

HODNOCENÍ ZAVEDENÉ SLEVY NA SOCIÁLNÍM POJIŠTĚNÍ PRO ZAMĚSTNAVATELE A HLEDÁNÍ MOTIVACÍ K ZAMĚSTNÁVÁNÍ NA ČÁSTEČNÝ ÚVAZEK

**Kvalitativní sonda z fokusních skupin
se zaměstnavateli**

*Připraveno výhradně pro Ministerstvo práce a sociálních
věcí, říjen 2025. Kontaktní osoba: Jonáš Kreisinger,
jonas.kreisinger@mpsv.cz.*

Simply5



Seznam respondentů

Na základě požadavků a naší zkušenosti jsme následně narekrutovali následující složení skupin:

SKUPINA 1: VEŘEJNÝ SEKTOR

Fyzicky, ve studiu v Praze. Z větší části **vzdělávání, věda, výzkum a rozvoj**. Mix zaměstnání na částečný úvazek, mix čerpá a nečerpá slevu (v rámci zavedené regulace).

ÚČASTNÍCI: Zástupkyně ředitelky pro organizaci a provoz školy (ZŠ, 60 zam.), hospodářka (ZŠ, 75 zam.), zástupkyně hl. manažera pro řízení a HR (státní organizace, 500 zam.), HR specialista (státní organizace, 130 zam.), HR manažerka (státní příspěvková organizace, 300 zam.), HR (veřejná výzkumná instituce, 250 zam.).

SKUPINA 2: MALÍ ZAMĚSTNAVATELÉ (do ca 10ti zaměstnanců)

Fyzicky, ve studiu v Praze. **Malé firmy, většinou soukromé, mix sektorů**, včetně zdravotnictví a sociálních služeb. Mix čerpá a nečerpá slevu (v rámci zavedené regulace), většina zaměstnává na částečný úvazek.

ÚČASTNÍCI: Manažerka rozvoje (IT, 10 zam.), HR (Fotovoltaika, projektanství, 8 zam.), koordinátorka (Soukromá ambulance, 9 zam.), HR (Zdravotní zařízení, 12 zam.), HR agenda (Ordinace praktického lékaře, 11 zam.), HR agenda (Advokátní kancelář, 6), HR agenda (Úklidové služby, 10 zam.).

SKUPINA 3: VĚTŠÍ VÝROBNÍ FIRMY A KORPORÁTY

Online. Mix regionů. Mix sektorů. **Korporáty a větší firmy**. Mix zaměstnání na částečný úvazek, mix čerpá a nečerpá slevu (v rámci zavedené regulace).

ÚČASTNÍCI: Manažer maloobchodní sítě (580 zam.), HR (Výrobní firma automobil, 900 zam.), HR (Logistika, 520 zam.), HR (Výrobní firma automobil, 500 zam.), HR (Gastro, 150 zam.), Supervisor (Security, 3000 zam.), Warehouse Supervisor (Telco, 1200 zam.).

SKUPINA 4: ZAMĚSTNAVATELÉ SE SPOLEČENSKÝM PŘESAHEM (VEŘEJNÉHO ZÁJMU)

Online. Mix regionů. **Mix oborů z oblasti služeb – vzdělávání, kultury, NNO, řízení obcí a příspěvkových organizací** zajišťující různorodé služby v obcích. Mix zaměstnání na částečný úvazek, mix čerpá a nečerpá slevu (v rámci zavedené regulace).

ÚČASTNÍCI: Náместek ředitele (zdravotnictví, 400 zam.), Koordinátorka integračních pracovních míst (správní úřad, 100+), HR Generalist (NNO, 30 zam.), HR agenda (sociální služby, 25 zam.), Starostka obce (5 zam.), Personalistka a ekonomka (Technické služby města, 38 zam.), ředitelka MŠ (9 zam.).



HLAVNÍ ZÁVĚRY

1

ZNALOST I VYUŽITÍ OPATŘENÍ JSOU LIMITOVANÉ

- Hovořili jsme s **28 zaměstnavateli**. Opatření znala **ca polovina** oslovených organizací, pouze necelá **třetina ho využívá**.
- **Žádný z našich respondentů nevytvořil nové pracovní místo na ČÚ kvůli slevě**.
- **Sleva je vnímána jako bonus, ne jako motivátor**.
- **Veřejné organizace** a organizace fungující primárně z grantových projektů **nemohou s ušetřenými prostředky volně nakládat** – finance jsou dedikované na určité položky v rámci grantu.

