

POTENTIAL FOR GROWTH IN UNION ORGANISATION - WILLINGNESS TO ORGANISE ACROSS DIFFERENT GROUPS OF THE SELF-EMPLOYED

POTENCIÁL RŮSTU ODBOROVÉ ORGANIZOVANOSTI – OCHOTA KE SDRUŽOVÁNÍ NAPŘÍČ RŮZNÝMI SKUPINAMI SAMOSTATNĚ VÝDĚLEČNĚ ČINNÝCH OSOB

Renata Kyzlinková¹

Abstract

The paper explores the relationship between new forms of self-employment and the quest for collective representation among the self-employed. Using data from a representative survey (ODBORY23) of solo self-employed workers (N=920) conducted by RILSA, it investigates whether precarious working conditions or low autonomy lead to a greater willingness to join unions. The findings reveal that self-employed individuals with low autonomy or high precarity do not show increased interest in union organization or to use its services, where appropriate. Instead, it is the "autonomous satisfied" and well-stabilized self-employed who are more open to unionization, provided there are specific services offered, such as assistance in claiming unpaid services, legal assistance in concluding contracts, assistance in crisis situations. These results challenge the initial assumption that those facing poor working conditions would primarily seek collective representation.

Keywords

Trade Unions, Self-employed, Dependent Work, Working Conditions, Collective Representation

Abstrakt

Článek zkoumá vztah mezi novými formami samostatné výdělečné činnosti a hledáním kolektivního zastoupení mezi samostatně výdělečně činnými osobami. Na základě dat z reprezentativního průzkumu (ODBORY23) mezi sólo samostatně výdělečně činnými osobami (N=920), provedeného Výzkumným ústavem práce a sociálních věcí (RILSA), se zabývá otázkou, zda nejisté pracovní podmínky nebo nízká míra autonomie vedou k větší ochotě vstoupit do odborů. Zjištění ukazují, že osoby s nízkou autonomií nebo vysokou mírou nejistoty neprojevují zvýšený zájem o odborovou organizaci ani o využití jejích služeb, pokud je to vhodné. Naopak „autonomně spokojené“ a dobře stabilizované osoby samostatně výdělečně činné jsou otevřenější k odborové organizaci, pokud jsou nabízeny specifické služby, jako je pomoc s vymáháním neuhrazených služeb, právní asistence při uzavírání smluv či pomoc v krizových situacích. Tato zjištění zpochybňují původní předpoklad, že především osoby s horšími pracovními podmínkami budou hledat kolektivní zastoupení.

Klíčová slova

Odbory, osoby samostatně výdělečně činné, závislá práce, pracovní podmínky, kolektivní reprezentace

¹ Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, v.v.i. Praha, Dělnická 213/12, 170 00 Praha 7 – Holešovice, Česká republika. E-mail: Renata.Kyzlinkova@rilsa.cz.

I. Úvod

Pracovní podmínky a pracovní postavení osob samostatně výdělečně činných (OSVČ) se díky zásadnímu vývoji na trhu práce v důsledku technologického pokroku (digitalizace, robotizace, AI aj.), výrazně proměnily. Dochází k novým formám propojování nabídkové a poptávkové strany práce, novým postupům zadávání a kontroly práce a novým způsobům organizace práce. Osoby samostatně výdělečně činné se tak začaly čím dál častěji dostávat do pracovních vztahů, které mají charakter závislé práce a kde jsou pracovní podmínky narušeny globální mzdovou konkurencí, nejasnou vlastnickou strukturou firem, algoritmickým řízením bez možnosti komunikovat podmínky práce apod. Zatím tradiční tzv. „profesní/cechové“ kolektivní zastupování firem a sebezaměstnaných přestává vyhovovat čím dál tím více rozmanitým formám samostatné výdělečné činnosti. Spolu s pokyny Evropské komise ze září 2022 (pokyny specifikující, za jakých okolností mohou sebezaměstnaní kolektivně vyjednávat bez toho, aniž by porušili pravidla hospodářské soutěže) se naopak otevírá možnost kolektivní reprezentace zájmů sebezaměstnaných prostřednictvím odborů. Zde prezentovaný paper tak má za cíl propojit diskuse ohledně nových forem samostatné výdělečné činnosti, definovanými zejména mírou autonomie a prekarity pracovních podmínek, jejichž existence je již reflektována i statistickým zjišťováním v rámci LFS či EWCS¹ (např. tzv. závislí sebezaměstnaní bez zaměstnanců) a jejich potřebou hledat kolektivní zastupování či přímo kolektivní ochranu. Odborová organizovanost a potřeba kolektivní reprezentace ze strany sebezaměstnaných je v České republice relativně nové, neotevřené téma, které se zatím formuje spíše zdola u konkrétních profesních skupin, např. umělecké profese, doručovatelské služby apod. Zatím zůstává tato potřeba bez intenzivnější aktivní odezvy ze strany odborů, stejně jako bez větší institucionální a regulační podpory. V příspěvku se chceme soustředit zejména na zmapování poptávky po kolektivní reprezentaci zájmů s ohledem na míru prekarity a autonomie v zastávané práci. Na základě dat zkusíme potvrdit nebo vyvrátit hypotézu, že potřeba kolektivní reprezentace zájmů prostřednictvím odborů vzniká zejména u sebezaměstnaných s nízkou autonomií a vysokou prekaritou práce.

