

Zpráva z území o průběhu efektivní meziobecní spolupráce v rámci správního obvodu obce s rozšířenou působností Kadaň

Téma: Zaměstnanost a podnikání



Tento výstup byl financován z prostředků ESF prostřednictvím Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost a státního rozpočtu ČR.

Projekt Systémová podpora rozvoje meziobecní spolupráce v ČR v rámci území správních obvodů obcí s rozšířenou působností (číslo projektu: CZ.1.04/4.1.00/B8.00001)

OBSAH:

| | | |
|----------|--|-----------|
| 1 | ZAMĚSTNANOST A PODNIKÁNÍ..... | 3 |
| 1.1 | DEFINOVÁNÍ ŘEŠENÉ PROBLEMATIKY..... | 4 |
| 2 | PRŮBĚH JEDNÁNÍ..... | 5 |
| 3 | ZPŮSOB NASTAVENÍ ROZHODOVACÍCH A ŘÍDÍCÍCH STRUKTUR..... | 5 |
| 4 | NASTAVENÍ JEDNACÍCH A ROZHODOVACÍCH PRAVIDEL..... | 7 |
| 5 | FINANCOVÁNÍ..... | 7 |
| 5.1 | MZDOVÉ NÁKLADY..... | 7 |
| 5.2 | PROVOZNÍ NÁKLADY..... | 7 |
| 5.3 | OSTATNÍ NÁKLADY..... | 8 |
| 6 | VYHODNOCENÍ EFEKTIVITY..... | 8 |
| 7 | ZÁVĚR..... | 9 |
| 8 | PŘÍLOHY..... | 10 |

1 Zaměstnanost a podnikání

Realizační tým SO ORP Kadaň vybral jako téma pro řešení efektivní meziobecní spolupráce (EMOS) „Zaměstnanost a podnikání“. Toto téma bylo vybrané hlavně z toho důvodu, že existují neustále mezery, které je potřeba řešit. Stále se zde vyskytují skupiny lidí, kteří nemají základní pracovní návyky a jsou zvyklí na sociální dávky. Stále v celém státě chybí kontrolní mechanismy ze strany úřadů práce. Neustále dochází k práci „na černo“.

Obce SO ORP Kadaň se snaží nabídnout svým občanům práci alespoň skrze dotace z Úřadu práce ČR. Trendem je zaměstnávat hůře uplatitelné občany na trhu práce jako VPP. VPP, veřejně prospěšné práce, jsou jedním z nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti (dalšími nástroji jsou např. společensky účelná pracovní místa či rekvalifikace).

Podíl nezaměstnaných v obcích SO ORP Kadaň k 31.7.2015

| Obec | Kód obce | Uchazeči celkem | Obyvatelstvo 15-64 let | PN (v %) |
|----------------------|----------|-----------------|------------------------|----------|
| Chbany | 563081 | 63 | 459 | 12,85 |
| Domašín | 563048 | 10 | 128 | 7,81 |
| Kadaň | 563102 | 1 191 | 12 031 | 9,13 |
| Klášterec nad Ohří | 563129 | 921 | 10 371 | 8,78 |
| Kovářská | 563137 | 67 | 771 | 8,30 |
| Kryštofovy Hamry | 563315 | 6 | 74 | 8,11 |
| Libědice | 563188 | 19 | 178 | 10,11 |
| Loučná pod Klínovcem | 546518 | 4 | 79 | 3,80 |
| Mašťov | 563218 | 31 | 388 | 7,99 |
| Měděnec | 563226 | 8 | 97 | 8,25 |
| Okounov | 563269 | 14 | 233 | 6,01 |
| Pětipsy | 563293 | 6 | 137 | 4,38 |
| Perštejn | 563285 | 34 | 756 | 4,50 |
| Račetice | 546071 | 15 | 303 | 4,95 |
| Radonice | 563323 | 85 | 773 | 10,22 |
| Rokle | 563331 | 18 | 177 | 9,60 |
| Vejprty | 563404 | 178 | 2 029 | 8,38 |
| Veliká Ves | 563412 | 20 | 213 | 9,39 |
| Vilémov | 563439 | 25 | 423 | 5,44 |

1.1 Definování řešené problematiky

Politika zaměstnanosti má, jak svá pozitiva, tak negativa.

