przedsiębiorczyniami (KNP) oraz mężczyzn niebędących przedsiębiorcami (MNP).

Rys.9 Częstość wybierania pracy na własny rachunek przez uczestników należących do poszczególnych kategorii.



	KP	MP	KNP	MNP
Średnia	68,75%	63,81%	53,71%	45,46%
Percentyl 95	100%	100%	100%	95,83%
Percentyl 75	100%	83,33%	83,33%	70,83%
Mediana	70,83%	66,67%	60,42%	50,00%
Percentyl 25	54,17%	50,00%	29,17%	16,67%
Percentyl 5	8,33%	4,17%	0%	0%

Źródło: Opracowanie własne.

Tab. 5 Test U Manna-Whitneya na statystyczną istotność różnic w częstości wyboru pracy na własny rachunek pomiędzy poszczególnymi kategoriami uczestników.

	KP	MP	KNP
KP	Z=0,852 (p=0,394)		
KNP	Z=2,013 (p=0,044)	Z=1,205 (p=0,228)	
MNP	Z=3,08 (p=0,002)	Z=2,436 (p=0,015)	Z=1,238 (p=0,216)

Źródło: Opracowanie własne.

Na rysunku 9 widać, że osoby przedsiębiorcze częściej wybierały pracę na własny rachunek, niż osoby nieprzedsiębiorcze. Zależność ta występowała zarówno u kobiet (średnie wynosiły odpowiednio: 68,75% oraz 53,71%), jak i wśród mężczyzn (średnie wynosiły odpowiednio: 63,81% oraz 45,46%). Przeprowadzony test U Manna-Whitneya wskazał na statystyczną istotność różnic, co przedstawia tabela 5.

Ostatecznie, hipoteza H3_2 mówiąca, że osoby przedsiębiorcze częściej wybierają pracę na własny rachunek, niż osoby nieprzedsiębiorcze i różnica ta występuje zarówno wśród kobiet, jak i wśród mężczyzn, została potwierdzona. Osoby prowadzące lub planujące prowadzenie własnej działalności gospodarczej są bardziej skłonne do ponoszenia ryzyka w aspekcie wyboru formy pracy niż osoby, które nie mają w planach prowadzenia takiej działalności. Wybory uczestników dokonywane w warunkach laboratoryjnych potwierdziły więc ich wybory rzeczywiste, co nie było a priori przesądzone. Wynik ten wskazuje, że osoby prowadzące własną działalność gospodarczą są przedsiębiorcami z wyboru, a nie z braku alternatywy – preferują formę samozatrudnienia i wiążące się z tym konsekwencje, niż pracę najemną. Osoby nieplanujące zakładania własnej działalności gospodarczej wolą natomiast pewne zarobki – nawet kosztem ich wysokości, co potwierdziły wybierając w badaniu pracę najemną z większą częstością.

Zaskakujący jest natomiast zaobserwowany w badaniu brak statystycznie istotnej różnicy w częstotliwości wyboru pracy na własny rachunek przez kobiety oraz mężczyzn, co dotyczy zarówno wśród osób przedsiębiorczych, jak i nieprzedsiębiorczych (tabela 2). Obserwacja ta jest sprzeczna z rzeczywistą sytuacją rynkową. W praktyce kobiety rzadziej niż mężczyźni wybierają pracę na własny rachunek zaś różnica ta jest szczególnie widoczna w grupie osób niebędących przedsiębiorcami, o czym mówi hipoteza H3_1. Otrzymany rezultat oznacza, że nie istnieje różnica względem płci w nastawieniu do ponoszenia ryzyka związanego z niepewnością zarobków. Kobiety równie często, a może nawet częściej niż mężczyźni wybierają pracę na własny rachunek i związaną z tym zmienność wynagrodzenia. Szczególnie zaskakujący jest wynik osób nieprzedsiębiorczych. Badanie wskazało, że relatywnie niewielki jest odsetek kobiet (w porównaniu do mężczyzn), które, deklarując brak chęci do prowadzenia własnej działalności gospodarczej, cechują się silną awersją do niepewności uzyskiwanych wynagrodzeń. Jedynie 19,57% kobiet nieprzedsiębiorczych wybierało pracę na własny rachunek w mniej niż 10% przypadków, przy 24,44% mężczyzn nieprzedsiębiorczych. Nie jest więc prawdą, że kobiety częściej, niż mężczyźni w pełni świadomie wybierają pracę najemną, traktując pracę na własny rachunek jako gorszą alternatywę, czyli hipoteza H3_1 została odrzucona.

Problem skuteczności programów wsparcia przedsiębiorczości kobiet w Polsce może być spowodowany istnieniem stosunkowo dużego odsetka kobiet, w porównaniu do mężczyzn, które w pełni świadomie nie chcą prowadzić własnej działalności gospodarczej. Decyzje te mogą wynikać m.in. z nastawienia do ponoszenia ryzyka, ale również z innych, np. istniejących w społeczeństwie norm kulturowych, głównych celów życiowych, planów matrymonialnych, czy prokreacyjnych. W badanej próbie nie zaobserwowano jednak statystycznie istotnych różnic pomiędzy kobietami, a mężczyznami. Dlatego właśnie wyniki przeprowadzonego badania wskazują, że programy mające na celu zwiększenie przedsiębiorczości wśród kobiet mogą doprowadzić do wyrównania odsetka firm zakładanych i prowadzonych przez kobiety i mężczyzn. Warto jednak pamiętać, że w badanej grupie znajdowały się osoby w młodym wieku, w którym podejmuje się decyzje o formie zatrudnienia. Ponadto skoncentrowano się na osobach z grupy o największym potencjale zawodowym, dla których istnieje największa szansa powodzenia prowadzenia własnej działalności gospodarczej, tzn. studentach ostatnich lat oraz absolwentach kierunków ekonomicznych i menedżerskich czołowych uczelni w Polsce. Umożliwiło to przeprowadzenie badania na względnie homogenicznej próbie – osobach znajdujących się w podobnej grupie społecznej i nie różniących się w znaczący sposób nieobserwowalnymi, specyficznymi cechami. Dlatego właśnie nie można uogólniać otrzymanych wyników na całą Polskę. Z pewnością inaczej będzie wyglądać sytuacja na wsi wśród osób znajdujących się w innym przedziale wiekowym i nie posiadających wyższego wykształcenia. W takim przypadku różnice względem płci mogą okazać się znaczące, a skuteczność programów wsparcia przedsiębiorczości kobiet znacząco ograniczona. Niemniej jednak w badanej grupie osób nie stwierdzono występowania statystycznie istotnych różnic w nastawieniu do podejmowanej formy zatrudnienia względem płci, więc w rzeczywistości rynkowej również nie ma podstaw do występowania owych różnic. Pomoc państwa mająca na celu usprawnienie i przyspieszenie procesu wyrównywania udziałów kobiet i mężczyzn wśród przedsiębiorców, jest więc, w tym przypadku, jak najbardziej celowa.

Determinanty przedsiębiorczości wyjaśniające przyczyny występujących różnic pomiędzy uczestnikami poszczególnych kategorii

Ta część pracy stanowi próbę wyjaśnienia przyczyn występujących rozbieżności pomiędzy decyzjami podejmowanymi przez uczestników badania. Podstawową przyczyną może być różna ocena posiadanych umiejętności, co przeanalizowane zostanie w części 5.1.

Analiza wyborów uczestników należących do poszczególnych kategorii w zależności od typu rundy oraz wielkości rynku

Weryfikacja hipotez H1 oraz H2 wskazała na wpływ typu rundy oraz brak wpływu wielkości rynku na podejmowane przez uczestników decyzje dotyczące formy wybieranego zatrudnienia. Zastanawiające jest, czy osoby należące do wszystkich kategorii badanych częściej wybierały pracę na własny rachunek w rundach, w których lista rankingowa tworzona była w oparciu o wynik testu z wiedzy o przedsiębiorczości niż w oparciu o czynnik losowy, czy też jedynie u osób przedsiębiorczych występuje taka zależność? Czy kobiety i mężczyźni tak samo szacowali swoje zyski, gdy zależały one od ich wiedzy, czy też istnieją w tej kwestii jakieś różnice? W celu odpowiedzi na powyższe pytania zweryfikowana została następująca hipoteza:

H4: Osoby należące do wszystkich kategorii badanych częściej wybierają pracę na własny rachunek, gdy ich wynagrodzenie zależy w głównej mierze od wiedzy i umiejętności niż od czynnika losowego. Ponadto osoby przedsiębiorcze są bardziej pewne siebie i wyżej oceniają swoją wiedzę niż osoby niebędące przedsiębiorcami. Brak jest natomiast różnic względem płci.

Hipoteza ta mówi, że uczestnicy wszystkich kategorii uważali, iż wybór pracy na własny rachunek będzie dla nich korzystniejszy w rundach typu TEST niż rundach typu LOS. Ponieważ rundy te różniły się pomiędzy sobą jedynie metodą tworzenia listy rankingowej przedsiębiorstw, więc średnio jedynie 50% uczestników zostanie wyżej sklasyfikowanych, zaś pozostałe 50% uczestników zostanie niżej sklasyfikowanych, niż w rundach, w których wynik zależał od czynnika losowego. Dlatego potwierdzenie tej hipotezy oznaczać będzie, że uczestnicy przeceniali swoją wiedzę z dziedziny przedsiębiorczości. Ponadto hipoteza H4 mówi, że osoby przedsiębiorcze są bardziej pewne siebie i wyżej oceniają swoją wiedzę, niż osoby niebędące przedsiębiorcami. Nie występują natomiast różnice pomiędzy kobietami i mężczyznami. Weryfikacja hipotezy H4 przeprowadzona zostanie w oparciu o 3 podhipotezy:

H4_1: Częstość wybierania pracy na własny rachunek wśród uczestników każdej z 4 rozważanych kategorii jest większa w rundach typu TEST niż w rundach typu LOS.

H4_2: Udział osób będących przedsiębiorcami wśród badanych wybierających pracę na własny rachunek był większy w rundach typu TEST niż w rundach typu LOS.

