

INSTITUT PRO DEMOKRACII A EKONOMICKOU ANALÝZU
projekt Ekonomického ústavu AV ČR, v. v. i.

INSTITUTE FOR DEMOCRACY AND ECONOMIC ANALYSIS
A Project of the Economics Institute of the Czech Academy of Sciences

Částečné úvazky: v Česku vzácné zboží

Únor 2025

JAKUB GROSSMANN, DANIEL MÜNICH



PROJEKT EKONOMICKÉHO ÚSTAVU AKADEMIE VĚD ČR



Jakub Grossmann

Absolvoval doktorské studium na CERGE-EI. V současnosti pracuje jako analytik ekonomiky v České národní bance a působí jako výzkumník v think-tanku IDEA. Ve svém výzkumu se zaměřuje na problematiku trhu práce a aplikovanou mikroekonomii.

Jakub completed his PhD degree at CERGE-EI in 2021. Currently, he works as an economic analyst at the Czech National Bank and as a researcher at the CERGE-EI IDEA think tank. His research interests include labor economics and applied microeconometrics.



Daniel Münich

Působí na společném akademickém pracovišti Univerzity Karlovy a Akademie věd ČR CERGE-EI, kde se kromě výuky a vedení akademického think-tanku IDEA zabývá empirickými výzkumy v oblasti ekonomie trhu práce, ekonomie vzdělávání a školství, hodnocení výzkumu a dopadů veřejných politik. Dlouhá léta působil jako seniorní expert v oblastech školství a trhu práce pro Evropskou komisi, vede národní tým celoevropského projektu Euromod, je odborným členem poradní komise pro hodnocení dopadů regulace při Legislativní radě vlády (RIA) a členem Národní ekonomické rady vlády (NERV). V letech 2022–2023 byl prezidentem České společnosti ekonomické.

Daniel works as an Associate Professor at CERGE-EI—a joint academic workplace of Charles University and the Czech Academy of Sciences. He pursues research on the economics of the labor market, education, and schooling. He also focuses on evaluations of the impacts of public policies and on research evaluation. For several years he has served as a senior expert in the European Union's EENEE think tank, which is sponsored by the European Commission. He currently leads the Czech national team for the Euromod project, and is an expert member of the National Economic Council of the Government, and the Czech Government Legislative Council's Advisory Committee for Regulatory Impact Assessment. He was President of the Czech Economic Society from 2022 to 2023.

Upozornění: Tato studie reprezentuje pouze názory autorů, a nikoli oficiální stanovisko Ekonomického ústavu AV ČR, v. v. i. či Centra pro ekonomický výzkum a doktorské studium UK (CERGE).

Warning: This study represents only the views of the authors and not the official position of the Charles University, Center for Economic Research and Graduate Education as well as the Economics Institute of the Czech Academy of Sciences, v. v. i.

Částečné úvazky: v Česku vzácné zboží

Studie 2/2025

© Jakub Grossmann, Daniel Münich

Ekonomický ústav AV ČR, v. v. i., 2025

ISBN 978-80-7344-723-6

Částečné úvazky: v Česku vzácné zboží¹

ÚNOR 2025

JAKUB GROSSMANN*, DANIEL MÜNICH*

Shrnutí klíčových skutečností

- Flexibilita a dynamika českého trhu práce jsou dlouhodobě nízké a částečné úvazky jsou jedním z nástrojů jak situaci zlepšit. Zaměstnavatelům mohou částečné úvazky přinášet větší flexibilitu a snižovat náklady. Na druhé straně trhu práce umožňují pracovní zapojení rodičů, studentů, seniorů a dalších znevýhodněných skupin, stejně jako usnadňují udržet si kontakt s praxí a profesí v případě nemožnosti práce na plný úvazek. Částečné úvazky pomáhají sladit práci a soukromý život včetně péče o rodinné příslušníky. Práce na částečný úvazek však má i rizika, pokud je spíše než preferovanou, variantou vynucenou nedostatkem práce na úvazek plný. Důsledkem mohou být nižší výdělků, horší sociální zabezpečení a horší výhled kariérního růstu.
- Navzdory mnoha výhodám a přínosům částečných úvazků Česká republika dlouhodobě patří k zemím EU s jejich nízkým výskytem. Je to ale typické pro všechny země s dědičným kdysi centrálně řízených hospodářství. Zatímco v západní a severní Evropě jsou částečné úvazky běžné napříč profesemi a vzdělanostními skupinami, v Česku jejich využívání zůstává obecně nízké.
- V Česku využívají částečné úvazky nejčastěji ženy ve věku 30–39 let, tedy v období v současnosti typickém pro mateřství a rodičovství. Vyšší výskyt částečných úvazků vykazují i ženy v předdůchodovém věku, u nichž lze předpokládat potřebu snížit pracovní nasazení za účelem péče o starší rodiče, případně o děti vlastních dětí.
- Zatímco v EU je výskyt práce na částečný úvazek častější u žen s nižšími úrovněmi dosaženého vzdělání, v Česku je vyšší mezi vysokoškolsky vzdělanými. Pravděpodobně to souvisí s lepší vyjednávací pozicí vysokoškolsky vzdělaných žen, s jejich silnější finanční motivací pracovat a spolu s vyššími příjmy manžela s lepšími možnostmi zajišťovat placenou péči o předškolní děti v případě nedostatku míst ve veřejných školkách.

¹ Tato studie reprezentuje pouze názor autorů, a nikoli oficiální stanovisko Ekonomického ústavu AV ČR, v. v. i. či Centra pro ekonomický výzkum a doktorské studium UK (CERGE). Za cenné komentáře a rady děkujeme Štěpánu Jurajdovi, Kláře Kalíškové, Magdaleně Klimešové, Filipu Pertoldovi a Kateřině Šafářové. Veškeré případné nepřesnosti a chyby však jdou pouze na vrub autorů. Studie vznikla hlavně díky podpoře PMI Czech Republic. Tato práce vznikla v rámci projektu NPO „Národní institut pro výzkum socioekonomických dopadů nemocí a systémových rizik“ c. LX22NPO5101, financovaného Evropskou unií – Next Generation EU (MŠMT, NPO: EXCELES).

* CERGE-EI, společné pracoviště UK a EKÚ AV ČR, v. v. i.

- Češky s malými dětmi do 4 let věku pracují výrazně méně často než jejich evropské vrstevnice, ale pokud už pracují, volí částečné úvazky naopak častěji. S rostoucím věkem nejmladších dětí v rodině jejich míra zaměstnanosti výrazně roste, avšak zejména díky jejich práci na plný úvazek. Celkově je výskyt částečných úvazků žen v Česku blízký průměru EU do 35 let věku a s vyšším věkem vůči průměru EU výrazně klesá.
- V Česku se částečné úvazky vyskytují hlavně v odvětvích spojených s administrativou, kde je jejich výskyt blízký průměru EU. Odvětví IT je jediné, kde výskyt částečných úvazků Češek převyšuje průměr EU. Největší rozdíl mezi Českem a průměrem EU je v odvětvích stavebnictví, zemědělství a těžby a dobývání, kde žen pracuje poměrně málo, pravděpodobně i pro nedostatečnou nabídku částečných úvazků. Za pozornost stojí výrazně nižší výskyt částečných úvazků v oblastech veřejné správy a zdravotní péče v Česku. Přitom naopak v těchto oblastech je podíl žen vysoký a pro stát je regulatorně jednodušší nabídku zkrácených úvazků podporovat.
- V ekonomicky vyspělejších zemích EU ženy volí částečné úvazky hlavně kvůli sladění práce s péčí o rodinu. V Česku a v dalších postkomunistických zemích tento důvod není primární zřejmě proto, že se jim možnosti práce na zkrácený úvazek ani nenabízejí. Čeští muži částečné úvazky téměř nevyužívají, a pokud ano, pak důvodem není péče o děti, ale více než jinde vlastní zdravotní znevýhodnění, a naopak méně než jinde nemožnost najít práci na plný úvazek.
- Mezi lety 2000 až 2015 výskyt částečných úvazků v EU v průměru mírně rostl, ale v následujících pěti letech poklesl téměř zpět na úroveň roku 2000. V Česku, podobně jako v dalších postkomunistických zemích, se výskyt částečných úvazků během posledních dvou dekad zvýšil minimálně a za průměrem EU tyto země nadále výrazně zaostávají. Po roce 2000 se využívání částečných úvazků zvýšilo zejména u Češek s malým dítětem, žen v předdůchodovém věku a spíše u žen s vysokou školou nebo těch bez maturity.
- Rozložení odpracovaných hodin na trhu práce mezi partnery v českých domácnostech s dětmi nadále odráží tradiční genderové role. Většina matek s dětmi do 4 let zůstává doma, zatímco otcové pracují na plný úvazek, často s vyšším počtem odpracovaných hodin. Jakmile nejmladší dítě dosáhne školního věku, matky se vracejí do práce, ale většinou spíše na plný než na částečný úvazek.
- Příčiny dlouhodobě nízkého výskytu částečných úvazků v Česku jsou zřejmě mnohé: lokální nedostupnost a obtížná předvídatelnost míst ve veřejně provozovaných dostupných předškolních zařízeních, nedostatečná nabídka stacionární a terénní péče o seniory, struktura ekonomiky výrazně orientovaná na průmyslovou výrobu se směnnými provozy a vedle toho nízký podíl sektoru služeb, nízká míra progresu v systému přímých daní a odvodů z platů a mezd (tj. poměrně vysoké odvodové zatížení i nízkých výdělků), existence fixních složek nákladů na zaměstnance, přetrvávající společenské rozdělení rolí v rodinách.
- V roce 2023 byla v Česku zavedena sleva na pojistném placeném zaměstnavateli v případě zaměstnanců na částečném úvazku starších 55 let, pečujících o děti mladších 10 let, prezenčně studujících, zdravotně postižených či invalidních. Dopady tohoto opatření však na vyhodnocení ještě čekají. Inspirací pro regulatorní podporu částečných úvazků mohou být zahraniční modely. Nápomocné může být například progresivnější zdanění po vzoru Nizozemska, německé zákony umožňující snadnější přechod mezi plným a částečným úvazkem, nebo francouzský systém podpory dočasného snížení úvazku z rodinných důvodů. Spíše než v soukromém sektoru se regulatorně snadnější cesty ke zvýšené nabídce částečných úvazků v Česku nabízí ve veřejném sektoru financovaném z veřejných rozpočtů.

Study 2/2025

Part-Time Jobs: a rare commodity in the Czech Republic²

FEBRUARY 2025

JAKUB GROSSMANN*, DANIEL MÜNICH*

Summary of key facts

- The flexibility and dynamics of the Czech labour market have long been low, and part-time work is one tool that can help to improve the situation. For employers, part-time work can enhance flexibility and reduce costs. On the other side of the labour market, part-time options allow more work involvement by parents, students, seniors, and other disadvantaged groups. Part-time work can also facilitate involvement with one's practice and profession when full-time work is not possible. Part-time jobs help workers to balance work and private life, including caring for family members. However, part-time work also carries risks, if it is forced by a lack of full-time work rather than being the preferred option. This can result in lower earnings, poorer social security, and weakened career prospects.
- Despite the many advantages and benefits of part-time work, the Czech Republic has long been among EU countries where it is limited, which is typical of all countries with a legacy of centrally-controlled economies. While part-time work is more common across occupations and educational groups in Western and Northern Europe.
- In the Czech Republic, part-time jobs are most often occupied by women aged 30-39, who are typically engaged in motherhood duties. Part-time work is also more common among women of pre-retirement age, who may reduce their workload to care for elderly parents or grandchildren.

² This study represents the authors' own views and not the official position of the Economics Institute of the Czech Academy of Sciences nor of the Charles University Center for Economic Research and Graduate Education (CERGE). The authors would like to thank Štěpán Jurajda, Klára Kalíšková, Magdalena Klimešová, Filip Pertold, and Kateřina Šafářová for their helpful comments and suggestions. Any remaining ambiguities or errors are the responsibility of the authors. The study was supported by the Project Management Institute of the Czech Republic. This output was supported by the NPO "Systemic Risk Institute" no. LX22NPO5101, funded by European Union – Next Generation EU (Ministry of Education, Youth and Sports, NPO: EXCELES).

* CERGE-EI, a joint workplace of Charles University and the Economics Institute of the Czech Academy of Sciences

- In the wider EU, the incidence of part-time work is more common among women with lower levels of education, but in the Czech Republic it is higher among the university educated. This is probably related to the better bargaining position of university-educated women, their stronger financial motivation to work and, together with their husband's higher income, their better opportunities to provide paid care for their pre-school children if they do not find a place in a public kindergarten.
- Czech women with children under 4 years of age work in the labor market significantly less often than their European counterparts, and when they do work, they more often choose part-time work. As the age of the youngest child in the family rises, mother's employment rates also rise significantly, but mainly as they return to full-time work. Overall, the prevalence of part-time work among women in the Czech Republic is close to the EU average up to the age of 35, and decreases significantly relative to the EU average with increasing age.
- In the Czech Republic, part-time jobs are mainly found in sectors related to administration, where their incidence is close to the EU average. The IT sector is the only area where the incidence of part-time jobs for Czech women exceeds the EU average. The largest differences between the Czech Republic and the EU average are in construction, agriculture, and mining and quarrying sectors, where women are employed relatively rarely, possibly due in part to a dearth of part-time jobs. The relatively lower rates of part-time work in the public administration and health care sectors in the Czech Republic are notable, though it is easier for the state to support part-time work in these sectors.
- In more economically advanced EU countries, women choose part-time work mainly to balance work and family care. In the Czech Republic and other post-communist countries, this is not the primary reason, possibly because part-time work opportunities are rare. Czech men are rarely engaged in part-time work, and when they are, the reason is more likely to be health challenges, and less likely to be difficulty finding full-time work.
- Between 2000 and 2015, the incidence of part-time work in the EU increased slightly on average, but fell almost to 2000 levels in the following five years. In the Czech Republic, as in other post-communist countries, the incidence of part-time work has increased only minimally over the past two decades and continues to lag well behind the EU average. Since 2000, part-time work has increased especially among Czech women who have a young child, women of pre-retirement age, and among women with a university degree or without a high school diploma.
- The distribution of hours worked in the labour market between partners in Czech households with children continues to reflect traditional gender roles. Most mothers with children under 4 stay at home, and most fathers work full-time, and they often work more than 40 hours per week. Once the youngest child reaches school age, mothers generally return to work, but usually full-time rather than part-time.
- The reasons for the long-term low incidence of part-time work in the Czech Republic are probably many, and are likely to include the lack of places in publicly operated accessible pre-school facilities, an insufficient supply of residential and outreach care for the elderly, and an economy that is strongly oriented towards industrial production with shift industries. Further, the relatively smaller service sector, low rates of progression in the system of direct taxes and deductions from wages and salaries (i.e., the relatively high levy burden on low earnings), fixed components of employee costs, and the persistence of social division of roles in families all likely play a part.

- In 2023, a discount on employer-paid insurance premiums was introduced in the Czech Republic for part-time employees over 55 years of age, those caring for children under 10 years of age, full-time students, and for invalid people. However, the impact of this measure has not yet been assessed. Foreign models may provide inspiration for regulatory support for part-time work. For example, more progressive taxation along the lines of that in the Netherlands, German laws that allow for easier transitions between full-time and part-time work, or the French system of support for temporary reductions in working time for family reasons could all be helpful. In the Czech Republic, the public sector, financed from public budgets, offers easier regulatory routes to increased part-time work than does the private sector.

1. Úvod

Flexibilita českého trhu práce je v evropském srovnání dlouhodobě nízká.³ Jednou z cest, jak dosáhnout jejího zvýšení je zintenzívnit nabídku, a hlavně využívání částečných úvazků. Může to usnadnit sladění pracovního a rodinného života, život studentům⁴, seniorům⁵, lidem se zdravotním postižením, lidem pečujícím o své blízké a dlouhodobě nezaměstnaným. Bez vyšší nabídky částečných úvazků je participace těchto skupin na trhu práce a příjem výrazně nižší, protože se při omezené volbě často kloní spíše k variantě „nepracovat“ než „pracovat na plný úvazek“.

Ačkoliv fenomén částečných úvazků je spojen se společensky, sociálně i ekonomicky významnými fenomény života velké části populace, český empirický výzkum této problematice dosud nevěnoval patřičnou pozornost. Veřejným, odborným ani politickým debatám se tak nedostávalo adekvátní informační opory. Cílem této přehledově-srovnávací studie je proto informovanost v této oblasti zvýšit. Vzhledem k tomu, že nabídka částečných úvazků je mnohem důležitější pro ženy, věnujeme se jim v hlavní analýze mnohem více než mužům a řadu statistik pro muže prezentujeme pouze v příloze.

Částečné úvazky však pro zaměstnance a zaměstnavatele nepřinášejí pouze výhody. Nesou s sebou také potenciální rizika. Práce na částečný úvazek není pro zaměstnance nutně přínosem, pokud je spíše než preferovanou variantou vynucenou nedostatkem pracovních příležitostí na úvazek plný. Taková dlouhodobá práce na částečný úvazek v nekariéerní profesi pak může vést k plýtvání vzdělanými lidskými zdroji.⁶

Shrnutí argumentů pro a proti využívání částečných úvazků ukazuje **Infografika 1**.

³ Odkaz na Policy brief IDEA: [Strnulost českého trhu práce](#).

⁴ Tessema, Ready a Astani (2014) ukazují, že pokud studenti při studiu pracují méně než 10 hodin týdně, má to pozitivní dopad na jejich celkovou spokojenost a prospěch. Vyšší počty odpracovaných hodin mají však efekt opačný.

⁵ Zaměstnaností starších osob na částečný úvazek se zabývá Kyzlinková a Kotrusová (2011).

⁶ Zjištění studie Booth a van Ours (2013) na datech z Nizozemí ukazují, že ženy v partnerských vztazích, které pracují na zkrácený úvazek, mají vysokou úroveň spokojenosti s prací, nízkou touhu měnit své pracovní hodiny, a to v situaci, kde je domácí práce silně genderově rozdělena. Celkově výsledky naznačují, že zkrácené úvazky jsou tím, co většina nizozemských žen chce. V literatuře se také hojně diskutuje mzdová penalizace za mateřství (Kleven, Landais a Sogaard, 2013; Angelov, Johansson a Lindahl, 2016). Jde o situaci, kdy ženy–matky po rodičovské dovolené vydělávají díky této dočasné absenci na trhu práce v průměru méně než zbytek populace, a to po celý zbytek svých kariér. Budig a England (2001) argumentují, že tato mzdová penalizace může být částečně snížena tím, že matky malých dětí pracují na částečné úvazky. Zahraniční literatura zabývající se postojem k práci u zaměstnanců na částečný a plný úvazek nenachází výraznější rozdíly v oblastech, jakými jsou spokojenost s prací, závazek k zaměstnavateli nebo záměr odejít ze zaměstnání. Zaměstnanci na plný úvazek však vykazovali větší míru zájmu o svou práci než zaměstnanci na částečný úvazek (Thorsteinson, 2010). Více na dané téma také viz Rønsen a Skrede, 2010.

Infografika 1: Výhody a nevýhody částečných úvazků⁷

Výhody		Nevýhody	
Zaměstnavatelé	Zaměstnavatelé	Zaměstnavatelé	Zaměstnavatelé
<ul style="list-style-type: none"> • Přizpůsobivost pracovní síly při kolísání poptávky po produktech firmy • Zvýšená flexibilita plánování práce • Daňové zvýhodnění pro firmy se zaměstnanci na částečný úvazek • Možnost získat nové/udržet si současné zaměstnance, kteří mohou pracovat pouze na částečný úvazek 	<ul style="list-style-type: none"> • Vyšší daně a sociální příspěvky, pokud pracovníci na částečný úvazek pokrývají stejný počet hodin jako zaměstnanci na plný úvazek • Vyšší náklady na koordinaci práce zaměstnanců 	<ul style="list-style-type: none"> • Lepší rovnováha mezi pracovním a rodinným životem • Lepší možnost zapojení se do trhu práce u mladých • Potenciál pro tvorbu dalších pracovních míst • Delší setrvání na trhu práce u osob v předdůchodovém věku 	<ul style="list-style-type: none"> • Nižší příjmy z důvodu kratší pracovní doby a nižší hodinové mzdy než u srovnatelných zaměstnanců na plný úvazek. • Nižší dávky sociálního zabezpečení • Omezený kariérní růst • Potenciál pro zintenzivnění práce = částečný úvazek s „plným pracovním zatížením“ • Částečný úvazek může posilovat tradiční rodinné role a nabízet ženám horší pracovní podmínky • Potenciál pro nepravidelnou pracovní dobu.
Zaměstnanci	Zaměstnanci ⁸	Zaměstnanci ⁸	Zaměstnanci ⁸

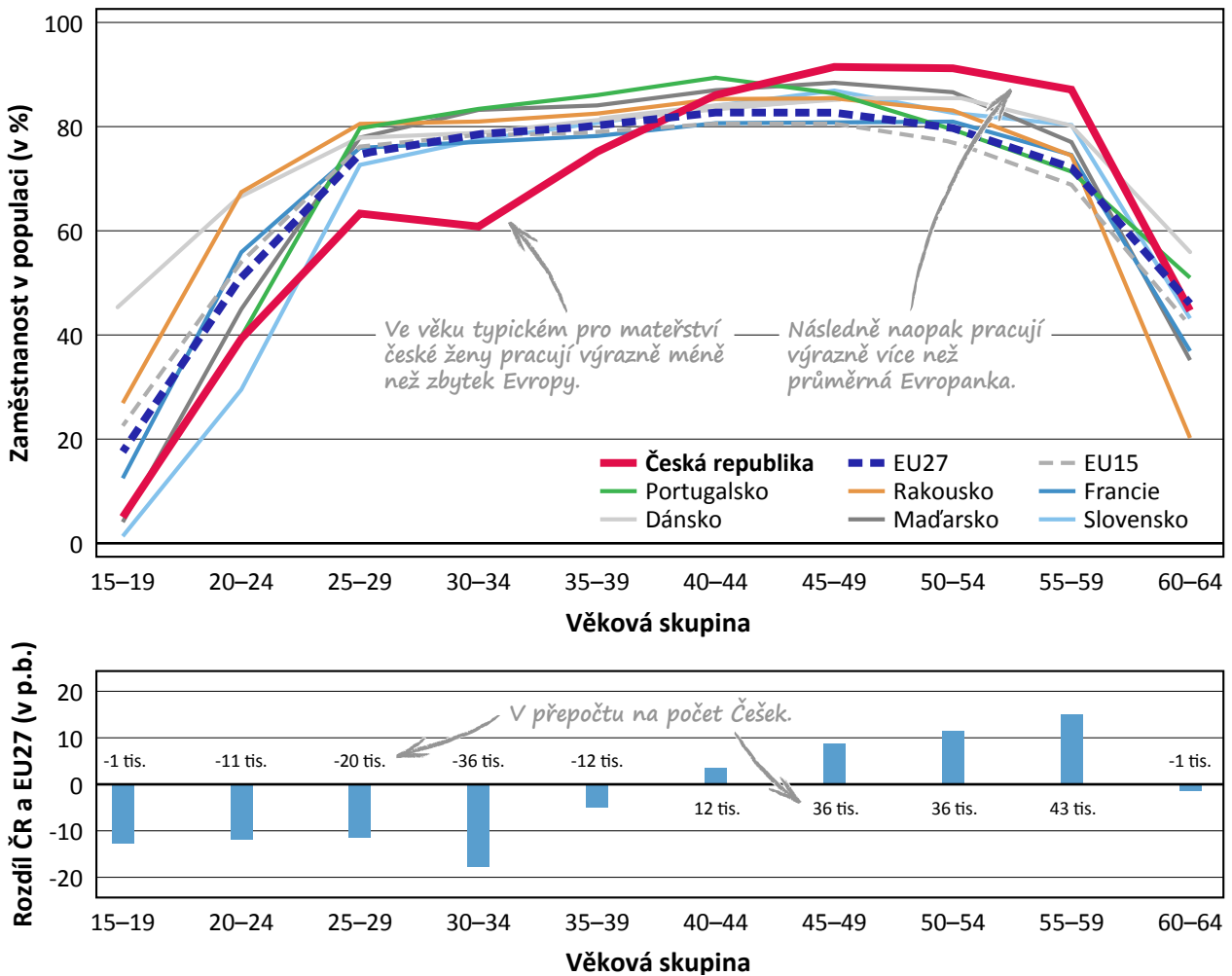
Specifickou situaci českého trhu práce dokládá **Graf 1** původně publikovaný ve studii Grossmann a Münich (2023).⁹ Ukazuje, že oproti většině ostatních zemí EU Česko vyniká výrazným poklesem míry zaměstnanosti žen ve věku typickém pro mateřství. Velmi pravděpodobně to souvisí právě také s nízkou nabídkou částečných úvazků.

⁷ Výhody a nevýhody částečných úvazků u zaměstnavatelů a zaměstnanců shrnuje dokument ILO (*International Labour Organization*) „[Part-time work](#)“.

⁸ Uvedené dokládá také studie McDonald, Bradley a Brown (2009).

⁹ Odkaz na IDEA studii: [Ruce a mozky českých žen stále nevyužity](#).

