



SVAZ PRŮMYSLU A DOPRAVY
ČESKÉ REPUBLIKY

ZAMĚŠTNANCI S KRATŠÍ PRACOVNÍ DOBOU

Analýza využívání slevy na pojistném u zaměstnavatelů

Kolektiv autorů

Mgr. Pavla Doleželová

Ing. Ludmila Sedláčková

Ing. Jan Šulák, Ph.D.



2024 © TREXIMA, spol. s r.o.

Obsah

SEZNAM OBRÁZKŮ	4
ÚVOD	7
1 METODIKA A DATOVÉ ZDROJE	8
1.1 ZÁKON Č. 216/2022 Sb.	8
1.2 INFORMAČNÍ SYSTÉM O PRŮMĚRNÉM VÝDĚLKU	10
1.3 DOTAZNÍKOVÉ ŠETŘENÍ MEZI ZAMĚSTNAVATELI	11
2 ANALÝZA VYUŽÍVÁNÍ SLEVY NA POJISTNÉM.....	14
2.1 ZÁKLADNÍ CHARAKTERISTIKY VYBRANÝCH SKUPIN ZAMĚSTNANCŮ	14
2.2 MZDOVÉ CHARAKTERISTIKY VYBRANÝCH SKUPIN ZAMĚSTNANCŮ	24
2.3 ANALÝZA VYUŽITELNOSTI SLEVY NA POJISTNÉM	39
3 DOTAZNÍKOVÉ ŠETŘENÍ MEZI ZAMĚSTNAVATELI.....	46
3.1 ZAMĚSTNAVATELÉ NEVYUŽÍVAJÍCÍ SLEVOU NA POJISTNÉM.....	46
3.2 ZAMĚSTNAVATELÉ VYUŽÍVAJÍCÍ SLEVOU NA POJISTNÉM	48
ZÁVĚR.....	55
PŘÍLOHA 1 – TABULKOVÁ ČÁST	58

Seznam obrázků

<i>Obrázek 1.1: Procentní zastoupení respondentů šetření podle velikostních kategorií</i>	<i>13</i>
<i>Obrázek 1.2: Procentní zastoupení respondentů šetření podle odvětví dle секcí CZ-NACE</i>	<i>13</i>
<i>Obrázek 2.1: Podíl zaměstnanců ve vybraných skupinách, na které by zaměstnavatelé ve mzdové sféře mohli uplatnit slevu.....</i>	<i>15</i>
<i>Obrázek 2.2: Struktura zaměstnanců, na které lze uplatnit slevu, podle pohlaví u zaměstnavatelů ve mzdové sféře</i>	<i>16</i>
<i>Obrázek 2.3: Struktura vybraných skupin zaměstnanců podle pohlaví</i>	<i>16</i>
<i>Obrázek 2.4: Struktura zaměstnanců podle nejvyššího dosaženého vzdělání</i>	<i>17</i>
<i>Obrázek 2.5: Struktura zaměstnanců podle státního občanství</i>	<i>17</i>
<i>Obrázek 2.6: Struktura zaměstnanců podle zaměstnání CZ-ISCO: THP a dělnické profese</i>	<i>18</i>
<i>Obrázek 2.7: Struktura zaměstnanců podle hlavních tříd zaměstnání CZ-ISCO.....</i>	<i>19</i>
<i>Obrázek 2.8: Struktura zaměstnanců podle velikostní kategorie zaměstnavatele</i>	<i>20</i>
<i>Obrázek 2.9: Struktura zaměstnanců podle místa výkonu práce (kraje)</i>	<i>21</i>
<i>Obrázek 2.10: Struktura zaměstnanců mladších 21 let podle odvětví dle sekce CZ-NACE</i>	<i>22</i>
<i>Obrázek 2.11: Struktura zaměstnanců starších 55 let podle odvětví dle sekce CZ-NACE</i>	<i>22</i>
<i>Obrázek 2.12: Struktura zaměstnanců OZP podle odvětví dle sekce CZ-NACE</i>	<i>23</i>
<i>Obrázek 2.13: Diferenciace měsíčního vyměřovacího základu ve vybraných skupinách u zaměstnavatelů ve mzdové sféře</i>	<i>24</i>
<i>Obrázek 2.14: Průměrný týdenní fond vybraných skupin u zaměstnavatelů ve mzdové sféře</i>	<i>26</i>
<i>Obrázek 2.15: Diferenciace hrubé měsíční mzdy vybraných skupin, na které lze uplatnit slevu, a zaměstnanců pracujících na plný úvazek u zaměstnavatelů ve mzdové sféře.....</i>	<i>26</i>
<i>Obrázek 2.16: Srovnání struktury průměrné hrubé měsíční mzdy</i>	<i>27</i>
<i>Obrázek 2.17: Medián hrubé měsíční mzdy vybraných skupin podle pohlaví.....</i>	<i>28</i>
<i>Obrázek 2.18: Medián hrubé měsíční mzdy vybraných skupin podle vzdělání</i>	<i>30</i>

<i>Obrázek 2.19: Medián hrubé měsíční mzdy vybraných skupin podle občanství.....</i>	<i>31</i>
<i>Obrázek 2.20: Medián hrubé měsíční mzdy vybraných skupin podle CZISCO: THP a dělnické profese.....</i>	<i>32</i>
<i>Obrázek 2.21: Medián hrubé měsíční mzdy vybraných skupin podle hlavních tříd CZISCO</i>	<i>34</i>
<i>Obrázek 2.22: Medián hrubé měsíční mzdy vybraných skupin podle velikosti subjektu.....</i>	<i>35</i>
<i>Obrázek 2.23: Medián hrubé měsíční mzdy vybraných skupin podle kraje</i>	<i>37</i>
<i>Obrázek 2.24: Medián hrubé měsíční mzdy vybraných skupin podle odvětví dle sekce CZ-NACE</i>	<i>38</i>
<i>Obrázek 2.25: Podíl zaměstnanců, na které lze uplatnit slevu, při zmírnění stanovených podmínek.....</i>	<i>40</i>
<i>Obrázek 2.26: Odhad výše peněžité slevy u vybraných skupin zaměstnanců</i>	<i>41</i>
<i>Obrázek 2.27: Počet nových pracovních poměrů v letech 2020-2023 u zaměstnavatelů ve mzdové sféře</i>	<i>42</i>
<i>Obrázek 2.28: Vývoj počtu nových pracovních poměrů v jednotlivých čtvrtletích</i>	<i>43</i>
<i>Obrázek 2.29: Výsledky regresního modelu</i>	<i>44</i>
<i>Obrázek 2.30: Výsledky ANOVY.....</i>	<i>45</i>
<i>Obrázek 3.1: Využívání slevy na pojistném u firem ve mzdové sféře (firmy od 10 zaměstnanců)</i>	<i>46</i>
<i>Obrázek 3.2: Využívání slevy na pojistném u firem ve mzdové sféře (firmy od 10 zaměstnanců)</i>	<i>47</i>
<i>Obrázek 3.3: Využití slevy na pojistném u jednotlivých skupin zaměstnanců.....</i>	<i>48</i>
<i>Obrázek 3.4: Počty zaměstnanců, na které je sleva uplatňována podle jednotlivých skupin ..</i>	<i>49</i>
<i>Obrázek 3.5: Sleva na pojistném ve směnném provozu</i>	<i>49</i>
<i>Obrázek 3.6: Důvody nevyužívání slevy na pojistném ve směnném provozu.....</i>	<i>50</i>
<i>Obrázek 3.7: Hodnocení časové náročnosti administrativy spojení s uplatňování slevy</i>	<i>50</i>
<i>Obrázek 3.8: Bariéry a nejasnosti při využívání slevy na pojistném.....</i>	<i>51</i>
<i>Obrázek 3.9: Vliv na rozhodování o nábore nových zaměstnanců</i>	<i>52</i>

<i>Obrázek 3.10: Nová pracovní místa</i>	<i>52</i>
<i>Obrázek 3.11: Nová pracovní místa podle skupin zaměstnanců.....</i>	<i>52</i>
<i>Obrázek 3.12: Zkrácení úvazku u stávajících zaměstnanců</i>	<i>53</i>
<i>Obrázek 3.13: Zkrácení úvazku u stávajících zaměstnanců podle skupin</i>	<i>53</i>
<i>Obrázek 3.14: Motivace k přesunu z dohod na kratší úvazky</i>	<i>54</i>
<i>Obrázek 3.15: Důvody nezavedení změny.....</i>	<i>54</i>

Úvod

Dne 1. 2. 2023 vstoupil v účinnost zákon č. 216/2022, 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 zákony. Tímto zákonem se zavádí pro zaměstnavatele možnost uplatnit slevu na pojistném na sociální zabezpečení a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti pro určité skupiny zaměstnanců s kratší pracovní dobou (zaměstnanci starší 55 let, pečující o dítě mladší 10 let, pečující o osobu blízkou mladší 10 let, která je závislá na pomoci jiné osoby, připravující se na budoucí povolání studiem, je uchazečem o zaměstnání na rekvalifikaci, je OZP nebo je mladší 21 let). Proto je v této studii provedena analýza dopadů této právní úpravy zákona na zaměstnavatele, resp. její využitelnost z hlediska zvolených cílových skupin, stanovených stropů pro uplatnění slevy a administrativní zátěže spojené s touto agendou.

Cílem první části analýzy je identifikovat skupinu zaměstnanců, kterých se sleva na pojistném týká, resp. může týkat. Z dat Informačního systému o průměrném výděлку (ISPV) lze identifikovat skupinu zaměstnanců, jichž se týká sleva na pojistném podle § 7a zákona č. 216/2022 Sb. o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti odstavce (1) písm. a), f) a g).

Druhá část analýzy doplňuje údaje, které z datových zdrojů nejsou k dispozici, a to prostřednictvím dotazníkového šetření mezi zaměstnavateli. Cílem dotazníku je zjistit využitelnost slevy na pojistném zaměstnavateli. Díky dostatečnému počtu odpovědí jsou výsledky dopočteny na mzdovou sféru ČR s 10 a více zaměstnanci.

1 Metodika a datové zdroje

Pro analýzu zkoumané problematiky je v této studii využito několika datových zdrojů. Předně je důležité vycházet z nové právní úpravy, která je důvodem, proč bylo přistoupeno ke zkoumání této problematiky. V zákonu 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 zákony jsou uvedeny důležité informace, ze kterých se vychází při analýze využívání slevy na pojistném zaměstnavateli i při tvorbě dotazníkového šetření. Pro uvedení problematiky do kontextu jsou v následující podkapitole 1.1 uvedeny nejpodstatnější části tohoto zákona. V kapitole 1.2 je shrnuta metodika Informačního systému o průměrném výděлку, který je využit pro analýzu zaměstnanců s kratším úvazkem, kterých se potenciálně sleva týká. A v kapitole 1.3 je popsáno speciální dotazníkové šetření, které bylo pro účely této analýzy provedeno mezi zaměstnavateli.

1.1 Zákon č. 216/2022 Sb.

Zákonem ze dne 29. června 2022, 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 zákony byla zavedena sleva na pojistném pro zaměstnance se sjednanou kratší pracovní nebo služební dobou, než činí stanovená týdenní pracovní nebo služební doba. Podle § 7a tohoto zákona se jedná přesně o zaměstnance v pracovním nebo služebním poměru, který:

- a) je starší 55 let,
- b) pečuje o dítě mladší 10 let, jehož je rodičem, nebo které má v péči nahrazující péči rodičů na základě rozhodnutí příslušného orgánu; za rozhodnutí příslušného orgánu se považuje rozhodnutí uvedené v § 7 odst. 10 zákona o státní sociální podpoře,
- c) pečuje o osobu blízkou mladší 10 let, která je závislá na pomoci jiné osoby ve stupni I (lehká závislost), nebo o osobu blízkou, která je závislá na pomoci jiné osoby ve stupni II (středně těžká závislost) nebo stupni III (těžká závislost) anebo stupni IV (úplná závislost); osoba blízká se posuzuje podle § 24 odst. 1 zákona o důchodovém pojištění,
- d) se zároveň připravuje na budoucí povolání studiem; studium se posuzuje podle § 21 odst. 1 písm. a), § 22 a 23 zákona o důchodovém pojištění,
- e) v období 12 kalendářních měsíců před kalendářním měsícem, za který se sleva na pojistném uplatňuje, nastoupil jako uchazeč o zaměstnání na rekvalifikaci podle § 109 nebo 109a zákona o zaměstnanosti,
- f) je osobou se zdravotním postižením podle § 67 odst. 2 zákona o zaměstnanosti, nebo

g) je mladší 21 let.

Nárok na tuto slevu nenáleží, pokud:

- a) úhrn vyměřovacích základů zaměstnance ze všech zaměstnání vykonávaných v pracovním nebo služebním poměru u téhož zaměstnavatele za kalendářní měsíc je vyšší než 1,5násobek průměrné mzdy,
- b) úhrn vyměřovacích základů zaměstnance ze všech zaměstnání vykonávaných v pracovním nebo služebním poměru u téhož zaměstnavatele připadající na 1 hodinu z úhrnu odpracovaných hodin ze všech těchto zaměstnání v kalendářním měsíci je vyšší než 1,15 % průměrné mzdy,
- c) odpracovaná doba v pracovním nebo služebním poměru zaměstnance ze všech zaměstnání k témuž zaměstnavateli, včetně dob, které se považují za výkon práce nebo služby, překročí u téhož zaměstnavatele v kalendářním měsíci 138 hodin; pokud zaměstnanec nastoupil do zaměstnání v průběhu kalendářního měsíce, upraví se tento limit v poměru počtu kalendářních dnů trvání zaměstnání v kalendářním měsíci a počtu kalendářních dnů v kalendářním měsíci s tím, že výsledek se zaokrouhluje na celé hodiny směrem nahoru,
- d) zaměstnanec uvedený v odstavci 1 písm. f) je v pracovním poměru k zaměstnavateli, který je zaměstnavatelem uznaným za zaměstnavatele na chráněném trhu práce podle § 78 zákona o zaměstnanosti, pokud by slevu na pojistném uplatňoval tento zaměstnavatel, nebo
- e) je zaměstnanec uveden v měsíčním přehledu nákladů na náhrady mezd zaměstnanců pro uplatnění nároku na výplatu příspěvku v době částečné práce podle § 120e odst. 5 zákona o zaměstnanosti.

Výše slevy na pojistném za kalendářní měsíc činí 5 % z úhrnu vyměřovacích základů zaměstnanců, na které je sleva uplatňována.

Zaměstnavatel pro účely uplatnění slevy musí zjišťovat řadu skutečností. Pro účely slevy na pojistném zaměstnanec zaměstnavateli dokládá:

- a) vztah k dítěti a věk dítěte rodným listem dítěte a v případě péče nahrazující péči rodičů rozhodnutím příslušného orgánu o svěřením dítěte do péče nahrazující péči rodičů,
- b) péči o osobu blízkou závislou na pomoci jiné osoby potvrzením krajské pobočky Úřadu práce podle § 29 odst. 6 zákona o sociálních službách ne starším než 1 kalendářní měsíc a čestným prohlášením, že o tuto osobu pečuje,
- c) soustavnou přípravu na budoucí povolání studiem potvrzením příslušné školy, popřípadě též rozhodnutím Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy vydaným podle § 85 zákona o organizaci a provádění sociálního zabezpečení o tom, že studium je postaveno na roveň studiu na školách v České republice,

d) skutečnosti o rekvalifikaci potvrzením krajské pobočky Úřadu práce podle § 109b zákona o zaměstnanosti,

e) zdravotní postižení způsobem podle § 67 odst. 5 zákona o zaměstnanosti.

Zároveň tento zákon ukládá, že byla-li z částky pojistného odečtena sleva na pojistném ve vyšší částce, než mohla být odečtena, považuje se částka, o kterou bylo pojistné takto zkráceno, za dluh na pojistném; byla-li z částky pojistného odečtena sleva na pojistném v nižší částce, než mohla být odečtena, nedoplatek na slevě na pojistném nevzniká.

1.2 Informační systém o průměrném výdělku

Pro analýzu struktury zaměstnanců, úrovně odměňování a rozsahu pracovní doby byly využity údaje z Informačního systému o průměrném výdělku (ISPV). V analýze jsou použity data za rok 2023. Výsledky šetření ISPV (strukturální statistiky) mají za cíl poskytovat co nejpodrobnější informace o mzdách jednotlivých zaměstnanců a odpracované době v třídění podle osobnostních charakteristik zaměstnanců (např. věk, pohlaví, nejvyšší ukončené vzdělání, zaměstnání podle klasifikace CZ-ISCO) i znaků zaměstnavatelů (např. odvětví ekonomické činnosti CZ-NACE, velikost ekonomického subjektu, sídlo subjektu). Hlavními sledovanými ukazateli jsou z hlediska výdělkové úrovně hrubá měsíční mzda (plat) a hodinový výdělek. Kromě diferenciací hrubé měsíční mzdy (platu) jsou zjišťovány i složky mzdy (platu), tj. odměny, příplatky a náhrady. U pracovní doby je sledována úroveň i struktura odpracované (např. přesčas) a neodpracované doby (např. nemoc a dovolená).

ISPV obsahuje údaje z pravidelného statistického šetření, které je pod názvem Pololetní šetření o průměrném výdělku zařazeno do programu statistických zjišťování vyhlášených Českým statistickým úřadem ve Sbírce zákonů pro příslušný kalendářní rok. Pololetní šetření o průměrném výdělku je harmonizováno se strukturálním šetřením Evropské Unie pod názvem the Structure of Earnings Survey (viz nařízení Komise (ES) č. 1916/2000 ve znění pozdějších předpisů).

Výsledky šetření ISPV jsou rozlišeny podle sféry, o které vypovídají. V ISPV se zařazují do mzdové sféry ekonomické subjekty, které odměňují mzdou podle § 109 odst. 2 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů. Ekonomické subjekty, které přísluší do platové sféry, odměňují platem podle § 109 odst. 3 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů.

Součástí věty ISPV jsou personální charakteristiky zaměstnanců, mezi které patří mimo jiné rok narození a stupeň invalidity. Pro identifikaci skupin zaměstnanců, na které zaměstnavatelé mohou uplatnit slevu na pojistném podle § 7a zákona č. 216/2022 Sb. o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti jsou využity právě tyto dvě položky. K vymezení příslušných zaměstnanců je nezbytné přistoupit k několika metodickým

odchylkám. Zákon č. 216/2022 nabyl účinnosti 1.2.2023. Jelikož ISPV je pololetní šetření, není možné získat data přesně od 1.2.2023, a pracuje se proto s daty za celý rok 2023.

Dalším úskalím je přesná identifikace věku zaměstnance. Z věty ISPV nelze jednoznačně stanovit datum narození zaměstnance, a proto jsou pro určení zaměstnanců patřících do skupiny mladších 21 let bráni zaměstnanci narození v roce 2003 a později. Do skupiny zaměstnanců starších 55 let jsou zařazeni ti, kteří se narodili v roce 1967 a dříve.

Pro identifikaci zaměstnanců patřících do skupiny osob se zdravotním postižením je využita položka určující druh invalidního důchodu. Podle § 7a zákona č. 216/2022 Sb. o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, odstavec 3, písmeno d, se nesmí jednat o osobu se zdravotním postižením, která je v pracovním poměru k zaměstnavateli na chráněném trhu práce (CHTP). K vymezení zaměstnavatelů působících na chráněném trhu práce se pro účely této analýzy předpokládá, že zaměstnavatel, který zaměstnává více než 50 % osob se zdravotním postižením, je zaměstnavatelem na chráněném trhu práce.

U některých zaměstnanců může dojít k souběhu plnění podle více kritérií. Např. zaměstnanec může být zařazen do skupiny starších 55 let a zároveň být osobou se zdravotním postižením. V takovém případě se upřednostňuje invalidní důchod před věkem.

Zaměstnanci, kteří musí splnit podmínku kratší pracovní doby, a to se týká skupin zaměstnanců OZP a zaměstnanců starších 55 let, jsou vybráni na základě sjednaného fondu pracovní doby, který musí činit nejméně 8 a nejvíce 30 hodin týdně.

Vyměřovacím základem je hrubá mzda, která se skládá ze mzdy za práci, náhrad (kromě dočasné pracovní neschopnosti a ošetřování člena rodiny) a odměny za pracovní pohotovost.

Do výpočtového souboru, který je použit pro analýzu, jsou zahrnuty pouze subjekty mzdové sféry, které zaměstnávají více než 10 zaměstnanců. Subjekty s méně než 10 zaměstnanci jsou v rámci ISPV šetřeny jednou za dva roky a nelze tak přesně sledovat vývoj po zavedení slevy na pojistném.

Podrobný popis ISPV i výsledky jsou publikovány na stránkách www.ispv.cz.

1.3 Dotazníkové šetření mezi zaměstnavateli

V rámci projektu bylo provedeno dotazníkové šetření mezi zaměstnavateli s cílem zjistit využitelnost slevy na pojistném z hlediska zvolených cílových skupin, stanovených stropů pro uplatnění slevy a administrativní zátěže spojené s touto agendou. Dotazníkové šetření probíhalo od 10. 6. 2024 do 9. 7. 2024. Bylo osloveno 4 011 ekonomických subjektů mzdové sféry s 10 a více zaměstnanci. Bylo získáno 2 396 odpovědí, což činí velmi dobrou responzi na

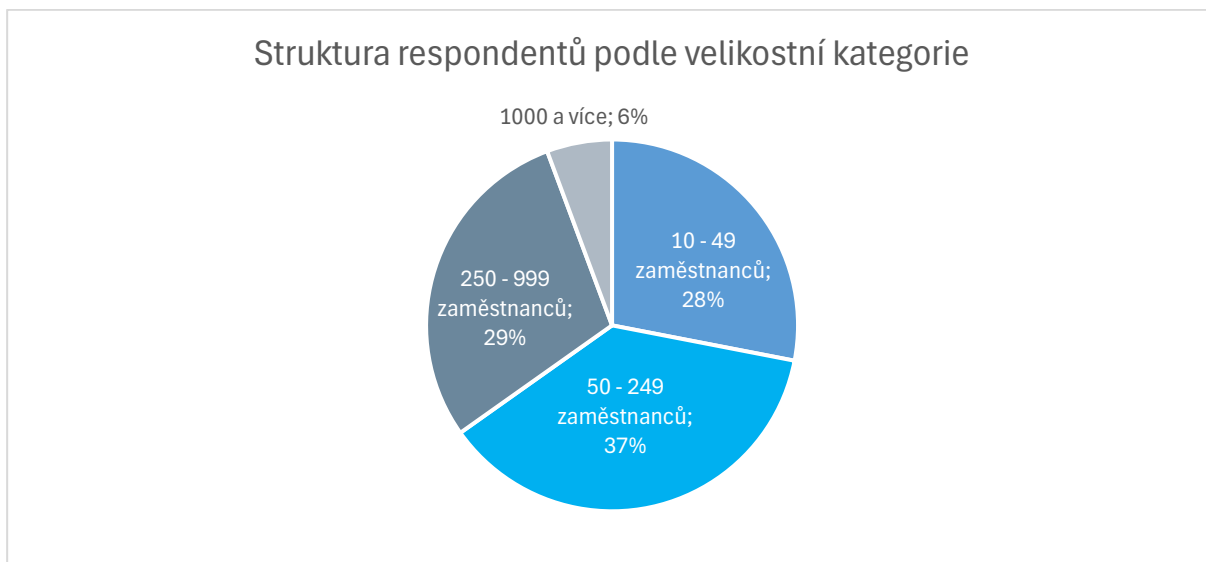
úrovni 60 %. Díky tomu mohly být odpovědi respondentů dováženy na strukturu zaměstnavatelů mzdové sféry s 10 a více zaměstnanci s cílem zajistit reprezentativnost odpovědí za tuto skupinu.

Obrázek 1.1 zobrazuje strukturu respondentů podle velikostních kategorií. 37 % respondentů spadá do kategorie 50–249 zaměstnanců, 29 % respondentů patří do kategorie 250–999 zaměstnanců, 28 % respondentů je v kategorii 10–49 zaměstnanců a 6 % respondentů spadá do kategorie 1 000 a více zaměstnanců.