H4_3: Udział kobiet wśród badanych wybierających pracę na własny rachunek w rundach typu TEST i w rundach typu LOS był taki sam.

Częstość wybierania pracy na własny rachunek przez uczestników należących do poszczególnych kategorii w rundach typu LOS oraz TEST przedstawia tabela 6.

Tab. 6 Częstość wybierania pracy na własny rachunek przez poszczególne kategorie uczestników w zależności od metody tworzenia listy rankingowej.

	LOS	TEST	Zmiana
KP	66,4%	71,1%	7,0%
MP	59,0%	68,6%	16,1%
KNP	50,9%	56,5%	11,0%
MNP	40,7%	50,2%	23,2%

Źródło: Opracowanie własne.

Jak wskazują wyniki, uczestnicy należący do wszystkich kategorii częściej decydowali się na pracę na własny rachunek w rundach typu TEST niż w rundach typu LOS. Test Wilcozona wskazał na statystyczną istotność zmian wśród uczestników w podziale zarówno na płeć, jak i przedsiębiorczość⁶, co oznacza, że hipoteza H4_1 została potwierdzona. Wielkości zmian nie były jednak jednakowe. Z jednej strony mężczyźni byli bardziej pewni siebie niż kobiety i zmiana procentowa częstości podejmowania pracy na własny rachunek pomiędzy rundami typu LOS i TEST była u nich większa. Z drugiej zaś strony, co zaskakujące, zmiana u osób nieprzedsiębiorczych była większa niż u osób przedsiębiorczych.

6 Wyniki testu Wilcozona porównującego częstość podejmowania pracy na własny rachunek dla poszczególnych typów uczestników wynoszą odpowiednio: kobiety $Z=2,392$, $p=0,017$, mężczyźni $Z=2,961$, $p=0,003$, przedsiębiorcy $Z=2,076$, $p=0,038$, nieprzedsiębiorcy $Z=3,537$, $p<0,001$.

Obserwacje te potwierdza porównanie przeciętnych udziałów poszczególnych kategorii badanych wśród osób podejmujących pracę na własny rachunek w zależności od typu rundy, co przedstawia tabela 7.

Tab. 7 Przeciętny udział uczestników poszczególnych kategorii wśród badanych wybierających pracę na własny rachunek w zależności od metody tworzenia listy rankingowej (jedna runda = jedna obserwacja).

	LOS	TEST	Stopa zmiany
KP	27,4%	25,1%	-8,6%
MP	23,9%	25,6%	7,0%
KNP	27,8%	27,4%	-1,3%
MNP	20,9%	21,9%	5,0%

Źródło: Opracowanie własne.

Udział kobiet wśród osób wybierających pracę na własny rachunek był mniejszy w rundach, w których lista rankingowa tworzona była w oparciu o wynik testu z wiedzy o przedsiębiorczości niż w rundach z metodą rangowania opartą na czynniku losowym. Przeprowadzone testy U Manna-Whitneya oraz Kołmogorowa-Smirnowa wykazały statystyczną istotność różnic względem płci⁷, czyli hipoteza H4_3 została odrzucona. Sugeruje to, że kobiety spodziewały się niższego wyniku w teście niż mężczyźni. Co ciekawe, największy spadek udziałów odnotowany został dla kobiet przedsiębiorczyń. Spowodowane to było najwyższą częstością wybierania pracy na własny rachunek tych osób spośród wszystkich kategorii uczestników w rundach LOS (średnia 66,4%). Zmiana metody tworzenia listy rankingowej spowodowała relatywnie niski wzrost częstości (średnia 71,1%), jednakże uczestnicy należący do tej kategorii nadal najczęściej wybierali analizowaną formę zatrudnienia. Udział mężczyzn wśród uczestników wybierających pracę na własny rachunek wzrósł, co dotyczy zarówno przedsiębiorców (średnio 7% wzrost udziałów), jak i nieprzedsiębiorców (średnio 5% wzrost udziałów). Przeprowadzone testy wskazały statystyczną nieistotność różnic względem przedsiębiorczości⁸, czyli hipoteza H4_2 również została odrzucona.

Podsumowując przeprowadzone analizy, niezależnie od płci oraz przedsiębiorczości, badani częściej wybierali pracę na własny rachunek w rundach, w których wynagrodzenie z tej formy pracy zależało w głównej mierze od ich samych (posiadanej przez nich wiedzy), aniżeli od czynnika losowego. Oznacza to, że uczestnicy należący do każdej kategorii spodziewali się, że ich wiedza pozwoli im na osiągnięcie większych zysków. Wbrew oczekiwaniom nie zaobserwowano różnic w zachowaniu osób będących i niebędących przedsiębiorcami. Możliwe, że doświadczenie osób prowadzących własną działalność gospodarczą podpowiadało im, iż sprawdzana na teście teoretyczna wiedza z przedsiębiorczości nie do końca pokrywa się z posiadaną przez nich wiedzą praktyczną i doświadczeniem. W konsekwencji tego, szanse uzyskania dobrego wyniku z testu przedsiębiorców i osób niebędących przedsiębiorcami są wyrównane. Zaskakujący jest natomiast spadek udziału kobiet wśród osób podejmujących pracę na własny rachunek w rundach typu TEST. Z jednej strony kobiety mogły być ostrożniejsze w szacowaniu przyszłych zysków od mężczyzn, z drugiej zaś mogły słusznie przewidywać, że ich wiedza z przedsiębiorczości jest niższa, niż mężczyzn. Dlatego w części 5.2. porównane zostaną wyniki testów osiągnięte przez uczestników poszczególnych kategorii.

Posiadana wiedza z przedsiębiorczości

Hipoteza H4 odnosiła się do oceny własnej wiedzy. Zastanawiające jest również jaki jest faktyczny stan wiedzy i czy występują w tym aspekcie różnice pomiędzy poszczególnymi kategoriami badanych. Można postawić następującą hipotezę H5, która zostanie zweryfikowana w oparciu o dwie podhipotezy, odpowiednio H5_1 oraz H5_2:

H5: Osoby będące przedsiębiorcami posiadają taką samą wiedzę z przedsiębiorczości, co osoby niebędące przedsiębiorcami. Podobnie nie istnieją różnice względem płci.

7 Wyniki testów porównujących statystyczną istotność różnic pomiędzy zmianą procentowych udziałów kobiet i mężczyzn spowodowaną zmianą metody tworzenia listy rankingowej wynoszą odpowiednio: test U Manna-Whitneya $Z=-2,743$, $p=0,006$, zaś test Kołmogorowa-Smirnowa $D=0,125$, $p<0,05$.

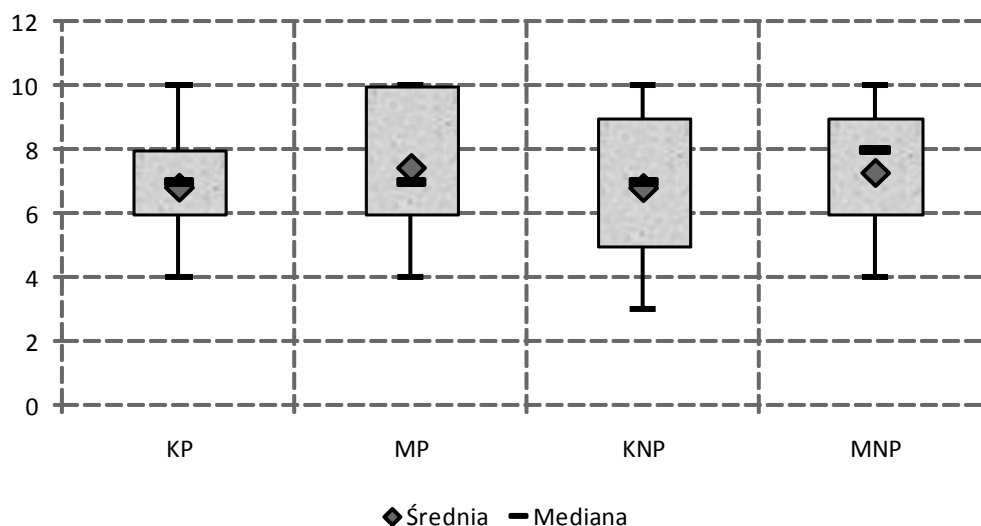
8 Wyniki testów porównujących statystyczną istotność różnic pomiędzy zmianą procentowych udziałów osób będących i niebędących przedsiębiorcami spowodowaną zmianą metody tworzenia listy rankingowej wynoszą odpowiednio: test U Manna-Whitneya $Z=-0,706$, $p=0,48$, zaś test Kołmogorowa-Smirnowa $D=0,05$, $p>0,1$.

H5_1: Uczestnicy będący przedsiębiorcami uzyskali taki sam wynik testu z wiedzy o przedsiębiorczości, co osoby niebędące przedsiębiorcami.

H5_2: Kobiety uzyskały taki sam wynik testu z wiedzy o przedsiębiorczości co mężczyźni.

Wyniki testu z wiedzy o przedsiębiorczości przedstawia rysunek 8. Różnice pomiędzy uczestnikami należącymi do poszczególnych kategorii są bardzo małe. Osoby przedsiębiorcze uzyskiwały średnio wynik z testu bardzo zbliżony do osób nieprzedsiębiorczych. Porównując wyniki względem płci zauważyć można, iż kobiety słusznie przewidywały stosunkowo niski wynik testu. Kobiety, zarówno przedsiębiorcze, jak i nieprzedsiębiorcze uzyskiwały średnio wynik o przeszło 0,5 punktu (na 11 możliwych) niższy od mężczyzn. Różnice te okazały się jednak statystycznie nieistotne. Tak więc hipoteza H5 została potwierdzona.

Rys.8 Wyniki testu wiedzy o przedsiębiorczości w podziale na uczestników należących do poszczególnych kategorii.



	KP	MP	KNP	MNP
Średnia	6,79	7,43	6,78	7,27
Percentyl 95	10	10	10	10
Percentyl 75	8	10	9	9
Mediana	7	7	7	8
Percentyl 25	6	6	5	6
Percentyl 5	4	4	3	4

Źródło: Opracowanie własne.

