



Evropská unie  
Evropský sociální fond  
Operační program Zaměstnanost

## **Ženy OSVČ a prekérní situace – inspirace ze zahraničí**

**Analýza případů dobré praxe – OSVČ jako prekérní práce**

Analýza realizovaná v rámci projektu „OSVČ jako prekérní práce  
aneb Zabraňme dalšímu znevýhodnění žen na trhu práce“  
(reg. č. CZ.03.1.51/0.0/0.0/15\_028/0006269)

**Jana Dlouhá**  
**Marie Pospíšilová**

Sociologický ústav AV ČR, v.v.i.  
Praha 2018

**SOU**

Sociologický ústav AV ČR, v.v.i.

## OBSAH

1.	Úvod	2
2.	Charakteristiky prekérní práce, její dopady a vztah k OSVČ	4
3.	Obecná opatření zlepšující situaci žen samostatně výdělečně činných v prekérní situaci – teoretický úvod, výsledky výzkumů	6
4.	Prekérní podnikání žen v ČR	10
4.1.	Vybrané charakteristiky situace žen samostatně výdělečně činných v ČR	10
4.2.	Opatření fungující v ČR	11
5.	Konkrétní příklady dobré praxe ze zahraničí	14
5.1.	Legislativní opatření	14
5.2.	Informovanost	21
5.3.	Organizace, které svou činností zlepšují postavení OSVČ	24
6.	Doporučení plynoucí z příkladů dobré praxe	27
6.1.	Obecná doporučení	27
6.2.	Legislativní úpravy	29
6.3.	Podpora institucí či projektů, finanční programy	30
6.4.	Informovanost, sběr dat	31
7.	Seznam tabulek	33
8.	Seznam zkratk	33
9.	Použitá literatura	34

## 1. ÚVOD

Podnikání je často prezentováno nekriticky jako vhodná cesta z nezaměstnanosti, jako možnost nabízející větší flexibilitu a seberealizaci. V některých případech se jedná o jedinou možnou cestu z nezaměstnanosti (ILO 2011). V těchto případech se podnikání nestává volbou, ale nutností (Broughton et al. 2016; Thomson & Ross 2015). Lidé jsou tlačeni do formy práce, která může mít prekérní podobu, například vede k nízkým platům, nejistým výdělkům a nejistému časovému rozvrhu (Watson & Pearson 2016). Osobám samostatně výdělečně činným nacházejícím se v prekérní situaci je v literatuře připisováno dokonce specifické označení – nazývají se samostatně výdělečně činným prekariátem<sup>1</sup> (Cockburn et al. 2010; Conaty, Bird & Ross 2015). Významný je tento fenomén zejména z toho důvodu, že roste počet podnikajících a roste i počet podnikajících v prekérní situaci, mimo jiné v souvislosti s ekonomickou krizí (Barbieri et al. 2017; Cockburn et al. 2010; Conaty et al. 2015; Thomson & Ross 2015; Watson & Pearson 2016). Prekérní prací jsou zasaženy především samostatně výdělečně činné ženy (ILO 2011; Thomson & Ross 2015; Watson & Pearson 2016), které jsou rovněž častěji zasaženy chudobou (Zahi & Poláček 2013). Jak již bylo řečeno, podnikání a s ním v některých případech spojená prekérní situace může být nedobrovolná. Pro ženy se častěji než pro muže podnikání stává nedobrovolnou variantou (ILO 2011). Ženy bývají do podnikání tlačeny z toho důvodu, že mají větší potřebu než muži sldřovat domácí a pracovní povinnosti. Klasické zaměstnání neposkytuje dostatečnou flexibilitu. Zároveň je to způsobeno i častou diskriminací na trhu práce kvůli mateřství (Zahi & Poláček 2013). Jsou tedy častěji než muži nuceny přijímat prekérní práce, mezi nimi i určité formy podnikání. Navíc jsou to častěji ženy, jejichž práce (ne nutně podnikatelská činnost) má prekérní formu – častěji než muži pracují na zkrácené úvazky, jsou hůře placeny, a tudíž jsou spíše než muži finančně závislé (ILO 2011) a mají nejisté zaměstnání (Barbieri et al. 2017). Ženy také častěji pracují ve feminizovaných odvětvích,<sup>2</sup> kde jsou nižší platy (Zahi & Poláček 2013). Prekérní situace tak bude typičtější spíše pro ženy.

Podnikání, konkrétně nejčastěji osoby samostatně výdělečně činné (OSVČ),<sup>3</sup> kterým je věnována tato práce,<sup>4</sup> a zejména ty, které pracují na tzv. švarcsystém,<sup>5</sup> je v literatuře označováno jako jedna z forem prekérní práce, vedle práce na dobu určitou, na částečné úvazky apod.<sup>6</sup> (Bispinck & Schulten 2011; Lewchuk et al. 2013). Problematika OSVČ v prekérní situaci a postavení žen jsou důležité proto, že

---

1 Slovo prekariát vzniklo spojením slov prekarita a proletariát (Herrera 2017).

2 Ženy jsou nadreprezentovány ve feminizovaných sektorech, které jsou tradičně prekérní. Jde o oblasti spojené s domácími pracemi (uklizení apod.), zpracování jídla apod. (ILO 2011: 16).

3 V této práci vycházím z definice OSVČ a podnikání, které jsou uvedeny v právní analýze (Homfray 2018).

4 Tato práce je zaměřená na OSVČ. Jak ukazuje literatura, jsou prekérní situací nejvíce ohroženy a zasaženy právě osoby samostatně výdělečně činné, nejčastěji ty bez zaměstnanců nebo zaměstnankyň (Lewchuk et al. 2013). Proto se v této práci zaměřím na OSVČ.

5 Citace viz právní analýzu (Homfray 2018). Švarcsystém je výkon závislé práce fyzickou osobou mimo pracovněprávní vztah, tedy na základě jiné než pracovněprávní smlouvy či zcela bezesmluvně. Bývá popisován jako situace, kdy starost o sociální zabezpečení přechází ze zaměstnavatele na zaměstnance nebo zaměstnankyně (Cockburn et al. 2010). Zaměstnanci a zaměstnankyně pak mnohdy nejsou informováni o tom, jaké dopady pro ně tato situace má (Broughton et al. 2016).

6 Je potřeba poznamenat, že ne všechny formy samostatně výdělečné aktivity mají prekérní charakter. Neplatí také, že jiné druhy práce než výše jmenované prekérní nejsou (Barbieri et al. 2017; Bispinck & Schulten 2011).

prekérní práce má negativní dopady nejen na jedince, ale ve svém důsledku i na celou společnost. Příkladem je to, že ti, kteří pracují prekérně, mají nižší míru solidarity, méně se sdružují, méně se zapojují v zájmových organizacích a organizovaných skupinách (Lewchuk et al. 2013). Ženám v prekérní situaci chybí sociální sítě, ztrácejí možnosti požádat někoho, aby jim pohlídal děti, pomohl s pracemi v domě apod. (Lewchuk et al. 2013). Zároveň se stoupajícím počtem prekérně pracujících klesá celkově společenská solidarita (ILO 2011: 16). Proto jsou tyto lidé marginalizováni a mnohdy nemají politickou vyjednávací sílu. Ženy obecně méně participují na sociálních aktivitách než muži (EIGE 2013: 199), tento rozdíl se může v důsledku prekérních forem práce ještě prohlubovat.

Tato analýza případů dobré praxe se věnuje opatřením, která mohou zlepšovat situaci žen OSVČ v prekérní situaci nebo ohrožené prekérní situací v ČR. Podívejme se nejprve na to, jaké je postavení žen samozaměstnaných v ČR. Z následující tabulky (tabulka 1) je patrné, že od roku 2005 roste počet žen samostatně výdělečně činných a stoupá jejich podíl na celkovém počtu OSVČ (podobně je tomu i v zahraničí viz Thomson & Ross (2015)).

**Tabulka 1. Počet a podíl žen a mužů samostatně výdělečně činných**

	2005	2010	2013	2014	2015	2016
Počet samostatně výdělečně činných celkem (v tisících)	728,2	836,4	835,1	865,5	843,9	854,7
Podíl žen	25,9 %	27,7 %	30,6 %	29,4 %	30,6 %	32,5 %
Absolutní počet žen (v tisících)	188,5	232,0	255,6	254,1	258,6	278,1
Podíl mužů	74,1 %	72,3 %	69,4 %	70,6 %	69,4 %	67,5 %
Absolutní počet mužů (v tisících)	539,7	604,4	579,5	611,4	585,3	576,6

Zdroj: Zaostřeno na ženy a muže (ČSÚ 2017)

Je tedy třeba si klást otázku, co je důvodem vzrůstu jejich počtu a zda tím nevzrůstá počet těch, které se nacházejí v prekérní situaci. Podívejme se dále na to, jaký podíl žen (a mužů) vstupuje do podnikání<sup>7</sup> z nutnosti (nemohou sehnat dobré pracovní místo) a jaký na základě osobní volby (rozpoznali dobrou tržní příležitost). V ČR celkově začíná podnikat díky vnímané dobré příležitosti 3,3krát více lidí (5,56 %) než z nutnosti (1,67 % osob). Rozdíl mezi muži a ženami není statisticky významný (Lukeš et al. 2014: 43). Rozdíly jsou ale v konkrétních sociodemografických skupinách. Například mladí muži začínají podnikat téměř výhradně díky vnímané příležitosti. Ve věkové skupině 18–24 let začíná pouze 6 % podnikat z nutnosti. Muži ve věkové skupině 25–34 let volí podnikání z nutnosti ve 14 % případů. Ve skupině starších žen je naopak velmi často uváděná nutnost – 43 % žen z věkové skupiny 45–54 let začíná podnikat z nutnosti (Lukeš et al. 2014: 6, 27).

Nejen výše představená čísla ukazují, že situace žen různých charakteristik (vzdělání, věk, počet dětí) se liší. Proto je při uvažování o prekérní práci potřeba to brát v potaz a přistupovat k problematice

<sup>7</sup> GEM se zaměřuje na širší definici podnikání než jen OSVČ. Definuje podnikání jako „Jakoukoliv snahu o nové podnikání nebo vytváření nového podniku, jako je samostatná výdělečná činnost, nová obchodní organizace nebo rozšíření stávajícího podnikání. A to jak jednotlivcem, tak týmem jednotlivců nebo založeným podnikem“ (GEM 2017).

intersekcionalně (Barbieri et al. 2017; Conaty et al. 2015). Literatura ukazuje, že skupiny specificky zasažené prekérní prací obecně jsou mladí lidé, lidé starší (nad 55 let), zejména ženy, pro které je problém si najít alternativní práci (Zahi & Poláček 2013), ženy s nízkým a středním vzděláním a migranti či migrantky (Barbieri et al. 2017; Cockburn et al. 2010; ILO 2011; Lewchuk et al. 2013; Watson & Pearson 2016). Více jsou zasaženi také osamělí rodiče (Watson & Pearson 2016), což jsou v případě ČR obvykle ženy (Hašková, Křížková & Dudová 2015). Mladí lidé nemají dostatečné zkušenosti, na druhé straně jsou v některých případech překvalifikovaní (Barbieri et al. 2017). Starší lidé (konkrétně se hovoří o starších 55 let) bývají nuceni do prekérních forem práce (mimo jiné i práce na živnostenský list) vzhledem k diskriminaci na trhu práce a kvůli nemožnosti najít nějaké adekvátní zaměstnání (Zahi & Poláček 2013). Mohou být navíc specificky zatíženi dvojitým břemenem. Především ženy se v některých případech ocitají v situaci tzv. sendvičové generace (Watson & Pearson 2016), kdy kromě vlastních dětí pečují i o své rodiče. Výše příjmu ze zaměstnání nebo samostatné výdělečné činnosti je spojena se vzděláním – nižší vzdělání se odráží v nižších příjmech. Ženy s nižším a středním vzděláním se tedy častěji ocitají v prekérní situaci (Barbieri et al. 2017). Výše uvedená specifika jednotlivých skupin ukazují na to, že jejich postavení může být na trhu práce horší, jsou proto mimo jiné tlačeny do prekérní pozice OSVČ. Zároveň to poukazuje na různé potřeby jednotlivých skupin. Je tedy potřeba k nim různě přistupovat.

Tato práce se věnuje ženám samostatně výdělečně činným (OSVČ), které jsou v prekérní situaci nebo jsou jí ohrožené. Zabývá se opatřeními, která již zachytila literatura, a příklady dobré praxe, jež ukazují, jak situacím prekérní práce předcházet nebo jak jim čelit. Protože jen málo opatření je zaměřeno přímo na ženy OSVČ v prekérní situaci, vycházím i ze zdrojů věnujících se prekérně podnikajícím či OSVČ (v některých případech i prekérně pracujícím obecně). Upozorním na to, jakou podobu by měla mít opatření pro skupinu žen vzhledem k jejich specifickým potřebám. Jak ukazuje literatura, většina opatření zaměřená na OSVČ v prekérní situaci cílí na muže, jsou upravována podle jejich potřeb. Je tedy třeba brát v potaz i specifické potřeby žen. Při formulaci doporučení a jejich uvádění do praxe je ještě nutné přihlížet k tomu, že definice a chápání toho, kdo je podnikající, respektive osoba samostatně výdělečně činná, se v rámci EU různí (Broughton et al. 2016).

## 2. CHARAKTERISTIKY PREKÉRNÍ PRÁCE, JEJÍ DOPADY A VZTAH K OSVČ

V následující kapitole budou shrnuty obecné charakteristiky prekérní práce a její dopady a vztah k osobám samostatně výdělečně činným. Jedná se o shrnující charakteristiky, konkrétní situace v ČR je shrnuta v kapitole 4.

**Definice prekérní práce a osob OSVČ v prekérní situaci není jednoznačná** (ILO 2011), což je dáno i tím, že její podoba je závislá na regionu nebo státu a politickém systému, kde o prekérně pracujících či OSVČ hovoříme. V této práci vycházím z definice prekérní práce, která je základní pro tento projekt. Za zásadní jsou považovány následující čtyři charakteristiky: **krátkodobost a riziko ukončení, nedostatek kontroly nad pracovními podmínkami, nedostatek ochrany a nízké příjmy** (Barbieri et al. 2017; Bispinck & Schulten 2011; Cockburn et al. 2010; Conaty et al. 2015; ILO 2011; Rodgers & Rodgers 1989; Zahi & Poláček 2013). Z dalších uváděných charakteristik prekérní práce typických pro samostatně výdělečnou činnost mohou

jmenovat **mnohost klientů (zaměstnavatelů)** (a s tím spojené problémy při vyjednávání si podmínek)<sup>8</sup> (ILO 2011), **nestejná práva jako zaměstnaní** (např. povinné přestávky, přesčasy, placená dovolená, sickdays, chybí omezení výpovědi<sup>9</sup> pro nadbytečnost, finanční strop při náhradě škody, minimální mzda apod. (viz také Homfray 2018; dále Cockburn et al. 2010; Fudge 2003; Lewchuk et al. 2013; Zahi & Poláček 2013), **nepravidelné a pozdní platby** a jejich **špatná vymahatelnost** (Broughton et al. 2016; Conaty et al. 2015). Dále je pro osoby OSVČ v prekérní situaci typická **absence vzdělávání** (na rozdíl od zaměstnaných ho neplatí zaměstnavatel (Broughton et al. 2016; Lewchuk et al. 2013). OSVČ v prekérní situaci se také **málo sdružují** (Bispinck & Schulten 2011) a mají tak **malé možnosti prosazovat svá práva** (Cockburn et al. 2010). V důsledku toho se cítí ještě více nejistí a zranitelní (ILO 2011). Špatné sdružování je dáno zejména charakterem situace OSVČ – prací pro více zaměstnavatelů, nejistou pracovní dobou a absencí společného pracovního prostoru (Conaty et al. 2015). Sdružování poskytuje mnoho výhod, které může podnikajícím v izolovaném postavení chybět. Pokud se sdružují, mohou sdílet informace o podnikání (ať už o podnikání obecně, nebo o konkrétním sektoru podnikání). Dále je sdružování potenciálním místem pro získávání zákazníků anebo zákaznic (Conaty et al. 2015). Sdružování také umožňuje získávat informace o tom, jaké si podnikající v podobné situaci stanovují ceny. Výhodou je rovněž to, že podnikající mohou sdílet svoji situaci a zkušenosti a tím si pomáhat v oblasti psychologické podpory. V prosazování zájmů jim brání nejistota a strach, což je dané **individualizací jejich postavení** (ILO 2011). V některých případech mají OSVČ legální a praktické překážky pro vstupování do odborů a kolektivního vyjednávání (ILO 2011: 5).<sup>10</sup> Je třeba zdůraznit, že **postavení žen samostatně výdělečně činných** je vzhledem k těmto charakteristikám **specifické** – jak již bylo řečeno výše, je často ovlivňováno **mateřstvím**, s tím spojenou **diskriminací** na trhu práce, nutností hledat flexibilní práci apod. Ženy jsou ovlivněny také **nižšími příjmy** oproti mužům (Barbieri et al. 2017; Watson & Pearson 2016), **kratší pracovní dobou** a častější **nejistou prací**.<sup>11</sup> Nízké příjmy mají dopad na to, že se ženy stávají (nebo zůstávají) ekonomicky závislými, jsou ohroženy vyšším rizikem chudoby a sociálního vyloučení (EIGE 2016).

Charakter prekérní práce má **dopady** nejen na individua, ale také **na společnost** jako celek. Jednotlivci i celé skupiny se ocitají v nestabilních a nejistých situacích, jsou omezeny jejich životní možnosti (ILO 2011). Nízké mzdové ohodnocení a nepravidelnost příjmu mají širší dopady například na **rodinný život jedince**. S nízkými, nepravidelnými příjmy a nejistou smlouvou se obtížně plánují rodinné události (svatba, založení rodiny, koupě domu<sup>12</sup> apod.) (ILO 2011). Pro ženy jsou charakteristické obtíže při **plánování mateřství a rodičovství**, zejména pro ty s nízkými příjmy. Typické je odkládání rodičovství (Lewchuk et al. 2013). Mnohdy ženám chybí (nebo mají nižší) sociální zabezpečení v mateřství a

---

8 OSVČ obvykle pracují pro více klientů. Ve většině případů si s každým dohadují konkrétní podmínky práce – může se jednat například o výši mzdy, kvalitu práce, rychlost apod.