Obrázek 1.2 ukazuje strukturu respondentů podle odvětví. Nejvyšší podíl 36 % respondentů působí ve zpracovatelském průmyslu, 16 % ve velkoobchodu a maloobchodu; opravy a údržbě motorových vozidel a 7 % ve zdravotní a sociální péči.

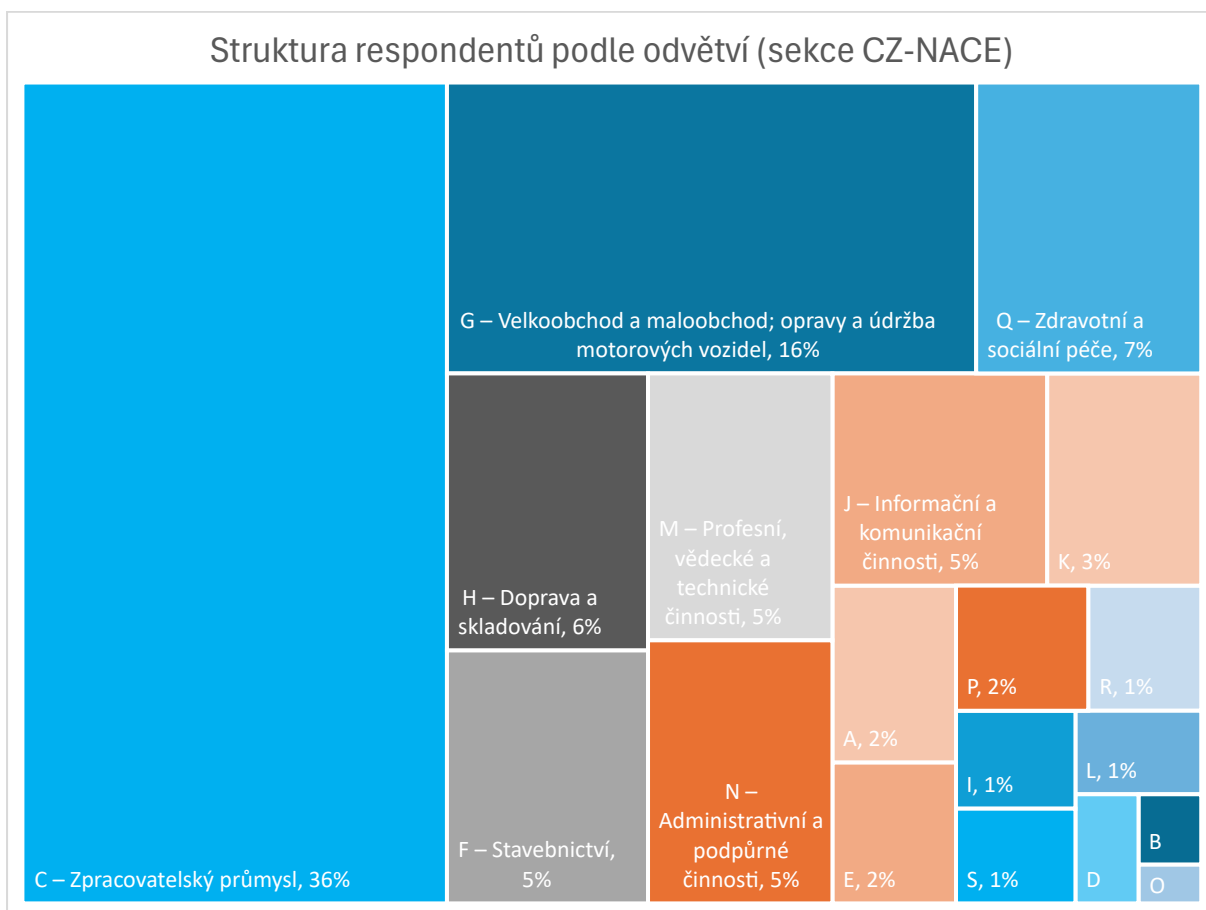
Vzhledem k tomu, že struktura respondentů, kteří na dotazník odpověděli neodpovídá přesně struktuře zaměstnavatelů mzdové sféry s 10 a více zaměstnanci, byly odpovědi převáženy, aby bylo dosaženo reprezentativních výsledků.

Obrázek 1.1: Procentní zastoupení respondentů šetření podle velikostních kategorií



Zdroj: Šetření Využívání slevy na pojistném u kratších pracovních úvazků (2024), zpracování TREXIMA.

Obrázek 1.2: Procentní zastoupení respondentů šetření podle odvětví dle sekce CZ-NACE



Zdroj: Šetření Využívání slevy na pojistném u kratších pracovních úvazků (2024), zpracování TREXIMA.
Pozn.: Názvy sekcí dle CZ-NACE jsou součástí Tabulky I v Příloze 1.

2 Analýza využívání slevy na pojistném

Data Informačního systému o průměrném výdělku umožňují podrobnější analýzu využívání slevy na pojistném ve třech vybraných skupinách. Z dat ISPV lze identifikovat skupinu zaměstnanců, u nichž je možné uplatnit slevu na pojistném podle § 7a zákona č. 216/2022 Sb. o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti dle odstavce 1 písm. a), f) a g).

V první části této kapitoly bude nejprve analyzována struktura vybraných skupin zaměstnanců splňujících podmínky pro uplatnění slevy na pojistném. Druhá část se bude věnovat úrovni jejich odměňování a zároveň bude provedeno srovnání se zaměstnanci pracujícími na plný úvazek. V poslední části této kapitoly bude odhadnuta celková peněžitá výše slevy za jednotlivé skupiny a bude blíže popsán vývoj počtu kratších úvazků. Cílem třetí části je ověřit, zda zavedení slevy na pojistném mělo pozitivní vliv na vývoj počtu kratších úvazků, nebo zda nárůst počtu kratších úvazků je pokračujícím trendem ekonomického vývoje.

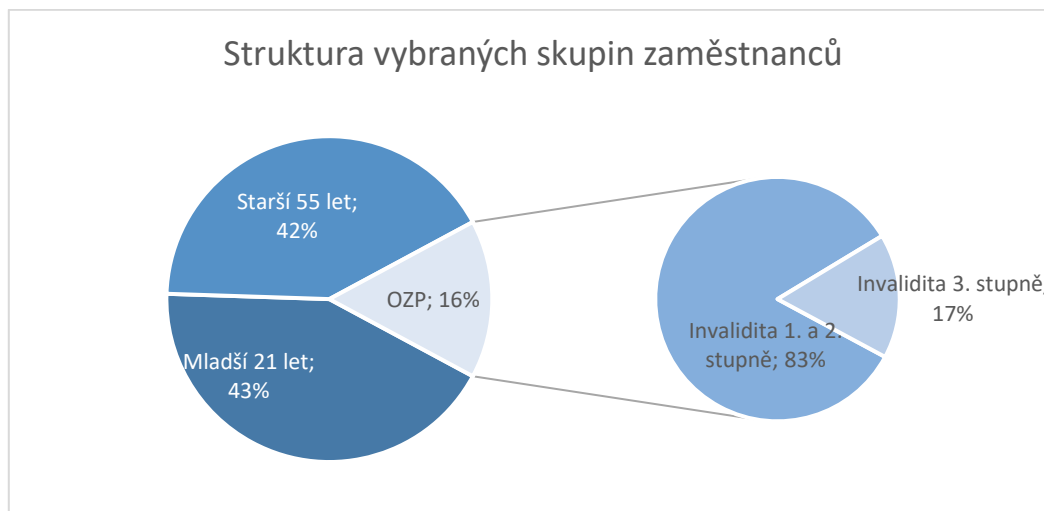
2.1 Základní charakteristiky vybraných skupin zaměstnanců

Z dat ISPV vyplývá, že zaměstnavatelé ve mzdové sféře¹ by mohli uplatnit slevu na více než 60 tisíc zaměstnanců², kteří splňují podmínky pro uplatnění slevy na pojistném podle § 7a zákona č. 216/2022 Sb. dle odstavce 1 písm. a), f) nebo g). Jak je patrné z Obrázku 2.1, největší část tvoří skupina zaměstnanců mladších 21 let (43 %), druhou nejpočetnější skupinou jsou osoby starší 55 let (42 %), a osoby se zdravotním postižením představují 16 % všech zaměstnanců, kteří splňují podmínky pro uplatnění slevy. U OZP lze rozlišit i stupeň invalidního důchodu. V téměř 85 % případů jde o osoby s invaliditou 1. nebo 2. stupně.

¹ Jedná se o zaměstnavatele ve mzdové sféře, kteří zaměstnávají více než 10 zaměstnanců.

² Fyzický počet zaměstnanců.

Obrázek 2.1: Podíl zaměstnanců ve vybraných skupinách, na které by zaměstnavatelé ve mzdové sféře mohli uplatnit slevu



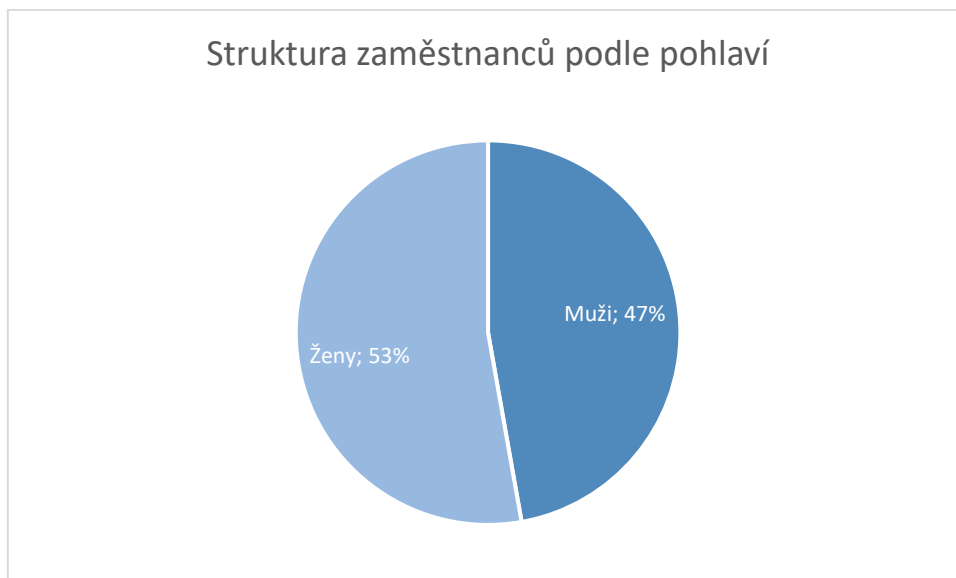
Zdroj: ISPV 2023 (MPSV), zpracování TREXIMA.

Co se týče podrobnějších charakteristik vybraných skupin zaměstnanců, na které lze uplatnit slevu na pojistném, nadpoloviční většinu tvoří ženy (53 %), jak ukazuje Obrázek 2.2. Z pohledu jednotlivých skupin je však zastoupení obou pohlaví odlišné, jak ilustruje Obrázek 2.3.

U zaměstnanců mladších 21 let výrazně převažují muži, kteří tvoří 60 % všech zaměstnanců v této kategorii, což je způsobeno vyšším podílem mužů se středoškolským vzděláním bez maturity oproti ženám. Naopak u OZP a zaměstnanců starších 55 let dominují ženy. Ve skupině OZP tvoří ženy 66 % a u zaměstnanců starších 55 let pak 61 %.

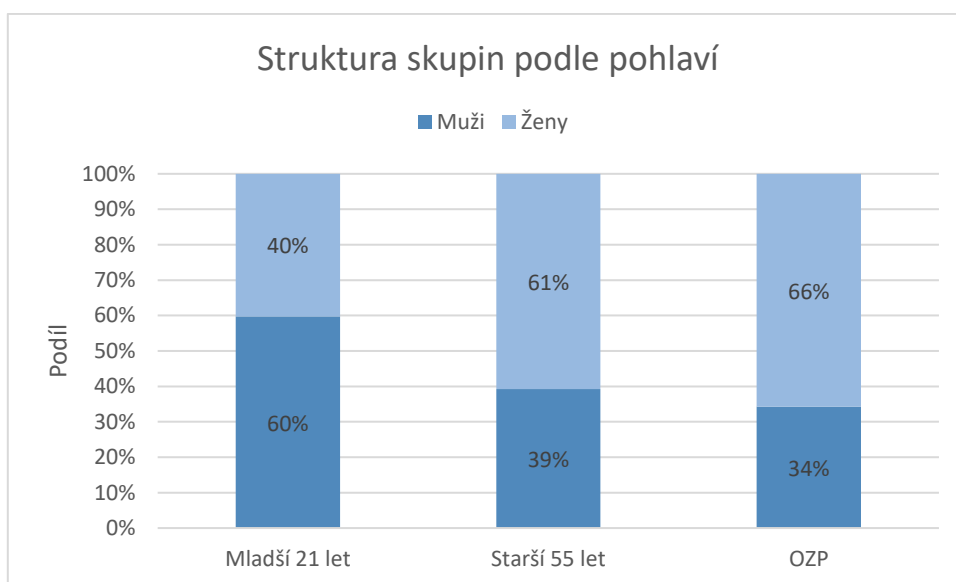
Podrobné členění podle nejvyššího dosaženého vzdělání je znázorněno na Obrázku 2.4. Ve srovnání s OZP jsou ve věkové kategorii starších 55 let vzdělanější. Nejvíce z nich má středoškolské vzdělání s maturitou (31 %), což je podobné jako u OZP (30 %), ale 30 % zaměstnanců starších 55 let má vysokoškolské vzdělání, zatímco u OZP je to pouze 7 %. Zaměstnanci bez maturity tvoří 25 % této skupiny, zatímco u OZP je nejčastější právě středoškolské vzdělání bez maturity (43 %). Pouze základní vzdělání má v obou skupinách shodně 10 % zaměstnanců. U zaměstnanců mladších 21 let je vzdělanostní struktura vzhledem k věku odlišná. Nejvíce zaměstnanců má středoškolské vzdělání bez maturity (37 %), zatímco maturitu má 24 %. Ve srovnání s ostatními dvěma kategoriemi je zde výrazněji zastoupená skupina zaměstnanců s pouze základní vzdělání (33 %).

Obrázek 2.2: Struktura zaměstnanců, na které lze uplatnit slevu, podle pohlaví u zaměstnavatelů ve mzdové sféře



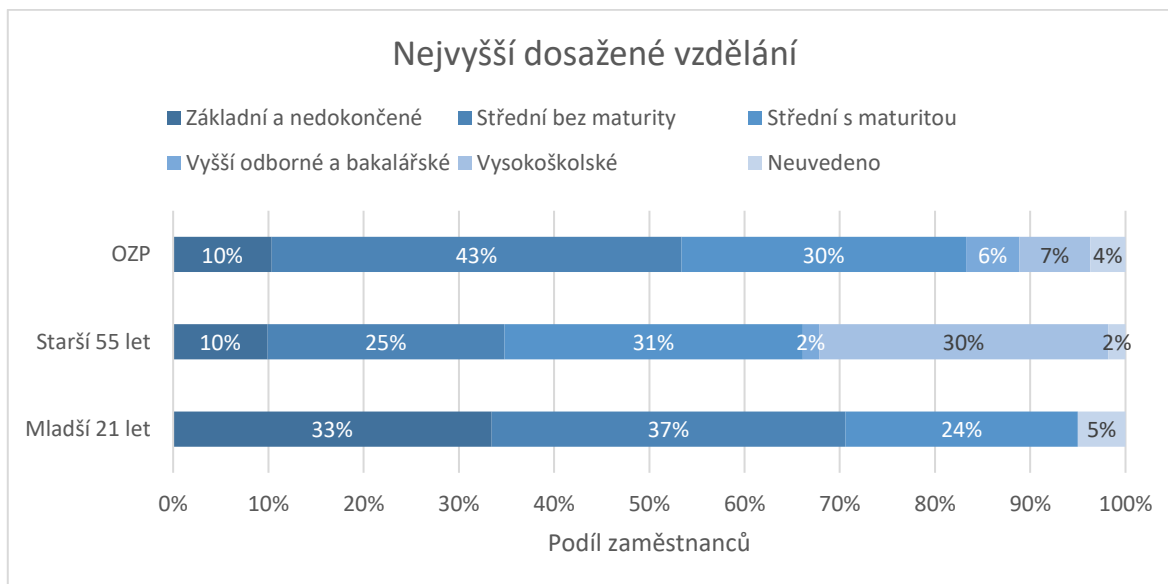
Zdroj: ISPV 2023 (MPSV), zpracování TREXIMA.

Obrázek 2.3: Struktura vybraných skupin zaměstnanců podle pohlaví



Zdroj: ISPV 2023 (MPSV), zpracování TREXIMA.

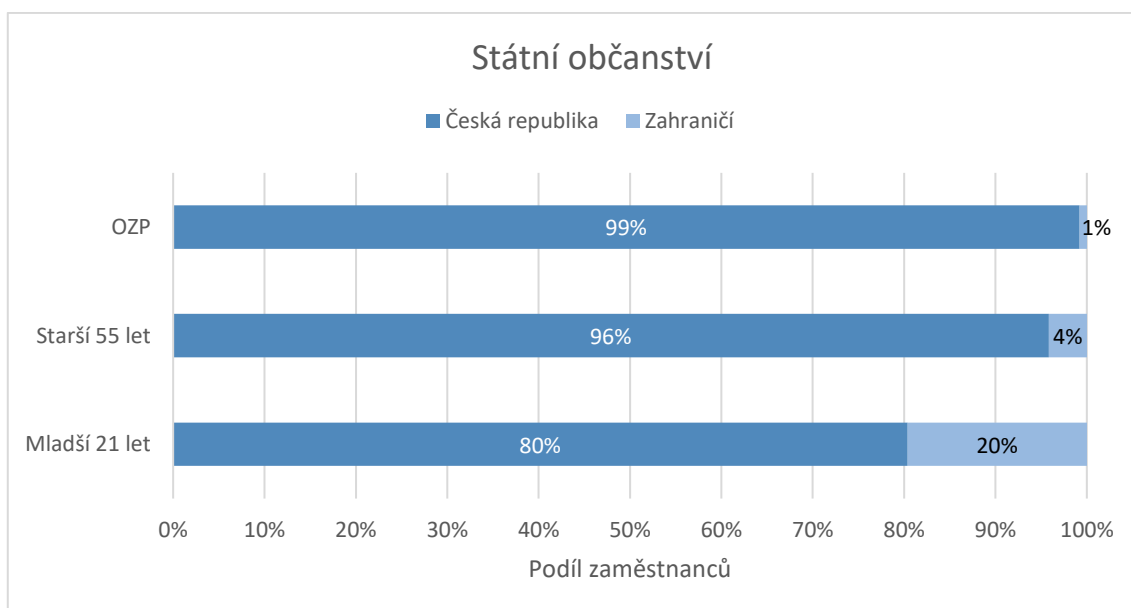
Obrázek 2.4: Struktura zaměstnanců podle nejvyššího dosaženého vzdělání



Zdroj: ISPV 2023 (MPSV), zpracování TREXIMA.

Z Obrázku 2.5 je patrné, že ve všech kategoriích zaměstnanců výrazně převažují ti s českým státním občanstvím. Tato převaha je nejvýraznější u osob se zdravotním postižením, kde pouze 1 % zaměstnanců má cizí státní občanství. Ve skupině zaměstnanců starších 55 let tvoří cizinci 4 %. Naopak mezi zaměstnanci mladšími 21 let je podíl cizinců výrazně vyšší, dosahuje 20 %.

Obrázek 2.5: Struktura zaměstnanců podle státního občanství



Zdroj: ISPV 2023 (MPSV), zpracování TREXIMA.

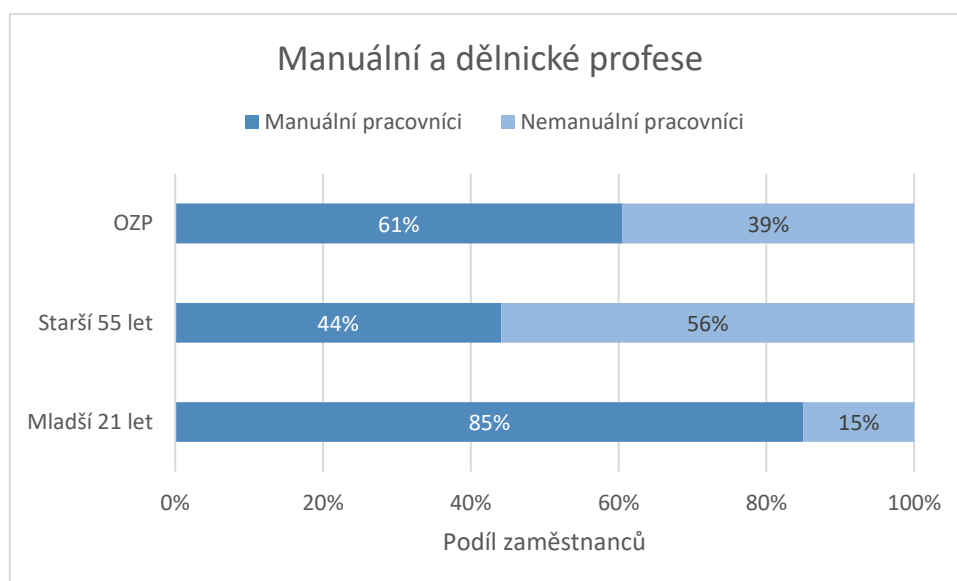
Obrázek 2.6 ukazuje rozdělení pracovních profesí na manuální a nemanuální z hlediska uplatnění slevy na pojistném. U zaměstnanců mladších 21 let výrazně převažují manuální profese (85 %), což odpovídá i jejich nejvyššímu dosaženému vzdělání, jak ukazuje Obrázek 2.4, kde 70 % zaměstnanců má nejvýše středoškolské vzdělání bez maturity. Manuální profese převažují také u osob se zdravotním postižením, kde 61 % zaměstnanců vykonává převážně manuální práci. Naopak u skupiny zaměstnanců starších 55 let převažují nemanuální profese (56 %).

Podrobnější pohled na pracovní profese je znázorněn na Obrázku 2.7, na kterém je zobrazena struktura zaměstnanců vybraných skupin podle hlavních tříd zaměstnání klasifikace CZ-ISCO. Při porovnání těchto tří skupin je patrné, že každá z nich má výrazně odlišnou profesní strukturu. Podobné je pouze zastoupení zaměstnanců mezi pomocnými a nekvalifikovanými pracovníky (9. hl. třída CZ-ISCO) a mezi pracovníky ve službách prodeji (5. hl. třída CZ-ISCO).

Ve skupině OZP pracuje přibližně čtvrtina zaměstnanců ve službách a prodeji, druhou nejčetnější kategorií jsou pak techničtí a odborní pracovníci (18 %; 3. hl. třída CZ-ISCO).