2

VÝŠE SLEVY NENÍ PRO VĚTŠINU ORGANIZACÍ DOSTATEČNĚ MOTIVAČNÍ

- **Vyměřovací základ slevy je ve většině případů nízký**, výše slevy tak není **dostatečně vysoká**.
- **Administrativní náklady** na nového zaměstnance (pomůcky, školení, benefity) **sleva nepokryje**.
- Dostatečně **nevyrovnává rizika** spojená se zaměstnáváním **osob z cílových skupin**.

3

ČÁSTEČNÉ ÚVAZKY JSOU V NĚKTERÝCH OBORECH NUTNOST, NIKOLI VOLBA

- V některých sektorech (školství, zdravotnictví, NNO) jsou částečné úvazky **běžnou praxí kvůli nedostatku kvalifikovaných pracovníků**.
- Zaměstnavatelé se s nimi **naučili pracovat**, ale **nepreferují je** – je to řešení **z nouze**.

HLAVNÍ ZÁVĚRY



4

NORMOU NA TRHU PRÁCE JSOU PLNÉ ÚVAZKY

- **Společnost vnímá částečné úvazky** jako něco **výjimečného a potenciálně komplikovaného**.
- **Neexistují procesy** pro částečné úvazky ve větších organizacích.
- Některým organizacím **chybí příklady dobré praxe**, jak s částečnými úvazky pracovat.
- Zaměstnávání některých cílových skupin, které mají o částečný úvazek typicky zájem, je **zatíženo předsudky a obavami** (matky budou často chybět, starší lidé budou nevýkonní...)
- **Plat za částečný úvazek**, který organizace mohou nabídnout je **příliš nízký**, uchazeči nestačí.

5

PŘÍNOS ČÁSTEČNÝCH ÚVAZKŮ NENÍ ZATÍM DOSTATEČNĚ REFLEKTOVÁN

- **Vyšší kvalita osobního i pracovního života, efektivita, BEZPEČNOST PRÁCE** (zaměstnanec není přepracovaný -> eliminace úrazů) – tyto přínosy jsou **málo tematizované**, přestože mají **velký potenciál**.
- **Pouze malé firmy a NNO** již dnes vnímají částečné úvazky jako **příležitost** pro flexibilitu, loajalitu a efektivitu.

Pozice částečných úvazků na našem trhu práce



PLNÉ ÚVAZKY jsou NORMOU

Společnost automaticky předpokládá, že pokud máme **dost sil a kapacity**, budeme **pracovat na plný úvazek**.

- ✓ Každá organizace s nimi **počítá** a má na ně nastavené **procesy**.
- ✓ Umožňují jednoduše **plánovat kapacity**.
- ✓ Jsou **nastavena platová očekávání**.



ČÁSTEČNÉ ÚVAZKY jsou ZVLÁŠTNOST, NEJISTOTA

Předpokládáme, že uchazeč o částečný úvazek **musí být nějak rizikový** – nemá kapacitu, sílu nebo je vyhořelý.

- ✓ Částečné úvazky pro zaměstnavatele **nejsou preferované**, jsou k nim většinou **dovedeni okolnostmi**.
- ✓ Musí být **splněny další dispozice** (flexibilita atd.).
- ✓ Organizace mají mnohdy k uchazečům **předsudky**.
- ✓ Organizace **nemají nastavené postupy, procesy, plánování kapacit** ani adekvátní **mzdová očekávání**.

Klíčové poznatky pro vyšší efektivitu opatření a větší zájem o částečné úvazky v praxi



UMOŽNIT/ZPŘEHLEDNIT VYUŽITÍ USPOŘENÝCH PROSTŘEDKŮ

Potřebujeme **stanovit pravidla nastavující**, jak mohou organizace **nakládat s prostředky ušetřenými slevou** na pojištění (především pro státní správu a grantově řízené organizace) – sleva by pak měla **vyšší motivační potenciál** pro širší spektrum organizací.

POSUN OD VNÍMÁNÍ ČŮ JAKO VÝJIMKY/KOMPLIKACE KE STANDARDU, PRO KTERÝ JSOU NASTAVENÉ PROCESY

Potřebujeme **změnit vnímání částečných úvazků ve společnosti**. Potřebujeme **sdílet inspirace**, jak k částečným úvazkům přistupovat – jak organizovat kapacity, zajistit kontinuitu apod. Nastavit procesy na částečné úvazky, **myslet na ně již při plánování počtu a typu úvazků**, tak, ABY SE NEJEDNALO O VÝJIMKU A KOMPLIKACI, **ALE SOUČÁST NASTAVENÍ**.