Podsumowując przeprowadzoną analizę uczestnicy badania eksperymentalnego, niezależnie od płci oraz przedsiębiorczości, częściej wybierali pracę na własny rachunek, gdy wiedzieli, że powodzenie prowadzonego biznesu zależy będzie w głównej mierze od ich samych – od posiadanej wiedzy, umiejętności, doświadczenia oraz zaangażowania, a nie od losu i szczęścia. Oznacza to, że wzrost przedsiębiorczości zarówno kobiet, jak i mężczyzn, osiągnąć można upraszczając procedury związane z otwieraniem i prowadzeniem działalności gospodarczej. Dzięki temu przedsiębiorcy będą mogli skupić uwagę na tym, co powinno być dla nich najważniejsze, czyli na pracy bezpośrednio związanej z prowadzonym biznesem i chętniej będą się decydowali na wybór tej formy zatrudnienia.

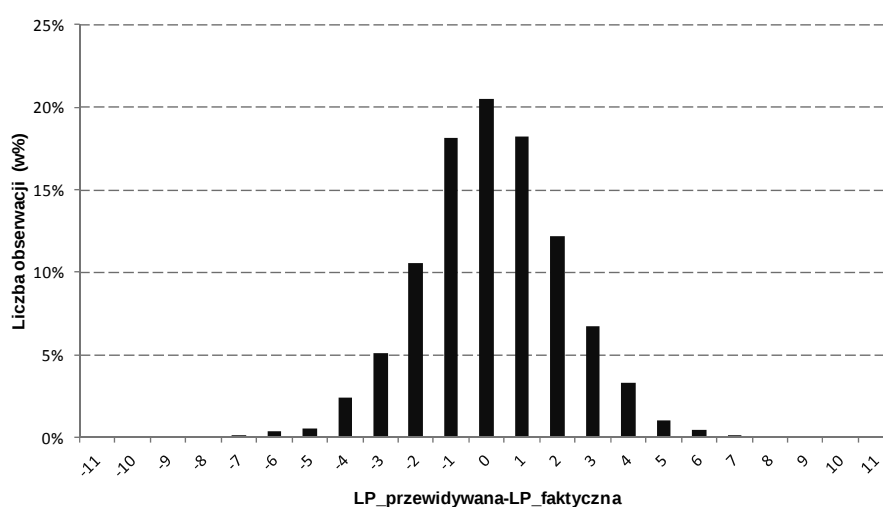
Spodziewana liczba firm

Przyczynę dużego zróżnicowania decyzji podejmowanych przez poszczególnych uczestników mogła stanowić różnica w spodziewanej liczbie osób decydujących się na podjęcie pracy na własny rachunek. W pierwszej kolejności należy jednak sprawdzić, czy uczestnicy byli w przeważającej liczbie w stanie trafnie oszacować liczbę uczestników którzy zdecydowali się na podjęcie pracy na własny rachunek w danej rundzie, o czym mówi hipoteza H6_1.

H6_1: Uczestnicy trafnie przewidywali liczbę uczestników decydujących się na podjęcie pracy na własny rachunek w danej rundzie.

Rysunek 9 przedstawia gęstość rozkładu zmiennej będącej różnicą pomiędzy przewidywaną a faktyczną liczbą przedsiębiorstw.

Rys. 9 Rozkład błędu prognozy liczby uczestników decydujących się na podjęcie pracy na własny rachunek w danej rundzie.



Percentyl 5	Percentyl 25	Mediana	Percentyl 75	Percentyl 95
-3	-1	0	-1	4

Źródło: Opracowanie własne.

Średnia pomyłka wynosiła 0,16 przy odchyleniu standardowym 2,06. Przeprowadzony test wykazał brak podstaw do odrzucenia hipotezy zerowej mówiącej, że średnia pomyłka wynosi zero. Hipoteza H6_1 została więc potwierdzona. Tak więc uczestnicy świadomie podejmowali decyzje o formie podejmowanej pracy potrafiąc przewidzieć siłę konkurencji na rynku.

Zastanawiające jest, czy różnice wśród badanych dotyczące częstości wybierania pracy na własny rachunek wynikały z oszacowań siły konkurencji na rynku. Można przypuszczać, że uczestnicy, którzy niedoszacowywali liczby przedsiębiorstw częściej wchodziłi na rynek, niż osoby, które przeszacowywały ich liczbę. Postawić można więc następującą hipotezę.

H6_2: Różnica w częstości podejmowania pracy na własny rachunek wśród badanych wynika z różnych oszacowań odnośnie spodziewanej liczby przedsiębiorstw na rynku. Osoby nieoszacowujące konkurencji na rynku częściej podejmowały pracę na własny rachunek niż osoby przeszacowujące ją.

Tabela 8 przedstawia współczynniki korelacji Spearmana pomiędzy poszczególnymi zmiennymi na poziomie uczestników (N=160). Pola pogrubione oznaczają statystycznie istotne zależności.

Tab. 8 Współczynniki korelacji Spearmana pomiędzy poszczególnymi zmiennymi (1 uczestnik = 1 obserwacja).

	Praca	Test	Lp przewidywana	Lp faktyczna
Test	R=0,003 (p=0,671)			
Lp przewidywana	R=0,292 (p=0,542)	R=0,069 (p=0,384)		
Lp faktyczna	R=0,213 (p=0,001)	R=0,101 (p=0,202)	R=0,931 (p=0,001)	
Lp przewidywana-Lp faktyczna	R=0,252 (p=0,001)	R=0,036 (p=0,65)	R=0,223 (p=0,005)	R=0,088 (p=0,267)

Źródło: Opracowanie własne.

Otrzymane wyniki potwierdzają wcześniejszą analizę – brak jest zależności pomiędzy wynikiem testu a częstością wybierania pracy na własny rachunek oraz występuje bardzo silna dodatnia zależność pomiędzy przewidywaną, a faktyczną liczbą przedsiębiorstw na rynku. Istniała również dodatnia zależność pomiędzy przewidywaną liczbą przedsiębiorstw, a częstością podejmowania pracy na własny rachunek, którą tłumaczyć może zmienna wielkość rynku. Przy wielkości 6 oraz 8 ludzie zarówno chętnie wchodzili na rynek, jak i spodziewali się na nim dużej liczby uczestników. Osoby, które często wybierały tę formę zatrudnienia przeszacowywały spodziewaną liczbę przedsiębiorstw. Wynik ten tłumaczy tzw. „false consensus effect”, czyli tendencja do przypisywania innym osobom swoich poglądów. Zgodnie z tą koncepcją osoby, które chcą pracować na własny rachunek uważają, że inni też będą wybierać tę formę pracy, gdyż jest to przecież opłacalne. Skoro wszyscy uczestnicy posiadają taką samą informację na temat badania, to nie ma podstaw, dla których pozostałe osoby miałyby myśleć inaczej niż my. Analogicznie osoby, które wybierają pracę najemną przeważnie niedoszacowują liczby przedsiębiorstw na rynku sądząc, że inni uczestnicy również uważają tę formę pracy za najlepszą.

H6_3: Częstsze podejmowanie pracy na własny rachunek w rundach typu TEST, niż w rundach typu LOS, spowodowane było niedoszacowywaniem stopnia konkurencji w rundach pierwszego typu oraz przeszacowywaniem w rundach drugiego typu.

Wyniki przedstawione w tabeli 9 potwierdzają postawioną hipotezę. W rundach typu LOS uczestnicy częściej przeszacowywali liczbę przedsiębiorstw niż w rundach typu TEST, w których częściej następowało niedoszacowanie liczby przedsiębiorstw.

Tab. 9 Oszacowanie liczby uczestników decydujących się na pracę na własny rachunek w rundach poszczególnych typów.

	Niedoszacowanie	Trafność	Przeszacowanie
LOS	32,40%	17,34%	50,26%
TEST	42,14%	23,70%	34,17%
Wszystkie	37,27%	20,52%	42,21%

Źródło: Opracowanie własne.

Powyższe wyniki potwierdza analiza różnicy pomiędzy szacowaną oraz faktyczną liczbą przedsiębiorstw. Średnia dla uczestników wszystkich kategorii była większa od zera w rundach LOS oraz mniejsza od zera w rundach typu TEST. Przeszacowywanie spodziewanej liczby przedsiębiorstw występowało więc niezależnie od płci oraz przedsiębiorczości. Podobnie, uczestnicy wszystkich kategorii nieznacznie niedoszacowali konkurencję na rynku w rundach TEST, co pokazuje tabela 10.

Tab. 10 Różnica pomiędzy szacowaną oraz faktyczną liczbą przedsiębiorstw dla uczestników poszczególnych kategorii w podziale na typ rundy (1 obserwacja = 1 oszacowanie uczestnika w rundzie).

	LOS	TEST	łącznie
KP	0,75	-0,07	0,34
MP	0,35	-0,11	0,12
KNP	0,42	-0,29	0,07
MNP	0,41	-0,13	0,14
Średnia	0,47	-0,16	0,16

Źródło: Opracowanie własne.

Z uzyskanych wyników płynie bardzo ważny wniosek. W przypadku, gdy wynik uczestników zależy w głównej mierze od czynników zewnętrznych, na które nie mają oni bezpośredniego wpływu, stosunkowo rzadko decydują się na podejmowanie pracy na własny rachunek spodziewając się, że konkurencja na rynku będzie wyższa, niż jest w rzeczywistości. Jest to efekt utwierdzenia się w słuszności podjętej decyzji: „Wybrałem(am) pracę najemną, gdyż praca na własny rachunek była nieopłacalna. Z pewnością będzie duża konkurencja na rynku i nie będę miał(a) wpływu na uzyskany wynik.” W rundach TEST, w których uczestnicy mieli świadomość dużego wpływu na wysokość wynagrodzenia, częściej podejmowali pracę na własny rachunek. Decyzja o wejściu na rynek wiązała się jednak z ponoszonym ryzykiem, dlatego, w celu jego zmniejszenia, uczestnicy dokładniej analizowali rynek starając się lepiej oszacować siłę konkurencji. Niedoszacowywali oni jednak liczby firm na rynku, co było spowodowane zbyt optymistycznymi prognozami, stanowiącymi typowe zjawisko: „Podejmuję pracę na własny rachunek, gdyż jest to dla mnie opłacalne – mało uczestników zdecyduje się na to rozwiązanie.”

