



Zápis z pracovní skupiny Zaměstnanost

Termín konání: 21. 1. 2015, 9:30 – 12:00 hodin

Místo konání: KrP ÚP, Zahradní 368/12, Ostrava

Účastníci PS: viz. Prezenční listina

Moderátor: Zuzana Baturná, ASZ

- 1) Po úvodním slovu a představení jednotlivých účastníků byly sděleny informace ke změnám struktury pracovní skupiny pro spolupráci města a ASZ. Téma Zaměstnanost se stalo samostatnou pracovní skupinou. Zazněly informace k naplňování Strategického plánu sociálního začleňování pro oblast Zaměstnanost u všech 6 priorit. Implementační fáze nyní představuje zejména podávání žádostí do koordinované výzvy č. 26 a s tím související dotační poradenství ze strany ASZ a dále také dílčí kroky k řešení témat jako je nelegální zaměstnávání, společensky odpovědné zadávání veřejných zakázek a vytvoření lokální sítě zaměstnanosti. Více v příložené prezentaci.
- 2) Bilance podaných projektů do koordinované výzvy č. 26 tzv. koordinovaného přístupu pro řešení sociálně vyloučených ukazuje, že už byly podány 2 projekty na nové sociální podniky (Sushi Samurai a Kleos Stavební, s.r.o.) a další 2 projekty na sociální podnikání jsou intenzivně konzultovány a připravovány (Opitolor a Nasta RDV II). Bohužel projekt KLEOS Stavební s.r.o., jehož spolupracujícím partnerem byla Armáda spásy, nebyl v hodnocení úspěšný, nezískal nutný počet bodů ve věcném hodnocení a po úpravách a doplnění bude podáván na druhý pokus nejdříve v březnu. Další žadatelé z NNO (konkrétně DCHOO a CSS) zatím nejsou rozhodnutí, zda záměr budou realizovat. Důvodem jsou objektivní překážky nebo subjektivní příčiny (DCHOO čeká na vyjádření ÚOHS k problematice oblastních charit a jejich vztahu k veřejné podpoře de minimis. Mají připravený původní záměr a ještě jeden další. CSS po dřívějších negativních zkušenostech se sociálním podnikem zatím stále váhá). V zásobníku projektů jsou ještě další 3 projektové záměry.

Dále byly podány 2 projekty na prostupné zaměstnávání. Jedním z žadatelů byl Rubikon, druhým Vzájemné soužití. Při krátkém představování projektů se vynořila otázka k podmínkám využívání tréninkových míst v projektech prostupného zaměstnávání.

Dotaz 1: zda bude pracovní právní vztah – resp. Dohoda o pracovní činnosti na tréninkové místo sjednána se zaměstnavatelem nebo s příjemcem dotace (formou agenturního zaměstnávání) a jak ošetřit, aby se nejednalo o veřejnou podporu. Doplnění odpovědi – na semináři k výzvě 42 pro 2. Vlnu obcí KPSVL zaznělo od MPSV vysvětlení, že nový zaměstnanec po dobu práce na tréninkovém místě nesmí vytvářet hodnotu pro zaměstnavatele, tedy pouze se zaučuje, získává dovednosti, tím pádem nepřináší zaměstnavateli užitek a jedná se o veřejnou podporu.

Dotaz 2: zda mohou být OOPP – ochranný oděv a pracovní pomůcky zařazeny do přímé podpory pro zaměstnance na tréninkových místech. RIP dostal stanovisko, že nesmějí. Naopak Rubikon i Vzájemné soužití (a také další žadatelé z jiných měst spadajících do výzvy 26 OPZ) tyto náklady nárokovaly v přímé podpoře. ASZ toto ještě ověří.



Dále byly zjišťovány plánované projekty do výzvy č. 40 OPZ IP 1.1 na podporu přístupu k zaměstnání a na podporu zaměstnávání a mobilitu pracovníků. CSS, VS a nově také Rubikon zvažují nebo již jsou rozhodnutí, že svůj projekt do této výzvy podají.

Velmi krátce byl také představen projekt ÚP Příležitost dělá zaměstnance II. Oficiální začátek realizace projektu je datován k únoru, fakticky se začnou aktivity projektu realizovat až v období březen/duben 2016. Podpořeno má být 100-200 klientů z Ostravy.

