

Zpráva z přezkumu účinnosti regulace k zákonu č. 216/2022 Sb. – sleva na pojistném zejména na částečné úvazky

Manažerské shrnutí

Česko čelí **neuspokojené poptávce** po pracovních pozicích na zkrácený úvazek. Ta se týká především rodičů malých dětí, lidí pečujících o závislé osoby, osob se zdravotním postižením, studentů do 26 let a lidí v předdůchodovém a důchodovém věku.

Někteří lidé kvůli nedostatku pozic na zkrácený úvazek nahrazují práci na smlouvu neoptimálními pracovními vztahy, například v podobě Dohod o provedení práce (DPP) nebo jako Osoby samostatně výdělečně činné (OSVČ) v pozici závislé práce (takzvaný švarcsystém). Případně mohou zůstat ekonomicky neaktivní či nezaměstnaní.

V reakci na zjištěný nesoulad mezi nabídkou a poptávkou po zkrácených úvazcích byla od února 2023 zavedena **sleva 5 % ze sociálního pojištění pro zaměstnavatele na vybrané skupiny zaměstnanců** s cílem **zvýšit motivaci zaměstnavatelů** částečné úvazky vytvářet, **zvýšit zaměstnanost cílových skupin** a podpořit jejich **sladování pracovního a rodinného života**.

Mezi cílové skupiny patří rodiče dětí do 10 let, lidé pečující o závislou osobu pobírající příspěvek na péči, lidé starší 54 let, osoby se zdravotním postižením, lidé po rekvalifikaci, studenti do 26 let a lidé mladší 21 let. Nárok na slevu obecně vzniká při práci na pracovní smlouvu v rozsahu od **8 do 30 hodin** týdně. Výjimku tvoří cílová skupina lidí do 21 let, na kterou platí sleva plošně (i pokud odpracují více než 30 hodin týdně). Výsledky kvantitativních analýz však ukázaly, že sleva v aktuální podobě **nepřinesla očekávané dopady**.

Pomocí metody rozdílu v rozdílech jsme porovnali změny v zaměstnanosti cílových a srovnatelných (kontrolních) skupin u lidí mladších 21 let, starších 54 let a rodičů dětí do 10 let v období roku před zavedením regulace a rok po jejím náběhu. Tyto analýzy ukázaly, že k robustní a statisticky významné změně míry zaměstnanosti došlo pouze u žen ve věku 57-61 let, a to zhruba o **0,7 %** (v porovnání s kontrolní věkovou skupinou žen ve věku 51-54 let). Zobecnění dopadu této změny na celou skupinu žen ve věku 55-61 let by vedlo k nejvýše **4 183 dodatečným pracovním poměrům**. **Předpokládáme, že tento nárůst pracovních poměrů je důsledkem zavedené slevy, avšak dostupná data neumožňují odlišit plné a částečné úvazky.**

Vzhledem k aktuální **absenci** administrativních dat o rozsahu pracovní doby zaměstnanců by proto bylo vhodné v budoucnu tento nárůst zaměstnanosti efekt podrobněji prozkoumat a analýzy doplnit o informace o týdenním rozsahu pracovní doby zaměstnanců. Díky tomu by bylo možné zjistit, nakolik stojí za nárůstem zaměstnanosti plné a nakolik částečné pracovní poměry, a v jakém rozsahu.

Analýza administrativních dat dále ukázala, že slevu využívá měsíčně přibližně 80 tisíc jedinečných zaměstnanců (a 22 tisíc jedinečných zaměstnavatelů). To je výrazně méně, než se při zavádění regulace očekávalo.

Z kvalitativních výsledků fokusních skupin vyplynulo, že zaměstnavatelé napříč sledovanými sektory **nevnímají slevu v aktuální výši jako dostatečně motivační** pro častější nabízení částečných úvazků lidem z cílových skupin, kteří jsou často vnímáni jako riziková. Slevu využívají spíše pro zaměstnance, které měli již před zavedením slevy. Toto zjištění se shoduje i s administrativními daty ČSSZ, která ukazují, že sleva je z více než dvou třetin čerpaná na pojistné vztahy trvající déle, než je účinnost hodnocené regulace.

Zaměstnavatelé se dále domnívají, že více částečných úvazků je **organizačně a finančně náročnější** než menší počet plných. V neposlední řadě často nemají pro částečné úvazky nastavené personalistické a jiné procesy související s organizací práce. **Navzdory zavedené slevě tak většinou preferují zaměstnávání na plný úvazek.**

Co se týče rozpočtových dopadů, spočtené roční náklady státu na slevu činí průměrně 1,147 mld. Odhadnuté výnosy z odvodů a daní plynoucích z dodatečných pracovních poměrů u žen ve věku 55-61 let vychází ročně maximálně na 463 milionů. Prvním předpokladem takto odhadnutých výnosů je, že nové pracovní poměry navázali lidé, kteří předtím žádné odvody ani daně neplatili. Dále předpokládáme, že všechny dodatečné pracovní poměry jsou částečné úvazky s nárokem na slevu. **Celkovou bilanci tak odhadujeme na roční ztrátu v hodnotě nejméně 684 milionů korun.**

Celkově tak sleva nesplnila zamýšlené cíle v požadovaném rozsahu a související výnosy nepokrývají vzniklé výdaje.

Pravděpodobných příčin částečného neúspěchu regulace je celá řada. Z globálního pohledu je významné, že částečné úvazky na pracovní poměry mají vysokou konkurenci ze strany DPP a OSVČ na činnost vedlejší, jejichž využívání je pro zaměstnavatele ekonomicky výhodnější. DPP se týkají především nízkopříjmových osob. U přibližně 20 % existujících DPP jsme identifikovali, že jde o opakující se práce, které by zřejmě mohly být nahrazeny pracovním poměrem na částečný úvazek. Taková změny by státu přinesla výnosy v hodnotě zhruba 21 miliard korun ročně.

Dále bylo celkově nadhodnoceno očekávání dopadů, které může přinést nástroj slevy na pojistném v aktuální výši (sleva sama o sobě výrazně postoj zaměstnavatelů k částečným úvazkům nedokáže změnit). Z fokusních skupin také vyplynulo, že zaměstnavatelé vnímají výši slevy jako příliš nízkou.

Mezi další příčiny patří nedostatečná informovanost o slevě, chybějící procesy pro zavádění částečných úvazků v organizacích, a také komplikované čerpání výnosů ze zavedené slevy na straně zaměstnavatelů veřejné sféry. Všechny tyto důvody tak nejspíše přispěly k tomu, že sleva byla u všech cílových skupin (s výjimkou mladších 21 let) využita **na méně** zaměstnanců, než se předpokládalo v důvodové zprávě, a to zejména ve skupinách OZP nebo pečujících o osoby příspěvek na péči.

Vzhledem k výše uvedenému se přikláníme k **modifikaci regulace** a podpoření dalšími opatřeními. Pro naplnění stanovených cílů navrhuje více variant. Za nejvhodnější považujeme kombinaci parametrického **navýšení slevy, navázání slevy na tvorbu nových úvazků** a vybalancování daňové zátěže alternativ k částečným úvazkům na trhu práce. Tato opatření by bylo vhodné doplnit o informační kampaň pro zvýšení povědomí o slevě mezi zaměstnavateli, zjednodušení rozpočtových a personálních pravidel organizací veřejné správy, a podporu zaměstnavatelů při nastavování procesů k zavádění částečných úvazků.

Hlavní zprávu doprovázejí tři přílohy. První podrobně ukazuje čerpání slevy v čase z hlediska cílových skupin zaměstnanců a zaměstnavatelů. Druhá obsahuje vybraná zjištění ze čtyř fokusních skupin se zaměstnavateli mapující jejich postoje k částečným úvazkům a využívání slevy na pojistném. Třetí příloha zahrnuje modelové příklady porovnávající náklady zaměstnanců, zaměstnavatelů a veřejných rozpočtů při různých typech pracovních vztahů (pracovní smlouva na poloviční úvazek, pracovní smlouva v kombinaci s DPP, a švarcsystém).

Obsah

Manažerské shrnutí.....	2
Seznam použitých zkratk	6
1. Základní identifikační údaje přezkoumávaného právního předpisu	7
2. Vazba na další dokumenty a regulaci.....	8
2.2 Legislativní proces	8
3. Přehled změn vůči schválené ZZ RIA / oproti stavu hodnocenému v ZZ RIA.....	9
Následné novely	9
B. změny související regulace	9
Změny souvisejících právních předpisů.....	9
C. kontextové změny	12
Ekonomické změny.....	12
Sociální změny	13
Demografické změny.....	14
Technologické změny	15
4. Cíle.....	16
Problém řešený regulací.....	16
Původní cíle regulace.....	17
Vyhodnocení naplnění cílů	17
Konkrétní odůvodnění případného nenaplnění cílů.....	39
Relevance cílů pro budoucnost	41
5. Dopady	44
A. Náklady a přínosy	44
B. Nezamýšlené důsledky	48
6. HLEDÁNÍ EFEKTIVNĚJŠÍHO ŘEŠENÍ	54
7. Vhodnost nastavení přezkumu	61
Termíny.....	61
Indikátory	61
Sběr dat	61
Případné konkrétní poučení pro budoucí zkvalitnění ZZ RIA	61
8. Podklady	62
Zdroje dat	62
Administrativní data	62
Fokusní skupiny se zaměstnavateli (Simply5 pro MPSV)	62
Výběrová šetření	62

Popis použitých předpokladů a metod.....	63
Konzultace	64
9. Závěr ohledně regulace.....	65
10. Další přezkum.....	66
Termín	66
Indikátory	66
Sběr dat	67
Zpracovatelé Přezkumu účinnosti	67
11. Zdroje.....	68
Mezinárodní statistiky	69
Seznam příloh	70
Příloha 1 – Deskriptivní analýza využívání slevy na pojistném.....	70
Příloha 2 – Vybraná zjištění z fokusních skupin se zaměstnavateli	70
Příloha 3 – Modelové příklady k různým typům pracovních vztahů	70
Seznam tabulek.....	71
Seznam grafů	72

Seznam použitých zkratk

Zkratka	Význam
CERGE-EI	Center for Economic Research and Graduate Education- Economics Institute
ČSSZ	Česká správa sociálního zabezpečení
ČSÚ	Český statistický úřad
ČÚ	částečné úvazky
DPČ	dohoda o pracovní činnosti
DPP	dohoda o provedení práce
GenAI	generativní umělá inteligence
HDP	Hrubý domácí produkt
HPP	Hlavní pracovní poměr
HR	Human resources
ISPV	Informační systém o průměrném výdělku
JMHZ	Jednotné měsíční hlášení zaměstnavatelů
MPŘ	meziresortní připomínkové řízení
MPSV	Ministerstvo práce a sociálních věcí
MV	Ministerstvo vnitra
NACE	klasifikační systém ekonomických činností
OSVČ	Osoba samostatně výdělečně činná
OZP	Osoba se zdravotním postižením
ROB	Registr obyvatel
ÚP	Úřad práce
VŠPS	Výběrové šetření pracovních sil

1. Základní identifikační údaje přezkoumávaného právního předpisu

Označení (úplnou citací dle čl. 61 odst. 1 LPV):

Zákon č. 216/2022 Sb., kterým se mění zákon č. 589/1992 sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákon.

Předkladatel: Ministerstvo práce a sociálních věcí	OVA 610/22 , číslo sněmovního tisku 236 /0	Účinnost od 01.02.2023	Vztah k EU Ne	Původ: Tuzemský právní předpis
--	--	---------------------------	------------------	-----------------------------------

2. Vazba na další dokumenty a regulaci

[Strategický rámec politiky zaměstnanosti do roku 2030](#) poukazuje na dlouhodobě nižší zastoupení zkrácených úvazků na českém trhu práce a v této souvislosti obsahuje opatření, které ukládá podporovat rozvoj a rozšíření alternativních a flexibilních forem organizace práce, včetně částečných úvazků, které budou odpovídat potřebám jak zaměstnavatelů, tak pracovníků.

Zavedení slevy na sociálním pojištění však souvisí zejména s programovým prohlášením vlády z 6. ledna 2022, kde se v části "sociální a rodinná politika" hovoří o potřebě realizovat reformy a změny s ohledem na nejvíce zranitelné členy společnosti. V této souvislosti se vláda v programovém prohlášení zavázala podpořit kratší pracovní úvazky, včetně výhodného zdanění, slevou na pojistných odvodech (https://vlada.gov.cz/cz/programove-prohlaseni-vlady-193547/#socialni_a_rodinna_politika).

Pokud jde o související právní předpisy, je potřeba uvést zejména **zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti**, který definuje v ustanovení § 33a osoby se specifickými potřebami, přičemž definice cílových skupin pro uplatnění slevy na pojistném do určité míry odpovídá definici osob se specifickými potřebami. V případě podpory zaměstnávání osob se zdravotním postižením je sleva na pojistném vyloučena pro zaměstnavatele působící na chráněném trhu práce, což je institut upravený v ustanovení § 78 zákona o zaměstnanosti.

2.2 Legislativní proces

K hodnocené regulaci nebyla zpracována ZZ RIA. Na základě výjimky č. j. 22219/2022-UVCR ze dne 16. 5. 2022 udělené ministrem pro legislativu a předsedou Legislativní rady bylo připomínkové řízení k návrhu zákona zkráceno, byl omezen okruh připomínkových míst a neprovádělo se hodnocení dopadů regulace (RIA).

Legislativní proces probíhal v případě tohoto zákona zrychleně. Z časových důvodů nebyly vypořádány zásadní připomínky z MPŘ a nebylo zpracováno stanovisko předsedy Legislativní rady vlády.

Zákon byl schválen na vládě 1. 6. 2022 a byl poslán do Poslanecké sněmovny 3. 6. 2022.

Navrhovatel navrhl sněmovně projednávání návrhu zákona tak, aby sněmovna s ním mohla vyslovit souhlas již v prvním čtení (§ 90 odstavec 2 zákona č. 90/1995 Sb, o jednacím řádu Poslanecké sněmovny, ve znění pozdějších předpisů). Návrh byl projednán v obecné rozpravě 15. 6. 2022 na 26. Schůzi. Na základě schváleného zrychleného jednání, byl souhlas se zákonem vysloven již v prvním čtení. 15.6. 2022 na 26. Schůzi.

Návrh zákona byl postoupen Senátu dne 16. 6. 2022. Návrh zákona byl schválen Výborem pro sociální politiku 23. 6. 2022 a Ústavně-právním výborem v ten samý den. Návrh byl následně projednán na 26. schůzi Senátu 29. 6. 2022.

Prezident podepsal zákon 11. 7. 2022 a rozhodnutí bylo doručeno do Sněmovny 11. 7. 2022.

K publikaci ve Sbírce zákonů byl zákon odeslán 15. 7. 2022 a ve Sbírce zákonů byl vyhlášen 22. 7. 2022.

3. Přehled změn vůči schválené ZZ RIA / oproti stavu hodnocenému v ZZ RIA

Oproti předkládací zprávě po projednání vládou došlo k **úpravě časového limitu týdenní pracovní doby**, která je jednou z podmínek pro to, aby zaměstnavatel mohl o slevu na dané zaměstnance požádat (z 8 až 32 hodin na 8 až 30 hodin – obě hranice v obou případech včetně), tento limit týdenní pracovní doby platí pro všechny cílové skupiny zaměstnanců vyjma osob mladších 21 let, které mohou pracovat jakýkoliv počet hodin týdně (tedy i více než 30 hodin týdně).

Hodnocená regulace byla jednou z opatření projednávaných v tzv. „rodinném balíčku“ nazývaného také jako „balíček rodinné pomoci“, který cílil na **pomoc rodinám v podmínkách energetické krize a rostoucí inflace, podporu příjmové situace rodin a sladování rodinného a pracovního života** pomocí vzájemně synergicky provázaných opatření. Dalšími opatřeními v tomto rodinném balíčku byl jednorázový příspěvek 5 000 Kč na každé dítě v rodině, navýšení maximální měsíční výše čerpání rodičovského příspěvku z 10 000 Kč na 13 000 Kč pro rodiče s nižším příjmem a posílení podpory dětských skupin z plánu obnovy a operačních programů.

Následné novely

Hodnocená regulace nebyla dosud novelizována.

B. změny související regulace

Změny souvisejících právních předpisů

V období 2023–2025 byly přijaty následující právní předpisy a opatření, které se netýkají přímo hodnocené regulace, ale mohou mít vliv na jednání skupin zaměstnanců definovaných jako cílových v hodnocené regulaci.

10/2023 Novela zákona o důchodovém pojištění

Od října 2023 se zpřísnily podmínky pro odchod do předčasného starobního důchodu. Vybrané změny: odchod do předčasného důchodu je možný nejdříve 3 roky před řádným věkem (dříve nejdříve 5 let předem), byla také prodloužena potřebná doba pojištění pro vznik nároku na předčasný starobní důchod z dosavadních 35 let na 40 let doby pojištění (včetně náhradních dob pojištění). Pro všechny změny viz zákon č. 270/2023 Sb.

Dopad: Novela průměrný věk u nově přiznaných starobních důchodů neovlivnila. Počet žádostí o předčasný důchod se však ke [konci roku 2022 výrazně navýšil](#) a podíl lidí čerpající předčasný důchod (ke všem starobním důchodům) se skokově zvýšil [v roce 2023](#). Data tak ukazují možné zvýšení žádostí o předčasný důchod v reakci na očekávané omezení podmínek pro jeho čerpání. Konkrétně došlo v roce 2022 ke zhruba dvojnásobnému nárůstu počtu nově přiznaných předčasných důchodů (42 512) oproti roku 2021 (22 124) i roku 2023 (19 394). Tato změna tak zřejmě nárazově odčerpala významnou část pracovní síly ve věku 55 a více z trhu práce, což může zkreslovat odhady dopadu regulace.

Tabulka 1: Průměrný věk odchodu do starobního důchodu

Rok	Muži	Ženy	Celkem
2021	62,8	61,5	62,2
2022	62,8	61,8	62,3
2023	62,8	61,9	62,4
2024	64,1	62,6	63,4

Zdroj: [Průměrný věk u nově přiznaných důchodů v České republice – Česká správa sociálního zabezpečení – otevřená data](#)

Od 1/2024 zkrácení čerpání rodičovského příspěvku maximálně do 3 let věku dítěte

Tato změna platí pro děti narozené od 1. 1. 2024.

Očekávaný dopad: Ve sledovaném období velmi pravděpodobně toto zkrácení zřejmě nemělo ještě dopad do dřívějšího návratu rodičů (typicky matek) do pracovní aktivity. Lze předpokládat, že nejpozději od roku 2027 bude podíl rodičů vracejících se do práce ve 2 či 3 letech věku dítěte růst. Očekáváme, že větší podíl těchto rodičů bude chtít pracovat na částečný úvazek nebo využívat jiné formy flexibilní práce v porovnání s podílem pečujících rodičů, kteří se vrací na trh práce s nejmladšími dětmi ve věku 2-3 let nyní. Na druhé straně v roce 2024 se narodilo nejméně dětí v novodobé historii, téměř o 30 tisíc méně než v letech 2017 až 2021.

Od 1/7 2024 platí pro zaměstnavatele povinnost evidovat všechny Dohody o provedení práce (DPP)

Před tímto datem zaměstnavatelé evidovali pouze DPP, které přesáhly měsíční limit pro odvod pojistného. Část osob, které pracují na DPP, vykonávají pro zaměstnavatele práci opakovaně a mohly by místo spolupráce formou DPP pracovat pracovní poměr (podrobněji k osobám, kterých by se to mohlo týkat na straně **Chyba! Záložka není definována.**).

Očekávaný dopad: Zavedení evidence potenciálně mohlo zaměstnavatele motivovat převést dané osoby na pracovní poměr (pokud by nechtěly DPP každoměsíčně administrovat, nebo používali DPP ke skryté optimalizaci). Na straně druhé jsou DPP často upřednostňovány u práce malého rozsahu kvůli nižším nákladům na práci zaměstnance a vyšší flexibilitě pro obě strany.

Od 1/2025 sleva na pojistném pro pracující osoby s nárokem na výplatu starobního důchodu

Zaměstnanci, kteří dosáhli důchodového věku a získali nárok na výplatu starobního důchodu v plné výši mohou v pracovním poměru uplatnit slevu na pojistném ve výši 6,5 %. Tato sleva se vztahuje na pojistné zaměstnance, zatímco sleva v hodnocené regulaci se týká pojistného na straně zaměstnavatele.

Očekávaný dopad: Příklad: na zaměstnance ve věku 65, který má nárok na výplatu starobního důchodu a pracuje na částečný úvazek v rozsahu 8 až 30 hodin týdně, lze uplatnit obě slevy na pojistném. Obě žádosti zasílá ČSSZ zaměstnavatel. Potenciálně může sleva ze základu zaměstnance osoby v důchodovém věku motivovat k delší pracovní aktivitě.

Od 1/2025 tzv. Flexinovela zákoníku práce (I. Část)

Zaměstnanci (jak v pracovním poměru, tak při spolupráci formou DPP a DPČ) si mohou po písemné domluvě se zaměstnavatelem samorozvrhovat pracovní dobu.

Očekávaný dopad: Toto opatření může mít pozitivní dopad na častější využívání pracovních poměrů u osob, které z důvodu péče o jiné osoby nebo zdravotních komplikací nemohou každý den či týden odpracovat stejné množství hodin. Zatím však není ve větší míře zaměstnavateli využíváno.

Od 1/2025 start tzv. Sousedských dětských skupin

Dne 1. 5. 2025 vstoupila v účinnost novela zákona o dětských skupinách, která přináší nové úpravy a zavádí službu sousedské dětské skupiny.

Očekávaný dopad: Dětské skupiny jsou klíčový nástroj pro rodiče, kteří chtějí začít (alespoň částečně) pracovat v raném věku dítěte, kdy ho zpravidla ještě nelze umístit do mateřských škol. Ke konci října 2025 je aktivních 28 skupinek a je evidováno 50 žádostí o založení dalších. Lze očekávat, že sousedských dětských skupin bude přibývat.

Od 6/2025 tzv. Flexinovela zákoníku práce (II. Část)

Opatření dopadající na osoby na či po rodičovské dovolené

- Osoby na rodičovské dovolené mohou vykonávat pro zaměstnavatele stejný druh práce jako před mateřskou dovolenou, a to jak na základě dohod mimo pracovní poměr nebo za využití částečného úvazku. Předtím to bylo legálně možné pouze na jiný druh práce a v praxi se často používaly dohody mimo pracovní poměr.

Očekávaný dopad: Neočekáváme výraznou změnu. Možnosti pracovního zapojení se v průběhu rodičovské dovolené typicky často mění, a proto v této fázi řada rodičů upřednostňuje DPP či OSVČ, které jsou vnímány jako flexibilnější než pracovní poměry.

- Zaměstnanci, kteří se vrátí z rodičovské dovolené před dosažením dvou let věku dítěte, mají nově garantovaný návrat na původní pracovní pozici a stejné pracoviště.

Očekávaný dopad: Rodiče, kteří chtějí mít jistotu návratu na stejné pracovní místo, mohou být motivováni vrátit se do práce dříve. Lze předpokládat, že pokud je v domácnosti dítě raného věku, budou rodiče upřednostňovat částečný úvazek. Vzhledem ke krátkosti platnosti tohoto opatření, dosud nebyly změny v rámci tohoto přezkumu analyzovány.

Opatření potenciálně dopadající na všechny nové zaměstnance

- Maximální délka zkušební doby se prodlužuje u řadových zaměstnanců až na 4 měsíce, u vedoucích až na 8 měsíců.

Očekávaný dopad: Toto opatření sice potenciálně dopadá na všechny zaměstnance, může ale dopadat výrazněji na cílové skupiny jako jsou OZP nebo rodiče dětí do 10 let zahajujících nové pracovní poměry, kteří mohou mít častější absence než zaměstnanci bez zdravotních omezení a zaměstnanci, kteří nepečují o další osoby. Prodloužení zkušební doby není sice povinnost, ale lze očekávat, že zaměstnavatelé budou tuto možnost využívat. Dále lze předpokládat zvýšení dynamiky trhu práce projevující se zvýšenou mírou nezaměstnanosti.

C. kontextové změny

Shrnutí kontextových změn

Celkově ekonomické indikátory vykazují v letech 2022 a 2023 **hospodářský pokles**. Od roku 2024 se pak ekonomika zotavuje. Ačkoliv reálné příjmy za rok 2024 a první dvě čtvrtletí roku 2025 rostou, stále se nevrátily na úroveň před rokem 2022. Všeobecná míra nezaměstnanosti se v daném období zvýšila (v jednotlivých měsících meziročně o 0,5 až 1 procentní bod), a dosavadní trend nevykazuje známky poklesu. Fluktuace ekonomického růstu a nárůst nezaměstnanosti tak mohly ovlivnit počet lidí využívající částečný úvazek, a tím zkreslit indikátory dopadu samotné regulace.

Využívání částečných úvazků mohlo být dále ovlivněno **rozvojem práce na dálku**, změnám souvisejícími s proměnlivou geopolitickou situací včetně zvýšené **migrace**, a rapidnímu **rozvoji technologií v oblasti umělé inteligence**. Pro vyhodnocení dopadů samotné regulace je tak nutné zvolit metody, které nejsou těmito kontextovými změnami výrazně zkreslené.

Ekonomické změny

Vývoj HDP

Vývoj HDP je zásadní determinant míry zaměstnanosti. Když se zaměříme na historii posledních 10 let, tak při přepočtu na ceny roku 2015 vzrostl v roce 2022 hrubý domácí produkt Česka o 2,8 %. Poté však došlo k výraznému poklesu růstu, a to na -0,1 % v roce 2023 a 1,1 % za rok 2024 ([ČSÚ, 2025a](#)). Za první dvě čtvrtletí roku 2025 došlo k meziročnímu reálnému růstu o 2,2, respektive 2,6 % HDP. Ministerstvo financí pak v srpnu 2025 roku predikovalo růst HDP za daný rok o 2,1 % ([Ministerstvo financí, 2025](#)). Vysoká volatilita růstu HDP v letech 2022–2025 tak může zkreslovat odhad účinnosti slevy na částečné úvazky.

Inflace

Jedním z hlavních ekonomických trendů posledních let byla **extrémně vysoká inflace**. Při inflačním cíli ČNB 2 % (s tolerančním pásmem 1–3 %) dosáhla meziroční inflace v roce 2022 15,1 % a v roce 2023 10,7 %. V roce 2024 se již inflace vrátila do stanoveného tolerančního pásma při hodnotě 2,4 %. [Dostupná data](#) pro jednotlivé měsíce roku 2025 (leden–září) ukazují meziroční míru inflace v rozmezí 2,5–2,6 % ([ČSÚ, 2025b](#)).

Do míry inflace se výrazně promítla rozsáhlá ruská invaze na Ukrajinu, v jejímž důsledku významně vzrostly ceny energií a pohonných hmot, a to zejména v letech 2022 a 2023. Invaze současně způsobila masivní pohyb obyvatelstva, který vedl k vyšší poptávce po bydlení v některých evropských městech a přispěl k růstu nájemného (Matějková & Tichá, 2025). Válka kromě zvýšených cen energií zvýšila bezpečnostní nestabilitu a ekonomickou nejistotu, která se může promítnout i do inflačních očekávání.

V důsledku pokračující ruské agrese a změně politické reprezentace USA došlo navíc v roce 2025 ke zvýšení tlaku na růst obranných výdajů pro členské státy aliance NATO. Plánované zvyšování výdajů může dále zvyšovat inflační očekávání. Inflační očekávání mohlo v neposlední řadě ovlivnit i oznámení o zavedení [15 % cel na zboží EU ze strany USA](#), které vešlo v platnost k 1. září roku 2025.

Sociální změny

Nezaměstnanost

Data Úřadu práce ukazují, že míra registrované nezaměstnanosti v posledních letech vzrostla. Zatímco v roce 2022 činila 3,4 %, dostupná měsíční data za rok 2025 (leden–září) ukazují průměrnou nezaměstnanost 4,3 % (viz Graf 1; [Úřad práce, 2025](#)).