Zwiększanie przedsiębiorczości zarówno kobiet, jak i mężczyzn można więc osiągnąć, tworząc proste i przejrzyste przepisy administracyjno-prawne zakładania i prowadzenia działalności gospodarczej. Ponadto potrzebne są programy wsparcia przedsiębiorców nakierowane na szkolenia i pomoc w zrozumieniu istniejących przepisów. To wszystko spowoduje, że osoby decydujące się na pracę na własny rachunek będą koncentrowały się na pracy bezpośrednio związanej z ich działalnością, mając poczucie, że to od ich wysiłku, wiedzy oraz umiejętności zależy powodzenie firmy, a nie od spraw biurokratycznych oraz czynników, na które nie mają oni bezpośredniego wpływu. Ponadto działania takie spowodują, że pracę na własny rachunek będą podejmować głównie osoby kompetentne posiadające dużą wiedzę i umiejętności w prowadzonej działalności, dzięki czemu można się spodziewać mniejszego odsetka upadania firm.

Nastawienie do ryzyka, emocje, zaufanie

Inną przyczyną występujących różnic pomiędzy poszczególnymi kategoriami uczestników jest ich stosunek do ponoszenia ryzyka. Wyniki licznych badań wskazują, że kobiety deklarują silniejszą awersję, niż mężczyźni, do ponoszenia ryzyka. Zastanawiające jest jednak, czy wyniki deklarowane pokrywają się z faktycznie podejmowanymi decyzjami. Postawić można następującą hipotezę:

H7_1: Kobiety mają większą, niż mężczyźni, awersję do ponoszenia ryzyka. Różnica ta jest widoczna przede wszystkim w decyzjach faktycznie podejmowanych, ale również w deklarowanych.

Porównując nastawienie do ponoszenia ryzyka osób przedsiębiorczych i nieprzedsiębiorczych nie jest a priori jasne czy istnieją w tej kwestii różnice. Większa częstość wybierania pracy na własny rachunek przez osoby przedsiębiorcze może wynikać z większej awersji do ponoszenia ryzyka osób nieprzedsiębiorczych. Z drugiej jednak strony osoby przedsiębiorcze mogą po prostu uważać decyzję związaną z podejmowaniem pracy na własny rachunek za mniej ryzykowną niż osoby nieprzedsiębiorcze. Stąd postawiona została hipoteza:

H7_2: Osoby będące przedsiębiorcami mają taki sam stosunek do ponoszenia ryzyka jak osoby nie będące przedsiębiorcami, ale decyzje związane z prowadzeniem własnej działalności gospodarczej uważają za mniej ryzykowne.

Potwierdzenie postawionych hipotez oznaczać będzie, że mniejszy udział kobiet, niż mężczyzn, wśród przedsiębiorców jest spowodowany różnicą w preferencjach dotyczących poszczególnych form zatrudnienia, która występuje pomiędzy osobami przeciwnej płci. Kobiety wolą pewne zarobki unikając ponoszenia ryzyka związanego z prowadzeniem własnej działalności gospodarczej. Mężczyźni zaś wybierają sytuację odwrotną, tzn. pracując na własny rachunek są w stanie zaakceptować większe wahania wynagrodzeń. Ponadto formy wsparcia mające na celu wzrost przedsiębiorczości zarówno kobiet, jak i mężczyzn mogą być skuteczne, o ile będą nakierowane na wzrost świadomości społeczeństwa dotyczącej faktycznego ryzyka związanego z wyborem pracy na własny rachunek i prowadzeniem przedsiębiorstwa. Duży odsetek społeczeństwa stroni od prowadzenia własnej działalności gospodarczej, gdyż wydaje im się, że jest to związane z dużo większym ryzykiem niż uważają osoby faktycznie wybierające tę formę zatrudnienia.

W badaniu eksperymentalnym stosunek uczestników do podejmowania ryzyka oceniany był trzema niezależnymi sposobami mierzącymi: (i) ryzyko deklarowane; (ii) ryzyko podejmowane w sytuacji hipotetycznej; (iii) ryzyko faktycznie podejmowane w kontekście wyboru formy pracy. Podejście pierwsze polegało na zadaniu uczestnikom pytania zamkniętego: „Jakie jest Twoje nastawienie do ryzyka lub hazardu?”. Odpowiedzi badanych w podziale na kategorie przedstawia tabela 11.

Tab. 11 Nastawienie uczestników do podejmowania ryzyka – ryzyko deklarowane.

	Lubię podejmować nawet duże ryzyko	Lubię podejmować tylko niewielkie ryzyko, stronię od dużego	Nie zastanawiam się nad ryzykiem przy podejmowaniu decyzji	Raczej nie podejmuję ryzyka	Zdecydowanie trzymam się z daleka od ryzykownych sytuacji	Trudno powiedzieć	Lubię podejmować ryzyko
KP	8,8%	64,7%	5,9%	11,8%	5,9%	2,9%	73,5%
MP	14,3%	57,1%	5,7%	20,0%	0,0%	2,9%	71,4%
KNP	6,5%	43,5%	6,5%	39,1%	4,3%	0,0%	50,0%
MNP	11,1%	53,3%	2,2%	28,9%	2,2%	2,2%	64,4%
Łącznie	10%	53,8%	5,0%	26,3%	3,1%	1,9%	63,8%

Źródło: Opracowanie własne.

Kolumna ostatnia „Lubię podejmować ryzyko” stanowi sumę odpowiedzi „Lubię podejmować nawet duże ryzyko” oraz „Lubię podejmować tylko niewielkie ryzyko, stronię od dużego”. Na jej podstawie można stwierdzić, że osoby będące przedsiębiorcami częściej lubią podejmować ryzyko, niż osoby niebędące przedsiębiorcami (niezależnie od płci). Wśród osób stroniących od podejmowania ryzykownych decyzji największy odsetek (50%) stanowią kobiety niebędące przedsiębiorcami. Oznacza to, że kobiety te nie są przedsiębiorczyniami z wyboru i ciężko będzie zmienić ich przekonania za pomocą programów wsparcia.

Druga metoda pomiaru nastawienia do ryzyka polegała na dokonaniu dwóch niezależnych wyborów:

„Wyobraź sobie, że otrzymujesz wynagrodzenie w wysokości 3000 zł. Którą sytuację wybierasz? (i) Pewna premia 1000 zł; (ii) Loteria, w której jest premia 0 zł (50% szans) albo Premia 2000 zł (50% szans).”

„Wyobraź sobie, że otrzymujesz wynagrodzenie w wysokości 5000 zł. Którą sytuację wybierasz? (i) 0: Pewna strata 1000 zł; (ii) Loteria, w której jest strata 0 zł (50% szans) albo Strata 2000 zł (50% szans).”

Powyższe wybory są, z teoretycznego punktu widzenia, jednakowe i można je sprowadzić do decyzji: (i) Pewne wynagrodzenie 4000 zł; (ii) Loteria, w której wynagrodzenie wynosi 5000 zł (50% szans) albo 3000 zł (50% szans). Wyniki tych wyborów powinny więc być jednakowe. Okazuje się jednak, że słowa „strata” i „premia” wywierają silny wpływ emocjonalny na badanych, którzy powyższe decyzje traktują jako zupełnie inne, bezpośrednio nieporównywalne, przez co dokonują w nich często odmiennych wyborów – co przedstawia tabela 12.

Tab. 12 Nastawienie uczestników do podejmowania ryzyka – sytuacja hipotetyczna.

	Loteria - premia (% osób ryzykujących)	Loteria - strata (% osób ryzykujących)
KP	32,4%	82,4%
MP	31,4%	57,1%
KNP	15,2%	63,0%
MNP	13,3%	42,2%
Łącznie	21,9%	60,0%

Źródło: Opracowanie własne.

Otrzymane wyniki wskazują na większą niechęć badanych do straty, niż chęć do premii, co jest zgodne z wynikami innych badań. W loterii z premią zdecydowana większość uczestników (78,1%) wybrała pewną premię. Widoczna była w tym przypadku różnica pomiędzy osobami przedsiębiorczymi i nieprzedsiębiorczymi – przedsiębiorcy częściej podejmowali ryzyko w celu osiągnięcia wyższej premii (ok. 32%) niż osoby nieprzedsiębiorcze (ok. 14%). Statystycznie nieistotna była natomiast różnica względem płci. W loterii ze stratą uczestnicy zdecydowanie częściej podejmowali ryzyko, nie godząc się na pewną stratę. Z jednej strony osoby przedsiębiorcze częściej wybierały loterię, w której udział umożliwiał im nieponiesienie straty. Z drugiej zaś strony kobiety zdecydowanie częściej, niż mężczyźni, decydowały się na podjęcie takiego ryzyka, nie godząc się na utratę pieniędzy. Pomimo iż jedynie 73,5% kobiet przedsiębiorczych oraz 50% kobiet nieprzedsiębiorczych deklarowało, iż lubią podejmować ryzyko, to aż 82,4% kobiet przedsiębiorczych oraz 63% kobiet nieprzedsiębiorczych faktycznie podjęło ryzyko aby uniknąć pewnej straty.

Wreszcie, trzecią metodą pomiaru skłonności do ponoszenia ryzyka była seria wyborów dotyczących formy podejmowanej w kolejnych rundach pracy. Z analiz przedstawionych we wcześniejszej części raportu wynika, że osoby przedsiębiorcze częściej decydowały się na pracę na własny rachunek, niż osoby nieprzedsiębiorcze. Nie istnieją natomiast statystycznie istotne różnice pomiędzy kobietami i mężczyznami. W tabeli poniżej znajduje się zestawienie wyników ze wszystkich trzech metod.

Tab. 13 Nastawienie uczestników do podejmowania ryzyka – zestawienie zbiorcze.

	Lubię podejmować ryzyko	Loteria - premia (% osób ryzykujących)	Loteria - strata (% osób ryzykujących)	Praca na własny rachunek
KP	73,5%	32,4%	82,4%	68,8%
MP	71,4%	31,4%	57,1%	63,8%
KNP	50,0%	15,2%	63,0%	53,7%
MNP	64,4%	13,3%	42,2%	45,5%
Łącznie	63,8%	21,9%	60,0%	56,8%

Źródło: Opracowanie własne.

