

# Sebezaměstnání a prekarita: mezinárodní srovnání a dobré praxe

Alžběta Mangarella



Sociologický ústav AV ČR, v.v.i.

Praha 2021

T A  
Č R

Projekt Prekarita jako reálná zkušenost sebezaměstnaných a mikropodniků, č. **TL03000670**, je spolufinancován se státní podporou Technologické agentury ČR v rámci Programu ÉTA.



## OBSAH

1. Úvod.....	4
2. Metodologie a zdroje.....	6
2.1 Definice základních pojmů.....	6
2.2 Zdroje.....	8
3. Vybrané aspekty problematiky sebezaměstnání v mezinárodním kontextu.....	9
3.1 Závislé sebezaměstnání.....	9
3.1.1 Švarcsystém.....	9
3.1.2 Ekonomika platforem.....	11
3.2 Sebezaměstnání v čase covidu.....	14
3.2.1 OSVČ a ošetřovné.....	15
3.2.2 OSVČ a nemocenská.....	16
3.2.3 Další finanční podpory OSVČ.....	17
3.2.4 Přístup ke kompenzacím a k informacím.....	17
4. Závěry a doporučení.....	19
4.1 Právní ochrana závislého sebezaměstnání.....	19
4.2 Odborová organizace platformových i ostatních sebezaměstnaných.....	20
4.3 Ošetřovné v pandemii i po ní.....	21
4.4 Přístup k informacím a poradenství.....	21
4.5 Nutnost kvantitativních i kvalitativních vědeckých studií a podkladů pro státní správu.....	22
5. Literatura.....	23
6. Internetové zdroje.....	27
7. Seznam použitých zkratk.....	27

## 1. ÚVOD

Problematika prekarizovaného sebezaměstnání je aktuální ve všech světových ekonomikách. V rozvojových hospodářstvích je rozšířené neformální sebezaměstnání a s ním spojené riziko prekarity a chudoby, ale i v ČR a na formálních pracovních trzích ve srovnatelně či více rozvinutých zemích je téma sociálního zabezpečení sebezaměstnaných velmi relevantní – v letošní ekonomické recesi ještě více než kdy dříve.

Je potřeba se již v úvodu zmínit, že sebezaměstnání je na rozdíl od podnikání proticyklické (Szaban, Skrzek-Lubasińska 2018): čím hůře se vede ekonomice (čím menší je nárůst HDP), tím větší je nárůst počtu sebezaměstnaných osob, zatímco klasickému podnikání nahrávají více fáze ekonomického rozvoje. V hospodářských krizích zaznamenáváme prudší nárůst počtu sebezaměstnaných, jelikož sebezaměstnání může být alternativou k propadu do nezaměstnanosti spíše než výsledkem individuálního přání začít podnikat. Toto konstatování může sloužit jako výchozí bod této analýzy. Sebezaměstnané osoby jsou heterogenní skupina, avšak nestabilní příjmy a rizika prekarity jsou ze strukturálních důvodů centrální. V kontextu nastupující hospodářské krize spojené s pandemií koronaviru nového typu lze očekávat, že se kategorie sebezaměstnaných osob ohrožených prekaritou bude rozšiřovat. Toto očekávání je založeno na kombinaci konjunktury (ekonomického rozvoje) předcházející pandemii a druhého důležitého faktoru, tj. rozvoje poptávkové ekonomiky zprostředkující levné nízkokvalifikované služby prostřednictvím digitálních platforem. Platformoví pracovníci a pracovníce mají ve vykonávaných úkonech často velmi nízkou úroveň autonomie a flexibility, jsou však považováni/považovány za externí kontraktory/kontraktorky se vším, co k tomu patří, tedy i s omezeným přístupem k sociálnímu zabezpečení a s plnou individuální zodpovědností za své pojistné a daňové odvody. Otázka prekarity sebezaměstnaných osob si proto zaslouží větší pozornost, než které se jí aktuálně dostává. Tato studie si klade za cíl nahlédnout z mezinárodní perspektivy na překerní aspekty sebezaměstnání, konkrétně na palčivá témata závislého sebezaměstnání a dopadů pandemie. České zkušenosti budou analyzovány s ohledem na mezinárodní kontext a vybrané zahraniční dobré praxe.

Tato studie navazuje na zprávu o zahraničních dobrých praxích s názvem Ženy OSVČ a překerní situace – inspirace ze zahraničí: Analýza případů dobré praxe – OSVČ jako překerní práce (Dlouhá, Pospíšilová 2018), která byla vypracována v rámci předchozího projektu SOÚ AV ČR „OSVČ jako překerní práce aneb zabraňme dalšímu znevýhodnění žen na trhu práce“<sup>1</sup>. Nalezneme v něm komplexní pohled na překerní práci žen OSVČ, zejména ve vztahu k mateřství a péči o děti, a řadu dobrých praxí z Evropy i severní Ameriky: od daňových úlev pro matky po rodičovské dovolené přes minimální hodinovou mzdu až po výzkumné projekty mapující překerní práci a zvyšující veřejné povědomí o tomto společenském problému. Do této studie zahrneme OSVČ obou pohlaví a, jak již bylo uvedeno, zaměříme se na aspekty prekarity, které se projevíly v době pandemie koronaviru nového typu, a na souvislosti s globálními trendy digitalizace a uberizace<sup>2</sup> trhu práce.

V České republice si toto téma zaslouží zvláštní pozornost, jelikož poměr sebezaměstnaných v pracovní síle je zde v mezinárodním měřítku velmi vysoký. Z dat Eurostatu vyplývá, že v roce 2019 činil v ČR podíl sebezaměstnaných osob bez zaměstnanců/zaměstnankyň 11,4 % v ČR oproti průměru EU 7,7 %. Zároveň je tento podíl vyšší u žen (12,3 %) než u mužů (11 %) (MPO 2021). Data Ministerstva průmyslu

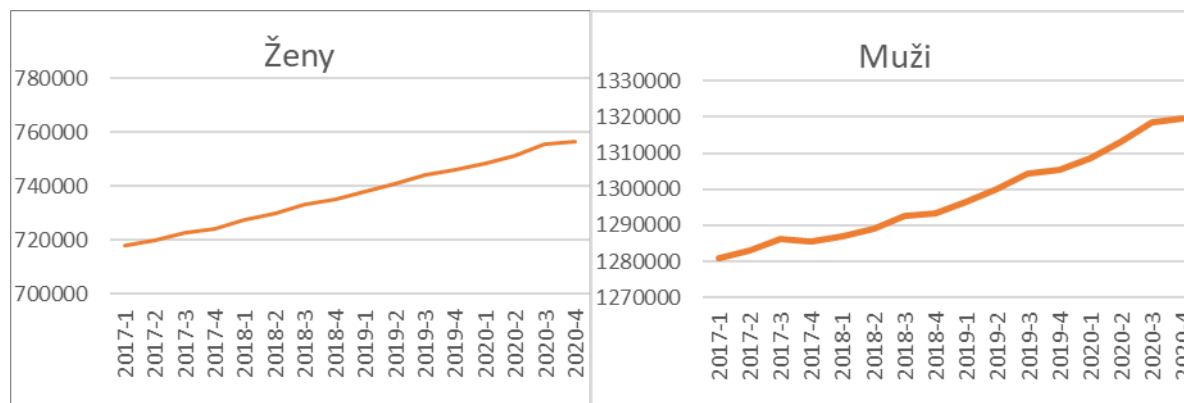
---

<sup>1</sup> Viz <http://osvc.soc.cas.cz/>

<sup>2</sup> Uberizace je neologismus, který byl zpolarizován ve Francii v roce 2014 a od té doby se rozšířil do dalších jazyků. Je součástí Larousova slovníku od roku 2017. Tento termín odkazuje na trend trhu práce, jenž spočívá v odklonu od klasického ekonomického modelu zaměstnaných pracovníků/pracovnic ve prospěch využití kontraktorů/kontraktorek, často prostřednictvím digitálních platforem. Více o tomto fenoménu pojednává kapitola 3.1.2. této analýzy.

a obchodu ČR (dále MPO) potvrzují trend nárůstu počtu živnostníků a živnostnic a jejich podílu na pracovní síle v krizových letech, a to u žen i mužů. Ekonomika se sice propadá do recese a zvyšuje se míra nezaměstnanosti (zejména u žen), ale zároveň vzrůstá počet živnostníků a živnostnic: můžeme spekulovat, kolik potenciálních podnikatelů či podnikatelek se letos rozhodlo odložit plán začít podnikat, ale toto zpomalení je více než kompenzováno nárůstem počtu osob, které jsou do sebezaměstnání donuceny kvůli zachování příjmů. Stejně tak jsou čísla nárůstu podnikatelů či podnikatelek/sebezaměstnaných podhodnocena tím, že ukončují živnosti: skutečný nárůst počtu podnikatelů a podnikatelek je navýšený o počet ukončených živností za stejné období. V agregátních číslech mezi 1. dubnem a 31. zářím (druhé a třetí čtvrtletí) 2020 přibylo 17 210 sebezaměstnaných oproti 14 354 za stejné období v předešlém roce a bylo vydáno 39 651 živnostenských oprávnění oproti 32 207 v předešlém roce (MPO 2021). Sledujeme tedy nejen urychlené zvyšování počtu živnostníků a živnostnic, ale také množství vydaných oprávnění na hlavu. Toto zrychlení je možné interpretovat rovněž jako adaptaci sebezaměstnaných v sektorech nejhůře postižených hospodářskou krizí prostřednictvím změny typu aktivity: pokud si sebezaměstnaná osoba přidá další typ živnosti ke svým stávajícím oprávněním, tento krok se v datech projeví jako navýšení počtu živností bez navýšení počtu živnostníků a živnostnic. Konkrétní typy volných živností (např. maloobchod, ubytovací služby, překladatelství, služby pro rodinu a domácnost) a koncesovaných živností (např. silniční doprava) však bohužel nejsou mezi dostupnými daty a nemůžeme tedy tyto změny zmapovat detailněji. Grafy 1 zobrazují nárůst počtu sebezaměstnaných osob mezi lety 2017 a 2020. Hospodářská krize v roce 2020 nárůst počtu nezpomalila: jediné zploštění ve čtvrtém čtvrtletí 2020 je dáno sezónním vývojem, přítomným i v předchozích letech. Ženy a muži jsou na separátních grafech, jelikož hodnoty jsou kvalitativně velmi odlišné (700 000 sebezaměstnaných žen oproti 1 320 000 sebezaměstnaným mužům) a společný graf by neumožnil dobrou vizualizaci trendu.

**Graf 1.** Vývoj počtu sebezaměstnaných osob v ČR podle pohlaví

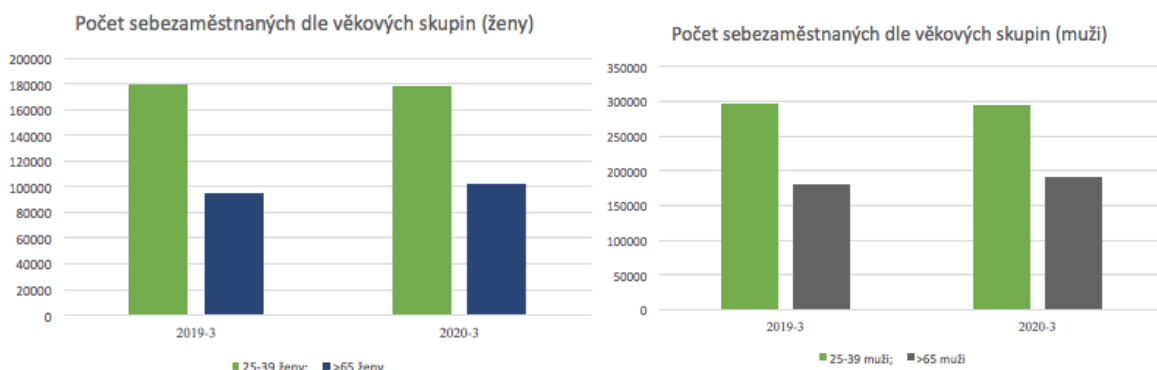


Zdroj: Data MPO (2021).

Z hlediska věkové struktury je pozoruhodné, že u osob pod 40 let věku sledujeme zpomalení nárůstu počtu sebezaměstnaných v roce 2020 oproti stejnému období v roce 2019. Za celkový nárůst jsou tedy zodpovědné starší věkové skupiny. U věkových skupin nad 55 let se jedná přibližně o 7 % sebezaměstnaných navíc oproti minulému roku, stejně to platí i pro skupinu 65 let a více. Zároveň z rozdělení populace na ženy a muže vyplývá, že ačkoli jsou trendy pro věkové skupiny podobné – zpomalení nárůstu počtu OSVČ pro osoby pod 40 let, zrychlení nárůstu pro osoby nad 55 let –, tak ženy nad 65 let představují skupinu s jednoznačně největším meziročním nárůstem, a to i oproti mužům ve stejné kategorii (7,9 % oproti 6,1 % ve třetím čtvrtletí 2020). Grafy 2 zobrazují počet sebezaměstnaných osob před začátkem pandemie, v roce 2019, a o rok později, v roce 2020. K meziročnímu srovnání je použito třetí čtvrtletí, jelikož se jedná o nejčerstvější data podle věkové struktury, ke kterým máme přístup vzhledem k datu publikace studie. Počet sebezaměstnaných žen

ve věku nad 65 let vzrostl z 94 372 na 101 846. Pro srovnání, počet sebezaměstnaných žen ve věku 25–39 let za stejné období klesl ze 179 990 na 177 959. Vývoj podle věkové struktury za poslední rok je podobný u sebezaměstnaných mužů seniorů, avšak procentně nižší z důvodu vyšší výchozí hodnoty.