9 Pro ženy se specificky problematickou stává absence ochranné doby, kdy nemůže být ukončen pracovní poměr. Jedná se například o případ těhotné zaměstnankyně, kdy ukončení pracovního vztahu s těhotnou OSVČ není nijak omezeno (Briatková 2014: 39).

10 Příkladem země, kde nebylo pro OSVČ možné vstupovat do odborů (zejména před rokem 1990), je Švédsko.

11 Ženy historicky věnovaly více času péči o domácnost, proto častěji buď nepracovaly vůbec, nebo pracovaly v nestandardních zaměstnáních (tj. zaměstnáních na částečné úvazky, na dobu určitou apod.) (ILO 2011: 16; Thomson & Ross 2015).

12 Specificky bývá pro OSVČ problém získat hypotéky nebo půjčky (Cockburn et al. 2010).

rodičovství (Cockburn et al. 2010). Nízkými příjmy jsou častěji ohroženy ženy (Barbieri et al. 2017), proto na ně tato problematika bude mít větší dopad. Nejistý pracovní rozvrh spojený s prekérní prací (Lewchuk et al. 2013) **ovlivňuje péči o děti** – v některých případech je obtížné zajistit adekvátní péči o děti například v nestandardních hodinách, kdy OSVČ potřebuje pracovat. Nízké příjmy znamenají obtíže při financování péče o děti. Prekérní práce má dopady i na **zdraví** osob samostatně výdělečně činných (ILO 2011). Například nejistota prekérní práce a nejisté a nízké příjmy mohou mít dopad na psychické zdraví OSVČ (ILO 2011; Zahi & Poláček 2013). S tím mohou být spojeny pocity anomie, odcizení, strachu a vzteku (Herrera 2017). Vzhledem k tomu, že se v prekérní situaci nacházejí častěji ženy, navíc ony mají spíše než muži dvojnásobné břemeno pracovních a domácích povinností (Zahi & Poláček 2013), ony obvykle vykonávají péči o děti, budou pravděpodobně ony častěji čelit těmto problémům. Prekérní situace OSVČ může také znamenat **horší přístup k sociálnímu zabezpečení** oproti zaměstnaným (Neergaard & Thrane 2011; Watson & Pearson 2016).

### 3. OBECNÁ OPATŘENÍ ZLEPŠUJÍCÍ SITUACI ŽEN SAMOSTATNĚ VÝDĚLEČNĚ ČINNÝCH V PREKÉRNÍ SITUACI – TEORETICKÝ ÚVOD, VÝSLEDKY VÝZKUMŮ

Tato část práce vychází z teoretických zdrojů a předchozích výzkumů. Věnuje se obecným opatřením, která již byla v literatuře popsána a která by měla zlepšovat situaci žen OSVČ v prekérní situaci. Na základě těchto teoretických zdrojů byly vybírány příklady dobré praxe, které jsou zároveň také podkladem pro definici doporučení v kapitole 6.

První oblastí opatření, která uvádí literatura a která by mohla zlepšovat situaci žen, aby se nedostávaly do prekérní situace nebo aby měly jinou variantu než volit prekérní formu samostatně výdělečně činnosti, je **podpora jiných variant práce než podnikání**. Měly by odpovídat potřebám pracujících žen – tj. například poskytovat dostatečnou **flexibilitu pro kombinaci rodiny a práce**. Jedná se zejména o **podporu částečných úvazků, flexibilní pracovní doby** (Watson & Pearson 2016), ale i doplňující aktivity, jako je **podpora služeb péče o děti** (Lewchuk et al. 2013; Zahi & Poláček 2013) a další. Důležitou součástí by měl být i **obecný boj proti diskriminaci (nejen) žen na trhu práce**. Ta je totiž jedním z důvodů, proč ženy odcházejí z klasických zaměstnání a začínají vykonávat samostatnou výdělečnou činnost, často v prekérních podmínkách. Podpora služeb péče o děti pomůže i OSVČ, které se nacházejí v prekérní situaci. Podpořena by měla být dostupnost služeb péče o děti ve všech ohledech – časová, místní i finanční (Zahi & Poláček 2013).

Ženy samostatně výdělečně činné v prekérní situaci mohou být podpořeny také **lepším přístupem k sociálnímu zabezpečení** (např. se jedná o mateřskou, rodičovskou dovolenou, důchodové zabezpečení apod.). Příkladem může být vyjednání podmínek pojištění pro OSVČ (Zahi & Poláček 2013), je možné například vytvářet alternativní penzijní schémata pro OSVČ (Cockburn et al. 2010). Zlepšení situace žen je možné dosáhnout také tím, že budou podpořeni muži v domácí oblasti a v participaci právě na mateřské a rodičovské dovolené apod. (Zahi & Poláček 2013). **Větší zapojení mužů v domácí oblasti**, zejména v oblasti péče o děti (mimo jiné prostřednictvím sdílení mateřské a rodičovské dovolené), by umožnilo ženám OSVČ lepší sladování rodinného a pracovního života a menší zatížení dvojnásobným břemenem domácích a pracovních povinností.

Ženy samostatně výdělečně činné se do prekérní situace dostávají mimo jiné proto, že působí izolovaně – nemají informace od ostatních (například nemusejí znát ceny, které se za službu nebo produkt, jež nabízejí, v okolí platí), podstatný je i pocit samoty, který zažívají (Conaty et al. 2015). Tím, že působí izolovaně, tak jim také chybí pomoc při vyjednávání pracovních podmínek (ILO 2011). Proto tyto ženy potřebují nejvíce ochrany a bylo by vhodné **podporovat různé varianty jejich sdružování** (ILO 2011). Příkladem je **odborová činnost**. Odbory by měly zastupovat zájmy určité skupiny – ať už samostatně výdělečně činných obecně, nebo nějaké profese, kde mimo jiné mohou být zastoupeny OSVČ (Cockburn et al. 2010). Prostřednictvím odborů je možné **prosazovat společné zájmy**, je zde pozitivum větší vyjednávací síly (Bispinck & Schulten 2011; Lewchuk et al. 2013).

Doporučením, které mimo jiné mohou zajišťovat odbory, je podpora **síťování** zejména samostatně výdělečně činných žen (Zahi & Poláček 2013). Ženy obecně méně participují na sociálních aktivitách než muži (EIGE 2013: 119), proto právě ony budou pravděpodobně více trpět nedostatkem sociálních kontaktů. Z toho důvodu je vhodné pro sdružování aktivně vyhledávat nové členy a (zejména) členky. Síťování umožní sdílení nejen profesních problémů, například sdílení informací o výši příjmů, ale mohou si pomáhat shánět zakázky (Conaty et al. 2015) nebo vytvářet společné projekty. Sdružování navíc umožňuje snižovat náklady na služby či věci (Cockburn et al. 2010), příkladem je snižování nákladů na nájem společných prostor, společné zařizování školení apod. Společné setkávání samostatně výdělečně činných buď může fungovat v rámci stejného oboru, nebo i s jinými obory. Setkávání s lidmi ze stejného oboru přináší sdílení podobných zkušeností a překážek, hrozí ovšem možnost konkurence. S obavou z konkurence je možné bojovat různě. Jedním řešením je právě pomocí setkávání **definovat odlišné cíle podnikání, aby si podnikající nekonkurovali**. Některé již fungující business kluby zajišťují svým členům a členkám to, že se v daném klubu nesetkají s konkurencí.<sup>13</sup> Sdílené může být i řešení osobních situací, například zvládání povinností v domácí a pracovní oblasti.

Odbory a jiné organizace sdružující podnikající také mohou **zajišťovat informace** pro OSVČ, které jim mohou umožňovat vyhnout se prekérní situaci nebo se z ní dostat (Cockburn et al. 2010; Watson & Pearson 2016). Jedná se například o to, že některé OSVČ nemusejí mít povědomí o **určité sociální podpoře**. V případě žen se bude jednat například o informace o možnostech spojených s mateřskou a rodičovskou dovolenou, ale také s důchody. Ukazuje se totiž, že jsou to častěji ženy, které zastupují v podnikání svých partnerů neoficiální funkce (Lewis & Massey 2011), což může mít negativní dopad na výši jejich důchodů (Dlouhá, Jurik & Křížková 2014). Informování o dopadech neoficiálních rolí by mohlo sloužit k tomu, že by těmito situacím předcházely. Obecně je třeba poskytovat informace i o podmínkách, povinnostech a náležitostech vstupu do podnikání a jeho provozování. Rovněž to by mělo pomoci se vyhnout prekérní situaci, která může nastat například kvůli neplacení záloh na pojištění, nezvládnutí požadavků na provozování určitých živností (například v oblasti zpracování potravin aj.), otázky cenotvorby a další.

---

13 Viz například podnikatelské snídaně (Business for breakfast) – <http://www.bforb.cz/>. U nich je garantována exkluzivita oboru v daném klubu. Business for breakfast je ovšem možnost síťování spíše pro bohatší podnikající – celoroční členství stojí 14–16 tisíc, navíc se platí poplatek za každé setkávání.



Dále mohou mít pozitivní vliv nejrůznější **školení, koučing, mentoring a psychologická pomoc** (Zahi & Poláček 2013). Školení jsou potřebná i z toho důvodu, že zaměstnaným hradí školení mnohdy zaměstnavatel, oproti tomu podnikajícím často školení chybí (Zahi & Poláček 2013). Je třeba tato školení přizpůsobovat potřebám žen (Zahi & Poláček 2013) a zaměřovat je jak na ženy podnikající, tak na ženy, které se do podnikání teprve chystají. Vzhledem k charakteru podnikání je vhodné směřovat školení také na psychologické oblasti, například na případy syndromu vyhoření a přepracování. V případě žen k takovým situacím bude pravděpodobně docházet vzhledem k dvojím povinnostem v domácí a pracovní oblasti. Doporučuje se, aby koučing a mentoring vedly ženy – mohou sdílet podobné zkušenosti, protože čelí obdobným situacím a problémům. Hodí se zejména pro mladé lidi, kteří nemají dostatek zkušeností (Zahi & Poláček 2013). Měly by být poskytovány rovněž obecné informace týkající se situace OSVČ, například daňové a právní informace, informace týkající se účetnictví, informace v oblasti zaměstnaneckého práva, informace týkající se práva v oblasti zdraví a bezpečí, informace a rady v oblasti marketingu a prodeje (Bispinck & Schulten 2011; Cockburn et al. 2010; Conaty et al. 2015). Je možné pomáhat s oddlužením, s účetnictvím, s peněžním tokem (*cash flow*), zajišťováním přístupu k financím nebo s orientací v možnostech pojištění (Bispinck & Schulten 2011; Conaty et al. 2015).

Vzhledem k tomu, že ženy začínají podnikat s nižším finančním, sociálním a lidským kapitálem (Watson & Pearson 2016), je potřeba podporu specificky mířit na ně. Příkladem je **poskytování půjček**, které by odpovídaly potřebám začátku podnikání žen (Watson & Pearson 2016) – jedná se například o to, že ženy potřebují půjčky menšího rozsahu (tzv. **mikrofinancování**), nemají dostatečnou firemní historii, nepůjčují si obvykle na stroje a technologie, na které banky obvykle rády půjčují apod. (Dlouhá 2015). Informace by měly být uzpůsobeny potřebám specifických skupin. Měly by být zaměřeny nejen na potřeby žen (například vzhledem ke specifčnosti situace spojené s mateřstvím a rodičovstvím), ale také na potřeby mladých (vzhledem k jejich malé pracovní praxi a nedostatku zkušeností například v podnikání) a starších pracovníků a pracovnic (s ohledem na diskriminaci na trhu práce apod.) a dalších. Jak již bylo řečeno, OSVČ v prekérní situaci jsou spíše izolovaní, chybí jim sítě kontaktů (ILO 2011).

Neopomenutelným doporučením by měla být **spolupráce mezi jednotlivými organizacemi, které podporují OSVČ (nejen) v prekérní situaci** (Cockburn et al. 2010). Spolupracovat by měla vláda, odbory nebo jiné organizace sdružující OSVČ, organizace zajišťující pojištění OSVČ apod. To všechno by mělo být přizpůsobeno specifickým potřebám žen.

Jedním z dalších opatření je **minimální odměna za určitou práci nebo službu**, která může být stanovena státem. Toto opatření ochraňuje samostatně výdělečně činné osoby před příliš nízkým ohodnocením a nízkými výdělky. Vzhledem k tomu, že feminizovaná odvětví jsou méně placená (Zahi & Poláček 2013), bylo by vhodné zařídit tato opatření primárně v nich.

**Systém sociálního zabezpečení** by měl projít **podrobnou analýzou** z hlediska dopadů na OSVČ. Měla by být položena otázka, jaké jsou rozdíly mezi možnostmi samostatně výdělečně činných osob a zaměstnanců nebo zaměstnankyň a jaká je případně možnost rozdíly snižovat. V případě žen je podstatné zejména nastavení mateřské a rodičovské dovolené a přístup k pomoci v období těhotenství. Někteří autoři a autorky dokonce navrhují, aby sociální zabezpečení v oblasti mateřství, rodičovství nebo

důchodu bylo považováno za univerzální právo (Zahi & Poláček 2013), tedy aby na ně měl právo každý, nezávisle na tom, zda je zaměstnaný, nebo vykonává samostatnou výdělečnou činnost.

Dalším z opatření, které by bylo možné učinit, je **efektivně bránit tzv. švarcsystému**. V ČR je sice zakázaný a je provázen sankcemi, ale stále je mezi samostatně výdělečně činnými osobami značně oblíbený a sankce nejsou příliš efektivní. V roce 2004 byl odhad 300 tisíc pracujících na švarcsystém, kontroly odhalily pouze 196 osob (Švejdrová 2014). Nastavení by měla být stanovena tak, aby nebyl švarcsystém výhodnější (pro takto zaměstnaného i pro zaměstnavatele), než zaměstnanecký poměr (Watson & Pearson 2016).

Velmi důležitou stránkou je **odborné mapování situace (nejen) žen OSVČ** a zjišťování toho, jaké množství se nachází v prekérní situaci, jaká je konkrétní podoba jejich situace apod. Vhodné je tedy rozšířit výzkumy a množství dat a statistik o této skupině, jak kvalitativních, tak kvantitativních (Zahi & Poláček 2013). Doporučuje se zaměřit se například na charakter práce OSVČ v prekérní situaci, výši jejich příjmů a další faktory. Důležité je sledovat i feminizaci některých odvětví – jak již bylo řečeno, pro feminizovaná odvětví jsou typické nižší platy spojená s větším rizikem prekarity. Sledovat data by bylo vhodné **odděleně za skupinu mužů a žen (Zahi & Poláček 2013), v různých věkových, vzdělanostních a etnických skupinách**. Cílem sběru takových dat by mělo být pochopení situace určité skupiny – v tomto případě různých skupin žen OSVČ – a tudíž zviditelnění problémů, které řeší. Podstatné pro práci s ženami OSVČ v prekérní situaci nebo ohrožené prekérní situací je mít mezinárodní srovnání, tedy sbírat data a vytvářet společně definované sledované ukazatele alespoň na úrovni EU (Zahi & Poláček 2013). Ty mohou být i podkladem pro další společně vytvářené politiky.

Jak bylo ukázáno výše, postavení žen a mužů v podnikání není rovné. I z toho důvodu by bylo vhodné v oblasti podnikání a opatření na zlepšení situace OSVČ v prekérní situaci zkoumat dopady na genderové nerovnosti. Je tedy potřeba, aby byl u všech nových opatření prosazován princip **gender mainstreamingu** (Zahi & Poláček 2013) – tj. snaha o dosahování rovnosti jako výsledku všech opatření. Například v činnosti odborů zaměřené na osoby samostatně výdělečně činné by se gender mainstreaming měl prosazovat ve všech úrovních činnosti – v oblasti legislativní, při reprezentaci dané skupiny (nejen OSVČ, ale samostatně výdělečně činných žen, při jednání s vládou a zaměstnavateli a v dalších oblastech). Nemělo by se jednat pouze o rovnost mezi muži a ženami, ale mezi různými skupinami žen a mužů (podle věku, etnicity, vzdělání apod.). Specificky by se mělo také posuzovat, jaké jsou dopady na OSVČ, tedy jak se daná opatření budou dotýkat OSVČ oproti zaměstnancům nebo zaměstnankyním (Bispinck & Schulten 2011).

Dalším opatřením, které se uvádí v literatuře a které by mohlo zlepšit pozici samostatně výdělečně činných žen v prekérní situaci, je **sdílení dobré praxe mezi různými státy** (Zahi & Poláček 2013). Příkladem je sdílení dobré praxe v činnosti odborů. Je vhodné sdílet zkušenosti s tím, jak sdružovat lidi samostatně výdělečně činné (v našem případě ženy), jak vyjadřovat a zastupovat jejich zájmy, jak jim umožnit lepší přístup k sociálnímu zabezpečení a zamyslet se nad složením služeb, které jim mohou být poskytovány. Tato analýza navazuje na toto doporučení, když se snaží shrnout výsledky dobrých praxí ze zahraničí.

Na závěr je třeba zdůraznit, že je potřeba přijímat **intersekcionalní přístup** k podpoře OSVČ, které jsou ohroženy prekérní situací nebo které se v prekérní situaci nacházejí (Barbieri et al. 2017). Nejde jen o

odlišné postavení žen, ale také (žen) mladších, starších a například různě vzdělaných. Jak již bylo řečeno, čelí různým problémům, což by měla opatření brát v potaz.

## 4. PREKÉRNÍ PODNIKÁNÍ ŽEN V ČR

V této kapitole budou nejprve jmenovány některé vybrané charakteristiky postavení žen OSVČ v ČR, které mohou ovlivňovat to, že jsou ohroženy nebo zasaženy prekérní situací. Dále bude věnován prostor konkrétním opatřením, která zde fungují.