Podsumowując, nie widać istotnych różnic pomiędzy kobietami i mężczyznami w nastawieniu do podejmowania ryzyka. Uzyskane wyniki nie potwierdzają zatem tezy, że niechęć kobiet do podejmowania pracy, której zarobki obarczone są stosunkowo dużą zmiennością, jest przyczyną relatywnie niskiego udziału kobiet wśród przedsiębiorców. Istnieją natomiast różnice pomiędzy osobami przedsiębiorczymi i nieprzedsiębiorczymi. Osoby przedsiębiorcze częściej zarówno deklarują, jak i faktycznie podejmują ryzyko. Tak więc osoby te są chętne do podejmowania pracy, w której występuje zmienność zarobków.

Zaufanie:

Inną determinantą przedsiębiorczości może być zaufanie. Zastanawiające jest, czy istnieje różnica w zaufaniu do ludzi wśród kobiet i mężczyzn. Czy doświadczenie przedsiębiorców w pracy z innymi osobami zwiększa ich zaufanie do innych osób, czy też jest wręcz odwrotnie? W celu odpowiedzi na postawione pytania uczestnicy badania eksperymentalnego proszeni byli o wybranie najlepszej ich zdaniem odpowiedzi na pytanie: „Czy ogólnie biorąc, uważasz, że ludziom można ufać, czy też, że w kontaktach z ludźmi ostrożności nigdy nie za wiele?” Wyniki przedstawia tabela 14.

Tab. 14 Nastawienie uczestników do podejmowania ryzyka – zestawienie zbiorcze.

	Prawie zawsze ludziom ufać	Na ogół można ufać	Na ogół kontaktach z ludźmi ostrożności nigdy nie za wiele	Prawie zawsze w kontaktach z ludźmi ostrożności nigdy nie za wiele	Trudno powiedzieć	Ludziom można ufać
KP	2,9%	17,6%	61,8%	14,7%	2,9%	20,6%
MP	2,9%	28,6%	51,4%	14,3%	2,9%	31,4%
KNP	2,2%	30,4%	50,0%	10,9%	6,5%	32,6%
MNP	0,0%	46,7%	35,6%	13,3%	4,4%	46,7%
Łączni	2	31,9%	48,8%	13,1%	4,4%	33,8%

Źródło: Opracowanie własne.

Ostatnia kolumna „Ludziom można ufać” stanowi sumę odpowiedzi „Prawie zawsze ludziom można ufać” oraz „Na ogół ludziom można ufać”. Na jej podstawie można stwierdzić, że przedsiębiorcy darzą ludzi mniejszym zaufaniem, niż osoby nie będące przedsiębiorcami. Ponadto kobiety darzą ludzi mniejszym zaufaniem niż mężczyźni. Najmniej ufna jest grupa kobiet przedsiębiorczyń zaś największym zaufaniem cechują się mężczyźni niebędący przedsiębiorcami.

Emocje:

Zbadana została również spontaniczność podejmowanych decyzji. Wyniki przedstawia tabela 15.

Tab. 15 Nastawienie uczestników do podejmowania ryzyka – zestawienie zbiorcze.

	Zwykle podejmuję decyzje spontanicznie, kierując się emocjami	Równie często podejmuję decyzji spontanicznie, jak i po dokładnym zastanowieniu się	Zwykle zastanawiam się dokładnie zanim podejmę decyzję	Trudno powiedzieć	Podejście emocjonalne
KP	17,6%	47,1%	35,3%	0,0%	64,7%
MP	5,7%	42,9%	51,4%	0,0%	48,6%
KNP	4,3%	58,7%	34,8%	2,2%	63,0%
MNP	8,9%	46,7%	42,2%	2,2%	55,6%
Łącznie	9%	49,4%	40,6%	1,3%	58,1%

Źródło: Opracowanie własne.

Przyjęte zostało, że podejściem emocjonalnym w podejmowaniu decyzji (ostatnia kolumna) charakteryzują się osoby które na pytanie: „W jaki sposób podejmujesz decyzje?” odpowiedziały: „Zwykle podejmuję decyzje spontanicznie, kierując się emocjami” bądź „Równie często podejmuję decyzji spontanicznie, jak i po dokładnym zastanowieniu się”. Wyniki wskazują, że kobiety są bardziej emocjonalne i spontaniczne w podejmowaniu decyzji niż mężczyźni. Brak jest natomiast różnic pomiędzy osobami przedsiębiorczymi i nieprzedsiębiorczymi.

Całościowy model regresji

W celu całościowej oceny determinant przedsiębiorczości wyestymowany został model logitowy z efektami losowymi (random-effects logistic regression). Dane miały strukturę panelową – 24 obserwacje dla każdego ze 160 uczestników. Łączna liczba obserwacji wynosiła 3840. Zmienną objaśnianą była forma podejmowanej przez uczestników pracy (praca). Poniżej znajduje się opis poszczególnych zmiennych, które znalazły się w modelu.

Praca	Forma wybranej pracy: 0 - najemna, 1 - na własny rachunek
Typ	Zmienna eksperymentalna określająca sposób tworzenia listy rankingowej w danej rundzie: 0-losowa, 1-test
Wielkosc	Zmienna eksperymentalna określająca wielkość rynku w danej rundzie: 2, 4, 6, lub 8
Nadwyżka	Różnica pomiędzy przewidywaną liczbą uczestników decydujących się na rozpoczęcie pracy na własny rachunek w danej rundzie poza nami, a wielkością rynku
Przedsięb	Czy uczestnik jest przedsiębiorczy? 0: prowadzę lub planuję prowadzić własną działalność gospodarczą lub prowadzę kursy, szkolenia lub inną formą działalności gospodarczej 1: nie prowadzę żadnej formy działalności gospodarczej
Plec	Płeć uczestnika: 0 – kobieta, 1 – mężczyzna
Test	Liczba poprawnych odpowiedzi na teście
Pref_1 (L premia)	Wyobraź sobie, że otrzymujesz wynagrodzenie w wysokości 3000 zł. Którą sytuację wybierasz? 0: Pewna premia 1000 zł 1: Loteria, w której jest premia 0 zł (50% szans) albo premia 2000 zł (50% szans)
Pref_2 (L strata)	Wyobraź sobie, że otrzymujesz wynagrodzenie w wysokości 5000 zł. Którą sytuację wybierasz? 0: Pewna strata 1000 zł 1: Loteria, w której jest strata 0 zł (50% szans) albo strata 2000 zł (50% szans)
Ryzyko *	Jakie jest Twoje nastawienie do ryzyka lub hazardu? 0: Lubię podejmować nawet duże ryzyko 1: Lubię podejmować tylko niewielkie ryzyko, stronię od dużego 2: Nie zastanawiam się nad ryzykiem przy podejmowaniu decyzji 3: Raczej nie podejmuję ryzyka 4: Zdecydowanie trzymam się z daleka od ryzykownych sytuacji 5: Trudno powiedzieć
Zaufanie *	Czy ogólnie biorąc, uważasz, że ludziom można ufać, czy też, że w kontaktach z ludźmi ostrożności nigdy nie za wiele? 0: Prawie zawsze ludziom można ufać 1: Na ogół ludziom można ufać 2: Na ogół w kontaktach z ludźmi ostrożności nigdy nie za wiele 3: Prawie zawsze w kontaktach z ludźmi ostrożności nigdy nie za wiele 4: Trudno powiedzieć

Emocje *	W jaki sposób podejmujesz decyzje?
	0: Zwykle podejmuję decyzje spontanicznie, kierując się emocjami
	1: Równie często podejmuję decyzji spontanicznie, jak i po dokładnym zastanowieniu się
	2: Zwykle zastanawiam się dokładnie zanim podejmę decyzję
	3: Trudno powiedzieć

* Ponieważ zmiennych: Ryzyko, Zaufanie oraz Emocje nie można przedstawić na skali, więc zostały one poddane analizie jako zmienne jakościowe, gdzie wartością bazową jest wartość 0.

Model 1 – ogólny:

```

Random-effects logistic regression          Number of obs    =    3840
Group variable: id                       Number of groups  =    160

Random effects u_i ~ Gaussian              Obs per group:   min =     24
                                           avg =    24.0
                                           max =     24

Log likelihood = -1634.5646                Wald chi2(20)    =   413.31
                                           Prob > chi2      =    0.0000

-----+-----
      praca |      Coef.   Std. Err.      z    P>|z|     [95% Conf. Interval]
-----+-----
Przedsieb | -1.223896   .4572389    -2.68  0.007   -2.120068   -.3277246
Plec      | -.8694135   .448661    -1.94  0.053   -1.748773   .0099459
Typ       | .6877782   .0963309     7.14  0.000   .4989731   .8765834
Wielkosc  | .4518435   .0237822    19.00  0.000   .4052313   .4984557
Nadwyzka  | -.1420564   .029347    -4.84  0.000   -.1995755   -.0845373
Test      | -.0314621   .1104546    -0.28  0.776   -.2479491   .185025
Pref_1    | .7010186   .5538579     1.27  0.206   -.384523   1.78656
Pref_2    | -.9584642   .5006329    -1.91  0.056   -1.939687   .0227583
_iZaufanie_1 | -.4544835   1.590587    -0.29  0.775   -3.571977   2.66301
_iZaufanie_2 | .0677128   1.573209     0.04  0.966   -3.01572   3.151146
_iZaufanie_3 | -.1391482   1.66057    -0.08  0.933   -3.393805   3.115509
_iZaufanie_4 | .5990367   1.849987     0.32  0.746   -3.026871   4.224944
_iEmocje_1  | -.8304621   .8458048    -0.98  0.326   -2.488209   .8272848
_iEmocje_2  | -1.009515   .8414653    -1.20  0.230   -2.658756   .6397268
_iEmocje_3  | -.4315372   2.115614    -0.20  0.838   -4.578065   3.714991
_iRyzyko_1  | -1.743105   .7849078    -2.22  0.026   -3.281496   -.2047139
_iRyzyko_2  | -1.721142   1.182371    -1.46  0.145   -4.038547   .5962616
_iRyzyko_3  | -3.461627   .8720297    -3.97  0.000   -5.170774   -1.752481
_iRyzyko_4  | -1.947989   1.51083     -1.29  0.197   -4.909161   1.013184
_iRyzyko_5  | -3.151759   1.673021    -1.88  0.060   -6.43082   .1273012
_cons      | 3.205068   1.96951     1.63  0.104   -.6551003   7.065236

-----+-----
      /lnsig2u |   1.849102   .1581691                1.539096   2.159108
-----+-----
sigma_u |   2.520737   .1993513                2.158791   2.943367
rho     |   .6588682   .0355502                .5861929   .7247727
-----+-----
Likelihood-ratio test of rho=0: chibar2(01) = 1273.63 Prob >= chibar2 = 0.000

```

Powyższe wyniki wskazują, iż model jest dobry i parametry są wspólnie istotne statystycznie. Nie wszystkie zmienne miały jednak wpływ na decyzje związane z przedsiębiorczością. W szczególności wszystkie poziomy zmiennych: Zaufanie oraz Emocje oraz zmienna Test były nieistotne statystycznie. Dlatego wyestymowany został model zredukowany pomijający te zmienne.

