

Přístupy KSČM k dodržování práv pracujících a pomoci skupinám spoluobčanů ohrožených chudobou

VV ÚV KSČM se problematikou práv zaměstnanců v minulosti opakovaně zabýval. Naposledy se této problematice věnoval na své 21. schůzi VV ÚV KSČM 14. 3. 2014, kdy byl projednán materiál „Přístupy KSČM k posílení práv zaměstnanců“. Tento materiál předkládaný 11. schůzi VV ÚV KSČM dne 12. 5. 2017 byl zpracován z dostupných zdrojů Ministerstva práce a sociálních věcí ČR, Českého statistického úřadu, Státního úřadu inspekce práce, Českomoravské konfederace odborových svazů, Ústeckého kraje, vlastních poznatků, připomínek a doplňků poslankyň a poslance za KSČM – H. Aulické Jírovcové, M. Semelové, A. Nohavové, M. Opálky.

1. Úvod

Cílem komunistů je budovat takovou sociálně spravedlivou společnost, která zabezpečí rozdělování společně vytvářeného bohatství podle potřeb jednotlivců a jejich společenského uplatnění, tedy podle jejich schopností.

V období let 1948 až 1989 došlo na našem území k prvnímu pokusu kráčet k tomuto cíli. Toto období přineslo nejen rozvoj, ale i některé problémy v odměňování a rozdělování. Zvyšování životní úrovně občanů bylo poměřováno se situací v rozvinutých kapitalistických státech. Socialistické rozdělování podle zásluh bylo v praxi poznamenáno voluntarismem, značnou nivelizací, nedostatečnou motivací, problémy v kvalitě a dalšími problémy.

V současné situaci stojí KSČM před novou situací. Jde o to, zda bude mít reálnou sílu k tomu, aby mohla politicky ovlivňovat k lepšímu život nepřivilegovaných občanů. Aby v této chvíli usilovala a prosazovala na všech úrovních principy sociálního státu a stála v tomto boji na straně slabších, tedy proti zvyšujícím se požadavkům ziskuchtivého kapitálu.

Ztrátou konkurenta v zemích tzv. reálného socialismu získal kapitál novou dynamiku v úsilí ke zvyšování zisku na úkor sociální oblasti. To se projevuje především postupnou likvidací sociálních jistot zhoršováním rozdělování z nově vytvářených hodnot.

Krizové období přineslo tzv. legislativní balíčky pravicových vlád, tedy stagnaci či snižování životní úrovně. Legislativnímu návratu před krizový stav nepřispěla ani současná vláda vedená ČSSD. I přes zlepšující se situaci roste podíl vykořisťování. Rozpory v této oblasti nejlépe zviditelňují pravolevé politické „zápasy“ při projednávání rozpočtů, pracovního práva, daňových či pojistných systémů apod.

2. Dodržování práv pracujících – současný stav

(Tato část navazuje na materiál Přístupy KSČM k posílení práv zaměstnanců v návaznosti na novelu zákoníku práce, kterou projednala 21. schůze VV ÚV KSČM dne 14. 3. 2014.)

Práva pracujících jsou definována v řadě právních předpisů, ale i mezinárodních dohod. Snaha omezit tato práva v ČR je uplatňována na centrální úrovni cestou legislativní, či

cestou nedodržování mezinárodních závazků. V praxi, na úrovni zaměstnavatelské, pak cestou nedodržování platných právních předpisů, nebo formou vynuceného jednání. Pokračuje i tendence omezování či rozměňování odborových práv a svobody se odborově organizovat.

V rámci pokračující reformy soukromého práva probíhá postupný proces zhoršování právních a faktických podmínek pro realizaci sdružovacího práva v ČR, zastupování zaměstnanců při obhajobě a prosazování jejich zájmů a v oblasti kolektivního vyjednávání. V praxi se v důsledku přijetí nového soukromého práva a na něj navazujících právních úprav zásadním způsobem zhoršilo zejména provádění evidence vzniku, změn a zániku odborových organizací, které nejsou rejstříkové soudy schopny realizovat ani několik let po převzetí této agendy z Ministerstva vnitra ČR. Zhoršily se i podmínky pro působení odborových organizací, ale i organizací zaměstnavatelů. Tento nežádoucí vývoj pokračuje i při přijímání dalších právních úprav, např. aktuálně v oblasti daní a účetnictví, registru smluv či účasti zaměstnanců na správě podniku a negativně se dotýká i působnosti a účinnosti kolektivních smluv jako základního nástroje pro garanci a spoluutváření pracovních podmínek zaměstnanců.

Co se týká dodržování mezinárodních dohod, prosazovaly či prosazují odborové svazy např. změny následujících právních úprav, aby platné právo nebylo v rozporu s úmluvami Mezinárodní organizace práce:

- **koncepční novela zákoníku práce** – snaha o doplnění výčtu diskriminačních důvodů do zákoníku práce a souvisejícího zákona o zaměstnanosti, který je koncepční novelou zákoníku práce rovněž novelizován;
- **novela občanského zákoníku** – respektování speciálního postavení odborové organizace a organizace zaměstnavatelů a zajištění shodného neformálního postupu v otázkách vzniku, změny a zániku odborových organizací, tj. zajištění stejného neformálního postupu pro změnu a zánik odborové organizace, jako platí v současné době pro vznik odborové organizace;
- **novela rejstříkového zákona** – respektování speciálního postavení odborové organizace a organizace zaměstnavatelů a zajištění shodného neformálního postupu v otázkách vzniku, změny a zániku odborových organizací, tj. zajištění stejného neformálního postupu pro změnu a zánik odborové organizace, jako platí v současné době pro vznik odborové organizace vyloučení možnosti zrušení odborové organizace z důvodu neuveřejnění některých skutečností, popř. jejich nezveřejnění včas ve veřejném rejstříku;
- **novela zákona o účetnictví** – odstranění povinnosti zveřejňovat účetní závěrky ve veřejném rejstříku, zrušení povinných auditů účetních závěrek, zpracování výročních zpráv a zveřejňování uvedených dokumentů ve veřejném rejstříku;
- **návrh novely zákona o registru smluv** – výslovné vyloučení kolektivních smluv z působnosti tohoto zákona.

Bohužel bez ohledu na změnu vlády pokračuje trend stupňování tlaku ze strany zaměstnavatelů na omezování práv zaměstnanců. Rada vlastníků velkých společností v návaznosti na nový zákon o obchodních korporacích zrušila institut zastoupení zaměstnanců v dozorčích radách ve svých interních dokumentech, který je v evropském kontextu důležitým prvkem účasti zaměstnanců na řízení podniků. Parlament tento problém řešil částečně.

Zaměstnavatelé stále pokračují ve své praxi zneužívání strachu zaměstnanců ze ztráty zaměstnání v jejich neprospěch jak v oblasti odměňování, tak v oblasti pracovních podmínek. Nejsou výjimečné případy, kdy jsou i přes poměrně časté kontroly prováděné ze strany státu, zaměstnanci přijímáni v některých subdodavatelských firmách do zaměstnání bez řádné pracovní smlouvy „na zkoušku“ s tím, že se po nich vyžaduje výkon práce, aniž by byli náležitě proškoleni, dostali potřebné ochranné pracovní prostředky a byla jim řádně vyplácena

mzda. Ta se v některých případech, např. ve stavebnictví, ale i ve službách, vyplácí i se značným, někdy i několikaměsíčním odstupem. Důsledky tohoto postupu jsou pro zaměstnance velmi tíživé. Stále častější jsou tak problémy s půjčkami od nebankovních subjektů (lichva) a s osobními bankroty či exekucemi. Dochází i k tzv. finančnímu otroctví s řetězením exekucí a díky nízkým příjmům stoupá počet osob označený pracující chudoba.

Stále častější jsou případy, kdy se zaměstnanci vyplácí za odvedenou práci pouze minimální mzda a další část odměny za práci se vyplácí „na ruku“. Tímto způsobem dochází jak ke krácení daňových příjmů státu, ale s ohledem na skutečnost, že za zaměstnance je odváděno pojistné na sociální zabezpečení v nižší míře, jde o příklad jedné z typických forem tzv. nehlášené práce. Mimořádnou snahu o eliminaci tohoto jevu mají Mezinárodní organizace práce i instituce Evropské unie, ale zatím bez valných výsledků. Zaměstnanci je vyplácena mzda v omezené výši, která neodpovídá celkové adekvátní mzdě včetně zákonných odvodů. Ani tyto však nejsou často odváděny a dochází tak k poškozování práv zaměstnanců v oblasti nemocenského pojištění a důchodového pojištění.

Obdobná situace je také u práce „načerno“ u cizinců využívaných jako levná pracovní síla, která snižuje režijní náklady zaměstnavatelů, neboť není zatížena daňovými a pojistnými odvody a pracuje za nižší mzdy. Např. razie v březnu prokázala, že dochází ke zneužívání polských schengenských víz, a to hlavně ze strany Ukrajinců a Moldavanů. Nejvíce případů bylo v Praze, Středočeském kraji a na Ústecku. Ministerstvo vnitra avizovalo zájem o změny legislativy, která by řešila nezodpovědné zaměstnavatele. Ti by měli být postihováni například za to, že dovezou problematické cizince. Ve spolupráci s ministerstvem práce a sociálních věcí mají připravit další návrh, který by měl upravit fungování agentur práce, kterých působí v ČR na dva tisíce a řada z nich je nelegálních.

Ukazuje se, že zejména některé menší společnosti přicházející ze zahraničí nepovažují právo a právní povinnosti za závazné a mají tendenci si vytvářet „vlastní interní pravidla“ zaměstnávání zcela mimo rámec zákoníku práce a zákona o zaměstnanosti. V rámci těchto pravidel mají např. snahu přenášet na zaměstnance své podnikatelské riziko, tj. např. sankcionovat je nižší vyplacenou odměnou za práci, než sjednanou mzdou „za nedostatečné tržby“ či za „nižší než předpokládaný obrát společnosti“. V praxi využívají i další formy tzv. nehlášené práce, kdy je např. po zaměstnanci požadována přesčasová práce, aniž by za ni byl zaměstnanec placen a aniž by za zaměstnance bylo v tomto rozsahu hrazeno zdravotní pojištění a sociální zabezpečení. Jsou stále častější praxí také případy, kdy je po zaměstnanci požadováno, aby byl po telefonu zaměstnavateli k dispozici prakticky kdykoliv, a to i mimo pracovní dobu apod. I na tyto firmy musí soustředit Státní úřad inspekce práce větší pozornost.

Další skupinou, která křiví trh práce, jsou zaměstnanci - někteří klienti Úřadu práce ČR (dále jen ÚP ČR), kteří vykonávají svou pracovní činnost na základě tzv. nekolidujícího zaměstnávání. Znamená to, že klient registrovaný na ÚP ČR má uzavřenou dohodu o provedení práce nebo dohodu o pracovní činnosti se zaměstnavatelem, velmi často na částku nepřevyšující 2.500,- Kč za měsíc. Převážně se však jedná o plný pracovní úvazek, který je po dohodě s oběma stranami odměňován tzv. „na ruku“. Zaměstnavatel neodvádí za zaměstnance žádné zákonné odvody a daně, část však hradí stát přes ÚP ČR (zdravotní pojištění) a zaměstnanec většinu své mzdy také nedaní a neodvádí tak žádné zákonné sociální ani zdravotní pojištění. Navíc stále čerpá od státu přiznané sociální dávky. Tento systém je jakousi legalizací „práce načerno“. V ČR je takto odhadem evidováno přes 68 tis. klientů ÚP ČR. Tento způsob, který se jeví jako výhodný především pro zaměstnavatele, pro zaměstnance - klienta ÚP ČR má mnohá úskalí, která si však neuvědomují, nebo si je nechťejí připustit:

- neustále se tato osoba řadí do kategorie občanů ohrožených chudobou,
- vědomě a cíleně zneužívá systém sociálních dávek a podpory státu,

- při dlouhodobém výkonu takového způsobu obživy riskuje nezískání nároku na starobní důchod či jen nízký starobní důchod (i pod hranici životního minima!),
- omezuje se možnost trvalého / déletrvajícího zaměstnávání osob s minimálním vzděláním.

Velmi často je ke „zlevnění“ práce v ČR zneužíván status osob samostatně výdělečně činných a, jak již bylo uvedeno, práce konaná na základě dohod o provedení práce a dohod o pracovní činnosti. Není politická vůle na zrušení těchto forem pracovněprávních vztahů v zákoníku práce a jejich nahrazení pracovním poměrem malého rozsahu nebo pracovním poměrem sjednávaným na velmi krátkou dobu, které by zajistily větší právní jistoty zaměstnanců jak v oblasti pracovního práva, tak v nemocenském pojištění a důchodovém pojištění. Brání tomu zaměstnavatelé a pravicoví politici!

Ve větším rozsahu se postupně využívá tzv. práce z domu, kdy často zaměstnavatel nehradí náklady, které nese zaměstnanec (teplo, světlo, energie, připojení na internet, nářadí, amortizace...), nebo je hradí, ale jako benefit místo vyšší mzdy. Zaměstnanec je tak krácen na výpočtovém základu pro nemocenské a důchodové pojištění a stát na pojistném i dani.

Je skutečností, že v posledních letech se s nižší mírou nezaměstnanosti poněkud snižuje tlak na zaměstnance v důsledku konkurenčního boje mezi zaměstnavateli (přetahování zaměstnanců v nedostatkových oborech).