Graf 1: Podíly pracujících žen v populaci podle věku
(věkové specifické míry zaměstnanosti, 2022)



2. Česko v evropském srovnání

Jak již bylo osvětleno v úvodu, potřeba či nutnost práce na částečný úvazek úzce souvisí s překážkami a povinnostmi lidí mimo trh práce, primárně v rodině. Proto ve výskytu práce na částečný úvazek hrají výraznou roli faktory, jako jsou věk, počet dětí, lokalita a zaměstnatelnost partnera. Roli těchto faktorů rozlišujeme v dalších sekcích. V této úvodní sekci popisujeme situaci populace žen ve věkové skupině 25 až 64 let jako celek. V tomto agregátním srovnání Česko z celkových a průměrných hodnot zemí EU zásadněji nevybočuje. Specifické postavení Česka však vynikne v sekcích dalších, které jdou do většího detailu.

2.1 Srovnání částečných úvazků bez ohledu na věk

Pro evropské srovnání fenoménu částečných úvazků využíváme anonymizovaná individuální data z šetření domácností „EU labor force survey“¹⁰ (EU LFS). Jde o data sbíraná na národních úrovních a v Česku jsou známa jako *Výběrové šetření pracovních sil (VŠPS)* Českého statistického úřadu.¹¹ Národní data jsou následně harmonizována Eurostatem. Naše průřezová srovnání jsou založena na ročních souborech dat EU LFS z roku 2022, kdy bylo v rámci zemí EU 27 dotazováno přes 2,8 milionů osob.¹² Dlouhodobé trendy zemí EU pak sledujeme na základě dat EU LFS z let 2000, 2005, 2010, 2015 a 2022.¹³

Pozor: Jak už bylo vysvětleno, v analýze se zaměřujeme primárně na ženy. Analýza je navíc soustředěna na ženy ve věku 25–64 let¹⁴. Ty totiž mají s velkou pravděpodobností již dokončené počáteční vzdělání a většinou jsou stále v produktivním věku. Většina srovnání Česka je pak založena na průměrných hodnotách za ČR a EU jako celku, kde velikost jednotlivých zemí hraje roli. To však neznamená, že průměr zemí EU představuje nějaký optimální standard. I proto se snažíme s odchylkami mezi ČR a EU nespojovat hodnotové soudy. Také zdůrazňujeme, že žádný z námi prezentovaných vztahů nutně nepředstavuje kauzální vztah a jde o pouhé asociace. Identifikace kauzálních vztahů je metodologicky náročná a data LFS, resp. VŠPS to neumožňují.

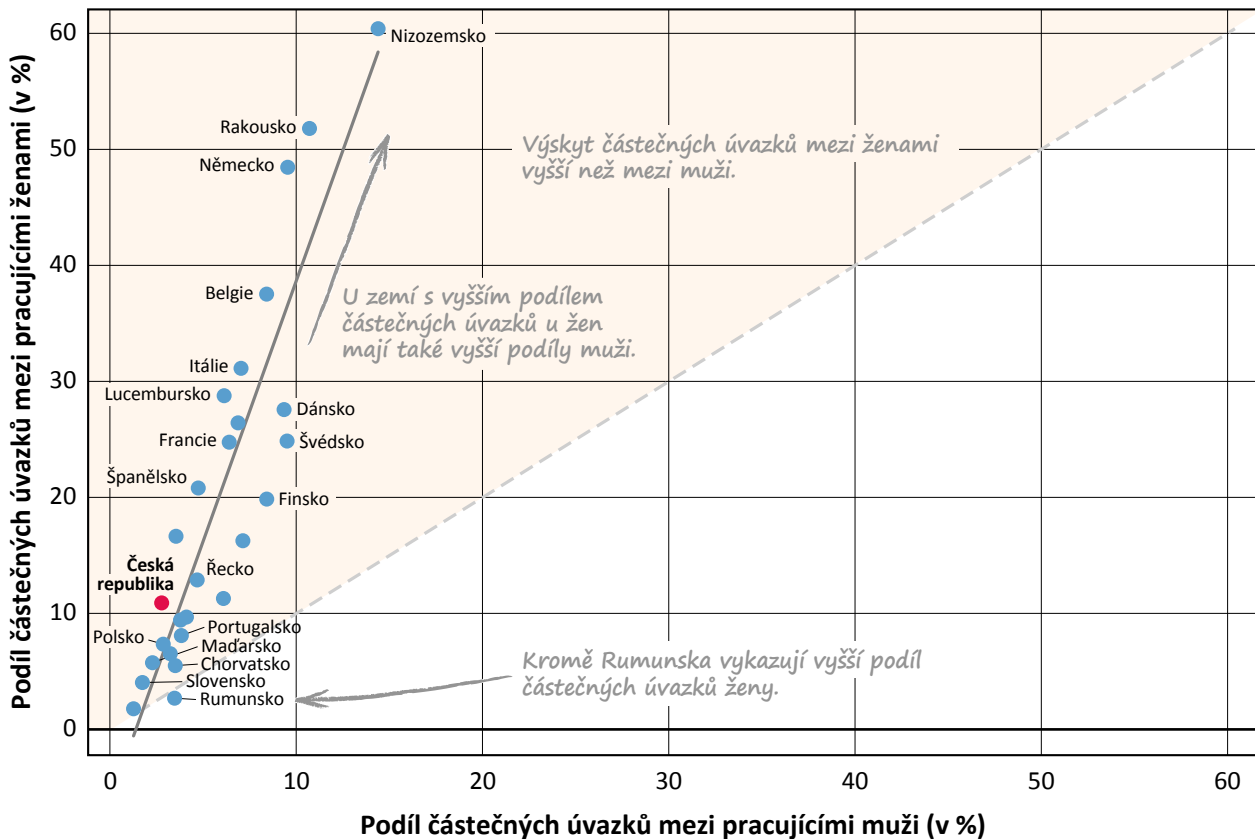
¹⁰ Dle Eurostatu: „Informace o částečném úvazku se shromažďují výhradně pro hlavní zaměstnání pracující osoby. Klasifikace hlavního zaměstnání jako plného nebo částečného úvazku je určena na základě vlastního vnímání respondenta o jeho obvyklé pracovní době, což vede k subjektivnímu posouzení typu zaměstnání. Předpokládá se, že osoba na částečném úvazku pracuje méně hodin než srovnatelný pracovník na plný úvazek ve stejném zaměstnání a organizaci (místní jednotce). U osob, které nemohou srovnat své pracovní hodiny, například proto, že pracují samostatně, se za referenci považuje skupina osob pracujících ve stejném povolání a odvětví v dané zemi.“ Zdroj: <https://ec.europa.eu/eurostat/web/microdata/european-union-labour-force-survey>.

¹¹ Více o českém Výběrovém šetření pracovních sil (VŠPS) viz https://csu.gov.cz/vykazy/vyberove_setreni_pracovnich_sil. VŠPS sbírá data o českých pracovnících, jejich odpracované době, souběhu více zaměstnání, mobilitě a jejich dalších charakteristikách. Díky tomu známe strukturu zaměstnanosti pro jednotlivé (sociodemografické) skupiny pracovníků a její vývoj v čase.

¹² Pro srovnání v čase využíváme dat EU LFS z let 2000, 2005, 2010, 2015 a 2022. Pro analýzu výskytu částečných úvazků v České republice využíváme data VŠPS z roku 2022.

¹³ V grafech níže ukazujeme jak srovnání ČR s průměrem EU, tak i vývoj v jednotlivých vybraných zemích. Tyto země jsou co do počtu obyvatel obdobně velké jako ČR, mnohdy se však liší geografickou polohou, historickým vývojem, ekonomickou vyspělostí a dalšími charakteristikami a specifiky.

¹⁴ Částečné úvazky jsou také často využívány lidmi, kteří ještě studují nebo jsou v předdůchodovém věku. Rozdílné nastavení délky studia a odchodů do důchodu, stejně jako rozdílné sociální normy týkající se pracovního zapojení u zmíněných skupin osob v jednotlivých zemích však činí mezinárodní srovnání složitě.

Graf 2: Podíl částečných úvazků mezi pracujícími ženami a muži

Pozn.: Graf znázorňuje na ose y podíl částečných úvazků mezi pracujícími ženami a odpovídající národní podíl částečných úvazků mezi pracujícími muži (osa x). Plná linie znázorňuje lineární vztah obou podílů. Čárkovaná linie znázorňuje vztah obou podílů v případě, že by si byly rovné.

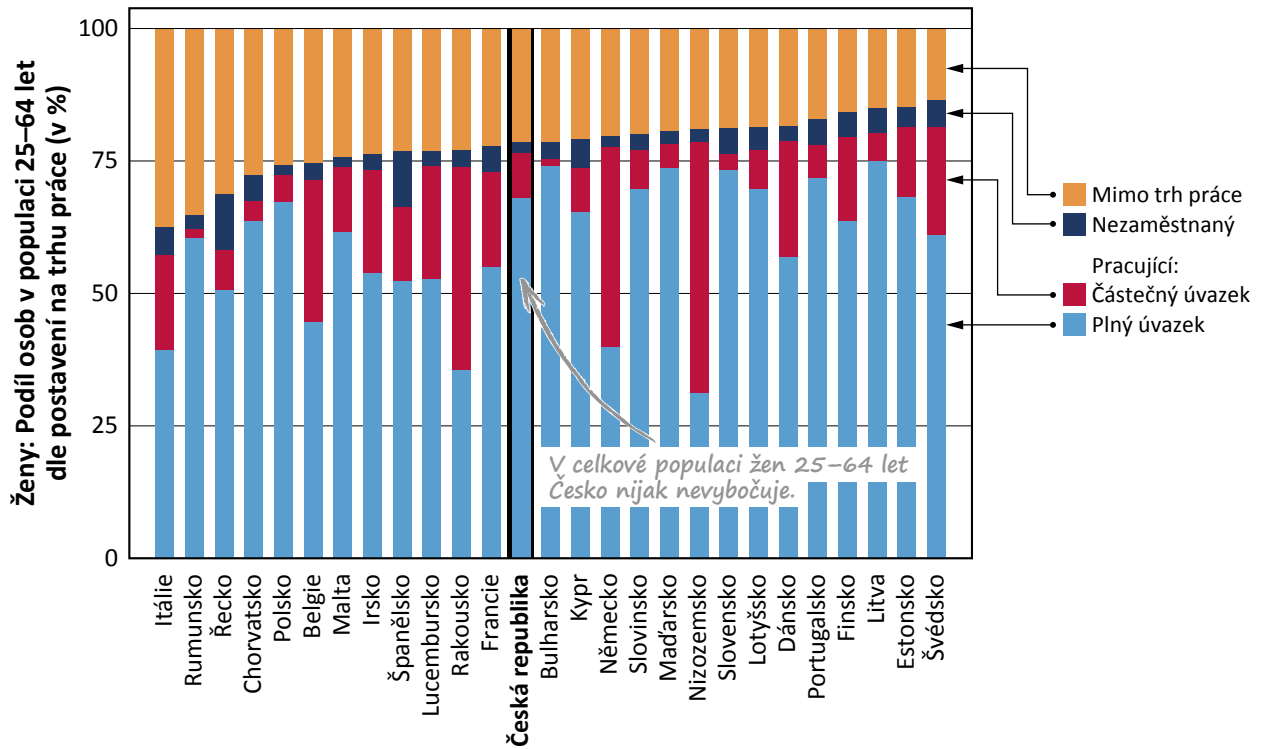
Česko patří v rámci EU mezi země s nižším výskytem částečných úvazků. Řadí se tím mezi ostatní země středoevropské země s dědictvím centrálně řízených ekonomik reálného socialismu. Z ostatních zemí EU vykazuje nejvyšší podíl částečných úvazků Rakousko¹⁵ a dále Nizozemí a Německo.¹⁶

Struktura postavení žen na trhu práce v jednotlivých evropských zemích však na první pohled nenaznačuje, že by vyšší podíly pracujících na částečný úvazek souvisely s podíly žen mimo pracovní trh nebo v nezaměstnanosti (**Graf 3**). Přímé srovnání poměrů pracujících žen na částečné a plné úvazky ukazuje **Graf 4**.

¹⁵ Rakušanky často zůstávají v práci na částečný úvazek i poté, co děti vyrostou. V literatuře se pak hovoří o „pasti částečného úvazku“ (angl. *part-time trap*). Řada odborných doporučení pak varuje před tím, aby daňová a další formy podpory částečných úvazků nebyly cestou do této pasti.

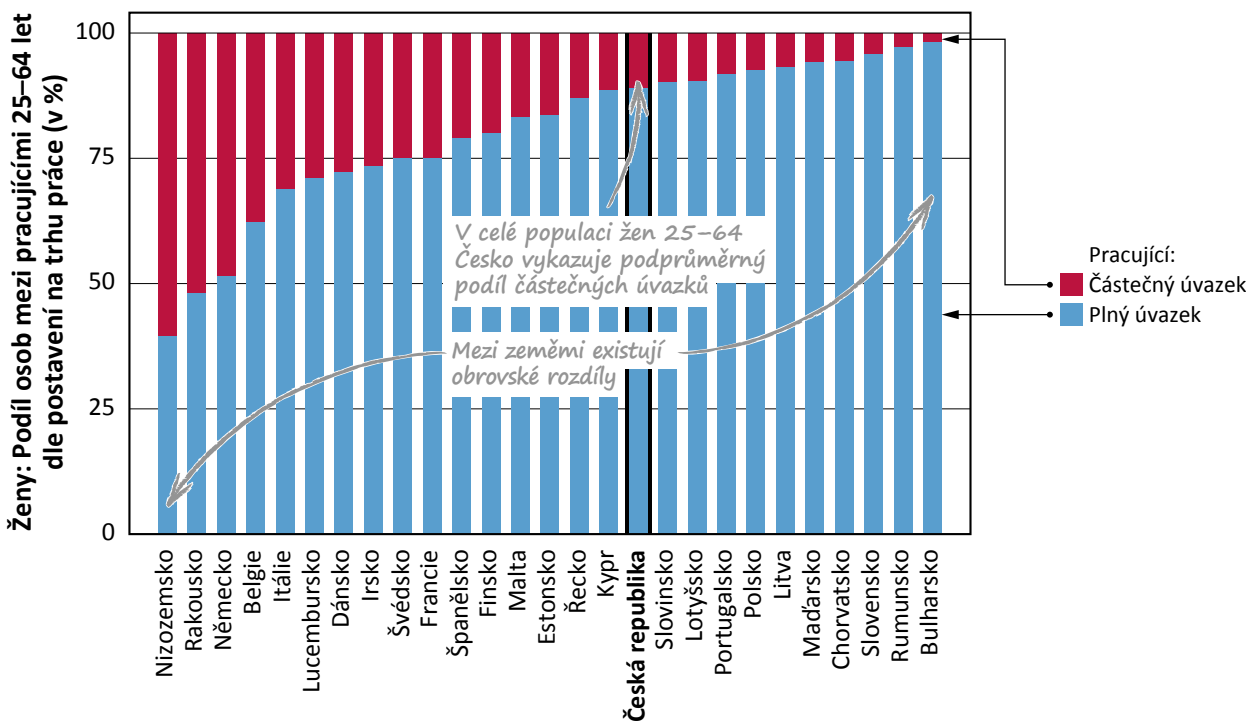
¹⁶ Detailní přehled počtu pracovníků v jednotlivých evropských zemích a jejich zastoupení podle pohlaví, typu pracovního úvazku a počtu pracovních úvazků ukazuje **Tabulka A1** v Appendixu.

Graf 3: Srovnání postavení na trhu práce žen 25–64 let



Pozn.: Graf znázorňuje podíly osob v populaci žen podle postavení na trhu práce. Hodnoty v jednotlivých ekonomikách jsou normalizovány do 100 %.

Graf 4: Srovnání podílů plných a částečných úvazků pracujících žen 25–64 let

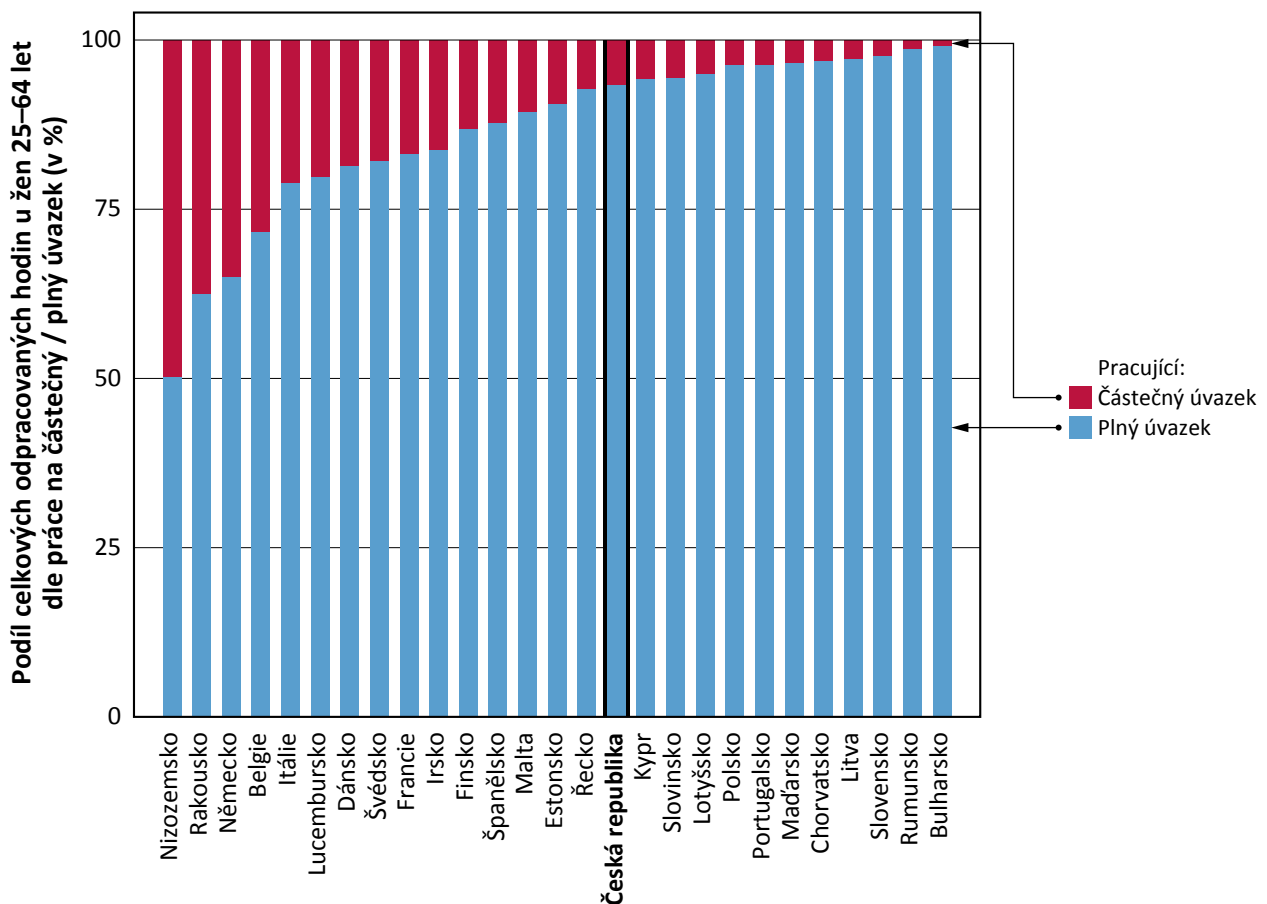


Pozn.: Graf znázorňuje podíly osob v populaci pracujících žen podle toho, zda pracují v hlavním zaměstnání na částečný nebo plný úvazek. Hodnoty v jednotlivých ekonomikách jsou normalizovány do 100 %.

S fenoménem částečných úvazků také výrazně souvisí odpracovaná doba. Vyšší podíly žen pracujících na částečný úvazek (**Graf 4**) se pojí s celkovou odpracovanou dobou (tzv. *intenzivní* hledisko nabídky práce). To zvyšuje celkovou nabídku práce žen, které by bez možnosti práce na částečný úvazek nepracovaly. Jistě však existují i případy práce na částečný úvazek, kdy by ženy na plný úvazek pracovaly rády, ale z nějakého důvodu nemohou. To se do celkových odpracovaných hodin promítá také. *Extenzivní* efekt (rozhodnutí, zda pracovat vs. nepracovat) a *intenzivní* efekt se potom sčítají do celkové odpracované doby v ekonomice. Ta je pak prakticky součinem počtu pracujících osob a jejich průměrně odpracované doby.

Graf 5 ukazuje podíly celkových odpracovaných hodin pracujících žen s částečnými a plnými úvazky. U obou statistik (**Graf 4** a **Graf 5**) lze mezi zeměmi pozorovat rozdíly. Obecně ale přirozeně platí, že zaměstnankyně s částečnými úvazky odpracují v průměru výrazně méně hodin než pracovnice na úvazek plný.

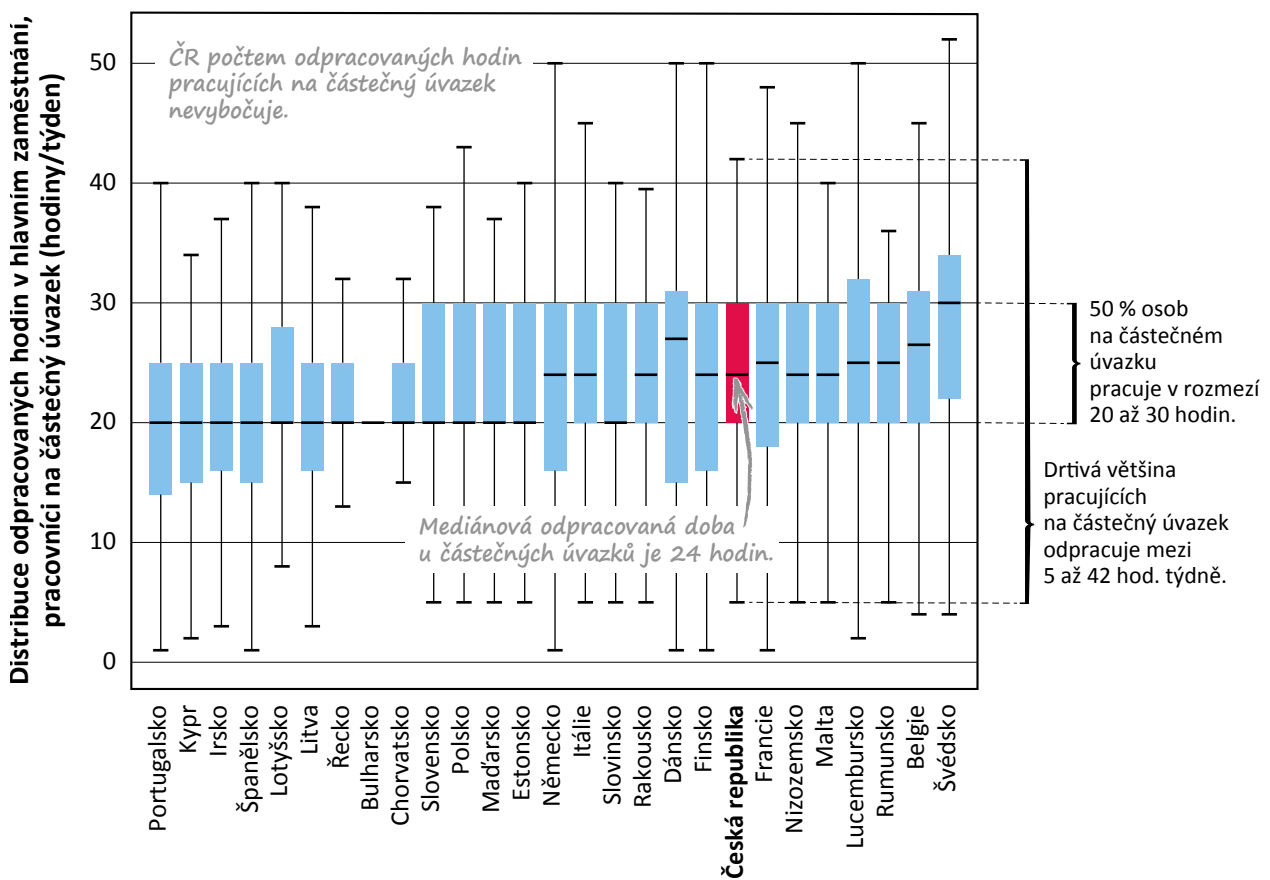
Graf 5: Podíl celkových odpracovaných hodin dle úvazku, ženy 25–64 let



Pozn.: Graf znázorňuje podíl celkových odpracovaných hodin u pracovníků se zkrácenými a plnými úvazky mezi pracujícími ženami ve věku 25–64 let.

Počty odpracovaných hodin u pracujících žen na částečný úvazek se mezi jednotlivými zeměmi liší. Nižší jsou zejména v jižních zemích Evropy a v pobaltských státech. Vyšší naopak vykazují státy severní a západní Evropy. Nejčastější jsou sjednávány částečné úvazky na 20 a 25 hodin týdně, tedy přibližně na polovinu standardního úvazku. Průměrný počet hodin odpracovaných za týden se u drtivé většiny zemí liší maximálně o 5 hodin (**Graf 6**).