Model 2 – zredukowany:

```

Random-effects logistic regression              Number of obs    =    3840
Group variable: id                          Number of groups  =     160

Random effects u_i ~ Gaussian                Obs per group: min =     24
                                              avg  =    24.0
                                              max  =     24

Log likelihood = -1636.0599                  Wald chi2(12)    =    411.65
                                              Prob > chi2      =     0.0000

```

Praca	Coef.	Std. Err.	z	P> z	[95% Conf. Interval]
Przedsieb	-1.295094	.4478799	-2.89	0.004	-2.172922 - .4172653
Plec	-1.009986	.4435774	-2.28	0.023	-1.879382 - .1405904
Typ	.6878977	.096334	7.14	0.000	.4990865 .8767089
Wielkosc	.4518503	.023782	19.00	0.000	.4052384 .4984622
Nadwyzka	-.1422083	.0293489	-4.85	0.000	-.1997311 -.0846856
Pref_1	.7845291	.5563447	1.41	0.158	-.3058865 1.874945
Pref_2	-.9144084	.4787118	-1.91	0.056	-1.852666 .0238495
_iRyzyko_1	-1.804342	.7583185	-2.38	0.017	-3.290619 -.3180655
_iRyzyko_2	-1.898279	1.166831	-1.63	0.104	-4.185226 .3886676
_iRyzyko_3	-3.497181	.8416118	-4.16	0.000	-5.14671 -1.847652
_iRyzyko_4	-1.87691	1.454329	-1.29	0.197	-4.727341 .9735223
_iRyzyko_5	-3.044311	1.655001	-1.84	0.066	-6.288052 .199431
_cons	2.167184	.941745	2.30	0.021	.3213979 4.012971
/lnsig2u	1.872302	.1578559			1.562911 2.181694
sigma_u	2.550147	.2012779			2.184649 2.976795
rho	.6640633	.035215			.5919574 .7292551

Likelihood-ratio test of rho=0: chibar2(01) = 1307.75 Prob >= chibar2 = 0.000

W celu sprawdzenia, czy pominięcie zmiennych nie powoduje pogorszenia modelu przeprowadzony został test LR testujący hipotezę zerową mówiącą, że usunięte zmienne są łącznie nieistotne. Obliczona została statystyka LR wyniosła 2,99. Statystyka LR ma rozkład chi kwadrat z 8 stopniami swobody. Stąd P_value = 0,935, co oznacza brak podstaw do odrzucenia hipotezy zerowej. Model 2 – zredukowany jest więc modelem poprawnym.

W otrzymanym modelu statystycznie istotne okazały się być następujące zmienne:

Przedsiębiorczość (Przedsieb) – osoby przedsiębiorcze częściej wybierały pracę na własny rachunek.

Płeć (Plec) – kobiety częściej, niż mężczyźni, wybierały pracę na własny rachunek. Zmienna ta nie jest jednak istotna na poziomie $p=0,01$. W wielu modelach była również nieistotna na poziomie $p=0,05$. Dlatego istotność różnic względem płci pozostaje kwestią sporną. Z całą jednak pewnością można stwierdzić, że nieprawdą jest, iż mężczyźni, częściej niż kobiety, wybierali pracę na własny rachunek.

Typ rundy (Typ) – w rundach typu TEST, w których wynagrodzenie uczestników zależało od wyniku testu z wiedzy o przedsiębiorczości, badani częściej podejmowali pracę na własny rachunek niż rundach typu LOS.

Wielkość rynku (Wielkosc) – im większa wielkość rynku, czyli więcej przedsiębiorstw może odnieść sukces, tym więcej osób decydowało się na podjęcie pracy na własny rachunek.

Przewidywana nadwyżka liczby firm na rynku (Nadwyzka) – im większa była przewidywana różnica pomiędzy liczbą firm na rynku (poza nami), a wielkością rynku tym rzadziej uczestnicy decydowali się na pracę na własny rachunek. Oznacza to, że przewidywany stopień konkurencji na rynku, wpływał na decyzje uczestników dotyczące prowadzenia własnej działalności gospodarczej.

Ryzyko deklarowane (IRyzyko) – im większe ryzyko deklarowane, tym częstsza decyzja o podjęciu pracy na własny rachunek.

Zastanawiające jest, że takie cechy, jak: emocje i spontaniczność, zaufanie, czy podejmowane ryzyko w kontekście wysokości zarobków, nie wyjaśniały wyborów badanych dotyczących formy podejmowanej przez nich pracy. We wcześniejszej części raportu pokazane zostało, że zmienne te korelują się ze zmienną Przedsiębiorczość, która to wpływała na częstość wybierania pracy na własny rachunek. Cechy te wpływały więc jedynie pośrednio (poprzez płć i przedsiębiorczość) na analizowane wybory.

Wnioski

W niniejszym raporcie przedstawione zostało badanie eksperymentalne, którego głównym celem było zbadanie determinant przedsiębiorczości z uwzględnieniem różnic występujących względem płci (kobiety vs mężczyźni) oraz formy podejmowanej w pracy (przedsiębiorcy vs osoby nie będące przedsiębiorcami). Uczestnikami badania byli absolwenci i studenci ostatnich lat kierunków ekonomicznych oraz menadżerskich czołowych uczelni wyższych w Polsce, a więc osoby w młodym wieku, posiadające specjalistyczną wiedzę na temat pracy na własny rachunek i prowadzenia działalności gospodarczej. Eksperyment wzorowany był na podejściu Camerera i Lovallo (1999). Obok porównywania grup osób przedsiębiorczych i nieprzedsiębiorczych ważną zmianą było nadanie konkretnego kontekstu badania, co miało na celu zwiększenie trafności zewnętrznej badania. Instrukcje eksperymentu nie były więc abstrakcyjne, tylko jasno precyzowały, że podejmowane decyzje dotyczyły rynku pracy zaś pytania testowe (na podstawie których tworzona była lista rankingowa) sprawdzały konkretną wiedzę z zakresu przedsiębiorczości.

Camerer i Lovallo (1999) przeprowadzili swoje badanie na studentach kierunków ekonomicznych i menadżerskich wyższych uczelni w USA. Najważniejszym wnioskiem płynącym z ich eksperymentu był zbytni optymizm badanych skutkujący nadmierną liczbą zakładanych firm. Jak twierdzą autorzy, wynik taki odzwierciedla rzeczywistość rynkową, w której większość nowo zakładanych firm upada. Co więcej, mimo dostępności mało obiecujących statystyk w tym zakresie, nowe kohorty przedsiębiorców zakładają kolejne firmy wierząc, że akurat ich przedsięwzięcie przetrwa i przyniesie zyski. Wynik ten nie potwierdził się jednak w opisanym w niniejszym raporcie badaniu. Można wręcz zauważyć tendencję odwrotną – silna awersja badanych do podejmowania ryzyka w kontekście wyboru formy zatrudnienia skutkowałą zbyt rzadkim decydowaniem się na pracę na własny rachunek. Pomimo iż uczestnicy badania słusznie przewidywali, iż ich oczekiwane zarobki byłyby większe, gdyby wybrali tę formę zatrudnienia, to jednak decydowali się na pewne, niezwiązane z ryzykiem, lecz mniejsze wynagrodzenie z pracy najemnej.

Wynik ten prowadzi bezpośrednio do wniosku, że może istnieć potrzeba wspierania przedsiębiorczości gospodarczej w Polsce. Istotnie, jednym ze sposobów wspierania przedsiębiorców jest ograniczenie tzw. ryzyka zewnętrznego pracy na własny rachunek. Pod pojęciem ryzyka zewnętrznego rozumiane są w tym przypadku wszelkie czynniki wpływające na sytuację firmy, na które właściciel nie ma bezpośredniego wpływu i które nie stanowią elementu jego działalności, m.in. skomplikowanie procedur zakładania i prowadzenia działalności gospodarczej, skomplikowanie systemów naliczania podatków (np. stawek podatku VAT), niesprawne działanie sądów czy administracji, trudności z pozyskiwaniem zewnętrznych źródeł finansowania, itp. Należy się jednak zastanowić, czy działania mające na celu zmniejszenie ryzyka zewnętrznego pracy na własny rachunek spowodują wzrost liczby nowych firm na rynku? Otrzymane wyniki sugerujące, że ryzyko jest główną barierą rozpoczęcia własnego biznesu skłaniają do ostrożnego optymizmu.