### 4.1. Vybrané charakteristiky situace žen samostatně výdělečně činných v ČR

Základním ohrožujícím faktorem, který v ČR může vést k prekérní situaci, je fakt, že pro osoby samostatně výdělečně činné je účast na nemocenském pojištění dobrovolná<sup>14</sup> (Kaiserová 2018). Část osob samostatně výdělečně činných tak není krytá nemocenským pojištěním. Přestože celkový počet OSVČ do roku 2014 stoupal (viz úvodní kapitolu 1, tabulku 1), počet nemocensky pojištěných klesá.<sup>15</sup> Problematické se pro nepojištěné stává období nemoci, kdy nemají nárok na nemocenské dávky,<sup>16</sup> a pro ženy specificky mateřství, kdy nemají nárok na peněžitou pomoc v mateřství, pokud na nemocenské pojištění nepřispívají. Pro ženy může být období nemoci, kdy nejsou kryté pojištěním, větším ohrožením vzhledem k tomu, že mívají nižší příjmy než muži (Barbieri et al. 2017). Období nemoci navíc není pouze finanční ztrátou, ale také pravděpodobnou ztrátou klientů nebo klientek.

Situace žen samostatně výdělečně činných se liší od situace žen zaměstnankyň. Jak ukázaly některé výzkumy v zahraničí (Neergaard & Thrane 2011; Watson & Pearson 2016), mohou mít horší přístup k sociálnímu zabezpečení a některým benefitům. Konkrétně v České republice se to potvrzuje (Dlouhá et al. 2014), příkladem je mateřství, které musejí ženy OSVČ dopředu lépe plánovat, aby dosáhly na stejnou podporu jako zaměstnané.

V obecném úvodu bylo uvedeno, že osoby samostatně výdělečně činné se málo sdružují. V případech odborů mají v některých případech legální a praktické překážky v členství v odborech a v kolektivním

---

<sup>14</sup> § 5 písm. b) zákona č. 187/2006 Sb., ve znění pozdějších předpisů.

<sup>15</sup> V roce 2006 bylo dobrovolně pojištěno 222 000 OSVČ, v roce 2011 už jen 115 000 a v roce 2016 jen 91 000 (ČSSZ 2017b; Vlach, Průša, Szabo & Pavlíček 2013).

<sup>16</sup> Účast OSVČ na nemocenském pojištění v ČR je **dobrovolná**. Mezi dávky nemocenského pojištění patří nemocenské a peněžitá pomoc v mateřství (dále PPM). Z nemocenského pojištění se vyplácí dávka nemocenského, která je vyplácena „od 15. dne trvání dočasné pracovní neschopnosti (nařízené karantény), pokud byla OSVČ bezprostředně přede dnem vzniku dočasné pracovní neschopnosti (nařízené karantény) **účastna tohoto pojištění alespoň tři měsíce**“. Podmínka pro dosažení PPM je shodná se zaměstnanými, a to následující – OSVČ má na PPM nárok „pokud účast na nemocenském pojištění trvala **v posledních dvou letech přede dnem nástupu na peněžitou pomoc v mateřství, alespoň po dobu 270 kalendářních dnů, z toho byla účast na pojištění OSVČ po dobu alespoň 180 kalendářních dnů v posledním roce přede dnem počátku podpůrčí doby. Podpůrčí doba u peněžité pomoci v mateřství začíná nástupem na peněžitou pomoc v mateřství, která nastává dnem, který pojištěnka určí v období od počátku osmého týdne do počátku šestého týdne před očekávaným dnem porodu**“ (ČSSZ 2017a).

vyjednávání (ILO 2011: 5).<sup>17</sup> V České republice mohou být samostatně výdělečně činné osoby členy a členkami odborů, nicméně v členských základnách nejsou ve velké míře zastoupeni (aktualne.cz 2014). Je tomu tak zejména v důsledku charakteru samostatně výdělečné činnosti v ČR. Vzhledem k tomu, že je v ČR zakázán švarcsystém, je pro OSVČ téměř nemožné těžit z hlavní činnosti odborů – kolektivního vyjednávání se zaměstnavateli<sup>18</sup>. Proto v ČR vznikají odbory specificky zaměřené na podnikající, jejichž cílem je především vyjednávání podmínek vůči státu, například z hlediska výše odvodů (aktualne.cz 2014).

Dalším charakteristikám českého prostředí s ohledem na ženy samostatně výdělečně činné se věnují právní (Homfray 2018) a daňová analýza (Kaiserová 2018).

#### 4.2. Opatření fungující v ČR

Česká republika sama již má určitá opatření a fungující instituce, které mohou pomáhat samostatně výdělečně činným ženám, aby se nedostávaly do překerní situace a neseťvály v ní. Jsou zde uvedeny zejména z toho důvodu, že při aplikaci doporučení je vhodné vycházet z toho, co již v ČR existuje. Je vhodné nejen vytvářet nové projekty, ale podporovat projekty stávající a například se poučit z chyb nebo nedostatků, které se ukázaly ve fungování projektů již existujících.

V ČR fungují nejrůznější **organizace zaměřené na podnikatele a podnikatelky** (klasifikace viz iPodnikatel.cz (2013)) – asociace, komory, svazy, sdružení apod., z nichž některé se zaměřují na podnikatele obecně, jiné jsou sektorově specializované. Některé z nich se specificky soustřeďují na ženy – patří mezi ně například Svaz podnikatelek ČR<sup>19</sup> nebo Českomoravská asociace podnikatelek a manažerek.<sup>20</sup> Členství v těchto organizacích umožňuje ženám kromě **získávání informací také možnost síťovat** se s ostatními ženami v podobné situaci a rovněž s těmi, které mají větší zkušenosti – manažerky a podnikatelky, dostupný bývá mentoring. Dalším příkladem organizace, která je založená na síťování žen podnikatelek, je organizace Ženy s.r.o.<sup>21</sup> Ta pomáhá ženám **sdílet své zkušenosti, propagovat v rámci sítě své výrobky a služby** a prostřednictvím medializace příkladů žen podnikatelek zvyšovat povědomí o ženách v podnikání a vytvářet pozitivní vzory.

---

17 Příkladem je Švédsko, kde až v roce 1990 začínaly odbory přijímat členy a členky samostatně výdělečně činné. Do té doby bylo jako překážka chápáno to, že hlavní činnost odborů spočívá ve vyjednávání ve vztahu k zaměstnavateli. Změna proběhla z toho důvodu, že ve Švédsku podnikající prováděli vlastně stejnou činnost jako zaměstnanci (Edling 1999). Podobně také v Nizozemí se samostatně výdělečně činná osoba nemohla stát členkou nebo členem odborové organizace. Příkladem je CNV (*Christian Trade Union Federation*). OSVČ v Nizozemí mohou být od roku 2007 členy nebo členkami odborů, mohou čerpat výhody jako nemocenské pojištění nebo benefity v těhotenství a využívat penzijní schémata (Grünell 2007).

18 Vzhledem k tomu, že je v ČR švarcsystém zakázán, tak by podnikající neměli mít jednoho stálého zaměstnavatele (klienta), většinou pracují pro více klientů. Kolektivní vyjednávání podmínek je tak mnohem obtížnější a to především proto, že by bylo nutné vyjednat podmínky vůči více subjektům a zároveň by bylo potřeba kontrolovat například rozsah práce pro různé klienty. Příkladem je hlídání přesčasů v okamžiku, kdy v jednom dni podnikající pracují pro různé klienty.

19 Viz <http://www.svazpodnikatelek.cz/>.

20 Viz <http://www.podnikatelky.eu/cs/>.

21 Viz <http://www.zenysro.cz/>.

V ČR existuje i řada projektů, které jsou specificky zaměřeny na podporu podnikání žen. Mnohdy jsou financované z evropských zdrojů a jsou zaměřené na začátky a rozvoj podnikání a další vzdělávání žen podnikatelek. Příkladem jsou kurzy Profi žena,<sup>22</sup> které jsou financované z Evropského sociálního fondu (dále ESF) a Ministerstva práce a sociálních věcí (dále MPSV). Kurzy se zaměřují jak na tzv. hard skills (finanční, daňovou a právní problematiku apod.), tzv. soft skills (manažerské a komunikační dovednosti a time management apod.), osobní rozvoj, e-learning a další oblasti. Podporu z evropských dotací (ze strukturálních fondů EU, operační program EQUAL) čerpají například také hospodářské komory, které provozují dílčí aktivity zaměřené na podnikající ženy. V minulosti se jednalo například o nejrůznější asistenční centra pro podporu podnikání žen. Ta se soustředila na podporu jak podnikajících žen, tak žen, které začínají podnikat. Důraz byl kladen mimo jiné na harmonizaci rodinného a pracovního života (iPodnikatel.cz 2013). Centra zprostředkovávala nejrůznější kurzy a umožňovala síťování žen. Jednalo se například o Asistenční centrum pro podporu podnikání žen ve Zlíně, které zřizovala Krajská hospodářská komora Zlínského kraje,<sup>23</sup> nebo Asistenční centrum pro ženy v Brně.<sup>24</sup> Z evropských peněz jsou financované i projekty, které se věnují specifickým skupinám žen. Příkladem jsou aktivity společnosti GLE,<sup>25</sup> která se zaměřovala na znevýhodněné skupiny žen. Konkrétně v projektu „Paní svého času díky podnikání“<sup>26</sup> byly podpořeny následující skupiny – ženy v předdůchodovém věku (nad 50 let), ženy dlouhodobě nezaměstnané (déle než šest měsíců), ženy vracející se na trh práce po rodičovské dovolené nebo po období péče o závislého člena nebo členku rodiny na trh práce. Součástí tohoto projektu byly kurzy týkající se jak tzv. soft, tak hard skills (např. sestavování podnikatelského plánu, motivační kurzy, daňové kurzy apod.). Součástí projektu bylo proplácení cestovního a hlídání dětí. Projekt však trval pouze dva roky a zaměřoval se na nezaměstnané ženy, které chtějí podnikat, nikoliv na ty, které již podnikají.

Ne všechny projekty, které v ČR probíhají, přinášejí komplexní přístup k podpoře podnikání žen, **nepracují se ženami dlouhodobě**, což je dané zejména podobou financování, které je alokované jen na určité období. Některé z projektů **prohlubují genderové stereotypy** (Dlouhá 2014), vytvářejí a zvětšují rozdíly mezi „mužským“ a „ženským“ podnikáním, kdy proti sobě stojí různě oceňované schopnosti – u mužů finanční a manažerské, u žen se klade důraz na sociální faktory, vzhled, vystupování a na flexibilitu pro rodinu. Většina z projektů **nepracuje s podnikáním jako s možným důvodem překerní situace**, ale považuje ho za vhodnou cestu, která ženám umožňuje flexibilitu.

Mezi organizace, které v ČR sdružují podnikající (bez ohledu na to, zda se jedná o ženy nebo muže) a zastupují jejich práva, ovlivňují legislativu, patří Hospodářská komora ČR,<sup>27</sup> specifické odborové svazy a profesní organizace. Hospodářská komora se prezentuje jako největší zástupce podnikatelů a podnikatelek v zemi – má okolo 15 tisíc členů a členek, výhodou je regionální zastoupení, fungují krajské, regionální a okresní komory. Hospodářská komora má možnost ovlivňovat legislativu prostřednictvím

---

22 Viz <http://profizena.cz/>.

23 Viz <http://www.khczk.cz/asistencni-centrum-pro-podporu-podnikani-zen-ve-zline-2015>.

24 Viz <http://www.rhkbno.cz/o-nas/pro-novinare/tiskove-zpravy/1075-asistencni-centrum-pro-zeny>.

25 Viz <http://gle.cz/>.

26 Viz <http://gle.cz/pani-sveho-casu-diky-podnikani/>. Tento projekt byl podpořen Evropským sociálním fondem a ze státního rozpočtu ČR v rámci Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost (dále OPLZZ).

27 Viz <https://www.komora.cz/>.

připomínkového řízení. Zároveň se také soustředí na inovace a podnikání, pořádá odborné semináře pro podnikající, zajišťuje vzdělávací programy pro mladé podnikatele a podnikatelky a další akce. Zajímavým projektem, který se zatím připravuje, je například PES<sup>28</sup> (**Právní ekonomický systém pro podnikatele**), jehož cílem je **zpřístupnění informací o všech povinnostech**<sup>29</sup> pro podnikatele a podnikatelky, které plynou ze zákonů a dalších právních předpisů. PES tyto informace bude sdružovat na jednom místě. Zároveň také umožní firmám a podnikajícím fyzickým osobám jednoduchou správu těchto povinností, a to pro konkrétní obor podnikání. Bude tedy podnikajícím poskytovat souborný zdroj informací v oblasti právní, ale nejen v ní. Výše jsou vyjmenované jen některé z aktivit Hospodářské komory. Témata genderu a postavení žen nejsou mezi prioritními tématy Hospodářské komory (nevyužívá gender mainstreamingu), existují však dílčí projekty nebo semináře a školení na toto téma zaměřené, viz například výše uvedená asistenční centra. Ani překerní situace OSVČ jako taková není mezi klíčovými tématy. Příkladem profesních organizací je v oblasti zdravotnictví Česká lékařská komora (dále ČLK),<sup>30</sup> Česká lékárnická komora (dále ČLnK)<sup>31</sup> a Česká stomatologická komora (dále ČSK),<sup>32</sup> které mají jako jeden ze zájmů definované podnikání OSVČ a právnických osob. Například Česká stomatologická komora klade důraz na vzdělávání, mimo jiné formou e-learningu. ČSK zároveň prosazuje zájmy (nejen OSVČ) vůči vládě, ale i zdravotním pojišťovnám. Jedná se však o příklady pro specifické obory, ne všechna odvětví podnikání jsou takto organizovaná. Profesní organizace se navíc opět ve většině případů nezaměřují na lidi zasažené nebo ohrožené překerní prací, ani specificky na ženy. Otázkou zůstává, které skupiny budou aktivnější a více zastoupené ve výše uvedených organizacích (zejména pokud se platí nějaké členské poplatky, případně poplatky za školení apod.). Některé z organizací mají členství povinné.

Jedním z faktorů, které mohou ovlivnit situaci žen samostatně výdělečně činných, jsou jejich finanční možnosti a možnosti financování, které mají. Situace v ČR v této oblasti byla popsána ve studii Evropského parlamentu *Women's Entrepreneurship: closing the gender gap in access to financial and other services and in social entrepreneurship* (McCracken et al. 2015). Studie ukázala, že **ženy v ČR mají nízkou sebedůvěru v podnikání a obávají se podnikatelských rizik**. Zakládané podniky jsou tím pádem menší než podniky mužů a často nevyžadují tak vysoké vstupní investice. V oblasti financování se ženy potýkají s nejrůznějšími problémy, mnohdy se jejich situace liší od té, ve které se nacházejí muži. Problémem v ČR je **malá dostupnost mikrofinancování** určeného na podnikání (Dlouhá 2015). Půjčky na nižší finanční obnosy si může jedinec vzít spíše na svoji osobu než na své podnikání. Osobní půjčky pro jednotlivce pak mají vyšší úroky, navíc s sebou nesou větší závazky – neplnění závazků dopadá na jednotlivce, ne na firmy. Ženy na mnohé finanční půjčky nedosahují, důvody spočívají zejména

---

28 Viz <http://www.pespropodnikatele.cz/>.

29 PES bude fungovat tak, že se podnikající přihlásí do systému a vyplní profil. Díky informacím, které zde zadá, získá daný podnikatel nebo podnikatelka přesně zacílený souhrn povinností, například včetně důležitých dat týkajících se termínu splnění povinností zanesených do kalendáře. Systém bude také obsahovat informace o sankcích, které hrozí při nesplnění povinností. PES bude rovněž propojen s datovou schránkou firmy a u takových povinností, kde to bude možné, bude obsahovat odkazy na příslušné formuláře, které bude touto cestou možné přímo odeslat. Takto bude fungovat například daňové přiznání. Systém bude zpoplatněn.

30 Viz [www.lkcr.cz](http://www.lkcr.cz).

31 Viz [www.clk.cz](http://www.clk.cz).

32 Viz [www.csk.cz](http://www.csk.cz).

v charakteru podniků, které zakládají – jak již bylo řečeno, jsou menšího charakteru, a navíc jde nejčastěji o oblast služeb. Jak ukázal výše uvedený výzkum pro Evropský parlament (McCracken et al. 2015), banky jsou ochotnější půjčovat spíše větší částky. Banky považují obory, ve kterých podnikají ženy – nejčastěji služby – za rizikové. Jak ukázal výzkum, raději podporují půjčky na stroje a techniku apod. (tj. v maskulinizovaných sektorech) než na služby. Také investoři a investorky podporují projekty v maskulinizovaných sektorech – zaměřují se na nápady, u kterých očekávají rychlý růst (oblast IT apod.). Pro většinu půjček na podnikání je navíc nutné **splnit podmínku alespoň roční historie podnikání**, které není ztrátové. Obě dvě podmínky jsou pro začínající podnikatelky obtížně splnitelné. Některé podnikatelské půjčky mají **podmínku záruky v podobě nemovitosti nebo směnky**, kterou podnikající mnohdy nemají. Ženy nejčastěji čerpají finanční podporu od rodiny, mají proto strach, že by finanční zárukou ohrozily finanční rozpočet rodiny (Dlouhá 2015). Jednou z možností, kterou mohou ženy na financování v ČR využívat, je **příspěvek Úřadu práce na začátek samostatně výdělečné činnosti** (oficiální název této podpory je příspěvek na vytvoření *společensky účelného pracovního místa za účelem výkonu samostatné výdělečné činnosti* (ÚP ČR 2016)). Pro získání tohoto příspěvku je třeba, aby daná osoba byla evidovaná na Úřadu práce. Zároveň musí být platebně bezúhonná a podnikání musí být hlavní pracovní činností uchazeče či uchazečky. Přidělení příspěvku je podmíněno tím, že uchazeč nebo uchazečka bude po dobu jednoho až dvou let podnikat a absolvuje rekvalifikační kurz na podnikání (Dlouhá 2015). Výši nevratného příspěvku stanovuje příslušný Úřad práce. Může dosahovat více než 100 tisíc korun. V praxi ale tento příspěvek dosahuje nejčastěji okolo 40 tisíc korun (Dlouhá 2015: 37). Tento příspěvek **není dostupný pro ty, kteří do podnikání vstupují z pracovního procesu**. Možnost tohoto příspěvku také neslouží k podpoře již existujícího podnikání. Částka okolo 40 tisíc Kč není dostačující pro ty, kteří zakládají větší podnikání a 40 tisíc Kč je pro ně zanedbatelná částka (Dlouhá 2015: 37). Navíc je pro některé obtížné splnit podmínku delší doby podnikání.

