

matka absolventka  
migrantka (ne)dobrovolnost  
podnikání švarcsystém  
péče nejistota podpora sebezaměstnání  
**PODNIKATELKY?**  
prekarita rodina flexibilita  
risk živnostnice 50+  
stát seberealizace

Odborně posoudily:

doc. PhDr. Martina Rašticová, Ph.D.

Mgr. Petra Kubálková

Publikace byla vydána 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, Prioritní osa: 03.1 Podpora zaměstnanosti a adaptability pracovní síly). Projekt je podpořen z Evropského sociálního fondu, Operačního programu Zaměstnanost, a je financován z prostředků Evropské unie a státního rozpočtu České republiky.

Projekt „OSVČ jako prekérní práce“ se zaměřuje na problematiku prekarizace práce žen OSVČ a reaguje tak na riziko zvyšujícího se počtu žen – nedobrovolných podnikatelek. V rámci projektu byl realizován výzkum aspektů prekarity u žen OSVČ se zaměřením především na rizika podnikání. Cílem projektu je eliminovat tato rizika ve formě doporučení orgánům veřejné správy. Projekt OSVČ jako prekérní práce tak implementuje Vládní strategii rovnosti žen a mužů na léta 2014–2020.



Evropská unie  
Evropský sociální fond  
Operační program Zaměstnanost



**Sociologický ústav**  
Akademie věd ČR

© Sociologický ústav AV ČR, v. v. i., 2020

ISBN 978-80-7330-365-5 (print)

ISBN 978-80-7330-366-2 (online)

# Obsah

Úvod	5
Zkušenosti žen v různých životních situacích s podnikáním v ČR	13
1 Prekérní podnikání a kontext trhu práce	13
2 Metodologie výzkumu	34
3 Analýza	44
3.1 „Začala jsem podnikat, protože...“	
O důvodech a motivech ke vstupu do podnikání	44
3.2 Péče a podnikání. O genderové dynamice v rodině / partnerských vztazích / v podnikání	71
3.3 Podnikání a daně.	
„Dobrovolně platit víc? Proč bych to dělala?“	96
3.4 Finanční nejistota podnikání	110
3.5 Podnikatelky 50+ aneb	
„Mám opravdu strach z důchodu, stát se o mě nepostará“	122
4 Shrnutí zjištění z kvalitativního výzkumu	139
Podmínky podnikání v ČR a dobré praxe z hlediska genderu	146
1 Právní analýza	148
2 Daňová analýza	151
3 Zahraniční dobré praxe	154

Doporučení, jak zlepšit situaci podnikatelek	159
1 Obecná doporučení	161
2 Konkrétní doporučení	162
Seznam literatury	169
O autorkách	179
Executive Summary	181

# Úvod

Podnikání je obecně považováno za výdělečnou činnost, která je finančně výhodná a umožňuje seberealizaci a svobodu. Z pohledu různých skupin žen ve specifických životních situacích se však ukazuje, že nemusí vždy zahrnovat tyto přínosy, nemusí být vždy dobrovolné a může dokonce nabývat podob prekérní práce.

Jak ukazují data Českého statistického úřadu, počet podnikajících osob dlouhodobě stoupá (ČSÚ 2019a). V roce 2018 bylo na trhu práce v ČR 270 tis. podnikajících žen a 600 tis. podnikajících mužů. Zatímco po ekonomické krizi v roce 2008 skokově narostl počet podnikatelů i podnikatelek, počet podnikajících žen má v posledních letech spíše mírně sestupnou tendenci. Z hlediska věku je patrné, že ženy se nejčastěji stávají podnikatelkami v období mezi 40. a 44. rokem věku, kdy lze předpokládat, že pečují o malé děti nebo se vrací na trh práce po rodičovské. Tato věková skupina tvoří 18 % všech podnikajících žen (49 tis. v roce 2018) a dochází v ní také k největšímu nárůstu: mezi lety 2010–2018 narostl počet podnikajících žen ve věku 40–44 let o 49 % (z 33 tis. na 49 tis.) (ibid.). Rovněž počet žen zakládajících své podniky nebo živnosti v předdůchodovém věku (50+) je relativně vysoký: 39 % všech podnikajících žen je starších 50 let (ibid.). Z hlediska nejvyššího dosaženého vzdělání převažují podnikatelky se středním vzděláním s maturitou (42 % všech podnikajících žen), od roku 2010 však nejvíce narostl počet podnikajících žen s vysokouškolským vzděláním (o 48 %). Muži dominují v odvětvích, jako je staveb-

nictví a zpracovatelský průmysl. Značný je jejich počet i v odvětvové sekci profesní, vědecké a technické činnosti a v sekci informační a komunikační činnosti, ve kterých je často požadována vysoká úroveň technického vzdělání. Ženy naopak převyšují počet mužů podnikatelů zejména v oblasti vzdělávání, ve zdravotní a sociální péči. Jednoznačně převažují ženy mezi podnikajícími v sekci ostatní činnosti (ibid.), do nichž jsou zařazeny např. kadeřnické či kosmetické činnosti. Na území ČR také zakládají svá podnikání cizinci a cizinky, přičemž data z ČSÚ ukazují, že jsou to právě lidé z Ukrajiny, kteří představují druhou nejpočetnější skupinu migrujících osob majících živnostenské oprávnění na území ČR (ČSÚ 2019b). Migranti a migrantky, včetně těch původem z Ukrajiny, přicházejí do ČR především z ekonomických a finančních důvodů (zaměstnání nebo podnikání) (Drbohlav 2003).

Jak ze statistických dat dále vyplývá, podnikání je doménou mužů. Z této perspektivy se na něj dívá i odborná literatura. V českém prostředí neexistuje mnoho výzkumů podnikání z hlediska genderu (Jurik et al. 2019; Marková Volejníčková et al. 2019; Jurik, Křížková, Pospíšilová (Dlouhá) 2016; Dlouhá, Jurik, Křížková 2014; Křížková 2007). I v zahraničním kontextu existuje literatura zaměřující se spíše na mužský model podnikatele (Bruni, Gherardi, Poggio 2004; Connell 2002; Mirchandani 1999). Ten je historicky vykreslován jako sebevědomý muž bez povinnosti pečovat o děti a domácnost, který se chová tržně a jehož podnikání neustále roste a generuje stále větší zisk (Bruni, Gherardi, Poggio 2004). Podnikající ženy jsou s tímto ideálem poměřovány i přesto, že mnohdy nezapadá do jejich životních drah ani do očekávání, která jsou vůči nim vytvářena formálními i neformálními institucemi (Ahl 2006). Tato představa muže podnikatele pak může mít vliv na rozhodnutí ženy, zda vůbec do podnikání vstoupit nebo jej rozvíjet. Definice podnikání je spjata s definicí maskulinity (Connell 2002). Tyto podmínky a společenský diskurz o podnikání zřejmě patří mezi zásadní důvody, proč se ženy často se svým statutem podnikatelky neidentifikují a za podnikatelku se nepovažují, jak

mimo jiné ukážeme v této publikaci. To je rovněž důvodem, proč v názvu naší knihy klademe za slovo *Podnikatelky* otazník.

Z hlediska českého práva je podnikající osobou samostatně výdělečně činnou ta osoba, která má živnostenský list. Česká legislativa rozlišuje trojí typ tzv. sebezaměstnaných, a to podnikající se zaměstnanci nebo zaměstnankyněmi, resp. zaměstnavatele a zaměstnavatelky (v roce 2018 1,6 % všech zaměstnaných žen a 4,3 % mužů), podnikající bez zaměstnanců a zaměstnankyň, resp. pracující na vlastní účet (v roce 2018 9,9 % všech zaměstnaných žen a 16,1 % mužů) a rodinné pomáhající osoby, což jsou nejčastěji manželky či partnerky, které spolupracují na rodinném podnikání, nicméně samy nejsou držitelkami živnostenského oprávnění (v roce 2018 4,8 % všech zaměstnaných žen a méně než 0,2 % mužů) (ČSÚ 2019a).

Tato publikace vznikla jako jeden z výstupů projektu *OSVČ jako prekérní práce aneb zabraňme dalšímu znevýhodnění žen na trhu práce*<sup>1</sup>. Projekt trval tři roky a byl podpořen z Evropského sociálního fondu, konkrétně z Operačního programu Zaměstnanost. Obecně bylo záměrem projektu implementovat Vládní strategii rovnosti žen a mužů na léta 2014–2020, konkrétně se zaměřením na problematiku prekarizace práce samostatně výdělečně činných žen, a reagovat tak na riziko zvyšujícího se počtu nedobrovolných podnikatelek. Cílem projektu je eliminovat tato rizika podnikání žen ve formě doporučení orgánům veřejné správy v rámci diseminačních aktivit projektu včetně této závěrečné publikace. Projekt se zaměřoval na výzkum a vyhodnocení prekarizace práce u podnikajících žen. Minulé výzkumy již ukázaly, že prekarizace práce, především s ohledem na její rozsah, formy a dopady, má genderový rozměr. Ambicí této publikace však nebylo od podnikání odradit, či snad tvrdit, že nabývá vždy prekérních forem. V rámci kvalitativního šetření jsme se zaměřovaly na hodnocení podnikání ze strany komunikačních partnerek v celé jeho

---

<sup>1</sup> Registrační číslo projektu: CZ.03.1.51/0.0/0.0/15\_028/0006269, prioritní osa: 03.1 Podpora zaměstnanosti a adaptability pracovní síly.

šíří. Nevynechávaly jsme diskuse o výhodách podnikání nebo některých jeho aspektů. V rámci komplexního zkoumání problematiky podnikání žen se oblast rizik a ohrožení plynoucích ze specifík jejich postavení na trhu práce ukazovala jako signifikantní především v kontextu zacílení projektu na eliminaci nedobrovolného podnikání a navržení opatření na zlepšení podmínek pro podnikající ženy obecně. Již od svého počátku jsme se v rámci projektu zaměřovaly na čtyři skupiny podnikajících žen, které jsme identifikovaly jako nejvíce ohrožené prekaritou. Jednalo se o tyto kategorie: (1) podnikatelky vstupující do oblasti podnikání bezprostředně nebo do pěti let od ukončení studia, (2) ženy na rodičovské nebo po jejím skončení a pečující o malé děti, (3) podnikatelky v předdůchodovém věku a (4) podnikatelky původem z Ukrajiny. Ženy v otázkách prekarity práce tvoří specifickou skupinu, neboť díky společenským očekáváním spojeným s ženskou rolí pečovatelky či díky nastavení sociální a rodinné politiky státu, které často neumožňuje efektivně kombinovat rodinu a práci, musí volit právě prekérní formy práce (Křížková et al. 2011). Prekérní práce je spojována s charakteristikami, jako je dočasnost, krátkodobost pracovního poměru, špatné pracovní podmínky nebo nízké mzdy. Prekarizaci je nutné chápat nejen jako typ práce, ale je třeba zohlednit i její společenské, ekonomické a sociální důsledky (Dudová, Hašková 2014). V této knize se však zaměřujeme na prekaritu v podnikání, která může nabývat stejných, ale také jiných forem oproti klasickému zaměstnaneckému poměru (např. podnikající nemají dostatečnou ochranu, když jim klient či klientka za služby či produkt nezaplatí, nebo nejsou kryti kolektivními smlouvami, které často upravují i otázku nezaplacení nebo obecně otázku odměňování). Vycházíme tedy z teoretického ukotvení prekarity, která zohledňuje specifika podnikání (viz Vosko, Zukewich 2006).

Vedle analýzy negativních jevů, jejich rozsahu, forem a zkoumání, jak jsou zažívány samotnými ženami OSVČ, se projekt zaměřoval také na genderovou analýzu tří klíčových rovin v oblasti podnikání – (1) daňová politika státu v souvislosti se samostatným podnikáním, (2) právní a legis-



lativní zakotvení podnikání a (3) zhodnocení relevantních dobrých praxí ze zahraničí a možnost jejich implementace v ČR. Stěžejní částí výzkumného projektu však byla realizace rozsáhlého kvalitativního šetření, jež zahrnovalo 28 individuálních rozhovorů a čtyři fokusní skupiny (každá zaměřená na jednu z nejvíce ohrožených skupin podnikajících žen) s celkem 28 účastnicemi. Dohromady jsme tedy hovořily s 56 komunikačními partnerkami. Zaměřujeme se na specifickou situaci podnikajících žen a upozorňujeme také na to, že ženy nejsou homogenní skupinou, ale že naopak specifické situace a sociální pozice, jako je mateřství a péče, mladší či starší věk a občanství, resp. migrační status, mohou společně a ve vzájemných kombinacích vytvářet situace vícenásobného a specifického z(ne)výhodnění. Ambicí této publikace však není pouze poukazovat na nerovnosti, překérní pracovní podmínky a kritizovat, ale i navrhnout opatření, která by mohla situaci některých skupin podnikatelek zlepšit.

Cílem projektu bylo navázat spolupráci s orgány veřejné správy (především relevantními pro oblast podnikání, jako je Ministerstvo práce a sociálních věcí, Ministerstvo průmyslu a obchodu, Státní úřad inspekce práce a úřady práce) za účelem návrhu doporučení v oblasti podpory zaměstnanosti žen v ČR a se specifickým zaměřením na snižování negativních dopadů podnikání analyzovat daňovou politiku podnikání a jeho pozitivní či negativní dopady na podnikatelky, možnosti implementace dobrých praxí ze zahraničí, které významně podporují podnikání žen, a zkoumat rizika a překážky, se kterými se ženy ve svém podnikání setkávají a které vedou k překérní pozici v podnikání.

Kniha, kterou nyní držíte v ruce, má tři části. První část s názvem **Zkušenosti žen v různých životních situacích s podnikáním v ČR** obsahuje pět analytických kapitol a vychází z výše představeného kvalitativního výzkumu zaměřeného na čtyři cílové skupiny podnikatelek. První analytická kapitola, „*Začala jsem podnikat, protože...*“ *O důvodech a motivech ke vstupu do podnikání*, se věnuje motivacím a důvodům, proč se komunikační partnerky rozhodly založit podnikání. Analyzujeme zde, zda u nich

převažují ty aspekty, které je k podnikání nutí (nezaměstnanost, nevyhovující pracovní podmínky či pracovní doba atd.), nebo ty, které je k podnikání spíše táhnou (nová příležitost, nezávislost, výdělek atd.). Analýza odhaluje, že to byly primárně negativní pobídky, které stály za založením podnikání, jako jsou např. finanční nutnost, nemožnost mít jinou formu výdělečné činnosti než podnikání (viz i švarcsystém), gender kontrakt a genderová dělba práce v domácnosti (tj. nutnost sladit péči o děti s ekonomickou aktivitou) nebo situace na trhu práce (nízké výděly, neochota zaměstnat matky malých dětí či osoby s migrační minulostí atd.).

V analytické kapitole s názvem *Péče a podnikání. O genderové dynamice v rodině / partnerských vztazích / v podnikání* ukazujeme, že genderová dynamika podnikání se neprojevuje jen v jeho obecné definici, ale také v realizaci samotného podnikání. Podnikání je vnímáno jako „mužský svět“ a to ovlivňuje i jeho vnímání samotnými podnikatelkami. Dále se zde zaměřujeme na genderovou dynamiku rodinného života a kombinaci podnikání s péčí a ukazujeme, že pečující závazky očekávané a realizované ženami se projevují v podnikatelských strategiích komunikačních partnerek (nejen v rozhodnutí začít podnikat, ale i v úvahách o jeho realizaci nebo rozšiřování). V závěru kapitoly citujeme konkrétní zkušenosti komunikačních partnerek s čerpáním peněžité pomoci v mateřství (PPM) a rodičovského příspěvku a ukazujeme, jak současné legislativní nastavení těchto finančních dávek podnikání omezuje a specifickým způsobem ho ovlivňuje (např. nemožnost fakturovat během pobírání PPM vede k jejímu nevyužití).

Další analytická kapitola, *Podnikání a daně. „Dobrovolně platit víc? Proč bych to dělala?“*, se zabývá oblastí daní a dávek pro podnikající. Kapitola ukazuje, že se jedná o klíčové téma jak pro začínající podnikatelky, tak pro udržení podnikání v různých životních situacích. Výpovědi komunikačních partnerek ilustrují kritiku nastavení českého daňového řádu, který podléhá častým legislativním změnám a nezohledňuje specifické životní trajektorie podnikatelek, a to především v kontextu mateřství. Upozorňujeme na situace, kdy je pro podnikatelky na rozdíl od zaměstnankyň nut-

né podnikání více plánovat, aby dosáhly na stejnou sociální podporu, či v případě, že mají zaměstnance a zaměstnankyně, přičemž některé z těchto situací jsou kvůli nastavení dávkového systému mnohdy neřešitelné.

V analytické kapitole *Finanční nejistota podnikání* upozorňujeme, že podnikatelky musí čelit specifickému finančnímu ohrožení v mnoha ohledech. Především se musí vypořádávat s nízkými příjmy a jejich nepravidelností. Nejvyššímu riziku ohrožení nízkými příjmy čelí zejména v začátcích podnikání, ale také s ohledem na očekávání péče o děti a domácnost. Podnikatelky s migračním statutem jsou pak ohroženy nízkými příjmy mnohonásobně více z důvodu zatížení dalšími výdaji na uhrazení dluhů agenturám zprostředkovávajícím vízové povolení, ale například také kvůli remitencím, totiž zasílaným platbám rodinám v zemích původu. V kapitole rovněž upozorňujeme na problematiku nastavení cen za vlastní zboží či službu, které podnikatelky považují za přinejmenším komplikované.

Část knihy věnovanou výsledkům analýzy kvalitativního výzkumu prekarity v podnikání žen uzavírá analytická kapitola *Podnikatelky 50+ aneb „Mám opravdu strach z důchodu, stát se o mě nepostará“*. Poukazuje na to, že péče o děti přispěla k dlouhodobé akumulaci znevýhodnění na trhu práce v životních drahách některých žen tím, že dlouhou dobu zůstávaly v prekérních zaměstnáních včetně sebezaměstnání a švarcsystému. Starší ženy postupně dospěly do zklamání ze systému státní sociální politiky, který jim nezajistí důstojný život v důchodu, i když do něj řádně přispívají, a jsou nuceny vytvářet další individuální strategie pro svoje zajištění v důchodu. Takovou strategií je i samotné podnikání, které může za tímto účelem začínat až v důchodovém věku (i s odchodem ze zaměstnanecké pozice), ale může být i dlouhodobějším způsobem prodloužení pracovní dráhy, zejména na trhu práce v ČR, který je vnímán i zažíván jako znevýhodňující (starší) ženy.

Druhá část knihy s názvem **Podmínky podnikání v ČR a dobré praxe pohledem genderu** je věnována sumarizaci hlavních zjištění ze třech odborných analýz podmínek podnikání v ČR z různých hledisek. Tyto

expertní analýzy realizovaly externí expertky: Šárka Homfray, Romana Kaiserová, Jana Dlouhá a Marie Pospíšilová. Studie odpověděly na otázky: Jaké legislativní a daňové podmínky mohou přispívat k prekérní povaze podnikání žen v ČR? A jaké jsou zahraniční dobré praxe, kterými jiné státy prekaritě v podnikání čelí? Zde přinášíme stručná shrnutí těchto analýz, jejichž plná znění jsou k dispozici na webu projektu<sup>2</sup>.

Třetí část knihy s názvem **Doporučení, jak zlepšit situaci podnikatelky** představuje konkrétní doporučení, která by mohla pomoci eliminovat prekaritu v podnikání. Tato doporučení vycházejí jednak z aspektů prekarity v podnikání, které jsme identifikovaly v analytických kapitolách vycházejících z kvalitativního výzkumu, a jednak z doporučení ze třech odborných analýz. Doporučení mají různou povahu (od obecných, směřujících k genderové rovnosti v podnikání či v péči, až po velmi konkrétní doporučení legislativního charakteru). Jsou zde pojednána tak, jak byla diskutována s aktéry veřejné/státní správy, kteří mají ve své gesci podporu a rozvoj podnikatelského prostředí v ČR.

Knihy je určena primárně orgánům veřejné správy a odborné veřejnosti, která projevuje zájem o tematiku podnikání žen a je v této oblasti kompetentní. Doufáme, že publikace bude nápomocná při implementaci efektivních politik a opatření vedoucích ke zmírnění negativních aspektů podnikání žen ve všech životních situacích.

V neposlední řadě bychom rády poděkovaly všem komunikačním partnerkám, které byly ochotny s námi mluvit, podělily se o své zkušenosti, názory a dojmy a poskytly nám tak kus svého času a soukromí.

Markéta Švarcová, Romana Marková Volejníčková, Alena Křížková

---

<sup>2</sup> <http://osvc.soc.cas.cz/vystupy>

# Zkušenosti žen v různých životních situacích s podnikáním v ČR

## 1 Prekérní podnikání a kontext trhu práce

Mnoho výzkumů o podnikání vychází z normativního modelu, který podnikání spojuje se ziskem, mocí nebo prestiží (Ahl 2006). Soustředění téměř výhradně na ekonomické stránky podnikání, jako je maximalizace zisku, vede k představě, že podnikající je zcela svobodný a má nástroje na to, aby měl své podnikání tzv. pod kontrolou (tj. kolik práce udělá, kolik peněz vydělá, kdy a jak dlouho bude pracovat apod.) (Vosko, Zukewich 2006). Tyto normativní představy o svobodě podnikání, které generuje vysoké zisky a neustále roste a rozšiřuje se, jsou ale postaveny na „ideálu“ mužské, lineární pracovní dráhy. Podnikání obecně je tak ztotožňováno s maskulinními charakteristikami (zisk, růst, soutěživost, konkurenceschopnost, růst) a podnikající jsou tak srovnáváni s ideálem podnikatele coby bílého muže ve středím věku (Ogbor 2000), který není zatížen žádnými dalšími závazky, jako je např. péče. Tato normativní představa pak zvýhodňuje muže, jejichž kariérní dráha do této normy zapadá, a znevýhodňuje ty, kteří jí neodpovídají, jako jsou ženy (především ty s pečujícími závazky) nebo podnikající jiného etnika/rasy. Jejich podnikání je ale pak – viděno prizmatem normativní představy – vnímáno jako méně produktivní nebo méně úspěšné (Ahl 2006; Ogbor 2000). Podnikání, které je ziskové, neustále se rozvíjí a roste, může být také normou pro politická rozhodnutí nebo legislativní opatření směřující k podnikajícím. Ale pro ty, jejichž podni-

kání je – ať již dlouhodobě, nebo dočasně – mimo tyto charakteristiky, se může stát prekérní prací (Vosko, Zukewich 2006). Mnoho výzkumů zaměřených na podnikání nereflektuje sociodemografické a jiné charakteristiky, jako je pohlaví, dosažené vzdělání, region nebo migrantský status podnikajících, které však ovlivňují možnosti a volby, jak podnikat. Kniha, kterou máte nyní v ruce, představuje podnikání ve světle možné prekarity a ukáže, že ne každé podnikání musí být posuzováno pouze z hlediska zisku, soutěže nebo růstu. Ukážeme, že neexistuje jen jeden model, jak podnikat. A dále, že je to sociální pozice, to, zda jsem žena, či muž, jaké vzdělání mám, v jakém regionu podnikám, jestli jsem občanem či občankou ČR nebo migrantem či migrantkou, co ovlivňuje možnosti a limity podnikání a vytváří tak různé modely podnikání. Ukážeme také, jak významný vliv má širší kontext v podobě společenských, genderových nebo ekonomických podmínek a očekávání, v rámci kterých podnikající zakládají a realizují svá podnikání. V našem výzkumu jsme se zaměřily na ženy podnikatelky a na to, v jakých oblastech mohou jejich podnikatelské dráhy nabývat prekérní aspekty. Konkrétně jsme se zaměřily na tyto skupiny podnikatelek: podnikající ženy po rodičovské, podnikatelky absolventky, ženy, které začaly podnikat ve věku 50+, a podnikatelky původem z Ukrajiny. Ukážeme, jak jejich sociální pozice, individuální charakteristiky i kulturní, ekonomický či legislativní kontext ovlivňují a směřují jejich možnosti, jak podnikat, ale i to, jak samy vnímají svá podnikání.

## **Co je prekérní podnikání?**

Koncept prekérní práce byl původně studován a rozvíjen u pracujících v klasickém zaměstnání, přičemž bylo upozorněno na nejisté a nestabilní pracovní podmínky nebo na nízkou míru sociální ochrany u pracujících (Noack, Vosko 2011; Holtman, Thériault 2017). Že se koncept prekérní práce dostává do popředí světové sociologie (i jiných sociálněvědních disciplín), však nebyla náhoda, naopak šlo o reakci na proměny trhu práce,

kterým nejen evropské státy čelily již od 70. let. Stále častěji se totiž objevovaly takové formy práce, které byly charakteristické svojí nejistotou (finanční i sociální), krátkodobostí nebo vyšší pravděpodobností ohrožení nezaměstnaností či chudobou v nenadálých životních situacích, jako je např. dlouhodobá nemoc (Kalleberg 2009; Dudová, Hašková 2014). Dudová a Hašková (2014) uvádějí, že v kontextu Evropy nárůst těchto prekérních forem práce ovlivnila také migrace, neboť firmy v ekonomicky vyspělejších zemích stále více a častěji využívaly pracovní sílu ze zemí s nízkou cenou práce. To ve svém důsledku vede ke zneužívání zranitelné pozice migrantů a migrantek na trhu práce v cílové zemi (Marková Volejníčková et al. 2019). Dále se na narůstajícím počtu prekérních prací podílela také narůstající konkurence a posun k individualismu (viz Dudová, Hašková 2014). Zatímco v jiných zemích probíhá kontinuální výzkum prekarizace práce, v ČR jde zatím spíše o ojedinělé výzkumy skupin ohrožených prekaritou a dále příčin a důsledků vstupu do prekérní práce (viz Dudová, Hašková 2014; Hašková, Dudová 2017b; Marková Volejníčková et al. 2019) než o dlouholetý výzkum prekarity, například s ohledem na to, zda a za jakých podmínek u některých skupin dochází k eliminaci nebo naopak k nárůstu prekérních prací<sup>3</sup>.

O prekérní práci se zpravidla hovoří jako o práci nejisté, nestabilní a krátkodobé (viz Vosko 2006), z čehož je patrné, že značná část analýz a výzkumů prekarity na trhu práce se soustřeďuje především na analýzu pracovních podmínek. Nejrozšířenější trend ve studiu prekarity, inspirovaný výzkumem Gerryho a Janine Rodgersovými (1989), definuje tyto čtyři aspekty prekarity v oblasti pracovních podmínek: (a) krátkodobost a riziko ukončení pracovního vztahu, malé možnosti nalézt si zaměstnání, ideálně na dobu neurčitou; (b) nedostatek kontroly nad pracovními pod-

---

<sup>3</sup> Za zmínku stojí také kniha Jany Geršlové (2020) – nejde sice o sociologický výzkum podnikání žen, ale tato kniha představuje detailní příběhy úspěšných podnikatelek po celém světě a také to, jakým bariérám v průběhu svého podnikání čelily.

mínkami, tempem práce i odměnou za práci; (c) nedostatek ochrany, související s vymahatelností práva, kolektivním vyjednáváním nebo se zvyky a praxí na trhu práce, dále pak s otázkou sociálního a zdravotního pojištění a jejich vlivu na dlouhodobou nemoc, penzi nebo mateřskou/rodičovskou; (d) finanční nejistota a nízké příjmy, především příjmy na hranici chudoby a minimální mzdy (viz také Dudová, Hašková 2014; Hašková, Dudová 2017b; Vosko, Zukewich, Cranford 2003). Podobně o prekérní práci hovoří také Bourdieu (1998) a ti, kteří na jeho práci navazovali (viz Vosko 2006), také definovali prekaritu právě v kontextu pracovních podmínek a překérní práce je tak pro ně typická pro svoji pracovní nejistotu, časově omezené smlouvy nebo pro nedostatek sociálních benefitů a nízké mzdy. Současné výzkumy (např. Millar 2017; Wallace et al. 2009) však upozorňují, že prekarita se nutně nemusí odvíjet pouze od pracovních podmínek, které jsou často výsledkem nastavení trhu práce anebo legislativním ukotvením politik zaměstnanosti. Chybí zde totiž osobní zkušenost nebo osobní percepce těchto podmínek, tedy to, zda lidé pracující v prekérních podmínkách vnímají svoji práci jako prekérní, či nikoliv. Nejen pro náš výzkum posloužil tento typ analýzy prekarity jako odrazový můstek pro další, detailnější analýzy.

Další možný typ analýzy prekarity využívá analytickou kategorii třída, kdy jsou lidé pracující v prekarizovaných formách práce definováni jako třída, tj. jako skupina lidí s podobnými či stejnými socioekonomickými a životními podmínkami, které ustavují jejich možnost sociální mobility (viz Standing 2011). Standing (ibid.) tak posouvá analýzu prekarity od analýzy pracovních podmínek k analýze socioekonomické skupiny lidí, tj. třídy, a hovoří o tzv. preakriátu. Prekariát jakožto nově vznikající třída 21. století je dle autora nebezpečnou třídou, kterou necharakterizují jen stejné sociodemografické charakteristiky, ale jde o skupinu lidí plnou vzteku, anomie nebo strachu, což pramení právě z nejisté a nestabilní pozice na trhu práce. V jeho pojetí jde o apokalyptický scénář, neboť se dle autora v této skupině lidí skrývá velmi výbušný potenciál. Millar (2017) však



upozorňuje, že nahlížení na prekariát jako na nebezpečnou třídu může přispět k tomu, že lidé pracující v prekérních podmínkách budou apriorně vnímáni jako marginalizovaní nebo jako „underclass“ a dojde také k jejich homogenizaci. Je nutné dodat, že mnohé výzkumy (viz Murgia, Puggio 2019) ukazují, že precarita se však netýká jen nízkopříjmových profesí nebo lidí s nižším vzděláním, naopak autorský tým Murgia a Poggio (2019) ukazuje, že také akademičtí pracovníci a pracovnice nebo studující doktorského studia čelí ve své pracovní kariéře precarizaci. Nazývat skupinu pracujících v prekérních podmínkách jako prekariát může také vytvářet zkreslenou a zjednodušenou představu o potřebách a problémech lidí pracujících v prekérních podmínkách, nicméně se již nereflektují různé možnosti obrany proti prekérním podmínkám nebo to, že pro někoho je práce v prekérních podmínkách jen dočasným řešením a pro jiného jde o trvalou formu zaměstnání se všemi svými negativními důsledky.

Posledním zde představeným typem analýzy precarity je její definice jako tzv. ontologické zkušenosti (viz Butler 2004; Neilson, Rossiter 2008). Precarita tak není vnímána čistě na základě pracovních podmínek nebo jako nově vznikající třída. Butler (2004), která s konceptem ontologické zkušenosti přichází, ve své práci uvádí, že precarita je definována na základě zranitelnosti (nejistoty) ve vztazích mezi lidmi. Autorka rozlišuje mezi *precariousness* a *precarity*, přičemž první koncept odkazuje ke vzájemné závislosti mezi lidmi, tj. když jeden člověk selže nebo odejde, pocítí to také ostatní (a to v jakékoliv oblasti života – v práci i v rodině). Druhý koncept již odkazuje k žité precaritě a k tomu, že ve společnosti existují skupiny lidí, kteří precaritu reálně zažívají se všemi jejími dopady. Dle Butler (2004) jsou to právě lidé s nižším socioekonomickým statutem nebo marginalizované skupiny na trhu práce (ženy, migranti a migrantky, lidé v předdůchodovém věku), kteří mají nejintenzivnější zkušenost s precaritou a zároveň jsou nejvíce zranitelní vůči ostatním. Studie, které se prací Butler inspirovaly (např. Allison 2012; Berlant 2011), propojují její myšlenku s výše zmíněnými teoreticko-analytickými koncepty precarity.

Tímto otevírají úplně nový prostor pro analýzu prekarity, protože na jedné straně je analyzována prekérní práce a její podmínky a na druhé straně jsou zohledněny zkušenosti lidí pracujících v prekérních podmínkách. Tato analýza je schopná rozklíčovat podmínky a příčiny prekarity a její projevy v každodenním životě.

Náš výzkum navazuje na třetí typ analýzy prekarity. Jednak se zaměříme na aspekty prekérního podnikání, tj. na objektivní podmínky dané fungováním trhu práce nebo legislativou upravující podnikání. Na jejich základě definujeme, v jakých oblastech může podnikání nabývat prekérní charakter. V rámci kvalitativního výzkumu jsme se zaměřily také na osobní percepci a reflexi těchto aspektů prekarity u samotných podnikajících žen. Zajímá nás, do jaké míry vnímají svá podnikání jako prekérní, zda se protínají námi definované aspekty prekérního podnikání s osobní percepcí, a v neposlední řadě pokud se podnikatelky nacházejí v prekarizované pozici, ale neidentifikují se s ní, zajímají nás důvody či faktory, kterými lze tento rozkol vysvětlit. Z tohoto důvodu se ještě krátce zastavíme u pojetí subjektivity a osobní zkušenosti s prací v prekérních podmínkách. Neboť také otázka subjektivity je v různých výzkumech prekarity pojmána různě (viz tři přístupy výše – prekarita jako pracovní podmínky, prekarita v prekariátu a prekarita jako žitá skutečnost).

Například Standing (2011) ve své ikonické knize *The Precariat: The Dangerous New Class* přisuzuje lidem pracujícím v prekérních podmínkách do značné míry pasivní roli. Např. když hovoří o pracovnících v předdůchodovém věku, uvádí, že tato skupina pracujících není frustrovaná z nedostatku pracovních příležitostí, neboť již nemají takový zájem ani potřebu budovat kariéru. Nevýhodné podmínky na trhu práce, kterým jako pracovníci v předdůchodovém věku čelí, prostě přijímají. Podnikající dle nás nejsou pasivními subjekty, ale naopak aktivně vytvářejí obranné strategie, jak nevýhodným podmínkám čelit. Například neochota zaměstnavatelů přijímat ženy po rodičovské vede matky malých dětí k hledání takových strategií, kde budou mít potřebnou flexibilitu, jako je právě podnikání

(viz Hašková, Křížková, Dudová 2015; Dlouhá, Jurik, Křížková 2014; Jurik et al. 2019).

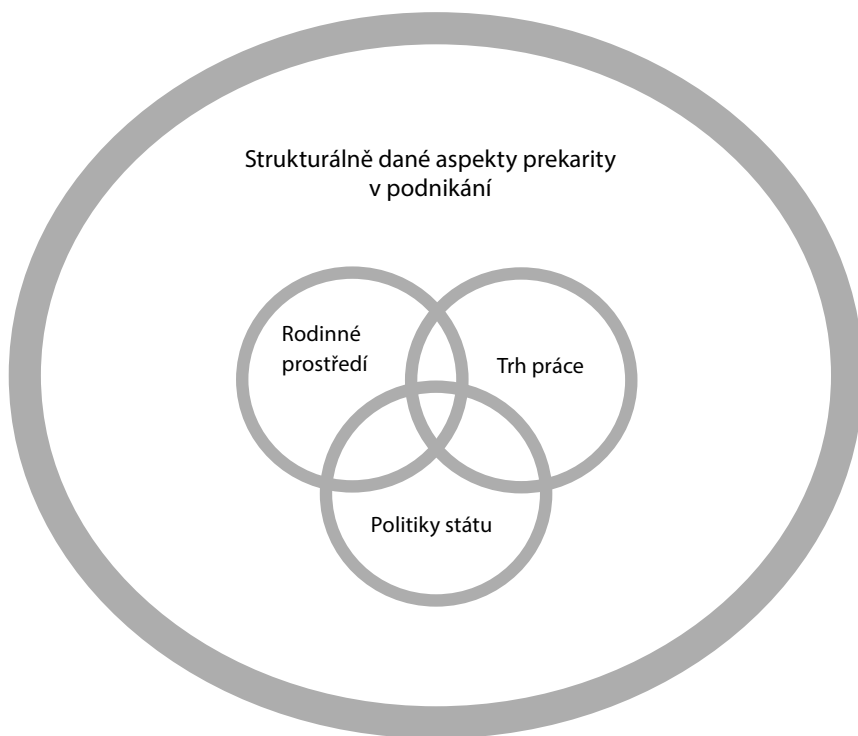
V našem výzkumu se inspirujeme konceptem ontologické prekarity (*ontological precariousness*) Judith Buttler (2004), která prekaritu popisuje jako žitou zkušenost. Individuální percepce, tedy jestli jedinec vnímá svoji pracovní pozici jako prekérní, nebo nikoliv, je klíčovou rovinou naší analýzy (logicky jsou poté pracovníci a pracovnice v prekérních podmínkách vnímáni jako aktivní subjekty). Koncept ontologické prekarity předpokládá, že realita každého z nás je dána jak pracovními podmínkami, tak i širšími životními (rodinnými, partnerskými atd.) podmínkami a sítěmi, v rámci kterých existujeme (rodina, manželství, pracovní síť atd.). Jestli jedinec pocituje prekaritu, nebo nikoliv, záleží nejen na jeho pracovních podmínkách, ale také na jeho životních podmínkách a sítích, na tom, zda v rámci nich nalézá jistotu. Tento teoreticko-analytický koncept posouvá výzkum prekarity od výzkumu čistě pracovních podmínek k výzkumu prekarity, která je žitou zkušeností a je utvářena sociálním i rodinným kontextem (viz i Millar 2017). Autorský tým Lain et al. (2018) využívají tento koncept ve výzkumu prekarity u osob v předdůchodovém věku. Uvádějí, že prekarita nemůže být studována jen v kontextu pracovních podmínek, ale musí být brány v potaz také jiné oblasti, které vytvářejí individuální nebo sociální kontext, jako je oblast rodiny (domácnost) nebo oblast sociální politiky (welfare state). Ve své analýze tak sledují kombinaci prekérních pracovních podmínek s tím, jak mohou politiky či opatření sociálního státu podpořit nebo eliminovat subjektivní zkušenost s prekérní prací. Další osou, kterou autorský tým zohledňuje, jsou rodinné a partnerské vazby, resp. jestli v soukromém životě pracující ne/pocítují jistotu a podporu a zda jsou díky těmto vazbám schopni čelit prekaritě, které jsou vystaveni na trhu práce. Autorský tým ukázal, že prekarita v jedné z těchto tří oblastí (tj. v práci, v rodině nebo v sociálních politikách státu) může být posílena jistotou nebo oslabena prekaritou v jiné ze dvou oblastí. Přínosy tohoto typu analýzy prekarity

pro náš výzkum jsou nemalé, za prvé se analýza nesoustřeďuje jen na pracovní podmínky nebo na jejich výsek (jak bývá v analýzách překérních podmínek časté)<sup>4</sup>, ale bere v potaz širší kontext v podobě sociálních politik (tj. opatření ochraňující pracující např. v případech různých životních situací, jako je dlouhodobá nemoc, péče o děti či jiného člena či členku rodiny nebo odchod do penze) a v podobě rodinného prostředí (nakolik se můžeme spolehnout na další rodinné příslušníky a/nebo na sdílené zdroje rodiny); za druhé tento typ analýzy je schopen detailněji rozkrýt subjektivitu a individuální percepci prekarity, protože pokud např. jedinec pracuje v překérních podmínkách, ale domácnost mu poskytuje jistotu (např. v podobě příjmu druhého živitele) nebo jej chrání sociální politiky (např. formou různých finančních příspěvků), pak nemusí nutně vidět svoji pozici na trhu práce jako překérní a tato analýza vysvětluje, proč tomu tak je. I my jsme v našem výzkumu zohlednily jednak rodinné prostředí (i s jeho genderovou dynamikou) a to, zda skrze něj dochází k eliminaci nebo naopak ke stupňování reflexe prekarity v podnikání. Dále nás zajímala legislativa nebo jiná politická opatření diskutovaná komunikačními partnerkami, která pro ně znamenala ochranu nebo naopak jejich překérní pozici ještě více posilovala. V neposlední řadě nás zajímaly také strukturální podmínky podnikání, ze kterých vychází prekarita v podnikání. Graficky lze naši analytickou práci zobrazit v následujícím schématu (viz Schéma 1), kde je patrné, že zastřešujícím konceptem jsou strukturálně dané aspekty prekarity v podnikání, v rámci kterých sledujeme vzájemně provázané oblasti rodinného prostředí, politik státu a trhu práce (podnikání). V kvalitativním výzkumu, jehož výsledky přinášíme

---

<sup>4</sup> Např. ve Francii, Německu nebo Velké Británii (viz Fagnani, Letablier 2009; Brady, Biegert 2017; Wright 2013) se zaměřují např. na ženy s malými dětmi, na lidi s odlišnou etnicitou/národností a na lidi v předdůchodovém věku, přičemž se výzkum soustřeďuje na pracovněprávní vztahy, ve kterých tito lidé pracují (tj. možnost získat pracovní smlouvu na dobu určitou, krytí kolektivní smlouvou, kontrola nad objemem práce atd.) (Noack, Vosko 2011; Holtman, Thériault 2017).

v této knize, pak identifikujeme, jak se v každé z těchto oblastí projevuje prekarita, ale také to, zda jedna z oblastí dokáže eliminovat nebo naopak posílit prekaritu vnímanou v jiné oblasti.



**Schéma 1: Strukturálně dané aspekty prekarity v podnikání**

Při definování aspektů prekarity, tj. strukturálně daných podmínek prekarity v podnikání, jsme zohlednily specifika podnikání (viz níže). Pokud bychom pouze přejaly původní teorii prekarity využívanou pro analýzu prekarity v klasickém zaměstnání (viz přístup Rodgersových 1989), vystavujeme se riziku opomíjení specifik podnikání. Na rozdíl od zaměstnanců a zaměstnankyň mají podnikající nižší míru ochrany z hlediska

legislativy nebo z hlediska práv podnikajících vůči klientům a klientkám (např. v případě, že zaměstnavající zaměstnaným nezaplatí mzdu, jejich možnost obrany je efektivnější než u podnikajících, kterým klient či klientka nezaplatil či nezaplatila za jejich službu či výrobek). Podnikající také často nejsou pod ochranou kolektivních smluv, které stanovují pracovní podmínky, procesy odměňování a možnosti jejich vymáhání. V českém prostředí také autorský tým Dlouhá, Jurik a Křížková (2014) upozornil na další rozdíly podnikajících oproti zaměstnaným, např. na to, že podnikatelky nemají stejný přístup k mateřské a příspěvku v mateřství jako zaměstnankyně. Dále pak autorský tým uvádí, že daňový systém, konkrétně institut daňového odpočtu na nevydělávající manželku, může odrazovat matky malých dětí od vstupu do samostatného podnikání, resp. staví je spíše do neformální role pomáhající členky rodiny v rodinném podniku, ale často bez vlastní mzdy, což může mít dlouhodobé negativní ekonomické důsledky.

Z tohoto důvodu jsme využily teoreticko-analytický přístup autorského týmu Vosko a Zukewich (2006). Ti na základě výzkumu podnikajících v různých zemích definovali aspekty podnikání, které mohou být prekérní. Tento koncept je základem naší analýzy a vymezuje tyto čtyři aspekty prekarity v podnikání: (a) regulace ochrany a přístup podnikajících k sociálním a zdravotním benefitům; (b) ne/jistota práce, tj. doba trvání podnikání, která je indikátorem udržení podnikání v korektních legislativních a ekonomických podmínkách; autorský tým sem řadí také bariéry a rizika začátku či ukončení podnikání; (c) kontrola nad vlastní pracovní situací a motivace ke vstupu do podnikání; (d) adekvátní příjem plynoucí z podnikání. Prekérní podnikání pak je to, které obsahuje jeden či více zmíněných aspektů. Kontext trhu práce a strukturální podmínky pro podnikání jsou nastíněny v samostatné podkapitole níže.

Mimo podmínky trhu práce se zaměřujeme také na rodinné prostředí. V rámci analýzy jsme se soustředily primárně na projevy genderového kontraktu v pracovních a kariérních plánech. Jak ukázaly minulé výzkumy

(O'Reilly, Spee 1998; Hašková, Dudová 2014, 2017b), jsou to primárně ženy, které činí rozhodnutí vstoupit do prekérních prací (i podnikání) pod vlivem kulturních očekávání spojených s péčí, pod vlivem genderového kontraktu nastavujícího „pravidla“ dělby práce v domácnosti, ale také pod vlivem legislativního ukotvení péče o malé děti a prostředím institucionální péče. V rámci těchto podmínek dotázané podnikatelky činily rozhodnutí ohledně podnikání a je více než patrné, že tyto podmínky omezují nebo umožňují určité kariérní volby specificky pro každou cílovou skupinu (podnikatelky s malými dětmi původem z ČR měly v podnikání jiné možnosti než podnikatelky s malými dětmi původem z Ukrajiny).

Třetí oblastí, která může oslabovat nebo posilovat prekarizovanou pozici podnikatelek, jsou politiky státu (rodinná, sociální), legislativa (daně, povinné odvody, čerpání peněžité pomoci v mateřství atd.) a další opatření směřující k podpoře podnikání. V knize jsou shrnuty jednak tři expertní analýzy, jež politiky státu a jejich možné dopady na podnikání analyzují, a dále pak jsou diskutovány ty formy podpory nebo legislativa, které zmiňovaly samy komunikační partnerky během rozhovorů a fokusních skupin. V rámci analýzy výpovědí komunikačních partnerek jsme se soustředily na to, zda komunikační partnerky identifikovaly konkrétní opatření nebo politiky, které jim v jejich podnikání pomohly, nebo naopak jejich pozici coby podnikatelky nějakým způsobem omezovaly či prekarizovaly. V další části knihy budou uvedena shrnutí ze tří expertních analýz: (a) analýza daňového systému a platby ne/povinných odvodů a jejich dopad na různé životní situace podnikatelek, např. mateřská, nemoc nebo penze; (b) právní analýza vybraných oblastí podnikání, např. sport či zemědělství, nebo specifických situací, jako je podnikání migrantů a migrantek; (c) analýza zahraničních dobrých praxí (ne/legislativních, informačních i těch podporujících sdílení zkušeností; a u některých opatření je též diskutováno zhodnocení jejich efektivity). V dalších analytických kapitolách v této části se zaměříme také na legislativu nebo jiná opatření tak, jak je reflektovaly a popisovaly komunikační partnerky.

Cílem této knihy je ukázat, jaké situace, faktory a opatření mohou prekarizovat podnikání u vybraných skupin podnikatelek. Předpokládáme však, že analýza prekarity podnikání, která by pouze definovala, v jakých aspektech může být podnikání prekérní, je nedostačující. Díky sběru dat za pomoci rozhovorů a fokusních skupin ukazujeme, jak samy komunikační partnerky nazírají svá podnikání a jaké výhody či nevýhody ve svých pracovních podmínkách reflektují. Pro náš výzkum je důležitá osobní percepce komunikačních partnerek a jejich zkušenosti s podnikáním. Pro detailnější analýzu vnímání podnikání u vybraných skupin podnikatelek nebudeme jen komparovat objektivní charakteristiky prekarity v podnikání s jejich osobní percepcí, ale zaměříme se i na to, proč pokud podnikání komunikačních partnerek vykazuje rysy prekarity, takto svá podnikání také ne/vnímají. Proto se v analýze soustřeďujeme i na další oblasti, jako je rodinný a soukromý život, vliv politik a opatření státu na samotné podnikání, a ptáme se, zda některá z těchto oblastí utlumuje či posiluje sebeidentifikaci podnikatelek jakožto prekérních podnikajících a za jakých dalších podmínek. Ve výzkumu jsme se zaměřily na čtyři cílové skupiny (podnikatelky po rodičovské, podnikatelky absolventky, podnikatelky ve věku 50+ a podnikatelky původem z Ukrajiny), a jak jsme naznačily výše, každá skupina podnikajících žen čelí nejen na trhu práce, ale také v rodinném prostředí nebo v oblasti sociální ochrany jiným bariérám a možnostem, které strukturují jejich rozhodování v pracovní dráze a v podnikání. Protože nás zajímá osobní zkušenost s prekaritou v podnikání, využíváme v analýze také intersekcionalní přístup, který nám umožňuje chápat špatné životní podmínky či okolnosti jako sociální témata spíše než jako individuální problémy (Romero 2018: 172). Intersekcionalní perspektiva byla využita jak při výběru skupin, na které se výzkum zaměřil, tak při analýze jejich situace, protože umožňuje odhalit vzájemné utváření nerovností a zcela specifických pozic ve společnosti, kterým lidé čelí na průsečíku několika systémů z(ne)výhodnění, jež nemůže jednodimenzionální analýza postihnout. Např. mateřství a mig-



rantská pozice v podnikání v ČR společně tvoří zcela specifický systém znevýhodnění, který nelze pochopit na základě analýzy, jež by si všímala pouze podnikání matek, ani analýzy, jež by zkoumala pouze specifika podnikání migrantů a migrantek v ČR. Zároveň nejde jen o strukturální podmínky, které mohou různým skupinám umožňovat účast na placené práci, v podnikání či v dalších institucích nebo jim v ní bránit, ale i o příležitost činit rozhodnutí o vlastním životě a účastnit se rozhodování o podobě společenských struktur, resp. participovat na občanském životě (Halvorsen et al. 2018; Lister 2003).

Výběr vzorku byl veden výzkumným záměrem orientovat se na skupiny, jejichž sociální pozice je na průsečíku více os z(ne)výhodnění, tedy gender a péče, gender a migrační status, gender a věk – starší (50+) a mladší (absolventky) –, abychom ukázaly rozmanitost příležitostí a bariér, kterým podnikatelky mohou, ale nemusí čelit. Nejde však o nahrazení jednodimenzionálního hlediska hlediskem dvoudimenzionálním, protože některé podnikatelky se mohou nacházet i na průsečíku více sledovaných os z(ne)výhodnění (např. matka absolventka nebo matka migrantka). Navíc některé aspekty sociální pozice konkrétních žen mohou být spíše zvýhodňující a jiné spíše znevýhodňující a ve vzájemném působení vytvářejí rozmanité příležitosti a limity. Výzkumy podnikání z intersekcionalní perspektivy jsou v české sociologii dosud ojedinělé (viz Křížková et al. 2018) a jedním z cílů této publikace je začít upozorňovat na potřebu rozvoje této perspektivy pro porozumění pracovním podmínkám.