ČÁSTEČNÉ ÚVAZKY JAKO PŘÍLEŽITOSTI PRO RŮST/EFEKTIVITU ORGANIZACE

Částečné úvazky mohou být pro organizace **příležitostí jak:**

- **ZVÝŠIT EFEKTIVITU A BEZPEČNOST PRÁCE** (u velkých výrobních podniků nahrazení 12ti hodinových směn 4 hodinovými);
- **Zvýšit nasazení, kreativitu a ochotu** zaměstnanců, ponořit se do projektu naplno;
- Vytěžit potenciál seniorních pracovníků a jejich zkušeností;
- Zvýšit **celkovou spokojenost zaměstnance a tedy i jeho loajalitu k organizaci**.

Zaměstnavatelé podle priorit, potřeb, přístupu k zaměstnancům a příležitostí (1)



SYSTEMATICI STÁTU

Typicky velké státní organizace s pevně danou strukturou a systemizací míst

Mají **velký počet** zaměstnanců, **mnohovrstevné řízení** a **přesně stanovené pracovní-právní procesy**. HR a vedení jsou od sebe vzdálené. **Péče o zaměstnance je přesně definována** (školení, pomůcky, docházka). Procesy jsou **neflexibilní, změny jsou složité**.

ČÁSTEČNÉ ÚVAZKY jsou pro ně **nevýhodné** – zabírají **celé systemizované místo**, mají **stejně nároky** na školení, pomůcky aj, ale generují jen **částečný výkon**.

SLEVA NA POJIŠTĚNÍ nemá **motivační efekt** – organizace s úsporou **nemůže volně nakládat**. Uspořené **prostředky je složité využít**.

CÍLOVÉ SKUPINY OPATŘENÍ mají uplatnění - **administrativní pozice jsou vhodné pro 55+, rodiče i studenty**.



PŘÍLEŽITOST: Upravit pravidla pro **systemizovaná místa** tak, aby **částečné úvazky** nebyly **nevýhodné** např. **předdefinováním vybraných pozic pro částečné úvazky** nebo **možností úvazek rozpůlit**.



ZÁCHRANÁŘI SYSTÉMU

Především školy a zdravotnická zařízení

Trápí je **permanentní nedostatek kvalifikovaných pracovních sil**.

ČÁSTEČNÉ ÚVAZKY nabízí, protože musí – řeší jimi **nedostatek kvalifikovaných pracovních sil**. Jedná se o **administrativní a logistickou zátěž**, ale už si zvykli. Mají **nastavené procesy a situaci zvládají**.

Část odborníků, které zaměstnávají si **skládá nadúvazek z více pracovišť**, protože peníze v oboru **nejsou dostatečné**.

SLEVA NA POJIŠTĚNÍ je k ničemu **nemotivuje**. **Uspořené peníze mají problém vyúčtovat** nebo je musí **vracet zřizovateli**.

CÍLOVÉ SKUPINY OPATŘENÍ rádi a **pravidelně zaměstnávají**. S odborníky 55+ i rodiči s dětmi **panuje oboustranná shoda na praxi částečných úvazků**.

PŘÍLEŽITOST: **Inspirovat ostatní zaměstnavatele nastavenými procesy pro částečné úvazky**. **Umožnit organizacím, aby s uspořenými penězi mohly snadno nakládat**.

Zaměstnavatelé podle priorit, potřeb, přístupu k zaměstnancům a příležitostí (2)



STRÁŽCI PROVOZU Převážně výrobní podniky a nadnárodní korporáty

Fungují ve **směnném provozu**, mají **velký počet zaměstnanců** a **vícevrstevné rozhodovací procesy**. HR je **vzdálené od vedení**. Klíčová je **provozní stabilita**. Změny se zavádějí **systémově, včetně procesního nastavení**. Zaměstnanců mají **dostatek**, v případě potřeby nabírají přes **agentury**. Deklarují **průměrné nebo nadprůměrné** platové podmínky.

ČÁSTEČNÉ ÚVAZKY znamenají **komplikace**, proto **preferují plné**. Potřebují **zaměstnance fyzicky na místě**. Vybavení (např. skříňky) je **nákladné**.

SLEVA NA POJIŠTĚNÍ nemá **motivační efekt** – úspora je **marginální** vzhledem k **nákladům na zaměstnance** a rizikům zaměstnávání osob z **cílových skupin**.