**Graf 2.** Vývoj počtu sebezaměstnaných osob v ČR podle věku a pohlaví



Zdroj: Data MPO (2021).

Zpráva Centra pro společenské otázky – SPOT s názvem *Prekarizovaní pracovníci a pracovnice v době pandemie covid-19* (Svobodová et al. 2021) upozorňuje, že vývoj trhu práce během hospodářské krize spojené s koronavirem nového typu utvrzuje a prohlubuje existující nerovnosti. Nárůst počtu OSVČ mezi ženami seniorkami je proto pravděpodobně zčásti vysvětlitelný nuceným přechodem ze zaměstnání. Tento trend odráží prekarizovanou pozici zaměstnaných žen seniorek, které jsou více ohroženy ztrátou zaměstnání a jako náhradní zdroj příjmů volí výkon činnosti na živnostenský list, například úklid či péči o děti. Ženy, jež pobírají nízký starobní důchod, musí také často spoléhat na přivýdělek, aby zajistily své základní potřeby. S ohledem na demografickou kompozici populace se nízký příjem seniorů rovněž týká více žen než mužů, jelikož se dožívají vyššího věku a pobírají nižší starobní důchod (ČSÚ 2021).

Tento krátký úvodní vhled do demografických a socioekonomických souvislostí sebezaměstnaných osob v ČR potvrzuje, že jejich prekarita je relevantním a důležitým předmětem studia společenskovedních oborů. V rámci projektu „Prekarita jako reálná zkušenost sebezaměstnaných a mikropodniků“ (SOÚ AV ČR 2020–2023)<sup>3</sup> si tato studie klade za cíl přispět k porozumění rizik prekarity na českém trhu práce s ohledem na mezinárodní zkušenosti a možné inspirace. Následující sekce představí metodologii a použité zdroje, další analytická část se bude věnovat tématům závislého sebezaměstnání (švarcsystém a platformové zaměstnání) a dopadům pandemie. Čtvrtá sekce shrne poznatky a představí možné cesty ke zlepšení situace.

## 2. METODOLOGIE A ZDROJE

### 2.1 Definice základních pojmů

V této analýze se budeme opírat o několik základních termínů, jejichž definice je však v literatuře i ve veřejném diskursu mnohdy nejednoznačná. Jejich ukotvení je tudíž nutným výchozím bodem analýzy.

V první řadě rozlišme sebezaměstnání od podnikání. Jedná se sice o shodné kategorie ve statistikách trhu práce – Ministerstvo průmyslu a obchodu (dále MPO) například hovoří o počtu podnikatelů a podnikatelek ve svých statistikách zaměřených na osoby s platným živnostenským oprávněním –, ale

<sup>3</sup> Viz <http://prekarita.soc.cas.cz/>

je důležité tyto kategorie rozlišit koncepčně. Co má společného majitel společnosti s desítkami/stovkami zaměstnanců/zaměstnankyň a cyklistický kurýr/cyklistická kurýrka pro UberEats? Oba/Obě se zaměstnávají sami a plní sami svou odvodovou a daňovou povinnost – nejsou ničím zaměstnanci/zaměstnankyněmi. Tam ale podobnost končí. Prvním důležitým rozdílem je vztah podnikání a sebezaměstnání ke konjunktuře. Jak již bylo napsáno v úvodu, podnikání je procyklické: čím více se daří hospodářství, např. prostřednictvím indikátoru HDP, tím lépe se daří podnikatelské sféře a počty podnikatelů/podnikatelek stoupají. Sebezaměstnání je naopak proticyklické: počty sebezaměstnaných rostou v období ekonomické recese. Obzvláště v kontextu pandemie koronaviru a zpomalení světových ekonomik je tedy nárůst očekávatelný u sebezaměstnaných osob, které si zaslouží pozornost z důvodu ohrožení prekaritou a propadem do chudoby.

Hospodářský růst a příznivé ekonomické podmínky nahrávají podnikání, avšak sebezaměstnání se naopak rozvíjí v momentech hospodářského poklesu. Vstup do podnikání a vstup do sebezaměstnání jsou tedy ovlivněny odlišnými faktory. V ekonomické literatuře se vysvětluje vstup do podnikání na základě nižší averze k riziku, vyššího platu před vstupem do podnikání, specifických „podnikavých“ kompetencí a lidského kapitálu (Levine, Rubinstein 2018). Pro uchopení motivace pro vstup do podnikání/sebezaměstnání je také nápomocné převzít teoretický rámec faktorů pull a push neboli tlaku a tahu. Podnikání zakládají tyto osoby většinou prostřednictvím faktorů pull, tedy aspektů činnosti, které je lákají a motivují (tj. táhnou) k tomu, aby opustily status zaměstnance/zaměstnankyně. Sebezaměstnání se s tímto samozřejmě částečně překrývá: podnikatel/podnikatelka se zaměstnanci/zaměstnankyněmi je většinou v první fázi sebezaměstnanou osobou bez zaměstnanců/zaměstnankyň. Nelze však říci, že každý sebezaměstnaný/á (např. ve švarcsystému) opustil/opustila zaměstnání, protože pomýšlel/pomýšlela na založení a rozvoj podnikání, navíc ne každý sebezaměstnaný/á s podnikatelským úmyslem dovede svůj úmysl k realizaci. Pro sebezaměstnané osoby jsou tudíž typicky významné faktory push, které je tlačí ven ze zaměstnaneckého poměru a nutí je hledat alternativní zdroj příjmů. U vlivu faktorů push a pull na sebezaměstnání je navíc nutno připomenout, že za rozhodnutím vstoupit do sebezaměstnání stojí často jiné důvody u žen a u mužů, u žen zároveň významně ovlivňuje volbu rodinný stav (Patrick, Stephens, Weinstein 2016): zatímco u svobodných žen hrají roli jejich individuální charakteristiky a hospodářské podmínky, u vdaných žen je častějším faktorem jejich rozhodnutí push (tlak) kvůli potřebě flexibility ke sladování práce a péče o děti. Pro tuto studii, která se zaměřuje na rizika prekarity a propadu do chudoby, je tedy relevantnější kategorie sebezaměstnaných než podnikatelů/podnikatelek a specifická pozornost bude věnována sebezaměstnaným ženám a problematice péče.

Výše uvedená studie Ženy OSVČ a prekérní situace – inspirace ze zahraničí (Dlouhá, Pospíšilová 2018) definuje charakteristiky prekérní práce, mezi jejíž rysy patří krátkodobost a riziko ukončení, nedostatek kontroly nad pracovními podmínkami, nedostatek sociálního zabezpečení a v neposlední řadě nejisté a nízké příjmy. Prekarita se tedy projevuje ve více dimenzích, bere v potaz složku časovou, sociální a finanční. Termín prekarita či prekariát jako sociální třída se často používá v souvislosti se zaměstnanci a zaměstnankyněmi, kteří pracují formou netypických kontraktů (agenturní zaměstnání, dohody konané mimo pracovní poměr, krátkodobé úvazky, částečné úvazky atd.), kumulací krátkých úvazků s nízkým ohodnocením. Tento výčet je nejčastěji spojován se zaměstnáním, avšak v podobně nejistých podmínkách pracují mnohdy i sebezaměstnané osoby: důvodem nižší reprezentace kategorie sebezaměstnaných osob v analýzách prekarity je mimo jiné jejich významně nižší podíl v pracovní síle oproti zaměstnancům/zaměstnankyním. Je zřejmé, že pod tato kritéria spadají i sebezaměstnané osoby, jež nesplňují podmínku autonomie a kontroly nad svým pracovním procesem, nad počtem a rozmístěním pracovních hodin a nad svou hodinovou sazbou. Tyto zkušenosti jsou typické pro

freelancery<sup>4</sup>, jejichž příjem závisí na jednom obchodním partnerovi, kterému dodávají své služby za podmínek, jež nastavuje on. V některých situacích lze prokazatelně hovořit o zastřeném pracovněprávním vztahu, tedy o výkonu činnosti, která splňuje definici závislé práce, avšak mimo pracovněprávní smlouvu. V tom případě se jedná o nelegální švarcsystém (Homfray 2018, 2021), tomu se ale budeme věnovat detailněji v kapitole 3.1.1. V zahraniční literatuře se hovoří o falešné nezávislosti: false independent či bogus independent v angličtině a faux indépendant ve francouzštině.

Kromě závislého sebezaměstnání, jež je typické pro některá odvětví, jako je pohostinství, kultura, stavební práce, různé typy poradenství, služby IT atp., jsou dalšími představiteli závislého sebezaměstnání digitální zprostředkovatelé služeb, tzv. platformy. Pro tuto expandující část pracovního trhu existuje několik termínů, které se částečně překrývají: sdílená ekonomika, kolaborativní ekonomika, ekonomika poptávky, ekonomika on-line platforem, gig ekonomika. Všechny tyto termíny zahrnují práci pro digitální platformy, již můžeme definovat jako nestandardní formu práce, která využívá převážně fyzické práce a služby (v kontrastu s prodejem zboží), kde je setkání nabídky a poptávky digitálně zprostředkováno a kde alokaci práce a peněz determinuje skupina prodávajících a kupujících uvnitř platformového cenového systému (Codagnone, Karatzogianni, Matthews 2019). Platformy se dají rozdělit na dva typy podle místa odvedené práce: pokud je provedení samotné služby on-line, pak hovoříme o on-line pracovním trhu. Pokud je služba provedena fyzicky mimo internet, potom se jedná o mobilní pracovní trh. Prvnímu typu odpovídá například platforma Amazon Mechanical Turk, kde lidé odvádějí na svých počítačích či telefonech rutinní repetitivní úkony (například deduplikace dat, identifikace objektů v obrázcích a videích, přepis nahrávek atp.) a jsou odměňováni podle počtu splněných úkonů<sup>5</sup>. Druhý typ platforem je rozšířenější a veřejnosti známější: jedná se o zprostředkovatele služeb v oblastech, jako je úklid, přeprava osob či rozvoz jídla. V kvalifikovanějších službách se rozvíjejí platformy například pro doučování a služby IT.

## 2.2 Zdroje

Data použitá v této analýze jsou datasety Ministerstva průmyslu a obchodu o podnikatelích a podnikatelkách, veřejně dostupná na jejich stránkách (MPO 2021), a výběrové šetření pracovních sil (dále VŠPS) Českého statistického úřadu. Sekundární zdroje tvoří vědecké články o problematice sebezaměstnání publikované ve vědeckých časopisech či na portálech vědeckých institucí (Global Labor Organization – GLO, Center for Economic and Policy Research – CEPR, Center for Economic Performance – CEP, Výzkumný ústav práce a sociálních věcí atd.). Použité články jsou vyjmenovány v seznamu literatury v části 5. Velmi přínosná je také odborová literatura, zejména European Trade Union Institute (dále ETUI) a Českomoravské konfederace odborových svazů (ČMKOS). ETUI zkoumá digitální formy práce a pravidelně publikuje zprávy a vzdělávací materiály na toto téma. Mezi přední autory ETUI v této oblasti patří i ekonom Jan Drahekoupil. Bohatým zdrojem mezinárodních srovnání jsou mezinárodní instituce jako International Labour Organization (dále ILO) či Organisation for Economic Co-operation and Development (dále OECD). OECD poskytuje pravidelné přehledy politických opatření jednotlivých zemí v souvislosti s pandemií koronaviru nového typu. Dokumenty Evropské komise a Evropského hospodářského a sociálního výboru (European Economic and Social Committee – EESC) zase umožňují vhled do obecných politických úvah o digitální ekonomice a o nových formách práce a do zájmu, kterého se těmto otázkám ne/dostává na evropské úrovni.

---

<sup>4</sup> Freelancer je nezávislý odborník, jenž provozuje svou činnost na „volné noze“. Jde o relativně vágní termín, který se pouze částečně překrývá s OSVČ, ale zdůrazňuje nezávislé individuální podnikání.

<sup>5</sup> Těto spolupráci velkého množství lidí na digitálních projektech formou mikropráce se říká *crowdfunding*.



Tyto zdroje byly využity k analýze a mezinárodnímu srovnání vybraných aspektů sebezaměstnání, které jsou spojeny s rizikem prekarity. Následující pasáž se bude věnovat švarcsystemu a platformovému zaměstnání jako dvěma typům sebezaměstnání, jež vykazují znaky závislosti, ale neposkytují pracovníkům a pracovnícím sociální ochranu. Druhá část analýzy se zaměří na dopady pandemie koronaviru nového typu na sebezaměstnání v České republice a v zahraničí, zejména v oblasti sladování práce a péče.

### 3. VYBRANÉ ASPEKTY PROBLEMATIKY SEBEZAMĚSTNÁNÍ V MEZINÁRODNÍM KONTEXTU

Tato sekce je analytickou částí studie a na jejím základě budou v závěru formulována konkrétní doporučení.

#### 3.1 Závislé sebezaměstnání

Sebezaměstnání, která některými svými aspekty nesplňují kritéria samostatné činnosti, musí být podrobena pečlivé analýze, obzvláště pokud se jedná o nízkopříjmové a nízkokvalifikační služby. Jejich výkon totiž v tomto nastavení pravděpodobně není první etapou rozvoje podnikání, ale spíše prekarizovaným zdrojem příjmů. Podle přístupu, jenž k nim zaujmou regulační instance, mohou být tyto formy práce novou příležitostí pro pracovní sílu, jak flexibilně dosáhnout dalšího příjmu, nebo naopak zdrojem vykořisťování a prekarity.