Graf 1: Podíl nezaměstnaných v jednotlivých měsících let 2023–2025



Zdroj: Úřad práce ČR z dat MPSV a ČSÚ

Změny v reálných příjmech

Během roku 2022 klesly meziročně reálné příjmy o 9,3 %. Meziroční pokles pokračoval i v roce 2023 při hodnotě 3,1 %. V roce 2024 již reálné příjmy vykázaly růst 4,7 %, a podobně v roce 2025 vzrostly o 4,6 %. Po prvních dvou čtvrtletích roku 2025 tak byly průměrné reálné příjmy stále o 0,8 % nižší, než v roce 2021 ([Nigrinová, 2025](#)).

Práce na dálku

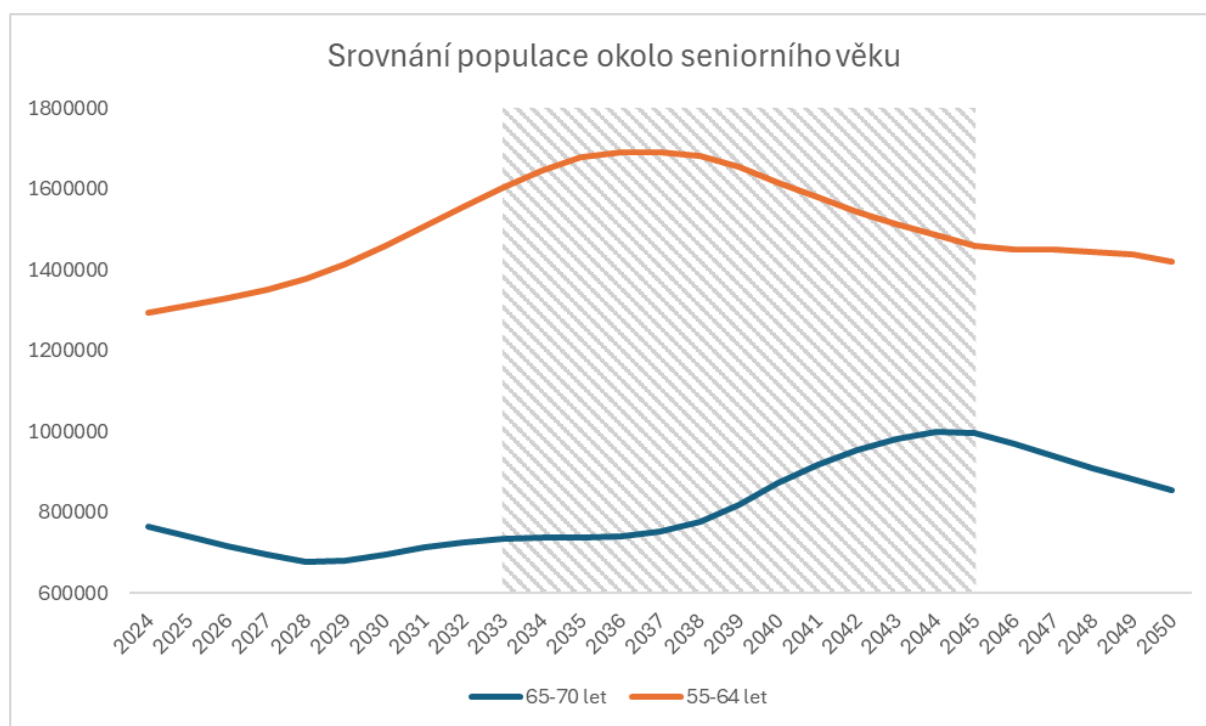
Během koronavirové pandemie došlo k výraznému nárůstu využívání práce na dálku. Změna pracovních norem a rozvoj podmínek pro tento typ práce umožnily pokračování tohoto trendu i po skončení pandemie. Práce na dálku může **snížovat časové i finanční náklady na dojíždění za prací**, zvyšovat mobilitu pracovníků a potenciálně i zvyšovat zaměstnanost. Navíc často poskytuje i vyšší časovou flexibilitu, čímž umožňuje lepší sladění pracovního a osobního/rodinného života, a tím může do jisté míry odpovídat na poptávku po částečných úvazcích. Z práce na dálku těží především pracovníci ve vybraných odvětvích zejména – jde zejména o kancelářské práce a práce využívající digitální technologie.

Demografické změny

Stárnutí populace

Kvůli demografickému vývoji je potřeba i nadále podporovat pracovní aktivitu osob starších 55 let, které budou postupně tvořit čím dál větší část pracovního trhu. Demografická predikce ČSÚ ukazuje, že počet osob starších 55 let, kteří ještě nevstoupili do důchodového věku bude minimálně do roku 2036 narůstat (viz Graf 2). Stejně tak bude narůstat počet osob krátce po zahájení pobírání starobního důchodu. Z hlediska udržitelnosti sociálních systémů, ale i jiných strategických cílů je klíčové udržet tyto osoby v (alespoň omezené) pracovní aktivitě co nejdéle. Tento problém se bude českého pracovního trhu týkat nejvíce mezi lety 2033 a 2045.

Graf 2: Srovnání vývoje populace krátce před a krátce po dosažení seniorního věku.



Zdroj: Demografická predikce ČSÚ, vlastní zpracování.

Porodnost

Aktuální nízká míra porodnosti může v nejbližších letech snížit počet rodičů, kteří mají zájem o flexibilní formy práce kvůli sladování pracovního života a péče o děti. Zatímco v roce 2022 činila úhrnná plodnost 1,62, v roce 2023 klesla na 1,45 a v roce 2024 dále na 1,37. Počet narozených dětí tak nejvýrazněji poklesl v roce 2023 a ještě více v roce 2024. Konkrétně se v roce 2024 narodilo téměř o 30 tisíc méně než v letech 2017 až 2021 (ČSÚ, 2025c). Dostupná data pro rok 2025 ukazují pokračování klesajícího trendu. Na druhé straně se zkracuje maximální doba čerpání rodičovského příspěvku (maximálně do 3 let věku dítěte místo do 4), což bude mít opačný efekt – část rodičů se bude vracet do pracovní aktivity dříve než nyní.

Migrace

V důsledku války na Ukrajině došlo v roce 2022 k výraznému nárůstu mezinárodní migrace, kdy se do ČR přistěhovalo přibližně 350 tisíc osob (oproti 69 tisícům v roce 2021). V roce 2023 se do ČR přistěhovalo dalších 141 tisíc cizinců, a v roce 2024 jich bylo 122 tisíc. Podle [studie](#) výzkumnic Postepske a Voloshyna (2024) nemělo začlenění ukrajinských uprchlíků na trh práce v roce 2022 statisticky ani ekonomicky významný dopad na zaměstnanost, nezaměstnanost ani pracovní neaktivitu českých obyvatel.

Zahraniční migrace nicméně rostla i v předchozích letech. Zatímco v roce 2016 bylo v ČR evidováno přibližně 500 tisíc cizinců, v roce 2024 to bylo přes milion. Přibližně třetina cizinců zde pobývá na základě přechodného pobytu, třetina na základě dočasného pobytu a třetina na základě statutu dočasné ochrany ([Ministerstvo vnitra, 2024](#)).

Spolu s rostoucím počtem cizinců roste i počet zahraničních pracovníků na trhu práce, v lednu 2025 bylo evidováno v ČR více než 800 tisíc pracovně právních vztahů, které vykonávají cizinci. Sílící počet zahraničních pracovníků je tažen všeobecným nedostatkem uchazečů na trhu práce. Podle [Eurostatu](#) se v roce 2024 s nedostatkem pracovníků v Česku nejvíce potýkaly tyto profesní skupiny: obsluha stacionárních strojů a zařízení, řemeslníci a kvalifikovaní pracovníci na stavbách (kromě elektrikářů) a zdravotnickí pracovníci.

Technologické změny

Umělá inteligence

Zásadním technologickým trendem posledních let byl rapidní rozvoj generativní umělé inteligence (Generative Artificial Intelligence – zkratka GenAI), a zejména velkých jazykových modelů.

Lze očekávat, že rozvoj GenAI ovlivní řadu zaměstnání a může vést k zániku nebo zásadní proměně některých pracovních míst, a tvorbě nových. V současnosti není jasné, v jaké míře ovlivní rozvoj GenAI obecnou míru ne/zaměstnanosti ([Babecký, 2024](#)). Dostupné odhady však ukazují, že GenAI může vést spíše ke zvýšení, než snížení počtu pracovních míst. Dopady na zaměstnanost zároveň velmi pravděpodobně nebudou rovnoměrné. Zejména sektory s větším potenciálem k využívání GenAI nástrojů tak budou tímto trendem zasaženy relativně více ([Wiedermann et al., 2025](#)).

4. Cíle

Definici problému či vyhodnocení dosažení cílů komplikuje skutečnost, že k hodnocené regulaci nebyla zpracována ZZ RIA a nebyly definovány ani přesné indikátory pro vyhodnocení cílů. V této i následující kapitole proto vycházíme v maximální možné míře z důvodové zprávy, která je poměrně podrobná, uvádí cíle regulace i očekávané dopady - např. očekávané počty zaměstnanců z jednotlivých cílových skupin, na které zaměstnavatel slevu využije, očekávané úspory na pojistném apod.

Problém řešení regulací

Regulace cílí na řešení dvou hlavních problémů:

1. Nízká zaměstnanost či vyšší hrozba nezaměstnanosti u vybraných skupin
 - **Rodiče malých dětí a neformální pečující:** Při práci na plný úvazek je obtížné sladovat péči o rodinu (o děti do 10 let a rodinné příslušníky pobírající příspěvek na péči). Rodiče po návratu z rodičovské dovolené často upadají do okamžité nebo brzké nezaměstnanosti (podrobněji viz studie [Bittner et al. 2025](#))
 - **Osoby 55+ a osoby se zdravotním postižením (OZP)** - Tyto skupiny čelí obtížím při opětovném vstupu na trh práce nebo při udržení se na něm. Práce na plný úvazek může být neslučitelná se zdravotními omezeními.
 - **Relativně vysoká nezaměstnanost mladých dospělých**

Tyto cílové skupiny jsou uvedeny mezi ohroženými skupinami v zákoně §33a 435/2024 Sb. Zákon o zaměstnanosti a soustředí se na ně cíleně Aktivní politika zaměstnanosti, kterou má v gesci MPSV ve spolupráci s Úřadem práce.

2. Dlouhodobě nízký podíl a nabídka částečných úvazků v ČR

Česká republika dlouhodobě vykazuje nízkou úroveň využívání částečných úvazků v porovnání s průměrem zemí EU. Například v roce 2023 se jednalo o poloviční míru využívání částečných úvazků, než byl průměr EU (8,7 % vs 18,9 %).

Graf 3: Podíl částečných úvazků (part-time employment) v čase v ČR a průměr za EU (pro rok 2024 dosud nejsou publikovaná data)



Zdroj: [CEDEFOP](#)

Mezi země EU s nejvyšší mírou využívání částečných úvazků patřilo v roce 2023 Nizozemsko (43 % pracujících pracuje na částečný úvazek), Rakousko (31 %) a Německo (30 %). Naopak k zemím s nejnižším využíváním se zařadilo Bulharsko (pouze 2 % pracujících pracuje na částečný úvazek), Slovensko (4 %) a Rumunsko (4 %).

Původní cíle regulace

V důvodové zprávě byly stanoveny následující cíle:

- 1) **Podpora částečných úvazků** – cílem zavedení slevy bylo motivovat zaměstnavatele k častějšímu nabízení částečných úvazků a tím navýšit zaměstnanost cílových skupin. Vzhledem k dosavadním průzkumům (např. [Mumdoo & Solvo, 2024](#)) a vyjádřením společnosti Alma Career (spravující pracovní portál jobs.cz) lze předpokládat neuspokojení poptávky po práci na částečný úvazek, a to zejména u lidí z cílových skupin (studenti, OZP či rodičů dětí do 10 let). Právě z toho důvodu cílilo zavedení slevy na odstranění předpokládaných bariér na straně zaměstnavatelů.
- 2) **Zvýšení zaměstnanosti cílových skupin**, u kterých zákonodárci vnímali „objektivní bariéry“ pro možnost pracovat na plný úvazek nebo potřebu plošně podpořit zaměstnanost dané skupiny (v případě mladších osob 21 let). Důvodové zpráva dále uvádí: „Sleva na pojistném na sociální zabezpečení sníží náklady práce na zkrácený úvazek a tím přivede na trh práce osoby doposud nezaměstnané nebo ekonomicky neaktivní.“
- 3) **Snadnější sladování rodinného (či osobního) a pracovního života**. Naplnění tohoto cíle není s ohledem na obecnost a absenci konkrétních indikátorů pro vyhodnocení analyzováno.

Vyhodnocení naplnění cílů

Většina cílů **neměla** stanovené kvantifikovatelné indikátory.

Tato kapitola představuje výsledky analýz týkající se dynamiky trendů ve změnách zaměstnanosti, podílech částečných úvazků, a související trendy před a po období účinnosti regulace (2/2023). Dále jsou představeny výsledky regresních analýz zaměřených na změny zaměstnanosti cílových skupin.

U předpokládaných počtů uplatněných slev na zaměstnance z cílových skupin porovnáváme původní roční odhady uvedené v důvodové zprávě s druhým rokem fungování regulace, tedy rokem 2024 a konkrétními počty zaměstnanců z cílových skupin, na které byla v tomto roce čerpána sleva. Pro rok 2025 zatím nejsou k dispozici kompletní data.

1) Podpora částečných úvazků

Tato sekce odpovídá na otázku, zda narostly podíly částečných úvazků v důsledku zavedené regulace pomocí 3 dílčích částí:

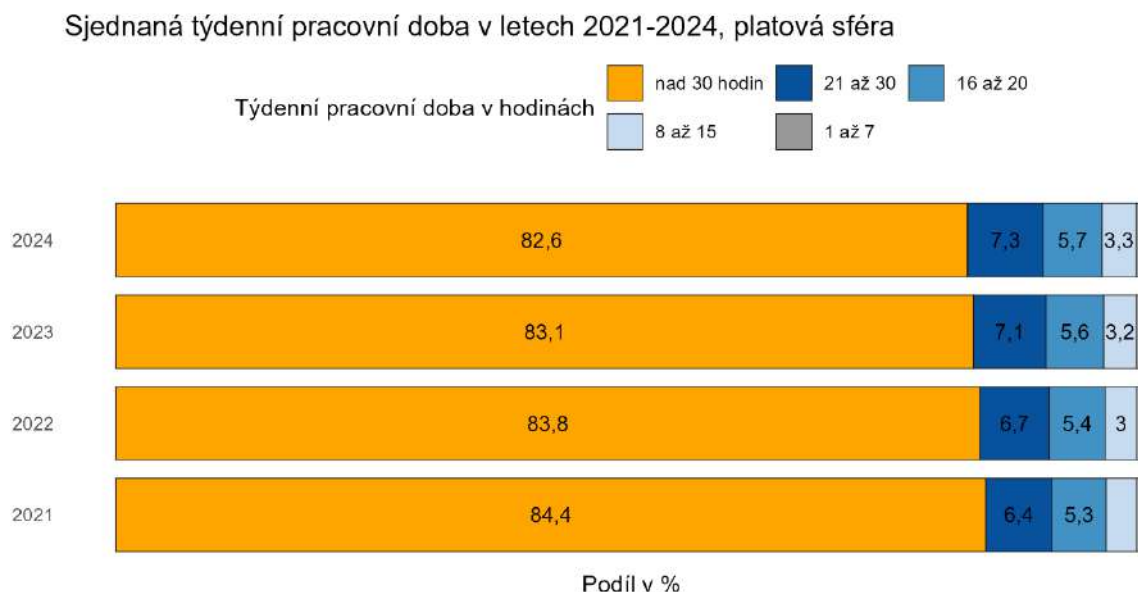
- A) Trendy částečných úvazků na základě ISPV a VŠPS dat
- B) Jsou nárůsty částečných úvazků v jednotlivých skupinách statisticky signifikantní?
- C) Porovnání odhadovaných a reálně využitých slev na částečné úvazky

A) Trendy částečných úvazků v čase

Následující grafy přibližují (na základě dat z ISPV šetření), jak se mezi lety 2021 a 2024 vyvíjely částečné úvazky v platové a ve mzdové sféře. Jednak celkově, dále v cílových skupinách 55+ a OZP. Cílovou skupinu rodičů dětí do 10 let analyzujeme zvlášť na základě dat z VŠPS šetření. Níže uvedené grafy zobrazují podíly všech typů úvazků, nejenom těch, které byly v rozsahu podpořeném slevou (tj. 8-30 hodin).

Platová sféra celkově

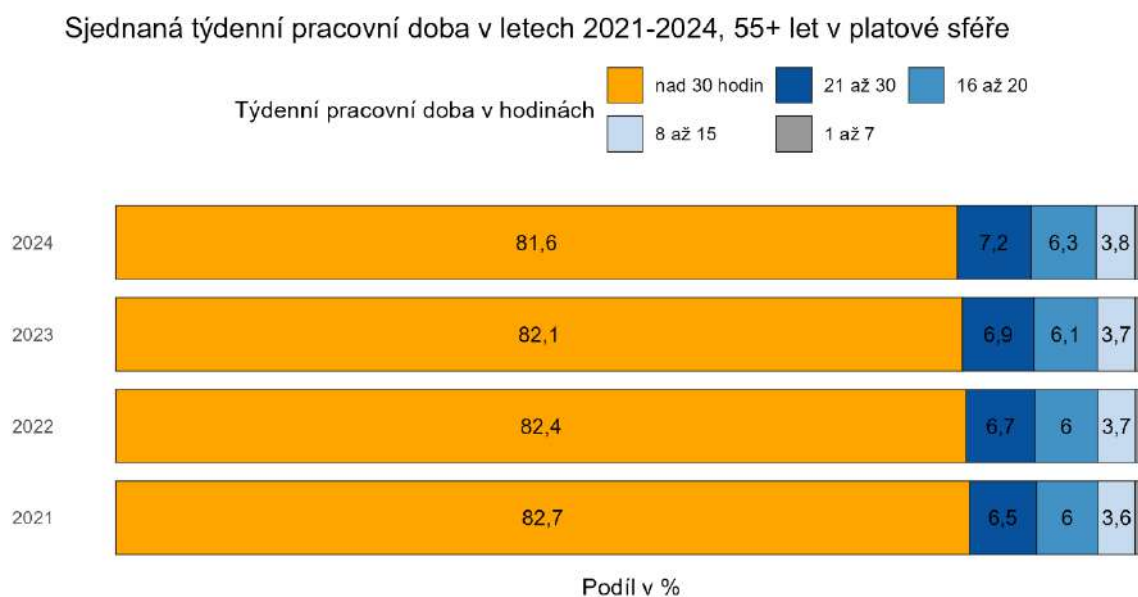
Graf 4: Týdenní pracovní doba v platové sféře (2021-2024)



Zdroj: vlastní výpočet z ISPV dat za platovou sféru za roky 2021-2024. Data nejsou vážena.

Platová sféra 55+

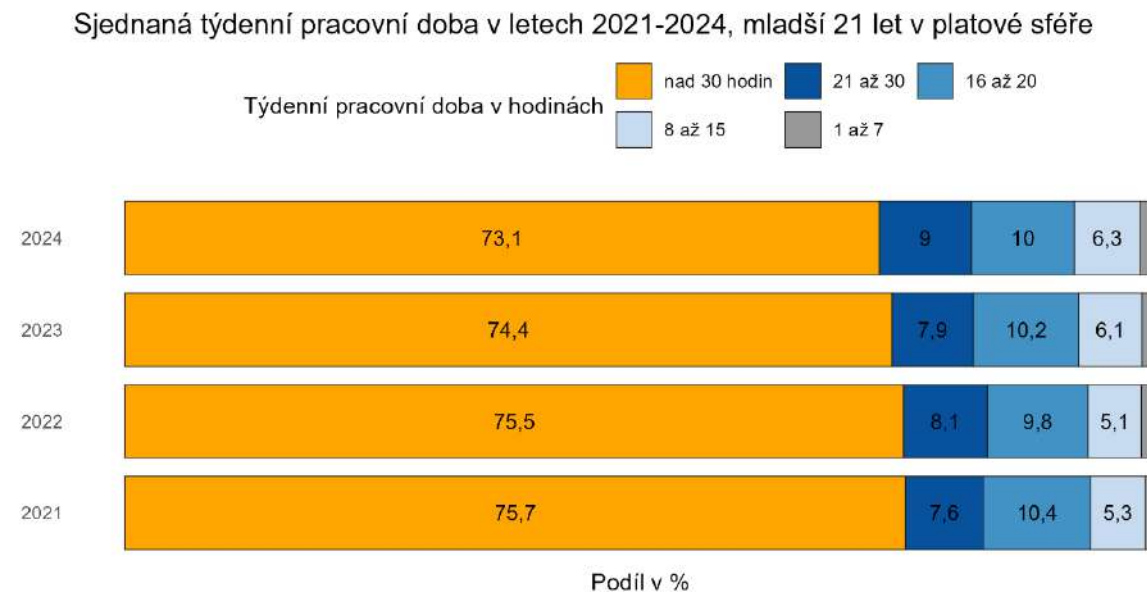
Graf 5: Týdenní pracovní doba v platové sféře, 55+ (2021-2024)



Zdroj: vlastní výpočet z ISPV dat za platovou sféru za roky 2021-2024. Data nejsou vážena.

Platová sféra mladší 21 let

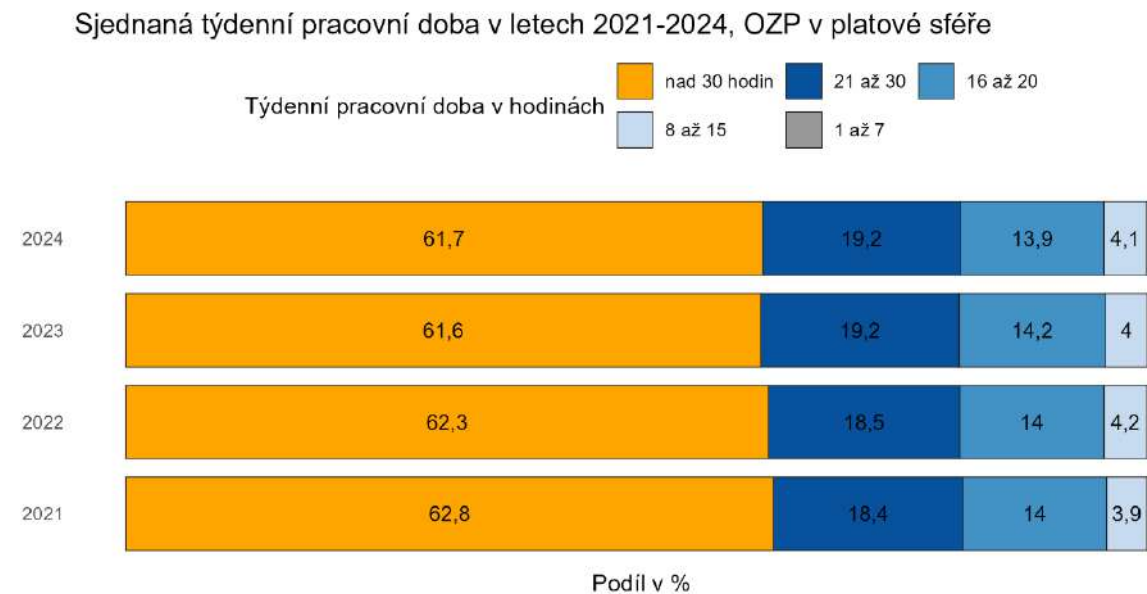
Graf 6: Týdenní pracovní doba v platové sféře, mladší 21 let (2021-2024)



Zdroj: vlastní výpočet z ISPV dat za platovou sféru za roky 2021-2024. Data nejsou vážena.

Platová sféra OZP

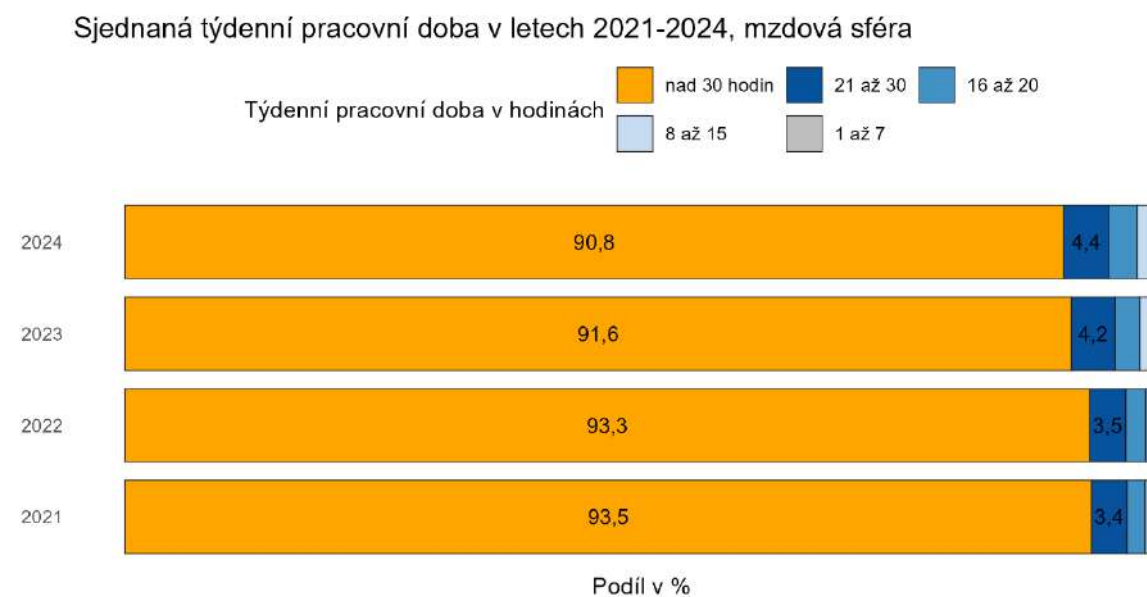
Graf 7: Týdenní pracovní doba v platové sféře, OZP (2021-2024)



Zdroj: vlastní výpočet z ISPV dat za platovou sféru za roky 2021-2024. Data nejsou vážena.

Mzdová sféra celkově

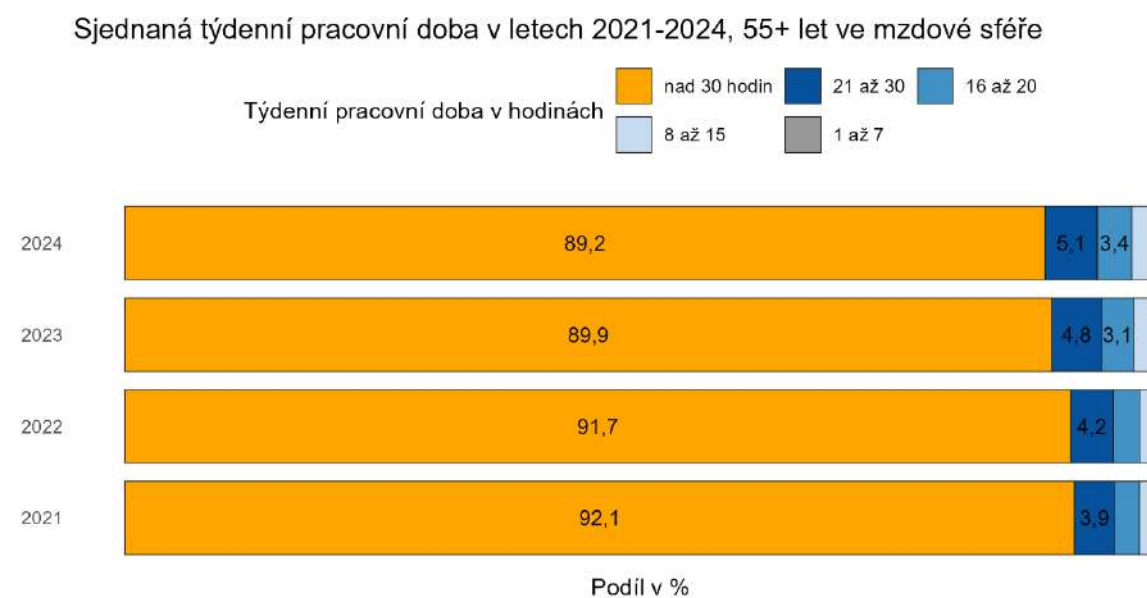
Graf 8: Týdenní pracovní doba ve mzdové sféře (2021-2024)



Zdroj: vlastní výpočet z ISPV dat za mzdovou sféru za roky 2021-2024. Data nejsou vážena.

