

ODBORY A REPREZENTACE ZÁJMŮ OSOB SAMOSTATNĚ VÝDĚLEČNĚ ČINNÝCH V ČESKÉ REPUBLICĚ

TRADE UNIONS AND REPRESENTATION OF THE INTERESTS OF THE SELF-EMPLOYED PEOPLE IN THE CZECH REPUBLIC

Renata Kyzlinková

Abstract

The paper discusses the possibilities of collective representation of self-employed persons. The gradual erosion of standard labour relations and an increasingly heterogeneous composition of the workforce meaning work organisation, employment contracts etc. raises a debate about the adequacy and effectiveness of structures and methods of collective representation. Trade unions, if they do not want to face a decline in their membership base, must adapt to the new realities of the labour market, to find new strategies and to accept workers who are not tied to a single company's workplace. The aim of this paper is to discuss the heterogeneous nature of the status of self-employed workers in the new labour market conditions and the resulting need for collective representation of their interests. The flagship sector in this regard is the culture and entertainment industry, where there is a relatively long history of unionisation of workers, particularly in the US and the UK. The paper will thus offer, in addition to an overview section, views and attitudes towards collective representation of interests by workers in the audiovisual industry in the Czech Republic. A questionnaire survey to determine the quality of working life of audiovisual workers and, among other things, the respondents' interest in collective bargaining, was conducted at the end of 2022. A total of 912 completed questionnaires were received.

Key words: trade unions, self-employed, bogus employment, audiovision, collective representation

JEL Code: J51, J52, J82, J83

Úvod

Skutečnost, že v poledních letech dochází k čím dál větší diverzifikaci forem zaměstnání a mění se i charakter práce osob samostatně výdělečně činných (OSVČ), dokazuje řada

odborných studií (Gołaś et al., 2023; Eurofound, 2020; Murgia et al., 2020; Jansen and Sluiter, 2019; Florin and Pichault, 2020; Katz and Krueger, 2018).

Heterogenita osob samostatně výdělečně činných z pohledu organizace práce a míry jejich autonomie je ovlivněna zejména technologickými změnami, které přinášejí nové způsoby propojování nabídkové a poptávkové strany práce, nové způsoby řízení a kontroly vykonávané práce a nové nastavení parametrů odměny za práci v rámci globální konkurence. Pracovní síla se tak z hlediska svého výkonu, organizace práce, pracovního času a pracovních kontraktů stává či dál tím více heterogenní skupinou s různými zájmy.

V tomto příspěvku bychom se chtěli zaměřit na změny charakteru práce a smluvních vztahů u osob samostatně výdělečně činných bez zaměstnanců (v zahraniční literatuře označovaných jako “solo self-employed”, “self-employed workers without employees”, “own-account workers” případně “freelancers”) a na to, jak tyto změny utvářejí zvýšenou potřebu ochrany i mezi pracovníky, kteří řídí svoje podnikání sami.

Na základě zahraničních zdrojů budou nastíněny strategie odborových organizací, jakým způsobem zacházejí s poptávkou po kolektivním zastupování zájmů mezi pracovníky v nestandardních formách zaměstnání, a to zejména s poptávkou ze strany osob samostatně výdělečně činných. Mezi nestandardními pracovními formami práce se totiž stále častěji objevují prekérní formy práce, v nichž se jednotlivci potýkají s nízkou právní ochranou, nepravidelnými a nízkými výdělky a s malou schopností spořit nebo si hradit pravidelné platby za sociální a zdravotní pojištění (umělecké činnosti, pracovníci přes platformy nejčastěji v doručovacích službách, oborově různé typy činnosti freelancerů vykonávajících práce na zavolání apod.). Doposud také tyto skupiny pracovníků byly až na vzácné výjimky vyloučeny z tradiční kolektivní reprezentace zájmů.

Potřeba sociálních jistot, které by případně mohly být zabezpečeny skrze kolektivní sdružování, bude ilustrována na tuzemském příkladu pracovních podmínek a postojů pracovníků v audiovizuální tvorbě, tj. v rámci pododvětví kulturního sektoru.