Pozitiva v oblasti zaměstnanosti

Pozitivem je, že nezaměstnanost v SO ORP Kadaň mírně klesá. A to i díky tomu, že obce využívají nástroje aktivní politiky zaměstnanosti. Mezi nejčastěji využívané nástroje aktivní politiky zaměstnanosti financované z národního rozpočtu i ESF patří veřejně prospěšné práce a především vyhrazená společensky účelná pracovní místa vč. podpory osob začínajících výkon samostatně výdělečné činnosti. Mezi další nástroje patří podpora zaměstnavatelů zaměstnávajících osoby se zdravotním postižením, překlenovací příspěvek, příspěvek na zapracování, a při přechodu na nový podnikatelský program. Mezi nástroje APZ jsou také zahrnuty projekty EU, které jsou financovány prostřednictvím národních individuálních projektů (NIP), regionálních individuálních projektů (RIP) a grantových projektů.

Součástí APZ jsou také rekvalifikace, u kterých sice nedochází k vytváření pracovních míst, ale ke zvyšování kvalifikace zařazených uchazečů/zájemců o zaměstnání. Úspěšní absolventi rekvalifikačních kurzů zvyšují své šance na trhu práce k získání vhodného zaměstnání. Klasickým nástrojem APZ jsou veřejně prospěšné práce, které využívají především města, obce a jimi zřizované subjekty. Administrativu s tím spojenou si většinou vyřizují starostové sami.

Pozitivem v oblasti politiky zaměstnanosti je také podpora sociálního podnikání. Města, obce či jiné subjekty, žádají o dotace v oblasti sociálního podnikání. Nejčastější činností sociálních podniků bývá údržba obce a zeleně. V SO ORP Kadaň existuje sociální podnik ve Vejprtech s názvem „Správa zeleně a údržba města Vejprty“.

Dalším pozitivem je nabídka práce v Německu. Mnoho občanů a nejenom z příhraničí, za prací do Německa dojíždí. Platové a mzdové podmínky jsou v Německu stále mnohem lepší, než u nás v ČR. I v tom případě, když člověk pracuje jako zedník nebo uklízečka.

Negativa v oblasti zaměstnanosti

Negativní stránkou politiky zaměstnanosti je také činnost Úřadů práce ČR. Jejich nedostatečné kontrolní mechanismy – stále existuje ve velké míře práce „na černo“. Občané tak pracují „na černo“ a v mnohých případech ještě pobírají sociální dávky. Vše ale začíná u úřadů práce. Pokud je občan v jejich evidenci, pak má právo na sociální dávky a další pomoc v nouzi.

Úřady práce ČR v současné době nemají dostatečné personální kapacity (v celém okrese Chomutov jsou pouze 3 pracovníci na kontroly), tudíž kontrolní mechanismy schází. Úřady práce sepisují v měsících říjen a listopad všechny připomínky a posílají na generální ředitelství ÚP v Praze. To je dále posílá na ministerstvo, ale nedochází k žádným změnám. K úbytku zaměstnanců došlo vlivem

reformy za ministra Drábka v roce 2011. Systém dle ÚP ČR není správně nastaven a je potřeba v této oblasti ještě nastavit mnoho změn. Bohužel, obce a města v ČR nemohou nic dělat, vše záleží na vůli státu.

Obce SO ORP Kadaň spolupracují v rámci zaměstnanosti/nezaměstnanosti tak, že se snaží zaměstnávat i občany ze sousedních obcí. Negativem je, že obce nemají zákonný přístup do nahlížení evidence nezaměstnaných. Řešením by bylo zákonné nahlížení obcí do registru MPSV. Díky tomu by mohli starostové lépe spolupracovat a nezaměstnanost řešit.

Dalším negativem v oblasti zaměstnanosti v SO ORP Kadaň, ale i v celé České republice, jsou občané, kteří se zkrátka na trhu práce absolutně neuplatní. Mnohdy nemají ani základní vzdělání, základní pracovní návyky a pracovní morálku. Pak jsou předurčení k pobírání sociálních dávek a pro ekonomiku a rozmach státu naprosto neužiteční.

Jako poslední negativum shledal RT špatnou spolupráci s ÚP ČR v oblasti hledání zaměstnanců na určité pozice. Starostové SO ORP Kadaň mnohdy sháněli zaměstnance na určité pozice a ze strany ÚP jim nebylo vyhověno s odůvodněním, že na tyto pozice zkrátka nikdo v evidenci není.