Doplňujícím záměrem příspěvku je popsat ty skupiny sebezaměstnaných, které mají nejvyšší potenciál se odborově organizovat.

K zodpovězení výzkumných otázek budou využita data (ODBORY23) z reprezentativního výběrového šetření na populaci zaměstnanců a OSVČ bez zaměstnanců v České republice. Velikost celkového datového souboru je 2400 respondentů s tím, že populace OSVČ byla nadhodnocena na 920 respondentů. Datový soubor je pro obě skupiny zaměstnaných reprezentativní podle pohlaví, věku, vzdělání, regionu a sektorové příslušnosti. Šetření bylo realizováno na podzim roku 2023. Výběrové šetření bylo součástí většího projektu vedeného Výzkumným ústavem práce a sociálních věcí, v.v.i. (RILSA) „Increasing Capacity of the Trade Unions in the Czech Republic“ financovaného Norskými fondy. RILSA po ukončení projektu řeší téma navyšování kapacit odborové členské základny kontinuálně v rámci dalších projektů. Metodologicky se analýza v tomto příspěvku opírá jak o deskriptivní statistiky, tak o mnohorozměrné statistické metody (klastrová analýza, logistická regrese). Data byla analyzována pomocí softwaru SPSS.

II. Využívané typologie OSVČ: teoretický background

Definice OSVČ, a to i v případě, kdy se orientujeme pouze na OSVČ bez zaměstnanců, je zpravidla konstruována jako opak závislé práce zaměstnance, kterou upravuje národní legislativa. Definice náplně činnosti a povahy práce OSVČ je však obtížná z důvodu její značné heterogenity. Tato skutečnost navíc v posledních letech nabývá na intenzitě, jelikož na trhu práce jsme svědky procesu diverzifikace forem zaměstnávání a rozostřování hranic mezi zaměstnáním a samostatně výdělečnou činností. (Bozzon et Murgia, 2022; Gołaś et al., 2023; Eurofound, 2020; Murgia et al., 2020; Jansen and Sluiter, 2019; Florin and Pichault, 2020; Katz and Krueger, 2018). Na trhu práce se tak čím dál častěji setkáváme s formami zaměstnávání, kde je faktická podoba výkonu pracovní

¹ LFS – Labour Force Survey (Pravidelné šetření Eurostatu o situaci pracovních sil v členských zemích EU); EWCS – European Working Condition Survey (Pravidelné šetření nadace Eurofound o pracovních podmínkách)

činnosti v nesouladu s její právní formou. Extrémem je tzv. fiktivní samostatně výdělečná činnost („false self-employment“, „bogus self-employment“), kde je jasný záměr obcházet pracovní, daňové a další zákonné normy za účelem vyhnout se zákonem daným platebním povinností. Vedle OSVČ, jejichž povaha a organizace práce se vyznačuje ekonomickou nezávislostí, vysokou mírou samostatnosti a dobrovolností, pokud jde o toto pracovní postavení, se setkáváme s OSVČ, kteří v podstatě nemohou rozhodovat o tom, jak povedou své podnikání a kteří jsou zpravidla závislí na jednom hlavním klientovi.

Diskuse na téma závislé sebezaměstnané osoby, která je však z pohledu legislativy nezávislá, probíhá na nadnárodní úrovni přibližně od roku 2001, kdy Supiot představil tento koncept v reportu zabývajícím se šedými zónami zaměstnanosti pro EC (Supiot, 2001). Závislou osobu definuje práci, která je vykonávána téměř výhradně pro jednoho klienta. Postupně se k definici ekonomicky závislých sebezaměstnaných osob přidružuje aspekt autonomie i v jiných oblastech, než je finanční aspekt (Kautonen & Kibler, 2016; Kautonen et al., 2010; Thörnquist, 2015; Williams & Horodnic, 2019)

Významné instituce, které generují a spravují základní datovou základnu v oblasti trhu práce (Eurofound, Eurostat, ILO) již s diferenciací OSVČ dle předem daných specifík pracují. Pro tuto diferenciaci však neexistuje jednotná metodika a dalo by se tvrdit, že statistická evidence a třídění různých podskupin OSVČ je stále ve fázi vývoje. Metodika EU-LFS například definuje „závislé samostatně výdělečně činné osoby“ jako osoby samostatně výdělečně činné bez zaměstnanců, které v posledních 12 měsících pracovaly pouze pro jednoho klienta nebo pro dominantního klienta (ekonomická závislost), který rozhodoval o jejich pracovní době (organizační závislost). Tento přístup byl použitý v Ad-hoc modulu LFS v roce 2017.

Jinou typologii OSVČ dle míry autonomie představil ve své poslední publikaci Eurofound (2024), který definuje tzv. ekonomicky závislé sebezaměstnané. Stav ekonomické závislosti sebezaměstnaných určuje na základě tří indikátorů „závislosti“: 1) otázky, zda má osoba pravomoc najímat či propouštět zaměstnance, 2) otázky, zda má většinou pouze jednoho nebo více klientů, 3) otázky, zda sama dělá důležitá rozhodnutí ohledně svého podnikání.