- 3) Z bilance podaných a plánovaných projektů vyplývá, že na území Ostravy se bude realizovat poměrně velký počet menších projektů s velmi podobnými cíli a současně velký regionální individuální projekt ÚP. Ke koordinaci jednotlivých aktivit souvisejících s realizací více podobných projektů na jednom území, ale také z mnoha dalších důvodů, bylo již ve strategickém plánu sociálního začleňování navrženo vytvořit v Ostravě tzv. Lokální síť zaměstnanosti. Účastníkům byl představen návrh toho, jak by mohla síť fungovat a proč by měla být vytvořena a využívána. Z diskuze vyplynuly tyto podněty:

- Zaměstnavatelé jsou vytíženi a nebudou chodit na jednání pracovní skupiny
- Mohly by se připravovat speciální semináře pro zaměstnavatele (nebo pro segmenty zaměstnavatelů). Semináře by zaměstnavatelům např. mohly ukazovat možnosti podpory vytváření dotovaných pracovních míst pro CS, více by jim přiblížili uchazeče o práci z CS, apod.)
- Oslovovat by se mohli spíše menší živnostníci nebo menší firmy (dobré zkušenosti s tímto segmentem zaměstnavatelů má např. Armáda spásy)
- Rozšíření členů PS o osoby z cílové skupiny
- Síť by mohla zjišťovat potřeby zaměstnavatelů (dobrá zkušenost Rubikonu) k propojení nabídky práce s poptávkou. Zapojení např. Paktu zaměstnanosti
- Zážitkové akce pro personalisty větších firem (praxe Rubikonu např. zapojovali personalisty do programů pro osoby ve výkonu trestu – pomoc se psaním životopisů, poznávání osob s trestní minulostí...)
- Poradenství k exekucím zejména pro mzdové účetní firem, které zaměstnávají osoby s dluhy
- Prezentovat pozitivní efekty tréninkových míst – osoby, které projdou tréninkovým místem, mají mnohem blíže ke dlouhodobému zaměstnání
- Zapojit do sítě např. klastry, sdružení podnikatelů, pakt zaměstnanosti
- Lépe a více prosazovat téma společenské odpovědnosti zaměstnavatelů – například zakázkami pro sociální podniky, sponzoringem společensky prospěšných projektů...
- Propojit se s klastrem sociálních inovací a podniků

- 4) Lokální síť zaměstnanosti by měla přispívat k efektivnější a využívanější spolupráci mezi jednotlivými aktéry sítě. Brainstorming na téma Nápady k lepší spolupráci mezi NNO a ÚP reflektoval pozitivní zkušenosti (např. paní Foldynová ze Vzájemného soužití má dobré zkušenosti s komunikací a spoluprací ÚP – zejména s odděleními zprostředkování zaměstnání, CSS zhodnotilo dobrou spolupráci a informovanost o projektu RIP Příležitost dělá zaměstnance), ale také přinesl tyto podněty:



- **Motivace klienta, který chce pracovat, aby se udržel v projektu** - přeskočení některých aktivit v projektu RIP a posunutí klienta rovnou na dotované pracovní místo může nastat jen výjimečně. Nicméně motivační kurzy a skupinové vzdělávání trvá v RIP cca 1 měsíc, což by nemělo klienta odradit v účasti v projektu
- **Represivní role ÚP** – represivní opatření vůči klientům projektu obhájí např. Vzájemné soužití. Shledává je jako prospěšná
- **Zapojení sociálních pracovníků na obvodech** - při realizaci RIP byly osloveny sociální pracovníci na městských obvodech a bude v tom dále pokračováno i v navazujícím projektu
- **Zvýšení transparentnosti dávkového systému** – podnět DCHOO – potřeba umět spočítat situaci klienta (stávající i budoucí při zohlednění změn příjmu). Pracovníci na oddělení hmotné nouze umějí spočítat dávky, ale celý systém je nepřehledný a složitý a nepracuje s budoucností a s modelováním různých proměnných. Účastníci se shodli na tom, že by velmi pomohl program – on-line kalkulačka, která by dokázala propočítat výši dávek při změně příjmů. Tento podnět bude ASZ komunikovat s ÚP a také s MPSV.

5) Další jednání pracovní skupiny se bude konat do 2 měsíců. Podněty, které zazněly v diskusi, budou komunikovány a dále rozpracovány.

Zapsala: Zuzana Baturná, ASZ

Příloha: prezentace ASZ, prezenční listina