1 Sebezaměstnaní a rozšiřování taxonomie zaměstnání v kontextu rozšiřující se diverzity pracovních forem

Koncept sebezaměstnané osoby je často definován v kontrastu se subordinací zaměstnance, konkrétně v české legislativě s výkonem závislé práce, jejíž znaky a podmínky výkonu

definuje § 2 odst. 1 a 2, zákoníku práce¹. V evropském kontextu se s menšími odchylkami setkáváme se společnými základními kritérii, které závislou práci definují (McKinsey & Company, 2016; Davidov et al., 2015; Countouris & De Stefano, 2019). Nezávislá práce se naopak vyznačuje následujícími třemi základními znaky: vysokou míru autonomie, úkolovou odměnou či platbou za prodej nebo za splnění zadání a krátkodobým vztahem mezi klientem a pracovníkem (McKinsey & Company, 2016). Současný svět práce však hranice mezi nezávislou a závislou prací rozostřuje. Za statistikami a pracovně právními systémy, kde se většinou setkáváme s dichotomickým členěním zaměstnaných osob na „zaměstnance“ a „osoby samostatně výdělečně činné“², je svět práce mnohem barvitější. Mezi OSVČ tak nacházíme vysoko-kvalifikované freelancery, ale i nízko-kvalifikované živnostníky. Rozmanitá je i činnost od IT specialistů, přes herce, novináře, stavební dělníky, řidiče doručovacích služeb atd.. Problematická však není obsahovost práce, a heterogenita sociodemografik sebezaměstnaných pracovníků, ale rozpor mezi právní formou a faktickou podobou vykonávané činnosti, což je v mezinárodním kontextu označováno různými termíny, nejčastěji však jako zastřené podnikání, tj. fiktivní samostatně výdělečná činnost (u nás často nazývaná pojmem Švarc systém), závislá samostatně výdělečná činnost apod.³ Rozpor ve formách praxe a klasického dichotomického přístupu je diskutován v řadě domácích i zahraničních studií (např. Dvouletý, 2018; Burke and Cowling, 2019; van Stel and de Vries, 2015). Výše uvedené důvody tak vedou k tomu, že je snaha jak ze strany vědců, policy makerů a především samotných sebezaměstnaných (např. Vlach, 2017) smysluplně rozšířit a standardizovat typologii/klasifikaci samostatně výdělečně činných osob (Harris and Krueger, 2015; Ciešlik and Dvouletý, 2019; Eurofound, 2017), ideálně s možností mezinárodní komparace. Kritéria, která jsou zohledňována při tvorbě nové klasifikace většinou zahrnují míru autonomie v různých aspektech pracovní činnosti/rozhodování při práci, počet klientů, schopnost najít si klienta, dobrovolné rozhodnutí pracovat na vlastní účet, intenzita práce, oprávnění najímat a propouštět pracovní sílu nebo způsob vyplácení odměny za práce apod.

¹ Závislá práce musí být vykonávána za mzdu, plat nebo odměnu za práci, na náklady a odpovědnost zaměstnavatele, v pracovní době na pracovišti zaměstnavatele, popřípadě na jiném dohodnutém místě Nejvyšší správní soud ve své judikatuře dále dovodil i další znaky výkonu závislé práce – déledobost a soustavnost (viz rozsudek č. j. 6 Ads 46/2013 – 35, ze dne 13. února 2014).

² ČSÚ rozlišuje „zaměstnance“ s formální vazbou k zaměstnání a „zaměstnané ve vlastním podniku, sebezaměstnané a podnikatele: Spadají sem podnikatelé se zaměstnanci (zaměstnavatelé), podnikatelé bez zaměstnanců (osoby pracující na vlastní účet), a neplacení pomáhající rodinní příslušníci

³ Jedná se o situaci, kdy osoba pracuje pro jednoho zaměstnavatele (nebo pro dominantního klienta) jako běžný pracovník, ale na základě podnikatelského oprávnění (často živnostenského), tj. bez tradiční pracovní smlouvy a bez určitých benefitů přiznaných „běžným“ zaměstnancům (např. dovolená). Tuto situaci označujeme pojmem závislé podnikání, v českých poměrech se ale více ustálilo pojetí Švarc systém (Dvouletý, Nikulin, 2023)

2 Reakce a strategie odborových organizací na změny v diverzitě pracovních forem – kolektivní zastupování zájmů OSVČ.

V návaznosti na téma příspěvku, které se dotýká možností kolektivního sdružování OSVČ je vhodné konstatovat, že v některých oborech je práce pouze pro jednoho „odběratele“ služeb poměrně častá⁴. Konkrétně se jedná např. o platformou práci v doručovacích službách, případně některé profese v kulturním sektoru (herci v divadle, dramaturgové/scénáristé pracující pro televizi apod.). Eurofound (2017) dokonce ve své klasifikaci identifikuje speciální skupinu tzv. „zranitelných“ (vulnerable) sebezaměstnaných. V rámci EU tvoří skupina „zranitelných“ sebezaměstnaných asi 17 % osob samostatně výdělečně činných a jejich nejvýraznější charakteristikou je vysoká úroveň ekonomické závislosti, orientace pouze na jednoho klienta a obtížné hledání nových klientů⁵. Jiné výzkumy poukazují na skutečnost, že sebezaměstnaní tj. OSVČ bez zaměstnanců čelí v Evropě oproti zaměstnancům se standardní pracovní smlouvou a podnikatelům se zaměstnanci z důvodu nižších příjmů a vyšší míry volatility příjmů, zvýšenému riziku chudoby (Horemans and Marx, 2017). Stejně tak se potýkají se zvýšeným rizikem materiální deprivace, tedy sníženou schopností dosáhnout peněžně na materiální statky, které zajišťují běžnou účast na společenském životě (European Commission, 2018). Abychom byli úplní, je nutné uvést i druhou stranu mince, totiž že samostatně výdělečná činnost přináší pro pracující i řadu pozitiv, jakými jsou autonomie a flexibilita pracovní doby - "být svým vlastním šéfem", což přispívá k jejich v průměru vyšší pracovní spokojenosti (Álvarez & Sinde-Cantorna, 2014; Hamilton, 2000).