Cílem obou uvedených typologií je vyčíslit podíl OSVČ, jejichž podnikání jednoznačně vykazuje znaky závislé práce. Podle studie Eurofound (2024) tvořil v rámci EU 27 podíl ekonomicky závislých OSVČ ze všech OSVČ bez zaměstnanců přibližně 9 %. Větší pravděpodobnost ekonomické závislosti byla zjištěna u žen (13 %, respektive 7 % u mužů). V celé populaci pracujících byl podíl ekonomicky závislých OSVČ přibližně 1,3 %. V České republice se tento podíl pohybuje spíše pod celoevropským průměrem. Znamená to, že ačkoliv je v ČR nadprůměrný podíl osob samostatně výdělečně činných, podnikání zde nese v sobě nutně znaky prekarity. Naopak v zemích jako jsou Slovensko, Polsko a Řecko se podíl ekonomicky závislých podnikajících osob pohybuje v populaci pracujících okolo 3 %.

Zajímavý ukazatelem je také podíl nedobrovolně sebezaměstnaných tj. podíl OSVČ, které by před podnikání upřednostnily zaměstnanecký poměr. Z ad-hoc modulu LFS z roku 2017 vyplývá, že v ČR je takových podnikajících 14 %. V evropském porovnání se jedná spíše o nižší hodnotu. Například na Slovensku dosahují hodnoty nedobrovolně podnikajících 35 %. Ve Španělsku, kde je rovněž zaměstnanost tvořena značnou měrou podnikajícími osobami, jich nedobrovolně podniká 22 %.

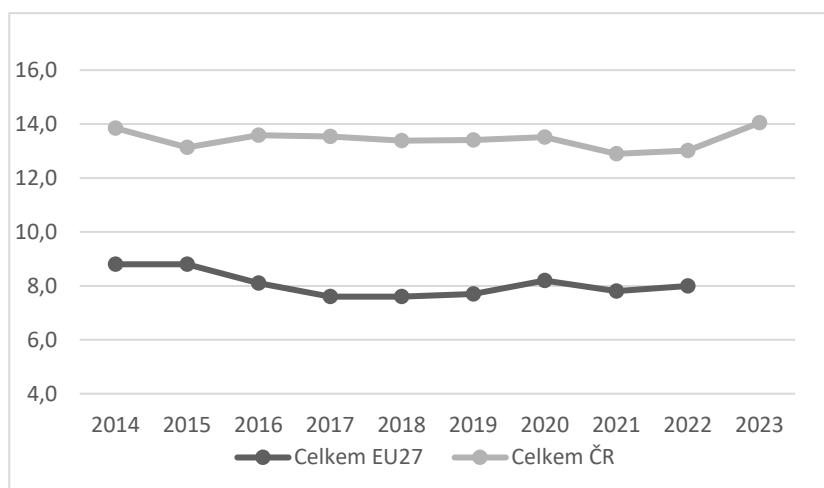
Podobnou typologii jsme se rozhodli vytvořit i na našich datech (viz subpkt. III. „Typologie OSVČ bez zaměstnanců ...“). Nešlo nám však primárně o procentuální vyčíslení této specifické skupiny OSVČ, ale spíše o hrubší kategorizaci OSVČ, jejichž výkon práce a odměňování má takový charakter, že u nich lze usuzovat na zvýšené riziko výkonu závislé práce a zvýšené riziko prekarity. Tato typologie byla vytvořena za účelem návazné analýzy předpokladů odborové organizovanosti u OSVČ bez zaměstnanců.

III. Kapacita OSVČ bez zaměstnanců se kolektivně organizovat podle vybraných charakteristik sledované pracující populace

V roce 2023 dosáhl absolutní počet OSVČ bez zaměstnanců, kteří mají podnikání jako svou hlavní činnost 713,45 tis. osob. V relativním vyjádření se jedná přibližně o 14 % pracovní síly. V České republice se dlouhodobě podíl OSVČ bez zaměstnanců v pracující populaci drží nad průměrem EU27. V roce 2022 dosahoval průměrný podíl OSVČ bez zaměstnanců v pracující populaci EU27 cca 8 %.

Spolu s doporučením Evropské komise k možnostem kolektivního vyjednávání osob samostatně výdělečně činných bez zaměstnanců se tak odborům otevírá poměrně široká cílová skupina, na kterou se mohou zaměřit se svými náborovými strategiemi a navýšit tak svou reprezentativitu.

Ačkoliv mezinárodní šetření poukazují na skutečnost, že prekarita OSVČ bez zaměstnanců je v České republice i přes nadprůměrný podíl podnikajících, spíše na nízké úrovni (Eurofound, 2024; Carrasco, Hernanz, 2021), otázkou je, zda se tento příznivý stav nezmění poté, kdy na začátku roku 2024 vešla v platnost novela Zákoníku práce (Zákon č. 262/2006 Sb.) přinášející zaměstnavatelům řadu nových administrativních povinností a vyšších finančních nákladů, pokud jde o zaměstnávání pracovníků na dohody o provedení práce. Data ukazují, že u některých pracovníků již proběhl transfer do stavu OSVČ preventivně a další zvýšení lze předpokládat v následujícím roce.