2 Průběh jednání

Realizační tým ve spolupráci s motivující starostkou Jitkou Gavdunovou, navštěvoval obce individuálně na obecních úřadech a řešil s nimi téma „Zaměstnanost a podnikání“. Jednání se nesla v přátelském duchu a starostové sdělovali problémy, které v této oblasti řeší. Koordinátorka jim kladla otázky týkající se meziobecní spolupráce, jakým způsobem by se daly nastavit mechanismy MOS. Starostové mají obecně pocit, že v této oblasti spolupracují na dobré úrovni a není potřeba nějaké oficiální zpečetění jejich spolupráce – smlouvy, vytvoření nového DSO. Přiklání se k přidání programu nezaměstnanosti do osnov již stávajících DSO nebo by spolupracovali v rámci většího projektu například z EU.

Realizační tým jednal celkem s devíti starosty/kami z obcí SO ORP Kadaň (včetně mot.starost.) - Chbany, Libědice, Račetice, Radonice, Vilémova, Okounova, Rokle, Měděnce a Vejprt.

3 Způsob nastavení rozhodovacích a řídicích struktur

Pro naplnění cíle EMOS dle zjištěných informací jsme došli k těmto závěrům. Obce SO ORP Kadaň spolupracují formálně v rámci mikroregionu a DSO. Zařadit do programu zvolené téma v rámci EMOS „Zaměstnanost a podnikání“ bude jedno z témat závěrečného setkání s představiteli obcí SO ORP Kadaň.

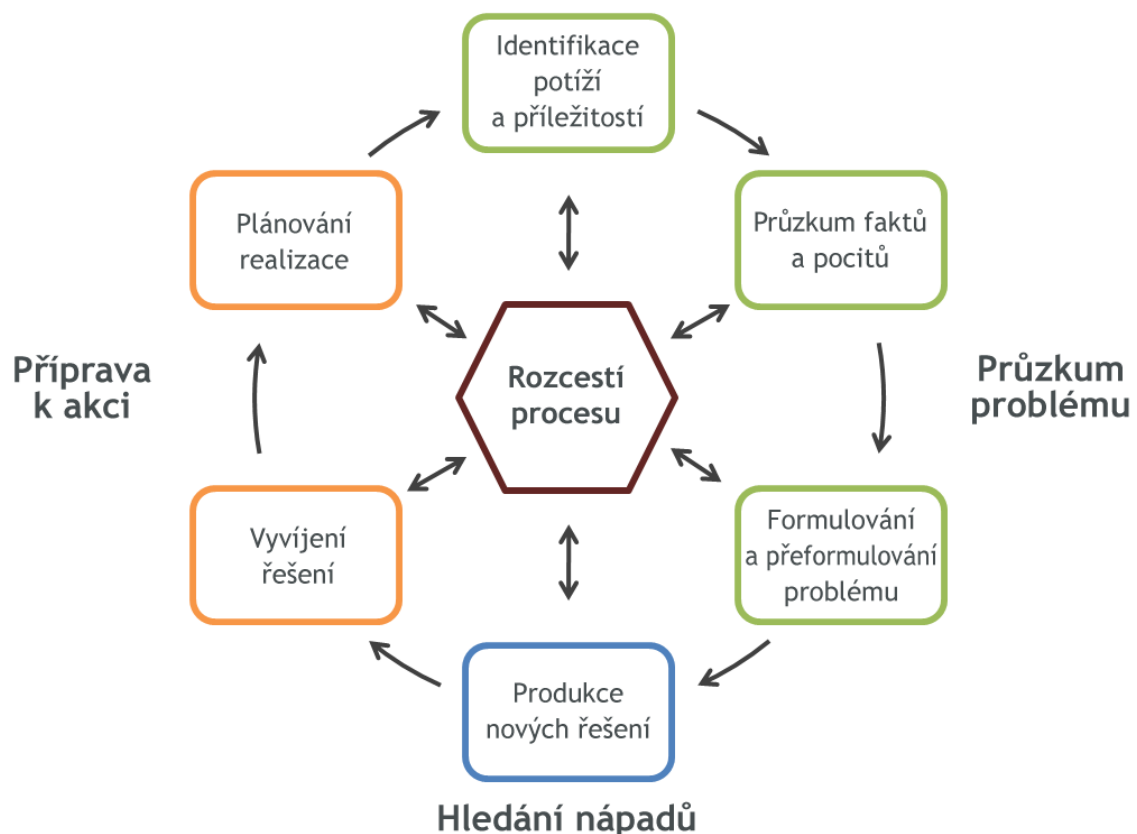
V současné době v této oblasti spolupracují neformálně a jako rozhodovací a řídicí orgán se v současné době nabízí vytvořit neformální pracovní skupinu. Otázkou