##### 3.1.1 Švarcsystem

V českých médiích a odborné literatuře je termín švarcsystem velmi oblíbený a často používaný, zároveň je však kvantitativně a analyticky neukotvený. Prokazatelný švarcsystem je sice postihnutelem inspektorátem práce, ale závislé sebezaměstnání je velmi běžným a rozšířeným fenoménem. Hranice mezi nelegálním švarcsystemem a širokým spektrem legálního více či méně závislého sebezaměstnání je obvykle velice úzká. Nastávající hospodářská krize v kombinaci s globálním trendem rozvoje platformových služeb navíc naznačuje, že závislého sebezaměstnání bude na trhu práce přibývat a není realistické se domnívat, že legální rámec postihující švarcsystem tento vývoj zpomalí, či dokonce odvrátí. V roce 2019 například Státní úřad inspekce práce (dále SÚIP) odkryl 273 případů zastřené pracovního vztahu ( SÚIP 2020: 45), z toho 32 případů vůči cizincům/cizinkám z EU a 94 vůči cizincům/cizinkám ze zemí mimo EU. Ačkoli nelze počet závisle zaměstnaných vyčíslit, odhady jsou v řádu stovek tisíců (Švejdrová 2014), nemluvě o šedé zóně OSVČ pracujících dlouhodobě pro jednoho odběratele/odběratelku, které se pohybují na hranici mezi samostatnou a závislou činností. Prekarita plynoucí z této skryté závislosti příjmů bez sociálních benefitů zaměstnaneckého poměru se tedy pravděpodobně týká nezanedbatelné části populace OSVČ a tato čísla v budoucnu ještě porostou.

Závislá práce mimo pracovní poměr má prekarizující efekt kvůli absenci sociálního zabezpečení. Dopady propastně rozdílného nároku na dávky sociálního zabezpečení mezi zaměstnanými a sebezaměstnanými ženami byly popsány a vyčísleny ve zprávě *OSVČ jako prekérní práce z pohledu daní* (Kaiserová 2018) v rámci předchozího projektu SOÚ AV ČR. Sebezaměstnané osoby často nevědí, jaké následky na jejich sociální ochranu bude mít přechod na švarcsystem v případě nemoci, těhotenství, péče osobu blízkou apod. Při výkonu nekvalifikovaných a manuálních prací je absence práv vyplývajících z pracovních předpisů (např. náhrada škody v případě úrazu) nejmarkantnější.

V rámci již uvedeného projektu SOÚ AV ČR „OSVČ jako prekérní práce aneb zabraňme dalšímu znevýhodnění žen na trhu práce“ se těmito otázkám věnovala studie zahraničních dobrých praxí (Dlouhá, Pospíšilová 2018), kde je prezentován německý příklad jako způsob, jak opravit distorzi české daňové pobídky. Ekonomka Danuše Nerudová (Mendelova univerzita) dlouhodobě upozorňuje na nepřiměřeně vysoké zdanění zaměstnanců ve srovnání s OSVČ se srovnatelnými příjmy. V debatě<sup>6</sup> s Filipem Pertoldem (CERGE-EI) a Janem Drahoukoupilem (ETUI) vyčíslila, že pro příjem 1 milion Kč činí odvod zaměstnance/zaměstnankyně 460 000 Kč, zatímco odvod OSVČ pouze 68 880 Kč. Tato distorze musí být upravena, pokud chceme zpomalit ne/dobrovolný odliv zaměstnanců a zaměstnankyň do švarcsystému. Nižší odvody jsou finančně výhodné jak pro pracovníka či pracovníci, kterým může zaměstnavatel/zaměstnavatelka prostřednictvím švarcsystému nabídnout vyšší měsíční ohodnocení, tak hlavně pro zaměstnavatele/zaměstnavatelky, pro kterého/které jsou finanční a administrativní závazky nesrovnatelně nižší při práci s kontraktorem/kontraktorkou namísto zaměstnance/zaměstnankyně. V knize *Podnikatelky?* (Švarcová, Marková Volejníčková, Křížková 2021) autorky přibližují tento fenomén rozhovory se sebezaměstnanými ženami, jež popisují, že si založily živnost ne proto, že chtěly, ale jednoduše proto, že na popud zaměstnavatele musely, aby mohly dále provozovat svou činnost a udržet si příjmy. Připomeňme také, že problém švarcsystému a obecněji více či méně závislého sebezaměstnání dopadá na pracovní podmínky žen z perspektivy ne/sladování rodiny a práce. Anne Annink et al. (2015) zdůrazňuje, že freelanceři mají paradoxně větší problém se skloubením rodiny a práce než zaměstnanci, a to z důvodu dlouhých pracovních hodin, nepředvídatelnosti pracovních hodin a nejistých příjmů. Rozšířený švarcsystém v některých profesích s vysokým zastoupením žen představuje tedy problém, který by měla vzít úvahu sociální politika.

Fenomén švarcsystému však vykazuje pro společenské vědy a pro státní správu jeden základní znak, kterým je nemožnost ho uchopit a kvantifikovat. Ačkoli víme, že závislé sebezaměstnání je důležité téma na trhu práce, kvantitativní analýzy se mu často vyhýbají. Příčinou bývá nejednoznačné vnímání švarcsystému na straně pracovníka či pracovníce: co je a co není závislým aspektem činnosti, zda to je, či není pro pracovníka nebo pracovníci problém; zda je to tak nastavené dobrovolně, či ne; zda převyšují výhody, nebo nevýhody takového (sebe)zaměstnání. Motivace pro švarcsystém pro zaměstnavatele/zaměstnavatelky jsou relativně známé a kvantifikovatelné: výše uvedená daňová distorze, výrazně snadnější administrativa. Mzdové účetnictví je velmi složité, regulované, a jsou na něj velmi detailně zaměřené audity. Firmy mohou tedy preferovat externí služby a s nimi spojené ostatní náklady raději než mzdové náklady, a to nejenom z finančních důvodů. I dražší služba formou externí spolupráce má tu výhodu, že nezatíží rozpočtování výdajů na zaměstnance a zaměstnankyně na příští plánovací období, tzv. *headcount*. Ze strany zaměstnavatele/zaměstnavatelky je to tedy jasné – nižší náklady, snadnější účetnictví a audit. Ze strany zaměstnance/zaměstnankyně či dodavatele/dodavatelky služeb na IČO je však interpretace motivů složitější. Kvalitativní studie mohou různé aspekty švarcsystému popsat lépe než ty kvantitativní: zda je dodavatelský poměr dobrovolný z důvodu vyššího příjmu a větší flexibility, zda je toto nastavení nucené a sebezaměstnaná osoba by raději byla na stejné pozici v zaměstnaneckém poměru atd. I zde však narážíme na další problém, a to na limit sběru dat. Obzvláště ve velkých výběrových šetřeních Českého statistického úřadu a podobných institucí se nelze spolehnout na to, že respondenti a respondentky budou odpovídat na citlivé otázky otevřeně, například ze strachu z postihu. Znalost vědecké veřejnosti o tématu závislého sebezaměstnání – nad rámec teoretických úvah a kvalitativních souvislostí – je tedy malá a pozornost mu věnovaná neodpovídá zdaleka jeho rozsahu.

Jedním z možných přemostění polarizace mezi závislou a nezávislou činností tak, jak existuje v ČR, jsou režimy zahrnující zároveň aspekty závislé i nezávislé činnosti, například status *workers* ve Velké

---

<sup>6</sup> Viz 24. 6. 2020, [https://masarykovaakademie.cz/sk\\_portfolio/spravedlive-dane-pro-dnesni-svet/](https://masarykovaakademie.cz/sk_portfolio/spravedlive-dane-pro-dnesni-svet/)

Británii. The Employment Rights Act 1996 (sekce 230) rozlišuje tři statusy: zaměstnaný, *worker* a sebezaměstnaný. Kategorie *worker* je širší než kategorie zaměstnaných, jelikož se aplikuje na všechny osoby, které provozují činnost pod pracovní smlouvou (tedy zaměstnaní) či jakoukoliv jinou smlouvou, ať už výslovnou, nebo předpokládanou, ať už ústní, nebo písemnou, kde se jednotlivec zavazuje osobně provádět jakoukoli práci nebo služby pro jinou smluvní stranu.

Na rozdíl od sebezaměstnaných osob neprovádějí *workers* službu nikdy jako právnická osoba, ve většině případů se nemohou nechat zastoupit (nemohou uzavřít subdodávku) a nemohou nepřijít do práce v den a čas, kdy mají službu (Gov.uk nedat.). Pokud splňují tyto podmínky, vznikají jim některá zaměstnanecká práva, například minimální mzda, ochrana před nezákonnými srážkami ze mzdy, minimální placené volno, minimální délka přestávek na odpočinek, ochrana před nezákonnou diskriminací, právo nepracovat v průměru více než 48 hodin týdně. Může jim být také přiznán nárok na nemocenskou dovolenou, mateřskou a otcovskou dovolenou a sdílenou rodičovskou dovolenou. Za jejich odvody pomocí systému PAYE (Pay As You Earn) jsou zodpovědní jejich zaměstnavatelé/zaměstnavatelky. Oproti zaměstnancům a zaměstnankyním však nemají nárok na minimální výpovědní lhůtu, ochranu před nespravedlivým propuštěním, právo požadovat flexibilní práci, volno pro případ nouze či zákonnou výplatu za nadbytečnost. Jedná se tedy o mezistupeň mezi statutem zaměstnance/zaměstnankyně a samostatně výdělečně činné osoby, a to z hlediska zákoníku práce; pro britské daňové autority může *worker* spadat i pod samostatně výdělečně činné osoby.

V minulých letech proběhlo několik soudních procesů, na základě kterých byla sebezaměstnaná osoba reklasifikována jako *worker*: například v roce 2017 u společnosti Uber. Digitálním platformám se budeme detailněji věnovat v další části.

### 3.1.2 Ekonomika platform

Tato sekce se zabývá fenoménem, který je veřejnosti známější pod pojmem sdílená ekonomika či pod dalšími blízkými pojmy jako kolaborativní ekonomika, *gig economy* (česky poptávková ekonomika) atd. Sdílená ekonomika vešla do povědomí veřejnosti společně s rozvojem nového ekonomického modelu platform, jako jsou Airbnb a Uber, prostřednictvím kterých mohli zákazníci a zákaznice levněji než dříve využít služby ubytování a převozu osob. Jan Drahekoupil a Brian Fabo (2016) však upozorňují, že termín sdílená ekonomika je zavádějící: osoby nabízející své služby prostřednictvím těchto platform svůj majetek (byt, auto) za úplatu spíše pronajímají, než sdílejí. Termíny jako sdílení a kolaborace se tedy míjejí s tržním konceptem, jenž je přitom v centru platformové alokace zboží a služeb. Z tohoto důvodu se tato analýza bude držet přesnější terminologie, digitálních platform a platformové ekonomiky.

Ekonomika platform odkazuje na druh práce, který je zadáván prostřednictvím digitálních programů, tzv. platform, kde se setkává individuální nabídka a poptávka služeb a v menší míře i zboží. V České republice operují platformy převážně v dopravní službách, koncentrovaných ve velkých městech. Kromě známého Uberu pro přepravu osob působí v ČR několik platform na rozvoz jídla, jako je Uber Eats, Wolt nebo Dáme jídlo. Platforma Hlídačky.cz zprostředkovává hlídání dětí, úklid, hlídání domácích zvířat a péči o seniory. Můžeme očekávat rozvoj tohoto odvětví trhu práce. Rozvoj platformového poskytování služeb jako úklid či hlídání dětí pak ovlivní zejména ženskou pracovní sílu. V Evropě je tento typ práce nejrozšířenější ve Spojeném království, Německu, Holandsku, Španělsku, Portugalsku a Itálii. Podíl evropské populace, jež pracuje pro platformy, se pohybuje podle odhadů mezi 0,5 % a 2 % (Bogliacino et al. 2019). Annarosa Pesole et al. (2018) odhadují, že pokud zahrneme všechny, kteří pro nějakou platformu pracovali nejméně jednou, potom podíl vzroste až na 10 %. Výběrové šetření z 13 evropských zemí, jež se uskutečnilo v letech 2016–2019 (Huws et al. 2019) na dospělé populaci poukazuje na to, že Česká republika má ve vzorku zemí největší podíl osob, které uvedly, že vykonávají platformovou práci nejméně jednou týdně: 28,5 %. Toto číslo je v očividném

nesouladu s malou pozorností, již je téma platformové práce v ČR věnováno, na vědecké i na politické úrovni.

Podobně jako u švarcsystému, i zde můžeme připomenout jako jeden z hlavních důvodů problém se sběrem dat. Detailní informace o platformovém zaměstnání mají zatím pouze samotné platformy. Sběr dat u klasických výzkumných šetření navíc ve většině případů probíhá v domácnostech, ačkoli určitá část cizinců a cizinek a prekarizovaných pracujících sídlí na ubytovnách a zůstává tedy mimo dosah šetření. Problematika platformového zaměstnání a dopadu na pracovní poměry je obecně v ČR relativně nová a neprozkoumaná, většina studií na toto téma zůstává v mělkých vodách zkoumání povědomí českých spotřebitelů/spotřebitelek o platformových službách. První dobrou praxí ze zahraničí je tedy proto vědecký zájem o toto téma a existence odborných studií na základě kvantitativních dat, rozhovorů atd. Tématu platformové práce se dlouhodobě věnuje European Trade Union Institute (ETUI), který publikuje jak mezinárodní srovnání (Daugareilh, Degryse, Pochet 2019), tak teoretická pojednání (Drahokoupil, Fabo 2016; Drahokoupil 2021; Vandaele 2018) a konkrétní studie jednotlivých platform v jednotlivých zemích (Drahokoupil, Piasna, 2019). Z českých vědců se tomuto tématu na evropské úrovni věnuje ekonom Jan Drahokoupil působící v ETUI; data a studie specificky o ČR však zatím chybějí.