Graf 6: Odpracované hodiny v hlavním zaměstnání na částečný úvazek, ženy 25–64 let



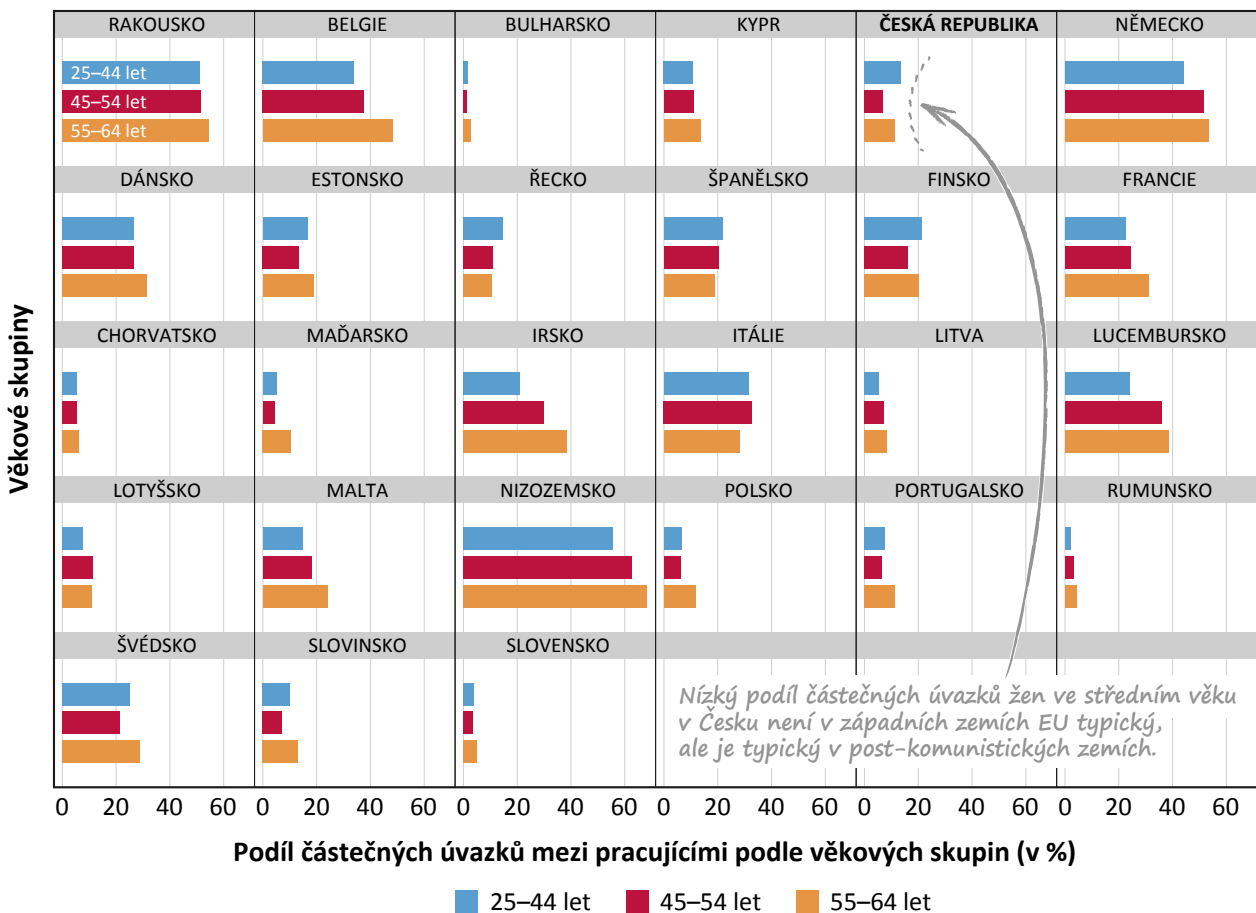
Pozn.: Graf znázorňuje týdenní počet obvykle odpracovaných hodin v hlavním zaměstnání u žen pracujících na částečný úvazek. Obdélník vyznačuje hodnoty 25., 50. (medián), 75. percentilu. Krajní linie ukazují hodnoty 25. percentilu - 1,5*mezikvartilového rozpětí a 75. percentilu + 1,5*mezikvartilového rozpětí.

2.2 Srovnání částečných úvazků podle věku

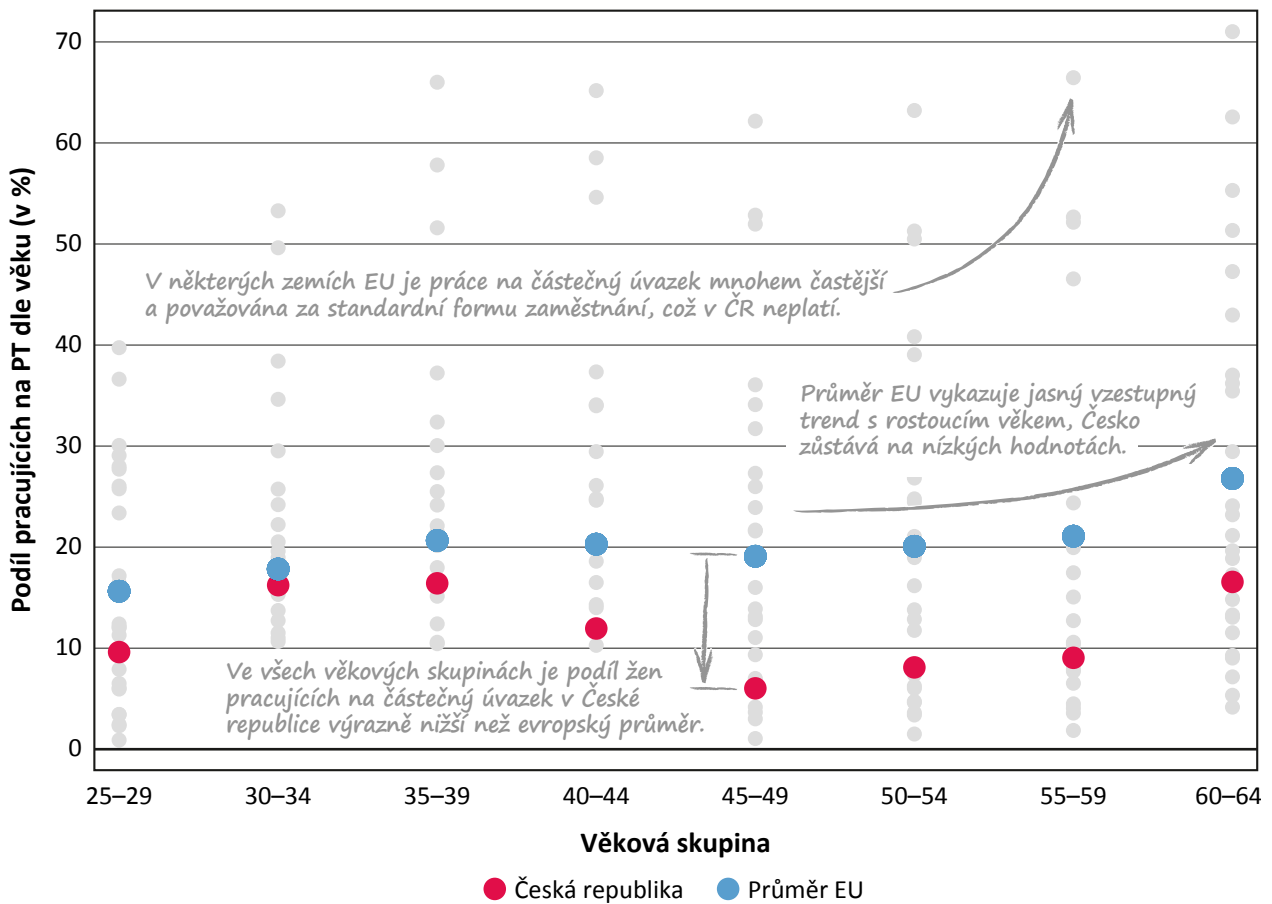
Jak již bylo zmíněno, věk hraje ve využívání nebo v poptávce po částečných úvazcích zásadní roli. Úzce totiž souvisí s dalšími aspekty života jako je vzdělávání se a péče o rodinné příslušníky, zpravidla buď děti nebo starší rodiče. Analýza v této sekci nabízí srovnání buď nepřímou vůči věku nebo přímo vůči uvedeným faktorům v rozsahu, jaký umožňuje informační obsah použitých dat. Připomínáme, že sekce je zaměřena na ženy a obdobná srovnání pro muže jsou k dispozici v Příloze.

Grafy 7 a 8 ukazují evropské srovnání výskytu částečných úvazků v základních věkových skupinách žen. Mezi zeměmi lze pozorovat jisté rozdíly ve využívání částečných úvazků, avšak celkový výskyt částečných úvazků je dominantně určen rozdílným charakterem trhů práce. Pro lepší pochopení celkového výskytu částečných úvazků tedy není primárně určující věk nebo další individuální charakteristiky, ale faktory obecnějšího rázu, jakými jsou odvětvová struktura ekonomiky, institucionální nastavení zákonů a také historický kontext.

Graf 7: Evropské srovnání výskytu částečných úvazků podle věku, ženy



Podíly částečných úvazků u nejmladších věkových skupin žen jsou v Česku na obdobné úrovni jako v průměrné zemi EU. Ve starších věkových skupinách v Česku podíl výrazně klesá pod průměr EU, a to až do věku typického pro odchod do důchodu. Nízké podíly částečných úvazků ve vyšších věkových skupinách nejsou v zemích EU standardem a Česko se tak řadí mezi ekonomicky méně rozvinuté země bývalých centrálně plánovaných ekonomik.

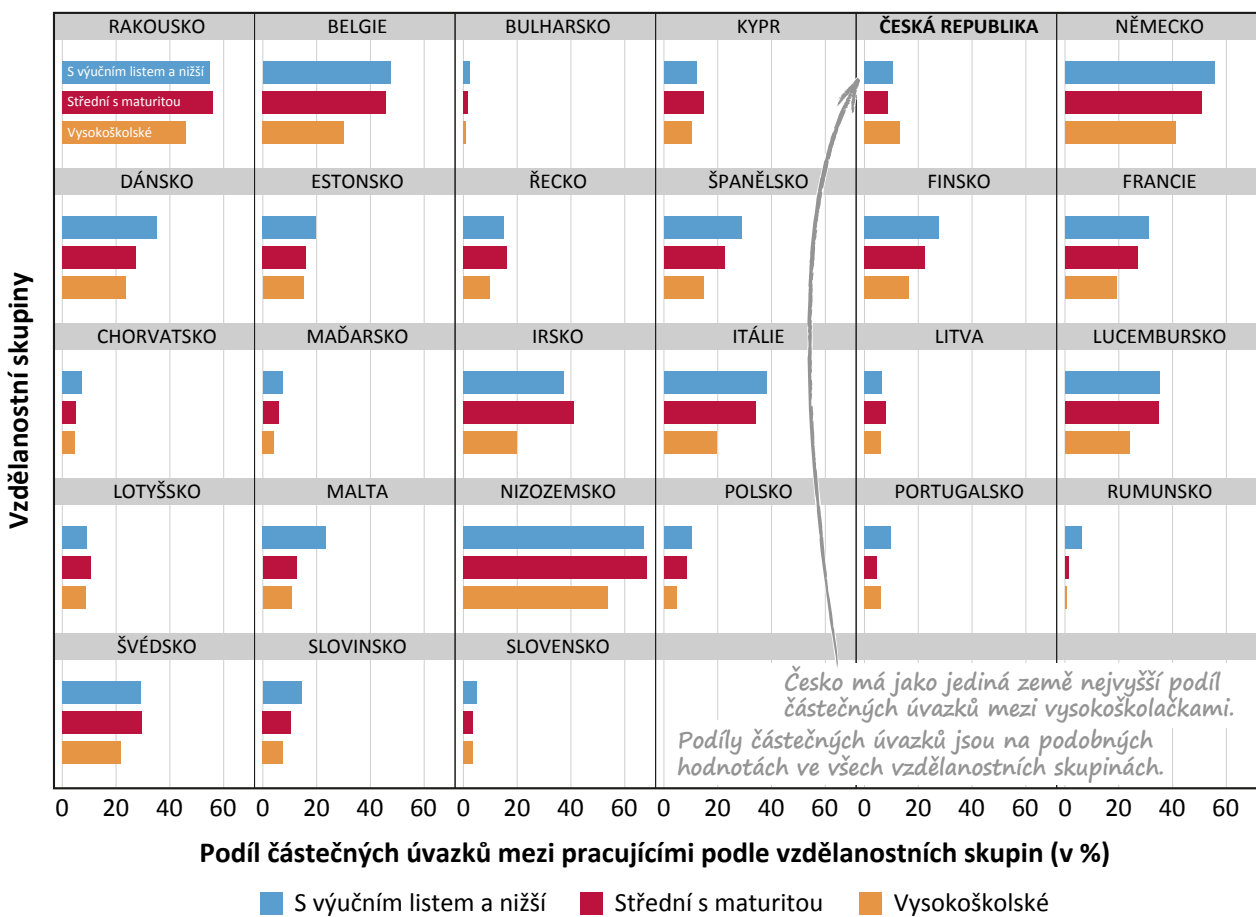
Graf 8: Evropské srovnání částečných úvazků podle věku, ženy

Graf 8 ukazuje využívání částečných úvazků žen v detailnějších pětiletých věkových skupinách. V Česku je ve všech věkových kategoriích nižší než v průměru v EU. Nejbližší se evropskému průměru Češky přibližují ve středním věku, který je dnes typický pro mateřství. Relativně vysoký podíl částečných úvazků Češek v tomto věkovém období je však do velké míry dán jejich nízkou zaměstnaností (viz **Graf 1** v úvodu studie), protože Češky, ve srovnání s jejich evropskými vrstevnicemi, v období mateřství pracují ojediněle. Vysoké podíly pracujících na částečný úvazek v tomto věku tedy nejsou primárně dány vysokými počty pracujících na částečný úvazek, ale nízkým počtem žen, které v období mateřství pracují a rozhodují se mezi prací na částečný, nebo plný úvazek. Navíc v těchto málo případech preferují Češky práci na částečný úvazek více než v jiných věkových skupinách. Výjimku tvoří pouze Češky v předdůchodové věkové skupině 60–64 let. Rozdíly v podílech pracujících na částečný úvazek mezi průměrnými Češkami a Evropankami se tedy se zvyšujícím se věkem zvětšují.

2.3 Částečné úvazky a úroveň dosaženého vzdělání

Jak zde ukážeme, dosažené vzdělání hraje ve výskytu práce na částečný úvazek velmi podstatnou roli. Zřejmě to ale není přímý důsledek samotné výše vzdělání, ale dalších fenoménů, které jsou se vzděláním úzce spojeny. Například vyšší vzdělání souvisí s vyšší produktivitou práce a s vyššími náklady ušlých výdělkových příležitostí v případě, že člověk nepracuje. Úroveň vzdělání také může souviset s počtem vychovávaných dětí v daném věku. Vyšší vzdělání žen je také výrazně korelováno s vyšším vzděláním manželů nebo partnerů, což zvyšuje schopnost rodičů zajistit pro dítě placené místo v soukromém předškolním zařízení nebo službu chůvy a podobně.

Graf 9: Evropské srovnání výskytu částečných úvazků žen podle vzdělání



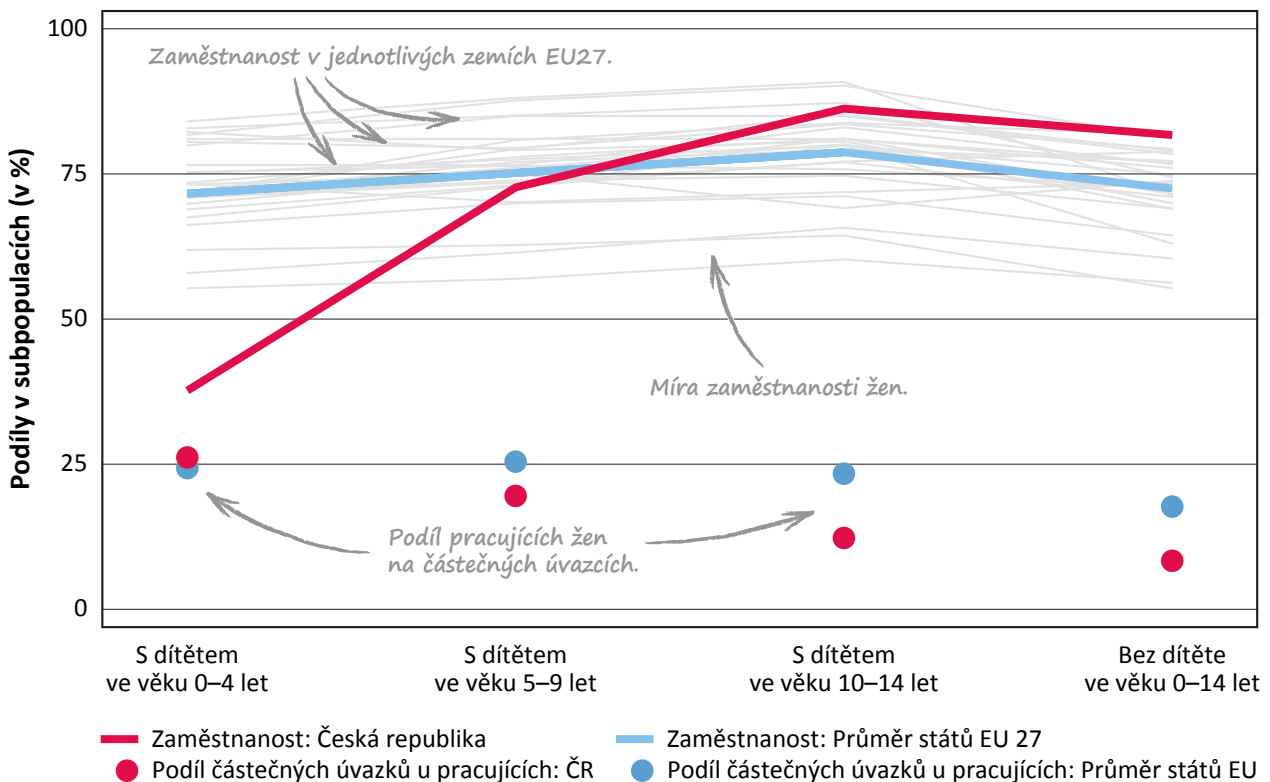
Pozn.: Graf znázorňuje podíly osob v populaci žen ve vzdělanostních skupinách střední bez maturity a nižší, střední s maturitou, vysokoškolské. Vzdělávací systémy zemí EU se však velmi liší. Z toho důvodu je pro relevantní srovnání použita klasifikace dosaženého vzdělání ISCED 2011. Na jejím základě jsou v grafu uvedeny české ekvivalenty názvů úrovní vzdělání.

2.4 Částečné úvazky a věk dítěte

Výchova dětí znamená výrazné dodatečné časové a finanční nároky na dospělé členy rodiny. Výskyt částečných úvazků proto s přítomností dětí silně koreluje. V tomto případě však není tak důležitý celkový počet dětí, ale přítomnost dítěte nejmladšího věku. Nároky na čas a flexibilitu rodičů totiž s klesajícím věkem dítěte přirozeně rostou. I proto rozlišujeme věk nejmladšího z dětí v rodině. S ohledem na omezení dat LFS rozlišujeme věkové skupiny dětí 0–4 roky, 5–9 a 10–14 let.

Jak již bylo zmíněno, míra zaměstnanosti¹⁷ českých žen s malými dětmi (0–4 let) je nejnižší ze všech zemí EU (viz **Graf 10**). Češky s dítětem ve věku 0–4 let preferují částečné úvazky více než Češky ve vyšších věkových skupinách a v evropském srovnání částečné úvazky využívají podobně jako průměr EU. To je však dáno zejména právě nízkou zaměstnaností žen s dětmi 0–4 let. S rostoucím věkem dítěte se míra zaměstnanosti českých žen výrazně zvyšuje, avšak podíl pracujících na částečné úvazky mezi těmito pracujícími klesá.

Graf 10: Míra zaměstnanosti a částečné úvazky žen dle věku nejmladšího dítěte



¹⁷ Věkově specifická míra zaměstnanosti představuje podíl zaměstnaných žen daného věku na celkovém počtu žen v populaci dané věkové skupiny.

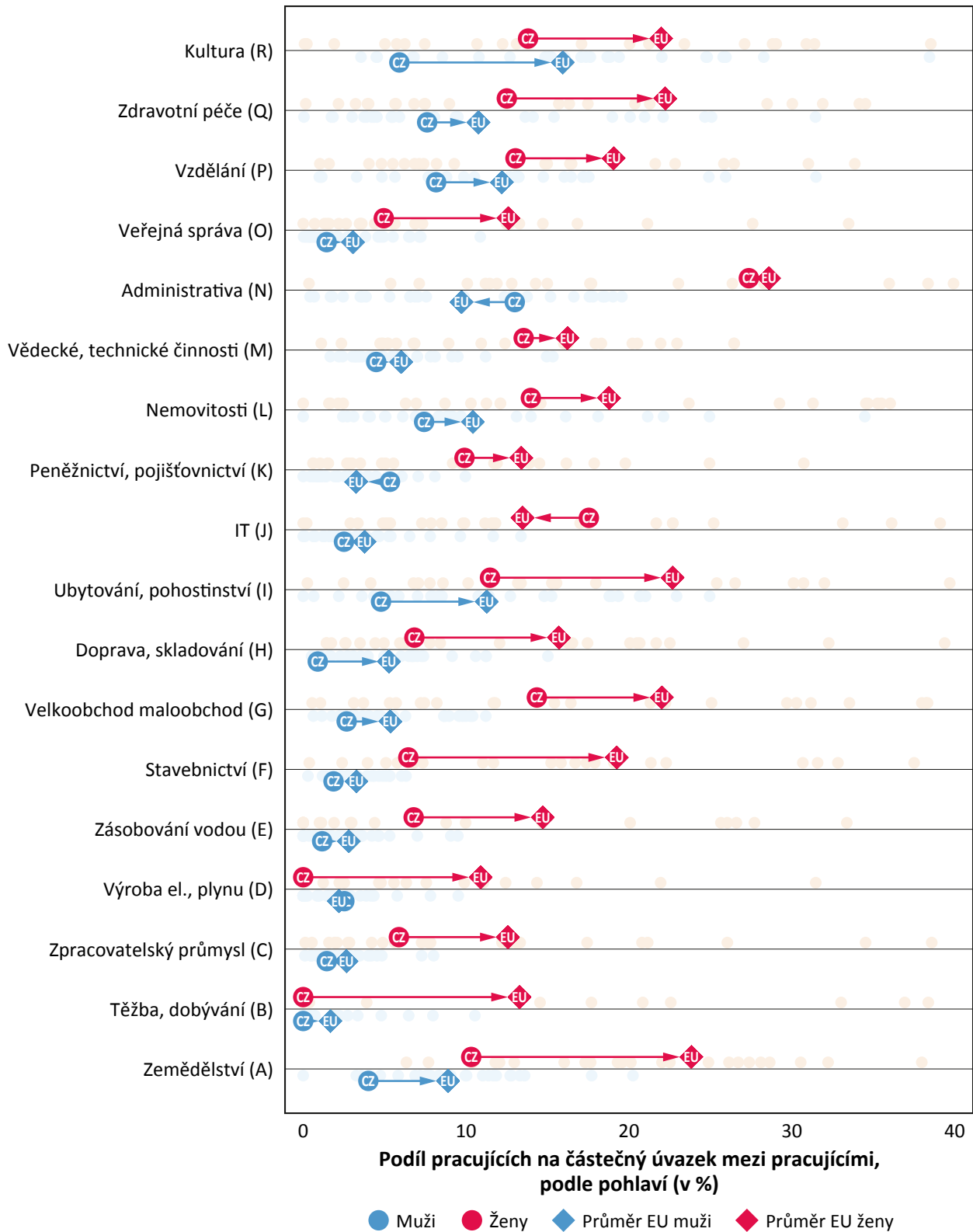
2.5 Výskyt částečných úvazků v odvětvích ekonomiky

Výskyt částečných úvazků v různých odvětvích ekonomiky se přirozeně liší. Je to dáno rozdílnou podstatou výroby či poskytování služeb, tedy i různou strukturou profesí, které více či méně práci na částečné úvazky umožňují. A samozřejmě i zde hraje roli úroveň vzdělání zaměstnanců, věkové a genderové složení. Roli může hrát i to, zda jde spíše o městské či vesnické prostředí s ohledem na dopravní dostupnost.

Při bližším srovnání výskytu částečných úvazků podle odvětví opět platí, že průměrné podíly pracovníků na částečný úvazek v EU jsou výrazně vyšší než v Česku (**Graf 11**). Výjimku představují pouze dvě odvětví „*Administrativa*“, „*Peněžnictví, pojišťovnictví*“ a „*Výroba elektřiny a plynu*“ u mužů a jedno odvětví „*Informačních technologií (IT)*“ u žen. Z českého pohledu stojí za pozornost zejména odvětví „*Peněžnictví, pojišťovnictví*“ a „*IT*“, kde přetrvává výrazný převis poptávky po kvalifikovaných pracovnících nad jejich nabídkou. To může značit, že firmy v těchto odvětvích při lákání pracovníků ochotněji nabízejí i kratší úvazky.

Nižší podíly částečných úvazků vidíme v odvětvích se směnnými provozy („*Zpracovatelský průmysl*“, „*Těžba, dobývání*“) a odvětvích vyžadujících pravidelnou a standardizovanou práci („*Stavebnictví*“, „*Doprava*“, „*Zásobování vodou*“, „*Výroba elektřiny a plynu*“). V evropském srovnání vykazují relativně nižší výskyt částečných úvazků česká odvětví „*Zemědělství*“, „*Stavebnictví*“, „*Ubytování, pohostinství*“ a „*Zdravotní péče*“, kde je však podíl zaměstnanosti žen velmi nízký, pravděpodobně i pro nedostatečnou nabídku částečných úvazků. Za pozornost stojí výrazně nižší výskyt částečných úvazků v oblastech veřejné správy a zdravotní péče v Česku. Přitom naopak v těchto oblastech je podíl žen vysoký a pro stát je regulatorně jednodušší nabídku zkrácených úvazků podporovat.