je, kdo by chtěl ve skupině figurovat a jakým způsobem by byla nastavená pravidla spolupráce. Jednání pracovní skupiny by se měla zpočátku uskutečňovat alespoň jednou za 14 dní. Později v intervalu jednou za měsíc. Skupina se může také připojit k jednání v rámci DSO nebo mikroregionu. Vedoucím členem této skupiny by měla osoba, která stála již na začátku projektu MOS a která má přehled, jak o cílech z SD, tak o zvoleném tématu v rámci EMOS.

Místo setkávání řídicí skupiny může být jedno např. zasedací místnost MÚ Vejprty, nebo se vždy může skupina sejít u každého člena skupiny. Například v jeho kanceláři, v zasedací místnosti úřadu, kde pracuje apod. Záleží na konkrétní sestavě řídicí skupiny a možnostech.

Jaký systém řešení problémů a vytváření dalších nápadů si skupina zvolí, bude záležet zcela na ní. Například může zvolit – kreativní řešení problémů apod. (viz model pod textem).

Kreativní řešení problémů (CPS)



4 Nastavení jednacích a rozhodovacích pravidel

Nastavení jednacích a rozhodovacích pravidel bude záležet na samotné řídicí skupině. Realizační tým pouze navrhuje, jakým způsobem by měla řídicí skupina spolupracovat.

Ze strany realizačního týmu je doporučeno hlasovat stylem jeden zástupce obce (organizace) – jeden hlas. Zohlednění počtu obyvatel dané obce je dle RT diskriminující. Zkrátka jeden zástupce – jeden hlas.

Spolupráce obcí, zastoupená řídicí skupinou, by měla být zpečetěna nějakou neformální smlouvou. Kde bude uvedeno, jaké má kdo rozhodovací pravomoci a postavení v rámci skupiny – vedoucí skupiny, koordinátor, člen apod. Ve smlouvě budou uvedena také pravidla hlasování, jeden člen – jeden hlas. Způsob, jakým bude vedeno jednání řídicí skupiny a doporučení, jak často by se měla skupina sházet.

Skupina by se měla také aktivně podílet na realizaci projektů – pomoc s žádostmi o dotace a další. Vedoucí skupiny rozdává vždy každému členovi úkoly, které by měl splnit do termínu dalšího jednání. Protože by ve skupině mělo být min. 8 členů (vč. vedoucího a koordinátora), měla by být spolupráce na projektech mnohem jednodušší, než to bývá v případě pracovníků na malých obcích. Protože obce nemívají tolik pracovníků a zpracovat žádost o dotaci je pak mnohem víc časově náročné. Tímto způsobem by se mělo pomoci každé obci, která se na projektu EMOS podílí.

5 Financování

5.1 Mzdové náklady

Složení řídicí skupiny: vedoucí skupiny, koordinátor, ostatní členové. Na mzdových nákladech se musí jednotlivé obce domluvit. Návrh ze strany realizačního týmu projektu MOS je takový: Vedoucí skupiny by měl být odměněn 3500 Kč hrubého/měsíc, koordinátor 3000 Kč hrubého/měsíc, ostatní členové 2000 Kč hrubého/měsíc. Skupina by měla fungovat ve složení max. 8 zástupců obcí a organizací.

5.2 Provozní náklady

Provozní náklady předpokládáme téměř nulové, protože tato aktivita bude realizovaná ze strany obcí a v rámci meziobecní spolupráce. Měly by se tedy k setkávání využívat obecní prostory, případně prostory dané organizace – kancelář ředitele školy apod. Způsob komunikace by měl probíhat skrze e-maily a mobilní telefony, které má v dnešní době již každý sám nebo využívá služebních.

5.3 Ostatní náklady

Mezi ostatní náklady můžeme zahrnout náklady na občerstvení v rámci větších jednání na meziobecní úrovni a na běžná jednání – káva a minerální voda.

Náklady na psací potřeby a zápisníky. Toto lze opět řešit v rámci práce pro obec nebo obecní organizaci, každý má v kanceláři svoje psací potřeby a bloky.