Mzdová sféra 55+

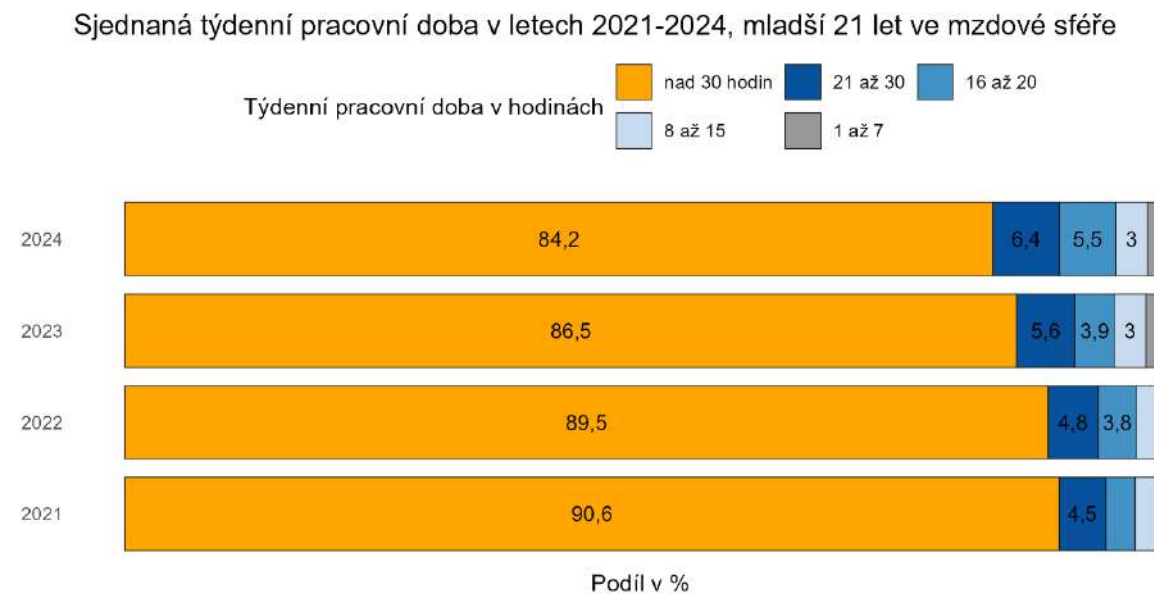
Graf 9: Týdenní pracovní doba ve mzdové sféře, 55+ (2021-2024)



Zdroj: vlastní výpočet z ISPV dat za mzdovou sféru za roky 2021-2024. Data nejsou vážena.

Mzdová sféra mladší 21 let

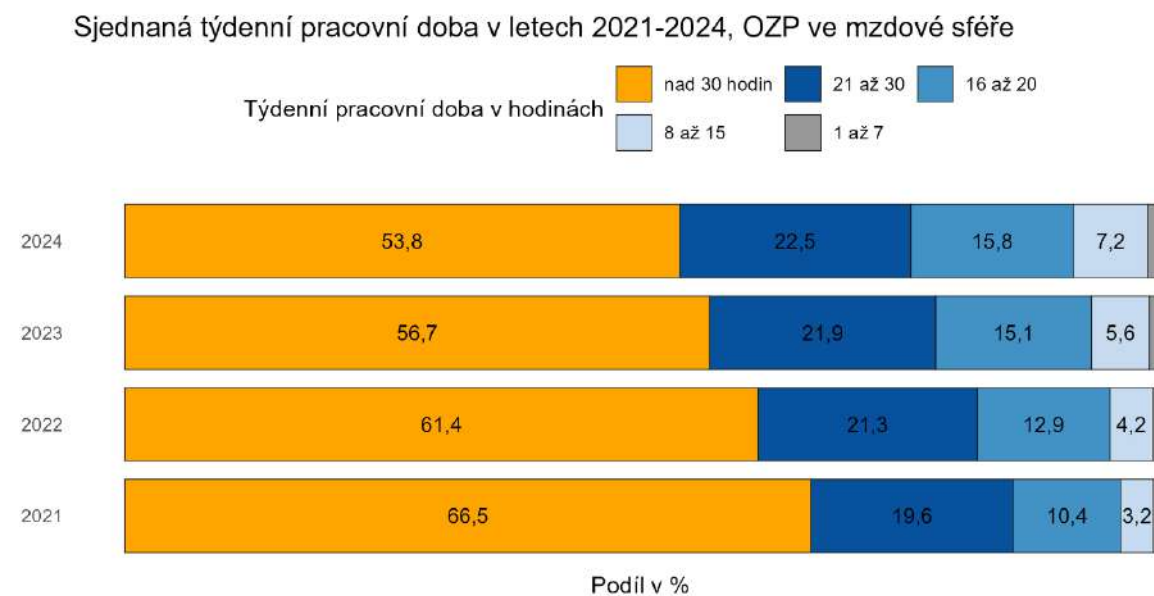
Graf 10: Týdenní pracovní doba ve mzdové sféře, mladší 21 let (2021-2024)



Zdroj: vlastní výpočet z ISPV dat za mzdovou sféru za roky 2021-2024. Data nejsou vážena.

Mzdová sféra OZP

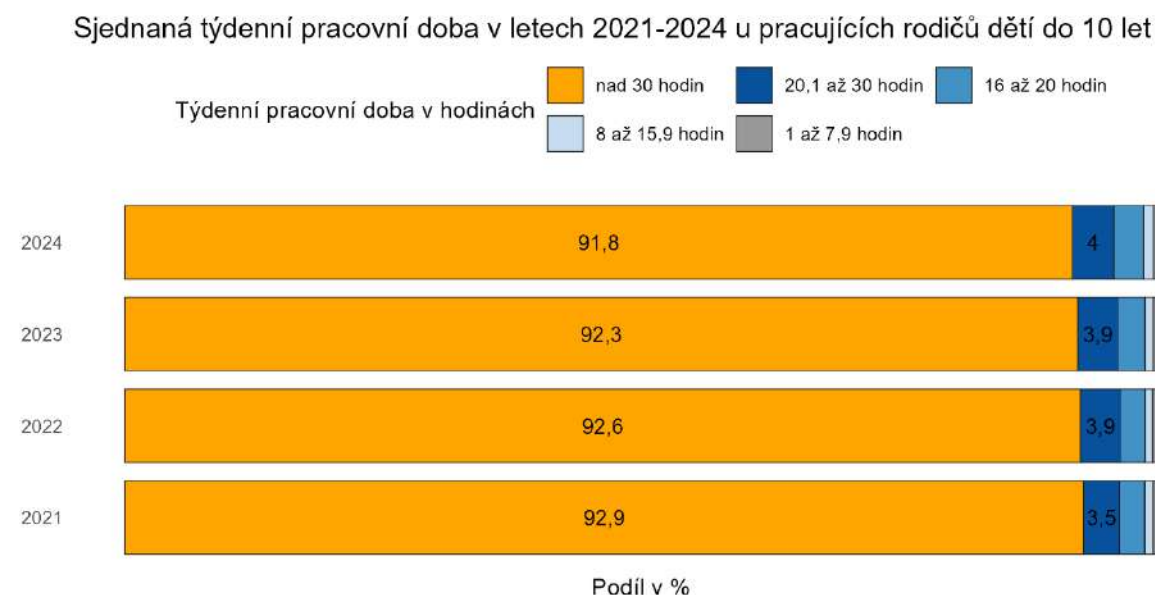
Graf 11: Týdenní pracovní doba ve mzdové sféře, OZP (2021-2024)



Zdroj: vlastní výpočet z ISPV dat za mzdovou sféru za roky 2021-2024. Data nejsou vážena.

Rodiče dětí do 10 let (na základě VŠPS dat)

Graf 12: Týdenní pracovní doba, rodiče dětí do 10 let (2021-2024)



Zdroj: vlastní výpočet z VŠPS dat o rodičích dětí do 10 let za roky 2021-2024. Data nejsou vážena.

Shrnutí trendů částečných úvazků: V obou sférách částečné úvazky v posledních letech přibýly, ale trend odstartoval již před začátkem platnosti regulace. Zároveň částečné úvazky mírně rostly i v pásmu počtu odpracovaných hodin, které nebyly podpořeny slevou (tj. i méně než 8 hodin týdně).

V platové sféře je částečných úvazků více než ve mzdové. K tomu, proč tomu tak je, nabízíme několik hypotéz, které by bylo vhodné prověřit:

- Zahrnuje **sektory** jako je zdravotnictví a školství, kde **jsou částečné úvazky velmi rozšířené**.
- Větší část zaměstnanců tvoří **ženy**, které obecně částečné úvazky častěji využívají než muži z důvodu častější péče o další osoby.
- Pracuje v nich více osob s **vyšším vzděláním a kvalifikacemi**. V případě nedostatku vhodných kandidátů, ochotných pracovat na plný úvazek, zaměstnavatelé rádi místo obsadí i kandidátem, který může pracovat pouze na částečný úvazek.
- Vyšší podíl částečných úvazků může souviset také s **charakterem práce**, který může být častěji s částečnými úvazky kompatibilnější – například profese související s administrativou či péčí o lidi.

B) Regresní analýzy ke změnám v podílech částečných úvazků

Dopady slevy na jednotlivé skupiny jsme dále odhadovali skrze tzv. kvaziexperimentální analýzy. V první sérii analýz jsme sledovali dopad slevy na podíl částečných úvazků ve vybraných cílových skupinách s využitím VŠPS dat. Konkrétně jsme analyzovali skupinu ve věku do 21, skupinu nad 55 let, skupinu studentů do 26 let, a skupinu rodičů s dítětem do 10 let. V regresních modelech byl podíl částečných úvazků zvolen jako závislá proměnná, a interakce centrovaného roku s kvartálem zavedení slevy jako nezávislá dummy proměnná vliv zavedené regulace. Pro očištění odhadu od externích vlivů jako dopady dalších politik, sezónnost a dobíhání implementace slevy jsme vybrali pouze data za třetí a čtvrté čtvrtletí let 2022 a 2023.

Výsledky těchto analýz ukázaly **statisticky signifikantní změnu po zavedení slevy pouze ve skupině rodičů s dítětem do 10 let**, kde sleva dle odhadu zvýšila podíl částečných úvazků v podpořeném rozsahu o **1,5 p.b.**. To lze interpretovat tím způsobem, že se malé části rodičů podařilo v důsledku zavedení slevy optimalizovat pracovní zapojení s ohledem na sladění osobního a pracovního života. Zvolená metoda však neumožňuje odfiltrovat případný vliv dalších změn na využívání částečných úvazků (například nárazové demografické či regulatorní změny). Souvislost mezi zavedením slevy a zvýšením využívání částečných úvazků tak není jednoznačná. Pro více detailů o metodologii a předpokladech viz Popis použitých předpokladů a metod.

Nárůstem nových částečných úvazků se zabývala i společnost Trexima v analýze pro Svaz průmyslu a dopravy ČR (Doležalová et al., 2024). Došla k závěru, že zavedení slevy nemělo v roce 2023 ve mzdovém sektoru významný vliv na růst počtu nových pracovních úvazků ve třech sledovaných skupinách (pozn.: mladší 21 let, 55+ a OZP), což bylo založené na podrobné datové analýze úvazků jednotlivých skupin.

C) Míra dosažení odhadovaných počtů zaměstnanců v cílových skupinách

U šesti cílových skupin byl v důvodové zprávě stanoven odhad, kolik osob slevu využije. U těchto skupin se míra využití pohybuje mezi 0,06 % až 105 % z původního odhadu (viz

Tabulka 2). Míru naplnění odhadu může ovlivňovat skutečnost, že zaměstnavatel při odůvodnění nároku na slevu řadí zaměstnance pouze k jedné skupině. Reálně však může daný zaměstnanec patřit do vícero skupin (např. OZP ve věku 55+).

Dopad zařazování pouze k jedné skupině předpokládáme nejvyšší u skupiny pečujících o závislé osoby, které často spadají do věkové skupiny 55+. Očekáváme, že pro zaměstnavatele je obecně snazší využít na tyto zaměstnance slevu na základě věku. Věk totiž není nutné zvláště dokládat, zatímco u lidí pečujících o závislé osoby je pro uplatnění slevy nutné doložit potvrzení z úřadu práce o péči o závislou osobu s příspěvkem na péči. Toto potvrzení navíc nesmí být starší než dva měsíce.

Získat přesnější informace by vyžadovalo buď pečlivě propojit všechny zaměstnance, na které byla čerpána sleva se všemi administrativními daty (včetně dat z MŠMT), nebo by zaměstnavatelé museli zaškrtnávat všechny kategorie, do kterých zaměstnanec spadá, což by zvyšovalo administrativní zátěž. S novým Jednotným měsíčním hlášením zaměstnavatelů (JMHZ) může být nicméně snadnější tyto informace získat.

Tabulka 2: Z kolika procent byly odhady naplněny. Řazeno sestupně.

Skupina	Dosažené % při porovnání reálného počtu za rok 2024 a počátečního ročního odhadu v důvodové zprávě	Počet unikátních zaměstnanců, na které byla v roce 2024 uplatněna sleva (pro představu)
Mladší 21 let	105 %	21 tisíc
Studenti do 26 let	63 %	3,6 tisíce
Rodiče dětí do 10 let	53 %	45 tisíc
Osoby 55+	48 %	43 tisíc
OZP	23 %	10,4 tisíce
Pečující o osoby s příspěvkem na péči	0,7 %	328 osob

Zdroj: vlastní výpočet z počtů odhadovaných v důvodové zprávě a čerpání slevy za rok 2024 z administrativních dat ČSSZ. Podrobněji shrnuje čerpání slevy Příloha 1.

Skupinu zaměstnanců, která má (ve mzdové sféře) potenciální nárok na slevu analyzovala Trexima ve studii pro Svaz průmyslu a dopravy ČR (Doležalová et al. 2024). Mezi jejich závěry patří:

U zaměstnanců mladších 21 let výrazně převažují muži (60 %). Je to dáno hlavně tím, že mladí muži častěji končí u středoškolského vzdělání bez maturity než jejich vrstevnice. V této věkové skupině také jednoznačně převažují manuální profese (85 %), což odpovídá i jejich vzdělání – 70 % z nich má nejvýše středoškolské vzdělání bez maturity. Tato skupina je také silně koncentrovaná ve zpracovatelském průmyslu (33 %) a v obchodu a opravách motorových vozidel (19 %). A zároveň u nich mírně převažuje zaměstnání ve firmách s více než 250 zaměstnanci.

U zaměstnanců **ve věku 55+** let naopak dominují ženy. V této skupině se častěji objevují nemanuální profese (56 %). Nejvíce pracují v odvětví vzdělávání (18 %), zdravotní a sociální péče (17 %) a v obchodu a opravách motorových vozidel (16 %).

U zaměstnanců se zdravotním postižením (OZP) také převažují ženy. Většina pracuje v manuálních profesích (61 %). Nejčastěji jsou zaměstnáni ve zpracovatelském průmyslu (30 %) a ve zdravotní a sociální péči (20 %).

Napříč všemi sledovanými skupinami (mladší 21 let, 55+ let a OZP) se zaměstnanci, na které lze uplatnit slevu na pojistném, častěji nacházejí ve mzdové sféře u menších a středních zaměstnavatelů (do 250 zaměstnanců). Výjimkou jsou právě zaměstnanci mladší 21 let, kteří jsou lehce více zastoupeni ve velkých firmách nad 250 zaměstnanců.

Shrnutí: Jediná skupina, v níž využití slevy předčilo původní odhady jsou mladší 21 let, což je skupina, kde je sleva plošná (bez limitu týdenní pracovní doby). Z hlediska absolutní velikosti cílových skupin je největší potenciál na rozšíření částečných úvazků u osob ve věku 55+ let, rodičů dětí do 10 let, OZP a pečujících o závislé osoby.

Cíl 2 Zvýšení zaměstnanosti cílových skupin,

A) Změny v zaměstnanosti cílových skupin

Osoby blízko věkovým hranicím 21 a 55 let

V datech z registru pojistných vztahů od ČSSZ jsme sledovali míru zaměstnanosti osob v jednotlivých kohortách. Zaměřili jsme se pouze na práci na pracovní poměry, což je typ pracovního vztahu podporovaný regulací. V rámci předběžné analýzy jsme pomocí metody Difference in Discontinuities počítali, zda dochází v podpořených věkových skupinách těsně u hranice podpory k výraznějšímu růstu zaměstnanosti, oproti skupinám, které regulace nepodporuje (např. zaměstnanost 55letých a 54letých). Při použití metody jsme vycházeli zejména ze studie Grembi et al. ([2016](#)).

Do analýzy jsme zahrnuli data od února 2022 do konce března 2024. Vzhledem k vývoji počtu zaměstnanců, na které byla sleva čerpána (viz Graf 1 v Příloze 1) očekáváme, že k plnému náběhu regulace došlo v dubnu 2023. Období před zavedením regulace je v dané analýze uvažováno od začátku února 2022 do začátku února 2023, období po zavedení regulace odpovídá začátku dubna 2023 až do konce března 2024. Další podrobnosti k metodologii jsou popsány v sekci Popis použitých předpokladů a metod.

V rámci citlivostních analýz jsme testovali různé varianty, nicméně u skupin kolem 21 let jsme nezjistili statisticky signifikantní rozdíl. Naproti tomu u skupiny kolem věkové hranice 55 let jsme zjistili statisticky signifikantní nárůst zaměstnanosti. Konkrétně šlo o nárůst 0,7 % u žen ve věku 57-61 let oproti kontrolní skupině 51-54 let ($p < .05$).

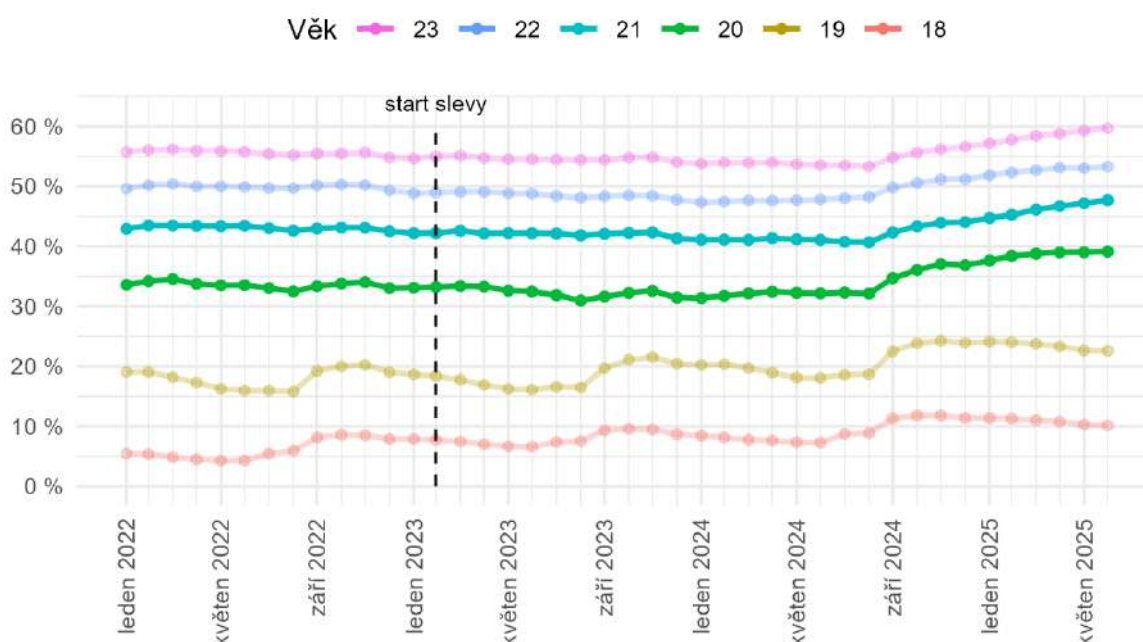
Pokud bychom tato zjištění zobecnili na celou populaci žen ve věku 55-61, došlo by tím v důsledku intervence k navázání maximálně 4 183 nových úvazků (v případě, že by šlo celé zvýšení zaměstnanosti přičíst právě zkráceným úvazkům). Tito zaměstnanci by mohli přecházet jednak z dlouhodobé ekonomické neaktivity, evidence nezaměstnaných, případně pracovního vztahu ve formě OSVČ nebo DPP.

Následující grafy prezentují vývoj zaměstnanosti ve vybraných věkových kohortách. Zobrazují podíly osob s pracovním poměrem (dle registru pojistných vztahů od ČSSZ) z celkového počtu všech osob českého občanství ve stejném věku (spočtené jako žijící osoby daného věku v jednotlivých měsících na základě dat z agendového systému Ministerstva vnitra¹).

¹ Tato data používá ROB a zachycují pouze osoby s českým občanstvím

Graf 13: Podíl mužů s pracovním poměrem nejmladších věkových skupinách

Podíl MUŽŮ daného věku s pracovním poměrem v čase z celkové populace



Zdroj: Data z registru pojistných vztahů (ČSSZ) a agendový systém české populace (MV). Skupiny v těsné blízkosti věkové hranice pro nárok na slevu (20 let má nárok, 21 let nemá) výrazněji.

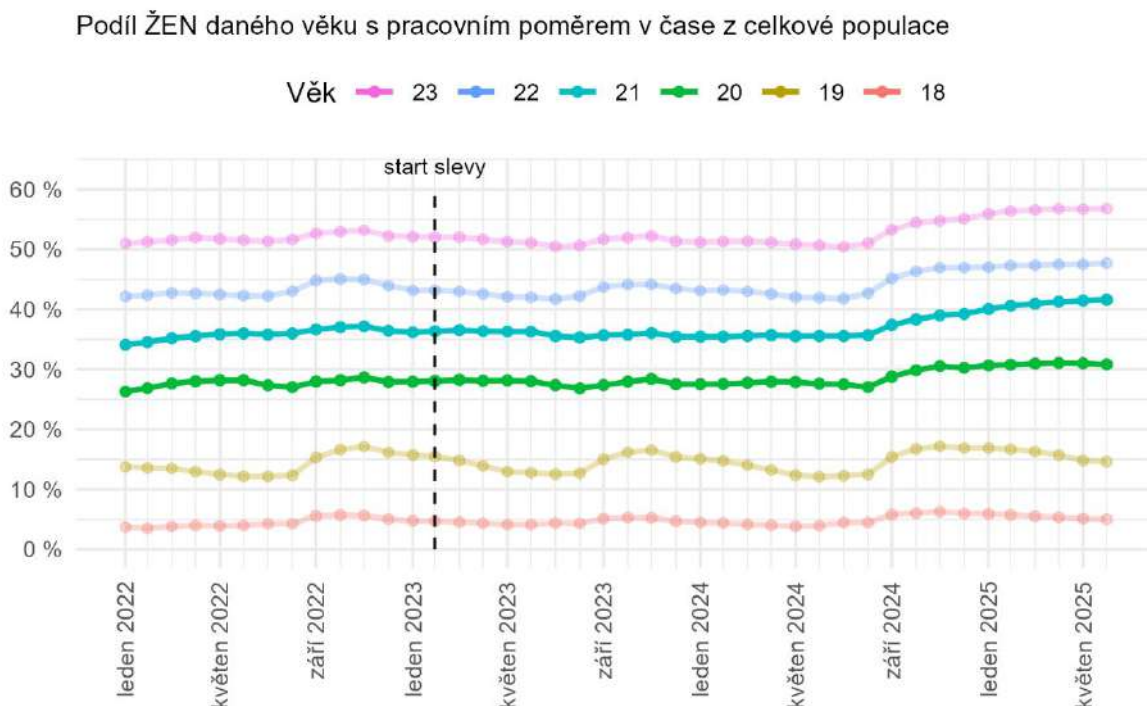
Tabulka 3: Změna v procentních bodech v podílu mužů s pracovním poměrem nejmladšího věku

Věk	Změna 1/2024 oproti 1/2023 (%) (11 měsíců po zavedení slevy vs těsně před zavedením slevy)	Změna 1/2025 oproti 1/2023 (%)	Změna 1/2024 oproti 1/2022 (%)
18	0,56	3,47	2,99
19	1,59	5,46	1,17
20	-1,73	4,51	-2,22
21	-1,12	2,51	-1,83
22	-1,48	3,04	-2,27
23	-0,84	2,54	-1,93

Zdroj: Jde o podíl mužů s pracovním poměrem ze všech mužů s českým občanstvím daného věku. Data z registru pojistných vztahů (ČSSZ) a agendový systém české populace (MV). Skupiny v těsné blízkosti věkové hranice pro nárok na slevu (20 let má nárok, 21 let nemá) výrazněji.

Podíl osob s pracovním poměrem byl v některých cílových skupinách (v tomto případě u dvacetiletých) v prvním roce po platnosti regulace dokonce mírně nižší než výchozí stav v měsíci předcházející účinnosti regulace. K vyššímu růstu zaměstnanosti došlo až ve 4. čtvrtletí roku 2024. Vzhledem k delšímu odstupu účinnosti regulace, během níž zároveň nedošlo po prvotních dvou náběhových měsících k viditelnému růstu čerpání slevy, by neměl být tento nárůst interpretován jako dopad zavedené slevy. Je velmi pravděpodobné, že pozdější růst zaměstnanosti byl ovlivněn jinými faktory. Tato interpretace se shoduje i se změnami v zaměstnanosti nejmladších žen, kde v prvním roce platnosti slevy klesla zaměstnanost u všech sledovaných skupin (viz Tabulka 4).

Graf 14: Podíl žen s pracovním poměrem v nejmladších věkových skupinách



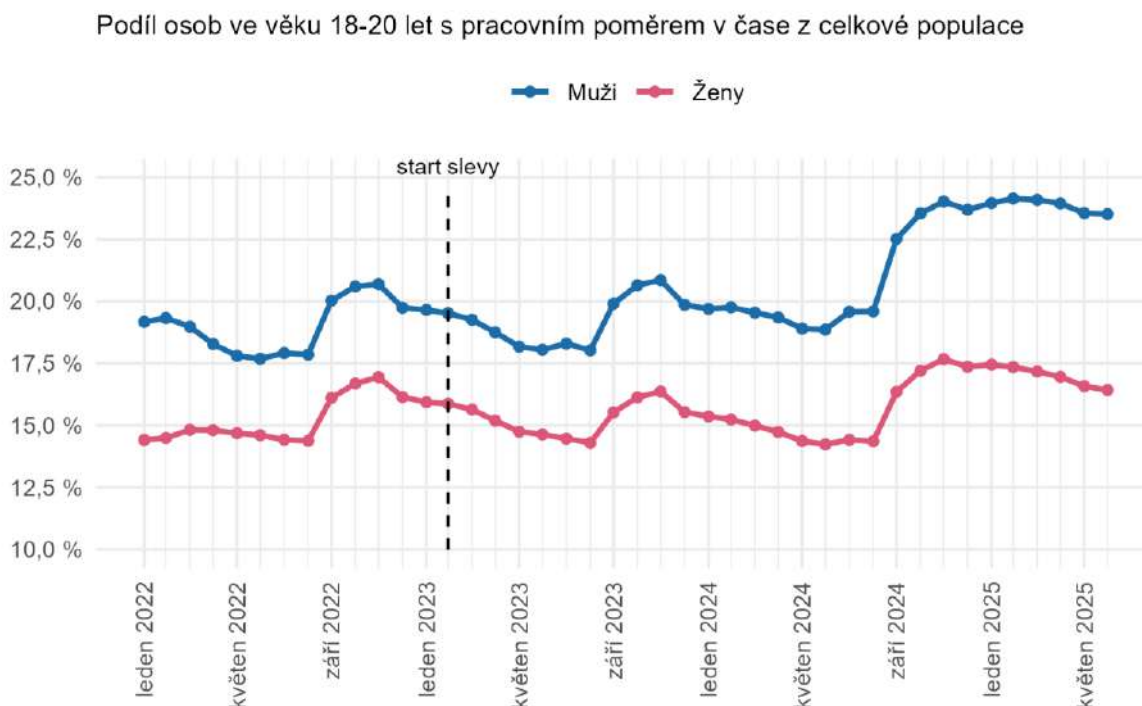
Zdroj: Data z registru pojistných vztahů (ČSSS) a agendový systém české populace (MV). Skupiny v těsné blízkosti věkové hranice pro nárok na slevu (20 let má nárok, 21 let nemá) výrazněji.