## 5. KONKRÉTNÍ PŘÍKLADY DOBRÉ PRAXE ZE ZAHRANIČÍ

Níže uváděné příklady dobré praxe navazují na výše uvedenou teoretickou část (zejména kapitulu 2) – jsou to opatření, která čelí problémům vedoucím k překerní situaci pro OSVČ. Jedná se však pouze o příklady, nepokrývají všechny problémy, které byly představeny výše. Zároveň bude v následujících odstavcích také upozorněno na to, že ne všechna opatření mají pouze pozitivní důsledky. Kromě plnění pozitivní funkce mají i nezamýšlené negativní důsledky. V textu budou zdůrazněny jak pozitivní, tak negativní stránky. Díky tomu je možné se zamýšlet nad případnou aplikovatelností v případě České republiky, případně se vyhnout chybám, které byly učiněny.

### 5.1. Legislativní opatření

Mateřství hraje roli v případě části žen samostatně výdělečně činných. Může mít dopady nejen v tom smyslu, že ženy v průběhu rodičovské dovolené či po jejím skončení začínají podnikat. Může se také měnit charakter jejich práce, některé z nich přestávají podnikat. Není to dáno pouze jejich vlastním rozhodnutím. Důvodem může být i nastavení sociálního systému v České republice. V České republice mají ženy samostatně výdělečně činné (i otcové pobírající peněžitou pomoc v mateřství – dále PPM) to omezení, že **nemohou během pobírání peněžitě pomoci v mateřství (PPM) vykonávat osobně**

**podnikatelskou činnost** (pokud dávka není ze zaměstnání). Firma může fungovat dál v případě, že podnikání vykonávají zaměstnanci nebo zaměstnankyně nebo spolupracující osoby.<sup>33</sup> Pokud se PPM nevzdají, mohou přicházet o klienty či klienty, pokud nemají onu osobu, která by za ně osobně podnikání vykonávala. Návrat zpět do pracovního procesu po období mateřství pro ně může být komplikovaný nejen kvůli nutnosti kombinace práce a péče o děti, ale i tím, že mají nejisté postavení v podnikání, vlivem jeho přerušení. Mohou se také rozhodnout dávku nepobírat, což ovšem zvyšuje jejich zatížení povinnostmi v domácí i pracovní oblasti. Případně přestávají podnikat úplně nebo odkládají mateřství. Nastavení sociálního systému tedy v tomto případě může ženy OSVČ tlačit do prekérní formy práce.

Příkladem dobré praxe může být v tomto ohledu **Slovensko**. Slovensko se od České republiky liší v tom, že **žena nemusí v období pobírání dávky v mateřství přestat vykonávat svoji podnikatelskou činnost**, neplatí pro ni žádné omezení z příjmu (socpoist.sk 2016). Samostatná výdělečná činnost tak může být pro ženy kontinuální, bez hrozby ztráty klientů nebo klientek.

Jedním ze jmenovaných rizik situace OSVČ jsou **nízké příjmy**. Pro tento případ je příkladem dobré praxe (ovšem s negativními důsledky) **britský systém** benefitů sociálního zabezpečení **Universal Credit**.<sup>34</sup> Jedná se o systém sociální podpory, který nahrazuje šest předchozích testovaných dávek – přídavky na dítě, příspěvek na bydlení, podporu při nízkém příjmu a další. Jedná se o dávku, na kterou mají lidé nárok, pokud mají příliš nízký příjem nebo jsou nezaměstnaní. Cílem Universal Credit bylo sjednotit sociální benefity pro podnikající a zaměstnance a zaměstnankyně (Watson & Pearson 2016). Universal Credit tedy vytváří jakousi **minimální mzdu pro OSVČ** (Cockburn et al. 2010). Vyplácí se stejně zaměstnaným jako OSVČ. Jedná se tedy o záchranou síť před nízkými příjmy, ochrana je dostupná i pro OSVČ. Během fungování tohoto systému se ale ukázaly negativní neočekávané důsledky jeho uvedení do provozu, které mají zvláště dopad na OSVČ (viz Low Incomes Tax Reform 2017). Nastavení Universal Credit nebere v potaz to, že OSVČ mohou mít různé příjmy mezi jednotlivými měsíci (výpočet pro dávku nebere v potaz tyto fluktuace). V důsledku to vede k tomu, že OSVČ se stejným příjmem jako nějací zaměstnaní dosáhnou prostřednictvím Universal Credit na menší podporu.<sup>35</sup> Analýza organizace *Low Incomes Tax Reform* uvádí, že nízkopříjmové OSVČ (jejichž počet v UK stoupá) takto ročně přicházejí více než o 2 600 liber (Low Incomes Tax Reform 2017). Dopadem tedy může být nejen to, že je pro OSVČ tento systém podpory méně výhodný, některé může dokonce vůbec odradit od samostatné výdělečné činnosti. Universal Credit je tak příkladem dobré praxe v tom smyslu, že uvádí pro OSVČ něco na způsob minimální

---

33 „Pokud osoba samostatně výdělečně činná (OSVČ) pobírá PPM z nemocenského pojištění z titulu OSVČ, nemůže po dobu vyplácení této dávky osobně vykonávat samostatnou výdělečnou činnost. OSVČ samostatnou výdělečnou činnost přerušovat nebo ukončovat v době pobírání PPM nemusí v případě, že podnikání, živnost či řemeslo (přesněji řečeno samostatná výdělečná činnost) je vykonáváno prostřednictvím zaměstnanců či zaměstnankyň nebo spolupracujících osob této OSVČ. V praxi tedy platí, že nevykonává-li OSVČ samostatnou výdělečnou činnost osobně, ale například chod prodávajny zajišťují pouze prodavačky apod., výplata PPM náleží“ (ČSSZ 2014).

34 Viz <https://www.gov.uk/universal-credit>.

35 Rozdíl mezi zaměstnanými a podnikajícími je v tom, že zaměstnaní se stejným ročním příjmem jako podnikající mohou dosáhnout větších dávek. Je tomu tak proto, že pokud dosáhne podnikající výdělečného nad určitou částku, dávku nedostane, zároveň pokud má méně než určitou částku, vždycky dostane stejnou dávku, ať má příjem 0, nebo 200 liber měsíčně. To znamená, že v období, kdy si vydělá zaměstnaný více, může dostat podnikající stejnou výši dávky Universal Credit (Low Incomes Tax Reform 2017).



mzdy, ovšem v důsledku není dobře nastaven vzhledem k charakteru podnikání a penalizuje tak OSVČ oproti zaměstnaným. Pokud by toto opatření fungovalo dobře, mělo by pravděpodobně větší pozitivní dopad na samostatně výdělečně činné ženy – jsou to ony, které jsou více zasažené překerní situací OSVČ (jak bylo řečeno v úvodu), mají nižší mzdy (Barbieri et al. 2017). Byly by to tedy ony, které by pravděpodobně více využívaly Universal Credit.

Jedno ze zajímavých opatření, které se plánuje **na úrovni EU**, je **evropské pojištění nezaměstnanosti (dále EMU-UI)** pro eurozónu<sup>36</sup> (Andor 2014, 2016). Cílem tohoto opatření je řešit rozdíly mezi jednotlivými členskými státy, mezi kterými jsou značné ekonomické rozdíly. Eurozóna má sice jednotnou měnu, ale nemá jednotný přístup ke sdílení fiskálního rizika, což může mít dopady na zvýšenou nezaměstnanost, chudobu a další důsledky. Navrhovaným řešením je evropské pojištění nezaměstnanosti, které by pomáhalo těmto rizikům čelit. Evropské pojištění nezaměstnanosti je opatřením, které má být odpovědí na potřebu sdílet rizika mezi členskými státy a poskytovat nástroje ochraňující před asymetrickými ekonomickými fluktuacemi (European Commission 2012). Zaměřuje se na cyklickou krátkodobou nezaměstnanost (ne na nezaměstnanost strukturální) (Andor 2014). Evropské pojištění nezaměstnanosti by nemělo nahrazovat národní systémy pojištění v nezaměstnanosti, mělo by být doplňkem. Základní evropský benefit v nezaměstnanosti by měl dosahovat 40 % předchozí mzdy, což by bylo hrazeno z evropských financí. Dávka v nezaměstnanosti by mohla být i vyšší, ale v tom případě by musela být hrazena z rozpočtu jednotlivých členských zemí. Aby jedinec dosáhl na dávku, musel by splnit určité požadavky, například hledat si práci, absolvovat školení. Dávka by byla vyplácena prvních šest měsíců nezaměstnanosti (Andor 2014). Podmínky by byly stanoveny i pro členskou zemi, ve které se jedinec nachází – jednalo by se zejména o podmínky týkající se přizpůsobení politiky zaměstnanosti a trhu práce. Pro naši práci je důležité, že evropské pojištění nezaměstnanosti pro eurozónu by se mělo vztahovat i na samostatně výdělečně činné (mimo zaměstnaných) do 64 let věku (Andor 2014: 195).<sup>37</sup> Toto pojištění je navrženo tak, aby poskytovalo záchrannou síť ve státech eurozóny, výhodou je, že pokrývá nedostatky jednotlivých národních systémů (především nízkou výši příspěvků vzhledem k příjmu a krátkou dobu trvání). Cílem je redukovat chudobu a nezaměstnanost, opatření by mělo mít dopady na stabilizaci příjmů (Jara & Sutherland 2014). Tento model pojištění nezaměstnanosti již prošel testováním v simulaci EUROMOD;<sup>38</sup> simulace byla založena na datech EU-SILC.<sup>39</sup> Simulace měly zhodnotit potenciál evropského pojištění v eurozóně. Činily tak na základě výpočtu, co by se stalo se situací zaměstnaných a OSVČ, kteří v současné době pracují, kdyby byli nezaměstnaní. Porovnávaly se dva modely – jeden, jaká by byla situace, pokud by platila stávající opatření v jednotlivých státech, a druhý, pokud by platila nová opatření evropského pojištění v eurozóně. Modelové testování ukázalo, že by toto opatření mělo snížit riziko chudoby. Jak ukazují výsledky analýzy, je to dáno zejména tím, že by zahrnoval skupiny, které

---

36 The Economic and Monetary Union (Hospodářská a měnová unie).

37 Mezi dalšími podmínkami je například to, že benefit je možné pobírat 4. až 12. měsíc nezaměstnanosti, musí být splněna podmínka práce minimálně tři měsíce v minulých 12 měsících a některé další (Andor 2014: 195; Jara & Sutherland 2014).

38 EUROMOD je mikrosimulační model pro EU. Slouží k výpočtu dopadů zavedení určitých daní nebo benefitů, a to jak na úrovni jednotlivých států, tak na úrovni celé EU. Více na <https://www.euromod.ac.uk/>.

39 European Union Statistics on Income and Living Conditions (Výběrové šetření příjmů a životních podmínek domácností EU).

národní schémata nepokrývají, především OSVČ (Jara & Sutherland 2014: 24). Dopady jsou různé podle jednotlivých států, závisí například právě na počtu podnikajících v dané zemi. Výhodou tohoto opatření je, že poskytuje záchrannou síť také podnikajícím. Pro Českou republiku je zatím toto opatření byt i potenciálně nedostupné, neboť nemá zavedené euro.

Zajímavým příkladem je i rozhodnutí **Evropského soudního dvora** o otázce nároku na **placenou dovolenou pro OSVČ** (Válová 2017). Jednalo se o rozhodnutí týkající se konkrétního britského pracovníka, který pracoval jako OSVČ pro firmu *Sash Windows Workshop* (jednalo se o ekvivalent našeho tzv. švarcsystému). Evropský soudní dvůr potvrdil tomuto pracovníkovi, že má nárok na placenou dovolenou, podobně jako jiní zaměstnanci či zaměstnankyně. Toto rozhodnutí je specifické vzhledem k tomu, jaký má v jednotlivých zemích status tzv. švarcsystém (postihy, právní úpravy apod.).<sup>40</sup> V českém prostředí by byla možnost přiznání dovolené samostatně výdělečně činným problematická, vzhledem k tomu, že by zároveň přiznala švarcsystému legální status.

Dalším opatřením, které lze chápat jako příklad dobré praxe chránící před nízkými příjmy, jež jsou typické pro feminizovaná odvětví, je **minimální hodinová mzda pro OSVČ**, která byla zavedena v **Polsku**. Zákon o minimální hodinové mzdě platný od prvního ledna 2017 určuje pevně minimální hodinovou mzdu (12 zlotých hrubého)<sup>41</sup> s tím, že bude každoročně valorizovaná, podobně jako minimální mzda. Minimální hodinová mzda se týká většiny samostatně výdělečně činných – vztahuje se na příkazní smlouvy, smlouvy o dílo a služby, které samostatně poskytuje OSVČ určité firmě. Kromě toho zákon stanovuje, že mzda musí být vyplácena odběratelem služby přinejmenším jednou měsíčně (Jastrzębska 2016). Toto opatření tak zároveň brání příliš nízkým mzdám, kterými je charakterizovaná prekérní práce, zároveň snižuje nejistotu spojenou s velmi nepravidelnou mzdou, jež je například vyplácena až po ukončení daného úkolu. Toto opatření sice není speciálně mířeno na ženy, může však na ně mít větší dopad. Jak již bylo řečeno, ženy častěji pracují ve feminizovaných sektorech, kde je práce méně ohodnocena, jsou tedy spíše vystaveny riziku nízkého platu (Zahi & Poláček 2013). Zavedení minimální mzdy na ně proto bude mít pravděpodobně větší dopad. Je ovšem třeba brát v potaz, že opatření minimální mzdy u OSVČ může mít také negativní dopady. Mezi ně může patřit menší počet zakázek, které OSVČ dostanou vzhledem k tomu, že zaměstnávající nebudou mít tolik peněz. Dalším možným důsledkem je přesun části zakázek do neformální ekonomiky, což může vytvářet ještě prekérnější formy práce.

Jak ukázala právní a daňová analýza (Homfray 2018; Kaiserová 2018), český sociální systém je nastaven tak, že na některé benefity OSVČ dosahují pouze v případě, že přispívají na nemocenské pojištění. Problémem je **ošetřovné člena nebo členky domácnosti**, na které OSVČ v ČR nárok nemají, přestože na nemocenské pojištění přispívají. V této problematice může být příkladem dobré praxe **kanadský státní systém pracovního pojištění** (Government of Canada 2017b). Jedná se o státní systém pojištění jak pro zaměstnance a zaměstnankyně, tak pro OSVČ. Konkrétně OSVČ může na základě pravidelných příspěvků do pojištění získat nárok na mateřské benefity (15 placených týdnů), rodičovské benefity (až 35 týdnů, rodiče

---

40 Ve Velké Británii je sice tzv. švarcsystém postihován, ale vláda podporuje status „pracovníka na volné noze“. Samostatně výdělečně činní tak vědí a jsou informováni o tom, co přesně mají dělat, aby se nedostali do nezákonné situace (Euractiv.cz 2012).

41 Jedná se přibližně o 73 Kč.

se mohou střídát), nemocenskou (v případě nemoci nebo zranění až 15 týdnů), ošetřovné na člena nebo členku rodiny (při vážné nemoci s ohrožením života až 26 týdnů, je možné to sdílet mezi různými rodinnými členy či členkami), ošetřovné dítěte (mohou čerpat rodiče – i střídavě – na vážně nemocné nebo zraněné dítě až 35 týdnů). Tyto benefity může ale OSVČ čerpat až 12 měsíců poté, co začne do systému přispívat. Podmínkou nároku na dávky je také určitý výdělek v předchozím roce (konkrétně v roce 2016 se jednalo o čistý příjem 6 888 kanadských dolarů). Benefity mají výši 55 % procent z platu až do předem definovaného limitu (v roce 2017 se jednalo až o 543 kanadských dolarů týdně) (Government of Canada 2017b). Výše příspěvku byla v roce 2017 1,63 kanadských dolarů za každých 100 kanadských dolarů ze základního pojistného příjmu, maximální roční hodnota činila 51 300 kanadských dolarů (Government of Canada 2017a). Nejvyšší částka placená na pojistném za rok je 836,19 kanadských dolarů. Konkrétním problémem v Kanadě je ale to, že tento systém je OSVČ využíván jen velmi málo – pouze 0,5 % OSVČ využilo v roce 2011 této možnosti (Davidson 2013). Důvodem byla částečně vysoká administrativní náročnost žádosti o tuto podporu, dále nevýhody, které mají OSVČ oproti zaměstnaným. Jedná se například o nutnost přispívat 12 měsíců před tím, než si podají žádost o podporu. Zároveň OSVČ nemají nárok na dávky v nezaměstnanosti, toto pojištění je nezahrnuje. Další podmínkou je to, že OSVČ musí mít v minulém roce přinejmenším určitou výši příjmu, což může část osob z pojištění vylučovat (Davidson 2013). Důvodem malého využívání může být i to, že v okamžiku, kdy OSVČ pobírají podporu a jejich podnikání zároveň generuje zisk, finanční podpora se snižuje (přibližně o to, co vydělají, pak přicházejí v dávce). Další nevýhodou je to, že pokud OSVČ vstoupí do programu, musí v něm participovat po celou dobu svého podnikání (Davidson 2013). V případě žen samostatně výdělečně činných je, podobně jako v případě ČR, kvůli podmínce nutnosti přispívat minimálně 12 měsíců před přiznáním dávky, nutné například pečlivě plánovat mateřství a začít do systému přispívat ještě dříve, než žena otěhotní. Kanadský systém je tedy případem dobré praxe v tom smyslu, že umožňuje OSVČ – na rozdíl od České republiky – čerpat ošetřovné o člena nebo členku rodiny. Toto opatření by se týkalo v případě ČR zejména žen. Jsou to ony, které častěji pečují o děti (Bierzová 2006). Pro ně by tedy čerpání ošetřovného mohlo být výhodné, mohlo by jim to umožňovat vyhnout se překerní situaci, například nutnosti přijmout překerní samostatně výdělečnou činnost, která jim jediná poskytne flexibilitu. Jak se ale ukázalo v praxi, kanadský systém není příliš využíván, tudíž tuto ochrannou funkci ve většině případů neplní. Konkrétní důvody, proč není systém využíván, mohou být inspirací pro Českou republiku, pokud by se podobné opatření zavádělo.