CÍLOVÉ SKUPINY SLEVY vnímají jako **rizikové** – častější **absence**, **nižší výkon** (55+, rodiče) a **nespolehlivé** (studenti).

PŘÍLEŽITOST: Tematizovat **problém bezpečnosti práce** v **souvislosti s dlouhými provozy** a **ukázat možné řešení** částečnými úvazky.



Simply5



FLEXIBILNÍ INOVÁTOŘI Typicky malé a střední podniky v soukromém sektoru

Jsou **otevření inovacím** a **flexibilní** v přístupu k zaměstnancům. **Vedení je často propojeno s HR**. Kladou **důraz na výkon**; **uvědomují si význam péče o zaměstnance**. Deklarují **dobré platové podmínky**.

ČÁSTEČNÉ ÚVAZKY preferují nad **dohodami** mimo pracovní poměr – kvůli **loajalitě** a budování vztahu. Často s nimi **vykrývají netradiční pracovní dobu**, špičky nebo sezónní výkyvy. Vnímají je jako **nástroj efektivity**, ne jako komplikace.

SLEVA NA POJIŠTĚNÍ není ani **pro ne motivační**, je **příliš nízká**. Hlavní motivací je **kvalita zaměstnanců**.

CÍLOVÉ SKUPINY SLEVY umí **ocenit**:

- **55+:** moudrost, zkušenosti, komunikační dovednosti
- **rodiče s dětmi:** organizovanost, efektivita, plná pozornost během pracovní doby, vděčnost
- **studenti:** možnost „vychovat si“ budoucího zaměstnance

PŘÍLEŽITOST: Komunikovat **benefity** zaměstnávání **cílových skupin** na **částečné úvazky** jako **investici do kvality a stability** týmu (zvýšení výkonu díky spokojenosti).

Hlavní zjištění

Zaměstnavatelé podle priorit, potřeb, přístupu k zaměstnancům a příležitostí (3)



ODPOVĚDNÍ ROZPOČTÁŘI Typicky samosprávy a malé NNO

Mají malý počet zaměstnanců a nízký rozpočet; provozní výpadek může ohrozit chod organizace – zastupitelnost je klíčová. Nenabírají často. Zaměstnance hýčkají, nízké mzdy kompenzují péčí o duševní pohodu a benefity.

ČÁSTEČNÉ ÚVAZKY jsou klíčové pro provozuschopnost – umožňují dělení úvazků, zastupitelnost i přilákání zaměstnanců. Jsou využívány pragmaticky, jako nástroj přežití.

SLEVA NA POJIŠTĚNÍ je vítaná – každá úspora se počítá. Má pro ně praktický význam, protože aktivně hledají způsoby, jak ušetřit.

CÍLOVÉ SKUPINY OPATŘENÍ zaměstnávají stejně jako kohokoliv, kdo je dostupný, spolehlivý a zvládne přidělenou práci.

PŘÍLEŽITOST: Zviditelnit dobrou praxi zastupitelnosti, která zde funguje. Ukázat, jak částečné úvazky pomáhají udržet provoz v malých organizacích.



SKROMNÍ TAHOUNI Převážně regionální příspěvkové organizace zajišťující služby

Nabízejí převážně špatně placené pozice bez nároků na vysokou kvalifikaci. Práce bývá sezónní nebo v netradičních časech (ráno, večer). Potýkají se s nedostatkem zaměstnanců, přijímají kohokoliv bez ohledu na cílovou skupinu. Preferují mladší, fyzicky zdatné pracovníky.

ČÁSTEČNÝM ÚVAZKŮM se nebrání. Mnozí zaměstnanci (zejména samoživitelky) by o ně stáli, ale nízké mzdy jim to neumožňují.

Někdy částečné úvazky slouží jako doplněk k jinému zaměstnání nebo podnikání.

SLEVA NA POJIŠTĚNÍ má potenciál, ale zatím není využívána strategicky.

CÍLOVÉ SKUPINY OPATŘENÍ nejsou preferované ani vyloučené – rozhoduje dostupnost a ochota pracovat.

PŘÍLEŽITOST: Pokud by se úspora dala reinvestovat do pomůcek nebo odměn pro zaměstnance, mohla by být motivátorem. Zvýšilo by to atraktivitu pozic bez nutnosti zvyšovat mzdy.