Lze předpokládat, že pracovníci se zvýšeným rizikem prekarity mohou být „atraktivní“ cílovou skupinou pro kolektivní reprezentaci zájmů prostřednictvím odborových organizací. Odborová organizovanost OSVČ je v řadě zemí stále ještě v počátcích, a ačkoliv v České republice se OSVČ mohou v odborech organizovat, procesní pravidla „kolektivního“⁶ vyjednávání nejsou příliš jasná. Doposud „kolektivnímu vyjednávání“ OSVČ

⁴ V roce 2017 pracovalo podle dat Eurostatu v ČR pro jednoho klienta 6 % OSVČ; v EU 27 to pak bylo 8 % OSVČ.

https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/lfsa_17seclnt/default/table?lang=en

Předpokládá se však, že tato forma samostatně výdělečné činnosti bude s rozvojem platformové práce, respektive digitálně zprostředkovaných zaměstnání v čase narůstat (Aloisi, 2019).

⁵ V České republice se podíl „zranitelných“ sebezaměstnaných pohybuje pod 10 %, tj. pod evropským průměrem. Naopak v kategorii „stabilní“ sebezaměstnaní je ČR pozičně spíše nadprůměrná s podílem mezi 35%-40% (Eurofound, 2017).

⁶ Pojmy "kolektivní" vyjednávání a "kolektivní" smlouva jsou v souvislosti s osobami samostatně výdělečně činnými v uvozovkách, protože kolektivní vyjednávání ani kolektivní smlouva uzavřená pro osoby samostatně výdělečně činné nejsou upraveny Zákonem č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání. Tento zákon upravuje

a uzavírání "kolektivních" smluv bránila legislativa v oblasti ochrany hospodářské soutěže. Možnost OSVČ "kolektivně" vyjednávat o mzdách umožnilo až doporučení Evropské komise⁷ a následná reakce Úřadu pro ochranu hospodářské soutěže⁸ v roce 2022. Přestože možnosti a výsledky kolektivního vyjednávání jsou středobodem odborové činnosti, u členů z řad osob samostatně výdělečně činných bude těžiště odborové činnosti pravděpodobně směřovat jinam.

Formování a přehodnocování strategií, jak se postavit k novým podmínkám pracovního trhu, kde dochází v posledních dvaceti letech k dezintegraci klasických zaměstnavatelských struktur a de-standardizaci pracovních vztahů (Kalleberg, 2000), je součástí agendy většiny evropských odborových centrál a svazů. Koordinované kolektivní vyjednávání a schopnost odborů chránit mzdy a pracovní podmínky v rámci výrobních řetězců (Murray, 2017) již nestačí a odbory zvažují, zda je možné posílit svou pozici prostřednictvím nabídky servisu pracovní síle, která byla doposud spíše opomíjena – v anglosaské terminologii nazývána termínem „contingent workers“⁹. (Freedman, 1996; Befort, 2003; Heery, 2009).

Typickým příkladem jsou tzv. platformoví pracovníci, kteří zpravidla jako OSVČ oceňují flexibilitu pracovního času. Přestože u mnohých z nich jejich práce nese znaky závislé práce, jsou díky svému postavení v zaměstnání vyloučeni z ochrany zaměstnanosti a sociálních výhod, které jsou tradičně poskytovány zaměstnancům (Forde et al., 2017; Berg, 2016). Z tohoto důvodu se již napříč Evropou setkáváme s více či méně úspěšnými pokusy založit odbory, respektive realizovat kolektivní akce na zlepšení pracovních podmínek, a to zejména ze strany pracovníků v doručovacích službách. Dalším typickým zástupcem jsou profese pracující v sektoru kultury např. herci, dramaturgové, scénáristé apod., jejichž naprosto zásadní část příjmu plyne jen od jednoho klienta, případně jsou vázáni na dlouhodobém projektu u jednoho klienta (např. stávky odborově organizovaných herců jsou v USA nezřídka na pořadu dne). Nelze si nevšimnout, že snahy odborově zastřešit OSVČ doposud probíhaly zejména u profesně homogenních skupin, a to navíc velmi okrajově. Již nyní je ale zřejmé, že odborové organizace budou muset reflektovat právě již zmiňovanou

podle § 1 kolektivní vyjednávání mezi odborovými organizacemi a zaměstnavateli, jehož cílem je uzavření kolektivní smlouvy.