Graf 11: Srovnání výskytu částečných úvazků v odvětvích, ženy a muži



Pozn.: Graf znázorňuje podíly pracovníků žen a mužů pracujících na částečný úvazek v jednotlivých odvětvích ekonomiky.

2.6 Důvody práce na částečný úvazek

Důležitým aspektem práce na částečný úvazek je důvod, proč vlastně člověk na částečný úvazek pracuje. Jak již bylo osvětleno v úvodu studie, je třeba rozlišovat dva základní důvody:

Důvod výhodnosti, A: Pro člověka představuje částečný úvazek lepší formu než práce na plný úvazek, a přitom je schopen takovou práci sehnat (za platových, dopravních a dalších podmínek);

Důvod vynucenosti, B: Člověk preferuje plný pracovní úvazek, ale takový není k dispozici. V datech EU LFS je toto zjišťováno formou uzavřených odpovědí na otázku „Z jakého důvodu pracujete na částečný úvazek?“ s těmito možnostmi odpovědí:

- i. Z důvodu vzdělávání/školení.
- ii. Z důvodu nemoci nebo zdravotního postižení.
- iii. Z důvodu péčování o osobu blízkou.
- iv. Z důvodu, že pracovník nemohl najít práci na plný úvazek.
- v. Z jiných důvodů.

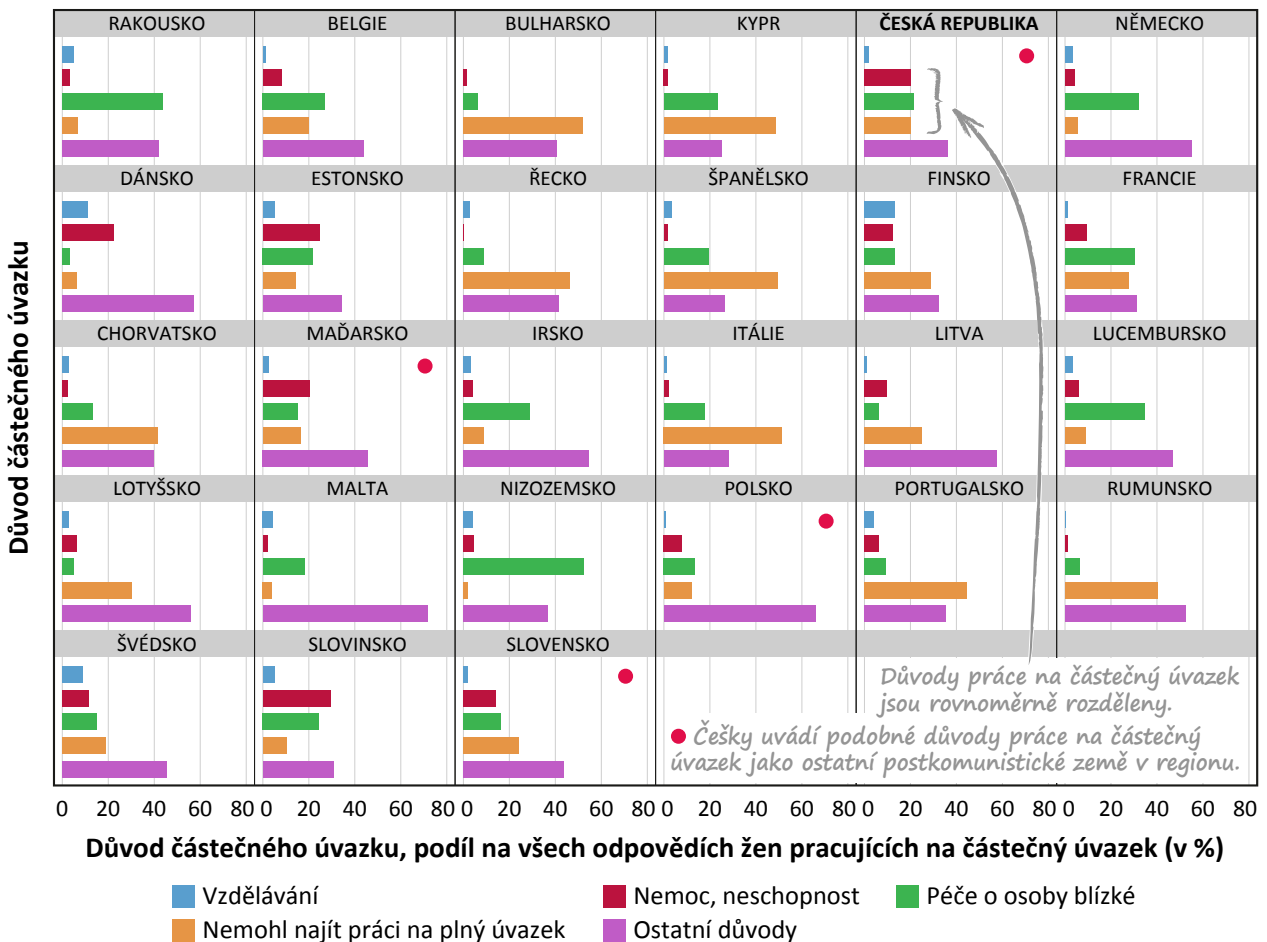
Odpovědi **i** až **iii** tedy spadají do důvodové skupiny **A**, zatímco odpověď **iv** spadá do skupiny **B**. Poslední **v.** odpověď je velmi obecná a neumožňuje mezi důvodovými skupinami **A** a **B** rozlišit. Šetření EU LFS bohužel obdobný typ otázek neklade lidem, kteří pracují na plný úvazek či nepracují vůbec. Z dat tedy není možno zjistit, zda je u nich pracovní statut preferovanější, než by byla práce na úvazek částečný a důvody. V dalších srovnáních je tedy třeba pamatovat, že popisují pouze postoje osob zaměstnaných na částečný úvazek.

V **Grafu 12** vidíme, že v zemích s vysokým podílem pracujících žen na částečný úvazek mezi pracujícími, jakými jsou Nizozemí, Rakousko nebo Německo, ženy jako důvod práce na částečný úvazek uvádějí péči o osobu blízkou. Pracovnice na částečný úvazek v zemích EU, které se dlouhodobě potýkají s vysokou mírou nezaměstnanosti (např. Španělsko, Itálie, Řecko), častěji uvádějí práci na částečný úvazek z důvodu nemožnosti najít práci na úvazek plný. Vyšší podíly odpovědí žen, že pracují na částečný úvazek z důvodu studia či rekvalifikace, lze pozorovat pouze u skandinávských zemí jako Finsko, Švédsko nebo Dánsko. Češky jsou na tom v důvodech pro využívání částečných úvazků podobně jako ženy v ostatních postkomunistických zemích v regionu (Maďarsko, Slovensko, Polsko).

Důvody zdravotního postižení, péče o osobu blízkou nebo nemožnost najít práci na plný úvazek vykazují obdobné podíly pracujících na částečný úvazek.

Zajímavostí je, že pokud se podíváme v těchto zemích na důvody pro práci na částečný úvazek mezi muži (**Graf A12**), vidíme, že téměř nikdo nepracuje na částečný úvazek z důvodu péče o osobu blízkou, tedy i své děti. To je dalším z řady dokladů větší genderové nevyváženosti práce v domácnosti v těchto zemích.

Graf 12: Srovnání ženami prezentovaných důvodů práce na částečný úvazek

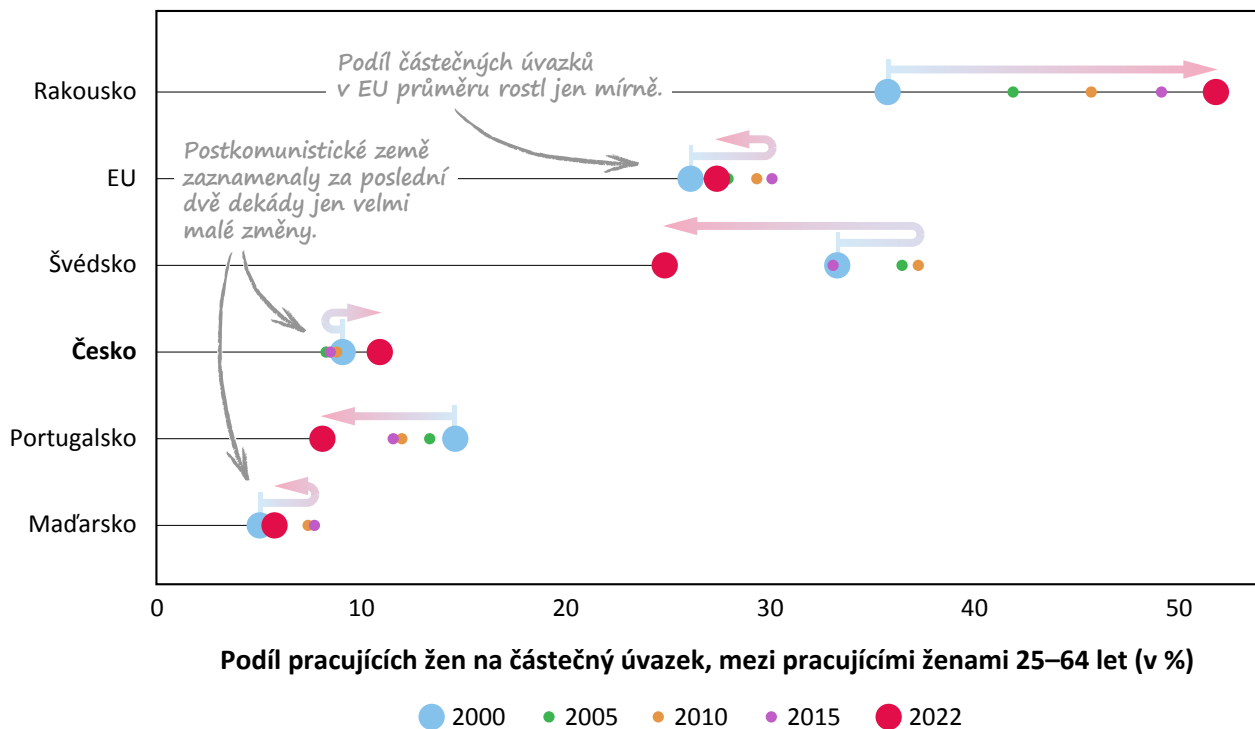


Pozn.: Graf znázorňuje podíly odpovědí mezi ženami pracujícími na částečný úvazek, na otázku ohledně důvodu práce na částečný úvazek.

3. Výskyt částečných úvazků v zemích EU v čase

Důležité je také sledovat dlouhodobé trendy ve využívání částečných úvazků. Do změn se mohou promítat nové regulace včetně snah o podporu částečných úvazků, postupné změny ve struktuře ekonomiky, profesí a demografické struktury populace. Zároveň historický vývoj přináší důležité informace o tom, nakolik se výskyt částečných úvazků mění v důsledku ekonomických cyklů a krizí.

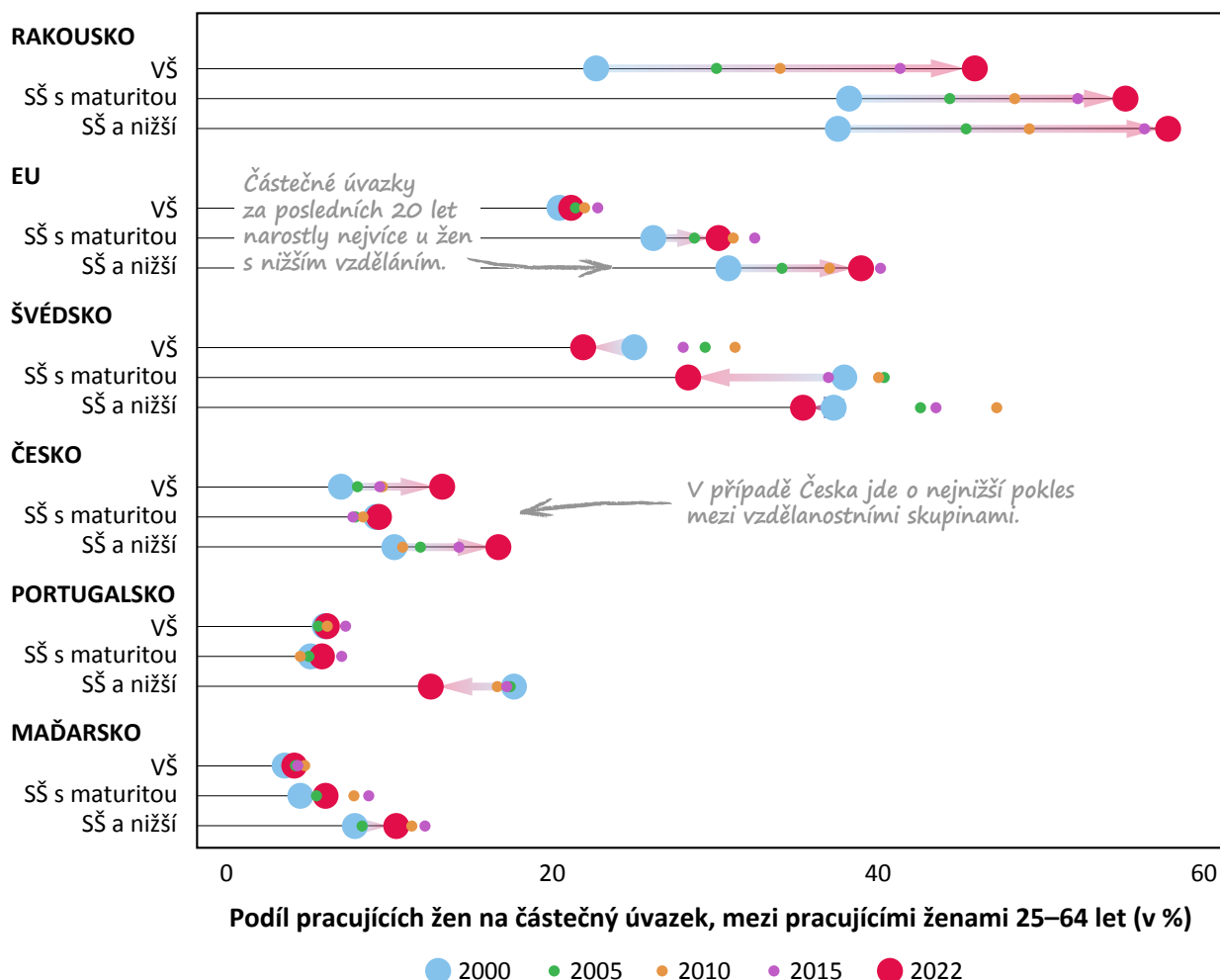
Graf 13: Vývoj částečných úvazků u žen 25–64 let mezi lety 2000 a 2022, ženy



Výskyt částečných úvazků mezi pracujícími ženami v zemích EU v průměru mezi lety 2000–2015 rostl (**Graf 13**). S rokem 2022 se však vrátil zpět téměř na původní úroveň roku 2000. Příčinou mohl být doznívající dopad pandemie covid–19. Při srovnání zemí podobných Česku však pozorujeme značné rozdíly. Zatímco podíl částečných úvazků žen v Rakousku mezi lety 2015–2022 výrazně rostl tempem předchozích let, Švédsko a Portugalsko zaznamenaly výrazný propad a v roce 2022 se nacházely dokonce pod úrovní roku 2000. Česko, podobně jako Maďarsko, v letech 2000–2022 zaznamenalo nárůsty nízké a míra využívání částečných úvazků se tam za poslední dvě dekády téměř nezměnila.

Výskyt částečných úvazků podle nejvyššího dosaženého vzdělání v jednotlivých zemích do velké míry kopíroval celostátní trendy (**Graf 14**). Využívání částečných úvazků se zvýšilo zejména u Čechů s vysokou školou nebo bez maturity.

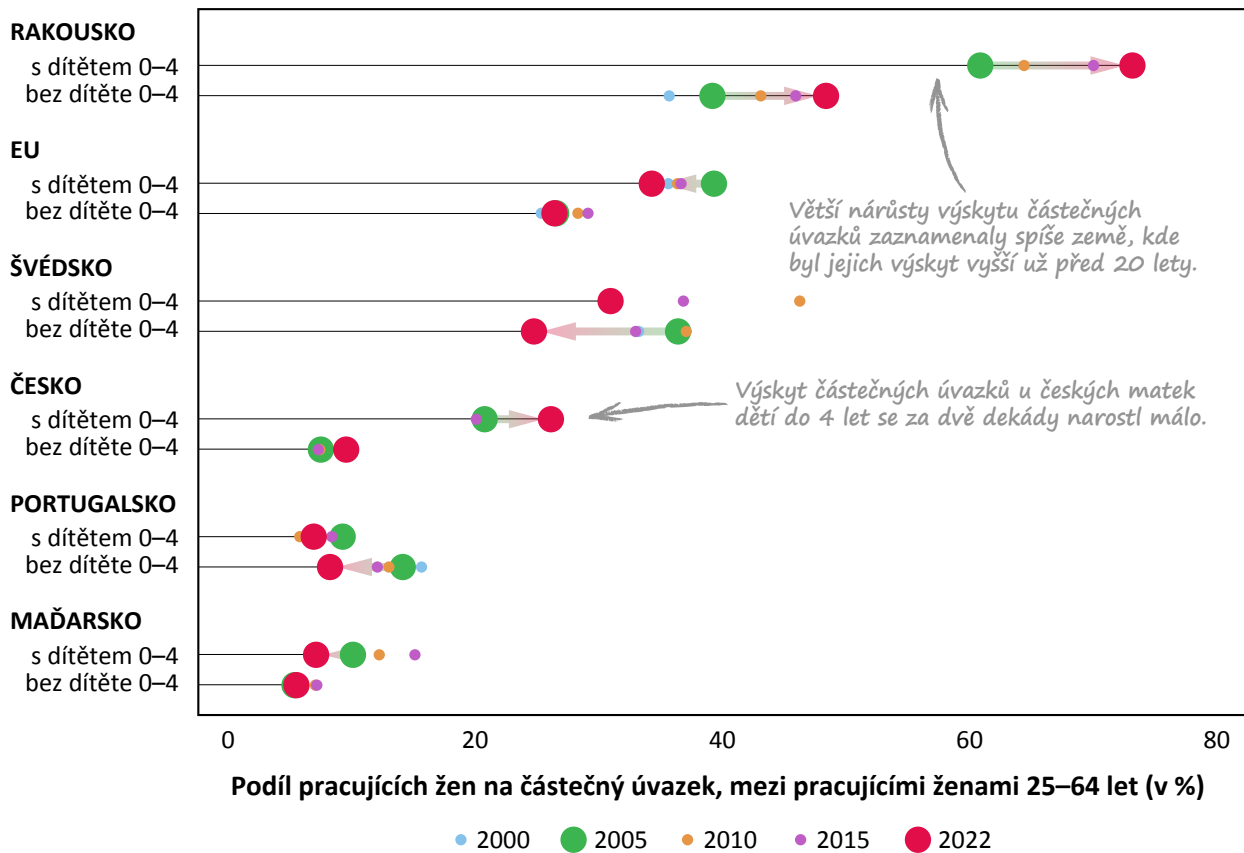
Graf 14: Vývoj částečných úvazků u žen 25–64 let mezi lety 2000 a 2022, podle nejvyššího dosaženého vzdělání



Dlouhodobější dynamiku výskytu částečných úvazků podle přítomnosti a nepřítomnosti nejmladšího dítěte ve věku 0–4 let ukazuje obdobně koncipovaný **Graf 15**.¹⁸ Stejně jako v případě nejvyššího dosaženého vzdělání obě skupiny do velké míry kopírují celkový trend v zemi (**Graf 13**). Podíl českých matek malých dětí pracujících na částečný úvazek v čase narostl, a to výrazně více než u žen bez dítěte ve věku 0–4 let. Vzhledem k nízkému zastoupení těchto matek na trhu práce (**Graf 1**) však nejde o vysoká čísla. Přesto to představuje trend postupného přibližování se vyspělejšími ekonomikám EU.

¹⁸ Kódování v EU LFS v roce 2000 neumožňuje u některých zemí identifikovat matky malých dětí, a proto je jako výchozí rok použit rok 2005. Pozorované počty žen s dítětem 0–4 let jsou u některých zemí nízké, a proto mohou být údaje spíše informativního charakteru.

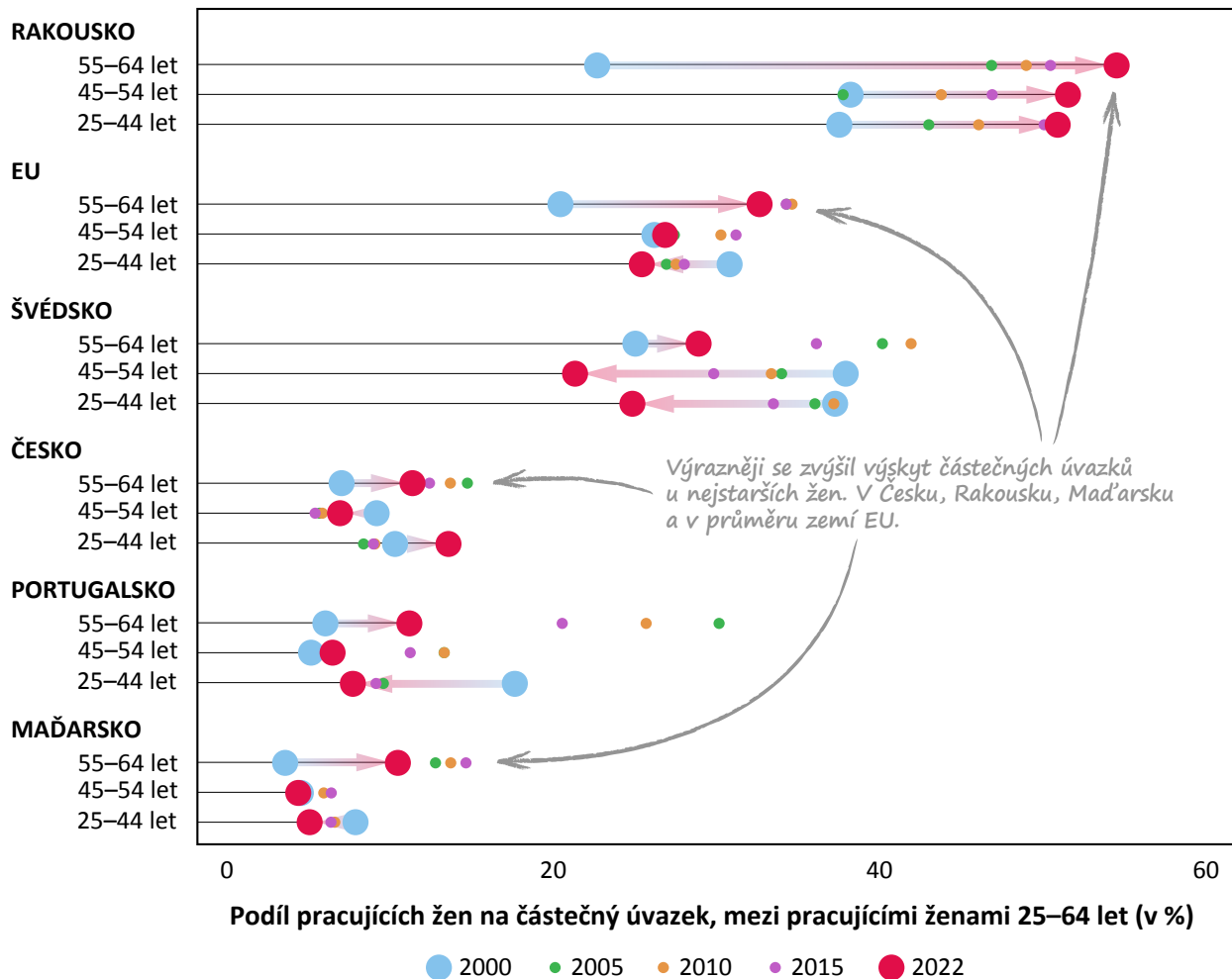
Graf 15: Vývoj částečných úvazků u žen 25–64 let mezi lety 2000 a 2022, podle dětí*



* Z dat EU LFS 2000 nelze u některých zemí určit věk dítěte jednoznačně. Z toho důvodu jako výchozí rok používáme rok 2005.

Nárůst výskytu částečných úvazků mezi pracujícími ženami v rámci všech zemí EU byl ovlivněn zejména vývojem v nejstarší věkové skupině (**Graf 16**). Oproti tomu mezi lety 2000 až 2022 využívání částečných úvazků u nejmladší věkové skupiny Evropanek pokleslo. Česko zaznamenalo nepatrný nárůst u nestarší a nejmladší věkové skupiny. V českém případě se jedná o podobný vývoj jako například v Maďarsku.

Graf 16: Vývoj výskytu částečných úvazků žen podle věku v letech 2000 až 2022



4. Česko v detailu

V této sekci nabízíme detailnější pohled na Česko. Využíváme k tomu dat z šetření domácností VŠPS realizovaný ČSÚ v roce 2022, která umožňují detailnější vhledy než konsolidovaná data LFS z Eurostatu. Například můžeme přesněji stanovit skupinu dětí předškolního věku. V první části prezentujeme jednodušší dílčí srovnání. V části druhé prezentujeme výsledky regresních analýz, které umožňují navzájem izolovat dílčí efekty klíčových parametrů, jako je věk, úroveň vzdělání a přítomnost dětí podle věku.