Znalost opatření Sleva 5% na sociálním pojištění a její využití

Znalost slevy na pojištění je limitovaná, ještě více pak její využití. Většina těch, kdo slevu využívají, ji vnímá jako příjemný bonus u stávajících částečných úvazků, nikoliv jako motivaci pro vytváření nových částečných úvazků.

Pouze 1/2 subjektů o slevě slyšela

1/3 subjektů slevu uplatňuje

„Já o té slevě něco zaslechla, ale jestli ji náhodou nevyužíváme, to nevím.“

Aktivně (z našeho vzorku) diskutovalo strategicky o slevě jen několik NNO a menších firem (do 30ti zaměstnanců).

0

Nikdo z našeho vzorku nezaměstnal na základě slevy nového zaměstnance ani nenabídl nový částečný úvazek.

„Já o té slevě vůbec nevěděla. Na to jestli ji využíváme, bych se musela zeptat naší účetní.“

Hodnocení opatření Sleva 5% na sociálním pojištění

Sleva na pojištění **NENÍ MOTIVAČNÍ** pro **VYTVÁŘENÍ NOVÝCH PRACOVNÍCH MÍST:**

- × **Vyměřovací základ** u polovičních úvazků je ve většině případů **nízký, výsledná sleva není vysoká.**
- × Sleva **nepokryje náklady** na dalšího zaměstnance – administrativa, **vybavení, benefity, školení** apod.
- × Zejména **státní správa a organizace financované granty nemají možnost s ušetřenými penězi volně nakládat.**

Když si představím, co všechno musíme udělat pro každého zaměstnance – dát mu skříňku, pořídit oblečení, zařídit vstupy, školení, benefity, večírky a teambuildingy, ta sleva se nám vůbec nevyplácí. (Velká výrobní firma)

U **STÁVAJÍCÍCH zaměstnanců** je sleva na pojištění vítána především ze strany **MALÝCH A STŘEDNÍCH FIREM/NNO.**

- ✓ Jedná se o **vítanou pomoc** v mnohdy napjatých rozpočtech umožňující organizacím zpříjemnit nebo zjednodušit každodenní provoz.
- × **Státní/grantové organizace nejsou motivovány k úspoře, s penězi nemohou volně nakládat.**
- × Ve větších podnicích se **nejedná o významné částky.**

Upřímně, u pohovoru není rozhodující, jestli daný uchazeč dosáhne na slevu nebo nikoli. Jsme ale rádi, že máme nějaké zaměstnance, na které slevu čerpáme, je to plus pro nás navíc. (NNO)

Předpoklady pro motivační potenciál Slevy na pojištění

Předpokladem motivace je ZNALOST opatření tohoto typu na úrovni VEDENÍ organizace, které nastavuje pravidla pro nábor zaměstnanců.

Ve firmách, které jsou **velké** nebo mají víc úrovní rozhodování, **nemá opatření šanci dostat se do povědomí vedení**. Sleva se uplatňuje až ex post na přijatých zaměstnancích, **nevstupuje ale do rozhodovacího procesu při plánování strategie náboru**.

DISPOZICE PRO ZÁJEM O SLEVOU:

V **menších organizacích**, kde je **účetní ADMINISTRATIVA SPOJENÁ S VEDENÍM** a vedení aktivně hledá **možnosti úspory na všech úrovních** organizace, může i opatření typu sleva na pojistném hrát motivační roli při náboru zaměstnanců.

Implementace nových, nestandardních řešení v oblasti náboru a HR nastavení **předpokládá úpravu PROCESŮ a je proto závislá na jejich FLEXIBILITĚ**.

DISPOZICE PRO ZÁJEM O SLEVOU:

Firmy (v našem vzorku především ty menší), které mají **FLEXIBILNĚJŠÍ PROCESY**, častěji **uvažují i o jejich optimalizaci**. I drobný stimul jako je Sleva na pojistném je **může inspirovat k celkové úpravě procesů**.

Pokud částečné úvazky v organizaci nejsou vnímané pouze jako východisko z nouze, **mohou představovat efektivní nástroj PÉČE O ZAMĚSTNANCE a kvalitu jeho osobního i pracovního života, vedoucí k zefektivnění výkonu**.

DISPOZICE PRO ZÁJEM O SLEVOU:

Organizace, které aktivně hledají motivátory pro zaměstnance, kterými se snaží **kompensovat nízké platy nebo omezit riziko vyhoření**, mají nastavený **MINDSET NA KVALITU PRACOVNÍHO I OSOBNÍHO ŽIVOTA ZAMĚSTNANCE**, kam patří i **flexibilita a optimalizace pracovní doby**. Sleva je součástí **přidané hodnoty v rámci procesu optimalizace**.