I nadále však často zaměstnanci nedobrovolně přistupují pod tlakem své velmi obtížné situace, kdy nutně potřebují získat prostředky k obživě prací, na nevýhodné podmínky diktované zaměstnavateli zneužívajícími situaci, zejména v regionech s vyšší mírou nezaměstnanosti. Téměř neřešitelné problémy se zajištěním si pracovního místa mají i v situaci větší poptávky po pracovní síle občané v exekuci, po výkonu trestu, či podmíněně odsouzení a romského etnika, ale i starší, věkem se přibližující nároku na starobní důchod (50+, ale často už 45+).

Zaměstnanci rovněž zachovávají, bez ohledu na své osobní riziko, z obavy před ztrátou i takového nejistého, popřípadě zcela nelegálního zaměstnání, vůči těmto zaměstnavatelům loajalitu. Takovéto případy oznamují orgánům inspekce práce či odborům jen velmi zřídka, prakticky až v momentě, kdy např. jejich zaměstnavatel „zmizí“, popř. jim přestane zcela vyplácet mzdu. Neubývá případů, kdy za odvedenou práci zaměstnanci nedostanou zapláceno vůbec a jsou z práce vyhozeni, např. za smyšlené porušení právních povinností souvisejících s jejich prací, pod pohrůzkou požadování velké náhrady škody či jiných sankcí. Nevyplácení mzdy ze strany zaměstnavatele však není trestným činem!

Stále je v praxi velmi obtížné konkrétní případy porušování práv zaměstnanců či odborů prokázat. Nejsou výjimečné ani případy, kdy zaměstnavatelé zaměstnancům brání vstupovat do odborů, popř. zakládat odbory, popřípadě usilují o propuštění zaměstnanců, kteří se angažují jako funkcionáři odborové organizace. Na druhé straně se v posledním období vyskytla řada případů, kdy se zaměstnanci snažili domoci nápravy kolektivními akcemi, zejména vyhlášením stávkové pohotovosti či stávky.

3. Pomoc skupinám spoluobčanů ohrožených chudobou – současný stav

Práh chudoby, hranice chudoby či linie chudoby je nejnižší výše příjmu, který je ještě považován za dostatečný v každé určité zemi. V praxi je proto oficiální přijímaná hranice chudoby mnohem vyšší ve vyspělých než v rozvojových zemích. V Evropské unii se práh chudoby podle Eurostatu stanovuje na úroveň 60 % (v OECD 50 %) mediánu příjmů v dané společnosti (medián je střední hodnota, tzn., že 50 % celkových příjmů je vyšší a 50 % je nižší). Např. v SRN bylo v r. 2015 evidováno 12,9 mil. chudých osob (bez bezdomovců). Jde o občany, kteří nedosáhli na měsíční příjem 1.000 Eur, u rodin s dvěma dětmi 2.000 Eur.

V ČR byla hranice příjmů jednotlivce stanovena na 10.220 Kč a u rodiny s dvěma dětmi na 20.440 Kč. Loni žilo v ČR cca 1,02 mil. obyvatel (9,7 %) pod hranicí této příjmové chudoby. Z toho přes půl mil. mělo problém s testovaným materiálním nedostatkem. S nečekanými jednorázovými výdaji má v ČR problém asi třetina populace. Pokud by se v ČR poměřovala chudoba podle hranice v SRN, pak by bylo v ČR pod hranicí chudoby SRN 50 % občanů.

V ČR je řada sociálních skupin, ve kterých je podíl osob žijících v chudobě vyšší. Jde především o bezdomovce a nezaměstnané a pak zejména o rodiny s malými dětmi, dále o zdravotně postižené a samodůchodce (např. 5 700 seniorů nebere důchod ani 3 000 Kč); ženy mají vzhledem k nižším mzdám a platům o 22,5 % nižší důchody než muži a na švarcsystém doplácí OSVČ. Mnozí OSVČ platí minimum na daních a pojištění, což se pak odrazí i ve výpočtu jejich důchodu. Ohroženi jsou i mladí lidé odcházející z dětských domovů či pěstounských rodin, nemalá část samoživitelek, absolventů škol s neukončeným vzděláním aj.

Od 1. února letošního roku vstoupila v platnost novela zákona o pomoci v hmotné nouzi, která upravuje podmínky výplaty příspěvku na živobytí a výkonu veřejné služby. Zákon nově stanoví, že kdo pobírá příspěvek na živobytí déle než 6 měsíců a není aktivní nebo nemá nárok na podporu v nezaměstnanosti či při rekvalifikaci, klesne jeho částka na živobytí na existenční minimum (tj. 2.200 Kč).

Pokud naopak příjemce dávek v hmotné nouzi aktivitu projeví, například nastoupí do projektu organizovaného ÚP ČR na rekvalifikaci nebo odpracuje minimálně 20 hodin měsíčně v rámci veřejné služby, výše příspěvku na živobytí se nezmění. V případě jednotlivce tedy bude nadále činit 3.410 Kč. Pokud člověk odpracuje alespoň 30 hodin měsíčně veřejné služby, vzroste mu příspěvek na živobytí o 605 Kč na celkem 4.015 Kč měsíčně. Toto opatření se nevztahuje na osoby, u kterých se aktivita nezkoumá, například na lidi starší 68 let, osoby se zdravotním postižením (ve 2. a 3. stupni invalidity), poživatele starobního důchodu, osoby pobírající příspěvek na péči ve II. až IV. stupni, dočasně práce neschopné, rodiče pobírající rodičovský příspěvek nebo třeba na nezaopatřené děti. Veřejná služba bere možnost získat trvalejší práci nezaměstnaným s minimálním vzděláním.

ČR má zpracovanou „Strategii sociálního začleňování 2014 – 2020“. Účelem Strategie je přispět k plnění národního cíle redukce chudoby a sociálního vyloučení, ke kterému se ČR zavázala v rámci evropského cíle v této oblasti strategie Evropa 2020 (desetiletá strategie pro inteligentní a udržitelný růst podporující začlenění), jehož plnění je monitorováno především prostřednictvím Národního programu reforem ČR, vycházejícího ze strategie Evropa 2020: „*Udržení hranice počtu osob ohrožených chudobou, materiální deprivací nebo žijících v domácnostech s nízkou pracovní intenzitou do roku 2020 na úrovni roku 2008.*“ ČR se současně zavázala vyvinout úsilí vedoucí ke snížení počtu osob ohrožených chudobou, materiální deprivací nebo žijících v domácnostech s nízkou pracovní intenzitou o 30.000 osob.

Sociální práce je v gesci Ministerstva práce a sociálních věcí ČR. Jde o profesionální aktivitu zaměřenou na pomoc jednotlivcům, skupinám či komunitám ke zlepšení nebo obnovení jejich schopnosti sociálního fungování v jejich přirozeném prostředí. Pro aktivní sociální začleňování je důležitá především činnost institucí (výkon sociální práce) na místní úrovni, koordinace jejich činností. Největším rizikem v ČR je především personální poddimenzovanost – nedostatek úvazků, především terénních, sociálních pracovníků, nevyjasněnost a nejednotnost cílů sociální práce, nevyjasněnost rolí jednotlivých aktérů sociálního začleňování na místní úrovni – nedostatečná spolupráce a koordinace aktérů. Postrádáme i závazek dlouhodobého a dostatečného financování sociálních služeb a jejich rovnoměrného rozložení po celém území státu.

Vedle opatření zaměřených na rozvoj sociální práce se Strategie dále zaměřuje na následující oblasti, a to při uplatňování průřezových principů rovných příležitostí, podpory sociálního začleňování na místní úrovni, posilování sociální soudržnosti a propojení sociálního začleňování v širší škále oblastí:

- Podpora přístupu k zaměstnání a jeho udržení
- Sociální služby
- Podpora rodiny
- Podpora rovného přístupu ke vzdělání
- Přístup k bydlení
- Podpora přístupu ke zdravotní péči
- Zajištění slušných životních podmínek
- Podpora dalším začleňujícím službám

Dalším dokumentem, který se zabývá sociálním vyloučením v ČR, je Strategie boje proti sociálnímu vyloučení na období 2016 – 2020. Hlavním gestorem této strategie je Úřad vlády ČR. Opatření obsažená v tomto dokumentu reagují na situaci v sociálně vyloučených lokalitách a v jejich okolí. Strategie boje proti sociálnímu vyloučení se zaměřuje na oblast bezpečnosti, bydlení, sociálních služeb, rodiny a zdraví, vzdělávání, zaměstnanosti a dávkových systémů a regionálního rozvoje.

Přímo v sociálně vyloučených lokalitách pracuje Agentura pro sociální začleňování, která je financována z prostředků operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost. Odborníci Agentury navazují spolupráci s představiteli měst, kde se vyloučené lokality nacházejí, a pokoušejí se zavádět opatření vedoucí ke snížení sociální exkluze. Je deklarováno, že poznatky z lokalit jsou poté využívány při tvorbě doporučení a nových politik týkajících se sociálního začleňování.

Materiál, který Vláda ČR v srpnu 2013 schválila svým usnesením č. 666, navrhuje opatření v oblasti prevence ztráty bydlení a v přístupu osob bez domova k bydlení, ke zdravotní péči nebo k sociálním službám. Jde o vůbec první národní koncepci, která má bojovat s bezdomovectvím v ČR. Cíle a opatření v plánu směřují do čtyř základních oblastí:

- přístup k bydlení,
- sociální služby,
- přístup ke zdravotní péči,
- informovanost, zapojení a spolupráce.

Hranice ohrožení příjmovou chudobou v roce 2015 činila pro domácnost jednotlivce 10.220 Kč/měsíc. Oproti roku 2014 se vlivem růstu příjmů zvýšila o více než 300 Kč. Pro dvojici dospělých se rovnala 15.330 Kč/měsíc a pro rodiče se dvěma dětmi do 13 let 21.461 Kč/měsíc. **Podíl osob ohrožených příjmovou chudobou vloni dosáhl 9,7 %.** Meziročně se nezměnil. Mezi osobami ohroženými příjmovou chudobou se nejčastěji vyskytovali vedle nezaměstnaných i děti do 16 let s nepracujícími rodiči a starobní důchodci. Míra materiální deprivace, která udává podíl osob, jejichž domácnosti si nemohou dovolit alespoň čtyři položky z devítimístného seznamu (testování), se ve srovnání s předchozím rokem mírně snížila. Vloni dosáhla hodnoty 5,6 %.

Šetření ČSÚ, které proběhlo na jaře 2015, odráží i příjmovou situaci domácností v roce 2014. Průměrný čistý peněžní příjem na osobu vzrostl na 13.135 Kč/měsíc. Medián příjmů na osobu se zvýšil na 12.250 Kč/měsíc. Oproti roku 2013 vzrostly příjmy nominálně i reálně, a to o 2,4 %. To je největší meziroční nárůst od roku 2008. Tato optimističtější čísla však sráží do reality např. skutečnost, že řada domácností nemá peníze na zakoupení školních obědů pro své děti. Novější data nejsou zatím k dispozici, starší údaje viz tabulky v příloze. Samostatnou kapitolou je pak zadlužování a exekuce.

Výzvou pro ČR je nastavit odpovídající systém sociálního začleňování na místní úrovni, neboť v ČR stále narůstají sociální rozdíly mezi obyvatelstvem a vznikají sociálně znevýhodněné a vyloučené skupiny obyvatelstva. Neřešení problémů spojených se sociálním vyloučením stimuluje dobrovolné separační procesy bohatší části populace a nedobrovolné segregační procesy chudší části populace. Důsledkem je růst územních disparit, a to jak na regionální, tak na místní úrovni. Vznikají tak sociálně problémové regiony a sociálně problémové lokality charakteristické dlouhodobou nezaměstnaností, předlužením, nízkým vzděláním a kvalifikací jejich obyvatel doprovázené špatným zdravotním stavem obyvatel a zvýšenou kriminalitou. Jejich přítomnost je vyšší v hospodářsky problémových regionech, nicméně byly identifikovány i sociálně vyloučené lokality v regionech s dobrými socioekonomickými ukazateli.

Vláda nevyřešila rozšířený palčivý problém - obchod s chudobou, kdy majitelé bytů, domů, ubytoven získávají státní příspěvky a doplatky na bydlení, pro větší zisky šroubují ceny nájmu vysoko a standard bydlení poskytují mizerný. V některých regionech a obcích se již objevuje eskalace sociálního napětí, která se zaměřuje na sociálně vyloučené osoby nebo osoby žijící v chudobě, a to zejména na Romy. Stát některé úkoly ukládá dalším veřejnoprávním subjektům, jako jsou zejména obce a kraje. Především obce jsou klíčovými aktéry vzhledem k tomu, že jsou koordinátory činnosti subjektů působících v různých oblastech (sociální služby, bydlení...), vlastníky nemovitostí a činiteli územního plánování, poskytovateli a dohlížiteli nad rozdělováním dotací neziskovým organizacím apod.

V současné době je zákonem o obcích (ustanovení § 35 odst. 2 zákona č. 128/2000 Sb., o obcích) do samostatné působnosti obcí svěřeno ve svém územním obvodu pečovat „v souladu s místními předpoklady a s místními zvyklostmi o vytváření podmínek pro rozvoj sociální péče a pro uspokojování potřeb svých občanů. Jde především o uspokojování potřeb bydlení, ochrany a rozvoje zdraví, dopravy a spojů, potřeby informací, vzdělávání a výchovy, celkového kulturního rozvoje a ochrany veřejného pořádku“. Současné legislativní vymezení je však formulováno obecně a neukládá konkrétní povinnosti obcím, jak musí postupovat při uspokojování potřeb svých občanů. Tento stav se projevuje ve velmi rozdílných přístupech obcí k této oblasti. Obce při uspokojování potřeb občanů nejvíce ohrožených sociálním vyloučením v mnoha případech svoji roli neplní s poukazem na své ekonomické možnosti. Vláda však neplní své programové prohlášení a velkou slibovanou novelu zákona o sociálních službách a zákon o sociálním bydlení zdržovala a dosud neprosadila.