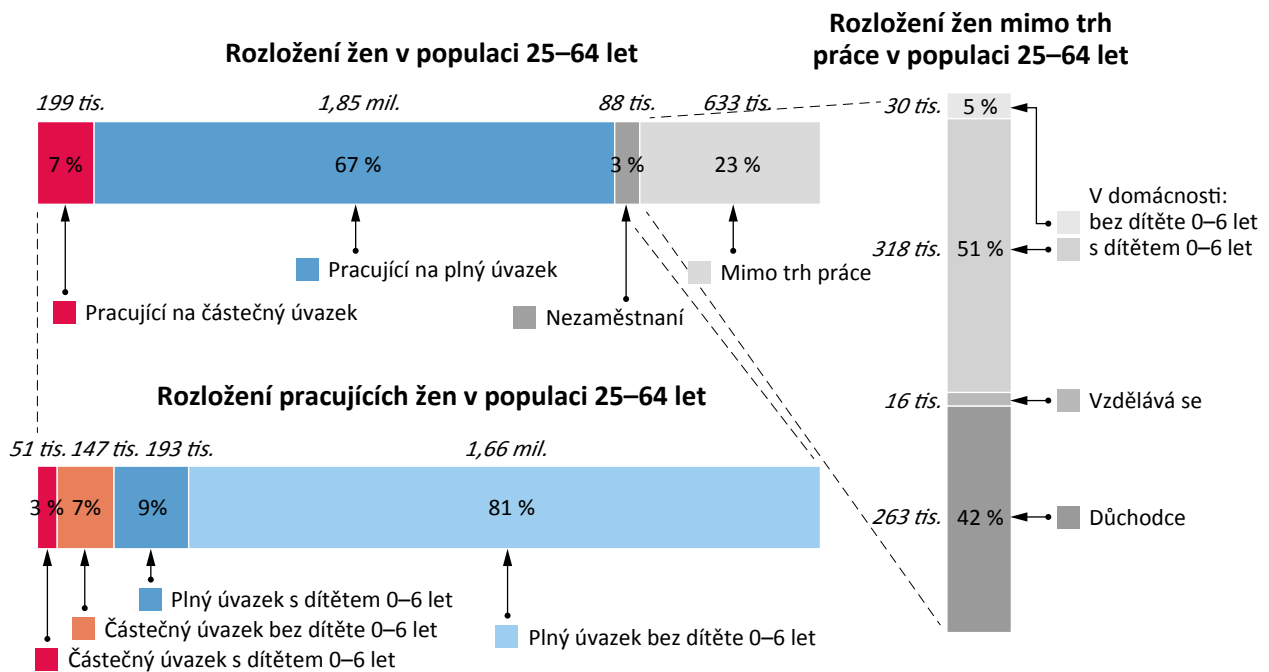
4.1 Dílčí srovnání výskytu částečných úvazků

Základní představu o rozsahu a struktuře zaměstnanosti českých žen ve věku 25–64 let nabízí **Graf 17**. Zhruba tři čtvrtiny z 2,8 milionu Češek ve věku 25–64 let pracuje, a z toho přibližně zhruba jen 7 % na částečný úvazek. I s ohledem na velmi nízkou nezaměstnanost naprostá většina nepracujících žen v této věkové skupině je buď již ve starobním důchodu

nebo zůstávají doma s malým dítětem. Právě u těchto dvou skupin se nabízí otázky, zda a jakými veřejnými politikami lze jejich účast na trhu práce zvýšit.

Přibližně 10 % z celkového počtu více než 2 mil. pracujících žen v Česku pracuje na částečný úvazek. Pouze 3 % z pracujících žen jsou ženy pracující na částečný úvazek s dítětem předškolního věku. Výrazně větší podíl pracujících matek předškolních dětí pracuje na plný úvazek (9 %).

Graf 17: Částečné úvazky českých žen, ženy ve věku 25–64 let

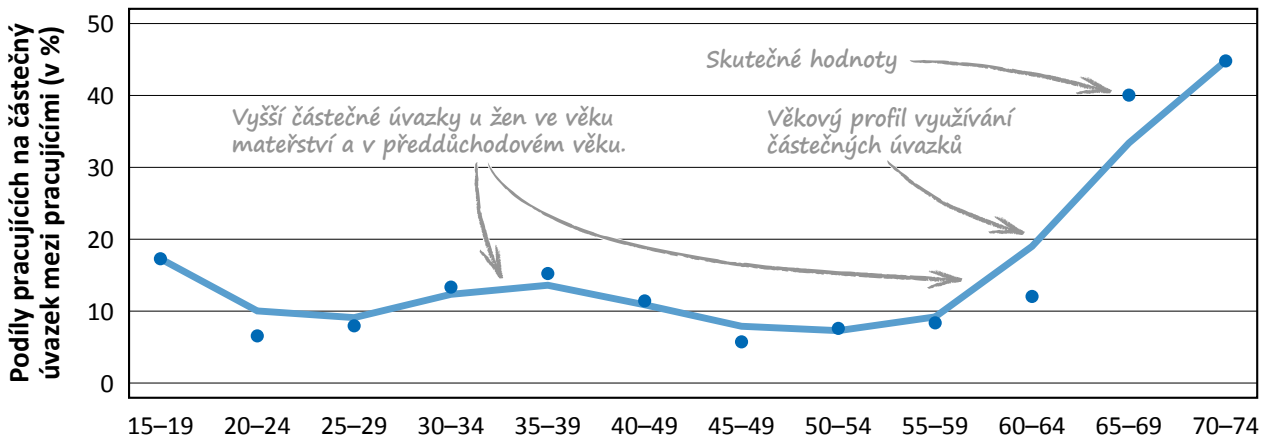


Využívání částečných úvazků v Česku je celkově poměrně nízké a výrazně vyšší u žen než u mužů. **Graf 18** ukazuje výskyt částečných úvazků mezi pracujícími ženami podle věku. Mírně vyšší jsou tyto podíly v období studia, ve věku 30–40 let a poté výrazně rostou až do šedesáti let věku. V nejmladší věkové skupině 20–24 let však stále ještě zhruba 50 % žen studuje, podíl žen s malými dětmi je v ní ještě nízký a míra zaměstnanosti je v ní také velmi nízká. Doprovodný spodní panel v grafu ukazuje, že největší podíl žen s menšími dětmi je ve věku 25–40 let. Střední vyšší věk 40–59 let, kdy už je výskyt malých dětí v rodinách nízký a kdy je podíl částečných úvazků také nízký, je typický pro nejvyšší míru zaměstnanosti. A konečně ve věkové skupině 60–64 let, tedy na hranici zákonného odchodu do důchodu,¹⁹ bylo již více než 50 % žen ve starobním důchodu. Data VŠPS bohužel neumožňují nahlédnout výskyt starých rodičů, o které se případně musí tyto ženy, jejich dcery a snachy, starat.

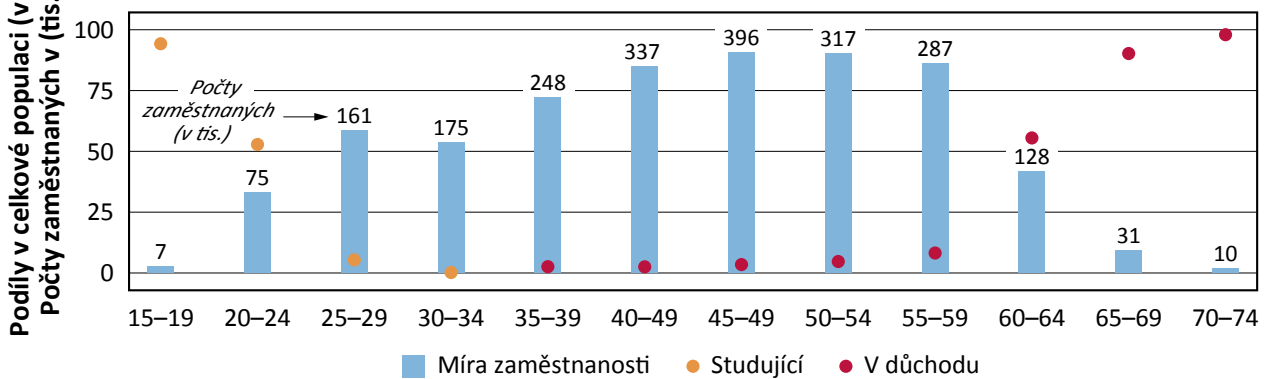
¹⁹ Zákonný věk odchodu do důchodu žen se stále liší podle počtu vychovaných dětí. V roce 2022 se zákonný věk pohyboval zhruba v rozmezí zhruba 62–63 let. Vedle toho však nezanedbatelný podíl žen i mužů odchází do předčasného důchodu, tedy o 1 až 2 roky dříve.

Graf 18: Částečné úvazky, míra zaměstnanosti a malé děti českých žen ve věku 15–74 let

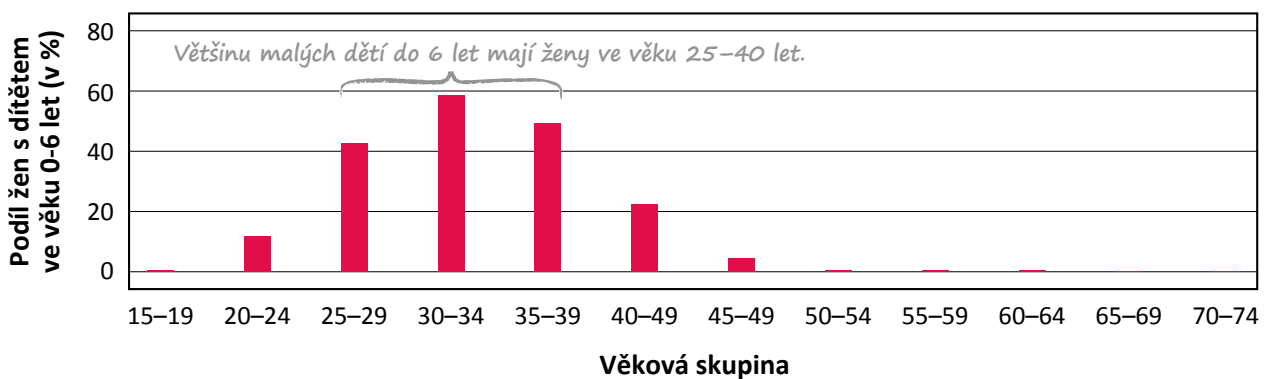
a) Podíl částečných úvazků mezi pracujícími ženami



b) Míra zaměstnanosti



c) Podíl matek s malými dětmi



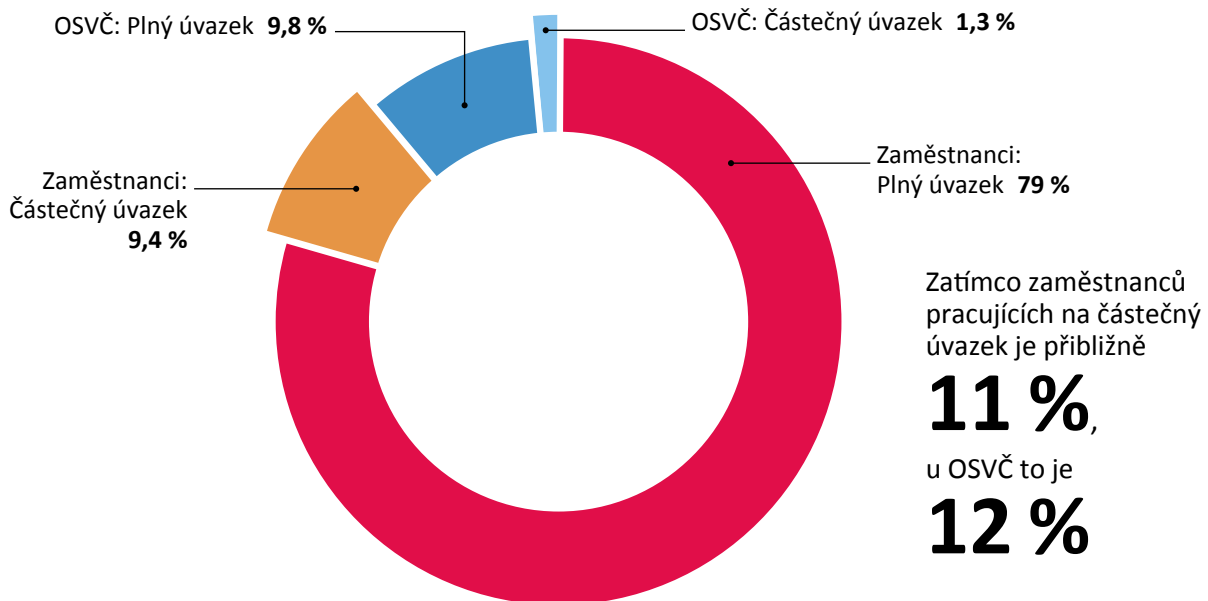
Podíl částečných úvazků mezi pracujícími (graf A) je do velké míry dán počtem pracujících v jednotlivých věkových skupinách (graf B), který ovlivňují faktory, jakými jsou základní vzdělání, odchod do důchodu (graf B) nebo mateřství (graf C).

Přes 11 % pracujících žen pracuje jako osoby samostatně výdělečně činné (OSVČ), zbylých 89 % jako zaměstnankyně (**Graf 19²⁰**). Podíly pracujících na částečný úvazek se u obou skupin liší, rozdíly však nejsou velké. Mezi zaměstnankyněmi pracuje zhruba 11 % na čas-

²⁰ V grafu nejsou zohledněny ženy, které pracují v domácnosti. Tj. jedná se o ženy, které nechodí do zaměstnání, nepodnikají, ale starají se o vlastní domácnost.

tečný úvazek, mezi OSVČ to je podobných 12 %. Obecně lze ale předpokládat, že práce OSVČ bude flexibilnější než standardní zaměstnanecký vztah. Je tedy pravděpodobné, že ženy na mateřské a rodičovské více využívají práci ve formě OSVČ jako alternativu k zaměstnaneckému částečnému úvazku.²¹ Důvodem může být i poměrně vyšší zdanění zaměstnaneckých částečných úvazků (PAQ Research, 2024²²).

Graf 19: Částečné úvazky u žen zaměstnankyň a OSVČ ve věku 25–64 let

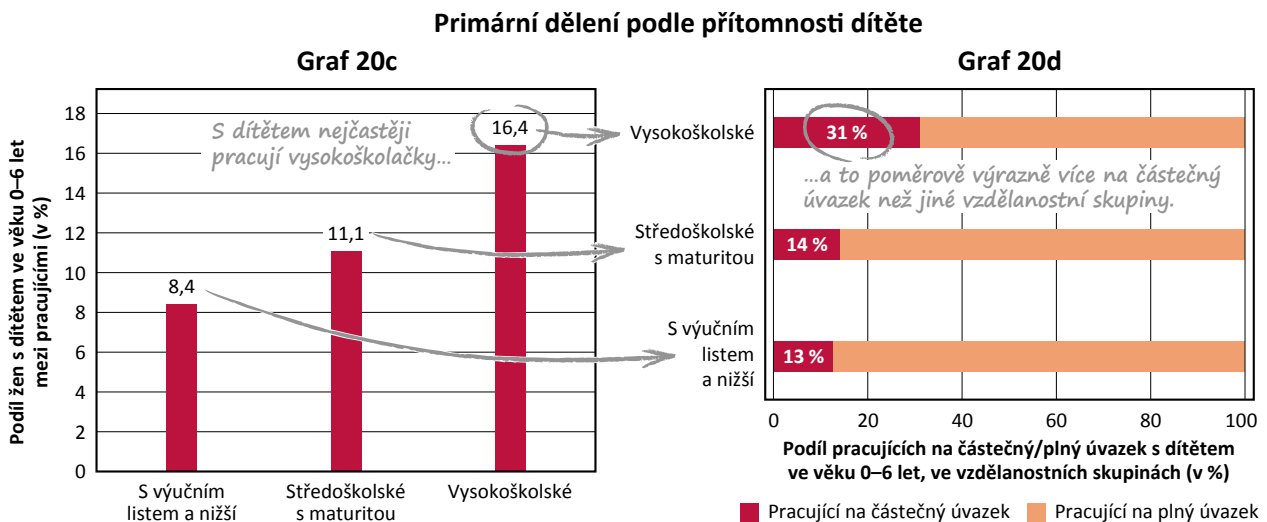
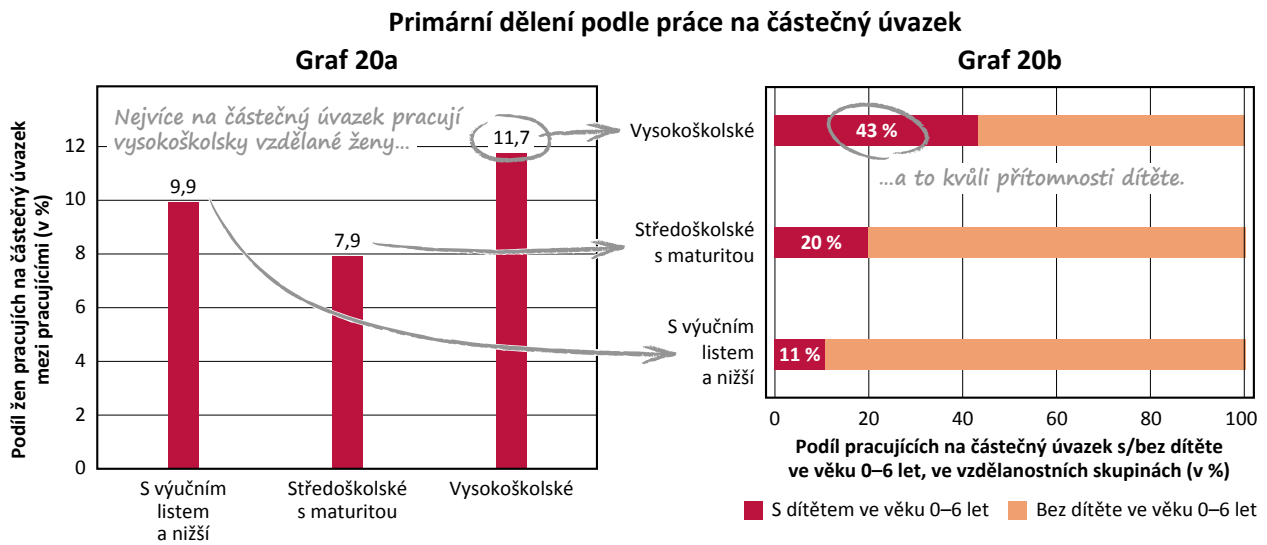


Využívání částečných úvazků ve vzdělanostních skupinách žen se liší pouze nepatrně (**Graf 20**). Nejnižší výskyt vykazují středoškolsky vzdělané ženy (7,9 %), nejvyšší vysokoškolsky vzdělané (11,7 %) (**Graf 20 a**). Při bližším pohledu však vidíme, že ve skupinách s vyšším vzděláním jsou částečné úvazky výrazně častější v případech přítomnosti malých dětí (**Graf 20 b**). To je pravděpodobně dáno jiným typem pracovních míst nabízených rozdílným vzdělanostním skupinám, vyšší atraktivností výdělků a kariérního výhledu v případě vzdělanějších žen, vyšší schopností a ochotou hradit vyšší náklady předškolních zařízení či soukromé chůvy. Podíl pracujících žen s malým dítětem je nejvyšší u vysokoškolsky vzdělaných (**Graf 20 c**). To reflektuje i trend růstu úrovně dosaženého vzdělání žen během posledních dvou dekad. Při pohledu na údaje o pracujících ženách s malým dítětem vidíme, že vysokoškolsky vzdělané matky na částečné úvazky pracují mnohem častěji než matky s nižším vzděláním (**Graf 20 d**).

²¹ Oficiální statistiky na souběh částečných úvazků/práce na OSVČ při mateřské a rodičovské nejsou v Česku dostupné.

²² Odkaz na PAQ Studii: [Chytřejší zdanění zaměstnanců](#).

Graf 20: Částečné úvazky u žen s malým dítětem, podle vzdělání



4.2 Dílčí srovnání výskytu částečných úvazků

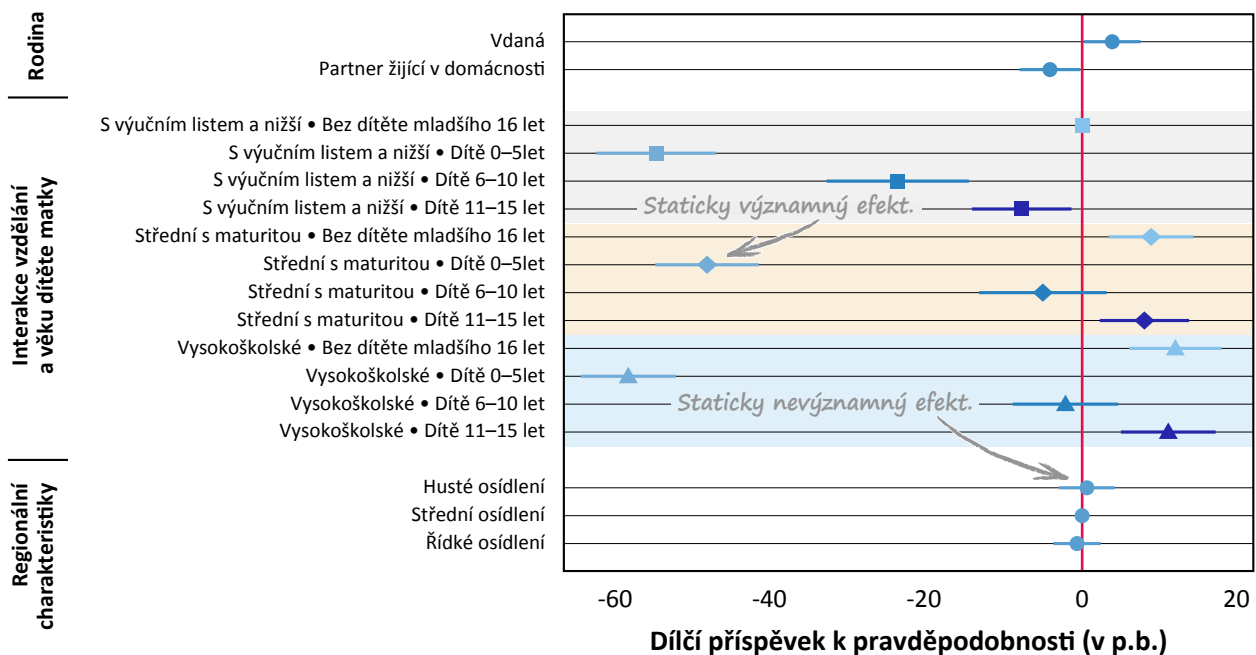
Nedostatkem většiny našich předchozích srovnání je, že nerozlišují roli dílčích faktorů s ohledem na faktory ostatní. Například víme, že s vyšším věkem roste podíl méně vzdělaných žen v populaci. Statistická asociace výskytu částečných úvazků a věku je potom zatížena i asociací částečných úvazků s úrovní vzdělání. Podobně tomu je například i s faktorem věku nejmladšího dítěte. Právě k zohlednění role ostatních faktorů nám slouží regresní rozklad. Výsledky pak představují zvýšení či snížení pravděpodobnosti práce na částečný úvazek (v procentních bodech) spojené s každým dílčím faktorem.

Pravděpodobnost zaměstnanosti žen ve věku 25–45 let

Zde se opět zaměřujeme pouze na ženy, tentokrát ve věkové skupině 25–45 let, kdy je pravděpodobné, že značná část z nich má dítě ve věku 0–9 let. Výběrem této užší věkové

kategorie sice snižujeme počty srovnávaných žen, docílíme tím však srovnávání podobnějších žen. V prvním kroku odhadujeme dílčí příspěvky různých faktorů k celkové pravděpodobnosti, že žena pracuje **Graf 21** (a **Graf A21** v příloze)²³. Srovnávací skupinou je v tomto případě žena ve věku 25–45 let, maximálně se střední školou bez maturity, bez dítěte mladšího 16 let, svobodná nežijící s partnerem, bydlící v oblasti se střední hustotou osídlení. V rámci této skupiny je pravděpodobnost práce žen 81 %. Naše odhady ukazují, že pravděpodobnost pracovního zapojení žen výrazně klesá u matek dětí předškolního věku, a to ve všech vzdělanostních skupinách. Pravděpodobnost práce matek starších dětí starších (6–10 let) je již na podobné úrovni jako u srovnávací skupiny, s výjimkou nejnižší vzdělanostní skupiny. Hodnoty koeficientů ukazují, že matky nejstarších dětí (11–15 let) pracují nepatrně více než ženy ve srovnávací skupině. Dílčí příspěvky k pravděpodobnosti práce v případě manželského stavu (vdané ženy oproti ženám nevdaným) jsou negativní, a to i v případě nesezdaného partnerství ve společné domácnosti. Velikosti těchto efektů jsou však výrazně menší než v případě efektu nejvyššího dosaženého vzdělání v kombinaci s věkem dítěte.