Tabulka 4: Změna v procentních bodech v podílu žen s pracovním poměrem nejmladšího věku

Věk	Změna 1/2024 oproti 1/2023 (%) (11 měsíců po zavedení slevy vs těsně před zavedením slevy)	Změna 1/2025 oproti 1/2023 (%)	Změna 1/2024 oproti 1/2022 (%)
18	-0,27	1,15	0,78
19	-0,64	1,16	1,34
20	-0,41	2,74	1,24
21	-0,71	3,89	1,36
22	-0,06	3,86	0,95
23	-0,94	3,83	0,2

Zdroj: Jde o podíl žen s pracovním poměrem ze všech žen s českým občanstvím daného věku. Data z registru pojistných vztahů (ČSSZ) a agendový systém české populace (MV). Skupiny v těsné blízkosti věkové hranice pro nárok na slevu (20 let má nárok, 21 let nemá) výrazněji.

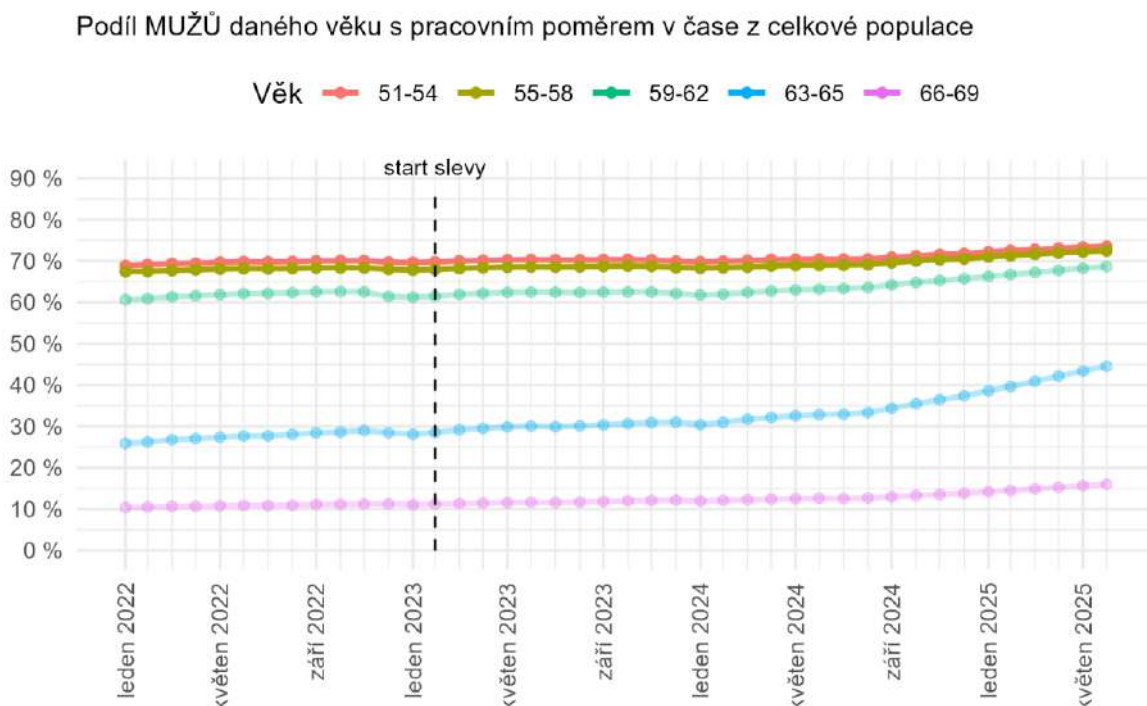
Graf 15: Podíl osob s pracovním poměrem ve věku 18-20 let (věkové jádro pro slevu v kategorii "mladší 21 let")



Zdroj: Data z registru pojistných vztahů (ČSSS) a agendový systém české populace (MV). Zobrazuje hlavní věkové kohorty, na které cílí sleva na pojistném v aktuálním nastavení.

Zaměstnanost mužů i žen ve věku 18-20 let sleduje podobný trend, kde zaměstnanost nejmladších mužů zůstává po celé období vyšší. Nárůsty v září a 4. kvartálech pravděpodobně souvisí s dokončením studia.

Graf 16: Podíl mužů s pracovním poměrem ve věkové skupině 51-69 let



Zdroj: Data z registru pojistných vztahů (ČSSS) a agendový systém české populace (MV). Skupiny v těsné blízkosti věkové hranice pro nárok na slevu (od 55 let mají nárok na slevu) výrazněji.

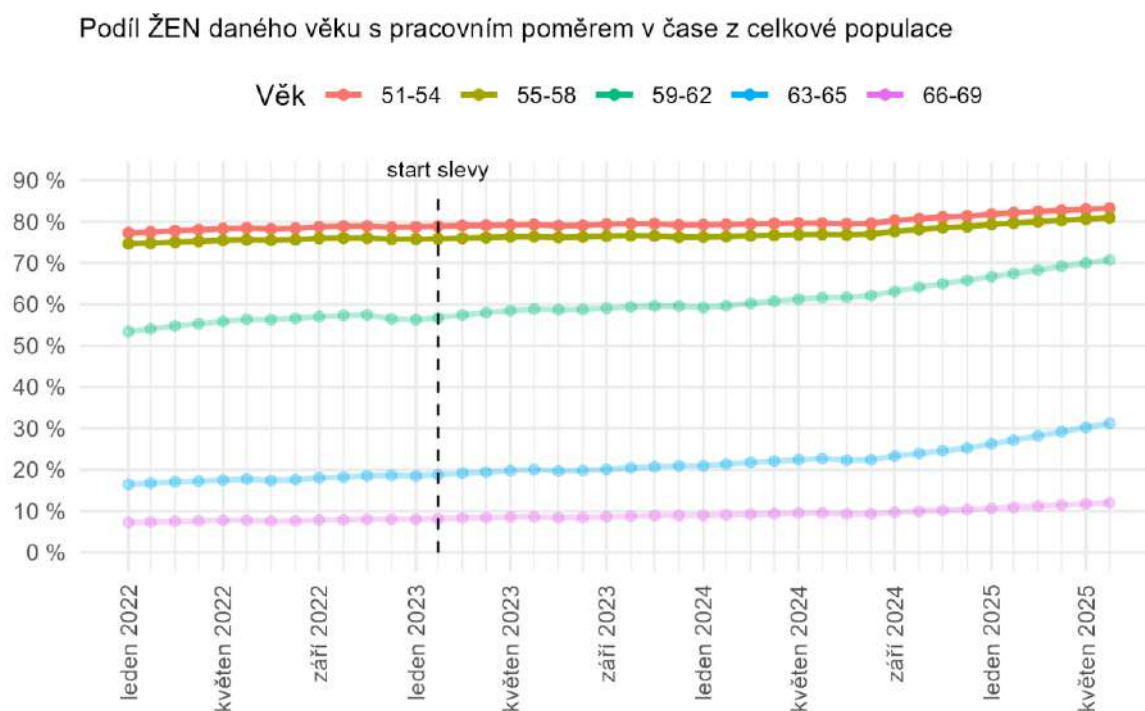
Tabulka 5: Změna v procentních bodech v podílu mužů s pracovním poměrem ve věku 51-69 let

Změna 1/2024 oproti 1/2023 (%) (11 měsíců po zavedení slevy vs těsně před zavedením slevy)			
Věk	Změna 1/2025 oproti 1/2023 (%)	Změna 1/2024 oproti 1/2022 (%)	
51-54	0,14	2,58	0,93
55-58	0,45	3,19	0,82
59-62	0,53	4,99	1,14
63-65	2,35	10,53	4,53
66-69	0,89	3,11	1,55

Zdroj: Jde o podíl mužů s pracovním poměrem ze všech mužů s českým občanstvím daného věku. Data z registru pojistných vztahů (ČSSZ) a agendový systém české populace (MV). Skupiny v těsné blízkosti věkové hranice pro nárok na slevu (od 55 let mají nárok na slevu) výrazněji.

Nárůst zaměstnanosti je u mužů nejviditelnější po 11 měsících účinnosti regulace ve věkové skupině 63-65 let. O rok později dochází u této věkové kohorty k ještě výraznějšímu nárůstu zaměstnanosti. O rok později navíc roste zaměstnanost i v ostatních věkových kohortách rychleji než během prvních 11 měsíců po účinnosti regulace.

Graf 17: Podíl žen s pracovním poměrem ve věkové skupině 51-69 let



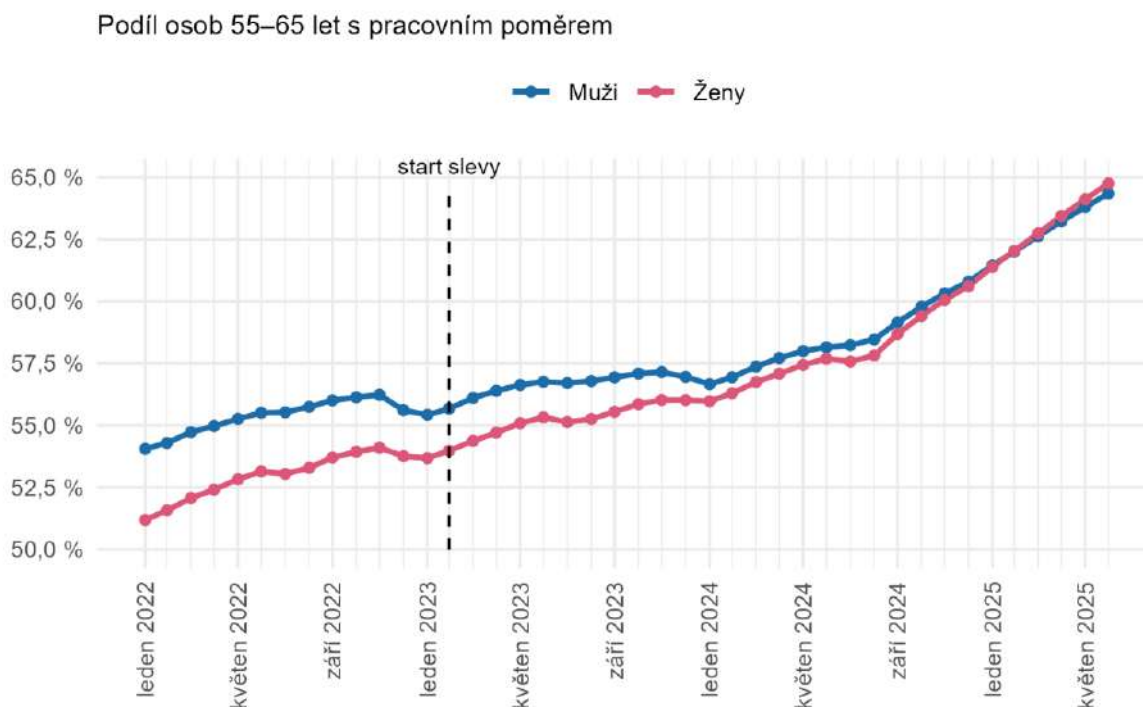
Zdroj: Jde o podíl žen s pracovním poměrem ze všech žen s českým občanstvím daného věku. Data z registru pojistných vztahů (ČSSS) a agendový systém české populace (MV). Skupiny v těsné blízkosti věkové hranice pro nárok na slevu (od 55 let mají nárok na slevu) výrazněji.

Tabulka 6: Změna v procentních bodech v podílu zaměstnaných – ženy ve věku 51-69 let

Věk	Změna 1/2024 oproti 1/2023 (%)		
	(11 měsíců po zavedení slevy vs těsně před zavedením slevy)	Změna 1/2025 oproti 1/2023 (%)	Změna 1/2024 oproti 1/2022 (%)
51-54	0,48	3,06	1,95
55-58	0,52	3,54	1,62
59-62	2,95	10,42	5,82
63-65	2,47	7,76	4,51
66-69	0,95	2,61	1,72

Zdroj: Data z registru pojistných vztahů (ČSSZ) a agendový systém české populace (MV). Skupiny v těsné blízkosti věkové hranice pro nárok na slevu (od 55 let mají nárok na slevu) výrazněji.

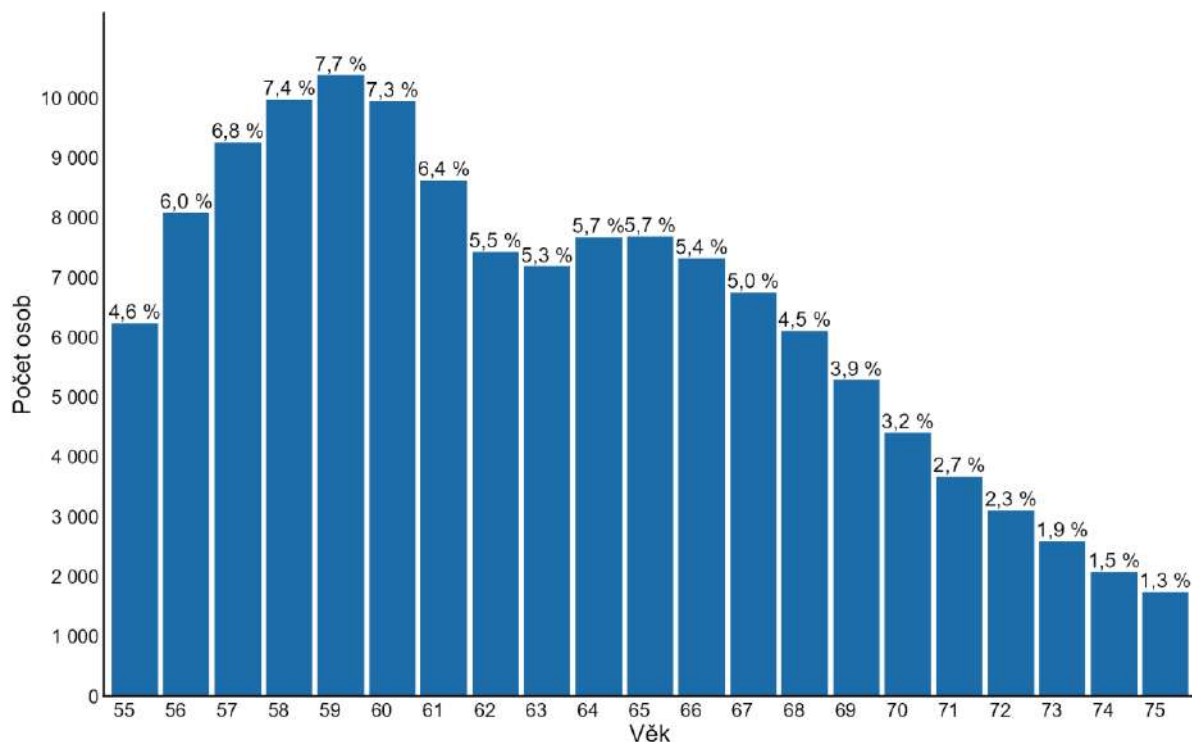
Graf 18: Podíl osob s pracovním poměrem ve věku 55-65 let (věkové jádro pro cílovou skupinu 55+) z celkové populace daného věku



Zdroj: Data z registru pojistných vztahů (ČSSZ) a agendový systém české populace (MV). Zobrazuje hlavní věkové kohorty, na které cílí sleva na pojistném v aktuálním nastavení.

Zaměstnanost mužů a žen ve věku 55-65 let ve sledovaném čase stabilně roste, u žen strměji než u mužů. V lednu 2022 mělo méně mužů než žen daného věku pracovní poměr, zatímco v roce 2025 ženy muže v zaměstnanosti předešly. Mírný pokles na konci roku 2022 bude zřejmě způsoben nárůstem odchodů do předčasných důchodů. Na stabilním růstu zaměstnanosti osob ve věkové skupině 55+ se může podílet také zvyšující se věk odchodu do starobních důchodů.

Graf 19: Věková skladba osob 55+, na které je čerpána sleva (z osob čerpajících slevu v této cílové skupině)



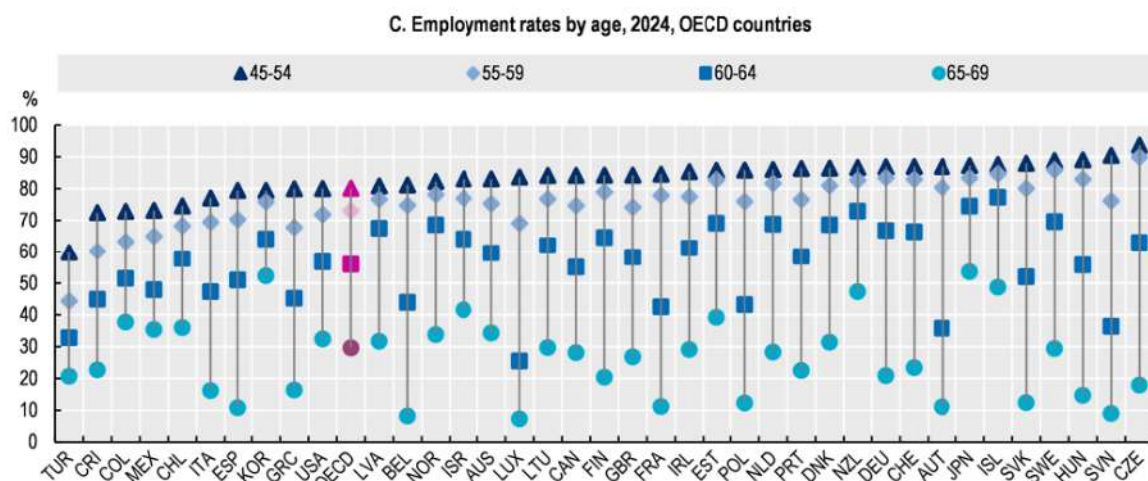
Zdroj: Vlastní vizualizace z administrativních dat o čerpání slevy ČSSZ za pojistná období únor 2023 až srpen 2025. Podíl vůči cílové skupině 55+ let, na kterou je čerpána sleva.

Graf zachycuje věk zaměstnanců, na které je čerpána sleva. Dvě třetiny jsou mezi věkem 56 a 66 let. Největší podíl je ve věku 58, 59, a 60 let (dohromady 21 %).

Téměř tři čtvrtiny osob využívající slevu jsou ženy (podíly žen v jednotlivých cílových skupinách zobrazuje Příloha 1). U nich došlo k nejvyššímu nárůstu zaměstnanosti ve věkové skupině 59-62 let, což se částečně překrývá s věkovým jádrem využívající slevu. Osoby ve věku 59-62 let tvoří 27 % příjemců slevy ze skupiny osob 55+ čerpajících slevu.

Zatímco ve věkové skupině 55-59 let je v mezinárodním srovnání (ve sledovaném období 2022-2024) v ČR zaměstnanost nejvyšší ze všech OECD států, u věkové skupiny 60-64 let to již neplatí, může zde tedy být vyšší potenciál pro růst

Graf 20: Zaměstnanost dle věku v zemích OECD (2024)



Zdroj: OECD, 2024

U cílové skupiny lidí starších 54 let se nabízí otázka, zda a případně za jakých okolností může dřívější přechod z plného na částečný úvazek prodloužit délku zapojení na pracovním trhu. Jedná se o otázku, kterou by bylo vhodné sledovat v dalších výzkumech zejména s ohledem na delší časový horizont. Za povšimnutí přitom stojí, že podíl zaměstnaných osob ve věku 60-64 let je spíše nižší v evropských zemích s nejnižšími podíly částečných úvazků (z nám nejbližších Slovensko, Polsko, Maďarsko). Zároveň je naopak vyšší v zemích, kde je podíl částečných úvazků nejvyšší (Nizozemsko, Německo).

Rodiče dětí do 10 let

V návaznosti na výsledky analýzy vývoje v částečných úvazcích (viz vyhodnocení cíle 1B), jsme odhadovali, zda zvýšení podílu částečných úvazků skupině souviselo s nárůstem pracovní aktivity u rodičů dětí do 10 let. K tomu jsme využili metody rozdílu v rozdílech, kde závislou proměnnou byla uváděná zaměstnanost účastníka, a nezávislé proměnné tvořily příslušnost účastníka do skupiny s nárokem na slevu², dummy proměnná pro zavedení slevy, a interakce těchto dvou proměnných. Tento postup nám umožnil porovnat, zda sleva měla rozdílný vliv na změnu v zaměstnanosti u rodičů s nárokem na slevu a rodičů, kteří jej neměli.

Po danou analýzu jsme využili dotazníková data VŠPS za druhé dva kvartály roků 2023 a 2024. Ačkoliv dotazníková data mohou mít nižší validitu než administrativní data, administrativní data nám na rozdíl od dat z VŠPS neumožnila spolehlivě odhadnout, zda je daný jedinec rodičem dítěte do 10 let. Podrobnější metodologické detaily k předpokladům metody jsou popsány v sekci Popis použitých předpokladů a metod.

Výsledky analýzy však **neukázaly statisticky signifikantní rozdíl v míře pracovní aktivity mezi těmito dvěma skupinami rodičů ani u mužů, ani u žen**. Z toho vyplývá, že sleva neměla vliv na míru zaměstnanosti dané cílové skupiny. Výsledky navazující analýzy ukázaly, že ačkoliv sleva neměla vliv

² Nárok na slevu byl v dané skupině odhadnut na základě práce na částečný úvazek v rozsahu podpořeného slevou, věku 18+, a spárováním s dítětem do 10 let ve stejné domácnosti. Kontrolní skupina byly dospělí s dítětem do 10 let v domácnosti, kteří nepracovali v podpořeném rozsahu. Alternativní kontrolní skupinou by mohli být rodiče s dítětem ve věku 11 let. Předpokládáme však, že s rostoucím věkem dítěte se zvyšuje i jeho nezávislost a klesá tak potřeba péče. Taková kontrolní skupina by tak zřejmě měla systematicky vyšší míru zaměstnanosti než cílová skupina.

na zaměstnanost, propadla se do počtu odpracovaných hodin. Konkrétně se průměrná pracovní doba rodičů s nárokem na slevu zvýšila po zavedení slevy o 1,4 hodiny týdně.

Lze proto usuzovat, že **sleva v malé míře umožnila lepší sladění pracovního a osobního života** u rodičů malých dětí, avšak **nevedla ke zvýšení pracovní aktivity**.

Tabulka 7: Míra zaměstnanosti mužů a žen dle typu úvazku a období

	Míra zaměstnanosti (% , standardní chyba odhadu)			
	Nepodpoření rodiče		Podpoření rodiče	
	Ženy	Muži	Ženy	Muži
Před slevou	79,5 % (0,01)	94,8 % (0,01)	80,6 % (0,00)	95,4 % (0,00)
Po slevě	77,4 % (0,01)	94,8 % (0,00)	80,4 % (0,03)	95,2 % (0,02)

Zdroj: VŠPS data.

Poznámka: Jedná se o skupinu definovanou jako rodiče dítěte do 10 let dle výše popsaného spárování.

Shrnutí změn zaměstnanosti cílových skupin:

Provedené analýzy ukázaly pozitivní dopad slevy na zaměstnanost (respektive navýšení podílu osob s pracovním poměrem) ve skupině žen ve věku 55+ let (efekt byl zjištěn ve skupině 57-61 let, předpokládáme zobecnitelnost na skupinu 55-61 let) a mírné zvýšení počtu odpracovaných hodin u rodičů dětí do 10 let. Zároveň nebyl pozorován žádný dopad na zaměstnanost ve skupinách lidí mladších 21 let, a míru pracovní aktivity rodičů dětí do 10 let.

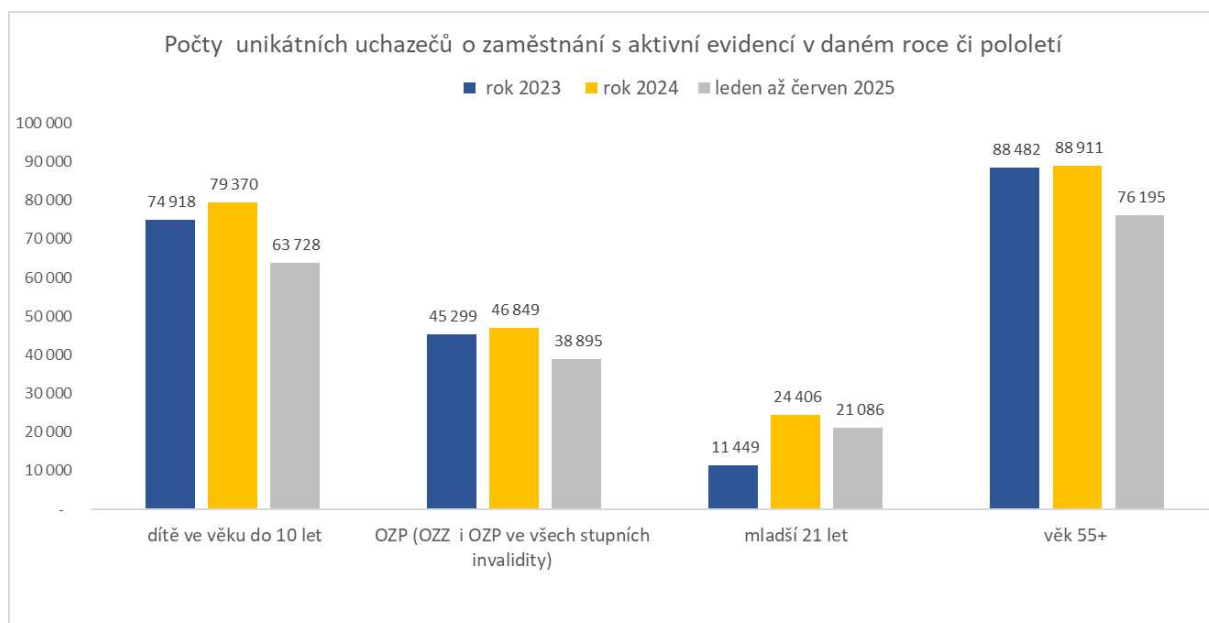
B) Změny v nezaměstnanosti cílových skupin

Analýzovali jsme 2 otázky:

- I. Jak se v cílových skupinách vyvíjela nezaměstnanost? (skrže uchazeče o zaměstnání evidované na úřadu práce)
- II. Jaký podíl z celkové populace daného věku je nezaměstnaný? (podle VŠPS dat).