Předpoklady pro zájem o Slevu na pojištění

Malé podniky a NNO mají o Slevu zájem častěji, protože mají dispozice, které podporují její znalost a zvyšují její motivační potenciál:



- EXISTUJÍ ZDE I JINÉ MOTIVÁTORY PRO ZAMĚSTNÁVÁNÍ OSOB NA ČÁSTEČNÝ ÚVAZEK NEŽ JE SLEVA A MOTIVACE SE TAK SČÍTÁJÍ.
- EXISTUJE MALÁ PROPAST MEZI ADMINISTRATIVOU A VEDENÍM A OPATŘENÍ SE PROPISUJE DO STRATEGICKÝCH ROZHODOVÁNÍ.
- EXISTUJE VELKÁ FLEXIBILITA PROCESŮ PLYNOUCÍ Z OCHOTY HLEDAT NESTANDARDNÍ ŘEŠENÍ.

„Rozhodli jsme se kvůli zlepšení balancu mezi osobním životem a prací pro částečné úvazky pro všechny. Na některé zaměstnance se nám tak sleva vztahuje a naše vedení to vítá, každá úspora pro nás cenná.“ (NNO)



V současné době je opatření relevantní pouze pro **MALÉ ORGANIZACE, ČASTO Z NEZISKOVÉHO SEKTORU.**

Důvody, proč je sleva výrazně čerpána i u jiných organizací, jsou strukturální, a sleva jako motivátor zde nemá význam.

Důvody, které motivují k zaměstnávání na částečný úvazek (1)



MÍT DOSTATEK ZAMĚSTNANCŮ

NADÚVAZKY:

- V **hůře placených oborech**, kde je pro výkon povolání **nutná kvalifikace**, jsou časté **nadúvazky** – zaměstnanec si je seskládá, aby ufinancoval své potřeby (školení, někdy zdravotnictví).
- **Zaměstnanců je málo**, proto jim musí zaměstnavatelé **vycházet vstříc** se žádostí na zkrácený úvazek (odborníci ve zdravotnictví i školství; věda a výzkum).

SDÍLENÍ EXPERTŮ

- V oborech, kde je **limitovaný počet expertů** na danou problematiku (několik osob v ČR) je zaměstnavatel **vděčný za jakýkoli čas experta**.

„Když se mi **přihlásí zkušený učitel**, který **splňuje všechny moje požadavky**, tak ho **moc ráda vezmu, i když chce částečný úvazek**. Víím, že na **plný bych nikoho nesehnala**.“

Simply5



ZASTUPITELNOST ZAMĚSTNANCŮ

ZASTUPITELNOST:

- Pokud je v organizaci jen **jeden zaměstnanec** na danou pozici a není dostupný, jeho práci nemá kdo vykonat.
- Stejná situace platí i **pokud je ve firmě celkově málo zaměstnanců nebo pokud musí služba fungovat stále – typicky v pečujících profesích** (zdravotnictví, péče o děti...)
- Pokud firma najme **2 zaměstnance na sdílené pracovní místo**, mohou si **vzájemně vykrývat případné absence**.



VYKRÝT VÝKVVY/NÁRAZOVOST PRACOVNÍ DOBY

VYKRYTÍ VYTÍŽENĚJŠÍCH ČASŮ

- Některé organizace mají **nerovnoměrné vytížení** zaměstnanců **v průběhu pracovní doby** – zvláště retail a další služby, které chtějí lidé využívat po své pracovní době.
- Částečné úvazky umožňují na tyto časy **najmout posilu do týmu**.

SEZÓNNÍ PRÁCE:

- Mohou zaměstnance **najmout jako posilu na období/část roku, kdy je více práce/zakázek**.

Důvody, které motivují k zaměstnávání na částečný úvazek (2)



MÍT VYSOKÝ VÝKON

SNÍŽENÍ RIZIKA ÚRAZŮ

- Ve směnném provozu je **nutné udržet celou směnu plnou pozornost**, což je na 12h či delší směně problematické a dochází k úrazům.
- **Rozdělení pracovní doby na plný a částečný úvazek** např. v režimu např. 8h plný + 4h částečný úvazek, může tuto **situaci pomoci vyřešit** (diskutováno v rámci after call jako teoretická možnost).