Naznačenou obecnou působnost k vytváření podmínek pro rozvoj sociální péče pak doplňuje dosud platný zákon o sociálních službách č. 108/2006 Sb. Krajům je uložena v samostatné působnosti povinnost zpracovat střednědobý plán rozvoje sociálních služeb ve spolupráci mj. s obcemi na území kraje [§ 95 písm. d)]. Obcím je zpracování střednědobého plánu nabídnuto pouze jako možnost [§ 94 písm. d)]. Nepodařilo se prosadit opakovanou legislativní iniciativu Poslaneckého klubu KSČM, aby i obce či sdružení obcí zpracovávaly střednědobé plány povinně. Obecní úřad obce s rozšířenou působností na území svého správního obvodu koordinuje poskytování sociálních služeb a realizuje činnosti sociální práce vedoucí k řešení nepříznivé sociální situace a k sociálnímu začleňování osob; přitom spolupracuje s krajskou pobočkou ÚP ČR a krajským úřadem dle [§ 92 písm. d)] výše uvedeného zákona o sociálních službách. Do výkonu přenesené působnosti obcí patří též sociálně-právní ochrana dětí.

V rámci této koordinace by obec měla zapojovat jak poskytovatele sociálních služeb, tak důležité odbory města, kontaktní pracoviště ÚP ČR, školy a školská zařízení, policii (městskou a státní); je vhodné, pokud nechybí, důležité zaměstnavatele, lékaře, probační a mediační službu a další místní aktéry.

Existují však velké místní rozdíly v míře podpory a tudíž i rozsahu a kvalitě sociální práce, která je závislá na místních podmínkách a na přístupu vedení obcí k vytváření zázemí

pro sociální práci. Praxe vzájemné provázanosti a funkčního lokálního spolupůsobení místních aktérů je upravena pouze na bázi doporučení, viz např. *Doporučený postup č. 1/2012 k realizaci činností sociální práce na obecních úřadech typ II., typu III., újezdních a krajských úřadech*. Uvedený Doporučený postup částečně ozřejmil otázku spolupráce mezi obcemi a ÚP ČR, je však pouze na zvážení jednotlivých pracovníků, jak dalece budou této spolupráce využívat. Stejně tak je vzhledem k faktické personální poddimenzovanosti (případně neefektivnímu využívání doporučených úvazků) sociálních pracovníků na obcích, pracovníků Orgánu sociálně-právní ochrany dětí a ÚP ČR omezena jejich možnost řešení nepříznivé sociální situace klienta. V důsledku toho sociální pracovníci na úřadech nemají kapacity na šetření v terénu a komunikaci s místními poskytovateli sociálních služeb. Ztrácí se tak prvotní účel sociální práce, tj. práce s klientem v jeho přirozeném prostředí, stejně jako potenciál, jak motivovat klienty k dobré spolupráci s cílem ubránit je před chudobou.

4. Příklady z Ústeckého kraje, kde v čele již druhé volební období působí hejtmán KSČM

Vývoj počtu a územní distribuce sociálně vyloučených lokalit v ČR v r. 2015

- bylo identifikováno 606 sociálně vyloučených lokalit a přibližně 700 ubytoven, avšak ne na všech ubytovnách žijí pouze sociálně vyloučení lidé,
- celkový počet lokalit se v porovnání s rokem 2006 téměř zdvojnásobil (z 310 na 606),
- počet lokalit vzrostl ve všech krajích, v Karlovarském a Moravskoslezském kraji došlo k trojnásobnému navýšení,
- došlo též k nárůstu počtu sociálně vyloučených osob, lze předpokládat, že se současný počet těchto obyvatel oproti roku 2006 zvýšil z 60 000 až 80 000 na 95 000 až 115 000,
- nejvíce sociálně vyloučených osob přibýlo v Ústeckém a Moravskoslezském kraji,
- více než polovina (51%) ze všech lokalit vznikla přirozeným sestěhováním, dalších 35 % vzniklo řízeným sestěhováním.

Ústecký kraj

- v Ústeckém kraji došlo k navýšení počtu sociálně vyloučených lokalit, v roce 2006 bylo identifikováno 63, analýza z roku 2015 hovoří o 89 lokalitách,
- v souvislosti s tím vzrostl též počet sociálně vyloučených osob, studie z roku 2006 uvádí 21 000 – 22 000, z aktualizované Gabalovy analýzy vyplývá, že sociálně vyloučených osob je v současné době mezi 36 000 – 38 500,
- sociálně vyloučené lokality (dále jen SVL) se vyskytují v 71 % všech obcí s rozšířenou působností (tj. ve 145 z 205),
- nejvíce SVL v Ústeckém kraji (dále jen ÚK) je v obci s rozšířenou působností Rumburk (14),
- SVL se také ve větší míře přesouvají do menších obcí,
- průměr počtu osob žijících v ČR v SVL se snižuje, ale v Ústeckém kraji je však trend opačný (v průměru nárůst o 41% na jednu SVL),
- údaj o počtu osob ÚK využívajících sociální služby ÚK neviduje pro složité systémové zjišťování.

Rovněž v ÚK je nástrojem pro plánování a práci v oblasti sociálních služeb komunitní plán – střednědobý plán rozvoje sociálních služeb (dále jen SPRSS). Zcela nově však bylo

přístupeno k tvorbě Akčního plánu rozvoje sociálních služeb v Ústeckém kraji (dále jen „Akční plán“) na rok 2016. Přílohu Akčního plánu tvořila Základní síť sociálních služeb Ústeckého kraje na období 2016 – 2018 (dále jen „Základní síť kraje“). V červnu 2016 byl zpracován dokument Věcné vyhodnocení a definování optimálních individuálních okamžitých kapacit na rok 2017, jehož obsahem je vyhodnocení plnění stanovených priorit a cílů na rok 2016 v jednotlivých regionech kraje k 30. 6. 2016. Přílohu dokumentu tvořila Základní síť kraje na období 2016 – 2018.

Materiál - **Akční plán rozvoje sociálních služeb v Ústeckém kraji na rok 2017** je zpracován v souladu se strategií vytvoření systému řízení a aktualizace Základní sítě kraje pro plánovací období platnosti SPRSS na období 2016 – 2018. Jedná se o druhý prováděcí dokument platného SPRSS na období jednoho roku.

Dokument je členěn na 4 kapitoly. Vedle přehledu strategických dokumentů, které vstupují do procesu střednědobého plánování, obsahuje přehled dotačních programů kraje a jednotlivé kapitoly dle členění na regiony. Každý region obsahuje vyhodnocení cílů na rok 2016, přehled kapacit stávajících i optimálních s rozložením na místa poskytování sociální služby v rámci jednotlivých obcí s rozšířenou působností, dále popisy jednotlivých služeb dle zákona. Poslední kapitola je přehledem sociálních služeb dle specifik, které tvoří region č. 9 v Základní síti kraje.

K 31. 12. 2016 bylo v Ústeckém kraji registrováno 205 poskytovatelů sociálních služeb, což čítá 589 poskytovaných služeb. Na zajištění sociálních služeb stát Ústeckému kraji poskytl finanční prostředky – viz tabulky v příloze. Evidence poskytnutých finančních prostředků od Ministerstva práce a sociálních věcí ČR v letech 2013 - 2017 (do konce roku 2014 bylo rozdělování dotací na sociální služby v gesci MPSV, od roku 2015 je toto rozdělování v gesci krajů).

Ústecký kraj & Agentura pro sociální začleňování

Ústecký kraj velmi úzce spolupracuje s Agenturou pro sociální začleňování. V roce 2016 bylo aktualizováno Memorandum o spolupráci Ústeckého kraje a Odboru pro sociální začleňování Úřadu vlády ČR, v rámci kterého se obě strany zavazují, že budou úzce spolupracovat a koordinovat svou činnost při vytváření a realizaci komplexních politik sociálního začleňování na území Ústeckého kraje. Pravidelně v dvouměsíčních intervalech probíhají koordinační jednání zástupců Agentury a Ústeckého kraje. Zástupci Agentury jsou členy jednotlivých pracovních skupin v rámci Střednědobého plánu sociálních služeb v ÚK a jsou pravidelnými hosty v rámci každoročního setkání představitelů ÚK se zástupci poskytovatelů sociálních služeb.

5. Přístupy KSČM

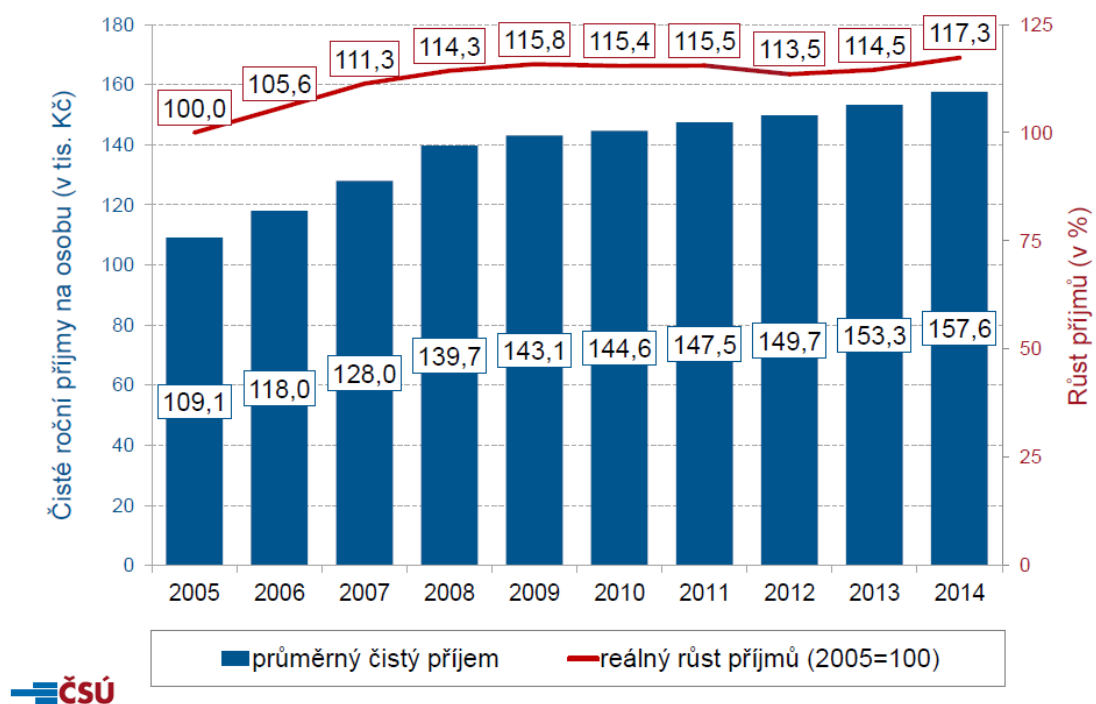
- **Zintenzivnit konzultace a spolupráci KSČM s odborovými svazy s cílem vzájemné podpory při prosazování práv zaměstnanců.**
- **Vyvíjet aktivitu Poslaneckého klubu KSČM s cílem tlačit na Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR, respektive Vládu ČR, aby respektovala mezinárodní úmluvy a v tomto smyslu připravovala legislativní iniciativy.**
- **Vystupovat v médiích více kriticky k omezování práv pracujících, což předpokládá neuplatňovat kritizované nešvary i v pracovně právních vztazích uvnitř strany a v jejích organizacích.**

- Projednat v poradních orgánech a na VV ÚV KSČM přístupy KSČM k Průmyslové revoluci 4.0 a k problémům průceschopnosti ve starším věku (např. ze zdravotních důvodů) při vysoko nastaveném důchodovém věku. V této souvislosti znovu zvážit iniciativu k postupnému krácení pracovní doby v ČR se zachováním mzdových nároků.
- Prosazovat za stejnou práci stejnou odměnu, bez rozdílu věku, pohlaví, způsobu zaměstnání apod.
- Vyžadovat postupné přibližování se mzdové a platové úrovně v ČR průměru EU 15, včetně minimální mzdy a tarifních mezd.
- Vysvětlovat široké veřejnosti, že ochranu jejich pracovních práv zvýší jejich osobní angažovanost v odborových organizacích.
- Uspořádat na půdě KSČM pracovní setkání odborářů – členů KSČM z různých svazů k předání zkušeností a zpětné vazbě pro stranický orgán.
- Za základ úspěšného řešení boje s chudobou považovat
 - a) maximální zaměstnanost
 - b) dostatečné mzdy, platy a odměny
 - c) potírání programového žití na úkor druhých
- Podporovat růst minimální mzdy, valorizací důchodů a s praktickým odstupem i valorizaci sociálních dávek.
- Vyžadovat po MPSV efektivnější legislativní iniciativy k zamezení obchodu s chudobou.
- Věnovat zvýšenou péči regionům, obcím a lokalitám, kde je problematika nezaměstnanosti, chudoby a dědičné chudoby, jakož i jejich doprovodných jevů, koncentrována.
- Uspořádat na ÚV KSČM seminář členů KSČM ve výboru pro sociální politiku PS PČR a členů sociálních výborů či komisí – kandidovaných za KSČM – z krajů, statutárních měst a obcí s rozšířenou působností k předávání zkušeností z úseku práce sociálních služeb a boje s chudobou.