Zájem o téma platformových pracovníků je také posílen vlivem soudních sporů o status obchodního partnera/partnerky vs. zaměstnance/zaměstnankyně společnosti Uber. Za zmínku tak stojí rozhodnutí francouzského kasačního dvora (courdecassation.fr 2020a)<sup>7</sup> z 4. března roku 2020, ve kterém byla na základě určení podřízeného postavení umožněna reklasifikace pracovníka společnosti Uber na zaměstnance.<sup>8</sup> Francouzský soud zahraniční přesah tohoto důležitého rozhodnutí očekával, jelikož nestandardně rozhodnutí publikoval jak ve francouzštině, tak v angličtině a španělštině. Je však důležité upozornit na to, že rozhodnutí se vztahuje pouze na dotyčného řidiče, kterého čekají další řízení v otázkách náhrady škody atd. na základě tohoto rozhodnutí o jeho možné reklasifikaci na zaměstnance. Pro ostatní řidiče a řidičky se nic nemění – tedy pokud se nerozhodnou také vstoupit individuálně či kolektivně do soudní pře. Druhým důležitým zahraničním příkladem je dlouholetý spor mezi státem Kalifornie a společnostmi Uber a Lyft. Již v roce 2015 vyhrála kalifornská řidička Uberu právo na reklasifikaci na zaměstnankyni (Kirkham, Mai-Duc, Khouri 2015) v podobném sporu jako onen francouzský řidič. V roce 2018 se také Americký nejvyšší soud postavil za tento výklad závislého postavení řidičů/řidiček Uberu v kauze známé jako Dynamex (SCOCAL 2018), následně byl v roce 2019 v tomto smyslu upraven pracovní zákoník, a to novelou AB 5 (EDD nedat.). Na jejím základě měly být společnosti jako Uber a Lyft povinny reklasifikovat řidiče a řidičky na zaměstnance a zaměstnankyně k 1. 1. 2020. Neučinily však tak, a místo toho vložily 200 milionů dolarů (Conger 2020) do volební kampaně za Návrh 22 (Proposition 22), jenž nakonec zvítězil v listopadových volbách a vyjímá řidiče/řidičky dopravních a rozvážkových aplikací ze zaměstnanecké ochrany předepsané v AB 5. Jako kompenzaci za to, že řidiči a řidičky nebudou reklasifikováni jako zaměstnaní, navrhly tyto společnosti zavedení minimálního tarifu a omezených benefitů.

Francouzští ekonomové Ricardo Azambuja a Julie-Anne Duong (ouest-france.fr 2020) upozorňují, že problémy závislého sebezaměstnání (švarcsystému) a platform jsou propojené a rozvoj platform s sebou bude přinášet větší počet pracovníků a pracovníc ohrožených prekaritou. Ve Francii spadá sebezaměstnání pod režim *auto-entrepreneur*, který vznikl v roce 2008 v rámci zákona o modernizaci ekonomiky a měl atraktivit sebezaměstnání zjednodušením administrativních povinností při založení činnosti (jež je zdarma) a zjednodušením daňových a odvodových povinností. Mnoho studií tento režim zhodnotilo jako málo efektivní a z důvodu progresivního daňového a odvodového

---

<sup>7</sup> Anglická verze (courdecassation.fr 2020b)

<sup>8</sup> Z důvodu, že geolokalizace aplikace Uber řidiče kontroluje, nařizuje mu trajektorii a uděluje mu sankce.

nastavení finančně výhodný pouze pro nízké, druhotné příjmy, ne však pro samostatnou činnost jako hlavní podnikatelský zájem (Levratto, Serverin 2015). Očekává se, že i v oborech, kde tradičně převládá klasické zaměstnání (například sociální služby, v nichž jsou zaměstnány převážně ženy), se bude rozvíjet sebezaměstnání na úkor zaměstnaneckého poměru, který je pro zaměstnavatele dražší a administrativně náročnější (INSEE 2017).

Francouzský výzkum socioložky Sarah Abdelnour (2017) také naznačuje, že oba typy účasti na trhu práce spolu souvisejí více, než se může na první pohled zdát. Postavíme-li totiž klasické zaměstnání a sebezaměstnání koncepčně jedno proti druhému, riskujeme, že přehlédneme širší obraz rodinných souvislostí. Abdelnour ve své studii upozorňuje, že velmi často je OSVČ závislá na klasickém zaměstnání jiného člena nebo členky rodiny. V tomto smyslu rozvoj sebezaměstnání ve službách není alternativou k modelu zaměstnání, ale závisí na něm, jelikož stabilitu příjmů domácnosti poskytuje zaměstnaný člen či členka.

Nolwenn Allaire et al. (2019) formulují doporučení, jak uchopit legislativně nová rizika, jimž jsou vystaveni pracovníci a pracovnice platform. Spekuluji, že státní správa se bude muset přizpůsobit nové realitě trhu práce, ve které platformoví pracovníci a pracovnice budou čím dál tím početnější, a upravit přístup k ochraně před sociálními riziky, která platformoví pracovníci a pracovnice sdílejí s prekarizovanými zaměstnanými. Stojí za zmínku, že autorky a autoři studie považují do budoucna za důležité partnery v této debatě samotné platformy, jež mají přístup k velkému množství dat o svých uživateli a uživatelnách a mohou přispět k analýze rizik, kterým jsou vystaveni.

Jako hlavní partnery v rozvíjejícím se sektoru platformového zaměstnání však autoři vidí odborové organizace. Hlavním způsobem, jak čelit sociálním rizikům spojeným s platformovým zaměstnáním, je zvýšit schopnost pracovníků a pracovnic se kolektivně organizovat a hájit své zájmy. Absence klasického zaměstnaneckého kolektivu je však jistou překážkou v tomto procesu a Allaire et al. (2019) se ve své studii domnívají, že bude potřeba tvořit nové pracovní kolektivní identity, kde pracující nejsou ani podnikatelé a podnikatelky, ani zaměstnanci a zaměstnankyně. Na odbory se zaměřuje také pojednání o francouzských kurýrech a kurýrkách na kole (Lebas 2019), ze které vyplývá, že pracovníci a pracovnice jsou velmi často nespokojeni s pracovními a finančními podmínkami, ale absence odborů, absence společného místa výkonu práce a kontaktu s ostatními pracovníky a pracovnicemi, status nezávislého pracujícího a nedostatek zkušeností s kolektivní mobilizací (jedná se hlavně o mladé muže a studenty) jsou hlavními překážkami v organizaci protestů. Kurt Vandaele et al. (2019) rovněž poukazují na absenci sebeorganizace platformových pracovníků a pracovnic u belgické kurýrní služby Deliveroo. Podle jejich závěrů nestojí za tímto faktem nezájem samotných pracovníků a pracovnic, ale spíše pasivita odborových organizací, jež se zaměřují na klasické zaměstnance/zaměstnankyně a platformové pracovníky a pracovnice neoslovují. Ze všech těchto studií vyplývá doporučení zaměřit se na sebeorganizaci platformových zaměstnanců a zaměstnankyň a posílit zájem existujících odborových organizací o platformové pracovníky a pracovnice.

Ze zahraničních dobrých praxí připomeňme například francouzskou odborovou organizaci SCP/VTC (UNSA), v níž se sdružují řidiči/řidičky Uberu a dalších platform na přepravu osob bez ohledu na jejich postavení v pracovněprávním vztahu a která vznikla v roce 2015 jako součást Národního svazu autonomních odborů (UNSA).<sup>9</sup>

Jak bylo uvedeno výše, téma platformového zaměstnání se bohužel netěší v České republice velkému zájmu odborné společnosti. Subtéma sebeorganizace platformových pracovníků je proto problematikou ještě neprozkoumanější a prochází zatím relativně bez povšimnutí i v samotných odborech.

---

<sup>9</sup> Viz <http://syndicat-vtc.com/>

V roce 2020 se problém nestability příjmů a rizika prekarity sebezaměstnaných osob a jejich domácností dostaly do popředí veřejné pozornosti z důvodu bezprecedentního propadu ekonomiky v souvislosti s pandemií koronaviru. Tomuto tématu se budeme věnovat ve třetí a současně poslední části této analýzy.

### 3.2 Sebezaměstnání v čase covidu

Loňská a letošní hospodářská krize prohloubila existující problémy OSVČ ohrožených prekaritou. Z podzimních dat ČSÚ v roce 2020 vyplývá, že sebezaměstnaným osobám ubyla aktivita (vyjádřená v počtu odpracovaných hodin za týden) meziročně o 11 % v poměru k 6 % u zaměstnaných (ČSÚ 2020). Zároveň, z důvodu proticyklického charakteru sebezaměstnání, se určitá část pracovní síly přesunula k samostatně výdělečné činnosti. Zejména u této populace, kterou k podnikání přivedl faktor hrozící nezaměstnanosti, bude problematika prekarity a ne/efektivnosti vládních opatření nabírat na významu. Osoby, jež byly dříve ohroženy prekaritou, mohou reálně propadnout do finanční tísně a do chudoby, a dříve relativně prosperující OSVČ se v tomto kontextu mohou dostat do překérných situací. Především u sebezaměstnaných žen je efekt krize již velmi znatelný. Ačkoli počet sebezaměstnaných žen v jednotlivých čtvrtletích roku 2020 stoupal, počet podnikatelek *se zaměstnanci* výrazně klesal: meziročně zaznamenáváme pokles z 39 000 v říjnu 2019 na 31 000 v říjnu 2020, tedy o 20,5 % (Dombrovský 2020).

**Tabulka 1:** Vývoj počtu zaměstnanců/zaměstnanek, sebezaměstnaných se zaměstnanci/zaměstnankyněmi a bez zaměstnanců/zaměstnankyň za první rok pandemie

Zaměstnaní (tis. osob)		4. čtvrtletí 2019	4. čtvrtletí 2020 <sup>10</sup>	Rozdíl 2019/2020
Celkem		5 304,7	5 217,2	-87,50
Pohlaví	muži	2 952,3	2 920,3	-32
	ženy	2 352,4	2 296,9	-55,50
Zaměstnanci/Zaměstnankyně produkčních družstev		4 425,5	4 337,1	-88,40
Podnikatelé/Podnikatelky se zaměstnanci/zaměstnankyněmi		154,4	146,8	-7,6
Podnikatelé/Podnikatelky bez zaměstnanců/zaměstnankyň		698,8	705,2	6,4
Pomáhající rodinní příslušníci		26	28,1	2,1

Zdroj: data ČSÚ<sup>11</sup>

Projevuje se zde proticyklicita sebezaměstnání a procyklicita podnikání. Ve statistikách žen podnikatelek jsou etablované podnikatelky nahrazovány sebezaměstnanými ženami bez zaměstnanců/zaměstnankyň, které mohou být potenciálně více vystavené riziku prekarity. Prekarizované sebezaměstnání je úzce spojeno se širšími souvislostmi na trhu práce, zejména s vývojem míry nezaměstnanosti, proto je na místě podotknout, že covidová recese se podepisuje

<sup>10</sup> Jde o předběžný údaj.

<sup>11</sup> Viz <https://vdb.czso.cz/vdbvo2/faces/cs/index.jsf?page=uziv-dotaz#>

velmi negativně na míře nezaměstnanosti žen. Ačkoli máme v ČR tradičně průměrně nižší úroveň nezaměstnanosti žen než v EU (v říjnu 2020 3,4 % vůči 8,0 %) (Eurostat 2020), problém tkví v *trendu*. Zatímco v evropském průměru a v západních ekonomikách je situace aktuálně stabilizovaná nebo se zlepšuje, v České republice se míra nezaměstnanosti žen dále zvyšuje a struktura českého trhu práce naznačuje, že se bude zvyšovat dále. Je tedy důležité zaměřit se na ženy jako OSVČ: na problémy, kterým v krizi i mimo ni čelí, a na vládní opatření, jež si kladou za cíl tyto problémy zmírnit.

Ze zahraničních studií vyplývá, že ekonomicky nejhůře zasažené skupiny v covidové recesi jsou ženy a mladší lidé (v UK, Benzeval et al. 2020), a to z důvodu struktury trhu práce a koncentrace těchto skupin ve službách zasažených proticovidovými opatřeními. Povolání, která ve větších podílech vykonávají ženy, nabízejí sice relativně častěji možnost práce z domova, avšak když tento rozdíl autoři studie statisticky podchytili a zaměřili se na muže a ženy se srovnatelným přístupem k práci na home office, pak byly krizí výrazněji zasaženy sebezaměstnané ženy (Blundell, Machin, 2020).

### 3.2.1 OSVČ a ošetřovné

Z těchto důvodů je důležité brát situaci žen OSVČ ohrožených prekaritou v potaz ve vládních opatřeních. Mezi hlavní česká politická opatření zmírňující ekonomické dopady covidové krize na živnostníky a živnostnice patří kompenzační bonus a rozšíření nároku na ošetřovné při péči o dítě do 13 let. „Ošetřovné“ (dotace MPO) bylo vypláceno ve výši 424 Kč/den v březnu 2020, od dubna do června 500 Kč/den. Na podzim byl program ošetřovného vztahujícího se i na OSVČ obnoven, ve výši 400 Kč za den pro osoby pečující o dítě do deseti let. Tato fixní částka se tudíž neodvíjí od příjmu a má velmi rozdílný dopad na kompenzaci ušlých příjmů pro nízko- a vysokopříjmové OSVČ. Tento nárok se vztahuje i na osoby pracující na dohodu o provedení práce nebo o pracovní činnosti, pokud je tato dohoda pojištěná – tedy pokud výše příjmu z ní plynoucí zakládá zaměstnavateli/zaměstnavatelce povinnost odvést zdravotní a sociální pojištění. Nárok na ošetřovné však nebyl přiznán OSVČ, na něž je uvalena exekuce. Ačkoli ošetřovné pro zaměstnance/zaměstnankyně exekuci jako dávka nemocenského pojištění nepodléhá a zaměstnaní v exekuci mají na krizové ošetřovné nárok, ošetřovné pro OSVČ exekuci podléhá, a proto byly OSVČ v exekuci z krizového ošetřovného vyloučeny. Část sebezaměstnaných, kteří finanční pomoc očividně potřebují, je z ní vyloučena.