⁷ https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/cs/ip_22_5796

⁸ <https://www.uohs.cz/cs/hospodarska-soutez/zakazane-dohody/pravni-predpisy-eu-v-oblasti-hs-tykajici-se-osvc-bez-zamestnancu.html>.

⁹ „Contingent work“ je anglosaský termín, který původně znamenal označení manažerské techniky, kdy byla najímána pracovní síla pouze v momentě okamžité potřeby (Freedman, 1996; Befort, 2003). Kontingentní pracovní sílu tvoří právě OSVČ bez zaměstnanců spolu s agenturními pracovníky, pracovníky na dohody a pracovníky s termínovanými pracovními smlouvami.

různorodost samostatně výdělečně činných osob, pokud jde o jejich činnosti, zájmy a potřeby a tomu do budoucna přizpůsobit strategie organizování, kolektivního zastupování a portfolia svých služeb (Gumbrell-McCormick, 2011; Wynn, 2015; Jansen, 2020).

V posledních patnácti letech je téma odborové organizovanosti atypických, respektive kontingentních pracovníků studováno zejména v anglosaském prostředí (Velká Británie, Austrálie, USA), dále pak v Nizozemí nebo případně i ve Skandinávii (Jansen, 2020, Heery, 2009, Fitzgerald, 2012, Goslinga and Sverke, 2003; Wynn, 2015). Klíčovou prací je analýza Edmunda Heery (2009), která vytváří typologii odborových organizací podle toho, jak reagují na případnou možnost reprezentace zájmů kontingentních pracovníků. Typologie rozlišuje, zda odborová organizace považuje zájmy kontingentní pracovní síly vůbec za legitimní, míru možné participace těchto pracovníků na odborových a aktivitách a jejich pozici vůči standardní pracovní síle v rámci organizace. Typologie dle Heeryho (ibid.) pak má následující podobu:

- 1) *Strategie vyloučení*: kontingentní pracovníci nejsou přijímáni od odborů, jejich zájmy nejsou považovány za legitimní a odbory propagují tezi o vytlačení těchto pracovníků z trhu práce.
- 2) *Strategie subordinace*: odborové organizace, které se názorově posunuly od hostility k akceptaci. Kontingentní pracovní síla je spíše v podřadné pozici vůči pracovníkům se standardními pracovními zaměstnaneckými smlouvami. Kontingentní pracovníci jsou buď *de jure*, ale častěji *de facto* omezeni v přístupu k vyjednaným podmínkám a ustanovením a je tak upevňována jejich druhořadá pozice na trhu práce.
- 3) *Strategie inkluze*: kontingentní pracovníci jsou rovni pracovníkům se standardními pracovními smlouvami, mají stejná práva a možnosti participace.
- 4) *Strategie zapojení (engagement)*: kontingentní pracovníci mají speciální odlišné zacházení, ale s vysokým respektem k jejich zájmům. Zároveň jsou vybudovány speciální struktury jejich participace a dohody, respektive politiky reflektují jejich speciální potřeby.

Ačkoliv je zřejmé, že v posledních letech se podíl kontingentních pracovníků na pracovní síle zvyšuje, odborové organizace, alespoň v ČR, nemají prozatím etablované formální strategie, jak k této pracovní síle přistupovat, jak jí rekrutovat, jaké služby jí nabízet a často řeší i zásadní otázku, zda vůbec tyto strategie chtějí budovat. Dalo by se tvrdit, že se odbory v ČR jen velmi pomalu a velmi nejistě přesouvají z typových „škatulek“ *vyloučení*