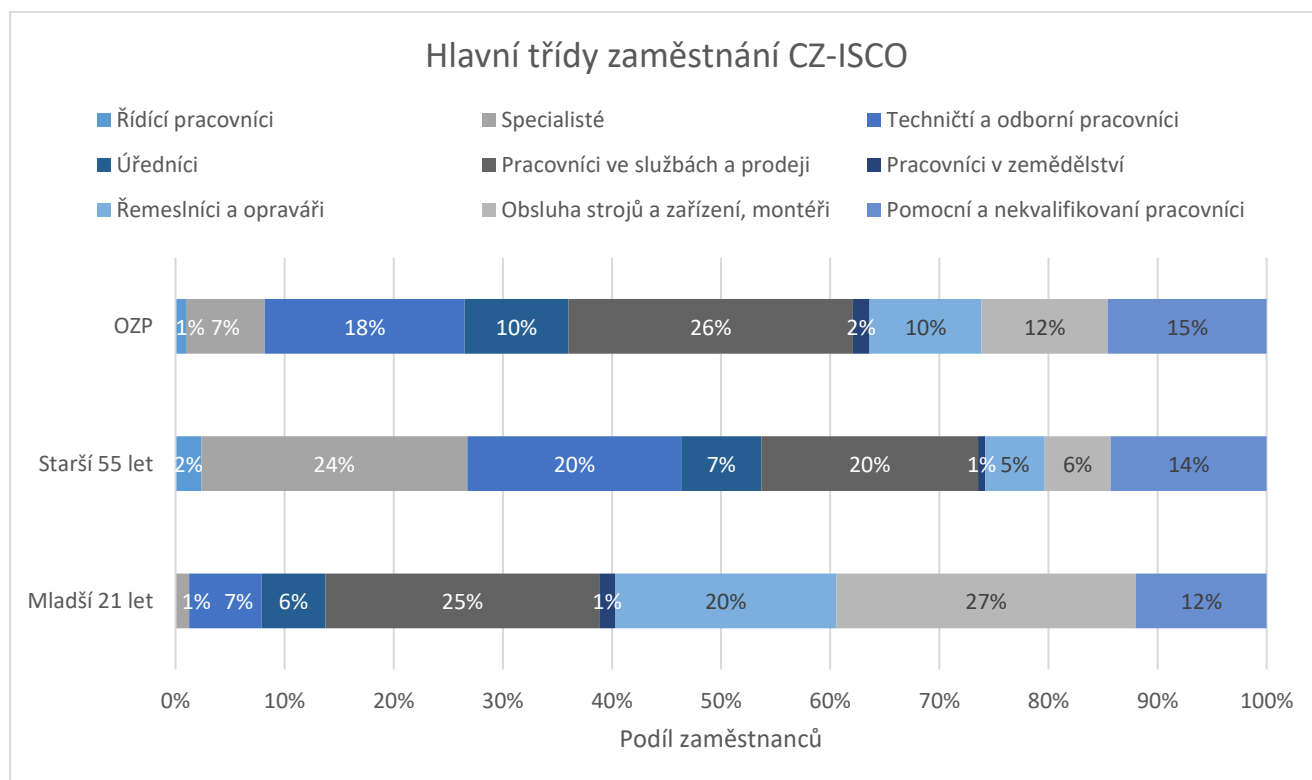
Mezi zaměstnanci staršími 55 let pracuje necelá čtvrtina jako specialisté (2. hl. třída CZ-ISCO) a shodně pětina zaměstnanců jako úředníci (4. hl. třída CZ-ISCO) a pracovníci ve službách a prodeji (5. hl. třída CZ-ISCO). U zaměstnanců mladších 21 let pracuje 27 % jako obsluha strojů a zařízení (8. hl. třída CZ-ISCO) a čtvrtina zaměstnanců pak jako pracovníci ve službách a prodeji (5. hl. třída CZ-ISCO). Nejmenší zastoupení je mezi řídicími pracovníky (1. hl. třída CZ-ISCO), což představuje jen jednotky procent.

Obrázek 2.6: Struktura zaměstnanců podle zaměstnání CZ-ISCO: THP a dělnické profese



Zdroj: ISPV 2023 (MPSV), zpracování TREXIMA.

Obrázek 2.7: Struktura zaměstnanců podle hlavních tříd zaměstnání CZ-ISCO



Zdroj: ISPV 2023 (MPSV), zpracování TREXIMA.

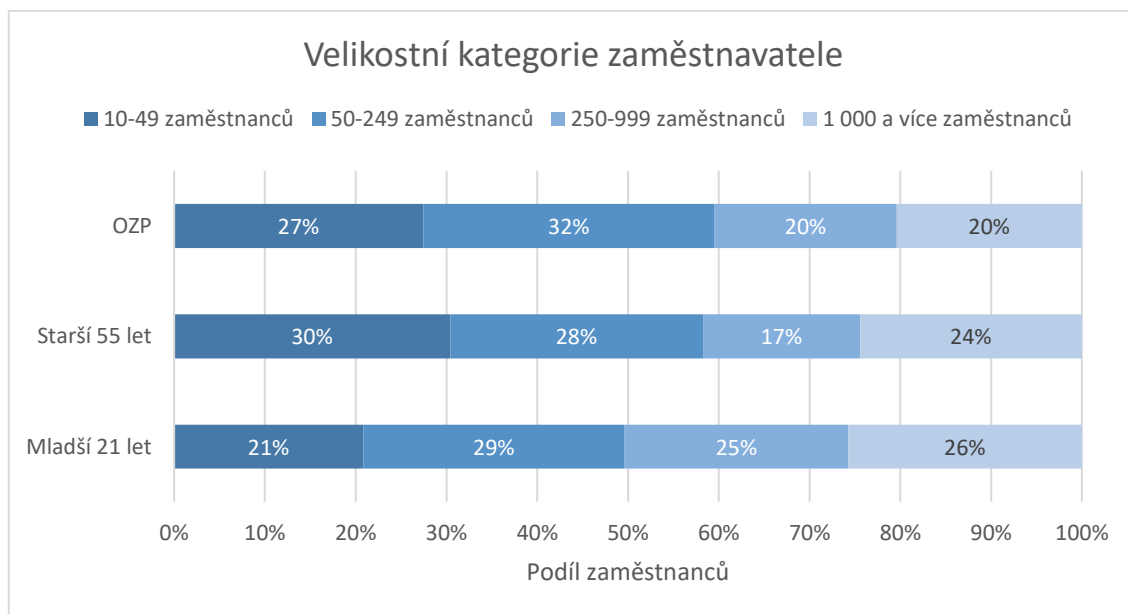
Zaměstnanci, na které lze uplatnit slevu na pojistném, se častěji nacházejí u malých a středních zaměstnavatelů s méně než 250 zaměstnanci, jak ukazuje Obrázek 2.8. Výjimkou jsou zaměstnanci mladší 21 let, u nichž je situace téměř vyrovnaná, a nepatrně více z nich pracuje ve firmách s více než 250 zaměstnanci. Podrobnější srovnání ukazuje, že osoby se zdravotním postižením jsou převážně zaměstnány v malých a středních podnicích, konkrétně 60 %, přičemž mírně převažuje zaměstnání u zaměstnavatelů s 50-249 zaměstnanci. Zbýlých 40 % OZP pracuje ve firmách s více než 250 zaměstnanci, přičemž v obou podkategoriích (250-999 a 1 000 a více zaměstnanců) pracuje shodně 20 %.

U zaměstnanců starších 55 let je největší podíl (30 %) zaměstnán v malých podnicích do 50 zaměstnanců. U zaměstnavatelů s 50 až 249 zaměstnanci pracuje 28 % z nich. Výrazně méně jich pracuje ve firmách s 250 až 999 zaměstnanci (17 %), zatímco zbylých 24 % je zaměstnáno u subjektů s více než 1 000 zaměstnanci.

U skupiny zaměstnanců mladších 21 let je situace napříč velikostními kategoriemi vyrovnanější. Nejméně jich pracuje v malých podnicích do 50 zaměstnanců (21 %), zatímco nejvíce ve firmách s 50 až 249 zaměstnanci (29 %). Ve zbývajících kategoriích je podíl těchto

zaměstnanců téměř stejný. Čtvrtina pracuje u zaměstnavatelů s 250 až 999 zaměstnanci a 26 % u zaměstnavatelů s více než 1 000 zaměstnanci.

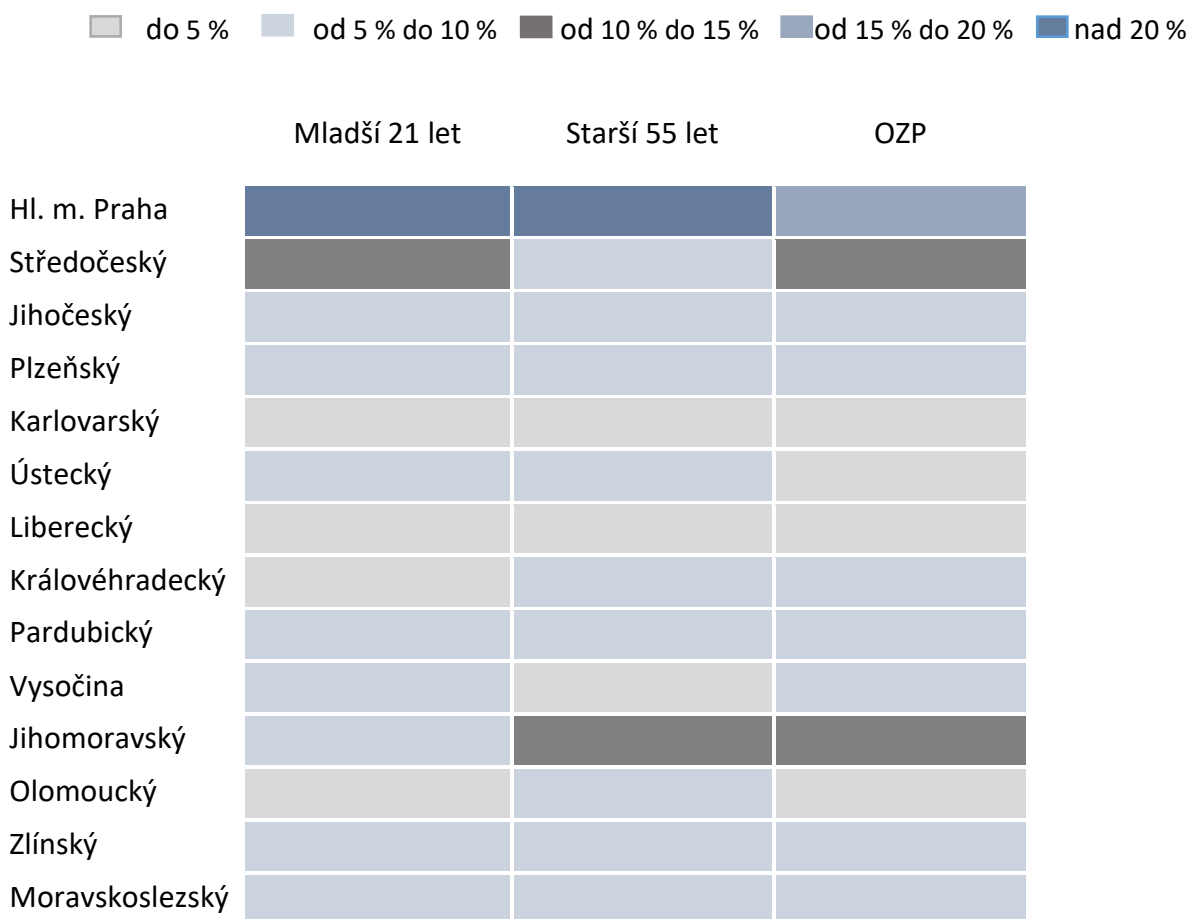
Obrázek 2.8: Struktura zaměstnanců podle velikostní kategorie zaměstnavatele



Zdroj: ISPV 2023 (MPSV), zpracování TREXIMA.

Obrázek 2.9 ukazuje podíl zaměstnanců pracujících v jednotlivých krajích ČR. Jedná se o zaměstnance, na které lze uplatnit slevu na pojistném. Ve všech sledovaných skupinách největší podíl zaměstnanců pracuje v Hlavním městě Praze. Více než čtvrtina zaměstnanců starších 55 let pracuje právě v Praze. U zaměstnanců mladších 21 let je to jedna pětina a u osob se zdravotním postižením pak 15 % z nich. Druhým nejvíce zastoupeným regionem je Středočeský kraj, následovaný Jihomoravským krajem. Zastoupení v ostatních krajích je pro všechny sledované skupiny zaměstnanců podobné. Nejmenší podíl zaměstnanců pracuje v Karlovarském a v Libereckém kraji. V Karlovarském kraji pracují pouhá 2 % zaměstnanců starších 55 let a osob se zdravotním postižením. U zaměstnanců mladších 21 let se jedná o 3 %.

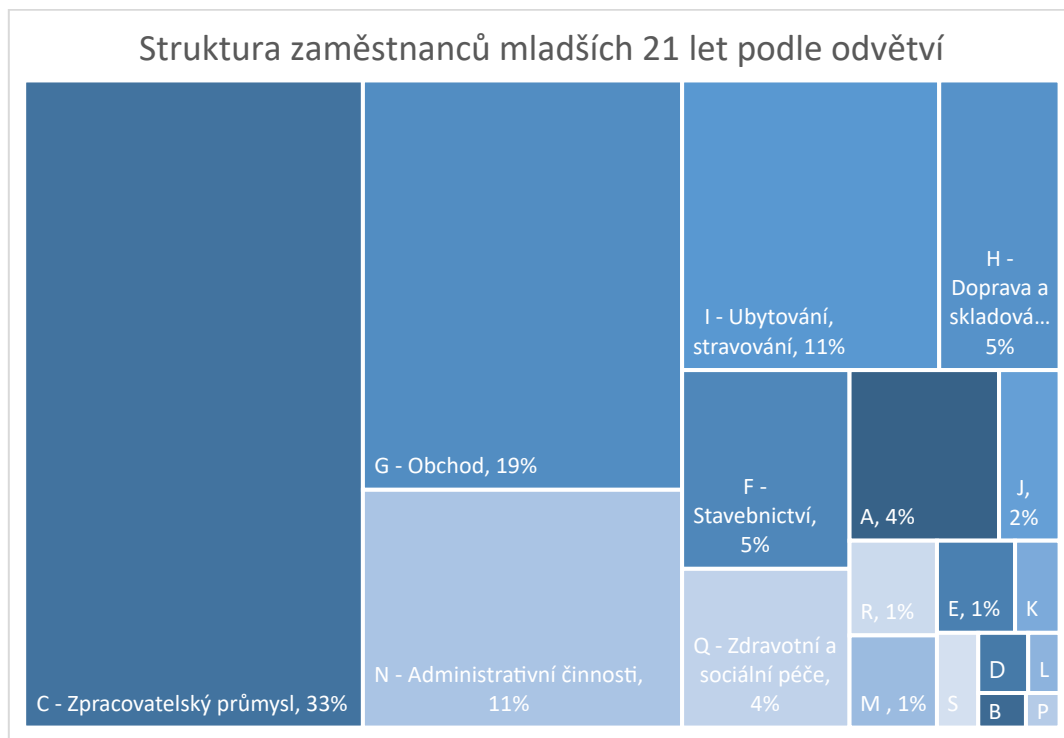
Obrázek 2.9: Struktura zaměstnanců podle místa výkonu práce (kraje)



Zdroj: ISPV 2023 (MPSV), zpracování TREXIMA.

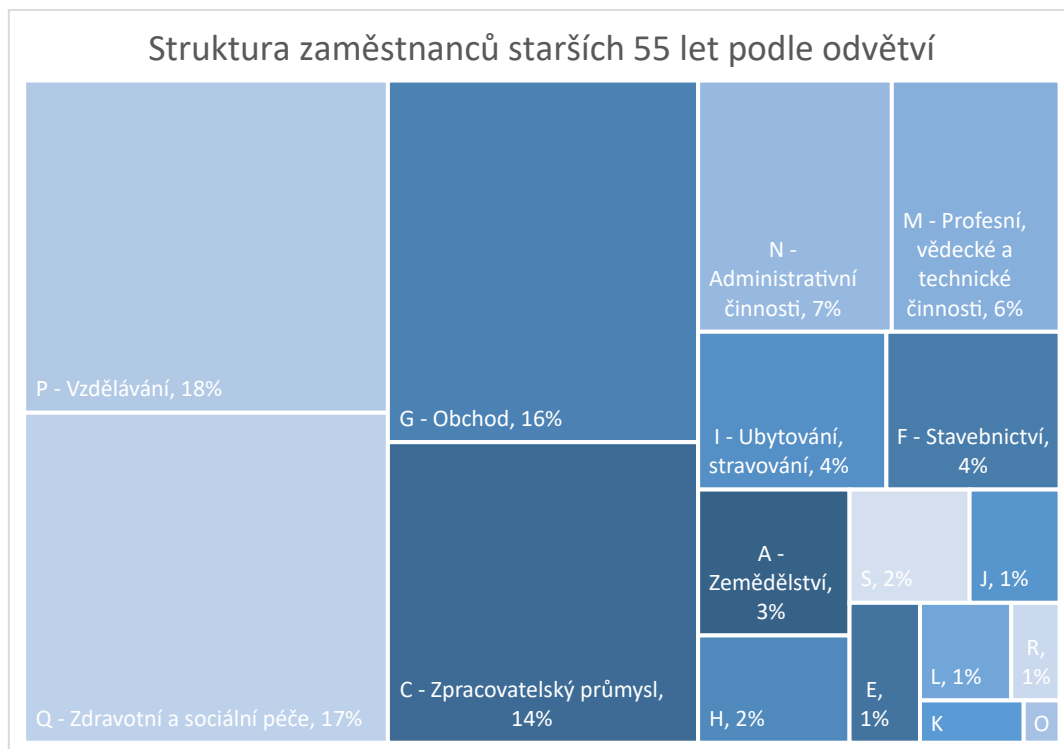
Na níže uvedených třech obrázcích je znázorněna struktura zaměstnanců podle odvětví dle sekce CZ-NACE. Obrázek 2.10, který zobrazuje strukturu zaměstnanců mladších 21 let, ukazuje, že více než polovina z nich pracuje ve zpracovatelském průmyslu (33 %) a v obchodu a opravách motorových vozidel (19 %). Struktura zaměstnanců starších 55 let je odlišná, jak ukazuje Obrázek 2.11. Nejvíce z nich pracuje v odvětví vzdělávání (18 %), dále v odvětví zdravotní a sociální péče (17 %) a v obchodu a opravách motorových vozidel (16 %). U osob se zdravotním postižením polovina zaměstnanců pracuje ve zpracovatelském průmyslu (30 %) a v odvětví zdravotní a sociální péče (20 %), jak znázorňuje Obrázek 2.12. Vyšší počet zaměstnanců je ještě také v obchodu a opravách motorových vozidel (18 %).

Obrázek 2.10: Struktura zaměstnanců mladších 21 let podle odvětví dle sekce CZ-NACE



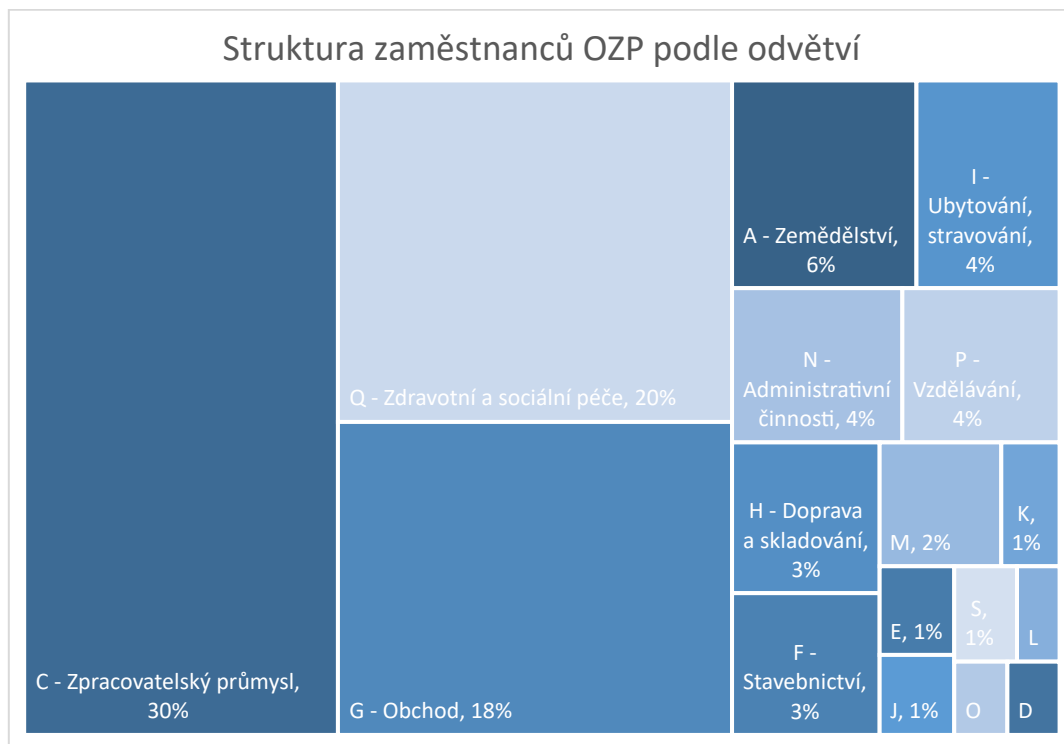
Zdroj: ISPV 2023 (MPSV), zpracování TREXIMA.

Obrázek 2.11: Struktura zaměstnanců starších 55 let podle odvětví dle sekce CZ-NACE



Zdroj: ISPV 2023 (MPSV), zpracování TREXIMA.

Obrázek 2.12: Struktura zaměstnanců OZP podle odvětví dle sekce CZ-NACE



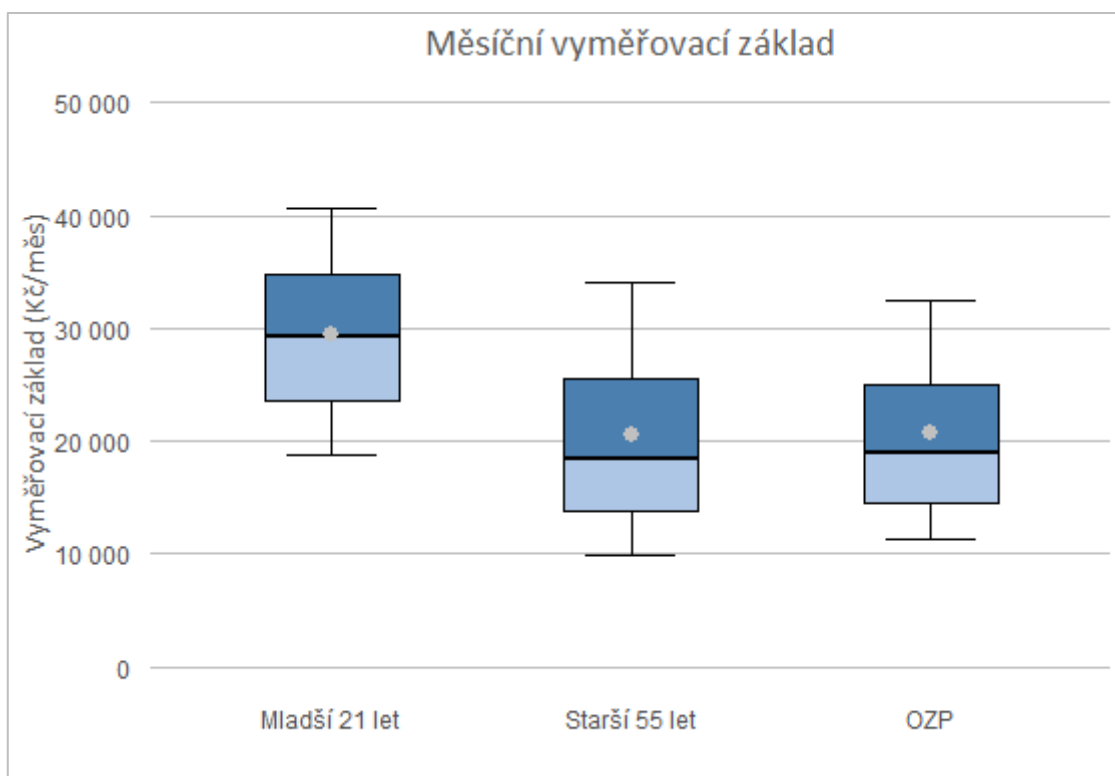
Zdroj: ISPV 2023 (MPSV), zpracování TREXIMA.

2.2 Mzdové charakteristiky vybraných skupin zaměstnanců

Při sledování mzdové úrovně zaměstnanců vybraných skupin, kteří splňují podmínky pro uplatnění slevy, je nutné zohlednit výši jejich úvazků, aby mzdy byly mezi sebou porovnatelné.

Obrázek 2.13 znázorňuje mzdové rozdíly mezi vybranými skupinami zaměstnanců. Při tomto srovnání je důležité si uvědomit, že pro uplatnění slevy u zaměstnanců mladších 21 let se zohledňují pouze limity týkající se výše měsíčního vyměřovacího základu a průměrného hodinového výdělku a pro tyto zaměstnance neplatí nutnost kratšího úvazku. Zaměstnanci ve skupině starších 55 let vykazují velmi podobné mzdové rozdělení jako osoby se zdravotním postižením, přičemž výdělky u zaměstnanců starších 55 let jsou mírně variabilnější. Medián měsíčního vyměřovacího základu u obou skupin nepřesahuje 20 tisíc Kč. U skupiny starších 55 let dosahuje 18 430 Kč, zatímco u OZP je medián o 500 Kč vyšší. Zaměstnanci spadající do skupiny mladších 21 let jsou na tom výrazně lépe. Medián měsíčního vyměřovacího základu je u této kategorie o více než 10 tisíc Kč vyšší ve srovnání se zbývajícími dvěma skupinami a dosahuje 29 300 Kč.