Jak jsem ukázala v úvodu, pro OSVČ je problematické zejména to, že mají malou účast na dobrovolném nemocenském pojištění. Pro ženy má neúčast na nemocenském pojištění důsledky především v období těhotenství, mateřství a rodičovství. Motivací, jak dobrovolně na nemocenské přispívat, je například to, že je **nemocenské pojištění položkou odečitatelnou od základu daní**, jako je tomu ve **Velké Británii** (Perez 2017). V České republice jsou odčitatelnými položkami pouze penzijní připojištění a životní pojištění.<sup>42</sup>

Pro ženy OSVČ je jako prevence překerní formy práce důležité to, aby dosahovaly **rovnováhy mezi pracovní a domácí sférou**. Příkladem dobré praxe v této oblasti může být tzv. **rodinný plán** (*Family Plan, Plan famille*) pro samostatně výdělečně činné, který v roce 2009 zavedla **belgická vláda** (Syndicat des indépendants et des PME 2009). Jedná se o plán, jak motivovat zejména ženy k podnikání. Tento plán může být dobrou praxí v tom smyslu, že se nezaměřuje pouze na začátek a rozvoj podnikání, ale také na

---

42 Viz zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů.

zlepšování sladování rodinného a pracovního života v průběhu podnikání. V rámci tohoto plánu byly definovány tři základní překážky, které mohou bránit rozvoji malého a středního podnikání u žen: strach z nejistého sociálního statusu OSVČ, nedostatek zařízení péče o děti a nedostatek podpory a možnosti financování. Rodinný plán tak byl zaměřen na dvě základní oblasti – opatření zlepšující sociální status OSVČ a zlepšení možností financování. V první skupině opatření, které měly za úkol zlepšit sociální status OSVČ, byla následující opatření: zlepšení mateřské a rodičovské dovolené, podpora v kritických situacích, jako je například smrt dítěte, celkové srovnání rodinných příspěvků OSVČ a pracujících, sdílení příspěvků na penze mezi partnery a další opatření. Mezi konkrétní opatření z této oblasti patří například osvobození od placení příspěvků na sociální zabezpečení pro osoby samostatně výdělečně činné, které přerušují svou činnost kvůli svému dítěti v paliativní péči, zavedení otcovské dovolené pro OSVČ a poukázky na služby spojené s výkonem domácích prací.<sup>43</sup> Poukázky mohou být využity v následujících oblastech (drobné změny záleží na belgickém regionu, kde je možné poukázky využít (belgium.be 2017): pomoc v domácnosti (úklid domácnosti a mytí oken, praní a žehlení, příprava pokrmů), zařizování drobných nákupů, žehlení, které je zařizováno nějakou firmou, a v neposlední řadě se poukázky dají využít na přepravu osob se sníženou mobilitou. Poukázky nelze využít na hlídání dětí, péči o rodinné příslušníky, opravy v domácnosti apod.<sup>44</sup> Další opatření rodinného plánu – sdílení příspěvků na důchod – by mělo znamenat, že by partneři dobrovolně sdíleli příspěvky na důchod v době, kdy je (častěji) žena na rodičovské dovolené. Toto opatření vyrovnává nevýhodu, kterou mívají ženy, když pečují o malé děti a často kvůli tomu mají nižší důchody. Toto opatření přináší výhodu zejména v případech, kdy mezi partnery dojde k rozluce. Zároveň byla navržena opatření na podporu podnikání žen. Jednalo se o snahu podpořit instituce péče o děti, vzhledem k tomu, že flexibilita v péči o děti je jednou z nejčastějších překážek podnikání žen. Zároveň bylo v rámci programu upozorňováno na problematičnost návratu žen do pracovního procesu po období péče o děti, kdy obtížně hledají zaměstnání. Mezi podpůrné aktivity patřila podpora síťování žen a mentoring (Syndicat des indépendants et des PME 2009). Případ iniciativy belgické vlády je příkladem dobré praxe v několika směrech. Hlavním pozitivem těchto opatření je, že se jedná o komplexní snahu zlepšit situaci žen. Jak bylo řečeno, pro situaci žen je specifické, že jsou to ony, které častěji pečují o děti (Bierzová 2006), což je může na jedné straně tlačit do podnikání, na straně druhé je nutit do překérních forem podnikání. Rodinný plán belgické vlády přišel s komplexní snahou o zlepšení postavení žen, především z hlediska rovnováhy pracovní a rodinné sféry. Tento příklad ukazuje, že ke změně postavení žen samostatně výdělečně činných je potřebný celý soubor opatření.

Nastavení **slovenského** systému benefitů může být příkladem dobré praxe, jak zapojovat rovněž partnery OSVČ do péče o děti. Na Slovensku může od roku 2011 na **mateřskou dovolenou nastoupit i otec dítěte** (podobně také osvojitelé nebo jiné osoby, které se starají o dítě, když splní zákonem stanovené podmínky).<sup>45</sup> Na mateřskou dovolenou mohou nastoupit **jak otec, tak matka**, ne pouze jeden z nich. Ten, který pobírá dávku v mateřství, nesmí mít ve stejné době příjem ze zaměstnání, z něhož se mu uplatňuje

---

43 Poukázky na domácí práce fungují v Belgii tak, že se jedná o poukazy za zvýhodněnou cenu, které je možné využít na zaplacení služeb v domácnosti (jeden poukaz na jednu hodinu práce) (belgium.be 2017). V případě žen na mateřské dovolené se jedná o tyto poukázky poskytované zadarmo.

44 Viz <http://www.wallonie-titres-services.be/>

45 Podobně jako ženy mají tyto osoby povinnost přispívat na nemocenské pojištění nejméně 270 dní v posledních dvou letech před převzetím dítěte do péče (u ženy se jedná o dobu před porodem).

nárok na mateřskou dovolenou, jiný příjem mít může. Výhodou pro OSVČ je to, že omezení příjmu z podnikání neplatí – OSVČ tudíž nemusejí svoji podnikatelskou činnost po dobu pobírání dávky omezovat ani přerušovat. Otec dítěte pobírá dávku po dohodě s matkou, která v té době nesmí pobírat ani mateřskou dávku, ani rodičovský příspěvek a musí platit zdravotní pojištění. Nejčastěji tedy v té době pracuje. Ne však nutně – v případě, že se запиše na Úřad práce, tak za ni stát hradí pojištění. Otec či jiná osoba může čerpat mateřskou dovolenou poté, co matce zanikne nárok na mateřskou dovolenou. Otcova mateřská dovolená nutně nemusí navazovat na matčinu. Vybrat si ji ale musí nejdéle do tří let věku dítěte. Otec nebo jiná osoba má nárok na 28 týdnů mateřské dovolené od převzetí dítěte do péče (nejdříve šest týdnů po porodu) (socpoist.sk 2017). Z nastavení je patrné, že toto opatření je velmi výhodné právě pro živnostníky. Nemusejí přerušovat živnost a po dobu pobírání mateřské nemusejí platit odvody Sociální pojišťovně (Lukačovičová 2017). Zároveň je toto opatření pozitivní v tom, že motivuje muže OSVČ podílet se na péči o dítě.

Ženy jsou nuceny podnikat často v období, kdy se po skončení rodičovské dovolené vrací na trh práce. Tam se mnohdy setkávají s diskriminací kvůli mateřství. Ve **Španělsku** stát **podporuje návrat matek OSVČ po mateřské dovolené** do práce tím, že **nemusejí platit sociální pojištění**, a to dva roky od skončení 16týdenní mateřské dovolené. Španělský sociální systém ale finančně podporuje pouze 16týdenní mateřskou dovolenou (žena dostává 100 % mzdy), do tří let věku dítěte mohou být ženy doma, ovšem bez finančního příjmu. Španělský systém je tedy diametrálně odlišný, pro ČR je zajímavá forma podpory při návratu z mateřské dovolené.

Jak již bylo řečeno, problematickou formou práce, která má velmi často prekérní formu, je tzv. **švarcsystém**. Tato forma práce bývá zaměstnavateli nabízena jako oboustranně výhodná. Na zaměstnance (nebo v našem případě zaměstnankyni) však přecházejí povinnosti týkající se odvodů apod. Pro ženy je tato forma práce nevýhodná například z hlediska toho, že musejí plánovat mateřství dopředu, protože bez placení příspěvků ještě před otěhotněním ztrácejí nárok na peněžitou pomoc v mateřství.<sup>46</sup> Již jsem uvedla, že švarcsystém je v ČR sice nelegální, ale není příliš efektivně potírán. Příkladem dobré praxe v tomto ohledu by mohlo být **Německo**, kde tzv. švarcsystém sice také existuje (nazývá se *Scheinselbständigkeit*), ale není na rozdíl od ČR tolik rozšířený (Briatková 2014: 70). Jako důvod je vnímána **menší daňová výhoda práce na švarcsystém** (konkrétní výpočet viz Briatková (2014:70)). V německém případě je jak pro zaměstnané, tak pro osoby samostatně výdělečně činné využíváné lineárně progresivní zdanění. Pro obě skupiny tedy platí, že čím více osoba vydělá, tím více zaplatí na daních (Briatková 2014: 70). V ČR se zdanění zaměstnaných a osob samostatně výdělečně činných liší – pro zaměstnané jsou odvody vyšší, a to z toho důvodu, že se odvádějí daně ze superhrubé mzdy zaměstnaných (Briatková 2014: 70). V Německu tedy chybí pro výkon švarcsystému finanční motivace.

---

46 Osoby samostatně výdělečně činné nemusejí nutně participovat na nemocenském pojištění. Pokud však chtějí dosáhnout na peněžitou pomoc v mateřství (PPM), musejí na nemocenské pojištění dobrovolně přispívat po dobu alespoň 180 dnů v průběhu jednoho roku před dnem nástupu na mateřskou. Současně je nutné splnit podmínku účasti na nemocenském pojištění alespoň 270 dnů v posledních dvou letech před nástupem na mateřskou dovolenou (MPSV 2016).

Nastavení německého systému má také za důsledek to, že většina pracujících (jak zaměstnaných, tak OSVČ) v **Německu** (na rozdíl od ČR) se **účastní nemocenského pojištění**.<sup>47</sup> Veřejného nemocenského pojištění se povinně nebo dobrovolně účastní 85 % obyvatelstva, ostatní mají soukromé pojištění (Matz-Townsend 2017). Je to důsledek reformy z 2007, kdy bylo stanoveno, že každý Němec nebo Němka musí být pojištěn přinejmenším pro případ nemocniční a ambulantní péče, zajištění pro případ těhotenství a pro některé zdravotní prohlídky. Možnosti pojištění jsou tři: vládou spravované nemocenské pojištění (GKV), soukromé německé nebo mezinárodní pojištění (PKV), nebo kombinace obojího. Volba soukromého pojištění je určena zaměstnaným s určitým minimálním příjmem (v roce 2017 se jednalo o 57 600 eur ročně, tj. 1 500 tisíc ročně nebo 123 tisíc Kč měsíčně), nebo osobám samostatně výdělečně činným (Matz-Townsend 2017). Značnou výhodou tohoto systému pojištění je zabezpečení všech pracujících před nemocí nebo úrazem, v případě žen je zvláště důležitá ochrana v případě těhotenství. Nevýhodou tohoto schématu je vyšší náročnost pro OSVČ z hlediska odvodů a komplikovaná orientace v možnostech, které pojištění je pro danou osobu nejvýhodnější. Může to znevýhodňovat méně vzdělané OSVČ, které nebudou schopny zvolit nejvýhodnější druh pojištění.

Objevují se i příklady dobré praxe, kdy je část rozpočtu věnována na **finanční podporu** naší cílové skupiny – **samostatně výdělečně činných žen**. Jako příklad dobré praxe lze jmenovat **Itálii**, konkrétně zákon, který zde fungoval do roku 2006. Jednalo se o opatření, jež stanovovalo **podporu pro podnikání vedené ženami nebo podnikání, kde bylo více než 60 % žen mezi podnikajícími partnery, nebo v představenstvech** (European Commission 2010: 22). Toto opatření již nefunguje.

## 5.2. Informovanost

Jak vyplývá z úvodní teoretické části, důležité v předcházení a potírání prekérní práce je zajišťování informovanosti OSVČ, a to v nejrůznějších oblastech – od daňového a dluhového poradenství přes pomoc s administrativními požadavky pro OSVČ a dalšími záležitostmi.

Příkladem dobré praxe v oblasti informovanosti jsou mimo jiné nejrůznější **kalkulačky**, které pomáhají (nejen) OSVČ vypočítat, na jaké sociální benefity mají nárok. Příkladem jsou informace od **britské vlády** na webových stránkách gov.uk, kde nabízejí kalkulačky benefitů. Na kalkulačkách lze zjistit, jaké benefity může člověk v určité situaci dostat a jak o ně požádat. Uvedeny jsou zde **Turns2us**,<sup>48</sup> **Policy in Practice**<sup>49</sup> a **entitledto**.<sup>50</sup> Tyto kalkulačky zahrnují benefity na penze, děti, podporu při nízkém příjmu, příspěvky na bydlení a další.<sup>51</sup> Jmenované kalkulátory nejsou specifické pro OSVČ. Výhodou takových kalkulaček je

---

47 V ČR je nemocenské pojištění dobrovolné a jen málo využívané, viz kapitolu 4.

48 Viz [https://benefits-calculator.turn2us.org.uk/AboutYou?utm\\_source=BAadviser&utm\\_medium=referral&utm\\_campaign=GovUK](https://benefits-calculator.turn2us.org.uk/AboutYou?utm_source=BAadviser&utm_medium=referral&utm_campaign=GovUK).

49 Viz <https://www.betteroffcalculator.co.uk/#/free>.

50 Viz [https://www.entitledto.co.uk/?utm\\_source=BAadviser&utm\\_medium=referral&utm\\_campaign=GovUK](https://www.entitledto.co.uk/?utm_source=BAadviser&utm_medium=referral&utm_campaign=GovUK).

51 Konkrétně se jedná o takové benefity jako Working Tax Credit (podpora při nízkém příjmu, sleva na dani z příjmu), Child Tax Credit (daňový kredit týkající se dětí), Guarantee Pension Credit (důchodový kredit – zaručený kredit), Savings Pension Credit (důchodový kredit – kredit spoření), Housing Benefit (příspěvek na bydlení, pokud máte práci, ale jiné dávky už nedostáváte a celkově vám výplata nestačí na zaplacení bydlení), Council Tax Support / Rate Relief (příspěvek na místní daně), Child Benefit (přídavky na děti), Income Support (mzdový příspěvek, pokud

nejen konkrétní možnost, jak zjistit, na jaké dávky má jedinec nárok, ale vůbec se informovat o tom, zda je jeho situace taková, že má nárok na dávku, a možnost zjistit, že nějaký druh dávky existuje. Na úrovni EU existují informační stránky, které shrnují jednak to, jakou podobu mají benefity v jednotlivých členských státech,<sup>52</sup> i to, na jaké benefity může jednotlivec dosahovat v rámci EU (jedná se spíše o to, na jaké benefity dostupné v jednotlivých zemích má člověk jako občan EU nárok – jsou to informace zejména pro osoby na dovolené v jiné zemi v rámci EU). Druhé zmiňované benefity shrnuje stránka „What are your rights?“ (Jaká jsou vaše práva),<sup>53</sup> která se věnuje následujícím sociálním benefitům: nemocenské, mateřské a rodičovské benefity; důchodové penze, předdůchodové benefity a benefity v případě invalidity; příspěvek pro případ úmrtí (pro pozůstalé) a pozůstalostní důchod; příspěvky v nezaměstnanosti; rodinné benefity; benefity v případě nemoci z povolání nebo pracovního úrazu. Informace o benefitech na národní úrovni jsou dostupné v několika jazycích, soustředí se na benefity týkající se například rodiny, zdraví, pracovní neschopnosti, důchodů a pozůstalých, nezaměstnanosti a dalších. Na úrovni EU existují další nástroje, které mají sloužit jako informační a poradní orgány. Příkladem je stránka Your Europe,<sup>54</sup> která shrnuje práva a povinnosti vyplývající z legislativy EU. Součástí je i možnost kontaktu a položení konkrétních otázek.<sup>55</sup> Na úrovni EU (ať již možností v členských státech, nebo pro občana či občanku pobývajících ve státě jiném) jsou dostupné informace poměrně komplexní. Pro někoho může být obtížnější konkrétní informaci vyhledat. To by mohla zajistit podobná forma jako výše uvedené kalkulačky. Ovšem komplexita takového nástroje by byla jistě vysoká, vzhledem k různým podobám systému benefitů v jednotlivých zemích. Zajímavé by bylo, kdyby zahrnovala obě varianty – nároky v daném státě a nároky pro občany a občanky pobývajících v jiném státě. Zatím jsou problémy s vyhledáním konkrétní informace řešeny možností přímého kontaktu a zodpovězení konkrétní otázky.

V České republice má podobnou kalkulačku Ministerstvo práce a sociálních věcí (MPSV),<sup>56</sup> nicméně její podoba není tak propracovaná jako v případě britských kalkulaček. Nezjišťuje například konkrétní výši příjmu, nepřihlíží k věku a pohlaví. Kalkulačka na stránkách MPSV navíc vyžaduje od uživatele či uživatelské takové znalosti, jako je výše životního minima apod. Tyto znalosti nebudou mít například lidé s nižším vzděláním. Britské kalkulačky navíc umožňují například vizualizaci toho, kolik procent z příjmu utrací domácnost za bydlení, tj. umožňuje lépe zhodnotit jejich situaci. Kalkulačka sice není specifická pro OSVČ, ale i OSVČ umožňuje získat informace o nárocích na sociální podporu.

Pro adekvátní formování opatření pro ženy OSVČ a pro vytváření podkladů pro jejich informování je vhodné zkoumat podobu a význam této skupiny, nejlépe prostřednictvím **sběru dat**. Příkladem dobré

---

výplata nestačí na živobytí), Jobseekers Allowance (podpora v nezaměstnanosti), Employment and Support Allowance (zaměstnanecký a podpůrný příspěvek) a další.

