

strategií vedoucí k jejich udržení v zaměstnání a měly by být podporovány.

Nejlépe se člověk něco naučí neplánovaně během své práce, avšak ne všechna pracovní místa jsou k učení vhodná. K vytvoření pracovního prostředí vhodného k učení jsou důležité tři věci. Lidé musí být schopni řídit svou práci, například výběrem nebo změnou pořadí úkolů či pracovních metod. Učení mezi kolegy a výměnu informací usnadňuje komunikace a spolupráce při týmové práci. Učení podporuje také komplexnost práce, například při samostatném řešení nepředvídaných problémů a při odpovědnosti za komplexní úkol.

Mezigenerační učení může probíhat na pracovišti a může být přínosem pro všechny zúčastněné. V podnicích se často využívá mentoring, tutoring či koučing. Dalšími možnostmi jsou vícegenerační pracovní týmy nebo takové uspořádání základního nebo dlouhodobého tréningu, které těží z potenciálu různých generací studujících společně. Podniky z toho mohou těžit v několika směrech: znalosti a odbornost se udrží v organizaci, kombinují se silné stránky jednotlivců z různých generací, posilují se vztahy v podnicích a odbourávají se negativní stereotypy a přístupy ke stáří.

Politiky a opatření k podpoře vzdělávání nesmí být založeny jen na pobídkách, musí také odstraňovat bariéry, které jednotlivcům nebo podnikům brání do vzdělávání investovat. Jednou z nejdůležitějších bariér je skutečnost, že zaměstnavatelé a stárnoucí pracovníci často nevidí přínos investic do zvyšování znalostí, dovedností a kompetencí. V nejnovější studii Cedefop zkoumala data z Itálie ukazující přínosy viděné stár-

noucími pracovníky před a po účasti na tréningu, na nichž se ukázalo, že přínosy účasti v tréningu ve všech ohledech výrazně překonaly předpokládaná očekávání. Lidé starší 54 let jsou méně optimističtí, pokud jde o skutečné uplatnění dovedností získaných tréninkem v praxi.

Z toho vyplývá, že je třeba, aby si účastníci, zejména pak starší pracovníci, byli vědomi plného rozsahu přínosů, které absolvovaný trénink bude mít nejen pro současnou práci, ale také pro další kariéru, pracovní perspektivu či pro osobní naplnění. Toho lze docílit různými způsoby, mediální kampaní počínaje a podnikovou politikou zaručující, že pracovníci před sebou budou mít jasnou kariéru dráhu a dobré možnosti k povýšení, konče. Tím, že se jak podnikům, tak jednotlivcům ukáže význam dalšího vzdělávání, se zvýší jejich motivace k pořádání a účasti na tréningu. Politiku celoživotního vzdělávání tak může zlepšit kombinace inovativních pobídek a kvalitních informací. Nové poznatky ze studie Cedefop ukazují, že hlavním důvodem nízké efektivity tréningu je skutečnost, že firmy nedostatečně berou v potaz potřeby starších pracovníků. Tam, kde tak činí, jsou starší pracovníci více motivovaní a stimulovaní účastnit se dalšího vzdělávání.

Podniky vycházející z potřeb pracovníků spojených s věkem musí napřed shromáždit kvalitní údaje, vyhodnotit je a takto získané znalosti využít k plánování, navrhování, implementaci a rozšiřování integrované politiky respektující věk. V takové situaci ale ještě nejsme. Proto mohou úspěšné příklady podniků, které chápou věk jako strategickou proměnnou, pomoci šířit praxi věk

respektující politiky lidských zdrojů po Evropě. Podniky, které berou věk vážně, využívají při tvorbě politiky a opatření aktivního stárnutí přístup respektující životní cyklus a neomezují je jen na věkové kohorty pracovníků. Pro ně věk respektující politika nezačíná až tehdy, když pracovník dosáhne věk 50 nebo 55 let, ale potřeby zaměstnanců jsou brány v úvahu a řešeny od okamžiku, kdy jsou přijati, až do doby, kdy odejdou do důchodu. Takový životní cyklus respektující přístup vyžaduje dobré vedení a poradenství. Úspěšné vedení zahrnuje strategie rozvoje kariéry a managementu, jako jsou další trénink a vzdělávání, změna profese nebo působení v pozici mentora mladších kolegů.

