

# ZKRÁCENÉ ÚVAZKY ANO, ALE PROSÍM BEZ BYROKRACIE!

Vítáme snahu státu o zvýhodnění částečných úvazků, ale implementace stanovených podmínek do praxe je značně problematická. Podmínky nastavené u možnosti slevy na sociálním pojištění u vybraných skupin zaměstnanců jsou totiž tak administrativně náročné, že předpokládáme jejich minimální využití.

Jedná se o zaměstnance do 21 let věku, studující, osoby 55+, pečující o dítě do deseti let nebo pečující o osobu blízkou. Rozsah pracovní doby musí být 8 až 30 hodin týdně, každý měsíc se sleduje, zda není překročen maximální počet 138 hodin měsíčně (6 hodin krát 23 dnů). Dále musejí být splněny tyto podmínky:

1. Za fyzickou osobu může slevu uplatnit **pouze jeden** zaměstnavatel, a to ten, **kteří záměr oznámí jako první. Ano, přijde nám to komické. Hlavně z pohledu účetních, které jsou prvních deset dní v měsíci zavaleny zpracováním mezd a na nic jiného nemají de facto čas.**
2. **Více poměrů** u jednoho zaměstnavatele – **počet hodin** se posuzuje u všech poměrů dohromady (bez ohledu na to, zda je odváděno

pojistné či nikoli), ale **sleva může být pouze u jednoho poměru.**

A tím to nekončí. Následují komplikace u posuzování nároku, které se nám do tohoto článku ani nevejdou.

Kdo dočetl až sem, je zděšen. Účetní tak musí dané osoby nahlásit ke slevě a každý měsíc sledovat, zda se daný zaměstnanec do uvedených podmínek ještě „vejde“. Pokud ne, tak jej odhlásit, další měsíc zase přihlásit... Neumíme si to představit u větší firmy s fluktuací. Firma neví řadu požadovaných informací: kdo z pracovníků vychovává dítě do deseti let, když jde například o muže, který neuplatňuje slevu na dani. Stejně informace nemá ani o zaměstnancích pečujících o osobu blízkou. Pokud má zaměstnanec dva **zkrácené úvazky u jedné firmy, může se sleva uplatnit jen u jednoho poměru** (max. 30 h). Programátoři mají

zamotanou hlavu, protože nevědí, odkud některé požadované údaje vytáhnout. Třeba firma se 100 zaměstnanci si bude logicky klást otázku, kolik procent zaměstnanců je do 21 nebo nad 55 let a zda se tímto možným zvýhodněním vůbec zabývat, protože zvýšená administrativa a náklady s přeprogramováním účetního softwaru se nevrátí v ušopených prostředcích. **Uvítali bychom, kdyby toto zvýhodnění bylo uplatněno na všechny zkrácené úvazky.**

**Faktem zůstává, že pokud má zaměstnavatel na jedno místo dva zaměstnance se zkráceným úvazkem, jde o 200% růst nákladů na administraci. Předpokládáme, že bude menší ochota zaměstnávat a více se bude outsourcovat. ■**

TEXT: EVA SVOBODOVÁ,  
AMSP ČR

## SENIORNÍ ZAMĚSTNANCI JSOU JAKO RODINNÉ STŘÍBRO

S ohledem na stárnutí populace začíná řada malých a středních podniků dbát na zajištění vhodných pracovních podmínek pro starší zaměstnance a stále populárnější je vytváření týmů složených z pracovníků různého věku. Starší zaměstnanci jsou vnímáni jako lidé se stabilní životní situací, zralí, zkušení a klienty výše cenění. Jak je tedy dostat víc do hry?

Demografické změny a stárnutí populace mají stále větší dopad na trh práce, protože počet obyvatel v aktivním věku (20 až 64 let) velmi rychle klesá. Stále početnější je skupina práceschopných osob ve věku 50 až 64 let.

Z těchto důvodů je třeba překonat stereotypy, které ve veřejnosti často přetrvávají, a posílit efektivní řízení starších zaměstnanců. Důležitá firemní rozhodnutí a směřování se bohužel často prosazují bez účasti těch, kteří mají ve firmách zkušenosti, dlouhodobý přehled o změnách a historickou paměť. Pracovníci s vyšším vzděláním a kvalifikací jsou méně ohroženi ztrátou zaměstnání než ti s nízkou

kvalifikací, mají delší pracovní kariéru, a to nejen díky lepšímu vzdělání, ale také díky svému zdraví. Pokud však místo ztratí, mívají také potíže s udržení se na trhu práce, protože se kvůli vyššímu věku setkávají s předsudky zaměstnavatelů. Management firem však nemá žádné konkrétní příručky. Užitečné by byly i nové kanály, jak oslovit starší lidi, kteří často nevědí, jakým způsobem se do společenských a pracovních aktivit zapojit.

Podniky si často nejsou dostatečně vědomy toho, jaký potenciál lidských zdrojů mají ve starších lidech. Odborníci to považují za krajně kontraproduktivní.

Starší pracovníci mohou stále poskytovat, a také poskytují, cenné poznatky a zkušenosti. Obecně platí, že mnoho malých a středních podniků nemá dostatečné znalosti v oblasti age managementu a přejí si více informací o něm. Zároveň jim chybějí zdroje (finanční i personální), jimiž obvykle disponují velké společnosti. Proto by velmi ocenily soubor nástrojů s osvědčenými metodami pro prodloužení zaměstnatelnosti starších pracovníků. ■

TEXT: EVA SVOBODOVÁ  
ZDROJ: AMSP ČR, KLÍČOVÉ VÝSTUPY MEZINÁRODNÍHO  
PROJEKTU AGEADAPT