Nezaměstnanost podle administrativních dat

Graf 21: Počty uchazečů o zaměstnání evidovaných na Úřadu práce se začátkem evidence v období od 1. 1. 2023 do 30. 6. 2025

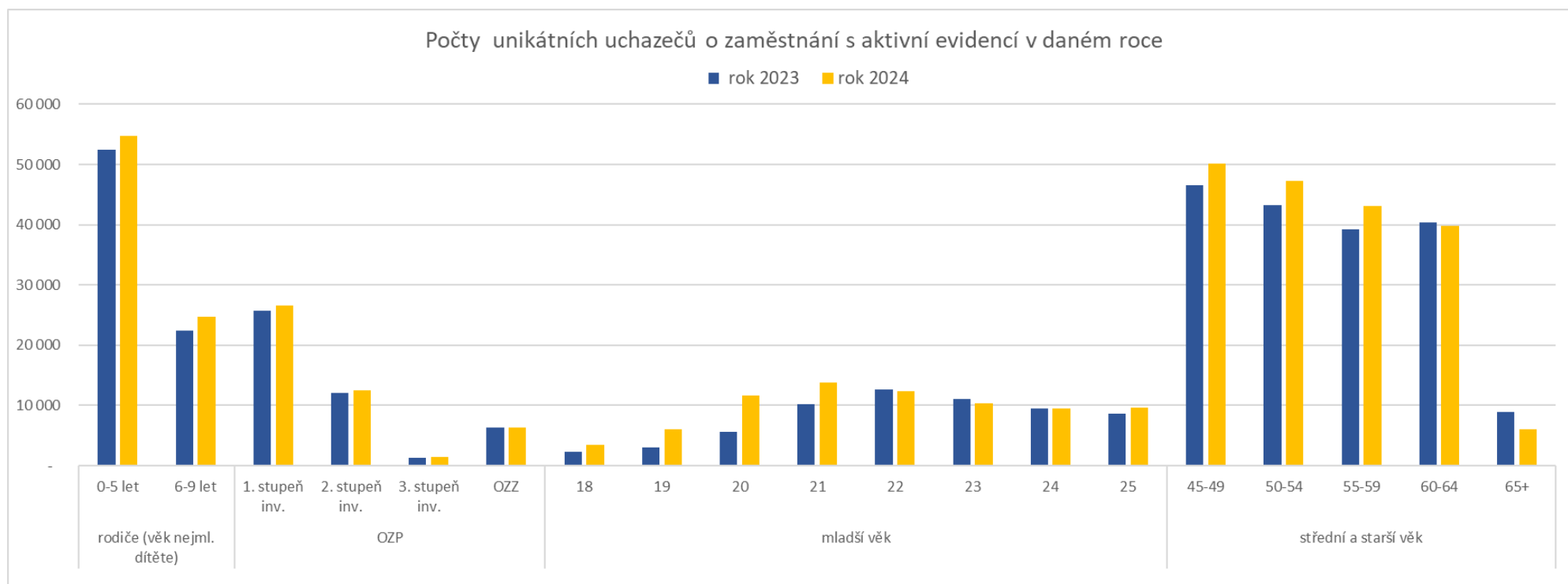


Zdroj: Vlastní zpracování administrativních dat MPSV o uchazečích o zaměstnání.

Poznámka: Stejní jedinci mohou být zařazeni ve více skupinách (např. pečovat o dítě a k tomu být OZP) a zobrazení ve více letech (pokud v byla ve více letech jejich evidence aktivní). Dítě ve věku do 10 let se týká nejmladšího dítěte, věk je počítán k začátku evidence na úřadu práce.

Z hlediska cílových skupin je mezi uchazeči o zaměstnání v absolutním množství nejpočetnější skupina osob ve věku 55+ let a rodiče dětí do 10 let. Počty cílových skupin se meziročně výrazně nemění s výjimkou mladších 21 let, kterých je v roce 2024 evidováno výrazně více než v roce 2023. Počty za rok 2025 se zdají vysoké při zohlednění skutečnosti, že jde pouze o první pololetí.

Graf 22: Uchazeči o zaměstnání ze skupin rodiče dětí, OZP, osoby ve věku 18 až 25 let a osoby ve věku 45+



Zdroj: Vlastní zpracování administrativních dat MPSV o uchazečích o zaměstnání.

Detailní popis jednotlivých ohrožených skupin uchazečů o zaměstnání evidovaných na ÚP:

- **Rodiče dětí do 10 let** – výrazně převažují rodiče malých dětí ve věku 0 až 5 let
- **OZP** – nejvíce OZP má přiznaný 1. stupeň invalidity. Část OZP vstupuje na klasický trh práce, část na chráněný trh práce (tito OZP nejsou cílovou skupinou pro slevu na pojistném, zaměstnavatelé na chráněném trhu práce jsou motivováni k zaměstnávání OZP jiným způsobem).
- **Osoby ve věku 18 až 25 let** – nejvíce uchazečů o zaměstnání je ve věku 20 až 25 let – studenti prezenčního studia se nemohou evidovat v době studia na úřadu práce, z čehož lze usuzovat, že se jedná převážně o osoby, které chtějí mít zaměstnání jako svůj hlavní ekonomický status. Takové osoby ve věku 21 až 25 let nejsou aktuálně cílovou skupinou slevy. Co se týče nejvyššího dosaženého vzdělání této skupiny, tak 39 % má základní či nižší, 25,5 % je vyučeno, 31,5 % má SŠ s maturitou, 4 % VŠ (z těch v evidenci v roce 2024)
- **Střední a starší věk** – v pětiletých věkových kohortách je evidováno více uchazečů ve skupinách 45-49 a 50-54 let, než ve skupinách 55-59 a 60-64 let. Ve skupině 65+ počet osob evidovaných jako uchazeči o zaměstnání významně klesá, což souvisí se zvětšující se skupinou ekonomicky neaktivních osob v tomto věku.
Ve skupině 45-49 je velké množství lidí, kteří pečují o dítě mladší 10 let (konkrétně 10 tisíc).
Ve skupině 50-54 let je osob pečujících o dítě mladší 10 let přibližně 3 tisíce.

Tabulka 8: Mediánová délka evidence uchazeče o zaměstnání u osob s 1 evidencí ve sledovaném období – tedy se začátkem evidence mezi 1. 1. 2023 a 30. 6. 2025.

Skupina	Medián evidence v měsících
OZP	10,6
55+	9,9
Dítě do 10 let	5,7
Průměr za všechny	5,3
Mladší 26 let	3,8 měsíce

Zdroj: Vlastní zpracování administrativních dat MPSV o uchazečích o zaměstnání.

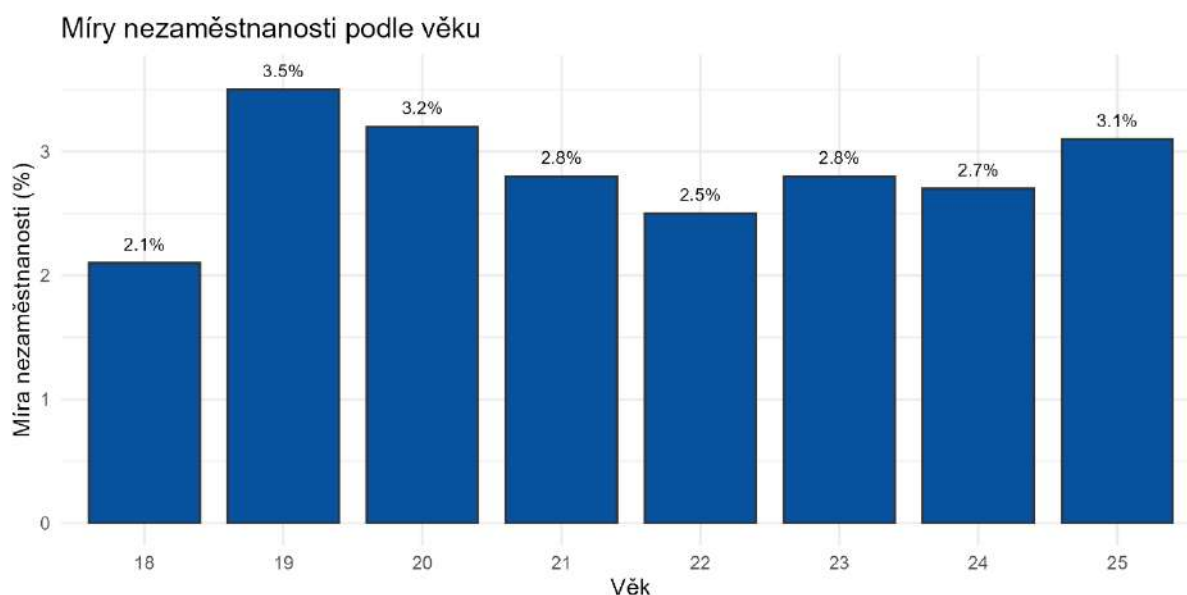
Jednu evidenci mělo 75 % osob, 18 % mělo 2 evidence.

Shrnutí nezaměstnanosti cílových skupin:

V roce 2024 bylo evidováno jako uchazeči o zaměstnání přibližně 79 tisíc rodičů dětí do 10 let, 89 tisíc osob ve věku 55+ let, 47 tisíc OZP a 2 tisíce osob mladších 21 let. Mezi lety 2023 a 2024 nedošlo k výrazným změnám v počtu uchazečů o zaměstnání v těchto cílových skupinách s výjimkou mladších osob 21 let, kdy byl evidován v roce 2024 výrazný nárůst oproti roku 2023. Není zcela jasné, jaká část z těchto evidovaných uchazečů o zaměstnání hledá úvazek v rozsahu 8 až 30 hodin týdně a mohl by na ně budoucí zaměstnavatel uplatnit slevu.

Ohrožení nezaměstnaností v cílových věkových skupinách naznačují i statistiky spočítané z VŠPS šetření. Míra nezaměstnanosti byla spočítána jako podíl těch, kdo označili svůj hlavní ekonomický status jako „Nezaměstnaný/Nezaměstnaná“ z celkové populace v daném věku. Podíl byl spočítán z dat VŠPS za roky 2021-2024.

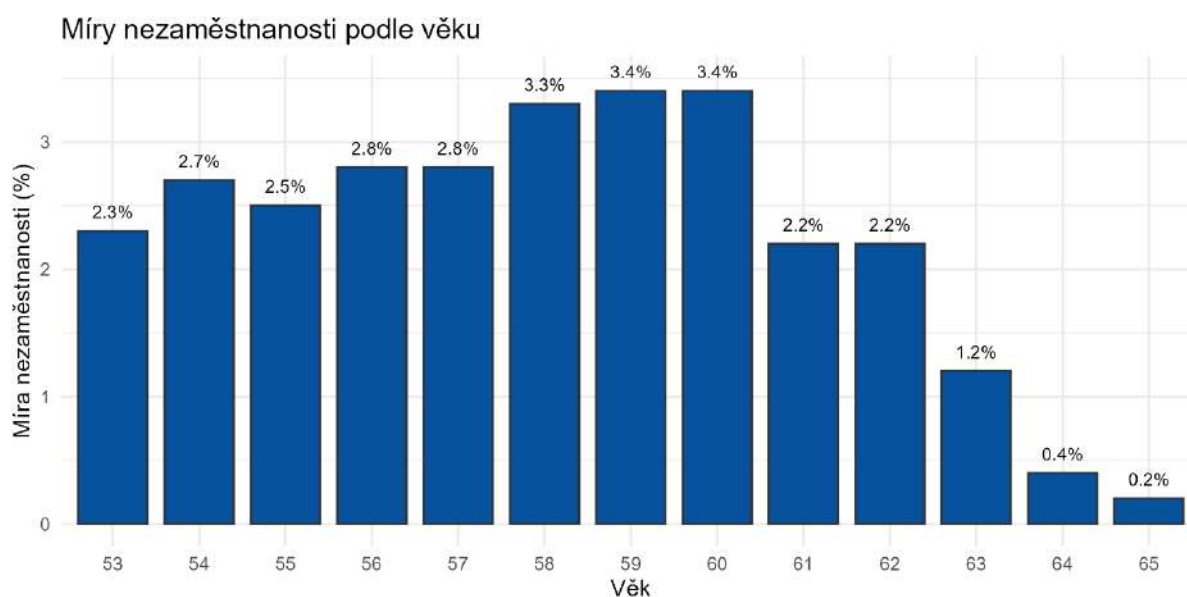
Graf 23: Míra nezaměstnanosti v populaci mladých dle věku



Zdroj: Vlastní zpracování VŠPS dat za roky 2021-2024. Vážená data.

U mladých lidí dochází k nárůstu nezaměstnanosti v 19 letech, tedy v době, kdy obvykle dokončují střední školu. Navzdory klesajícímu trendu nezaměstnanosti je tak do 21 let stále relativně vysoká. Podobně, avšak ve výrazně menší míře, roste nezaměstnanost s 25. rokem, což může souviset s dokončením vysoké školy.

Graf 24: Míra nezaměstnanosti ve starší populaci dle věku



Zdroj: Vlastní zpracování VŠPS dat za roky 2021-2024. Vážená data.

U starší populace po 55. roku míra nezaměstnanosti spíše roste, a klesá až s věkem odpovídajícímu nástupu do starobního důchodu.

Konkrétní odůvodnění případného nenaplnění cílů

Tato kapitola slouží ke shrnutí příčin, které mohly přispět k nedosažení cílů. Dalším možností dosažení stanovených cílů se věnujeme v kapitole 6 *Hledání efektivnějšího řešení*.

Naplnění následujících cílů hodnotíme na základě dostupných dat jako neúspěšné:

Cíl: Motivovat zaměstnavatele k častějšímu nabízení částečných úvazků

Podíly částečných úvazků po zavedení regulace **nenarostly** statisticky významně (s možnou výjimkou skupiny rodičů dětí do 10 let – viz výše).

Z fokusních skupin se zaměstnavateli vyplynulo následující (podrobněji v Příloze 2):

- Částečné úvazky jsou obecně vnímány jako něco speciálního, **nestandardního**, na co často nemají přizpůsobené procesy.
- Částečné úvazky obecně vnímají spíše jako **komplikaci**, než preferovaný stav (s představou více částečných úvazků se pojí představa více zaměstnanců, což znamená více nákladů a starostí na mnoha úrovních – HR administrativa, zaškolování, pomůcky, vybavení, benefity...).
- Nejvíce otevření částečným úvazkům jsou zaměstnavatelé při **nedostatku kvalifikovaných specialistů na trhu** (např. ve zdravotnictví a školství jsou rádi, když najdou alespoň někoho na částečný úvazek) a při potřebě **zastupitelnosti** pracovníků (zejména v nejmenších organizacích do 20 zaměstnanců). **Nejvíce kritičtí** k částečným úvazkům jsou **výrobní firmy a korporáty** – preferují jednotnost a výjimky jsou pro ně komplikací (např. u směnného provozu preferují, aby všichni nastupovali ve stejný čas a pracovali stejnou dobu).
- S konkrétními zaměstnanci na částečný úvazek mají většinou dobré zkušenosti – jsou vnímáni jako vděční a efektivní.

Cíl: Zvýšit zaměstnanost cílových skupin

Zaměstnanost v cílových skupinách se statisticky významně nezvýšila ve skupině mladších 21 let (při porovnání skupin definovaných věkem, na které sleva cílí a které jsou těsně za danou hranicí) a u rodičů dětí do 10 let. Zaměstnanost u žen ve skupině 55+ (respektive 57-61 let) se naopak mírně a statisticky signifikantně **zvýšila**.

- Vyššímu růstu zaměstnanosti může bránit to, že **sleva není zaměstnavateli vnímána jako motivátor** pro častější nabízení částečných úvazků a častější zaměstnávání osob z cílových skupin.
- U některých skupin může být zaměstnanost blízko svého **maxima** (např. skupina 55-59 let) a nemusí mít prostor pro další růst. K nenaplnění cílů mohli také přispět parametrické nastavení slevy a je možné, že při jejich redefinici, by se tento stanovený cíl dařilo plnit úspěšněji.

Další bariéry a důležité aspekty ve využívání slevy na pojistném vyplynuly z fokusních skupin se zaměstnavateli:

- **Ne všichni** účastníci (často z řad HR či na podobné pozici) **o slevě věděli**. Někteří uváděli, že by se museli zeptat mzdových účetních.

- Zda uchazeč o práci patří do cílové skupiny, a šlo by na něho čerpat slevu **není při náboru zohledňováno**. Firmy mají při náboru jiné priority (kvalifikace, dovednosti, dynamika týmu apod.). Pokud je možné slevu čerpat, je vnímána jako bonus, ale nejedná se o motivátor pro rozšiřování částečných úvazků a specifické cílení na zaměstnání osob z cílových skupin slevy.
- Sleva na pojistném je vnímána jako **nízká**. Nepokryje všechny dodatečné náklady na dalšího zaměstnance nebo nevyváží rizika cílových skupin (např. často nemocné děti rodičů dětí do 10 let).
- Ve státním sektoru jsou komplikací **systemizovaná místa** – na 1 místě může „sedět“ pouze 1 člověk.
- Některé pracovní pozice vnímají zaměstnavatelé pro práci na částečné úvazky jako více vhodné, tam jsou ochotnější částečné úvazky nabízet.
- Zaměstnavatelé zvažují, zda někoho zaměstnají na částečný úvazek nebo dohodu mimo pracovní poměr podle rozsahu a charakteru práce (například zodpovědnosti za chod provozu) a souvisejících nákladů na práci.

Slevu využívá téměř ve všech cílových skupinách méně osob, než se předpokládalo.

- To může být způsobeno několika faktory. Mezi ně patří **neochota** zaměstnavatelů i při existenci slevy v dané výši cílové skupiny častěji zaměstnávat (dle zaměstnavatelů sleva v aktuální výši nevyvažuje vždy vnímaná rizika spojená s cílovou skupinou). Dalšími faktory mohou být administrativní bariéry (zejména pro pečující o závislé osoby, které musí doložit potvrzení Úřadu práce o péči o osobu pobírající příspěvek na péči nebo neochota zaměstnanců přiznat, že do některé cílové skupiny patří. Potenciální příčinou vhodnou k prověření může být i to, že **cílové skupiny poptávají jiné formy spolupráce** (část chce pracovat na plný úvazek, část upřednostní dohodu mimo pracovní poměr, část fakturovat jako OSVČ).

S nenaplněním tohoto cíle souvisí i to, že se nepodařilo **dostat na trh práce ve větší míře nezaměstnané a ekonomicky neaktivní osoby**.

To může být dané zejména tím, že sleva **je využívána v menším množství**, než se očekávalo. Na základě fokusních skupin jsme zjistili, že zaměstnavatelé mají o existenci slevy nízké povědomí a univerzálně ji nevnímají jako dostatečně motivující pro častější nabízení částečných úvazků. Kromě toho je důvodem i to, že je sleva čerpána převážně na pracovní vztahy, které vznikly již před začátkem regulace (nejedná se tedy o dodatečně zaměstnané osoby, které získaly zaměstnání v návaznosti na incentivu, kterou přinesla hodnocená regulace).

Celkově má nenaplnění výše definovaných cílů pravděpodobně více příčin. Mezi nimi především

- Nadhodnocení očekávání dopadů, které může přinést nástroj slevy na pojistném v aktuální výši (sleva sama o sobě výrazně postoj zaměstnavatelů k částečným úvazkům nedokáže změnit, a je vnímána zaměstnavateli jako příliš nízká). Pro větší rozšíření částečných úvazků by byla potřeba aby byly splněny další předpoklady a odstraněny nebo minimalizovány další bariéry – podrobněji viz Příloha 2).
- Nedostatečné povědomí o existenci slevy mezi zaměstnavateli
- Vysoká konkurence pro částečné úvazky ze strany DPP a OSVČ na činnost vedlejší.

Relevance cílů pro budoucnost

Cíle zvyšovat zaměstnanost cílových skupin a zvyšovat podíl částečných úvazků jsou nadále relevantní, ale vyhodnocená regulace v současné podobě daných cílů nedosahuje.

Shrnutí hlavních cílových skupin slevy – velikost populace, počet čerpajících osob na pojistném, počet nezaměstnaných apod.

Zde představený popis hlavních cílových skupin slouží jako podklad pro představu o možnostech využití částečných úvazků v jednotlivých cílových skupinách a potenciálu využití slevy v budoucnu. Skupiny jsou řazeny dle počtu zaměstnanců, na které byla čerpána v roce 2024 sleva na pojistném.

Celkové počty populace a všechny další stavy (počty evidovaných na úřadu práce, počty studentů, OZP, důchodců apod.) jsou k 31. 12. 2024. V počtech jsou pro zjednodušení zachyceny pouze osoby českého občanství.

Rodiče dětí do 10 let

- **Velikost populace:** přibližně 1,5 milionu rodičů, pokud by 1 rodič převážně pracoval a 1 převážně pečoval o děti, je cílová skupina přibližně 750 tisíc osob (jak bylo vypočteno: za období 2015-2024 se narodilo dohromady 1 062 851 dětí, rodičovský příspěvek na děti narozené v daném období čerpalo 750 596 unikátních osob, tento počet je násoben 2, neboť dítě má většinou 2 rodiče uvedené v rodném listě)
- **Počet uchazečů v o zaměstnání v evidenci úřadu práce** (pouze pro osoby, které pobíraly rodičovský příspěvek, nezachycuje druhé rodiče)
 - Počet v kategorii péče o dítě do 10 let: 38,6 tisíce (z toho 22,5 tisíce s nejmladším dítětem ve věku 0 až 5 let)
 - Řadu poznatků o evidenci matek na úřadu práce po rodičovské dovolené shrnuje studie Analýza návratů matek na trh práce (Bittner et al. 2025).
- **Odhad, kolik osob ročně by mohlo slevu čerpat z této cílové skupiny** (při splnění všech podmínek) **v důvodové zprávě:** 85 000
- **Unikátní počet zaměstnanců z této skupiny, na které byla využita v roce 2024 sleva³:** 45 318
- **V roce 2024 čerpalo z ročního odhadu:** 53 %

Osoby 55-70 let (pracovní aktivita u osob 71+ je nízká, předpokládáme, že toto je věkové jádro, na které cílí sleva)

- **Velikost populace:** přibližně 2 miliony osob, z toho:
 - ve starobním důchodu : 959 tisíc
 - v invalidním důchodu : 178 tisíc
- **Podíl osob z dané CS, který pracoval v roce 2024 dle ISPV na částečný úvazek formou pracovního poměru v rozsahu 8 až 30 hodin týdně:** 9,14 % ve mzdové sféře a 15,4 v platové sféře
- **Počet uchazečů v o zaměstnání v evidenci úřadu práce:**
 - Ve věku 55-59: 25,3 tisíce

³Ti, kteří byli v této skupině zaměstnavatelem zařazeni - 1 zaměstnanec může spadat do více skupin a zaměstnavatel označí ve formuláři 1 - platí pro všechny cílové skupiny.

- Ve věku 60-64: 25,5 tisíce
- Ve věku 65+: 3,5 tisíce
- **Odhad, kolik osob ročně by mohlo slevu čerpat z této cílové skupiny** (při splnění všech podmínek) v důvodové zprávě: 88 000
- **Unikátní počet zaměstnanců z této skupiny, na které byla využita v roce 2024 sleva:** 42 677
- **V roce 2024 čerpalo z ročního odhadu:** 48 %

Osoby 18-20 let (předpoklad, že pracovní aktivita u osob 15-17 let bude nízká, neboť v tomto věku jsou většinově ještě na ZŠ, a proto je věk 18-20 věkové jádro, na které cílí sleva)⁴

- **Velikost populace:** 310 000 osob, z toho:
 - studují SŠ: přibližně 110 tisíc
 - studují VŠ: přibližně 90 tisíc osob
- **Počet uchazečů v o zaměstnání v evidenci úřadu práce:** 10,7 tisíce
- **Odhad, kolik osob ročně by mohlo slevu čerpat z této cílové skupiny** (při splnění všech podmínek) v důvodové zprávě: 20 000
- **Unikátní počet zaměstnanců z této skupiny, na které byla využita v roce 2024 sleva** (respektive kteří byli v této skupině zařazeni): 20 928
- **V roce 2024 čerpalo z ročního odhadu:** 105 %

Osoby se zdravotním postižením ve věku 18 až 70 let

- **Velikost populace:** přibližně 470 tisíc osob.
V roce 2024 pobíralo invalidní důchod podle administrativních dat získaných od ČSSZ celkem 406 tisíc osob, z toho 188 tisíc v prvním stupni, 84 tisíc v druhém a 134 tisíc ve třetím. Osob se zdravotním znevýhodněním (OZZ) a osob, kterým byla uznána invalidita, ale nepobírají invalidní důchod bylo v roce 2022 odhadováno přibližně 50 tisíc (Hruška et al. 2022), aktuální počet bude mírně vyšší, ČSSZ eviduje za srpen 2025 celkem 65 tisíc OZZ. Na chráněném trhu práce eviduje MPSV za 4. čtvrtletí roku 76,5 tisíce OZP (invalidních důchodců a OZZ) (Řiháková et al., 2025).
- **Počet uchazečů v o zaměstnání v evidenci úřadu práce:** 27,1 tisíce (část z nich půjde na chráněný trh práce)
- **Podíl osob z dané cílové skupiny, který pracoval v roce 2024 dle ISPV na částečný úvazek v rozsahu 8 až 30 hodin týdně:** 45,4 % ve mzdové sféře a 37,3 % ve platové sféře (pouze osoby s invaliditou v 1. až 3. stupni)
- **Odhad, kolik osob ročně by mohlo slevu čerpat z této cílové skupiny** (při splnění všech podmínek) v důvodové zprávě: 45 000
- **Unikátní počet zaměstnanců z této skupiny, na které byla využita v roce 2024 sleva** (respektive kteří byli v této skupině zařazeni): 10 405
- **V roce 2024 čerpalo z ročního odhadu:** 23 %

⁴ Tato cílová skupina je specifická v příčinách případné nižší zaměstnanosti. Na rozdíl od ostatních skupin zde nedává smysl předpokládat, že nižší zaměstnanost je způsobená sníženými možnostmi práce na částečný úvazek. Z tohoto důvodu je na tuto populaci zaměřena sleva plošně bez omezení výše úvazku.

Studenti ve věku 18 až 25 let v prezenčním studiu

Velikost populace: přibližně 310 tisíc

- Studuje SŠ: přibližně 100 tisíc
- Studuje VŠ: přibližně 210 tisíc
- **Odhad, kolik osob ročně by mohlo slevu čerpat z této cílové skupiny** (při splnění všech podmínek) v důvodové zprávě: 6 000
- **Unikátní počet zaměstnanců z této skupiny, na které byla využita v roce 2024 sleva** (respektive kteří byli v této skupině zařazeni): 3 637
- **V roce 2024 čerpalo z ročního odhadu: 61 %**

Pečující o závislou osobu pobírající příspěvek na péči

- **Velikost populace:** Osob pobírajících příspěvek na péči bylo v ČR v roce 2024 2023 celkem 374tisíc. Z toho 102 tisíc ve stupni 1, 116 tisíc ve stupni 2, 99 tisíc ve stupni 3 a 59 tisíc ve stupni 4 ([Vybrané statistické údaje | MPSV](#)). Přibližně tři čtvrtiny deklarují, že o ně pečuje osoba blízká (v prvním stupni 88 %, ve druhém 83 %, ve třetím 71 % a ve čtvrtém 53 %) Evidovaných pečujících na úřadu práce tedy může být přibližně 280 tisíc (1 pečující na osobu s příspěvkem na péči). V praxi se často do péče zapojuje více rodinných příslušníků a celkový počet pečujících bude tedy pravděpodobně vyšší.
Podle průzkumu *Pečující v ČR* (SC&C, 2025) deklaruje až 40 % dospělých zkušenost s péčí o osobu, která to v posledních 5 letech potřebovala (v letech 2020–2024), celkově to může být podle závěrečného reportu z tohoto průzkumu až 2,5 milionu lidí v populaci. Častěji se jedná o ženy ve věku 45–64 let. Dvě třetiny neformálních pečujících se vztahují k osobám, které mají III. a IV. stupeň závislosti. V průměru každý pečující pečoval o 1,3 člověka v rámci posledních 5 let. Průměrný věk opečovávané ženy byl 72 let, u muže 60 let. Nejčastěji se jednalo o rodiče, prarodiče nebo děti. Průměrně trvá péče o opečovávanou osobu 29 hodin týdně (což může být ekvivalent přibližně 0,75 pracovního úvazku).
- **Odhad, kolik osob ročně by mohlo slevu čerpat z této cílové skupiny** (při splnění všech podmínek) v důvodové zprávě: 57 000
- **Unikátní počet zaměstnanců z této skupiny, na které byla využita v roce 2024 sleva** (respektive, kteří byli v této skupině zařazeni): 382
- **V roce 2024 čerpalo z ročního odhadu: 0,7 %**

Účastníci rekvalifikačního kurzu na úřadu práce

- Velikost populace: Za prvních 11 měsíců roku 2024 Úřad práce evidoval 41 tisíc osob navštěvujících rekvalifikační kurzy.
- **Odhad, kolik osob ročně by mohlo slevu čerpat z této cílové skupiny** (při splnění všech podmínek) v důvodové zprávě: nebyl uveden
- **Unikátní počet zaměstnanců z této skupiny, na které byla využita v roce 2024 sleva** (respektive kteří byli v této skupině zařazeni): 22

5. Dopady

A. Náklady a přínosy

Předložená důvodová zpráva počítala s následujícími náklady:

- 1) **Administrativní náklady ČSSZ na zajištění zprocesování slevy** ve výši 40 mil. Kč.