Obrázek 2.13: Diferenciace měsíčního vyměřovacího základu ve vybraných skupinách u zaměstnavatelů ve mzdové sféře



Zdroj: ISPV 2023 (MPSV), zpracování TREXIMA.

Pro přesnější srovnání úrovně odměňování analyzovaných skupin, je vhodné zahrnout i výši úvazku, aby hrubá měsíční mzda nebyla zkreslená právě délkou úvazku. Pro uplatnění slevy na pojistném zaměstnanci mladších 21 let nemusí mít sjednaný kratší úvazek, což ukazuje i Obrázek 2.14. Téměř všichni zaměstnanci v této kategorii pracují na plný úvazek a jejich průměrný týdenní hodinový fond činí 37,1 hod/týden. Oproti tomu pro OZP i zaměstnance starších 55 let je kratší úvazek jednou z nutných podmínek. Průměrná výše úvazku u osob se zdravotním postižením činí 0,6 a průměrný týdenní hodinový fond je 24,2 hod/týden. Zaměstnanci starší 55 let mají úvazek o něco kratší a průměrný týdenní fond u nich činí 22,4 hod/týden.

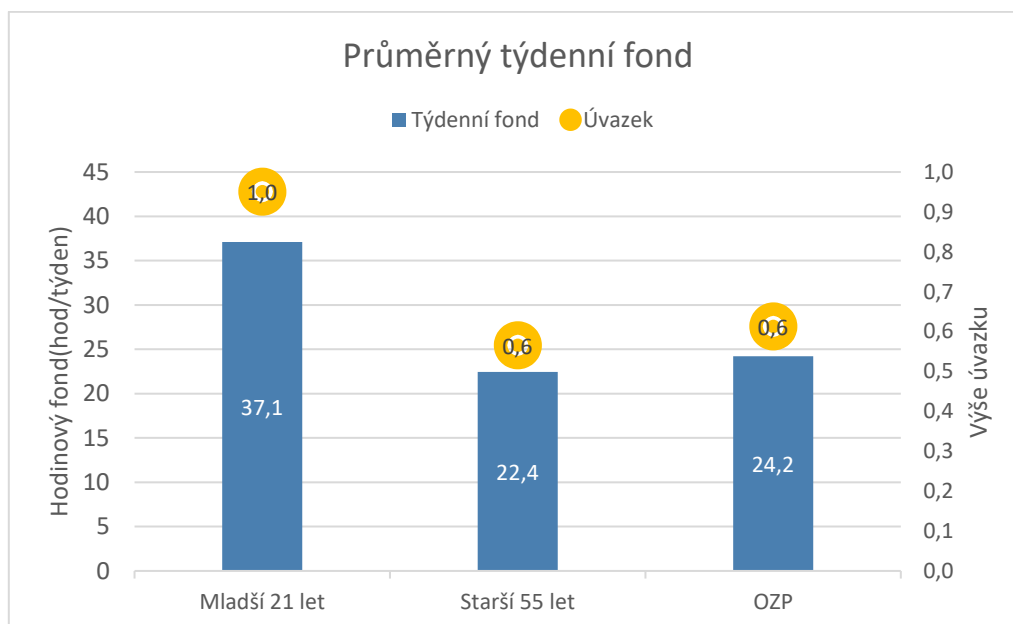
Při přepočtu vyměřovacího základu podle počtu placených měsíců, čímž je zohledněna i výše úvazku, se výrazně mění diference hrubé měsíční mzdy u zaměstnanců starších 55 let a osob se zdravotním postižením, jak ukazuje Obrázek 2.15. Nejlépe odměňovanou skupinou jsou zaměstnanci starší 55 let, jejichž medián hrubé měsíční mzdy přesahuje 32 tisíc Kč. Medián zbývajících dvou skupin je velmi podobný, u zaměstnanců mladších 21 let činí 30 500 Kč, u OZP pak 29 800 Kč.

Srovnání odměňování zaměstnanců, na které lze uplatit slevu, a zaměstnanců na plný úvazek rovněž znázorňuje Obrázek 2.15. Z krabicových diagramů vyplývá, že u zaměstnanců mladších 21 let není téměř žádný rozdíl v odměňování, což není překvapivé, jelikož podmínky pro čerpání slevy umožňují její uplatnění na téměř všechny zaměstnance mladší 21 let.

Odměňování u skupiny osob se zdravotním postižením je velmi podobné jak pro zaměstnance, na které lze slevu uplatnit, tak i pro ostatní OZP, které podmínkám nevyhovují. U OZP, u nichž jsou podmínky splněny, je menší diference hrubé měsíční mzdy, ale průměr i medián hrubé měsíční mzdy dosahují podobných hodnot jako u ostatních OZP.

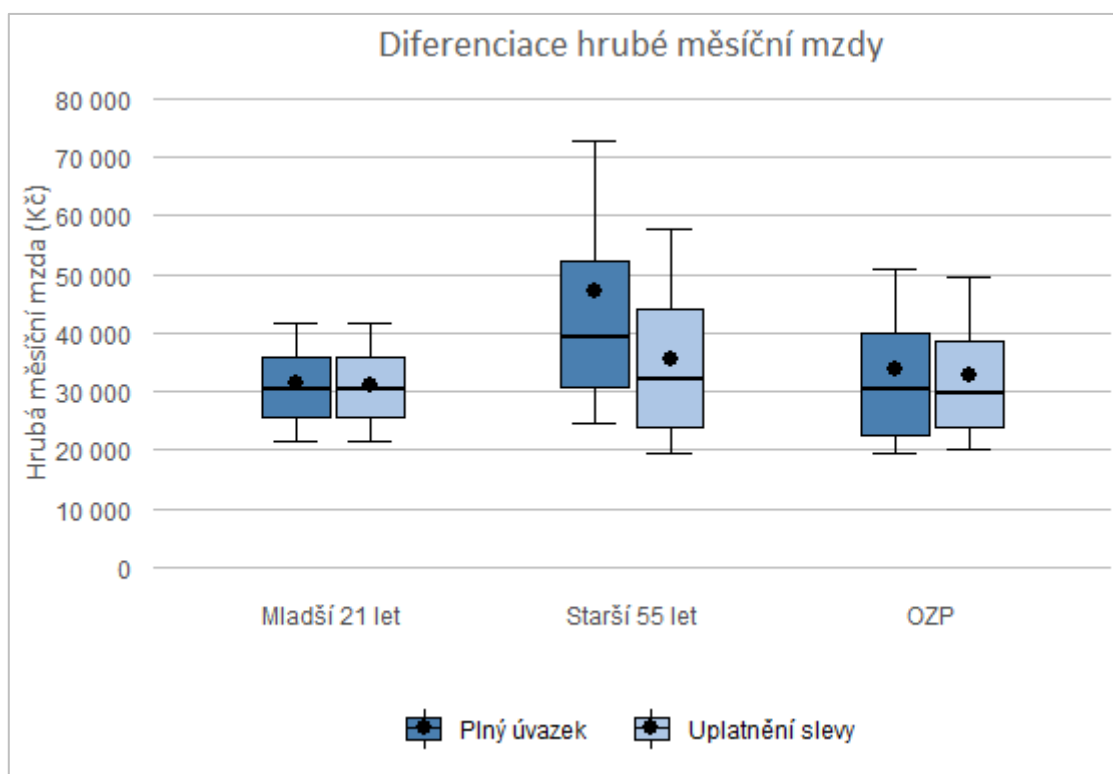
Největší rozdíl v odměňování je patrný u osob starších 55 let. U těchto zaměstnanců pracujících na plný úvazek činí medián hrubé měsíční mzdy 39 400 Kč, což je o téměř 7 tis. Kč více než u zaměstnanců, na které lze slevu uplatnit. Rozdíl v průměrné hrubé měsíční mzdě je ještě výraznější a činí více než 11 tis. Kč.

Obrázek 2.14: Průměrný týdenní fond vybraných skupin u zaměstnavatelů ve mzdové sféře



Zdroj: ISPV 2023 (MPSV), zpracování TREXIMA.

Obrázek 2.15: Diferenciace hrubé měsíční mzdy vybraných skupin, na které lze uplatnit slevu, a zaměstnanců pracujících na plný úvazek u zaměstnavatelů ve mzdové sféře



Zdroj: ISPV 2023 (MPSV), zpracování TREXIMA.

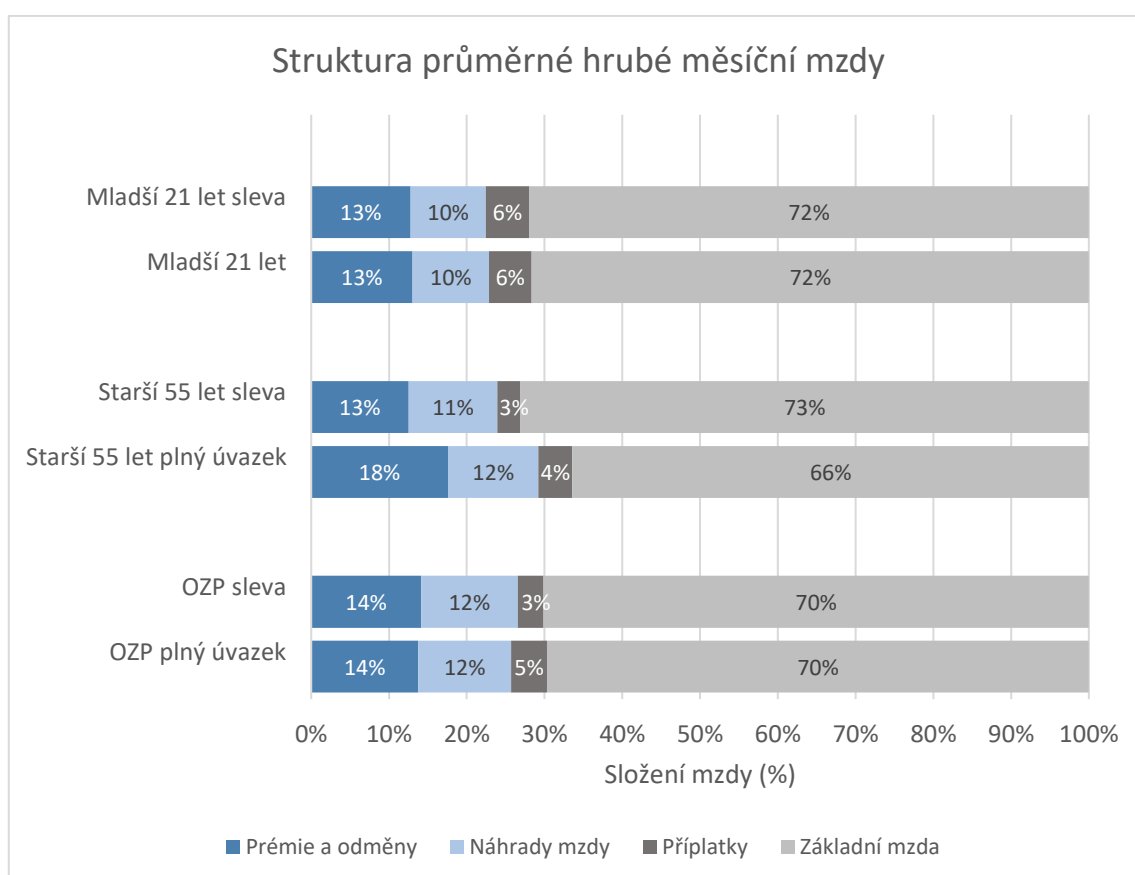
Kromě samotného srovnání diferenciací hrubé měsíční mzdy zaměstnanců, na které lze uplatnit slevu na pojistném, a zaměstnanců s plným úvazkem (resp. všech zaměstnanců v případě skupiny mladších 21 let), je vhodné také porovnat strukturu jejich průměrné hrubé měsíční mzdy. Strukturu průměrné hrubé měsíční mzdy ukazuje Obrázek 2.16.

U zaměstnanců mladších 21 let je struktura průměrné hrubé měsíční mzdy stejná, přičemž největší část (72 %) tvoří základní mzda. Příplatky (např. za práci přesčas nebo ve svátek) představují pouze 6 % průměrné hrubé měsíční mzdy.

U zaměstnanců starších 55 let se struktura hrubé mzdy liší. V případě zaměstnanců, na které lze uplatnit slevu, tvoří základní mzda 73 % průměrné hrubé mzdy, zatímco příplatky představují jen 3 %. Oproti tomu u zaměstnanců starších 55 let, kteří pracují na plný úvazek, tvoří základní mzda 66 %. Ve srovnání se zaměstnanci, na které se sleva vztahuje, se mírně zvýšil podíl příplatků (o 1 p. b.) a nejvýraznější rozdíl je v podílu prémie a odměn. U zaměstnanců s plným úvazkem tvoří 18 % hrubé mzdy, zatímco u sledované skupiny pouze 13 %.

Osoby se zdravotním postižením mají velmi podobnou strukturu průměrné hrubé měsíční mzdy. U obou skupin tvoří základní mzda 70 % průměrné hrubé měsíční mzdy, prémie a odměny tvoří shodně 14 %. U obou skupin je pouze nepatrný rozdíl v podílu příplatků.

Obrázek 2.16: Srovnání struktury průměrné hrubé měsíční mzdy

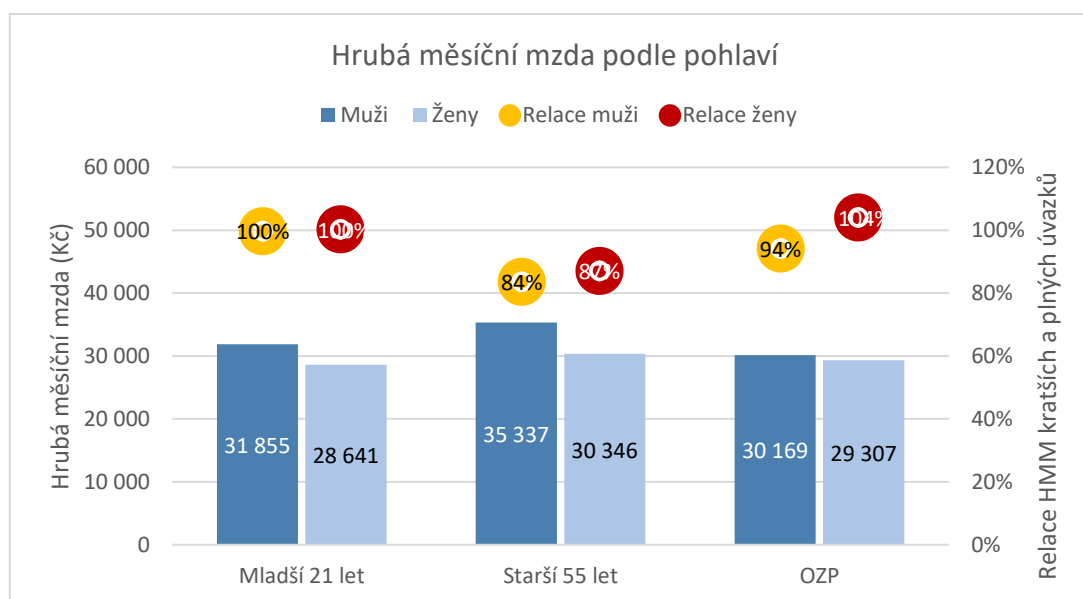


Zdroj: ISPV 2023 (MPSV), zpracování TREXIMA.

Následující sada obrázků znázorňuje úroveň odměňování ve sledovaných skupinách, vyjádřenou mediánem hrubé měsíční mzdy podle vybraných charakteristik. U zaměstnanců starších 55 let a osob se zdravotním postižením je medián hrubé měsíční mzdy srovnáván s mediánem zaměstnanců pracujících na plný úvazek, kteří jsou zároveň starší 55 let, nebo jsou OZP (relace mediánů). U skupiny mladších 21 let je medián zaměstnanců, na které lze čerpat slevu, srovnáván s mediánem všech zaměstnanců mladších 21 let. Vzhledem k tomu, že v této kategorii je sleva čerpána téměř na všechny zaměstnance, relace mediánů dosahuje až 100 %. Úroveň mediánu hrubé měsíční mzdy sledovaných skupin je znázorněna ve sloupcích. Relace mediánů je pak uvedena v barevném kolečku.

Obrázek 2.17 znázorňuje odměňování vybraných skupin zaměstnanců podle pohlaví. Je z něj zřejmé, že ve všech sledovaných kategoriích jsou muži lépe odměňováni než ženy. Největší rozdíl je patrný u zaměstnanců starších 55 let, kde medián hrubé měsíční mzdy mužů převyšuje medián žen o téměř 5 tisíc Kč. Naopak u osob se zdravotním postižením je tento rozdíl výrazně menší, činí necelých 900 Kč. Ze srovnání odměňování zaměstnanců splňujících podmínky pro uplatnění slevy a zaměstnanců na plný úvazek vyplývá, že zaměstnanci starší 55 let mají výrazně nižší mzdy než zaměstnanci s plným úvazkem. Medián hrubé měsíční mzdy žen dosahuje 87 % mediánu plných úvazků, u mužů je tento podíl o 3 procentní body nižší. U osob se zdravotním postižením je situace výrazně lepší, přičemž ženy se zdravotním postižením, které splňují podmínky pro uplatnění slevy, mají medián o 4 % vyšší než OZP ženy pracující na plný úvazek.

Obrázek 2.17: Medián hrubé měsíční mzdy vybraných skupin podle pohlaví



Zdroj: ISPV 2023 (MPSV), zpracování TREXIMA.

Srovnání mediánu hrubé měsíční mzdy podle nejvyššího dosaženého vzdělání znázorňuje Obrázek 2.18. U zaměstnanců mladších 21 let jsou nejlépe odměňováni ti, kteří mají středoškolské vzdělání s maturitou, přičemž medián jejich hrubé měsíční mzdy dosahuje 32 400 Kč. Zaměstnanci se středoškolským vzděláním bez maturity vydělávají o přibližně 1 700 Kč méně. Nejnižší mzdy mají zaměstnanci se základním vzděláním, ale rozdíl oproti středoškolskému vzdělání bez maturity je rovněž jen 1 700 Kč.

U zaměstnanců starších 55 let jsou nejlépe odměňováni vysokoškoláci, jejichž medián hrubé měsíční mzdy činí 45 600 Kč. Ve srovnání se zaměstnanci na plný úvazek jsou na tom ale výrazně hůře a nedosahují ani 75 % jejich mzdy. Druhou nejlépe odměňovanou skupinou jsou zaměstnanci s vyšším odborným nebo bakalářským vzděláním, s mediánem hrubé měsíční mzdy přesahujícím 41 tisíc Kč, což představuje 85 % mediánu hrubé měsíční mzdy. Zaměstnanci se středoškolským vzděláním s maturitou si vydělávají 34 600 Kč, zatímco zaměstnanci se středoškolským vzděláním bez maturity mají medián nižší o téměř 9 tisíc Kč. Nejhůře odměňovaní jsou zaměstnanci se základním vzděláním, jejichž medián hrubé měsíční mzdy mírně přesahuje 22 tisíc Kč.

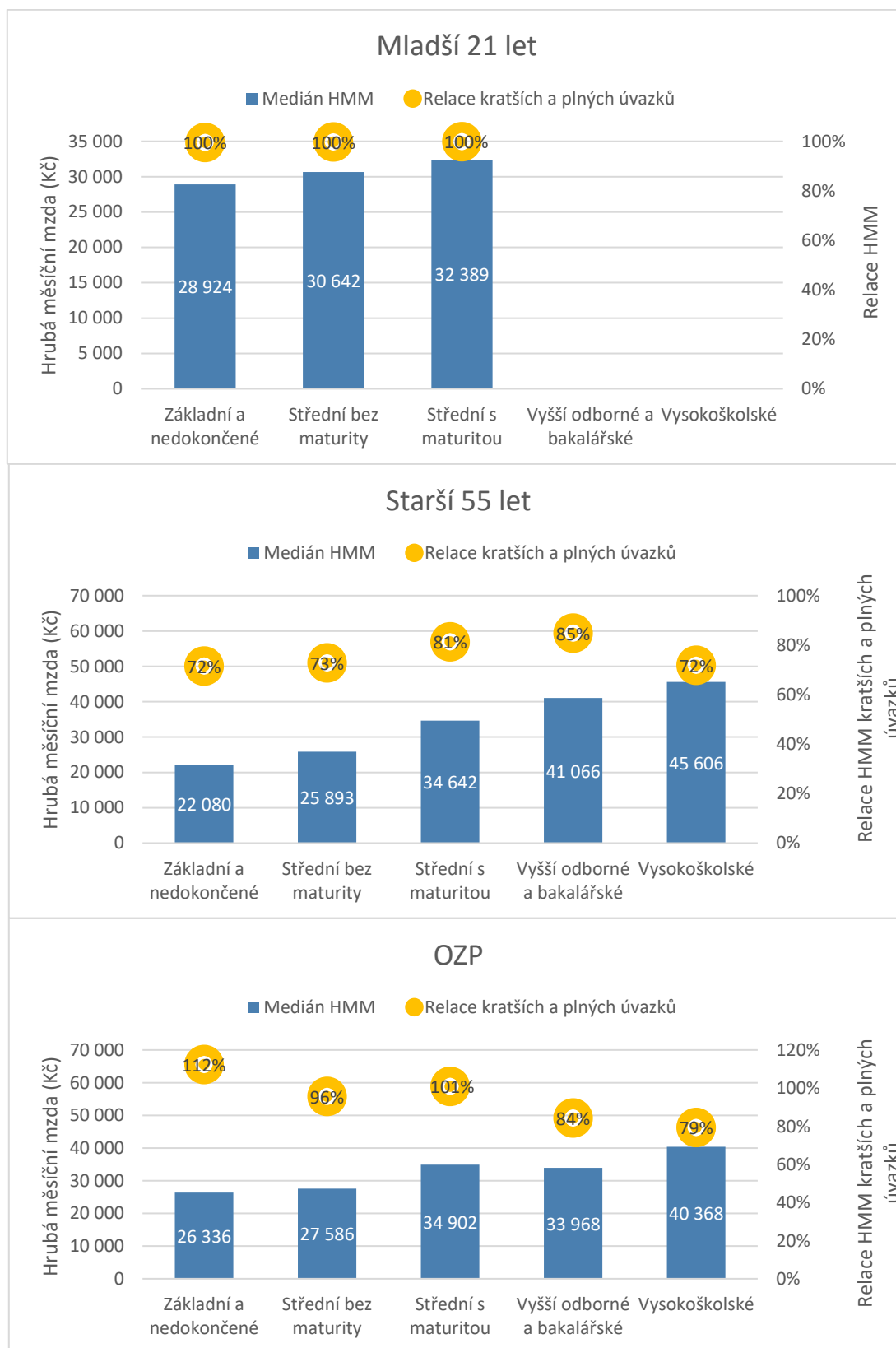
U zaměstnanců se zdravotním postižením je medián hrubé měsíční mzdy nejvyšší u vysokoškoláků, dosahuje 40 400 Kč, což představuje necelých 80 % mediánu zaměstnanců s plným úvazkem. Druhou nejlépe odměňovanou skupinou jsou zaměstnanci se středoškolským vzděláním s maturitou, jejichž medián činí necelých 35 tisíc Kč, což je téměř shodné s mediánem zaměstnanců na plný úvazek (relace mediánů je 101 %). Nejhůře jsou odměňováni zaměstnanci se základním a nedokončeným vzděláním, jejichž mediánem činí 26 300 Kč. Ve srovnání se zaměstnanci na plný úvazek je však tento medián o 12 % vyšší.

Obrázek 2.19 znázorňuje medián hrubé měsíční mzdy vybraných skupin zaměstnanců podle jejich státního občanství. Vzhledem k nižšímu zastoupení jednotlivých státních občanství jsou zaměstnanci rozděleni pouze do dvou skupin – Česká republika a zahraničí.