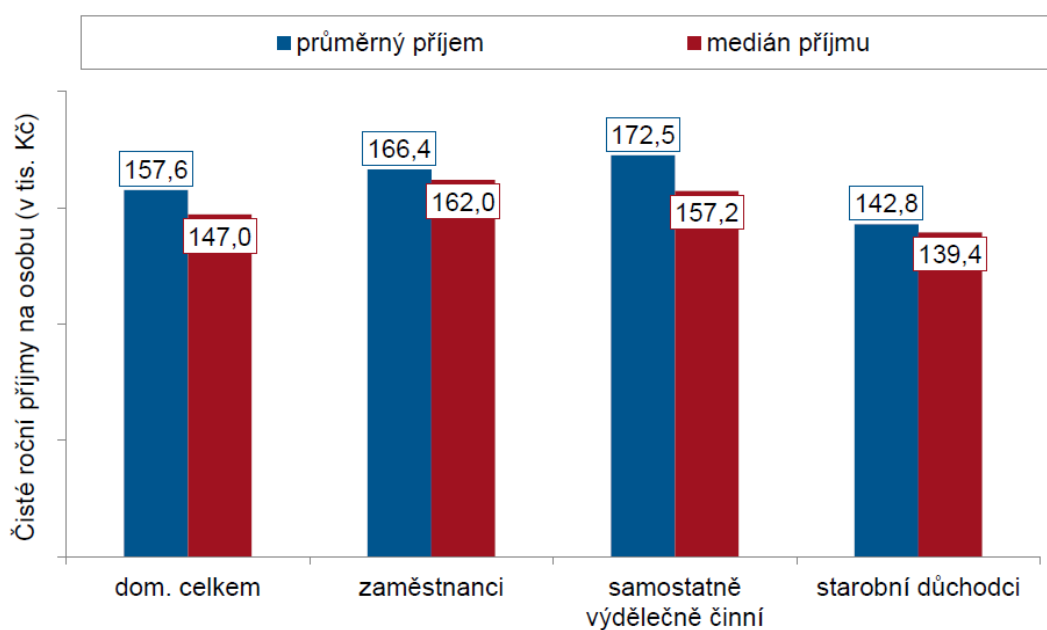
Příloha č. 1

Životní podmínky českých domácností

Čisté roční peněžní příjmy na osobu, 2005 až 2014



Medián a průměr čistých ročních peněžních příjmů na osobu podle postavení osoby v čele domácnosti, 2014



3

Míra ohrožení příjmovou chudobou, 2015

- dlouhodobě se pohybuje v rozmezí 9–10 %
- pro rok 2015 činí 9,7 %

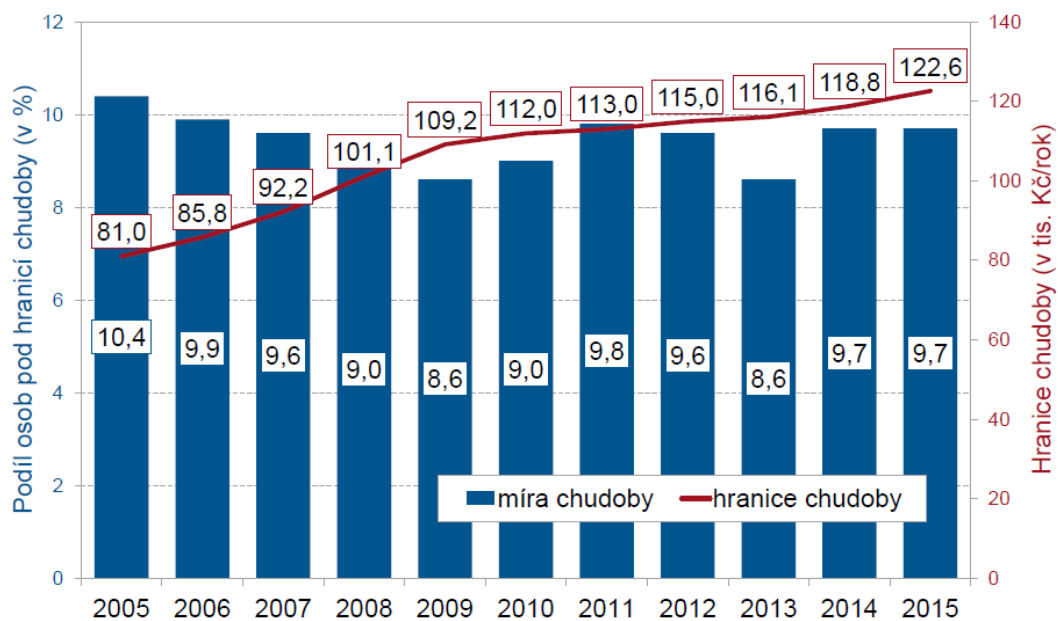
Měsíční hranice příjmové chudoby podle složení domácnosti:

Jednotlivec	10 220 Kč
Dvě dospělé osoby	15 330 Kč
Rodič s dítětem do 13 let	13 286 Kč
Rodič se dvěma dětmi staršími 13 let	20 440 Kč
Rodiče s dítětem do 13 let	18 396 Kč
Rodiče se dvěma dětmi do 13 let	21 461 Kč
Rodiče se třemi dětmi – jedním do 13 let, dvěma staršími 13 let	28 615 Kč



4

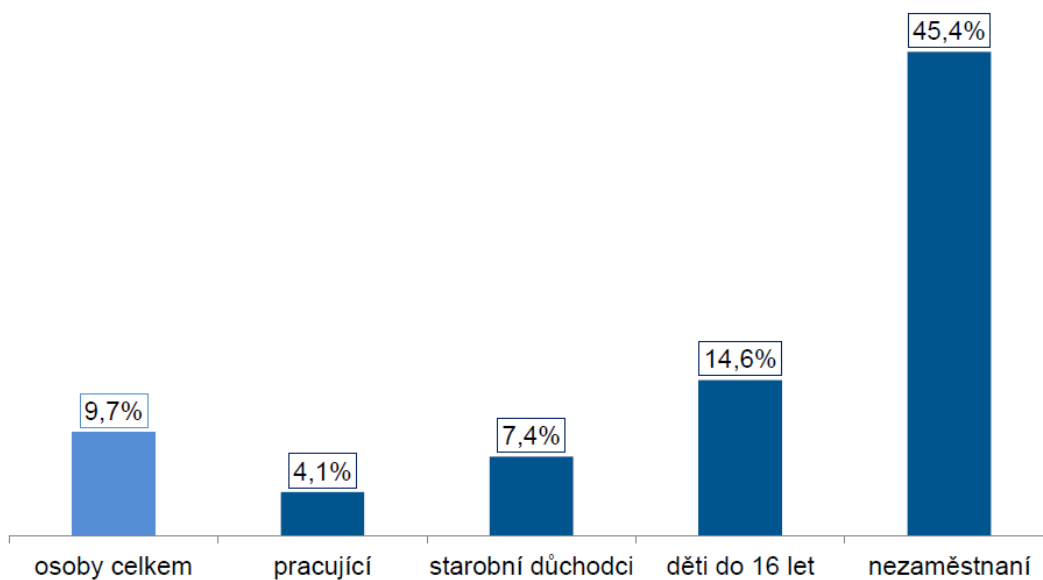
Vývoj míry ohrožení příjmovou chudobou, 2005 až 2015



ČSÚ

5

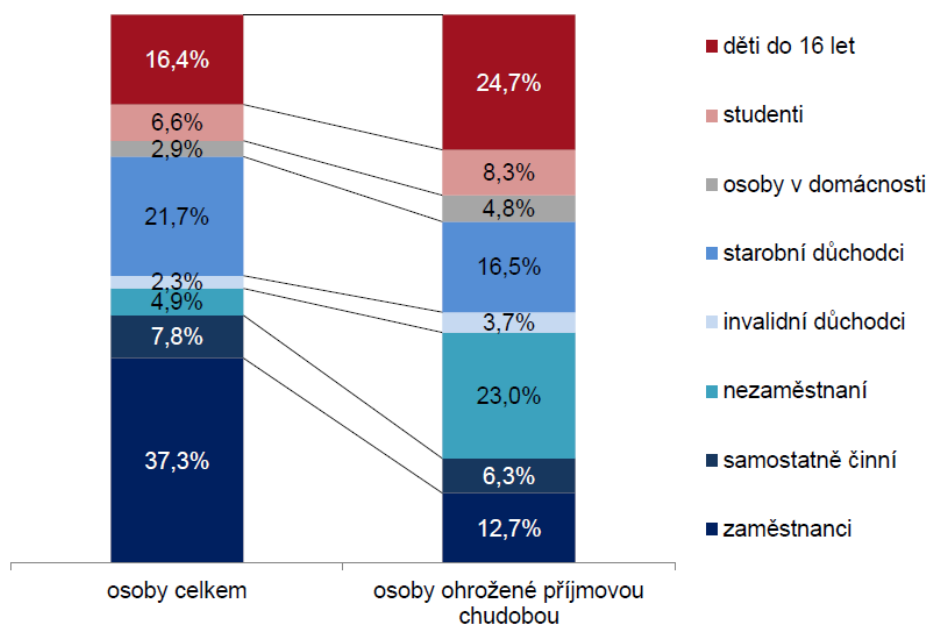
Míra ohrožení příjmovou chudobou podle převažující ekonomické aktivity osob, 2015



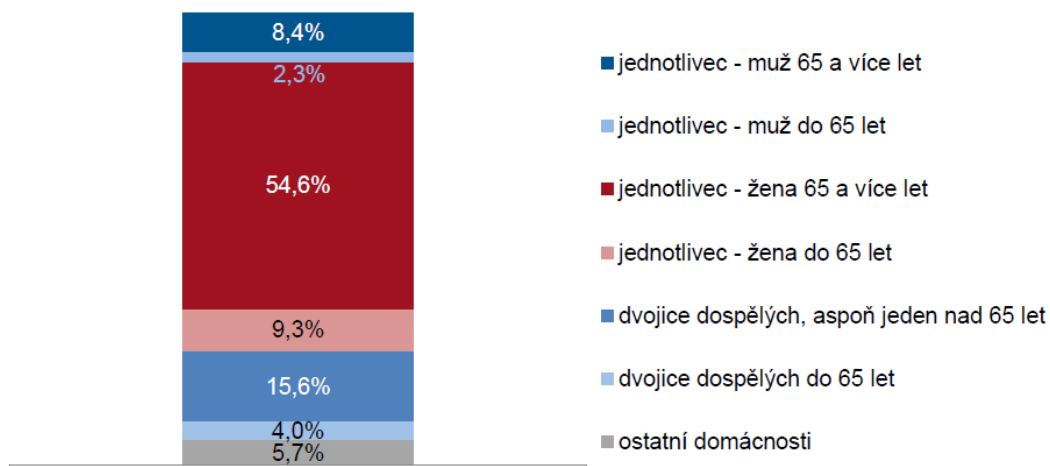
ČSÚ

6

Struktura osob podle převažující ekonomické aktivity a ohrožení příjmovou chudobou, 2015

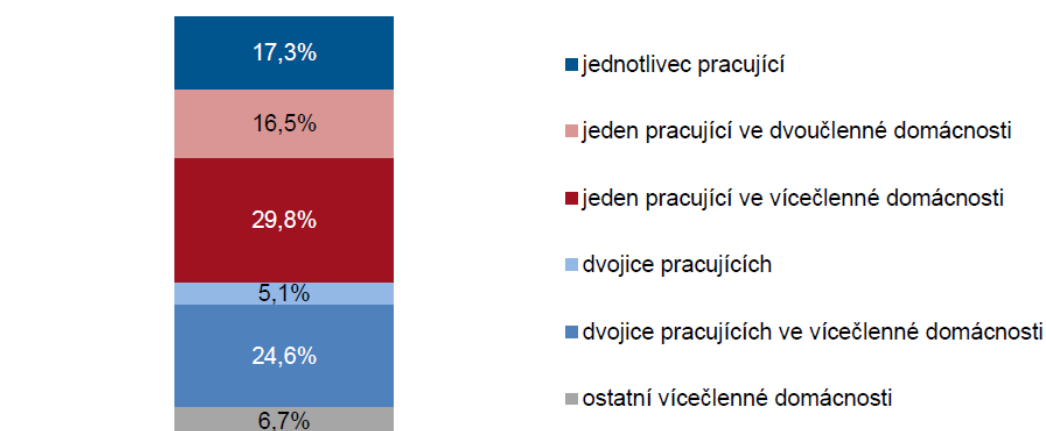


Struktura starobních důchodců ohrožených příjmovou chudobou podle typu jejich domácnosti, 2015



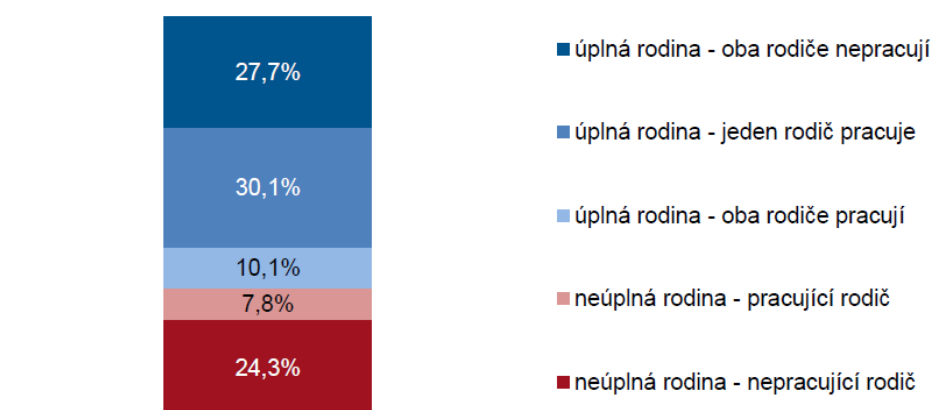
- tři čtvrtiny z nich jsou jednotlivci a z toho je 85 % žen
- ženy 65leté a starší tvoří více než polovinu těchto osob