a *subordinace k inkluzi a zapojení*¹⁰. Klíčové je, že v případě kolektivní organizace OSVČ je nutné přenést řadu aktivit od rekrutace, nabízení služeb, reprezentace a kolektivního vyjednávání mimo podnikovou úroveň, což může být ve struktuře odborové organizovanosti, kdy kolektivní vyjednávání má těžiště na podniku, poměrně obtížné. Pro OSVČ je nutné, aby členství nebylo vázáno na jedno pracoviště, tedy aby bylo případně mobilní. Stejně tak nábor nelze zpravidla provádět na pracovišti, ale je nutné volit jiné strategie. Dosažitelnost odborových zástupců by pravděpodobně měla být vázána např. geograficky a mělo by se jednat o klasickou placenou službu. Odborové organizace by měly členům z řad OSVČ nabízet speciální služby, jako např. právní poradenství, slevy na pojistném, půjčky v případě neschopnosti platit povinné odvody, kvalitní vzdělávání nebo případně by se měly soustředit na síťování a propojování svých členů a potenciálních klientů. „Kolektivní“ vyjednávání by se pak týkalo např. standardizovaných tabulek s minimálními odměnami za práci nebo modelových smluv potřebných pro dané odvětví. Rozdíly mezi nároky OSVČ a zaměstnanců je však nutné aktivně mapovat a následně volit vhodná opatření.

3 Požadavky některých skupin sebezaměstnaných na kolektivní ochranu: pracovníci v audiovizuální tvorbě

Vzhledem k tomu, že pracovníci v odvětví kultury, respektive zábavního průmyslu jsou považováni za obzvláště zranitelné, a to právě z důvodu jejich postavení v zaměstnání, kde v naprosté většině mají status sebezaměstnaných, případně zaměstnanců, na základě pracovních smluv či jiných smluv upravených pracovněprávní legislativou, ale jen na dobu určitou či na částečný úvazek, rádi bychom v tomto příspěvku ilustrovali jejich potřeby a zájem o kolektivní reprezentaci na datech z ankety mezi pracovníky v audiovizuální tvorbě. Anketa přinesla odpovědi od 912 respondentů, a byla součástí projektu „Status umělce“ pro Ministerstvo kultury ČR, který realizovala profesní organizací ARAS společně s RILSA. Data byla sbírána on-line na konci roku 2022.

Vyšší riziko zranitelnosti se odvíjí i od skutečnosti, že řada pracovníků v kultuře kombinuje za účelem zajištění důstojného příjmu více činností najednou a má více zaměstnání (Galian et al., 2021), nešvarem odvětví je také častý výskyt Švarc systému, neboli „zaměstnávání podnikatelů“ (FES, 2021). Řada umělců také věnuje hodně času přípravě díla (resp. konečného produktu), přičemž ne vždy je tento čas zohledněn v ceně konečného

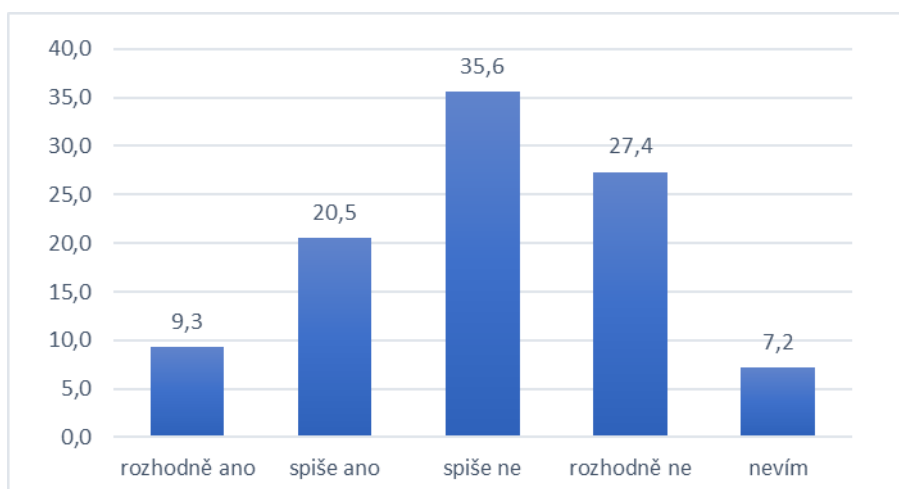
¹⁰ Předběžná zjištění z projektu „ Posílení kapacity odborových svazů v České republice“ realizovaného RILSA prostřednictvím výzvy „Social Dialogue – Decent Work Programme“, financovaném EEA AND NORWAY GRANTS FROM INNOVATION NORWAY.

produktu (FES, 2021). Tento stav potvrzují i výsledky již zmíněného projektu "Status umělce". Více než polovina (56 %) respondentů pracujících jako OSVČ nebo na základě autorské smlouvy se domnívá, že jsou profesionálové (pracující jako OSVČ nebo na autorskou smlouvu) v audiovizuálním umění nějak znevýhodněni oproti ostatním podnikatelům. Výsledky ukazují jasný zájem o nějakou formu kolektivní podpory v oblasti vyjednávání pracovních podmínek, zejména finanční odměny za vykonanou práci, který vyjádřilo asi 70 % dotázaných OSVČ v audiovizuálním sektoru.