Obrázek 1 Podíl OSVČ bez zaměstnanců na celkovém počtu pracujících (ČR a EU27), 2014-2023

Zdroj dat: VŠPS (ČSÚ), LFS (Eurostat)

Odborová organizovanost mezi OSVČ je v současné době na velmi nízké úrovni (1,8 % OSVČ – 16 respondentů). Celé dvě třetiny OSVČ bez zaměstnanců nevěděli, že mají možnost do odborů vstoupit. Na obecnou otázku, zda v budoucnu někdy plánují být členy odborů odpovědělo kladně pouze 2,8 % sebezaměstnaných (14 % uvedlo variantu nevím). Čísla, která zde uvádíme, nenasvědčují, že by sebezaměstnaní představovali slibný potenciální zdroj pro skomírající členskou odborovou základnu. Další zjištění však tento negativní obrázek přeci jen narušují. Při konstrukci dotazníku jsem zařadili do setu otázek i indikátory opřené o tzv. teorii instrumentální motivace, respektive o úlohu odborů jako servisní, nikoliv ideologické organizace. Když nabídneme samostatně výdělečně činným osobám konkrétní služby a výhody, většina OSVČ je ochotna zvážit členství v odborech. Existuje však určité „tvrdé jádro“ – asi 20 % podnikatelů, které žádné nabízené služby nepřesvědčí. Tito lidé jsou často specialisté, pravděpodobně freelanceri s vysokoškolským vzděláním, starší 50 let. Naopak asi u 42 % OSVČ je možné předpokládat potenciál vstupu do odborů, protože většina z nabízených služeb je pro ně natolik atraktivní, že by vstup zvažovali.

Typologie OSVČ bez zaměstnanců: autonomie, spokojenost, finanční závislost

Typologie osob samostatně výdělečně činných, jak jsou prezentovány v zahraničních výzkumech (viz kapitola II.) nám sloužily jako inspirace pro naši vlastní typologii vytvořenou exploračně zdola, na základě dat ODBORY23. Naším cílem však nebylo primárně procentuální vyčíslení této specifické

skupiny OSVČ, ale spíše hrubší kategorizace OSVČ, jejichž výkon práce a odměňování má takový charakter, že u nich lze usuzovat na zvýšené riziko výkonu závislé práce a zvýšené riziko prekarity.

K vytvoření typologie jsme aplikovali dvoufázový přístup hierarchické klastrové analýzy. Nejprve jsme si na základě hierarchické shlukové analýzy s využitím vizuální inspekce dendrogramu stanovili optimální počet skupin, který by měla výsledná typologie mít. Osoby samostatně výdělečně činné bez zaměstnanců se nám shlukovaly na základě následujících proměnných:

A1: Existence hlavního klienta (ANO/NE)

A2: Možnost činnost vykonávat v rámci standardního pracovního poměru (4 bodová škála).

A3: Skutečnost, zda dostává smluvně danou odměnu, a to každý měsíc či týden (4 bodová škála).

A4: Platí o jeho/jejím podnikání, že má oprávnění propouštět nebo najímat zaměstnance (4 bodová škála).

A5: Platí o jeho/jejím podnikání, že má více než jednoho klienta nebo zákazníka (4 bodová škála).

A6: Platí o jeho/jejím podnikání, že činí nejdůležitější rozhodnutí o chodu svého podnikání (4 bodová škála).

A7: Platí o jeho/jejím podnikání, že sám/a rozhoduje o metodách, respektive způsobu, jak splní pracovní úkol/zakázku (4 bodová škála).

A8: Uvažuje o tom, že v příštích 12 měsících ukončí podnikání a nechá se zaměstnat (4 bodová škála)

A9: Celková spokojenost se zaměstnáním/podnikáním (7 bodová škála).

A10: Celková spokojenost s výdělkem z podnikání (7 bodová škála).

Výběr diferenciačních proměnných byl inspirován metodikou Eurofoundu (2024) tak, aby byly pokryty dimenze autonomie a závislosti. Vzhledem k navazující analýze týkající se odborové organizovanosti jsme jako diferenciační skupinu zvolili i spokojenost s výší výdělku a spokojenost s prací obecně. Spokojenost s prací je totiž dle Laroche (2017) a Artz and Heywood, (2020) negativně korelována se vstupem do odborů. Do odborů dle uvedených autorů vstupují zejména pracovníci, kteří vykazují obecně vyšší nespokojenost s prací. Díky tomu pak i v odborech jsou organizováni pracovníci, u kterých byla zjištěna vyšší nespokojenost s prací (De Cuyper et al. 2014; Artz and Heywood, 2020).

Na základě vizuální inspekce hierarchické klastrové analýzy jsme určili 3 shluky jako optimální dělení pro daný soubor na základě námi vybraných charakteristik. Následně jsme pak na souboru provedli znovu hierarchickou klastrovou analýzu (Ward's method), kde je již předem definovaný počet skupin (3 skupiny) a každému respondentovi je přiřazena příslušnost k dané skupině.

V každé skupině jsme pak pomocí analýzy kontingenčních tabulek definovali charakter pracovníků. Třídící proměnné pro vytvoření shluků (A1-A10) jsme doplnili ještě o další třídící socio-demografické charakteristiky, jakými jsou věk, pohlaví, vzdělání, výše ohodnocení, sektor nebo doba strávená v podnikání. Získali jsme tak 3 skupiny osob samostatně výdělečně činných bez zaměstnanců, které se od sebe typově odlišují. V tabulce 1 jsou skupiny definovány podle charakteristik, které naší typologii statisticky významně diferenciovaly (hladina významnosti $\alpha \leq 0,05$).