Ve skupině mladších 21 let jsou lépe odměňováni zaměstnanci s českým státním občanstvím, přičemž rozdíl oproti zaměstnancům s cizím státním občanstvím činí 2 tisíce Kč. U zaměstnanců starších 55 let je rozdíl výraznější. Zaměstnanci s českým občanstvím mají medián hrubé měsíční mzdy o 5 tisíc Kč vyšší, a to 32 200 Kč.

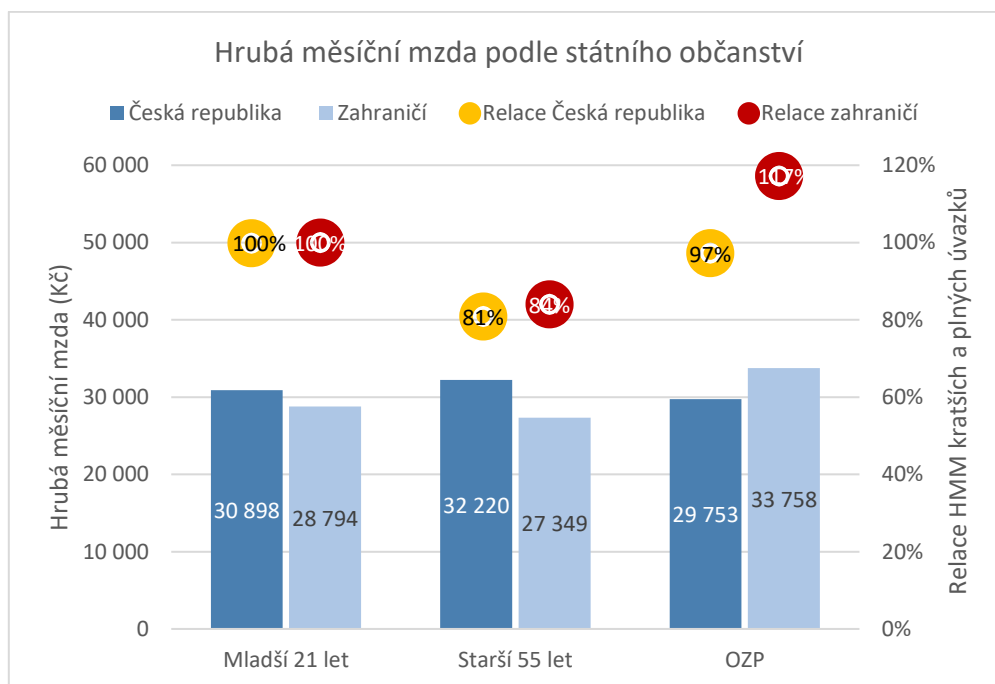
Opačná situace je u osob se zdravotním postižením, kde zaměstnanci s cizím státním občanstvím mají medián o 4 tisíc Kč vyšší a dosahuje téměř 33 800 Kč. Pokud jde o relaci mediánů hrubé měsíční mzdy zaměstnanců na kratší a plný úvazek, osoby se zdravotním postižením s cizím státním občanstvím splňující podmínky pro uplatnění slevy mají medián o 17 % vyšší než OZP pracující na plný úvazek. U zaměstnanců s českým občanstvím je medián téměř stejný (relace 97 %). U zaměstnanců starších 55 let jsou obě relace podobné. U zaměstnanců s českým občanstvím činí 81 % mediánu, zatímco u zaměstnanců s cizím státním občanstvím 84 %.

Obrázek 2.18: Medián hrubé měsíční mzdy vybraných skupin podle vzdělání



Zdroj: ISPV 2023 (MPSV), zpracování TREXIMA.

Obrázek 2.19: Medián hrubé měsíční mzdy vybraných skupin podle občanství



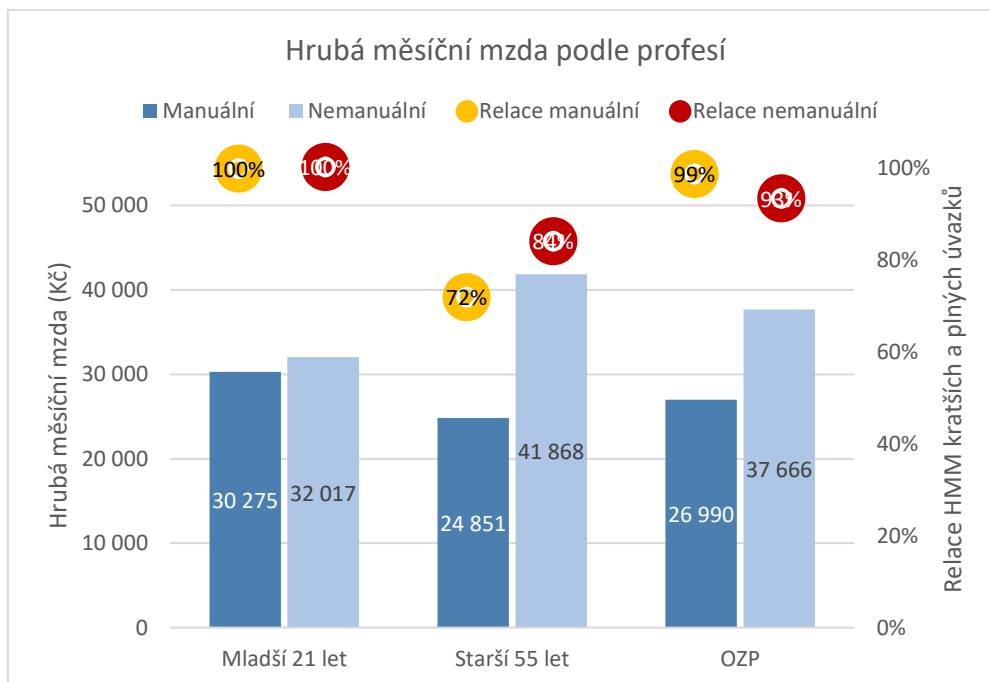
Zdroj: ISPV 2023 (MPSV), zpracování TREXIMA.

Medián hrubých měsíčních mezd podle profesí rozdělených na manuální a nemanuální profese znázorňuje Obrázek 2.20. Ve všech sledovaných skupinách jsou zaměstnanci vykonávající nemanuální profese lépe odměňováni než ti, kteří pracují v manuálních profesích. Nejvýraznější rozdíl mezi manuálními a nemanuálními profesemi je patrný u zaměstnanců starších 55 let, kde činí 17 tis. Kč. Medián hrubé měsíční mzdy v nemanuálních profesích dosahuje téměř 42 tis. Kč, zatímco v manuálních profesích nepřesahuje 25 tis. Kč. U osob se zdravotním postižením je tento rozdíl menší, a to 10 700 Kč (manuální profese 27 tis. Kč, nemanuální profese 37,7 tis. Kč).

U zaměstnanců mladších 21 let je rozdíl mezi mediány mezd zaměstnanců vykonávajících manuální a nemanuální profese necelých 1 800 Kč. Ve srovnání s ostatními dvěma skupinami mají zaměstnanci mladší 21 let, kteří vykonávají manuální profese, výrazně vyšší medián.

Při porovnání relace mediánů hrubých měsíčních mezd zaměstnanců pracujících na kratší a plné úvazky je u osob se zdravotním postižením medián velmi podobný. U manuálních profesí je relace 99 % a u nemanuálních 93 %. U skupiny starších 55 let jsou rozdíly mezi těmito skupinami výraznější, medián kratších úvazků u manuálních profesí dosahuje pouze 72 % mediánu plných úvazků, u nemanuálních profesí pak 84 %.

Obrázek 2.20: Medián hrubé měsíční mzdy vybraných skupin podle CZISCO: THP a dělnické profese



Zdroj: ISPV 2023 (MPSV), zpracování TREXIMA.

Podrobnější srovnání podle hlavních tříd CZ-ISCO ukazuje Obrázek 2.21. Vzhledem k nízkému počtu zaměstnanců v některých hlavních třídách CZ-ISCO nejsou všechny hlavní třídy uvedeny.

U zaměstnanců mladších 21 let jsou nejlépe odměňováni ti, kteří vykonávají profese na pozicích specialistů (2. hl. třída). Medián hrubé měsíční mzdy těchto zaměstnanců činí 35 300 Kč. Druhou nejlépe odměňovanou skupinou jsou techničtí a odborní pracovníci (3. hl. třída) s mediánem 34 500 Kč, následováni řemeslníky a opraváři (7. hl. třída) s mediánem 33 300 Kč. Naopak nejméně si vydělávají zaměstnanci v zemědělství, lesnictví a rybářství (6. hl. třída), jejichž medián hrubé měsíční mzdy činí 24 300 Kč.

U zaměstnanců starších 55 let mají nejvyšší medián specialisté, jejichž mzda dosahuje 49 200 Kč. Druhou nejlépe odměňovanou skupinou jsou řídicí pracovníci (1. hl. třída) s mediánem 44 400 Kč. Naopak nejnižší výdělky mají zaměstnanci na pozicích pomocných a nekvalifikovaných pracovníků (9. hl. třída), jejichž medián nedosahuje ani 22 000 Kč. Z hlediska relace mediánů zaměstnanců pracujících na kratších úvazcích vůči plným úvazkům mají řídicí pracovníci nejnižší relaci, a to pouhých 54 % mediánů zaměstnanců s plným úvazkem. Nejvyšší relace mediánů je u pracovníků ve službách a prodeji, téměř 90 %.

Mezi zaměstnanci se zdravotním postižením jsou rovněž nejlépe odměňováni specialisté s mediánem 44 300 Kč. Druhou nejlépe odměňovanou skupinou jsou techničtí a odborní pracovníci, jejichž medián činí 42 100 Kč. Naopak nejnižší výdělky mají zaměstnanci pracující jako pomocní a nekvalifikovaní pracovníci s mediánem 23 600 Kč, což je srovnatelné se zaměstnanci s plným úvazkem (relací mediánů je 101 %). Ze srovnání mediánů zaměstnanců pracujících na kratší a plný úvazek vyplývá, že největší rozdíl se nachází u zaměstnanců ve službách a prodeji, kde je medián kratších úvazků o 22 % vyšší. Naopak u pracovníků v zemědělství je medián kratších úvazků o 22 % nižší než u zaměstnanců s plným úvazkem.

Obrázek 2.22 znázorňuje odměňování zaměstnanců podle velikosti subjektu. Ve všech kategoriích je patrné, že medián hrubé měsíční mzdy roste s velikostí subjektu. Nejnížší medián mají zaměstnanci pracující ve firmách do 50 zaměstnanců, zatímco nejvyšší medián je zaznamenán u zaměstnanců v subjektech s více než 1 000 zaměstnanci. V této kategorii činí medián hrubé měsíční mzdy u zaměstnanců mladších 21 let 33 200 Kč, u zaměstnanců starších 55 let 39 500 Kč a u osob se zdravotním postižením 32 800 Kč.

Při porovnání jednotlivých skupin je zřejmé, že nejvyšší mzdy mají zaměstnanci starší 55 let, a to ve všech velikostních kategoriích. Nejvýraznější rozdíl je patrný v kategorii nad 1 000 zaměstnanců.

Ze srovnání mediánu hrubé měsíční mzdy zaměstnanců pracujících na kratších úvazek a zaměstnanců s plným úvazkem vyplývá, že u osob se zdravotním postižením jsou mediány téměř shodné, s výjimkou kategorie nad 1 000 zaměstnanců. U této kategorie je relace mediánu 88 %.

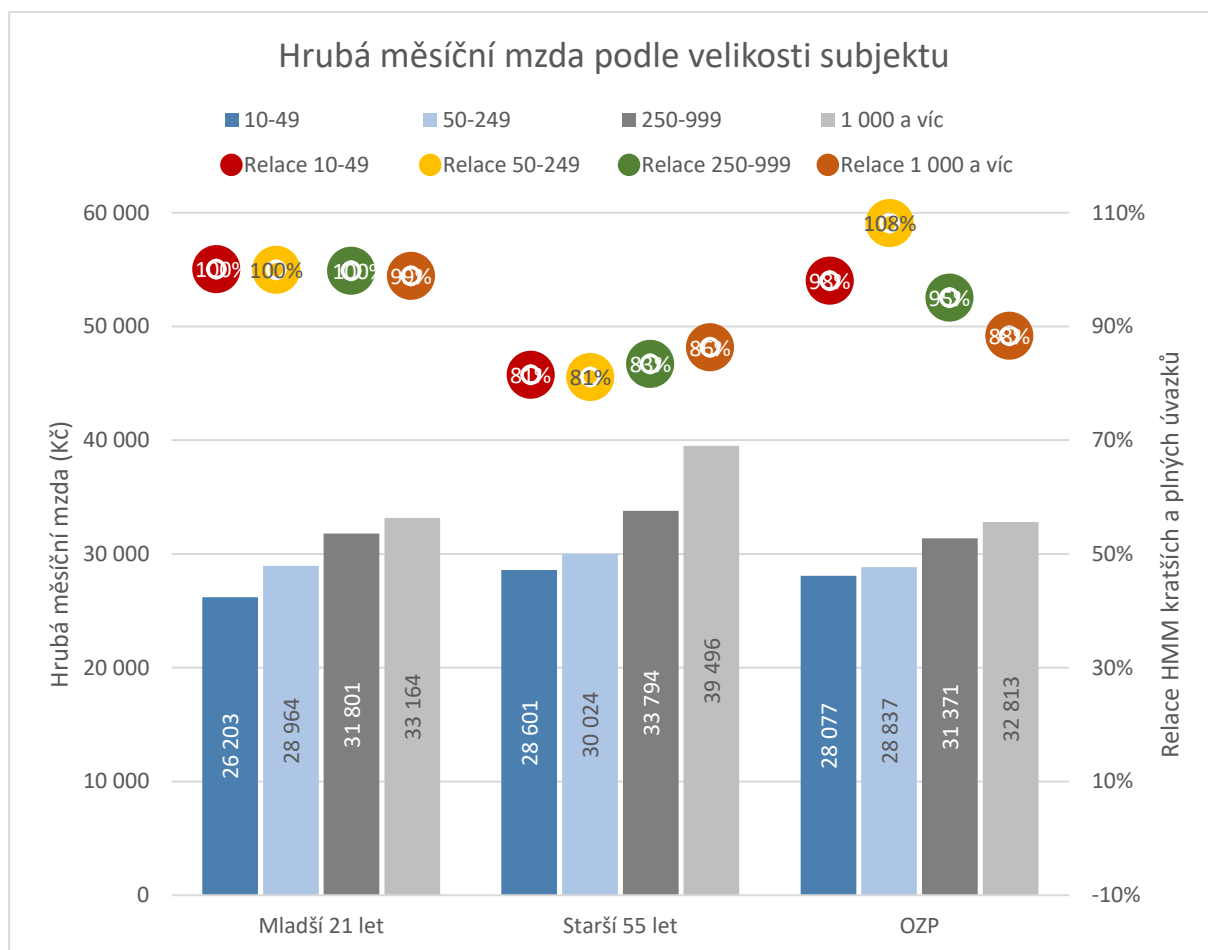
U osob starších 55 let je relace mediánů výrazně nižší, pohybuje se mezi 81 % u subjektů do 250 zaměstnanců a 86 % u subjektů nad 1 000 zaměstnanců.

Obrázek 2.21: Medián hrubé měsíční mzdy vybraných skupin podle hlavních tříd CZISCO



Zdroj: ISPV 2023 (MPSV), zpracování TREXIMA.

Obrázek 2.22: Medián hrubé měsíční mzdy vybraných skupin podle velikosti subjektu



Zdroj: ISPV 2023 (MPSV), zpracování TREXIMA.

Obrázek 2.23 srovnává mediány hrubé měsíční mzdy podle krajů, ve kterých zaměstnanci vykonávají práci. U zaměstnanců mladších 21 let jsou mediány velmi vyrovnané a pohybují se od 28 700 Kč ve Zlínském kraji do 32 000 Kč v Plzeňském kraji.

U zaměstnanců starších 55 let jsou mediány hrubých měsíčních mezd výrazně diferencované. Nejlépe jsou odměňováni zaměstnanci v Hl. m. Praze (37 500 Kč), zatímco nejnižší medián mají zaměstnanci v Moravskoslezském kraji (26 600 Kč). Ve všech krajích je relace mediánu kratších úvazků splňujících podmínky pro uplatnění slevy a plných úvazků pod 90 %. Vůbec nejnižší relace je v Ústeckém kraji, kde medián kratších úvazků dosahuje pouze 68 % mediánu zaměstnanců s plným úvazkem.

U osob se zdravotním postižením je úroveň mediánu v krajích většinou velmi podobná, s výjimkou Královéhradeckého kraje, kde jsou zaměstnanci nejlépe odměňováni (36 100 Kč),

a Kraje Vysočina, kde mají zaměstnanci nejnižší medián (25 700 Kč). Z pohledu relace mediánů kratších úvazků splňujících podmínky pro uplatnění slevy a plných úvazků se relace pohybují minimálně kolem 90 %. Výjimkou je Kraj Vysočina, ve kterém je relace mediánů kratších a plných úvazků pouze 79 %. Hranici 100 % výrazně překračuje Hl. m. Praha (relace 120 %), Královéhradecký kraj (relace 116 %) a překvapivě také Karlovarský kraj (relace 111 %), který patří ke krajům s nižšími mzdami.

Obrázek 2.24 znázorňuje porovnání mediánů hrubých měsíčních mezd podle odvětví zaměstnavatele dle sekce CZ-NACE. Vzhledem k nízkému počtu zaměstnanců v některých kategoriích nejsou všechny sekce uvedeny.

U zaměstnanců mladších 21 let jsou nejlépe odměňováni ti, kteří pracují v odvětví výroby a rozvodu elektřiny, plynu a tepla (sekce D), kde hrubé měsíční mzdy dosahuje 40 900 Kč. Hranici 35 tis. Kč překročili ještě zaměstnanci v odvětví těžby a dobývání (sekce B, medián 36 900 Kč), informačních a komunikačních činností (sekce J, 36 000 Kč) a v peněžnictví a pojišťovnictví (sekce K, medián 35 000 Kč). Nejnižší medián mají zaměstnanci pracující v ubytování, stravování a pohostinství (sekce I, medián 25 200 Kč).

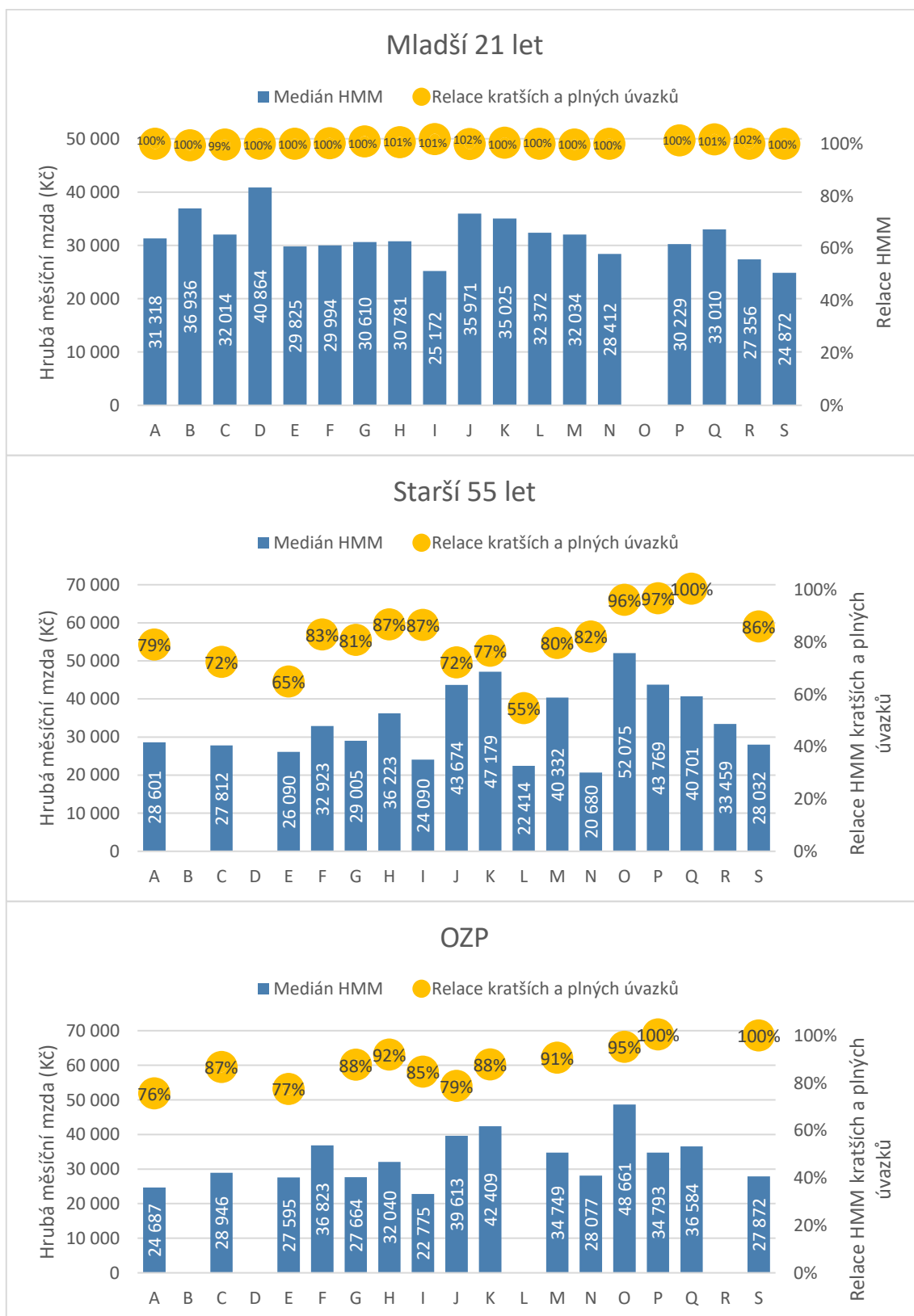
U zaměstnanců starších 55 let je nejvyšší medián v odvětví veřejné správy, obrany a sociálního zabezpečení (sekce O, medián 52 100 Kč), což platí i pro osoby se zdravotním postižením (medián 48 700 Kč). Druhým nejlépe odměňovaným odvětvím (sekce K), kde zaměstnanci starší 55 let mají medián 47 200 Kč a OZP 42 400 Kč. Naopak nejnižší medián u zaměstnanců starších 55 let byl zaznamenán v odvětví administrativních a podpůrných činností (sekce N, medián 20 700 Kč). U osob se zdravotním postižením je nejnižší medián v odvětví zemědělství, lesnictví a rybářství (sekce A, medián 24 700 Kč).

Obrázek 2.23: Medián hrubé měsíční mzdy vybraných skupin podle kraje



Zdroj: ISPV 2023 (MPSV), zpracování TREXIMA.

Obrázek 2.24: Medián hrubé měsíční mzdy vybraných skupin podle odvětví dle sekce CZ-NACE



Zdroj: ISPV 2023 (MPSV), zpracování TREXIMA.

2.3 Analýza využitelnosti slevy na pojistném

Pro využití slevy na pojistném je nutné splnit několik podmínek, bez nichž nelze slevu čerpat. U zaměstnanců mladších 21 let je podmínkou pouze dodržení mzdového stropu. U zaměstnanců starších 55 let je kromě mzdového stropu nutné splnit i podmínku kratšího úvazku a omezení na maximální počet odpracovaných hodin. V případě OZP musí být navíc splněna podmínka, že zaměstnanec nesmí pracovat pro firmu, která je zaměstnavatelem na chráněném trhu práce.

V této části bude provedena analýza využitelnosti slevy na pojistném z pohledu tří vybraných skupin zaměstnanců, stanovených mzdových stropů a stropů na maximální odpracovanou dobu, a zároveň bude odhadnuta celková výše peněžitě slevy.

Obrázek 2.25 znázorňuje využitelnost slevy na pojistném. Jak je z něj patrné, i bez zohlednění podmínek mzdového stropu a maximální odpracované doby je podíl zaměstnanců, na které může být sleva uplatněna, velmi podobný. U OZP (za předpokladu vyloučení zaměstnanců u zaměstnavatelů na chráněném trhu práce) se při dodržení všech podmínek sleva vztahuje na přibližně pětinu zaměstnanců. Pokud by byla zanedbána podmínka na stanovený mzdový strop (tzn. platila by pouze podmínka na kratší úvazek, maximální odpracovanou dobu a vyloučení chráněného trhu práce), zvýšil by se počet zaměstnanců, na které by bylo možné slevu uplatnit o 2 % (žluté kolečko v Obrázku 2.25). V případě zanedbání i podmínky na maximální odpracovanou dobu (platila by pouze podmínka kratšího úvazku a zaměstnanec by nesměl pracovat u zaměstnavatele na chráněném trhu práce) by se zvýšil počet zaměstnanců, na které lze čerpat slevu o 8 % (červené kolečko).