Struktura pracujících ohrožených příjmovou chudobou podle typu jejich domácnosti, 2015



- každý šestý je jednotlivec
- každý druhý je jediným vydělávajícím v domácnosti
- nejvíce je mezi nimi těch, kteří musí zabezpečit další členy domácnosti

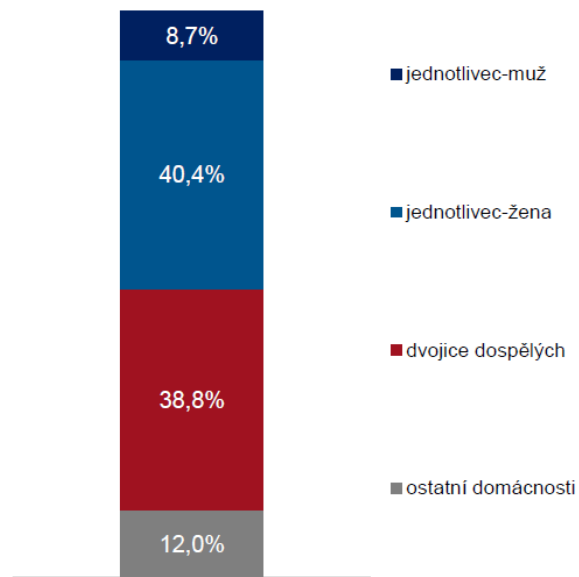
Struktura dětí do 16 let ohrožených příjmovou chudobou podle typu jejich domácnosti, 2015



- každé čtvrté dítě ohrožené příjmovou chudobou má oba rodiče nepracující
- třetina z těchto dětí žije v neúplných rodinách
- samoživitel těchto dětí je ve většině případů nepracující

Struktura materiálně deprivovaných důchodců podle složení domácnosti

- dvě pětiny materiálně deprivovaných důchodců jsou samostatně žijící ženy → vyšší míra deprivace
- téměř dvě pětiny materiálně deprivovaných důchodců žijí s další dospělou osobou
- → téměř polovina v populaci starobních důchodců

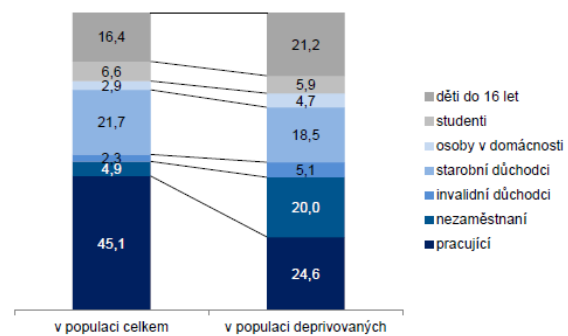


14

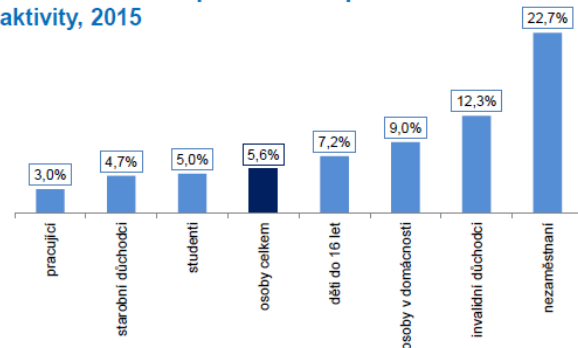
Materiální deprivace osob podle ekonomické aktivity

- pracující: 24,6 % deprivovaných vs. 45,1 % v populaci → nejnižší míra deprivace
- zhruba pětinu deprivovaných tvoří shodně děti do 16 let, nezaměstnaní a starobní důchodci
- nejvyšší míra materiálních deprivací je u nezaměstnaných

Struktura osob podle ekonomické aktivity, 2015



Míra materiální deprivace osob podle ekonomické aktivity, 2015



Shrnutí

- čisté peněžní příjmy domácností v roce 2014 vzrostly reálně o 2,4 %, nejvíce domácnostem zaměstnanců
- míra ohrožení příjmovou chudobou činila 9,7 % a zůstala v rozmezí 9–10 %, ve kterém se pohybuje dlouhodobě
- míra materiální deprivace se mírně snížila a v roce 2015 dosáhla 5,6 %
- mezi položky, které si domácnosti nejčastěji nemohou dovolit, patří zaplacení neočekávaného výdaje ve výši 9 700 Kč a týdenní dovolené
- ve struktuře osob ohrožených příjmovou chudobou a materiálně deprivovaných jsou výrazněji zastoupeni:
 - nezaměstnaní
 - samostatně žijící důchodkyně
 - pracující, kteří jsou jedinými vydělávajícími v domácnosti
 - děti do 16 let, jejichž rodiče nepracují

Příloha č. 2

Životní a existenční minimum

Životní minimum je minimální společensky uznaná hranice peněžních příjmů k zajištění výživy a ostatních základních osobních potřeb.

Existenční minimum je minimální hranicí peněžních příjmů, která se považuje za nezbytnou k zajištění výživy a ostatních základních osobních potřeb na úrovni umožňující přežití. Tento institut byl vedle životního minima zaveden z důvodu větší motivace pro dospělé osoby v hmotné nouzi. Existenční minimum nelze použít u nezaopatřeného dítěte, u poživatele starobního důchodu, u osoby invalidní ve třetím stupni a u osoby starší 68 let.

Životní a existenční minimum je upraveno zákonem č. 110/2006 Sb., o životním a existenčním minimu, v platném znění. Platné částky životního a existenčního minima jsou stanoveny nařízením vlády č. 409/2011 Sb., o zvýšení částek životního minima a existenčního minima.

Hlavní využití životního a existenčního minima je v zákoně č. 111/2006 Sb., o pomoci v hmotné nouzi. Životní minimum plní rozhodující úlohu při posuzování hmotné nouze i jako sociálně-ochranná veličina. Životní a existenční minimum je využíváno také v zákoně č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře při zjišťování nároku na dávky, které zabezpečují adresnou pomoc rodinám s dětmi ve stanovených sociálních situacích (u přídatku na dítě a porodného). V případě dávek pěstounské péče tvoří i základ pro výpočet jejich výše. Další využití životního minima je například v soudní praxi pro stanovení alimentálních povinností, v případě exekucí pro nezabavitelné částky apod.

Náklady na bydlení

Životní minimum ani existenční minimum nezahrnují nezbytné náklady na bydlení. Ochrana v oblasti bydlení je řešena v rámci systému státní sociální podpory poskytováním příspěvku na bydlení a v systému pomoci v hmotné nouzi doplatkem na bydlení. O dávky státní sociální podpory a dávky pomoci v hmotné nouzi se žádá na spádovém kontaktním pracovišti ÚP ČR.

Částky životního minima v Kč za měsíc

pro jednotlivce	3 410
pro první osobu v domácnosti	3 140
pro druhou a další osobu v domácnosti, která není nezaopatřeným dítětem	2 830
pro nezaopatřené dítě ve věku	
do 6 let	1 740
6 až 15 let	2 140
15 až 26 let (nezaopatřené)	2 450

Životní minimum je součtem všech částek životního minima jednotlivých členů domácnosti.

Částka existenčního minima v Kč za měsíc

existenční minimum 2 200 Kč

Příklady životního minima různých typů domácností v Kč za měsíc

jednotlivec	3 410
2 dospělí	$3 140 + 2 830 = 5 970$
1 dospělý, 1 dítě ve věku 5 let	$3 140 + 1 740 = 4 880$
2 dospělí, 1 dítě ve věku 5 let	$3 140 + 2 830 + 1 740 = 7 710$
2 dospělí, 2 děti ve věku 8 a 16 let	$3 140 + 2 830 + 2 140 + 2 450 = 10 560$
2 dospělí, 3 děti ve věku 5, 8 a 16 let	$3 140 + 2 830 + 1 740 + 2 140 + 2 450 = 12 300$

Společně posuzované osoby

- rodiče a nezletilé nezaopatřené děti,
- manželé nebo registrovaní partneři
- rodiče a děti nezletilé zaopatřené nebo zletilé, pokud tyto děti s rodiči užívají byt a nejsou posuzovány s jinými osobami,
- jiné osoby společně užívající byt, pokud písemně neprohlásí, že spolu trvale nežijí a společně neuhrazují náklady na své potřeby.

Společně posuzovanými osobami jsou i osoby, které se přechodně, z důvodů soustavné přípravy na budoucí povolání, zdravotních nebo pracovních (včetně dobrovolnické služby), zdržují mimo byt.

S životním minimem se porovnávají všechny čisté peněžní příjmy jednotlivce nebo společně posuzovaných osob (z pracovní činnosti, z podnikání, z kapitálového majetku, z pronájmu, důchody, dávky nemocenského pojištění, dávky státní sociální podpory a ostatní sociální dávky, podpory v nezaměstnanosti a při rekvalifikaci, výživné atd.) s výjimkou:

- příspěvku na bydlení, doplatku na bydlení a jednorázových sociálních dávek,
- příjmů z prodeje nemovitostí a odstupného za uvolnění bytu použitých k úhradě nákladů na uspokojení bytové potřeby,

- náhrady škody a finančních prostředků na odstranění následků živelní pohromy,
- peněžní pomoci obětem trestné činnosti,
- sociální výpomoci poskytované zaměstnavatelem,
- podpory z prostředků nadací a občanských sdružení,
- stipendií,
- odměn za darování krve,
- daňového bonusu,
- příspěvku na péči (v okruhu společně posuzovaných osob),
- části příspěvku na úhradu potřeb dítěte, který náleží ze zdravotních důvodů,
- příspěvku na mobilitu a příspěvku na zvláštní pomůcku,
- zvláštního příspěvku k důchodu pro účastníky národního boje za vznik a osvobození Československa,
- příjmu plynoucího na základě rozhodnutí Evropského soudu pro lidská práva z titulu spravedlivého zadostiučinění nebo z titulu smírného urovnání záležitostí.

Valorizace životního a existenčního minima

- Životní a existenční minimum je zvyšováno nařízením vlády ČR (ne Parlamentem ČR).
- Při zvyšování částek životního a existenčního minima se zachovává jejich reálná úroveň.
- Vláda je zmocněna zvyšovat částky životního a existenčního minima od 1. ledna podle skutečného vývoje spotřebitelských cen, pokud nárůst nákladů na výživu a na ostatní základní osobní potřeby přesáhne ve stanoveném rozhodném období 5 %.
- Částky životního a existenčního minima může vláda za mimořádných okolností zvýšit také mimo termín pravidelné valorizace.

Příloha č. 3

Příjmy dle typů domácností

Nominální čisté peněžní příjmy jednotlivých typů domácností v letech 1993 - 2015
(měsíční průměr v Kč a meziroční indexy v % na 1 člena domácnosti)

Vlastní propočty z údajů ČSÚ		1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004
Zaměstnanci celkem	Kč	3 571	4 089	4 825	5 545	6 024	6 629	7 062	7 234	7 799	8 012	8 473	8 854
	index v %	119,4	114,5	118,0	114,9	108,6	110,0	106,5	102,4	107,8	102,8	105,8	104,5
Zaměstnanci bez dětí	Kč	5 088	5 975	6 789	8 075	8 805	9 412	9 808	10 259	11 076	11 478	12 014	12 588
	index v %	124,4	117,4	113,6	118,9	109,0	106,9	104,2	104,6	108,0	103,6	104,7	104,8
Zaměstnanci s dětmi	Kč	3 073	3 476	4 180	4 722	5 120	5 663	6 001	6 185	6 642	6 768	7 206	7 531
	index v %	117,2	113,1	120,3	113,0	108,4	110,6	106,0	103,1	107,4	101,9	106,5	104,5
Zemědělci	Kč	3 238	3 669	4 271	4 828	5 162	5 508	5 787	6 084	6 635	6 969	7 095	7 617
	index v %	117,9	113,3	116,4	113,0	106,9	106,7	105,1	105,1	109,1	105,1	101,8	107,4
Samostatně výdělečně činní	Kč	3 222	3 824	4 765	5 706	6 131	6 554	6 973	7 148	7 731	7 938	8 115	8 561
	index v %	*	119,0	124,3	119,7	107,4	106,9	106,4	102,5	108,2	102,7	102,2	105,5
Důchodci bez ekonomicky aktivních členů celkem	Kč	2 924	3 258	3 848	4 568	5 289	5 786	6 124	6 264	6 772	7 172	7 507	7 679
	index v %	116,4	111,4	118,1	118,7	115,8	109,4	105,8	102,3	108,1	105,9	104,7	102,3
Domácnosti s dětmi s minimálními příjmy	Kč	1 744	1 874	2 110	2 380	2 685	2 990	3 100	3 239	3 405	3 577	3 602	3 675
	index v %	113,6	107,5	112,6	112,8	112,8	111,4	103,7	104,5	105,1	105,1	100,7	102,0