Jednym z ważnych pytań, które stawiali sobie autorzy było pytanie o to, czy widoczne w rzeczywistym świecie różnice w liczbie przedsiębiorstw prowadzonych przez kobiety i mężczyzn wystąpią również w środowisku eksperymentalnym. Okazuje się, że nie. Kobiety równie często, co mężczyźni, podejmowały pracę na własny rachunek, a w niektórych przypadkach nawet nieco częściej. Kobiety i mężczyźni zachowywali się bardzo podobnie i podejmowali niemal takie same decyzje. Ten wynik może wskazywać na to, że mniejsza liczba firm prowadzonych przez kobiety nie jest wynikiem ich świadomych wyborów a raczej silniejszych, niż dla mężczyzn, ograniczeń (np. obyczajowych, rodzinnych), które napotykają w świecie zewnętrznym, a które nie istniały w eksperymencie. Oczywiście, wyniki eksperymentu należy traktować z ostrożnością – obejmował on relatywnie niewielką i niereprezentatywną próbę i pozwalał analizować tylko kilka aspektów decyzji o założeniu własnej firmy (związanych ze stosunkiem do ryzyka i pewnością siebie). Rezultaty współgrają jednak z wynikami badań ilościowych i jakościowych przedstawionych w raporcie „Przedsiębiorczość kobiet w Polsce”, wskazujących na postępujący w Polsce proces zmiany tradycyjnego modelu rodzinnego, w którym to kobieta zajmuje się wychowaniem dzieci zaś mężczyzna utrzymuje rodzinę. Na podstawie badania eksperymentalnego można przypuszczać, że zmiany te pociągną za sobą również zmiany w strukturze zakładanych przedsiębiorstw, która powoli będzie się wyrównywać.

Aneksy

Aneks 1. Instrukcja przykładowej sesji eksperymentalnej

INSTRUKCJA

Witamy serdecznie!

Prosimy o wyłączenie telefonów komórkowych i niekomunikowanie się z pozostałymi uczestnikami eksperymentu. Jeżeli masz jakiegokolwiek pytanie, podnieś rękę.

Eksperyment jest anonimowy: pozostali uczestnicy nie będą w stanie stwierdzić, kto podejmował które decyzje oraz jakie osiągnął wyniki, czy wypłaty.

Przystępując do badania dysponujesz kapitałem wynoszącym 20 złotych. Twoje ostateczne wynagrodzenie z eksperymentu zależeć będzie zarówno od Twoich decyzji, jak i od decyzji innych uczestników eksperymentu. Płatność nastąpi bezpośrednio po zakończeniu badania.

Każdy z **16 uczestników** będzie występował w roli pracownika decydującego o formie podejmowanej przez siebie pracy: **(i) praca najemna**, lub **(ii) praca na własny rachunek**.

Eksperyment składać się będzie z 24 rund. Przebieg każdej z nich będzie następujący:

Podana zostaje informacja na temat wielkości rynku (liczby przedsiębiorstw, które w danej rundzie odniosą sukces), co bezpośrednio wpływa na wynagrodzenie pracowników z prowadzonej pracy na własny rachunek, jak wyjaśniono poniżej.

Uczestnicy podają przewidywaną w danej rundzie liczbę osób, która zdecyduje się na pracę na własny rachunek oraz sami wybierają formę podejmowanej pracy.

Uczestnicy dowiadują się o liczbie pracowników, którzy zdecydowali się na podjęcie pracy na własny rachunek. Uczestnicy mają również ciągły dostęp do historii wyników ze wszystkich wcześniejszych rund.

Wynagrodzenie za udział w badaniu:

Twoje wynagrodzenie za udział w eksperymencie składa się z trzech części:

(i) Wynagrodzenie za podanie poprawnej liczby uczestników w danej rundzie, którzy zdecydowali się na podjęcie pracy na własny rachunek: **0,5 zł za każdą poprawną odpowiedź**.

(ii) **Wynagrodzenie z pracy z jednej wylosowanej rundy.** Wynagrodzenie to zależy od wybranej formy pracy. Wynagrodzenie z pracy najemnej wynosi **0 zł**. Wynagrodzenie z pracy na własny rachunek może być zarówno dodatnie, jak i ujemne. Zależy ono od wielkości rynku oraz od pozycji jaką zajmie Twoje przedsiębiorstwo na liście rankingowej, co przedstawia tabela poniżej. **Pozycja rankingowa stworzona zostanie na podstawie wyniku testu z wiedzy o przedsiębiorczości**, który przeprowadzony będzie po zakończeniu wszystkich rund eksperymentu. Wynik testu zależeć będzie od liczby poprawnych odpowiedzi. Jeżeli dwie, bądź więcej osoby uzyskają taką samą liczbę punktów, to o ostatecznej kolejności decydować będzie czas udzielenia odpowiedzi. Na liście rankingowej znajdują się tylko ci uczestnicy, którzy w wylosowanej rundzie wybrali pracę na własny rachunek.

Wynagrodzenie z pracy na własny rachunek				
Numer na liście rankingowej	Wielkość rynku			
	2	4	6	8
1	67 zł	40 zł	29 zł	22 zł
2	33 zł	30 zł	24 zł	19 zł
3	-20 zł	20 zł	19 zł	17 zł
4	-20 zł	10 zł	14 zł	14 zł
5	-20 zł	-20 zł	9 zł	11 zł
6	-20 zł	-20 zł	5 zł	8 zł
7	-20 zł	-20 zł	-20 zł	6 zł
8	-20 zł	-20 zł	-20 zł	3 zł
Reszta	-20 zł	-20 zł	-20 zł	-

Uwaga: przedsiębiorstwa, które nie odniosły sukcesu ponoszą stratę w wysokości 20 zł.

(iii) Wynagrodzenie za poprawnie udzielone odpowiedzi na teście wiedzy o przedsiębiorczości: **0,5 zł za każdą poprawną odpowiedź.**

Przykład:

Osoba w czasie całego eksperymentu 5 razy trafnie przewidziała liczbę uczestników, którzy zdecydowali się na podjęcie pracy na własny rachunek. Wylosowana została runda, w której wielkość rynku wynosiła 4 zaś osoba ta wybrała pracę na własny rachunek i została sklasyfikowana na liście rankingowej z numerem 3. Ponadto na teście wiedzy o przedsiębiorczości wskazała 6 prawidłowych odpowiedzi.

Wynagrodzenie takiej osoby wyniesie:

- posiadany kapitał na początku eksperymentu: 20 zł,
- wypłata za poprawne wytypowanie liczby uczestników pracujących na własny rachunek: $5 * 0,5 \text{ zł} = 2,5 \text{ zł}$,
- wypłata z pracy z jednej wylosowanej rundy: 20 zł,
- wypłata za poprawnie udzielone odpowiedzi na teście wiedzy o przedsiębiorczości: 3 zł,
- łączna wypłata: 45,5 zł.

Przed pierwszą turą płatną odbędą się trzy tury próbne. Służą one wyłącznie przyswojeniu zasad gry – nie mają wpływu na zarobki. Jest to okazja do „poeksperymentowania” z różnymi strategiami. Oznacza to również, że wybory pozostałych uczestników mogą być istotnie inne niż w rundach płatnych.

Podnieś rękę jeżeli masz jakieś pytania lub naciśnij przycisk na ekranie, aby kontynuować.

Aneks 2. Przeciętny zysk uczestnika z pracy na własny rachunek w poszczególnych rundach oraz grupach eksperymentalnych w podziale na typ rundy.

Przeciętny zysk z pracy na własny rachunek w rundach typu LOS:

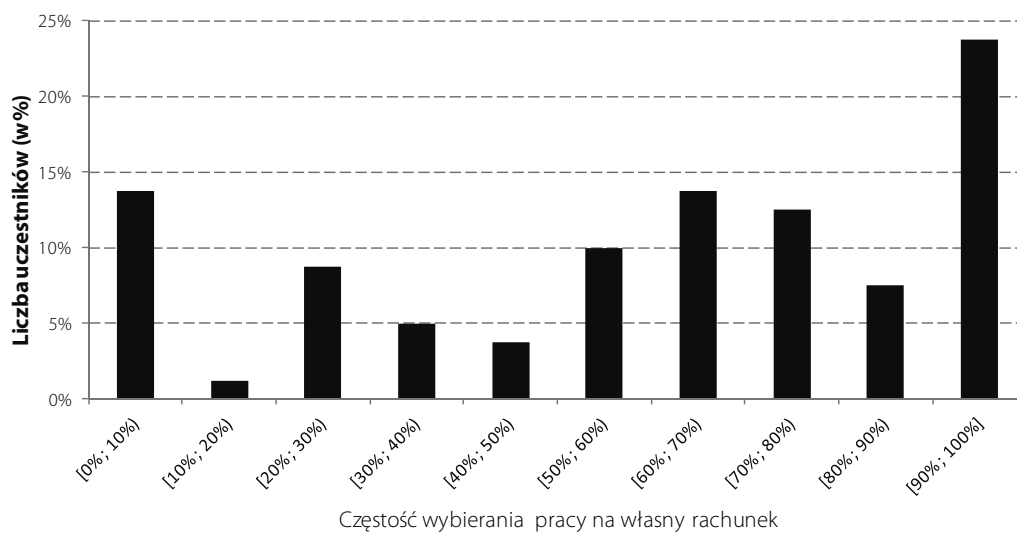
Nr rundy	Gr1	Gr2	Gr3	Gr4	Gr5	Gr6	Gr7	Gr8	Gr9	Gr10
1	3,75	3,75	0	1,25	1,25	3,75	1,25	1,25	0	3,75
2	6,25	6,25	-2,5	1,25	1,25	1,25	1,25	3,75	5	0
3	2,5	5	1,25	5	1,25	2,5	0	0	-1,25	2,5
4	1,25	0	1,25	3,75	5	5	0	0	0	3,75
5	1,25	3,75	-2,5	2,5	0	0	0	0	2,5	1,25
6	5	6,25	0	3,75	-3,75	0	1,25	0	-1,25	1,25
7	1,25	6,25	0	2,5	2,5	-1,25	0	-1,25	0	2,5
8	0	6,0625	1,25	2,5	1,25	5	3,75	3,75	2,5	1,25
9	3,75	5	2,5	3,75	2,5	2,5	1,25	3,75	1,25	3,75
10	0	2,5	0	3,75	0	1,25	-1,25	0	-1,25	0
11	3,75	3,75	1,25	3,75	2,5	0	1,25	2,5	0	3,75
12	0	6,25	-1,25	6,25	1,25	2,5	1,25	1,25	2,5	2,5