Vzhledem k výši částky v kontextu celkových nákladů na regulaci není tato částka analyzována

- 2) **Administrativní náklady zaměstnavatelů k zprocesování slevy**

Konkrétní odhad administrativních nákladů pro zaměstnavatele není v důvodové zprávě uveden. Pro odhad těchto nákladů jsme využili model standardních nákladů, doporučený *Metodikou pro měření administrativní zátěže podnikatelů* (2017), podle vzorce

$$\text{Celkové náklady} = (\text{Mzdové náklady} + \text{Režie}) * \text{Hodiny} * \text{Rozsah}$$

Mzdové náklady: Náklady na hodinu práce odhadujeme na základě zmíněné metodiky jako **mediánovou hodinovou mzdu navýšenou o fixní režijní náklady v hodnotě 15 %**. Dále počítáme s povinnými náklady zaměstnavatele ve formě odvodů, které činí 33,8 % hrubé mzdy.

Za rok 2023 činila hodinová mediánová mzda 237 korun, a za rok 2024 pak 255 korun. Pozorované období činí 23 měsíců, z nichž 11 spadalo do roku 2023 a 12 do roku 2024. Průměrnou mediánovou mzdu na hodinu za dané období tak odhadujeme na 246 korun.

Doplněním hodnot parametrů do vzorečku docházíme k výpočtu:

$$\text{Hodinové náklady zaměstnavatele} = 246 + (0,15 + 0,338) * 246$$

Náklady zaměstnavatele na hodinu administrativní práce tak odhadujeme na **366 Kč**.

Počet hodin: Ačkoliv je administrativní proces nastaven obecně, různé typy zaměstnavatelů se mohou potýkat s rozdílnými typy a rozsahem nákladů. Rozsah administrativní zátěže proto předpokládáme **odlišný pro malé, střední, velké, a největší firmy dle počtu zaměstnanců**. Vzhledem k tomu, že nemáme k dispozici vhodná data, jedná se o odhady s vysokou mírou nejistoty. V případě dostupnosti vhodných dat je nutné tento odhad zrevidovat a upřesnit. V této části počítáme s konzervativnějším odhadem časové náročnosti administrace. Nicméně i při výrazném navýšení odhadovaných administrativních nákladů se poměr mezi benefity pro firmu a administrativními náklady firmy na zprocesování slevy zásadním způsobem nezmění

U nejmenších firem (do 20 zaměstnanců) předpokládáme, že k administraci slevy může dojít poté, co se majitel či vedoucí provozu zorientuje v dané právní úpravě (2 hodiny), identifikuje oprávněné zaměstnance (1 hodina). Dále musí zodpovědný zaměstnanec firmy upravit interní dokumentaci (1 hodina), a upravit pravidelnou komunikaci s ČSSZ (1 hodina). Celkově odhadujeme časovou zátěž u takto malé firmy na 5 hodin, s přidáním rezervy pro plánovací kapacity v hodnotě 30 % potom **6,5 hodiny**.

U středních firem (21-100 zaměstnanců) předpokládáme nutnost právní analýzy směrnice (2 hodiny), identifikace oprávněných zaměstnanců (2 hodiny), úpravu komunikace s ČSSZ (1 hodina), úpravu mzdových postupů (3 hodiny), a nakonec také školení HR pracovníků (3 hodiny). Celkem by činila časová zátěž zhruba 11 hodin. S plánovací rezervou 30 % tedy **14,3 hodiny**.

U větších firem (101-1000 zaměstnanců) předpokládáme potřebu vytvoření právní analýzy a příslušné metodiky (2 hodiny), následné vytvoření interní směrnice (8 hodin), školení vedoucích pracovníků (5 hodin), identifikaci oprávněných zaměstnanců (4 hodiny), a komunikaci s ČSSZ (3 hodiny). Celkově by časová náročnost u firmy tohoto rozsahu odpovídala 22 hodinám, a s 30 % plánovací rezervou 28,6 hodiny. U největších firem (nad 1000 zaměstnanců) počítáme s časovým nákladem na právní analýzu a projektové řízení (4 hodiny), dále tvorbu metodiky a směrnic (8 hodin), školení vedoucích pracovníků (20 hodin), identifikaci oprávněných zaměstnanců (5 hodin), a komunikaci s ČSSZ (4 hodiny). Celkem by tak šlo o 41 hodin, s 30 % plánovací rezervou **53,3 hodiny**.

Rozsah slevy: Rozsah administrativních nákladů odhadujeme na základě toho, že za pozorované období únor 2023–listopad 2024 čerpalo slevu 29 705 zaměstnavatelů, kteří ji uplatnili na 159 110 zaměstnanců.

Z těchto firem bylo 17 112 zaměstnavatelů malých do 19 zaměstnanců, 9 696 zaměstnávalo 20-99 zaměstnanců⁵, 2 708 firem zaměstnávalo 100-999 zaměstnanců, a 208 firem více než 1 000.

Přínosy a náklady slevy pro zaměstnavatele

Vzhledem k odlišným procesům zavádění slevy na částečné úvazky u firem různých velikostí je třeba náklady pro zaměstnavatele odhadnout pro každý typ firmy zvlášť. Naproti tomu přínosy jsou rozděleny rovnoměrně, a lze je proto vypočítat díky informacím o počtu zaměstnanců, na které byla uplatněna sleva a celkovém vyměřovacím základu pro každou skupinu firem. Podrobné porovnání viz Tabulka 9 a Tabulka 10.

Celkové administrativní náklady na seznámení se s regulací a počáteční nastavení administrativních procesů tak podle našeho odhadu činí zhruba **124 milionů korun**, zatímco přínosy ze slev pro zaměstnavatele přesahují za zkoumané období **2 miliardy**. Při výpočtu administrativních nákladů, jsme nebrali v potaz náklady na nabírání nových zaměstnanců, které mohou dle výsledků fokusních skupin hrát významnou roli.

⁵ Z nich bylo 8 918 skutečně evidovaných, a dalších 779 přiřazených kvůli neuvedení počtu zaměstnanců.

Tabulka 9: Celková bilance výnosů ze slevy a odhadnutých administrativních nákladů

Velikost dle počtu zaměstnanců	Počet firem	Celkový počet firem v kategorii v ČR	Podíl firem čerpající slevu	Počet jedinečných zaměstnanců se slevou	Úspora ze slevy (Kč)	Administrativní náklady (hodiny)	Administrativní náklady (Kč)	Celková finanční bilance (Kč)
Do 19	17 112	313 457	5,5 %	26 621	359 412 462	111 228	40 709 448	318 703 014
20-99	8 918	35 400	25,2 %	40 271	525 084 176	138 667	50 752 159	474 332 017
100-999	2 708	6 931	39,7 %	40 480	490 867 987	77 449	28 346 261	462 521 726
Nad 1000	208	398	52,3 %	45 717	573 825 824	11 086	4 057 622	569 768 202
Celkem	29 725	356 186	8,3 %	153 089	2 061 679 711	338 430	123 865 490	1 937 814 221

Zdroj: RES, Evidence slev na pojistném na zkrácený úvazek, vlastní zpracování.

Tabulka 10: Balance nákladů a výnosů souvisejících se slevou pro jednu firmu

Velikost firmy dle počtu zaměstnanců	Podíl firem čerpající slevu	Jedineční zaměstnanci na firmu	Úspora ze slevy na firmu (Kč)	Administrativní náklady na firmu (Kč)	Celková finanční bilance na firmu (Kč)	Poměr přínosů a administrativních nákladů
Do 19	5,5 %	1,56	21 004	2 379	18 625	7,83
20-99	25,2 %	4,5	58 879	5 691	53 188	9,35
100-999	39,7 %	14,95	181 266	10 477	170 798	16,3
Nad 1000	52,3 %	219,8	2 758 778	19 508	2 739 270	143,1

Zdroj: Evidence slev na pojistném na zkrácený úvazek, vlastní zpracování.

Snížení a zvýšení odvodů

Důvodová zpráva uvádí úsporu ze snížení odvodů pro zaměstnavatele ve výši 1,9-3,2 mld. Kč bez uvedení časového rámce, ale lze předpokládat, že se jedná o roční náklady.

V naší analýze rozdělujeme dopady na pojistné z toho hlediska, nakolik lze využívání slevy rozdělit podle toho, **zda se jedná o nově vzniklé pracovní poměry, nebo spíše existující delší dobu (respektive vzniklé bez ohledu na regulaci)**, v případě, kterých se jedná spíše o nákladovou položku státního rozpočtu.

Důvodové zpráva předpokládá, že snížení pojistného by bylo vyrovnáno příjmy z odvodů v případě zaměstnání nových **50–80 tis.** osob dodatečně vstupujících na trh práce. Byly započítány nicméně pravděpodobně pouze příjmy a výdaje na sociální pojištění a také bylo odhadováno, že bude využití slevy a náklady na slevu vyšší.

Průměrné roční dopady na výběr pojistného tvoří 1,147 mld. Kč. Ani námi zkonstruované regresní modely, ani regresní model Treximy v analýze pro Svaz průmyslu a dopravy ČR (Doležalová et. Al., 2024) **neprokázaly statisticky významný růst nových částečných úvazků a celkové zaměstnanosti v porovnání období po zavedení regulace s obdobím před regulací a porovnáním skupin, na které sleva cílí a skupin, na které sleva necílí s výjimkou skupiny žen starších 55 let** (v případě naší analýzy).

Na tom, že sleva převážně nefunguje jako motivátor pro zaměstnavatele pro vytváření nových částečných úvazků častější zaměstnávání osob z cílových skupin se jednomyslně shodli i zaměstnavatelé účastníci se fokusních skupin.

Z kombinace kvantitativních i kvalitativních výsledků usuzujeme, že **v důsledku slevy došlo k zaměstnání nejvýše 4 183 dodatečných zaměstnanců na pracovní poměr**. Při využití mediánového vyměřovacího základu lidí se zkráceným úvazkem, na které je sleva využívána, lze odhadnout, že tyto nově navázané úvazky vygenerují státnímu rozpočtu **příjem v maximální hodnotě 463 milionů Kč**.⁶ Z této perspektivy lze považovat průměrnou roční bilanci slevy z hlediska státních rozpočtů **jako výrazně zápornou ve výši nejméně 684 mil. Kč**.

B. Nezamýšlené důsledky

V rámci nezamýšlených důsledků lze uvažovat o dvou typech dopadů souvisejících s optimalizací úvazků s ohledem na snížení pojistných odvodů:

1. První typem optimalizace je **fiktivní snížení úvazku** (např. ze 40 na 30 hodin), **ale zachování výše mzdy**. Tím potenciálně vzniká nárok na snížení odvodů, aniž by však zaměstnanec reálně snížil počet odpracovaných hodin. Vzhledem k výši slevy a administrativním nákladům spojeným s uplatněním nároku na slevu nepovažujeme tento nezamýšlený důsledek za významný. Zároveň neexistují administrativní data, která by nám umožnila tento důsledek ověřit a statistická data nejsou pro posouzení tohoto dopadu dostačující. Tento fakt by se mohl změnit se zavedením JMZH. Ani v tomto případě se však nelze spolehnout na to, že zaměstnavatelé budou data o odpracovaných hodinách vyplňovat zcela podle reality.

⁶ Výnosy plynoucí státu ze zavedení slevy jsou však odhadnuty s relativně vysokou mírou nejistoty. Podrobnosti k odhadu a zvoleným předpokladům jsou popsány v sekci Popis použitých předpokladů a metod.

2. Druhým důsledkem **je účelové snížení úvazku a doplnění mzdy skrze DPP**: tj. pracující reálně odpracuje více hodin, než kolik by mohl, aby měl nárok čerpat slevu na pojistném (např. pracuje reálně 40 hodin) u jednoho zaměstnavatele, ale část práce vykazuje skrze DPP a část (maximálně 30 hodin týdně) skrze HPP na zkrácený úvazek, na který zaměstnavatel uplatňuje slevu. Z části mzdy vyplacené na DPP není placené, v případě že nepřesáhne limit pojistného, žádné pojistné. Na tuto část mzdy má tedy ve výsledku nižší náklady zaměstnavatel a zůstane z ní větší čistý příjem i zaměstnanci. Zároveň však nižší příjem z pracovního poměru přináší zaměstnanci v dlouhodobé perspektivě negativa – nižší sociální zabezpečení ve stáří, nižší ochranu před výpovědí, možné komplikace při vyřizování hypotéky apod. Tento způsob obcházení smyslu zákona lze zjistit skrze propojení administrativních dat, bylo zjištěno, že je v případě osob, na které je čerpána sleva na pojistném, zcela marginální.
- a. V období od července 2024 do prosince 2024, tedy v prvním roce, kdy byla zavedena evidence DPP, bylo průměrně cca 2 500 pracovních poměrů měsíčně se zkráceným úvazkem na které byla čerpána sleva,⁷ které byly kombinované s nezpojistněným DPP. Za předpokladu, že by tyto smlouvy byly standardně zpojistněné, tak by únik na pojistném byl za dané období okolo 36 mil. Přestože se jedná o zřejmě obcházení smyslu zákona, z hlediska celé problematiky se jedná o spíše marginální dopady. Nicméně do budoucna by bylo vhodné tento souběh legislativně ošetřit.

Do jaké míry nahrazují DPP částečné úvazky?

Existuje kombinace důkazů ukazujících, že jednou z bariér růstu standardních částečných úvazků jsou velmi zvýhodněné DPP, která v **zejména v odvětvích s nízkou mzdou můžou efektivně nahrazovat částečné úvazky** a můžou tak fungovat jako forma optimalizace výjimky z pojistného. V následující analýze se pokoušíme odhadnout jaká část DPP smluv může fungovat takovým způsobem, že reálně nahrazuje částečné úvazky, tj. DPP jsou využity ne k vykonání nahodilé či nárazové práce malého rozsahu, ale pro **plnění pravidelných a dlouhodobých pracovních úkonů**. Tato analýza je provedena na datech od 07/2024 do 09/2025, tj. celkem 15 měsíců.

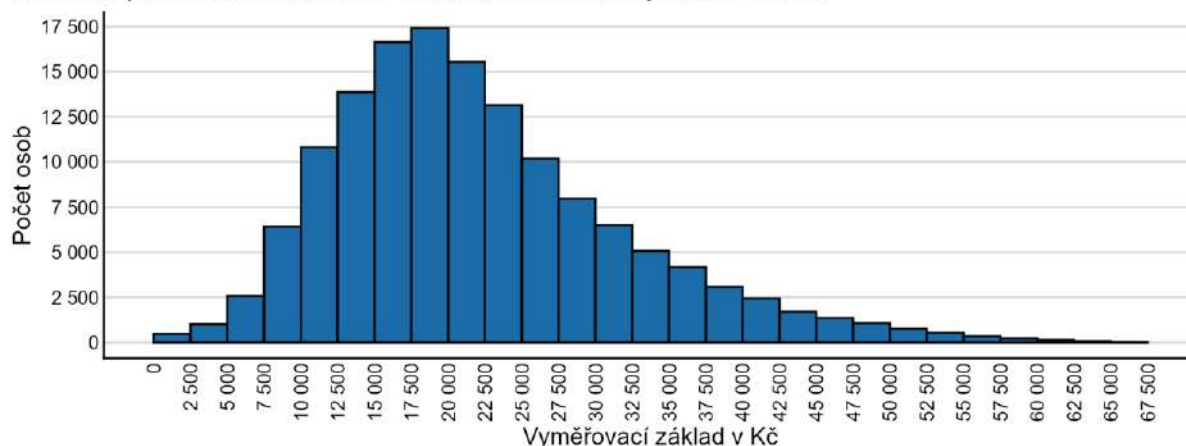
Vzájemný vztah DPP a částečných úvazků je ilustrován histogramy grafy 25 a 26, které ukazují, že vyměřovací základy částečných úvazků podpořených slevou začínají výrazně růst až od hranice příjmů, kdy DPP přestávají být výhodné kvůli hranici zpojistnění (do 31.12.2024 10 000 Kč a poté 11 500 Kč). U částečných úvazků má průměrný vyměřovací základ do 10 000 Kč 7,3 % zaměstnanců s prokazatelně kratší týdenní pracovní dobou. Při hranici 11 500 Kč (která platí pro DPP až od ledna 2025) by to bylo 11,3 %.

⁷ V ČR bylo unikátních osob kombinujících DPP a HPP (v jakékoliv výši úvazku) u stejného zaměstnavatele cca 192 000 (za období 07/2024-01/2025).

Graf 25: Průměrný vyměřovací základ osob s částečným úvazkem se slevou

Průměrný vyměřovací základ osob s částečným úvazkem se slevou v Kč

Mimo skupinu osob mladších 21 let, u nichž nemusí být kratší úvazek



Zdroj: Vlastní zpracování. Administrativní data ČSSZ o čerpání slevy na pojistném. Spočteny průměrné vyměřovací základy pro všechny jedinečné zaměstnance čerpající slevu kdykoliv v období 2/2023 až 8/2025 s výjimkou skupiny “mladší 21 let”, která nemusí mít pracovní dobu kratší než 30 hodin týdně a jejíž pracovní týdenní doba není v administrativních datech evidována.

Decilové rozložení vyměřovacích základů (tentokrát včetně skupiny mladších 21 let) zobrazuje tabulka č. 11.

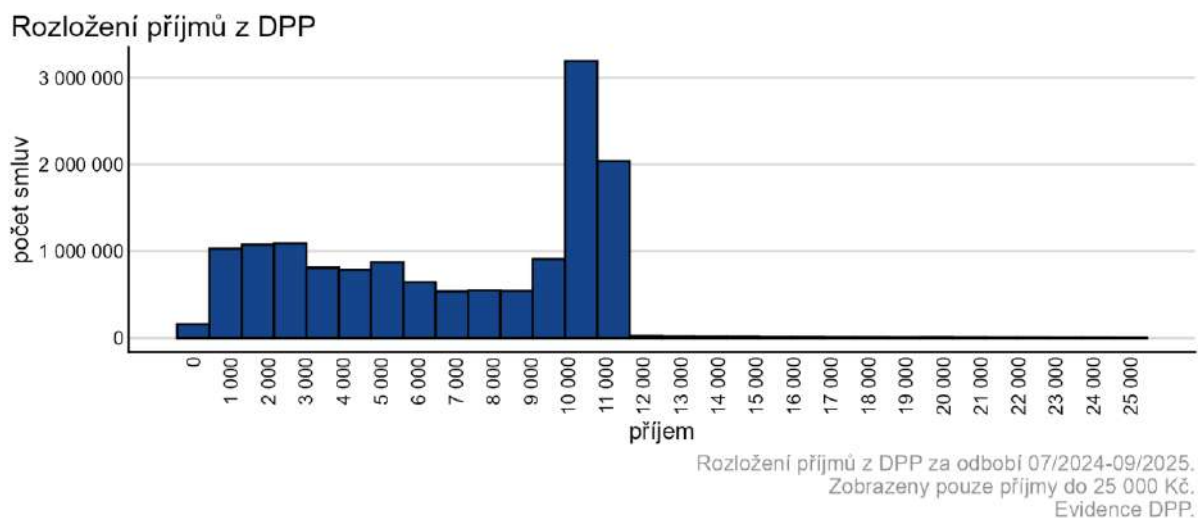
Tabulka 11: Rozložení vyměřovacích základů u osob, na které je čerpána sleva na pojistném

Hodnota	Popisek
18	Minimum
11 170	1. decil
14 421	2. decil
16 909	3. decil
19 183	4. decil
21 545	Medián
24 165	6. decil
27 288	7. decil
31 225	8. decil
37 003	9. decil
69 534	Maximum

Zdroj: Evidence slev na pojistném vycházející z průměrných vyměřovacích základů všech osob, na které byla kdykoliv v období 2/2023 až 8/2025 čerpána sleva na pojistném (včetně skupiny mladší 21 let, která nemusí mít kratší úvazek), vlastní zpracování.

..

Graf 26: Rozložení příjmů z DPP



Neexistuje ustálená shoda na tom, jak přesně vypadá nahrazování částečných úvazků DPP. Z toho důvodu je níže prezentovaná analýza pouze modelování dané situace. Za DPP, které nahrazují částečný úvazek považujeme v obecné rovině všechna DPP (včetně těch, která jsou kombinována s HPP u stejného zaměstnavatele), která **nejsou nahodilá** (mají delší trvání) a zároveň poskytují stabilní (i když nízký) a **pravidelný výdělek**.

Tato část analýzy si klade za cíl odpovědět na otázku, **jaká část DPP by z hlediska organizace práce mohla být převedena na DPP bez zcela zásadních změn v organizaci práce**. Úvaha vychází z předpokladu, že z hlediska celospolečenských dopadů je částečný úvazek (i velmi nízký) preferovanou variantou oproti DPP. Pro účely této analýzy jsme nakonec přistoupili k operacionalizaci skrze **delší trvání vztahu (minimálně 5 měsíců) a průměrné výši výdělku za tyto měsíce, kterou jsme stanovili na 8 500 Kč měsíčně** tak, aby se blížila k maximálnímu možnému užtku z DPP smlouvy a zároveň umožňovala jistou variabilitu v příjmech v jednotlivých měsících.

Ve sledovaném období od 07/2024 do 09/2025 se jedná o 440 000 případů, což je **18,3 %** z celkového počtu DPP smluv. Za uvedené období se jedná o celkové příjmy v objemu 52,6 mld., což by v případě zahrnutí pod standardní systém platby pojištění znamenalo **26,2 mld. příjmů na pojistném** (zdravotní pojištění + sociální pojištění). Změna parametrů v této analýze pochopitelně mění rozsah problému. Obecně však lze považovat za tento typ smlouvy cca 7,2 – 21,9 % z celkového počtu 2,49 mil. všech smluv.⁸ Graf 25 zobrazuje jaký podíl DPP v jednotlivých věkových kategoriích by podle výše uvedeného výpočtu mohl být nahrazen částečnými úvazky. Jaký podíl DPP trval alespoň 5 měsíců za sebou a pracovník si vydělal průměrně alespoň 8 500 Kč.

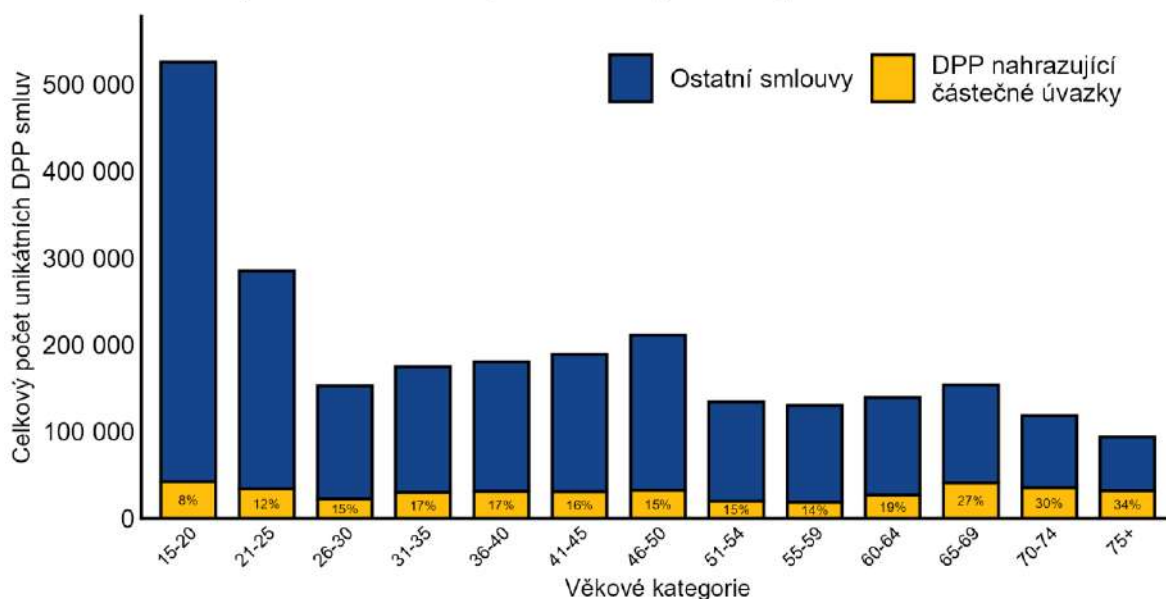
Tato situace se nejvíce týká osob **v nejstarší seniorní kategorii od 65 let výše**, kde se sice nemění absolutní počet dlouhodobých DPP smluv, nicméně významně roste podíl osob, jejichž smlouvy mají dlouhodobý charakter nad 40 %. V tomto případě jistě hraje roli i fakt, že senioři jsou výrazně méně motivovaní platit skrze pracovní příjmy sociální a zdravotní pojištění než zbytek populace.

⁸ Krajní variantou je rok trvající DPP s pravidelným příjmem nad 9 500 Kč. Nejmírnější variantou je minimálně 4 měsíce trvající smlouva s pravidelným měsíčním příjmem 8 000 Kč.

V případě dalších regulací je potřeba zvážit jednotlivé dopady na cílové skupiny nejen s ohledem na výběr pojistného a z toho plynoucích benefitů, ale také i další negativní faktory spojené s DPP – zejména **prekarizaci**, která znamená špatné pracovní podmínky a nižší úroveň ochrany zaměstnance na trhu práce: nižší jistota udržení zaměstnání, nemocenské pojištění, ztížená ochrana před diskriminací, ale i nižší stabilita zaměstnance z hlediska zaměstnavatele.

Graf 27: Podíl DPP smluv nahrazujících částečný úvazek (věkové kategorie)

**Podíl DPP smluv nahrazujících částečné úvazky
vůči celkovému počtu DPP smluv podle věkových kategorií**



Zdroj: Evidence DPP.

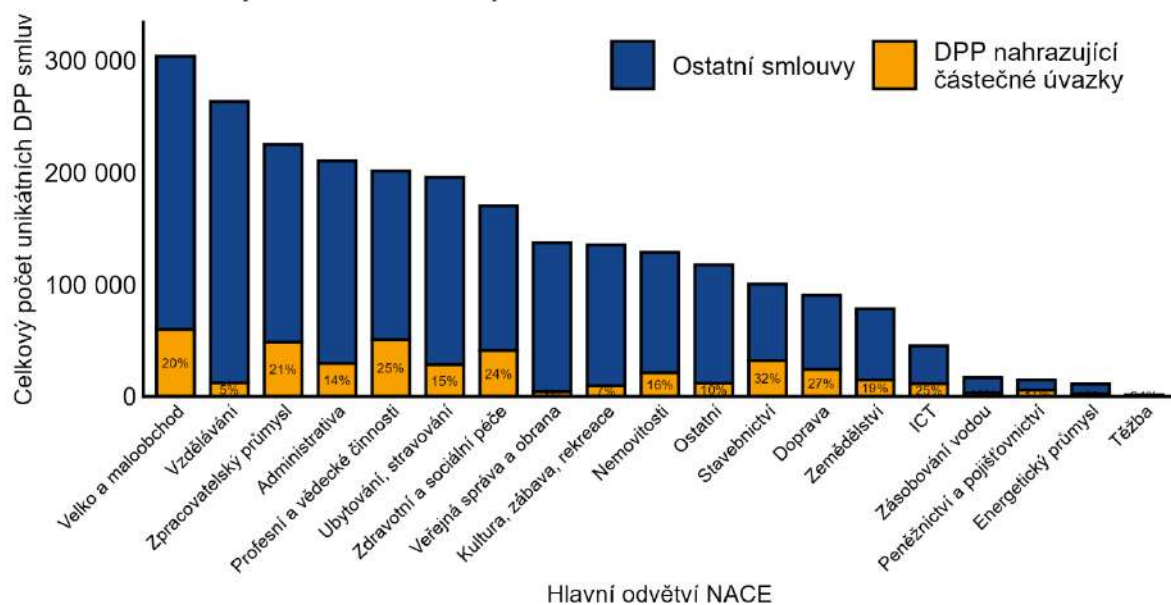
Podíl smluv trvajících aspoň 5 po sobě následujících měsíců s minimálním průměrným příjmem 8 500.