Tabulka č. 1
dokončení

Vlastní propočty z údajů ČSÚ		2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Zaměstnanci celkem	Kč	9 441	10 426	11 309	12 307	12 787	13 048	12 898	13 363	13 244	13 819	14 036
	index v %	106,6	110,4	108,5	108,8	103,9	102,0	98,9	103,6	99,1	104,3	101,6
Zaměstnanci bez dětí	Kč	13 136	14 478	15 615	16 848	17 784	18 123	17 930	18 586	18 632	18 937	19 715
	index v %	104,3	110,2	107,9	107,9	105,6	101,9	98,9	103,7	100,2	101,6	104,1
Zaměstnanci s dětmi	Kč	7 629	8 498	9 239	10 139	10 458	10 796	10 670	10 968	10 905	11 483	11 481
	index v %	101,4	111,4	108,7	109,7	103,1	103,2	98,8	102,8	99,4	105,3	100,0
Zemědělci	Kč	8 281	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*
	index v %	108,7	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*
Samostatné výdělečně činní	Kč	9 094	9 141	9 879	11 188	11 440	11 267	11 263	12 171	11 628	11 949	12 086
	index v %	106,2	100,5	108,1	113,3	102,3	98,5	100,0	108,1	95,5	102,8	101,1
Důchodci bez ekonomicky aktivních členů	Kč	8 079	8 571	9 295	9 846	10 402	10 917	11 670	11 806	12 128	12 197	12 207
	index v %	105,2	106,1	108,4	105,9	105,6	105,0	106,9	101,2	102,7	100,6	100,1
Domácnosti s dětmi s minimálními příjmy	Kč	3 778	3 870	4 030	4 044	3 968	3 962	*	*	*	*	*
	index v %	102,8	102,5	104,1	100,3	98,1	99,8	*	*	*	*	*

Český statistický úřad dne 22. 3. 2017

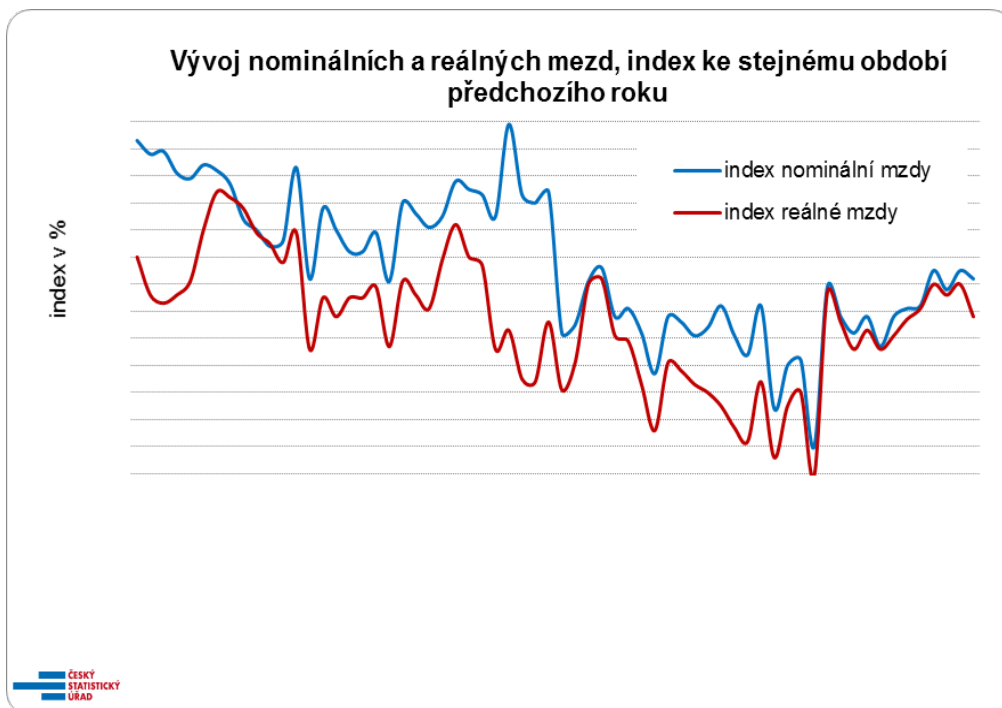
Výsledky statistik Výběrového šetření pracovních sil (VŠPS) v domácnostech za 4. čtvrtletí a celý rok 2016 indikují dobrou situaci na tuzemském trhu práce. Údaje přináší pro 4. čtvrtletí míru zaměstnanosti 15–64letých v nejvyšší hodnotě od počátku tohoto sledování (72,9 %). Míra nezaměstnanosti klesla pod úroveň hodnot předkrizového roku 2008 a byla nejnižší ze všech zemí EU. Také výsledky podnikových statistik ČSÚ ukázaly významný nárůst evidenčního počtu zaměstnanců, který byl provázen růstem průměrné mzdy.

Výsledky VŠPS za 4. čtvrtletí 2016 ukazují setrvalý růst ekonomické aktivity obyvatel a zejména zaměstnanosti, která se meziročně zvýšila o 111,0 tis. na 5 186,9 tis. osob. Počty pracujících výrazně rostly v sekundárním i terciárním sektoru ekonomiky. Míra nezaměstnanosti zároveň klesla na historické minimum; počet nezaměstnaných (dle definice ILO) se tak dostal pod dvousettisícovou hranici (192,5 tis. osob). Začala se snižovat také dlouhodobá nezaměstnanost, když počet lidí hledajících zaměstnání déle než rok klesl na 74,8 tis., nejméně od roku 1997. Počet volných pracovních míst hlášených na Úřadu práce rychle rostl a v červnu 2016 přesáhl hranici 130 tis., nad kterou poté oscilloval.

Předběžné údaje podnikové statistiky ČSÚ popsané trendy potvrzují. Průměrný evidenční počet zaměstnanců přepočtený na plně zaměstnané se ve 4. čtvrtletí 2016 zvýšil o 1,6 % ve srovnání se stejným obdobím předchozího roku, to je početně o 60,7 tis. Stálá poptávka po pracovních silách tlačila na růst výdělků, takže celková průměrná mzda vzrostla nominálně o 4,2 %. Ještě výrazněji se zvýšil medián mezd (mzda prostředního zaměstnance odvozená z matematicko-statistického modelu mzdového rozdělení), a to o 6,0 %. Uvedené signalizuje, že výrazněji se zvyšovaly spíše mzdy zaměstnanců s průměrnou a podprůměrnou mzdou, zatímco vysoké mzdy rostly pomaleji a nárůst nejvyšších platů byl velmi střídavý. Kromě ekonomických důvodů může být jedním z vysvětlení i zvyšování minimální mzdy.

To potvrzují i údaje v třídění podle ekonomické aktivity. Nejvyšší mzdové nárůsty – přes 7 % – nalezneme ve dvou odvětvích: konkrétně o 7,3 % v ubytování, stravování a pohostinství, kde jsou typicky nejnižší průměrné mzdy a také nejvyšší podíl zaměstnanců, kteří pobírají výdělky na úrovni minimálních mezd, a o 7,4 % ve vzdělávání, v němž od 1. 9. 2016 došlo k navýšení platových tarifů. Obdobně se od 1. 11. 2016 zvýšily platové tarify ve veřejné správě, což bylo příčinou růstu průměrné mzdy v odvětví veřejná správa a obrana, povinné sociální zabezpečení o 6,3 %.

Výrazný dopad na mzdový vývoj měl mimo jiné růst cen. Index spotřebitelských cen byl již od počátku roku 2013 velmi nízký, pohyboval se pod 2 %. Ve 4. čtvrtletí 2015 se snížil na hodnotu 0,1 %. To znamenalo, že takřka veškerý přírůstek mzdy se odrážel ve zvýšení kupní síly výdělků. Resp. i při nízkém nominálním růstu se mzdy reálně zvyšovaly. V závěru roku 2016 však inflace začala růst rychleji; ve 4. čtvrtletí 2016 dosáhl index spotřebitelských cen hodnoty 1,4 %, což mělo dopad právě na reálný růst mezd.



Výsledky 4. čtvrtletí 2016 jsou v řadě věcí výjimečné a je tak z analytického hlediska zajímavější soustředit se na výsledné údaje **za celý rok 2016**.

Hnacím motorem národní ekonomiky je zpracovatelský průmysl, který byl z pohledu zaměstnanosti a mezd ve velmi dobré kondici: přibylo tu za rok více jak 25 tisíc nových zaměstnaneckých míst a navíc průměrná mzda vzrostla o 4,3 %. Druhým největším odvětvím byl velkoobchod a maloobchod, opravy a údržba motorových vozidel, kde přibylo meziročně téměř 14 tis. míst. Tím toto odvětví překonalo půlmilionovou hranici počtu zaměstnanců. Průměrná mzda v něm vzrostla o 4,1 %. Se dvěma zmíněnými odvětvími úzce souvisí doprava a skladování, kde počet zaměstnanců překročil čtvrtmilionovou hranici a kde mzdy vzrostly o 4,1 %.

V jiných oblastech se naopak projevily negativní trendy, které mají dlouhodobější charakter: jde především o obtížnou situaci v odvětví těžby a dobývání, kde došlo k poklesu celoroční průměrné mzdy o 0,5 % a zároveň k úbytku počtu zaměstnanců o 6 %. Před třemi lety toto odvětví zaměstnávalo 32 tis. lidí, na konci loňského roku již jen 26,4 tis. Setrvalý byl úbytek počtu zaměstnanců také ve stavebnictví.

Z regionálního pohledu mělo výjimečné postavení hlavní město, kde dochází v posledních letech k nejrychlejšímu růstu počtu zaměstnanců. Nejvíce se zde zvýšil i v roce 2016, a to o 3,5 %. To se do jisté míry odrazilo v podprůměrném mzdovém nárůstu (3,5 %). Růst průměrné mzdy se vloni nejvýrazněji projevil v Kraji Vysočina (4,9 %) a v Ústeckém kraji (4,8 %). Nejnižší byl v Moravskoslezském kraji (3,2 %), úzce spojeném s již zmíněným odvětvím těžba a dobývání. Z pohledu nabírání zaměstnanců byl nejslabší Karlovarský kraj (0,2 %), nejvyšší byl tento ukazatel po Praze ve Středočeském kraji (2,4 %).

Trh práce v roce 2016 v některých detailech vybočoval z dosavadního vývoje v ČR. Patřily k nim výrazný růst mezd (více než dvojnásobný proti průměru) u zaměstnanců v ozbrojených silách, větší příliv rumunských a bulharských státních občanů a naopak snižující se ochota občanů Slovenské republiky pracovat v Česku.

Výsledky kontrolních akcí SÚIP v r. 2015

10.2 Nejčastěji porušovaná ustanovení právních předpisů

Nejčastěji porušovaná ustanovení zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce

Ustanovení	Znění	Počet
102	BOZP a opatření k omezení rizik	12016
103	školení BOZP, pracovnělékařské prohlídky,..	6352
141	splatnost mzdy	2724
96	evidence pracovní doby	2330
104	OOPP	1006
112	nejnižší úroveň zaručené mzdy	942
118	příplatky za práci v sobotu a v neděli	400
77	DPP a DPČ	355

Zaměstnavateli nejčastěji porušovaná ustanovení zákona č. 435/2004 Sb.

Ustanovení	Znění	Počet
5	nelegální zaměstnávání	1771
136	doklad o prac. vztahu na pracovišti	932
87	informační povinnost vůči ÚP	780
59	agentury -evidence a hlášení na ÚP	251
81	povinný podíl OZP	117

Nejčastěji porušovaná ustanovení zákona č. 309/2006 Sb., kterým se upravují další požadavky BOZP

Ustanovení	Znění	Počet
4	požadavky na výrobní a prac. prostředky a zařízení	9934
2	požadavky na pracoviště a prac. prostředí	5228
5	požadavky na organizaci práce a prac. postupy	2654
6	bezpečnostní značky, označení a signály	1537
3	požadavky na pracoviště a prac. prostředí na staveništi	535

Nejčastěji porušovaná ustanovení nařízení vlády č. 101/2005 Sb., o podrobnějších požadavcích na pracoviště

Ustanovení	Znění	Počet
4	nesplněné požadavky na pracoviště a pracovní prostředí	3985
3	nezajištění termínů a lhůt, neudržování technických a organizačních opatření, nezajištění podmínek před uvedením pracoviště do provozu, nezajištění bezpečného stavu pracoviště	1357

Nejčastěji porušovaná ustanovení nařízení vlády č.591/2006 Sb., požadavky na bezpečnost a ochranu zdraví při práci na staveništích

Ustanovení	Znění	Počet
2	požadavek na staveniště	284
3	požadavky na organizaci práce a prac. postupy	154
8	povinnosti koordinátora při realizaci stavby	74

Nejčastěji porušovaná ustanovení nařízení vlády č. 362/2005 Sb., požadavky na bezpečnost a ochranu zdraví při nebezpečí pádu

Ustanovení	Znění	Počet
4	další požadavky na způsob a organizaci práce	490
3	technická a organizační opatření	324

Nejčastěji porušovaná ustanovení nařízení vlády č. 378/2001 Sb., kterým se stanoví bližší požadavky na bezpečný provoz a používání strojů, technických zařízení, přístrojů a nářadí

Ustanovení	Znění	Počet
3	bližší požadavky na bezpečný provoz	1452
4	provozní dokumentace zařízení	1290

Příloha č. 6

Doplňující údaje k sociální práci v Ústeckém kraji

Evidence poskytnutých finančních prostředků od MPSV v letech 2013-2017							
rok	poskytnutá dotace	1. kolo dofinancování	2. kolo dofinancování	3. kolo dofinancování	4. kolo dofinancování	Celkem	požadavek kraje na dotaci MPSV
2013	562 301 000 Kč	0 Kč	52 419 000 Kč	1 100 000 Kč	7 784 000 Kč	623 604 000 Kč	-
2014	677 872 000 Kč	12 637 000 Kč	4 455 000 Kč	32 110 100 Kč	-	727 074 100 Kč	-
2015	736 018 000 Kč	75 738 000 Kč	-	-	-	811 756 000 Kč	2 198 668 572
2016	807 386 500 Kč	31 072 000 Kč	25 452 000 Kč	-	-	863 910 500 Kč	1 171 628 801
2017	864 190 000 Kč	-	-	-	-	864 190 000 Kč	1 649 133 094