## **Kontext trhu práce**

Trh práce je třetím z definovaných okruhů, kde sledujeme, zdali a jak se zde projevuje prekarita a zdali další dvě sledované oblasti (rodinné prostředí a politiky státu) mohou eliminovat nebo naopak prohlubovat prekariatu způsobenou nerovnými nebo nevýhodnými podmínkami trhu práce. Podmínky trhu práce (např. genderová horizontální segregace, projevující

se také v podnikání; výše výtěžků podnikatelek plynoucích z podnikání) značně ovlivňují možnosti v podnikání námi dotázaných komunikačních partnerek, a proto jim věnujeme samostatnou kapitolu.

Tato kapitola ukáže ty podmínky na trhu práce, které mohou pozici některých z cílových skupiny podnikatelek (podnikatelky absolventky, podnikatelky po rodičovské, podnikatelky původem z Ukrajiny a podnikatelky ve věku 50+) prekarizovat. Účelem této kapitoly není detailně popsat všechny faktory trhu práce, které mohou vstoupit do podnikatelských strategií komunikačních partnerek, ale popisujeme zde ty, které jejich podnikatelské strategie ovlivnily nejvíce a které také komunikační partnerky v rozhovorech a fokusních skupinách samy zvýznamnily. Jednou z oblastí, které se zde budeme věnovat, je vztah rodinné politiky a trhu práce (podnikání). Podíváme se na možnosti kombinace podnikání a péče v kontextu legislativních úprav. Dále popíšeme také legislativu upravující podnikatelské prostředí v ČR, která může mít rozdílný dopad na podnikání žen a mužů (Aidis et. al. 2007; Jurik 1998; Neergaard, Thrane 2011; Welter 2004), a to primárně v kontextu rodinné politiky, daňového a dávkového systému a zastřených pracovněprávních vztahů. Vzhledem k tomu, že jednou z cílových skupin zde představeného výzkumu jsou ženy původem z Ukrajiny, které si založily podnikání v ČR, ukážeme také, jaký vliv může mít migrační status v oblasti ekonomického uplatnění migrantů a migrantek v ČR, pokud si zde chtějí založit svá podnikání.

Statistiky o počtu podnikajících žen, jak jsme ukázaly výše, ilustrují zvyšující se počet podnikatelek právě v období, kdy mají ženy malé děti (35–39 let) (viz i Hašková, Křížková, Dudová 2015). Jedním z důvodů může být rigidita českého trhu práce ve vztahu k flexibilitě, jež by matkám malých dětí a obecně pečujícím osobám umožňovala úspěšně kombinovat osobní a pracovní život. Zároveň zde hraje roli kulturní kontext genderového řádu naší společnosti. Dudová a Hašková (Dudová, Hašková 2014; Hašková, Dudová 2017b) upozorňují, že prekarizovaná pozice žen na trhu práce je dána tím, že jim je přisuzována primárně role pečovatelek,

příčemž mužům je prisuzována role hlavního živitele rodiny, což má vliv na dělbu práce v domácnosti a omezení časových kapacit žen, jež mohou věnovat placené práci. Zároveň jsou nízké výdělky žen často argumentem pro jejich vyšší zapojení v péči o děti a o domácnost jako jakási forma kompenzace (Křížková et al. 2016). Významnou roli při volbě strategií pro kombinování práce a péče hraje také legislativní zakotvení podmínek pro sladování v rámci české rodinné a migrační politiky. Rovněž status práce osob samostatně výdělečně činných a legislativní ochrana práce a pracovních podmínek v případě pobírání peněžitě podpory v mateřství (PPM) nebo rodičovského příspěvku jak pro českou, tak pro migrantskou populaci tvoří rámec podmínek, jež mohou chránit před pracovní prekaritou u zkoumaných skupin či ji naopak posilovat.

Jak ukážeme v kapitole *„Začala jsem podnikat, protože...“ O důvodech a vstupech do podnikání*, jedním z důvodů, proč se ženy stávají podnikatelkami, je nedostatečná nabídka flexibilních forem prací s klasickým zaměstnaneckým poměrem, která by umožňovala kombinovat osobní a pracovní život. Data, která by informovala, na kolik jsou různé flexibilní formy práce využívány, nejsou v současnosti hromadně sbírána. Oblast zaměstnanosti a částečné úvazky jsou pak mapovány statistikou zaměstnanosti. V roce 2018 čerpalo částečný úvazek celkem 5,7 % zaměstnaných osob (ČSÚ 2019a), z toho bylo 10,9 % žen a 2,6 % mužů. Česká republika tak kopíruje evropský trend, ve kterém jsou ženy zaměstnány na částečný úvazek častěji než muži, ale dostupnost zkrácených úvazků pro ženy je celkově výrazně nižší než v jiných evropských zemích. Dalším faktorem ovlivňujícím zaměstnanost žen v podnikatelském sektoru je genderová segregace na trhu práce. Podnikající ženy častěji působí v tzv. feminizovaných oblastech (jako jsou například služby nebo vzdělávání). V těchto oborech pobírají nižší mzdy a rovněž méně žen než mužů zaměstnává další zaměstnanec či zaměstnankyně (EIGE 2016).

Dalším problémem jsou nedostatečné kapacity ve státních zařízeních péče o děti předškolního věku, jež jsou preferovanou formou péče o děti

mimo domácí péči do tří let věku, která je stále nejpreferovanější (Hašková 2011). Avšak ne vždy dokážou reagovat na zvyšující se počet umisťovaných dětí. I v uplynulém roce přetrvával stav, kdy velké části žádosti o přijetí dítěte do školky nebylo možné vyhovět. V praxi tak byla zamítnuta každá pátá žádost z celkového počtu přibližně 33 tisíc žádostí (ČSÚ 2019c). Přestože počet zamítnutých žádostí není tak vysoký jako v letech 2012–2014, kdy do školek nastupovaly populačně silné ročníky, stále se jedná o nezanedbatelný počet dětí, které jejich rodiče nemohou do školek umístit. Alternativa soukromých školek sice rozšiřuje kapacity institucí péče, zůstává však pro značnou část populace ekonomicky nedostupná. Zároveň u migrantských rodin můžeme narazit na problém jazykové bariéry (dětí i rodičů) nebo také na neznalost české legislativy ohledně umisťování dítěte do školky a určitou neochotu institucí péče tyto děti přijmout.

Obecně lze říci, že institucionální opatření, jež ovlivňují možnosti kombinace péče a práce u podnikatelek v českém prostředí jsou: peněžitá pomoc v mateřství – ta je jednou z dávek nemocenského pojištění – a rodičovský příspěvek, který spadá pod dávky státní sociální podpory. S čerpáním peněžité pomoci v mateřství se pojí určité podmínky. Podnikatelky musí být dobrovolně účastny na nemocenském pojištění, kdežto za zaměstnankyně ho automaticky odvádí zaměstnavatel. Pokud chce podnikatelka pobírat peněžitou pomoc v mateřství, musí si dobrovolně platit nemocenské pojištění, a to v rozsahu minimálně 270 dní v průběhu dvou let před nástupem na mateřskou, z toho alespoň 180 dní v posledním roce. Výše plateb nemocenského pojištění určí vyšší mateřské. Při stanovení plateb na nemocenské pojištění ale OSVČ omezují určité limity. Platí, že maximální vyměřovací základ pro výpočet nemocenského pojištění odpovídá vyměřovacímu základu pro sociální pojištění<sup>5</sup>. Pokud rodiče nárok na peněžitou pomoc v mateřství nemají, mohou hned po narození dítěte čerpat rodičovský příspěvek, který v současné době v České republice činí

---

<sup>5</sup> Dle § 32 zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění.

celkem 300 tisíc korun, jež jsou postupně vypláceny po zvolenou dobu<sup>6</sup>. Na rozdíl od předchozí legislativy si již i osoby samostatně výdělečně činné mohou od roku 2012 měnit rychlost čerpání rodičovského příspěvku. Omezení pro vykonávání podnikatelské činnosti vznikají, pokud chtějí podnikající umístit dítě do předškolního zařízení a pokud ještě dítě nedosáhlo dvou let věku. Aniž by osoby samostatně výdělečně činné ztratily nárok na čerpání rodičovského příspěvku, mohou (stejně jako osoby zaměstnané) umístit své dítě do předškolního zařízení na maximálně 92 hodin měsíčně, což nemusí být pro vykonávání podnikatelské činnosti dostačující. Dodržení maximálního počtu hodin, které může dítě strávit v předškolním zařízení, je každý měsíc potvrzováno předškolním zařízením na příslušném formuláři. Další možnosti pro podnikající rodiče dětí mladších dvou let je zajištění péče další zletilou osobou. Tato varianta je však obvykle finančně nákladná, a tudíž relativně nedostupná pro podnikající ohrožené nízkými nebo fluktuujícími příjmy. U migrantek může být pobírání peněžitého příspěvku v mateřství a rodičovského příspěvku ztěženo jejich migračním statutem – pokud nemohou využít veřejné zdravotnictví, musí si hradit komerční pojištění, které je dražší. Cizinci a cizinky mají nárok na pobírání peněžitého příspěvku v mateřství, pouze pokud jsou hlášeni k pobytu v ČR déle než jeden rok a splní podmínku účasti na nemocenském pojištění. Zároveň musí být hlášeni k trvalému pobytu na českém území a mít zde trvalé bydliště. Pro pobírání rodičovského příspěvku musí splnit podmínku trvalého pobytu. Tyto skutečnosti jsou posuzovány Českou správou sociálního zabezpečení u toho rodiče, který o příspěvek žádá. Jedná se tak o významný omezující faktor české migrační politiky, který přisuzuje pobírání dávek pouze úzkému profilu cizinců a cizinek žijících na území ČR a vychovávajících zde dítě.

Vzhledem ke zkoumané kategorii podnikajících migrantek je z hlediska analýzy prekarity v podnikání nutné neopomenout i roli migračního

---

<sup>6</sup> Zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění.

statusu a typu víza podnikatelek. Česká legislativa<sup>7</sup> umožňuje migrantům a migrantkám získat povolení k pobytu za účelem podnikání. Tyto osoby musí dokládat tzv. měsíční úhrnný příjem<sup>8</sup>, pokud žádají o udělení povolení k trvalému pobytu za účelem podnikání, a také v situaci, kdy chtějí povolení prodloužit. Pro účely stanovení čistého příjmu musí dále doložit doklad o výši zaplaceného pojistného na sociální zabezpečení a zdravotní pojištění, jsou-li účastny veřejného zdravotního pojištění (osoby se statutem k trvalému pobytu). Pobytový status je určující také pro podmínky zdravotního pojištění migrujících osob<sup>9</sup>. Každá migrující osoba musí být ze zákona pojištěna, pokud má povolení k trvalému pobytu. Stejně tak každá osoba, která je osobou samostatně výdělečně činnou, musí odvádět pojistné na zdravotní pojištění, odvozené z příjmů z výdělečné činnosti<sup>10</sup>. Problematické je ukotvení těchto povinností pro osoby disponující statutem k dlouhodobému pobytu, které nemohou být účastny veřejného zdravotního systému, avšak tyto povinnosti se na ně rovněž vztahují. Z hlediska podmínek pro založení podnikání se podmínky pro české podnikající a podnikající s migračním statutem nijak neliší, migranti a migrantky musí pouze na živnostenském úřadě doložit povolení k pobytu v ČR.

Specifickou formu „podnikání“ tvoří švarcsystém, v rámci kterého také několik našich komunikačních partnerek „podnikalo“. Vzhledem k absenci výzkumů na toto téma se nyní detailněji podíváme na to, jak tato forma zastřeného pracovněprávního vztahu v ČR funguje. I přesto, že již od roku 1992 je tzv. švarcsystém postaven mimo zákon, v rámci našeho vzorku komunikačních partnerek se objevilo značné množství žen, které mají zkušenost s takovou prací nebo v kontextu tohoto typu nelegálního

---

<sup>7</sup> Zákon č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky.

<sup>8</sup> Jedná se o platební výměr daně z příjmu za poslední zdaňovací období dle § 140 odst. 1 a 3 zákona č. 280/2009 Sb., daňový řád.

<sup>9</sup> Zákon č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky.

<sup>10</sup> Zákon č. 48/1997 Sb., o veřejném zdravotním pojištění a o změně a doplnění některých souvisejících zákonů.

zaměstnávání nadále působí. Lze tedy uvažovat o vyšší četnosti této praxe, ovšem reflexe rizik tohoto typu „zaměstnání“, jak plyne z rozhovorů a fokusních skupin, není až tak obvyklá. K této skutečnosti přispívá vágní definování, co vlastně švarcsystém je z hlediska české legislativy. Švarcsystém je považován za ilegální praktiku, která je relativně přísně sankcionována. Aktuální právní ustanovení považuje švarcsystém za tzv. zastřený právní vztah, chybí však přesná definice. To znamená, že jiná smlouva – nejčastěji jde o smlouvu o dílo, o obchodním zastoupení, mandátní smlouvu nebo smlouvu o zprostředkování – zastírá faktický pracovněprávní vztah. Ke zjišťování, zda se jedná o zastřený právní vztah, se využívá definice závislé práce. Výklad závislé práce je obsažen v zákoníku práce<sup>11</sup>, zákoně o zaměstnanosti<sup>12</sup>, zákoně o daních z příjmů<sup>13</sup> a v judikatuře. Základní znaky závislé práce jsou: práce ve vztahu nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnce či zaměstnankyně, práce jménem zaměstnavatele, práce podle pokynů zaměstnavatele a osobní výkon práce. Vztah nadřízenosti a podřízenosti je možné dokazovat například kontrolou výkonu práce zaměstnance či zaměstnankyně, třeba ve smyslu kontroly pracovní doby. Dle zákoníku práce<sup>14</sup> musí být závislá práce vykonávána za mzdu/plat nebo odměnu za práci, a především na náklady a zodpovědnost zaměstnavatele, a to v rámci pracovněprávního vztahu – tzn. pracovní smlouvy, dohody o pracovní práci nebo dohody o provedení činnosti. Kontrolu, zda ve vztahu mezi zaměstnanými a zaměstnavatelem<sup>15</sup> nedochází k uplatňování práce na tzv. švarcsystém, zajišťuje Státní úřad inspekce práce (dále jen SUIP) a oblastní inspektoráty. Ty mohou uplatnit sankce, jak vůči těm,

---

<sup>11</sup> Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>12</sup> Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>13</sup> Zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>14</sup> Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>15</sup> Pro účely srozumitelnosti kapitoly *Kontext trhu práce* používáme termíny pracovněprávní povahy zaměstnavatel a zaměstnanec či zaměstnankyně, ačkoli z hlediska povahy práce na švarcsystém, tedy obchodního vztahu, se jedná o objednatele a dodavatele.

kteří práci na švarcsystém vykonávají, tak vůči tzv. zaměstnavatelům. Zaměstnaným hrozí pokuta až ve výši 100 tis. Kč a případné vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání na úřadech práce. Zaměstnavatelům mohou být uloženy sankce vyšší, až do výše 10 mil. Kč, a zároveň jsou povinni doplatit nedoplatek na daních a sociálním a zdravotním pojištění včetně penále. Se zaměstnavatelem může být rovněž započato trestní stíhání pro spáchání trestného činu zkrácení daně. Je rovněž důležité zmínit, že tyto sankce lze jak osobě vykonávající práci na švarcsystém, tak zaměstnavateli udělit bez prokázání záměru, to znamená, že se nemusí jednat o úmysl. Dle poslední dostupné roční souhrnné zprávy SUIP za rok 2018 (SUIP 2019) svědčí postihy za práci nebo zaměstnávání na tzv. švarcsystém o rostoucí tendenci jeho využívání. I naše data ukazují, že většina komunikačních partnerek se s prací na švarcsystém setkala nebo jim alespoň byla nabídnuta, ačkoli povaha našich dat je kvalitativní. Navzdory objektivnímu užívání tohoto typu práce nebo zaměstnávání jsou postihy ze strany SUIP spíše marginální. V roce 2018 byl zjištěn v 510 případech, z toho pouze ve 212 případech se jednalo o občany a občanky ČR, ve 28 případech o občany a občanky EU a ve 270 případech o migranty a migrantky ze zemí mimo EU (SUIP 2019). Z těchto dat je jasně patrný trend zaměstnávání migrantů a migrantek, a to především ze zemí tzv. třetího světa. Ti jsou nelegálním zaměstnáváním ohroženi nejvíce. Zaměstnání na švarcsystém je charakteristické určitými aspekty prekarity. Primárně se jedná o nedostatečnou míru sociální ochrany „zaměstnaných“ (v českém kontextu Hašková, Dudová 2017b; v mezinárodním kontextu pak Vosko, Zukewich, Cranford 2003), například z hlediska jejich nároku na určité sociální dávky, jako je podpora v nezaměstnanosti nebo v době nemoci. Při pozdním začátku placení nemocenského připojištění mohou matky pracující na tzv. švarcsystém přijít i o dávku peněžitě podpory v mateřství. Důsledky dlouhodobého „zaměstnání“ v tomto režimu se později mohou odrazit i ve výši starobního důchodu a udržení kvality života v seniorním věku. Riziko práce na tzv. švarcsystém tkví také, jak bylo zmíněno výše,



v jeho ilegálnímu statusu, a to především pro podnikající migrantky, jelikož jejich status podnikatelky je navázán na držení pobytového víza za účelem podnikání.

Oblasti, v nichž je práce na živnostenský list legální, určuje zákon. Podrobněji se tomuto tématu věnuje Šárka Homfray (2018) v analýze *V kvalbu nebo na statku* (pro shrnutí této analýzy viz kapitolu *Podmínky podnikání v ČR a dobré praxe z hlediska genderu*). Autorka upozorňuje, že v případech na hranici nebo za hranicí legality je obvykle (vy)užíváno institutu volné živnosti. Řemeslné živnosti vyžadují doložení odpovídajícího vzdělání nebo praxe v oboru, naopak živnosti volné nevyžadují prokazování odborné ani žádné jiné způsobilosti. Toto legislativní ustanovení živnostenského zákona tak může vést k jeho zneužívání a vyššímu počtu zastřešených právních vztahů ve specifických oborech. Rozsah možného využití volné živnosti udává příloha č. 4 živnostenského zákona<sup>16</sup>. Může se jednat například o poradenskou a konzultační činnost nebo poskytování služeb pro rodinu a domácnost atd.

Tato kapitola ukázala, že legislativa upravující podnikatelské prostředí v ČR (v oblasti rodinné, daňové, odvodové a cizinecké politiky) vytváří kontext strukturálních podmínek, v rámci kterých se ženy rozhodují o založení i realizaci svého podnikání, a že podnikatelské strategie jsou těmito podmínkami strukturovány a formovány a nejsou výsledkem svobodného rozhodnutí, jak se však často očekává (Ahl 2006).

---

<sup>16</sup> Zákon č. 455/1991 Sb., o živnostenském podnikání (živnostenský zákon).

## 2 Metodologie výzkumu

Podnikání bývá v obecném kontextu označováno za ekonomickou aktivitu zajišťující dostatečný příjem i dostatečnou svobodu v rozhodování a časovou flexibilitu (Ogbor 2000). My jsme se zaměřily na skupiny podnikatelek, jejichž podnikání ne vždy odpovídá této představě. Naopak, jejich podnikání může nabývat charakteristik prekérní práce. V tomto výzkumu jsme tak podnikání nahlížely jako aktivitu, která může být formou prekérní práce. Konkrétně jsme na základě předešlých výzkumů podnikajících (Dlouhá, Jurik, Křížková 2014; Marková Volejníčková et al. 2019; Jurik, Křížková, Pospíšilová (Dlouhá) 2016; Jurik et al. 2019) specifikovaly čtyři skupiny podnikatelek, které ve velmi specifické životní etapě zakládají a realizují svá podnikání. Zaměřily jsme se zaprvé na podnikatelky, které začaly podnikat během pobírání rodičovského příspěvku nebo po něm. Jejich zkušenost s podnikáním tak byla ovlivněna legislativním kontextem upravujícím čerpání dávek v době mateřské a rodičovské a nutností sladit péči s prací. Druhou skupinou byly podnikatelky absolventky, které začaly podnikat během studia nebo ihned po jeho ukončení. Tyto podnikatelky se potýkaly s informačním chaosem v podobě špatně komunikovaných informací nebo jejich nedostatku (např. o podmínkách založení podnikání, nebo pokud měly malé děti, tak se špatnou komunikací informací ze strany úřadů ohledně čerpání PPM či rodičovského příspěvku) a s malými pracovními zkušenostmi. Dále jsme oslovovaly podnikatelky nad 50 let, z nichž některé podnikaly již delší dobu, ale jiné s podnikáním začínaly právě v tomto ži-

votním období, kdy už přemýšlely o zabezpečení na důchod, a nás zajímalo, jak jim podnikání jako ekonomická strategie finančního zabezpečení na důchod ne/umožnilo finančně dostačující zabezpečení. Čtvrtou skupinou podnikatelek byly migrantky z Ukrajiny, které v ČR začaly podnikat a jejichž situace byla díky migrační minulosti a z ní vyplývajících bariér také velmi specifická (nejde jen o legislativní ukotvení možností pro podnikání cizinců a cizinek v ČR, ale také o jazykovou bariéru). Naším výzkumem tak odpovídáme na tyto výzkumné otázky: Jaké formy či podoby nabývá prekérní podnikání v případě podnikání žen z těchto cílových skupin? Vnímají komunikační partnerky své podnikání jako prekérní práci? Existují oblasti (jako je rodina, resp. soukromá sféra, nebo sociální politika), které mohou pomoci eliminovat nebo naopak prohloubit prekaritu v podnikání?

K zodpovězení výzkumných otázek jsme využily jednak problémově orientované rozhovory a dále skupinové rozhovory. Skupinové rozhovory byly využity za účelem rozkrytí a pojmenování nejpálčivějších témat vztahujících se k začátkům i průběhu podnikání v jednotlivých cílových skupinách. Rozhovory nám umožnily detailnější diskusi jednotlivých témat, dále pak zasazení těchto témat do příběhu komunikační partnerky, takže jsme mohly analyzovat vývoj jejího podnikání, identifikovat bariéry i strategie jejich překonávání. Sběr dat proběhl v průběhu roku 2018. Původním záměrem bylo držet se rozdělení cílových skupin na podnikatelky absolventky, podnikatelky s malými dětmi, podnikatelky ve věkové kategorii 50+ a podnikatelky původem z Ukrajiny. Jak se při realizaci rozhovorů a fokusních skupin ukázalo, u mnoha komunikačních partnerek se tyto charakteristiky protínaly (např. ukončily VŠ, nastoupily na rodičovskou a během ní začaly podnikat). Rozhodly jsme se tedy, že stanovené charakteristiky cílových skupin musí být naplněné, ale je možné, aby některá z komunikačních partnerek zapadala do více než jedné kategorie. Celkem jsme realizovaly 28 rozhovorů a čtyři fokusní skupiny, takže výzkum zahrnuje celkem 56 žen. V Tabulkách 1 až 5 jsou detailněji představeny charakteristiky komunikačních partnerek pro rozhovory i fokusní skupiny v anonymizované podobě.

**Tabulka 1: Seznam komunikačních partnerek – individuální rozhovory**

Přezdívká	Obor podnikání <sup>17</sup>	Vzdělání	Věk	Počet dětí a jejich věk	Region	Délka podnikání (v letech)
Jana	služby	VŠ	38	2 (3, 6)	Praha	12
Zuzana	služby	VŠ	28	těhotná	Středočeský kraj	3
Romana	obchod	SŠ	37	3 (17, 9, 7)	Středočeský kraj	4
Markéta	obchod	VŠ	31	0	Praha	5
Tereza	obchod	VŠ	32	1 (1)	Středočeský kraj	8
Stela	obchod	VŠ	55	2 (30, 32)	Praha	3
Lucie	obchod	VŠ	34	2 (7, 4)	Praha	5
Lenka	služby	SŠ	38	2 (6, 8)	Středočeský kraj	11
Ester	služby	SŠ	31	2 (2, 8)	Středočeský kraj	10
Monika	služby	VŠ	32	0	Praha	2
Petra	služby	VŠ	41	2 (3, 6)	Středočeský kraj	1
Barbora	služby	SŠ	25	1 (1)	Středočeský kraj	1
Renata	služby	VŠ	28	2 (6, 4)	Středočeský kraj	8
Helena	služby	VŠ	41	2 (9, 13)	Středočeský kraj	6
Miluše	služby	SŠ	52	2 (28, 31)	Karlovarský kraj	8
Hana	služby	Vyuč.	42	2 (13, 1)	Karlovarský kraj	2
Johana	služby	SŠ	32	1 (1)	Praha	3
Sabina	služby	SŠ	51	1 (29)	Karlovarský kraj	25
Soňa	služby	Vyuč.	51	2 (29, 17)	Karlovarský kraj	25
Sylva	služby	SŠ	50	1 (27)	Karlovarský kraj	11
Sandra	služby	SŠ	48	1 (26)	Karlovarský kraj	18
Eliška	služby	VŠ	34	2 (5, 5)	Praha	15
Josefína	služby	VŠ	40	3 (11, 8, 4)	Středočeský kraj	3

<sup>17</sup> Obor podnikání byl z důvodu anonymity komunikačních partnerek zobrazen na kategorie: služby, obchod a ostatní. Pokud podnikatelky podnikaly ve více oborech nebo změnilly obor podnikání, je v tabulce uveden ten obor podnikání, kde buď podnikaly nejdéle, nebo jim z něj plynul hlavní příjem.

Emílie	ostatní	VŠ	42	2 (1, 2)	Praha	20
Kristýna	služby	VŠ	43	1 (8)	Praha	23
Klára	služby	VŠ	40	2 (2, 7)	Praha	6
Natalie	služby	VŠ	32	0	Praha	2
Veronika	služby	VŠ	33	1 (3)	Praha	10

**Tabulka 2: Fokusní skupina 1 – podnikatelky původem z Ukrajiny<sup>18</sup>**

Přezdívka	Obor podnikání	Vzdělání	Věk	Počet dětí a jejich věk	Region	Délka podnikání (v letech)
Apolena	ostatní	VŠ	35	2 (8, 10)	Brno	5
Amélie	služby	VŠ	37	2	Brno	3
Anna	služby	SŠ	32	1 (2)	Brno	4
Anastázie	-	Vyuč.	40	1 (2)	Brno	-
Alžběta	služby	SŠ	44	1 (16)	Brno	-
Anežka	obchod	SŠ	29	1 (4)	Brno	1,5
Adina	obchod	SŠ	40	2 (7, 12)	Brno	5
Ada	obchod	Vyuč.	46	2 (10, 23)	Brno	8
Adéla	služby	-	-	2 (9, 1)	Brno	-

**Tabulka 3: Fokusní skupina 2 – podnikatelky ve věkové skupině 50+**

Přezdívka	Obor podnikání	Vzdělání	Věk	Počet dětí a jejich věk	Region	Délka podnikání (v letech)
Šarlota	služby	SŠ	57		Praha	10
Stanislava	ostatní	VŠ	54	2 (dospělé)	Praha	2

<sup>18</sup> Pokud nějaké údaje u fokusních skupin chybí, nebyly komunikačními partnerkami sděleny.

Simona	služby	VŠ	59		Praha	10
Světлана	služby	SŠ	67		Praha	9
Sarah	služby	VŠ	59		Praha	3
Štěpána	obchod	SŠ	60		Praha	3
Šárka	služby	SŠ	56		Praha	1

**Tabulka 4: Fokusní skupina 3 – podnikatelky absolventky**

Přezdívká	Obor podnikání	Vzdělání	Věk	Počet dětí a jejich věk	Region	Délka podnikání (v letech)
Dana	služby	VŠ	33	0	Praha	1
Darina	služby	VŠ	45	3 (20, 9, 4)	Praha	5
Denisa	služby	VŠ	29	0	Praha	2
Dagmar	služby	VŠ	33	1 (1)	Praha	4
Daniela	obchod	VŠ	26	1 (1)	Praha	1
Dana	služby	VŠ	33	0	Praha	1

**Tabulka 5: Fokusní skupina 4 – podnikatelky s malými dětmi**

Přezdívká	Obor podnikání	Vzdělání	Věk	Počet dětí a jejich věk	Region	Délka podnikání (v letech)
Kamila	služby	VŠ	29	1 (3)	Praha	2
Klaudie	služby	SŠ	31	1 (1)	Praha	4
Karolína	-	VŠ	26	1 (1)	Praha	-
Kateřina	služby	SŠ	-	-	Praha	-
Karina	ostatní	VŠ	-	3 (11, 8, 4)	Praha	-
Květa	služby	VŠ	28	1 (1)	Praha	-

Rekrutace dvou fokusních skupin probíhala za pomoci rekrutačních agentur na základě námi stanovených kritérií, a to kvůli obtížnosti rekrutace takto specifických skupin podnikatelek (jednalo se o fokusní skupinu s podnikatelkami původem z Ukrajiny a s podnikatelkami ve věkové kategorii 50+). Zbylé dvě fokusní skupiny a všechny rozhovory jsme rekrutovaly přes naše kontakty, skrze sociální média, skrze výzvy uveřejněné na facebookových stránkách Sociologického ústavu AV ČR, ale také jsme oslovily organizace sdružující nebo podporující podnikatelky, které nám na svých webových stránkách vyvěsily rekrutační inzeráty. Při rekrutaci pro nás bylo důležité jednak zohlednění výběru čtyř cílových skupin, ale také heterogenita vzorku s ohledem na vzdělání, obor podnikání, ale také region. Heterogenita v individuálních charakteristikách podnikatelek byla důležitá pro intersektionální analýzu, kdy dále v analytických kapitolách ukážeme, že v určitých situacích mohou různé kombinace charakteristik některé podnikatelky zvýhodnit, ale také znevýhodnit. Je důležité zde zmínit, že mezi komunikačními partnerkami převažují ty, které podnikají v oblasti služeb. Samozřejmě by bylo zajímavé oslovit ženy podnikající v oblastech, kde dominují muži, ale pokud se podíváme na údaje o počtech podnikatelek v různých oblastech podnikání, je zřejmé, že téměř polovina žen podniká v kategorii ostatní, kam spadají služby. Naopak v maskulinizovaných oborech, jako jsou stavebnictví, těžba, doprava nebo IT, podniká jen kolem 3 % žen (ČSÚ 2019a). Horizontální genderová segregace projevující se v podnikání strukturovala také náš výzkumný vzorek. Domníváme se však, že vysoký podíl dotázaných podnikatelek podnikajících v oblasti služeb nám umožní analyzovat prekérní podnikání žen do větší hloubky. Umožní nám se zaměřit např. na pracovní podmínky nebo na výši a pravidelnost příjmů, tj. na oblasti, které mohou podnikatelky prekarizovat a které tak mohou ovlivnit také jejich podnikatelské strategie. Poslední důležitou charakteristikou výzkumného vzorku je, že pouze tři komunikační partnerky měly zaměstnance nebo zaměstnankyně (do 10 osob), ostatní nikoliv. Námi dotázané komunikační partnerky lze tedy označit za mikropodnikatelky.

Při realizaci rozhovorů jsme vycházely z metody tzv. problémově orientovaných rozhovorů (Witzel 2012). Tento typ rozhovorů nám umožnil stanovit si témata, která jsou pro výzkum klíčová a která vytvářejí podklad pro rozhovor. Důležité však bylo klást otázky otevřeně a nechat tak komunikační partnerky co nejvíce vyprávět, např. neptat se na finanční podmínky založení podnikání, ale obecně na dobu, kdy založily svá podnikání, a sledovat, jaké podmínky a jaká témata spojená se začátkem podnikání samy komunikační partnerky ve svých vyprávěních zdůrazňovaly. Scénář pro rozhovor tak neměl být scénářem pro polostrukturovaný rozhovor a ani se neměl podobat dotazníku s uzavřenými otázkami. Chtěly jsme naopak získat co nejbohatší datový materiál a co nejdetailnější popis situací v podnikání a rodinném životě komunikačních partnerek. Zaměřovaly jsme se na subjektivní percepci vlastní situace – zda podnikatelky vnímají svá podnikání jako prekérní, a pokud ano, tak v jakých ohledech a zda využívají nějaké strategie, které jim pomáhají prekaritu v podnikání eliminovat. Scénář pro rozhovory následoval definované oblasti prekarity v podnikání dle autorského týmu Vosko a Zukewich (2006), představené v teoretické části knihy. V tomto kontextu jsme s podnikatelkami diskutovaly systém povinných plateb sociálního a zdravotního (popř. nemocenského) pojištění a to, zda je tento typ pojištění chrání či je pro ně výhodný ve specifických životních situacích (mateřská, nemoc, odchod do penze...); diskutovaly jsme také motivy vstupu do podnikání a strategie udržení podnikání např. v době mateřské či nemoci; diskutovaly jsme také témata, jako je nastavení cen za služby či zboží, nastavení pracovní doby atd., a v neposlední řadě jsme se komunikačních partnerek dotazovaly na příjmy plynoucí z podnikání (kdy jsme se zaměřily na otázku nízkých a fluktuujících příjmů a na strategie předcházení těmto situacím a jejich řešení). Jak je uvedeno v teoretické části, mimo tyto podmínky a charakteristiky prekérního podnikání jsme se soustředily také na další dvě oblasti, které mohou prekaritu v podnikání eliminovat nebo naopak prohloubit. Jedná se o rodinu a blízké okolí (zaměřily jsme se na podporu rodiny, manžela/



partnera a v případě, že měly podnikatelky malé děti, diskutovaly jsme také dělbu práce v domácnosti a otázku životelství v rodině). Druhou oblastí je sociální politika státu. Komunikační partnerky často samy popisovaly formy ochrany státu pro podnikající osoby, např. v době mateřské nebo při odchodu do penze, které hodnotily jako nedostatečné – nediskutovaly jsme tedy námi stanovené oblasti sociální politiky, ale opatření, která vnášely do rozhovoru samy komunikační partnerky. Scénáře rozhovorů byly velmi podobné, ale samozřejmě v každém rozhovoru byl i blok otázek reflektující specifickou životní situaci nebo etapu komunikačních partnerek (např. o vlivu výše sociálního pojištění na penze jsme se bavily primárně s podnikatelkami ve věkové skupině 50+). Následovaly jsme také témata, která vnášela do rozhovorů komunikační partnerky. Zpravidla se jednalo o specifika podnikání komunikačních partnerek, např. pokud podnikaly v oboru, kde nelze pracovat jinak než jako OSVČ. V analýze jsme samozřejmě zohlednily témata, která jsme vnášely my jako výzkumnice, ale i ta, která byla podstatná pro komunikační partnerky.

Scénáře pro fokusní skupiny byly podobné, ale protože každá fokusní skupina byla zaměřena na jednu cílovou skupinu, odpovídaly tomu také specifické bloky otázek. Jak jsme uvedly výše, ve fokusní skupině podnikatelek 50+ jsme diskutovaly především finanční zabezpečení na důchod (skrze sociální pojištění i komerční produkty), ve fokusní skupině podnikajících matek jsme diskutovaly jejich zkušenosti s čerpáním PPM a rodičovského příspěvku nebo to, jak v rámci domácnosti probíhá dělba práce a péče o děti. Fokusní skupiny byly více strukturované než individuální rozhovory, tudíž zde nebyl takový prostor pro dlouhé výpovědi. Jejich účelem bylo naopak umožnit co největší interakci mezi účastnicemi, podnítit diskusi a reakce na výpovědi ostatních účastnic. Proto jsme si v tomto případě otázky do scénáře naformulovaly detailněji, abychom v omezeném čase (2 hodiny) získaly datově co možná nejbohatší materiál pro následnou analýzu.

Na závěr rozhovorů a fokusních skupin jsme se vždy dotazovaly na to, co podnikatelky nejvíce limituje v jejich podnikání a co by jim nejvíce

pomohlo v oblasti legislativy, finanční podpory, ale také v domácnosti. Důvodem závěrečného bloku bylo zaměření, resp. cíl celého projektu – předat zjištěné informace orgánům veřejné a státní správy, které mají v gesci oblast podnikání nebo podporu a rozvoj podnikatelského prostředí v ČR. Účelem tohoto závěrečného bloku bylo na základě zkušeností podnikatelek identifikovat ta opatření, která by jim umožnila efektivněji realizovat svá podnikání bez prekarizačních charakteristik nebo do budoucna svá podnikání rozšířit. Také závěrečná část této knihy je věnována diskusi nad opatřeními a možnými změnami, které by podnikatelkám pomohly, ale také identifikaci aktérů, kteří by tato opatření měli realizovat nebo za ně zodpovídat.

Po fázi sběru dat následovala fáze analýzy dat. Všechny rozhovory a fokusní skupiny byly se souhlasem žen nahrány a poté doslovně přepsány. Všechny komunikační partnerky byly seznámeny s etikou výzkumu, tj. že rozhovory i fokusní skupiny budou pro potřeby přepisu nahrávány, že vše bude anonymizováno a že se k nahrávkám a přepisům nedostanou žádné třetí osoby. Po doslovném přepisu byly rozhovory a fokusní skupiny kódovány a analyzovány za pomoci softwaru Atlas.ti. Během analýzy jsme využily různé druhy kódování, dále pak tematickou analýzu (Alholjailan 2012; Braun, Clarke 2006), kdy témata do analýzy vycházela jednak z teoreticko-analytického ukotvení výzkumu, představeného v úvodu knihy, a dále pak samozřejmě analýza odrážela témata, která vnášely do rozhovorů a fokusních skupin samy komunikační partnerky (tj. témata, která pro ně byla v souvislosti s podnikáním důležitá; primárně se jednalo o bariéry a rizika, kterým jako podnikatelky ve specifické životní situaci, např. jako matky malých dětí nebo ženy 50+, ve svém podnikání čelí). Nejprve jsme ve výpovědích hledaly objektivní aspekty prekarity podnikání, a to za využití teoretického rámce Vosko a Zukewich (2006), jako jsou nízké a fluktuující příjmy, povinné platby za účelem ochrany podnikajících v určitých životních situacích atd. (celý teoreticko-analytický rámec je detailně popsán v teoretické části knihy). Poté jsme v těchto obecně daných aspektech

prekarity v podnikání hledaly a analyzovaly osobní percepci podnikatelek, tj. zda a do jaké míry vnímají tyto aspekty podnikání jako prekérní a na jaké bariéry při udržení či rozvoji podnikání narážely, popř. jaké strategie volily k překonání těchto bariér (např. pomoc manžela/partnera nebo blízké rodiny, pomoc a podpora státu nástroji sociální politiky). Dále jsme také za využití intersekcionalního přístupu (viz Romero 2018) hledaly průsečíky různých zdrojů z(ne)výhodnění, jako je gender, věk, vzdělání, pečující závazky nebo migrační status s cílem identifikovat sociální situace, kdy některé z těchto charakteristik jednu skupinu podnikatelek zvýhodnily a jinou naopak znevýhodnily.

## 3 Analýza

### 3.1 „Začala jsem podnikat, protože...“ O důvodech a motivech ke vstupu do podnikání

Nejen zahraniční, ale i některé české výzkumy rámuje motivace a důvody vstupu do podnikání teorií „push“ a „pull“ faktorů (viz Křížková 2001; van der Zwan et al. 2016; Kirkwood 2009b). Zatímco „push“ faktory jsou ty aspekty, které jedince k podnikání tlačí (nezaměstnanost, nevyhovující pracovní podmínky či pracovní doba atd.), „pull“ faktory jsou naopak ty, které jedince k podnikání táhnou (nová příležitost, nezávislost, výdělek atd.). V rámci jedné podnikatelské dráhy se často objevují oba typy faktorů. V této kapitole se zaměříme na důvody, které stály za založením vlastního podnikání u komunikačních partnerek, a na to, jak společenský, rodinný, legislativní a/nebo ekonomický kontext ovlivnil a strukturoval jejich rozhodnutí začít podnikat. Zaměříme se tedy na to, jaké faktory námi dotázané podnikatelky k založení podnikání nutily a které je naopak ke vstupu do podnikání motivovaly. V příbězích podnikatelek se oba typy „push“ a „pull“ faktorů prolínají. Ukážeme ale také, že faktory, které podnikatelky nejdříve pozitivně motivovaly k založení podnikání, se později v praxi, v průběhu podnikání, ukázaly jako způsobující další zátěž a problémy (např. kýžená časová flexibilita se z důvodu péče změnila v neustálou organizaci pracovního a rodinného života).

V první části této kapitoly se zaměříme na koncept autonomie, který se do určité míry prolíná s výše zmíněnými „pull“ faktory, ale zároveň upozorňuje, že ne vždy je možné „pull“ a „push“ faktory přesně odlišit. Na základě kvalitativního výzkumu se ptáme, do jaké míry byly námi dotá-

zané podnikatelky svobodné v rozhodování začít a realizovat svá podnikání. Výzkumy podnikání (viz Ahl 2002) totiž ukazují, že podnikání je v obecné rovině spojováno se svobodou dělat práci po svém, spolupracovat, s kým chci, atd. Ale my ukážeme, že ne každá skupina začínajících podnikajících je v rozhodování, kdy i proč začít podnikat, svobodná, a že je to sociální, rodinný či ekonomický kontext, který jejich rozhodnutí determinuje. Na koncept autonomie se však zaměříme také v dalších kapitolách, kde např. ukážeme, zda se komunikační partnerky svobodně rozhodovaly, v jakém oboru začít podnikat, jak si nastavily cenu za službu či zboží nebo jak se snaží zajistit svou životní úroveň před odchodem do důchodu. V další části kapitoly detailněji analyzujeme nejvíce diskutované důvody a motivy ke vstupu do podnikání, a to optikou autonomie a podmínek, v rámci kterých byly jednotlivé důvody začít podnikat komunikačními partnerkami diskutovány.

### **Aspekt autonomie aneb podnikám, protože chci, nebo protože musím?**

Autonomie v práci byla dříve analyzována v klasickém zaměstnání (viz např. Hackman, Oldham 1975; Breaugh 1999) a byla spojována s nezávislostí, svobodou, zodpovědností za vlastní práci, s kontrolou nad pracovním procesem a obsahem práce nebo jednoduše s flexibilitou (Van Gelderen et al. 2019). Některé aspekty autonomie práce byly posléze studovány také u sebezaměstnaných osob (nezávislost, flexibilita) a v kontextu podnikání byly popisovány jako motivace, proč lidé zakládají svá podnikání. Lumpkin a Dess (1996) kupříkladu uvádějí, že autonomie podnikajících znamená rozhodnout se pro svobodu dělat, co chci, jak chci, kdy chci. Současné výzkumy (např. Van Gelderen, Jansen 2006) však myšlenku o tom, že by podnikání automaticky přinášelo autonomii ve všech těchto oblastech, problematizují. Van Gelderen a Jansen (ibid.) zdůrazňují vliv podmínek (společenských, ekonomických, politických aj.), které ovlivňují nejen mož-

nost získání autonomie v tom, jakou práci budu vykonávat, kolik peněz si vydělám nebo jak dlouho a v jaké fázi dne budu pracovat, ale jejich výzkum také naznačuje, že úplná svoboda nemusí být nutně součástí každého podnikání. Realizovali také výzkum zaměřený na podnikající a jejich vnímání autonomie v podnikání. Výsledky výzkumu indikují, že autonomie je u podnikajících vnímána ze dvou hledisek. První z nich je individuální vnímání autonomie, osobní potěšení z toho, že jsem sám sobě skutečným pánem či sama sobě skutečnou paní. Druhé hledisko však naznačuje, že úplná autonomie nemůže být rozpoznána v případě, kdy se podnikající necítí svobodný s ohledem na různé aspekty podnikání, jako je absence omezení a řízení (tj. že podnikající nad sebou nemá vedoucí či vedoucího, který určuje nejen druh práce, ale také její objem), dále jde o nutnost sebedopodporování (tj. do jaké míry je podnikání pro podnikající definováno jako práce na vlastním projektu, práce pro sebe, a ne např. pro zaměstnavající), a poslední oblastí je sebekontrola (např. nastavení cílů, ke kterým své podnikání podnikající směřuje). Autonomie tak dle výzkumného týmu nepřichází sama od sebe se založením podnikání, ale naopak přichází, pokud jsou naplněny podmínky, jako je úplná absence nadřízených, věnování času a energie svému projektu či službě, za které získávám odměnu (já, nikoliv cizí firma), a/nebo kontrola nad vlastní prací (nastavení pracovní doby, nastavení cílů, výběr klientely atd.).

Autonomie se v původních zahraničních výzkumech (Hackman, Oldham 1975; Breaugh 1999) objevuje jako klíčový faktor (motiv), proč lidé zakládají svá podnikání. Jak jsme ukázaly výše, autonomie v různých aspektech podnikání však není automatickou hodnotou, ale naopak přichází v souvislosti s určitými okolnostmi, a stejně tak nelze jednoduše říci, že pouze autonomie a svoboda stojí v začátku rozhodnutí začít podnikat. Dawson a Henley (2012) analyzují data za ekonomicky aktivní populaci UK, soustřeďují se zde na motivy a důvody vstupu do podnikání a ukazují, že lze rozlišit různé roviny motivů či důvodů: (a) vnější pull faktory (např. nabídky na trhu práce, inovace); (b) vnější push faktory (např. ne-

dostatek pracovních příležitostí); (c) vnitřní pull faktory (např. pracovní výzva, potřeba soběstačnosti); (d) vnitřní push faktory (např. neuspokojení z práce, finanční či rodinné závazky). Autorský tým za využití této škály push/pull faktorů vstupu do podnikání ukazuje, že za rozhodnutím vstoupit do podnikání nemusí stát snaha získat autonomii nebo svobodu v rozhodování (jak je často v souvislosti s podnikáním zmiňováno), ale že existují i další, např. strukturální faktory, které neumožňují jiné volby ekonomické aktivity, než je podnikání. S podobnými závěry přichází také výzkumný tým Hessels, Van Gelderen, Thurik (2008), který analyzuje data z Global Entrepreneurship Monitor. Taktéž upozorňuje, že za rozhodnutím začít podnikat nemusí nutně stát požadavek svobody a autonomie. I v zemích s vyspělou ekonomickou strukturou a dobrými příležitostmi na trhu práce není snaha dosáhnout svobody hlavním motivem pro založení podnikání. Naopak mnozí podnikající zakládali svá podnikání z nutnosti (např. z důvodu nedostatku jiných příležitostí nebo kvůli vyšším příjmům). Účelem našeho výzkumu není postihnout celou škálu push a pull faktorů vedoucích k založení, popř. k rozšíření podnikání u různých skupin podnikajících. My se zaměřujeme na vybrané skupiny podnikatelek a na jejich reflexi motivů a důvodů pro založení podnikání. Soustřeďujeme se zde na to, zda a jak bylo rozhodnutí začít podnikat ovlivněno strukturálními a jinými faktory.

V našem výzkumu byla autonomie u komunikačních partnerek spojována s časovou flexibilitou (s tím souvisí i svoboda v nastavení pracovní doby) se svobodou nastavení objemu práce, ale také s tím, jak službu nebo výrobek nabízet, komu je nabízet a následně prodávat, a v neposlední řadě také s výdělkem (tj. kolik toho odpracují, tolik si vydělají, výše výdělku je odvislá od toho, kolik času práci věnují). Toto byly také nejčastější motivy, proč námi dotázané podnikatelky začaly podnikat a které spojovaly s autonomií, svobodou nebo flexibilitou. Nicméně my v této kapitole ukážeme, že za rozhodnutím začít podnikat nestojí pouze pozitivně laděná autonomie a svoboda, ale že rozhodnutí podnikat bylo často ovlivněno:

(a) strukturálními podmínkami (podmínky na trhu práce, legislativa vztahující se k podnikání; v případě podnikatelek původem z Ukrajiny jde o legislativu upravující zaměstnávání či podnikání cizinců a cizinek na území ČR); (b) sociálním kontextem (např. ekonomické faktory nebo genderová dělba práce v domácnosti), ve kterém se komunikační partnerky pohybují; (c) jejich sociální pozicí (např. podnikatelky původem z Ukrajiny měly jiné možnosti uplatnění na českém trhu práce – podnikání pro ně bylo často poslední či jedinou možností, jak vykazovat ekonomickou aktivitu a zůstat tak v ČR – než podnikatelky původem z ČR, pro které podnikání mohlo být jen jednou z možných strategií ekonomické aktivity). Všechny tyto faktory u komunikačních partnerek předem determinovaly, do jaké míry mohly a mohou typy svobody a flexibility v podnikání využít. V této a dalších kapitolách se tak detailněji podíváme na to, jak se mohou ženy svobodně rozhodovat v rámci svých podnikání, jak moc nebo málo mohou využít onu autonomii, která je s podnikáním spojována (tj. definice charakteru práce, nastavení pracovní doby nebo výběr klientely), a to vždy v kontextu specifické životní situace (jako absolventky, jako ženy po rodičovské, jako ženy v předdůchodovém věku a/nebo jako migrantky; záměrně uvádíme a/nebo, protože mnoho komunikačních partnerek bylo např. jak matkami předškolního dítěte, tak i migrantkami, a došlo tak k provázání sociálních pozic).

### **Časová flexibilita jako důvod k založení podnikání**

Časová flexibilita a možnost rozvrhnout si den, určit si, kdy budu pracovat, to vše bylo pro komunikační partnerky důležitým motivem, proč začaly podnikat. Časovou flexibilitu oceňovaly komunikační partnerky, které byly dříve zaměstnané, jako Zuzana, která pozitivně hodnotila, že si může udělat volno, kdy potřebuje, s vědomím toho, že si svoji práci odvede, kdy ona uzná za vhodné:



*„Určitě jsem pánem svého času. To znamená, že to, co si potřebuji zařídit, si zařídím. Když chceme jet na víkend pryč a chceme odjet v pátek ve dvanáct, no tak v pátek ve dvanáct odjedeme. Protože vím, že si to dopracuji jindy, a vím, že mě to nebude trápit a že si ten víkend užiji. (...) A je fajn, že nemusím nikomu říkat, kam zrovna jdu, a když chci k doktorovi, nemusím si brát půlden volno, což je dnes v korporátech pořád zaběhnuté.“ (Zuzana, 28 let, služby)*

Časová flexibilita byla ještě důležitější pro komunikační partnerky s malými dětmi, které potřebovaly skloubit práci s péčí, a podnikání tak pro ně byla cesta, jak získat kýženou časovou flexibilitu. Jak ukazují citace Elišky a Barbory, velkým pozitivem je pro ně možnost rozvrhnout si pracovní den dle potřeb dítěte:

*„Pozitiva určitě vnímám v tom, že mám tu výhodu, že si můžu dovolit mít volný prázdniny a trávit je s dětma. Další výhoda je, že si do určité míry můžu určit, kdy tu práci budu dělat.“ (Eliška, 34 let, služby)*

*„Výhoda je v tom, že si čas v práci uzpůsobím tak, jak se mi to hodí. Když vím, že nějaký den nemám hlídání a musím být se synem, tak si na ten den zkrátka udělám volno. A věnuju se jemu.“ (Barbora, 25 let, služby)*

Komunikační partnerky, které byly před založením živnosti zaměstnané, uváděly, že často narážely na bariéry v podobě pevně dané pracovní doby nebo nemožnosti pracovat z domova, ale také v podobě stereotypního názoru, že jako matky malých dětí nebudou mít tolik času na práci, nebo v podobě obrazu „intenzivní matky“, kdy na jejich brzké zapojení do pracovního procesu po porodu bylo nahlíženo negativně. Jana (38 let, služby) vypověděla, že během rodičovské byla na „zkoušku“ na pracovním pohovoru na vedoucí místo a vše nasvědčovalo tomu, že by ji přijali, ale jen do té

doby, než zjistili, že má doma malé dítě; od této chvíle se jí snažili naznačit, že by měla být spíše s dětmi doma než v práci, že by péče o dítě měla být pro ni přednější. Dále komunikační partnerky v souvislosti se zaměstnáním upozornily na to, že pro české zaměstnavatele není soukromý život (i péče o děti) tématem, které by řešili a snažili se tak svým podřízeným vyjít vstříc nebo jim pomoci zaváděním firemních politik podporujících zaměstnané rodiče (např. úprava pracovní doby, možnost práce z domova nebo vytvoření firemní školky). Naopak soukromý život je vnímán jako něco, co si musí rodiny (hlavně ženy) vyřešit samy (viz i Formánková, Křížková 2015). Jako zaměstnankyně s malými dětmi, ale také jako „potenciální matky“ tak pociťovaly znevýhodnění z důvodu péče o děti.