Tabulka 1 Charakteristiky typových skupin OSVČ bez zaměstnanců

	N	Hlavní charakteristiky skupiny
Autonomní spokojení	521	Nejvíce spokojeni s prací i se mzdou. Mají vysokou kontrolu nad svým podnikáním. Jsou vysoce autonomní ve většině podnikatelských aktivit a povinností. Mají relativně vyšší příjmy a častěji vlastní vysokoškolský diplom. Jedná se o skupinu, kde je častější pravicová politická orientace. Ačkoliv je zde častěji zastoupena věková kategorie ve středním věku 40-49 let, jedná se o zkušené dlouholeté podnikatele nejčastěji v odvětví informačních a komunikačních technologií či profesní, vědecké a technické činnosti.
Autonomní překérní	174	Autonomní skupina ovšem s nejnižší mírou spokojenosti, rozhodně nedostávají pravidelnou smluvně danou odměnu a rozhodně by jejich činnost nebylo možné vykonávat v rámci standardního pracovního poměru. Je zde nejvíce vyučených bez maturity a mají spíše nižší příjmy. Spíše starší OSVČ nad 50 let.

Neautonomní	110	Jsou s prací relativně spokojeni, jedná se ale o nejméně autonomní skupinu. Nejčastěji udávají, že by svou práci mohli dělat v rámci standardního pracovního poměru a jsou tedy i často závislí na jednom hlavním klientovi. V této skupině převažují muži, kteří se na pravo-levém politickém názorovém spektru prohýbají spíše ve středu. Spíše mladší OSVČ do 30 let s krátkou podnikatelskou dráhou. Častěji než obvykle, pracují v peněžnictví a pojišťovnictví, nemovitostech nebo ve vzdělávání. Najdeme je častěji v sektoru velkoobchodu a maloobchodu nebo v odvětví opravy a údržby motorových vozidel.
--------------------	-----	--

Zdroj: ODBORY23

Skutečnost, zda u některé ze skupin je charakteristika převládající nebo naopak potlačena, je vždy zhodnocováno vzhledem k průměru za studovanou populaci. Pokud se podíváme na rozsah závislé práce mezi OSVČ bez zaměstnanců v ČR jako celku, pak bylo zjištěno, že zhruba 30 % OSVČ pracuje pro jednoho hlavního, dominantního klienta. Postavit své podnikání na jednom finančním zdroji představuje pro sebezaměstnané značné finanční riziko. Z této skupiny (s jedním hlavním klientem) pak více než jedna čtvrtina sebezaměstnaných (26 %)¹ reportuje, že ve vybraných oblastech práce² nejsou autonomní. Přibližně jedna třetina OSVČ uvádí, že by svou pracovní činnost mohla vykonávat v rámci standardního zaměstnaneckého poměru. S výrokem se ztotožňovali zejména řidiči bez ohledu na povahu práce, tj. doručovací služby, kamionová doprava apod. Z těch, kteří odpověděli na otázku souhlasně, pak více než jedna polovina uvádí, že by jim to hlavní odběratel umožnil, pokud by o to projevil zájem. Své postavení by však mezi sebezaměstnanými v ČR měnil jen málokdo. O tom, že by se nechali zaměstnat, uvažuje jen 4 % sebezaměstnaných. Sebezaměstnaní jsou se svým podnikáním spokojeni. Na sedmibodové škále, kde 1 znamená nejnižší spokojenost a 7 nejvyšší spokojenost dosahují v průměru hodnoty 5,9. O něco méně jsou spokojeni se svým výdělkem (hodnota 5,5). Jak ukazuje tabulka 2 spokojenost s vytyčenými atributy je ve všech třech skupinách významně odlišná (testováno One-way ANOVA. Scheffé).

Tabulka 2 Průměrné skóre spokojenost na sedmibodové škále

	Autonomní spokojení	Neautonomní	Autonomní překerní	Celkem
Spokojenost s podnikáním	6,5	5,3	4,5	5,9
Spokojenost s výdělkem	6,0	5,1	3,8	5,5

Pozn. 1- znamená nejnižší spokojenost, 7- znamená nejvyšší spokojenost

Zdroj: ODBORY23

IV. Ochota se odborově organizovat a jak se liší dle míry autonomie a prekarity práce

Jak bylo uvedeno v kapitole III (první část) ochota sebezaměstnaných se odborově organizovat výrazně narůstá, pokud jim nabídneme konkrétní služby, tj. pokud s nimi odborová organizace bude pracovat jako s cílovou skupinou se specifickými potřebami. Hlavním výzkumným cílem, vytyčeným na začátku příspěvku, bylo zjistit, zda je mezi sebezaměstnanými ochota odborově se organizovat ovlivněna jejich pracovními podmínkami, konkrétně nízkou autonomií, případně výkonem práce s překerními prvky (nízká mzda, částečné úvazky, práce vyžadující nízkou kvalifikaci atd.) Odpověď na tuto otázku může vést odborové organizace správným směrem v jejich snahách při rozšiřování členských základů.