ZVÝŠENÍ EFEKTIVITY/KREATIVITY/PŘEPRACOVANOSTI

- Pokud zaměstnanec pracuje **na kratší úvazek**, je celou pracovní dobu **na své plné mentální i fyzické kapacitě**.
- Zaměstnanec, který má podávat mentální výkon 8 h v kuse již **není tak efektivní, dělá chyby, klesá jeho pozornost i výkon, nemá tak dobrý výsledek** jako na začátku pracovní doby.
- Při práci na plný úvazek **nemá čas zařizovat osobní záležitosti** – lékaře, úřady apod, řeší je tak během pracovní doby.

KVALITA OSOBNÍHO I PRACOVNÍHO ŽIVOTA ZAMĚSTNANCE

- Během zkráceného úvazku má zaměstnanec **dost času na svoji rodinu, přátele, zájmy apod.**
- **Má dost energie**, může si čas mimo práci užít.
- Je tak celkově spokojenější, **váží si práce**, může se jí spokojeně **věnovat naplno, je ochoten vyjít maximálně vstříc** a dát do ní **maximum sil**. Je loajální.

„Když někdo pracuje 12 hodin třeba ve skladu s vysokozdvíhými vozíky, je pak už unavený, **padá mu ta pozornost a přestává se soustředit**. To je v tomhle případě problematické, protože **nejenom, že není tak rychlý, ale zvyšuje se riziko zranění**.“

Cílové skupiny opatření podle potřeb a očekávání zaměstnavatelů

	RODIČE DĚTÍ DO 10 LET	LIDÉ NAD 55 LET	STUDENTI A MLADÍ
PŘIDANÁ HODNOTA/BENEFIT PRO ZAMĚSTNAVATELE	- Jsou vděční za možnost částečného úvazku. - Rádi si mentálně odpočinou od rodiny, soustředí se jen na práci. - Mají dobry time-management.	- Jsou zkušení. - Umí čelit různým situacím s nadhledem. - Mají vyzrálé komunikační schopnosti. - Jsou časově flexibilní.	- Možnost vychovat z nich zaměstnance, možnost plného úvazku do budoucna Svěží nápady, nový úhel pohledu Vyšší digitální gramotnost Fyzická zdatnost
BARIÉRY/PASTI	Častá absence (nemoci dětí, potřeba řešit nenadálé rodinné situace). Výpadek z oboru u matek na MD, pomalejší osvojení agendy.	- Do budoucna hrozí snížení výkonu či zdravotní komplikace, časem odejdou do důchodu. Nehodí se na fyzicky náročnou práci.	Sezónní výkyvy – podle školního/akademického roku. Nížší spolehlivost – hlavní je jejich vlastní program. Nezkušenost, méně praxe.
RELEVANTNÍ PRO TYPY ORGANIZACÍ	Administrativní pozice a marketing NNO Příspěvkové organizace - Sektory, ve kterých je nedostatek zaměstnanců (školských, zdravotnických, sociálních služeb, věda a výzkum).	Věda a výzkum Služby, ve kterých je agendou kommunikace s lidmi (realitní kancelář, prodej) NNO/Fundraising Retail Administrativní pozice ve veřejné správě	Advokátní kanceláře NNO Směnný provoz Zahradnické služby Stáže napříč obory

Důvody preference dohod (DPP, DPČ) místo pracovních poměrů

„Měla bych nabídnout
dohodáři po půl roce pracovní
poměr, což dělám, ale ne každý
jí chce využívat.“

PROČ VOLÍ ZAMĚSTNANCI DOHODY?

- Dohoda mimo pracovní poměr je **méně závazná**, pro zaměstnance je to smlouva, v rámci které v tom kterém měsíci **mohou nebo nemusí** do zaměstnání přijít a pracovat.
- Často je volí **studenti nebo matky s malými dětmi** – danou práci pak odvedou podle toho, jestli jim **zbývá čas**.

PROČ VOLÍ DOHODY ZAMĚSTNAVATELÉ?

- Jsou **administrativně jednodušší** a **levnější** (nulové náklady na pojistné u dohod do měsíčního limitu; **menší nároky** na pomůcky - brigádníci mohou mít například sdílené skříňky apod.). Jsou vhodné na **sezónní práce**.

PASTI DOHOD A ARGUMENTY PRO ČÁSTEČNÝ ÚVAZEK:

- „Dohodář“ **nemá k zaměstnavateli takový vztah**, pocit loajality a může ho **kdykoliv „nechat na holičkách“**. Pokud se rozhodne nepřijít, zaměstnavatel ho **nemá jak donutit**.