52 Viz <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=858&langId=en>

53 Viz <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=854&langId=en>

54 Viz [https://europa.eu/youreurope/citizens/family/children/index\\_en.htm](https://europa.eu/youreurope/citizens/family/children/index_en.htm)

55 Viz [https://europa.eu/european-union/contact\\_en](https://europa.eu/european-union/contact_en)

56 Viz <https://portal.mpsv.cz/soc/poradce>. Kalkulačka se zaměřuje na výpočet takových dávek, jako je doplatek na bydlení, úhrada nezbytných nebo odůvodněných nákladů, pomoc při hrozbě újmy na zdraví, úhrada nezbytného jednorázového výdaje, pomoc při mimořádné události, pomoc při hrozbě sociálního vyloučení, příspěvek na péči, uspokojení mzdových nároků, podpora v nezaměstnanosti a další.

praxe v tomto ohledu je **kanadská databáze *Comparative perspectives on precarious employment database (CPD)***,<sup>57</sup> která je specificky zaměřena na **prekérní práci**. Tato databáze je složena z dat z různých zdrojů, podporuje možnost komparativního výzkumu, neboť obsahuje data z 33 států včetně Austrálie, Kanady, USA, 27 států EU a tří států mimo EU. Databáze má tři interaktivní moduly: formy prekérní práce, časová a prostorová dynamika a zdravotní a sociální péče. První modul – formy prekérní práce – umožňuje výzkumníkům nebo výzkumnicím zkoumat, jak forma práce souvisí s tím, zda je prekérní či nikoliv, srovnání je umožněno v různých státech. Je možné zkoumat, jak se prekérní práce liší podle sociálního kontextu – v závislosti na genderu, „rase“ a politicko-ekonomických podmínkách – a s ohledem na podobu zaměstnání. Celý modul je konstruovaný podle tří základních otázek. První zkoumá, jaké jsou základní dimenze prekérního zaměstnání v různých místech. Druhá otázka zjišťuje, jak se podoba zaměstnání a míra jejich prekarity liší mezinárodně. Poslední se ptá po tom, jakým způsobem je prekérní práce ovlivněna nastavením práva (zejména pracovního), sociálními vztahy a odvětvím a druhem zaměstnání a jak se to liší mezinárodně. Základními dimenzemi je podoba pracovních vztahů (zaměstnání versus samostatná výdělečná činnost), kontinuita práce (práce na dobu určitou a neurčitou) a rozsah práce (práce na plný nebo částečný úvazek). Modul tak poskytuje základní dimenze pro identifikaci nejisté práce v konkrétním kontextu. Druhý modul – časová a prostorová dynamika prekérní práce – se zaměřuje na to, s jakými prekérními situacemi se setkávají pracující během svého života, a přináší srovnání mezi různými kontexty. Zároveň zkoumá zakotvenost v institucionálním prostředí. Poslední modul se věnuje zdravotní a sociální péči jako oblastem, ve kterých mají pracující velmi často prekérní podmínky. Tato databáze není přímo zaměřena na ženy samostatně výdělečně činné, ale forma zaměstnání (tedy i forma OSVČ) a gender zde představují důležité dimenze. Využívání různých databází zajišťuje mezinárodní srovnání a možnost interpretace v kontextu. Pro český kontext je databáze dobrou praxí jako zdroj informací. Zároveň by bylo vhodné o datech více informovat a zdůrazňovat charakteristiky žen OSVČ v prekérní situaci. Bylo by užitečné zpracovat konkrétní studie, které navazují na tato nebo podobná data, a jejich prostřednictvím téma více popularizovat. Studie by měly být specificky zaměřeny na ženy OSVČ.

Příkladem dobré praxe v oblasti informovanosti, dat a výzkumu jsou i konkrétní **výzkumné projekty**. Vhodným příkladem je **kanadský** výzkumný projekt ***The Poverty and Employment Precarity in Southern Ontario (PEPSO)***,<sup>58</sup> který je společným projektem McMaster University a neziskové organizace United Way Toronto & York Region, zaměřené na sociální služby v regionu, v partnerství s dalšími organizacemi – univerzitními, neziskovými, pracovními, vládními a mediálními. Cílem projektu je poskytovat data o vývoji prekérní práce a podporovat debatu na politické úrovni a vytvářet základ pro další zkoumání a budoucí debatu. PEPSO vytvořilo několik metrik na měření prekérní práce. Jedná se o skóre prekérnosti zaměstnání – na základě otázek, které zodpoví pracující, mu nebo jí vytvoří skóre, jak je jeho nebo její zaměstnání prekérní, a informují ho nebo ji o vlivu charakteru práce na jeho či její život. Druhým skórem je index prekérnosti práce, jímž lze ohodnotit prekérnost každé práce (Lewchuk et al. 2013). Přestože se organizace nezabývá přímo prekérní situací OSVČ a ženami, je gender jednou z dimenzí, kterou ve svých analýzách zkoumá. Jako příklad dobré praxe slouží zejména z hlediska spolupráce mezi jednotlivými

---

57 Viz <http://www.genderwork.ca/cpd/>.

58 Viz <https://pepso.ca/>.



institucemi – výzkumnými, neziskovým sektorem a vládou. Je tak možné nejen lépe provádět analýzy a získávat podporu pro prosazování změn, ale také účinněji zvyšovat povědomí o jejich činnosti a ovlivňovat legislativní procesy a praxi. Zároveň je pozitivním příkladem vytváření **konkrétních metrik na měření prekarity**, v tomto případě zaměstnání. Podobnou iniciativu by bylo vhodné podporovat i v ČR, s konkrétním zaměřením na osoby samostatně výdělečně činné a na ženy.

Metriky na měření prekérní práce se objevují i jinde. **Německá konfederace odborových svazů** (*The German Confederation of Trade Unions* (dále DGB)<sup>59</sup>) vytvořila **index dobré práce** (DGB Good Work Index in 2007) (Kraemer 2016). Tento index vznikl jako reakce na reformy po roce 2000, kdy v Německu nastal rozmach agenturního zaměstnávání a tzv. miniprací (krátkodobé práce, které nekryl systém sociálního zabezpečení). Index nahradil měření spokojenosti s prací, které může být relativní. Spokojenost s prací může ukazovat nejen na kvalitu dané práce, může být zkreslena spokojeností s tím, že pracovníci a pracovnice práci vůbec mají. Proto DGB na základě reprezentativního výzkumu zjišťujícího, co je považováno za dobrou práci, vytvořila index dobré práce. Na požádání jsou data dostupná pro výzkumné účely. Index je sestaven ze tří druhů otázek: a) otázky na zdroje (možnosti ovlivnit práci, vzdělávání, školení a osobní rozvoj, firemní kultura, kvalita řízení a sociální klima, smysluplnost práce); b) požadavky (časový rozvrh, sociální a emoční požadavky, fyzické požadavky, rozporuplné požadavky a intenzita práce) a c) příjmy a zabezpečení (příjmy a penze, firemní benefity a jistota práce, budoucnost).<sup>60</sup> Výsledky dělí práci na dobrou, vyšší střední kvalitu, nižší střední kvalitu a práci špatnou. Přestože index opět není zaměřen na OSVČ, zachycuje mnoho dimenzí prekarity práce a dal by se pro situaci OSVČ úspěšně využít.

### 5.3. Organizace, které svou činností zlepšují postavení OSVČ

Určité organizace více či méně podporované státem mohou podporovat postavení OSVČ a zlepšovat jejich situaci. Soukromé nebo neziskové příklady zde uvádím zejména z toho důvodu, že mohou být inspirací, jaké iniciativy by bylo možné podporovat, například finančně. Tyto organizace mají jako součást své agendy mnohé z výše uvedených bodů, které samostatně výdělečně činným osobám chybí. Patří mezi ně například poskytování informací, jež mohou v důsledku zlepšit prekérní situaci OSVČ nebo se jí vyhnout. Výhodou těchto organizací je také to, že umožňují lidem sdružovat se v podobné situaci, sdílet mezi sebou zkušenosti a informace a vytvářet širší základ pro možné vyjádření zájmů, například v podobě politického lobbování (Bispinck & Schulten 2011).

Jednou z takových organizací, která může být příkladem dobré praxe, je německá odborová organizace Ver.di<sup>61</sup> (Die Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft). Je uvedena jako příklad dobré praxe z toho důvodu, že její cílovou skupinou jsou OSVČ, bere v potaz prekérní charakter práce a zaměřuje na něj některé své aktivity. Zároveň tato organizace reflektuje genderové otázky, zkoumá genderové dopady svých opatření apod. Ver.di se zaměřuje na osm základních skupin pracujících: 1. mladé, starší, zaměstnance a zaměstnankyně, 2. státní zaměstnance a zaměstnankyně, 3. řídicí pracovníky a pracovnice, 4. technické pracovníky a pracovnice, 5. inženýry a inženýrky, 6. samostatně výdělečně činné, 7. nezaměstnané a 8.

---

59 Viz <http://www.dgb.de/>.

60 Das Institut DGB-Index Gute Arbeit.

61 Viz <https://www.verdi.de/>

migranty a migrantky. Samostatně výdělečně činní jsou tedy jednou ze základních skupin, kterým se organizace věnuje. Ver.di jednotlivé skupiny sdružuje a umožňuje jim větší zviditelnění problematických situací, které skupiny řeší či jim čelí. Provádí to prostřednictvím tří základních oblastí, na které se zaměřuje. První z nich je praktická pomoc v podobě informací, rad a právní ochrany, kterou poskytuje. Bere v potaz specifické potřeby OSVČ. Zároveň zdůrazňuje i to, že OSVČ nejsou uniformní skupina. Druhou oblastí, ve které je aktivní, je politické lobbování. Vyjednává i podmínky pro OSVČ, konkrétně se zaměřuje například na oblast sociálního zabezpečení. Poslední oblastí, kterou řeší, je kolektivní vyjednávání smluv. V případě OSVČ jde o vyjednávání základních podmínek se zaměstnavateli.<sup>62</sup> Ver.di má navíc silnou genderovou politiku. Ve svých opatřeních a jednání využívá principu gender mainstreamingu. Mezi jeho cíle v této oblasti patří to, že by kolektivní jednání mělo dosahovat rovnosti mezi muži a ženami, jednotlivá opatření jsou tudíž zkoumána z hlediska re/produkce genderových nerovností. Ver.di má také kampaně pro otce, příkladem je kampaň „Podniky otevřené otcům“. Jejím prostřednictvím se snaží zlepšit podmínky rovnováhy domácí a pracovní sféry pro otce, zlepšit jejich situaci, pokud chtějí trávit více času s rodinou. Toto opatření je sice zaměřeno na muže, v důsledku však jejich prostřednictvím může být sníženo zatížení žen v domácí sféře a tím selepší jejich případné překerní postavení. Zajímavostí je i to, že Ver.di má ve své členské základně zastoupenou přibližně polovinu žen, což může v důsledku znamenat lepší formulaci a prosazování jejich potřeb. V tomto ohledu by bylo zajímavé sledovat, jak jsou ženy do Ver.di nabírány a čím jsou motivovány, aby do této organizace vstoupily. Mohlo by to být inspirací pro další organizace, jak získat do svých řad více žen a pomoci jim vyjadřovat a prosazovat jejich zájmy. Z výše uvedeného je patrné, že Ver.di je příkladem dobré praxe, kde odborové organizace umožňují samostatně výdělečně činným osobám sdružovat se, formulovat společné zájmy, informovat o možnostech a právech (například v oblasti sociálního zabezpečení) apod. Ve spojení s prosazováním gender mainstreamingem může zlepšovat situaci žen OSVČ, které se nacházejí v překerní situaci.

Ve Velké Británii funguje nezisková organizace IPSE63 (Association of Independent Professionals and the Self-Employed – Asociace nezávislých profesionálů a OSVČ). Zastupuje zájmy OSVČ a nezávislých profesionálů. Sdružuje okolo 4,3 milionu OSVČ. Tato organizace se zaměřuje na tři základní pilíře: 1. růst a podporu, 2. záchrannou síť a 3. na reprezentaci. Oblast reprezentace se soustředí na zastupování hlasu sdružených podnikajících, jako na protiváhu velkých firem. Díky sdružení mají OSVČ větší možnost prosazovat svoje zájmy. Provádí to například prostřednictvím politického lobbování – spolupracuje s vládou a parlamentem. Zároveň také vede vlastní výzkum v oblasti podnikání. Ten vytváří důvěryhodnější základ pro zjišťování a prosazování zájmů členské základny. Podoba záchranné sítě se odvíjí od výše příspěvků, které členové a členky zaplatí. Jedná se například o pomoc v případě daňové kontroly, o životní pojištění zdarma, finanční kompenzaci v případě, kdy klient zbankrotuje, příspěvek na právní služby, příspěvek v případě nemoci a další možnosti pomoci, vše ve výši závislé na výši příspěvků. Oblast růstu a podpory představuje poskytování informací – například pomocí časopisu, ve kterém se řeší aktuální témata, 24 hodin dostupnou linku právní pomoci, odkazy na vzory smluv, možnosti síťování

---

62 V Německu je tzv. švarcsystém zakázaný, v tomto případě se jedná o specifické případy, kdy pracují živnostníci pro firmy – mohou takto pracovat, pokud mají nezávislou pracovní dobu, rozhodují se nezávisle, nesou podnikatelské riziko a mají od jedné společnosti nejvýše pět až šest ročních příjmů (podnikatel.cz 2012).

63 Viz [www.ipse.co.uk](http://www.ipse.co.uk)

s podobně zaměřenými lidmi, vzdělávání a penzijní schéma. IPSE má díky široké členské základně s pojišťovacími společnostmi vyjednané lepší podmínky. IPSE tedy představuje společnost, která může být příkladem dobré praxe v tom, že poskytuje řadu opatření podporujících OSVČ (politické lobbování, výzkum, poskytování informací apod.), jedná se tudíž o komplexní přístup. Zároveň umožňuje podnikajícím využívat penzijní zajištění za výhodnějších podmínek díky širší členské základně.

Příkladem soukromé iniciativy jsou tzv. broodfonds<sup>64</sup> (název pochází z vlámstiny), které poprvé vznikly v Nizozemí, v současné době se využívají také například v Británii. Jako příklad dobré praxe je zde uvádím z toho důvodu, že se jedná o možnost, jejímž prostřednictvím OSVČ získávají zajištění pro případ nemoci jiným než klasickým způsobem u pojišťovny. Zapojením do těchto fondů se mohou OSVČ bránit nejisté situaci (zejména finančně), která by mohla nastat v případě, kdy by onemocněli nebo byli zraněni (jedná se o systémy, které nemají povinné nemocenské pojištění). Proti této situaci není většina OSVČ pojištěna (van den Boomen 2011). Broodfonds jsou fondy založené na vzájemné podpoře samostatně výdělečně činných osob v případě, že nemohou vydělávat (Conaty et al. 2015). Základem je nejen finanční podpora, ale také vzájemná solidarita mezi zaangażovanými osobami. V rámci broodfonds se vytvářejí skupinky okolo 25 lidí (nejvýš 50), ve kterých každý člen nebo členka každý měsíc přispívá určitou částku (výše příspěvku je volitelná). Vytváří se tak finanční rezerva pro případ nemoci nebo zranění (Conaty et al. 2015). Výhodou těchto fondů je, že zde nefiguruje instituce pojišťovny, jež by si z fondů brala provizi. Reálné fungování však ukazuje, že stejně značná část vkladů jde na administrativní záležitosti (van den Boomen 2011). Skupiny nejsou spojené pouze finančním cílem, ale i cílem vzájemné solidarity – často se jedná o lidi, kteří se znají, fondy jsou založené na vzájemné důvěře. Proto jsou vytvářené skupinky poměrně malé. Pravidelně se scházejí a kromě vytváření společné finanční rezervy spolu také sdílejí zkušenosti ze samostatné výdělečné činnosti (Conaty et al. 2015). Specifické je formální řešení statutu broodfonds v Nizozemí – finanční příspěvky jsou zde řešeny formou darů, aby se sdružení nestala z formálního hlediska pojišťovnou, na něž se vztahují přísnější pravidla (Conaty et al. 2015). Problémem ovšem může být to, že tyto fondy budou pravděpodobně nedostupné pro nízkopříjmové skupiny – jak bylo ukázáno výše, jsou to spíše ženy, které pracují v méně ohodnocených profesích (Barbieri et al. 2017). Efektivní využívání fondů předpokládá, že zaangażované osoby jsou schopny každý měsíc ušetřit určitou částku, což někteří pravděpodobně nejsou schopni. Broodfonds tedy budou spíše sloužit jako pojistka OSVČ před překerní situací. Druhou otázkou, která se nabízí, je to, jak jsou tyto fondy využívány muži nebo ženami – obecně jsou to muži, kteří spíše participují na sociálních aktivitách (EIGE 2013: 119), pravděpodobně bude tato forma zajišťování se před nepříznivými událostmi využívána spíše muži. Podobně jako v ostatních příkladech dobré praxe je třeba i v tomto případě počítat s nevýhodami, které se mohou vyskytnout. Uváděnými nevýhodami je nedostatečně velký objem peněz, který pro skupinu funguje. Více než jeden nemocný se tak stává problémem.

---

64 Anglicky užívaný překlad je Breadfunds.

## 6. DOPORUČENÍ PLYNOUCÍ Z PŘÍKLADŮ DOBRÉ PRAXE

Níže formulovaná doporučení vyplývají zejména z příkladů dobré praxe ze zahraničí. Jsou rozdělena do čtyř základních oblastí. Jedná se o obecná, často dlouhodobá opatření (kapitola 6.1), která se zaměřují nejčastěji na celospolečenskou úroveň. Další oblastí jsou navrhované legislativní úpravy (kapitola 6.2). Mezi návrhy opatření patří i doporučení na podporu institucí, organizací nebo projektů (kapitola 6.3). Jedná se především o návrhy na finanční podporu daných projektů. Poslední kapitola (6.4) doporučuje soustředit se na zajišťování informací a na sběr dat o ženách samostatně výdělečně činných.

V doporučeních jsou brány v potaz rozdílné situace (právní, sociální, demografické apod.) v jednotlivých zemích. Některá doporučení jsou tedy formulována spíše jako podpora dalších analýz v dané oblasti a zjištění možné aplikovatelnosti modifikovaného opatření z určité země.