Pro tento účel byly vytvořeny dva regresní modely (Binární logistická regrese) s identickými nezávislými proměnnými, které odděleně sledují vliv vybraných charakteristik na dvě závislé proměnné a sice

¹ Podíl je udáván na základě součtového indexu autonomie ve třech různých oblastech práce (metody plnění úkolů, najímání/propouštění zaměstnanců a rozhodování o chodu podniku)

² oprávnění najímat nebo propouštět zaměstnance, dělá důležitá rozhodnutí o chodu podnikání, rozhoduje o metodách, respektive způsobu, jak splním pracovní úkol/zakázku.

a) Zda respondent patří (1) ke skupině s vysokým potenciálem se odborově organizovat, tj. zda u více než poloviny z 12 nabízených servisních výhod (sleva na pojištění, právní pomoc v různých záležitostech, pomoc při vymáhání pohledávek apod.) najednou souhlasil, že by kvůli těmto výhodám byl ochotný vstoupit do odborů. Ostatní respondenti, kteří nesouhlasili se vstupem do odborů kvůli alespoň sedmi výhodám, případně uvedli variantu „nevím“ byli kódováni jako (0).

Název proměnné: VYS_POTENCIAL (0/1); podíl pozitivně odborově smýšlejících v analýze je 44 %.

b) Oproti modelu s pozitivním potenciálem k odborovému růstu stavíme model, který naopak ukazuje, které charakteristiky sebezaměstnaných určují příslušnost (1) respondenta ke skupině „tvrdého jádra“, které vstup do odborů nezvažuje za žádných okolností. Tito respondenti odpověděli nesouhlasně na možnost vstoupit do odborů u všech 12 nabízených služeb a výhod (kódování jako „1“). Všichni ostatní jako (0).

Název proměnné: NEGAT_JADRO (0/1); podíl silně negativně odborově smýšlejících je v analýze 20 %¹. Do modelu pak byly vybrány následující charakteristiky jako nezávisle proměnné: věk, pohlaví, vzdělání, typ OSVČ (autonomie/prekarita), politická/názorová orientace a délka podnikání. Omnibusový test modelových koeficientů ukazuje v obou případech, že logistickou regresi má smysl provádět. Nulová hypotéza, že žádná z nezávisle proměnných nemá na závisle proměnnou vliv, byla zamítnuta.

Model a)

Vzhledem k tomu, že se jedná o model, kde některé nezávisle proměnné např. věk, pohlaví, vzdělání fungují spíše jako kontrolní proměnné než jako proměnné na zvyšování podílu vysvětlen variance, rozhodli jsme se pro metodu Enter a nepovažujeme za překážku relativně nízké Nagelkere R Square, které dosahuje hodnoty 0,118.

Výsledný model s regresními koeficienty u nezávislých proměnných včetně indikace jejich statistické významnosti udává tabulka č. 3.

¹ Kategorie není doplňková vzhledem k předchozí závisle proměnné – OSVČ s vysokým potenciálem se organizovat. Výpočet podílu obou složek OSVČ se různí vzhledem k výběru parametrů (servisních výhod) a práci s kategorií „nevím“.

Tabulka 3 Proměnné v modelu a regresní koeficienty – model „a“

	B	S.E.	Wald	df	Sig.	Exp(B)	95% C.I. for EXP(B)	
							Lower	Upper
věk (ref. 50+)			3,758	3	0,289			
věk (do 30 let)	-0,289	0,323	0,802	1	0,371	0,749	0,398	1,410
věk (30-39 let)	-0,121	0,237	0,261	1	0,610	0,886	0,557	1,410
věk (40-49 let)	0,198	0,196	1,025	1	0,311	1,219	0,831	1,790
autonomie/prekarita (ref. prekérní)			12,868	2	0,002			
autonomní spokojení	0,864	0,241	12,860	1	0,000	2,374	1,480	3,807
neautonomní relat. spokojení	0,748	0,276	7,344	1	0,007	2,112	1,230	3,627
levo-pravá orientace (ref. pravice)			9,909	2	0,007			
levo-pravá orientace levice	0,025	0,345	0,005	1	0,942	1,025	0,522	2,015
levo-pravá orientace- střed	-0,481	0,160	9,106	1	0,003	0,618	0,452	0,845
muži (ref. ženy)	0,487	0,176	7,692	1	0,006	1,628	1,154	2,298
délka podnikání (ref. 21+ let)			23,462	4	0,000			
délka podnikání (0-5 let)	1,181	0,310	14,476	1	0,000	3,258	1,773	5,985
délka podnikání (6-10 let)	1,316	0,278	22,350	1	0,000	3,728	2,161	6,434
délka podnikání (11-15 let)	0,969	0,273	12,582	1	0,000	2,634	1,543	4,499
délka podnikání (16-20 let)	0,682	0,275	6,148	1	0,013	1,979	1,154	3,393
vzdělání (ref. VŠ)			4,017	4	0,404			
základní (i neukončené)	0,487	0,457	1,133	1	0,287	1,627	0,664	3,988
vyučen(a), střední bez maturity	-0,098	0,213	0,213	1	0,644	0,907	0,598	1,375
úplné střední s maturitou	-0,047	0,203	0,054	1	0,817	0,954	0,641	1,420
vyšší odborné	0,387	0,312	1,538	1	0,215	1,473	0,799	2,716
Constant	-1,978	0,348	32,293	1	0,000	0,138		

Závisle proměnná – potenciál vstupu do odborů „VYS_POTENCIAL“ (0 - nízký/1- vysoký) (vyjádření hypotetického vstupu do odborů za podmínky vybraných služeb)

Regresní analýza ukazuje, že nejvyšší šance na pozitivní odezvu mohou odbory nalézt u podnikatelů, kteří jsou ve své činnosti autonomní a spokojení a podnikají v průměru 6-10 let. Nejnižší naopak u sebezaměstnaných s prekérními pracovními podmínkami. Nelze říci, že názorová příslušnost ke krajním pólům levo-pravého názorového spektra by zvyšovala šance na odborovou organizovanost u OSVČ, nicméně analýza ukazuje, že oproti očekávání je nejnižší ochota u respondentů z řad levice. Vyšší šance, že se připojí k odborům mají muži oproti ženám. Proměnné jako vzdělání a věk nemají na ochotu vstoupit do odborů za účelem nabízených výhod statisticky významný vliv.