Krizové ošetřovné pro zaměstnance a zaměstnankyně a sebezaměstnané osoby existuje za podobných podmínek i v některých zemích v zahraničí. Například ve Francii (Ameli.fr, 2021) byla ve stejném období jako v ČR (březen–květen 2020 a od září znovu) rozšířena pracovní neschopnost pro všechny účastníky a účastnice nemocenského pojištění pro rodiče dětí do 16 let věku (tedy déle než v ČR). Ve Finsku mohou ošetřovné získat rodiče dětí v karanténě, také do 16 let věku a ve výši 100 % příjmů. V Kanadě je ošetřovné součástí Canada Emergency Response Benefit, jež je dostupné pro zaměstnané i sebezaměstnané, kteří museli přestat pracovat – i z důvodu péče o dítě.<sup>12</sup> Na jaře byl také jednorázově navýšen příspěvek na dítě pro nízko- a střední příjmové rodiny. Ve Velké Británii byl rozšířen přístup k nemocenské dovolené i pro *workers* (sebezaměstnaní, „gig“ pracovníci), kteří na něj před pandemií neměli nárok.

Nám nejbližší srovnání však nalezneme na Slovensku. „Samostatne zárobkovo činné osoby“ (SZČO) mají a měly přístup k ošetřovnému již před pandemií. Před nouzovým stavem a zavíráním škol měly SZČO nárok na ošetřovné v běžném režimu, pokud se účastnily odvodů sociálního pojištění. Na rozdíl od ČR se slovenské dávky nemocenské a ošetřovného vážou přímo na sociální pojištění; v ČR je nárok na nemocenskou spojen s nepovinným nemocenským pojištěním nad rámec povinného sociálního pojištění, a nemocenské pojištění navíc nezakládá nárok na ošetřovné. Stejně jako u nemocenské platí,

---

<sup>12</sup> Viz COVID-19 policy tracker (OECD 2020a).

že nárok SZČO na ošetřovné vzniká, pokud událost nastala během trvání sociálního pojištění či během ochranné lhůty. SZČO, které začínají s podnikatelskou aktivitou a ještě jim nevznikla povinnost odvádět sociální pojištění, tedy nárok na ošetřovné nemají. Stejně tak nevzniká nárok na ošetřovné těm SZČO, jež v předchozím roce nedosáhly na výši příjmů z podnikání v hodnotě dvanáctinásobku vyměřovacího základu podle § 138 odst. 5 zákona o sociálním pojištění. V roce 2020 přibyla odvodová povinnost SZČO s příjmem v roce 2019 nad 6 078 eur, v roce 2021 pak pro příjem vyšší než 6 552 eur. Nárok také zaniká, pokud je pro SZČO veden nedoplatek na pojistném nad 5 eur. Během pobírání ošetřovného se neplatí povinné pojištění od 1. do 10. dne péče a od 11. dne péče až do jejího ukončení se pojištění přerušuje. Od 27. března 2020 je ve Slovenské republice účinná novela zákona o sociálním pojištění, která upravuje podmínky ošetřovného po dobu trvání nouzového stavu. Pandemické ošetřovné se liší od toho standardního tím, že se během pobírání dávky nepřerušuje ani neplatí povinné sociální a zdravotní pojištění: pokud ošetřovné trvalo méně než měsíc, je SZČO povinna vypočítat a odvést alikvotní výši povinného pojištění. Během ošetřovného mohou také podnikatelé a podnikatelky zároveň pobírat další pandemické příspěvky. V České republice se podmínky souběhu podpor měnily, v novém kompenzačním bonusu od února 2021 však souběh s ošetřovným možný není.

Tematika ošetřovného a dávek nemocenského pojištění je a byla důležitým aspektem prekarizace žen OSVČ a věnovaly se jí již expertní analýzy předchozího projektu „OSVČ jako prekérní práce aneb zabraňme dalšímu znevýhodnění žen na trhu práce“. Covidová krize dočasně posunula tuto problematiku do popředí, ale bude potřeba ji nadále monitorovat, dopady dočasných opatření analyzovat a navrhnout koncepční řešení tohoto dlouhodobého problému. Ze slovenského příkladu plyne, že je možné zachovat nárok na ošetřovné i mimo nouzový stav. Srovnatelnost institucí a přenosnost zkušeností je sice limitovaná, zejména z důvodu vysokého spodního limitu příjmu, pod kterým na Slovensku nevzniká odvodová povinnost, ale otázka přístupu k ošetřovnému nad rámec nepovinného nemocenského pojištění v ČR zůstává relevantní. Pokud nechceme prohlubovat genderové příjmové nerovnosti OSVČ, bylo by vhodné otevřít debatu o nároku na ošetřovné v rámci základního povinného sociálního pojištění.

### 3.2.2 OSVČ a nemocenská

Z dávek nemocenského pojištění také připomeňme nemocenskou v pracovní neschopnosti. OSVČ, jež se účastní nemocenského pojištění, mají nárok na nemocenskou od 15. dne pracovní neschopnosti oproti zaměstnaným, u kterých je prvních 14 dnů pokryto náhradou mzdy. Tento rozdíl v nárocích je obzvláště důležitý v kontextu pandemie, jelikož stejné podmínky se aplikují i na karanténu. OSVČ má tedy nárok na finanční kompenzaci jedině tehdy, pokud karanténa trvá déle než 14 dní. Sebezaměstnané osoby, zvláště ty s nízkým příjmem, mají tudíž velmi nízkou motivaci k přiznání kontaktů v rámci trasování a k respektování karanténních opatření, protože je pracovní neschopnost během karantény může finančně velmi ohrozit. Tento problém není specifický jen pro ČR. Rozdíl v přístupu k sociálnímu zabezpečení mezi zaměstnanými a sebezaměstnanými je více či méně výrazný ve všech sociálních systémech a pandemie tyto rozdíly sice zviditelňuje, ale politická opatření chybějí. Například v Rakousku nemocenská v případě karantény pokrývá 100 % mzdy zaměstnanců a zaměstnankyň a ulehčují se administrativní podmínky k jejímu čerpání, avšak na sebezaměstnané se tato opatření nevztahují (OECD 2020b). Další země ale přístup OSVČ k nemocenské v případě karantény řeší: ve Francii byl přístup k dávčím nemocenské v pracovní neschopnosti (*arrêt maladie*) rozšířen na OSVČ a zahrnuje karanténu, pokud je delší než sedm dní. Slovensko mělo nemocenskou pro SZČO zavedenou již před pandemií jako dávku povinného nemocenského pojištění – podobně jako ošetřovné –, v krizovém stavu je však zrušen speciální režim prvních tří dnů (25 % vyměřovacího základu) a je vyplácena ihned standardní výše (55 % vyměřovacího základu).



### 3.2.3 Další finanční podpory OSVČ

K dalším důležitým programům podpory pro OSVČ ve finanční tísní patřilo prominutí minimálních záloh na pojistné na sociální a zdravotní pojištění (2 544 Kč a 2 352 Kč měsíčně u hlavní SVČ) od března do srpna 2020. Částka nad minimální měsíční pojistné nebyla prominuta, ale její platba byla odložena až po podání přehledu příjmů v následujícím roce. Po výpočtu pojistného na rok 2020 na základě minimálního vyměřovacího základu pak OSVČ započely spolu s odvedenými zálohami i prominuté minimální pojistné a doplatily zbývající část. Osobám, které platily pouze minimální zálohy, bylo tedy na šest měsíců odpuštěno celé pojistné. Podle zprávy OECD (2021b) přistoupilo k prominutí pojistného během koronavirové krize 23 ze sledovaných 55 zemí. Z okamžitých úlev pro OSVČ ve finanční tísní uveďme také odklad splátek úvěrů. V roce 2020 ho mohli využít na tři nebo šest měsíců běžní spotřebitelé/spotřebitelky (domácnosti), OSVČ i firmy, a to na běžné spotřebitelské úvěry, hypotéky a úvěry podnikům. O úvěrové moratorium bylo možno žádat do 30. 9. 2020 a odklad splátek byl umožněn do 31. 10. 2020. Právníkové osoby měly nárok pouze na odklad jistiny, platily tedy dále úroky. Fyzické osoby mohly odložit jak splátku jistiny, tak i úroku. Výše splátek po moratoriu nebyla navýšena, ale byl prodloužen splátkový kalendář. Je však třeba si uvědomit, že úroky z jistiny se počítají dále, a je tudíž nutné kalkulovat s prodloužením splátkového kalendáře. Jinými slovy, celková zaplacená částka bude vyšší, než kdyby nedošlo k odkladu. K odkladům splátek úvěrů přistoupilo 34 ze sledovaných 55 zemí (OECD 2021b).

### 3.2.4 Přístup ke kompenzacím a k informacím

Velké množství krizových opatření proti šíření pandemie a pro zmírnění finančních dopadů na firmy a na jednotlivce také vyneslo do popředí zásadní otázku přístupu k informacím. Znalost nároků a schopnost subjektů je uplatnit je klíčová pro efektivní aplikaci vládních opatření. Nedostatek jasných instrukcí však může být velkou překážkou pro menší subjekty, které nemají účetní a daňové poradce/poradkyně a komunikují s finanční správou sami a pokud možno co nejméně: typicky tedy OSVČ. Britští ekonomové (Blundell, Machin 2020) připomínají, že nízkopříjmové skupiny sebezaměstnaných mnohdy nevědí, jak zažádat o finanční pomoc v pandemii, což je relevantní i pro český kontext nových a často se měnících opatření. Daňoví poradci a poradkyně upozorňují, že jejich klienti a klientky obvykle nevědí, na které typy podpor mají nárok a kde mohou odpovídající informace získat (iROZHLAS.cz 2020). Z této situace lze odvodit, že sebezaměstnané osoby, jež nemají finanční prostředky na účetní a daňové poradenství a pohybují se v sektoru nízkokvalifikačních služeb, budou čelit ještě větším nedostatkům informací.

Jako na ilustraci nepřehledné a matoucí podpory českých sebezaměstnaných v době pandemie upozorněme například na to, že přístup ke krizové finanční podpoře v roce 2020 pro osoby podnikající jako OSVČ byl nižší než u s. r. o. při srovnatelné úrovni ekonomické činnosti. Společník s. r. o. mohl za jeden kalendářní den kombinovat kompenzační bonus<sup>13</sup> (finanční podporu podnikatelů/podnikatelek) pro sebe jako společníka/společnici obchodní společnosti s Antivirem<sup>14</sup> (programem na podporu zaměstnanosti) pro své zaměstnance/zaměstnankyně. OSVČ se zaměstnanci/zaměstnankyněmi však jako jeden subjekt nárok na souběh neměl. Tuto disproporci kvalifikovala Asociace malých a středních podniků a živnostníků ČR (dále AMSP) jako diskriminaci (Kratochvílová 2020) do úpravy zákona v

---

<sup>13</sup> Kompenzační bonus pro OSVČ byl na jaře 2020 velmi široce dostupný, postupně se podmínky na nárok upravovaly a zpříšňovaly. V posledním období (jaro 2021, žádost pro květen 2021 se přijímá do 2. 8. 2021) musí být dokázáno významné dotčení činnosti OSVČ a výše podpory se odvíjí od předchozích příjmů. Nespolehliví plátcí jsou z nároku na bonus vyloučeni. Žádost se podává na stránkách Finanční správy.

<sup>14</sup> Program ochrany zaměstnanosti „Antivirus“ kompenzuje náklady zaměstnavatelům/zaměstnavatelkám spojené s nuceným omezením provozu a karanténami a plynoucí ze souvisejících hospodářských potíží (Antivirus A, A plus, Antivirus B). Žádost se podává na MPSV.

listopadu 2020. Stejně jako kompenzační bonus prošel několika změnami, i další podpory pro OSVČ a podniky průběžně přibývají a zanikají a jejich podmínky se mění. Jedním obzvláště vážným problémem je přístup ke kompenzacím pro OSVČ zatížené dluhy. Exekuce nebyla překážkou ve vyplacení kompenzačního bonusu, insolvence však až do ledna 2021 ano. Zadlužení domácností a exekuce jsou bohužel dlouhodobým problémem české společnosti (Prokop et al. 2019). Pandemie a hospodářská krize tento problém ještě umocňují, avšak opatření tento problém ne vždy reflektují: u výše popsaného ošetřovného například nárok pro osoby v exekuci nevznikl, což může představovat například pro matky samoživitelky a jejich děti další zhoršení již tak velmi špatné finanční situace.

Aby však byly tyto problémy adresovány, je nezbytnou podmínkou existence dat, která tyto fenomény podloží a zviditelní pro veřejnost i pro zákonodárce. Kromě zvyšování povědomí samotných OSVČ o jejich odvodových povinnostech a sociálních nárocích je proto nutné významně zlepšit i sběr dat pro vědeckou analýzu a zájem vědecké obce o tato témata. Digitální charakter platform je například ideální pro sběr velkého množství dat. O tom, že komunikace mezi platformami a veřejností o sbíraných datech je možná, svědčí příklad ubytovacích platform a Evropské komise (EC 2020). Platformy jako Airbnb, Booking či Tripadvisor vyhovely žádosti Evropské komise o poskytnutí extenzivních dat o počtu nemovitostí, hostů atd. v jednotlivých městech. Díky tomuto přístupu bude Eurostat publikovat relevantní data o turismu v EU. Můžeme si tedy snadno představit, že by Evropská unie či jednotlivé vlády a samosprávy vyjednaly podobný přístup k datům z dalších platform, aby bylo možno lépe zmapovat lokální trhy práce.