Výzkumný soubor, ačkoliv jde o anketu, nese specifika odvětví, které je mužsky dominantní, převažují v něm pracovníci s vyšším než středoškolským vzděláním a převažují v něm respondenti, jejichž hlavní zdroj příjmů plyne z podnikání (OSVČ) – přes 70 %. Pouze každý desátý dotázaný vykonával svou hlavní výdělečnou činnost jako zaměstnanec a 18 % respondentů uvádí jako svůj hlavní zdroj financí autorské smlouvy o dílo.

Již bylo zmíněno, že pracovníci v oboru audiovize nemají často příležitost vykonávat svou profesi jinak než jako osoby pracující tzv. na vlastní účet. Respondentů pracujících jako OSVČ, případně na základě autorské smlouvy jsme se tedy přímo ptali, zda si myslí, že je možné vykonávat jejich hlavní pracovní činnost v rámci standardního pracovního poměru, např. když pracují velký počet hodin a pravidelně pro jednoho odběratele. Možnost standardního pracovního vztahu nevyklučuje u své hlavní pracovní činnosti přibližně 30 % dotázaných (N=241). Z nich asi jedna třetina je dokonce pevně přesvědčena, že by svou hlavní pracovní činnost mohli vykonávat se standardní pracovní smlouvou (viz obr. 1).

Obr. 1: Domnívám se, že mou hlavní výdělečnou činnost by bylo možné vykonávat v rámci standardního zaměstnaneckého poměru.



Zdroj: Status umělce 2022

Přes nízké zastoupení odborářů (5,5 % celkem, mezi OSVČ 4,5 % a mezi zaměstnanci 13,5 %) a přes majoritní zastoupení OSVČ, byly odbory jako instituce pozitivně hodnoceny napříč celým spektrem respondentů. Zatímco o nezbytnosti odborů je přesvědčena necelá třetina (29 %) dotázaných, respektive polovina dotázaných je vedle toho přesvědčena o jejich potřebnosti, pak o zbytečnosti až škodlivosti je přesvědčeno jen minimum respondentů (5,5 %).

Tab.1: Odpovědi na otázku: Který z následujících výroků podle Vás nejlépe odpovídá skutečnosti? v %

Odbory jsou pro ochranu zájmů zaměstnanců nezbytné.	28,9
Odbory jsou pro ochranu zaměstnaneckých zájmů potřebné, ale jde to také bez nich.	51,1
Odbory jsou pro ochranu zájmů zaměstnanců zbytečné.	3,2
Odbory zájmům zaměstnanců spíše škodí, jde to lépe bez nich.	2,3
Neví	14,5
Celkem	100,0

Zdroj: Status umělce 2022

Současně 47 % odborově neorganizovaných respondentů uvedlo, že by o vstupu do odborů uvažovali, pokud by to jejich ekonomické postavení umožňovalo. Podmíněný souhlas se vstupem do odborů znamená, že právní vztahy sjednané odbory, včetně těch plynoucích z kolektivního vyjednávání, by se tak jako doposud nevztahovaly pouze na zaměstnance, ale nově i na nějakou část OSVČ, tak jak aktuálně stanoví pokyny Evropské komise k uplatňování předpisu v oblasti hospodářské soutěže na kolektivní smlouvy (viz kapt. 2). Zájem o vstup do odborů variuje mezi jednotlivými ekonomickými kategoriemi respondentů od cca 43 % do 49 % zájemců (viz tabulka 2).

Tab. 2: Uvažujete někdy o tom, že byste vstoupil/a do odborů, pokud by to váš profesní statut umožňoval? v %

	ano	ne
Zaměstnanec	44,4	55,6
OSVČ	48,8	51,2
Pracující na základě autorské smlouvy	42,9	57,1
Celkem	47,2	52,8

Zdroj: Status umělce 2022

Respondenti velmi často uváděli potřebu subjektu, který by za ně vyjednal odpovídající výši odměny za odvedenou práci, neboť se přiznávají k určité neschopnosti si odpovídající odměnu sjednat. Podle tabulky níže tato skutečnost často nastává u cca 33 % a občas u 39 % respondentů, tedy nějakou potřebu zastání při vyjednávání odměny pocítuje cca 72 % respondentů. Co se týká věkového složení respondentů, tak potřeba zastání při sjednávání odměny za práci je pocítována častěji mezi mladými profesionály než mezi těmi staršími.