6 Vyhodnocení efektivity

Řídící skupina vyhotoví z každého setkání zápis. Zápis by měl jasně obsahovat, co bylo předmětem jednání. Jasně, tzn. žádné obecné popisování věci, ale jasně a výstižně popsat, co bylo předmětem jednání a jaký závěr z toho vzešel.

Zápis by si měl přečíst každý zástupce z dané obce (starosta, místostarosta, zastupitel) a dle toho připomínkovat průběh jednání a zvolené řešení dané problematiky. Každé tři měsíce by měla být zpracovaný reporting o tom, jakých cílů bylo v dané oblasti dosaženo. Například, že byla zpracována žádost o dotaci na daný projekt a jeho realizace by měla začít v daný měsíc.

Reporting by měl obsahovat také grafy nebo jiné barevné obrazové výstupy, které hned napoví, jak efektivně se v dané oblasti pracuje.

Hodnocení efektivity zvoleného koordinačního mechanismu, záleží na každé obci či organizaci. Pro hodnocení efektivity použijeme ta data, která byla uvedena před zahájením dané aktivity. A dle těchto dat můžeme sledovat efektivitu dané oblasti. Pokud zůstanou data neměnná, pak by měla skupina svoji činnost zlepšit a více naplňovat dané cíle.

Pokud se data budou vyvíjet negativně - například nezaměstnanost se bude v ORP Kadaň zvyšovat, pak by skupina měla vymyslet jiný systém, jak bude danou oblast řešit. Využít k tomu nějaký z modelů řešení problémů.

Pokud se data budou vyvíjet pozitivně – nezaměstnanost v ORP Kadaň se bude snižovat, pak je činnost řídicí skupiny naprosto efektivní a k naplnění dalších cílů by měla jít stejným směrem. Aby členové skupiny měli stále elán a snahu se zlepšovat a vyvíjet další úsilí k efektivní spolupráci, pak by měli být také odměněni za dobře vykonanou práci. Systém odměňování si zvolí obce samy.

7 Závěr

Zpráva o průběhu EMOS v rámci SO ORP Kadaň úvodem popisuje situaci v SO ORP Kadaň. Pozitiva i negativa v oblasti politiky zaměstnanosti. Kdy pozitivem je pokles nezaměstnanosti, a to díky aktivní politice zaměstnanosti a nástrojů, které využívá. Mezi nejčastěji využívané nástroje aktivní politiky zaměstnanosti financované z národního rozpočtu i ESF patří veřejně prospěšné práce a především vyhrazená společensky účelná pracovní místa vč. podpory osob začínajících výkon samostatně výdělečné činnosti.

V dalším bodě bylo popsáno, jakým způsobem byla jednání v rámci EMOS uskutečňována. Realizační tým se setkával se starosty individuálně přímo na jejich obecních úřadech.

V další části se zpráva zaměřuje na to, jakým způsobem by měla být nastavena spolupráce v rámci EMOS. Z jednání vyplynulo, že se nabízí vytvořit neformální řídicí skupinu, která by oblast zaměstnanosti a podnikání řešila. A nejen tuto oblast, ale také témata s tím spojená a cíle ze strategického dokumentu. V dalších bodech popisujeme nastavení rozhodovacích a řídicích struktur, nastavení jednacích a rozhodovacích pravidel. Dále personální obsazení a způsob financování vytvořené skupiny. K závěru popisujeme, jakým způsobem by mělo docházet k vyhodnocení a efektivitě práce řídicí skupiny.

Celá tato zpráva vzešla z jednání se starosty SO ORP Kadaň, ze zkušeností motivujících starostek a týmu fokusní skupiny. Nastavení EMOS již záleží na samotných obcích, které se do projektu zapojily. Slouží jako podklad pro další kroky v rámci EMOS.

8 Přílohy

1. Zápis z jednání o EMOS ze dne 28.7.2015, Prezenční listina.
2. Zápis z jednání o EMOS ze dne 31.7.2015, Prezenční listina.
3. Zápis z jednání o EMOS ze dne 17.8.2015, Prezenční listina
4. Zápis z jednání o EMOS ze dne 21.8.2015, Prezenční listina.
5. Zápis z jednání o EMOS ze dne 21.8.2015, Prezenční listina.
6. Zápis z jednání o EMOS ze dne 31.8.2015, Prezenční listina.
7. Zápis ze závěrečného jednání o EMOS ze dne 14.9.2015, Prezenční listina, fotografie.