Dotiční programy Ústeckého kraje 2013 – 2017

Podpora sociálních služeb a aktivit zaměřených na podporu rodiny v letech 2013 až 2016

	2013	2014	2015
Výše přidělených finančních prostředků	9 000 000,- Kč + <u>258 000,- Kč (dofin.)</u> CELKEM: 9 258 000,- Kč	8 500 000,- Kč + 1 000 000,- Kč (dofin. <u>protidrog. soc. sl.)</u> CELKEM: 9 500 000,- Kč	CELKEM: 10 000 000,- Kč

V roce 2013 byly některé služby dofinancovány z vratek organizací, kterým se v průběhu roku podařilo získat finanční prostředky na zajištění stejné služby v rámci individuálního projektu Ústeckého kraje. Šest služeb bylo dofinancováno celkovou částkou 258 000,- Kč. **CELKEM 9 258 000,- Kč. Z toho na soc. služby protidrogové prevence: 2 450 000,- Kč + dotační řízení na podporu zdravotních služeb (substituční léčba) – 230 000,- Kč = celkem podpora kraje 2 780 000,- Kč.**

V roce 2014 byl rozpočet navýšen o 1 000 000,- Kč na dofinancování protidrogových sociálních služeb. **CELKEM 9 500 000,- Kč. Z toho na soc. služby protidrogové prevence: 1 830 000,- Kč + 1 mil. Kč mimořádné dofinancování, tj. 2 830 000,- Kč + dotační řízení na podporu zdravotních služeb (substituční léčba) – 360 000,- Kč = celkem podpora kraje 3 190 000,- Kč.**

V roce 2015 byl rozpočet **CELKEM 10 000 000,- Kč. Z toho na soc. služby protidrogové prevence: 2 235 000,- Kč + mimořádné dofinancování protidrogového poskytovatele z Fondu Ústeckého kraje 250 000,- Kč + dotační řízení na podporu zdravotních služeb (substituční léčba) – 310 000,- Kč = celkem podpora kraje 2 795 000,- Kč.**

2016	Podpora Ústeckého kraje na sociální služby 2016 – malý dotační program	Podpora Ústeckého kraje v oblasti prarodinných aktivit 2016 (nejedná se o registrované soc. služby)	Podpora vybraných sociálních služeb protidrog. prevence v Ústeckém kraji v roce 2016	Podpora vybraných sociálních služeb v Ústeckém kraji v roce 2016 (5. dotační program)
Výše přidělených fin. prostředků	10 500 000,- Kč	500 000,- Kč	3 000 000,- Kč	13 010 338,57 Kč

CELKEM: 27.010.338,57 Kč (vč. 500 tis. na prarodinné aktivity)

Pozn.: 5. dotační program – jedná se o finanční prostředky, které byly vráceny v roce 2016 poskytovateli sociálních služeb na účet Ústeckého kraje v rámci programu Podpora sociálních služeb v Ústeckém kraji 2015 z důvodu nevyčerpání finančních prostředků na účel sjednaný ve smlouvě.

Na soc. služby protidrogové prevence byl od roku 2016 vytvořen samostatný dotační titul: 2 996 200,- Kč dotace na sociální služby + dotační řízení na podporu zdravotních služeb (substituční léčba) – 350 000,- Kč = celkem podpora kraje 3 346 200,- Kč

A k tomuto ještě dotace z 5. dotačního titulu na soc. služby protidrogové prevence v celkové výši **3 438 500,- Kč. CELKEM TEDY: 6 784 700,- Kč**

2017	Podpora Ústeckého kraje na sociální služby 2017 – malý dotační program	Podpora Ústeckého kraje v oblasti prarodinných aktivit 2017 (nejedná se o registrované soc. služby)	Podpora vybraných sociálních služeb protidrog. prevence v Ústeckém kraji v roce 2017	Podpora vybraných sociálních služeb v Ústeckém kraji v roce 2017 (5. dotační program)
Výše přidělených fin. prostředků	10 500 000,- Kč	500 000,- Kč	3 000 000,- Kč	11 000 000,- Kč

Zřizovatelské funkce Ústeckého kraje

V sociální oblasti Ústecký kraj zřizuje čtrnáct příspěvkových organizací s kapacitou 2631 lůžek a 43 míst v ostatních službách. Rozpočet provozního příspěvku pro organizace v sociální oblasti představuje celkem 236 649 tis. Kč. Investice dosáhly v roce 2016 - 26 176 tis. Kč.

Sociální práce

Sociální pracovnice odboru sociálních věcí Ústeckého kraje spolupracují s obcemi při realizaci činností sociální práce vedoucích k řešení nepříznivé sociální situace osob. Vykonnávají metodickou činnost v oblasti sociální práce pro všech 30 obcí II. (celkem 14) a III. typu (celkem 16) ve svém správním obvodu. Poskytují poradenství obcím všech typů v otázkách týkajících se problematiky veřejného opatrovnictví, realizují semináře a workshopy pro pracovníky obcí. Na výkon sociální práce je od roku 2015 v souladu s § 92 – 93a zákona o sociálních službách a §§ 63 – 65a zákona o pomoci v hmotné nouzi –

poskytována dotace ze státního rozpočtu. Této dotace v Ústeckém kraji využívá všech 30 obcí II. a III. typu, včetně Ústeckého kraje.

Protidrogová politika

V rámci protidrogové politiky jsou realizovány aktivity v souladu se schválenou Strategií protidrogové politiky Ústeckého kraje na období 2015–2018. Podporováno je 27 protidrogových sociálních služeb v samostatném dotačním programu kraje. Průběžně jsou realizována akreditovaná vzdělávání pro protidrogové koordinátory obcí. V rámci protidrogové prevence nechal Ústecký kraj zhotovit filmové spoty prezentující protidrogové služby, které jsou dostupné na webu v rámci Katalogu sociálních služeb Ústeckého kraje.

Zaměstnanost

V oblasti zaměstnanosti dochází k naplňování cílů a opatření v rámci schváleného Memoranda o partnerství a spolupráci při přípravě a implementaci Paktu zaměstnanosti Ústeckého kraje.

Zakládajícími členy Paktu jsou:

- Ústecký kraj, IČ: 70892156
- Hospodářská a sociální rada Ústeckého kraje, IČ: 69410909
- Krajská hospodářská komora Ústeckého kraje, IČ: 70894612
- Univerzita J. E. Purkyně v Ústí nad Labem, IČ: 44555601

Nově přistoupiťším partnerem Paktu zaměstnanosti Ústeckého kraje je Úřad práce České republiky, IČ 72496991 a Regionální rada odborových svazů.

Pakt zaměstnanosti Ústeckého kraje obsahuje čtyři strategické priority, prostřednictvím kterých chce dosáhnout naplnění strategického cíle paktu.

- **Trh práce a zaměstnanost**
- **Vzdělávání a konkurenceschopnost**
- **Společenská odpovědnost firem, sociální oblast a rovné příležitosti**
- **Podpora průmyslového regionu**

Projekty Ústeckého kraje z oblasti zaměstnanosti

Komplexní program podpory mladých lidí na trhu práce v Ústeckém kraji – TRANSFER

- Realizace projektu: **od 1. 6. 2016 – 31. 10. 2018**
- Podpora zaměstnanosti a adaptability pracovní síly – projekt je zaměřen na mladé do 29 let, kteří nejsou ve vzdělávání, v zaměstnání v profesní přípravě.
- 16 kontaktních poradenských center - THD - Bílina, Chomutov, Kadaň, Litoměřice, Litvínov, Litvínov - Janov, Louny, Lovosice, Meziboří, Most, Most – Chanov, Podbořany, Roudnice nad Labem, Teplice, Ústí nad Labem a Žatec.
- Celkové způsobilé náklady: **99 mil. Kč**

Partneři projektu

- Člověk v tísni (THD ÚL, Bílina, Chomutov)
- Most k naději (THD MO, Louny, Žatec)
- Krajská hospodářská komora (THD Lovosice, Podbořany, Roudnice n/L)
- Omni Tempore (THD LT, Kadaň, Litvínov-Janov)
- Dům romské kultury (THD Most-Chanov)
- Pro Litvínov, o.p.s. (THD Litvínov, Meziboří)
- WHITE LIGHT I. (THD Teplice)

Vstup do projektu – **700** účastníků

Krajský poradenský tým – ÚL, Louny, Roudnice n/L, Litoměřice, MO, Litvínov, Teplice, Chomutov

Program podpory mladých lidí na trhu práce v regionu Děčínska a Šluknovského výběžku - CESTA

- Realizace projektu: **od 1. 6. 2016 – 31. 10. 2018**

- Podpora zaměstnanosti a adaptability pracovní síly – projekt je zaměřen na mladé do 29 let, kteří nejsou ve vzdělávání, v zaměstnání v profesní přípravě.
- 4 kontaktní poradenská centra – THD – Děčín, Varnsdorf, Rumburk, Šluknov.
- Celkové způsobilé náklady: **23,6 mil. Kč.**

Partneři projektu

- Evropská obchodní akademie Děčín, p.o. (THD Děčín, Varnsdorf)
- WomenNet (THD Rumburk, Šluknov)

Vstup do projektu – min. **180** účastníků.

Odborná pracovní skupina – Děčín, Varnsdorf, Rumburk.

INNOSTART – komplexní program podpory zaměstnanosti Ústeckého kraje

- Realizace projektu: **od 1. 2. 2017 – 31. 1. 2019**
- Projekt se zaměřuje na podporu relevantních dovedností žáků posledních ročníků středních odborných škol a středních odborných učilišť Ústeckého kraje, s cílem podpořit jejich aktivní vstup na trh práce.
- Specifické cíle projektové žádosti se zaměří na provázání přípravy žáků posledních ročníků středních škol s konkrétními potřebami regionálních zaměstnavatelů, realizaci komplexních poradenských a informačních činností cílem zjišťování osobnostních a kvalifikačních předpokladů cílových skupin pro volbu povolání, a pro zprostředkování vhodného zaměstnání a vytvoření nových pracovních míst pro cílovou skupinu.
- Celkové způsobilé náklady: **8,9 mil. Kč**

Partneři projektu

- Soukromá podřípská střední odborná škola a střední odborné učiliště o.p.s.
- Střední škola EDUCHEM, a.s.
- Střední škola technická, Most
- Úřad práce ČR

Aktivně a s motivací najdeme si novou práci

- Realizace projektu: **od 1. 3. 2017 – 28. 2. 2019**
- Cílovou skupinou projektu jsou uchazeči a zájemci o zaměstnání s definicí osob s nízkou úrovní kvalifikace, které již nejsou ve vzdělávacím procesu a mají ukončeno pouze primární či nižší sekundární vzdělání (stupeň ISCED 0 – 2) a osoby se zdravotním postižením.
- Specifické cíle se zaměřují na poskytnutí komplexní poradenské a vzdělávací opory cílovým skupinám v podobě skupinového a individuálního poradenství pro trh práce, kvalifikované diagnostiky, vzdělávací aktivity a zprostředkování pracovních míst pro cílovou skupinu.
- Celkové způsobilé náklady: **9,19 mil. Kč**

Partneři projektu

- UJEP
- YMCA v Ústí nad Labem
- Úřad práce ČR

Pozn.: U těchto projektů je nositelem projektu a příjemcem podpory Ústecký kraj.

Predikce trhu práce – KOMPAS

- Realizace projektu: **od 1. 1. 2017 – 31. 12. 2020**

Pozn.: U tohoto projektu je nositelem projektu a příjemcem podpory MPSV, Ústecký kraj je v pozici partnera projektu.