Do rozhodování o strategiích uplatnění na trhu práce (mimo uvedené zkušenosti se zaměstnáním v době péče o malé děti) u všech komunikačních partnerek jednoznačně vstoupil také genderový kontrakt (viz např. Hašková 2000), který přisuzuje ženám pečující roli. Neboť to byly právě komunikační partnerky (ne jejich manželé nebo partneři), které při rozhodování o tom, jakou formu výdělečné činnosti zvolí a v jakém rozsahu, přemýšlely také nad tím, kolik času chtějí a potřebují trávit péčí o děti (viz také Jurik et al. 2019). Pečující závazky (teď realizované nebo v budoucnu očekávané) vstupovaly u komunikačních partnerek do rozhodování ohledně podnikání. Nutnost sladit práci s péčí o děti, což bylo i komunikačními partnerkami vnímáno jako jejich zodpovědnost, stála v základu rozhodnutí začít podnikat. Podnikání pro ně bylo strategií sladování – možností, jak být ekonomicky aktivní a mít přitom čas (kdy potřebují) na péči o děti. Některé komunikační partnerky ale také reflektovaly, že pozice žen na trhu práce i v podnikání je nutností sladit práci s péčí o děti znevýhodněna (prekarizována):

*„V momentě, kdy žena má děti, tak je samozřejmě limitovaná časem a schopnostmi (...). A mužům nikdy do toho (do pracovní dráhy – pozn. autorky) nepřijde, že nemohou pracovat, že jsou těhotní nebo že se musí*

*starat o malé dítě a nemohou tak do té práce jít. Myslím si, že kombinace podnikání spolu s mateřstvím je pro ženu složitější.*“ (Kristýna, 43 let, služby)

Projevy gender kontraktu a internalizace očekávané pečující role byly patrné také ve výpovědích komunikačních partnerek, které děti ještě neměly, ale chtěly je. Často začaly podnikat právě kvůli tomu, aby se mohly po mateřské či rodičovské vrátit k tzv. zaběhnutému podnikání a měly tak potřebnou flexibilitu. To byl také případ Moniky (32 let, služby), která uvedla, že před otěhotněním začala podnikat, aby v době, kdy bude mít malé děti, měla větší časovou flexibilitu: „*Proč jsem udělala krok směrem k nezávislosti? Protože to bude v období mateřství flexibilnější a výhodnější.*“ Monika dále uvedla, že její zkušenost coby zaměstnankyně jí ukázala, že zaměstnavatelé nejsou vstřícní k potřebám časové flexibility matek malých dětí, a tak raději krok k nezávislosti (jak ona sama uvedla) udělala již předtím, než otěhotněla. Pečující závazky (realizované i očekávané) jsou tedy momentem, který značně strukturuje nejen možnosti žen být ekonomicky aktivní (komunikační partnerky např. uplatňovaly takové strategie, aby nečelily znevýhodnění na trhu práce z důvodu realizované i očekávané péče, což bylo v jejich případě založení podnikání), ale také vstupují do samotné realizace podnikání (např. zahájení podnikání ještě před otěhotněním, nastavení pracovní doby nebo objemu práce – to jsou faktory, které mají zásadní dopad na výši výdělků, jak ukážeme detailněji v dalších kapitolách). Uvažování o ekonomické aktivitě a jejích dopadech na rodinný život a péči o děti ukazuje, jak hluboce je genderový kontrakt v české společnosti zakořeněný, a to nejen v názorech a postojích zaměstnavatelů k pracujícím matkám, ale také v plánování a v podnikatelských strategiích samotných žen. Také je více než patrné, že studovat podnikání žen nelze bez reflexe genderového kontraktu, který se promítá do sociální pozice žen a uzavírá je ve specifickém kontextu, v rámci kterého poté ženy realizují svá rozhodnutí ohledně pracovní dráhy i ohledně podnikání.

## **Kontrasty a paradoxy časové flexibility aneb nikdy nekončící práce, žádná dovolená a práce večer a o víkendech**

Pokud komunikační partnerky diskutovaly časovou flexibilitu, pak popisovaly, že si založily živnost z toho důvodu, aby si mohly samy rozvrhnout, jakou část dne budou pracovat a jakou část dne budou pečovat, popř. kdy budou mít volno na své zájmy a koníčky. Spolu s tím však mnohé z nich uvedly, že se potýkaly s nutností naučit se právě efektivnímu rozdělení dne, sebekázní a sebekontrolé. Tím, že jsou samy sobě šéfovou, si také samy musely nastavit pracovní dobu i termíny, dokdy je nutné práci udělat.

Mnoho komunikačních partnerek vypovědělo, že pracují o víkendech, večerech i státních svátcích, tedy prakticky pořád. Bylo pro ně složité odlišit pracovní a „volnou“ část dne, kterou věnovaly dětem, rodině nebo svým koníčkům. Samozřejmě, nastavení pracovní doby bylo dáno charakterem jejich podnikání (např. novinářky musely pružně reagovat na společenské dění, nemohly čekat, až bude další pracovní den). Toto byl příběh Emílie, která pracuje pro nejmenované noviny a věnuje se politickému dění:

*„Pracuju výrazně víc než 40 hodin týdně, ale ne proto, že by náš šéf byl takový pes, ale spíš proto, že pracujeme s velmi tekutou realitou. Když se podíváte na to, co se děje teď kolem Andreje Babiše a jeho syna, tak vy prostě nemůžete říct světu a dějinám, aby se zastavily, protože vy máte odpracovaných osm hodin a jdete se starat o děti. Když se stane něco v šest večer, tak se s tím musím nějak popasovat.“ (Emílie, 42 let, ostatní)*

Několik komunikačních partnerek také dále uvedlo, že mimo nepřetržitou práci vidí problém také v dovolených. Po návratu z dovolené si volný čas často „vykoupí“ právě celodenní prací nebo prací o večerech a víkendech. Některé z nich také uváděly, že dovolená je pro ně obdobím, kdy nemají žádný příjem (to však záleželo na typu podnikání, např. účetní měly

často nastavené měsíční platby, ale měsíční příjem kadeřnic se odvíjí od toho, kolik klientů a klientek mají za měsíc, a v případech že dva týdny nepracují, mají nižší příjem), a tak musí tuto dobu buď napracovat, nebo se naučit efektivně hospodařit s výkyvy v příjmech. Komunikační partnerky také uvedly, že jim jejich podnikání určuje, kdy mohou na dovolenou odjet (i toto se odvíjelo od oboru, kde podnikaly, např. účetní uváděly, že nemohou odjet v době, kdy připravují mzdové podklady nebo v období daňových přiznání). Toto nevnímaly negativně, ale ukazuje to, že úplná flexibilita není v některých typech podnikání a v některých situacích možná.

Nejvíce úskalí ohledně nastavení pracovní doby v podnikání diskutovaly komunikační partnerky, které podnikaly v oblasti služeb a měly malé děti. Některé z nich reflektovaly, že časová flexibilita s sebou nese úskalí v podobě neustálé organizace v podnikání, ale také v rodinném životě. Jak uvedla Klára, skloubení rodiny a práce, i když si může práci do značné míry organizovat, na ni klade značné nároky:

*„Flexibilita má svá úskalí. Sice vám dá prostor, že můžete vyzvednout děti nebo že s nimi můžete jít k lékaři, nebo že můžete na besídku, ale nikdy z toho nevyskočíte. Nejste z toho nikdy pryč, vždycky je to tam i večer, i přes víkend, a člověk si musí nastavit hodně pravidel a musí být na sebe a na své okolí mnohem víc přísnější v tom, že když chce sladovat práci a rodinu, tak aby tím ta rodina netrpěla.“* (Klára, 40 let, služby)

Citace Kláry ukazuje nejen na přelévání pracovního do soukromého života a naopak, ale ukazuje také, že jsou to primárně ženy, které toto přelévání sfér reálně zažívají každý den a musí jej řešit. Ukazuje se tak, že ženy (pokud mají malé děti) neřeší jen své podnikání, ale že do jejich každodennosti vstupují i další sféry, jako je rodina a péče o děti. Nejenže je tím jejich podnikání do značné míry definováno (s ohledem na skloubení podnikání s péčí), ale pokud organizace rodinného života, péče o děti a do-

mácnost stojí primárně na jejich angažovanosti, nemusí rodina v tomto ohledu působit jako faktor eliminující překerní situaci (více o tomto tématu v kapitole *Péče a podnikání. O genderové dynamice v rodině / partnerských vztazích / v podnikání.*

Pokud komunikační partnerky podnikaly v oblasti služeb, jejich pracovní dobu do značné míry určovala klientela. Určit si pracovní dobu a v rámci ní dávat klientele termíny, pokud nechtěly mít komunikační partnerky smluvené termíny schůzek v průběhu celého dne, byla dovednost, kterou se dle Miluše bylo nutné naučit až po založení podnikání:

*„Je fajn, že si určuješ čas. Pokud máš v sobě tu vlastnost nebo pokud máš tu vůli a tu sílu říct těm lidem, že teď jo a teď ne, tak si pořád můžeš určit ten čas, kdy pracuješ. Což já jsem ze začátku neměla.“*  
(Miluše, 52 let, služby)

Pro Miluši, která podnikala v oblasti péče o nehty, ono neustálé rozhodování, jestli vyjít časově vstříc všem klientkám a mít tak více peněz, nebo si spíš nechat více času pro rodinu, bylo jedním z důvodů, proč se nakonec rozhodla své podnikání ukončit. V práci byla prakticky pořád (večery i víkendy, které si původně plánovala nechat volné pro rodinu), i když začala podnikat právě proto, aby si mohla efektivně organizovat pracovní a soukromý čas. Podobný příběh popsala také Hana (42 let, služby), která podniká v oboru masáží, a tak často uprostřed dne, kdy jsou děti ve škole nebo školce, má i ona volno a večer, když se celá rodina vrátí, je ona v práci. Bylo pro ni velmi složité balancovat čas mezi prací a rodinou. V době rozhovoru navíc podnikala necelé dva roky a své podnikání tak teprve rozjížděla, krom toho podniká ve službách, kde kvalitní klientská základna (která vyžaduje určité standardy služeb, jako je vyhovění jejím časovým požadavkům) je pro udržení podnikání klíčová. Hana dále v rozhovoru uvedla, že na začátku podnikání jezdila o víkendech masírovat do hotelů. Pracovní doba o víkendech a po večerech však mezi ní a manželem vyvo-

lávala spory, a tak se nakonec rozhodla masírování v hotelech zrušit, a to i za cenu nižšího výdělků. Příběhy Miluše a Hany ukazují, že podnikatelky s malými dětmi nejvíce ze všech dotazovaných skupin pocítovaly nutnost balancování mezi potřebami podnikání, časovými potřebami klientely, vlastními potřebami seberealizace a potřebami rodiny, kdy se od nich očekávalo, že stále zstanou práci v domácnosti a budou pečovat o děti. Vidíme tak, jak se v jejich příbězích projevuje gender kontrakt – očekávání rodiny, že zstanou také pečující roli. A pokud bylo toto očekávání potřebami podnikání narušeno, vznikaly spory. Níže budeme diskutovat otázku podpory rodiny a okolí – zda a jak nejbližší pomáhají podnikajícím ženám v balancování mezi potřebami klientely a rodiny.

Specifickou skupinou s ohledem na nastavení pracovní doby byly v našem výzkumu podnikatelky původem z Ukrajiny, které také uváděly, že pracují 10–12 hodin denně, o večerech a o víkendech, ale za touto nesoциální pracovní dobou stály často finanční důvody. Potřebovaly dostatek financí pro sebe a svoji rodinu v ČR, ale také pro rodinu v zemi původu, protože téměř všechny zasílaly zpět do své země tzv. remitence. Dále pak potrebovaly finance na splacení dluhu, který vznikl jejich příjezdem do ČR (o remitencích a vyvázání z dluhů budeme detailněji pojednávat v kapitole *Finanční nejistota podnikání*). Migrantský status ustavil jejich pozici na trhu práce jako ještě více překerní ve srovnání s podnikajícími ženami původem z ČR, neboť za rozhodnutím podnikat stála finanční podpora rodiny v zemi původu a také splacení dluhů spojené s příjezdem do ČR. Těmto faktorům podnikatelky původem z ČR nečelily. Je také důležité zmínit, že pokud podnikatelky původem z Ukrajiny měly malé děti, pak byly často na péči o ně samy (popř. s manželem či partnerem). Větší část rodiny zůstala v zemi původu, takže pomoc s hlídáním od prarodičů nebyla často možná. Naopak to byly podnikatelky původem z ČR, které deklarovaly pomoc prarodičů s péčí o děti, což jim pomohlo v organizaci času na podnikání a na péči. I v tomto ohledu se migrantský status jevil jako více prekarizující. Pokud byly podnikatelky z Ukrajiny na péči o děti

samy (nebo se mohly maximálně vystřídat s manželem či partnerem), byly jejich možnosti efektivního využití časové flexibility menší než v případě podnikatelek, kterým s péčí o děti pomáhala také širší rodina.

## **Chci být svou paní a rozhodovat o charakteru své práce**

Mimo časovou flexibilitu byla pro komunikační partnerky důležitá také svoboda v tom, jak bude vypadat služba, kterou poskytují, nebo výrobky, které vyrábějí, ale také to, s kým budou spolupracovat a kdo se stane jejich klientem či klientkou. Důležité pro ně bylo i to, že byly samy sobě šéfovou a nikomu se nezodpovídaly.

Zpravidla podnikaly v oboru, ve kterém dříve pracovaly jako zaměstnankyně, ale měly jinou vizi, jak službu či produkt nabízet a tvořit. To byl příklad Zuzany (28 let, služby), která pracovala ve firmě v oddělení marketingu, ale nelíbilo se jí, jaké marketingové produkty firma nabízela. A protože oboru rozuměla a viděla i určité nedostatky a tzv. díry na trhu, rozhodla se toho využít a založit si v tomto oboru svoji živnost. Několik komunikačních partnerek začalo podnikat v jiném oboru, než původně pracovaly. Svůj podnikatelský záměr také popisovaly jako naplnění své vize a splnění snu. To byla situace Johany. Ačkoliv studovala jiný obor, vždy chtěla být kadeřnicí, sama si dodělala několik kurzů a po pár letech si otevřela vlastní salón, kde je svou paní a kde určuje, jak budou její služby vypadat:

*„Pozitivum je, že si to dělám podle svého. Celý salón je postavený tak, jak jsem to chtěla já. To je velký rozdíl oproti tomu, když máš někde křeslo, tak pořád musíš poslouchat. Já jsem tady svým šéfem, já jsem si to zařídila, jak jsem chtěla, já si chodím do práce relativně tak, jak chci, protože si objednáám lidi, jak potřebuju. A líbí se mi ta svoboda. Já moc ráda lidem dávám svoji vizi. Stříhám si podle svého.“ (Johana, 32 let, služby)*



Některé komunikační partnerky také pozitivně ohodnotily, pokud se na jejich podnikání, na jeho úspěchu i směřování, i když neformálně, podílela rodina (manžel, děti, širší rodina). Zdůrazňovaly, že v takové situaci vidí smysl svého podnikání. Také uvedly, že jim vyhovuje, že jako rodina budují společný projekt pro sebe, ne pro někoho jiného (tj. zaměstnavatele) a že tráví čas společně. Například Lucie si založila podnikání v době rodičovské, kdy začala vyrábět s manželem hračky pro děti. Pro Lucii je důležitá spolupráce s manželem a do budoucna i s dětmi a to, že společně jako rodina pracují na něčem vlastním:

*„Pro mě je důležité, jakou tomu dáváme podobu a kam se ubíráme. Že je to na mně a na nás s manželem a na klukách od nás z dílny. Že je to naše společná práce, která roste v rámci týmu. A taky nepracuju pro někoho jiného, ale pracuju prostě pro nás. A můžou do toho být zapojení i děti, který to vlastně už teď baví a nám chtějí pomáhat.“*  
(Lucie, 34 let, obchod)

Pozitivní ohodnocení kolektivní práce je v kontrastu s příběhy těch komunikačních partnerek, které podnikaly samy. Některé z nich uváděly, že jim chybí možnost podělit se s někým o problémy, se kterými se (nejen) v podnikání potýkají, nebo by potřebovaly některá svá rozhodnutí konzultovat. Ty, které byly součástí profesní skupiny nebo neformálních sítí pro podnikající, uváděly pozitivní dopady sdílení svých dobrých i špatných zkušeností (např. se mohly zdarma poradit o řešení některých účetních nebo daňových problémů, ale také si mohly vzájemně poradit, jak řešit každodenní situace vyplývající např. z nutnosti kombinovat péči o děti a podnikání). Ukazuje se, že různé formy síťování jsou důležité nejen pro úspěch podnikání, ale také pro psychickou pohodu podnikatelek.

I v tomto kontextu tvořily komunikační partnerky původem z Ukrajiny velmi specifickou skupinu. Jejich migrační status jim, především v začátcích podnikání v ČR, neumožnil přemýšlet nad takovými rovinami pod-

nikání, jako je smysl výrobku nebo služby (neboť velmi často pracovaly v oborech, kde se etablovali migranti a migrantky, kteří do ČR přijeli již dříve, a ony jen kopírovaly jejich ekonomické strategie), neuvažovaly také o pozitivěch podnikání, jako být svou vlastní paní (protože často pracovaly na tzv. švarcsystém, takže oficiálně byly podnikatelky, ale pracovaly pro jednu firmu), nebo nad výběrem klientely (neboť jim klientelu určoval zpravidla „zaměstnavatel“). Jejich migrační status je opět znevýhodnil, podnikání pro ně bylo zdrojem příjmů a často jedinou možností, jak setrvat v ČR, ale nepřinášelo jim uspokojení v podobě plnění snů nebo vizí nebo v podobě úplné zodpovědnosti za charakter práce a/nebo výběr klientely. Je důležité upozornit, že podnikatelky původem z Ukrajiny nehovořily o podnikání jakožto o cestě, jak si splnit svůj sen. Pro ně bylo podnikání často existenční nutností. Skrze něj získávaly finance na život v ČR (který je pro osoby s migrační minulostí finančně náročný, např. kvůli nutnosti platit drahé komerční zdravotní pojištění) nebo pro rodinu v zemi původu. Roviny podnikání, jako je naplnění svého snu nebo možnost vybrat si klientelu, byly pro ně nadstavbou, o které – primárně díky svému migračnímu statusu a nevýhodám z toho plynoucím – nepřemýšlely.

## **Finanční nezávislost a finanční nutnost jako motivy k podnikání**

Finanční důvody byly také jedním z významně diskutovaných motivů, proč si dotazované podnikatelky založily svá podnikání. Migrační status se ukázal jako klíčový pro definici toho, zda jsou finance plynoucí z podnikání existenční nutností, nebo jen jednou z možností, jak si vydělat. U podnikatelek původem z Ukrajiny bylo podnikání často finanční nutností. Jak jsme uvedly výše, dostatek financí byl pro tyto podnikatelky důležitý z několika důvodů. Jednak finančně podporovaly rodinu v zemi původu (remitence), jednak potřebovaly finance na život v ČR (který je právě pro migranty a migrantky mnohdy dražší, neboť si např. musejí

platit dražší komerční pojištění), ale také potřebovaly finance na splacení dluhů u agentur, které jim zprostředkovaly příjezd do ČR a první práci. Pro mnohé komunikační partnerky původem z Ukrajiny bylo podnikání často i poslední možností, jak si vydělat více peněz (nebylo výjimkou, že měly klasické zaměstnání a k tomu i podnikání, tudíž pracovaly i více jak 12 hodin denně), nebo si založily podnikání, aby mohly zůstat v ČR a zažádat o trvalý pobyt na základě podnikání. Strukturální podmínky migrační politiky ČR, politiky zaměstnanosti cizinců a cizinek, přístup českých zaměstnavatelů k zaměstnávání cizinců a cizinek, ale také rodinná situace (např. potřeba zasílání remitencí) strukturovaly rozhodnutí komunikačních partnerek původem z Ukrajiny začít podnikat. Toto rozhodnutí tak nebylo svobodné, ale bylo naopak podmíněno uvedenými podmínkami. Pokud naše komunikační partnerky původem z Ukrajiny nějakou dobu v ČR již podnikaly, často pracovaly v rámci tzv. švarcsystému. V rozhovorech a fokusních skupinách tuto situaci však popisovaly jako vlastní podnikání, ne jako podnikání, kdy mají nad sebou zaměstnavatele. Je patrné, že těmto komunikačním partnerkám podnikání nepřineslo úplnou autonomii, např. v souvislosti s nastavením charakteru a objemu práce nebo s finanční jistotou. Naopak migrantský status jejich pozici na trhu práce a v podnikání ještě více prekarizoval (např. nižší cenou za jejich práci, což samozřejmě znamenalo vysoký počet odpracovaných hodin nebo nutnost najít si další práci).

Také některé komunikační partnerky původem z ČR definovaly finance plynoucí z podnikání jako důvod založení vlastního podnikání, ale pro žádnou z nich nebylo existenční nutností do té míry jako pro podnikatelky původem z Ukrajiny. Spíše uváděly, že chtěly pracovat pro sebe, generovat zisky pro sebe a svou rodinu, nebo vnímaly podnikání jako možnost, jak si za stejnou práci vydělat více peněz, než když jsou zaměstnané. Dagmar uvedla, že již věnovala dost času budování firmy a získávání financí pro někoho jiného, že se rozhodla založit si svoje podnikání. A jak dodává, k podnikání a k práci pro sebe vede také své děti: „*Mně přijde naprosto*

*přirozený a mnohem jednodušší podnikat. Všechny svoje děti k tomu vedu. Proč by někdo chodil do práce? Proč by to dělal? Makat od rána do večera pro někoho jinýho, aby mu generovali zisky.“ (Dagmar, 33 let, služby) Barbora také uvedla, že coby zaměstnankyně sice měla stabilní příjem, ale ten významně nerostl ani v případě, kdy jí přibývaly nové pracovní úkoly. Barbora tak podnikání vnímala jako strategii k vyššímu výdělku: „*No a pak i ty finance. Protože si myslím, že tím je člověk schopnej vydělat si mnohem víc, než je nějaký průměrný plat.“ (Barbora, 25 let, služby)**

V tomto kontextu je zajímavé podívat se na výpovědi komunikačních partnerek, které naopak referovaly o nízkých a fluktuujících příjmech z podnikání. V kapitole věnované daním a odvodům ukážeme, že ne vždy je podnikání výdělečné. Naopak tím, že příjmy podnikatelek fluktuují, jsou nízké nebo v prvních měsících dokonce nulové (výdělky tak akorát pokryjí povinné platby a zálohy), došlo k prekarizaci jejich pozice nejen na trhu práce, ale také v rodině a partnerských vztazích. Často totiž byly ekonomicky závislé na manželovi či partnerovi, což ovlivnilo i jejich mocenskou a vyjednávací pozici v rodině a manželství či partnerství. Podnikání tak pro ně (po nějakou dobu) nepředstavovalo ekonomickou svobodu, ale spíše prohloubilo jejich ekonomickou závislost. O ekonomické závislosti na manželovi či partnerovi vypovídaly nejvíce podnikatelky, které začaly podnikat během rodičovské (protože jim např. zaměstnavatel neumožnil úpravu pracovní doby, aby se mohly do práce vrátit postupně a dříve). Právě rozhodnutí nebýt ekonomicky závislá a přispět do rodinného rozpočtu bylo klíčové při rozhodování o vstupu do podnikání, jak uvedla také Dana. Ta dále ve fokusní skupině zmínila, že se i nadále (po rozjezdu podnikání) potýkala s ekonomickou zavislostí na manželovi, primárně kvůli nízkým příjmům plynoucím z podnikání. O založení podnikání kvůli finanční nezávislosti Dana vypověděla: „*Když budu na mateřské, tak nechci být úplně závislá na státních příspěvcích nebo na manželovi, ale baví mě, že mám nějaký vedlejší příjem, který si můžu vydělat, a je to úplně na mně.“ (Dana, 33 let, služby)*

Nízké či fluktuující příjmy mohou mít na pozici žen v rodině a partnerství značný vliv. Nejen podnikatelky mohou vnímat svůj příjem jako spouživitelský a druhotný pro rodinný rozpočet. Často ho takto vnímají i jejich manželé či partneři. Toto nejenže oslabuje jejich vyjednávací pozici, ale především u podnikatelek s malými dětmi zintenzivňuje očekávání, že to budou ony, kdo se bude více podílet na péči o děti a domácnost. Nižší příjem u podnikatelek v rámci rodinné a partnerské dynamiky často automaticky naznačoval, že jako spouživitelky by měly svůj nižší příjem „vykompenzovat“ prací v domácnosti a péčí o děti. Manžel či partner, jehož příjem je vyšší a je oběma vnímán jako hlavní (živitelský), čímž je naplněna jeho role v domácnosti, je poté z těchto aktivit vyvázán. Tato debata ukazuje, že podnikání ne vždy znamená finanční svobodu a že často nevede k velkým ziskům – naopak, existují specifické skupiny podnikajících, kterým jejich sociální lokace i sociální kontext znemožní využít naplno finanční autonomii, kterou by s sebou mělo podnikání přinášet. Jejich podnikání je naopak v kontextu nízkých a proměnlivých příjmů spíše překerní formou práce (více o tématu viz kapitola *Podnikání a daně*. „*Dobrovolně platit víc, proč bych to dělala?*“).

### **Založila jsem si živnost a začala podnikat, protože to jinak nešlo**

Dalším diskutovaným důvodem pro vstup do podnikání byl fakt, že to jinak nelze. Zprv se jedná o situaci podnikatelek podnikajících v oboru, kde není standardem pracovat na klasické zaměstnanecké smlouvě, ale naopak je „tradicí“ pracovat zde jako OSVČ. Jednalo se především o kreativní činnosti (např. pohybové lekce), oblast realit nebo o žurnalistiku. Toto byl i případ Moniky (32 let, služby), která podniká v oblasti evaluací rozvojové spolupráce. „*Mě nikdy netáhlo to podnikání jako takový, ale spíš že jsem chtěla dělat ty evaluace v rozvojové spolupráci. A to je vlastně způsob, jak se to dělá, že to jsou jako jednotliví freelanceři, kteří tohle děla-*

jí.“ Z Moničiny výpovědi vyplývá, že pokud chtěla působit v této oblasti, nemá jinou možnost než pracovat jako osoba samostatně výdělečně činná. Práce na živnostenský list se stává normou a komunikační partnerky často ani nereflektovaly, že by mohly se zaměstnavatelem vyjednávat o pracovní smlouvě. Výpověď Moniky rovněž poukazuje na to, že práce na živnostenský list je typická pro tzv. freelancing. Freelancing, v češtině volně překládáno jako práce na volné noze, se vyskytuje především v online prostředí. Rozdíl oproti švarcsystému tkví především v tom, zda práci vykonáváte pouze pro jednoho zaměstnavatele (dodavatele) a ve vztahu podřízenosti. Specifická rizika freelancingu tkví především v absenci ochrany rizik za škodu, práci s osobními údaji a nastavení autorských práv. To, zda komunikační partnerky působily na švarcsystém, anebo jako freelancerky, bylo z výpovědí komplikované určit, protože jejich situace se v čase a v závislosti na jejich konkrétní situaci (např. v souvislosti s mateřstvím nebo počtem a objemem zakázek) lišila. Zásadní pro určení tohoto rozdílu by pak byla zadavatelská smlouva, která by neměla obsahovat znaky závislé práce. Toho si některé komunikační partnerky byly vědomy. Například Emílie, která působila v oblasti médií, si se zaměstnavatelem vyjednala vhodné nastavení smlouvy a přijala tak skutečnost, že je toto v oboru její působnosti běžné, za vlastní, i přesto, že z její výpovědi vyplývalo, že se jednalo o primární iniciativu jejího zaměstnavatele.

*„V té žurnalistice bych mohla (mít pracovní smlouvu – pozn. autorky), nicméně v tom našem oboru je relativně časté, že jsme jakoby živnostníci nebo podnikatelé, protože dost často píšeme do několika titulů. Dnes velmi zřídka to funguje tak, že jeden novinář píše do několika deníků najednou. My jsme výhodnější, pakliže jsme podnikatelé, protože za nás nemusí odvádět sociální a zdravotní.“ (Emílie, 42 let, ostatní)*

Některé z komunikačních partnerek vypověděly, že by byly radši, kdyby mohly svoji práci vykonávat jako zaměstnankyně, především v kontextu

rizik a nevýhod podnikání, jako jsou fluktuující příjmy nebo nízká sociální ochrana v době nemoci či mateřské. Na druhou stranu ale vnímaly také pozitiva, která jim podnikání přináší, jako je časová flexibilita, možnost uzpůsobit si práci dle svých potřeb a plánů nebo možnost vybrat si klientelu. Tyto jimi reflektované výhody (alespoň v určitém životním období, např. když pečují o malé děti) jim vykompenzovaly zmíněné nevýhody podnikání.

### **Realita práce na švarcsystém – svoboda volby?**

Ačkoli se volba práce na tzv. švarcsystém zdá jako svobodná, ne vždy tomu tak je. Možnost autonomně si zvolit práci na švarcsystém je omezena okolnostmi souvisejícími se sociální pozicí (například migrantka s malými dětmi), dále pak situací na trhu práce (například dostatek flexibilních forem práce pro podnikající s malými dětmi) a oborem či oblastí, kde dotyčná či dotyčná vykonává své podnikání. Jako hlavní důvod k přijetí práce na švarcsystém většina komunikačních partnerek uvedla finanční důvody, respektive příslib vyššího výdělku. Pro komunikační partnerky bylo zásadním argumentem, že když tento typ zaměstnání přijmou, dostanou každý měsíc na účet vyšší obnos peněz. Tato nabídka ze strany zaměstnavatele tkví primárně ve snížení nákladů na povinné odvody (sociální a zdravotní pojištění) za „zaměstnané“. Jinými slovy, je to „zaměstnanec či zaměstnankyně“, kdo musí hradit povinné platby a odvody daní. Pro zaměstnávající však tento typ zaměstnávání skýtá i další výhody. Oproti zaměstnanecké smlouvě nemusí splňovat povinnosti týkající se stanovené délky pracovní doby, čerpání dovolené, nároků na příplatky, výpovědi ze strany zaměstnávajících pouze z důvodů, které jsou vymezeny zákoníkem práce, nebo také odškodnění v případě pracovního úrazu (SUIP 2019).

Sociální pozice a další okolnosti (jako např. migrantský status) mohou ovlivnit to, do jaké míry je možné se bránit vůči vyjednávací strategii zaměstnávajících, kteří chtějí na švarcsystém někoho „zaměstnat“. Dle

rozhovorů a fokusních skupin s komunikačními partnery to byl právě zaměstnavající, kdo inicioval tento typ „zaměstnávání“, ať už od začátku pracovního vztahu, nebo i v jeho průběhu. Ve výpovědích komunikačních partnerek se často objevoval faktor „pochopení“ situace zaměstnavajících ve smyslu, že potenciální „zaměstnankyně“ rozumějí motivům (většinou finančním), proč je chce zaměstnavající „zaměstnávat“ na švarcsystém, které vedlo k přijetí této formy „zaměstnání“. Způsob vyjednávání ze strany zaměstnavajících, jak vypovídá citace Emílie, nedával možnost volby, zda tento typ zaměstnávání přijmout, či nikoliv. Z hlediska přístupu zaměstnavatele, který působí v oblasti médií, bylo přijetí práce na švarcsystém pro Emílii otázkou setrvání v zaměstnání.

*„No a vydavatelství jsou pod tlakem, buď ještě dál vyhazovat, nebo říct lidem, fajn, já si tě tu nechám, dokonce ti nechám tvůj nominální plat, ale musíš jít statutárně na pracovní právní úvazek podnikatele, protože já už za tebe nemůžu platit vlastně dvojnásobek. Pakliže bych to musel platit, tak si tě nemůžu udržet, protože na to nemám.“ (Emílie, 42 let, ostatní)*

Dle výpovědí komunikačních partnerek se jednalo o poměrně běžnou vyjednávací strategii. Ukazuje se, že argument ekonomické situace, mimo jiné i v kontextu reflexe vysokého zdanění práce, se jeví jako obvyklý a zaměstnavající si tak před „zaměstnankyní“ legitimizují své, ve skutečnosti ilegální, jednání. Rovněž argument udržení úrovně současné mzdy či jejího případného navýšení, které souvisí se společenským tlakem na navýšování mezd, je ze strany zaměstnavajících užíván jako komunikační strategie, jak „zaměstnankyním“ vysvětlit nutnost tohoto „opatření“. Dle výpovědí komunikačních partnerek však tato strategie nejde ruku v ruce s dostatečným informováním „zaměstnankyně“ o dalších důsledcích přijetí práce na švarcsystém, například v souvislosti s absencí sociální ochrany nebo nárokem na dovolenou. Vnímání těchto důsledků je dáno mírou in-



formovanosti „zaměstnankyň“, jejich ekonomickou situací, ale také mírou ztotožnění s interpretací zaměstnavajících, například v souvislosti s obavami z absence výpovědní lhůty. Výpověď Terezy dokládá, že rizika spojená s prací na švarcsystém se jim odhalovala až po čase fungování v tomto režimu a v kontextu specifických životních situací, například při nároku na peněžitou pomoc v mateřství:

*„Já jsem ani v ten moment si neuvědomovala, jak moc nevýhodný je být IČař a jít při tom na mateřskou, takže jsem jim řekla, že je mi to jedno a že to chápu jako z pozice toho zaměstnavatele. Protože vím, že se to dělá a že pro ty zaměstnavatele je to finančně náročnější mít ty lidi na smlouvu. Tak jsem jim řekla, že mně je to jedno. A nějak jsem se za to ani nijak nedrala, aby mi tu smlouvu nechali.“ (Tereza, 32 let, obchod)*

Komunikační partnerky původem z Ukrajiny častěji reflektovaly negativní důsledky přijetí práce na švarcsystém právě z důvodu obvykle nevýhodnější sociální pozice a ekonomické situace dané jejich migračním statutem, jak ukazuje výpověď Alžběty (44 let, služby), původem z Ukrajiny.

*„Pro ně (zaměstnavatele – pozn. autorky) je to výhodnější, dáš jim fakturu, zaplatí ji, nezaplatí, třeba mně za poslední tři měsíce nezaplatili a je to v pořádku.“ (Alžběta, 44 let, služby)*

Finanční důvody a tlak ze strany zaměstnavatele nebyly jedinými důvody, které komunikační partnerky motivovaly k volbě práce na švarcsystém. Významným faktorem se pro ně stávalo mateřství, specificky pak období návratu na trh práce po rodičovské pauze nebo nutnost přivýdělků již v průběhu rodičovské pauzy pro sólo matky nebo migrantky z důvodu větší pravděpodobnosti ohrožení nízkými příjmy, potažmo chudobou. Práce na švarcsystém pro ně pak představovala možnost přizpůsobit si práci podle svých časových možností a především tak, aby zvládly ob-

starat péči o děti. Komunikační partnerky původem z Ukrajiny se často potýkaly se situací, kdy péče o vlastní děti zde v České republice ležela pouze na jejich bedrech. I přesto, že si uvědomovaly nevýhody, spojené především s nejistotou příjmu, jehož výši je nutné dokládat k udržení pobytového statusu podnikající osoby, činilo přijetí práce na švarcsystém jedinou možností, jak vydělat finanční prostředky na zajištění existenčních potřeb rodiny v ČR včetně zajištění péče o děti a mnohdy i částečné zajištění rodiny v zemi původu skrze zasílané remitence. Tyto životní situace vstupovaly do vyjednávání se zaměstnavateli a do určité míry oslabovaly jejich vyjednávací pozice.

Argument autonomie umožňující sladování pracovních a rodinných povinností byl dle komunikačních partnerek využit také zaměstnavajícími. S tím, že práci na švarcsystém zaměstnavající interpretovali jako nástroj pro snadnější sladování osobního a pracovního života, má zkušenost i komunikační partnerka Natalie. Ta se setkala také s tím, že praktiky „zaměstnavatele“ dokonce prekarizovaly ty zaměstnance a zaměstnankyně, kteří nebyli ve své práci dost efektivní, resp. úspěšní, tím, že jim neumožňoval pracovat na klasickou pracovní smlouvu.

*„Platilo, že ti úspěšnější měli úvazek a ti méně (úspěšnější – pozn. autorky) měli živnost nebo pracovali na živnost. A ta firma se potom zároveň dost chlubila tím, že si zakládá na té flexibilitě, zakládá si na tom, že je o. k. přijít do práce v 10, je o. k. vzít si home office, je o. k. prostě jako pracovat z domova.“ (Natalie, 32 let, služby)*

## **Reflexe a důsledky volby práce na švarcsystém**

Názory komunikačních partnerek na hodnocení výhod a nevýhod práce na švarcsystému se různily. Tento typ „zaměstnání“ nese znaky podnikání, které mohou ženám v různých specifických situacích vyhovovat. Ženy pracující na švarcsystém se identifikují jako podnikatelky a preferují tak

například možnost svobodně se rozhodovat o své práci, například z hlediska pracovní doby nebo možnosti ukončení smluvního závazku. Komunikáční partnerka Romana (37 let, obchod) odpovídala na otázku, zda by přijala pracovní smlouvu, kdyby jí byla nabídnuta, takto: *„Nevidím to jako prioritu. Na jednu stranu mi to, že je to na živnost, dává pak svobodu, že když se dneska rozhodnu, že to přestanu dělat, tak to prostě přestanu dělat.“*

Reflexe dlouhodobé práce na švarcsystém se odvíjela od dvou základních skutečností. Stejně tak jako volba přijetí práce na švarcsystém bylo setrvání v něm ovlivněno sociální pozicí komunikačních partnerek, zda se například identifikují s rolí primární pečovatelky, zda mají možnost umístit dítě do předškolního zařízení nebo zda je v konkrétním oboru možné najít práci na zaměstnaneckou smlouvu a především – v případě samoživitelék nebo migrantek jako skupin nejvíce ohrožených prekaritou – zda mají jiné možnosti, jak finančně zabezpečit sebe a svou rodinu. Druhým aspektem zásadně strukturujícím reflexi setrvání v práci na švarcsystém jsou podmínky vyjednané se „zaměstnávajícími“ (pokud vůbec vyjednávání probíhalo). Ve výpovědích komunikačních partnerek jsme se setkaly i se situacemi, kdy například „zaměstnavatel“ proplácel dovolenou obdobně, jako je tomu v klasickém zaměstnaneckém poměru.

Negativně vnímala práci na švarcsystém komunikační partnerka Natalie, která upozorňovala, že jí nevýhody práce na švarcsystém začaly docházet až s postupem času. Specifické životní situace jako rodičovství, nemoc nebo nemoc dítěte, ale i důvody na mikroekonomické a makroekonomické úrovni, jako je ztráta klientely nebo ekonomická recese, se projevíly ve vnímání práce na švarcsystém i u dalších komunikačních partnerek. Natalie např. zmiňovala, že si až po nějaké době začala uvědomovat především rizika spojená s absencí sociální ochrany:

*„Nejdřív mi nedocházelo, že to je špatný, nebo nedocházelo mi, že se to nedělá. Ale potom nějak mi na to jako okolí upozornilo a já jsem teda zjistila, že to není úplně korektní. Já jsem nevěděla, co dělat. V je-*

*den moment jsem řešila, jestli si nezažádat o to, abych přestoupila do zaměstnaneckého poměru, s tím že mi tam všichni jako kolegové a kolegyně říkaly, že se to nevyplatí. Že bych brala jako mnohem míň, kdybych tam byla zaměstnaná. Takže jsme zůstala v tomto režimu.“*  
(Natalie, 32 let, služby)

Z výpovědi Natalie je patrné, že také měla obavy spojené s ilegality práce na švarcsystém a že jí chyběl zdroj informací, na koho se obrátit s dotazy, jak se ve své situaci zorientovat a jak ji případně řešit. Nejrelevantnějším zdrojem informací pro ni byli kolegové a kolegyně, kteří se však ocitali ve stejné situaci. Zásadní pro setrvání v této situaci byla finanční motivace a finanční nutnost.

## Shrnutí

Analýza diskutovaných motivů pro vstup do podnikání potvrdila přítomnost „push“ i „pull“ faktorů (i v rámci jedné podnikatelské dráhy). Především ale odhalila, že některé „push“ faktory, tedy ty, co komunikační partnerky nutily ke vstupu do podnikání, byly v příbězích popisovány jako „pull“ faktory, tedy ty, které je ke vstupu do podnikání naopak motivovaly. Příkladem jsou příběhy podnikatelek s malými dětmi – ty zpravidla vyprávěly, že podnikání je pro ně sladovací strategií a že začaly podnikat, aby měly více času na děti a rodinu, a vstup do podnikání popisovaly velmi pozitivně, jako krok k nezávislosti, svobodě a flexibilitě. Vyprávěly ale také o nedostatku flexibilních forem práce, o negativním přístupu zaměstnávajících k pečujícím osobám nebo o očekávání, že péči o děti zastanou ony, což je vytlačilo z neflexibilního klasického zaměstnání k podnikání. Motivy, které stály za založením podnikání, tak byly spojeny s negativy, jako je fungování trhu práce, přístup zaměstnavatelů, ale také genderové stereotypy.

Analýza odhalila, že diskuse o „pull“ faktorech, týkajících se seberea-

lizace, naplnění vlastního snu nebo toho, že podnikatelky vidí mezeru na trhu a chtějí ji svým nápadem vyplnit, nebyla rozsáhlá. Naopak (ač často neuvědoměle) převládaly „push“ faktory v podobě finanční nutnosti, nemožnosti mít jinou formu výdělečné činnosti než podnikání (viz i švarcsystém), ale také v podobě genderového kontraktu a genderové dělby práce v domácnosti (tj. nutnost sladit péči o děti s ekonomickou aktivitou) nebo situace na trhu práce (nízké výdělky, neochota zaměstnat matky malých dětí či osoby s migrační minulostí atd.). Obecná očekávání, že vstup do podnikání i jeho realizace jsou spojeny se svobodou nebo autonomií, v příběžích námi dotázaných komunikačních partnerech mnohdy chybí. Mnoho z nich nemělo jinou možnost ekonomické aktivity, než je založení podnikání. Naše analýza také ukázala, že výzkum zaměřený na vstup do podnikání by měl zohlednit mimo jiné rodinný či partnerský kontext nebo příležitosti na trhu práce optikou konkrétních skupin podnikajících, protože toto jsou podmínky, v rámci kterých se podnikající rozhodují o založení i pokračování podnikání.

Rozhovory a fokusní skupiny, které jsme realizovaly, odkrývají, že zkušenost s prací na švarcsystém je v ČR pravděpodobně poměrně obvyklá. I přesto, že je švarcsystém, jakožto zastřený pracovní vztah, postaven mimo zákon, jeho vymahatelnost je obtížná. Státní úřad inspekce práce, který zajišťuje kontrolu, naráží na komplikovanost dokazování, zda se jedná o švarcsystém, nebo klasický podnikatelský vztah objednavající–dodávající. Faktorem ovlivňujícím množství provedených kontrol a jejich postihování je kapacita SUIP a faktické kompetence (včetně možné výše udělených sankcí), kterými tato instituce disponuje, aby toto jednání odhalila. Zaměstnavající jsou si mnohdy této skutečnosti vědomi, a tak práci na švarcsystém využívají především z důvodu stabilizace vlastního cash flow. Vzhledem k vysokému zdanění práce tak práci na švarcsystém nabízejí jako regulérní, mnohdy jedinou možnost „zaměstnávání“. To má vliv na uchazeče a uchazečky o zaměstnání, kteří nejsou seznámeni s riziky tohoto typu práce. Naše data ukázala, že komunikační partnerky si často

nebyly vědomy skutečnosti, že i ony mohou dostat pokutu za vykonávání práce na švarcsystém. Zaměření na různé skupiny „podnikatelek“ rovněž poukazuje na rozdílné možnosti vyjednávání, kterými jednotlivé podnikatelky disponují vzhledem ke své sociální pozici. Systémové nastavení tak jasně strukturuje možnosti volby práci na švarcsystém přijmout, či nikoliv, případně nutí takto pracující hledat a volit takové strategie, které ve své podstatě obcházejí ilegalitu tohoto typu práce. Naše analýza rovněž ukázala, že využívání tohoto konceptu je téměř normou v některých oblastech, jako je například činnost realitních makléřů. Jak zmiňuje Homfray (2018), jedním z důvodů může být snadný přístup k získání oprávnění k volné živnosti. Práce sama na sebe se znaky podřízenosti vůči zadavateli (zaměstnavateli) je také využívána jakožto motivační nástroj, jak si vydělat větší obnos peněz přímo úměrně vynaloženému objemu práce. Jedná se však o krátkodobou perspektivu, která neupozorňuje na rizika s prací na švarcsystém spojená. Většinou se změnou životní či společenské situace, například v době krize, se vynořují nevýhody, které především pro zaměstnankyně tento typ práce přináší. Ať už se jedná o absenci sociálních jistot v období mateřství nebo nemoci, či riziko ukončení pracovního vztahu bez výpovědní lhůty. A to je jen střípek v mozaice prekarity práce na švarcsystém.

### **3.2 Péče a podnikání. O genderové dynamice v rodině / partnerských vztazích / v podnikání**

Podnikající byli historicky nejen v ČR, ale také v dalších zemích spojováni, a to i v obecném povědomí, s obrazem muže bez pečujících závazků, bez starosti o domácnost nebo péči o děti a podnikajícího v tvrdém a soutěživém kapitalistickém prostředí (Bruni, Gherardi, Poggio 2004). Tato představa podnikatele se udržuje dodnes a je často poplatná politickým opatřením upravujícím podnikatelské prostředí nebo rodinným i daňovým politikám státu (Aidis et al. 2007). Mimo maskulinizovanou představu podnikajícího jsou to také požadavky rodiny (jedná se o domácí práce a péči o děti), které jsou časově náročné a z velké části realizované ženami a které mohou ovlivnit podoby a strategie podnikání žen, ale i mužů. Nejen zahraniční výzkumy (Jennings, McDougald 2007), ale také ty v ČR (Dlouhá, Jurik, Křížková 2014) totiž ukazují, že rozdílné zkušenosti mužů a žen s kombinací pracovního a soukromého života, ale také sociální a rodinná politika či daňový kontext mají významný vliv na šance a příležitosti k založení i rozvoji podnikání a v důsledku toho také na počty podnikajících mužů a žen. Konkrétně v ČR opatření rodinné politiky (možnosti PPM či čerpání rodičovského příspěvku) nebo daňový systém (např. daňový odpočet na nevydělávajícího manžela či manželku, který upevňuje systém jednoho živitele, v případě ČR muže) konzervují a nadále reprodukují genderovou dělbu práce v domácnosti (více viz výzkum Dlouhá, Jurik, Křížková 2014), která poté ovlivňuje i samotné podnikatelské strategie mužů a žen. Nejen vliv pečujících závazků na podnikatelské

strategie, ale také fakt, že narůstá procento podnikatelek právě ve věkové kategorii 35–39 let, kdy mají ženy malé děti (Hašková, Křížková, Dudová 2015), ukazuje na důležitost analýzy podnikání právě v období, kdy jsou ženy (coby primární pečovatelky) nejvíce zatíženy pečujícími závazky.

V této kapitole se v úvodu podíváme na to, jak se genderová dynamika projevuje v definici podnikání či samotného podnikajícího. Analyzujeme zde, zda komunikační partnerky vidí podnikání jako mužský svět a zda vnímají genderově specifické bariéry při realizaci svého podnikání, popř. zda reflektují představu podnikajícího coby úspěšného muže bez závazků. V další části této kapitoly se více zaměříme na genderovou dynamiku rodinného života a na kombinaci podnikání s péčí s cílem ukázat, jak se genderová dělba práce ne/projevuje v rozhodování o vlastním podnikání. Na to navážeme diskusí o zkušenostech a názorech podnikatelek s malými dětmi v době čerpání PPM a pobírání rodičovského příspěvku. Zaměříme se primárně na podmínky (legislativní, ekonomické ale také rodinné), které strukturovaly jejich možnosti a volby právě s ohledem na čerpání PPM a pobírání rodičovského příspěvku.

### **Podnikání jako mužský svět? Aneb „Když si někdo založí s. r. o. a je to chlap, tak to přece všechno zvládne, ale na ženskou je to moc.“**

Podnikání bývá tradičně spojováno s možnostmi rozhodovat o své práci (typu práce, objemu práce, pracovní době...), dále je na podnikání názráno jako na individuální projekt a bývá spojováno se zvyšováním zisku (Ogbor 2000). Když jsme získávaly komunikační partnerky pro individuální rozhovory, oslovily jsme je s tím, že nyní realizujeme výzkum zaměřený na podnikání žen a že je chceme, jakožto podnikatelky s malými dětmi / ve věkové kategorii 50+ / podnikající migrantky, požádat o rozhovor. Mnoho z nich reagovalo tak, že ony nejsou žádné podnikatelky, protože nemají zaměstnance či zaměstnankyně, nemají svoji firmu a nedělají „vel-



ký byznys“, ony jsou jen OSVČ. Také komunikační partnerky si pod pojmem podnikající představovaly někoho, kdo má svou firmu, zaměstnává lidi a generuje velké zisky, a ony jako sebezaměstnané drobné živnostnice této představě neodpovídají. Již tato prvotní sebeidentifikace však může ovlivnit i jejich uvažování o svém podnikání, např. v tom, že téměř žádná z nich neuvažovala o expanzi svého podnikání (např. v podobě zaměstnání dalších osob nebo expanzi mimo ČR).