Na závěr zdůrazněme, že ČR má v mezinárodním srovnání obzvláště složitý daňový a účetní systém, s velkým počtem sektorových výjimek. Podle studie Thomase Hoppea et al. (2020) stojí ČR na 85. pozici ze 100 ve složitosti daňového systému. Povinnosti a nároky OSVČ jsou tudíž velmi složité i mimo čas pandemie, což ještě umocňuje nutnost zlepšit přístup k informacím pro OSVČ. Kdo však může poskytnout ucelený zdroj informací pro OSVČ ohrožené prekaritou? Roli může hrát územní správa, jak bylo načrtnuto ve studii o daňových a odvodových aspektech prekarity sebezaměstnaných (Mangarella 2021). Ze zahraničních dobrých praxí v podpoře informovanosti lokální správou můžeme připomenout německý Beratungshilfeschein, což je voucher k právnímu poradenství zdarma, vystavený okresním soudem. Podle bavorského rozhodčího práva Bayerischen Schlichtungsgesetz přebírá po doložení nízkých příjmů zaměstnancem či zaměstnankyní náklady na pracovněprávní poradenství město. Tento voucher pak může zaměstnanec nebo zaměstnankyně použít u jakéhokoliv advokáta či advokátky specializovaných na pracovní právo. Dalším aktérem/aktérkou, který/á se může podílet na zvyšování informovanosti OSVČ o jejich povinnostech a nárocích – v pandemii i mimo ni – je neziskový sektor. Kulatý stůl mezinárodního projektu SIRIUS ve spolupráci s Multikulturním centrem Praha z 11. 2. 2021 (Schreiberová 2021) rozvedl tezi, že změny na trhu práce v covidové pandemii mění trajektorie velkého množství lidí a přibližují je zkušenostem migrantů a migrantek, znamenají pro ně nové začátky, nucený přechod do jiného sektoru a do nových forem práce, práce ve službách s nízkými kvalifikacemi a nízkým ohodnocením atd. Zkušenosti neziskového sektoru s asistencí migrantům a migrantkám proto mohou sloužit i dalšímu účelu: pomoci pracovníkům a pracovnícím v nouzi zorientovat se ve složitých pracovních situacích a navigovat je v jejich administrativních a odvodových povinnostech.

Dalším konkrétním doporučením v tomto smyslu se věnuje jiná analýza tohoto projektu, zaměřená specificky na daňové a odvodové povinnosti českých OSVČ a malých podniků (Mangarella 2021).

## 4. ZÁVĚRY A DOPORUČENÍ

Sebezaměstnané osoby bez zaměstnanců či zaměstnankyň tvoří v mezinárodním srovnání relativně významný podíl české pracovní síly (11,4 % oproti unijnímu průměru 7,7 %<sup>15</sup>). Ze zahraničních studií vyplývá, že tato kategorie sebezaměstnaných čelí specifickým rizikům na trhu práce: existence šedé zóny závislého sebezaměstnání vystavuje část z nich faktické subordinaci vůči zadavateli/zadavatelce práce, navíc v kombinaci s přenesením rizik na ně jako na nezávislé kontraktory/kontraktorky. Nízká úroveň sociální ochrany oproti zaměstnancům a zaměstnankyním se srovnatelným příjmem zároveň vystavuje sebezaměstnané osoby rizikům finanční tísně při naplnění rozličných životních rizik. Z těchto důvodů je nezbytné studovat fenomén sebezaměstnání ve spojení s prekaritou. Tato studie, vypracovaná v rámci projektu „Prekarita jako reálná zkušenost sebezaměstnaných a mikropodniků“, se snaží zmapovat hlavní faktory prekarity sebezaměstnaných osob v České republice s přihlédnutím k zahraničním zkušenostem a potenciálním dobrým praxím, které mohou sloužit jako inspirace pro zlepšení situace v tuzemsku. První část analýzy byla věnována švarcsystému a zahraničním zkušenostem se zastřeným pracovněprávním vztahem a platformovému zaměstnání jako specifickému sektoru trhu práce, jenž přebírá a amplifikuje existující rizika prekarity ohrožených skupin pracovníků a pracovníc v nízkokvalifikačních službách. Druhá část analýzy se zaměřila na aktuální dopady hospodářské krize vyvolané pandemií koronaviru nového typu. I v této části se ukázalo jako zřejmé, že pandemie posílila existující nerovnosti na trhu práce a posunula do popředí již existující problémy nestability příjmů a nízké úrovně sociálního zabezpečení sebezaměstnaných osob v konkrétních kategoriích a v určitých životních situacích. Tato studie se soustředila zejména na dopady pandemie na osoby, které pečují o člena či členku rodiny, a na inspiraci slovenským nastavením nároku na ošetrovné pro osoby samostatně výdělečně činné. Stejně jako u analýzy zaměřené na daňové a odvodové povinnosti sebezaměstnaných (Mangarella 2021), i zde se jeví jako centrální problém, spojující jednotlivé dílčí problémy, přístup k informacím. Ze zahraničních zkušeností vyplývá, že v tuzemsku je velký prostor pro zlepšení především prostřednictvím většího zájmu odborových organizací a vědecké veřejnosti o sebezaměstnání jako fenomén a o sebezaměstnané osoby a jejich různé typy a specifické potřeby. Sebeorganizace OSVČ a sběr kvalitativních a kvantitativních dat vědeckými institucemi jsou klíčové pro důkladnější zmapování situace a zajištění přístupu k informacím tam, kde chybějí, a to informace *pro* sebezaměstnané i o sebezaměstnaných. Hlavní doporučení vyplývající z této analýzy jsou rozdělena do pěti bodů.

### 4.1 Právní ochrana závislého sebezaměstnání

V problematice závislého sebezaměstnání tato studie načrtla, že v zahraničí existují legální rámce, které se snaží tento fragment pracovního trhu reflektovat. Například britský zákoník práce rozlišuje tři kategorie pracovníků/pracovnic: zaměstnanci/zaměstnankyně, pracovníci/pracovnice pod termínem *workers* a sebezaměstnaní. Britský daňový zákon sice zná pouze dichotomii zaměstnání–sebezaměstnání, zákoník práce však definuje tento třetí status *workers* na pomezí zaměstnání a sebezaměstnání a garantuje mu určitou úroveň sociálního zabezpečení. Konkrétní doporučení na základě britské zkušenosti se statutem *workers*, tedy mezistupněm závislé a nezávislé práce v zákoníku práce, je ale nad rámec této studie; podrobnou právní analýzu nalezneme ve studii *Mikropodnikání a prekérní výdělečná činnost z pohledu práva* (Homfray 2021). Švarcsystém je sice postaven mimo zákon, ale gig pracovníků/pracovnic, platformových pracovníků/pracovnic a podobných typů práce balancujících na hranici falešné nezávislosti bude na měnícím se pracovním trhu čím dál tím více a k tématu zastřených hranic mezi závislou a nezávislou prací bude do budoucna nutné se postavit ve

---

<sup>15</sup> Dostupné na data browser Eurostat (2021).

větších nuancích. Bude proto potřebné nejen rozlišit, co je legální a co je nelegální, ale i zmapovat celou škálu sebezaměstnání s rysy závislé práce, rozšířenost v různých sektorech a u jednotlivých sociodemografických skupin, souvislosti s výší příjmu a úrovně prekarity sebezaměstnaných atd. Vědecká obec se těmito otázkami zabývá v ČR zatím pouze marginálně; analýzy mimo jiné argumentují nedostatkem dat a nemožností sběru dat. Odborové organizace a Státní úřad inspekce práce disponují praktickými znalostmi a zkušenostmi z terénu a jsou tudíž dobře postavenými aktéry pro spolupráci na zvyšování povědomí o falešné nezávislé práci, lepší monitorování situace na trhu práce a evaluaci možných řešení. Poznamenejme také, že falešné sebezaměstnání je globálním problémem. Věnuje se mu sice narůstající počet zpráv Evropské komise a dalších institucí, jedná se však často o konstatování problému v jednotlivých evropských státech a nezdá se, že by vyvstávala nějaká dobrá praxe, kterou by bylo možno následovat. Bylo by tedy velmi přínosné, kdyby byl problém podchycen již na úrovni EU, jelikož členské státy pojí jak existence problému falešné nezávislé práce, tak absence návrhů řešení a podkladů k jejich koncepci.

## 4.2 Odborová organizace platformových i ostatních sebezaměstnaných

Závislá sebezaměstnání trpí především tenzí mezi výkonem práce velmi blízkým subordinaci zaměstnance či zaměstnankyně vůči zaměstnavateli, avšak bez jakýchkoli benefitů spojených s tímto statutem. V tomto kontextu je nutné se zmínit o sebeorganizaci v odborech. Zde je velký prostor pro inspiraci zahraničními zkušenostmi, jelikož v České republice se zatím žádné odborové iniciativy soustředěné na platformové pracovníky/pracovnice nerozvíjejí. Například Francie a Belgie (Lebas 2019; Vandaele et al. 2019) reflektují otázku sebeorganizace platformových pracovníků/pracovnic a místní odborové svazy oslovují platformové pracovníky/pracovnice, například kurýry/kurýrky na kole a řidiče/řidičky Uberu, prostřednictvím odborových organizací zaměřených specificky na tento typ výkonu práce. Je zřejmé, že absence společného místa výkonu práce a kontaktu s ostatními pracovníky a pracovnicemi, stejně jako status nezávislého pracujícího, komplikují možné formy kolektivního vyjednávání v tuzemsku i v zahraničí. Nelze se však u tohoto argumentu zastavit, existuje zde prostor pro nová inovativní řešení, která musí brát v potaz vznik a rozvoj nových statusů na trhu práce tak, aby závislí sebezaměstnaní nebyli ze sebeorganizace vyloučeni. Studie ukazují, že platformová práce kopíruje genderové nerovnosti trhu práce (Piasna, Drahoušková 2019), a Arianne R. Barzilay (2019) vyčísluje, že příjem žen pracujících v platformové ekonomice dosahuje pouze dvou třetin příjmu mužů. Sebeorganizace tak přináší potenciál tlaku na zlepšení pracovních podmínek, na upozorňování na diskriminaci a na boj s ní. Jednou z možností by byl tlak odborů například na zavedení minimální mzdy pro sebezaměstnané osoby (Dlouhá, Pospíšilová 2018).

Studie z Francie a z Belgie poukazují na nedostatek zájmu odborových organizací o platformové pracovníky a pracovnice, což může být považováno za jednu z překážek ke zlepšení pracovních podmínek v platformových typech práce. Je zde tedy velký prostor pro zlepšení fungování existujících odborových organizací ve smyslu integrace platformových pracovníků/pracovnic. Toto doporučení platí ještě více pro český pracovní trh: zájem o problematiku digitálních zprostředkovatelů/zprostředkovatelek služeb je zanedbatelný u všech aktérů/aktérek českého trhu práce, včetně odborových organizací. Odborové sdružování by však mělo potenciálně nejen benefit diskuse o pracovních podmínkách, ale také pro vzdělávání v daňových a odvodových otázkách, pro podporu plnění daňových povinností a nárokování dávek sociálního zabezpečení. To by například v letošním kontextu mohly využít všechny OSVČ, které během pandemie individuálně čelí problému přístupu k informacím o různých typech kompenzací.

### 4.3 Ošetřovné v pandemii i po ní

Kromě přístupu k informacím, jemuž se bude věnovat další část, pandemie koronaviru zviditelnila několik palčivých problémů, kterým čelí sebezaměstnané osoby v souvislosti s nestabilitou příjmů. Dokud může OSVČ vykonávat svou činnost, jsou rizika spojená s výpadkem příjmů téměř skrytá. Když je ale výkon činnosti nemožný, například z důvodu nutnosti péče o člena či členku rodiny, naplno se projeví propastný rozdíl v sociálním zabezpečení oproti zaměstnané osobě se srovnatelným příjmem. Již ve studii z roku 2018 (Dlouhá, Pospíšilová 2018) byla uvedena problematická absence nároku na ošetřovné, její dopad na prekaritu sebezaměstnaných žen a prohloubení existující genderové příjmové nerovnosti. Bezprecedentní délka doby, během níž byly v roce 2020 a 2021 během nouzového stavu zavřeny mateřské a základní školy a péče o děti tak byla přesunuta do domácího prostředí, toto téma posunula do veřejného povědomí, kde by mělo zůstat i po pandemii. OECD (2021a) ve svých studiích upozorňuje, že koronavirová krize má obrovský dopad na ztrátu zaměstnání/příjmu ze sebezaměstnání zejména u žen a u rodičů nezletilých dětí. Péče o děti je tedy naprosto zásadním tématem pro státní opatření, která by mohla zmírnit ekonomické dopady pandemie. Složitě kombinaci práce a péče čelí v domácnostech s malými dětmi nejvíce ženy a v pandemii se tento problém velmi prohloubil (Dudová 2021). Konkrétní zahraniční inspirací v problematice péče o děti je v tomto případě slovenské ošetřovné, na které měly již před pandemií nárok všechny OSVČ, jež se účastnily povinného sociálního pojištění. Je nutné dodat, že povinnost účastnit se slovenského pojištění vzniká až nad hranicí určitého příjmu, nárok na ošetřovné tudíž není plošný pro všechny sebezaměstnané ženy a muže. Ale jedná se jistě o dobrou praxi v tom smyslu, že považuje ošetřovné za součást základních dávek sociálního systému: nárok na základě nepovinného nemocenského pojištění je nedostačující a neodpovídá společenskému významu péče o děti a ekonomickým dopadům pro pečující. S ošetřovným je také úzce spojeno téma nemocenské a náhrady mzdy během prvních 14 dnů pracovní neschopnosti. I zde pandemie zviditelnila problém (konkrétně nulové finanční náhrady krátké pracovní neschopnosti), který by bylo vhodné vzít v úvahu i po skončení pandemie.