Zdroj: Evidence DPP, vlastní zpracování

Následující graf pak ukazuje rozložení těchto smluv v jednotlivých odvětvích NACE. V případě pohledu na rozložení v jednotlivých odvětvích NACE je zřejmé, že tyto případy se týkají odvětví, kterých se týkají i jiné způsoby optimalizace jako např. Zdravotní a sociální péče. Ale i v dalších odvětvích jako např. Stavebnictví, Doprava, Profesní a vědecké činnosti tvoří dlouhodobé DPP výrazný podíl z DPP, které se v daném odvětví vyskytují. Co se absolutních počtů týče, tak dlouhodobý charakter mají DPP nejčastěji v odvětvích Velkoobchod a maloobchod, Zpracovatelský průmysl, Profesní a vědecké činnosti, Zdravotní a sociální péče.

Graf 28: Podíl DPP smluv nahrazujících částečný úvazek (odvětví NACE)

**Podíl DPP smluv nahrazujících částečné úvazky
vůči celkovému počtu DPP smluv podle NACE**



Zdroj: Evidence DPP.
Podíl smluv trvajících aspoň 5 po sobě následujících měsíců s minimálním průměrným příjmem 8 500.

Zdroj: Evidence DPP, vlastní zpracování

6. HLEDÁNÍ EFEKTIVNĚJŠÍHO ŘEŠENÍ

Při hledání efektivnějšího řešení jsme vycházeli jak z analýzy administrativních dat, tak ze zjištění z fokusních skupin se zaměstnavateli.

V hledání efektivnějšího řešení hodnotíme následujících 5 hlavních variant. Varianty lze mezi sebou kombinovat. V kapitole Závěr ohledně regulace diskutujeme, které varianty se jeví jako nejúčelnější pro dosažení cílů regulace. Navrhované varianty nejsou vzhledem k cílům a rozsahu ex-post RIA plně kvantifikovány a nelze tak vyloučit, že nepřispívají plně k řešení definovaného problému a naplnění stanovených cílů. Z toho hlediska považujeme za nezbytné zpracovat před případnými změnami řádnou ex ante RIA.

Status QUO

Varianta 0: žádné změny v regulaci, žádná další podpůrná opatření

Opatření doprovázející všechny následné varianty

Na základě realizovaných fokusních skupin (viz Příloha 2) se podařilo identifikovat několik opatření nelegislativní povahy. Tato opatření jsou v některých případech zaměřena konkrétně na zvýšení benefitu vyplývajícího ze slevy, nebo na zjednodušení ostatních bariér. Obecně však mohou být realizována v kombinaci se všemi ostatními variantami. **Informační kampaň** o (upravené slevě či nových opatřeních) vysvětlující, jak mechanismus funguje, kdo a za jakých okolností ho může využít a akcentující přínosy částečných úvazků a zaměstnávání osob z cílových skupin. Kampaň by mířila proti předsudkům či stereotypům spojenými např. se zaměstnáváním OZP, rodičů malých dětí, osob 55+, absolventů a vyzdvihovala silné stránky cílových skupin a pozitivní zkušenosti s jejich zaměstnáváním. V kampani by také mohla být informace, že na zaměstnávání vybraných cílových skupin, které jsou v evidenci na úřadu práce může zaměstnavatel čerpat při splnění daných podmínek příspěvek na společensky účelné místo. Dále by mohla ukazovat příklady dobré praxe v samorozvrhování pracovní doby a využívání sdíleného pracovního místa, které umožňují dostat se flexibilitou blízko dohodám mimo pracovní poměr, ale nejsou aktuálně zaměstnavateli příliš využívány.

Zjednodušení rozpočtových a personálních pravidel organizací veřejné správy, potýkající se s tím, že s prostředky ušetřenými na základě slevy není možné volně nakládat, což působí na rozhodovací úrovni jako demotivační faktor pro případné efektivní využívání slevy. Aby sleva byla účinným nástrojem, bylo by potřeba zmírnit pravidla pro nakládání s těmito ušetřenými prostředky tak, aby mohly být efektivněji využity pro rozvoj organizace. Zároveň doporučujeme zjednodušit dělení služebních míst takovým způsobem, aby bylo jednodušší obsadit jedno místo více lidmi.

Podpora organizací při nastavování procesů k částečným úvazkům na straně zaměstnavatele pro změnu převládající normy pracovního poměru jakožto práce plný úvazek. Administrativní, rozpočtové a onboardingové procesy ve firmách často nejsou na zkrácený úvazek připravené. Firmám tak chybí pozitivní příklady toho, jak nastavit plánování kapacit, organizační strukturu, rozdělení potřebné techniky, kontinuitu plnění pracovních úkonů apod. Tato varianta nespočívá v šíření informací o částečných úvazcích, ale v inovacích zaváděných v organizacích, které by tuto změnu uvítaly. Změna procesů může být iniciována ze strany zaměstnavatele samého, ale případně i podpořena dotačními tituly např. z programu OPZ+.

Parametrické úpravy slevy

Shrnujeme základní možnosti parametrických úprav. Vždy počítáme, že se změní daný jeden parametr a ostatní zůstanou stejné (například u varianty 1 předpokládáme zvýšení procentuální sazby slevy na pojistném, ale ostatní podmínky např. definici cílových skupin, limity na maximální vyměřovací základy apod. považujeme za fixní). Varianty lze následně kombinovat, čemuž se věnujeme dále.

Varianta 1: Zvýšení slevy (procentuální sazby) na pojistném

Varianta 2A: Sleva na pojistném se u osob mladších 50 let vztahuje pouze na nové pracovní poměry (zcela nové pojistné vztahy) po určité období od uzavření smlouvy (u osob 50+ by sleva byla uplatňována za stejných podmínek jako doposud – pokud patří alespoň do jedné z cílových skupin apod.)

Varianta 2B: Navázání slevy na nárůst částečných úvazků v organizaci v kalendářním roce či jiném sledovaném období (u osob mladších 50 let musí jít o nové pojistné vztahy, u osob 50+ je nárůstem částečných úvazků i přechod z plného na částečný úvazek)

Varianta 3: Různé možnosti úprav cílových skupin, na které může zaměstnavatel slevu čerpat

Varianta 4: Další parametrické změny

Zrušení slevy a nahrazení jinými opatřeními

Varianta 5: Vybalancování daňové zátěže alternativ na trhu práce

Podrobný popis jednotlivých variant

Status QUO

VO žádné změny v regulaci, žádná další podpůrná opatření. Sleva by fungovala podobně jako doposud.

Argumenty pro

- Nulové náklady na změnu
- Část zaměstnavatelů tento nástroj využívá a cení, že jim přináší úspory

Argumenty proti

- Sleva v současné výši neplní stanovené cíle (podrobněji viz sekce 4 naplnění cílů) a zároveň způsobuje státu výdaje ve výši přibližně 1,2 miliardy ročně.
- Vzhledem ke všeobecnému trendu zvyšování počtu částečných úvazků napříč různými skupinami zaměstnanců lze do budoucna očekávat rostoucí výdaje na tuto slevu, aniž by nutně docházelo ke zvyšování podpory cílových skupin.

Celková finanční bilance:

Náklady na slevu vs. odhadované dodatečně vytvořené pracovní poměry vychází ve výši nejméně minus 564 milionů Kč ročně (podrobněji k výpočtu viz kapitola Náklady a přínosy).

Míra nejistoty očekávaných efektů:

Nízká, nedojde-li k v tuto chvíli neznámým změnám (např. hluboké hospodářské krizi, výraznému omezení Dohod mimo pracovní poměr) není důvod předpokládat výrazné změny v tom, jak zaměstnavatelé budou slevu využívat.

Parametrické úpravy slevy

Varianta 1: Zvýšení slevy (procentuální sazby) na pojistném

Argumenty pro:

- Velká část zaměstnavatelů na fokusních skupinách vnímala slevu jako nízkou a málo motivační, uváděli že nepokryje další dodatečné náklady na zaměstnanost dalších zaměstnanců (celková administrativa, školení, pracovní pomůcky, benefity aj.), případně dostatečně nekompenzuje vnímaná vyšší rizika u zaměstnávání osob z cílových skupin (např. pokud zaměstnavatelé předpokládají, nebo mají zkušenost, že rodiče malých dětí jsou s nimi často na ošetřovném v době nemoci dětí a v práci kvůli tomu chybí, sleva tyto komplikace z jejich pohledu dostatečně nevyvažuje). Logika parametrického zvýšení je založena na posílení incentiv zaměstnavatelů slevu aktivně využívat, což může dále podpořit zaměstnanost cílových skupin i přispět k nárůstu částečných úvazků na trhu práce.
 - Vyšší sleva by potenciálně mohla působit více motivačně osoby na částečný úvazek zaměstnávat (zvláště doplní-li se o další podpůrná opatření)
 - Usnadnění administrace
 - Vyšší informovanost o existenci slevy
 - Vyšší informovanost o přínosech částečných úvazků z pohledu zaměstnavatelů

Argumenty proti

- Zvýšená finanční náročnost pro stát kvůli snížení příjmů ze sociálního pojištění
- Významná nejistota výsledku
 - Lze předpokládat, že velká část zaměstnavatelů, která bude slevu čerpat by částečné úvazky nadále nabízela bez ohledu na existenci slevy a nadále při přijímání zaměstnanců a rozšiřování pozic primárně zvažovala jiné faktory než existenci slevy
 - Na základě fokusních skupin se podařilo zjistit, že bariéry v nabízení (a využívání) částečných úvazků jsou spíše procesní a organizační, než čistě finanční (ačkoliv i ty byly zmiňovány, zaměstnávat více osob na částečné úvazky zaměstnavatelé vnímají jako drahé v porovnání zaměstnání méně osob na plné úvazky)
 - Předpokládáme, že procesní a organizační bariéry nelze jednoduše překonat finanční incentivou současného rozsahu. Dále nejsme schopni identifikovat bod, kdy bude finanční incentiva výrazně silnější než procesní a organizační bariéry.

Varianta 2A + 2B: 2 varianty změny zacílení slevy s důrazem na nárůst částečných úvazků

V2A sleva na pojistném se vztahuje u osob mladších 50 let pouze na nové pracovní poměry (zcela nové pojistné vztahy) po určité období od uzavření smlouvy (u osob 50+ by sleva byla uplatňována za stejných podmínek jako doposud – pokud patří alespoň do jedné z cílových skupin apod.).

V2B navázání slevy na nárůst částečných úvazků v organizaci v kalendářním roce či jiném sledovaném období (u osob mladších 50 let musí jít o nové pojistné vztahy, u osob 50+ je nárůstem částečných úvazků i přechod z plného na částečný úvazek).

V obou variantách nepředpokládáme, že dojde ke zvýšení zaměstnanosti, ale efektem tohoto opatření by byla **vyšší efektivita již existujícího opatření**, tj. klesaly by náklady spojené se slevou a zaměstnáváním osob, které tuto podporu nepotřebují. *Argumenty pro:*

- Pro stát **výrazně levnější** oproti současnému stavu, kdy je sleva vyplácená plošně po celou dobu trvání zaměstnaneckého vztahu
- Zároveň výrazně více **navázané na cíle slevy zvyšovat počty částečných úvazků** a díky tomu zvyšovat zaměstnanost cílových skupin – z administrativních dat i fokusních skupin vyplývá, že aktuálně je sleva čerpána zejména na stávající zaměstnance, kteří v organizaci pracují dlouhodobě, a kteří by na částečný úvazek byli pravděpodobně zaměstnáni i bez existence slevy
- Díky věkovému limitu 50+ by nebylo omezené žádoucí přecházení z plného na částečný úvazek u starších osob, které mohou zůstat díky kratšímu úvazku déle pracovně aktivní.

Argumenty proti:

- Zvýšení administrativní zátěže zejména pro kontrolní orgán, který by musel jednotlivé požadavky firem náročněji vyhodnocovat
- Podpora pouze nových nebo dodatečně vytvořených pracovních míst může narážet na princip rovnosti, měla by ale existovat možnost takto koncipovanou slevu obhájit
- Může se snadno obcházet
- Existuje riziko toho, že by bylo náročnější podobné úpravy administrativně zajistit
- Výrazně mění charakter opatření z pořadí relativně plošné slevy na velmi konkrétní a zacílené opatření

Míra nejistoty očekávaných efektů: Střední

Úprava cílových skupin

Variant 3: Úprava cílových skupin

Jednou z možných variant změny úpravy jsou cílové skupiny regulace. Původní návrh cílových skupin vycházel do velké míry z definic skupin ohrožených na trhu práce, jak jsou vyjmenované v zákoně §33a 435/2024 Sb. Zákon o zaměstnanosti. V rámci vypracovávání tohoto materiálu proběhlo mnoho diskusí k dalšími možným cílovým skupinám. Níže uvádíme přehled možných změn. Konkrétní rozhodnutí o vyškrtnutí/zahrnutí skupin by muselo být dále vyhodnoceno v navazující ex-ante RIA:

- **Omezení plošnosti slevy pro osoby mladší 21 let, či naopak plošná sleva do vyššího věku u mladých**
 - Z ISPV dat vyplývá, že většina osob mladších 21 let pracuje na úvazek vyšší než 30 hodin týdně – jsou podporovány tedy většinou osoby, které pracují na vysoké úvazky. Pokud by tato regulace měla cílit specificky na podporu částečných úvazků, mohla by se i u osob mladších 21 let bylo by vhodné i u této cílové skupiny omezit týdenní pracovní dobu v rozmezí 8 až 30 hodin týdně.
 - Z hlediska absolutních počtů uchazečů o zaměstnání evidovaných na úřadu práce mladších 26 let je zde nejvíce osob ve věku 20 až 25 let, přičemž osoby ve věku 21 až

25 sleva míjí. Vyšší nezaměstnanost v mladém věku souvisí nejen s věkem ale s nízkou kvalitací a nedostatkem pracovních zkušeností u absolventů, tyto faktory nejsou v aktuálním nastavení slevy dostatečně reflektovány.

- Mediánová doba v evidenci uchazečů o zaměstnání je u osob mladších 21 let mírně nižší, než je průměr pro všechny osoby v evidenci (a přibližně 2x nižší než u OZP a osob ve věku 55+)
- Vzhledem k tomu, že tato skupina má oproti ostatním cílovým skupinám odlišný důvod pracovní neaktivity, silně doporučujeme znovu zanalyzovat důvod pracovní neaktivity a zaměřit se na řešení příčiny v tomto specifickém případě cílenějšími nástroji. Je možné, že specificky na tuto cílovou sleva nefunguje z toho hlediska, že cílí na jiné příčiny problému.
-
- **Případné zrušení slevy u skupin s nízkými počty případů využití slevy:** jde zejména osoby po rekvalifikaci, sleva je čerpána velmi málo i u osob pečujících o závislou osobu. Nutné je však zvážit, zda nevyužívání slevy u těchto osob není způsobeno jinou bariérou, a to zejména u neformálních pečujících, kterých je ve společnosti násobně více než absolventů rekvalifikačních kurzů
- **Zúžení cílových skupin,** na které sleva není prakticky využívána, by mohlo zpřehlednit slevu (na fokusních skupinách se zaměstnavateli zazněly také názory, že sleva v této podobě s aktuálním množstvím cílových skupin je nepřehledná, což může od jejího využívání odrazovat či ho komplikovat. Zároveň také řada osob může spadat do více cílových skupin, což přináší komplikace v analýze využití slevy v jednotlivých skupinách).
 - Případný dopad na snížení negativní bilance slevy
- **Posun věkové hranice slevy u osob 55+ na vyšší hodnotu.** V případě skupiny 55-59 je v ČR z hlediska mezinárodního srovnání nejvyšší míra zaměstnanosti ze zemí Eurostatu, je předpoklad že pracovní aktivita spolu se zvyšujícím se důchodem věku do starobního důchodu bude spíše růst než klesat. Různým způsobům podpory starších pracovníků na trhu práce se věnuje na základě příkladů ze zahraničí např. studie RILSA (2024).
- Případný dopad na snížení negativní bilance slevy Případná změna věkové hranice v případě cílové skupiny rodiče dětí do 10 let

Argumenty pro:

- Zvýšení přehlednosti a jednoduchosti v případě omezení počtu skupin či sjednocení podmínek jednotlivých skupin (zejména u osob mladších 21 let)
- Lepší zacílení a vyšší efektivita opatření při nižších výdajích na opatření (ve vybraných případech)

Argumenty proti:

- Bez dalších podpůrných opatření stále zřejmě nepovede k dosažení cílů a nezmění motivaci zaměstnavatelů cílové skupiny na částečné úvazky zaměstnávat a navyšovat podíly částečných úvazků
- Případné snížení podpory vybraných skupin v případě omezení plošnosti slevy nebo posunu věku

Míra nejistoty očekávaných efektů: Střední

Varianta 4: Další parametrické změny

- Zrušení hranice 1,5násobku průměrného příjmu jako podmínku pro nárokování slevy
 - Jedná se o vypuštění nesystémového parametru, kterým by se o uvolnilo slevy i pro vysokopříjmové skupiny osob, které nyní slevu nemůžou využívat, opatření sleduje cíl navýšit počet částečných úvazků na trhu práce.
- Rozšíření pásma odpracovaných hodin (např. z 30 na 32 hodin)
 - Potenciální rozšíření osob, které by mohly slevu využívat, opatření sleduje cíl navýšit počet částečných úvazků na trhu práce.
- **Zvážit plošnou slevu pro cílové skupiny bez ohledu na výši úvazku, pokud by byl kladen důraz na zvýšení zaměstnanosti.** Ne všichni OZP, účastníci rekvalifikací, nebo osoby 55+ chtějí pracovat na částečný úvazek, někteří chtějí, respektive zvládnou a preferují pracovat na plný. Zároveň všichni mají ztíženou pozici najít si zaměstnání, což dokládá jejich zařazení do ohrožených skupin § 33a 435/2024 Sb. Zákon o zaměstnanosti. Bylo by vhodné zmapovat pomocí robustního dotazníkového šetření podrobněji časové možnosti a preference jednotlivých cílových skupin týkající se zapojení na trh práce. Šetření by se mohlo týkat i preferencí práce na dohody mimo pracovní poměr nebo jako OSVČ (část lidí v obou skupinách by mohla a z povahy práce spíše měla pracovat na pracovní poměr).
 - Potenciálně plošné zvýšení zaměstnanosti cílových skupin bez specifického efektu na nárůst částečných úvazků na trhu práce.

Argumenty pro:

- Zvýšení přehlednosti a zjednodušení
- Dopad (zřejmě zvýšení skupiny oprávněných osob) uvedených parametrů je na základě analýzy ISPV dat velmi pravděpodobně nízký (zejména při zrušení hranice 1,5 násobku průměrné mzdy a změny horního týdenního limitu pracovní doby o 2 hodiny)

Argumenty proti:

- Bez dalších podpůrných opatření stále zřejmě nepovede k dosažení cílů
- V případě plošné slevy pro cílové skupiny bez ohledu na výši úvazku by podpora již nebyla přímo cílena na růst částečných úvazků, ale pouze na zvyšování zaměstnanosti.

Míra nejistoty očekávaných efektů: Střední

Zrušení slevy a nahrazení jinými opatřeními

Varianta 5: Vybalancování daňové zátěže⁹ alternativ na trhu práce

Jedním z problémů částečných úvazků je vysoká dostupnost dostatečně levných alternativ k částečnému úvazku (zejména OSVČ a DPP) a regresivita (např. Vilím et al., 2025a, Vilím et al., 2025b) některých aspektů zdanění práce. Tyto aspekty pak mohou zejména v souvislosti se silně zvýhodněními DPP pod limitem na zpojistnění působit pro zaměstnance demotivačně v případě, že jejich vyměřovací základ v pracovním poměru klesne pod hodnotu minimální mzdy. Těchto případů je v souboru osob využívajících slevu na částečný úvazek menšina, což můžeme chápat jako posílení hypotézy toho, že pod úroveň mezd, která dosáhne aktuálně platné úrovně nezpojistněných DPP, je

⁹ Dále v textu považujeme za „zdanění“ veškeré odvody i daně, které platí jak zaměstnanec, tak zaměstnavatel

práce na částečný úvazek **oboustranně nevýhodná**.¹⁰ Zatímco pro osoby s nižším vyměřovacím základem je výhodnější alternativou DPP, u osob s vyššími vyměřovacími základy je výhodnější alternativou OSVČ. Cílem této varianty je vybalancovat různé daňové zatížení stejné úrovně a typu příjmů.

Tato varianta počítá s následujícími dílčími intervencemi

- **Zrušení minimálního vyměřovacího základu pro výpočet zdravotního pojištění**
 - Tato situace se týká přibližně 40 % všech osob, na které je čerpána sleva a které mají vyměřovací základy pod úrovní minimální mzdy
 - Zároveň lze předpokládat, že nemalá část těchto lidí je zároveň státními pojištěnci, u kterých se zdravotní pojištění počítá z reálného vyměřovacího základu i když klesne pod úroveň minimální mzdy
- **Rozšíření možností daňových bonusů nad současnou podporu slevy na dítě Vybalancování zdanění částečných úvazků směrem ke srovnání s relativně zvýhodněnými alternativami, tj. DPP/DPČ a OSVČ (zejména úpravou sazeb na pojistném) (viz Příloha 3 s modelovými případy ukazujícími rozdíly v nákladech zaměstnavatele v návaznosti na využívání různých forem práce)**

Argumenty pro

- Odstranění části bariér pro nabízení i částečných úvazků s nízkou týdenní pracovní dobou
- Vyvážení motivací a incentív v případě DPP a OSVČ
- Zvýšení dostupnosti pro zaměstnance, kteří by rádi na částečný úvazek pracovali, ale nedokážou využít z nabízených mezd a platů např. za úvazek 0,5
- Je možné, že vyšší příjmy dosud nízkopříjmových zaměstnanců se pozitivně odrazí ve spotřebě a zároveň sníží riziko chudoby a potřeby dávek státní sociální podpory

Argumenty proti

- Potenciálně politicky a společensky citlivé – náročné na prosazení

Míra nejistoty očekávaných efektů: Nízká nejistota ohledně dopadů na cílové skupiny

Tabulka 11: Přehled navrhovaných variant řešení.

Zachování	V0	Zachování regulace beze změny
Parametrické změny	V1	Parametrické zvýšení slevy
	V2A	Sleva pouze na nové úvazky
	V2B	Nárok na slevu pouze při navýšení podílu úvazků v organizaci
	V3	Úprava cílových skupin
	V4	Další parametrické změny
Doplnění slevy	V5	Vybalancování daňové zátěže alternativ na trhu práce

Zdroj: Vlastní zpracování

¹⁰ Případná rozsáhlejší daňová reforma, by sice mohla podpořit cíle této regulace také, ale zároveň svými dopady dalece přesahuje oblast řešenou v rámci této ex post RIA.

7. Vhodnost nastavení přezkumu

Termíny

Termín přezkumu 2 roky po začátku platnosti této regulace vnímáme jako **vhodný**. Tento čas vnímáme jako dostatečný k tomu, aby zaměstnavatelé slevu zaregistrovali a v případě zájmu začali slevu využívat (po prvních 3 měsících od zavedení slevy nejsou v měsíčních počtech zaměstnavatelů a zaměstnanců, na které je sleva čerpána, výrazné změny, nejedná se o případ změny, kdy by se v celém prvním či druhém roce zvyšovalo využití lineárně).

Indikátory

Vzhledem k absenci ZZ RIA, oficiální indikátory nebyly nastaveny. Částečně lze vycházet z důvodové zprávy. Podrobněji viz kapitola 4 (naplnění cílů).

Sběr dat

MPSV disponuje pro vyhodnocení účinnosti regulace velkým množstvím administrativních dat, (část z nich spravuje přímo, část si vyžádalo od ČSSZ, ÚP, ČSÚ aj.). Velké množství dat spravované různými subjekty klade **zvýšené časové nároky data shromáždit, časově náročná je také jejich následné propojení je analýza**.

Pro přesnější informace o práci osob mladších 21 let by bylo vhodné v administrativních datech sledovat i týdenní odpracovanou dobu i u této cílové skupiny (která u ní aktuálně není sledována s ohledem na plošnou podporu zaměstnanosti této skupiny).

V budoucnu by bylo vhodné kvalitativně prozkoumat situaci v organizacích, které se neúčastnily fokusních skupin (jako jedno z bílých míst byly identifikovány např. **korporáty nevýrobní povahy**) a následně navázat podrobnějším **robustním reprezentativním kvantitativním výzkumem**, zaměřeném na vnímání částečných úvazků a bariéry mezi zaměstnavateli, který by umožnil zjištění kvantifikovat a vztáhnout na všechny zaměstnavatele v ČR.

Případné konkrétní poučení pro budoucí zkvalitnění ZZ RIA

Obecně vnímáme jako potřebné při psaní ZZ RIA (která u této regulace chybí) jako důležité přemýšlet již při stanovování indikátorů o dostupných i chybějících informačních zdrojích a začít řešit včas jejich propojení či získání. Zvláště u legislativ, které se věcně týkají více sekcí ministerstva (či více ministerstev a dalších ústředních orgánů veřejné správy).

V případě této ex-post RIA jsme identifikovali jako chybějící data kvalitativní povahy a povedlo se nám zajistit finance na externí a profesionální realizaci fokusních skupin. Naopak jsme měli více optimistické očekávání ohledně množství času potřebného času pro získání a analýzu různých typů dat, z nichž řada z nich obsahovala GDPR údaje a u některých z nich bylo potřeba provést nejdříve Posouzení vlivu na ochranu osobních údajů (DPIA), což bylo něco, s čím jsme zpočátku nepočítali.

8. Podklady

Zdroje dat

Níže popisujeme využití zdroje dat a také jejich limity. Zdroje dat řazeny dle významnosti pro zpracování.

Administrativní data

- Informace o zaměstnavatelích a zaměstnancích, na které je čerpána sleva (ČSSZ)
 - Data na měsíční bázi
 - U osob mladších 21 let není sledována odpracovaná týdenní doba
 - Vždy je vybrána jedna ze skupin zaměstnanců, která opravňuje k čerpání slevy, ačkoliv reálně může zaměstnanec spadat do více skupin. Nízký počet osob pečujících o osobu s příspěvkem na péči, může souviset s tím, že řada osob těchto osob je ve věku 55+ a pro zaměstnavatele mohlo být administrativně jednodušší zařadit je do této skupiny
- Registr pojistných vztahů (ČSSZ)
 - Zahrnuje zpojistněné pracovní poměry, datum jejich začátku a případného konce. Nezachycuje však informace o tzv. náhradních dobách (např. pokud žena s pracovním poměrem na dobu neurčitou je 2 roky na rodičovské dovolené, během níž nepracuje, registr tuto informaci neviduje)
- Evidence dohod o provedení práce od 7/2024 (ČSSSZ)
 - Vzhledem k času zavedení evidence je sledované období poměrně krátké
- Evidence uchazečů o zaměstnání (Úřad práce)
- Data o příjemcích rodičovského příspěvku (MPSV)
- Data o příjemcích důchodů (ČSSZ)

Fokusní skupiny se zaměstnavateli (Simply5 pro MPSV)

Na zakázku realizovaný kvalitativní výzkum. Proběhly 4 fokusní skupiny s různými segmenty zaměstnavatelů (1. Nejmenší zaměstnavatelé do 10 zaměstnanců, 2. Veřejný sektor, 3. Velké firmy a korporáty 4. Organizace s veřejným přesahem (Zdravotnictví, sociální služby, NGO...) Vybraná zjištění shrnuje Příloha 2.