Dlouhá, Jurik, Křížková (2014) upozorňují, že nejen v českém kontextu chybí výzkum zaměřený na genderové aspekty podnikání, naopak se výzkumy spíše soustřeďují na individuální přístup k podnikání nebo osobnostní charakteristiky podnikajících, a zohlednění širšího společenského či genderového kontextu, ve kterém se podnikání odehrává a který podnikání nutně ovlivňuje, chybí (Ahl 2006). Současný výzkum podnikání, který často sleduje mužský model podnikání, jiné formy podnikání, např. podnikání žen nebo podnikání osob ve věku 50+, spíše opomíjí (viz Czarniawska-Joerges, Wolff 1991; Bull, Willard 1993, kteří podnikání popisují jako objevení a realizaci nových nápadů primárně muži podnikateli<sup>19</sup>). O poznání méně výzkumů se soustřeďuje na prolínání charakteristik, jako je gender, věk nebo etnicita, kdy cílem je ukázat, že určité charakteristiky či situace mohou některé podnikající zvýhodnit, ale jiné limitovat (Ahl 2006). Pokud však dochází ke zneviditelnění genderových, etnických nebo věkových nerovností (nebo jejich kombinaci), pak se může jevit podnikání žen, migrantů a migrantek nebo osob ve věku 50+, které se často od této mužské per-

---

<sup>19</sup> Naopak Bruni, Gherardi a Poggio (2004) kritizují tyto tradiční výzkumy podnikání právě kvůli opomíjení genderového hlediska a využívání čistě perspektivy ekonomické racionality ve výzkumu podnikání. To vede k opomíjení sociálního (i genderového) kontextu, v rámci kterého je podnikání realizováno, ale který nabízí jiné podmínky různým skupinám podnikajících. Autorský tým se soustřeďuje primárně na genderový kontext společnosti a rodiny a ukazuje, že rodina, genderová dělba práce uvnitř rodiny, ale také očekávání od mužské či ženské role ve společnosti definují a usměrňují podnikání mužů a žen.

spektivy podnikání značně liší, jako horší nebo méně produktivní (Ogbor 2000). Nehledě na to, že opatření nebo politiky zaměřené na podporu podnikání se také mohou zaměřovat jen na zvýšení zisku plynoucího z podnikání nebo na jeho expanzi. Mohou však opomíjet jiné aspekty podnikání, které jsou pro podnikatelky s malými dětmi, podnikající migranty a migrantky nebo podnikající ve věkové skupině 50+ klíčové (např. v případě podnikatelek s malými dětmi jde o způsob, jak udržet podnikání i v době, kdy mají malé děti, např. aby své podnikání nemusely ukončit nebo ho přenést na jinou osobu v době čerpání peněžitě podpory mateřství nebo aby mohly také čerpat ošetřovné v době, kdy pečují o nemocné děti atd.).

I v našem výzkumu některé komunikační partnerky reflektovaly genderové stereotypy, kterým jako podnikatelky čelily. V jejich výpovědích se odráží maskulinní charakteristiky podnikání, které však mají dopad na to, jak jsou jejich podnikání nebo jejich pozice podnikatelek okolím vnímány. Například Kristýna (43 let, služby) v rozhovoru uvedla, že jako osoba podnikající více než 20 let a jako matka osmiletého dítěte vnímá rozdílný přístup k mužům podnikatelům a ženám podnikatelkám především s ohledem na pečující závazky. Reflektuje, že právě do pracovní dráhy a do podnikání žen vstupují pečující závazky, které strukturují jejich čas určený práci, ale i to, že se od nich očekává změna pracovního tempa nebo úplné opuštění práce z důvodu péče. Kristýna tuto situaci zhodnotila tak, že „... kombinace podnikání spolu s mateřstvím je pro ženu složitější“.

Mimo obraz podnikatele bez pečujících závazků se některé komunikační partnerky setkaly také s tím, že podnikání je vnímáno jako úspěšné v případě, že se neustále rozšiřuje a generuje zisky. Například Markéta, která podniká v oblasti poradenství pro podnikající, uvedla na základě své profesní zkušenosti, že úspěšné podnikání je to, které stále něco generuje (zisky, pracovní místa, portfolio výrobků či služeb). Podnikání, které není natolik expandující (např. podnikání žen – jak jsme uvedly, naše komunikační partnerky ve většině případů nechtěly svá podnikání rozšířit), je poté hodnoceno jako méně úspěšné. Markéta svou myšlenku

o maskulinizaci podnikání, se kterým je podnikání žen neustále srovnáváno, shrnula takto:

*„Byznys i podnikání jsou nastavené jako mužské. Já to tam stále vidím, že se ty ženy jen připojují do takového typu podnikání. A jako žena musíš stále ukazovat, co jsi udělala a jak jsi něco navýšila. Vždy jde o nějaké poměrování.“<sup>20</sup> (Markéta, 31 let, obchod)*

Několik komunikačních partnerek podnikalo v odvětví, kde dominují muži a kde se setkaly s genderovými stereotypy, např. že se ženy pro určitý obor „nehodí“. Například Zuzana (28 let, služby) podnikala v oblasti online marketingu. Vyprávěla, že se na jedné zahraniční konferenci seznámila s podnikatelem, který založil vlastní a prosperující firmu, a když se s ním bavila o své firmě, tento podnikatel byl udiven, že v tomto oboru podnikají také ženy: „... vůbec nepochopil, že podnikám v oboru. Prý je tenhle obor náročný a nechápe, jak to žena může zvládnout, spolu s řízením agentury.“ Zuzana provozuje úspěšnou marketingovou firmu a jako jedna z mála uvažovala o rozšíření svého podnikání. I přesto, že naplnila jeden aspekt úspěšného podnikání (tj. snahu o rozšíření), jelikož jako žena podnikala v „mužském světě“, byla kvůli tomu, že je žena, znevýhodněna.

Zuzana popisovala také začátky svého podnikání, kdy se projevíly genderově specifické bariéry. I když měla zdroje, zkušenosti i nápad a mohla tak opustit zaměstnání a založit si vlastní podnikání, měla strach opustit jistotu zaměstnání a vydat se na nejistou cestu podnikání. Když toto konzultovala s partnerem, byla překvapená jeho reakcí – řekl jí, ať se ničeho nebojí a na nic se neohlíží a založí si vlastní podnikání. V době rozhovoru podnikala teprve tři roky, takže měla čerstvou zkušenost s rozjezdem vlastního podnikání ve značně maskulinizovaném oboru, a tuto svoji zkušenost popsala takto:

---

<sup>20</sup> Rozhovor byl ve slovenštině a byl přeložen do češtiny.

*„Já si myslím, že kdyby nebylo jeho (partnera – pozn. autorky), tak asi nebudu freelancer, nebudu mít živnost a nebudu OSVČ. Protože bych se k tomu sama nedokopala, asi bych neměla takovou jistotu a takové sebevědomí. Myslím si, že v tomhle, když budu mluvit otevřeně, to mají ženy v Čechách složitější. U nás nikdo nestojí o nějakou emancipaci, myslím si, že v dnešní době to ještě není na takové úrovni, že by byly ženy brané stejně jako muži, a myslím si, že o to hůře se začíná ženským podnikat.“ (Zuzana, 28 let, služby)*

Otázka (rozdílného) sebevědomí pro vstup do podnikání u mužů a u žen byla diskutována v zahraniční literatuře (viz Kirkwood 2009). Především výzkumy (Kirkwood 2009; Wilson, Kickul, Marlino 2007) ukázaly, že ženy se na začátku podnikání (nebo před jeho začátkem) potýkají s nižší důvěrou ve schopnosti udržet a rozšířit svá podnikání. A podpora okolí pro rozjezd (finančně, časově) nejistého podnikání je pro ně tedy jedním z klíčových faktorů, jak ukazuje i příběh Zuzany. Ta do budoucna zvažovala, že by možná své podnikání rozšířila. I v tomto ohledu měla obavy, že jako podnikatelka bude narážet na negativní reakce okolí (po zmíněné zkušenosti z konference). Okolí nebo rodina, které by mohly být tím prvkem, jenž pomůže eliminovat genderově specifické bariéry, však naopak může být i tím prvkem, který překerní pozici podnikatelek ještě více prohloubí. Zuzana k možnému rozšíření své firmy dodala:

*„Myslím že, když chlap založí společnost, když se budeme bavit o s. r. o., tak si myslím, že je to v dnešní době běžnější a že to i lidi přijímají. Že je to o. k., že je to chlap a všechno to zvládne, ale na ženskou je to moc. Neříkám, že každý to tak má, ale řekla bych, že většina lidí to tak vnímá.“ (Zuzana, 28 let, služby)*

Příběh Zuzany i reakce komunikačních partnerek na jejich oslovení coby podnikatelek, přestože ony se takto neidentifikují, ukazují, že i v čes-

kém prostředí je podnikání vnímáno jako doména mužů, a o to více v situaci, kdy žena podniká v maskulinizovaném oboru nebo pečuje o děti. Genderově specifické bariéry v podobě obrazu nezávislého a soutěživého muže podnikatele, kterému se ženy mají v podnikání vyrovnat, nebo v podobě genderových stereotypů o ženách podnikajících v mužském oboru, vytváří genderově konzervativní prostředí, ve kterém se podnikatelky rozhodují o vstupu do podnikání, ale i o jeho realizaci. Gender, který se projevuje nejen v genderové dělbě práce v domácnosti, ale také na trhu práce a v podnikání, tak může být dalším faktorem prekarizujícím pozici podnikatelek. Vzhledem k tomu, že se genderové nerovnosti projevují provázaně ve všech třech sledovaných oblastech (tj. rodina, trh práce a podnikání i sociální politika), jsou možnosti obrany nebo eliminace dopadů genderových nerovností v podnikání velmi omezené.

## **Genderová dynamika v rodině a v partnerství a její vliv na podnikání**

Genderová dynamika rodinného života, především genderová dělba práce v domácnosti a genderově specifické zkušenosti s kombinací práce a péče, jsou faktory, které ovlivňují strategie v podnikání primárně žen (viz Dlouhá, Jurik, Křížková 2014). Především u komunikačních partnerek s malými dětmi byl gender kontrakt, přisuzující ženám péči o děti a domácnost, nejvíce viditelný. Reflektovaly, že po narození dětí se od nich ještě více očekávalo, že se stanou pečujícími matkami v domácnosti, což ale ne vždy korespondovalo s jejich představou o rodinném i pracovním životě, o jejich seberealizaci či s potřebou být ekonomicky nezávislá. Mezi jejich potřebami, potřebami rodiny a potřebami podnikání často vznikaly třetí plochy. Velmi viditelný byl kontrast potřeb všech sfér v příbězích těch komunikačních partnerek, které se chtěly k podnikání vracet cca po roce pobírání rodičovského příspěvku, tedy na poměry v ČR, kdy jsou za ideální dobu strávenou doma výhradně péčí o děti považovány tři roky, velmi

brzy. Navíc tyto komunikační partnerky měly často manžela či partnera, jehož příjem byl tak vysoký, že by rodině zabezpečil vysokou životní úroveň. Jak ukážeme níže, vyprávění komunikačních partnerek o životelství v páru, kde manžel/partner má vysoký příjem, vždy obsahovalo přijetí nebo vymezení se vůči partnerskému modelu, kdy muž vydělává dost a z toho důvodu již žena pracovat nemusí. Mnoho komunikačních partnerek tuto premisu, že manžel/partner vydělává dost a ony zastávají roli spoluuživatelky, přijalo. Níže ale také přestavíme příběhy Elišky a Kláry, které také vyprávěly o tom, že jejich manžel má dostatečné příjmy, ale jako jedny z mála se i v tomto kontextu snažily o plné zapojení do pracovního procesu skrze podnikání a zároveň požadovaly po manželovi větší zapojení do péče o děti a domácnost po jejich návratu z rodičovské. Byly jedny z mála v našem výzkumu, které tematizovaly, že po návratu z rodičovské k podnikání si chtěly s manželem vytvořit harmonogram péče o děti a domácnost tak, aby rodinné i pečující závazky byly mezi ně rozděleny rovnoměrněji.

Eliška uvedla, že se nemusela vracet z finančních důvodů ke svému podnikání tak brzy, protože její manžel měl vysoké příjmy a spíše očekával, že Eliška zůstane s dětmi doma déle. Eliška chtěla sdílet s manželem rovnoměrněji pečující i další povinnosti, ale jak sama uvedla, musela o tom s manželem často složitě vyjednávat. Eliška v rozhovoru popsala komplikované vyjednávání o zapojení manžela do péče o děti a domácnost, ve kterém však měla horší vyjednávací pozici:

*„Rodina to vlastně moc neřeší, vnímají to tak, že to tak je. Nebylo to nikdy předmětem nějaký diskuse. S partnerem je to komplikovanější, protože on má dostatečný příjem na to, abych já nemusela dělat nic, abych se mohla plně věnovat rodině. Dokud jsme neměli děti, tak jsme to vůbec neřešili. Občas se samozřejmě narazí na to, že jsem v nevýhodě, protože nemám smlouvu.“ (Eliška, 34 let, služby)*

Citace Elišky ukazuje, že její nejisté podnikání (protože nemá jistotu zaměstnanecké smlouvy), nízký příjem plynoucí z podnikání, ale také manželem i rodinou očekávaný genderově konzervativní model ženy v domácnosti ztížily její vyjednávací pozici v diskusích s manželem o tom, kdo se kdy postará o děti a domácnost. Nejen v případě Elišky spolumatelská role podnikatelek sloužila k ospravedlnění jejich většího podílu na péči o děti a domácnost. Také Klára, jejíž manžel měl dostatečný příjem na to, aby mohla zůstat s dětmi doma, uvedla, že s manželem vyjednávala o rozdělení péče o děti po návratu k podnikání. Ačkoliv uvedla, že s manželem již dnes mají každý týden naplánovaný harmonogram, který vyhovuje oběma, musel se manžel nejprve „naučit“, že se musí s Klárou prostrídat, aby mohli pracovat oba: *„Můj manžel se to musel naučit, takže si sedáme společně a řešíme každý týden, co bude a kdo kde bude a že se vykrýváme. Ze začátku, než si na to zvykl, tak mezi námi byly třecí plochy.“* Intenzivněji však byla Klára vystavena genderovým stereotypům ženy pečovatelky ze strany blízké rodiny:

*„Samozřejmě ty stereotypy stále fungují. Třeba můj tchán se podívoval nad tím, že chci pracovat, když nemusím. (...) A vždycky si člověk musí rozmyslet, jak si to chce nastavit. Jestli bude pracovat míň a bude mít míň peněz, ale bude se věnovat těm dětem, nebo bude pracovat víc, bude mít víc peněz a o děti se starat budou chůvy nebo prarodiče. A u nás pořád to ty rodiny řeší mnohem víc.“* (Klára, 40 let, služby)

Nejen příběhy Kláry a Elišky ukazují, že genderové stereotypy obsažené v přístupu manžela/partnera nebo blízké rodiny mohou být tím zdrojem, který jejich překerní pozici podnikatelek (např. v kontextu nízkých a nepravidelných příjmů) ještě více prohloubí. Výpovědi Kláry i Elišky demonstrovují jejich potřebu a touhu věnovat svému podnikání čas a energii, ale protože na druhé straně je od nich očekávána také role pečovatelky a matky, kterou očividně pod tlakem okolí (rodiny a manžela) do značné

míry přijaly, nemohou logicky svému podnikání věnovat tolik času a energie. To má vliv jak na udržení, tak i na rozvoj podnikání – pokud nemají čas na budování klientské základny nebo rozšíření portfolia svých služeb, může to značit stabilně nízké příjmy (nejen v rámci podnikání, ale také v rámci rodinného rozpočtu). Na příbězích Kláry a Elišky je zajímavé to, že obě mají manžela, jehož příjem je tak vysoký, že by vystačil na pokrytí nákladů rodiny. Obě se tak mohly spokojit s rolí spoluživitelky, pracovat pár hodin týdně a být ekonomicky závislé na příjmech manžela, ale ony nechtěly být ekonomicky závislé a jejich vize o pracovní kariéře byla o snaze věnovat se svému podnikání. Jejich představa zvládat podnikání i děti, popř. požadavek většího zapojení manžela, kontrastovala s představou manžela i rodiny o jejich plné participaci na péči o děti a domácnost, což znamenalo neustálé vyjednávání o tom, kdo z manželů bude, ve který čas pečovat o děti nebo o domácnost. Jejich požadavek většího zapojení manžela/partnera do péče o děti a domácnost, aby se mohly věnovat také svému podnikání, byl v kontextu dostatečných příjmů manžela, které by jim umožnily vyhnout se těmto debatám a vyjednávání, vnímán nelibě. Toto jasně ukazuje, že ve výzkumu podnikání je potřeba zohlednit i širší kontext (tj. genderový, partnerský, rodinný, společenský). Dále pak je zřejmé, že neexistuje jen jediný model podnikání, tj. podnikající, který je oproštěn od rodinných povinností a má tak čas a energii věnovat se pouze svému podnikání. Naopak, existuje více modelů, jak podnikat, ale ne všechny z nich jsou vnímány jako stejně hodnotné a prestižní.

V rozhovorech a fokusních skupinách jsme se komunikačních partnerek přímo dotazovaly na to, jak se jejich nejbližší okolí stavělo k tomu, že začaly podnikat. Téměř všechny deklarovaly, že je jejich manžel či partner podpořil, některé uvedly, že se jejich manžel/partner na jejich podnikání podílel, buď oficiálně, nebo neoficiálně vypomáhal. Velmi často byla podpora manžela/partnera popisována jako verbální a psychická, dále pak byla vnímána tak, že manžel/partner podnikatelkám umožnil využít rodinné zdroje na rozjezd podnikání, nebo tak, že přijal jak svoji hlavní, živitel-



skou roli, tak i spolužitelskou roli podnikající ženy a v případě nutnosti byl jeho příjem využit pro vykrývání období, kdy podnikatelkám příjmy fluktuují nebo nemají žádné. Manžel/partner byl tak v příbězích podnikatelek jakýmsi dalším (a možná tím nejdůležitějším) článkem v řetězci rozhodování, zda ne/začít podnikat.

Helena například uvedla, že začala podnikat ihned po rodičovské a do začátku tak využila rodinné finance. Nejen ona mluvila o jakési „spotřební době“ podnikání, kdy na začátku podnikání si podnikatelky určily dobu, kdy si propočítají, např. jestli se jim vrátila počáteční investice nebo jaké mají příjmy a zisky, a pokud budou s výsledky spokojené, budou v podnikání pokračovat. Stejně jako Helena byly i další podnikatelky domluvené s manželem/partnerem, že po této „spotřební době“ společně rozhodnou o osudu podnikání:

*„Byla jsem s manželem domluvená, že vzhledem k tomu, že mě a obě naše děti x let živil na mateřské, že to zkusíme. Že bude ještě nějakou dobu počítat s tím, že ten finanční přínos tam zatím nebude, naopak že bude odliv ta investice do marketingu, a že si po roce řekneme, jak to vypadá.“ (Helena, 41 let, služby)*

Nejen příběh Heleny ukazuje, že podnikání žen není příběhem o nezávislé podnikatelce a o individualizovaném podnikání – naopak, ony ve svých plánech (založení podnikání, jeho rozvoj nebo zhodnocení jeho efektivity) zohledňují manžela/partnera a jeho názory a podporu. Ve výpovědích totiž mnoho komunikačních partnerek uvedlo, že by bez podpory manžela/partnera nezačaly podnikat. Nejen Helenin příběh ukazuje na specifické aspekty podnikání žen – pro komunikační partnerky byla podpora manžela/partnera, např. ve smyslu podpory jejich odchodu ze zaměstnání a vstupu do podnikání nebo v možnosti využít rodinné finance na rozjezd podnikání, velmi důležitá. Ve výpovědích bylo patrné, že diskuse s manželem/partnerem o rozjezdu podnikání a jeho souhlas, byly pro

komunikační partnerky velmi podstatným momentem v jejich rozhodování o tom, zda ne/začít podnikat. Pravděpodobně je to dáno tím, že valná většina komunikačních partnerek podnikala sama. Jen několik z nich buď založilo podnikání s manželem, nebo ho díky rozvoji do svého podnikání přijalo. Jak upozorňuje Kirkwood (2009), zatímco ženy diskutují nižší sebedůvěru při založení vlastního podnikání, muži naopak svému podnikání věří (i svým dovednostem a schopnostem). Tím problematickým bodem v rétorice námi dotázaných podnikatelek, že potřebují radu a podporu manžela/partnera, je fakt, že samy podnikatelky na sebe uplatňují obecnou genderově stereotypní představu o tom, jaká práce nebo jaký typ podnikání jsou pro muže a ženy ne/vhodné. Pokud se však jejich pracovní dráha neztotožňuje s těmito očekáváními, např. že začnou podnikat v maskulinizovaném oboru nebo že nechtějí jen pečovat o děti, ale také pracovat a sdílet péči o děti s manželem/partnerem, pak nám vysvětlovaly (až ospravedlňovaly), proč jsou „mimo genderová očekávání“. Příběhy komunikačních partnerek nejsou o strachu ze selhání nebo neúspěchu, naopak ony plánovaly do budoucna a zvažovaly různé možnosti a scénáře. Jejich přístup, že dbají na názory partnera a na jeho souhlas s využitím rodinných financí, nemusí být apriorně špatný a ustrašený, naopak jde o velmi racionální přístup, kdy jsou zvažována rizika, limity, výhody a nevýhody.

Podpora a pomoc manžela byly v odpovědích na otázku, jak se stavělo blízké okolí k začátku podnikání, nejčastěji diskutovaným tématem. Jak jsme uvedly výše, komunikační partnerky hovořily o finanční pomoci manžela v podobě využití rodinných financí na rozjezd podnikání. Finanční podpora spočívala ale také v tom, že manželův příjem živil rodinu např. v začátcích podnikání, kdy příjmy komunikačních partnerek z podnikání byly nízké (či žádné) nebo podnikaly v oboru, kde příjmy fluktovaly, např. v závislosti na klientele. To byl případ Moniky, ta doslova uvedla, že nebýt partnerovy (psychické i finanční) podpory, pro podnikání by se asi nerozhodla:

*„A mám pocit, že jsem v něm měla velkou podporu. Kromě psychický podpory mi radil, protože tak on dělal metodicky něco hodně podobného. A taky moje příjmy byly hrozně nepravidelný, že jsem třeba měla výplatu dvakrát za rok. On měl stálej příjem a byl v tom velkorysej, že mu nevadilo, že nějak vykrýváme ty peníze společně. A že bez toho, bych si na to netroufla.“ (Monika, 32 let, služby)*

Příběhy Moniky i Heleny ukázaly i další často zmiňovanou rovinu genderové dynamiky partnerství ve výpovědích podnikatelek a tím je přijetí spoluživitelské role (a živitelské role jejich manželů/partnerů) jimi i jejich partnery. To, že ženy přijímají svůj příjem z podnikání jako spoluživitelský a stejně tak ho vnímají i jejich manželé/partneři, často vede ke snižování přínosu jejich podnikání obecně. Můžeme se tak setkat s tím, že zatímco podnikání mužů je vnímáno jako to úspěšné, ze kterého plynou velké výdělky a zisky, podnikání žen je spíše vnímáno jako malé, sloužící k přispívání do rodinného rozpočtu (viz i sebedefinice komunikačních partnerek jako OSVČ, ne jako podnikatelek). V případě Hany fakt, že ona „jen přispívá do rodinného rozpočtu“, zatímco rodinu finančně zabezpečuje primárně její manžel, ji vedl k interpretaci této situace, že podnikání je spíše jejím koníčkem (právě kvůli nízkým příjmům):

*„Jako určitě mě podporuje. On ví, že to nemám jako svůj hlavní příjem. Zrovna předevčírem jsme se o tom bavili, že to mám jako svoje hobby (...), že jsem podnikatel, ale můj manžel mi říká: ‚Ale ty nejsi podnikatel, ty to máš spíš jako hobby. Ty to máš jako svého koníčka.‘ A je fakt, že mě ta práce strašně baví.“ (Hana, 42 let, služby)*

Nízké příjmy, které jsou mj. výsledkem jednak působení genderových stereotypů pečující ženy a matky (tj. že mimo práci tráví čas také péčí o děti a domácnost) a zatížením pečujícími povinnostmi, jsou zpětně také příčinou a důvodem k tomu, aby na sebe podnikatelky přejaly ještě větší

podíl na domácích pracích a na péči o děti, nebo je jejich podnikání vnímáno jako koníček. Samozřejmě říká, že podnikání je mým koníčkem, nebo říká, že podnikání je způsobem mé seberealizace a ekonomické svobody, má také jiné konotace, a to i ve výpovědích komunikačních partnerek. Pomenovat podnikání jako koníčka snižuje jeho kredibilitu. Vraťme se ještě k příběhu Hany, který jsme představily i v jiných kapitolách. Hana podniká v oblasti masáží a uvedla, že vždy pracovala o večerech a v minulosti také jezdila během víkendů masírovat do hotelů; svoje příjmy v době, kdy masírovala ve svém salonu i v hotelech, hodnotila jako velmi slušné, ale to, že pracovala o večerech a víkendech a nebyla s rodinou, kolidovalo nejen s potřebami rodiny, ale také s představou manželky o dělbě práce v domácnosti. Hana vypověděla, že se snažila svůj příjem zvýšit, ale narazila na to, že manželovi se nelíbilo, že v době, kdy on je doma (večery, víkendy), ona je pryč. Manžel od Hany očekával, že bude více doma a bude se starat o malého syna (tomu byl v době rozhovoru jeden rok). Nakonec se Hana rozhodla podnikání omezit, i za cenu nižšího výdělků. Hana zmenšení pracovních povinností popisovala jako důsledek rozhodnutí, že když ji práce natolik baví, nechce si z ní udělat povinnost na osm a více hodin denně. V citaci výše Hana uvedla, že ji masáže baví a práce ji naplňuje, stejně jako na začátku rozhovoru popsala cestu za podnikáním v oblasti masáží jako splnění snu (dříve byla zaměstnaná v pohostinství nebo v manufaktuře, ale vždy chtěla masírovat a to, že má svůj salon, popsala jako splnění snu). Je paradoxní, že na jedné straně Hana doslova popisuje založení živnosti v oblasti masáží jako naplnění svého snu, že ji tato práce baví a naplňuje, na druhé straně ale uvádí, že je podle ní v pořádku, že i když dělá něco, co ji baví a naplňuje, věnuje se tomu jen v omezeném čase, čímž se z podnikání stal spíše koníček.

Příběh Hany však ukázal, že podnikání by ženám mohlo nabídnout slušný příjem, který by nebyl jen přídatkem do rodinného rozpočtu, ale mohl by být tím hlavním příjmem, což by však znamenalo věnovat se podnikání a jeho rozvoji v mnohem větší míře a samozřejmě také více zapojit

manžela do péče o děti a domácnost. Jak ale ukázaly příběhy Kláry nebo Elišky, vyjednávání uvnitř partnerského vztahu zatíženého genderovou dělbou práce, tj. že péče o děti a domácnost je očekávanou aktivitou žen, často nevede k získání většího prostoru pro podnikání. Otázkou zůstává, do jaké míry je podpora manžela/partnera aspektem, který může pomoci eliminovat prekaritu v podnikání? Jak ukazují výše uvedené citace, v případě, že podnikatelky mají nepravidelné nebo nízké příjmy, může být rodina zdrojem podpory v nejistém (prekérním) podnikání, neboť vyšší příjem manžela/partnera umožní udržet podnikání a vykrytí období, kdy mají podnikatelky malé příjmy. Jak ale vypověděly tytéž komunikační partnerky, jejich nižší příjem se v rámci rodinných a partnerských vyjednáváních stal argumentem pro jejich vyšší zapojení do péče o děti a domácnost, což ve svém důsledku znamenalo méně času na podnikání, na jeho rozvoj a paradoxně i na to, aby si mohly skrze podnikání více vydělat a nebyt tak jen spoluživitelkami s nejistým příjmem. Komunikační partnerky, které reflektovaly těžké vyjednávání o péči o děti s manželem/partnerem, vnímaly svoji pozici v rodině a partnerství touto optikou negativně a svoje podnikání vnímaly jako prekérní typ práce. Je důležité zmínit, že komunikační partnerky popisovaly psychickou podporu a vykrytí jejich nízkého či nepravidelného příjmu příjmem manžela jako dostatečnou podporu. Jen málo z nich vypovědělo, že chtěly s manželem více sdílet péči o děti a domácnost tak, aby mohly i ony věnovat více času svému podnikání. Výzkumy (viz Dlouhá, Jurik, Křížková 2014; Bruni, Gherardi, Poggio 2004) analyzující genderovou rovinu v domácnosti a partnerství a její vliv na podnikající strategie žen indikují, že hluboce zakořeněná genderová dělba práce v domácnosti (a to nejen v názorech podnikatelek a jejich rodin, manželů/partnerů, ale také v legislativním rámci upravujícím podnikání) spíše „tlačí“ podnikatelky k přijetí očekávané pečující role.

Mimo podporu partnera komunikační partnerky zmiňovaly také podporu a názory širší rodiny nebo blízkého okolí. Podpora širší rodiny však nebyla pro podnikatelky natolik zásadní jako podpora manžela/partnera.

V případě podpory širší rodiny se jako důležitá ukázala zkušenost s podnikáním v rámci rodiny – pokud rodiče a širší rodina podnikali či podnikají, pak byla komunikačními partnerkami popisována větší podpora než v případě nulové zkušenosti s podnikáním širší rodiny a blízkého okolí. Lucie uvedla, že rodiče nikdy nepodnikali a vždy byli zaměstnání, a tak se stavěli ze začátku k jejímu (později rodinnému) podnikání negativně, především z toho důvodu, že do podnikání investovali s manželem své úspory. Renata (28 let, služby), jejíž rodiče podnikali, naopak hovořila o značné podpoře a ona sama po vzoru rodičů také vždy chtěla podnikat: *„Takže od té doby, co se pamatuju, tak jsem vyrůstala v podnikatelském prostředí. Takže pro mě je to automatický. A je to pro mě takovej hlavní způsob života. Je to životní styl.“*

Specifickou pozici v případě podpory rodiny a manžela/partnera měly podnikatelky původem z Ukrajiny z důvodu svého migračního statusu. Ony samy často začaly podnikat právě proto, aby zabezpečily rodinu v ČR i v zemi původu, jejich manžel/partner měl taktéž migrační zkušenost, tudíž na trhu práce čelil podobným znevýhodněním jako ony samy. Tím, že podnikání pro ně bylo existenční nutností a finanční důvody stály v základu rozhodnutí začít podnikat, jejich příjem byl často životelský (tj. byly živitelkami minimálně pro rodinu v zemi původu). Zároveň díky migrační zkušenosti manžela se často nemohly spoléhat pouze na jeho příjem, tudíž tato forma podpory a jistoty v prekérním podnikání, která u podnikatelek původem z ČR mohla znamenat jistotu v nejistém podnikání, v případě podnikatelek původem z Ukrajiny chyběla.

### **Zkušenosti podnikatelek s čerpáním peněžité pomoci v mateřství a rodičovského příspěvku**

V kapitole o motivacích pro založení živnosti (viz kapitolu *„Začala jsem podnikat, protože...“* O důvodech a motivech ke vstupu do podnikání) jsme ukázaly, že pro komunikační partnerky s malými dětmi byla nutnost sladit práci s péčí primárním důvodem, proč se rozhodly založit vlastní podni-

kání. To jim mělo pomoci nejen získat flexibilitu a svobodu rozhodnout se, v jaké části dne budou pracovat nebo jak si nastaví pracovní dobu, ale především pro ně bylo strategií, jak být ekonomicky aktivní, a přitom být s dětmi, když je potřebují. Ty komunikační partnerky, které byly dříve zaměstnané, často popisovaly firemní kulturu a prostředí pracoviště jako neúplně přátelské vůči pracujícím rodičům – neměly téměř žádné možnosti upravit si pracovní dobu a po návratu z mateřské/rodičovské na ně bylo nahlíženo jako na „matky malých dětí“, které mají najednou jiné potřeby. Jak uvedla Jana (38 let, služby), když se vrátila po rodičovské zpět do firmy, necítila se již součástí pracovního kolektivu. A to nejen kvůli pečujícím závazkům, které jí znemožnily po práci či během víkendů trávit volný čas s kolegy či kolegyněmi, ale cítila, že se na ni najednou dívají jinak, když např. potřebuje jít dříve domů kvůli péči o děti, a že od ní volnočasové aktivity s kolegy a kolegyněmi nikdo neočekával. Nicméně, jak mnohé komunikační partnerky reflektovaly, zaměstnání v souvislosti s očekávanou i realizovanou péčí poskytuje mnohem větší jistoty (nárok na příspěvek v mateřství, pravidelné odvody sociálního a zdravotního pojištění, možnost tzv. ošetřovačky a finanční kompenzace v době péče o nemocné dítě atd.). Dagmara uvedla, že také na úřadech jí bylo řečeno, že pokud chce mít alespoň nějakou jistotu v době těhotenství a následně na mateřské/rodičovské, je lepší být zaměstnaná. To však dle Dagmary odporuje tomu, jak je v obecné rovině podnikání vnímáno – jako příležitost pro ženy vydělat si a přitom pečovat o děti:

*„Když jsem pak řešila to dítě, tak jsem zažila největší šok a pochopila jsem, že když chce mít žena dítě, tak by měla být zaměstnaná, tak mi to řekli na všech úřadech. A já jsem z toho byla v rozpacích, protože jsem všude četla motivační články anebo slyšela v médiích, že když plánuju dítě, že je dobré zkusit si podnikání, protože díky tomu má člověk čas a volnost.“ (Dagmara, 33 let, služby)*

Pro některé komunikační partnerky byla zkušenost být podnikatelkou, čerpat mateřskou/rodičovskou a pečovat o malé děti, primárně díky legislativnímu ukotvení péče o malé dítě během podnikání, vcelku negativní (např. v kontextu nemožnosti fakturovat během pobírání PPM, nároku na PPM, nemožnosti nastavit si délku rodičovské atd.). Měly tak zkušenost s prekarizovanou pozicí matek podnikatelek právě v období mateřské/rodičovské, a/nebo když pečovaly o děti v předškolním věku. Ty samé komunikační partnerky ale vypověděly, že podnikat začaly právě z důvodu očekávané časové flexibility kvůli péči o děti, kterou jim klasické zaměstnání nenabídlo. Na jedné straně podnikatelky s malými dětmi začaly podnikat právě proto, aby měly volno v té části dne, kdy chtějí pečovat o děti, ale na druhé straně bylo jejich podnikání překerní prací. A to primárně díky legislativě (viz body výše), která podnikatelky díky jejich pečujícím závazkům znevýhodňuje, ale také se ona časová flexibilita ukázala být v průběhu podnikání problematická (např. pokud podnikaly ve službách, musely se přizpůsobit časovým možnostem klientely – o tomto více v kapitole o důvodech a motivech ke vstupu do podnikání).

Na prekarizované pozici matek podnikatelek se do značné míry tedy podílelo legislativní ukotvení období mateřské/rodičovské v době podnikání, ale také genderová dynamika v rámci společnosti i rodiny. Byly to právě komunikační partnerky, které ve svých pracovních plánech zohledňovaly péči o děti a zároveň byly také rodinou a blízkým okolím vnímány jako primární pečovatelky. Očekávaný, realizovaný a internalizovaný gender kontrakt a pečující závazky tak strukturovaly jejich pozici v domácnosti i v podnikání. Ve výpovědích komunikačních partnerek lze identifikovat snahu nalézt v rámci partnerství, manželství i širší rodiny takové strategie, které by jim tyto nevýhodné (překerní) situace v podnikání umožnily překonat nebo alespoň eliminovat. Rodina a blízké okolí se tak stávaly pro podnikatelky v tomto kontextu zdrojem jistoty v nejistém, překerním podnikání. Ve výpovědích komunikačních partnerek nebyl explicitně reflektován genderový kontrakt a genderové normy, projevující se např. tím,



že to byly ony, kdo v rodinách přemýšlel nad tím, jak efektivně skloubit pracovní čas s péčí o děti, nebo že péče o děti primárně ležela na jejich bedrech. Naopak pomoc rodiny v situacích, které byly důsledkem právě gender kontraktu a pečujících závazků (např. čerpání PPM nebo rodičovské, péče o děti v době nemoci), byla ve výpovědích reflektována a komunikační partnerky upozorňovaly, že jim rodina pomáhá najít jistotu v jinak nejistém podnikání (více viz kapitola *Péče a podnikání. O genderové dynamice v rodině / partnerských vztazích / v podnikání*).

V našem výzkumu byly nejdiskutovanějšími bariérami v kontextu mateřské a rodičovské právě možnosti a restrikce v případě čerpání PPM. Nejvíce byla v této souvislosti diskutována podmínka placení nemocenské dávky po dobu minimálně 270 kalendářních dní před nástupem na mateřskou. O této podmínce buď podnikatelky nevěděly (např. proto, že začaly podnikat a krátce na to otěhotněly – administrace spojená se začátkem podnikání pro ně byla sama o sobě náročná), anebo otěhotněly nečekaně a nestihly by si uhradit plný počet dní (tj. 270). S čerpáním PPM se také pojí nutnost přerušit živnost (nebo nefakturovat<sup>21</sup>), popř. předat živnost někomu jinému. Pokud tedy podnikatelky věděly o podmínce platit si nemocenskou, aby mohly čerpat PPM, a platily si ji, často musely svá podnikání na nějakou dobu přerušit, pokud neměly zaměstnance či zaměstnankyně nebo někoho, na koho by podnikání převedly. Většina z nich však byly drobné živnostnice a jejich živnost byla závislá na pravidelné klientele. Lze tedy očekávat, že než se vrátí z mateřské, musejí nalézt novou klientelu a začít tak od začátku.

Strategií, i když méně častou, obrany proti tomuto znevýhodnění (pokud nechtěly své podnikání na pár měsíců uzavřít), bylo založení s. r. o. Například Zuzana (28 let, služby), která byla v době rozhovoru těhotná,

---

<sup>21</sup> Dle platné legislativy se toto týká těch podnikatelek, u kterých bylo před zahájením mateřské podnikání hlavní činností. Pokud bylo podnikání jejich vedlejší činností a zároveň byly zaměstnané, pak mohou podnikat (i fakturovat) nadále.

před nástupem na mateřskou založila spolu s manželem s. r. o. právě z toho důvodu, aby její podnikání běželo i v době, kdy bude na mateřské, a aby firma mohla i nadále fakturovat a ona si zároveň mohla ponechat početnou klientelu. Rodina, jako tomu bylo v případě Zuzany, sice na jedné straně fungovala jako zdroj jistoty a pomoci v situaci, kdy Zuzana čelila prekaritě v podnikání v době mateřské, na druhé straně je potřeba zdůraznit, že např. strategie založení s. r. o. může být pro podnikatelky nevýhodná. V případě Zuzany zůstává otázka, v jaké pozici se po mateřské/rodičovské bude vracet? Jako majitelka firmy, nebo jako tzv. pomáhající osoba, či úplně neformálně? Každá pozice s sebou nese jak výhody, tak i značné nevýhody (např. pokud bude vypomáhat jen neformálně, nebude mít odpracovány potřebné roky pro odchod do penze) (viz také Dlouhá, Jurik, Křížková 2014). K takovým strategiím však podnikatelky s malými dětmi tlačí legislativní nastavení podnikání v kontextu pečujících závazků, které ženy coby primární pečovatelky značně znevýhodňuje.

Další, i když méně častou strategií obrany proti znevýhodnění ohledně čerpání PPM byl vstup do klasického zaměstnaneckého poměru před nástupem na mateřskou. Jen několik komunikačních partnerek své podnikání přerušilo a před odchodem na mateřskou si na nějakou dobu našly klasické zaměstnání. To byl případ Jany, která v rozhovoru uvedla, že si před mateřskou našla práci právě z toho důvodu, aby nečelila coby podnikatelka nevýhodným situacím spojeným s čerpáním PPM, přerušením živnosti, nemožností fakturovat, a také uvedla, že PPM byla vyšší, než kdyby si platila nemocenskou a podnikala. Zároveň pro ni bylo výhodné, že si mohla lépe nastavit také čerpání rodičovské:

*„Když jsem nastupovala do korporace, tak do určité míry to bylo s vědomím toho, že se chci nechat zaměstnat, protože chci děti. A chci pobírat standardní mateřskou a rodičovskou. Protože to vidím ve svém okolí, kdy ty matky, pro které to podnikání není volba, ale nutnost, tak že je to pro ně svízelná situace. Když si neplatíte dostatečně vysoké zálo-*

*hy, tak ten systém je úplně absurdně nastaven. Vy byste si ideálně měli platit obrovský peníze, aby vám potom dali aspoň nějakou almužnu na mateřské.“ (Jana, 38 let, služby)*

Nechat se zaměstnat ať už v rámci nově založené s. r. o., nebo v jiné firmě, či v klasickém zaměstnaneckém poměru byly legální způsoby, jak předejít výše nastíněné překerní situaci, do které se často podnikatelky ve spojitosti s čerpáním mateřské a rodičovské dostávají. Pokud nezvažovaly možnost nechat se před odchodem na mateřskou/rodičovskou zaměstnat (což využilo skutečně jen málo komunikačních partnerek), zvažovaly komunikační partnerky strategii pokračovat v podnikání i během mateřské (s tím, že by fakturovaly až během rodičovské) nebo si nechaly svoji práci před nástupem na mateřskou předplatit. Samozřejmě obě strategie vyžadují důvěru na jejich straně i na straně klientely a ne v každém typu podnikání toto bylo reálné (např. Lenka podnikala v účetnictví, kde strategie předplacení byla možná). Lenka dále v rozhovoru uvedla, že po skončení čerpání PPM se vrátila zpět ke svému podnikání. Tuto situaci popsala jako rychlý návrat k podnikání:

*„Když jsem porodila, tak jsem byla doma asi 14 dní, max. tři neděle, abych si právě ponechala klienty. Nemohla jsem jim říct: ‚Půl roku mi počkejte, já se za půl roku nebo za rok vrátím.‘ Tak to nešlo. Tak jsem to riskla, ale měla jsem dobrý porod, dobrý těhotenství a vlastně i děti byly strašně hodný.“ (Lenka, 38 let, služby)*

Rámování této situace komunikačními partnerkami jako „vracím se během mateřské zpět k podnikání po pár týdnech“ spíše ukazuje na špatné pochopení legislativy týkající se podmínek čerpání PPM. Mateřská je dána zákonem na 28 týdnů a během pobírání PPM nesmí podnikatelka fakturovat. Jak ale z rozhovorů a fokusních skupin vyplynulo, některé z komunikačních partnerek (viz i zmíněná Lenka) začaly pomalu podnikat

i během mateřské a během čerpání PPM. V rozhovorech a ve fokusních skupinách zaznělo, že se komunikační partnerky domnívaly, že je možné a dle zákona v pořádku, že začnou podnikat dříve, než skončí čerpání PPM. Záměrem takového jednání ale nebylo poškození státu nebo práce na černo, ale spíše šlo o neporozumění zákonu a pravidlům čerpání PPM.

Několik komunikačních partnerek se nakonec rozhodlo, právě z toho důvodu, že nemohou během mateřské fakturovat nebo že musí přerušit živnost, mateřskou nevyužít a nastoupily rovnou na rodičovskou. Samozřejmě mnoho komunikačních partnerek, které rovnou nastoupily na rodičovskou, bylo nuceno tento krok udělat, protože si neplatily nemocenskou a nedosáhly na potřebný počet dní. Dotazovaly jsme komunikační partnerky, které popisovaly podobný příběh jako Kristýna, která provozuje pohybové studio (její situace byla o to složitější, že měla zaměstnance a zaměstnankyně) a která by měla nárok na PPM, ale z výše nastíněných důvodů se rozhodla nastoupit rovnou na rodičovskou, a to i za nižší částku rodičovského příspěvku (který je nižší než PPM) a delší rodičovskou. Jak ale Kristýna uvedla, kdyby podnikání přerušila, nejenže by přišla o klientelu, ale také by její zaměstnanci a zaměstnankyně přišli o práci. Takto mohla alespoň částečně své pohybové studio nadále provozovat.

Také v kontextu čerpání rodičovského příspěvku několik komunikačních partnerek uvedlo, že na základě doložených příjmů jim byla nastavena rodičovská na tři roky, což pro ně bylo dlouhé období, kdy se nemohou svému podnikání věnovat. Přitom by si raději rodičovskou vyčerpaly rychleji a s vyšším rodičovským příspěvkem, jak uvedla Kristýna nebo Tereza:

*„Pro mě by samozřejmě bylo výhodnější to nejkratší čerpání, protože stejně bych se vracela hned do práce. Já jsem v podstatě přišla o ty finance, když jsem si to nemohla určit (...). Já si myslím, že by měl být hájený rok, a ne tři roky. Myslím si, že je to zbytečné. Já jsem v tomhle taková tvrdší.“* (Kristýna, 43 let, služby)

*„Kdyby ten státní systém umožňoval těm ženám podnikatelkám, zvláště v těch 25 letech, kdy víte, že chcete děti, jiný scénář. Já tomu státu ráda zaplatím, ale potom chci mít možnost těch 220 tisíc, který mi garantují, si vyčerpat třeba za půl roku a vrátit se do toho podnikatelského procesu.“ (Tereza, 32 let, obchod)*

Pro Kristýnu i Terezu byl problém v tom, že jim byla nastavena určitá délka rodičovské a nemohly si zvolit délku čerpání rodičovského příspěvku. Obě v rozhovoru uvedly, že čerpaly rodičovský příspěvek po tři roky, kdy se nemohly dostatečně věnovat podnikání. Nicméně je třeba upozornit, že zákon během pobírání rodičovského příspěvku umožňuje podnikat (tj. fakturovat). Je tedy pravděpodobné, že obě komunikační partnerky nerozuměly stávající legislativě, která jim umožňuje obojí (pobírat rodičovský příspěvek a podnikat). Ale jak mnoho z komunikačních partnerek v rozhovoru uvedlo, když vznášely dotazy (nejen) ohledně čerpání PPM a pobírání rodičovského příspěvku, často získaly na úřadech rozdílné informace. Nepochopení legislativy z jejich strany tak nemusí nutně znamenat jejich nezájem o to, jak budou mít nastaveno čerpání rodičovského příspěvku, ale mohly z úřadů dostat neúplné informace, na základě kterých se rozhodovaly. Navíc lze usuzovat, že během čerpání rodičovského příspěvku pečovaly o děti, tudíž i kdyby chtěly podnikání věnovat více času, pečující závazky by jim to znemožnily. Je potřeba dodat, že mnoho komunikačních partnerek s malými dětmi umístilo děti do školky až od třetího roku (z důvodu nedostatku míst, ale také z přesvědčení, že dítě má být do tří let s matkou), tudíž byly po dobu čerpání rodičovského příspěvku s dětmi doma.

Posledním hojně diskutovaným tématem, které podnikatelky vnímaly negativně – reflektovaly, že jako podnikatelky s malými dětmi jsou legislativním nastavením znevýhodněny –, byla nemožnost čerpat ošetřovné v době, kdy jsou jejich děti nemocné, a zároveň v době, kdy se staraly o nemocné dítě, tak nepracovaly a klesly jim příjmy. Jak ukazuje citace Veroniky, která podniká v oblasti překlady/tlumočení:

*„Když jste nemocná, tak si nevyděláváte. Tohle je velká nevýhoda podnikání. Když jsem byla zaměstnaná, tak za mě tyto platby odváděli a existovala pro mě nějaká nemocenská. Horší to je, ještě když máte děti a musíte myslet i na ně. Když jsem byla bezdětná a byla jsem nemocná, tak jsem to nějak překousla, zatnula jsem zuby a pracovala jsem. Ale když je dítě nemocné a je doma, tak to neuděláte nic a musíte se mu věnovat. Má horečku, vy ho musíte obskakovat, nebo zvrací a má průjem. Pak nechodí do školky, a vy jste zdravá, ale nemůžete do práce. No a mně se stane to, že to pokaždé chytnu a pak lehnu s ní.“*  
(Veronika, 33 let, služby)

Obor činnosti Veronice do určité míry umožňuje se podnikání věnovat oproti ženám, které podnikají ve službách, jako je kadeřnictví nebo úprava nehtů. Otázkou zůstává, zdali toto je kýžený stav, zdali je potřebné, aby podnikatelky během doby, kdy pečují o nemocné dítě, což je samo o sobě vyčerpávající a náročné, pracovaly. Zdali by pro ně nebylo méně stresující čerpat tzv. ošetřovačku, starat se během této doby pouze o nemocné dítě a za pár dnů se vrátit ke svému podnikání s vědomím toho, že během této doby nebyly zcela bez příjmů. Veronika také narazila na další problém a tím je situace, kdy je ona sama nemocná. Pokud si podnikatelky neplatí nemocenské pojištění nebo komerční pojištění, pak jim taktéž v době nemoci vypadnou příjmy, což je v kontextu nízkých a fluktuujících příjmů, kterým obecně podnikatelky čelí, velice prekarizační. V kontextu nízkých a fluktuujících příjmů si však mnohdy nemohou dovolit platit drahé komerční pojištění, které by je však v době nemoci více chránilo (např. vyšší příjem v době dlouhodobé nemoci nebo hospitalizace v nemocnici).