Kombinace stárnutí populace a vznikající potřeby dovedností přináší nutnost investovat do dovedností starších pracovníků. V několika dalších dekádách bude málo prostoru k tomu, aby se potřeba dovedností řešila nahrazením starších pracovníků mladšími, jako se to dělalo v minulosti. Je třeba docílit toho, aby si jak pracovníci, tak podniky byly vědomy toho, že respektováním s věkem spojených potřeb budou lépe schopny čelit výzvěm plynoucím ze stárnutí pracovních sil. Stárnutí není izolovaná záležitost. Musí být chápáno v souvislosti s dalšími trendy, jako jsou globalizace, potřeba zvyšování kvalifikace, ekologizace hospodářství a společnosti, vyšší podíl žen na trhu práce, změny charakteru práce a pracovního prostředí, zvyšující se potřeba počítačové gramotnosti ve společnosti, nové formy vzdělávání či zvyšující se důležitost podnikatelských dovedností.

Zdroj: Cedefop

Informační servis čtenářům

Osoby migrující po EU a jejich sociální zabezpečení

Koldinská, Kristina, Pikorová, Gabriela, Švec, Ladislav, Tomeš, Igor: Sociální zabezpečení osob migrujících mezi státy EU. 2., přeprac. vydání. Praha: C. H. Beck, 2012. 252 s. ISBN 978-80-7400-439-1.

Poprvé se tato publikace se zaměřením na koordinaci sociálního zabezpečení migrujících osob v Evropské unii (EU) na knižním trhu objevila v roce 2007. Protože došlo ke změně unijního předpisu, vyšlo v roce 2012 její druhé, přepracované vydání. Sociální a zdravotní zabezpečení a sociální péče jsou v pravomoci jednotlivých států, avšak koordinace mezi národními systémy je v pravomoci EU, protože to souvisí s volným pohybem pracovníků. Ke koordinaci byla vydána nařízení č. 883/04 a č. 987/09, první upravuje hmotné a druhé procesní právo této koordinace. Vztahuje se na osoby migrující za prací, na studenty a výdělečně činné osoby.

Publikace je členěna na tři části. **Obecná část** je zaměřena na historický vývoj koordinace v Evropě a na EU. Obsahuje základní předpisy upravující koordinaci v současnosti

a její základní principy. Je rozdělena do 5 kapitol. První kapitola pojednává o historickém vývoji a smyslu koordinace v Evropě. Cesta ke koordinaci sociálního zabezpečení byla velmi složitá, protože v evropských státech se postupně vyvinuly v podstatě 4 modely zajištění práva občana na zdravotní péči a sociální zabezpečení. Princip volného pohybu pracovníků však vyžaduje stejné příležitosti pro všechny, ať pracují v kterékoliv členské zemi. Stanovit pravidla mezi 4 různými přístupy bylo obtížné a trvalo to celých 15 let (až do roku 1971), než byla dohodnuta pravidla respektující národní přístupy. Tehdy bylo vydáno Nařízení 1408/71, na něž nové nařízení navazuje. Dosavadní pravidla zjednodušuje.

V dalších kapitolách je podrobně rozebrána právní úprava volného pohybu osob v primárním právu. Předností této části je,

že v rámečku jsou uváděny doslovné texty nejdůležitějších předpisů.

Poslední kapitola je zaměřena na základní principy koordinace. Princip rovného zacházení znamená zákaz jakékoli diskriminace na základě státní příslušnosti. Zásada použití jednoho právního řádu zachovává jedno pojištění migrujícího pracovníka, a to bez ohledu na jeho bydliště. Princip sčítání dob pojištění stanoví, že doby pojištění získané v rámci předchozích pojištění v jiných členských státech musí být vzaty v úvahu pro posouzení nároku v kompetentním státě. Poslední princip, tedy export dávek, ukládá kompetentním institucím povinnost exportovat dávky do jiného členského státu v případě, že se osoba, která má na tyto dávky nárok, přestěhuje.

Zvláštní část se zaměřuje na pojetí sociálního zabezpečení v určitých sociálních udá-

lostech. Jedná se o dávky v nemoci, v mateřství, v případě pracovního úrazu nebo nemoci z povolání, v invaliditě, dlouhodobé péče, ve stáří a pozůstalých, rodinné dávky a dávky v nezaměstnanosti. Systematicky jsou popsána platná pravidla, administrativní postupy (např. používání formulářů a jiných dokladů) a nastíněn je rovněž přehled změn podle nového Nařízení 883/2004 a Nařízení 987/2009. Kapitoly 6 až 14 tak tvoří jádro knihy.