Výběrová šetření

- V analýzách dopadu slevy jsme využili data Výběrového šetření pracovních sil (VŠPS) za roky 2022-2023
 - Výběrové šetření pracovních sil provádí Český statistický úřad od prosince roku 1992. Šetření probíhá ve všech okresech Česka kontinuálně v průběhu celého roku. Díky údajům z VŠPS známe aktuální strukturu zaměstnanosti podle pohlaví, věku a kvalifikace, odvětví a charakteru zaměstnání dotazovaných. Získáváme také údaje o výši odpracované doby, souběhu více zaměstnání a mobilitě pracovních sil. Šetření poskytuje rovněž informace o celkové nezaměstnanosti a jejím charakteru, o struktuře nezaměstnaných z hlediska sociálního, profesního, kvalifikačního, délky trvání nezaměstnanosti atd.
 - Více detailů k metodologii VŠPS lze najít na webu ČSÚ: [Výběrové šetření pracovních sil \(VŠPS\) | Výkazy](#)

- ISPV
 - Údaje o mzdách jsou založeny na výběrových šetřeních

Popis použitých předpokladů a metod

Analýza dopadů slev s využitím VŠPS dat

Dopady slevy na jednotlivé skupiny jsme dále odhadovali skrze tzv. **kvaziexperimentální analýzy**. Nejprve jsme sledovali dopad slevy na podíl částečných úvazků ve vybraných cílových skupinách s využitím dat VŠPS. Konkrétně jsme analyzovali skupinu ve věku do 21, skupinu ve věku 55+ let, skupinu studentů do 26 let, a skupinu rodičů s dítětem do 10 let. V modelech byl podíl částečných úvazků zvolen jako závislá proměnná, a interakce centrovaného roku s kvartálem zavedení slevy jako nezávislá dummy proměnná vliv zavedené regulace. Pro očištění odhadu od externích vlivů jako dopady dalších politik, sezónnost a dobíhání implementace slevy jsme vybrali pouze data za třetí a čtvrté čtvrtletí let 2022 a 2023.

Předpokládáme, že mezi druhými pololetími let 2022 a 2023 nedošlo k jiné významné změně, která by mohla ovlivnit trend v podílu částečných úvazků a tím zkreslit odhad dopadu slevy. Vzhledem k pravděpodobnému vlivu dalších nezohledněných faktorů (například inflace, pokles reálných příjmů, demografické změny apod.) a limitacím dotazníkových dat je však třeba interpretovat výsledky těchto analýz se střední mírou nejistoty.

K vyhodnocení vlivu slevy na míru zaměstnanosti jsme využili metodu **rozdílu v rozdílech**, kde závislou proměnnou byla uváděná pracovní aktivita účastníka, a nezávislé proměnné tvořily příslušnost účastníka do skupiny s nárokem na slevu¹¹, dummy proměnná pro zavedení slevy, a interakce těchto dvou proměnných. Tento postup nám umožnil porovnat, zda sleva měla rozdílný vliv na změnu v zaměstnanosti u rodičů, kteří měli nárok na slevu a rodičů, kteří ji neměli.

V případě metody rozdílu v rozdílech předpokládáme, že se u skupiny rodičů s nárokem na slevu vyvíjela zaměstnanost stejným způsobem jako u rodičů bez nároku na slevu, s výjimkou analyzovaného dopadu slevy. Prozkoumaná data tomuto předpokladu odpovídala.

Analýza změn v zaměstnanosti cílových skupin s využitím administrativních dat ČSSZ a MV

Další část analýz vycházela z administrativních dat – registru pojistných vztahů od ČSSZ a počet obyvatel s českým občanstvím od Ministerstva vnitra a měřila pomocí metody rozdílu v rozdílech, zda došlo k vyššímu růstu zaměstnanosti osob mladších 21 let a osob ve věku 55+ v porovnání s kontrolními skupinami blízko věkové hranice pro nárok na slevu. Do analýzy vstupovaly pouze osoby pracující na pracovní poměr. Do analýzy jsme zahrnuli data od února 2022 do konce března 2024. Vzhledem k vývoji počtu zaměstnanců, na které byla sleva čerpána (viz Graf 1 v Příloze 1) očekáváme, že k plnému náběhu regulace došlo v dubnu 2023. Období před zavedením regulace je v dané analýze uvažováno od začátku února 2022 do začátku února 2023, období po zavedení regulace odpovídá začátku dubna 2023 až do konce března 2024.

K odhadu vlivu slevy na míru zaměstnanosti měřenou jako podíl osob pracujících na pracovní poměr z celkové populace osob daného věku jsme využili metody rozdílu v rozdílech. Závislou proměnnou

¹¹ Nárok na slevu byl v dané skupině odhadnut na základě práce na částečný úvazek v rozsahu podpořeného slevou, věku 18+, a spárováním s dítětem do 10 let ve stejné domácnosti.

byla zaměstnanost skupiny v jednotlivých měsících, a nezávislé proměnné tvořily příslušnost účastníka do skupiny s nárokem na slevu, dlouhodobý časový trend, proměnná jednotlivých měsíců, proměnná indikující agregovaný věk, a dummy proměnná pro vliv slevy tvořená interakcí nároku na slevu a momentem zavedení slevy. Tento postup nám umožnil porovnat, zda sleva měla rozdílný vliv na změnu v zaměstnanosti u cílové skupiny a těch, kteří nárok na slevu neměli.

V případě metody rozdílu v rozdílech předpokládáme, že se u cílové skupiny s nárokem na slevu vyvíjela zaměstnanost stejným způsobem jako u kontrolní skupiny bez nároku na slevu, s výjimkou analyzovaného dopadu slevy. Tento předpoklad jsme ověřovali jednak vizuálně pomocí grafů trendů daných skupin, a jednak statistickým odhadem rozdílu ve vlivu měsíců před slevou a po slevě.

Dále jsme pracovali se standardními předpoklady pro nejlepší nezkreslený lineární odhad. Pro sladění modelu s těmito předpoklady jsme standardní chyby odhadu clusterovali přes jednotlivé měsíce.

V rámci citlivostní analýzy jsme zkoušeli i postup s clusterováním standardní chyby přes agregovaný věk. V tomto případě však bylo clusterů mezi 2 až 10. Takto relativně malý počet clusterů však může uměle navýšovat pravděpodobnost statistické chyby druhého typu, a proto jsme zůstali u clusterování přes měsíce.

Pro výpočet nárůstu pracovních poměrů způsobeným slevou předpokládáme, že případná změna zaměstnanosti byla způsobená právě pouze zvýšením počtu částečných úvazků. Je však pravděpodobné, že některé dodatečné úvazky ve skupině žen 55+ byly v rozsahu plného úvazku. Navíc předpokládáme, že zjištěný dopad na skupinu žen 57-61 let lze zobecnit na širší populaci žen 55-61 let. Proto je odhad počtu nových úvazků spíše horní hranicí možného efektu slevy. Limitací odhadu efektu může být i pokles míry zaměstnanosti pozorovaný před koncem roku 2022 u žen ve věku 59-62 let, který může souviset s předpokládaným navýšením počtu odpracovaných let potřebných k odchodu do starobního důchodu (viz Graf 17). Předpokládáme však, že tento jednorázový pokles rozdíl v míře zaměstnanosti v porovnání se skupinou žen 51-54 spíše mírně vychýlil, než výrazně změnil.

Pro výpočet výnosů z těchto pracovních poměrem počítáme s mediánovým vyměřovacím základem lidí využívající tuto slevu (21 545 Kč). Dále zohledňujeme odvody a daně na straně zaměstnance (očištěné o slevu na poplatníka) a odvody na straně zaměstnavatele. Případný odhadnutý výnos však předpokládá, že noví zaměstnanci před dopadem slevy neodváděli žádné daně ani pojistné. To by platilo například, pokud by lidé přecházeli do těchto úvazků z pracovní neaktivity nebo nezpojistněných DPP. Popsaný výnos plynoucí státu ze zavedení slevy je proto také spíše horní hranicí odhadu.

Konzultace

- Sekce Zaměstnanosti, Sekce sociálního pojištění a nepojistných dávek, Sekce evropských fondů a mezinárodní spolupráce, Sekce rodinné politiky a sociálních služeb na MPSV
- Lucie Zapletalová, Vládní analytický útvar
- Štěpán Jurajda, CERGE-EI

9. Závěr ohledně regulace

Na základě zhodnocení fungování regulace ji **doporučujeme modifikovat a podpořit dalšími opatřeními** (viz dále). **Nedoporučujeme pokračování regulace bez dodatečných úprav**, protože nelze očekávat, že by bez dodatečných změn začala regulace směřovat k plnění stanovených cílů. Přestože náklady státního rozpočtu nejsou vzhledem k celkovým výdajům příliš velké, **v tuto chvíli regulace neplní své cíle a náklady lze hodnotit jako neúčelné**. Zároveň je zřejmé, že oba vyhodnocované cíle by bylo možné uskutečňovat jinými prostředky a zároveň jejich další sledování závisí na politické reprezentaci.

Preferované varianty

Podle názorů autorů zprávy, poradců ministra a na základě vyhodnocení mechanismu bariér fungování slevy a fokusních skupin lze doporučit kombinaci parametrického **zvýšení slevy (V1)**, **navázání slevy na vytvoření nových částečných úvazků** (dle budoucí ex-ante RIA buď V2A nebo V2B), a **vybalancování daňové zátěže alternativ na trhu práce (V5)**. Zvýšení slevy má potenciál **zvýšit motivaci zaměstnavatelů** zaměstnávat cílové skupiny na částečné úvazky. Navázání slevy na vytvoření nových částečných úvazků **navýší nabídku částečných úvazků a optimalizuje náklady pro státní rozpočet** (které budou s navýšením slevy dále růst). Výjimkou z navázání slevy na nové úvazky jsou lidé 50+, u nichž je preferováno podporovat i přechody z plných úvazků na částečné pro udržení těchto lidí na trhu práce. Vybalancování daňové zátěže alternativ na trhu práce pak může u opakovaných závislých prací výrazně omezit **nadužívání dohod o provedení práce a švarcsystému**, které jsou pro stát ekonomicky nevýhodné.

Tuto kombinaci variant by bylo vhodné doplnit o všechna popsaná opatření nelegislativní povahy – **informační kampaň, zjednodušení rozpočtových a personálních pravidel organizací veřejné správy, a podporu zaměstnavatelů při nastavování procesů k částečným úvazkům**, které podpoří efektivní implementaci navržených variant.

Varianta 3 by pravděpodobně nezvýšila efektivitu regulace z hlediska dosažení stanovených cílů – zvýšení zaměstnanosti ohrožených skupin a lepší možnosti sladování osobního a pracovního života.

Varianta 4 by také pravděpodobně nebyla efektivní pro dosažení stanovených cílů. Ačkoliv by nejspíš vedla ke zvýšení zaměstnanosti cílových skupin, nedošlo by tím k podpoře nabízení a využívání částečných úvazků. Navíc by se s touto variantou pojily vyšší náklady na straně státu.

Důležitost systematického sledování a vyhodnocování všech forem kratší práce

Doporučujeme také **vyhodnocovat práci na částečné úvazky spolu s dohodami mimo pracovní poměr a OSVČ na činnost vedlejší**. V obou dalších skupinách – u dohod i mezi OSVČ – je část lidí, pro kterou by z povahy práce (závislý, opakující se a dlouhodobý charakter práce) bylo výhodnější pracovat na částečný úvazek. Těmto pracovníkům by práce na pracovní smlouvu zajišťovala více sociální a právní ochrany, a státu vyšší příjmy z odvodů. Skupiny osob, které potřebují pracovat kratší pracovní dobu či vyžadující větší míru flexibility než nabízejí plné úvazky, **se mezi těmito typy pracovních vztahů mohou přelévat v návaznosti na aktuálním nastavení podmínek a výhodnosti jednotlivých typů spolupráce**. Je proto zásadní, aby stát do budoucna disponoval daty o práci na dohody mimo pracovní poměr a o OSVČ vedlejších. Neupojistněné dohody o provedení práce jsou evidovány teprve od července 2024 a jejich dostupnost je pro porozumění celkovému obrazu o práci na kratší pracovní dobu **nepostradatelná**.

10. Další přezkum

Termín

Jako optimální se jeví konec roku 2028 v případě parametrických změn regulace (viz výše). Pokud se nevyskytnou neočekávané výrazné změny na trhu práce, tak se v případě zachování regulace v současné podobě jeví další analýzy jako neúčelné vzhledem k tomu, že chybí předpoklady pro to, aby regulace začala fungovat jinak než v současnosti.

Vzhledem k tomu, že regulace v aktuálním nastavení neplní očekávané cíle, domníváme se, že další přezkum po provedení parametrických změn je potřebný pro posouzení toho, zda došlo k naplnění cílů.

Pokud by byla regulace zrušena a nahrazena zcela jinými opatřeními doporučujeme stanovit termín přezkumu přibližně 3 roky od začátku platnosti nových opatření, což by zajistilo podobnou lhůtu na přezkum jako termín přezkumu u této hodnocené regulace, který se zpracovatelům RIA jeví jako optimální.

Indikátory

Indikátory uvažujeme především pro variantu, že bude sleva na pojistném pokračovat v upravené podobě. Pokud by byla sleva zrušena a nahrazena jinými opatřeními, předpokládáme, že by se jednalo o samostatnou legislativu, která by měla zpracovanou ZZ RIA, která by určovala indikátory a termín přezkumu.

S ohledem na povahu cílů je třeba poznamenat, že zaměstnanost a podíl částečných úvazků na trhu práce ovlivňuje celá řada faktorů. Proto čím více času od účinnosti regulace uplyne, tím obtížnější je případné změny v indikátorech spolehlivě připsat právě hodnocené regulaci. Spolu s doporučením, že sleva na pojistném by optimálně měla doznat parametrických změn, jsme se rozhodli nestanovovat cíle indikátorů ale pouze označit důležité ukazatele hodné sledování. Za předpokladu, že bychom určili cílové hodnoty jednotlivých indikátorů (např. nárůst podílu částečných úvazků o 5 p. b. do roku 2028), neznamenalo by to automaticky, že splnění cílové hodnoty je způsobeno hodnocenou regulací. Všechny níže uvedené indikátory navrhujeme sledovat pro všechny zaměstnance i pro jednotlivé cílové skupiny a případně zpětně vyhodnocovat, zda regulace posloužila k naplnění cílů.

1. Podíl osob pracujících na částečný úvazek

Je důležitý pro celkovou představu a detekování trendů, jak se částečné úvazky v ekonomice vyvíjejí. Samotný růst částečných úvazků nemusí být nicméně způsoben regulací tohoto typu. V období blízko regulace lze srovnat vývoj zaměstnanosti u skupiny zasažené regulací a u srovnatelné nezasazené skupiny pomocí metody rozdíl-v-rozdílu (difference-in-differences).

Pokud by se růst částečných úvazků vyvíjel stejně jako doposud mezi lety 2021 a 2024, tak by v platové sféře bylo do roku 2028 **alespoň 17 %** částečných úvazků v rozsahu 8 až 30 hod týdně z celkového množství zaměstnanců na pracovní poměr. Ve mzdové sféře by jich za stejných okolností bylo alespoň **11 %**. V tuto chvíli však nedokážeme predikovat, zda je potenciál k růstu v obou sférách stejný, nebo zda je vyšší potenciál k růstu ve mzdové sféře, kde jsou dosud částečné úvazky méně využívány.

2. Podíl osob pracujících na částečný úvazek s nárokem na slevu a čerpající slevu

Pro celkové mapování situace je zásadní monitorovat podíl osob s nárokem na slevu z celkového počtu lidí pracujících na částečný úvazek.

Od roku 2026 by mělo být možné přesnější statistiky dopočítat z administrativních dat po zavedení Jednotného měsíčního hlášení zaměstnavatelů. Dosud stát v administrativních datech plošně nesbíral informace o rozsahu pracovní doby všech zaměstnanců.

3. Podíly zaměstnaných a nezaměstnaných osob

Tyto ukazatele doplňují kontext o stavu trhu práce v daném období a pomáhají zasadit situaci cílových skupin do širšího ekonomického rámce.

4. Podíly dlouhodobých pracovních vztahů na DPP ve vztahu k částečným úvazkům

Podíl opakujících se DPP je důležitý, protože DPP v aktuální podobě částečně nahrazují částečné úvazky. Při případné změně v regulaci DPP lze očekávat také dopad na částečné úvazky.

Sběr dat

Vyhodnocení dalšího přezkumu by pomohlo kvalitativním výzkumem zmapovat postoje zaměstnavatelů k částečným úvazkům a identifikaci bariér u segmentů zaměstnavatelů, kteří se se neúčastnili fokusních skupin. Konkrétně jsme ve spolupráci se realizátorem fokusních skupin identifikovali jako potenciálně nezmapované korporáty s převahou tzv. bílých límečků.

Zpracovatelé Přezkumu účinnosti

Oddělení analýz a hodnocení dopadů regulace (O502):

Kateřina Šafářová

Benjamin Kunc

Jonáš Kreisinger

Kontakt na zpracovatele: jonas.kreisinger@mpsv.cz

Za cenné rady a spolupráci děkujeme kolegům z Odboru sociálního pojištění a Odboru výzkumu, statistik a analýz trhu práce a Odboru strategií a podpory zaměstnanosti.

11. Zdroje

- Babecký J., 2024. *Vliv umělé inteligence na trh práce*. Česká národní banka. https://www.cnb.cz/cs/o_cnb/cnblog/Vliv-umele-intelligence-na-trh-prace/
- Bittner H., Šatava J. & Teichman K. 2025. *Analýza návratů matek na trh práce*. <https://www.mpsv.cz/cms/documents/7d24c814-e17c-571b-4510-72df8b377b20/Anal%C3%BDza%20n%C3%A1vrat%C5%AF%20matek%20na%20trh%20pr%C3%A1ce.pdf>
- Červenka J., 2024. *Ukrajínští uprchlíci v České republice*. Centrum pro výzkum veřejného mínění. <https://mv.gov.cz/clanek/vyzkum-vetsina-z-ukrajinskych-uprchliku-v-cesku-jsou-zeny-zhruba-dve-tretiny-uprchliku-pracuji-a-podnikaji.aspx>
- Český statistický úřad, 2025a. *Vývoj hrubého domácího produktu ve stálých cenách*. <https://csu.gov.cz/vyvoj-hrubeho-domaciho-produktu-v-cr-ve-stalych-cenach>
- Český statistický úřad, 2025b. *Míra inflace*. https://csu.gov.cz/mira_inflace
- Český statistický úřad, 2025c. *Porodnost spadla na historické minimum*. <https://statistikaamy.csu.gov.cz/porodnost-spadla-na-historicke-minimum>
- Doležalová P., Sedláčková L. & Šulák J. 2024. *Zaměstnanci s kratší pracovní dobou. Analýza využívání slevy na pojistném u zaměstnavatelů* (Analýza ISPV dat pro Svaz průmyslu dopravy ČR). https://www.spcr.cz/images/Anal%C3%BDza_KA3_Krat%C5%A1%C3%AD_pracovn%C3%AD_doba_-_vyu%C5%BE%C3%ADv%C3%A1n%C3%AD_slevy_na_pojistn%C3%A9m_u_zam%C4%9Bstnavatel%C5%AF.pdf
- Grembi, V., Nannicini, T., & Troiano, U. (2016). Do fiscal rules matter? *American Economic Journal: Applied Economics*, 8(3), 1–30. <https://doi.org/10.1257/app.20150076>
- Hruška, L., Foldynová, I., Hrušková, A., & Poledníková, E. (2022). *Komparativní analýza zaměstnávání osob se zdravotním postižením v Evropě*. Ostrava: ACCENDO – Centrum pro vědu a výzkum.
- Grossman J., Münich D., 2025. Částečné úvazky: v Česku vzácné zboží. Institut pro demokracii a ekonomickou analýzu. https://idea.cerge-ei.cz/files/IDEA_Studie_02_2025_Castecne_uvazky_0224.pdf
- Matějková, J. & Tichá, A. (2025). *Housing Market Trends and Affordability in Central Europe: Insights from the Czech Republic, Slovakia, Austria, and Poland*. *Buildings*, 15(10), 1729. <https://doi.org/10.3390/buildings15101729>
- Ministerstvo průmyslu a obchodu, 2017. *Metodika pro měření administrativní zátěže podnikatelů od Ministerstva průmyslu a obchodu*. <https://ria.vlada.cz/wp-content/uploads/Metodika-mereni-administrativni-zateze-podnikatelu-MPO-2017.pdf>
- Ministerstvo vnitra, 2024. *Čtvrtletní zpráva o migraci za II. čtvrtletí 2024*. <https://mv.gov.cz/soubor/ctvrtletni-zprava-o-migraci-ii-2024.aspx>
- Mumdoo & Solvo, 2024. *Flexibilní práce: příležitost pro české rodiče, firmy i ekonomiku*. Report o preferovaném zapojení rodičů malých dětí do pracovního trhu. Situační analýza, systémové překážky a možná řešení na základě průzkumu. <https://www.mumdoo.cz/report-flexibilni-prace>

Nigrinová A., 2025. *Příjmy českých domácností*. Statistika & My.

<https://statistikaamy.csu.gov.cz/docs/107903/8d557fc0-b251-49ce-7bc0-05bedd4cb11b/18042506.pdf?version=1.0>

SC&C. 2025. *Průzkum veřejného mínění na téma „Pečující osoby v ČR“*. Závěrečná zpráva

Šafářová K., Prokop D., Škvrňák M. & Kunc M., 2024. *Integrace ukrajinských uprchlíků: 2 roky poté a výhled na 2024+*. PAQ Research.

https://www.paqresearch.cz/content/files/2024/02/PAQ_Hlas_Ukrajincu_Dva_roky_pote-2.pdf

Řiháková, T. & Němcová, M. (2025). *Chráněný trh práce: report za 4. čtvrtletí 2024*. Ministerstvo práce a sociálních věcí, Odbor politiky zaměstnanosti, Oddělení analýz trhu práce. [Prezentace aplikace PowerPoint](#)

Úřad práce, 2025. *Nezaměstnanost v Česku v září zůstala na 4,5 %, do evidence přicházeli čerství absolventi*. https://www.uradprace.cz/cms/documents/ad989cdd-472b-2614-ebf0-c2a556aab412/TZ_nezamestnanost_ZARI_25_FIN.pdf

Vilím P., Malá M., Prokop D., Jánský P., Münich D., 2025. *Chytřejší daně: Návrh reformy pro odolné a prosperující Česko*. <https://chytrejsidane.cz/>

Vilím P., Pertold F., Šoltés M., Prokop D., Hromádková E., 2025. *Rovnější zdanění OSVČ*. https://www.paqresearch.cz/content/files/2025/06/PAQ-RILSA_OSVC_Studie-2.pdf

Wiedermann, T., Švejcar J., Makarava U., Nohejl K., Krejsová K. & Starý D., 2025. *Budoucnost českého pracovního trhu*. Boston Consulting Group. <https://www.bcg.com/publications/2025/czech-republic-budoucnost-ceskeho-pracovniho-trhu>

Mezinárodní statistiky

- Eurostat
- OECD

Seznam příloh

Příloha 1 – Deskriptivní analýza využívání slevy na pojistném.

Shrnuje celkové počty k čerpání slevy, počty zaměstnanců dle cílových skupin, nejčastěji využívanou pracovní týdenní dobu, vyměřovací základy, čerpání slevy ve vztahu k velikosti ekonomických subjektů apod.

Příloha 2 – Vybraná zjištění z fokusních skupin se zaměstnavateli

Vybraná zjištění ze závěrečného reportu z realizovaných fokusních skupin se zaměstnavateli mapující jejich postoje k částečným úvazkům a názory a zkušenosti k aktuální slevě na pojistném.

Příloha 3 – Modelové příklady k různým typům pracovních vztahů

Seznam tabulek

Tabulka 1: Průměrný věk odchodu do starobního důchodu.....	10
Tabulka 2: Z kolika procent byly odhady naplněny. Řazeno sestupně.....	24
Tabulka 3: Změna v procentních bodech v podílu mužů s pracovním poměrem nejmladšího věku	26
Tabulka 4: Změna v procentních bodech v podílu žen s pracovním poměrem nejmladšího věku	27
Tabulka 5: Změna v procentních bodech v podílu mužů s pracovním poměrem ve věku 51-69 let	29
Tabulka 6: Změna v procentních bodech v podílu zaměstnaných – ženy ve věku 51-69 let	30
Tabulka 7: Míra zaměstnanosti mužů a žen dle typu úvazku a období.....	34
Tabulka 8: Mediánová délka evidence uchazeče o zaměstnání u osob s 1 evidencí ve sledovaném období – tedy se začátkem evidence mezi 1. 1. 2023 a 30. 6. 2025.	37
Tabulka 9: Celková bilance výnosů ze slevy a odhadnutých administrativních nákladů.....	46
Tabulka 10: Bilance nákladů a výnosů souvisejících se slevou pro jednu firmu	47
Tabulka 11: Přehled navrhovaných variant řešení.	60

Seznam grafů

Graf 1: Podíl nezaměstnaných v jednotlivých měsících let 2023–2025	13
Graf 2: Srovnání vývoje populace krátce před a krátce po dosažení seniorního věku.	14
Graf 3: Podíl částečných úvazků (part-time employment) v čase v ČR a průměr za EU (pro rok 2024 dosud nejsou publikovaná data)	16
Graf 4: Týdenní pracovní doba v platové sféře (2021-2024).....	18
Graf 5: Týdenní pracovní doba v platové sféře, 55+ (2021-2024).....	18
Graf 6: Týdenní pracovní doba v platové sféře, mladší 21 let (2021-2024).....	19
Graf 7: Týdenní pracovní doba v platové sféře, OZP (2021-2024)	19
Graf 8: Týdenní pracovní doba ve mzdové sféře (2021-2024).....	20
Graf 9: Týdenní pracovní doba ve mzdové sféře, 55+ (2021-2024)	20
Graf 10: Týdenní pracovní doba ve mzdové sféře, mladší 21 let (2021-2024)	21
Graf 11: Týdenní pracovní doba ve mzdové sféře, OZP (2021-2024).....	21
Graf 12: Týdenní pracovní doba, rodiče dětí do 10 let (2021-2024)	22
Graf 13: Podíl mužů s pracovním poměrem nejmladších věkových skupinách	26
Graf 14: Podíl žen s pracovním poměrem v nejmladších věkových skupinách.....	27
Graf 15: Podíl osob s pracovním poměrem ve věku 18-20 let (věkové jádro pro slevu v kategorii “mladší 21 let”).....	28
Graf 16: Podíl mužů s pracovním poměrem ve věkové skupině 51-69 let.....	29
Graf 17: Podíl žen s pracovním poměrem ve věkové skupině 51-69 let	30
Graf 18: Podíl osob s pracovním poměrem ve věku 55-65 let (věkové jádro pro cílovou skupinu 55+) z celkové populace daného věku	31
Graf 19: Věková skladba osob 55+, na které je čerpána sleva (z osob čerpajících slevu v této cílové skupině)	32
Graf 20: Zaměstnanost dle věku v zemích OECD (2024)	33
Graf 21: Počty uchazečů o zaměstnání evidovaných na Úřadu práce se začátkem evidence v období od 1. 1. 2023 do 30. 6. 2025	35
Graf 22: Uchazeči o zaměstnání ze skupin rodiče dětí, OZP, osoby ve věku 18 až 25 let a osoby ve věku 45+	36
Graf 23: Míra nezaměstnanosti v populaci mladých dle věku	38
Graf 24: Míra nezaměstnanosti ve starší populaci dle věku	38
Graf 25: Průměrný vyměřovací základ osob s částečným úvazkem se slevou	50
Graf 26: Rozložení příjmů z DPP	51
Graf 27: Podíl DPP smluv nahrazujících částečný úvazek (věkové kategorie).....	52
Graf 28: Podíl DPP smluv nahrazujících částečný úvazek (odvětví NACE)	53