## Shrnutí

Naše analýza ukázala, že nejen do rozhodování začít podnikat, ale i do jeho samotné realizace vstupují genderově specifické faktory (např. kombinace práce a péče realizovaná primárně ženami), ale také genderové stereotypy (např. v podobě uvažování o ženách podnikajících v maskulinizovaných oborech) a dále pak migrační zkušenost. Zatímco podnikatelkám původem z ČR rodina do značné míry poskytla jistotu a pomoc, jako tomu bylo v situacích, kdy měly nízké nebo fluktuující příjmy, které svým příjmem vykrýval manžel/partner, podnikatelky původem z Ukrajiny byly díky své migrační zkušenosti o tuto pomoc ochuzeny. Širší rodina, která zůstala v zemi původu, byla na jejich finanční pomoci existenčně závislá, nehledě na to, že byly vdané nebo žily s mužem, který měl též migrační zkušenost, a tak jim nemohl poskytnout pomoc v podobě vysokého příjmu. Naše analýza také ukázala, že především genderová dělba práce v domácnosti vstupovala, primárně u podnikatelek původem z ČR, do jejich podnikatelských strategií (viz i Dlouhá, Jurik, Křížková 2014). Protože se od komunikačních partnerek očekával větší podíl na péči o děti a domácnost právě díky jejich nízkým příjmům a nejistému podnikání, musely buď s manželem/partnerem dlouze vyjednávat o jeho rovnocenném zapojení do péče, nebo přijmout pečující roli a omezit tak své podnikání, což paradoxně vyústilo v nízké příjmy plynoucí z jejich podnikání.

Analýza zkušeností s pobíráním PPM a čerpáním rodičovského příspěvku ukázala, že jejich současné legislativní nastavení tlačí podnikatelky do takových rozhodnutí, která pro ně nejsou vždy výhodná (např. zakládání s. r. o. před odchodem na mateřskou, ale bez reflexe toho, v jaké pozici se budou do podnikání vracet). Analýza také ukázala, že současné nastavení legislativy nechrání podnikatelky ve všech životních situacích – např. v době péče o nemocné děti, kdy podnikatelky nemají možnost čerpat tzv. ošetřovačku a zároveň čelí výpadku příjmu z podnikání.

### 3.3 Podnikání a daně.

#### *„Dobrovolně platit víc? Proč bych to dělala?“*

Komunikační partnerky věnovaly ve svých výpovědích významný prostor tématu povinností plateb odvodů a obecně nastavení daňové politiky státu. V této kapitole představíme tři podkapitoly věnované vnímání nastavení záloh na sociální a zdravotní pojištění a detailněji pak otázkám vlivu nastavení povinných plateb sociálního a zdravotního pojištění na specifické životní a pracovní situace komunikačních partnerek, jako je rodičovství nebo důchod. Budeme se také věnovat otázkám nastavení záloh v začátcích podnikání a tomu, kde podnikatelky zjišťují informace, aby se v této problematice zorientovaly. V kontextu nastavení záloh na zdravotní pojištění se specificky zaměříme na reflexi podnikatelek s migračním statutem a reflexi matek malých dětí, které spojují obavy nejenom z vlastní nemoci, ale také z dlouhodobé nemoci dětí. Pokusíme se tak odpovědět na otázku, do jaké míry mohou institucionální faktory ve smyslu fungování českého daňového a dávkového systému ovlivňovat osobní a podnikatelské trajektorie podnikatelek, a to zejména z hlediska jejich vlastního hodnocení.

#### **Nastavení záloh za sociální a zdravotní pojištění**

Rodinná politika a daňový systém formují strategie podnikatelek. Tyto rámce ovlivňují podnikatelské volby všech skupin dotazovaných podnikatelek ve všech fázích podnikání od motivů k jeho započetí až po jeho



možné ukončení. Nastavení tohoto systému však v některých ohledech nepočítá s podnikáním žen v určitých životních situacích. Nastavení odvodů a záloh je tedy formováno jak specifickými životními situacemi podnikajících, tak především mírou informovanosti a orientace ve zdrojích dat o nastavení a vypočítávání odvodů a záloh. Komunikační partnerky velmi často uváděly, že právě složitost daňového systému považují za nejproblematictější faktor svého podnikání.

Komunikační partnerka Klára (40 let, služby), vracející se z rodičovské dovolené, popisovala svou komplikovanou situaci právě z důvodu nastavení výše povinných odvodů na zdravotní a sociální pojištění podle příjmu, který pobírala před mateřskou a rodičovskou dovolenou. Jak sama upozorňovala, pracovala ve vysokém tempu, aby stihla dokončit zakázky před nástupem na mateřskou dovolenou a vzhledem k očekávanému navýšení výdajů na dítě si chtěla vydělat co nejvíce peněz. Z vysokých příjmů jí tedy byly vypočítány odvody na následující rok, kdy podnikání kvůli narození dítěte přerušila. Když se však chtěla po rodičovské pauze vrátit na trh práce, musela dále hradit odvody vypočítané dle posledních příjmů, které byly vysoké. Vzhledem k péči o dítě však komunikační partnerka neměla tolik časových kapacit pracovat se stejným nasazením jako před narozením potomka a výše záloh pro ni byla tudíž neúnosná. Nemožnost změnit nastavení povinných odvodů a záloh v průběhu roku popisovalo větší množství komunikačních partnerek jako komplikaci, protože situací, kdy je příjem najednou nižší, je poměrně mnoho. Může se jednat o individuální situace, jako například nečekané onemocnění blízké osoby, která vyžaduje péči, nebo situace plošného charakteru, jako je například výpadek dodávek surovin potřebných k vykonávání služby nebo výrobě zboží, případně situace celospolečenského charakteru, jako je ekonomická recese nebo jakákoliv jiná krize. Nejobvyklejší obavou podnikajících žen je hrazení povinných plateb v případě vlastní nemoci nebo zranění, což je patrné i z výpovědi Miluše:

*„Vemte si, že já si zítra zlomím obě nohy nebo nevím, a půl roku nebudu moct vykonávat nic... Představa, že od zítřka do konce roku neudělám nic, tak by mohla být v podstatě likvidační. A platím stejně socku a zdrávku (odvody na zdravotní a sociální pojištění – pozn. autorky) v obrovský výši podle loňského obratu... To mně třeba přijde nesmyslně nastavený.“ (Miluše, 52 let, služby)*

V kontextu nastavení výše plateb za zálohy na zdravotní a sociální pojištění představuje riziko také začátek podnikání. Většina komunikačních partnerek deklarovala, že při rozjezdu podnikání jim přišlo logické platit nejnižší možné částky na odvody. A to nastavení se jeví jako racionální volba vzhledem k neznalosti reálných budoucích příjmů plynoucích z podnikání a nízkým příjmům v začátcích podnikání (mnohdy jen ve výši povinných záloh). Některé komunikační partnerky uváděly, že si toto nastavení změnily po prvním roce podnikání, kdy už dokázaly lépe odhadnout své příjmy. Z výpovědí vyplývá, že bylo nicméně poměrně obvyklé, že v prvním roce podnikání příjmy nedosahovaly očekávaných výší vzhledem k nutným investicím do rozjezdu podnikání. Podnikatelky pak často platbu minimálních odvodů prodlužovaly do dalších let, což představovalo riziko, když komunikační partnerky v prvních letech onemocněly nebo otěhotněly, což bylo u podnikajících žen, které začaly podnikat po absolvování studia, poměrně obvyklé.

Byrokratická náročnost a nutnost základního kapitálu patří mezi institucionální faktory, které primárně ovlivňují rozhodnutí, zda vůbec začít podnikat. Z výpovědí komunikačních partnerek vyplývá, že samotné zřízení živnostenského listu je z hlediska byrokratických náležitostí poměrně jednoduché a nepředstavuje tak překážku jako takovou. Rozhodnutí k tomu začít podnikat je ovlivněno širším množstvím faktorů, jak popisujeme v kapitole *„Začala jsem podnikat, protože...“ O důvodech a motivech ke vstupu do podnikání.* Co už však komunikační partnerky hodnotí jako o poznání problematičtější, je rozhodnutí, jaký typ podniku založit,

např. zda se stanou OSVČ nebo založí s. r. o. V tomto kontextu upozorňují na chybějící zdroj informací, který by poskytoval veškeré validní informace souhrnně. Nižší míra orientace v nastavení cash flow (detailněji popsáno v kapitole *Finanční nejistota podnikání*) může vést k chybným rozhodnutím i v nastavení výše plateb za zdravotní a sociální pojištění. V souvislosti s možnými nízkými příjmy v začátcích a při rozjezdu podnikání mohou povinné odvody znamenat past. Komunikační partnerka Natalie (32 let, služby) popisovala situaci, kdy měla tak nízké příjmy, že nemohla v daném měsíci uhradit povinné platby za zdravotní pojištění. Předpokládala, že je zaplatí v nadcházejícím měsíci, kdy opět měla příjmy nízké a nemohla si dovolit najednou zaplatit dvojnásobnou částku. Spadla tak do dluhové pasti. Tomuto riziku jsou podnikatelky nuceny čelit mimo jiné i v situacích, kdy jim zákazníci neuhradí faktury za služby či zboží.

Komunikační partnerky se shodovaly na tom, že stabilizace cash flow včetně navýšení částek na platby odvodů realizovaly až po určité době podnikání a po dosažení vyššího obratu. Komunikační partnerka Darina uvádí, že by uvítala plošné úlevy při platbách za povinné odvody specificky pro malé podnikatele a podnikatelky v začátcích podnikání:

*„Myslím, že to zbytečně dusí ty malé podnikatele. Já vím, že velká firma si na to vydělá... Já bych hrozně uvítala a myslím, že by to to podnikatelské prostředí hrozně pošouplo dopředu, nějaké počáteční úlevy na těch odvodech.“* (Darina, 45 let, služby)

Ač existuje mnoho portálů a poradenských skupin, leckdy i ustavených zespona, na bázi sdílení osobních zkušeností, komunikační partnerky často uváděly, že jim chybí ucelený zdroj informací, na který by se mohly spolehnout. V souvislosti s otázkou nastavení daní a odvodů byla tato otázka skloňována velmi často. Daňová legislativa České republiky je především pro laiky, kteří nemají ekonomické vzdělání, poměrně složitá. Z výpovědí komunikačních partnerek vyplývá, že na úroveň orientace a kontroly na nastavení vlastních odvodů má vliv několik faktorů. V první řadě se jedná

o bazální finanční gramotnost a v tom kontextu oblast, ve které podnikatelka své podnikání realizuje. Komunikační partnerky, které působily jako účetní nebo se pohybovaly ve finanční, případně poradenské sféře, neměly problém se v daňovém a dávkovém systému orientovat. Oproti tomu komunikační partnerky, které podnikaly např. v kreativním průmyslu, obvykle deklarovaly, že se v současném systému nevyznají, a tudíž spoléhají na informace například ze zmiňovaných sdílených platforem či se obrací s žádostí o radu na známé a příbuzné za předpokladu, že disponují sociálním kapitálem v této oblasti. Absence orientace v oblasti daňového systému tak na psychologické úrovni u některých komunikačních partnerek vedla k pocitu strachu, zda není jejich nastavení chybné a zda nemůže vést k neblahým důsledkům. Obvyklé bylo také sebeobviňování z nedůslednosti, jak uvádí ve své výpovědi komunikační partnerka Natalie:

*„Já jsem v tomhle byla taková nedůsledná, že mě jakoby dohání ně-  
které věci, že jsem prostě neplatila pravidelně třeba. Takže pak jako ti  
vzniknou dluhy, což je taky nepříjemné.“* (Natalie, 32 let, služby)

Dalším z faktorů, jež mají vliv na úroveň kontroly nad nastavením vlastních odvodů za sociální a zdravotní pojištění, je úroveň příjmů vzhledem k velikosti podnikání. Některé komunikační partnerky uváděly, že pokud by měly vyšší příjmy, využily by speciálních služeb za účelem optimalizace daňového nastavení a nastavení odvodů na sociální a zdravotní pojištění. V tomto ohledu je možné vnímat časté ohrožení nízkými příjmy a v důsledku toho absenci kontroly nad daňovým nastavením vlastního podnikání jako specifikum malého podnikání, ve kterém působí převážně ženy, a to v komparaci s většími podnikatelskými subjekty, které zaměstnávají profesionály a profesionálky na účetnictví nebo daně.

Komunikační partnerky často uváděly, že využívají různá zjednodušující schémata, například placení paušálních výdajů procentem z příjmů. Volba těchto schémat nebyla však mnohdy motivována pouze finanční

výhodností, ale právě svým jednoduchým nastavením. Například komunikační partnerka Johana uváděla, že tzv. paušál volí mimo jiné i z důvodu nejnižší byrokratické zátěže: „*Já si to dělám paušálem stejně, protože jsem v tomhle tom líná, si všechno zapisovat. Možná bych v tom začátku třeba ušetřila víc.*“ (Johana, 32 let, služby). Nejednalo se však pouze o případ Johany. Jak bylo zmíněno výše, komunikační partnerky, které nepůsobí v oblasti finančních služeb, často zmiňovaly, že předpokládají, že by nejspíš ušetřily, kdyby si daně dokázaly samy optimalizovat, ale vzhledem k situaci, kdy hodnotí systém jako pro ně příliš komplikovaný a nevědí, kam se pro relevantní poradenství a informace obrátit, případně nedisponují prostředky na takovéto služby, nezbývá jim než volit strategii „nechám to tak, jak to je“. Posledním z faktorů ovlivňujícím úroveň orientace a kontroly nad nastavením vlastních odvodů na sociální a zdravotní pojištění a daňovou optimalizaci jsou časté změny v legislativě, které mnohdy nedoprovází dostatečné vysvětlující zdroje informací. Komunikační partnerka Lenka (38 let, služby), která podniká v oblasti účetnictví pro více subjektů, uváděla, že je velmi komplikované najít relevantní a validní zdroj informací o nové legislativě. Popisovala situaci, kdy různé finanční úřady, kam se telefonicky obrací pro rady, interpretují legislativu různě a za své, případně chybné, rady nenesou žádnou právní odpovědnost. I Lenka hovořila o tom, že by uvítala jednotný zdroj informací, na který by se mohla spolehnout.

## **Vlivy nastavení plateb za sociální pojištění – informovanost, rodičovství a důchod**

Účast na placení odvodů na sociální pojištění je z hlediska české legislativy povinná. Výše platby na sociální pojištění se odvíjí od výdělku v předchozím roce. Pouze při dosažení nízkého příjmu<sup>22</sup> a v případě, že se jedná

---

<sup>22</sup> V případě, že zisk za rok 2019 je nižší než 78 476 Kč (tzv. rozhodná částka pro povinnou účast na důchodovém pojištění), pro rok 2020 se tato částka zvyšuje na 83 603 Kč.

o vedlejší činnost, nevzniká povinnost platit odvody na sociálním pojištění v následujícím roce. V prvním roce (a jak jsme ukázaly výše, mnohdy i v dalších letech) je povinnost hradit odvody na sociální pojištění alespoň ve výši minimální měsíční zálohy. Ta se vypočítává z průměrné mzdy stanovené MPSV. Především při rozjezdu podnikání jsou tyto platby pro podnikající velmi zatěžující, jelikož ještě nedisponují nejenom příjmem ve výši minimální mzdy, ale mnohdy nemají příjem žádný, navíc ještě museli do rozjezdu podnikání vložit určitý kapitál. Z výpovědí komunikačních partnerek na téma odvodů je patrná neochota být plateb na sociálním pojištění účastna. Komunikační partnerky deklarují, že nevědí o žádných službách, které by jim stát poskytoval na oplátku za tyto platby. V komparaci s povinnostmi plateb za sociální pojištění to popisuje Markéta:

*„Zdravotní (odvody na zdravotní pojištění – pozn. autorky), to chápu, to si chci platit, aby o mě bylo postaráno. Sociálku (odvody na sociální pojištění – pozn. autorky), já vlastně nemám v sobě vybudovaný pocit, že se stát o mě postará a nespolehám se na to.“* (Markéta, 31 let, obchod)

Absence důvěry v návratnost výdajů na sociální pojištění a celkovou nedůvěru v nastavení sociálního systému shrnuje reakce Ester na otázku, jestli zvažovala, že by si při vyšším výdělků hradila vyšší zálohy na sociální a zdravotní pojištění: *„Dobrovolně platit víc? Proč bych to dělala?“* (Ester, 31 let, služby)

Platba příspěvku na nemocenské pojištění je dle platné české legislativy na dobrovolné bázi. Z výpovědí komunikačních partnerek vyplynulo, že téměř žádná z nich si na nemocenské pojištění dobrovolně nepřispívala, pokud neplánovala rodičovství. I přesto, že z nemocenského pojištění je podnikajícím osobám poskytována nemocenská vzhledem k ochranné lhůtě<sup>23</sup>,

---

<sup>23</sup> Ochranná lhůta činí 7 kalendářních dnů ode dne zániku pojištění pro nemocenské.

to znamená období, kdy podnikající stejně nemá nárok na žádné finanční kompenzace v době nemoci a výše poskytované nemocenské je komunikačními partnerkami chápána jako neadekvátní vzhledem ke službám ze strany státu (především právě v kontextu absence finančního „krytí“ v ochranné lhůtě), není platba za nemocenské pojištění shledávána komunikačními partnerkami jako smysluplná. Komunikační partnerka Lenka popisuje strategii vlastního zabezpečení v době nemoci díky komerčnímu připojištění.

*„Když budu dlouhodobě nemocná, když budu v nemocnici, tak mi to finančně zabezpečí víc (komerční pojištění – pozn. autorky), než bych odváděla tomu sociálnímu systému a platila si nemocenskou navíc, takže jsem si to předtím zabezpečila někde jinde.“* (Lenka, 38 let, služby)

Bodem zlomu se však stává platba příspěvku na nemocenské pojištění v souvislosti s mateřstvím. Zákonem daná lhůta účasti na nemocenském pojištění po dobu 270 dnů před nástupem na mateřskou jakožto nutná podmínka pro nárok na pobírání peněžitého příspěvku v mateřství se ukázala jako určující pro strategie komunikačních partnerek. Velmi obvyklé bylo, že komunikační partnerky o této povinnosti vůbec nevěděly. Příčiny a důsledky této situace detailněji popisujeme v kapitole *Péče a podnikání. O genderové dynamice v rodině / partnerských vztazích / v podnikání*. Toto legislativní ustanovení však významně vstupuje do možností voleb strategií a při neúčasti podnikajících žen na nemocenském pojištění je to nutí rodičovství, například oproti zaměstnankyním, více plánovat, jak vypovídá komunikační partnerka Eliška: *„Já jsem věděla, že třeba do roka budu chtít mít děti, tak jsem si začala platit tu nejnižší nemocenskou.“* (Eliška, 34 let, služby)

Nemožnost doplatit příspěvek na nemocenské pojištění zpětně vedla i ke strategiím přerušení podnikání a nástupu do klasického zaměstnanckého poměru. Komunikační partnerka Ester v této souvislosti mimo jiné

upozorňuje na složitost systému, kdy přerušování živnosti v souvislosti s narozením dvou dětí je natolik komplikované co do povinnosti plateb za sociální a zdravotní pojištění, že se dostává do zpoždění s platbami, což může být rizikové vzhledem k sankcím za prodlení atd.

*„No platím, ale stylem, že dost často mi přijde nějaký nedoplatek. Platím to strašně špatně, to znamená, že každou chvíli tam něco dlužím, protože se to mění. Teď jsem chvíli měla přerušenu živnost, předtím jsem to měla tak, potom tak, každý rok se to změní.“ (Ester, 31 let, služby)*

Jak popisujeme v kapitole *Podnikatelky 50+ aneb „Mám opravdu strach z důchodu, stát se o mě nepostará“*, značná část komunikačních partnerek nevnímá potřebu plateb pojistného na důchodové zabezpečení v souvislosti se zaopatřením v důchodovém věku. Výpověď Jany shrnuje obvyklé strategie zaopatření se v důchodovém věku skrze nástroje komerčního pojištění, které většina komunikačních partnerek hodnotí jako výhodnější a důvěryhodnější.

*„Jako co se týče důchodu, tam asi nejsem přesvědčená o tom, že až my půjdeme do důchodu, že nějaký důchod vůbec bude, takže s tímhle vůbec jakoby nepočítám a snažím se vytvářet vlastní rezervy bez ohledu na ten důchodový systém.“ (Jana, 38 let, služby)*

## **Vlivy nastavení plateb za zdravotní pojištění – prostě nemarodit a ošetřovné**

Účast na zdravotním pojištění je pro podnikající povinná. Stejně jako v případě plateb za sociální pojištění se výše měsíčních odvodů na zdravotní pojištění odvíjí od zisku v předchozím roce. Takovéto nastavení daňového systému je pro malé podnikatelky prekarizující vzhledem k ohrožení nízkými či nulovými příjmy v prvním roce podnikání a rovněž vzhledem



k fluktuaci objemu práce například v situaci nutnosti péče o závislé členy rodiny nebo v případě vlastní nemoci. I přesto, že pro zaměstnané byla zrušena karenční doba<sup>24</sup> a náhrada ze mzdy při pracovní neschopnosti je jim vyplácena zaměstnavatelem již od prvního dne nemoci, podnikajícím osobám je pouze při účasti na nemocenském připojištění vyplácena velmi nízká náhrada ze mzdy až od 15. dne nemoci. V tomto kontextu tak komunikační partnerky negativně hodnotily situace, kdy musely čelit vlastní nemoci. Z výpovědí vyplynulo, že buď byly nuceny nemoc přecházet a pracovat i s ní, anebo, jak ukazuje výpověď Ester, práci při závažnějších typech nemocí nevykonat a dopracovávat ji dodatečně po uzdravení: „*Takže já klasickou chřipku, angínu, to neřeším, to prostě do práce nejdu a tu práci si musím udělat pak (po uzdravení – pozn. autorky).*“ (Ester, 31 let, služby)

Příklad Ester, která pracuje ve službách, ukazuje, jak rizikovým faktorem se vlastní nemoc pro podnikatelky stává. Ve většině malých a mikropodniků a v těch oblastech podnikání, které mají charakter kreativní práce, je nemožné práci delegovat. Pokud tedy podnikatelka onemocní, znamená to nejenom výpadek příjmu, ale například také problémy s udržením klientely z důvodu nedodržení termínů či dočasné platební neschopnosti za nástroje potřebné k realizaci vlastního podnikání. Těchto situací si byly komunikační partnerky vědomy a většinou deklarovaly závislost na rodinných příjmech nebo úsporách, a pokud těmito záchytnými sítěmi nedisponovaly, tak pak „volily“ strategii „prostě nemarodit“.

Ve srovnání se zaměstnanými byly podnikající osoby znevýhodněny v otázce nároku na ošetřovné. I přesto, že podnikající jsou povinni odvádět příspěvky na zdravotní pojištění, ze zákona jim nenáleží nárok na čerpání příspěvku při ošetřování člena rodiny. Tato situace měla značně stresující vliv především na podnikající matky, na jejichž bedrech péče v České republice již tradičně leží. Kombinace péče o nemocného či závislého člena

---

<sup>24</sup> Novela zákoníku práce č. 32/2019 Sb. s účinností od 1. 7. 2019.

rodiny, v kontextu zkušeností komunikačních partnerek především děti, má vliv na plnění pracovních povinností, může tak vést k úplným pracovním výpadkům bez jakéhokoliv finančního zajištění a k nedodržování termínů dodání služeb či zboží nebo k přesunům práce do nestandardních hodin a například prohlubování spánkové deprivace. Komunikační partnerky měly obavy z dlouhodobé nemoci dětí a v těchto situacích byly nuceny volit různé strategie jejich řešení, mnohdy ve smyslu obcházení systému.

Komunikační partnerky popisovaly v tomto kontextu pocit nedostatečné sociální ochrany ze strany státu směrem k pečujícím osobám samostatně výdělečně činným. Aktuální celosvětová krize související s šířením nemoci COVID-19 obnažila tuto skutečnost v souvislosti s opatřením proti šíření této nemoci ve formě uzavření škol a děti tak musely zůstat doma pod dohledem rodičů včetně podnikajících. V návaznosti na plošnost těchto opatření bylo poukázáno na to, že podnikajícím rodičům nenáleží žádné „krytí“ ze strany státu. Bylo tak uzákoněno ošetřovné<sup>25</sup> i pro podnikající, avšak s trváním pouze po dobu krizových opatření.

Povinné platby odvodů na zdravotní a sociální pojištění představuje riziko pro podnikatelky, které mají nízké a nepravidelné příjmy nebo své podnikání teprve rozjíždějí, v případě neschopnosti tyto platby odvádět. Toto riziko je znásobeno specifickými životními situacemi podnikatelek. Vícenásobnému znevýhodnění v kontextu zdravotního pojištění musí čelit podnikající s migračním statutem. Komunikační partnerky původem z Ukrajiny považovaly téma nároku na veřejné zdravotní pojištění za jedno z nejpalcivějších při reflexi negativních aspektů svého podnikání. I přesto, že jsou jako všechny podnikající osoby podnikatelky se statutem migrující osoby povinny odvádět každý měsíc odvody na zdravotní pojištění, s určitým typem povolení k pobytu nemohou být účastny veřejného zdravotního pojištění. Specificky se jedná o povolení k dlouhodobému pobytu. Jak ukazuje výpověď Alžběty, povinnost samostatně si hradit výlohy na

---

<sup>25</sup> Dle usnesení vlády 109/2020 o přijetí krizového opatření.

lékařské ošetření dále umocňuje ohrožení nízkými příjmy pro podnikající migrantky.

*„Zdravotní pojištění, ani když máš dlouhodobý pobyt a máš živnost, tak nemůžeš mít normální zdravotní pojištění. Jenom nějaké, co platíš, a to ti vůbec nic nehradí. Šla jsem za doktorkou a vyšetření všechno jsem si platila sama. Cizinecká policie po tobě žádá mít nějaké pojištění. Tohle, kdyby se tohle změnilo –, teď už to nepotřebuju, už mám trvalý, tak je mi dobře. Ale ty lidi, který přijeli –, to jsem zažila, vydělat na zdravotní pojištění, vydělat na doktory, to je strašné.“ (Alžběta, 44 let, služby)*

Jak ukazuje výpověď Alžběty, existuje disproporce v legislativním ustavení nároků na podnikající migranty a migrantky. Na jedné straně jsou povinni být účastni veřejného zdravotního pojištění z důvodu cizineckého i podnikatelského statusu, na druhé straně jim ale toto zdravotní pojištění nepokrývá ani základní zdravotní péči. Migrační status tak hraje významnou roli v úrovni prekarizace podnikajících, a to především z hlediska ohrožení nízkými příjmy a nerovnosti podmínek pro podnikající se statutem dlouhodobého povolení k pobytu. Jak některé komunikační partnerky uváděly, tato skutečnost byla reflektována dokonce samotnými poskytovateli podnikatelských kurzů, které jsou zřizovány úřady práce s doporučeními platit odvody na zdravotní pojištění v co nejnížší možné míře. Komunikační partnerka Adina původem z Ukrajiny popisovala tuto situaci v kontextu debaty o výši nastavení záloh na zdravotní pojištění.

*„Nám na podnikatelském kurzu radili, raději životní pojištění si zajistit, než platit sociální a zdravotní větší.“ (Adina, 40 let, obchod)*

## Shrnutí

Z rozhovorů a fokusních skupin vyplynulo, že nastavení daňového systému je pro podnikající důležité téma, které významně ovlivňuje podnikání v celé jeho délce. Komunikační partnerky upozorňovaly na složitost systému a náročnou orientaci v něm především v kontextu častých legislativních změn, ale také v kontextu změn ve vlastních životních trajektoriích, jako je například mateřství nebo odchod do důchodu. Ukázalo se, že podnikající ženy postrádají především ucelený zdroj informací o podnikání z hlediska daňového nastavení, na který by se mohly spolehnout a který by postihoval široké spektrum situací, ve kterých se mohou ocitnout. Komunikační partnerky upozorňovaly v tomto kontextu na vnímanou nevýhodu malých podnikajících, kteří nedisponují (především v začátcích podnikání) prostředky na zaplacení služeb odborníka či odbornice, kteří by jim v tomto kontextu mohli poradit, jak si daně nastavit a především jaké má dané nastavení v různých situacích důsledky. Významným faktorem ovlivňujícím orientaci v problematice nastavení daní a odvodů a jejich včasného placení je finanční gramotnost komunikačních partnerek, přičemž zásadní vliv zde má obor, ve kterém komunikační partnerky působí. Nastavení odvodů na sociální a zdravotní pojištění se ukázalo jako prekarizující především v začátcích podnikání. I přesto, že většina komunikačních partnerek měla nastaveny odvody v minimální výši, jejich platba se ukazovala jako přinejmenším problematická v začátcích podnikání, kdy ještě nedosahovaly dostatečných příjmů a mnohdy musely značnou částku vlastních prostředků do rozjezdu podnikání vložit. K navýšení odvodů na sociální a zdravotní pojištění však komunikační partnerky nepřistupovaly ani po dosažení vyšších příjmů z důvodu nedůvěry v to, že se o ně stát postará, ať už v období nemoci či nezaměstnanosti, nebo nevnímaly finanční návratnost při účasti na dobrovolných schématech pojištění. Proto komunikační partnerky často nebyly účastny například plateb na nemocenské připojištění. Mezi velmi kritizované situace patřila právě ne-

možnost doplatit si nemocenské pojištění, když komunikační partnerka zjistila, že je těhotná, a v tomto kontextu státem nucené, dlouho dopředu plánované rodičovství, aby komunikační partnerky dosáhly na příspěvek peněžité pomoci v mateřství. Komunikační partnerky vnímaly v této situaci značnou disproporci mezi podmínkami pro podnikající a zaměstnané. V neposlední řadě bylo upozorněno na disproporci v kontextu migračního statusu některých podnikatelek. Kritizována byla nejistota spojená se situací, kdy má podnikající migrantka dlouhodobé povolení k pobytu, a i přesto, že je povinná platit odvody na zdravotní pojištění, nemůže být účastna veřejného zdravotního pojištění, což znamená, že nemá nárok na neplacenou zdravotní péči a musí si tak buď zdravotní výkony samostatně hradit, nebo využít služeb nějakého komerčního pojištění, přičemž obě situace znásobují její prekérní situaci spojenou s ohrožením nízkými příjmy. Z výpovědí komunikačních partnerek vyplývá, že daňový a odvodový systém, tak jak je v České republice nastaven, je velmi komplikovaný a náročný pro orientaci.

### 3.4 Finanční nejistota podnikání

Jednou z prekarizujících charakteristik podnikání žen může být nejistota příjmů ve smyslu jejich výše a fluktuace. Jak ukázaly Dudová a Hašková (2014; Hašková, Dudová 2017b), finanční nejistota a nízké příjmy, především příjmy na hranici nebo pod hranicí chudoby, mohou být dalšími faktory prekérní pozice podnikajících žen na trhu práce. Jak ukážeme v této kapitole, také námi dotázané komunikační partnerky upozorňovaly na význam finančního zhodnocení svého podnikání, mnohdy s negativními konotacemi v kontextu právě výše příjmů, jejich pravidelnosti a vůbec ohodnocení vlastní práce jako takové. Nastavení udržitelnosti finančních toků, stabilizace klientely, a tudíž pravidelnosti příjmů hrály významnou roli v otázce udržení podnikání námi dotazovaných komunikačních partnerek.

#### Finance v začátcích podnikání

Již při zakládání vlastního podnikání hraje předchozí finanční situace podnikajících významnou roli. Také záleží na tom, v jakém oboru nebo oblasti se podnikatelka rozhodne realizovat. Z výpovědí komunikačních partnerek vyplývá, že téměř vždy je pro založení podnikání nutný nějaký finanční kapitál, a to především na nákup vybavení, pronájem prostor, certifikaci, školení atd. Základní kapitál je tedy nutnou a determinující podmínkou pro vstup do podnikání. Komunikační partnerka Helena popisuje, jaké náklady jsou spojené s prací v realitní společnosti.

*„Je to tak, že opravdu každý, kdo přijde nový, tak dostane nějaké zaškolení, to školení se platí, následně si platí ten prostor v té kanceláři, kterou využívá, včetně kopírek, faxů, nebo to už dneska není... Dělá si svoje vizitky, svoje banery, svoje dárky pro klienty, svoje poutače, brožury... Takže mi opravdu každou tužku, kterou používám, tak si hradím sama, do toho zálohy na socku, zdrávku (odvody na sociální a zdravotní pojištění – pozn. autorky), a daně, plus výdaje na telefon.“*  
(Helena, 41 let, služby)

Komunikační partnerka Helena dále poukazuje na to, že v této společnosti měla roli jakési franšizantky a musela rovněž hradit poplatky společnosti, pro kterou pracovala.

*„A můžu říct, že třeba od začátku, když jsem nastupovala, tak jsme platili poměrně vysokou částku za poplatky, že vůbec smíme pracovat, abychom měli ten podíl na té provizi v té společnosti, že jsme platili kolem dvaceti tisíc měsíčně za to, že tam prostě jsme a že oni nám umožňují sdílet ten systém, který tam je.“* (Helena, 41 let, služby)

Již od prvního měsíce podnikání osobám samostatně výdělečně činným vzniká povinnost platit povinné odvody na zdravotní a sociální pojištění. Spolu se vstupními náklady na rozjezd podnikání to prakticky znamená, že minimálně několik prvních měsíců podnikání prakticky vydělávají zpět vložené prostředky, některé z nich dokonce vydělávají pouze na uhrazení povinných záloh, a tudíž negenerují žádný zisk, jak vypovídá Miluše: *„Možná tak čtyři měsíce jsem neměla nějaký zisk takovej. Prostě všechno to, co jsem vydělala, šlo do těch poplatků.“* (Miluše, 52 let, služby)

Specifická situace nastává u některých skupin podnikatelek. Jak se ukázalo z výpovědí komunikačních partnerek, často pokud vstupovaly do podnikání například po nebo v průběhu rodičovské dovolené, pocitovaly, že na své podnikání berou prostředky z rodinného rozpočtu. Tento

úhel vnímání pak ovlivňuje jejich volby s ohledem na rizikovost nebo velikost podnikání, ale také na jeho udržitelnost. Tato situace je o to komplikovanější pro podnikatelky samoživitelky, pro něž neziskovost podnikání v jeho začátcích může mít existenční následky. Detailnější vhled do této situace ve smyslu genderové dynamiky partnerských vztahů v otázce vyjednávání o rodinných financích v kontextu rozjezdu podnikání a finančních prostředků k tomu určených popisujeme v kapitole *Péče a podnikání. O genderové dynamice v rodině / partnerských vztazích / v podnikání.*

## **Půjčky na podnikání**

Řada komunikační partnerek upozorňovala na nemožnost na nějakou z komerčně nabízených půjček dosáhnout. Z jejich výpovědí vyplývá, že nabídka mikrofinancování je značně omezená a nezohledňuje specifické situace malých nebo mikropodnikatelek. Komunikační partnerky často uváděly, že jim tato skutečnost brání v rozšiřování podnikání. Například komunikační partnerka Anežka uvádí: „*Dá se říct, že kdybych mohla mít nějakou půjčku nebo něco, že by mi to pomohlo víc rozjet. Jsem nějak bez nějakého kapitálu.*“ (Anežka, 29 let, obchod)

Jelikož komunikační partnerka Anežka je původem z Ukrajiny, její možnosti jsou ještě omezenější oproti ženám původem z ČR, protože některé bankovní instituce nejsou ochotné poskytovat úvěry osobám, které nedisponují českým občanstvím. Anežka se rovněž nacházela ve znevýhodněné pozici, jelikož jako Ukrajinka byla více ohrožena nižším příjmem a nedisponovala žádným kapitálem. Jak je z výpovědi patrné, komunikační partnerka Anežka věřila, že kdyby dosáhla na půjčku, mohla své podnikání zvětšit a udržet, nakonec však musela zvolit jeho ukončení.

Komunikační partnerka Ester uváděla, že by rovněž chtěla své podnikání zvětšit, nicméně naráží na modely komerčních subjektů půjčujících peníze, které nejsou ochotné půjčovat prostředky pouze na základě vize



podnikatelského záměru nebo na bázi provozního úvěru pro osoby samostatně výdělečně činné nebo mikropodnikatelky.

*„Třeba teď, když přemýšlím po deseti letech, kdy bych chtěla rozjet velký podnikání, tak by se mi strašně hodilo, kdyby mi teď někdo dokázal půjčit peníze bez doložení příjmu na základě nějaký mojí vize nebo na základě mého podnikatelského záměru, kterému samozřejmě věřím a on mu věří každý. Ale teď bych si strašně věřila do něčeho velkého, ale limitují mě v tom jenom ty prachy.“* (Ester, 31 let, služby)

Další možností pro financování rozjezdu nebo rozvoje podnikání jsou různé dotační programy. Většina komunikačních partnerek však o těchto možnostech nevěděla, a tudíž jich nevyužívala. Komunikační partnerky také uváděly, že nemají dostatečné informace k tomu, jak dobře připravit žádost o dotaci, mnohdy ani neví, zda na nějakou dosáhnou, a nedisponují dostatečnými prostředky na zaplacení zprostředkovatelské společnosti, která by jim žádost zpracovala. Komunikační partnerka Romana v tomto kontextu kritizovala systémové nastavení dotací, které je většinou nastaveno směrem k velkým podnikům, které prostředky a kapacity na orientaci v oblasti dotací mají nebo cílí na podniky typu startupů, do kterých se definičně vejde úzký okruh podniků.

*„Pokud nemáte správně zpracovaný ty požadavky, no tak si na ně prostě nešáhnete. A kdo vám to správně zpracuje? Zase někdo, koho musíte zaplatit, a nemáte stejně jistotu, že ten požadavek bude naplněný.“* (Romana, 37 let, obchod)

Finanční půjčky pro podnikající ženy jsou méně dostupné. Nastavení podmínek pro mikrofinancování podnikatelských záměrů není ze strany bank nastaveno pružně, tak aby reagovalo na rozdílné potřeby a situace podnikatelek. Jak ukazuje mezinárodní studie „Women's Entreprene-

urship: closing the gender gap in access to financial and other services and in social entrepreneurship“ (McCracken et al. 2015), podnikající naráží na nedostatek informací o možnostech mikrofinancování a zároveň bankovní instituce nepovažují sebezeměstané ženy nebo mikropodnikatelky za důvěryhodné klientky.

## **Cenotvorba jako výzva**

Palčivým problémem pro komunikační partnerky bez ohledu na jejich oblast působnosti se ukázalo téma tzv. cenotvorby, tj. ohodnocení vlastní práce, produktů či služby. Většina komunikačních partnerek připouštěla, že neví, jaký je postup při nastavování ceny, a tudíž jednají spíše intuitivně. Výpovědi komunikačních partnerek tak poukazovaly na skutečnost, že je nutné v oblasti cenotvorby disponovat relativně odbornými ekonomickými znalostmi, aby bylo vůbec možné danou činnost vykonávat a udržet. Do nastavení ceny za produkt či službu je pak potřeba připočítat všechny další náklady spojené s podnikáním, například náklady za školení, administrativní činnost atd. Tyto „skryté“ vnější náklady pak mohou mít za následek z perspektivy klientely vysokou cenu za zboží či službu, což klade nároky na podnikatelky umět svou cenu komunikovat či o ní relevantně vyjednávat. Většina komunikačních partnerek však uváděla, že v tomto ohledu vnímají ve své praxi mezery a musí se to učit, a jak ukazuje výpověď Terezy, nejedná se o neobvyklý jev.

*„Mám kolem sebe spoustu holek, který něco dělají, prodávají to. Minimálně další čtyři holky podnikatelky a všechny vlastně se bojí si nechat za tu práci zdravě zaplatit... Já do dneška bojuju s tím, za kolik to mám prodávat. Teď jsem si přečetla někde článek, jak nacenit své hand made produkty, a zjistila jsem, že to mám všechno o tři stovky podhozený.“ (Tereza, 32 let, obchod)*

Komunikační partnerka Tereza dále rovněž upozorňuje na skutečnost, že v oblasti nastavování cenotvorby chybí relevantní zdroj informací specifikovaných pro jednotlivé oblasti. Možnost rozšířit si okruh cenných znalostí a zkušeností je tak pro podnikatelky možné jen na bázi sdílení a vlastních sítí. Veřejné iniciativy se však častěji zaměřují pouze na oblasti, jako je marketing, správa e-shopu nebo trendy v dané oblasti, méně často se však zaměřují na oblast finančních procesů spojených s podnikáním včetně cenotvorby. Výjimečnou oblastí podnikání je v tomto ohledu oblast překladatelství, kde je minimální cena za předklad strany určena zákonem. To výrazně snižuje nároky jak na znalosti o oblasti cenotvorby, tak na vlastní vyjednávání s klientelou, jak ukazuje citace Veroniky: „*Vám nabídne klient plus mínus něco a vy můžete oponovat tím zákonem, je to takhle a takhle. Souhlasíš, nesouhlasíš.*“ (Veronika, 33 let, služby)

V otázce vyjednávání o mzdě se ve výpovědích komunikačních partnerek projevil vliv regionu. Komunikační partnerky, které působí mimo větší města, častěji upozorňovaly, jak je pro ně komplikované například zvedat ceny, protože jejich klientela rovněž disponuje nižšími mzdami/platy. Popisovaly tak riziko ztráty klientely a neustálý proces balancování mezi adekvátním ohodnocením vlastní práce a udržením si klientely.

## **Riziko ohrožení nízkými příjmy**

Jak již bylo několikrát naznačeno, sebezaměstnané ženy jsou především v období začátku podnikání ohroženy nízkými příjmy. Faktorů, které tuto skutečnost ovlivňují, je více. Determinující může být výběr oboru podnikání, neboť i v oblasti podnikání je patrná značná horizontální genderová segregace. Ženy častěji vstupují do oborů, které jsou feminizované, a tudíž méně placené než ty, ve kterých co do počtu dominují muži. Rovněž vertikální segregace trhu práce se promítá i do oblasti podnikání žen. Ženy častěji působí jako OSVČ a zakládají malé a mikropodniky, což ve svém důsledku znamená nižší obrat a nižší příjmy. Z perspektivy

individuálních trajektorií podnikajících žen je nutné neopomenout vliv tradičního gender kontraktu, díky kterému na bedra žen dopadá více pečujících povinností, přičemž muži jsou situováni do rolí primárních živitelů. V situacích, kdy ženy začínají podnikat a naplňují tak spoluživitelskou roli, muži nezačínají participovat na pečujících povinnostech více, což vede k omezeným možnostem žen své podnikání rozvíjet. Zbývají jim totiž omezené časové kapacity na pracovní činnost, především tak například podnikatelky zakládající své podnikání při nebo po rodičovské dovolené mnohdy nepracují na tzv. plný úvazek, což má rovněž vliv na úroveň jejich příjmů. Podnikatelky původem z Ukrajiny nebo obecně podnikatelky s migračním statutem patří mezi skupinu nejvíce ohroženou nízkými příjmy. Z příjmů plynoucích z podnikání v ČR musí uhradit půjčky, které si vzaly na možnost vycestování za prací do ČR, kdy naopak vidina vyšších příjmů v hostitelské zemi vedla k zadlužení ještě před odjezdem (Leontiyeva, Pokorná 2014). Dále pak náklady na remitence, tj. finanční prostředky na podporu rodiny, která zůstala v zemi původu, snižují částku, která ukrajinským podnikatelkám zůstane na životní výdaje v hostitelské zemi. V neposlední řadě jsou pak migrantky s povolením k dlouhodobému pobytu nuceny hradit si finančně nákladné komerční zdravotní pojištění. Ačkoliv byla na počátku motivace migrovat do ČR podnícena vidinou lepších příjmů, podnikatelky z Ukrajiny se tak potýkaly spíše s příjmy nízkými (Marková Volejníčková et al. 2019). Jejich znevýhodnění má často souvislost právě s jejich migračním statutem. Vzhledem k tomu, že je orientace na českém trhu pro podnikatelky z Ukrajiny komplikovanější kvůli jazykové bariéře, kopírují tak strategie svých krajanů a krajanek žijících v ČR a vstupují do oborů, které jsou obvykle segregované, a to jak z hlediska migračního statusu, tak z hlediska genderu. Alžběta z Ukrajiny například upozorňuje, že i přes snahu podnikání udržet, musela vzhledem k nízkým příjmům podnikání ukončit: „*Podnikala jsem, opravovala jsem oděvy, tak dva roky, pozastavila jsem kvůli tomu, že nemohlo mě to uživit.*“ (Alžběta, 44 let, služby)

S nízkými příjmy spojenými s podnikáním v určitých oblastech trhu práce se potýkaly i podnikatelky původem z ČR. Komunikační partnerky uváděly, že v oboru, ve kterém působily (například evaluace, hodnocení, home made výroba), byly tak nízké mzdy, že i přesto, že je profesně práce uspokojovala, uspokojení finanční nebylo dostačující, a tak musely obor změnit. Musely tak volit mezi finanční výhodností oblasti svého podnikání a seberealizací. Ohrožení nízkými příjmy dopadalo více na podnikatelky samoživitelky nebo podnikající s malými dětmi a rovněž na podnikatelky, které musely splácet nějaký dluh, například z rozjezdu podnikání nebo v podobě hypotéky. Komunikační partnerka Emílie (42 let, ostatní) pracovala jako novinářka, její práce ji naplňovala. Příjmy z práce na volné noze však hodnotila jako nedostačující, a to především v kontextu nutných plateb za soukromé hlídání dítěte v situaci, kdy není možné (například z důvodů nedostatečné kapacity ve veřejných institucích, příliš nízkého věku dítěte, jeho časté nemocnosti) umístit ho do veřejného předškolního zařízení, a rovněž v kontextu nákladnosti života ve velkém městě, například v souvislosti s komerčními cenami za nájemní bydlení.

## **Nejistota příjmů: nepravidelnost a cashflow**

Mimo ohrožení nízkými příjmy byla při debatách v rámci rozhovorů a fokusních skupin o největších úskalích podnikání významně tematizována problematika nepravidelných příjmů. Jak ukazuje výpověď Moniky, nepravidelnost může mít mnoho podob. Monika vypověděla, že v této situaci by nemohla v podnikání dále pokračovat, pokud by nežila v jedné domácnosti s partnerem, který má příjmy na pravidelné bázi. Znamenalo by to, že podnikání by pro ni bylo jinak neudržitelné: *„A taky vlastně ty moje příjmy byly hrozně nepravidelný. Jakože jsem třeba měla výplatu dvakrát za rok.“* (Monika, 32 let, služby)

Nepravidelné či nárazové výplaty Monika vnímala jako jakýsi hendikep svého podnikání – uvítala by jinou formu odměňování, na více pravidelné

bázi, na kterou by se mohla spolehnout, ovšem upozorňuje, že se v jejím oboru (evaluační činnost) jedná o běžnou praxi, a tudíž má velmi omezené možnosti vyjednávání se zadavatelem či zadavatelkou. Z výpovědí komunikačních partnerek se ukazuje, že v kontextu debat o pravidelnosti příjmů hrají významnou roli faktory jako to, zda komunikační partnerka žila v jedné domácnosti s partnerem, který pravidelné příjmy měl, do jaké míry uměla s příjmy hospodařit a v neposlední řadě v jaké oblasti podnikala. Poslední zmíněný faktor se ukazuje jako kruciólní, jak dokládá výpověď Petry. Petra byla etablovaná účetní, která působila v tomto oboru již řadu let a měla tudíž stabilní klientelu.

*„Co se týká pravidelnosti příjmů, tak ten mám zajištěný taky, v tuto chvíli. Není to tak, že bych musela shánět zakázky. Mám daný, už nasmlouvaný klienty, kterým fakturuju pravidelně, každý měsíc.“* (Petra, 41 let, služby)

Petra naopak popisovala své příjmy jako stabilní, kdy obdobně jako v zaměstnaneckém poměru se může spolehnout na to, že každý měsíc vydělá určitou částku, se kterou může počítat, a to jí naopak ve srovnání se situací Moniky umožňuje vykrývat nepravidelnost příjmů jejího podnikajícího partnera. Jak ukazuje situace Petry, pro některé komunikační partnerky je možné si pravidelnost svých příjmů korigovat dle vlastního uvážení. Řízení vlastních financí se tak může jevit jako jeden z hlavních bonusů práce OSVČ, jak vypovídá Ester: *„To je pro mě největší pozitivum, že já si můžu řídit to, kdy tam budu, já si můžu řídit to, kolik vydělám.“* (Ester, 31 let, služby)

Pozitivně podnikání v tomto kontextu hodnotily i podnikatelky původem z Ukrajiny. Vzhledem k nízkým příjmům a vysokým nákladům většině komunikačních partnerek vyhovovalo, že si mohou například kumulovat více zdrojů příjmů (více klientů a klientek). Některé komunikační partnerky původem z Ukrajiny také uváděly, že tráví prací 10–12 hodin

denně, kdy povětšinou pracovaly v nestandardních hodinách z důvodu přizpůsobení se časovým možnostem klientů nebo proto, že během dne musely pečovat o děti, což jak samy hodnotily, jim vyhovovalo. Ukazuje se tak, a to zejména u podnikajících původem z Ukrajiny, jejich adaptace a ochota pracovat v těchto podmínkách, daná prekarizovanou situací či pozicí a velmi omezenými možnostmi volit mezi obory, typy práce a pracovními režimy.

Většina komunikačních partnerek upozorňovala na silně pocíťovanou nejistotu, kterou s sebou nepravidelnost příjmů přináší. Bez ohledu na to, zda komunikační partnerky působily v oblasti služeb či prodeje, musely velmi důsledně přemýšlet o správném nastavení cashflow. Pro podnikatelky, na jejichž oblast podnikání měla vliv sezónnost, se toto nastavení jevilo jako naprosto zásadní ve smyslu udržitelnosti podnikání, jak ukazuje výpověď Romany, působící v obchodu se zbožím: „*Musíme hodně dobře řídit celý cashflow. Kvůli tomu, že v rámci celého roku částečně vyrábíme věci na sklad, a ten sklad zase vyprodáme na Vánoce.*“ (Romana, 37 let, obchod) Komunikační partnerka Romana upozorňovala i na další vlivy, které mohou ovlivnit její podnikání a které nelze předem předpokládat. Může se jednat například o změny legislativy ošetřující prodej zboží, se kterým Romana obchoduje. Upozorňovala, že i s těmito neočekávanými skutečnostmi musí v nastavování svých příjmů a výdajů počítat: „*Takže říkám, jsou potom takový vnější vlivy, se kterými člověk úplně nemůže počítat dopředu. Ani se nad tím třeba nepozastavíte, na začátku podnikání určitě ne.*“ (Romana, 37 let, obchod)

Tlak na vhodné nastavení příjmů a výdajů je patrný již od začátku podnikání a vyžaduje určitou míru finanční gramotnosti. Například Petra (41 let, služby) popisuje svoji situaci, kdy začala podnikat při rodičovské dovolené. Nemusí tak hradit odvody na sociální a zdravotní pojištění, ale musí počítat s odložením těchto plateb na období, kdy jí rodičovská dovolená skončí. Je tedy nutné, aby si odkládala nějakou částku stranou. Ně-

kteře komunikační partnerky vřak volily krátkodobé strategie finančního plánování, přičemž možnost takto fungovat jim umožňovala především oblast služeb, jak ukazuje výpověď komunikační partnerky Ester, která se živí jako kadeřnice: „*Když budu mít dovolenou teď 14 dní a zjistíme po sedmi dnech, že nám dořly prachy, tak zavolám pěti zákaznicím a půjdu další den do práce a přinesu peníze domů.*“ (Ester, 31 let, služby) Výpověď Ester tak ukazuje, že i dovolenou je nutno plánovat s ohledem na výpadek příjmů. Tato situace tak často vede k tomu, že si podnikatelky dovolenou neberou nebo pracují i v průběhu dovolené, protože si výpadek příjmů nebo potenciální ztrátu klientely nemohou dovolit.