V kapitole 6. jsou uvedena pravidla určující příslušnost k právním předpisům v EU, a to podle místa výkonu výdělečné činnosti, při vysílání pracovníků a pro studenty a další neaktivní skupiny osob.

Kapitola 7. je věnována dávkám v nemoci, a to preventivní ochraně zdraví, léčení následků (nemoc, úraz) a hmotnému zajištění osob, které jsou v důsledku zdravotního omezení znevýhodněny. Z hlediska organizačního rozlišuje dva přístupy: dávky v nemoci, v nichž stát je určovatelem i správcem systému, přičemž určujícím faktorem je bydliště na území daného státu, a přenesení správy systému na samosprávné a nezávislé instituce. Základní podmínkou nároku na dávku je výdělečná činnost a hrazení pojistného. Pravidla překonávají rozdíly mezi jednotlivými státy v rozsahu působnosti jednotlivých národních systémů. Podle principu rovného zacházení má osoba, která čerpá věcné dávky na území jiného členského státu, než je stát pojištění, nárok na stejný rozsah dávek, jaký by měl pojištěnec místního veřejného systému. Věcné dávky jsou poskytovány podle předpisů státu bydliště nebo pobytu, zatímco peněžité dávky podle předpisů státu pojištění.

Kapitola 8. pojednává o dávkách v mateřství. Tato kapitola je stručná, protože se uplatňují stejná pravidla jako při jiných dočasných dávkách. Pro nárok na věcné a peněžité dávky je významné, zda je osoba ve státě jen dočasně, nebo v něm bydlí. V prvním případě jsou její nároky omezené, v druhém případě má stejné nároky jako ostatní občané tohoto státu.

Kapitola 9. se věnuje dávkám v případě pracovního úrazu nebo nemoci z povolání. I zde se autoři stručně zmiňují o tom, jak jsou základní 4 principy uplatněny. Důležité je pravidlo o sčítání dob pojištění. Určité odchylky jsou stanoveny při nemoci z povolání, která se projeví až dodatečně.

Kapitola 10. pojednává o dávkách v invaliditě. Pro invaliditu je typické dlouhodobé poškození zdravotního stavu, úbytek sil a růst životních nákladů. Rozlišují se dva typy systémů, jedny (typ A), poskytují dávky jen osobám pojištěným v době vzniku invalidity, a to bez ohledu na dobu pojištění, druhé (typ B) poskytují dávky v závislosti na době pojištění. Autoři dobře popisují rozdíly v koordinačních pravidlech pro jednotlivé typy.

Kapitola 11. popisuje úpravu pro případy dlouhodobé péče. Jde o případy, kdy postižený je závislý na pomoci jiné osoby. V poslední době se postoj v EU k této kategorii podstatně změnil. Proto nař. 883/2004 tomuto problému věnuje zvláštní kapitolu,

kteřá v předchozích předpisech chyběla. Jde o novou právní úpravu, a proto autoři výrazně obohatili text o příklady z praxe.

Kapitola 12. pojednává o dávkách ve stáří a s nimi souvisejících dávkách pozůstalých. Koordinace se provádí metodou dílčích důchodů. Způsoby koordinace jsou poměrně podrobně popsány a nejsou příliš odchylné od pravidel z roku 1971. Velmi instruktivní je vysvětlující graf na str. 157.

Kapitola 13. popisuje koordinaci v případech rodinných dávek. Její úprava se vyvíjela i pod vlivem Evropského soudu, jehož rozhodnutí je podrobně v knize vysvětleno. Dávky se nově vyplácejí podle předpisů země, kde je výdělečná činnost vykonávána.

Kapitola 14. je věnována dávkám v nezaměstnanosti. Protože je politika zaměstnanosti svěřena evropským orgánům, má na tuto agendu EU větší vliv. Za nezaměstnanou se považuje osoba v situaci, kdy práci hledá a je k dispozici k přijetí vhodného zaměstnání podle definice Mezinárodní organizace práce (MOP). Na dávky v nezaměstnanosti se stejně jako na ostatní dávky při aplikaci koordinačních pravidel použijí všechny základní principy koordinace sociálního zabezpečení. Existují však některé výjimky, z nichž nejpodstatnější jsou v publikaci přehledně uvedeny. Pro případ nezaměstnanosti je migrující pracovník na základě Nařízení pojištěn pouze jednou. Další výjimkou je sčítání dob pojištění. V případě dávek v nezaměstnanosti platí princip sčítání dob pojištění, který dle Nařízení 883/04 platí již i pro osoby samostatně výdělečně činné, jimž se dříve tato doba nezapočítávala. Poslední výjimku, kterou autoři uvádí, je export dávek. V případě exportu dávek v nezaměstnanosti do jiného členského státu platí nejrozsáhlejší omezení. Dříve ho bylo možno realizovat maximálně po 3 měsíce. Nařízením 883/04 byla doba výplaty dávek v nezaměstnanosti prodloužena na 6 měsíců. Poté se uchazeč o zaměstnání musí vrátit do státu, který mu dávky poskytuje, jinak mu jakýkoliv nárok od tohoto státu zanikne. Dávek v nezaměstnanosti se změny v Nařízení 883/04 dotkly podstatně.