Model b)

Model „b“ byl konstruován ve shodě s modelem „a“ jen s rozdílnou závislou proměnnou. Model ukazuje vliv vybraných proměnných na skutečnost, zda respondent patří ke skupině striktních odpůrců, kteří se nenechají zlákat ke vstupu do odborů žádnou z nabízených servisních výhod. Opět byla použita metoda Enter a Nagelkere R Square, dosáhlo hodnoty 0,143.

Tabulka 4 Proměnné v modelu a regresní koeficienty - model „b“

	B	S.E.	Wald	df	Sig.	Exp(B)	95% C.I.for EXP(B)	
							Lower	Upper
věk (ref. 50+)			0,571	3	0,903			
věk (do 30 let)	0,111	0,448	0,061	1	0,805	1,117	0,464	2,689
věk (30-39 let)	-0,136	0,317	0,185	1	0,667	0,873	0,469	1,624
věk (40-49 let)	-0,113	0,233	0,235	1	0,628	0,893	0,565	1,411
autonomie/prekarita (ref. překerní)			6,116	2	0,047			
autonomní spokojení	-0,275	0,257	1,149	1	0,284	0,760	0,459	1,256
neautonomní relat. spokojení	-0,816	0,338	5,837	1	0,016	0,442	0,228	0,857
levo-pravá orientace (ref. pravice)			2,062	2	0,357			
levo-pravá orientace levice	-0,688	0,480	2,056	1	0,152	0,502	0,196	1,287
levo-pravá orientace- střed	-0,074	0,190	0,152	1	0,697	0,929	0,639	1,349
muži (ref. ženy)	-0,133	0,206	0,420	1	0,517	0,875	0,585	1,310
délka podnikání (ref. 21+ let)			26,872	4	0,000			
délka podnikání (0-5 let)	-1,526	0,379	16,217	1	0,000	0,217	0,104	0,457
délka podnikání (6-10 let)	-1,484	0,318	21,827	1	0,000	0,227	0,122	0,423
délka podnikání (11-15 let)	-0,981	0,291	11,390	1	0,001	0,375	0,212	0,663
délka podnikání (16-20 let)	-0,969	0,284	11,645	1	0,001	0,380	0,218	0,662
vzdělání (ref. VŠ)			10,838	4	0,028			
základní (i neukončené)	-0,939	0,677	1,922	1	0,166	0,391	0,104	1,475
vyuč(a), střední bez maturity	-0,528	0,241	4,785	1	0,029	0,590	0,368	0,947
úplné střední s maturitou	-0,757	0,242	9,762	1	0,002	0,469	0,292	0,754
vyšší odborné	-0,358	0,374	0,919	1	0,338	0,699	0,336	1,454
Constant	0,662	0,354	3,504	1	0,061	1,939		

Závisle proměnná - Striktně odmítá odbory „NEGAT_JADRO“ (0 - NE/1 - ANO) (Bez ohledu na nabízené služby by nikdy nevstoupil/a do odborů)

Z tabulky 4 vidíme, že skupina radikálních odpůrců vstupu do odborů není závislá ani na pohlaví, ani na věku, ale ani na politické orientaci. Šance, že respondent bude kategoricky odmítat vstup do odborů se zvyšuje u vysokoškoláků a podnikatelů, kteří již na trhu působí přes 20 let. Naopak nejmenší šance, že budou patřit do skupiny resistantních vůči odborům má skupina neautonomních OSVČ.

V. Závěr

Přestože negativní postoje vůči odborům jsou u OSVČ častější než u zaměstnanců, stále je zde relativně velký prostor ze strany odborů oslovit potenciální klienty – pracující na svůj účet, kteří se vůči odborům negativně nevymezují. Výzkum ukazuje, že pokud nabídneme sebezaměstnaným konkrétní služby, které jim mohou pomoci řešit problematické situace v jejich podnikání, jako např. pomoc při vymáhání nezaplacených služeb, právní pomoc při uzavírání smluv (snížení rizika), pomoc v krizových situacích apod., pak OSVČ reagují dle „tržních principů“ instrumentálních výhod a jsou ochotni o vstupu do odborů uvažovat. Existuje pouze určité „tvrdé jádro“ – přibližně 20 % podnikajících, kteří by se nenechali zlákat na žádnou z nabízených služeb. Naopak velký potenciál lze předpokládat přibližně u 42 % OSVČ, které na více než polovinu nabízených variant služeb odpověděli, že by kvůli nim uvažovaly o vstupu do odborů.