Pokud by se zmírnily podmínky a byl by nutný pouze kratší úvazek a zaměstnanec by nesměl pracovat u zaměstnavatele na chráněném trhu práce, zvýšil by se podíl zaměstnanců, na které lze slevu čerpat o 2 procentní body (z 22 % na 24 %).³

U zaměstnanců starších 55 let lze slevu uplatnit pouze na 6 % všech zaměstnanců starších 55 let.

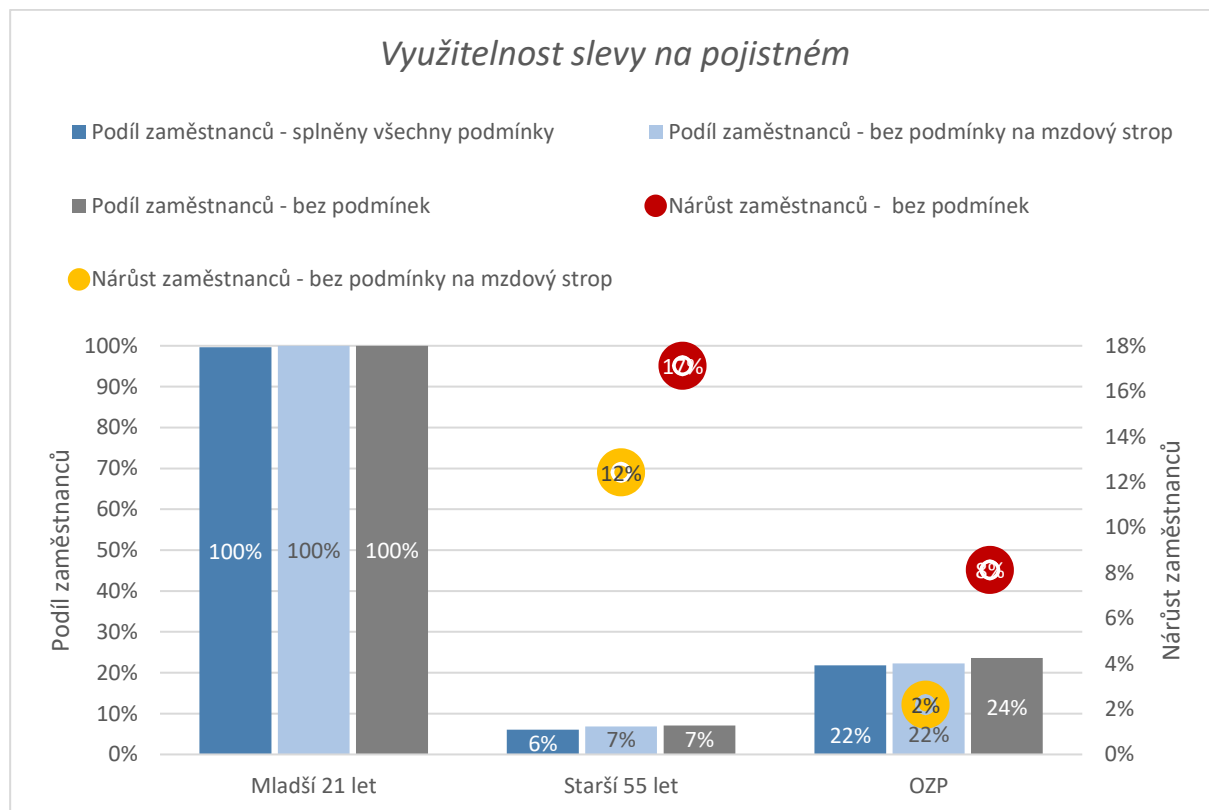
Při zmírnění podmínek (zůstala by podmínka na kratší úvazek a maximální odpracovanou dobu) by se o 12 % zvýšil počet zaměstnanců, na které by bylo možné slevu uplatnit. Pokud by zůstala pouze podmínka na kratší úvazek, počet zaměstnanců, na které lze slevu na pojistném čerpat, by se zvýšil o 17 %. I přes relativně vysoké navýšení v rámci skupiny, na kterou lze uplatnit slevu, se nijak výrazně nezvyšuje celkový podíl na všech zaměstnancích starších 55 let. I při zanedbání téměř všech podmínek by se podíl zaměstnanců starších 55 let, na které by bylo možné slevu uplatnit, na všech zaměstnancích starších 55 let zvýšil o 1 p. b. Z toho vyplývá, že v rámci této skupiny je málo zaměstnanců s kratším úvazkem, takže by ani zmírnění

³ Podíl zaměstnanců je počítán jako podíl OZP, na které lze uplatnit slevu a všech OZP nepracujících na chráněném trhu práce.

podmínek (se zachováním nutnosti kratšího úvazku) nevedlo k výraznému navýšení počtu zaměstnanců, na které by bylo možné slevu uplatnit.

U zaměstnanců mladších 21 let lze slevu uplatnit na téměř 100 % zaměstnanců (99,6 %) a při zanedbání mzdového stropu by bylo možné slevu čerpat na všechny zaměstnance.

Obrázek 2.25: Podíl zaměstnanců, na které lze uplatnit slevu, při zmírnění stanovených podmínek



Zdroj: ISPV 2023 (MPSV), zpracování TREXIMA.

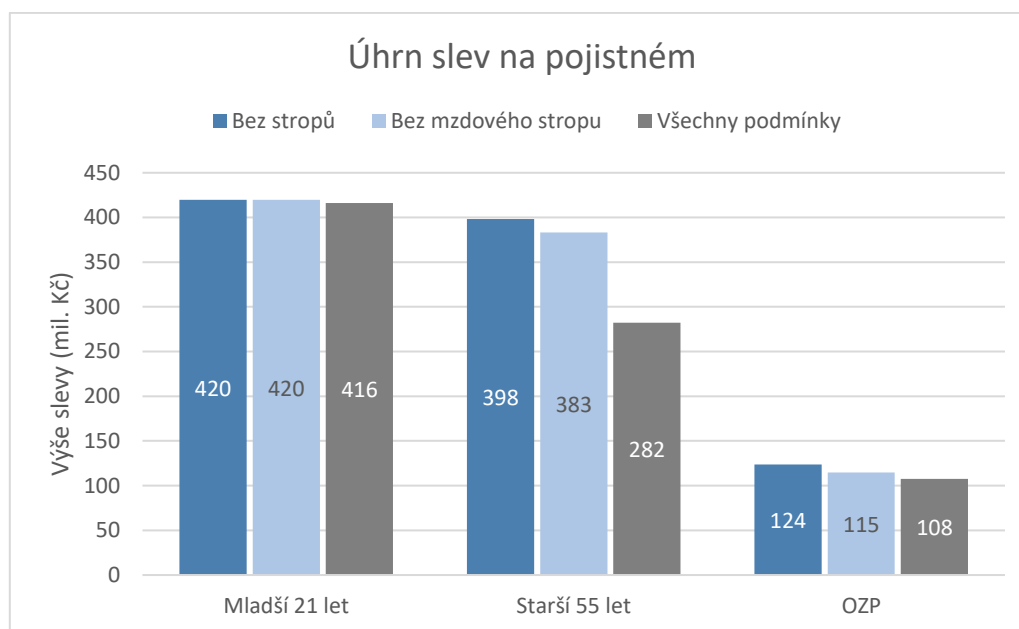
Obrázek 2.26 ukazuje odhadnutou výši slevy za období únor až prosinec 2023 pro jednotlivé skupiny zaměstnanců při zachování platnosti aktuálních podmínek i případnou výši slevy, pokud by byly některé podmínky odstraněny. Nejvyšší slevy dosahuje nejpočetnější skupina, kterou tvoří zaměstnanci mladší 21 let. Při zachování všech podmínek by celková výše slevy byla 416 mil. Kč. Pokud by se zanedbala výše mzdového stropu, celková výše slevy by se zvýšila o 4 mil. Kč.

U skupiny zaměstnanců starších 55 let je výrazný rozdíl v celkové výši slevy při dodržení všech podmínek a při odstranění podmínky na výši mzdového stropu a maximální odpracované doby. V případě dodržení všech stanovených podmínek by u této skupiny zaměstnanců byla sleva na pojistném v celkové výši 282 mil. Kč. Pokud by se tyto podmínky zanedbaly, celková výše slev by se zvýšila o více než 100 mil. Kč na téměř 400 mil Kč. Jak ukazuje Obrázek 2.25,

zmírněním podmínek by vzrostl počet zaměstnanců, na které lze uplatnit slevu, o 17 %, a celková výše slevy se by přitom zvýšila o více než 40 % (Obrázek 2.25). Z toho vyplývá, že ve skupině zaměstnanců starších 55 let jsou někteří zaměstnanci výrazně nad stanoveným mzdovým stropem.

U skupiny OZP by celková výše slevy dosáhla 108 mil. Kč a při zanedbání výše rozebíraných podmínek by se zvýšila na 124 mil. Kč.

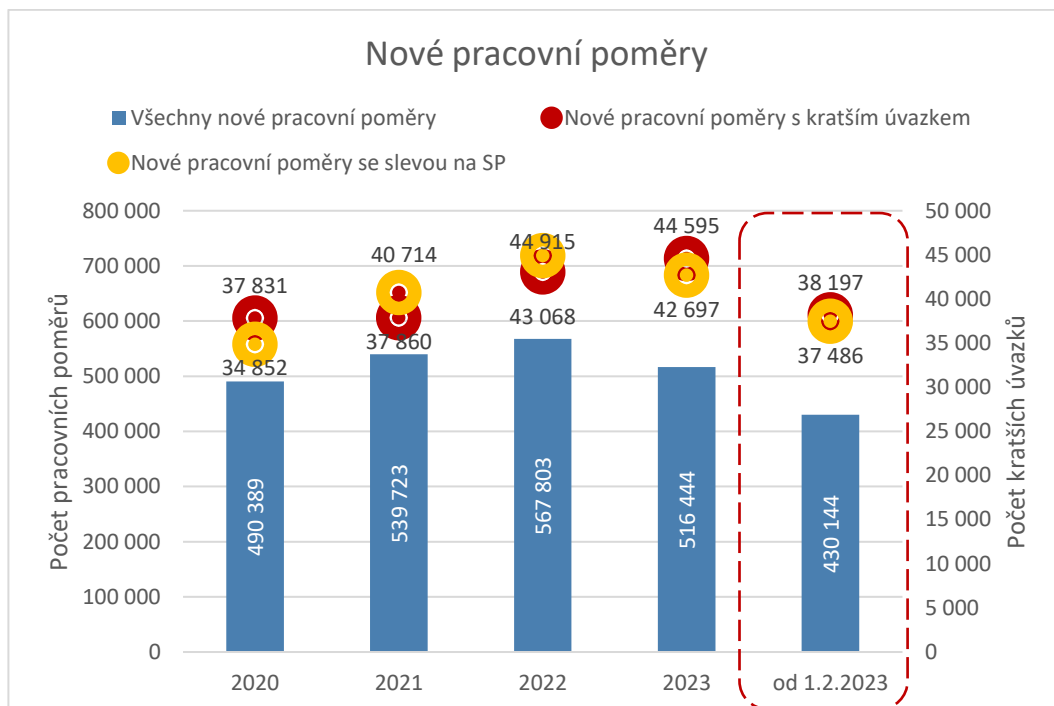
Obrázek 2.26: Odhad výše peněžitě slevy u vybraných skupin zaměstnanců



Zdroj: ISPV 2023 (MPSV), zpracování TREXIMA.

Pro vyhodnocení, zda zavedená sleva pozitivně ovlivnila vznik nových pracovních úvazků, je na Obrázku 2.27 znázorněn vývoj nově vzniklých pracovních úvazků v letech 2020-2023, s podrobnějším zaměřením na nové pracovní úvazky vzniklé od 1.2.2023. Kromě celkového počtu nových úvazků jsou v Obrázku vyznačeny také počty nových kratších úvazků a počty úvazků, na které by bylo možné uplatnit slevu, pokud by dané podmínky platily i v dřívějších letech. Z uvedených dat vyplývá, že jak počty pracovních poměrů s kratším úvazkem, tak i pracovních poměrů, na které by bylo možné uplatnit slevu, se výrazně nemění. Meziročně se v roce 2023 podíl nových kratších úvazků zvýšil o 1 procentní bod (z 8 % na 9 %).

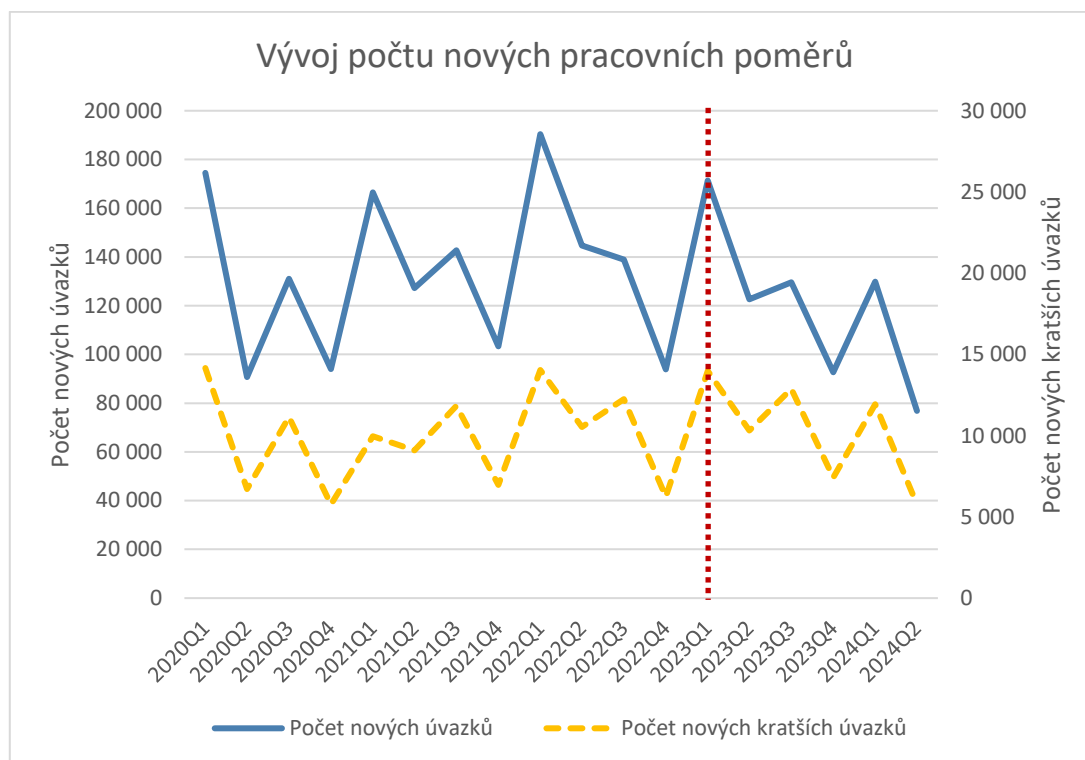
Obrázek 2.27: Počet nových pracovních poměrů v letech 2020-2023 u zaměstnavatelů ve mzdové sféře



Zdroj: ISPV (MPSV), zpracování TREXIMA.

Obrázek 2.28 zachycuje vývoj počtu nových pracovních poměrů v jednotlivých čtvrtletích mezi lety 2020 a 2024. Data ukazují, že nejvíce nových pracovních poměrů se uzavírá v 1. čtvrtletí, zatímco nejméně ve 4. čtvrtletí. Z Obrázku je patrné, že tento trend kopírují i nové kratší úvazky. Z uvedeného grafu vyplývá, že nejvyšší počet nově uzavřených pracovních poměrů byl v 1. čtvrtletí 2022, zřejmě jako důsledek ukončení covidových restrikcí. Po zavedení slevy na pojistném v 1. čtvrtletí 2023 došlo k mírnému nárůstu počtu nových kratších úvazků. Jestli je tento nárůst statisticky významný a zda se dá přičíst zavedení slevy na pojistném, bude následně ověřeno pomocí regresního modelu.

Obrázek 2.28: Vývoj počtu nových pracovních poměrů v jednotlivých čtvrtletích



Zdroj: ISPV (MPSV), zpracování TREXIMA.

Kromě srovnání absolutních hodnot počtů pracovních úvazků před a po zavedení slevy byl vytvořen regresní model, který má za cíl určit, zda zavedení slevy mělo statisticky významný vliv na počet kratších úvazků. Do regresního modelu vstupují počty nových pracovních poměrů na kratší úvazek za jednotlivá čtvrtletí mezi lety 2020 až 2024, konkrétně od 1. čtvrtletí 2020 do 2. čtvrtletí 2024. Sleva na pojistném byla zavedena v průběhu 1. čtvrtletí 2023, které je pro účely tohoto regresního modelu považováno za počáteční období platnosti slevy. Sestavený regresní model má následující podobu:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 * ctvrtleti + \beta_2 * intervence + \beta_3 * ctvrtleti_season + e_i$$

Kde:

- Y je počet pracovních poměrů s kratším úvazkem za jednotlivá čtvrtletí 2020Q1 až 2024Q2.
- $ctvrtleti$ jsou jednotlivá čtvrtletí mezi obdobími 2020Q1 a 2024Q2.
- $intervence$ je proměnná určující, zda v daném období bylo možné uplatnit slevu na pojistném.

- *ctvrtleti_season* jsou dummy proměnné určující první, druhé, třetí a čtvrté čtvrtletí.
- e_i je reziduální složka modelu.

Výsledky sestaveného regresního modelu jsou uvedeny na Obrázku 2.29. Model je statisticky významný na hladině významnosti 0,05. Z použitých proměnných jsou ale statisticky významné pouze dvě, a to sezónnost ve 2. a 4. čtvrtletí.

Aplikovaný regresní model, který zkoumá vliv zavedení slevy na pojistném a sezónnosti na počet nových kratších úvazků, ukazuje, že zavedení slevy nemělo statisticky významný vliv na růst počtu těchto úvazků. Naopak sezónnost vykázala výrazný vliv. Ve 2. a 4. čtvrtletí byl zaznamenán výrazný pokles počtu pracovních poměrů. Pro 2. čtvrtletí byl koeficient -4364,88 ($p = 0,0017$) a pro 4. čtvrtletí -6262,16 ($p = 0,0002$), což ukazuje na pravidelné sezónní výkyvy v zaměstnanosti. Tento model potvrzuje vývoj počtu úvazků, jak je znázorněn na Obrázku 2.27.

Obrázek 2.29: Výsledky regresního modelu

```

Coefficients:
              Estimate Std. Error t value Pr(>|t|)
(Intercept)   -282603.51  1134295.03   -0.249  0.807462
as.numeric(ctvrtleti)    146.11    561.23    0.260  0.799011
intervence      -65.16   1556.58   -0.042  0.967300
ctvrtleti_seasonQ2   -4364.88   1087.52   -4.014  0.001719 **
ctvrtleti_seasonQ3    -798.39   1167.43   -0.684  0.507042
ctvrtleti_seasonQ4   -6262.16   1198.79   -5.224  0.000213 ***
---
Signif. codes:  0 '***' 0.001 '**' 0.01 '*' 0.05 '.' 0.1 ' ' 1

Residual standard error: 1705 on 12 degrees of freedom
Multiple R-squared:  0.766,    Adjusted R-squared:  0.6684
F-statistic: 7.855 on 5 and 12 DF,  p-value: 0.001723

```

Zdroj: ISPV (MPSV), zpracování TREXIMA.

Regresní model lze doplnit o analýzu rozptylu (ANOVA), jejíž výsledky jsou zobrazeny na Obrázku 2.30. Tyto výsledky potvrzují závěry z regresního modelu. Jednotlivá čtvrtletí ani zavedení slevy na pojistném nejsou statisticky významné ($p = 0,8657$ a $p = 0,2385$). Statisticky významnou proměnnou zůstává sezónnost, která má výrazný vliv na počet pracovních poměrů ($p = 0,0005$).

Obrázek 2.30: Výsledky ANOVY

Analysis of Variance Table						
Response: pocet_pracovnich_pomeru						
	Df	Sum Sq	Mean Sq	F value	Pr(>F)	
as.numeric(ctvrtleti)	1	86860	86860	0.0299	0.865657	
intervence	1	4474577	4474577	1.5390	0.238480	
ctvrtleti_season	3	109628179	36542726	12.5683	0.000517	***
Residuals	12	34890346	2907529			

Signif. codes: 0 '***' 0.001 '**' 0.01 '*' 0.05 '.' 0.1 ' ' 1						

Zdroj: ISPV (MPSV), zpracování TREXIMA.

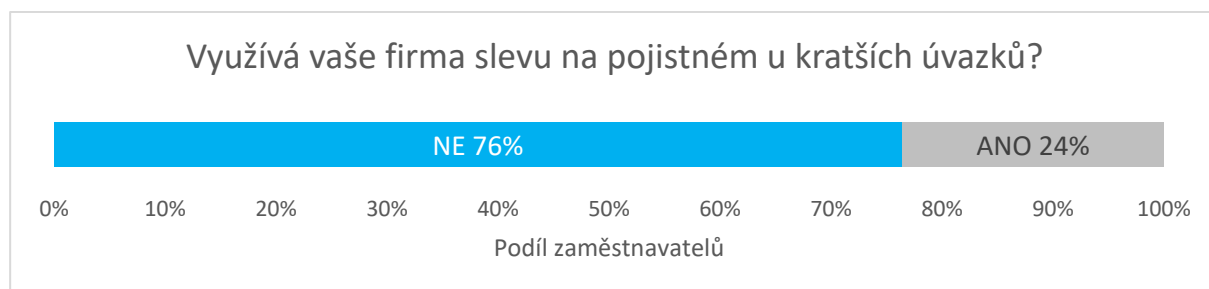
Výsledky regresní analýzy i analýzy rozptylu ukazují, že zavedení slevy na pojistném nemělo významný vliv na zvýšení počtu nových pracovních poměrů na kratší úvazky. Ačkoli byl v absolutních hodnotách zaznamenán mírný nárůst počtu těchto úvazků, modely nepotvrdily tento nárůst jako statisticky významný. Zavedení slevy na pojistném tedy nemá prokazatelný vliv na růst počtu nových kratších úvazků.

3 Dotazníkové šetření mezi zaměstnavateli

V rámci této kapitoly budou představeny informace získané prostřednictvím speciálního šetření pod názvem Využívání slevy na pojistném u kratších pracovních úvazků.

Zaměstnavatelé byli dotazováni na celou řadu otázek týkajících se využívání či nevyužívání slevy na pojistném u kratších úvazků. Jako základním třídícím kritériem pro otázky bylo důležité zjistit, zda zaměstnavatelé tuto slevu vůbec využívají. Obrázek 3.1 odhaluje, že slevu využívá necelá čtvrtina zaměstnavatelů. Konkrétně se jedná o 24 % ekonomických subjektů ze mzdové sféry s 10 a více zaměstnanci.

Obrázek 3.1: Využívání slevy na pojistném u firem ve mzdové sféře (firmy od 10 zaměstnanců)



Zdroj: Šetření Využívání slevy na pojistném u kratších pracovních úvazků (2024), zpracování TREXIMA.