Graf 21: Dílčí příspěvky k pravděpodobnosti práce žen 25–45 let



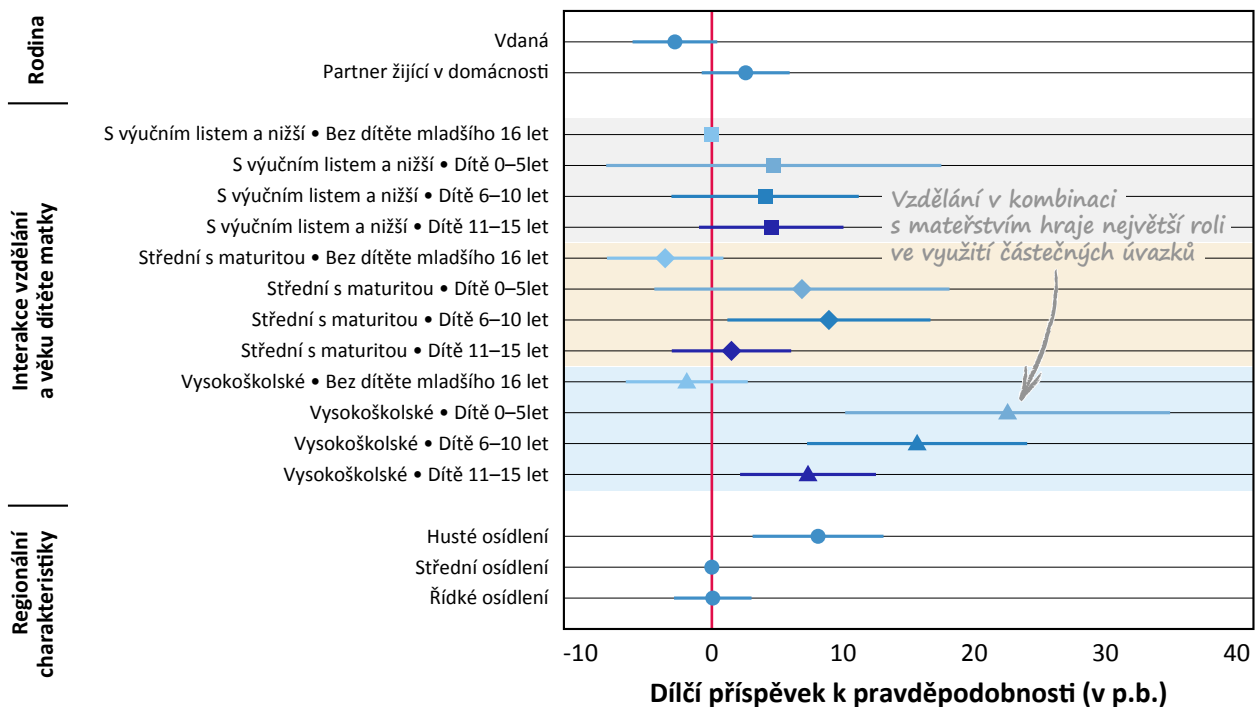
Pozn.: Graf ukazuje odhady koeficientů z lineárně regresního modelu, kde závislou proměnou je binární proměnná (1 = žena pracuje, 0 = žena nepracuje) a nezávislé proměnné jsou interakce nejvyššího dosaženého vzdělání a informace, zda je žena matkou dítěte v dané věkové skupině, zda je žena vdaná, žije s partnerem v domácnosti, a hustota osídlení lokality, ve které žena žije. Graf ukazuje 95% konfidenční intervaly odhadů. Standardní chyby jsou clusterovány na úrovni okresu.

²³ Grafy A21 a A22 v příloze ukazují obdobné odhady stejnými závislými proměnnými, avšak odlišnou specifikací modelu; bez interakcí úrovně vzdělání a rodičovského statusu.

Pravděpodobnost částečných úvazků pracujících žen 25–45 let

V předchozí části jsme se zabývali pravděpodobností práce žen. V této části se věnujeme tomu, zda pracující ženy pracují na částečný úvazek. Zaměřujeme se pouze na pracující ženy ve věku 25–45 let. Dílčí příspěvky různých faktorů k pravděpodobnosti práce na částečný úvazek ukazuje **Graf 22 (Graf A22 v příloze)**. Srovnávací skupinou je nám pracující žena ve věku 25–45 let, maximálně se střední školou bez maturity, bez dítěte mladšího 16 let, svobodná nežijící s partnerem, bydlící v oblasti se střední hustotou osídlení. Pravděpodobnost práce na částečný úvazek u takové pracující ženy je 5,4 %. Oproti takto definované srovnávací skupině je pravděpodobnost práce na částečný úvazek vyšší pouze mezi vysokoškolsky vzdělanými matkami s dítětem ve věku 0–15 let. Jinými slovy, na částečný úvazek častěji pracují ženy vysokoškolsky vzdělané. Na částečné úvazky také výrazně více pracují ženy ve větších městech, pravděpodobně i díky vyšší dostupnosti placených zařízení předškolní péče.

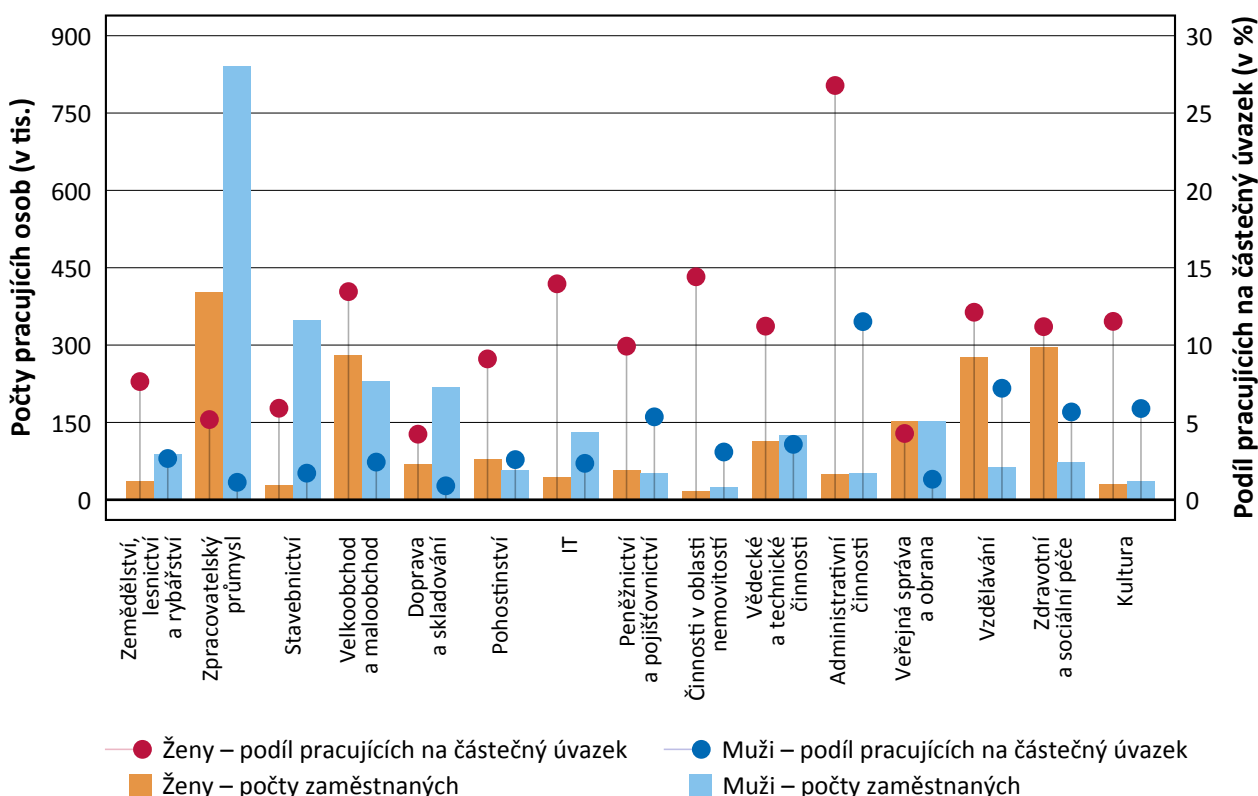
Graf 22: Příspěvky k pravděpodobnosti práce na částečný úvazek pracujících žen 25–45 let



Pozn. Graf ukazuje odhady koeficientů z lineárně regresního modelu, kde závislou proměnou je binární proměnná (1 = žena pracuje na částečný úvazek, 0 = žena pracuje na plný úvazek) a nezávislé proměnné jsou interakce nejvyššího dosaženého vzdělání a informace, zda je žena matkou dítěte v dané věkové skupině, zda je žena vdaná, žije s partnerem v domácnosti, a hustota osídlení lokality, ve které žena žije. Graf ukazuje 95% konfidenční intervaly odhadů. Standardní chyby jsou clusterovány na úrovni okresu.

Jak jsme ukázali v **sekci 2.4**, částečné úvazky se vyskytují méně v odvětvích s více standardizovanou náplní práce (zpracovatelský průmysl, stavebnictví, veřejná správa a obrana). Naopak vyšší výskyt částečných úvazků pozorujeme v odvětvích, které nabízí větší míru flexibility (např. IT, činnosti v oblasti nemovitosti) (**Graf 23**). Vyšší podíly částečných úvazků u pracujících žen (než mužů) jsou ve všech odvětvích ekonomiky. Rozdíly jsou obecně menší v odvětvích se standardizovanou pracovní náplní.

Graf 23: Částečné úvazky a zaměstnanost podle odvětví

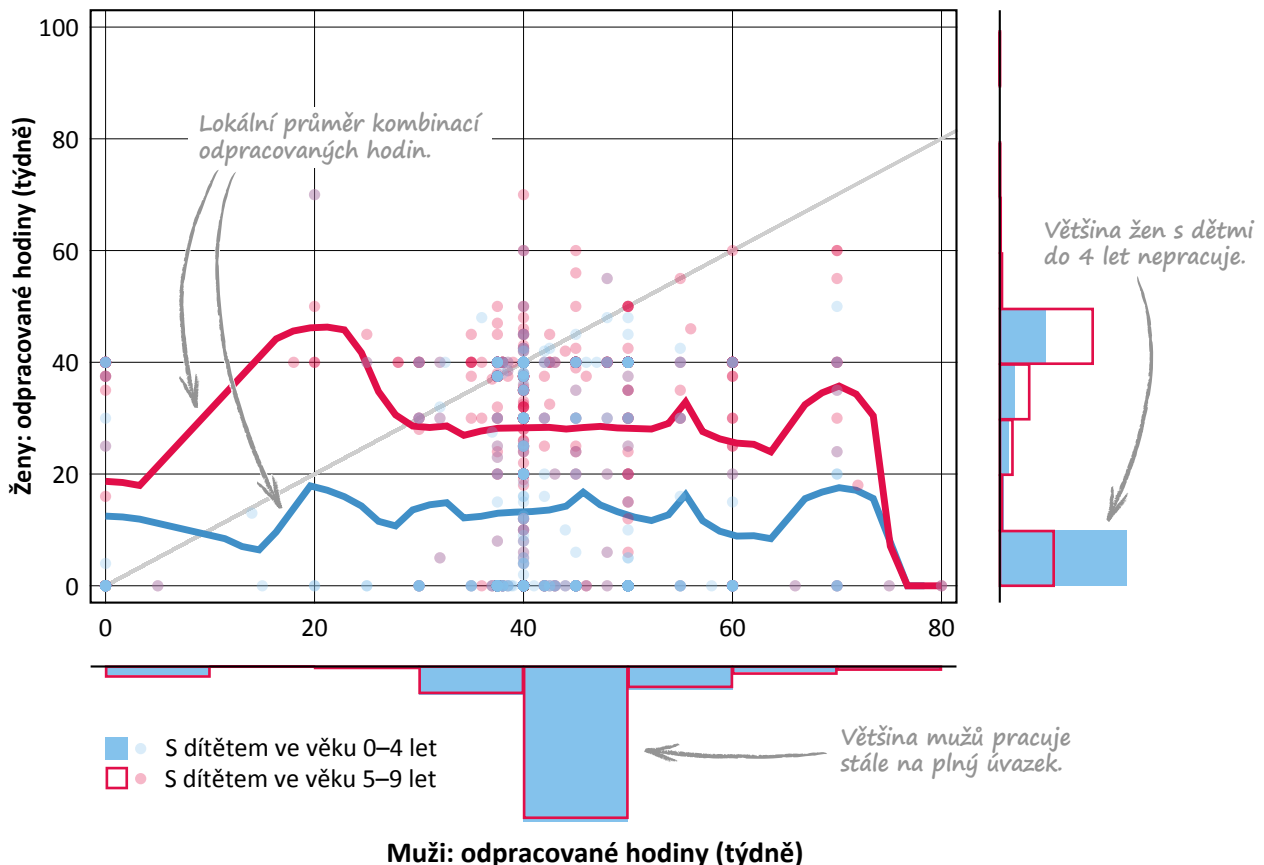


5. Rozhodování v domácnostech

Dosud jsme se nezabývali otázkou rozhodování o pracovním zapojení na trhu práce v rámci domácnosti. V tomto ohledu je rozdělení rolí v domácnosti důležitým faktorem. Tento faktor je přirozeně o to důležitější v případě domácností s malým dítětem. Dostupnost práce na částečný úvazek umožňuje výrazně více variant rozložení celkové nabídky práce mezi oběma partnery. V této části se proto zaměřujeme na manžele či partnery ve společné domácnosti s dětmi do 9 let věku a zkoumáme výsledek jejich společného rozhodnutí o reálně odpracované době. Možnosti analýzy jsou však omezeny obsahem dat VŠPS.

Jak již bylo zmíněno dříve, kombinace odpracovaných hodin partnerů nezávisí pouze na přítomnosti dítěte v domácnosti, ale také na jeho věku, protože předškolním dětem je třeba věnovat výrazně více času.

Graf 24: Odpracované hodiny partnerů v domácnostech s dítětem 0–4 let a 5–9 let



Pozn. Graf ukazuje kombinaci obvykle odpracovaných hodin u partnerů žijících v jedné domácnosti s dítětem ve věku 0–4 a 5–9 let. Modrá a červená linie představují průměrné odpracované hodiny matek dětí v závislosti na odpracovaných hodinách partnerů či manžely. Profil je spočten jako lokální polynomiální aproximace vztahu odpracovaných hodin u partnerů a partnerek s šířkou pásma = 2 hodiny a jsou váženy zastoupením domácností. Sytost barevnosti bodů zohledňuje častější výskyt kombinace odpracovaných dob oběma partnery.

Graf 24 ukazuje kombinaci odpracovaných hodin partnerů ve společné domácnosti s malým dítětem. V průměrné české domácnosti s dítětem ve věku 0–4 let platí, že většina matek zůstává s dítětem doma, zatímco otcové, resp. partneři pracují na plný úvazek, nebo dokonce více. Výrazně vyšší odpracované hodiny lze pozorovat u žen s dítětem ve věku 5–9 let, jejichž partneři však stále pracují více hodin než ony. Jasně rozdělení rolí v českých domácnostech tedy přetrvává. Průměrné vyšší odpracované hodiny Češek jsou v tomto případě dány uvolněnějšími časovými možnostmi matek již dětí na prvním stupni škol. Ženy však po skončení rodičovské dovolené začínají rovnou pracovat na plný úvazek a vyšší využití částečných úvazků u nich nepozorujeme. Matky s dítětem ve věku 5–9 let pracují v průměru více než jejich partneři pouze v případě, kdy tito partneři pracují na plný

úvazku (tj. okolo 20 hodin týdně). Z **Grafu 24** lze také vysledovat, že téměř neexistují domácnosti s dítětem, kde oba partneři pracují na částečný úvazek. Stejně tak pozorujeme velmi málo domácností, kde matky pracují na plný úvazek a muži na úvazek částečný. V případě žen pracujících na částečný úvazek muži jejich nižší odpracované hodiny kompenzují vyššími odpracovanými hodinami. Obecně stále platí, že v případě domácností s malým dítětem matky zůstávají s nejmenšími dětmi doma a jejich partneři pracují, často výrazně více, a zřejmě kompenzují propad odpracovaných hodin a výdělku manželek či partnerek.

6. Podpora částečných úvazků

Příčiny dlouhodobě nízkého výskytu částečných úvazků v Česku jsou zřejmě mnohé: místní nedostupnost a obtížná předvídatelnost míst ve veřejných předškolních zařízeních, nedostatečná nabídka stacionární a terénní péče o seniory, struktura ekonomiky výrazně orientovaná na průmyslovou výrobu se směnnými provozy a vedle toho nízký podíl sektoru služeb, nízká míra progresu v systému přímých daní a odvodů z platů a mezd (tj. poměrně vysoké odvodové zatížení i nízkých výdělků), fixní složky nákladů na zaměstnance z pohledu zaměstnavatelů, přetrvávající společenské rozdělení rolí v rodinách.

Podpora částečných úvazků v Česku byla donedávna, v porovnání s ostatními zeměmi EU, velmi omezená. Zákoník práce sice umožňoval sjednávání částečných úvazků a podporoval jejich využití, pokud tomu nebránily vážné provozní důvody. Avšak cílenější politika podpory částečných úvazků až na pár výjimek chyběla. Změna přišla v únoru 2023, od kdy zaměstnavatelé mohou využít slevy na pojistném ve výši 5 % z úhrnu vyměřovacího základu zaměstnance. Platí to u vybraných skupin zaměstnanců, kterými jsou zejména rodiče pečující o dítě do 10 let, lidé starší 55 let a studenti. Ačkoliv šlo o krok na podporu částečných úvazků, zůstává otázkou, zda je pro zaměstnavatele dostatečně atraktivní. Snížené pojistné totiž musí kompenzovat nejen fixní náklady zaměstnavatelů na pracovní místo, ale také fixní náklady na straně zaměstnanců, zejména časové náklady spojené s dojížděnkou do práce.

Většímu využívání částečných úvazků by mohla pomoci **Flexibilní novela zákoníku práce**, která od ledna roku 2025 zrušila zákaz pracovat na rodičovské dovolené na stejné pracovní pozici jako před rodičovskou dovolenou. Zároveň nařizuje zaměstnavatelům garantovat zaměstnancům stejné pracovní místo při návratu do práce do 2 let dítěte (doposud byla garance stejného pracovního místa pouze po návratu hned po konci mateřské dovolené).

Obdobně by mohla podpořit poptávku matek malých dětí po částečných úvazcích Sněmovnou schválená novela o **dětských skupinách**, která zavádí možnost takzvaného sousedského hlídání nebo zpřísnuje povinnost obcí zajistit předškolní vzdělání dětem od 3 let. Novela zároveň prodloužila dobu, po kterou může být dítě v zařízení umístěno, aniž by rodič přišel o nárok na rodičovský příspěvek. Ze současných 92 hodin měsíčně limit vzroste na 120 hodin měsíčně.

Inspiraci dalších motivací větší nabídky částečných úvazků a vyšší poptávky po nich nabízí praxe v zahraničí. Díky **progresivnímu daňovému systému** v Nizozemí jsou nižší příjmy – typické pro částečné úvazky – daněny méně. Práce na částečný úvazek je tudíž finančně atraktivnější jak pro zaměstnance, tak i zaměstnavatele. V evropském prostředí je častá podpora částečných úvazků pomocí **legislativy**. V Německu jsou částečné úvazky podporovány legislativou známou jako „*Teilzeitrecht*“ (dlouhodobý částečný úvazek bez záruky návratu na plný úvazek) a „*Brückenteilzeit*“ (dočasný částečný úvazek se zárukou návratu na plný úvazek). „*Teilzeitrecht*“ za jistých podmínek umožňuje zaměstnanci přejít z plného na částečný úvazek. Potřeba je však souhlasu zaměstnavatele a musí to umožnit podmínky provozu. „*Brückenteilzeit*“ umožňuje na konkrétní dobu předem dohodnutou mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem snížit úvazek. To dává zaměstnancům, zejména matkám pečujícím o malé dítě, možnost sladit pracovní a osobní život s jistotou budoucího zpětného navýšení úvazku. Zaměstnavatelům to umožňuje udržet si již kvalifikované zaměstnance a snižuje jim to administrativní zátěž. Podobně ve Francii existuje legislativa „*Temps Partiel pour Motif Familial*“ (částečné úvazky z rodinných důvodů), která umožňuje dočasně snížit úvazek rodičům malých dětí. Zaměstnavatelé díky tomu mohou získat finanční podporu od státu. Rakousko se pomocí „*Altersteilzeit*“ (předdůchodové částečné úvazky) snaží zjednodušit postupný přechod z pracovního života do důchodu. Jedná se o nástroj, kdy stát dorovná část mzdového výpadku při přechodu na částečný úvazek. Důležitým aspektem je také **kultura práce a rovnováha mezi prací a osobním životem**. Ve skandinávských zemích je částečný úvazek brán jako běžná forma práce i u odborných profesí. Rozvinutější genderová rovnost přispívá k většímu využití částečných úvazků mužům, kteří pečují o děti. V neposlední řadě je výskyt částečných úvazků určen **odvětvovou strukturou ekonomiky a trhem práce**. Země s vysokým podílem služeb, kde nejsou potřebné dlouhé pracovní směny, mají obecně vyšší výskyt částečných úvazků. To je často dáno nabídkou práce, kdy firmy aktivně poptávají pracovníky na částečný úvazek, protože to je pro ně výhodné.

7. Závěry

Částečné úvazky hrají důležitou roli v zaměstnanosti v mnoha evropských zemích, kde často slouží jako nástroj ke sladění pracovního a rodinného života. V České republice je však jejich využívání stále na nízké úrovni, a to i ve srovnání s podobnými zeměmi v regionu. České ženy, zejména matky malých dětí, často stojí před volbou mezi úplným odchodem z trhu práce, nebo návratem na plný úvazek – částečné úvazky tak zůstávají relativně nevyužitou možností.

Nízký podíl částečných úvazků může být výsledkem jak institucionálních a daňových bariér, tak i kulturních, historických, ekonomických a dalších faktorů. Ačkoliv Česká republika v posledních letech zavedla určité pobídky ke zvýšení částečných úvazků, jejich skutečný dopad zatím není viditelný. Klíčovým krokem k rozšíření částečných úvazků v Česku by mohla být nejen cílená podpora zaměstnavatelů a zaměstnanců prostřednictvím daňových úlev, ale také větší dostupnost předškolní péče a flexibilnější pracovní podmínky.

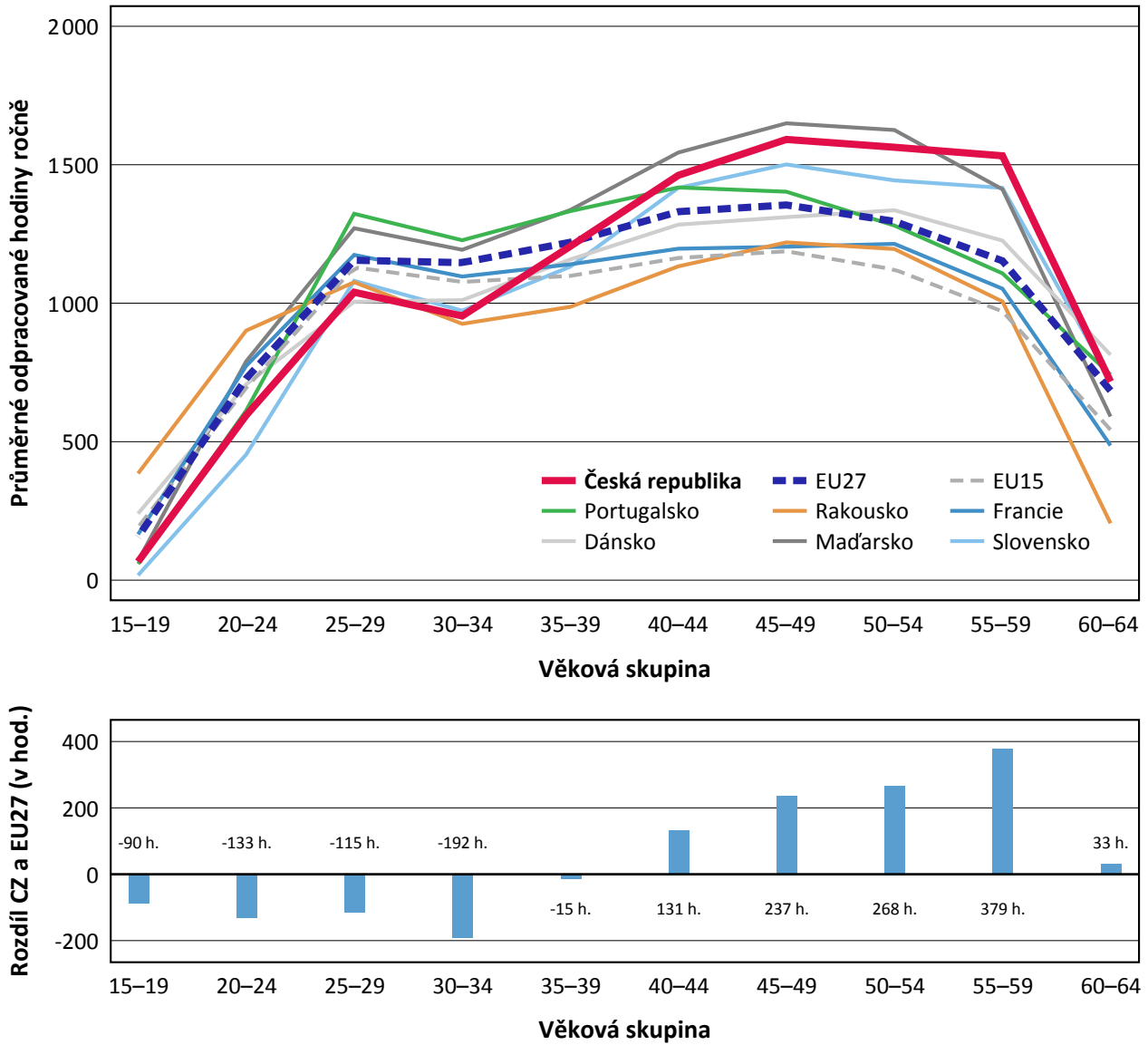
Budoucí vývoj ukáže, zda se Česko vydá směrem k vyšší míře flexibilní zaměstnanosti. Nicméně je důležité, aby veřejná debata o částečných úvazcích vycházela z přesných dat a empirických analýz, které umožní lépe pochopit výhody a rizika tohoto typu zaměstnání.