### 4.4 Přístup k informacím a poradenství

Stejně tak zůstane po konci pandemie relevantní potřeba zlepšit přístup malých živnostníků/živnostnic ohrožených prekaritou k zásadním informacím o jejich nárocích a odvodových povinnostech. Složitý systém vládních opatření, s měnícími se kritérii, spadající pod různá ministerstva, poukázal na velký prostor pro zlepšení komunikace mezi státní správou a živnostníky/živnostnicemi. Zefektivnění přístupu k informacím by bylo obzvláště přínosné a důležité pro sebezaměstnané osoby, jež přecházejí nedobrovolně do živnostenské činnosti z důvodu ztráty zaměstnání a nemožnosti nalézt jiné zaměstnání. I po bezprecedentní hospodářské recesi, které čelíme v souvislosti s pandemií koronaviru, bude potřeba se na tuto ohroženou část pracovní síly zaměřit. Do budoucna bude také nutné, aby instituce trhu práce braly v potaz zvyšování počtu platformových sebezaměstnaných. Potenciální pozitivní vliv odborové organizace sebezaměstnaných na povědomí o daňových povinnostech a nárocích na sociální zabezpečení již byl připomenut v kapitole 4.2. Další způsoby usnadnění přístupu k relevantním informacím by měla zajistit územní správa či neziskový sektor. Návštěva začínající OSVČ na živnostenském úřadě by mohla být příležitostí k předání informační brožury či k odkázání na webový portál, kde by byly jednoduše, graficky a uživatelsky přehledně prezentovány základní daňové a odvodové povinnosti. Detailním doporučením se věnuje analýza *Sebezaměstnání a prekarita: daňové a odvodové aspekty* (Mangarella 2021). Jedním z příkladů zahraniční dobré praxe podpory přístupu k informacím pro sebezaměstnané osoby se specifickými potřebami je kanadská iniciativa Women Entrepreneurship Strategy (WES).<sup>16</sup> Tato instituce spadá pod rozpočet kanadské vlády od roku

<sup>16</sup> Viz <https://www.ic.gc.ca/eic/site/107.nsf/eng/home>

2018 a financuje projekty, které podporují ženy podnikatelky například prostřednictvím mentoringu, networkingu, poskytování konzultací ohledně byznysových plánů atd. V roce 2020 bylo na tuto iniciativu vyhrazeno dodatečných 15 milionů kanadských dolarů (OECD 2021b) pro boj s dopady koronakrizy.

#### 4.5 Nutnost kvantitativních i kvalitativních vědeckých studií a podkladů pro státní správu

V obecnější rovině je důležitým zahraničním zdrojem inspirace zájem o témata prekarity sebezaměstnaných v nových sektorech digitální ekonomiky: tato studie se zaměřila zejména na platformu Uber, která přepravuje osoby. Nejedná se tolik o nové typy prekarity, ale spíše o nový prostor, v němž se ukazují existující nerovnosti a sociální problémy. V EU už se příjem a *wellbeing* platformových pracovníků/pracovnic dostává do popředí jako politicky a vědecky atraktivní téma (Bérastégui 2021; Choudary 2018). Ve *Fair work in the platform economy (Exploratory opinion at the request of the German presidency)* ze září 2020 autoři z European Economic and Social Committee (EESC 2020) konstatují, že platformy mají pozitivní dopad na ekonomiku, neboť vytvářejí nové pracovní příležitosti, ale také s nimi vyvstávají otázky ohledně sociální ochrany a základních práv, ohledně možnosti sebeorganizace a kolektivního vyjednávání, a v neposlední řadě ohledně intenzity práce. Z práce kdykoli a kdekoli se stává práce vždy a všude, s nezanedbatelnými dopady na rodinný život a psychiku pracovníka/pracovnice, zvláště v kombinaci s nejistými a nízkými příjmy. Hlavním doporučením by tedy bylo, aby česká vědecká a politická veřejnost tuto problematiku více reflektovala a zabývala se možnými dopady, pozitivními i negativními, rozvoje platformového zaměstnávání na českou společnost. Ve sběru dat je jistě velkým potenciálem využití dat sbíraných samotnými platformami a vědecké i politické instituce by o ně měly vyjadřovat větší zájem. Dostupná kvantitativní data by jistě podpořila veřejný zájem o platformové zaměstnání, avšak nelze čekat jen na ně. Další fenomény, například švarcsystém a různé formy a míry závislého sebezaměstnání, vyžadují použití kvalitativních metodologií, jež by mohly úspěšněji detekovat a analyzovat tyto mnohostranné prekarizované situace na trhu práce. Neexistuje sice jednotná a jednoznačná definice závislého sebezaměstnání, ale je k dispozici katalog rysů, které svědčí o určité míře subordinace kontraktora/kontraktorky k zadavateli/zadavatelce práce a přibližují se k vztahu zaměstnance a zaměstnavatele. Jedná se například o práci pro výhradně jednoho zadavatele/zadavatelku, vystupování jménem zadavatele/zadavatelky (v e-mailovém podpisu atd.), pravidelné měsíční odměny ve stejné výši, zadání pracovní doby zadavatelem/zadavatelkou a další znaky absence autonomie, používání pracovních nástrojů zadavatele/zadavatelky atd. Brány jednotlivě sice nemusí tyto rysy značit problematickou či přímo nelegální závislou práci, ale jejich kombinace může mít velkou výpovědní hodnotu. Bylo by tedy velmi přínosné, kdyby byly zpracovány vědecké analýzy, jež by u OSVČ tyto aspekty mapovaly a kvantifikovaly, zejména v souvislosti s pohlavím, věkem, složením domácnosti a věkem dětí, úrovní vzdělání a dalšími socioekonomickými charakteristikami sebezaměstnaných osob. Koncepce a sběr dat je zde jistě náročnější, avšak i to znamená, že potřebujeme vědecké pozornosti *více, ne méně*.

## 5. LITERATURA

- Abdelnour, S. (2017). *Moi, petite entreprise. Les auto-entrepreneurs, de l'utopie à la réalité*. Paris: Presses universitaires de France..
- Allaire, N., Colin, N., Pallier, B., Tran, L. (2019). *Covering risks for platform workers in the digital age*, Science Po. (online). (cit. 15. 4. 2021). Dostupné z: <https://www.sciencespo.fr/public/chaire-numerique/wp-content/uploads/2019/05/covering-risks-plateform-workers-digital-age.pdf>
- Ameli.fr (2021). *Dispositif d'indemnisation des interruptions de travail des salariés et des non-salariés*. (online). (cit. 15. 4. 2021). Dostupné z: <https://www.ameli.fr/assure/covid-19/arrets-travail/covid-19-dispositif-dindemnisation-des-interruptions-de-travail>
- Annink, A., den Dulk, L., Steijn, B. (2015). „Work-family state support for the self-employed across Europe,” *Journal of Entrepreneurship and Public Policy*, 4 (2): 187–208.
- Barzilay, A. (2019). „Discrimination without discriminating: learned gender inequality in the labor market and gig economy.” *Cornell Journal of Law and Public Policy*, 28 (3): 545–568.
- Benzeval, M., Booker, C. L., Burton, J., Crossley, T. F. (2020). *Understanding Society COVID-19 Survey, April Briefing Note: The Economic Effect.*, Working Paper No 10/2020. ISER: University of Essex.
- Bérestégui, P. (2021). *Exposure to psychosocial risk factors in the gig economy: a systematic review*. ETUI Report 2021.01. (online). (cit. 15. 4. 2021). Dostupné z: <https://www.etui.org/sites/default/files/2021-01/Exposure%20to%20psychosocial%20risk%20factors%20in%20the%20gig%20economy-a%20systematic%20review-web-2021.pdf>
- Blundell, J., Machin, S. (2020). *Self-employment in the Covid-19 crisis*. CEP Covid-19 Analysis, paper n.3, Centre for Economic Performance, LSE. (online). (cit. 15. 4. 2021). Dostupné z: <https://ideas.repec.org/p/cep/cepcvd/cepcovid-19-003.html>
- Bogliacino, F., Codagnone, C., Cirillo, V., Guarascio, D. (2019). *Quantity and quality of work in the platform economy*. GLO Discussion Paper, No.420, Global Labor Organization (GLO).
- Codagnone, C., Karatzogianni, A., Matthews, J. (2019). *Platform Economics Rhetoric and Reality in the „Sharing Economy“*. London: Emerald Publishing.
- Conger, K. (2020). *Uber and Lyft Drivers in California Will Remain Contractors*. (online). (cit. 15. 4. 2021). Dostupné z: <https://www.nytimes.com/2020/11/04/technology/california-uber-lyft-prop-22.html>
- courdecassation.fr (2020a). *Arrêt n°374 du 4 mars 2020 (19-13.316) – Cour de cassation – Chambre sociale – ECLI:FR:CCAS:2020:SO00374*. (online). (cit. 15. 4. 2021). Dostupné z: [https://www.courdecassation.fr/jurisprudence\\_2/chambre\\_sociale\\_576/374\\_4\\_44522.html](https://www.courdecassation.fr/jurisprudence_2/chambre_sociale_576/374_4_44522.html)
- courdecassation.fr (2020b). *Public hearings held on 4 March 2020. Ruling n° 374 FP-P+B+R+I*. (online). (cit. 15. 4. 2021). Dostupné z: [https://www.courdecassation.fr/IMG/20200304\\_arret\\_uber\\_english.pdf](https://www.courdecassation.fr/IMG/20200304_arret_uber_english.pdf)
- ČSÚ (2020). *Míry zaměstnanosti, nezaměstnanosti a ekonomické aktivity – říjen 2020*. (online). (cit. 15. 4. 2021). Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/cris/miry-zamestnanosti-nezamestnanosti-a-ekonomicke-aktivity-rijen-2020>
- ČSÚ (2021). *Senioři v ČR v datech 2020*. (online). (cit. 15. 4. 2021). Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/seniori-v-cr-v-datech-2020>
- Daugareilh, I., Degryse, C., Pochet, P. (2019). *The platform economy and social law: Key issues in comparative perspective*. ETUI Working paper 2019.10.
- Dlouhá, J., Pospíšilová, M. (2018). *Ženy OSVČ a prekérní situace – inspirace ze zahraničí. Analýza případů dobré praxe – OSVČ jako prekérní práce*. Praha: Sociologický ústav AV ČR, v. v. i. (online). (cit. 18. 3. 2021). Dostupné z:

[http://osvc.soc.cas.cz/sites/osvc.soc.cas.cz/files/zeny\\_osvc\\_a\\_prekerni\\_situace\\_inspirace\\_ze\\_zahranici\\_def.pdf](http://osvc.soc.cas.cz/sites/osvc.soc.cas.cz/files/zeny_osvc_a_prekerni_situace_inspirace_ze_zahranici_def.pdf)

Dombrovský, T. E. (2020). *Datová snídaně LMC: Pracovní trh na podzim*. (online). (cit. 15. 4. 2021). Dostupné z: <https://magazin.lmc.eu/datova-snidane-lmc-pracovni-trh-na-podzim>

Drahokoupil, J. (2021). „The business models of labour platforms: creating an uncertain future, In A Modern Guide to Labour and the Platform Economy.“ In J. Drahokoupil, K. Vandaele (eds.). *A Modern Guide to Labour and the Platform Economy*. Brussels, Belgium: Edward Elgar.

Drahokoupil, J., Fabo, B. (2016). The platform economy and the disruption of the employment relationship. ETUI Policy Brief n°5.

Drahokoupil, J., Piasna, A. (2019). Work in the platform economy: Deliveroo riders in Belgium and the SMart arrangement. ETUI Working paper 2019.01.