Komunikační partnerky jsou nuceny volit různé strategie pro udržení vlastního podnikání z důvodu nepravidelnosti příjmů. Jednou z těchto strategií může být i kombinace podnikání s klasickým zaměstnaneckým poměrem, ze kterého plynou pravidelné příjmy, což sice udržuje finanční kondici podnikajících, ale může to zároveň působit jako bariéra v růstu podnikání směrem k jeho udržitelnosti. Nejistota příjmu je tak dalřím faktorem, který má negativní vliv na podnikající. Komunikační partnerky často deklarovaly obavy z nejistoty příjmu především v kontextu obav ze ztráty klientely, jednak v souvislosti se změnami obecného charakteru, jako jsou například změny na trhu nebo v souvislosti s ekonomickými krizemi, a jednak jde o faktory osobního charakteru spojené s vlastní nemocí nebo nemocí blízké osoby. Tyto faktory působily o to negativněji na fyzickou, ale také psychickou stránku podnikajících žen, pokud měly malé děti a finanční závazky ve smyslu hypotéky nebo půjček. V neposlední řadě komunikační partnerky zdůrazňovaly nedůvěru v možnost vymahatelnosti plateb od neplatící klientely. V kontextu širří debaty o možnostech vymahatelnosti práva v České republice upozorňovaly, že nemají dostatek zdrojů pouřtět se například do soudních procesů s neplatíči.



## Shrnutí

Nastavení finančních procesů je v rámci podnikání jedním z klíčových aspektů jak při jeho zakládání, tak z hlediska jeho udržitelnosti. Z našich dat vyplývá, že ženy často v podnikání čelí finanční nejistotě v mnoha ohledech. Jedním z největších rizik, se kterým se musí vypořádat právě převážně ženy podnikatelky, je ohrožení nízkými příjmy. Ať už v začátcích podnikání, které vyžaduje vložení určitého kapitálu do jeho rozjezdu, či z hlediska jeho udržitelnosti v kontextu specifických životních situací podnikajících žen, jako je například narození potomka nebo nutnost péče o jiné blízké osoby, je nutné finanční toky pečlivě promýšlet a plánovat. Z výpovědí komunikačních partnerek lze vyvodit, že problematickou oblastí, ovlivňující finanční udržitelnost jejich podnikání, je otázka cenotvorby. To je patrné i z veřejně dostupných údajů o vertikální i horizontální segregaci a rozdílech ve výdělcích žen a mužů. Finanční nejistota ve smyslu výše zmíněných oblastí podnikání tak patří mezi faktory, které významně prekarizují podnikání žen. Z rozhovorů a fokusních skupin je patrné, že mezi nejzásadnější problémy podnikajících žen patří nízké příjmy. Ze strany státu pak chybí systémový přístup v podpoře začínajících podnikatelek, které zatím nedisponují žádnými nebo velmi nízkými příjmy. Jak ukázala Pospíšilová a Dlouhá (2018) v analýze zahraničních praxí *Ženy OSVČ a překerní situace – inspirace ze zahraničí*, jako funkční nástroje podpory začínajících podnikatelek lze navrhnout například odklad povinnosti placení odvodů na sociální a zdravotní pojištění po dobu prvního roku podnikání. Pro rozjezd podnikání by bylo vhodné zajistit systém mikrofinancování ze strany bankovního sektoru, který by cílil i na samoživitelky a zohledňoval možné specifické životní situace (například rodičovství) podnikajících žen.

### **3.5 Podnikatelky 50+ aneb „Mám opravdu strach z důchodu, stát se o mě nepostará“**

Podnikatelská aktivita je považována za aktivitu obnášející riziko a vyžadující velkou časovou investici. Úspěšní podnikající jsou ve veřejném diskurzu ztělesňováni obrazy mladých mužů, kteří rozvoji svého, často velmi technicky inovativního, podnikání věnují všechn svůj čas (Bruni, Gherardi, Poggio 2004; Jurik et al. 2019) a vzhledem ke svému věku mají i dostatek času na neúspěchy a další nové začátky. Tyto obrazy stojí v kontrastu k představě o starších pracujících mužích a zejména ženách. V roce 2017 bylo z celkového počtu zhruba 870 tis. podnikajících v ČR 32 % žen a 68 % mužů. 21 % podnikajících je ve věku 55+, přičemž podíl podnikajících žen a mužů v této věkové skupině je stejný jako v celkové populaci podnikajících. Mezi lety 2010–2018 stoupl počet podnikajících žen o 17 %, zatímco počet mužů poklesl o 0,5 % (ČSÚ 2019a). Nejen z hlediska pohlaví, ale i z hlediska věku lze vysledovat, že vstupy do podnikání nebyly v období po ekonomické krizi po roce 2008 vždy dobrovolné, jelikož do podnikání vstupovaly ve zvýšené míře skupiny na trhu práce ohrožené nezaměstnaností (Dlouhá, Jurik, Křížková 2014; Křížková, Formánková 2014). Počet podnikajících nad 50 let v období let 2010–2018 vzrostl významně více než u jiných věkových skupin, a to zejména u starších žen: o 36 % u žen a o 19 % u mužů (ČSÚ 2019a). Proto se v této kapitole zaměřujeme specificky na ženy nad 50 let, které jsou osobami samostatně výdělečně činnými, a ukazujeme, jaké jsou postoje a zkušenosti této, pro začátky podnikání spíše netypické, skupiny a také to, že ani skupina star-

ších žen není homogenní, ale liší se dalšími aspekty sociální pozice. Vycházíme přitom z rozhovorů s celkem 12 ženami, z nichž čtyři podnikaly již více než 10 let a osm z nich podnikalo maximálně tři roky, a můžeme tak zachytit i důvody vstupu do podnikání až ve starším věku, a to z intersekcionalního hlediska se zaměřením zejména na gender, věk a třídu.

Ze šetření Eurobarometr v roce 2015 vyplývá, že v ČR mělo v posledních 12 měsících zkušenost s diskriminací nebo obtěžováním na základě věku nejvíce pracujících ve věku nad 55 let ze všech zemí EU: 8 % (průměr EU byl 5 %), zatímco tuto zkušenost mají jen 3 % zaměstnaných do 30 let (průměr EU byl 2 %) (UNECE 2019). Stáří je spojováno s neochotou riskovat, s nedostatkem času na dlouhodobý rozvoj podnikání s nejistým výsledkem, dále s představou o zhoršování, a to jak individuálních schopností, tak i strukturálních šancí uspět na trhu práce, a dokonce i s chudobou (Ainsworth, Hardy 2008; Duncan, Loretto 2004; Vidovičová, Godarová, Kofroň 2015). Stereotypy o starších pracujících ženách (UNECE 2019; Vidovičová, Godarová, Kofroň 2015) jsou v současnosti na hony vzdáleny představě ideálního podnikajícího, jíž ztělesňuje mladý muž s vynikajícími inovativními a technickými schopnostmi a ochotou riskovat. Vnímání podnikání starších, podobně jako podnikání žen, jež není tím pravým, typickým podnikáním, ale určitou výjimkou, naznačuje, že „věk a gender se propojují tak, že ze starších žen činí nejméně pravděpodobné kandidátky pro podnikání“ (Tomlinson, Colgan 2014: 1659). Zároveň ale politiky prodlužujícího se pracovního života a důchodové reformy čím dál více přesouvají zodpovědnost za plánování odchodu do důchodu a zejména za finanční zajištění ve stáří na jednotlivce, např. prostřednictvím samostatného podnikání, připojištění či dalších nástrojů (Wainwright, Kibler 2014). Jak ukážeme, tyto trendy lze vysledovat i v České republice, kde se již dlouhou dobu vede diskuse o nutnosti důchodové reformy, která by mimo jiné zmírnila dopady genderových mzdových rozdílů na důchody v podobě genderových rozdílů ve výši penzí. V této kapitole se zaměříme na podnikání starších žen v kontextu

jejich pracovní a životní dráhy. Výpovědi podnikajících žen starších 50 let umožní pochopit význam podnikání v jejich životě právě v souvislosti s jejich očekáváními ohledně finančního zajištění v důchodu. Ukážeme, jak gender a věk působí zároveň spolu s třídou, resp. dosaženým vzděláním a praxí v oboru, a v důsledku toho mohou vznikat zcela různé šance na uplatnění na trhu práce. Samostatná výdělečná činnost tak může být samotnými ženami vnímána jako „náhradní“ strategie s překérními pracovními podmínkami či jako přivýdělek k důchodu, když je nedostupná zaměstnanecká smlouva, nebo hlavní strategie, jak uplatnit své zkušenosti a získat flexibilitu a autonomii.

V ČR zatím výzkum podnikání starších osob chybí. Je však důležité se jím zabývat v situaci, kdy podnikání je i u nás nabízeno jako strategie uplatnění na trhu práce pro znevýhodněné skupiny populace, mezi něž ženy v předdůchodovém věku patří. Proto jsme se na tuto skupinu zaměřily v samostatné kapitole. Ze zahraničních výzkumů vyplývá, že podnikání zejména u starších žen nebývá často první volbou, ale je volbou v situaci, kdy je zaměstnanecká smlouva na dobu neurčitou nedostupná (Tomlinson, Colgan 2014). Dále se ukazuje, že výpovědi starších podnikatelek obsahují zkušenosti s diskriminací nebo se znevýhodněním v zaměstnání. Na ženy v předdůchodovém věku jako na jednu ze skupin nejvíce ohrožených diskriminací v práci poukazují i výzkumy v ČR. V reprezentativním výzkumu populace ČR v roce 2017 byly starší ženy vybrány nejčastěji jako skupina ohrožená znevýhodněním na trhu práce (49 % dotázaných vybralo starší ženy oproti 34 % dotázaných, kteří vybrali starší muže) (Vohlídalová 2017). Na druhou stranu Krekula (2007) zpochybňuje převážně negativní vnímání situace starších žen na trhu práce a vyzdvihuje dimenzi osobního rozvoje a vlastní akční perspektivy starších žen, které si mohou starší věk spojovat s novými zkušenostmi a hodnotami a s vyšším sebevědomím. Krekula také přímo zmiňuje podnikání, které může být naplněním těchto optimističtějších představ. Dále upozorňuje na intersekcionalní perspektivu, která je důležitá pro pochopení faktu, že starší ženy nejsou

homogenní skupinou, a umožňuje vzít v úvahu další faktory, jež mohou ženy diferencovat nebo z(ne)výhodňovat, např. třída či etnicita (Krekula 2007; Tomlinson, Colgan 2014).

## **Podnikání jako alternativní pracovní dráha**

Podnikání může pro ženu představovat splnění dlouhodobého snu dělat to, co ji opravdu baví, jako v případě Stely (55 let, obchod), která ve svých 52 letech po 25 letech zaměstnání ve finančních službách ze svého hobby šití před třemi lety udělala své hlavní zaměstnání – podnikání. Podnikání může být také výsledkem snahy vydělat více peněz, rozhodovat o charakteru samostatně odvedené práce a řídit celý proces sama, získat flexibilitu času, místa a uspořádání práce, podobně jako se to objevuje ve zkušenostech a výpovědích mladších žen (podrobněji viz kapitulu „*Začala jsem podnikat, protože...*“ *O důvodech a motivech ke vstupu do podnikání*). Stanislava (54 let, ostatní), která byla donedávna zaměstnána na manažerské pozici v zahraničí, se rozhodla, že bude podnikat, i když za méně peněz než v předchozím zaměstnání, ale tak, aby neměla v práci tolik stresu a cestování a mohla trávit více času se svou rodinou v ČR. Podobně jako Stela (55 let, obchod) se pustila do obchodního oboru, který jí bavil a kde zároveň může využít své mezinárodní zkušenosti. Naproti tomu Simona (59 let, služby) sice zůstala v oboru předchozího zaměstnání – mezinárodní dopravě –, ale k podnikání byla dohnána restrukturalizací firmy a propouštěním podobně jako Šarlota (57 let, služby). Takže podnikání nemusí být vždy první volbou ani volbou zcela svobodnou, jak jsme ukázaly v kapitole s názvem „*Začala jsem podnikat, protože...*“ *O důvodech a motivech ke vstupu do podnikání*. Pro Sabinu (51 let, služby) bylo impulzem k samostatnému podnikání v účetnictví sexuální obtěžování v předchozím zaměstnání. Světlana (67 let, služby) začala podnikat až poté, co byla donucena odejít do důchodu z původního zaměstnání v dopravní firmě, a podniká ve stejném oboru, aby si k důchodu přivydělala. Štěpána (60 let, obchod)

a Šárka (56 let, služby) pracují nedobrovolně ve švarcsystému. Štěpána jako prodavačka a manažerka prodejny s oděvy, Šárka dělá kancelářské práce pro jednu firmu, která ji dokonce chtěla zaměstnat pouze na dohodu o pracovní činnosti. Obě by rozhodně preferovaly pozici zaměstnankyně, kde by měly větší jistotu práce a výše příjmu i vyšší budoucí důchod. Některé komunikační partnerky také popisují zkušenosti s diskriminací na základě věku a zkušenosti se stereotypy o tom, že lidé nad 50 nejsou schopni se učit novým věcem a zvládat práci s digitálními technologiemi.

Diskriminaci v přijímání nových zaměstnaných na straně zaměstnavajících a nedostupnost dlouhodobých zaměstnaneckých smluv pro starší pracující na českém trhu práce potvrzují i další výzkumy. Šimová (2010) dokonce vidí v nezájmu zaměstnavatelů o starší pracovnice a pracovníky v předdůchodovém věku klíčový důvod nízké zaměstnanosti starších lidí v ČR, i když mnozí z nich jsou motivováni pokračovat v práci. Z jejího výzkumu vyplývá, že devět z deseti dotázaných si myslí, že předčasný důchod je nejčastěji způsoben ztrátou zaměstnání a nemožností najít zaměstnání nové. Dále si osm z deseti respondentů myslí, že zaměstnavatelé preferují mladé zaměstnané a nutí je již v předdůchodovém věku odejít, což potvrzují i samotní ti, kdo předčasně do důchodu odešli (ibid.). A je potřeba dodat, že nízká zaměstnanost starších pracujících se týká zejména žen.<sup>26</sup> Sebezaměstnání tak je pro některé starší ženy náhradní strategií, „plánem B“, jak ho Thébaud (2015) popsala pro ženy odcházející do samostatného podnikání ze zaměstnaneckých řídicích pozic, pokud „plán A“, kterým je zaměstnanecká smlouva s dobrými pracovními podmínkami, nevyjde.

Ženy, které po padesátce vstupují do samostatného podnikání, z velké části vnímají zaměstnaneckou smlouvu jako první volbu a podnikání prá-

---

<sup>26</sup> Zatímco míra zaměstnanosti žen ve věku 45–49 let dosahovala v roce 2018 92 %, u žen ve věku 50–54 let pak 91 %, ale ve věku 55–59 let se snižuje na 83 % a nad 65 let je míra zaměstnanosti už pouze 12 % oproti 24 % u mužů (ČSÚ 2019a).

vě až jako onen „plán B“, když je pro ně zaměstnanecká smlouva nedostupná. Přesto jsou mezi nimi takové, které by mohly získat zaměstnaneckou smlouvu, ale zvolily si podnikání. Např. vysokoškolačka Stanislava, která mluví čtyřmi jazyky, opustila svou zaměstnaneckou pozici na manažerské úrovni v zahraničí dobrovolně a vrátila se do ČR. Popisuje, jak se sama rozhodla, i když zaměstnanecká pozice jí v ČR byla opakovaně nabízena: *„Nejsou lidi. Já bych do práce mohla jít hned. Mně už nabízelí asi čtyři místa tady.“* (Stanislava, 54 let, ostatní) Naproti tomu středoškolačka Štěpána již téměř tři roky pracuje pro jednoho zaměstnavatele v obchodě a zaměstnanecká smlouva jí nabídnuta nebyla: *„Sháněla jsem práci a dostala jsem nabídku do výborného obchodu, neskutečně mě ta práce zajímá, ale nedostala jsem nabídku na stálý pracovní poměr.“* (Štěpána, 60 let, obchod)

Analýza výpovědí starších žen ukazuje, že v dostupnosti zaměstnanecké smlouvy, pokud o ni ženy v předdůchodovém věku mají zájem, hrají roli faktory, jako je obor, kde mají zkušenosti a praxi, výše vzdělání, sociální kapitál a konečně také etnicita či státní příslušnost.<sup>27</sup> Dostupnost zaměstnanecké smlouvy s dobrými pracovními podmínkami je obecnější problém, který se netýká pouze žen 50+, ale u starších žen se k výše jmenovaným faktorům přidává právě ještě věk. Ten může navíc působit různě. Z výpovědí a charakteristik žen 50+ vyplývá, že pro ty s nižším vzděláním a s praxí spíše v servisních a administrativních pozicích (příkladem je výše citovaná Štěpána) znamená starší věk spíše nevýhodu, která přispívá k nedostupnosti zaměstnanecké smlouvy. Oproti tomu Stanislava (54 let, ostatní) je příkladem potenciální zaměstnankyně, jejíž věk je výrazně vnímán jako spjatý se zkušenostmi, které dosáhla během své zahraniční kariéry, a může tak pro ni být výhodou, pokud by o zaměstnaneckou pozici stála.

---

<sup>27</sup> Např. cizí státní příslušnost již sama o sobě silně omezuje možnost získat v ČR zaměstnaneckou smlouvu (Marková Volejníčková et al. 2019). Ve skupině žen nad 50 let nebyla žádná žena bez české státní příslušnosti, a tak otázku propojení věku a etnicity či státní příslušnosti necháme nezodpovězenou pro další výzkum.

## OSVČ prekarita à la švarcsystém

Ve skupinovém rozhovoru, který jsme se ženami nad 50 let provedly, jsou ze sedmi z nich tři zaměstnány na švarcsystém. Šárka (56 let, služby), Štěpána (60 let, obchod) i Sarah (59 let, služby) ve svých výpovědích hovoří o zaměstnavatelích a své pracovní povinnosti popisují jako zaměstnanec-ké. Mají zejména konkrétní pracovní místo, kam musejí pravidelně docházet, mají danou pracovní dobu. Šárka, která dělá kancelářské práce, má pracovní dobu dokonce „zkrácenou“ na šest hodin, má možnost vybírat si „dovolenou“, ale její další svobody, které by měly být spojeny s podnikáním, jsou dosti omezeny:

*„... tak jsem byla taky víceméně donucena se slovy, že na tom budu teda podstatně lépe. Mně už v tu chvíli bylo jasné, že na tom bude lépe zaměstnavatel, protože nebude odvádět sociální a zdravotní pojištění. Ale nicméně oni to podali tak, že to vypadalo, že kdyby člověk tomu věřil nebo kdyby to dodrželi, tak to bylo lepší, ale jako ve finále tomu tak samozřejmě není. Tak jsem na tý živnosti. No a odvádím si samozřejmě sociální a zdravotní pojištění v minimální výši... nemůžu říct, že si nemůžu udělat volno, jak chci, naopak. Mám zkrácený úvazek a jsem tam i déle, dva dny v týdnu jsem tam i dýl, a ještě když vidí ti ostatní, že jdu normálně, tak ještě říkají: Jako a proč jdeš? A já říkám, no protože mám šestihodinovou pracovní dobu a pracuji tolik a tolik. ... takže nevidím, že bych byla nějak zvýhodněná, ani finančně, ani nějak jako že bych si mohla určovat, kdy tam budu, kdy tam nebudu, to v podstatě nejde... jakoby my jsme tam na živnostenský list, ale jakoby se na nás vztahují nějaký jiný ustanovení zákoníku práce a jiných zákonů a berou nás v uvozovkách, jako kdybychom tam byly na pracovní smlouvu, ale jenom v určitých ohledech. Takže je to tak jako půl na půl. Dokonce i dovolenou máme.“ (Šárka, 56 let, služby)*



Štěpána by také preferovala zaměstnaneckou smlouvu, a to zejména proto, aby měla určitou jistotu zaměstnání a vyšší důchod. Ve svých 60 letech pracuje na švarcsystém jako vedoucí butiků již téměř tři roky. Zaměstnání formou švarcsystému nejdříve považovala za dočasné řešení ve smyslu určité zkušební doby a věřila, že když se v práci osvědčí, bude jí nabídnuta zaměstnanecká smlouva, což se dosud nestalo.

*„... fakturuji si své služby dva a půl roku, ženy po 55 letech těžko shánějí práci. Nikdo vám nedá pracovní smlouvu na dobu neurčitou samozřejmě, a to je třeba můj problém. A tu odměnu, kterou si fakturuji, protože musím odvádět vysoké sociální atd., když za dva a půl roku půjdu do důchodu. Tak vlastně moje odměna je jenom fakturace a nikoho nezajímá, že bych měla dostat vlastně jako stálý pracovní poměr.“*  
(Štěpána, 60 let, obchod)

Sarah pracuje jako realitní makléřka, poté co byla nucena ukončit zaměstnání v podobě „hybridního modelu“, kdy byla zhruba 10 let zaměstnána na částečný úvazek u jedné firmy a pro další firmy stejného majitele pracovala jako konzultantka na živnostenský list. V oblasti realit je zaměstnání jako OSVČ, ale v rámci určité makléřské firmy běžnou praxí: *„... jinak to tam nejde než na ten živnostíák.“* (Sarah, 59 let, služby)

Podnikání se stává překérním v kombinaci s nejistou a nedostatečně samostatnou pracovní pozicí na trhu práce a nízkými výdělky. Dostávají se do ní zejména ženy, které nedisponují vysokoškolským vzděláním nebo žádanými specifickými oborovými schopnostmi. Sebezaměstnání se jeví jako první a nejlepší volba pro starší ženy, pokud mají na trhu práce dobré vyhlídky na zaměstnanecký poměr, mají vysokoškolské vzdělání a zájem o flexibilitu rozhodování, času a místa výkonu práce. Sebezaměstnání volí i ty, pro které je nedostupná volba zaměstnaneckého poměru s dobrými pracovními podmínkami, jež by zahrnovaly flexibilitu a často i volnost v rozhodování o způsobu výkonu práce. Podmínkou této volby je však

alespoň určitý finanční kapitál, který je možné investovat do rozjezdu podnikání, např. na vybavení, pronájem provozovny a další počáteční výdaje. Švarcsystém je poslední volbou pro ty, pro které je nedostupná zaměstnanecká smlouva, ale je pro ně nedostupná i volba samostatného podnikání, resp. sebezaměstnání. Štěpána (60 let, obchod) nemá kapitál na to, aby si sama pronajala obchod v centru Prahy, nakoupila zboží a riskovala neúspěch, proto byla vtlačena do švarcsystému, který je pro ni alternativou nezaměstnanosti nebo předčasného důchodu. Dále je švarcsystém specifický pro konkrétní obory, ve kterých je takový typ zaměstnávání běžný. Typickým příkladem je prodej realit, ve kterém působí Sarah (59 let, služby).

## **Český sociální stát v mezinárodním kontextu aneb Podnikání jako alternativní model důchodu a důchod jako individuální projekt**

Zahraniční analýzy politik již několik dekad upozorňují na trend přesunu zodpovědnosti za výši důchodu a plánování odchodu do důchodu ze státu na jednotlivce (viz např. Wainwright, Kibler 2014). Místo jednoznačného spolehnutí se na státní důchod se očekává, že budou jednotlivci akumulovat svůj příjem prostřednictvím finančních trhů nebo jinými tržními prostředky, aby si zajistili slušný příjem v důchodu. K financiaci důchodu dochází v poslední době i v ČR, kdy je důraz kladen na individuální sporeň, např. prostřednictvím třetího důchodového pilíře – v soukromých důchodových fondech. Příkladem tohoto trendu bylo i období pravicové vlády před zhruba 10 lety, kdy byl zaveden druhý důchodový pilíř, který dokonce ukrajoval část povinných odvodů do základního, prvního pilíře, ze kterého jsou čerpány státní důchody, a umožňoval ještě k tomu spořit.<sup>28</sup> Navíc je i v ČR stále více posilována složka důchodu, která vyplývá

---

<sup>28</sup> Tento druhý pilíř důchodového systému byl zaveden v roce 2013 a poté v roce 2016 zrušen. Mohli se do něho navíc přihlásit pouze lidé do 35 let.

z výše předchozí mzdy na úkor složky základní, resp. solidární (Dudová 2013), a tento trend je tak výhodnější pro muže, protože mají v průměru vyšší mzdy. Tento proces financionalizace a individualizace zajištění na stáří, přispívá k nárůstu nerovností ve společnosti, konkrétně v důchodu, a ještě více oslabuje pozici a finanční nejistotu těch, kdo jsou v tak slabé a zranitelné pozici, že nemají z čeho v soukromých pilířích spořit. Mezi nimi převládají ženy.<sup>29</sup>

Dalším zásadním problémem je důraz na „svobodnou“ volbu a vlastní individuální rozhodování, který dále prohlubuje nerovnosti. Jednak ne všichni se mohou rozhodnout spořit, protože nemají dostatečné příjmy, které by jim to umožňovaly. A jednak důchodový systém v ČR je značně nepřehledný a neustále se mění. Neexistuje jasný a spolehlivý informační systém, který by mohl s dostatečným předstihem poskytnout relevantní informace o tom, jak se určité navýšení odvodů pro OSVČ či konkrétní typ spoření promítne do výše důchodu. Takže rozhodování je složité i proto, že není snadné získat odhad, jak konkrétní rozhodnutí výši důchodu ovlivní. Zřejmým signálem, který poslední vlády i v ČR vysílají, je, že OSVČ, které odvádějí platby na sociální pojištění v minimální výši, budou mít důchod tak nízký, že jim nezajistí důstojný život. Vnímání tohoto diskurzu (a jeho převzetí a zpracování ve vlastní názor) se jasně projevovalo ve výpovědích komunikačních partnerek. Nejen ty starší, ale sebezaměstnané a podnikající ženy všech věkových skupin, se kterými jsme vedly individuální a skupinové rozhovory, se shodovaly v tom, že od státního důchodu nemohou očekávat důstojný příjem, případně ty mladší očekávají, že v době, kdy ony budou odcházet do důchodu, již v podstatě žádný státní důchod nebude nebo bude zcela mizivý. Důležité je právě zjištění, že nad problémem výše důchodu přemýšlejí již ženy v mladších věkových skupinách a mají již utvořen názor ve smyslu podobně negativ-

---

<sup>29</sup> Více než polovina všech zaměstnaných žen, oproti necelé třetině mužů, má mzdu nižší, než je průměrná mzda (ČSÚ 2019a).

ního pohledu. V této souvislosti Duncan a Loretto (2004) upozorňují, že nižší mzdy žen, jejich přerušované pracovní dráhy a případně i zkrácené úvazky v tomto systému snižují šance žen na důstojné důchody a finanční zajištění ve stáří, takže u nich vzniká naléhavá potřeba své pracovní dráhy ještě více prodlužovat, aby svůj příjem a odvod do základního systému (nebo do jiných strategií šetření na důchod) akumulovaly. Je to také případ ČR, kde gender pension gap, resp. rozdíl v průměrném důchodu žen a mužů, dosahoval v roce 2018 18 % (ČSÚ 2019a). Mnohé ženy v ČR tak svou pracovní dráhu prodlužují nebo se jiným způsobem snaží svůj příjem v důchodu zvýšit, ať již dobrovolně, nebo nedobrovolně prostřednictvím statusu OSVČ.

### **Nedůvěra ve stát: Šetření na důchod? „... proč bych to měla cpát státu?“**

Sabina, která ve svých 51 letech má za sebou již 20 let samostatné výdělečné činnosti jako účetní, výstižně a z hlediska své profese i informovaně shrnuje situaci a názor i dalších komunikačních partnerek na vztah odvodů na sociální pojištění a následné výše důchodu:

*„Nikdy jsem neplatila víc, než jsem musela, protože tím, že člověk do toho viděl – a bylo to tak už od začátku –, protože i když budeš platit bůhví kolik, tak ten důchod zas tak velký nebude. A doopravdy už v té době, kdy bylo umožněné tady tohle to podnikání, tak už v té době byly nastavené ty pojistky. Což je jako: šetřete si sami. Takže člověk, který do toho vidí a přemýšlí, nebo se o tom třeba s někým baví, tak si říká: proč bych já měla to cpát státu – zaplatím, co musím, abych nebyla tedy ten dlužník, oni mi z toho tedy ten důchod nějak vypočítají, ale radši to, co bych zaplatila tomu státu a o ty peníze bych přišla, tak to si radši zaplatím – radši si budu ukládat ty peníze někam jinam. (...) bohužel já už teď vím, že i kdybych platila bůhví kolik, tak důchod*

*bude malý. A z toho důchodu, který mně ten stát dá, a i za tu cenu, že bych do toho státu nacpala plno peněz, tak z toho bych se neuživila.“*  
(Sabina, 51 let, služby)

Své zklamání z nedostatečného zajištění ve stáří prostřednictvím státního důchodu dále Sabina vnímá jako nespravedlnost a svým způsobem „zradu“ ze strany státu. Tyto ženy dlouhou dobu žily a pracovaly v přesvědčení, že pokud budou odvádět pojistné a daně v předepsané výši, stát jim v důchodu zajistí důstojnou výši příjmu ze státního důchodu. Postupně jim je však sdělováno, že to nestačí a že by se měly zajistit individuálně.

*„Když si platím něco, každý měsíc, a není to málo, tak když já státu něco dávám, svoji práci, platím mu sociální, zdravotní a daně, tak potom, když budu stará, tak bych chtěla, aby se o mě tedy také ten stát postaral. Ale postaral – jako postaral ne tak, jak se stará. Celý život pracuji, celý život všechno platím, nic nedlužím, tak potom bych tedy chtěla mít nějaký důchod, abych s ním vyžila. Nepotřebuji mít bůhví kolik, potřebuji, abych měla na chleba, na nájem, na léky a potom aby mi zbylo třeba na cestování. A tohle to si myslím, že nám ten stát nedá.“* (Sabina, 51 let, služby)

Toto zklamání, které komunikační partnerky silně vyjadřovaly ve svých výpovědích, je zřejmě i výsledkem toho, že stát dlouhodobě selhává v informování o důchodovém systému, jeho jednotlivých složkách a možnostech, které má, resp. jaký efekt mohou mít určitá navýšení odvodů nebo např. spoření ve třetím pilíři. Systém sociálních odvodů a nastavení výše důchodů je pro většinu komunikačních partnerek zcela neprůhledný. Zároveň si ale uvědomují a ze zkušenosti vědí, že v jiných zemích je situace jiná a že zaměstnaní i podnikající jsou zde pravidelně informováni o možnostech důchodového systému a vyhlídkách konkrétní výše jejich důchodu.

*„Přítel pracuje v Německu a tam to prostě ten zaměstnavatel za něj odvádí a on dostane každé rok prostě výpis a má tam svůj účet a ty peníze se mu tam jakoby evidují. Kdežto u nás to všechno pořád spadne do jednoho pytle a ten se rozdělí, a co bude v budoucnu, to nikdo z těch, kdo tam odvádí, neví. Kdežto on už tam má třeba předběžně výpočet a jak se to bude vyvíjet, když bude vydělávat tolik, tolik nebo jak se to zhodnotí, když bude taková a taková inflace, a prostě je to tam nějakým způsobem podchycený. Zatímco u nás jako to pořád je všechno neprůhledná věc.“ (Sarah, 59 let, služby)*

*„... bydlela jsem v Jižní Africe, bydlela jsem na Madagaskaru, bydlela jsem skoro 17 let v Belgii. Vím, jak to chodí v Německu, Holandsku. Takže tady není ten systém úplně nejideálnější, protože není průhledný. Jakákoliv aspoň trochu solidní firma, tak za vás to odvádí, a na konci roku dostáváte výpis, až vám bude tolik a tolik, kolik dostanete. A teď jsem třeba, když jsem skončila v té firmě, tak mně napsali dopis, jestli chcete, ukládejte dál sama, anebo ne. Tak tady to vystornujeme, až vám bude pětadesát, dostanete tolik a tolik. A to jsou peníze, které vám nikdo nevezme... Já když umřu, tak to dostanou děti nebo manžel nebo nějak se to tam tak nějak dělá. Ale tady nevím. Tady já když půjdu na úřad, tak ještě s tím svým trochu přízvukem, musím všem ukázat občanský průkaz, že mám české občanství atd., hy chy ky ry dy ty ny umím, ale dobrý, ale nejsou moc ochotní úředníci, nechtějí všechno říkat, víte. Takový jestli bych mohla to použít, možná že to není moc slušný, mám takový pocit, že jako kdyby mi chtěli říct: „Paní, neotravujte tady, jo.““ (Stanislava, 54 let, ostatní)*

Komunikační partnerky vyjadřují jednoznačnou nedůvěru v zajištění důstojného příjmu ve stáří prostřednictvím státního důchodu. Nedůvěra pramení z nejistoty způsobené špatnou informovaností, neustálými změnami a složitostí důchodového systému. Soňa vyjadřuje tuto primár-

ní nedůvěru ve stát zcela jasně: „*Myslím si, že ta částka by stejně nebyla taková, jakou oni slibují.*“ (Soňa, 51 let, služby) Je to nedůvěra způsobená zklamáním, že stát nedostal svým závazkům a očekáváním, jež vzbudil v těch, kdo do systému přispívají. Komunikační partnerky se shodují v názoru, že i kdyby významně zvýšily své zálohy na sociální pojištění, jak na to např. svého času velmi apelovala ministryně práce a sociálních věcí, nevěří, že by jim to mohlo reálný příjem v důchodu významně zvýšit.

Podnikání se tak stává pro některé alternativním modelem důchodu, resp. podnikáním si přivydělávají po dosažení věku nároku na důchod, jako např. Světlana ve svých 67 letech. A celkově se příjem v důchodu i v ČR stává individuálním projektem, na kterém komunikační partnerky pracují již minimálně desetiletí před počátkem nároku na státní důchod.

### **Individuální strategie zajištění v důchodu:**

#### ***„Stát spoléhá na to, že ty si naspoříš peníze“***

Nejčastější strategií, kterou v tomto „individuálním důchodovém projektu“ komunikační partnerky realizují, je individuální spoření formou komerčního důchodového nebo jiného typu spoření. Soňa tuto vyšší důvěru v trh ve srovnání s důvěrou ve stát vyjadřuje následovně: „*Ty peníze, když si dám na nějaké své spoření, tak mám větší jistotu, že je dostanu, než když je dám tomu státu a oni mi to pak budou vyplácet.*“ (Soňa, 51 let, služby). Podobně se o nízké důvěře ve stát vyjádřila také Sylva: „*Důchodový, penzijní. Tam si dáš peníze, tam se ti zúročí. Tam se ti to vyplatí. Stát ti nic nedá. Jenom naceš státu zbytečný peníze navíc.*“ (Sylva, 50 let, služby)

Strategie spoření v rámci penzijního komerčního spoření se ukázala jako významná i u mladších sebezaměstnaných žen. Nezjišťovaly jsme sice, jak dlouho a v jaké výši jednotlivé ženy na penzijní spoření střeďají, nicméně lze odhadovat, že i zde starší ženy znevýhodňuje věk, protože oproti mladším ženám ty starší, kterým je dnes okolo 65 let, neměly a nemají šanci spořit si v rámci tohoto spoření tak dlouho, jak uvedla Stanislava

va: „Dávám peníze, prostě co mám svoje peníze, úplně stranou na účet a to budou moje peníze. (...) protože nevíš, jak to bude, jak se to změní, jenom to minimum, co se musí platit.“ (Stanislava, 54 let, ostatní)

Kromě penzijního spoření, stavebního nebo jiného spoření a pojistných smluv je další strategií, na které se komunikační partnerky shodly, vlastnictví nemovitosti. Ty, jež mají vyšší příjmy, přímo za tímto účelem koupily byt nebo si na něj vzaly hypotéku, jako Sarah: „Já jsem si koupila byt na hypotéku jako investiční a splácím si ho radši, než abych odváděla, tak platím tu hypotéku a věřím, že i třeba to nájemný potom jakoby pomůže.“ (Sarah, 59 let, služby) Šárka sice nemá tak vysoké příjmy, aby mohla nemovitost koupit nebo dostat hypotéku, nicméně se rozhodla neprodávat dům, který zdědila, protože „... je pravda, že ta nemovitost je jediná Vaše jistota na ten důchod.“ (Šárka, 56 let, služby)

Od státního důchodu starší podnikající ženy neočekávají zajištění důstojného příjmu. Navíc systému, který se neustále mění, je velmi složitý a neprůhledný, takže neumožňuje dlouhodobě plánovat, nedůvěřují. Všechny starší ženy tak odvádějí na sociální pojištění odvody pouze v minimální zákonné výši a volí další strategie k akumulaci budoucího důchodového příjmu. V tom panuje mezi staršími ženami shoda a neliší se ani ty, které by si mohly vyšší odvody dovolit. Uvažují, že by se jim to nemuselo vyplatit právě kvůli neprůhlednosti, proměnlivosti a nedůvěře ve státní důchodový systém. Starší ženy se však liší v alternativních strategiích, které k akumulaci budoucího důchodového příjmu volí podle svých možností spoření či investic, jež jsou dány výší jejich příjmů či úspor, které měly možnost v průběhu života akumulovat.

## Shrnutí

Sebezaměstnané a podnikající ženy nad 50 let není možné považovat za homogenní skupinu. Analýza výpovědí žen, které podnikají již delší dobu, i těch, které začaly s podnikáním teprve nedávno, ukázala, že se nelze na



tuto ekonomickou činnost dívat jen prostřednictvím kategorie genderu, ale je třeba ji studovat intersekcionalně a také z hlediska životních drah. Kromě genderu, který poukazuje na znevýhodnění starších žen na trhu práce, jež je považováno ženami samotnými, ale i celou populací jako vyšší ve srovnání s muži, je třeba se zaměřit na kategorii třídy, resp. dosaženého vzdělání a praxe. Tyto kategorie pak různě interagují s věkem, který může být další nevýhodou pro ženy s nižším vzděláním, jež za sebou nemají historii budování kariéry, ale spíše krátkodobých a často i prekérních zaměstnání, a nedostupnost zaměstnanecké pozice se tak pro ně s věkem spíše násobí. Naproti tomu ty, které mají za sebou kariéru získávání zkušeností a na trhu práce ceněné praxe, zažívají možnost volby mezi zaměstnaneckou pozicí a podnikáním, které pak pro ně může být volbou s cílem získat větší flexibilitu, autonomii a možnost lépe kombinovat práci a rodinný život.

Další kategorií, která se významně prolíná s genderem, věkem a třídou, je státní příslušnost/etnicita/rasa, ale ve skupině žen nad 50 let byly pouze ženy s českou státní příslušností a majoritní etnicity. Je to však další potřebný směr zkoumání. Výpovědi žen nad 50 let se příliš nevěnovaly rodinným vazbám, podmínkám a podpoře rodiny, takže nebylo možné tyto souvislosti u skupiny starších podnikajících žen hlouběji analyzovat. Kromě jedné měly všechny děti, a protože jde o ženy nad 50 let, nevyžadovaly již většinou příliš intenzivní péči. Nicméně podnikání bylo pro ty, které podnikaly již delší dobu, mimo jiné strategií, jak získat flexibilitu pro kombinaci placené práce s péčí. Péče o děti nebyla již u těchto žen vnímána jako oblast, která by přímo zasahovala do jejich placené práce. Spíše se ukazovalo, že péče o děti přispěla k dlouhodobé akumulaci znevýhodnění na trhu práce v životních drahách některých žen tím, že dlouhou dobu zůstávaly v prekérních zaměstnáních včetně sebezaměstnání a švarcsystému. Oblastí, kterou velmi významně reflektovaly ve svých výpovědích o současném vnímání vlastní pozice starších žen, je sociální politika státu.

Jak jsme ukázaly i v předchozích kapitolách, nastavení sociální politiky státu významně vstupuje do rozhodování žen o jejich působení na trhu

práce a plánování další pracovní a životní dráhy. U starších žen byl nejvíce diskutován důchodový systém a jeho složitost, neprůhlednost a stále se měnící charakter. Vnímají také to, že stát dlouhodobě selhává v informování, jak vysoký důchod lze za konkrétní odváděnou částku očekávat. Ukazuje se, že starší ženy postupně dospěly do pocitů nedůvěry a zklamání z tohoto státního systému, který jim nezajistí důstojný život v důchodu, i když do něj řádně přispívají, a jsou nuceny vytvářet další individuální strategie pro svoje zajištění v důchodu. Takovou strategií je i samotné podnikání, které může za tímto účelem začínat až v důchodovém věku s odchodem ze zaměstnanecké pozice, ale může být i dlouhodobějším způsobem prodloužení pracovní dráhy, zejména na trhu práce v ČR, který je vnímán i zažíván jako znevýhodňující starší ženy. Trend financionalizace a individualizace zajištění na stáří tak tyto ženy internalizují a nespolehají se pouze na stát. To se projevuje i tím, že na sociální pojištění odvádějí pouze povinné minimum, a pokud mohou, spoří prostředky prostřednictvím komerčního důchodového připojištění, stavebního spoření nebo jinými způsoby včetně investic do nemovitostí.

## 4 Shrnutí zjištění z kvalitativního výzkumu

V kvalitativním výzkumu jsme se zaměřily na čtyři cílové skupiny podnikatelek s cílem analyzovat, zda podnikání může nabývat charakteristiky prekarity, a pokud ano, tak jaké strategie komunikační partnerky využívaly k tomu, aby prekaritě v podnikání čelily. V teoretické části knihy jsme uvedly, že jsme se mimo trh práce a podnikání soustředily také na rodinné prostředí a politiky státu jako na oblasti, které mohou eliminovat nebo naopak prohloubit prekaritu zažívanou v podnikání. Jak jsme již několikrát v této publikaci uváděly, podnikání bývá často spojováno se svobodou, autonomií a také s ekonomickými faktory, jako je zisk a expanze. Poté jsou často ti, kdo tyto charakteristiky nesplňují, vnímáni jako méně produktivní a horší. Zaměřením na podnikání žen absolventek, žen na nebo po rodičovské, žen migrantek a žen ve věku 50+ chceme ukázat variabilitu podnikatelských strategií, ale také to, že tyto skupiny podnikatelek čelí velmi specifickým bariérám v začátku i během realizace svého podnikání.

V analýze motivů pro vstup do podnikání se ukázalo, že jedním z těch nejvíce diskutovaných byla flexibilita (nejen časová, tj. rozložit si práci dle toho, jak potřebuji, ale také ve výběru klientely nebo způsobu, jak budu daný výrobek či službu nabízet). Podnikatelky s malými dětmi v tomto kontextu tvořily specifickou skupinu – zpravidla uváděly, že podnikání je pro ně sladovací strategií a že začaly podnikat, aby měly více času na děti a rodinu, a vstup do podnikání popisovaly velmi pozitivně, jako krok k nezávislosti, svobodě a flexibilitě. Nicméně také narážely na nedostatek

flexibilních forem práce, negativní přístup zaměstnavajících k pečujícím osobám nebo na očekávání, že péči o děti zastanou ony, což mělo za důsledek opuštění neflexibilního klasického zaměstnání a volbu podnikání. Analýza týkající se motivů pro vstup do podnikání dále odhalila, že aspekty seberealizace, naplnění vlastního snu nebo vyplnění mezery na trhu (tj. ty aspekty, které jsou v běžném kontextu s podnikáním obecně spojovány) nebyly v příbězích komunikačních partnerek diskutovány tak hojně. Ve výpovědích naopak převládaly motivy v podobě finanční nutnosti, nemožnosti získat jinou formu výdělečné činnosti než podnikání (viz i švarcsystém), ale také faktory v podobě genderového kontraktu a genderové dělby práce v domácnosti (tj. nutnost sladit péči o děti s ekonomickou aktivitou) nebo faktory v podobě nepříznivé situace na trhu práce (nízké výdělky, neochota zaměstnat matky malých dětí či osoby s migrační minulostí atd.). Nutnost založit si podnikání byla nejvíce viditelná v příbězích podnikatelek původem z Ukrajiny, které v ČR začaly podnikat – podnikání pro ně bylo často buď jedinou možností ekonomické aktivity, aby mohly i nadále zůstat v ČR, nebo šlo o další formu výdělečné činnosti, kterou chtěly vykompenzovat nízké příjmy, jež plynuly z jejich prekérní pozice osob s migrující zkušeností na trhu práce. Nízké příjmy podnikatelek původem z Ukrajiny byly problematické z hlediska uhrazení drahého komerčního zdravotního pojištění i díky snaze co nejvíce finančně podpořit rodinu v zemi původu (remitence) a také díky splácení dluhů vzniklých u agentur, jež jim zprostředkovaly příjezd a práci v ČR.

Specifickou skupinou v analýze důvodů pro založení vlastního podnikání byly podnikatelky pracující na tzv. švarcsystém. Rozhovory a fokusní skupiny, které jsme realizovaly, odkrývají, že zkušenost s prací na švarcsystém je poměrně obvyklá. Naše analýza ukázala, že šlo o nabízenou formu výdělečné činnosti od „zaměstnavajících“, nikoliv o aktivně hledanou formu podnikání ze strany komunikačních partnerek. Naše data ukázala, že komunikační partnerky si často nebyly vědomy rizik spojených s prací na švarcsystém (jako je absence sociálních jistot v období mateřství či ne-

moci nebo riziko ukončení pracovního vztahu bez výpovědní lhůty, a to je jen střípek v mozaice prekarity práce na švarcsystém). Zaměřením na různé skupiny podnikajících žen rovněž poukazujeme na rozdílné možnosti vyjednávání, kterými jednotlivé podnikatelky disponují vzhledem ke své sociální pozici. Ženy původem z Ukrajiny, které často podnikaly v rámci švarcsystému díky neznalosti jazyka, české legislativy nebo i díky své pozici coby osoby s migrační zkušeností, měly nejhůřší vyjednávací podmínky s ohledem na ne/přijetí práce na švarcsystém. Nicméně i mnoho podnikatelek původem z ČR uvedlo nutnost přijmout takovou formu práce, pokud chtěly být ekonomicky aktivní a setrvat v zaměstnání, které pro ně má určité výhody, jako je časová flexibilita. Toto reflektovaly primárně podnikatelky s malými dětmi, kterým byla tato forma práce nabídnuta, a vzhledem k nutnosti sladit práci s péčí a k jejich negativním zkušenostem se zaměstnavateli a jejich přístupem k matkám tuto formu práce přijaly i s ohledem na zmíněná rizika.

V další kapitole jsme se věnovaly genderové dynamice partnerských a rodinných vztahů a tomu, zda dopadá na podnikatelské strategie námi dotázaných podnikatelek. Naše analýza ukázala, že nejen do rozhodování začít podnikat, ale i do jeho samotné realizace vstupují genderově specifické faktory (např. kombinace práce a péče realizovaná primárně ženami, která je „nutí“ hledat takové strategie ekonomické aktivity, které umožní obojí sladit). Dále se do podnikatelských strategií komunikačních partnerů promítaly genderově specifické bariéry v podobě kulturně nastaveného obrazu nezávislého a soutěživého muže podnikatele, se kterým ženy ve svém podnikání byly srovnávány. Tento ideál přináší podnikajícím ženám velmi specifické nepříjemné zkušenosti, primárně těm, které podnikají v maskulinizovaných oborech (např. tyto podnikatelky naráží na genderové stereotypy, že jako ženy oboru nerozumí).

Přístup rodiny, primárně manžela/partnera, se v analýze ukázal jako klíčový faktor v rozhodování ne/začít podnikat. Podpora manžela/partnera (často verbální) ke vstupu do rizikového podnikání a jeho pochope-

ní pro nízké a fluktuující příjmy (např. pokud kompenzuje nízké příjmy podnikající manželky/partnerky svým pravidelným příjmem nebo umožňuje využití rodinných financí na rozjezd podnikání) byly klíčovými důvody, které komunikační partnerky řadily mezi motivy, proč se rozhodly podnikat. Verbální podpora, možnost využít rodinné finance nebo kompenzování příjmů byly zpravidla jedinou formou podpory od manžela/partnera – pokud např. chtěly podnikatelky s malými dětmi s manželem/partnerem diskutovat o rovnoměrnějším rozdělení péče o děti a domácnost, často se jejich nízké a fluktuující příjmy staly naopak argumentem, proč by to měly být ony, kdo přijme větší část zodpovědnosti za péči o děti a domácnost. Výsledkem tak bylo omezení podnikání a jeho zacyklení do stavu, ve kterém nemůže expandovat, a proto z něj plynou nízké příjmy. Podnikatelky původem z ČR však měly podporu v širší rodině a v prarodičích, kteří často přejímali část pečujících závazků. Pomoc od prarodičů tak byla často aspektem, který pomohl eliminovat prekaritu v podnikání (např. pokud ženy podnikaly ve službách, kde se musely podřídit časovým potřebám klientely, protože s dětmi vypomohli prarodiče). Podnikatelky původem z Ukrajiny tuto možnost neměly, neboť jejich rodina často zůstala v zemi původu.