### 6.1. Obecná doporučení

Jak ukázala analýza, není vhodné pouze podporovat OSVČ, ale také **zlepšovat situaci na trhu práce** tak, aby ženy nebyly nuceny vstupovat do prekérních forem samostatně výdělečné činnosti. Jako problém, který zasahuje ženy a dostává je do prekérní situace, se ukázala feminizace některých odvětví, jež jsou spojena s nižšími platy. Je potřeba **eliminovat diskriminaci** založenou na genderu a ostatních identitách (nejen) na trhu práce a **bojovat proti genderovým stereotypům** (Zahi & Poláček 2013). Jak ukázala analýza, nejde pouze o dimenzi genderu, je nutné brát v potaz i další charakteristiky – věk, etnicitu, vzdělání apod.

Ženy jsou do prekérních forem samostatně výdělečné činnosti tlačeny také proto, že mají nedostatek prostoru a **flexibility** pro kombinování rodiny a práce. Vhodné je proto zlepšovat **dostupnost (časovou, finanční apod.) institucí péče o děti**. Zároveň je možné **zlepšovat flexibilitu klasické práce**, aby nedocházelo k tomu, že jsou ženy nuceny do samostatně výdělečné činnosti. Jedná se o zlepšování flexibility zaměstnání, částečných úvazků, placených sickdays apod. (Watson & Pearson 2016).

Vhodná jsou rovněž opatření, která by **snížovala zatížení žen rodinnou sférou**, jež mnohdy vede k prekérní situaci žen. Příkladem jsou opatření **zlepšující podmínky pro pečující otce**. Dále je možné **podporovat programy na podporu rovnováhy mezi pracovní a domácí oblastí**. Kromě výše uvedených opatření se nabízí ještě zlepšování podpory v péči o staré a závislé osoby.

Při plánování a prosazování nových opatření je vhodné **prosazovat princip gender mainstreamingu** a zároveň zhodnocovat jeho dopady na OSVČ. Princip gender mainstreamingu by měl být aplikován například: a) v oblasti školení (na koho se školení zaměřuje, jaké jsou potřeby jednotlivých skupin) (Barbieri et al. 2017: 26); dále například b) při formulaci a implementaci nových zákonů, regulací a administrativních opatření týkajících se samostatně výdělečné činnosti a prekérní práce (The European Parliament and the Council of the the European Union 2010); c) při zhodnocování činnosti odborů a dalších organizací týkajících se prekérního podnikání žen (například by se mělo sledovat, kolik žen je členek, kolik žen je v rozhodovacích orgánech, jaká opatření byla učiněna v oblasti rovných příležitostí apod.) (Garcia, Dumont & Hacourt 2003; Zahi & Poláček 2013); d) prosazovat gender mainstreaming systematicky ve všech oblastech činnosti těchto organizací a specificky se zaměřit na politiky

zaměstnanosti, politiky týkající se zdraví a sociální oblasti, školení a politiky zaměřující se na pracovní čas (Garcia et al. 2003); e) ve výzkumu by se měla používat data tříděná podle pohlaví (a dalších charakteristik) (Garcia et al. 2003); f) všechna opatření by měla být zkoumána z toho hlediska, jaký mají vliv na ženy a muže a zda neprohlubují rozdíly mezi OSVČ a zaměstnanými (Zahi & Poláček 2013). Měly by být brány v potaz různé skupiny žen – odlišného věku, vzdělání, etnicity apod., tj. nemělo by se k ženám přistupovat jako k homogenní skupině.

Tato doporučení je třeba chápat jako **komplex opatření** a sledovat jejich provázanost a zejména **důsledky jejich uvedení do praxe**. Jak bylo ukázáno na příkladech dobré praxe, objevují se (mnohdy neočekávané) negativní důsledky. Příkladem je zavedení ošetrovného v Kanadě, které nebylo využíváno vzhledem k nastavení nemocenského pojištění pro OSVČ. To nebylo pro samostatně výdělečně činné osoby výhodné, a tudíž na něm neparticipovaly. Příkladem komplexního přístupu k opatřením je belgický rodinný plán.

Při zvažování jednotlivých opatření je potřeba brát v potaz **charakteristiky situace v ČR**. Jedná se o specifika současného nastavení systému (například nastavení daní apod.), ale také o specifika vyplývající z toho, kdo je vůbec považován za OSVČ. Jak již bylo řečeno, OSVČ mají v různých státech odlišné právní zakotvení (Broughton et al. 2016).

Vhodné je rovněž prohlubovat **další zkoumání dobrých praxí** ze zahraničí a vyměňovat si pozitivní zkušenosti s ostatními státy. Při aplikaci dobrých praxí ze zahraničí je nutno brát v úvahu **specifika kontextu ČR**. Analýza ukázala, že většina opatření bývá prováděna na lokální úrovni, často o nich existují zprávy pouze v lokálních jazycích. Proto je vhodné posunout debatu na mezinárodní úroveň a výstupy publikovat v angličtině.

Úvodní části práce také ukázaly, že příklady dobré praxe není nutné přebírat pouze ze zahraničí. Je možné dále rozvíjet a **navazovat na projekty, které již v ČR fungují**. Ty mohou rovněž sloužit jako příklady dobré praxe. Jde například o projekty, které se zaměřují specificky na určité skupiny žen, jež jsou znevýhodněné – podobně jako projekt GLE,<sup>65</sup> který se zaměřil na ženy OSVČ v předdůchodovém věku, po rodičovské dovolené apod. Výhodou tohoto projektu, který slouží jako příklad dobré praxe, je **zajištění hlídání dětí a proplácení cestovného**. Umožňuje to kurzy tohoto projektu absolvovat i ženám s dětmi a ženám z jiných regionů. Podobné projekty však v současné době vzhledem k charakteru financování fungují často jen jednorázově. Bylo by vhodné tyto projekty podporovat v **dlouhodobějším horizontu**, zaměřovat se nejen na začátky podnikání, ale i na jeho průběh.

Bylo by možné zavádět některá **opatření na úrovni EU**. Jak ukázal příklad EMU-UI, je možné na evropské úrovni bojovat například proti ohrožení chudobou, prostřednictvím podpory v nezaměstnanosti. EMU-UI ukazuje příklad, kdy je opatření věnované i podnikajícím.

---

65 Viz <http://gle.cz/>.

## 6.2. Legislativní úpravy

Prvním z legislativních opatření, o němž je možné uvažovat, je **zavedení možnosti čerpat příspěvek na ošetřování člena nebo členky rodiny i pro OSVČ**, kteří si platí nemocenské pojištění. Při uvádění do praxe je nutno brát v potaz omezení uváděná z příkladů dobré praxe, zejména to, že lidé si nejsou ochotni dobrovolně přispívat na nemocenské pojištění.

Vzhledem k možným negativním dopadům minimální mzdy pro OSVČ je doporučením spíše **stanovovat doporučené minimální hodinové mzdy pro jednotlivé obory** než striktně minimální mzdu stanovit, jako tomu je v Polsku. Důsledkem tohoto opatření by mohlo být, že ty OSVČ, které nemají informace o výši hodinové mzdy v daném oboru, by se vyhnuly finančně podhodnocené práci.

Některá opatření, která byla ukázána jako případ dobré praxe, vyžadují velkou změnu legislativy, zároveň jsou dopady velmi komplexní, v mnoha oblastech. Tato opatření jsou spíše inspirací, jakým směrem by se mělo ubírat uvažování o nastavení systému tak, aby zabraňovalo (zejména) ženám dostat se do překérní situace. Vzhledem ke složitosti a komplexnosti dopadů a specifitě českého prostředí je vhodné nejprve vypracovat **podrobné analýzy dopadů** a zvážit, zda by tato opatření nebyla vhodnější než stávající systém. Jedná se o následující opatření a s tím související analýzy:

Je možné zvažovat, zda zavést **povinnost nemocenského pojištění pro OSVČ**, například podle vzoru Německa, **na určité základní situace**. To by mimo jiné mohlo vést i k omezení švarcsystému – ten by se na první pohled nezdál tak finančně výhodný.<sup>66</sup> Jedná se však o rozsáhlé opatření a je potřeba nejdříve zhodnotit dopady (nejen) na OSVČ (tj. analýza zvyšujících se odvodů). Vhodné by toto opatření bylo především pro zajištění situací, které mohou vést k překérní situaci u žen – zejména se jedná o těhotenství. Zároveň by nemocenské pojištění pro OSVČ mohlo být **odečitatelnou položkou ze základu daní**.

Dalším opatřením, kterému by musela předcházet podrobná analýza, je **zavedení sociálních benefitů při nízkém příjmu** – něco jako je minimální mzda, podobně jako to funguje v britském systému Universal Credit. Systém je ale velmi komplikovaný, vyžaduje zásah do nastavení ostatních sociálních benefitů. Zároveň je potřeba už při tvorbě návrhů tohoto opatření brát v úvahu charakter situace OSVČ, tj. to, že jejich příjmy během roku mohou značně fluktuovat. Případně lze uvažovat o jiném opatření, které by bránilo OSVČ před nízkými příjmy. Nízkými příjmy jsou ohroženy hlavně ženy (Barbieri et al. 2017; Watson & Pearson 2016), proto by toto opatření mohlo pomoci především jim.

Je také možné uvažovat o **změně daňového nastavení tak, aby švarcsystém nepředstavoval daňovou výhodu oproti zaměstnaneckému poměru** (Watson & Pearson 2016). Příklad z Německa, kde toto nastavení není tak daňově výhodné, je ovšem založen na celkově jiném nastavení daňového systému. Proto by byla potřebná podrobnější analýza, jestli je možné toto opatření nějakým způsobem uvést do daňového nastavení ČR.

---

66 O tom, že švarcsystém je výhodný jen v krátkodobém měřítku, a nikoliv v dlouhodobém, viz daňovou analýzu (Kaiserová 2018).

Je možné zvažovat změnu v nastavení peněžité pomoci v mateřství. Lze postupovat podobně jako na Slovensku a **zrušit omezení osobního vykonávání samostatně výdělečné činnosti během pobírání PPM.**

Další opatření, které je možné zvážit, je **daňové zvýhodnění matek vracejících se do pracovního procesu po skončení rodičovské dovolené.** Po vzoru Španělska je například možné za matky po nějakou dobu platit sociální pojištění.

### 6.3. Podpora institucí či projektů, finanční programy

Kromě legislativních úprav je vhodné podporovat, zejména finančně, různé **projekty či iniciativy, které by mohly pomoci ženám OSVČ v prekérní situaci** nebo těm, kterým **hrozí prekérní situace.** Je dobré například podporovat **alternativní pojišťovací plány,** které fungují pro případ nemoci a úrazu. Důraz by měl být kladen na solidární benefity, jako jsou v případě broodfonds. Bylo by třeba také podporovat **alternativní penzijní schémata.** Je vhodné, když podmínky těchto schémat dohadují organizace věnující se OSVČ. Většinou sdružují větší počet podnikajících, mohou pro podnikající vyjednat výhodnější podmínky pro OSVČ.

Je dobré také **podporovat začínající samostatně výdělečně činné ženy** i ty, které již mají rozběhlé podnikání – poskytovat jim informace a zajišťovat přístup k financím. Je potřeba se zaměřovat na specifické potřeby žen. Podpora začínajících OSVČ je užitečná z toho důvodu, že umožní začínajícím ženám samostatně výdělečně činným vyhnout se prekérní situaci, či dokonce vůbec zvážit, zda je pro ně samostatně výdělečná činnost vhodná. Důležité je především zajistit, aby se samostatná výdělečná činnost nestala pro ženy finanční pastí, tj. **zvyšovat finanční gramotnost, pomoci zhodnotit rizika** apod. Doporučujeme **zajišťovat informace** například v oblasti právní, administrativní, fiskální, etické, podávat informace o technických aspektech dané profese. Je také nutné rozvíjet podnikatelské schopnosti, například manažerské schopnosti, komunikaci, pomáhat začínajícím ženám sestavit business plán apod. Je možné rovněž podporovat programy, kde dochází k **sítování** (nejen) žen samostatně výdělečně činných. Je možné se zaměřovat na **koučing a mentoring.** Ten je potřebný zejména pro začínající podnikající, často mladé ženy samostatně výdělečně činné. Jak ukázala kapitola 4 *Opatření fungující v ČR,* takové iniciativy již fungují. Je ovšem potřeba soustředit se na dlouhodobější práci s ženami samostatně výdělečně činnými, nejen v začátcích podnikání, ale nejlépe v celém průběhu jejich podnikatelské činnosti. Je také potřeba dbát na to, aby dané iniciativy neprohlubovaly nerovnosti mezi muži a ženami.

Velmi zajímavým opatřením, které by bylo možné podpořit, jsou **poukázky na služby do domácnosti** (např. úklid, praní, žehlení apod.) pro ženy na mateřské dovolené, podobně jako je tomu v Belgii. U tohoto opatření je problematické, že služby v domácnosti v ČR jsou zatím nejčastěji zajišťovány svépomocí, toto opatření by vyžadovalo komplexnější změnu celého systému. Uvedení tohoto opatření do praxe je administrativně náročné. Na podobném principu v ČR fungují například Sodexo benefity na volnočasové aktivity.

Jak ukázala úvodní část, je třeba podporovat OSVČ, zastupovat jejich zájmy a podporovat je ve **sdružování v nejrůznějších organizacích.** Také již bylo ukázáno, že některé organizace, například Hospodářská komora nebo některé profesní svazy, v současné době již v ČR fungují. Je vhodné dále

podporovat a rozvíjet činnost organizací zastupujících OSVČ a podporovat zapojení OSVČ do **odborových svazů** či **profesních organizací**. Základní podporou od těchto organizací by mělo být poskytovat OSVČ, zejména v prekérní situaci, adekvátní informace, především co se týče nároků na sociální podporu, administrativních informací apod. Prostřednictvím těchto organizací je nutné specificky prosazovat zájmy žen samostatně výdělečně činných, například politickou lobby. Aby tyto organizace mohly zastupovat zájmy žen, musí být ženy zastoupeny v členské základně. Proto je vhodné podporovat aktivní shánění i žen členek. Doporučujeme rovněž prosazovat **gender mainstreaming** jak v činnosti těchto organizací, tak ho aplikovat na doporučení, která tyto organizace formulují.

Jak ukázaly předchozí analýzy, v ČR jsou nedostatky i v oblasti financování. Pro zlepšení financování by bylo třeba udělat následující kroky: podporovat **podnikatelské půjčky ve feminizovaných odvětvích** a soustředit se i na podporu takových sektorů, ve kterých není hned potenciál velkého růstu, zároveň **podporovat a rozvíjet mikrofinancování** (viz obdobně McCracken et al. 2015). Stejná dostupnost finanční podpory a půjček pro muže a ženy může být dosažena teprve na základě komplexnějších opatření, která zahrnují boj proti genderovým stereotypům, podporu žen při studiu technických předmětů, zajišťování dostupnosti péče o děti apod. (McCracken et al. 2015: 34).

#### 6.4. Informovanost, sběr dat

Doporučuje se také podporovat výzkum a sběr dat (jak kvalitativních, tak kvantitativních) týkající se samostatně výdělečně činných žen v prekérní situaci nebo ohrožené prekérní situací. Vzhledem ke zjištění z teoretického úvodu je potřeba k problematice přistupovat intersekcionalně (Barbieri et al. 2017) a data získávat i za různé skupiny žen a mužů, například různého věku, vzdělání, etnicity apod. Se sběrem dat souvisí i důležitost jasné definice OSVČ v prekérní situaci, která by byla nejlépe mezinárodně sdílená a zahrnovala by konsenzus ohledně faktorů, jež se budou zkoumat. Je možné sledovat například počty a změny počtů žen samostatně výdělečně činných v prekérní situaci, důvody, proč se do této situace dostaly, v jakých oblastech by potřebovaly nejvíce pomoci, jaké jsou jejich pracovní podmínky, jak využívají sociální podporu, jaká je obecná situace na trhu práce apod. Je vhodné sledovat i genderovou dimenzi v podpoře OSVČ (kdo a jak je podporován) a alokaci investic. Zkoumání by se nemělo zaměřovat se pouze na pracovní, ale také na rodinnou situaci a dosahování rovnováhy mezi pracovní a domácí sférou. Můžeme vycházet z již existujících indexů a v jejich rámci se soustředit na OSVČ a ženy. Ideálně by měla být data a metriky srovnatelné na mezinárodní úrovni (EU nebo vyšší), měly by se sledovat dlouhodobě. Měla by se také zkoumat korelace mezi feminizací zaměstnání nebo sektoru a mírou prekarity (Zahi & Poláček 2013). Výzkumná činnost by měla navazovat na takto sbíraná data, analyzovat je. Zároveň by v oblasti výzkumu mělo spolupracovat více různých aktérů, jako v případě kanadského projektu PEPSO, kteří pracují se samostatně výdělečně činnými ženami – finanční instituce, neziskové organizace, vědeckovýzkumná pracoviště, organizace z oblasti médií, vládní organizace a další. Komplexní přístup zajišťuje širší základ pro analýzy a formulaci důležitých závěrů, ale také možnosti pro prosazování opatření, například v oblasti legislativy.

Sebraná data a z nich provedené analýzy je vhodné zveřejňovat prostřednictvím nejrozličnějších informačních webů a kampaní zaměřených na ženy samostatně výdělečně činné (nejen) v prekérní situaci. Téma je dobré medializovat, dostávat do veřejného povědomí, k nejširšímu možnému publiku. To



je důležité zejména z toho důvodu, aby měly ženy možnost se překerní situaci vyhnout – dekonstruoval by se obraz nekritického pohledu na podnikání jako vhodné cesty k flexibilitě. Informační weby a kampaně by kromě výsledků z výzkumů měly poskytovat všechny informace potřebné pro (začínající) OSVČ – podobně jako u projektů na podporu podnikání se doporučuje uvádět informace z oblasti soft i hard skills (finanční, administrativní, právní), ale rovněž manažerské, etické apod. Mezi informační aktivity může patřit také zřizování online kalkulaček, které umožňují zejména OSVČ podle aktuální situace zjistit, na jaké sociální benefity a v jaké výši mají nárok (podobně jako Turns2us,<sup>67</sup> Policy in Practice<sup>68</sup> a entitledto,<sup>69</sup> které jsou ale vytvořené pro britské prostředí). V Británii kalkulačky zjišťují nárok například na příspěvky na bydlení, příspěvky na děti, podporu při nízkém příjmu apod. V ČR by kalkulačky pro OSVČ mohly být uzpůsobené tak, že by pomáhaly zjišťovat, zda mají ženy samostatně výdělečně činné nárok na mateřskou apod., případně by informovaly, jaké podmínky musejí splnit, aby na ni dosáhly. Zajímavé by bylo vytvořit podobné kalkulačky na úrovni EU, a to konkrétně jak pro nároky občanů a občanek ve svém státě, tak pro občany a občanky EU pobývající v jiném státě EU. Bylo by vhodné, aby tato kalkulačka byla dostupná v různých jazycích EU, aby mohla informovat co nejširší okruh lidí, neboť můžeme předpokládat, že nejhůře se budou v systémech benefitů orientovat nejméně vzdělaní lidé, kteří budou disponovat nejmenší jazykovou vybaveností.