Reference

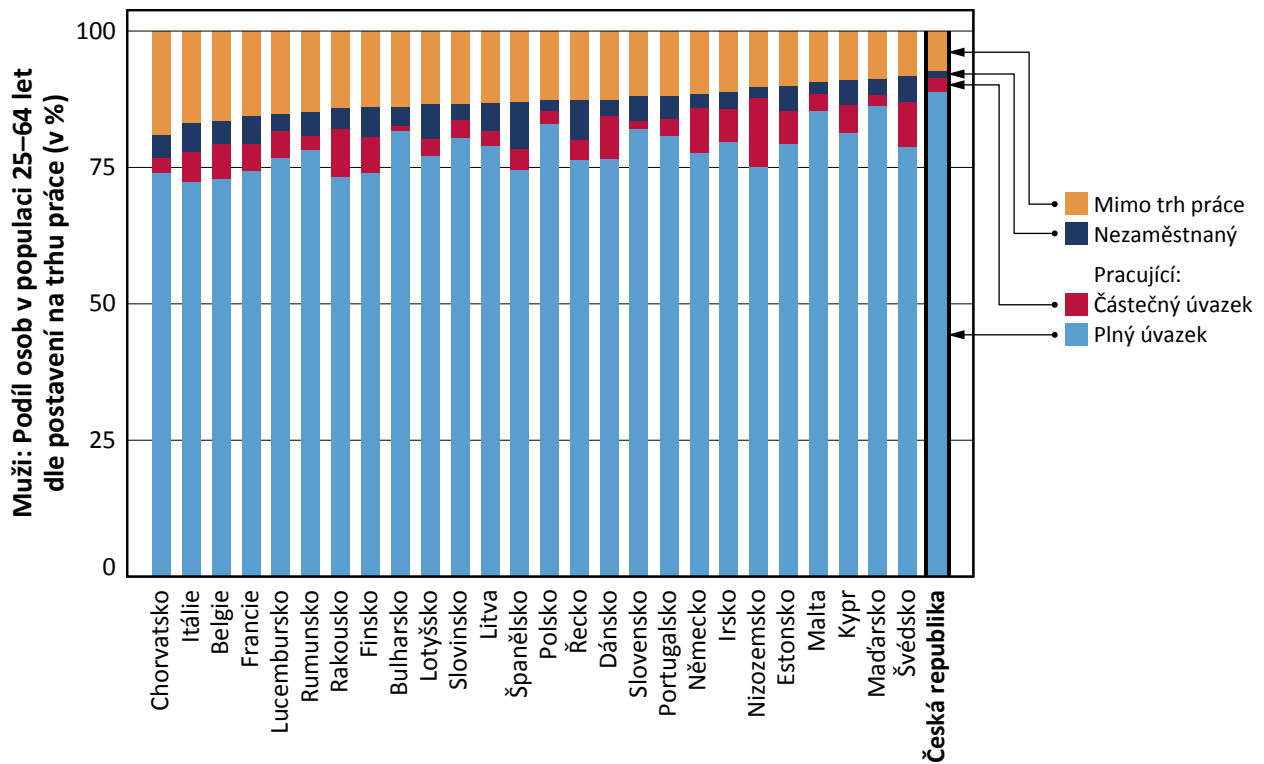
- Angelov, N., Johansson, P., & Lindahl, E. (2016). Parenthood and the gender gap in pay. *Journal of Labor Economics*, 34(3), 545–579.
- Booth, A. L., & Van Ours, J. C. (2013). Part-time jobs: What women want? *Journal of Population Economics*, 26, 263–283.
- Budig, M. J., & England, P. (2001). The wage penalty for motherhood. *American Sociological Review*, 66(2), 204–225.
- Kleven, H., Landais, C., & Søgaard, J. E. (2019). Children and gender inequality: Evidence from Denmark. *American Economic Journal: Applied Economics*, 11(4), 181–209.
- Kyzlinková, R., & Kotrusová, M. (2011). Zaměstnanost starších osob na částečný úvazek: role zdravotního stavu. *Fórum sociální politiky*, 5(3).
- McDonald, P., Bradley, L., & Brown, K. (2009). 'Full-time is a Given Here': Part-time Versus Full-time Job Quality. *British Journal of Management*, 20(2), 143–157.
- PAQ Research: Vilím, P., Prokop, D., & Šoltés, M. (2024). „Chytřejší zdanění zaměstnanců: Podpora pracovního trhu, rozvoj regionů a omezení chudoby“. Dostupné: https://www.paqresearch.cz/content/files/2024/11/PAQ_Zamestnanci_Daneni_Reforma-3.pdf
- Rønsen, M., & Skrede, K. (2010). Can public policies sustain fertility in the Nordic countries? Lessons from the past and questions for the future. *Demographic Research*, 22, 321–346. <http://www.jstor.org/stable/26349561>
- Tessema, M. T., Ready, K. J., & Astani, M. (2014). Does part-time job affect college students' satisfaction and academic performance (GPA)? The case of a mid-sized public university. *International Journal of Business Administration*, 5(2), 50.
- Thorsteinson, T. J. (2003). Job attitudes of part-time vs. full-time workers: A meta-analytic review. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 76(2), 151–177.

Příloha

Graf A1: Průměrně odpracované hodiny žen v populaci
(roční hodnoty, rok 2022)

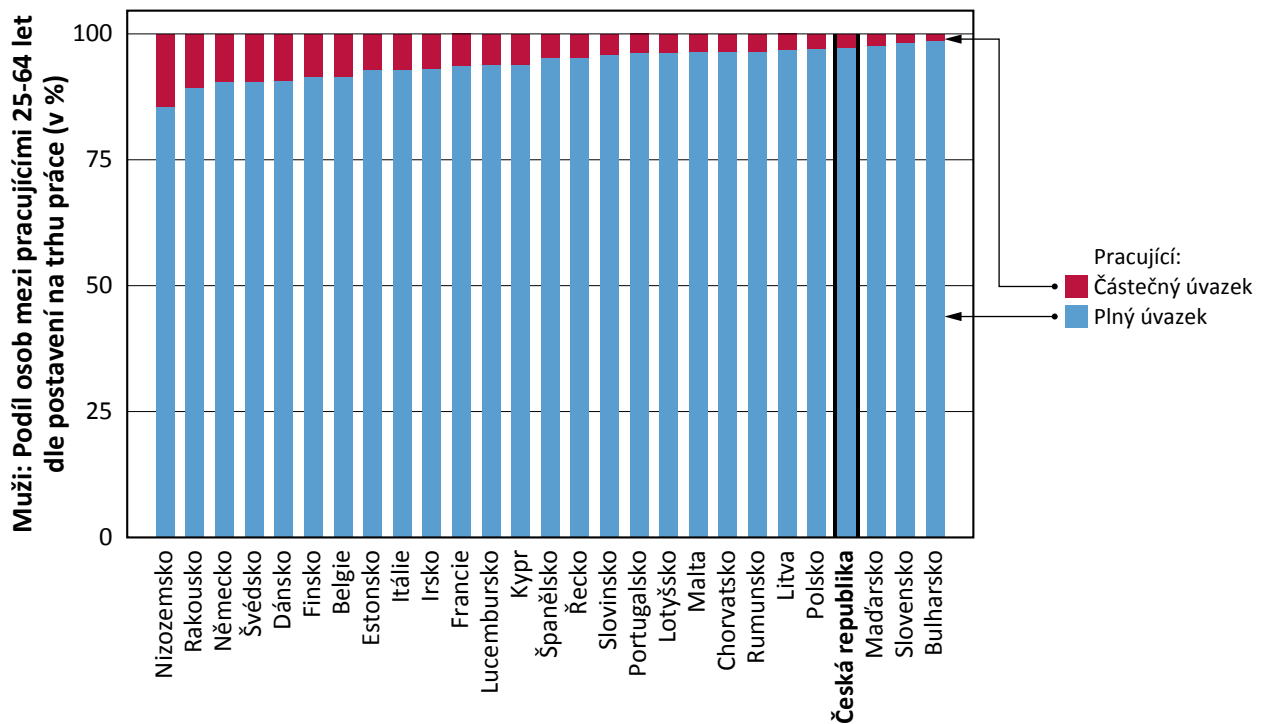


Graf A3: Srovnání postavení na trhu práce mužů 25–64 let



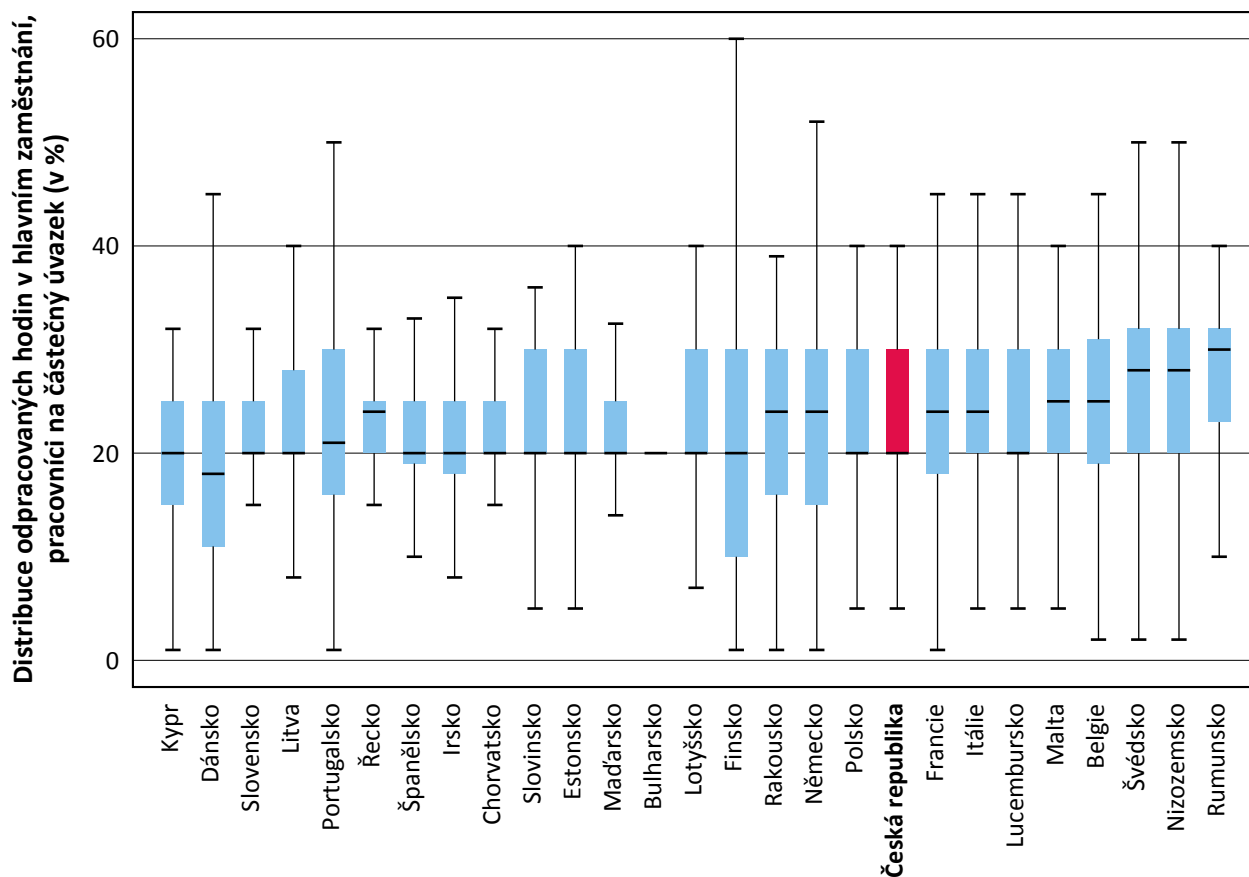
Pozn.: Graf znázorňuje podíly osob v populaci mužů podle postavení na trhu práce. Hodnoty v jednotlivých ekonomikách jsou normalizovány do 100 %.

Graf A4: Srovnání podílů plných a částečných úvazků pracujících mužů 25–64 let



Pozn.: Graf znázorňuje podíly osob v populaci mužů podle postavení na trhu práce. Hodnoty v jednotlivých ekonomikách jsou normalizovány do 100 %.

Graf A6: Odpracované hodiny v hlavním zaměstnání na částečný úvazek, muži 25–64 let

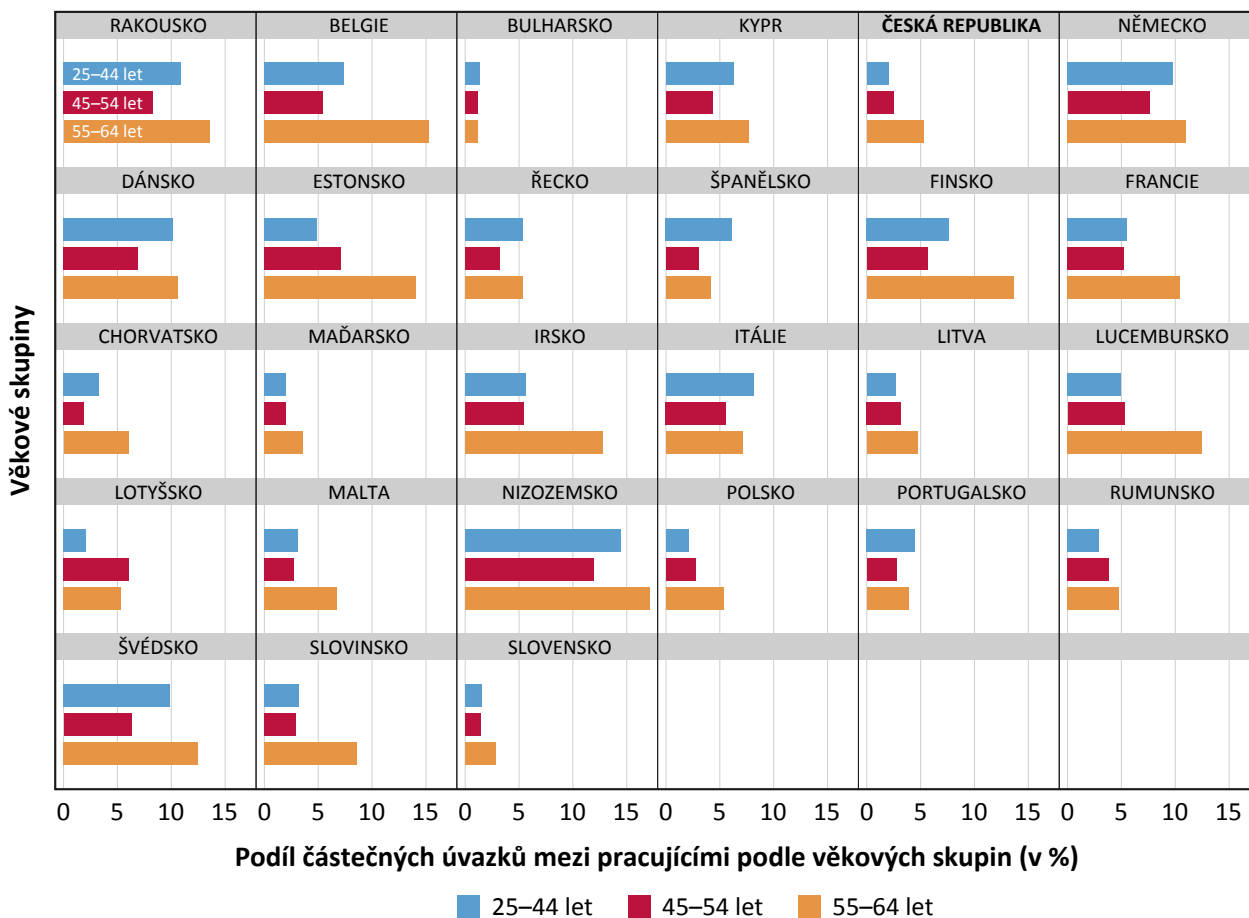


Pozn.: Graf znázorňuje týdenní počet obvykle odpracovaných hodin v hlavním zaměstnání u žen pracujících na částečný úvazek. Obdélník vyznačuje hodnoty 25., 50. (medián), 75. percentilu. Krajní linie ukazují hodnoty 25. percentilu - 1,5*mezikvartilového rozpětí a 75. percentilu + 1,5*mezikvartilového rozpětí.

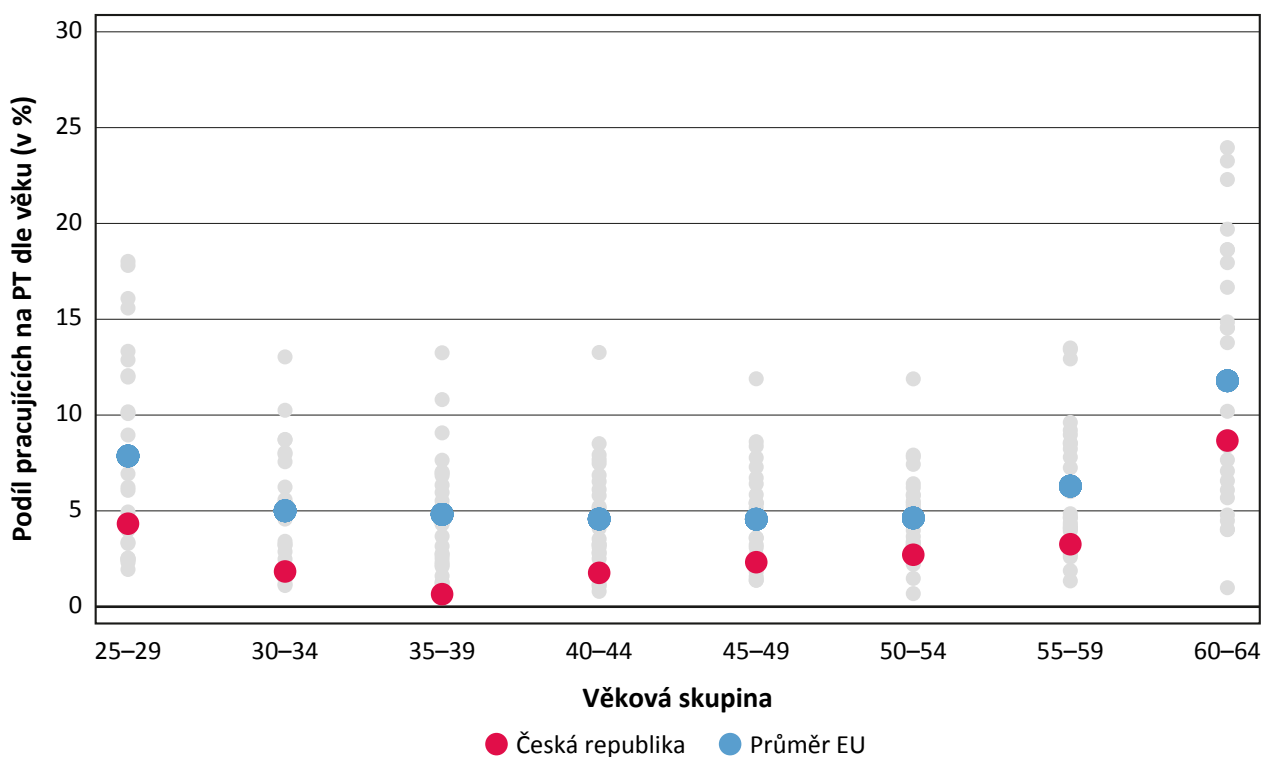
Tabulka A1: Statistiky pracujících podle pohlaví, počtu zaměstnání a typu zaměstnání (plný vs. částečný úvazek), 25–64 let

Země	MUŽI					ŽENY				
	Počet pracujících	Pracující pouze s jedním zaměstnáním na FT	Pracující pouze s jedním zaměstnáním na PT	Pracující se dvěma zaměstnáními, hlavní FT	Pracující se dvěma zaměstnáními, hlavní PT	Počet pracujících	Pracující pouze s jedním zaměstnáním na FT	Pracující pouze s jedním zaměstnáním na PT	Pracující se dvěma zaměstnáními, hlavní FT	Pracující se dvěma zaměstnáními, hlavní PT
Rakousko	2 046 899	85 %	9 %	4 %	1 %	1 842 574	46 %	48 %	2 %	4 %
Belgie	2 410 816	89 %	7 %	3 %	1 %	2 165 298	61 %	34 %	2 %	3 %
Bulharsko	1 545 670	98 %	1 %	0 %	0 %	1 382 390	98 %	2 %	0 %	0 %
Kypr	210 339	91 %	6 %	2 %	0 %	192 121	88 %	10 %	1 %	1 %
Česká republika	2 648 174	95 %	2 %	2 %	0 %	2 117 968	87 %	10 %	2 %	1 %
Německo	19 472 562	87 %	9 %	3 %	1 %	17 355 780	50 %	45 %	2 %	3 %
Dánsko	1 284 606	85 %	8 %	5 %	1 %	1 183 032	68 %	24 %	4 %	3 %
Estonsko	304 109	88 %	6 %	4 %	1 %	286 751	78 %	14 %	5 %	2 %
Řecko	2 220 780	93 %	4 %	2 %	0 %	1 640 734	86 %	12 %	1 %	1 %
Španělsko	10 153 265	93 %	4 %	2 %	1 %	8 791 657	78 %	19 %	1 %	1 %
Finsko	1 156 100	86 %	7 %	4 %	1 %	1 097 197	76 %	17 %	4 %	3 %
Francie	12 698 267	91 %	5 %	2 %	1 %	12 355 131	73 %	20 %	2 %	3 %
Chorvatsko	820 322	95 %	3 %	2 %	0 %	728 879	94 %	5 %	1 %	0 %
Maďarsko	2 278 503	96 %	2 %	1 %	0 %	2 035 809	93 %	6 %	1 %	0 %
Irsko	1 128 740	89 %	6 %	4 %	1 %	1 005 755	72 %	25 %	1 %	2 %
Itálie	12 184 147	92 %	7 %	1 %	0 %	9 082 250	68 %	30 %	0 %	1 %
Litva	620 132	92 %	3 %	3 %	0 %	647 714	89 %	5 %	2 %	1 %
Lucembursko	154 280	90 %	5 %	3 %	0 %	134 232	70 %	27 %	1 %	2 %
Lotyšsko	388 591	91 %	3 %	5 %	0 %	396 798	85 %	7 %	4 %	2 %
Malta	145 584	91 %	3 %	5 %	0 %	105 345	81 %	16 %	2 %	1 %
Nizozemsko	4 015 503	80 %	12 %	4 %	2 %	3 599 086	37 %	55 %	2 %	5 %
Polsko	8 280 469	92 %	3 %	5 %	0 %	7 083 114	90 %	7 %	3 %	0 %
Portugalsko	2 189 657	91 %	3 %	4 %	1 %	2 235 018	88 %	6 %	4 %	1 %
Rumunsko	4 186 453	96 %	3 %	1 %	0 %	3 139 844	97 %	3 %	0 %	0 %
Švédsko	2 353 385	86 %	8 %	4 %	1 %	2 120 075	72 %	22 %	3 %	3 %
Slovinsko	486 000	91 %	4 %	5 %	0 %	414 793	87 %	9 %	3 %	1 %
Slovensko	1 286 054	97 %	2 %	1 %	0 %	1 160 462	95 %	4 %	1 %	0 %

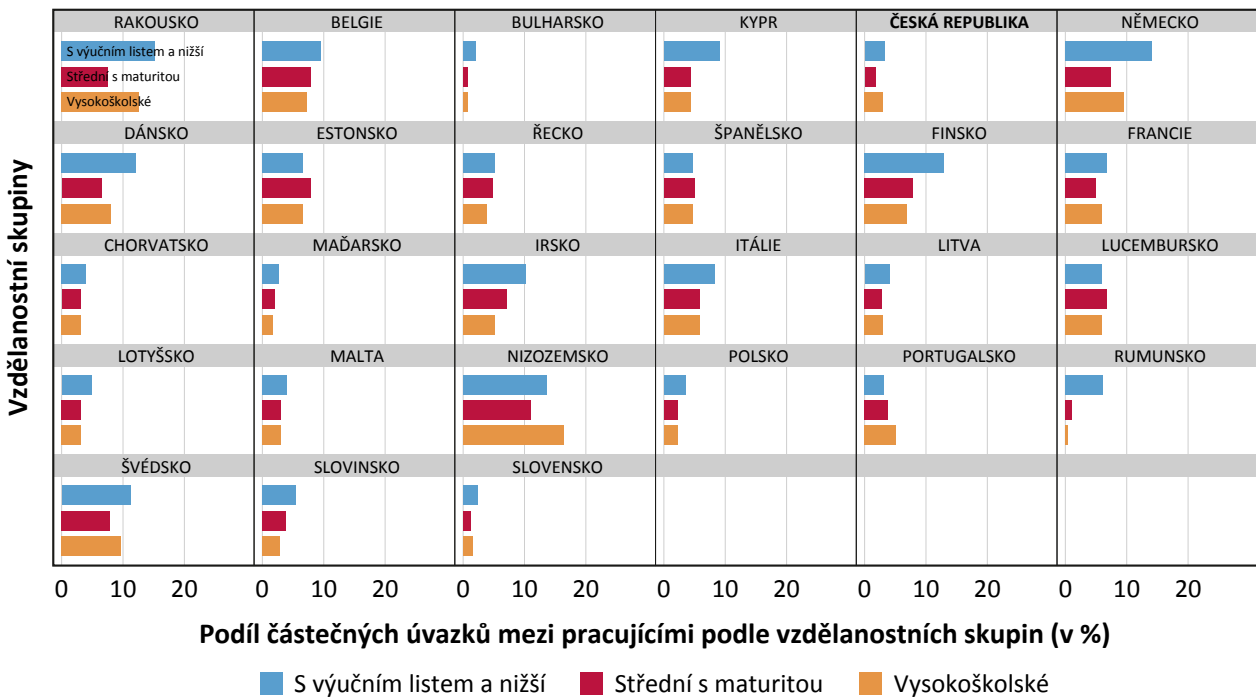
Graf A7: Evropské srovnání výskytu částečných úvazků podle věku, muži