Závěr

Flexibilizace pracovního trhu je jednou z největších výzev odborových organizací současnosti. Pracovní podmínky se navíc individualizují s velkým přispěním korporátních politik řízení lidských zdrojů. Mění se i organizace práce, kde s využitím technologií je možné pracovat na dálku nebo případně pod algoritmickým řízením. Většina těchto změn se týká zejména mladých lidí na trhu práce, kteří se vyznačují slabou odborovou organizovaností. Odborové organizace si musí uvědomit, ačkoliv na to velmi často díky institutu „černých pasažérů“ a automatickému rozšiřování kolektivních smluv vyššího stupně zapomínají, že jejich síla stále leží na faktické reprezentativitě. V ČR, kde je pracovní trh zatím jedním z nejrigidnějších v Evropě, tj. s relativně nízkou flexibilitou a vysokou ochranou zatím nenutí české odbory přehodnocovat své náborové strategie. Z textu však vyplývá, že tento přístup je krátkozraký, jelikož již nyní existují skupiny pracovníků, kteří mají zájem se kolektivně organizovat, kteří by ocenily sílu kolektivní podpory, ale kteří stojí momentálně mimo zájmové spektrum silných odborových hráčů. Artikulovaný zájem o kolektivní reprezentaci zájmů ze strany některých skupin OSVČ by neměl být ze strany odborů přehlížen, přestože to pro ně bude znamenat přijmout zásadní strategické změny a pravděpodobně i strukturální reorganizaci. Do budoucna se totiž může jednat o zásadní investici.

Reference

- Aloisi, A. (2019). *Negotiating the Digital Transformation of Work: Non-Standard Workers' Voice, Collective Rights and Mobilisation Practices in the Platform Economy*. EUI Working Paper MWP 2019/03, Available at <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.3404990>
- Álvarez, G., & Sinde-Cantorna, A. I. (2014). Self-employment and Job Satisfaction: an Empirical Analysis. *International Journal of Manpower*, 35(5), 688-702.

Befort, S.F. (2003). Revisiting the Black Hole of Workplace Regulation: A Historical and Comparative Perspective of Contingent Work. *Berkeley Journal of Employment and Labor Law*, 24 (1), 153-178.

Berg, J. (2016). Income Security in the On-Demand Economy: Findings and Policy Lessons from a Survey of Crowdworkers. *Comparative Labor Law & Policy Journal*, 37(3). Dostupné z: <https://ssrn.com/abstract=2740940>.

Ciešlik, J., & Dvouletý, O. (2019). Segmentation of the Population of the Solo Self-employed. *International Review of Entrepreneurship*, 17(3).

Countouris, N., & De Stefano, V. (2019). New Trade Unions Strategies for New Forms of Employment. Brussels: ETUC. doi: 10.1177/2031952519872323

Davidov, G., Freedland, M. R., & Countouris, N. (2015). The Subjects of Labour Law: “employees” and other workers,”. in *Research Handbook in Comparative Labour Law*, eds. M. Finkin and G. Mundlak (London: Edward Elgar), 115–131. doi: 10.4337/9781781000137.00011.

Dvouletý, O., & Nikulin, D. (2023). Dependent Self-employed Individuals: Are They Different from Paid Employees?. *Employee Relations*, (online first), DOI: <https://doi.org/10.1108/ER-11-2022-0502>

Eurofound (2017). Exploring self-employment in the European Union, Publications Office of the European Union, Luxembourg.

Eurofound (2020). New Forms of Employment: 2020 update, New forms of employment series, Publications Office of the European Union, Luxembourg.

European Commission (2018). Employment and Social Developments in Europe (Annual Review 2018). Dostupné z: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=en&pubId=8110&furtherPubs=yes>

FES (2021). Extending social protection to the cultural and creative sector. Social Protection Spotlight. May 2021. Dostupné z: https://socialprotection-humanrights.org/wp-content/uploads/2021/10/wcms_791676.pdf

Fitzgerald, S., Rainnie, A., Bennett, D., & Coffey, J., (2012). Creative Labour: Towards a Renewed Research Agenda. ANZAM. Dostupné z: https://espace.curtin.edu.au/bitstream/handle/20.500.11937/17908/190878_74450_anzam-2012-230_Creative_Labour_Scott_Fitzgerald_Full_paper.pdf?sequence=2&isAllowed=y

Florin L., & Pichault F (2020). Emerging Forms of Precariousness Related to Autonomy at Work: Toward an Empirical Typology. *Frontiers in Sociology*, 34(5).

Forde et al. (2017). The Social Protection of Workers in the Platform Economy. Directorate General For Internal Policies, European Parliament, Brussels. Dostupné z: [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2017/614184/IPOL_STU\(2017\)614184_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2017/614184/IPOL_STU(2017)614184_EN.pdf)

Freedman, A. (1996). Contingent Work and the Role of Labour Market Intermediaries. In Magnum G. & Magnum, S. (Eds.), *Of Heart and Mind: Social Policy Essays in Honor of Sar A. Levitan*, Kalamazoo, MI, 177-179.