Další kapitola se věnovala otázce daní a dávek pro podnikající. Z výpovědí komunikačních partnerek bylo patrné, že se jedná o klíčové téma, které hraje roli při rozjezdu a udržení podnikání. Komunikační partnerky kritizovaly komplikovanost nastavení daňového systému mimo jiné i v souvislosti s častými legislativními změnami. Tato situace vedla k deklarované nedůvěře v sociální jistoty poskytované státem a ve svém důsledku i k neochotě účastnit se státních schémat, například v kontextu plateb na nemocenské pojištění nebo důchodové připojištění. Odborné poradenství nebylo v tomto ohledu komunikačními partnerkami využíváno z důvodu nižších příjmů především v začátcích podnikání. V tomto období bylo kritizováno nastavení povinných odvodů na zdravotní a sociální pojištění, protože při rozjezdu podnikání mimo jiné i z důvodu nutných

počátečních výdajů dosahovaly komunikační partnerky velmi nízkých nebo žádných příjmů. Značnou disproporci vnímaly komunikační partnerky ve srovnání se zaměstnankyněmi v kontextu péče o děti, jelikož pro podnikatelky, které si neplatily nemocenské pojištění, není již možné si ho doplatit zpětně, což vede k tomu, že nemají nárok na PPM a čerpají tak rovnou příspěvek v rodičovství. Komunikační partnerky původem z Ukrajiny upozorňovaly na znevýhodnění spojené s migračním statutem. Upozorňovaly na status dlouhodobého pobytu v ČR, kdy je sice povinnost účasti na nemocenském pojištění, nevzniká však nárok na přístup k veřejnému (často pro podnikající levnějšímu) zdravotnímu pojištění. Vysoké náklady za úhrady komerčního pojištění v kontextu jejich nízkých příjmů plynoucích z migračního statusu prekarizují pozici podnikajících migrantek ještě více. V tomto ohledu, ale i v ohledu nastavení daňových povinností v kontextu různých životních situací vnímaly podnikatelky obecně dluh ze strany státu v podobě absence uceleného zdroje relevantních informací pro podnikající v oblasti daní, odvodů a dávek sociálního systému.

Další analytická kapitola poukazuje na oblast finanční nejistoty spojené s podnikáním žen. Naše analýza ukázala, že podnikatelky musí čelit finančnímu ohrožení v mnoha ohledech. Nejpalčivějším problémem, na který komunikační partnerky poukazovaly, byla nejistota příjmu, a to ve smyslu jeho výše, pravidelnosti a případně i vymahatelnosti. Riziko ohrožení nízkými příjmy je nejvíce patrné v období začátku podnikání, kdy je třeba vložit kapitál do jeho rozjezdu a vytvořit si klientelu. Byla diskutována možnost půjček, respektive jejich velmi omezené nabídky zaměřené na sebezaměstnané nebo mikropodnikající ze strany bankovních institucí. V o poznání prekarizovanější situaci se pak ocitají podnikající migrantky, které jsou zatíženy dalšími výdaji v podobě remitencí a splácení dluhů zprostředkovatelským agenturám, které jim například pomohly s obstaráním pracovního víza. Ohrožení nízkými příjmy však pro podnikající ženy nekončí ani po stabilizaci podnikání. Analýza ukázala, že problematickou oblastí pro podnikání žen je nastavení ceny za vlastní službu nebo výrobek,

kdy je potřeba všechny další výdaje (například za školení, administrativní činnost) připočíst do závěrečné ceny a umět o ní s klientelou vyjednávat. Odborná znalost finančních procesů a nastavení si tzv. udržitelného cashflow je pro komunikační partnerky výzvou, do které však mohou vstupovat vnější vlivy ve smyslu sezónnosti prodeje nebo makroekonomické krize. Nad rámec individualizovaných překážek musely podnikatelky v kontextu nízkých a fluktuujících příjmů čelit i bariérám strukturálního charakteru, jako je horizontální a vertikální segregace a genderové nerovnosti v ohodnocení práce v podnikání.

Poslední kapitola se věnovala ženám, které začaly podnikat ve věku 50+, a poukázala na to, že na podnikání je nutné dívat se optikou životních drah. I když se zaměřila na podnikatelky, které začaly podnikat nedávno a byly ve věku 50+, tak jejich motivace pro založení podnikání nebo samotná realizace podnikání byla odvislá od jejich předchozí pracovní i soukromé dráhy. V kontextu soukromé dráhy tyto komunikační partnerky vypověděly, že péče o děti již není oblastí, která by přímo zasahovala do jejich placené práce, ale spíše se ukazovalo, že péče o děti přispěla k dlouhodobé akumulaci znevýhodnění na trhu práce v životních drahách některých žen tím, že dlouhou dobu zůstávaly v překérních zaměstnáních včetně sebezaměstnání a švarcsystému. Oblastí, kterou však velmi významně reflektovaly ve svých výpovědích o současném vnímání vlastní pozice starších žen a podnikání, je sociální politika státu. Jak jsme ukázaly i v předchozích kapitolách, nastavení sociální politiky státu významně vstupuje do jejich rozhodování o působení na trhu práce a plánování další pracovní a životní dráhy. U starších žen byl nejvíce diskutován důchodový systém a jeho složitost, neprůhlednost a stále se měnící charakter. Vnímají také to, že stát dlouhodobě selhává v informování, jak vysoký důchod lze za konkrétní odváděnou částku očekávat. Ukazuje se, že starší ženy postupně dospěly do zklamání z tohoto státního systému, který jim nezajistí důstojný život v důchodu, i když do něj řádně přispívají, a jsou nuceny vytvářet další individuální strategie pro svoje zajištění.



Takovou strategií je i samotné podnikání, které může za tímto účelem začínat až v důchodovém věku s odchodem ze zaměstnanecké pozice, ale může být i dlouhodobějším způsobem prodloužení pracovní dráhy, zejména na trhu práce v ČR, který je vnímán i zažíván jako znevýhodňující starší ženy. Trend financializace a individualizace zajištění na stáří tak tyto ženy internalizují a nespolehají se pouze na stát. To se projevuje i tím, že na sociální pojištění odvádějí pouze povinné minimum, a pokud mohou, spoří prostředky prostřednictvím komerčního důchodového připojištění, stavebního spoření nebo jinými způsoby včetně investic do nemovitostí.

## Podmínky podnikání v ČR a dobré praxe z hlediska genderu

Následující část knihy je věnována třem odborným studiím, které byly zpracovány, aby odpověděly na tyto otázky: Jaké legislativní a daňové podmínky mohou přispívat k prekérní povaze podnikání žen v ČR? A jaké jsou zahraniční dobré praxe, kterými jiné státy prekaritě v podnikání čelí?

První studie autorky Šárky Homfray, *V kvelbu i na statku* (2018), si klade za cíl identifikovat v právní úpravě instituty a oblasti, které mohou prekarizovat podnikání jako výdělečnou činnost žen, a to s přihlédnutím k odlišným potřebám v průběhu životního cyklu. Cílem analýzy je tak identifikovat ty aspekty právní úpravy, které k prekarizaci mohou vést – časová omezení, nestálost podnikání, limitovaný výdělek nebo nedostatek právní či sociální ochrany podnikajících – a prohlubovat ji, případně jí nedostatečně bránit.

Druhá studie autorky Romany Kaiserové, *OSVČ jako prekérní práce z pohledu daní* (2018), se zaměřuje na analýzu daňového systému ČR v kontextu podnikání a na to, zda lze identifikovat oblasti nebo právní úpravy, které mohou podnikání žen v určitých životních etapách (jako je důchod nebo mateřská/rodičovská) prekarizovat. Součástí analýzy je také praktická část, kde autorka analyzovala a srovnávala typické příklady podnikání žen v různých životních etapách a situacích (např. srovnává situaci před nástupem na mateřskou u podnikatelky a zaměstnankyně s ohledem na výši peněžité pomoci v mateřství).

Poslední analýza autorek Jany Dlouhé a Marie Pospíšilové, *Ženy OSVČ a prekérní situace – inspirace ze zahraničí* (2018), se zaměřuje na zahraniční dobré praxe pomáhající eliminovat prekaritu v podnikání. Jsou zde analyzovány různé dobré praxe od legislativních úprav přes zvýšení informovanosti až po opatření na podporu sdružování a sdílení informací z hlediska jejich přínosů a negativ.

Všechny tři odborné studie obsahují také doporučení směřující k eliminaci prekarity v podnikání žen i mužů. V této publikaci přinášíme pouze shrnutí těchto analýz, které je možné číst v plné verzi na webových stránkách projektu.<sup>30</sup>

---

<sup>30</sup> Viz <http://osvc.soc.cas.cz/vystupy>.

## 1 Právní analýza

Studie analyzuje právní úpravu samostatné výdělečné činnosti se zaměřením na identifikaci možných institutů vytvářejících nebo podporujících prekaritu samostatné výdělečné činnosti žen. Zkoumány byly jednak právní předpisy upravující jednotlivé typy samostatné výdělečné činnosti, zejména živnostenského podnikání, zemědělského podnikání, samostatné výdělečné činnosti a sportu, jednak právní stav v některých vybraných odvětvích, konkrétně v péči o malé děti a realitní činnosti. Jako průřezové byly zkoumány otázky zastřených pracovněprávních vztahů (především v podobě švarcsystému a franšízy), rodinného podnikání a legislativní úpravy podpory podnikání. Pozornost byla věnována i oblasti daní a veřejných pojištění, ovšem s ohledem na zpracování samostatné analýzy na toto téma jen v dílčím rozsahu. Právní úprava byla analyzována ve vztahu k vymezeným skupinám žen, kterými byly studentky, absolventky, dále těhotné ženy, matky a ženy v předdůchodovém a důchodovém věku.

Ačkoli se právní úprava jeví jako genderově neutrální, zjištění potvrzují spíše nedostatečnou reflexi specifických potřeb samostatně výdělečně činných žen v jednotlivých životních fázích a situacích. Nejsilnějším prekarizačním aspektem se jeví mateřství. V rámci přípravy na povolání – odborné praxe – není bráno v potaz prodloužení doby následkem přerušování přípravy během mateřství. U OSVČ v souvislosti s mateřstvím právní úprava v zásadě uvažuje pouze o přerušování činnosti po delší dobu. U samostatně výdělečně činných cizinek z třetích států zákon o pobytu

cizinců na území České republiky nepočítá s takovým přerušením podnikání v návaznosti na vízum nebo povolení k pobytu. Tato skupina žen se dále nemůže účastnit veřejného zdravotního pojištění na rozdíl od zaměstnankyň nebo OSVČ ze států EU. V rámci péče o malé děti a jiné členy rodiny jsou OSVČ znevýhodněny tím, že ani v případě dobrovolné účasti na nemocenském pojištění nemají nárok na ošetrovné. Na rozdíl od jiných skupin uchazečů o zaměstnání si OSVČ nemohou během evidence na úřadu práce ani v omezené míře přivydělat.

Potřeby samostatně výdělečně činných žen nejsou systematicky analyzovány a sledovány, není jim na centrální úrovni poskytována dostatečná, vhodně zaměřená podpora. V rámci koncepčních a strategických materiálů na vládní úrovni se gender mainstreaming v podstatě neuplatňuje.

Prekarizační aspekty právní úpravy, které se jeví jako neutrální, ale v praxi dopadnou nejspíše častěji na ženy než na muže, byly identifikovány zejména v otázce rodinného podnikání. S ohledem na nejčastější model manžela jako OSVČ a manželky jako spolupracující osoby se i přes obecnou právní úpravu zakotvenou v občanském zákoníku nejspíše bude promítat nerovné postavení těchto dvou účastníků rodinného závodu do jejich podílu na činnosti, do rozhodování o správě a směřování podnikání i do rozdělování příjmů z něj plynoucích.

O prekérních charakteristikách práce v tzv. švarcsystému, kdy je závislá práce vykonávána nikoli v pracovněprávním vztahu, ale jako spolupráce dvou samostatných OSVČ, existuje určité obecné povědomí. V analýze bylo provedeno srovnání především rozdílné úrovně ochrany zaměstnanců a OSVČ. Ve vztahu k vymezeným skupinám žen je rozdíl patrný zejména při ochraně těhotných žen a matek před škodlivými činnostmi, v případě nutnosti i převedením na jinou práci s dorovnáním mzdy. OSVČ ve švarcsystému rovněž nemají záruku, že pokud během mateřství přeruší činnost, bude s nimi později obnovena spolupráce (na rozdíl od zaměstnankyň čerpajících mateřskou a rodičovskou dovolenou, kterým zaměstnavatel „drží místo“).

Mezi obecné faktory ovlivňující prekaritu samostatné výdělečné činnosti lze řadit i nedostatečnou nepřímou podporu zejména nejmenším podnikatelům a podnikatelkám. Výrazné obtíže představuje zvláště špatná a zdlouhavá vymahatelnost práva a nedostatečná informační a vzdělávací podpora začínajících OSVČ. S ohledem na nedostatečné zjišťování specifických potřeb a obtíží samostatně výdělečně činných žen lze očekávat, že mohou mít tyto obecné faktory na ženy odlišné dopady než na muže.

Na základě těchto zjištění byla formulována doporučení směřující jednak do oblasti přímé a nepřímé podpory, jednak do oblasti legislativních změn. V rámci přímé a nepřímé podpory se doporučuje zejména důsledněji analyzovat potřeby a obtíže samostatně výdělečně činných žen a na základě zjištěných údajů použít vhodně prostředky přímé i nepřímé podpory. Návrhy legislativních změn směřují především do oblasti veřejných pojištění, kde mají samostatně výdělečně činné ženy méně výhodnou pozici ve srovnání se zaměstnankyněmi, a dále do oblasti regulace a postihu zastřených pracovněprávních vztahů.

## 2 Daňová analýza

Studie analyzuje daňovou úpravu, kterou se musí osoba samostatně výdělečně činná řídit při výpočtu svého příjmu. Byly rozebrány nejdůležitější paragrafy zákonů, které ovlivňují příjem OSVČ, zejména oblasti daně z příjmů fyzických osob, veřejného zdravotního pojištění, pojistného na veřejném zdravotním pojištění, zákona o nemocenském pojištění, sociálního pojištění a zákona o důchodovém pojištění.

Na úvod byly krátce rozebrány právní předpisy pro živnostenské a zemědělské podnikání, výdělečnou činnost v umění a sportu a péči o děti jako podnikání, této úvodní problematice byla věnována samostatná právní analýza. V praktické části analýzy byly nasimulovány základní etapy života ženy z pohledu živnostenského podnikání, podnikání v zemědělství, samostatně výdělečné činnosti v umění a sportu a péče o děti jako podnikání. V každé etapě byla identifikována základní rizika ohrožující ženu. V první etapě byla zvolena žena absolventka s rizikem nemoci a invalidního důchodu. V druhé etapě byla zvolena žena před mateřskou dovolenou s rizikem peněžité pomoci v mateřství. Ve třetí etapě byla zvolena žena po mateřské dovolené s rizikem ošetřovného. A v poslední, čtvrté etapě byla zvolena žena v předdůchodovém věku s hlavním rizikem starobního důchodu.

Praktická analýza ukázala, že pracovat jako OSVČ není až tak výhodné, jak by se na první pohled mohlo zdát. Pracovat pro zaměstnavatele na živnostenský list se vyplatí až při vyšších příjmech, i když v případě na-

plnění výše zmíněných rizik se OSVČ zásadně sníží měsíční příjem. Pokud bude OSVČ pobírat finanční odměnu v rozmezí 25 000–30 000 Kč, dochází ke zvýšení příjmu oproti hlavnímu pracovnímu poměru, ale ne nijak zásadnímu. Naproti tomu rizika, kterým OSVČ čelí, jsou obrovská a mohou vést až k chudobě, ztrátě bydlení apod.

V případě nemoci musí být OSVČ účastna nemocenského pojištění, aby vůbec pobírala nemocenské. Nemocenské okresní správa sociálního zabezpečení proplácí až od 15. dne nemoci. Možnost neplacení záloh na zdravotní a sociální pojištění je jen v případě nemoci trvající celý měsíc. Navíc výše nemocenského se počítá z vyměřovacího základu, který je kvůli uplatnění nákladů malý, tzn. že malá je i výše nemocenského.

V případě rizikového těhotenství a nemožnosti vykonávat práci nemá žena nárok na vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství.

V případě peněžité pomoci v mateřství musí být OSVČ účastna nemocenského pojištění určitou zákonnou dobu. Peněžítá pomoc v mateřství se počítá z vyměřovacího základu, který je kvůli uplatnění nákladů malý, tzn. že malá je i výše peněžité pomoci v mateřství. Navíc žena, která nastoupí na mateřskou, nesmí fakticky vykonávat činnost, ze které čerpá peněžitou pomoc v mateřství, tzn. že buď přeruší živnost, nebo za ni bude vykonávat činnost někdo jiný.

V případě krátkodobého a dlouhodobého ošetřovného byl analyzován největší problém a největší prekarita žen pracujících jako OSVČ. Samostatně výdělečně činné ženy nemají nárok na krátkodobé ošetřovné, což je, pokud mají malé děti, značně znevýhodňuje. Dále nemají nárok na krátkodobé ošetřovné ani v případě péče o manžela či rodiče. V případě dlouhodobého ošetřovného vztahujícího se na osobu blízkou se již legislativa změnila a k 1. 6. 2018 může žena pracující jako OSVČ dlouhodobé ošetřovné čerpat. Musí být splněny zákonné podmínky, tzn. že osoba blízká byla hospitalizována alespoň sedm dní a péče o ni bude přesahovat 30 dní. Ošetřující osoba musí být účastna nemocenského pojištění.



V případě invalidního a starobního důchodu dochází k vyměření nízkých invalidních a starobních důchodů. Důchody se počítají z osobního vyměřovacího základu a ten je díky uplatnění nákladů nízký.

Na základě rozboru právních předpisů a vypracované praktické analýzy byla formulována doporučení, která by měla zmírnit prekaritu práce osob samostatně výdělečně činných nebo jí úplně zamezit.

### 3 Zahraniční dobré praxe

Charakter práce osob samostatně výdělečně činných úzce souvisí s riziky, že se dostanou do prekérní situace, případně že již v této situaci jsou. Prekérní práce je charakterizována čtyřmi základními charakteristikami: krátkodobostí a rizikem ukončení pracovního vztahu, nedostatkem kontroly nad pracovními podmínkami, nedostatkem pracovní ochrany a nízkými příjmy. OSVČ jsou oproti zaměstnaným ve specifické situaci. Častěji se nacházejí v individualizovaném postavení, málo se sdružují, a tudíž mají nízké možnosti prosazovat svá práva. Nacházejí se v situaci, kdy pracují pro různé klienty, obtížně se jim tedy vyjednávají pracovní podmínky. Jsou ohroženy nepravidelnými a pozdními platbami a jejich špatnou vymahatelností. Nemají stejná práva jako zaměstnaní, ocitají se v různé situaci vzhledem k sociálnímu zabezpečení. Oproti zaměstnaným si musejí sami zajišťovat vzdělávání, proto ho využívají méně často.

Specifické postavení mají samostatně výdělečně činné ženy. Jejich situace je určována například diskriminací na trhu práce, která mnohdy souvisí s mateřstvím. Mateřství jako takové také znamená pro ženy samostatně výdělečně činné další faktor, který může vést k prekérnímu postavení – rodina ovlivňuje možnosti, kdy a v jaké intenzitě mohou ženy pracovat. Nerovnosti mezi muži a ženami se projevují rovněž například v rozdílech v příjmu a tím, že ženy mají častěji nejistou práci. To všechno zvyšuje riziko, že se ženy samostatně výdělečně činné ocitnou v prekérní situaci. Prekérní situace má individuální i celospolečenské dopady. Dopady jsou

v oblasti zdraví (jak fyzického, tak mentálního), rodinného života jedince, péče o děti (která je specifickou doménou žen). Ženy v prekérní situaci obtížně plánují mateřství a rodičovství a mají horší přístup k sociálnímu zabezpečení než ženy zaměstnané. Tato práce poskytuje možná řešení, která specificky ženám (a nejen jim) umožní těmto rizikům čelit. Doporučení, co je možné v případě České republiky změnit, jsou formulována na základě příkladů dobrých praxí ze zahraničí.

V analýze je shrnuta situace v ČR, zejména vzhledem k již fungujícím opatřením. Pozornost je věnována organizacím podporujícím samostatně výdělečně činné ženy, které jim umožňují čelit prekérní situaci. Jsou uvedeny také nedostatky fungování těchto organizací – často nepracují dlouhodobě, v některých případech jejich činnost podporuje genderové stereotypy. V analýze jsou nastíněny možnosti, které ženy samostatně výdělečně činné v ČR mají (respektive nemají) v oblasti financování podnikání.

Analýza ukazuje, jak vypadají opatření na zlepšení situace osob samostatně výdělečně činných v praxi, což může sloužit jako pozitivní příklad. Jsou uváděny příklady z oblasti legislativy, možnosti lepšího informování samostatně výdělečných osob. Jsou připomenuty i organizace, které podporují samostatně výdělečně činné ženy a tím zlepšují jejich postavení. Uvedeny jsou příklady ze západní Evropy (Belgie, Německo, Velká Británie a další), Kanady a z postsocialistických států (Polsko či Slovensko). Je upozorňováno nejen na příklady dobré praxe a možnou implementaci do českého prostředí, ale také na jejich limity.

Na základě teoretických poznatků a příkladů dobré praxe byla stanovena doporučení pro opatření, jak ženám samostatně výdělečně činným v prekérní situaci pomoci nebo jim pomoci se takové situaci vyhnout. Jedná se (a) v první řadě o vytvoření jasné definice OSVČ v prekérní situaci – vhodná by byla zejména mezinárodně sdílená definice (například vzhledem ke sběru dat a zajišťování srovnatelnosti výsledků) –, dále o (b) obecnou podporu postavení žen na trhu práce (boj proti diskrimi-

naci, podpora jiných pracovních forem než pouze podnikání, zlepšování přístupu OSVČ k sociálnímu zabezpečení, obrana proti tzv. švarcsystému prostřednictvím snížení daňového zvýhodnění nebo více informací o nevýhodách tohoto postavení, boj proti genderovým stereotypům); (c) odporu v rodinné oblasti (podpora flexibilních a částečných pracovních úvazků, podpora služeb péče o děti – časová, finanční a další dostupnost institucí péče o děti, podpora zapojení otců do péče o děti a snižování zatížení žen domácí sférou, podpora flexibility pro kombinování rodiny a práce –, finanční podpora – například prostřednictvím poukázek – zajištění služeb vykonávajících domácí práce, jako je například úklid, žehlení a další); (d) zlepšování možnosti vyjednávání podmínek žen samostatně výdělečně činných (podpora iniciativ a projektů na sdružování žen samostatně výdělečně činných, například v odborových svazech, profesních organizacích, aktivní podpora zapojení žen do těchto organizací – jak v členství, tak při formulaci nejrůznějších opatření apod.); (e) podporu síťování a sdílení zkušeností mezi ženami v podobné situaci; (f) zlepšení poskytování informací (příkladem je možnost využívat kalkulačky sociálních benefitů) a (g) zajišťování školení (koučing a mentoring, důraz na výzkum a sběr dat týkajících se situace samostatně výdělečně činných žen a šíření jeho výsledků například prostřednictvím informačních webů a kampaní) a další aktivity. Školení a vzdělávání by měly být nastaveny tak, aby byly přístupné co nejširší skupině samostatně výdělečně činných žen v prekérní situaci. Vzhledem k tomu, že prekérní situace je úzce spojena s nízkými příjmy, je vhodné, aby tato školení byla finančně dostupná. Aby nebyla dostupná jen ve větších městech, je vhodné proplácet ženám cestovné. Zároveň je dobré podporovat dostupnost pro ženy s malými dětmi (vzhledem k tomu, že se v analýze ukázalo, že v ČR je mateřství jedním z faktorů ovlivňujících prekérnost situace). Vhodné je zajišťovat hlídání dětí během těchto školení. Podpora v oblasti zajišťování informací by neměla být jednorázová – měla by se zaměřovat jak na začátky podnikání, tak na jeho průběh. Je potřeba říci, že v ČR již některá opatření a organizace podporující ženy samostatně

výdělečně činné fungují. Dalším doporučením (h) je na tyto zkušenosti navázat a vyvarovat se chyb, které byly zaznamenány. Je dobré zaměřit se na (i) podporu finančních možností žen samostatně výdělečně činných, například pomocí mikropůjček nebo podporováním půjček také ve feminizovaných odvětvích. Z legislativních opatření je v práci doporučeno (j) zavedení možnosti čerpat příspěvek na ošetřování člena nebo členky rodiny rovněž pro OSVČ, stanovovat doporučené minimální hodinové mzdy pro jednotlivá odvětví a další. Část opatření, která byla představena jako dobrá praxe v zahraničí, je komplexních či specifických pro zemi, ve které fungují. Byla by proto potřeba hlubší analýza toho, co by znamenalo taková opatření uvést do praxe. Jedná se například o (k) opatření týkající se povinnosti OSVČ participovat (alespoň částečně) na nemocenském pojištění. Je také vhodné zvážit, jak zvýšit motivaci, aby OSVČ přispívaly na nemocenské pojištění – například stanovit nemocenské pojištění jako odečitatelnou položku ze základu daní. Je možné rovněž zvažovat (l) opatření, která by pro OSVČ zajišťovala určité sociální benefity v případě nízkého příjmu nebo v nezaměstnanosti. Pro ženy matky samostatně výdělečně činné by mohla být výhodná (m) změna, která by jim umožňovala osobně vykonávat samostatnou výdělečnou činnost během pobírání peněžitě pomoci v mateřství. Po hlubší analýze dopadů je možné také uvažovat o (n) daňovém zvýhodnění po návratu z rodičovské dovolené či o tom, aby za matky po nějakou dobu platil např. stát sociální pojištění. Mezi doporučení patří rovněž (o) podpora možností, které brání vzniku překérní situace, například podpora alternativních penzijních nebo pojišťovacích schémat. Na legislativní opatření, činnost organizací pomáhajících ženám samostatně výdělečně činným a dalším je (p) vhodné aplikovat princip gender mainstreamingu.

Analýza dobrých zahraničních praxí ukázala několik obecných doporučení, na která je třeba klást důraz při případné implementaci jednotlivých opatření. Příklady dobré praxe ukázaly, že opatření nelze realizovat izolovaně. Ke zlepšení situace je většinou potřeba celý komplex opatření.

Ke všem výše uvedeným skutečnostem je potřeba přistupovat intersekcio-  
nálně, tj. s důrazem na potřeby jednotlivých skupin žen samostatně výdě-  
lečně činných (například různého věku, vzdělání apod.). Veškerá opatření  
by měla projít podrobnější analýzou, která by měla ukázat pozitiva a limity  
pro české prostředí. Vždy je nutné brát v potaz specifika českého kontextu.  
Pro zlepšení situace žen samostatně výdělečně činných je vhodné sdílet na  
mezinárodní úrovni poznatky, důsledky jednotlivých doporučení a pří-  
klady dobré praxe, k čemuž by měla sloužit i tato práce.

## Doporučení, jak zlepšit situaci podnikatelek

I přesto, že podnikání je ve veřejném diskurzu představováno především jako efektivní cesta k ziskové činnosti, může nést i aspekty prekérní práce. Tyto aspekty jsou patrné především u žen. Podnikání je z hlediska počtu podnikajících doménou spíše mužů, avšak ženy stále častěji volí podnikatelskou dráhu. Důvody, proč podnikání zakládají, však nejsou mnohdy ukotveny ve svobodě volby, ale v donucení vnějšími podmínkami. Tyto podmínky mohou být osobního charakteru, například v kontextu dělby práce v domácnosti, avšak velmi často jsou determinovány i strukturálními faktory, které ovlivňují podnikání žen, nejenom v jeho začátku, ale i z hlediska jeho udržení. Jedná se např. o nedostatek flexibilních forem zaměstnání, nedostatek míst ve školkách nebo praxe v jednotlivých oborech – to jsou pouze střípky důvodů, které mohou přispět v nedobrovolné volbě podnikat. Z perspektivy čtyř skupin podnikajících žen – absolventek, žen po rodičovské dovolené nebo se z ní vracejících, žen v předdůchodovém věku a podnikajících migrantek původem z Ukrajiny – jsme studovaly, zda jejich podnikání nabývá forem prekérní práce, a pokud ano, jaké volí strategie k jejich překonání. Zajímalo nás, zda se prekarita v podnikání projevuje např. v oblastech motivů pro vstup do podnikání, dělby práce v domácnosti a péče o děti, v orientaci a přizpůsobení se daňovému a dávkovému systému zastřešujícímu podnikání, v otázkách finanční nejistoty podnikání atd.

Záměrem této publikace bylo ukázat, že neexistuje jen jedna cesta, jak podnikat, ale že existují různé podnikatelské strategie, které jsou čas-

to směřovány sociální pozicí konkrétní podnikatelky a průsečíkem os z(ne)výhodnění, jako je gender, věk, obor podnikání nebo migrační status. Cílem nejen zde představeného výzkumu, ale celého projektu bylo navrhnout doporučení směřující k eliminaci prekarity v podnikání žen ve specifických životních situacích. Navržená doporučení, která níže představíme, vycházejí z rozsáhlého kvalitativního výzkumu a ze tří odborných analýz (zaměřených na právní a daňové ukotvení podnikání v české legislativě a analýzu zahraničních praxí směřujících ke zlepšení situace podnikatelek), které jsme zpracovávaly v rámci projektu *OSVČ jako prekérní práce*. Představené návrhy<sup>31</sup> jsou určeny především reprezentantům a reprezentantkám orgánů veřejné/státní správy kompetentním v oblasti podnikatelského sektoru a disponujícím rozhodovacími pravomocemi v této oblasti. Navržená doporučení jsou strukturována v logice od obecných doporučení týkajících se trhu práce jako takového, směrem ke konkrétním doporučením specifikovaným pro jednotlivé oblasti podnikání, kde jsme identifikovaly nerovné nebo prekérní podmínky pro podnikání žen.

---

<sup>31</sup> Výčet navržených doporučení pro orgány veřejné správy rovněž vydáváme v podobě brožury, dostupné na <http://osvc.soc.cas.cz/vystupy>.



## 1 Obecná doporučení

Jak již bylo popsáno výše, trh práce je vzhledem k rozličným zájmům a potřebám podnikatelek poměrně rigidní (např. v kontextu časové flexibility), doporučujeme tak **zlepšovat flexibilitu v zaměstnání** obecně. To může například znamenat zvýšení počtu částečných úvazků nebo širší využitelnost práce z domova tak, aby ženy měly vyšší sociální jistoty v zaměstnanecké pozici, související např. s jejich odchodem na mateřskou/rodičovskou, a nemusely vstupovat do prekérních forem podnikání. Vzhledem k tradičnímu gender kontraktu, kdy se od žen tradičně očekává primární pečovatelská role, doporučujeme zaměřit se na opatření, která by **snížovala zatížení žen rodinnou a soukromou sférou**, jako je podpora a motivace pečujících otců, dostupná a kvalitní předškolní zařízení a zařízení pomáhající s péčí o seniory a seniorky atd. V rámci všech opatření týkajících se trhu práce, které cílí na OSVČ, doporučujeme aktivně prosazovat a využívat **principy gender mainstreamingu**. Např. v případě školení pro nově podnikající doporučujeme reflektovat potřeby různých skupin, např. pokud se školení zaměřuje na ženy po rodičovské, zvážit možnost hlídání dětí během školení atd. V neposlední řadě doporučujeme podporovat vznik **poradenských center a inkubátorů** zaměřených na oblasti podnikání s vysokým zastoupením žen s cílem umožnit rozvoj a expanzi jejich podnikatelských záměrů, poskytnout pomoc s hledáním investorů a investorek, poradenství v oblasti financování atd.

## 2 Konkrétní doporučení

### Doporučení k eliminaci finanční nejistoty

Jak ukazujeme v kapitole *Finanční nejistota podnikání*, podnikatelky čelí vysoké míře prekarity v souvislosti s finančními riziky, např. v kontextu nízkých a fluktuujících příjmů nebo v kontextu vymahatelnosti peněz za své služby či výrobek. Právě **otázku vymáhání plateb za služby a zboží u OSVČ** považujeme za podstatný aspekt prekarity podnikání a doporučujeme, zejména v případě prodlení plateb za služby a s ohledem na přetížení soudů, se do budoucna zaměřit na hledání řešení jak krátkodobých, v rámci existujícího systému (např. co nejdostupnější formulářové návrhy na vydání platebního rozkazu), tak i dlouhodobých, spočívajících především ve zefektivnění činnosti soudní soustavy. V tomto kontextu by podnikajícím zajisté pomohl nástroj, který by **zvýšil informovanost OSVČ o platební morálce jejich potenciálních obchodních partnerů**, např. zveřejnění informací o neplněných závazcích jednotlivců i firem. S ohledem na nezbytnou ochranu osobních údajů by bylo možné vytvořit systém neanonymních dotazů na jednotlivé podnikatele, případně s prokázáním právního nároku na takové informace.

Především podnikatelky, které podnikají ve feminizovaných oborech, ale také podnikatelky, které nemají stabilní klientelu, čelí riziku nízkých a fluktuujících příjmů, z tohoto důvodu doporučujeme **stanovit doporučenou minimální hodinovou mzdu pro jednotlivé obory či pozice s cí-**

lem zaručit minimální a důstojnou mzdu. Dalším návrhem v tomto ohledu je po vzoru jiných států<sup>32</sup> zavést sociální benefity pro OSVČ v případech nízkých příjmů (podrobněji viz expertní studie *Ženy OSVČ a prekérní situace – inspirace ze zahraničí*<sup>33</sup>). V případě doložení nízkých nebo nulových příjmů doporučujeme umožnit OSVČ **nechat se zapsat do evidence uchazečů o zaměstnání bez nutnosti pozastavení živnosti**. Toto ustanovení umožní OSVČ udržet si kontakt s oborem i s částí klientely během nepříznivého období. Implementace tohoto doporučení také aspiruje na to eliminovat tzv. práci „na černo“. Jak mimo jiné ukazujeme v kapitole *Finanční nejistota podnikání*, v českém prostředí chybí **efektivní systém mikrofinancování**, které by poskytovaly bankovní instituce podnikajícím s ohledem na různé životní situace a skupiny populace. V tomto ohledu je možné doporučit vyvinout tlak ze strany orgánů veřejné správy na bankovní instituce a pozitivně je motivovat k rozšíření svých portfolií v oblasti mikrofinancování. V tomto kontextu by bylo vhodné ze strany relevantních orgánů veřejné správy zadat realizaci studie proveditelnosti restrukturalizace systému poskytování mikropůjček pro podnikající osoby.

## Oblast péče a rodičovství

Finanční nejistota nabývá specifických forem v různých životních situacích, například s ohledem na zajištění péče. Podnikající matky s malými dětmi upozorňovaly na oblasti sociální ochrany ze strany státu, která je poskytována pouze zaměstnankyním, ale již ne podnikatelkám. Zásadní problém je vnímán v nastavení **podmínek čerpání peněžité pomoci v mateřství**. V souvislosti s touto dávkou byla kritizována nutnost plánování mateřství s ohledem na povinnost platit si dobrovolné nemocenské pojištění před narozením dítěte. Doporučuje se především **ustavení možnosti doplatit**

---

<sup>32</sup> Viz britský systém Universal Credit ([www.gov.uk/universal-credit](http://www.gov.uk/universal-credit)).

<sup>33</sup> Online dostupné na: <http://osvc.soc.cas.cz/vystupy>.

**nemocenské pojištění zpětně** pro podnikatelku, která zjistí, že čeká dítě, tak aby dosáhla na nárok čerpání příspěvku peněžité pomoci v mateřství. Dalším doporučením je zavést možnost čerpat **krátkodobé ošetřovné na základě účasti na nemocenském pojištění** pro OSVČ, neboť nejen námi dotázané podnikatelky deklarují výpadek příjmu v době, kdy pečují o nemocné dítě. Jde o další stupeň sociální ochrany podnikajících. V případě péče o nemocného člena rodiny se také doporučuje snížení výše záloh na zdravotní a sociální pojištění, a to po dobu, kdy podnikající pečovala o nemocného člena či členku rodiny. Lze předpokládat, že by se výrazně rozšířil počet OSVČ dobrovolně se účastnících nemocenského pojištění, např. matek dětí od narození až do nižšího školního věku. Matky malých dětí, které vstupují do podnikání na rodičovské pauze nebo po ní, jsou rovněž ohroženy nízkými příjmy, a to především v tom kontextu, že musí své časové kapacity rozdělit mezi péči o děti a práci. Doporučujeme proto vytvoření „ochranné lhůty“, která by stanovila např. 3–6 měsíců po začátku podnikání nebo po návratu z rodičovské **snížit nebo úplně zrušit povinné zálohy**.

### **Situace související s nemocností**

Nerovné podmínky pro podnikatelky lze spatřovat ve srovnání se zaměstnanými také v **daňovém a dávkovém systému**, dále pak v ochraně pracovních podmínek. I přesto, že jsou podnikatelky účastny na nemocenském pojištění, nemají nárok na **ošetřovné** stejně jako zaměstnankyně. V případě **nemoci samotných podnikajících** jsou podnikatelky ohroženy výpadkem příjmů. V případě dlouhodobé nemoci OSVČ proto doporučujeme umožnit u státních zakázek prodloužit bez sankcí termín dodání zakázky. Stejně tak i v případě, že podnikatel či podnikatelka pečuje o nemocné dítě či jinou osobou v domácnosti se také doporučuje prodloužení termínu dodání v případě státních zakázek. Nerovné podmínky existují také v přístupu migrantů a migrantek k veřejnému zdravotnímu pojištění. Navrhujeme zajištění **přístupu k veřejnému zdravotnímu pojištění i pro migranty a migrantky**

**ze třetích zemí.** Doporučujeme krytí zdravotní péče v případě plateb odvodů na zdravotní pojištění i pro podnikající s širším spektrem pracovních povolení k pobytu (např. se statutem dlouhodobého pobytu).

### **Oblast zastřených pracovněprávních vztahů**

Dalším okruhem, kde se doporučují změny v oblasti legislativy, jsou tzv. zastřené pracovněprávní vztahy, konkrétně švarcsystém. Tato forma „zaměstnání“ má svá rizika a úskalí primárně s ohledem na přesun zodpovědnosti za platby povinných záloh na „zaměstnané“. Vzhledem k vysoké míře rizik, která mohou vést k ohrožení chudobou, nízkým a fluktuujícím příjmům, nulové ochraně proti propuštění (bez možnosti odstupného), nulové ochraně pracovního místa po návratu z mateřské/rodičovské pauzy, doporučujeme **zintenzivnit a zacílit kontrolní činnost** Státního úřadu inspekce práce, a to zejména do těch odvětví, kde se švarcsystém vyskytuje ve velké míře (např. činnost realitních zprostředkovatelů, některých typů finančního poradenství a zprostředkovatelských služeb). S tím souvisí také zpřísnění postihu a zvýšení sankcí při využívání zastřených pracovněprávních vztahů především pro „zaměstnávající“. Rovněž by bylo vhodné revidovat a zprůhlednit tak podmínky podnikání pro freelancery a freelancerky, aby nebyli ohroženi případnými sankcemi za práci v tzv. zastřeném pracovněprávním vztahu, které mohou být pro fyzické osoby likvidační.

### **Doporučení směřující k lepší informovanosti podnikajících**

Jednou z bariér, kterým (nejen) podnikatelky čelí, je otázka kvality informací vztahujících se k založení i průběhu podnikání (informace o nároku a pobírání peněžité podpory v mateřství, o odchodu do penze z podnikání atd.). Identifikovaným problémem je tedy neexistence centralizovaného systému, oddělení v rámci veřejné/státní správy nebo pravidelně aktualizované webové stránky, kde by bylo možné zjistit veškeré

informace a nezatěžovat tak dotazy různé subjekty veřejné/státní správy (finanční úřad, živnostenský úřad, ČSSZ, zdravotní pojišťovna). V tomto ohledu tedy doporučujeme **centralizovat veškeré informace** týkající se práv a povinností spojených s podnikáním. V tomto ohledu by bylo vhodné, aby živnostenský úřad poskytoval informační služby a stal se tak odborným konzultantem pro podnikající v uživatelsky přívětivé formě (např. centralizované webové stránky). Dále by bylo vhodné **minimalizovat vysokou míru byrokracie a administrativní zátěže** vycházející taktéž z nedostatečné provázanosti úřadů a jejich agend. Dalším z řešení je také další **digitalizace**, aby již nebylo nutné předávat dokumenty osobně na pobočkách či zasílat poštou.

Velká **míra neinformovanosti** mezi podnikatelkami byla identifikována v situaci čerpání peněžité pomoci v mateřství (PPM), čerpání rodičovského příspěvku a v oblasti daní a dávek. Proto doporučujeme **zaměřit vzdělávací, informační a osvětové činnosti pro OSVČ** (např. v kurzech pořádaných úřady práce) na tyto oblasti: nárok na PPM, její výše a její důsledky (např. při čerpání není možné realizovat podnikání); čerpání rodičovského příspěvku a možnosti čerpání rodičovského příspěvku pro podnikající; následky neplacení nemocenského pojištění v případě dlouhodobé nemoci podnikajících; rozdíly v jednotlivých režimech podnikání (s. r. o., rodinné podnikání a rozdíl mezi spolupracující osobou a OSVČ...); téma zastřených pracovněprávních vztahů (tedy tzv. švarcsystém) a dále pak otázky finanční gramotnosti, cenotvorby a udržitelného cashflow. Možnost získat informace o těchto souvislostech pro podnikající by měla nabízet i podnikatelská centra a podnikatelské inkubátory.

## **Doporučení směřující k lepší evidenci statistických dat**

V českém prostředí sice existuje několik výzkumů zaměřujících se na genderovou dynamiku podnikání, avšak jde o atomizované výzkumy, nikoliv o dlouhodobé sledování a analýzu situace. Chybí např. přesnější

a dlouhodobé statistiky o počtech podnikajících žen a mužů v prekérní situaci nebo tzv. nedobrovolně podnikajících, studie důvodů a motivů ke vstupu do podnikání nebo zmapování potřeb a pracovních podmínek specifických skupin podnikajících, jako jsou migranti a migrantky. Rovněž chybí detailnější informace o podnikajících působících dle klasifikace ISCO v sekci „ostatní činnosti“, kam spadá velká část podnikajících žen. **Detailní znalost situace i potřeb podnikajících umožní efektivněji cílit programy na podporu podnikání financované z veřejných a evropských peněz**, které by tak mohly pomoci **efektivněji zaměřit dotační politiky**. Doporučujeme proto podpořit sběr nových a přesnějších dat a podporu výzkumů (kvalitativních i kvantitativních) podnikatelského prostředí v ČR, podnikajících osob a též vybraných skupin podnikajících se specifickými potřebami (ženy na RD, osoby v předdůchodovém věku, migranti a migrantky atd.). Sebraná data a realizované výzkumy je vhodné dále **šířit směrem k veřejnosti** za pomoci informačních webů nebo kampaní. Data a výzkumy mohou sloužit také jako datové základny např. pro různé typy online kalkulaček<sup>34</sup>, které umožní podnikajícím rychle a bez zahlcování aparátu veřejné/státní správy zjistit např. nárok na sociální podporu.

## Doporučení v oblasti ochrany zájmů podnikajících

Jak náš výzkum dále ukázal, podnikající ženy postrádají možnost, jak sdílet praktické informace týkající se podnikání a situaci v běžném životě (nástup na RD, začátek podnikání v živnosti vyžadující vzdělání nebo odborný dohled atd.). Tyto aktivity by mohly být podpořeny vznikem **profesních skupin a sítí**. Doporučujeme proto pokračovat v **zastupování zájmů OSVČ** v různých organizacích včetně již fungujících aktivit a prohlubovat

---

<sup>34</sup> Viz příklad Velké Británie:

Turns2us (<https://benefits-calculator.turn2us.org.uk/AboutYou>), Policy in Practice ([www.betteroffcalculator.co.uk/#/free](http://www.betteroffcalculator.co.uk/#/free)), entitledto ([www.entitledto.co.uk](http://www.entitledto.co.uk)).

ho. Důležité je rovněž **zapojit OSVČ do odborových svazů či profesních skupin** tak, aby zde bylo možné sdílet a získávat informace ohledně sociální podpory, administrativy atd. Je nutné zohlednit, aby v těchto profesních a jiných skupinách OSVČ byly v dostatečné míře zastoupeny různé skupiny podnikajících tak, aby byly zohledněny jejich specifické potřeby. V neposlední řadě pak doporučujeme podpořit **vznik a činnost organizací a sítí specificky zaměřených na podnikající ženy**, kde by bylo možné šířit a sdílet informace a zkušenosti a prosazovat lepší pracovní podmínky, které souvisejí se specifickou zkušeností různých skupin žen.

Výše uvedený výčet doporučení samozřejmě není kompletní a finální. Výzkum, ze kterého primárně tato doporučení vycházejí, reflektoval zkušenosti čtyř vybraných skupin podnikatelek, jejichž pozici coby podnikajícím však byla v českém vědeckém prostředí věnována zatím malá pozornost. Doufáme však, že i nedávná situace pandemie a opatření proti šíření nemoci COVID-19, ukázaly, že alespoň v určité míře byla některá z námi navržených opatření zavedena (jako ošetřovné pro OSVČ). Možná půjde o precedens, který nasměruje pomoc podnikajícím tím správným směrem.



## Seznam literatury

- Ahl, H. (2002). The Construction of the Female Entrepreneur as the Other. Pp. 52–67 in: Czarniawska, B., Höpfl, H. (eds.). *Casting the Other. The Production and Maintenance of Inequalities in Work Organizations*. London: Routledge.
- Ahl, H. (2006). Why Research on Women Entrepreneurs Needs New Directions. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 30 (5): 595–621, <https://doi.org/10.1111/j.1540-6520.2006.00138.x>.
- Aidis, R., Welter, F., Smallbone, D., Isakova, N. (2007). Female Entrepreneurship in Transition Economies: the Case of Lithuania and Ukraine. *Feminist Economics*, 13 (2): 157–183, <https://doi.org/10.1080/1354570-0601184831>.
- Ainsworth, S., Hardy, C. (2008). The Enterprising Self : An Unsuitable Job for an Older Worker. *Organization*, 15 (389–405), <https://doi.org/10.1177/1350508408088536>.
- Alholjailan, M. I. (2012). Thematic Analysis: A Critical Review of its Process and Evaluation. *West East Journal of Social Sciences*, 1 (1): 39–47.
- Allison, A. (2012). Ordinary Refugees: Social Precarity and Soul in 21st Century in Japan. *Anthropological Quarterly*, 85 (2): 345–370.
- Berlant, L. (2011). *Cruel Optimism*. Durham, NC: Duke University Press.
- Bourdieu, P. (1998). *Acts of Resistance: against the Tyranny of the Market*. New York: New Press.

- Brady, D., Biegert, T. (2017). The Rise of Precarious Employment in Germany. *SOEPpaper*, 936. Dostupné z: [www.ssrn.com/abstract=3099401](http://www.ssrn.com/abstract=3099401) or <https://doi.org/10.2139/ssrn.3099401>.
- Braun, V., Clarke, V. (2006). Using Thematic Analysis in Psychology. *Qualitative Research in Psychology*, 3 (2): 77–101.
- Breaugh, J. A. (1999). Further Investigation of the Work Autonomy Scales: Two Studies. *Journal of Business and Psychology*, 13 (3): 357–373, <https://doi.org/10.1023/A:1022926416628>.
- Bruni, A., Gherardi, S., Poggio, B. (2004). Doing Gender, Doing Entrepreneurship: An Ethnographic Account of Intertwined Practices. *Gender, Work and Organization*, 11 (4): 406–429, <https://doi.org/10.1111/j.1468-0432.2004.00240.x>.
- Bull, I., Willard, G. E. (1993). Towards a Theory of Entrepreneurship. *Journal of usiness Venturing*, 8 (3): 183–195.
- Butler, J. (2004). *Precarious Life: The Powers of Mourning and Violence*. London: Verso.
- Connell, R. W. (2002). *Gender*. Cambridge: Polity Press.
- Czarniawska-Joerges, B., Wolff, R. (1991). Leaders, Managers, Entrepreneurs on and Off the Organizational Stage. *Organization Studies*, 12 (4): 529–546.
- ČSÚ. (2019a). *Zaostřeno na ženy a muže – 2018*. Praha: Český statistický úřad.
- ČSÚ. (2019b). *Cizinci – zaměstnanost*. [online]. [cit. 22. 8. 2020]. Dostupné z: [www.czso.cz/csu/cizinci/2-ciz\\_zamestnanost](http://www.czso.cz/csu/cizinci/2-ciz_zamestnanost).
- ČSÚ. (2019c). *Školy a školská zařízení – školní rok 2018/2019*. [online]. [cit. 13. 3. 2020]. Dostupné z: [www.czso.cz/csu/czso/a-predskolni-vzdelavani-materske-skoly-a-pripravne-tridy-zakladnich-skol](http://www.czso.cz/csu/czso/a-predskolni-vzdelavani-materske-skoly-a-pripravne-tridy-zakladnich-skol).
- Dawson, C., Henley A. (2012). “Push” versus “Pull” Entrepreneurship: An Ambiguous Distinction? *International Journal of Entrepreneurial Behaviour & Research*, 18 (6): 697–719, <https://doi.org/10.1108/13552551211268139>.

- Dlouhá, M. (2015). Czech Republic Case Study. Pp. 35–39 in: Schulze, E. (ed.). *Women's Entrepreneurship: Closing the Gender Gap in Access to Financial and Other Services and in Social Entrepreneurship*. European Parliament. Dostupné z: [www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2015/519230/IPOL\\_STU\(2015\)519230\\_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2015/519230/IPOL_STU(2015)519230_EN.pdf).
- Dlouhá, M., Jurik, N., Křížková, A. (2014). Genderové inovace v malém podnikání. Institucionální podmínky a dosahování genderové (ne)rovnosti u podnikatelských párů. *Gender, rovné příležitosti, výzkum*, 15 (2): 87–100.
- Dlouhá, J., Pospíšilová, M. (2018). Ženy OSVČ a překerní situace – inspirace ze zahraničí. Dostupné z: [http://osvc.soc.cas.cz/sites/osvc.soc.cas.cz/files/zeny\\_osvc\\_a\\_prekerni\\_situace\\_inspirace\\_ze\\_zahranici\\_def.pdf](http://osvc.soc.cas.cz/sites/osvc.soc.cas.cz/files/zeny_osvc_a_prekerni_situace_inspirace_ze_zahranici_def.pdf)
- Drbohlav, D. (2003). Současná migrace Ukrajinců a Rusů do Česka – podobnosti a rozdíly. [online]. *Migrace online* [cit. 8. 4. 2019]. Dostupné z: [www.migraceonline.cz/cz/eknihovna/soucasna-migrace-ukrajincu-a-rusu-do-ceska-podobnosti-a-rozdilnosti](http://www.migraceonline.cz/cz/eknihovna/soucasna-migrace-ukrajincu-a-rusu-do-ceska-podobnosti-a-rozdilnosti).
- Dudová, R. (2013). Genderové souvislosti reforem důchodového systému v ČR. *Gender, rovné příležitosti, výzkum*, 14 (2): 56–67. Dostupné z: [www.genderonline.cz/uploads/a228f5d2ecc0e297e5eab4053f9a16f51ebaa927\\_dudova-genderove-souvislosti-reforem.pdf](http://www.genderonline.cz/uploads/a228f5d2ecc0e297e5eab4053f9a16f51ebaa927_dudova-genderove-souvislosti-reforem.pdf).
- Dudová, R., Hašková, H. (2014). Prekerní práce pečujících žen v kontextu ekonomické krize. *Gender, rovné příležitosti, výzkum*, 15 (2): 19–32, <https://doi.org/10.13060/12130028.2014.15.2.128>.
- Duncan, C., Loretto, W. (2004). Never the Right Age? Gender and Age-based Discrimination in Employment. *Gender, Work and Organization*, 11 (1): 95–115. <https://doi.org/10.1111/j.1468-0432.2004.00222.x>.
- EIGE. (2016). *Employed Persons Being Self-Employed Without Employees by Sex*. [online]. Eurostat [cit. 8. 4. 2019]. Dostupné z: [https://eige.europa.eu/gender-statistics/dgs/indicator/ta\\_wrk\\_empl\\_entre\\_semp\\_\\_tqoe4a3/bar](https://eige.europa.eu/gender-statistics/dgs/indicator/ta_wrk_empl_entre_semp__tqoe4a3/bar).
- Fagnani, M. T., Letablier, J. (2009). France: Precariousness, Gender and the Challenges for Labour Market Policy. Pp. 143–157 in: Vosko, L. F., Macdonald, M. Campbell, I. *Gender and the Contours of Precarious Employment*. London, New York: Routledge.