Graf A8: Evropské srovnání částečných úvazků podle věku, muži

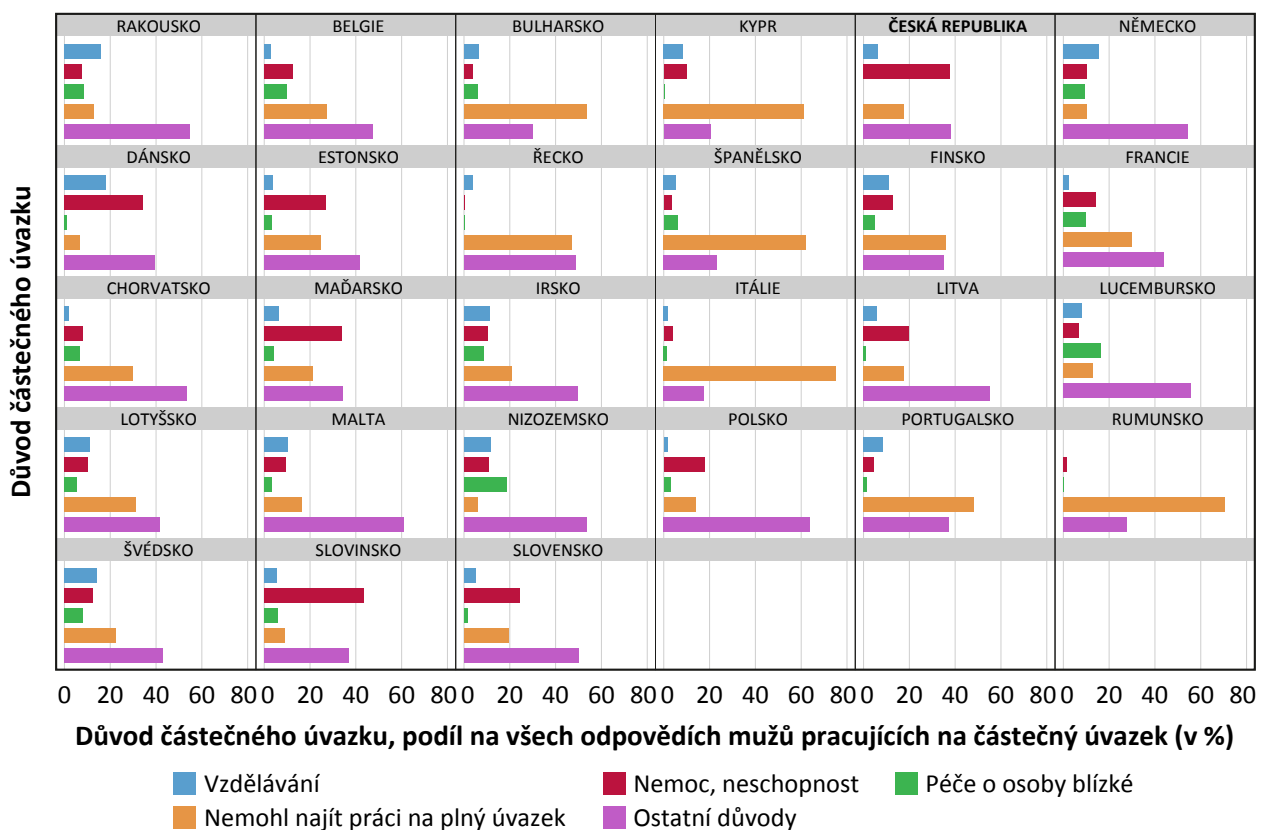


Graf A9: Evropské srovnání výskytu částečných úvazků mužů podle vzdělání



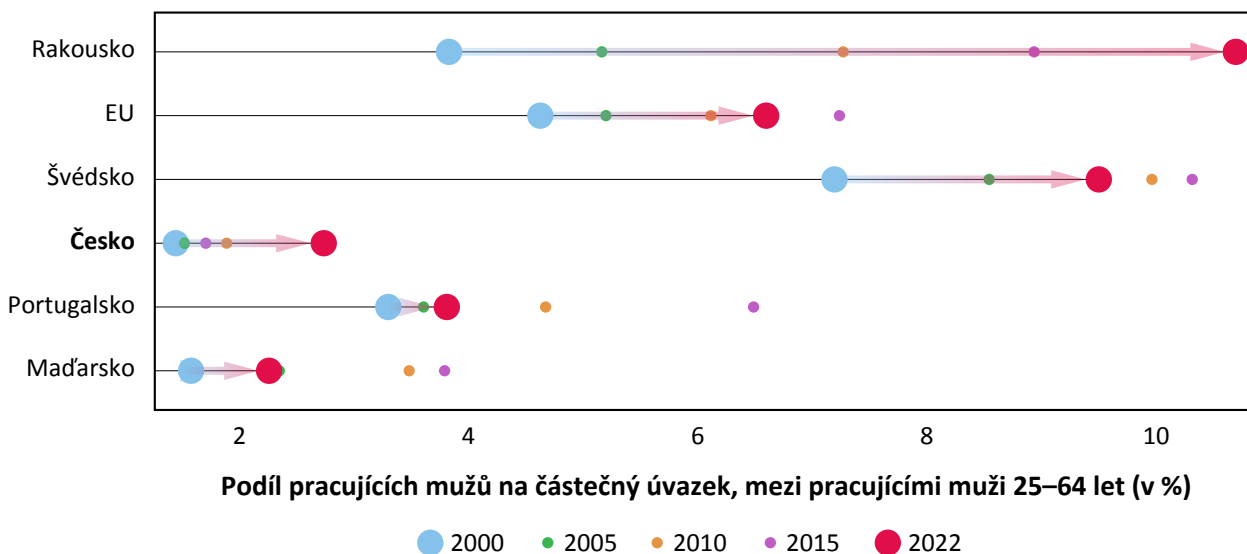
Pozn.: Graf znázorňuje podíly osob v populaci žen ve vzdělávacích skupinách střední bez maturity a nižší, střední s maturitou, vysokoškolské. Vzdělávací systémy zemí EU se však velmi liší. Z toho důvodu je pro relevantní srovnání použita klasifikace dosaženého vzdělání ISCED 2011. Na jejím základě jsou v grafu uvedeny české ekvivalenty názvů úrovní vzdělání.

Graf A12: Srovnání mužů prezentovaných důvodů práce na částečný úvazek



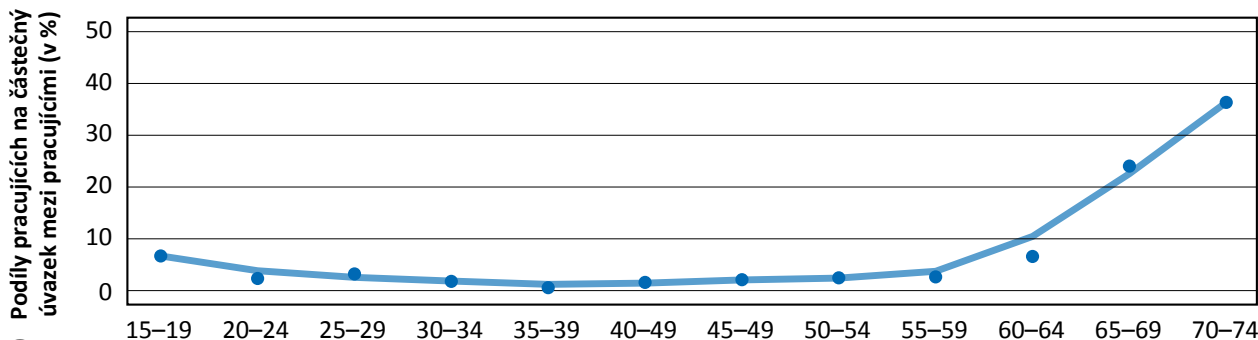
Pozn.: Graf znázorňuje podíly odpovědí mezi pracovníky pracujícími na částečný úvazek, na otázku ohledně důvodu práce na částečný úvazek.

Graf A13: Vývoj částečných úvazků u mužů 25–64 let mezi lety 2000 a 2022

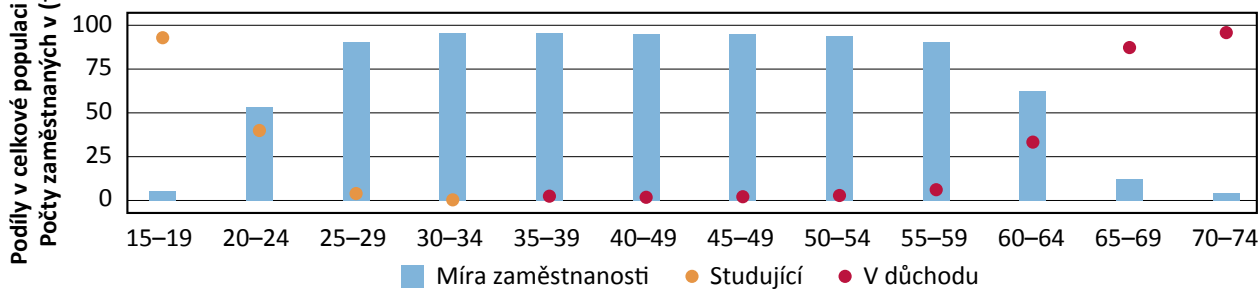


Graf A18: Částečné úvazky, míra zaměstnanosti a malé děti českých mužů ve věku 15–74 let

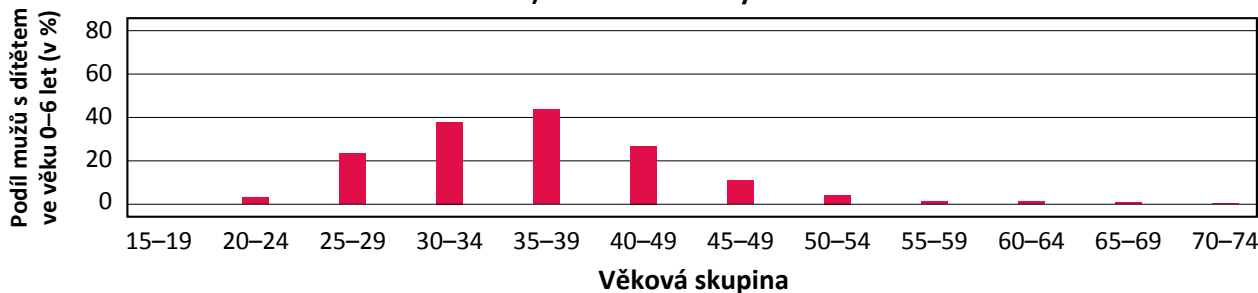
a) Podíl částečných úvazků mezi pracujícími muži



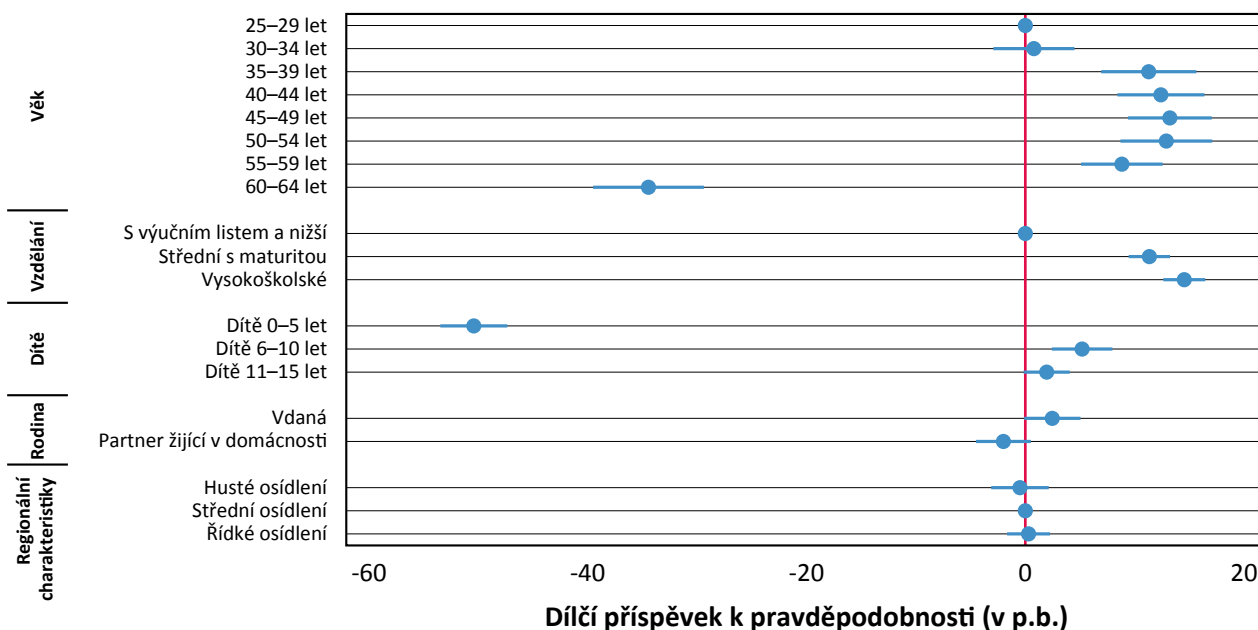
b) Míra zaměstnanosti



c) Podíl otců s malými dětmi

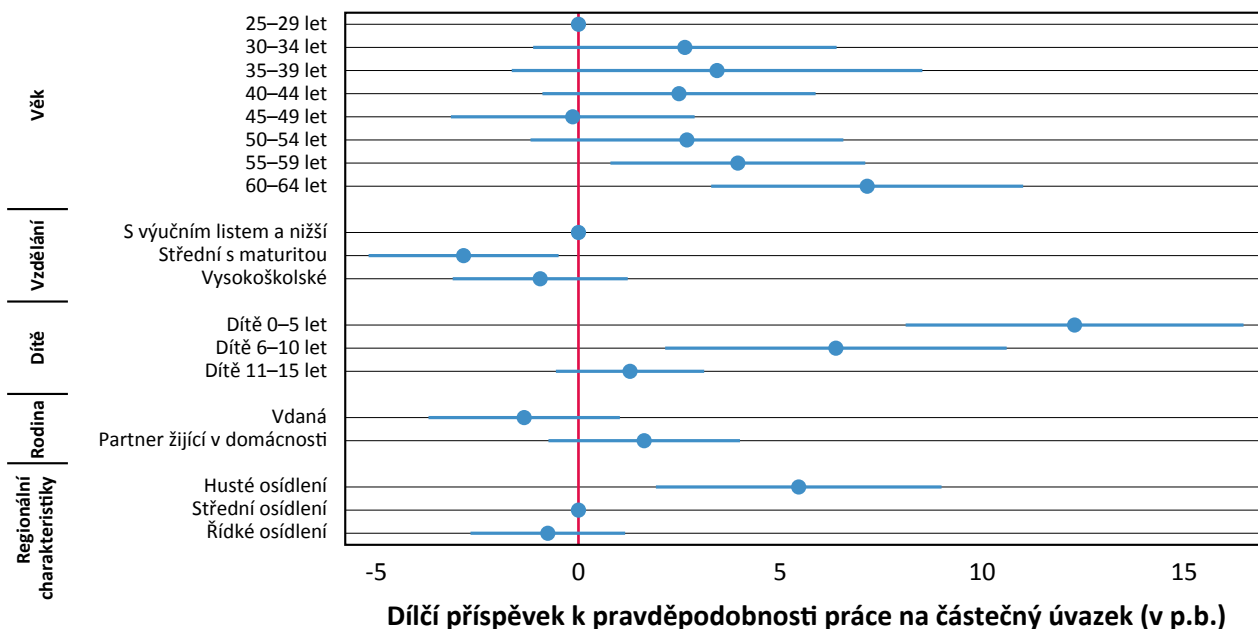


Graf A21: Příspěvky k pravděpodobnosti práce žen 25–45 let



Pozn.: Graf ukazuje příspěvky individuálních charakteristik k pravděpodobnosti, že žena pracuje. Odhady vychází z lineárního regresního modelu, kde závislou proměnou je binární proměnná (1 = žena pracuje, 0 = žena nepracuje) a nezávislé proměnnými jsou interakce nejvyššího dosaženého vzdělání a informace, zda je žena matkou dítěte v dané věkové skupině, zda je žena vdaná, žije s partnerem v domácnosti, a hustota osídlení lokality, ve které žena žije. Graf ukazuje 95% konfidenční intervaly odhadů. Standardní chyby jsou shlukovány na úrovni okresu.

Graf A22: Příspěvky k pravděpodobnosti práce na částečný úvazek pracujících žen 25–45 let



Pozn.: Graf ukazuje odhady změny pravděpodobnosti z lineárního regresního modelu, kde závislou proměnou je binární proměnná (1 = žena pracuje na částečný úvazek, 0 = žena pracuje na plný úvazek) a nezávislé proměnné představují interakce nejvyššího dosaženého vzdělání a informace, zda je žena matkou dítěte v dané věkové skupině, zda je žena vdaná, žije s partnerem v domácnosti, a hustota osídlení lokality, ve které žena žije. Graf ukazuje 95% konfidenční intervaly odhadů. Standardní chyby jsou shlukovány na úrovni okresu.

Předchozí studie IDEA

2025

Od nutnosti k nové realitě: práce z domova po pandemii covid-19. Alena Bičáková, Klára Kalíšková, leden 2025 [▶](#)

2024

TALENT: kritický přehled odborné literatury na téma nadání. Miroslava Federičová, Tomáš Protivínský, Eva Peňázová, prosinec 2024 [▶](#)

Veřejná podpora míst ve školkách se stále vyplatí: analýza výnosů a nákladů. Klára Kalíšková, Daniel MÜNICH, Jiří Slabý, listopad 2024 [▶](#)

Jaké inovativní firmy (ne)čerpají veřejnou podporu na inovace? Martin Srholec, říjen 2024 [▶](#)

Krajské rozpočty pod drobnohledem: odkud mají příjmy, na co jdou výdaje a co přinese změna RUD. Petr Janský, Daniel Kolář, září 2024 [▶](#)

Platy učitelů v roce 2023 a výhled: jízda z kopce. Daniel MÜNICH, Vladimír Smolka, červen 2024 [▶](#)

Reforma veřejných zakázek s jedinou nabídkou: více konkurence, nižší cena. Vítězslav Titl, červen 2024 [▶](#)

(Ne)zájem žáků o učitelskou profesi: mezinárodní srovnání. Miroslava Federičová, březen 2024 [▶](#)

Analýza příjmů státního rozpočtu 2024 ve světle předkrizového roku 2019. Petr Janský, Daniel Kolář, březen 2024 [▶](#)

2023

Analýza výdajů státního rozpočtu 2024 ve světle předkrizového roku 2019. Petr Janský, Daniel Kolář, listopad 2023 [▶](#)

Přijímačky na střední školy: promyšlený mechanismus nebo velká národní loterie? Tomáš Protivínský, říjen 2023 [▶](#)

Máme příliš mnoho vysokoškoláků? Co lze vyčíst z celoživotních mzdových profilů. Taras Hrendash, Štěpán Jurajda, Daniel MÜNICH, Pavla Doleželová, Pavel Mrázek, listopad 2023 [▶](#)

Platy učitelů v roce 2022 a výhled: cesta z propasti a zase zpět. Daniel Münich, Vladimír Smolka, září 2023 [▶](#)

Dopady exekucí a nezaměstnanosti na podporu krajní pravice, levice a populismu v České republice v letech 2001–2017. Jakub Grossmann, Štěpán Jurajda, Lucie Zapletalová, září 2023 [▶](#)

Kdo je nejvíce zasažen růstem cen? Rozdíly v inflaci pro různé domácnosti 2020–2023. Petr Janský, Daniel Kolář, Marek Šedivý, červenec 2023 [▶](#)

Platy ředitelů škol: dlouho ve stínu pozornosti. Václav Korbel, Daniel Münich, Vladimír Smolka, červen 2023 [▶](#)

Rozdíly nákladnosti vysokoškolského výzkumu mezi vědními oblastmi: Jak moc se liší od „KENŮ“ ve výuce? Martin Srholec, červen 2023 [▶](#)

Are Subsidies to Business R&D Effective? Regression Discontinuity Evidence from the TA CR ALFA Programme. Matěj Bajgar, Martin Srholec, květen 2023 [▶](#)

Generace X a Y očima dat: Když byli rodiče mladí jako my. Eva Peňázová, Michal Šoltés, květen 2023 [▶](#)

(Ne)zvyšování sociálních dávek v letech 2012–2023: přehled. Petr Janský, Daniel Kolář, duben 2023 [▶](#)

Snížila by větší bytová výstavba cenový růst nemovitostí v letech 2013–2021? Pravděpodobně ne. Roman Šustek, Lucie Zapletalová, březen 2023 [▶](#)

Vývoj postojů české veřejnosti k válečným uprchlíkům z Ukrajiny. Daniel Münich, Tomáš Protivínský, únor 2023 [▶](#)

Pandemie a očekávání rodičů ohledně návratnosti investic do vzdělávání dětí. Václav Korbel, únor 2023 [▶](#)

Ruce a mozky českých žen stále nevyužity. Jakub Grossmann, Daniel Münich, leden 2023 [▶](#)

Studie z předchozích let jsou k dispozici na:

<https://idea.cerge-ei.cz/vystupy/studie>

Upozornění: Tato studie reprezentuje pouze názory autorů, a nikoli oficiální stanovisko Ekonomického ústavu AV ČR, v. v. i. či Centra pro ekonomický výzkum a doktorské studium Univerzity Karlovy, CERGE.

Warning: This study represents only the views of the authors and not the official position of the Economics Institute of the Czech Academy of Sciences, v. v. i. as well as the Charles University, Center for Economic Research and Graduate Education.

Částečné úvazky: v Česku vzácné zboží

Studie 2/2025

© Jakub Grossmann, Daniel Münich

Ekonomický ústav AV ČR, v. v. i., 2025

ISBN: 978-80-7344-723-6

Zaujala vás tato studie?

Podpořte nezávislý akademický výzkum
dopadů veřejných politik ČR
a přispějte na naši činnost,
abychom mohli napsat další.



Akademie věd
České republiky

Částečné úvazky: v Česku vzácné zboží

Studie Institutu pro demokracii a ekonomickou analýzu (IDEA)

O IDEA

Institut pro demokracii a ekonomickou analýzu (IDEA) je nezávislý think-tank zaměřující se na analýzu, vyhodnocování a vlastní návrhy veřejných politik. Doporučení IDEA vychází z analýz založených na faktech, datech, jejich nestranné interpretaci a moderní ekonomické teorii.

IDEA je think-tank Ekonomického ústavu AV ČR, v. v. i. a vznikla z iniciativy a pod vedením prof. Jana Švejnara. Ekonomický ústav AV ČR, v. v. i. (EKÚ – angl. zkratka EI) tvoří společné akademické pracoviště CERGE-EI spolu s Centrem pro ekonomický výzkum a doktorské studium Univerzity Karlovy (anglická zkratka CERGE).

Principy fungování IDEA

1. Vytváření shody na základě intelektuální otevřenosti – přijímání volné soutěže myšlenek, otevřenost podnětům z různých částí světa, přehodnocování existujících stanovisek vzhledem k novým výzvám.
2. Využívání nejvhodnějších teoretických a praktických poznatků – snaha o rozvinutí postupů na základě nejlepších teoretických i praktických poznatků (z České republiky i ze zahraničí).
3. Zaměření aktivit na vytvoření efektivní politiky a strategie České republiky – doplňovat akademické instituce vytvářením podkladů efektivním a operativním způsobem.

Pokud chcete dostávat do své emailové schránky informace o připravovaných studiích a akcích IDEA, napište nám na

idea@cerge-ei.cz

About IDEA

The Institute for Democracy and Economic Analysis (IDEA) is an independent think tank focusing on policy-relevant research and recommendations. IDEA recommendations are based on high quality data, objective evidence-based analysis, and the latest economic theories.

IDEA is a think tank at the Economics Institute of the Czech Academy of Sciences and is led by its founder, Prof. Jan Švejnar. The Economics Institute (EI) of the Czech Academy of Sciences forms part of a joint workplace, CERGE-EI, together with the Center for Economic Research and Graduate Education of the Charles University (CERGE).

IDEA's Working Principles

1. We build consensus on the basis of intellectual openness – we believe in a free competition of ideas, are open to initiatives from various parts of the world, and constantly review existing opinions in the light of new challenges.
2. We make use of the most appropriate theoretical and empirical findings, and strive to develop methods based on the best theoretical and practical knowledge (both from the Czech Republic and from abroad).
3. We focus on creating effective policy and strategy for the Czech Republic, complementing academic institutions by producing materials in a constructive, practical format.

If you would like to receive regular information about the latest IDEA studies and events please subscribe to our mailing list by contacting

idea@cerge-ei.cz



PROJEKT EKONOMICKÉHO ÚSTAVU AKADEMIE VĚD ČR

<http://idea.cerge-ei.cz>