TYPICKÉ SITUACE, VE KTERÝCH ZAMĚSTNAVATELÉ/ZAMĚSTNANCI PREFERUJÍ DOHODY:

Studenti při škole hledají **nezávaznou** možnost občas přijít na **brigádu**.

Státní organizace, pro které jsou pracovní poměry těžko administrovatelné zejména v případě, že potřebují někoho na **nárazovou práci** (odborníci, konzultace).

Odborníci s **vysokou hodinovou sazbou** na nárazové práce (konzultace, odborné služby, servis)

Sezónní práce (často samosprávy).

Shrnutí hodnocení opatření

**SLEVA NA POJISTNÉM SAMA O SOBĚ
NEDOKÁŽE ZMĚNIT NORMU NA TRHU PRÁCE
A BEZ ÚPRAVY ŘADY EXISTUJÍCÍCH
NASTAVENÍ ANI NEFUNGUJE JAKO MOTIVÁTOR
K NASTARTOVÁNÍ ZMĚNY.**

**Na trhu práce existuje řada bariér pro
zaměstnávání osob na částečné úvazky, které
Sleva neřeší. Bez jejich odstranění nemůže
opatření typu Sleva možnost působit jako
motivátor pro změnu.**



Příležitosti pro Slevu na pojištění

ZAVÉST SYSTÉMOVÁ OPATŘENÍ VEDOUcí K ODSTRANĚNÍ BARIÉR VYUŽÍVÁNÍ:



- **Zmírnit pravidla pro využití/vyúčtování uspořených peněz** ve státním sektoru a při projektovém řízení (příspěvkové organizace, školství).
- Umožnit, aby **úspora končila v koncové organizaci** a ne zpátky u zřizovatele.

PŘIDAT DALŠÍ MOTIVÁTORY SMĚREM K ZAMĚSTNÁVÁNÍ CÍLOVÝCH SKUPIN OPATŘENÍ:



- Navázat **slevu na přímé benefity** pro konkrétní zaměstnance (úspora vs příspěvek na pracovní pomůcky cílových skupin opatření apod.)



- **Rozšířit opatření o další benefity** spojené se zaměstnáváním cílové skupiny: **příspěvky** na pomůcky, benefity, slevy pro zaměstnance apod.

ZJEDNODUŠIT OPATŘENÍ:



- **Rozšířit a zplošnit** opatření (zjednodušit znění opatření), aby se o něm **vědělo a rozumělo mu i vedení firmy** (ne jen účetní).

Příležitosti pro Částečné úvazky



BENEFIT A FLEXIBILITA PRO ZAMĚSTNANCE - **VYUŽÍVANÉ**

- Řada zaměstnanců má o částečné úvazky **zájem, pokud se jedná o dobře placenou práci. Ocení časovou flexibilitu nebo možnost částečně pracovat z domu** ke sladění zaměstnání s osobním životem. Pokud je **o zaměstnance nouze, funguje jako motivátor.**



NÁSTROJ ZVÝŠENÍ VÝKONU – **MÁLO VYUŽÍVANÉ**

- **Zvýšit povědomí, že lidé na částečné úvazky mohou být reálně přínosnější, výkonnější, loajálnější a ochotnější než lidé na plné úvazky a to napříč obory.**



NÁSTROJ ZVÝŠENÍ BEZPEČNOSTI PRÁCE – **ZATÍM NEVYUŽÍVANÉ, ZVAŽOVANÉ**

- Pokud **hrozí úraz/snížení výkonu během dlouhé směny**, je řešením směnu rozdělit na více – přijde **čerstvý zaměstnanec** (rychlejší, snižuje se riziko zranění).



NASTAVENÍ PROCESŮ, ZAVEDENÍ ČÚ JAKO NORMU - **ZATÍM NEVYUŽÍVANÉ, NEPŘEDSTAVITELNÉ**

- Zejména pro velké firmy je **důležité nastavit procesy** tak, aby částečné úvazky nepředstavovali komplikaci, ale byly součástí nastavených procesů a praktik (potenciál u výrobních podniků).

Aditivní opatření, které mohou pomoci zvýšit uplatnění cílové skupiny na trhu práce:

- Zvýšit povědomí **o potenciálu matek na MD a důsledcích jejich pozdního návratu** na trh práce.
- Zvýšit povědomí **o potenciálu 55+ a přínos jejich zaměstnanosti** pro celou společnost.