Galian, C., Licata, M., Stern-Plaza, M., (2021). *Social Protection in the Cultural and Creative Sector: Country Practices and Innovations*. ILO Working Paper 28 (Geneva, ILO).

Gołaś, J., Grzybowska, J., Przewoźniak, N., Kaczmarek, M., Szostak, K. and Skąpski, M. (2023). *Employment and Self-employment in Platform Work - Polish report*. International Seminar on Comparative Labour Law. Faculty of Law and Administration. DOI: 0.13140/RG.2.2.27111.62880

Gumbrell-McCormick, R. (2011). European trade unions and ‘atypical’ workers. *Industrial Relations Journal*, 42(3), Dostępne z: <https://doi.org/10.1111/j.1468-2338.2011.00628>.

Hamilton, H. B. (2000). Does Entrepreneurship Pay? An Empirical Analysis of the Returns to Self Employment. *Journal of Political Economy*, 108(3), 604-631

Harris, S., & Krueger, A. (2015). *A Proposal for Modernizing Labor Laws for Twenty-first-century work: The “Independent Worker”*. The Hamilton Project at the Brookings Institution. Discussion paper 2015-10.

Heery, E. (2009). Trade Unions and Contingent Labour: Scale and Method (November 2009). *Cambridge Journal of Regions, Economy and Society*, 2(3), 429-442, Dostępne z: <https://ssrn.com/abstract=1505185> or <http://dx.doi.org/10.1093/cjres/rsp020>

Horemans, J., & Marx, I. (2017). *Poverty and Material Deprivation Among the Self-employed in Europe: An Exploration of a Relatively Uncharted Landscape*. IPSWICH WORKING PAPER 2, HIVA KU Leuven. Dostępne z: https://www.belspo.be/belspo/brain-be/projects/FinalReports/ipswich_wp2.pdf

Jansen, G. (2020). Solo Self-employment and Membership of Interest Organizations in the Netherlands: Economic, Social, and Political Determinants. *Economic and Industrial Democracy*, 41(3), 512-539. <https://doi.org/10.1177/0143831X17723712>

Jansen, G., & Sluiter, R. (2019). The Matter of Representation: Precarious Self-employment and Interest Organisations. In W. Conen, & J. Schippers (Eds.), *Self-Employment as Precarious Work: A European Perspective* (pp. 216-237). Edward Elgar. <https://doi.org/10.4337/9781788115032.00020>

Kalleberg, A.L. (2000). Nonstandard Employment Relations: Part-time, Temporary and Contract Work. *Annual Review of Sociology*. Vol. 26. <https://doi.org/10.1146/annurev.soc.26.1.341>

Katz, L.F. & Krueger, A.B. (2018). The Rise and Nature of Alternative Work Arrangements in the United States, 1995–2015. *ILR Review*, 72(2), <https://doi.org/10.1177/0019793918820008>.

Manyika, J., Lund, S., Bughin, J., Robinson, K., Mischke, J. & Mahajan, D. (2016). *Independent Work: Choice, Necessity, and the Gig Economy*. McKinsey and Company. Dostępne z: <https://www.mckinsey.com/~media/mckinsey/featured%20insights/employment%20and%20growth/i>

[independent%20work%20choice%20necessity%20and%20the%20gig%20economy/independent-work-choice-necessity-and-the-gig-economy-executive-summary.ashx](https://doi.org/10.1177/1024258916681723)

Murgia, A., Bozzon, R., Digennaro, P., Mezihorak, P., Mondon-Navazo, M., & Borghi, P. (2020). Hybrid Areas of Work Between Employment and Self-Employment: Emerging Challenges and Future Research Directions. *Frontiers in Sociology*, 86(4).

Murray, G. (2017). Union Renewal: What Can We Learn from Three Decades of Research? *Transfer: European Review of Labour and Research*, 23(1), 9-29. <https://doi.org/10.1177/1024258916681723>

Sverke, M., & Goslinga, S., (2003). The Consequences of Job Insecurity for Employers and Unions: Exit, Voice and Loyalty. *Economic and Industrial Democracy*, 24(2), 241-270. <https://doi.org/10.1177/0143831X03024002005>

Vlach, R. (2017). *Na volné noze*. Zoner Press.

Wynn, M. (2015). Organising Freelancers: a Hard Case or a New Opportunity? In: Burke, A. (ed.), *The Handbook of Research on Freelancing and Self-employment*. Dublin, Ireland: Senate Hall Academic Publishing. 111-120.

Kontakt:

Renata Kyzlinková

RILSA – Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, v.v.i.

Dělnická 12, Praha 7, 17000

renata.kyzlinkova@rilsa.cz