3.1 Zaměstnavatelé nevyužívající slevu na pojistném

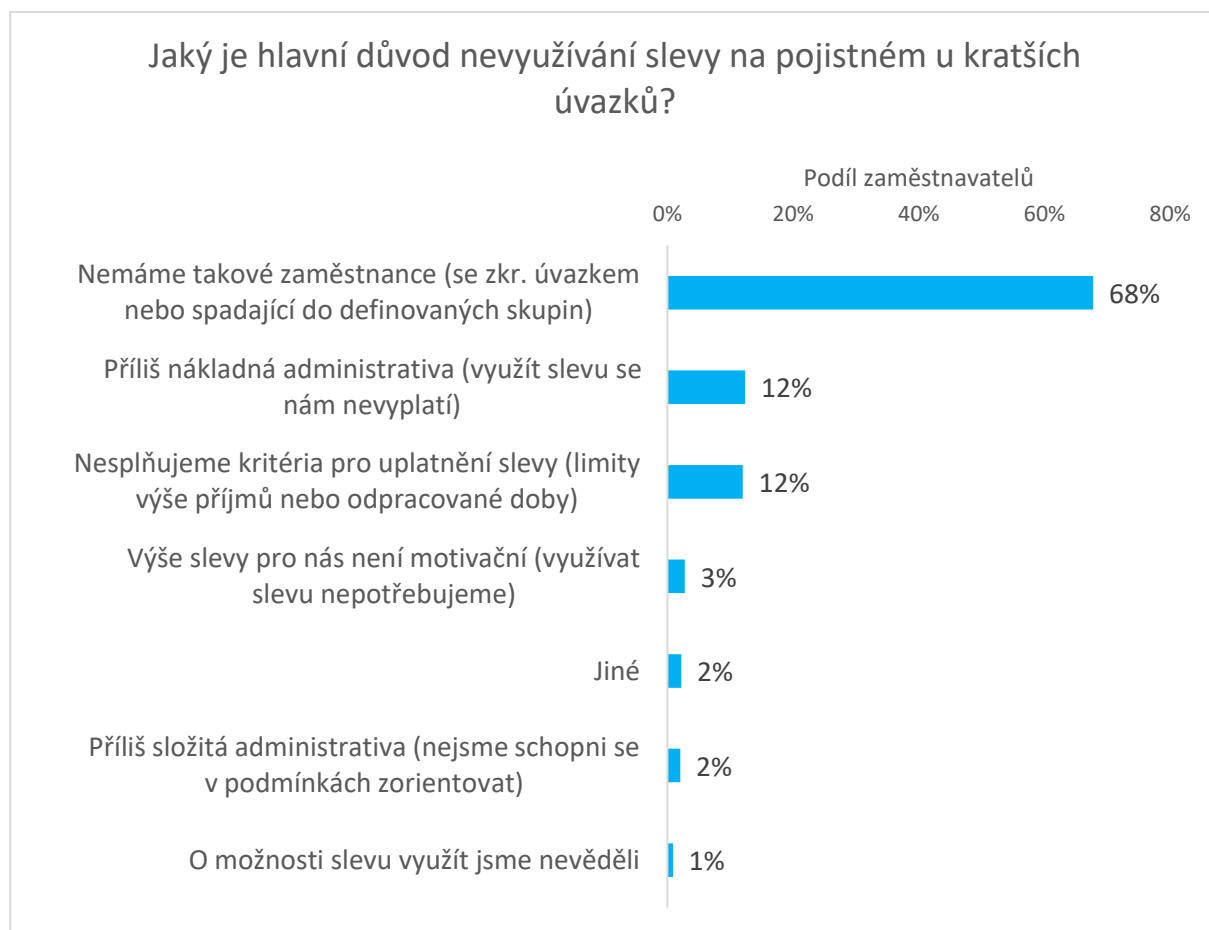
U zaměstnavatelů, kteří slevu na pojistném nevyužívají bylo důležité zjistit, proč se tomu tak děje. Měli možnost vybrat hlavní důvod nevyužívání slevy v jejich společnosti. Dále mohli také vyplnit jiné možnosti, pokud se ve výběru nevyskytovaly. Obrázek 3.2 shrnuje výsledky těchto zjištění. Nejčastěji zaměstnavatelé slevu nevyužívají jednoduše proto, že nezaměstnávají pracovníky, kteří spadají do skupiny, jichž se sleva týká (68 %). Druhou nejčastější odpovědí u 12 % zaměstnavatelů bylo, že mají sice zaměstnance spadající do těchto skupin, ale nesplňují kritéria pro uplatnění slevy (limity výše příjmů nebo odpracované doby) u těchto zaměstnanců. Rovněž 12 % respondentů uvedlo, že administrativa spojená s využíváním slevy je příliš nákladná a využívat slevu se jim tudíž nevyplatí.

3 % zaměstnavatelů uvádí, že výše slevy pro ně není motivační. Využívat slevu tedy nepotřebují. Na složitou administrativu jako důvod nevyužívání slevy upozorňuje 2 %

respondentů. Nejsou schopni se v podmínkách zorientovat. O možnostech slevu využívat nevědělo 1 % zaměstnavatelů.

Mezi jiné důvody zaměstnavatelé (2 %) uváděli, že zaměstnanců, u kterých slevu mohou využívat je velmi málo, není jistá délka pracovního poměru, často se mění, a proto se administrativa s tím spojená nevyplatí. Dále také, že slevu nemohou využívat, protože jsou zaměstnavatelé na chráněném trhu práce nebo využívají jiné dotace na zaměstnance. Některé firmy se tématem zatím nezabývaly nebo využívání teprve zvažují.

Obrázek 3.2: Využívání slevy na pojistném u firem ve mzdové sféře (firmy od 10 zaměstnanců)

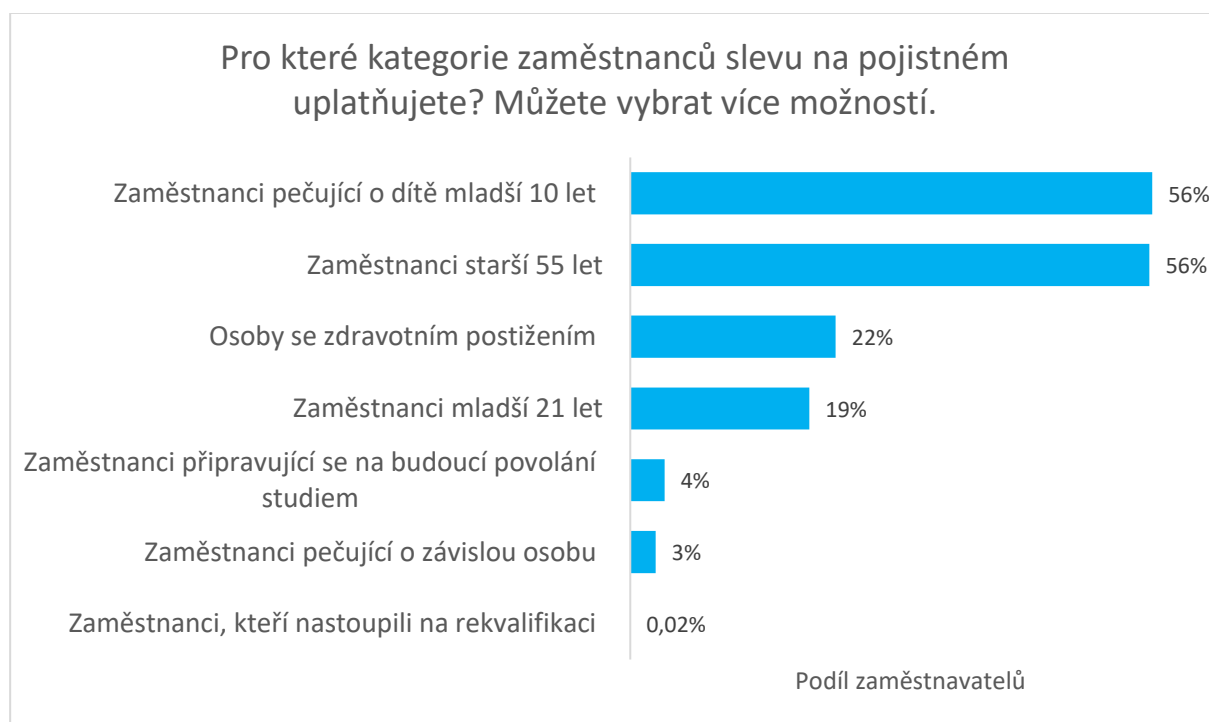


Zdroj: Šetření Využívání slevy na pojistném u kratších pracovních úvazků (2024), zpracování TREXIMA.

3.2 Zaměstnavatelé využívající slevu na pojistném

Další skupina otázek byla věnována zaměstnavatelům, kteří slevu na pojistném u kratších úvazků využívají. Nejprve bylo zjišťováno, na jaké skupiny zaměstnanců respondenti slevu využívají. Výsledky shrnuje Obrázek 3.3. Lze pozorovat, že nejvyšší podíl respondentů slevu uplatňuje na zaměstnance pečující o dítě mladší 10 let a na zaměstnance starší 55 let (shodně 56 % respondentů). Na dalších místech jsou osoby se zdravotním postižením (22 % respondentů), zaměstnanci mladší 21 let (19 % respondentů). Zaměstnanci připravující se na budoucí povolání studiem (4 % respondentů), zaměstnanci pečující o závislou osobu (3 % respondentů) a nejméně často je sleva uplatňována u zaměstnanců, kteří nastoupili na rekvalifikaci (0,02 % respondentů).

Obrázek 3.3: Využití slevy na pojistném u jednotlivých skupin zaměstnanců

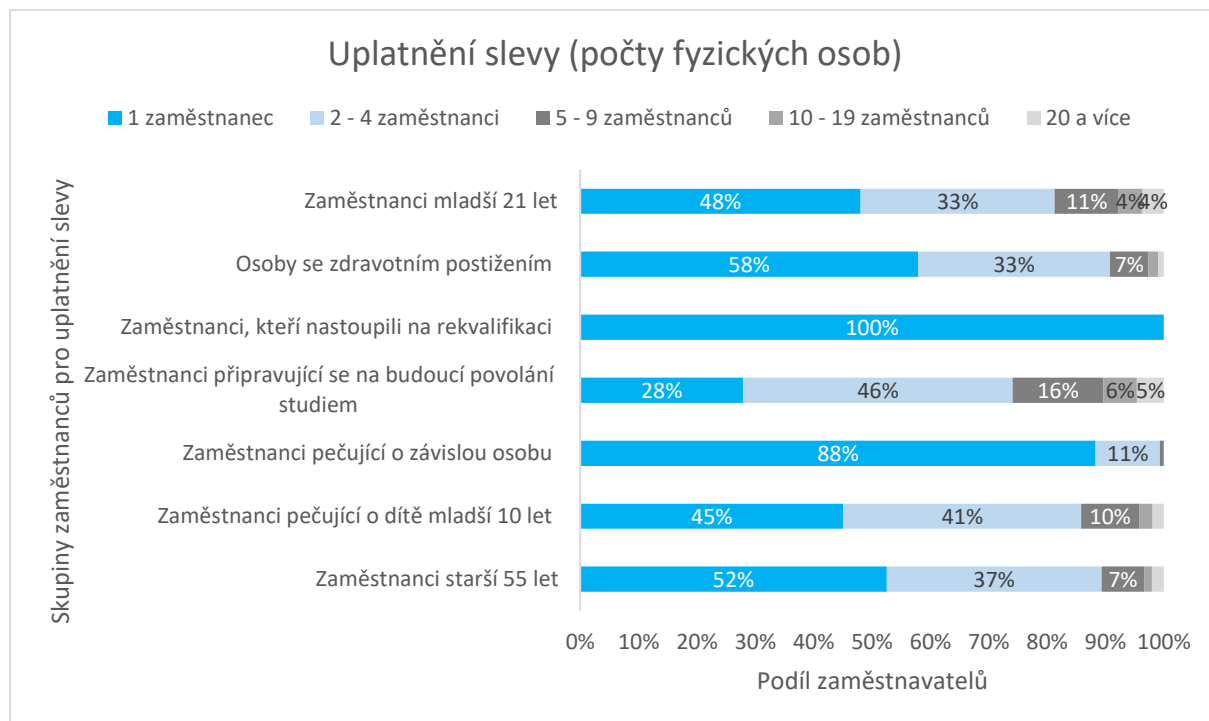


Zdroj: Šetření Využívání slevy na pojistném u kratších pracovních úvazků (2024), zpracování TREXIMA.

Další Obrázek 3.4 ukazuje počty zaměstnanců na které zaměstnavatelé ve firmě slevu uplatňují. Velmi často se jedná pouze o jednoho zaměstnance ve firmě. Otázka vyhodnocena na Obrázku 3.5 pak zjišťovala, zda zaměstnavatelé uplatňují slevu i u zaměstnanců ve směnném provozu. Celkem 16 % zaměstnavatelů uvedlo, že ano. (11 % ano a 5 % ano, ale

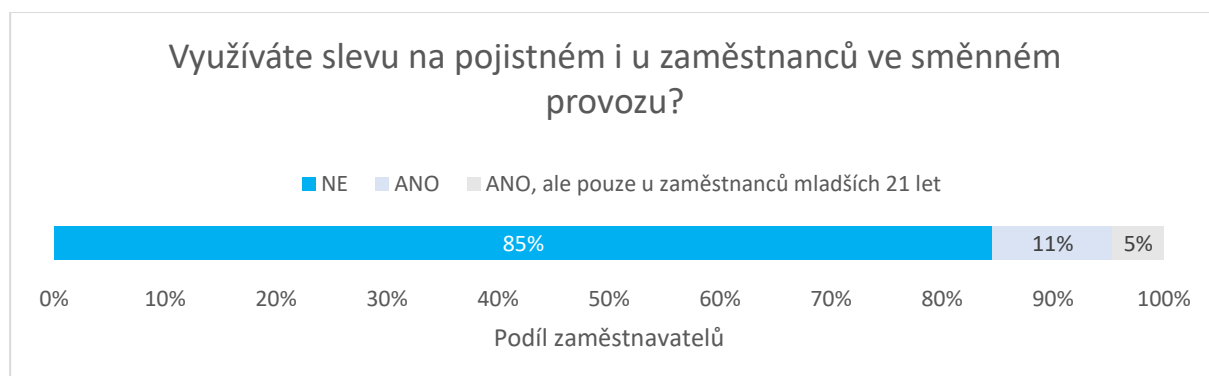
pouze u zaměstnanců mladších 21 let). U zbylých 85 % respondentů bylo zjišťováno, z jakého důvodu nevyužívají slevu na pojistném u zaměstnanců ve směnném provozu. Většina respondentů směnný provoz nemá. 12 % respondentů uvedla, že ve směnném provozu nezaměstnávají zaměstnance s kratším úvazkem a 11 % nezaměstnává ve směnném provozu zaměstnance, kteří by spadali do podporovaných skupin.

Obrázek 3.4: Počty zaměstnanců, na které je sleva uplatňována podle jednotlivých skupin



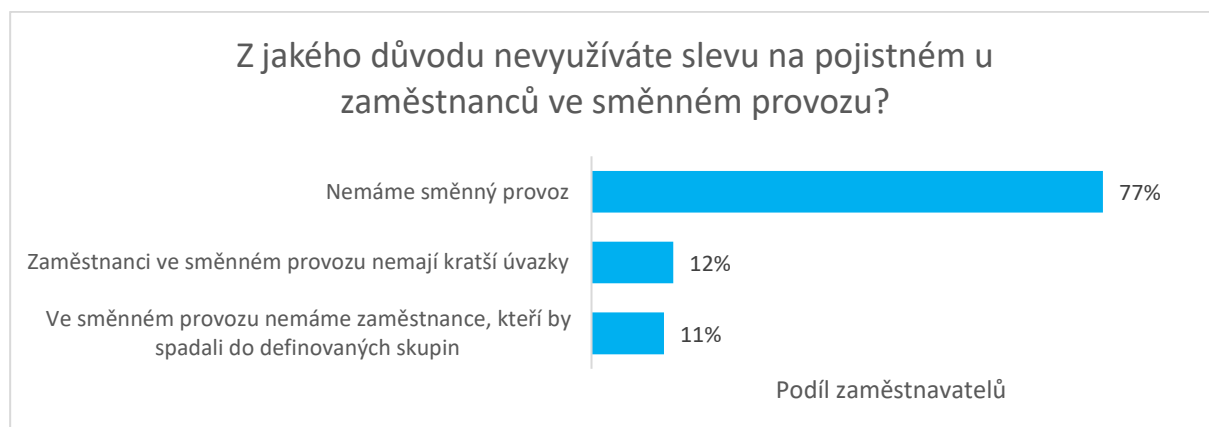
Zdroj: Šetření Využívání slevy na pojistném u kratších pracovních úvazků (2024), zpracování TREXIMA.

Obrázek 3.5: Sleva na pojistném ve směnném provozu



Zdroj: Šetření Využívání slevy na pojistném u kratších pracovních úvazků (2024), zpracování TREXIMA.

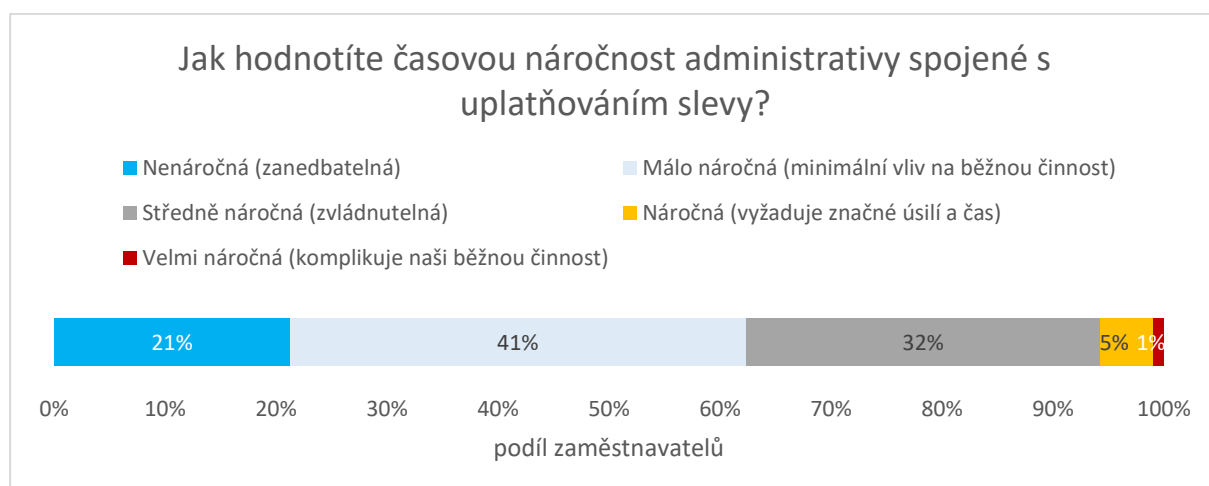
Obrázek 3.6: Důvody nevyužívání slevy na pojistném ve směnném provozu



Zdroj: Šetření Využívání slevy na pojistném u kratších pracovních úvazků (2024), zpracování TREXIMA.

Další blok otázek byl věnován bariérám a administrativní náročnosti využívání slevy na pojistném. Obrázek 3.7 shrnuje hodnocení časové náročnosti administrativy spojené s uplatňováním slevy. Největší podíl respondentů (41 %) hodnotí administrativu jako málo náročnou (administrativa má minimální vliv na běžnou činnost). Dále 32 % respondentů hodnotí administrativu jak středně náročnou a 21 % za nenáročnou. 6 % respondentů se přiklání k hodnocení administrativy jako náročné až velmi náročné.

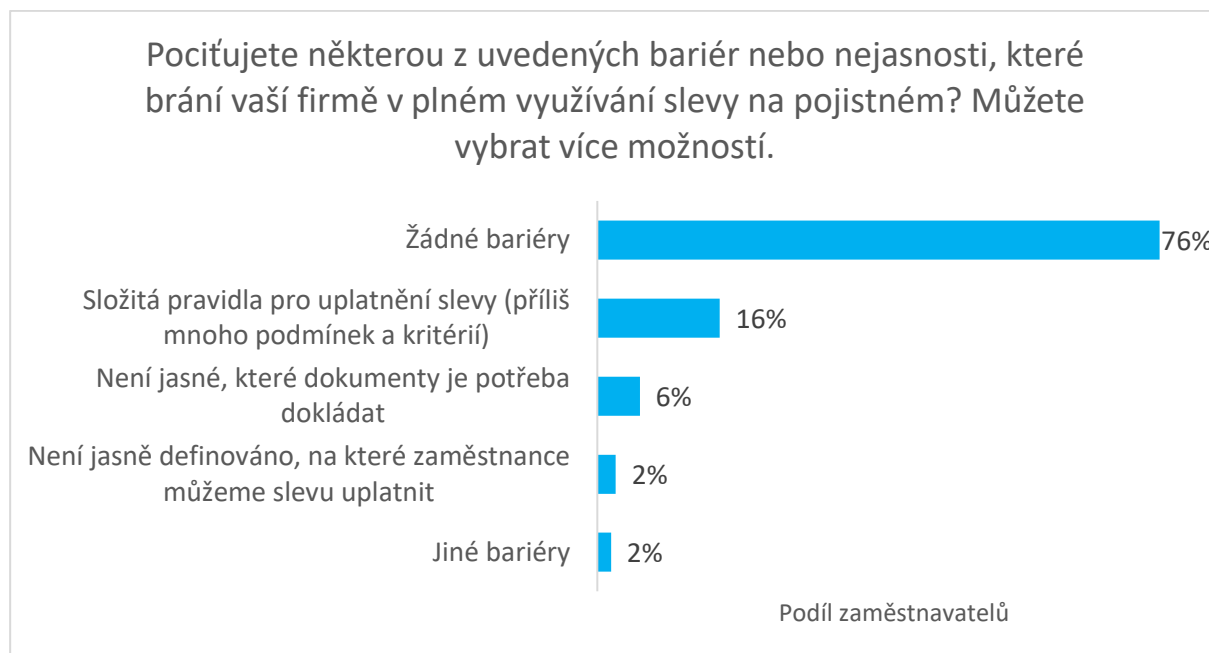
Obrázek 3.7: Hodnocení časové náročnosti administrativy spojené s uplatňováním slevy



Zdroj: Šetření Využívání slevy na pojistném u kratších pracovních úvazků (2024), zpracování TREXIMA.

Z hlediska bariér se více než tři čtvrtiny respondentů vyjádřili, že žádné bariéry spojené s uplatňováním slevy nepociťují. 16 % respondentů uvedli, že pociťují jako bariéru složitá pravidla pro uplatnění slevy. 6 % respondentům není jasné, které dokumenty je potřeba dokládat a podle 2 % respondentů není jasné definováno, na které zaměstnance mohou slevu uplatnit. Mezi jiné bariéry uváděli respondenti nutnost hlídání dodržování podmínek (neustálá aktualizace platnosti podmínek u zaměstnanců) a s tím spojené riziko chyb a nejasná pravidla v netypických situacích.

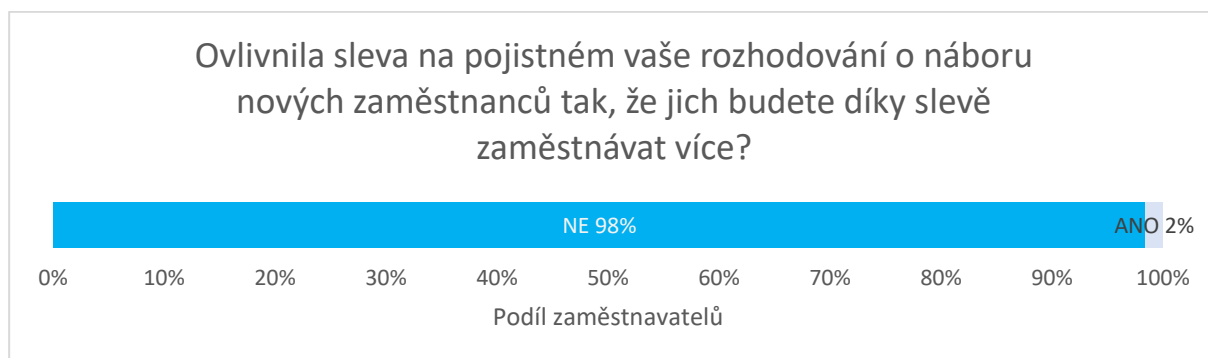
Obrázek 3.8: Bariéry a nejasnosti při využívání slevy na pojistném



Zdroj: Šetření Využívání slevy na pojistném u kratších pracovních úvazků (2024), zpracování TREXIMA.