- Formánková, L. Křížková A. (2015). Flexibility trap – the effects of flexible working on the position of female professionals and managers within a corporate environment. *Gender in Management*, 30 (3): 225–238, <https://doi.org/10.1108/GM-03-2014-0027>.
- Geršlová, J. (2020). *Podnikatelka nebo popelka?* Praha: Profesional Publishing.
- Hackman, J. R., Oldham, G. R. (1975). Development of the Job Diagnostic Survey. *Journal of Applied Psychology*, 60 (2): 159–170, <https://doi.org/10.1037/h0076546>.
- Halvorsen, R., Hvinden, B., Beadle-Brown, J. Biggeri, M., Tossebro, J., Waldschmidt, A. (eds.) (2018). *Understanding the Lived Experiences of Persons with Disabilities in Nine Countries. Active Citizenship and Disability in Europe*. Vol. 2. London, New York: Routledge.
- Hašková, H. (2000). K gender kontraktu v české společnosti 90. let. *Gender, rovné příležitosti, výzkum*, 1 (1): 7.
- Hašková, H. (2011). Proměny časování a způsobu návratu matek do zaměstnání. *Gender, rovné příležitosti, výzkum*, 12 (2): 40–52.
- Hašková H., Dudová, R. (2014). Prekérní práce pečujících žen v kontextu ekonomické krize. *Gender, rovné příležitosti, výzkum*, 15 (2): 19–32. Dostupné z: <http://dx.doi.org/10.13060/12130028.2014.15.2.128>.
- Hašková, H., Dudová, R. (2017a). Institutions and Discourses on Childcare for Children under the Age of Three in a Comparative French-Czech Perspective. *Sociological Research Online*, 22 (3): 120–142. Dostupné z: <https://doi.org/10.1177/1360780417725940>.
- Hašková, H., Dudová, R. (2017b). Precarious Work and Care Responsibilities in the Economic Crisis. *European Journal of Industrial Relations*, 23 (1): 47–63, <https://doi.org/10.1177/0959680116672279>.
- 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*. Zpráva ze sekundární analýzy kvalitativních rozhovorů. Praha: SOÚ AV ČR.
- Hessels, J., Van Gelderen, M., Thurik, R. (2008). Drivers of Entrepreneurial Aspirations at the Country Level: the Role of Start-up Motivations and Social Security. *International Entrepreneurship and Management Journal*, 4: 401–417.

- Holtman, C., Thériault, L. (2017). Coming and Going: the Impacts of Precarious Work and Non-citizenship on Immigrant in- and Out-migration in New Brunswick. *International Journal of Migration and Border Studies*, 3 (1): 98–112. DOI: 10.1504/IJMBS.2017.10002184
- Homfray, Š. (2018). V kvelbu i na statku. Právní úprava a prekarizace samostatné výdělečné činnosti žen. Dostupné z: [http://osvc.soc.cas.cz/sites/osvc.soc.cas.cz/files/v\\_kvelbu\\_i\\_na\\_statku\\_def.pdf](http://osvc.soc.cas.cz/sites/osvc.soc.cas.cz/files/v_kvelbu_i_na_statku_def.pdf).
- Jennings, J. E., McDougald, M. S. (2007). Work-Family Interface Experiences and Coping Strategies: Implications for Entrepreneurship Research and Practice. *Academy of Management Review*, 32 (3): 747–760, <https://doi.org/10.5465/AMR.2007.25275510>.
- Jurik, N. C. (1998). Getting Away and Getting by: The Experiences of Self-employed Homeworkers. *Work and Occupations*, 25 (1): 7–35.
- Jurik, N. C., Křížková, A., Pospíšilová (Dlouhá), M. (2016). Czech Copreneur Orientations to Business and Family Responsibilities. A Mixed Embeddedness Perspective. *International Journal of Gender and Entrepreneurship*, 8 (3): 307–326, <https://doi.org/10.1108/ijge-09-2015-0032>.
- Jurik, N. C., Křížková, A., Pospíšilová, M., Cavender, G. (2019). Blending, Credit, Context: Doing Business, Family and Gender in Czech and US Copreneurships. *International Small Business Journal*: 37 (4): 317–342, <https://doi.org/10.1177/0266242618825260>.
- Kalleberg, A. L. (2009). Precarious Work, Insecure Workers: Employment Relations in Transition. *American Sociological Review*, 74 (1): 1–22.
- Kaiserová, R. (2018). OSVČ jako prekérní práce z pohledu daní. Dostupné z: [http://osvc.soc.cas.cz/sites/osvc.soc.cas.cz/files/osvc\\_jako\\_prekerni\\_prace\\_z\\_pohledu\\_dani\\_def.pdf](http://osvc.soc.cas.cz/sites/osvc.soc.cas.cz/files/osvc_jako_prekerni_prace_z_pohledu_dani_def.pdf)
- Kirkwood, J. (2009a). Is a Lack of Self-confidence Hindering Women Entrepreneurs? *International Journal of Gender and Entrepreneurship*, 1 (2): 118–133, <https://doi.org/10.1108/17566260910969670>.
- Kirkwood, J. (2009b). Motivational Factors in a Push–Pull Theory of Entrepreneurship. *Gender in Management*, 24 (5): 346–364, <https://doi.org/10.1108/17542410910968805>.

- Krekula, C. (2007). The Intersection of Age and Gender Reworking Gender Theory and Social Gerontology. *Current Sociology*, 55 (2): 155–171, <https://doi.org/10.1177/0011392107073299>.
- Křížková, A. (2001). *Životní strategie podnikatelek a podnikatelů na přelomu tisíciletí*. Praha: SOÚ AV ČR.
- Křížková, A. (2007). *Životní strategie žen a mužů v řízení (a) podnikání*. Praha: SOÚ AV ČR.
- Křížková, A., Formánková, L. (2014). Intersectional Perspective in the Analysis of the Impact of the Crisis on Life Courses in the CR: Gender, Class, Age (and Parenthood). *Gender, rovné příležitosti, výzkum*, 15 (2): 61–76, <https://doi.org/10.13060/12130028.2014.15.2.131>.
- Křížková, A., Maříková, H., Hašková, H., Formánková, L. (2011). *Pracovní dráhy žen v České republice*. Praha: Sociologické nakladatelství (SLON).
- Křížková, A., Pospíšilová, M., Jurik, N. C., Cavender, G. (2018). Women's Entrepreneurial Realities in the Czech Republic and the United States: Gender Gaps, Racial/Ethnic Disadvantages, and Emancipatory Potential. Pp. 180–193 in: Yousafzai, S., Lindgreen, A., Saeed, S., Henry, C., Fayolle, A. (eds.). *Women's Entrepreneurship: Going beyond the Gender-Neutral Approach*. New York: Routledge.
- Křížková, A., Vohlídalová, M., Pospíšilová, K., Maříková, H. (2016). *Aktuální rozdíly v odměňování žen a mužů v ČR. Hlubková analýza statistik a mezinárodní srovnání*. Praha: MPSV.
- Lain, D., Airey, L., Loretto, W., Vickerstaff, S. (2018). Understanding Older Worker Precarity: The Intersecting Domains of Jobs, Households and the Welfare State. *Aging and Society*, 39: 2219–2241, <https://doi.org/10.1017/S0144686X18001253>.
- Leontiyeva, Y., Pokorná, A. (2014). *Faktory bránící využití migrantů na trhu práce v ČR. Výzkumná zpráva*. Praha: Multikulturní centrum Praha.
- Lister, R. (2003). *Citizenship: Feminist Perspectives*. Basingstoke: Palgrave.
- Lumpkin, G. T., Dess, G. G. (1996). Clarifying the Entrepreneurial Orientation Construct and Linking It to Performance. *The Academy of Management Review*, 21 (1): 135–172, <https://doi.org/10.2307/258632>.

- Marková Volejníčková, R., Švarcová, M., Křížková, A., Formánková, L. (2019). Podnikání matek malých dětí jako překérny typ zaměstnání? Srovnání zkušeností podnikatelek s malými dětmi původem z ČR a z Ukrajiny. *Gender a výzkum / Gender and Research*, 20 (2): 124–153, <https://doi.org/10.13060/25706578.2019.20.2.487>.
- McCracken, K., Marquez, S., Kwong, C. C. Y., Stephan, U., Castagnoli, A. (2015). *Women's Entrepreneurship: Closing the Gender Gap in Access to Financial and Other Services and in Social Entrepreneurship*. Brussels: European Parliament.
- Millar, K. M. (2017). Toward a Critical Politics of Precarity. *Sociology Compass*, 11 (6): 1–23, <https://doi.org/10.1111/soc4.12483>.
- Mirchandani, K. (1999). Feminist Insight on Gendered Work: New Directions in Research on Women and Entrepreneurship. *Gender, Work and Organization*, 6 (4): 224–235, <https://doi.org/10.1111/1468-0432.00085>.
- Murgia, A., Poggio, B. (2019). *Gender and Precarious Research Careers. A Comparative Analysis*. New York: Routledge.
- 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, <https://doi.org/10.1108/17566261111140189>.
- Neilson, B., Rossiter, N. (2008). Precarity as Political Concept, or Fordism as Expection. *Theory, Culture and Society*, 25 (7–8): 51–72.
- Noack, A. M., Vosko, L. F. (2011). Precarious Jobs in Ontario: Mapping Dimensions of Labor Market Insecurity by Worker's Social Location and Context. [online]. *Law Commission of Ontario* [cit. 8. 4. 2019]. Dostupné z: [www.lco-cdo.org/wp-content/uploads/2012/01/vulnerable-workers-call-for-papers-noack-vosko.pdf](http://www.lco-cdo.org/wp-content/uploads/2012/01/vulnerable-workers-call-for-papers-noack-vosko.pdf).
- O'Reilly, J., Spee, C. (1998). The Future Regulation of Work and Welfare: Time for a Revised Social and Gender Contract? *European Journal of Industrial Relations*, 4 (3): 259–281, <https://doi.org/10.1177/095968019-843001>.
- Ogbor, O. J. (2000). Mythicizing and Reification in Entrepreneurial Discourse: Ideology-Critique of Entrepreneurial Studies. *Journal of Management Studies*, 37 (5): 605–635, <http://dx.doi.org/10.1111/1467-6486.00196>.

- Pospíšilová, M., Dlouhá, J. (2018). *Ženy OSVČ a prekérní situace – inspirace ze zahraničí*. Dostupné z: [http://osvc.soc.cas.cz/sites/osvc.soc.cas.cz/files/zeny\\_osvc\\_a\\_prekerni\\_situace\\_inspirace\\_ze\\_zahranici\\_def.pdf](http://osvc.soc.cas.cz/sites/osvc.soc.cas.cz/files/zeny_osvc_a_prekerni_situace_inspirace_ze_zahranici_def.pdf).
- Rodgers, G., Rodgers, J. (1989). *Precarious Jobs in Labour Market Regulation: The Growth of Atypical Employment in Western Europe*. Brussels: International Institute for Labour Studies.
- Romero, M. (2018). *Introducing Intersectionality* (Short Intr). Cambridge: Polity Press.
- Standing, G. (2011). *The Precariat. The New Dangerous Class*. London: Bloomsburx Academic.
- SUIP. (2019). *Roční souhrnná zpráva o výsledcích kontrolních akcí za rok 2018*. [online]. [cit. 20. 2. 2020]. Dostupné z: [www.suip.cz/\\_files/suip-f71abba7708b884d1a57285ab7950cac/rocní-souhrnná-zpráva-o-výsledcích-kontrolních-akcí-za-rok-2018.pdf](http://www.suip.cz/_files/suip-f71abba7708b884d1a57285ab7950cac/rocní-souhrnná-zpráva-o-výsledcích-kontrolních-akcí-za-rok-2018.pdf).
- Šimová, Z. (2010). To Work or Not to Work: Motivation for Work after Reaching Retirement Age. Pp. 169–189 in: Van Loo, J., Bohlinger, S. (eds.). *Working and Ageing. Emerging Theories and Empirical Perspectives*. Luxembourg: CEDEFOP, European Commission.
- Thébaud, S. (2015). Business as Plan B: Institutional Foundations of Gender Inequality in Entrepreneurship across 24 Industrialized Countries. *Administrative Science Quarterly*, 60 (4): 671–711, <https://doi.org/10.1177/0001839215591627>.
- Tomlinson, F., Colgan, F. (2014). Negotiating the Self Between Past and Present: Narratives of Older Women Moving Towards Self- Employment. *Organization Studies*, 35 (11): 1655–1675, <https://doi.org/10.1177/0170840614550734>.
- UNECE. (2019). *Combating Ageism in the World of Work*. Policy Brief on Ageing No. 21. Dostupné z: [www.unece.org/fileadmin/DAM/pau/age/policy\\_briefs/ECE-WG1-30.pdf](http://www.unece.org/fileadmin/DAM/pau/age/policy_briefs/ECE-WG1-30.pdf).
- Van Gelderen, M., Jansen, P. (2006). Autonomy as a Start-Up Motive. *Journal of Small Business and Enterprise Development*, 13 (1): 23–32, <https://doi.org/10.1108/14626000610645289>.



- Van Gelderen, M., Shirokova, G., Shchegolev, V. Beliaeva, T. (2019). Striving for Entrepreneurial Autonomy: A Comparison of Russia and the Netherlands. *Management and Organization Review*, 16 (1): 107–138, <https://doi.org/10.1017/mor.2019.24>.
- Vidovičová, L., Godarová, J., Kofroň, P. (2015). *Příjmová chudoba a materiální deprivace seniorů: subjektivní a objektivní pohledy*. Praha: VÚPSV.
- Vohlídalová, M. (2017). *Genderové rozdíly v odměňování očima české veřejnosti*. Výzkumná zpráva z dotazníkového šetření realizovaného v rámci projektu „Jak na rovnost v odměňování... aneb Pozor na nezamýšlené důsledky!“ Praha: SOÚ AV ČR.
- Vosko, L. F. (ed.). (2006). *Precarious Employment: Understanding Labour Market Insecurity in Canada*. Montreal and Kingstone: McGill-Queen's University Press.
- Vosko, L. F., Zukewich, N. (2006). Precarious by Choice? Gender and Self-employment. Pp. 67–89 in: Vosko, L. F. (ed.). *Precarious Employment: Understanding Labour Market Insecurity in Canada*. Montreal and Kingstone: McGill-Queen's University Press.
- Vosko, L. F., Zukewich, N., Cranford, C. (2003). Precarious Jobs: A New Typology of Employment. [online]. *Perspectives on Labour and Income*, 4 (10). [cit. 9. 4. 2019]. Dostupné z: [www.amillionreasons.ca/Precariousjobs.pdf](http://www.amillionreasons.ca/Precariousjobs.pdf).
- Wainwright, T., Kibler, E. (2014). Beyond Financialization: Older Entrepreneurship and Retirement Planning. *Journal of Economic Geography*, 14: 849–864, <https://doi.org/10.1093/jeg/lbt023>.
- Wallace, C., Mathieu, S. Prus, S., Uckardesler, E. (2009). Precarious Lie in the New Economy. Comparative Intersectional Analysis. Pp. 240–255 in: Vosko, L. F., Macdonald, M., Campbell, I. *Gender and the Contours of Precarious Employment*. London, New York: Routledge.
- Welter, F. (2004). The Environment for Female Entrepreneurship in Germany. *Journal of Small Business and Enterprise Development*, 11 (2): 212–221, <https://doi.org/10.1108/14626000410537155>.
- Wilson, F., Kickul, J., Marlino, D. (2007). Gender, Entrepreneurial Self-efficacy, and Entrepreneurial Career Intentions: Implications for Entrepreneurship Education. *Entrepreneurship Theory & Practice*, 31 (3): 387–406, <https://doi.org/10.1111/j.1540-6520.2007.00179.x>

Witzel, A. (2012). *The Problem-Centred Interview*. London: SAGE.

Wright, C. (2013). The Response of Unions to the Rise of Precarious Work in Britain. *Economic and Labour Relations Review*, 24 (3): 279–296, <https://doi.org/10.1177/1035304613496697>.

Zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění.

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 280/2009 Sb., daňový řád.

Zákon č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky.

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů.

Zwan, P. van der, Thurik, R., Verheul, I., Hessels, J. (2016). Factors Influencing the Entrepreneurial Engagement of Opportunity and Necessity Entrepreneurs. *Eurasian Business Review*, 6: 273–295.

## O autorkách

**Mgr. Markéta Švarcová** vystudovala historickou sociologii na Fakultě humanitních studií Univerzity Karlovy, kde nyní pokračuje ve studiu doktorského programu se zaměřením na problematiku příčin, včetně historických, nerovného odměňování žen a mužů z perspektivy sociálního konstruktivismu. Ve své výzkumné praxi v Sociologickém ústavu AV ČR, v. v. i., se zaměřuje primárně na oblast trhu práce a genderovým nerovnostem, a to především v oblasti podnikání. Rovněž se profesně věnuje oblastem jako integrace migrantů a migrantek na trh práce, sladování rodinného a pracovního života, genderovým nerovnostem ve vzdělávání a problematice inovací. Spolupracuje s orgány veřejné správy a soukromým sektorem v oblasti poradenství v řešení genderových nerovností na trhu práce. Publikuje v časopise *Gender a výzkum / Gender and Research*. Je členkou European Sociological Association, Genderové expertní komory ČR a hodnotitelkou projektů neziskového sektoru Active Citizen Fund v oblasti gender a trh práce.

**Mgr. Romana Marková Volejníčková** je výzkumnou pracovnící v oddělení Gender a sociologie Sociologického ústavu AV ČR, v. v. i. Ve své vědecké práci se věnuje genderovým nerovnostem na trhu práce, nerovnému odměňování žen a mužů a dále pak historické analýze rodinných a sociálních politik, rodičovství a mateřství. Ve svém výzkumu využívá primárně kvalitativní metodologii. Je členkou Genderové expertní komory ČR.

**PhDr. Alena Křížková, Ph.D.**, je vedoucí oddělení Gender a sociologie Sociologického ústavu AV ČR, v. v. i. Výzkumně se zabývá ekonomickou nezávislostí žen, ekonomickou a sociální spravedlností, kombinací práce a soukromého života, genderem v organizacích a v podnikání a násilím na ženách. Ve své práci využívá kvalitativní a kvantitativní metodologii a rozvíjí intersekcionalní přístup ve výzkumu sociálních nerovností. Působí jako expertka v oblasti genderové rovnosti v ČR pro Evropskou komisi, je členkou Výboru pro vyrovnané zastoupení žen v řídicích pozicích a v politice Rady vlády pro rovné příležitosti žen a mužů a členkou redakční rady časopisu Gender a výzkum / Gender and Research.

## Executive Summary

Entrepreneurship is generally considered to be a financially advantageous way of earning income and one that offers people considerable freedom and self-fulfilment. When we look at women entrepreneurs in different situations in life, however, we find that entrepreneurship may not always offer these advantages, some women entrepreneurs may not be entrepreneurs by choice, and entrepreneurial activity itself can acquire the characteristics of precarious work.

Data from the Czech Statistical Office indicate that the number of entrepreneurs in the Czech Republic has been rising over the long term (ČSÚ 2019<sup>35</sup>). In 2018 there were 270,000 women entrepreneurs and 600,000 men entrepreneurs in the Czech labour market. There was a substantial increase in the number of male and female entrepreneurs after the 2008 economic crisis, but in more recent years the number of women entrepreneurs has been declining. Viewed by age, women most often become entrepreneurs between the ages of 40 and 44, a time in life when they may be caring for young children or trying to re-enter the labour market after parental leave. Around 18% of all women entrepreneurs are in this age group (49,000 in 2018), which is also the age group that has seen the biggest increase in the number women entrepreneurs: between 2010 and 2018 the number of

---

<sup>35</sup> Zaostřeno na ženy a muže 2019 (Focus on women and men 2019).  
[www.czso.cz/csu/czso/4-prace-a-mzdy-2r000566im](http://www.czso.cz/csu/czso/4-prace-a-mzdy-2r000566im).

women entrepreneurs aged 40–44 grew by 49% (from 33,000 to 49,000) (ČSÚ 2019<sup>36</sup>). We also find a large number of women starting a business or obtaining a trade license in the pre-retirement age group (50+): 39% of all women entrepreneurs are over the age of 50 (*ibid.*). In terms of educational attainment, the majority of women entrepreneurs have secondary school education (42% of all women entrepreneurs). Since 2010, however, the biggest increase has been observed in the number of women entrepreneurs with university education (by 48%). Men dominate in entrepreneurial sectors such as construction and manufacturing. There are more men than women in professional, scientific, and technical occupations and in information and communications occupations, sectors that often require a high level of technical education. Women, by contrast, outnumber men entrepreneurs mainly in the sectors of education, health care, and social services. Women far outnumber men among entrepreneurs in the ‘other occupations’ category (ČSÚ 2019<sup>37</sup>), which encompasses, for instance, hairstyling and cosmetic services. Foreign nationals in the Czech Republic also engage in entrepreneurial activity. Data from the Czech Statistical Office indicate that male and female migrants from Ukraine make up the second-largest group of migrants to the Czech Republic who have a trade licence (ČSÚ 2019). Most migrants to the Czech Republic, including those from Ukraine, migrate for economic and financial reasons (for the purpose of employment or to do business) (Drbohlav 2003).

Statistics show that entrepreneurial activity is primarily the domain of men, and this is also the perspective from which the literature approaches entrepreneurship. There are few Czech studies of entrepreneurship from the viewpoint of gender (Jurik, Křížková, Pospíšilová, Cavender, 2019; Marková Volejníčková, et al. 2019; Jurik, Křížková, Dlouhá 2016; Dlouhá, Křížková, Jurik 2014; Křížková 2007). Even internationally the

---

<sup>36</sup> See Footnote 35.

<sup>37</sup> See Footnote 35.

literature has tended to focus on male model of an entrepreneur (Bruni, Gherardi, Poggio 2004; Connell 2002; Mirchandani 1999), historically envisioned as a self-confident man who has no childcare or household responsibilities, with market – oriented behaviour, and has a business that is constantly growing and generating increasing profit (Bruni, Gherardi, Poggio 2004). Women entrepreneurs are measured against this ideal, even though it is often at odds with their life trajectories and incompatible with the expectations that are placed on them by formal and informal institutions (Ahl 2006). This image of the male entrepreneur can influence women's decisions about starting a business or continuing to build one. The definition of entrepreneurship is often associated with the definition of masculinity (Connell 2002). These conditions and the social discourse on entrepreneurship are clearly among the main reasons why women entrepreneurs often do not identify with their status as entrepreneurs and do not see themselves as entrepreneurs, which is one of the things we demonstrate in this book. It is also one of the reasons why the title of the book ends in a question mark – *Podnikatelky? (Women Entrepreneurs?)*.

Czech law defines a self-employed person as someone who has a trade license and distinguishes three types of self-employment: entrepreneurs with employees, i.e. who are also employers (in 2018, 1.6% of all working women and 4.3% of all working men were in this category); entrepreneurs without employees, i.e. self-employed persons (in 2018, 9.9% of all working women and 16.1% of all working men were in this category); and family members who are assisting persons in a business, in most cases a wife or a female partner who is working in a family business but is not the person with the trade licence (in 2018 this accounted for 4.8% of all working women and less than 0.2% of men) (ČSÚ 2019<sup>38</sup>).

This book is one of the outcomes of a project titled: *OSVČ jako prekérní práce aneb Zabraňme dalšímu znevýhodnění žen na trhu*

---

<sup>38</sup> See Footnote 35.

*práce (Self-employment as Precarious Work – Let’s Prevent the Further Disadvantaging of Women in the Labour Market).*<sup>39</sup> The project ran for three years and was supported by the European Social Fund’s Operational Programme – Employment. A general goal of the project was to implement the Government Strategy for the Equality of Women and Men for 2014–2020, with a specific focus on the issue of the precarity of the work of self-employed women, and thus to address the risk of increasing numbers of women entrepreneurs being involuntarily self-employed. The aim of the project is to eliminate the risks of entrepreneurship that women face by formulating recommendations for use by different bodies of public administration. These recommendations, as well as this final publication, are part of the work to disseminate the project’s results. The project focused on researching and evaluating the precarisation of the work of women entrepreneurs. Past studies have shown that there is a gender dimension to the precarisation of work, especially with respect to the scale, forms, and effects of this precarity. From the outset the project concentrated on four groups of women entrepreneurs that it identified as the most at risk of precarity. These groups were: women entrepreneurs who entered the entrepreneurial field immediately after or within five years of completing their studies; women who did so after being on parental leave and caring for young children; women entrepreneurs of pre-retirement age; and women entrepreneurs from Ukraine who started their business in the Czech Republic. Women make up a specific group when it comes to precarity issues because, given society’s expectations about it being the role of women to assume responsibility for care and given the way the state’s social and family policies are set up, women are often effectively unable to combine work and a family and must turn instead to precarious forms of work (Křížkova, et al. 2011; Young 2010). Precarious work is

---

<sup>39</sup> Project registration number: CZ.03.1.51/0.0/0.0/15\_028/0006269, Prioritní osa: 03.1 Podpora zaměstnanosti a adaptability pracovní síly.



associated with characteristics such as temporary and short-term forms of employment, poor working conditions, or low wages. Precarisation should be understood, however, not just as a type of work but also in terms of the work's societal, economic, and social consequences (Hašková, Dudová 2014). In this book we focus on precarity in entrepreneurship, which manifests itself in ways that are similar but also different to the kinds of precarity observed in traditional forms of employment (e.g. inadequate protections in place for entrepreneurs if clients fail to pay for a product or service, the fact that entrepreneurs are not covered under the collective agreements that often address the issue of non-payment or the issue of remuneration generally). Our theoretical approach to precarity here takes into account the specifics of entrepreneurship (see Vosko, Zukewich 2006).

In addition to analysing the negative phenomena connected with self-employment and the scope and form of these negative aspects and how they are experienced by self-employed women, the project also conducted a gender analysis of three key aspects of entrepreneurship: the state's tax policy as it pertains to entrepreneurship, the legal and legislative grounding of entrepreneurship, and relevant international good practices and their potential implementation in the Czech Republic. The project's research work also crucially included the use of a large-scale qualitative survey, which comprised 28 face-to-face interviews and 4 focus groups with 25 participants (each one targeting one of the most at-risk groups). We thus spoke with 53 communication partners in total. Our focus was on the specific situation of women entrepreneurs, with the understanding that women are not a homogeneous group and that, on the contrary, specific factors and social circumstances, such as being a mother and on maternity leave, having care responsibilities, being younger or older or a citizen or a migrant, can together and in mutual combinations give rise to situations in which women are (dis)advantaged in multiple and distinct ways. The aim of this publication, however, is not just to draw attention to inequalities

and precarious work conditions and to voice criticism. It also seeks to propose measures that could improve the situation of some groups of women entrepreneurs.

Since one goal of the project was to establish cooperation with public administration (mainly those branches that are relevant to entrepreneurship, such as the Ministry of Labour and Social Affairs, the Ministry of Industry and Trade, the State Labour Inspection Office, and the Labour Office of the Czech Republic) in order to formulate recommendations aimed at supporting women's employment in the Czech Republic and specifically designed to reduce the negative impacts of entrepreneurship, we analysed the tax policy that applies to entrepreneurship and what positive or negative effects it has on women entrepreneurs. We examined the possibilities for implementing international good practices that significantly support women's entrepreneurship and explored the risks and obstacles that women entrepreneurs encounter and that leave them in a position of precarity in entrepreneurship.

In our qualitative research, we focused on four groups of women entrepreneurs with the aim of analysing whether entrepreneurship ever acquires the character of precarious work, and if it does, what strategies have our communication partners used to deal with this. In the book's theoretical section we note that, as well as the labour market and entrepreneurship, our research also examined the family environment and state policy as areas that have the potential to eliminate or exacerbate the precarity of entrepreneurial activity. Entrepreneurship is often associated with freedom and autonomy and with economic factors such as profit and growth. Entrepreneurs whose activity is not characterised by these attributes are often viewed as being less productive and less successful. By focusing on entrepreneurship among women who are recent graduates, women who are on or recently completed parental leave, women migrants, and women aged 50+, we sought to shed light on the variety of entrepreneurial strategies that exist and also to show that each of these

groups of women entrepreneurs faces very specific barriers when they start a business and in the course of operating one.

When a přeformulovat takto: When analysing what motivated the women to become entrepreneurs and start their own business, we found that flexibility was one of the factors that they mentioned most (flexibility not just with respect to time, i.e. being able to organise one's working hours as required, but also in the sense of being able to choose their clients or decide how they want to offer a product or service). In this regard women entrepreneurs with young children were a specific group, in that they usually indicated that entrepreneurship was a strategy for achieving a work-life balance. They became entrepreneurs in order to have more time for their children and family and described starting their own business in very positive terms, as a step towards independence, freedom, and flexibility. Nevertheless, they, too, face the problem of a lack of flexible forms of work and of employers being unwilling to hire women with care responsibilities or assuming that women are the ones who will be caring for children. As a result of this, these women opted out of standard forms of employment and the inflexibility they offer and chose instead to work for themselves. An analysis of the motives for starting a business revealed that self-realisation, fulfilling a dream, or filling in a gap in the market (i.e. motives typically associated with entrepreneurship) were not mentioned very much in our communication partners' stories. The most common motivations cited were financial necessity or the impossibility of pursuing a different form of earnings activity than entrepreneurship (see, e.g. false self-employment<sup>40</sup>), factors relating to the traditional gender contract and the gender division of labour in the household (i.e. the need to reconcile the demands of childcare and economic activity), and factors connected with being in an unfavourable situation in the labour market (low earnings, the

---

<sup>40</sup> False self-employment or the 'švarcsystém' in Czech involves the misclassification of employees as independent contractors and in Czech law it is a form of illegal employment.

unwillingness of employers to hire mothers of young children or people with a migrant background, etc.). The motive of establishing a business out of necessity was observed most in the stories of the women entrepreneurs who came from Ukraine and became entrepreneurs once they were in the Czech Republic – for them starting their own business was often the only economic activity that would allow them to remain in the Czech Republic or was an additional form of earnings activity that they engaged in to supplement the low level of income that as persons with a migrant background they were able to earn in precarious jobs in the labour market. Low income represented a problem for women entrepreneurs from Ukraine for a number of reasons: because of the high cost of commercial health insurance they had to purchase, because they were also trying as much as possible to financially support their family in their country of origin (remittances), and because they had to repay debts they owed to the agencies through which they had arranged their move to the Czech Republic and obtained a job.

An analysis of the reasons for starting a business revealed that people working in false self-employment also form a specific group. The interviews and focus groups that we carried out revealed that working in false self-employment was a relatively common experience. The analysis showed that our communication partners were often offered this mode of earnings activity by their ‘employers’, and it was not that the women had themselves wanted to be self-employed. Our data showed that the communication partners were often unaware of the risks attached to the system of false self-employment (such as the lack of any social assistance in the case of maternity or illness, or the risk of termination of employment without a period of advance notice, these being just a fragment of the larger mosaic of precarity that characterises the false self-employment system). By focusing on various groups of women entrepreneurs, we were able to shed light on the different possibilities open to various entrepreneurs to negotiate their social position. Women entrepreneurs from Ukraine are

often in the worst position from which to negotiate whether or not to participate in this system of false self-employment because of language barriers, a lack of knowledge of Czech legislation, or because of their position as a person with a migration background. Nevertheless, many entrepreneurs born in the Czech Republic also mentioned having to accept this form of work if they wanted to be economically active and hold on to a job that had certain advantages for them, such as flexible hours. This is something that was mentioned especially by the women entrepreneurs with young children who were offered this form of work. Given the need to combine work with care demands and in the light of their negative experience with employers and employers' attitudes towards mothers, they often accepted this form of work even if they were aware of the risks mentioned above.

We devote one of the book's chapters to a discussion of the gender dynamics of partner and family relations and whether they impact the entrepreneurial strategies of the women entrepreneurs we interviewed. We found in our analysis that gender-specific factors play a role not just in the decision to start a business but also in the work of running one (e.g. it is primarily women who have to combine work with care responsibilities and thus they are 'forced' to look for the kind of strategies that will allow them to combine economic activity with care). The women's entrepreneurial strategies also reflected gender-specific barriers in the form of the culturally defined image of the successful and competitive male entrepreneur, against which women are measured when they engage in entrepreneurial activity. This ideal image creates very specific unpleasant experiences for women, especially those who are doing business in masculinised fields (e.g. these women face gender stereotypes according to which as women they are deemed incapable of understanding the particular field of business they work in).

The attitude of the woman's family and especially her partner or husband was also found to be a key factor in a woman's decision as to whether to start her own business or not. The communication partners

cited that among the key reasons they decided to start a business, one was that their husband or partner supported (often verbally) their entry into the risky world of business and understood the low and fluctuating level of income the woman earned (e.g. the husband/partner supplemented the woman's low income with his regular income or the woman was able to draw on family savings to start a business). Verbal encouragement, the use of family savings, and a partner's income support tended to be the only forms of support received from a partner/husband; if, for example, our communication partners with young children wanted to discuss with their partner/husband a more equal division of care for the children and the household, the women's low and fluctuating incomes often then, on the contrary, became the subject of an argument about why the women had to be the ones to assume more responsibility for caring for the children and household. The result, however, was that they limited their entrepreneurial activities and thereby became stuck in a cycle of running a business that cannot expand and therefore provides them with only a low income. The women entrepreneurs from the Czech Republic, however, had support from their wider family and grandparents, who often took over some of their care responsibilities. Assistance from their grandparents was thus often one factor that helped eliminate the precarity from their entrepreneurial activity (e.g. if the women's business involved a service in which they had to work hours to accommodate their clients' needs, the grandparents could help out with the children). The women entrepreneurs from Ukraine did not have this option, as in most cases their family was still in Ukraine.

The next chapter is devoted to the issue of taxes and benefits for entrepreneurs. The communication partners' statements clearly indicated that this is a key issue that plays a role in both starting and maintaining a business. The communication partners criticised how complicated the tax system was, in part because of the frequent legislative changes. This led on their part to a declared lack of faith in the state's social protection

and consequently an unwillingness to participate in state systems such as the health insurance and social security systems. Because of their limited income, especially in the early stages of their business, the communication partners were unable to take advantage of professional consultancy services on these matters. They criticised the requirement of having to make their mandatory health and social insurance payments even in the early stage of entrepreneurial activity, because the initial expenses necessarily incurred when starting a business meant that at the beginning they had very little or no income. The communication partners saw a significant disparity between themselves and employees in the context of care for children, because for women entrepreneurs who do not pay into the sickness insurance system, there is no way to pay retroactively, and as a result they are not entitled to the maternity allowance and must instead directly collect the parental allowance. The communication partners who were from Ukraine highlighted the disadvantages attached to migration status, pointing out that while participation in the health insurance system is mandatory during long-term residence in the Czech Republic, they do not have access to public health care insurance (which is usually cheaper) and have to buy commercial health insurance. The high cost of commercial insurance combined with the low income that migrant women typically earn further amplifies the precarity experienced by entrepreneurial women migrants. Both in this respect and given their tax obligations and the precarity attached to their different situations in life, the women entrepreneurs generally felt that it was a failure on the part of the state not to provide entrepreneurs with comprehensive resources containing the information that entrepreneurs need, including information on taxation, mandatory payments, and social benefits.

We also specifically look at the financial insecurity that is associated with women's entrepreneurship. Our analysis showed that women entrepreneurs have to cope with various kinds of financial risk. The most

pressing problem the communication partners highlighted was income insecurity, in terms of both their level of income and how regularly they receive it, which can even encompass the issue of how to force debtor clients to pay. The risk of low income exists most when a business is just starting out, when it is necessary to invest capital in order to get the business going and to build a client base. The communication partners discussed the possibility of getting a loan and especially noted the very limited credit options that banks offer the self-employed and entrepreneurs. Migrant women entrepreneurs are in a slightly more precarious situation in that they also have the burden of expenditures such as remittances and repaying their debts to the intermediary agencies that helped them, for example, obtain a work visa. The risk of low income, however, does not end for women entrepreneurs once their business becomes more stable. The analysis showed that a difficult area of business for women entrepreneurs is determining the price of their goods or services while taking into account all their other expenditures (for example, for training, administrative work) when they are trying to calculate and agree a final price with clients. Developing expert knowledge on financial processes and how to maintain a steady cash flow represented a challenge for the communication partners, but it is a challenge that can be further impacted by external factors, such as the seasonal nature of certain sales or a macroeconomic crisis. Beyond the scope of the individual obstacles that the women entrepreneurs had to cope with amidst low and fluctuating incomes, they also had to deal with such structural barriers such as horizontal and vertical segregation and gender inequalities in the value placed on men's and women's work in entrepreneurship.

The qualitative research focuses on entrepreneurship among women who started their own business at the age of 50+, and it highlights the need to view entrepreneurship through the lens of individual life trajectories. While the focus is on women entrepreneurs who recently started their own business and were over the age of 50+, their motivation for starting



a business and even the running of their business was influenced by their past trajectories in work and life. With respect to their private-life trajectory, the communication partners stated that caring for children is no longer a part of their life that directly impacts their paid work. Rather, the need to care for children had resulted in a long-term accumulation of disadvantages in the labour market in the life trajectories of these women, in that for a long time they remained in precarious jobs, including self-employment and the system of false self-employment. An area that did figure prominently in the communication partners' statements about how they see their position as older women and entrepreneurship is the social policy of the state. The provisions in the state's social policy significantly influence their job decisions and their life and work plans. Among older women the most discussed themes were the pension system, how complicated and non-transparent it is, and how it is always changing. They also felt that the state's long-term inability to provide information about what level of a pension a person could expect based on their level of social insurance payments was a failure of the state. The older women seem to have gradually come to be disappointed in the state social insurance system, as it will not enable them to live a dignified life in retirement even though they have regularly contributed to the system, and they are thus forced to formulate their own strategies for ensuring that they are financially secure when they retire. Entrepreneurship represents one such strategy, as a person can even become an entrepreneur when they reach retirement age and leave regular employment, or it can also be a way in which they can extend their working life for a long period, especially in the Czech labour market, which is seen and experienced as disadvantaging older women. These women have thus internalised the trend towards the financialisation and individualisation of old-age security and they do not intend to rely just on the state. One way this is manifested is that they only make the mandatory minimum payments to social security and, if they can afford it, they put their money into commercial retirement

schemes or building savings schemes or make other investments, including investment in real estate.

It is not the aim of this book to show that there is only one way to run a business (i.e. generate profits), but rather to demonstrate that there exist various entrepreneurial strategies and they are often determined by the particular social position of a self-employed woman and its intersection with axes of (dis)advantage such as gender, age, business sector, or migration status. An objective of the research described in these pages and the entire research project was to propose recommendations aimed at eliminating the precarity in women's entrepreneurship in certain situations in life. The recommendations we propose<sup>41</sup> are primarily intended for the representatives of public and state administration who are responsible for the entrepreneurial sector and have decision-making authority in this sector. The proposed recommendations are structured so that they proceed from general recommendations relating to the labour market as such to more specific recommendations tailored to the individual areas of entrepreneurship in which we identified unequal or precarious conditions affecting women's entrepreneurship.

As noted above the labour market can be too rigid to accommodate the diverse interests and needs of women entrepreneurs (e.g. in terms of the flexibility of time). We therefore recommend improving job flexibility in general. This may mean, for instance, increasing the number of part-time positions or wider use of home-working, so that women can enjoy greater social security as employees, if for example they take maternity/parental leave, and do not have to turn to precarious forms of entrepreneurship. Given the traditional gender contract, wherein women are traditionally expected to assume the caring role, we recommend focusing on measures that reduce the burden of responsibility placed on women in the family and private sphere –

---

<sup>41</sup> The list of recommendations for public administration has also been published in a brochure available at: <http://osvc.soc.cas.cz/vystupy>.

for instance, by supporting and motivating fathers' participation in care, providing access to good-quality preschool facilities and facilities that assist in the provision of care for seniors, etc. We recommend actively asserting and applying the principles of gender mainstreaming in all measures relating to the labour market that are aimed at the self-employed. For example, we recommend that training for new entrepreneurs be designed to reflect the needs of different groups, so training aimed at women after parental leave should consider offering participants childcare while they attend it, etc. Finally, we also recommend supporting the creation of consultation centres and business incubators focusing on entrepreneurship in areas with large shares of women in order to support the growth and development of their entrepreneurial objectives, assist in the search for investors, and provide consultation on financial matters, etc.

Women entrepreneurs doing business in feminised sectors and women entrepreneurs who do not have a stable clientele are particularly at risk of low and fluctuating incomes. We therefore recommend stipulating a recommended minimum hourly wage for individual fields/positions in order to guarantee entrepreneurs a minimum and dignified wage. Another possible recommendation, following the example of other states,<sup>42</sup> is to introduce social benefits for the self-employed if their income falls to too low a level (for more on this recommendation, see the expert study *Ženy OSVČ a prekérní situace – inspirace ze zahraničí (Self-employed Women and Precarious Situations – Inspiration from Abroad*<sup>43</sup>). If self-employed persons are able to demonstrate that they have low or no income, we recommend allowing them to register with the employment office as a jobseeker without having to suspend their trade licence. The implementation of this recommendation is also intended to eliminate the occurrence of unreported earnings activity. In the Czech Republic

---

<sup>42</sup> See the British system of Universal Credit ([www.gov.uk/universal-credit](http://www.gov.uk/universal-credit)).

<sup>43</sup> Available online at: <http://osvc.soc.cas.cz/vystupy>.

there is no effective system of micro-financing for entrepreneurs, where bank institutions make loans available to entrepreneurs in a scheme that reflects their different life situations and different groups of people in the population. In this respect we recommend that public administration put pressure on banking institutions and positively encourage them to expand their portfolios in the area of micro-financing.

Financial insecurity can assume specific forms in different situations in life – for example, when a person also has care responsibilities. The terms set up for collecting the maternity allowance are seen as one basic problem. A key recommendation is to make it possible for women entrepreneurs who become pregnant to retroactively pay the necessary amount of past sickness insurance payments that will allow them to be eligible for the maternity allowance. Another recommendation is to introduce the possibility for the self-employed to collect a short-term carer benefit to care for a sick child on the basis of their sickness insurance payments, as the women entrepreneurs we interviewed stated that their income declines at such times. In the case of a sick family member, we recommend reducing the level of the monthly payments into the health and social insurance systems for the duration of the period that a person has to care for a sick family member. It can be assumed that if these measures were introduced the number of self-employed who willingly pay sickness insurance, for example, mothers from the time of a child's birth until the child reaches school age, would increase significantly. Mothers with young children who start a business while on or shortly after parental leave are also at risk of low income, especially given that they need to divide their time between caring for children and work. We therefore recommend creating 'protective periods', so that mandatory health and social insurance payments are reduced or halted for a period of, say, 3–6 months after starting a business or returning from parental leave.

Entrepreneurs are also at risk of a decline in income if they themselves are sick. We therefore recommend that in the case of a long-term illness the

fulfilment date of the contracts, especially in the case of state contracts, can be postponed without penalty. Similarly, if an entrepreneur is caring for a sick child or another person in the household, we recommend postponing the date by which a state contract is to be fulfilled. There are also unequal conditions in the access of migrants to public health insurance. We propose that access to public health insurance be made available to third-country migrants. We recommend that health-care coverage be made available to a wider spectrum of work-based residence permits (e.g. to those with a long-term residence visa) as long as a person is making payments to the health insurance system.

Another area in which we recommend legislative changes is the area of disguised employment and specifically the system of false self-employment. Given the numerous risks in entrepreneurship that can lead to poverty – low and fluctuating income levels, the absence of protections from being fired (and without severance pay), no job protection while on maternity/parental leave – we recommend increasing and targeting inspections by the State Labour Inspection Office to focus on sectors in which the system of false self-employment is most prevalent (e.g. the work of real-estate agents, some types of financial consultancy, and various intermediation services). In this connection there should be a bigger crackdown on and higher fines for the use of disguised employment.

One of the barriers that women entrepreneurs (and others) face is the matter of the quality of information available on starting and running a business (e.g. information about an entrepreneur's entitlement to financial support during maternity or about the transition to retirement after being an entrepreneur). In this respect we recommend centralising all the information relating to the rights and obligations associated with entrepreneurial activity. To this end it would be useful for the Trade Licensing Office to provide an information service and expert consultation for entrepreneurs and offer this information in a user-friendly form (e.g. on a central website). Women entrepreneurs were found to be largely

uninformed about such matters as collecting the maternity allowance and the parental allowance and on issues relating to taxation and benefits. We therefore recommend focusing on activities designed to educate and inform self-employed persons (e.g. in courses organised by Labour Offices of the Czech Republic focusing on the following areas: eligibility for maternity allowance, the amount of financial support, and how collecting this benefit impacts entrepreneurship (e.g. entrepreneurs cannot collect this benefit if they are also still engaging in entrepreneurial activity); the parental allowance and entrepreneurs' eligibility to collect the allowance; the consequences for entrepreneurs who do not pay sickness insurance if they should fall ill; the differences between various modes of entrepreneurship (e.g., a company with limited liability, family businesses, and the difference between an 'assisting person' in a business and a self-employed person); the issue of disguised employment, i.e. the system of false self-employment; and issues of financial literacy, pricing, and a sustainable cash flow.

Detailed knowledge of the situation and the needs of entrepreneurs will make it possible to more effectively tailor programmes in support of business that are funded from public and European sources and subsidy policies will be targeted more effectively. We therefore recommend supporting the collection of new and more accurate data and supporting research (qualitative and quantitative) on the entrepreneurial environment in the Czech Republic, entrepreneurs, and different groups of entrepreneurs with specific needs (e.g. women on parental leave, people of pre-retirement age, migrants). The collected data and studies should be disseminated among the public through information websites or campaigns. Data and studies can also serve as a data base, for example, for different types of online calculators or for policy – making.<sup>44</sup>

---

<sup>44</sup> See, for example, the UK:

Turns2us (<https://benefits-calculator.turn2us.org.uk/AboutYou>), Policy in Practice ([www.betteroffcalculator.co.uk/#/free](http://www.betteroffcalculator.co.uk/#/free)), entitled to ([www.entitledto.co.uk](http://www.entitledto.co.uk)).

Women entrepreneurs also lack opportunities for sharing practical information that relates to entrepreneurship and ordinary life situations (e.g. on taking up parental leave, starting a business based on a trade that requires education or expert supervision). These activities could be supported by forming professional groups and networks. We therefore recommend continuing to develop and advance the representation of the interests of the self-employed in various organisations, including organised activities that are already taking place. It is also important to ensure the inclusion of the self-employed in trade unions and professional organisations so that it is possible to share and obtain information on social assistance, administrations, and so forth. Finally, we recommend supporting the formation of organisations and networks that specifically focus on women entrepreneurs and that can serve as platforms for sharing information and experiences and promoting better work based on specific experience of different groups of women.

The list of recommendations above is, of course, not comprehensive or final. The research these recommendations are primarily based on reflects the experience of four groups of entrepreneurs whose positions as entrepreneurs have so far received little attention in Czech scholarship. The recent pandemic and the introduction of measures to combat the spread of COVID-19, however, have led to the adoption of at least some of the measures recommended here (such as a carer benefit for the self-employed, at least temporarily). This may become a precedent that could help turn assistance for entrepreneurs in the right direction.

PODNIKATELKY?

Markéta Švarcová

Romana Marková Volejníčková

Alena Křížková

Redakce: Filip Lachmann

Jazyková korektura: Kristýna Příbylová

Návrh a grafické zpracování obálky: Denisa Kuimcidis

Grafická úprava a sazba: TYP A, spol. s r. o., Praha

Tisk: MARTEN, spol. s r. o., Českobrodská 876/48, 190 00 Praha 9

Vydal:

Sociologický ústav AV ČR, v. v. i., Jilská 1, Praha 1

Vydání první

Praha 2020

Distribuce:

Tiskové a ediční oddělení Sociologického ústavu AV ČR, v. v. i.

Jilská 1, 110 00 Praha 1, tel.: 210 310 217, e-mail: prodej@soc.cas.cz

ISBN 978-80-7330-365-5 (print)

ISBN 978-80-7330-366-2 (online)



Může být podnikání prekérní prací?

Jaké jsou motivace pro vstup do podnikání žen v ČR a jakým překážkám v podnikání ženy čelí?

Je podnikání slučitelné s mateřstvím?

V jakých situacích je sebezaměstnání nebo zaměstnání ve švarcsystému jedinou možnou formou placené práce?

Jakým finančním rizikům podnikatelky čelí?

Počítá český daňový a dávkový systém s podnikajícími ženami?

Jak se podnikatelky srovnávají s ideálem podnikající osoby v ČR?

Jakou roli hraje (ne)podpora partnera/partnerky a širší rodiny při vstupu žen do podnikání a při jeho rozvoji?

Proč některé ženy vstupují do podnikání v předdůchodovém věku?

ISBN 978-80-7330-365-5



9 788073 303655



Sociologický ústav  
Akademie věd ČR