Przeciętny zysk z pracy na własny rachunek w rundach typu TEST:

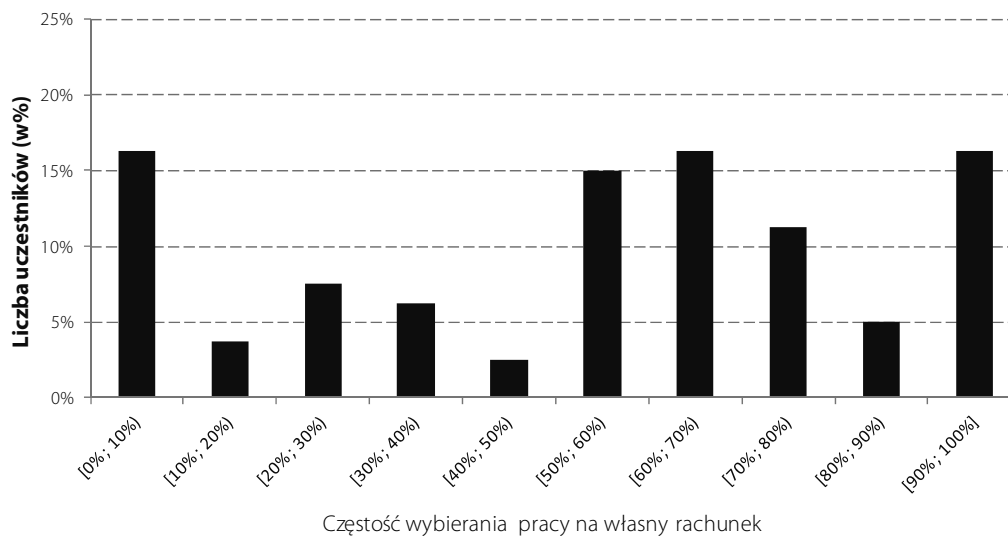
Nr rundy	Gr1	Gr2	Gr3	Gr4	Gr5	Gr6	Gr7	Gr8	Gr9	Gr10
1	1,25	3,75	1,25	2,5	3,75	0	0	-2,5	-1,25	0
2	5	3,75	-2,5	1,25	5	1,25	-1,25	-6,25	-2,5	0
3	-1,25	2,5	0	3,75	-1,25	2,5	1,25	-3,75	-5	-2,5
4	5	2,5	-2,5	1,25	2,5	1,25	-1,25	-6,25	-2,5	1,25
5	2,5	5	-1,25	1,25	0	1,25	-1,25	-2,5	-3,75	-1,25
6	3,75	3,75	0	-1,25	0	1,25	0	-3,75	-1,25	0
7	2,5	6,25	-1,25	3,75	0	2,5	-1,25	-5	-2,5	0
8	6,25	6,25	0	2,5	0	1,25	2,5	-1,25	-2,5	-1,25
9	2,5	6,25	1,25	2,5	1,25	0	-1,25	-2,5	-3,75	2,5
10	1,25	3,75	1,25	2,5	2,5	1,25	2,5	-3,75	-3,75	-1,25
11	1,25	3,75	2,5	1,25	1,25	0	-1,25	-2,5	0	-1,25
12	0	3,75	0	1,25	1,25	0	-2,5	-3,75	-2,5	0

Aneks 3. Rozkład częstości podejmowania pracy na własny rachunek przez uczestników w podziale na płeć oraz przedsiębiorczość (1 obserwacja = 1 uczestnik)

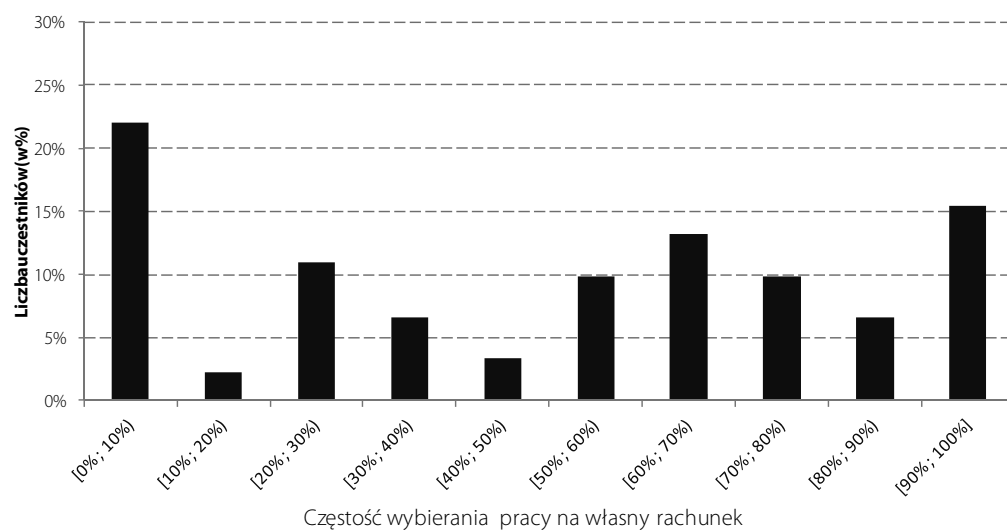
Część 1: Kobiety



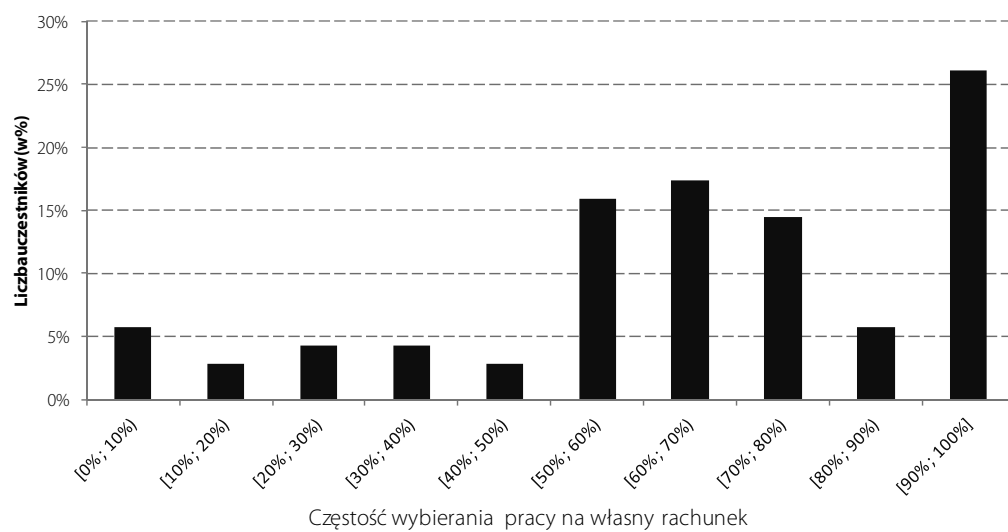
Część 2: Mężczyźni



Część 3: Przedsiębiorcy



Część 4: Nieprzedsiębiorcy



Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości (PARP) jest agencją rządową podlegającą Ministrowi właściwemu ds. gospodarki. Powstała na mocy ustawy z 9 listopada 2000 roku. Zadaniem Agencji jest zarządzanie funduszami z budżetu państwa i Unii Europejskiej, przeznaczonymi na wspieranie przedsiębiorczości i innowacyjności oraz rozwój zasobów ludzkich.

Od ponad dekady PARP wspiera przedsiębiorców w realizacji konkurencyjnych i innowacyjnych przedsięwzięć. Celem działania Agencji jest realizacja programów rozwoju gospodarki wspierających działalność innowacyjną i badawczą małych i średnich przedsiębiorstw (MSP), rozwój regionalny, wzrost eksportu, rozwój zasobów ludzkich oraz wykorzystywanie nowych technologii.

Misją PARP jest tworzenie korzystnych warunków dla zrównoważonego rozwoju polskiej gospodarki poprzez wspieranie innowacyjności i aktywności międzynarodowej przedsiębiorstw oraz promocja przyjaznych środowisku form produkcji i konsumpcji.

W perspektywie finansowej obejmującej lata 2007-2013 Agencja jest odpowiedzialna za wdrażanie działań w ramach trzech programów operacyjnych **Innowacyjna Gospodarka, Kapitał Ludzki i Rozwój Polski Wschodniej**.

Jednym z priorytetów Agencji jest promowanie postaw innowacyjnych oraz zachęcanie przedsiębiorców do stosowania nowoczesnych technologii w swoich firmach. W tym celu Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości prowadzi portal internetowy poświęcony tematyce innowacyjnej **www.pi.gov.pl**, a także corocznie organizuje konkurs **Polski Produkt Przyszłości**. Przedstawiciele MSP mogą w ramach **Klubu Innowacyjnych Przedsiębiorstw** uczestniczyć w cyklicznych spotkaniach. Celem portalu edukacyjnego **Akademia PARP** (www.akademiaparp.gov.pl) jest upowszechnienie wśród mikro, małych i średnich firm dostępu do wiedzy biznesowej w formie e-learningu. Za pośrednictwem strony internetowej **web.gov.pl** PARP wspiera rozwój e-biznesu. W Agencji działa ośrodek sieci **Enterprise Europe Network**, który oferuje przedsiębiorcom informacje z zakresu prawa Unii Europejskiej oraz zasad prowadzenia działalności gospodarczej na Wspólnym Rynku.

PARP jest inicjatorem utworzenia **Krajowego Systemu Usług**, który pomaga w zakładaniu i rozwijaniu działalności gospodarczej. W ponad 150 ośrodkach KSU (w tym: Punktach Konsultacyjnych KSU, Krajowej Sieci Innowacji KSU, funduszach pożyczkowych i poręczeniowych współpracujących w ramach KSU) na terenie całej Polski przedsiębiorcy i osoby rozpoczynające działalność gospodarczą mogą uzyskać informacje, porady i szkolenia z zakresu prowadzenia działalności gospodarczej, a także uzyskać pożyczkę lub poręczenie. PARP prowadzi również portal KSU: **www.ksu.parp.gov.pl**. Partnerami regionalnymi PARP we wdrażaniu wybranych działań są **Regionalne Instytucje Finansujące** (RIF).