---

67 Viz [https://benefits-calculator.turn2us.org.uk/AboutYou?utm\\_source=BAdviser&utm\\_medium=referral&utm\\_campaign=GovUK](https://benefits-calculator.turn2us.org.uk/AboutYou?utm_source=BAdviser&utm_medium=referral&utm_campaign=GovUK).

68 Viz <https://www.betteroffcalculator.co.uk/#/free>.

69 Viz [https://www.entitledto.co.uk/?utm\\_source=BAdviser&utm\\_medium=referral&utm\\_campaign=GovUK](https://www.entitledto.co.uk/?utm_source=BAdviser&utm_medium=referral&utm_campaign=GovUK).

## 7. SEZNAM TABULEK

Tabulka 1. Počet a podíl žen a mužů samostatně výdělečně činných

4

## 8. SEZNAM ZKRATEK

CPD	Comparative Perspectives on Precarious Employment Database
ČLK	Česká lékařská komora
ČLnK	Česká lékárnická komora
ČSK	Česká stomatologická komora
ČSSZ	Česká správa sociálního zabezpečení
ČSÚ	Český statistický úřad
DGB	Deutscher Gewerkschaftsbund (Německý svaz odborů)
EIGE	European Institute for Gender Equality (Evropský institut pro rovnost žen a mužů)
EMU	Economic and Monetary Union (Evropská měnová unie)
EMU-UI	EMU Unemployment Insurance Scheme (evropské pojištění nezaměstnanosti v EU)
ESF	European Social Fund (Evropský sociální fond)
EU SILC	European Union Statistics on Income and Living Conditions (Výběrové šetření příjmů a životních podmínek domácností EU)
GEM	Global Entrepreneurship Monitor
GKV	Gesetzliche Krankenversicherung (zákonné (veřejné) zdravotní pojištění)
ILO	International Labour Organization (Mezinárodní organizace práce)
IPSE	Association of Independent Professionals and the Self-Employed (Asociace nezávislých profesionálů a OSVČ)
MPSV	Ministerstvo práce a sociálních věcí
OP LZZ	Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost
OSVČ	osoba samostatně výdělečně činná
PEPSO	The Poverty and Employment Precarity in Southern Ontario
PES	Právní ekonomický systém pro podnikatele
PKV	Private Krankenversicherung Vergleich (soukromé zdravotní připojištění)
PPM	peněžitá pomoc v mateřství
ÚP ČR	Úřad práce ČR

## 9. POUŽITÁ LITERATURA

aktualne.cz. (2014). *Vznikají odbory živnostníků, chtějí čelit vyšším odvodům*. Retrieved February 12, 2018, from <https://zpravy.aktualne.cz/ekonomika/vznikaji-odbory-zivnostniku-chteji-celit-vyssim-odvodum/r~dc8da6d6efd411e3944f0025900fea04/>

Andor, L. (2014). Basic European Unemployment Insurance – The Best Way Forward in Strengthening the EMU's Resilience and Europe's Recovery. *Intereconomics*, 49(4), 184–203.

Andor, L. (2016). Towards Shared Unemployment Insurance in the Euro Area. *IZA Journal of European Labor Studies*, 5(1), 1–15.

Barbieri, D., Janeckova, H., Karu, M., Luminari, D., Madarova, Z., Paats, M., & Reingardé, J. (Eds.). (2017). *Gender, skills and precarious work in the EU*. Vilnius: EIGE.

belgium.be. (2017). *Titres-services*. Retrieved December 3, 2017, from [https://www.belgium.be/fr/famille/aide\\_sociale/titres\\_services](https://www.belgium.be/fr/famille/aide_sociale/titres_services)

Bierzová, J. (2006). Rozdělení domácích prací v rodinách s dětmi. *Gender, rovné příležitosti, výzkum*, 7(1), 19–26.

Bispinck, R., & Schulten, T. (2011). *Trade Union Responses to Precarious Employment in Germany*. Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung.

Briatková, M. (2014). *Nelegální práce a její podoby (se zaměřením na tzv. švarcsystém)*. Brno: Právnická fakulta Masarykovy univerzity.

Broughton, A., Green, M., Rickard, C., Swift, S., Eichhorst, W., Tobsch, V., Magda, I., Lewandowski, P., Keister, R., Jonaviciene, D., Ramos Martín, N. E., Valsamis, D., Tros, F. (2016). *Precarious Employment in Europe: Patterns, Trends and Policy Strategy*. Edited by S. Kraatz. Brussels: European Parliament.

Cockburn, W., Treutlein, D., Heinrich, J., Karjalainen, A., Kaluza, S., Papale, A., & Verjans, M. (2010). *A Review of Methods Used across Europe to Estimate Work-related Accidents and Illnesses among the Self-employed*. Luxembourg: European Agency for Safety and Health at Work.

Conaty, P., Bird, A., & Ross, P. (2015). *Not Alone: Trade Union and Co-operative Solutions for Self-employed Workers*. London: Cooperatives UK.

ČSSZ. (2014). *Podnikatelky při pobírání peněžité pomoci v mateřství nemusí přerušovat podnikání. Živnost však nesmí vykonávat osobně*. Retrieved November 29, 2017, from <http://www.cssz.cz/cz/o-cssz/informace/media/tiskove-zpravy/tiskove-zpravy-2014/2014-08-29-podnikatelky-pri-pobirani-penezite-pomoci-v-materstvi-nemusi-prerusovat-podnikani-zivnost.htm>

ČSSZ. (2017a). *Co by měly vědět OSVČ*. Retrieved January 28, 2018, from <http://www.cssz.cz/cz/nemocenske-pojisteni/novy-zakon-o-nemocenskem-pojisteni/co-by-mely-vedet-osvc.htm>

ČSSZ. (2017b). *Počet OSVČ platících odvody na důchodové pojištění poklesl od roku 2012 o téměř 6 %*. Retrieved December 10, 2017, from <http://www.cssz.cz/cz/o-cssz/informace/media/tiskove-zpravy/tiskove-zpravy-2017/20170202-pocet-osvc-platicich-odvody-na-duchodove-pojisteni-poklesl-od-roku-2012-o-temer-6-procent.htm>

ČSÚ. (2017). *Zaostřeno na ženy a muže – 2017*. Retrieved January 10, 2018, from <https://www.czso.cz/csu/czso/zaostreno-na-zeny-a-muze-2017>

Davidson, S. (2013). *Self-employed Slow to Take up Employment Insurance*. Retrieved December 1, 2017, from <http://www.cbc.ca/news/business/taxes/self-employed-slow-to-take-up-employment-insurance-1.1350596>

Dlouhá, M. (2014). Kdy je třeba říci dost: Když etická dilemata ve feministickém výzkumu překročí určitou mez. *Antropowebzin*, 1, 11–19.

Dlouhá, M. (2015). Czech Republic Case Study. Pp. 35–39 in E. Schulze (ed.), *Women's Entrepreneurship: Closing the Gender Gap in Access to Financial and Other Services and in Social Entrepreneurship*. Brussels: European Parliament.

Dlouhá, M., Jurik, N. C., & Křížková, A. (2014). Genderové inovace v malém podnikání. Institucionální podmínky a dosahování genderové (ne)rovnosti v podnikatelských párech. *Gender, rovné příležitosti, výzkum*, 15(2), 87–100.

Edling, M. (1999). *Trade Unions Open Their Doors to the Self-employed*. Retrieved February 13, 2018, from <https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/articles/industrial-relations/trade-unions-open-their-doors-to-the-self-employed>

EIGE. (2013). *Gender Equality Index Report*. European Institute for Gender Equality. Italy: European Institute for Gender Equality.

EIGE. (2016). *Energy*. Retrieved August 24, 2016, from <http://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/sectoral-areas/energy>

Euractiv.cz. (2012). *Obavy z postihů za tzv. švarcsystém mohou vést k rigiditě pracovního trhu*. Retrieved February 11, 2018, from <http://euractiv.cz/clanky/digitalni-agenda/obavy-z-postihu-za-tzv-svarcsystem-mohou-vest-k-rigidite-pracovniho-trhu-009851/>

European Commission. (2010). *Self-employment in Europe 2010*. Edited by J. Hawley, A. Manoudi, J. Rasell, & D. Scott. Birmingham: European Commission.

European Commission. (2012). *A Blueprint for a Deep and Genuine Economic and Monetary Union Launching a European Debate*. Brussels.

Fudge, J. (2003). Labour Protection for Self-employed Workers. *Just Labour*, 3, 36–45.

Garcia, A., Dumont, I., & Hacourt, B. (2003). *Women in Trade Unions: Making the Difference. Research on Women and Decision-Making in Trade Union Organisations. Study of the Existing Literature and Survey Carried out among Organisations Affiliated to the European Trade Union Confederation*. Brussels: ETUC.

GEM. (2017). *How GEM Defines Entrepreneurship*. Retrieved December 19, 2017, from <http://www.gemconsortium.org/wiki/1149>

Government of Canada. (2017a). *EI Special Benefits for Self-employed People*. Retrieved December 2, 2017, from <https://www.canada.ca/en/employment-social-development/programs/ei/ei-list/reports/self-employed-special-benefits.html>

Government of Canada. (2017b). *Employment Insurance (EI)*. Retrieved December 1, 2017, from <https://www.canada.ca/en/employment-social-development/programs/ei.html>

Grünell, M. (2007). *Trade Union Extends Membership to Self-employed Workers*. Retrieved February 13, 2018, from <https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/articles/trade-union-extends-membership-to-self-employed-workers>

Hašková, H., Křížková, A., & Dudová, R. (2015). *Ekonomické náklady mateřství: co znamená odpovědnost za péči o dítě/děti pro ženy z hlediska jejich pracovního uplatnění a ekonomického postavení*. Praha: Sociologický ústav AV ČR, v.v.i.

Herrera, L. (2017). *The Precarity of Youth: Entrepreneurship is Not the Solution*. Retrieved October 16, 2017, from <https://www.madamasr.com/en/2017/02/11/opinion/u/the-precariety-of-youth-entrepreneurship-is-not-the-solution/>

Homfray, Š. (2018). *V kvelbu i na statku Právní úprava a prekarizace samostatné výdělečné činnosti žen*. Praha: SOÚ AV ČR, v.v.i.

ILO. (2011). *Policies and Regulations to Combat Precarious Employment*. Geneva.

iPodnikatel.cz. (2013). *Podnikatelky dnes a zítra – podpora podnikání žen*. Retrieved January 4, 2018, from <http://www.ipodnikatel.cz/O-podnikani/podnikatelky-dnes-a-zitra-podpora-podnikani-zen/Kam-se-mohou-zacinajici-podnikatelky-obratit-o-pomoc.html>

Jara, H. X., & Sutherland, H. (2014). The Implications of an EMU Unemployment Insurance Scheme for Supporting Incomes. *EUROMOD Working Paper No. EM5/14*. ISER. Colchester: University of Essex.

Jastrzębska, K. (2016). *New Regulations in Labour Law in Poland on the Minimum Hourly Pay under Contracts of Mandate and Contracts for Services*. Retrieved November 29, 2017, from [http://www.roedl.com/pl/en/hot\\_news/labour\\_law\\_and\\_social\\_insurance\\_in\\_poland/new\\_regulations\\_on\\_the\\_minimum\\_hourly\\_pay\\_under\\_contracts\\_of\\_mandate\\_and\\_contracts\\_for\\_services.html](http://www.roedl.com/pl/en/hot_news/labour_law_and_social_insurance_in_poland/new_regulations_on_the_minimum_hourly_pay_under_contracts_of_mandate_and_contracts_for_services.html)

Kaiserová, R. (2018). *OSVČ jako prekérní práce z pohledu daní*. Praha: SOÚ AV ČR, v.v.i.

Kraemer, B. (2016). *Germany: Latest Findings from DGB Good Work Index*. Retrieved December 9, 2017, from <https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/articles/working-conditions-industrial-relations/germany-latest-findings-from-dgb-good-work-index>

Lewchuk, W., Lafleche, M., Dyson, D., Goldring, L., Meisner, A., Procyk, S., Rosen, D., Shields, J., Viducis, P., Vrankulj, S. (2013). *It's More than Poverty. Employment Precarity and Household Well-being*. Edited by S. McBeth. Toronto: Poverty and Employment Precarity in Southern Ontario (PEPSO).

Lewis, K., & Massey, C. (2011). Critical Yet Invisible: The "Good Wife" in the New Zealand Small Firm. *International Journal of Gender and Entrepreneurship*, 3(2), 105–122.

Low Incomes Tax Reform. (2017). *Self-employed Claimants of Universal Credit – Lifting the Burdens*. London: The Chartered Institute of Taxation.

Lukačovičová, J. (2017). *Môže otecko živnostník poberať materské a podnikať? Tu je správna odpoveď*. Retrieved November 23, 2017, from <https://dennikn.sk/blog/moze-otecko-zivnostnik-poberat-materske-a-podnikat-tu-je-spravna-odpoved/>

Lukeš, M., Jakl, M., & Zouhar, J. (2014). *Global Entrepreneurship Monitor 2013 Podnikatelská aktivita v České republice*. Praha: Ekonomická univerzita.

Matz-Townsend, C. J. (2017). *Health Insurance Options in Germany – 2017*. Retrieved December 11, 2017, from <https://www.howtogermy.com/pages/healthinsurance.html#self-employed>

McCracken, K., Marquez, S., Kwong, C., Stephan, U., Castagnoli, A., & Dlouhá, M. (2015). *Women's Entrepreneurship: Closing the Gender Gap in Access to Financial and Other Services and in Social Entrepreneurship*. Edited by E. Schulze. Brussels: European Parliament.

MPSV. (2016). *Nemocenské pojištění v roce 2016*. Retrieved January 4, 2017, from <http://www.mpsv.cz/cs/7>

Neergaard, H., & Thrane, C. (2011). The Nordic Welfare Model: Barrier or Facilitator of Women's Entrepreneurship in Denmark? *International Journal of Gender and Entrepreneurship*, 3(2), 88–104.

Perez, W. (2017). *The Self-Employment Health Insurance Deduction*. Retrieved January 10, 2018, from <https://www.thebalance.com/self-employment-health-insurance-deduction-3193015>

podnikatel.cz. (2012). *Švarcsystému šlapou na paty i jinde v Evropě, přístup se však zásadně liší*. Retrieved November 30, 2017, from <https://www.podnikatel.cz/clanky/svarcssystemu-slapou-na-paty-i-jinde-v-evrope-pristup-se-vsak-zasadne-lisi/>

Rodgers, G., & Rodgers, J. (eds.). (1989). *Precarious Jobs in Labour Market Regulation: The Growth of Atypical Employment in Western Europe*. Geneva: International Institute for Labour Studies.

socpoist.sk. (2016). *Sociálna poisťovna*. Retrieved January 4, 2017, from <http://www.socpoist.sk/>

socpoist.sk. (2017). *Materské*. Retrieved December 17, 2017, from <http://www.socpoist.sk/materske/1293s>

Syndicat des indépendants et des PME. (2009). *Un plan famille pour les indépendants*. Retrieved December 3, 2017, from <http://www.sdi.be/un-plan-famille-pour-les-independants>

Švejdomá, Z. (2014). *Až 300 tisíc Čechů pracuje na „švarcsystém“*. Ten podle ministryně Marksové okrádá stát. Retrieved December 8, 2017, from <https://www.irozhlas.cz/node/5933727>

The European Parliament and the Council of the the European Union. (2010). DIRECTIVE 2010/41/EU OF THE EUROPEAN PARLIAMENT AND OF THE COUNCIL of 7 July 2010 on the application of the principle of equal treatment between men and women engaged in an activity in a self-employed capacity and repealing Council Directive 86/613/EEC. *Official Journal of the European Union*. Retrieved from <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2010:180:0001:0006:EN:PDF>

Thomson, E., & Ross, S. (2015). *Women Post-recession: Moving Towards Insecurity*. Retrieved October 17, 2017, from <https://www.opendemocracy.net/5050/emily-thomson-and-susanne-ross/women-postrecession-moving-towards-insecurity>

ÚP ČR. (2016). *Společensky účelná pracovní místa*. Retrieved January 3, 2018, from <https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/jhc/apz/supm>

Válová, I. (2017). *Evropský soudní dvůr: Osoby samostatně výdělečně činné pracující za provizi mají nárok na placenou dovolenou*. Retrieved February 11, 2018, from <http://www.ceska-justice.cz/2017/12/evropsky-soudni-dvur-osoby-samostatne-vydelecne-cinne-pracujici-za-provizi-maji-narok-placenou-dovolenou/>

van den Boomen, T. (2011). *Broodfonds van Pieter Hilhorst is kruimelwerk*. Retrieved November 30, 2017, from <https://www.volkskrant.nl/vk/nl/3184/opinie/article/detail/2810203/2011/07/19/Broodfonds-van-Pieter-Hilhorst-is-kruimelwerk.dhtml>

Vlach, J., Průša, L., Szabo, J., & Pavlíček, T. (2013). *Sociální a ekonomické postavení osob samostatně výdělečně činných v ČR v roce 2012*. Praha: VÚPSV.

Watson, E., & Pearson, R. (2016). *Here to Stay: Women's Self-employment in a (Post) Austerity Era*. London: UK Women's Budget Group.

Zahi, K., & Poláček, R. (2013). *Improving the Representation of Self-Employed Women with Professional and Managerial Tasks*. Brussels: Femanet.