Regresní modely ukázaly, že skupiny samostatně výdělečně činných osob s nízkou mírou autonomie nebo vysokou mírou prekarity nedeklarovaly vyšší ochotu se organizovat v odborech nebo případně využívat jejich služeb. Je to spíše skupina „autonomních spokojených“ a dobře stabilizovaných samostatných podnikatelů, kteří jsou otevření možnosti odborové organizace, pokud za ní stojí nějaká konkrétní využitelná služba.

Tato zjištění tedy jsou proti našemu původnímu předpokladu, kdy jsem se domnívali, že vyšší poptávka po kolektivní reprezentaci zájmů bude přicházet od osob se špatnými pracovními podmínkami a nízkou kontrolou nad svou prací.

Na základě výstupů druhého modelu „b“, kde jsme se snažili závislou proměnnou „kategorických odmítačů“ odborů popsat pomocí vybraných charakteristik, musíme rovněž konstatovat, že ve skupině „autonomních spokojených“ samostatně podnikajících osob pravděpodobně existuje vnitřní polarita, neboť zde nacházíme jak potenciální příznivce, tak tvrdé odpůrce. Odpůrci jsou většinou specialisté – vysokoškoláci, podnikající na trhu více než 20 let. Tito sebezaměstnaní ještě mohou na odbory pohlížet optikou organizace svázané s totalitním režimem.

Naopak charakteristika příznivců nemusí nutně jít proti zkušenostem z praxe, kdy víme, že o kolektivní zastupování mají zvýšený zájem např. pracovníci v kultuře, realitní makléři, překladatelé apod., kteří disponují relativně vysokou autonomií a jejichž mzdy nemusí být zrovna na nejnižší úrovni.

Cílem bylo nejen poukázat na možnosti rozšiřování reprezentativity odborových organizací, ale také na skutečnost, že i OSVČ často svádí zápas o důstojné pracovní podmínky (pracovníci v kultuře, pohostinství, doručovací služby apod.). Byli bychom tedy rádi, aby příspěvek otevřel a podnítil diskusi k zatím velmi málo otevřenému tématu v ČR. Nicméně tématu, jehož aktuálnost je ověřena v praxi poptávkou konkrétních profesních skupin po silnější vyjednávací pozici za účelem nastavení lepších a férovějších pracovních podmínek.

Financování

EEA and Norway Grants by Innovation Norway: 2021/336362 (NF914922) - „Increasing Capacity of the Trade Unions in the Czech Republic“

Literatura

Artz, B. & Heywood, J.S. (2020). Unions, Worker Participation and Worker Well-Being. *GLO Discussion Paper*, 705. Econstor. Dostupné z <https://www.econstor.eu/bitstream/10419/225636/1/GLO-DP-0705.pdf>

Bozzon, R. & Murgia, A. (2022). Independent or Dependent? European Labour Statistics and Their (In)ability to Identify Forms of Dependency in Self-employment. *Social Indicators Research: An International and Interdisciplinary Journal for Quality-of-Life Measurement*, Springer, 160(1), 199-226. <https://doi.org/10.1007/s11205-021-02798-1>

Carrasco, R. & Hernanz, V. (2021). Involuntary and Dependent Self-employment in Spain. *The Social Observatory of "la Caixa"*. Dostupné z <https://elobservatoriosocial.fundacionlacaixa.org/en/-/involuntary-and-dependent-self-employment-in-spain>

De Cuyper, N., De Witte, H., Sverke, M. et al. (2014). Felt Job Insecurity and Union Membership: The Case of Temporary Workers. *Drustvena istrazivanja*, 23(4), 577-591.

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

Eurofound (2024). *Self-employment in the EU: Job Quality and Developments in Social Protection*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.

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

Gołaś, J., Grzybowska, J., Przewoźniak, N., Kaczmarek, M., Szostak, K. & Skąpski, M. (2023). Employment and Self-employment in Platform Work - Polish report. *International Seminar on*

Comparative Labour Law. Faculty of Law and Administration.
<https://doi.org/0.13140/RG.2.2.27111.62880>

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*. 216-237, Edward Elgar. <https://doi.org/10.4337/9781788115032.00020>

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>

Kautonen, T., Down, S., Welter, F., Vainio, P., Palmroos, J., Althoff, K. & Kolb, S. (2010). Involuntary Self-employment as a Public Policy Issue: a Cross-country European Review. *International Journal of Entrepreneurial Behavior & Research*, 16(2), 112-129. <https://doi.org/10.1108/13552551011027002>

Kautonen, T. & Kibler, E. (2016). The Moral Legitimacy of Entrepreneurs: An Analysis of Early-stage Entrepreneurship Across 26 Countries. *International Small Business Journal*, 34(1).

Laroche, P. (2017). Research Shows Unionized Workers Are Less Happy, but Why? *Harvard Business Review*. Dostupné z <https://hbr.org/2017/08/research-shows-unionized-workers-are-less-happy-but-why>

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).

Supiot, A. (2001). *Beyond Employment: Changes in Work and the Future of Labour Law in Europe*. Oxford: Oxford University Press.

Thörnquist, A. (2015). False Self-Employment and Other Precarious Forms of Employment in the ‘Grey Area’ of the Labour Market. *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, 31(4), 411-429.

Williams, C. C. & Horodnic, I. A. (2019). Evaluating working conditions in the informal economy: Evidence from the 2015 European Working Conditions Survey. *International Sociology*, 34(3), 281-306. <https://doi.org/10.1177/0268580919836666>