Dudová, R. (2021). „Ženy za mateřství platí vysokou cenu.“ *Hlas Heroine* (online). (cit. 30. 5. 2021). Dostupné z: <https://www.heroine.cz/zena-a-svet/4612-zeny-za-materstvi-plati-vysokou-cenu-rika-sociolozka-radka-dudova-v-hlasu-heroine>

EDD (nedat.). *AB 5 – Employment Status*. (online). (cit. 15. 4. 2021). Dostupné z: [https://edd.ca.gov/Payroll\\_Taxes/ab-5.htm](https://edd.ca.gov/Payroll_Taxes/ab-5.htm)

EC (2020). *Commission reaches agreement with collaborative economy platforms to publish key data on tourism accommodation*. (online). (cit. 15. 4. 2021). Dostupné z: [https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/IP\\_20\\_194](https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/IP_20_194)

EESC (2020). *Fair work in the platform economy (Exploratory opinion at the request of the German presidency)*. (online). (cit. 15. 4. 2021). Dostupné z: <https://www.eesc.europa.eu/cs/our-work/opinions-information-reports/opinions/fair-work-platform-economy-exploratory-opinion-request-german-presidency>

Eurostat (2020). *Employment rate by sex*. (online). (cit. 15. 4. 2021). Dostupné z: <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-datasets/-/tesem010>

Eurostat (2021). *Self-employment by sex, age and educational attainment level (1 000)*. (online). (cit. 15. 4. 2021). Dostupné z: [https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/lfsq\\_esgaed/default/table?lang=en](https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/lfsq_esgaed/default/table?lang=en)

Gov.uk (nedat.). *Employment status. Worker*. (online). (cit. 15. 4. 2021). Dostupné z: <https://www.gov.uk/employment-status/worker>

Homfray, Š. (2018). *V kvelbu i na statku. Právní úprava a prekarizace samostatné výdělečné činnosti žen*. Praha: Sociologický ústav AV ČR, v. v. i. (online). (cit. 18. 3. 2021). Dostupné z: [http://osvc.soc.cas.cz/sites/osvc.soc.cas.cz/files/v\\_kvelbu\\_i\\_na\\_statku\\_def.pdf](http://osvc.soc.cas.cz/sites/osvc.soc.cas.cz/files/v_kvelbu_i_na_statku_def.pdf)

Homfray, Š. (2021). *Mikropodnikání a prekerní výdělečná činnost z pohledu práva*. Praha: Sociologický ústav AV ČR, v. v. i. (online). (cit. 13. 4. 2021). Dostupné z: <http://prekarita.soc.cas.cz/>

Hoppe, T., Schanz, D., Sturm, S., Sureth-Sloane, C. (2020). *Measuring Tax Complexity Across Countries: A Survey Study on MNCs*. TRR 266 Accounting for Transparency Working Paper Series No. 5.

Huws, U., Spencer, N. H., Coates, M., Holts, K. (2019). *The platformisation of work in Europe: results from research in 13 European countries*, Brussels: Foundation for European Progressive Studies, UNI Europa and University of Hertfordshire.

Choudary, S. P. (2018). *The architecture of digital labour platforms: Policy recommendations on platform design for worker well-being*. ILO Future of Work Working Paper Series, Geneva. (online). (cit. 15. 4. 2021). Dostupné z: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/publication/wcms\\_630603.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/publication/wcms_630603.pdf)



- INSEE (2017). *Services à la personne en Île-de-France: les conditions d'emploi demeurent précaires*, n. 67 (online). (cit. 15. 4. 2021). Dostupné z: <https://www.insee.fr/fr/statistiques/3125589>
- iROZHLAS.cz (2020). *Jak mohou drobní podnikatelé získat pomoc od státu? Expert odpovídal na dotazy čtenářů*. (online). (cit. 15. 4. 2021). Dostupné z: [https://www.irozhlas.cz/ekonomika/financni-poradna-podnikatele-tomas-hajdusek-komora-danovych-poradcu\\_2004070630\\_ace](https://www.irozhlas.cz/ekonomika/financni-poradna-podnikatele-tomas-hajdusek-komora-danovych-poradcu_2004070630_ace)
- Kaiserová, R. (2018). *OSVČ jako prekérní práce z pohledu daní*. Praha: Sociologický ústav AV ČR, v. v. i. (online). (cit. 18. 3. 2021). Dostupné z: [http://osvc.soc.cas.cz/sites/osvc.soc.cas.cz/files/osvc\\_jako\\_prekerni\\_prace\\_z\\_pohledu\\_dani\\_def.pdf](http://osvc.soc.cas.cz/sites/osvc.soc.cas.cz/files/osvc_jako_prekerni_prace_z_pohledu_dani_def.pdf)
- Kirkham, C., Mai-Duc, C., Khouri, A. (2015). *Uber worker ruling highlights the legal troubles of a 'sharing economy'*. (online). (cit. 15. 4. 2021). Dostupné z: <https://www.latimes.com/business/technology/la-fi-tn-uber-driver-employee-labor-commission-20150617-story.html#page=1>
- Kratochvílová, Z. (2020). *Upozornění AMSP ČR na diskriminaci OSVČ*. (online). (cit. 15. 4. 2021). Dostupné z: <https://amsp.cz/upozorneni-amsp-cr-na-diskriminaci-osvc/>
- Lebas, C. (2019). „Carrière d'auto-entrepreneur et rapports (critiques) au travail: comment les coursiers à vélo font émerger des contestations.“ *La Revue de l'Ires*, 99 (3): 37–61.
- Levine, R., Rubinstein, Y. (2018). *Selection into Entrepreneurship and Self-Employment*. NBER working paper n. 25350.
- Levratto, N., Serverin, E. (2015). „Become Independent! The Paradoxical Constraints of France's 'Auto-Entrepreneur' Regime,“ *Journal of Small Business Management*, 53 (1): 284–301.
- Mangarella, A. (2021). *Sebezaměstnání a prekarita: daňové a odvodové aspekty*. Praha: Sociologický ústav AV ČR, v. v. i. (online). (cit. 13. 4. 2021). Dostupné z: <http://prekarita.soc.cas.cz/>
- MPO (2021). *Statistické údaje o podnikatelích*. (online). (cit. 15. 4. 2021). Dostupné z: <https://www.mpo.cz/cz/podnikani/zivnostenske-podnikani/statisticke-udaje-o-podnikatelich/>
- OECD (2020a). *COVID-19 Policy Tracker: Overview of OECD and G20 countries' employment and social-policy response to the Covid-19 crisis*. (online). (cit. 15. 4. 2021). Dostupné z: <https://www.oecd.org/employment/publicationsdocuments/policybriefs/>
- OECD (2020b). *Paid sick leave policy responses to the COVID-19 crisis – Version 30 June 2020*. (online). (cit. 15. 4. 2021). Dostupné z: <https://www.oecd.org/coronavirus/policy-responses/paid-sick-leave-to-protect-income-health-and-jobs-through-the-covid-19-crisis-a9e1a154/>
- OECD (2021a). *Risks that matter 2020: The long reach of COVID-19. Tackling Coronavirus (Covid-19): contributing to a global effort*. (online). (cit. 28. 4. 2021). Dostupné z [https://read.oecd-ilibrary.org/view/?ref=1092\\_1092352-pnu0599ga4&title=Risks-that-matter-2020-the-long-reach-of-COVID-19](https://read.oecd-ilibrary.org/view/?ref=1092_1092352-pnu0599ga4&title=Risks-that-matter-2020-the-long-reach-of-COVID-19)
- OECD (2021b). *One year of SME and entrepreneurship policy responses to COVID-19: Lessons learned to „build back better“*. Tackling Coronavirus (Covid-19): contributing to a global effort. (online). (cit. 28. 4. 2021). Dostupné z: [https://read.oecd-ilibrary.org/view/?ref=1091\\_1091410-rwx81cfwj&title=One-year-of-SME-and-entrepreneurship-policy-responses-to-COVID-19-Lessons-learned-to-build-back-better](https://read.oecd-ilibrary.org/view/?ref=1091_1091410-rwx81cfwj&title=One-year-of-SME-and-entrepreneurship-policy-responses-to-COVID-19-Lessons-learned-to-build-back-better)
- OECD (2020a). *COVID-19 Policy Tracker: Overview of OECD and G20 countries' employment and social-policy response to the Covid-19 crisis*. (online). (cit. 15. 4. 2021). Dostupné z: <https://www.oecd.org/employment/publicationsdocuments/policybriefs/>
- OECD (2020b). *Paid sick leave policy responses to the COVID-19 crisis – Version 30 June 2020*. (online). (cit. 15. 4. 2021). Dostupné z: <https://www.oecd.org/coronavirus/policy->

responses/paid-sick-leave-to-protect-income-health-and-jobs-through-the-covid-19-crisis-a9e1a154/

ouest-france.fr (2020). *Flexibilité ou précarité ? L'essor du nombre d'autoentrepreneurs fait débat*. (online). (cit. 15. 4. 2021). Dostupné z: <https://www.ouest-france.fr/economie/entreprises/flexibilite-ou-precarite-l-essor-du-nombre-d-autoentrepreneurs-fait-debat-6762424>

Patrick, C., Stephens, H., Weinstein, A. (2016). „Where are all the self-employed women? Push and pull factors influencing female labor market decisions.“ *Small Business Economics*, 46: 365–390.

Pesole, A., Brancati, M. C. U., Macias, E. F., Biagi, F., Vázquez, I. G. (2018). *Platform Workers in Europe: Evidence from the COLLEEM Survey*. Tech. rep., Joint Research Centre. (online). (cit. 15. 4. 2021). Dostupné z: <https://ec.europa.eu/jrc/en/publication/eur-scientific-and-technical-research-reports/platform-workers-europe-evidence-colleem-survey>

Piasna, A., Drahokoupil, J. (2019). Digital Labour in Central and Eastern Europe: Evidence from the ETUI Internet and Platform Work Survey. ETUI Working Paper 2019.12.

Prokop, D., Tabery, P., Buchtík, M., Dvořák, T., Pilnáček, M. (2019). *Rozdělení svobodou. Česká společnost po třiceti letech*. Praha: Radioservis, a.s.

SCOCAL (2018). *Dynamex Operations West, Inc. v. Superior Court. Opinion in the Supreme Court in California*. (online). (cit. 15. 4. 2021). Dostupné z: <https://scocal.stanford.edu/sites/scocal.stanford.edu/files/opinion-pdf/S222732-1525112644.pdf>

Schreiberová, Z. (2021). *MKC Praha zve na kulatý stůl o dopadech pandemie na zaměstnávání zahraničních pracovníků*. (online). (cit. 15. 4. 2021). Dostupné z: <https://mkc.cz/cz/e-knihovna/mkc-praha-zve-na-kulaty-stul-o-dopadech-pandemie-na-zamestnavani-zahranicnich-pracovniku>

SÚIP (2020). Roční souhrnná zpráva o výsledcích kontrolních akcí za rok 2020. Opava: Státní úřad inspekce práce.

Svobodová, A., Trlifajová, L., Zieglerová, A. (2021). Prekarizování pracovníci a pracovnice v době pandemie covid-19. Jak reakce na pandemii covid-19 násobí zranitelnost lidí v nejistých zaměstnáních. Praha: SPOT Centrum pro společenské otázky.

Szaban, J., Skrzek-Lubasińska, M. (2018). „Self-Employment and Entrepreneurship: A Theoretical Approach.“ *Journal of Management and Business Administration. Central Europe*, 26 (2): 89–120.

Švarcová, M., Marková Volejníčková, R., Křížková, A. (2020). *Podnikatelky?* Praha: Sociologický ústav AV ČR, v. v. i.

Švejsová, Z. (2014). *Až 300 tisíc Čechů pracuje na 'švarcsystém'*. Ten podle ministryně Marksové okrádá stát. (online). (cit. 15. 4. 2021). Dostupné z: <https://www.irozhlas.cz/node/5933727>

Vandaele, K. (2018). Will trade unions survive in the platform economy? Emerging patterns of platform workers' collective voice and representation in Europe. ETUI working paper 2018.05.

Vandaele, K., Piasna, A., Drahokoupil, J. (2019). 'Algorithm breakers' are not a different 'species': attitudes towards trade unions of Deliveroo riders in Belgium. ETUI working paper 2019.06.

## 6. INTERNETOVÉ ZDROJE

<https://ec.europa.eu/eurostat/data/database>

<https://www.ic.gc.ca/eic/site/107.nsf/eng/home>

<https://www.legislation.gov.uk/ukpga/1996/18/section/230>

<http://osvc.soc.cas.cz/>

<http://prekarita.soc.cas.cz/>

<http://syndicat-vc.com/>

<https://www.taxcomplexity.org/>

<https://vdb.czso.cz/vdbvo2/faces/cs/index.jsf?page=uziv-dotaz#>

## 7. SEZNAM POUŽITÝCH ZKRATEK

AB 5 – Assembly bill 5

AMSP – Asociace malých a středních podniků

CEP – Centre for Economic Performance

CEPR – Center for Economic and Policy Research

CERGE-EI – Center for Economic Research and Graduate Education – Economics Institute (Centrum pro ekonomický výzkum a doktorské studium)

ČMKOS – Českomoravská konfederace odborových svazů

ČSSZ – Česká správa sociálního zabezpečení

ČSÚ – Český statistický úřad

DPFO – daň z příjmů fyzických osob

DPP – dohoda o provedení práce

EC – European Commission (Evropská komise)

EU – European Union (Evropská unie)

EESC – European Economic and Social Committee (Evropský hospodářský a sociální výbor)

ETUI – European Trade Union Institute (Evropský obchodní institut)

GLO – Global Labor Organization

HDP – hrubý domácí produkt

IČO – identifikační číslo osoby

ILO – International Labour Organization (Mezinárodní organizace práce)

INSEE – Institut national de la statistique et des études économiques (Národní institut pro statistiku a ekonomické studie)

IT – informační technologie

IZA – Forschungsinstitut zur Zukunft der Arbeit, Institute of labor economics (Institut ekonomiky práce)

MF – Ministerstvo financí

MPO – Ministerstvo průmyslu a obchodu

MPSV – Ministerstvo práce a sociálních věcí

NP – nemocenské pojištění

OČR – ošetřování člena rodiny

OECD – Organisation for Economic Co-operation and Development (Organizace pro hospodářskou spolupráci a rozvoj)

OSVČ – osoba samostatně výdělečně činná

PAYE – Pay As You Earn

PPM – peněžitá pomoc v mateřství

Q (1–4) – quarter, čtvrtletí (1–4)

SOÚ AV ČR – Sociologický ústav Akademie věd České republiky

SÚIP – Státní úřad inspekce práce

SVČ – samostatná výdělečná činnost

SZČO – samostatně zárobkovo činná osoba

UNSA SCP/VTC – Union nationale des syndicats autonome. Syndicat des chauffeurs privés, véhicules de transport avec chauffeurs (Národní svaz autonomních odborů)

VŠPS – výběrové šetření pracovních sil