Finanční nároky pro nezaměstnané

<p>Průměrná mzda v národním hospodářství za 1. až 3. čtvrtletí, která se projeví v aplikaci zákona o zaměstnanosti a v poskytování dávek, příspěvků, náhrad a odvodů v roce 2017</p>	<p>2016 27 000 Kč</p>	
<p>Výše podpory v nezaměstnanosti z průměrného měsíčního čistého výdělků nebo vyměňovacího základu: - po dobu prvních dvou měsíců - další dva měsíce - zbývající podplácí dobu - po celou podplácí dobu, pokud zaměstnanec ukončil bez vážného důvodu zaměstnání sám nebo dohodou se zaměstnavatelem - při pobírání výsluhového příspěvku nebo příspěvku za služby</p>	<p>65 % 50 % 45 % 45 % podpory a vyšší příspěvkem</p>	<p>2016 15 660 Kč</p>
<p>Vypočet podpory při souběhu zaměstnání Ukončit uchazeč o zaměstnání v rozhodném období ve stejný den více zaměstnání nebo zaměstnání a samostatnou výdělečnou činnost, které jsou dobou důchodového pojištění, výše podpory v nezaměstnanosti a podpory při rekvalifikační se stanoví z částky, která se rovná součtu průměrných měsíčních čistých výdělků nebo součtu průměrného čistého měsíčního výdělků (výdělků) a vyměňovacího základu.</p>	<p>rozdílu mezi příspěvkem a vyšší podpory</p>	<p>4 050 Kč</p>
<p>Výše podpory v nezaměstnanosti náležející uchazeči o zaměstnání, který: - splní podmínku předchozího zaměstnání započtením náhradní doby a tato doba se považuje jako poslední zaměstnání, - bez svého zavržení nemůže osvědčit výši průměrného měsíčního čistého výdělků nebo vyměňovacího základu, nebo - nelze u něj stanovit průměrný měsíční čistý výdělek nebo vyměňovací základ, čím: - první 2 měsíce (0,15násobek průměrné mzdy) - další 2 měsíce (0,12násobek průměrné mzdy) - po zbývajících podplácí dobu 1, 4 nebo 7 měsíců (0,11násobek průměrné mzdy) - po dobu rekvalifikace (0,14násobek průměrné mzdy)</p>	<p>4 050 Kč 3 240 Kč 2 970 Kč 3 780 Kč</p>	<p>Po dobu evidence na Úřadu práce stáť za uchazeče o zaměstnání hradí zdravotní pojištění, Sociální pojištění nehradí. Období, po které je uchazeč veden v evidenci uchazečů o zaměstnání, se započítá jako část na důchodovém pojištění, přičemž se počítá doba, po kterou uchazečů náležel podpora v nezaměstnanosti, a u uchazečů do 55 let věku pak ještě maximálně jeden rok od doby, kdy už na podporu nárok nemá.</p>
<p>Výše kompenzace Uchazeči o zaměstnání, kterému vznikl nárok na podporu v nezaměstnanosti, ale odstoupil, odbytné nebo odchodné mu nebylo vyplaceno po skončení pracovního nebo služebního poměru v nejbližším vyhlášeném termínu určeném</p>	<p>60 % 17 550 Kč</p>	<p>5 500 Kč</p>
<p>Výše podpory při rekvalifikaci Uchazeči o zaměstnání, kterému vznikl nárok na podporu v nezaměstnanosti, ale odstoupil, odbytné nebo odchodné mu nebylo vyplaceno po skončení pracovního nebo služebního poměru v nejbližším vyhlášeném termínu určeném</p>	<p>60 % 17 550 Kč</p>	<p>5 500 Kč</p>

Příloha č. 8

Shrnutí typických příkladů porušování práv zaměstnanců a odborových práv

- **závislá práce** – zaměstnavatelé nutí zaměstnance i přes zpřísněný postih ze strany státu ukončit pracovní poměr a pořídit si živnostenské povolení s tím, že s nimi následně bude nadále spolupracovat v rámci „obchodní činnosti“ vykonávané těmito zaměstnanci v rámci statutu osoby samostatně výdělečně činné (švarcsystém); nově narůstají případy, kdy jsou do švarcsystému zapojováni zaměstnanci přicházející v rámci pracovní migrace ze třetích zemí,
- **prekérní formy práce** – zaměstnavatelé nutí uchazeče o zaměstnání, popř. zaměstnance v pracovním poměru na dobu neurčitou, aby přijali pro ně méně výhodné pracovní podmínky uzavřením dohody o pracích mimo pracovní poměr, případně pracovní poměr na dobu určitou, nebo se nechali dočasně, za příslib udržení, popřípadě zachování práce, převést pod agenturu zprostředkovávající zaměstnání,
- **nehlášená práce** – zaměstnavatelé nutí zaměstnance i přes zpřísněný postih ze strany státu pracovat za odměnu vyplácenou v hotovosti, aniž by zaměstnání ohlásil správci daně a orgánům příslušným podle předpisů o zdravotním a sociálním pojištění, popřípadě nutí zaměstnance pracovat jen za minimální mzdu s tím, že jim část mzdy zaměstnavatel vyplácí „na ruku“, popřípadě ve formě cestovních náhrad, benefitů či naturálně ve vlastním zboží,
- **pracovní doba a doba odpočinku** – zaměstnavatelé často nerespektují maximální limity přesčasové práce, nedodržování přestávek v práci a dob odpočinku, vyskytují se nedostatky v evidenci pracovní doby (§ 78 a násl. zákoníku práce),
- **odměňování** – pokračuje protiprávní praxe řady zaměstnavatelů spočívající v neplacení přesčasové práce, nevyplácení zákonných příplatků, cestovného, nerespektování nejnižších úrovní zaručené mzdy (§ 109 a násl., nařízení vlády č. 567/2006 Sb.); vyskytují se i případy nevyplácení mezd v řádných termínech, popř. případy vyplácení části mzdy, popřípadě celé mzdy výjimečně v hotovosti apod.,
- **odměňování ve veřejných službách a správě** – dochází k diskriminaci v odměňování zaměstnanců v případě, kdy zaměstnavatelé využívají tarify s rozpětím; výše tarifů je v praxi v současné době určována bez předem stanovených kritérií a pravidel, což vede k rozdílnému odměňování zaměstnanců při výkonu práce stejné hodnoty v rozporu s § 110 zákoníku práce; zneužívání snížení platu zaměstnancům ve veřejném sektoru je i tzv. zvláštní určení mzdového tarifu, zejména v oblasti kultury,
- **kolektivní vyjednávání** – poměrně časté jsou případy neposkytování součinnosti ze strany zaměstnavatele, odmítání zaměstnavatele kolektivně vyjednat, např. proto, že zaměstnavatel neuznává odborovou organizaci, která u něho působí za svého partnera, popřípadě když zaměstnavatel bezdůvodně prodlužuje vyjednávání apod. (§ 8 zákona č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání); bohužel se v praxi vyskytují případy, kdy blokuje kolektivní vyjednávání skutečnost, že se nedaří dosáhnout dohody o společném postupu na straně více odborových organizací působících u jednoho zaměstnavatele – v některých případech přitom blokuje kolektivní vyjednávání odborová organizace účelově za tím účelem vytvořená zaměstnavatelem a složená např. z několika manažerů společnosti,

- **právo zaměstnanců a odborové organizace na informace a projednání** – nedostatečné informování a projednávání s odbory jako zástupci zaměstnanců, pozdní předávání informací, mnohdy až po realizaci rozhodnutí zaměstnavatele, které mělo být předmětem projednání, či v nepřiměřeně krátkých lhůtách (zejm. § 278 zákoníku práce); zaměstnavatel mnohdy neinformuje zástupce zaměstnanců (odbory) o připravovaných organizačních změnách, včetně personálních, organizačních a procesních auditů, a v přiměřeném časovém předstihu s nimi tyto návrhy neprojednává,
- **svoboda odborového sdružování** – nerespektování odborové organizace jako zástupce zaměstnanců a neplnění povinností stanovených zákoníkem práce ze strany zaměstnavatele, tlak na ukončení činnosti odborové organizace jejím rozpuštěním, popř. vystoupením většiny jejích členů tak, aby následně nesplňovala odborová organizace podmínku tří zaměstnanců v pracovním poměru u zaměstnavatele pro působení odborové organizace u zaměstnavatele apod. (Čl. 27 Listiny základních práv a svobod, zákon č. 83/1990 Sb., o sdružování občanů); nadále dochází k zastrašování zaměstnanců zaměstnavatelem v souvislosti s připravovanými odborovými akcemi (účast na demonstraci či stávce) s cílem odradit je od účasti na kolektivní odborové akci,
- **zákaz diskriminace** – zejména z důvodu členství v odborech či výkonu odborové funkce; zaměstnavatelé vyžadují seznamy členů odborové organizace, vykonávají nátlak na odborové funkcionáře, aby ukončili pracovní poměr, popřípadě jim dávají výpověď z organizačních důvodů v souvislosti s „účelově“ provedenou organizační změnou apod. (Čl. 3 a Čl. 27 Listiny základních práv a svobod, § 276 odst. 2 zákoníku práce, § 4 zákona o zaměstnanosti),
- **uvolňování odborových funkcionářů** – zejména neposkytování pracovního volna s náhradou mzdy pro výkon činnosti zástupce zaměstnanců, případně vyžadování refundací za dobu takového volna ze strany odborové organizace (§ 203 odst. 2 písm. a) zákoníku práce),
- **rovné genderové zacházení** – přetrvává diskriminace žen v odměňování za stejnou práci ve většině odvětví, když se nedaří snižovat a odbourat historické rozdíly mezi výší mezd či platů vyplácených mužům a ženám; dochází rovněž k diskriminaci žen, zejména s malými dětmi, v přístupu k zaměstnání či pracovnímu postupu; důsledkem je i diskriminace žen v oblasti jejich důchodových práv, projevující se rozdíly mezi výší důchodů vyplácených mužům a ženám (vycházející z rozdílných vyměřovacích základů)
- **diskriminace zaměstnanců** – pokračuje praxe diskriminace agenturních zaměstnanců, popř. zaměstnanců vykonávající práci v jiných formách prekérních pracovněprávních vztahů v oblasti pracovních podmínek a odměňování, oproti kmenovým zaměstnancům zaměstnavatele vykonávajícím srovnatelnou práci; i nadále se vyskytují případy diskriminace romských uchazečů o zaměstnání v přístupu k zaměstnání,
- **sledování zaměstnanců** – vyskytují se stále častěji případy monitorování pohybu zaměstnanců v průběhu pracovní doby (např. i včetně odchodů na WC), i případy, kdy zaměstnavatel chce pracovníkům přidělit nové telefonní přístroje, které obsahují i GPS lokátor, aby mohl prakticky nepřetržitě, tj. i mimo pracovní dobu, monitorovat pohyb svých zaměstnanců, aniž by si k tomu vyžádal souhlas zaměstnance.

Příloha č. 9

Seminář – rizika budoucnosti – nové trendy chudoby a nerovnosti v ČR

- Minimální mzda v ČR od roku 2016 - 11 tis. Kč -srovnání Německá spolková republika: 1460 Eur (cca 39.420,- Kč).
- Medián v ČR pro hranici chudoby je 14 tis. Kč.
- Nově stanovená minimální mzda je stále pod hranicí chudoby - mediánu.

Přednáška – Kdy se práce vyplatí?

- V ČR – systém pojistných a nepojistných dávek.
- Státní sociální podpora (přídavky na dítě, příspěvek na bydlení, rodičovský příspěvek, porodné a pohřebné).
- Hmotná nouze (Příspěvek na živobytí, doplatek na bydlení).

Rozdělení do základních skupin:

Domácnost bez dětí: - velká motivace práce

55% příjemci hmotné nouze (dále jen HN)

(senioři a samoživitelé)

Domácnost s dětmi: - malá motivace práce

95% - samoživitelé s dětmi

- většina lidí s nízkým vzděláním

Z celkového zjištěného stavu domácností pod hranicí chudoby 4,3% domácností v ČR žádá pouze 2,7% domácností o sociální dávky.

Vstupujícím problémem:

- exekuce
- veřejně prospěšné práce – ekonomická závislost na dávkách v HN

Pohled společnosti:

- *Stát se stará jen o nepracující na sociálních dávkách – cíl dosáhnout na práci za důstojnou mzdu.*

Přednáška – Sociologický ústav AV ČR

gender a rovnost:

System v ČR by uvítal přijetí zákona o zálohovém výživném.

Míra ohrožení chudobou a sociální vyloučení:

12,3% - muži

15,6% - ženy

Nad 65 let – 6,1% muži, 14,4% ženy

Sólo rodiče: 44%

Dopad mateřství na zaměstnávání žen: - více než 50% matek se nevrací na své původní zaměstnání

Problematika prekérní práce: nejistota, nepředvídatelnost, riskantní charakter práce, omezené možnosti získat novou práci.

Flexibilizace: pracovní síla jako výhoda pro zaměstnavatele, ale nevýhoda pro zaměstnance

Individualizace: vyjednávání pracovních podmínek a nízká transparence u žen

Pracovní podmínky:

Smlouva na dobu určitou – 6,6% muži, 10,2 % ženy

(v období krize 1/3 nezaměstnaných bylo propuštěno na základě pracovní smlouvy na dobu určitou)

OSVČ – často strategie přežití, švarc systém

nárůst práce na OSVČ – u žen 35 – 39 let o 74% v době ekonomické krize.

Neplacená práce a péče - neviditelná pracovní chudoba

Čas strávený v práci, ale nezaplacený – 7,7 hodin – muži, 22 hodin – ženy

Neoficiální práce – práce načerno, rodinné firmy, daňový systém

Předpoklad spravedlivého rovnoměrného dělení zdrojů uvnitř domácnosti.

Nízké mzdy a genderové nerovnosti v odměňování:

22% rozdíl průměrných mezd žen a mužů v ČR.

Mzda v oblasti kovodělníci, strojní dělníci: Muži – 23 293 Kč, ženy – 16 967,-Kč

Mobilita pracovní síly – neochota občanů v ČR cestovat za prací.

Přednáška – chudoba žen, samoživitelů a dětí – od chudých žen k chudým dětem

2/3 populace v ČR (ženy a děti)

Rozhodující faktory: Míra kvality života – příjmy žen

Chudoba dětí:

Rodiče se základním nebo žádným vzděláním – ohroženo 88,8% dětí

Rodiče se středoškolským a vyšším středním vzděláním – ohroženo 20,24%
Rodiče s vysokoškolským vzděláním - ohroženo 4,4 %

Míra chudoby:

	Ženy	Děti	Neúplné domácnosti	Celkem v ČR:
Míra chudoby:	11%	14,7%	34,4%	9,7%
Míra deprivace:	48,50%	54,8%	66,8%	49%

osob pod hra. chudoby

Míra pracovní intenzity:

	Ženy	Děti	Neúplné domácnosti	Celkem v ČR:
Osoby pod hranicí chudoby:	43,7%	43%	57%	42,7%
Osoby materiálně deprivované:	46,1%	50,4%	63,8%	44,6%

Dopady rodičovství na pracovní biografii žen:

ČR – malá zaměstnanost žen s malými dětmi

Dlouhá rodičovská dovolená – zde mám velký problém s čerpáním dat, jelikož se nebere v úvahu, zda matka nebo otec byl nezaměstnaný již před nástupem RD nebo ztratil zaměstnání po ukončení RD.

- 79% nezaměstnaných žen po návratu z RD.

Průměr délky RD - návrat po 4 letech do zaměstnání – mateřství jako příčina nezaměstnanosti