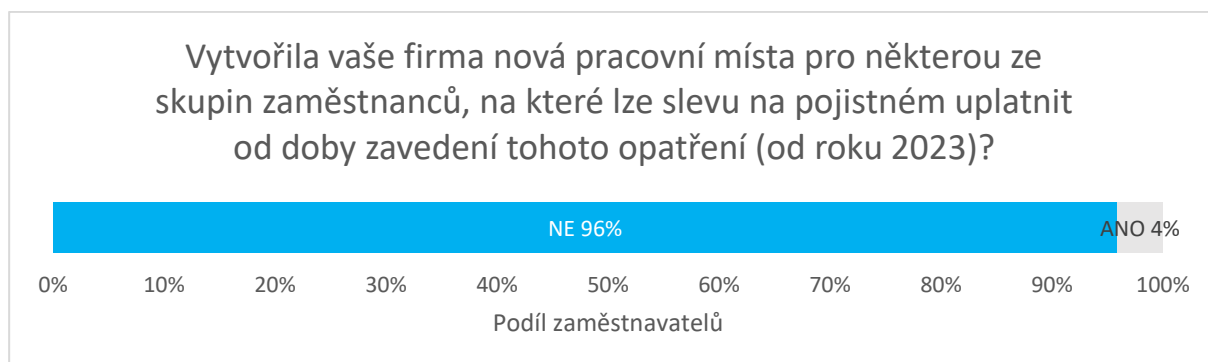
Následující sada otázek byla věnována vlivu slevy na zaměstnávání. Obrázek 3.9 ukazuje, že 2 % zaměstnavatelů ovlivnila sleva na pojistném jejich rozhodování o nábore nových zaměstnanců tak, že jich budou díky slevě zaměstnávat více. Obrázek 3.10 ukazuje, že 4 % zaměstnavatelů vytvořila nová pracovní místa pro některou ze skupin zaměstnanců. Na Obrázku 3.11 je vyhodnoceno, pro které skupiny zaměstnanců byla tato nová pracovní místa vytvořena. Nejčastěji se jedná o zaměstnance pečující o dítě mladší 10 let (73 % z těch, kteří nová pracovní místa vytvořili). 33 % zaměstnavatelů, kteří vytvořili nová pracovní místa je vytvořili pro zaměstnance starší 55 let. Všichni ale shodně uvedli, že tato nová pracovní místa by vznikla i bez zavedení slevy na pojistném.

Obrázek 3.9: Vliv na rozhodování o nábory nových zaměstnanců



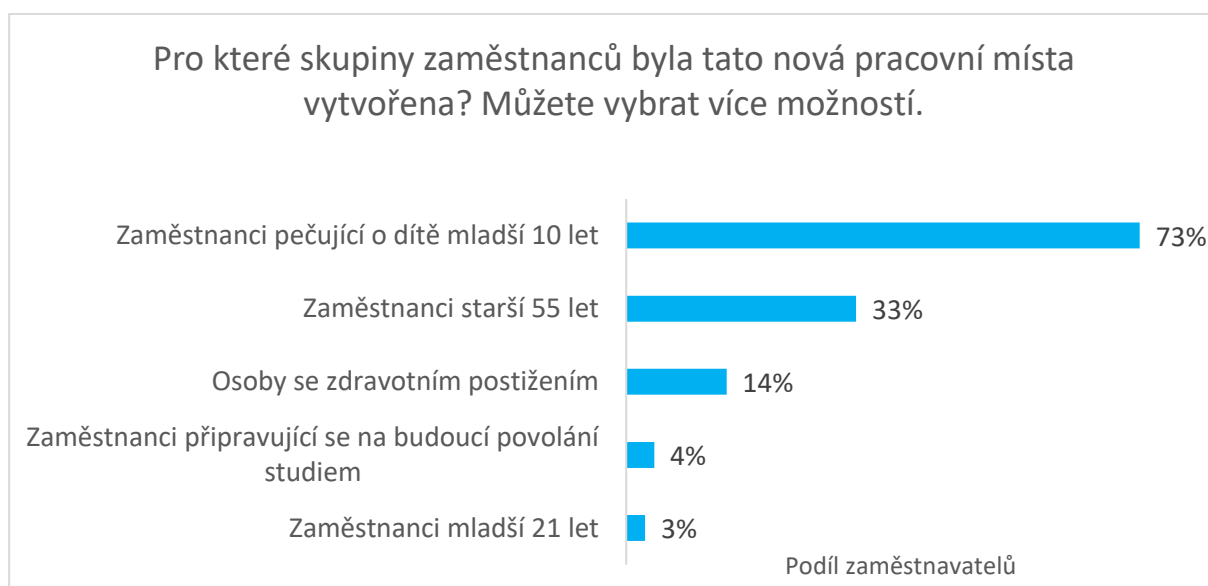
Zdroj: Šetření Využívání slevy na pojistném u kratších pracovních úvazků (2024), zpracování TREXIMA.

Obrázek 3.10: Nová pracovní místa



Zdroj: Šetření Využívání slevy na pojistném u kratších pracovních úvazků (2024), zpracování TREXIMA.

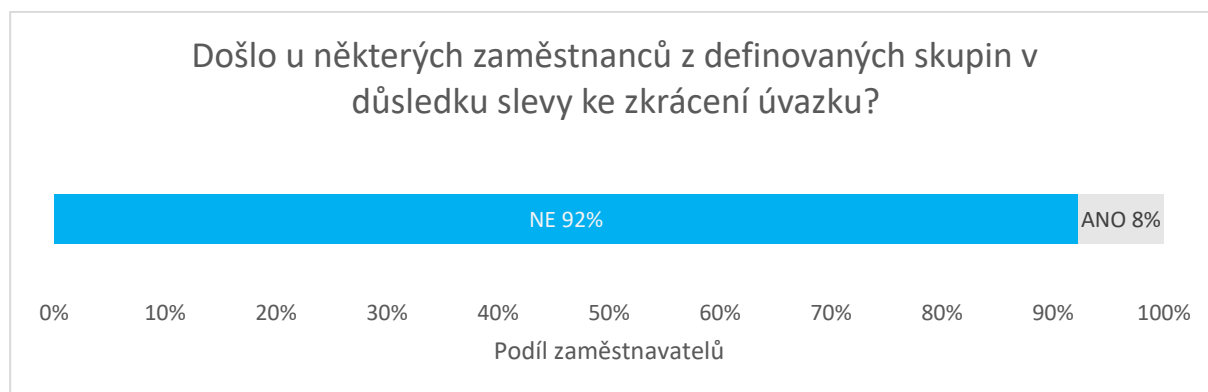
Obrázek 3.11: Nová pracovní místa podle skupin zaměstnanců



Zdroj: Šetření Využívání slevy na pojistném u kratších pracovních úvazků (2024), zpracování TREXIMA.

Další Obrázek 3.12 ukazuje odpovědi respondentů na otázku, zda došlo u některých zaměstnanců z definovaných skupin v důsledku slevy ke zkrácení úvazku. Zde odpovědělo 8 % respondentů, že ano. Následující otázka u nich zjišťovala, kterých skupin zaměstnanců se to týkalo (Obrázek 3.13). Byli to zaměstnanci starší 55 let (68 %) a zaměstnanci pečující o dítě mladší 10 let (39 %).

Obrázek 3.12: Zkrácení úvazku u stávajících zaměstnanců



Zdroj: Šetření Využívání slevy na pojistném u kratších pracovních úvazků (2024), zpracování TREXIMA.

Obrázek 3.13: Zkrácení úvazku u stávajících zaměstnanců podle skupin

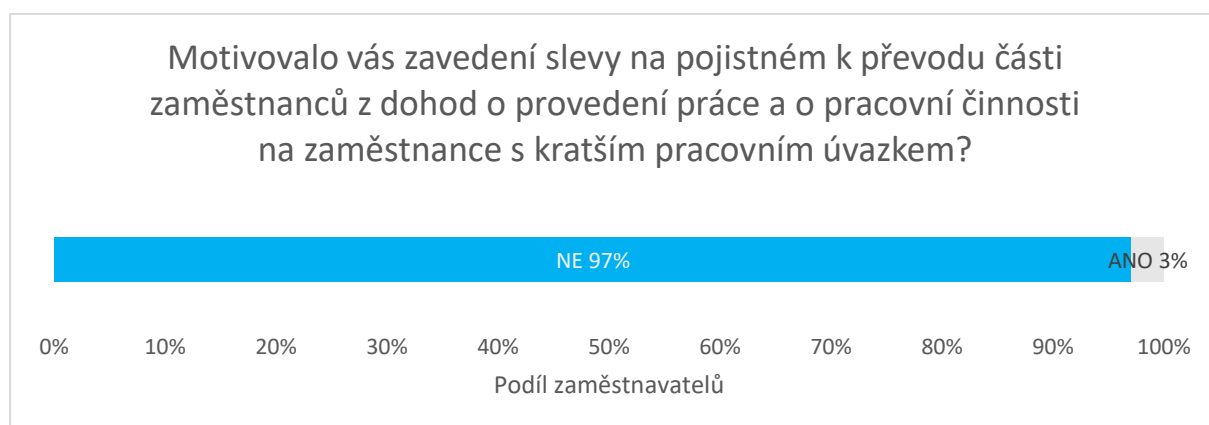


Zdroj: Šetření Využívání slevy na pojistném u kratších pracovních úvazků (2024), zpracování TREXIMA.

Další otázka zjišťovala, zda zaměstnavatele motivovalo zavedení slevy na pojistném k převodu části zaměstnanců z dohod o provedení práce a o pracovní činnosti na zaměstnance s kratším pracovním úvazkem (Obrázek 3.14). Zde uvedlo ano 3 % respondentů. Respondenti byli dotazováni, jakého počtu zaměstnanců se změna týkala a nejčastěji se jednalo o jednotky zaměstnanců (Nejčastěji 1 zaměstnanec. Konkrétně 51 % z respondentů, kteří ke změně přistoupili). Dále bylo u respondentů, kteří ke změně nepřistoupili zjišťovány důvody

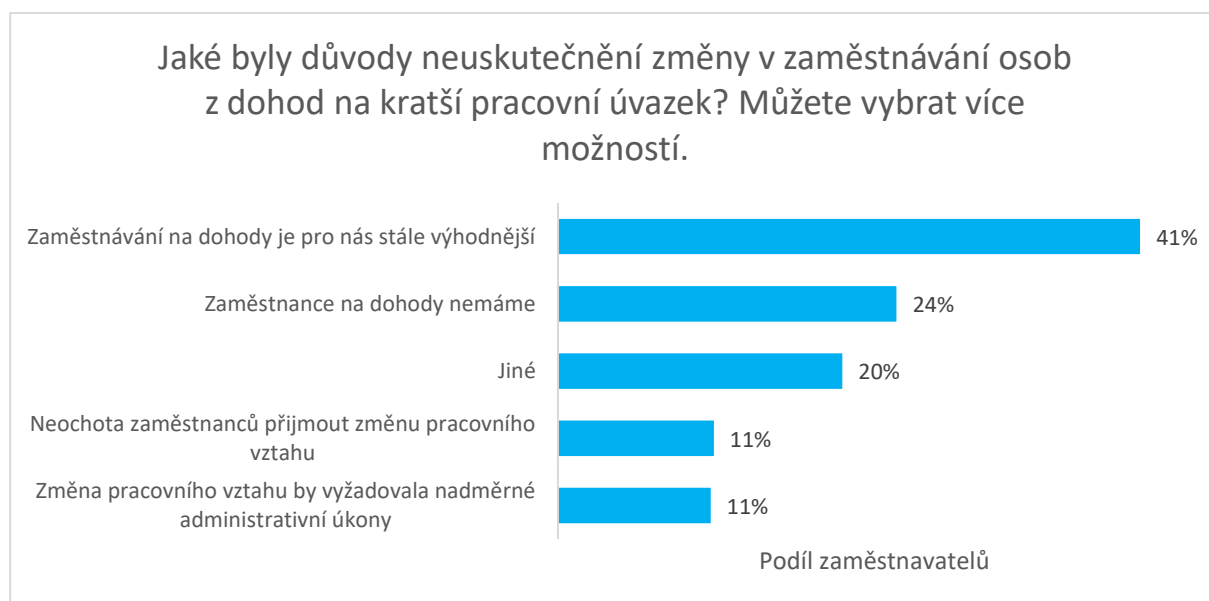
preferenci zaměstnávání na dohody (Obrázek 3.15). Nejčastěji respondenti uváděli, že zaměstnávání na dohody je pro ně výhodnější (41 %). Dále téměř čtvrtina uvedla, že zaměstnance na dohody nezaměstnává. 11 % uvedlo, že zaměstnanci nejsou ochotni přijmout změnu pracovního vztahu nebo že změna pracovního vztahu by vyžadovala nadměrné administrativní úkony. Pětina respondentů uvedla jiné důvody mezi, než patří zejména využívání dohod jenom ve výjimečných či specifických případech.

Obrázek 3.14: Motivace k přesunu z dohod na kratší úvazky



Zdroj: Šetření Využívání slevy na pojistném u kratších pracovních úvazků (2024), zpracování TREXIMA.

Obrázek 3.15: Důvody nezavedení změny



Zdroj: Šetření Využívání slevy na pojistném u kratších pracovních úvazků (2024), zpracování TREXIMA.

Závěr

Na začátku roku 2023 vstoupil v účinnost zákon, kterým se zavádí pro zaměstnavatele možnost uplatnit slevu na pojistném na sociální zabezpečení a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti pro určité skupiny zaměstnanců s kratší pracovní dobou. V rámci této studie byla provedena analýza dopadů této právní úpravy na zaměstnavatele, resp. její využitelnost z hlediska zvolených cílových skupin, stanovených stropů pro uplatnění slevy a administrativní zátěže spojené s touto agendou.

Cílem první části analýzy bylo identifikovat skupinu zaměstnanců, kterých se sleva na pojistném týká, resp. může týkat a provést analýzu struktury a využitelnosti této slevy. Data ISPV umožňují podrobně analyzovat tři skupiny zaměstnanců, na které lze uplatnit slevu na pojistném. Konkrétně se jedná o zaměstnance mladší 21 let, osoby starší 55 let a osoby se zdravotním postižením. Dle dat ISPV za rok 2023 lze tuto slevu uplatnit na více než 60 tisíc zaměstnanců mzdové sféry, kteří jsou zaměstnáni ve firmách s alespoň 10 zaměstnanci. Analýza ukázala, že slevu lze využít u více než 25 tisíc zaměstnanců mladších 21 let. Pokud se toto číslo srovná s analýzou⁴, kterou minulý rok provedlo Ministerstvo práce a sociálních věcí, vyplývá z toho, že zaměstnavatelé u této skupiny zaměstnanců slevu příliš nevyužívají. Dle dat MPSV za rok 2023 byla sleva uplatněna na cca 15,5 tisíce zaměstnanců mladších 21 let.

Z podrobnější analýzy struktury zaměstnanců, u kterých lze uplatnit slevu na pojistném vyplývá, že u zaměstnanců mladších 21 let výrazně převažují muži, kteří tvoří 60 %, což je způsobeno vyšším podílem mužů se středoškolským vzděláním bez maturity oproti ženám. Naopak u OZP a zaměstnanců starších 55 let dominují ženy. U zaměstnanců mladších 21 let výrazně převažují manuální profese (85 %), což odpovídá i jejich nejvyššímu dosaženému vzdělání, kde 70 % zaměstnanců má nejvýše středoškolské vzdělání bez maturity. Manuální profese převažují také u osob se zdravotním postižením, kde 61 % zaměstnanců vykonává převážně manuální práci. Naopak u skupiny zaměstnanců starších 55 let převažují nemanuální profese (56 %). Zaměstnanci, na které lze uplatnit slevu na pojistném, se častěji nacházejí u malých a středních zaměstnavatelů s méně než 250 zaměstnanci. Výjimkou jsou zaměstnanci mladší 21 let, kde jen nepatrně více z nich pracuje ve firmách s více než 250 zaměstnanci. U zaměstnanců mladších 21 let se ukazuje, že více než polovina z nich pracuje ve zpracovatelském průmyslu (33 %) a v obchodu a opravách motorových vozidel (19 %). Zaměstnanců starších 55 pracuje nejvíce v odvětví vzdělávání (18 %), dále v odvětví zdravotní a sociální péče (17 %) a v obchodu a opravách motorových vozidel (16 %). U osob se zdravotním postižením největší podíl pracuje ve zpracovatelském průmyslu (30 %) a v odvětví zdravotní a sociální péče (20 %).

⁴ <https://www.kdu.cz/getattachment/Aktualne/Zpravy/MPSV-Slevu-na-pojistnem-mesicne-vyuziva-pres-85-ti/TZ-zkracene-uvazky-unor-2024-final.pdf.aspx?lang=cs-CZ>

Z hlediska výdělkové struktury bylo zjištěno, že nejlépe odměňovanou sledovanou skupinou jsou zaměstnanci starší 55 let, jejichž medián hrubé měsíční mzdy přesahuje 32 tisíc Kč. Medián zaměstnanců mladších 21 let činí 30 500 Kč, u OZP pak 29 800 Kč. Pokud srovnáme odměňování zaměstnanců, na které lze uplatit slevu se zaměstnanci na plný úvazek, z analýzy vyplývá, že u zaměstnanců mladších 21 let a u osob zdravotně postižených není téměř žádný rozdíl v odměňování. Největší rozdíl v odměňování je patrný u osob starších 55 let. U těchto zaměstnanců pracujících na plný úvazek činí medián hrubé měsíční mzdy činí 39 400 Kč, což je o téměř 7 tisíc Kč více než u zaměstnanců, na které lze slevu uplatnit. Ve všech sledovaných kategoriích jsou muži lépe odměňováni než ženy. Největší rozdíl je opět patrný u zaměstnanců starších 55 let, kde medián hrubé měsíční mzdy mužů převyšuje medián žen o téměř 5 tisíc Kč.

Další část datové analýzy byla věnována využitelnosti slevy. Jednotlivé skupiny byly podrobeny analýze počtu úvazků, na které by se sleva vztahovala bez zohlednění podmínek mzdového stropu nebo maximální odpracované doby. U osob zdravotně postižených se při dodržení všech podmínek sleva vztahuje na přibližně pětinu zaměstnanců. Pokud by byly podmínky zmírněny, zvýšil by se počet zaměstnanců o 2 % při zanedbání podmínky mzdového stropu a o 8 % při zanedbání všech podmínek. Podíl zaměstnanců, na které lze v dané skupině slevu uplatnit by se zvýšil o 2 procentní body. U zaměstnanců starších 55 let lze slevu uplatnit pouze na 6 % všech zaměstnanců starších 55 let. Při zmírnění podmínek by se zvýšil počet zaměstnanců, na které by bylo možné slevu uplatnit o 12 % při zanedbání mzdového stropu a o 17 % při zanedbání všech podmínek, ale i tak by se podíl na všech zaměstnancích starších 55 let zvýšil pouze o 1 procentní bod. U zaměstnanců mladších 21 let lze slevu uplatnit na téměř 100 % zaměstnanců (99,6 %) a při zanedbání mzdového stropu by bylo možné slevu čerpat na všechny zaměstnance.

Jedním z cílů zavedení slevy na pojistném bylo zvýšení počtu nových pracovních úvazků ve vybraných skupinách zaměstnanců, na které je možné slevu uplatnit. Z dostupných dat však vyplývá, že zavedení slevy nemělo významný vliv na růst počtu nových pracovních úvazků ve třech sledovaných skupinách, což bylo potvrzeno podrobnou datovou analýzou jednotlivých úvazků na základě regresního modelu. Bohužel z dat ISPV není možné analyzovat největší skupinu zaměstnanců, kteří slevu čerpají (dle dat MPSV) - zaměstnance pečující o dítě mladší 10 let.

Druhá část analýzy doplňuje údaje, které z datových zdrojů nejsou k dispozici. Proto bylo v rámci projektu provedeno speciální dotazníkové šetření, jehož cílem bylo zjistit využitelnost slevy na pojistném u zaměstnavatelů. Bylo získáno 2 396 odpovědí od zaměstnavatelů s responzí na úrovni 60 %. Díky poměrně vysokému počtu získaných odpovědí bylo možné výstupy z dotazníku dovážet na strukturu zaměstnavatelů a zajistit reprezentativnost odpovědí na úrovni zaměstnavatelů mzdové sféry s 10 a více zaměstnanci.

Z výsledků vyplývá, že slevu využívá necelá čtvrtina zaměstnavatelů. Konkrétně se jedná o 24 % ekonomických subjektů ze mzdové sféry s 10 a více zaměstnanci. Zaměstnavatelé, kteří slevu nevyužívají nejčastěji uvedli, že ji nevyužívají z důvodu, že nezaměstnávají pracovníky, kteří spadají do skupiny, jichž se sleva týká. Druhým nejčastějším důvodem bylo, že mají sice

zaměstnance spadající do těchto skupin, ale nesplňují kritéria pro uplatnění slevy (limity výše příjmů nebo odpracované doby) nebo že administrativa spojená s využíváním slevy je příliš nákladná a využívat slevu se jim tudíž nevyplatí.

Nejvyšší podíl respondentů, kteří slevu využívají, ji uplatňují na zaměstnance pečující o dítě mladší 10 let a na zaměstnance starší 55 let (shodně 56 % respondentů). Na dalších místech jsou osoby se zdravotním postižením (22 % respondentů) a zaměstnanci mladší 21 let (19 % respondentů).

Další oblast otázek byla zaměřena na bariéry a administrativní zátěž při využívání nově zavedené slevy na pojistném. Z hlediska administrativní zátěže jako náročnou až velmi náročnou ji hodnotí 6 % respondentů. Z hlediska bariér se více než tři čtvrtiny respondentů vyjádřili, že žádné bariéry spojené s uplatňováním slevy nepociťují. 16 % respondentů uvedli, že pociťují jako bariéru složitá pravidla pro uplatnění slevy.

V oblasti změn v zaměstnanosti uvedlo 2 % zaměstnavatelů, že sleva na pojistném ovlivnila jejich rozhodování o nábore nových zaměstnanců tak, že jich budou díky slevě zaměstnávat více. Dále 4 % zaměstnavatelů uvedla, že vytvořili nová pracovní místa pro některou ze skupin zaměstnanců, na které lze slevu uplatnit. Nejčastěji se jedná o zaměstnance pečující o dítě mladší 10 let nebo zaměstnance starší 55 let. Všichni ale shodně uvedli, že tato nová pracovní místa by vznikla i bez zavedení slevy na pojistném. 8 % zaměstnavatelů využívajících slevu uvedli, že u některých zaměstnanců z definovaných skupin došlo v důsledku slevy ke zkrácení úvazku. A 3 % zaměstnavatelů využívajících slevu uvedli, že je motivovalo zavedení slevy na pojistném k převodu části zaměstnanců z dohod o provedení práce a o pracovní činnosti na zaměstnance s kratším pracovním úvazkem.

Analýza dat ISPV i dotazníkové šetření se shodují v tom, že zavedení slevy na vybrané skupiny zaměstnanců nemělo významný vliv na zvýšení počtu úvazků v těchto skupinách.

Příloha 1 – Tabulková část

Tabulka I: Sekce CZ-NACE zařazené do odvětvových skupin

Odvětvová skupina	Sekce CZ-NACE	Název
Zemědělství	A	Zemědělství, lesnictví, rybářství
Průmysl a stavebnictví	B	Těžba a dobývání
	C	Zpracovatelský průmysl
	D	Výroba a rozvod elektřiny, plynu, tepla a klimatizovaného vzduchu
	E	Zásobování vodou; činnosti související s odpadními vodami, odpady a sanacemi
	F	Stavebnictví
Služby	G	Velkoobchod a maloobchod; opravy a údržba motorových vozidel
	H	Doprava a skladování
	I	Ubytování, stravování a pohostinství
	J	Informační a komunikační činnosti
	K	Peněžnictví a pojišťovnictví
	L	Činnosti v oblasti nemovitostí
	M	Profesní, vědecké a technické činnosti
	N	Administrativní a podpůrné činnosti
	O	Veřejná správa a obrana; povinné sociální zabezpečení
	P	Vzdělávání
	Q	Zdravotní a sociální péče
	R	Kulturní, zábavní a rekreační činnosti
	S	Ostatní činnosti
	T	Činnosti domácností jako zaměstnavatelů; činnosti domácností produkujících blíže neurčené výrobky a služby pro vlastní potřebu
	U	Činnosti exteritoriálních organizací a orgánů