Za nesporný přínos zvláštní části lze považovat zvýraznění změn v koordinaci dávek, které nové Nařízení 883/04 přineslo, informace o judikatuře Evropského soudu v jednotlivých otázkách a praktické příklady pro lepší pochopení pravidel.

Poslední, třetí část je věnována procesním předpisům. Je rozdělena do tří kapitol.

Popisuje vazby mezi institucemi členských států například při výběru pojistného a úhradě nákladů za poskytnuté dávky. Zmiňuje také vztahy mezi příslušnými sociálními institucemi a pojišťovnicemi (např. oznamovací povinnost). Velkým přínosem je kapitola „Institucionální zabezpečení koordinace v České republice“. Jsou zde vyjmenovány všechny kompetentní instituce, instituce v místě pobytu či bydliště a instituce pověřené k řešení otázek, souvisejících s příslušností k právním předpisům, jejichž přehled je graficky dobře zpracován.

Pozitivně lze hodnotit i zpracování kapitoly 17. „Praktické problémy současné koordinace sociálního zabezpečení“, v níž jsou uvedeny čtyři nejčastější problémy současné koordinace sociálního zabezpečení. Prvním je skutečně jednotná aplikace komunitárního práva ve všech členských státech, které mají zcela odlišné systémy sociálního zabezpečení, přičemž odlišnosti se postupem času ještě prohlubují. Dávky určené ke krytí obdobných sociálních událostí v různých členských státech se nacházejí ve zcela odlišných systémech, což občas vede k jejich odlišné koordinaci přinášející migrujícím pracovníkům a jejich rodinám obtíže. Jako problematické se jeví i zavedení přechodných období pro volný pohyb pracovníků z nových členských států EU ze strany starých členů.

Koordinace sociálního zabezpečení by měla reagovat na vývoj společenské reality i právních systémů členských států. Posledním zmiňovaným praktickým problémem současné koordinace sociálního zabezpečení jsou změny způsobu migrace a vývoj systémů sociálního zabezpečení. Zatímco dříve se zpravidla jednalo o migraci dlouhodobou, v současné době se více prosazuje migrace krátkodobá.

Koordinace sociálního zabezpečení představuje poměrně složitou oblast evropského právního řádu. Publikace nabízí velmi plastický a ucelený přehled koordinace sociálního zabezpečení v EU a je využitelná pro teorii i praxi. Obsahuje cenné informace i o soudním rozhodování a čtenáři přibližuje úpravu i množstvím praktických příkladů. S krizí ve státech, jako jsou Řecko, Španělsko a Itálie, roste i migrace pracovníků do bohatších států, kde doufají, že naleznou práci. Roste i pracovní migrace do ČR. Proto byla kniha vydána v pravý čas.

Ladislav Průša

V letošním ročníku celostátní soutěže **Obec přátelská rodině**, do níž se přihlásilo celkem 28 obcí, ve svých kategoriích zvítězilo a neinvestiční dotaci na projekty zaměřené na podporu rodiny získalo 5 obcí, a to Dub u Prachatic, Borovany, Třinec, České Budějovice a Hradec Králové. Soutěž vyhlašuje MPSV, Stálá komise pro rodinu a rovné příležitosti PS se Sítí mateřských center, Asociací center pro rodinu a Svazem měst a obcí.

Kategorie	Počet obyvatel	Dotace v Kč	Název obce	Kraj
I.	do 1 000	500 000	Dub u Prachatic	Jihočeský
II.	1 001 - 3 000		nebyl určen vítěz	
III.	3 001 - 10 000	1 100 000	Borovany	Jihočeský
IV.	10 001 - 50 000	1 500 000	Třinec	Moravskoslezský
V.	50 001 a více	1 000 000	České Budějovice	Jihočeský
		1 000 000	Hradec Králové	Královéhradecký
Dotace celkem		5 100 000 Kč		