

Novela zákona o zaměstnávání přináší z pohledu OZP řadu změn

Ne každý má takové štěstí, aby byl úplně zdravý. Ne každý, kdo se musí potýkat s omezeními vyplývajícími z jeho zdravotního postižení, má to štěstí, že může pracovat. Úkolem a snahou státu a řady dalších podpůrných organizací je poskytnout těmto lidem vhodné podmínky a příležitosti.

Snaha podporovat společnosti v zaměstnávání osob se zdravotním postižením je zakotvena v naší legislativě již dlouhá léta. Ať už formou přímých podpor pro vytváření a udržení pracovních míst pro zdravotně postižené, tak pomocí podpory uplatnění produktů firem, které osoby ze zdravotním postižením zaměstnávají.

Bohužel však často docházelo, a stále dochází, ke zneužívání tohoto systému k neopodstatněnému obohacování, k vytváření fiktivních pracovních míst a v neposlední řadě k vykoupení se ze odpovědnosti z hledání cest k vytváření vhodných podmínek pro zaměstnávání zdravotně postižených.

Přehled změn z pohledu Ministerstva práce a sociálních věcí

Významné změny by v tomto ohledu měla přinést novela zákona o zaměstnanosti a celá řada následujících opatření. Při tvorbě novely spolupracovali legislativní odborníci s organizacemi sdružujícími osoby se zdravotním postižením a společnosti, které o zaměstnávání takovýchto osob aktivně usilují a mají s ním praktické zkušenosti. Proto by přes některé výhrady, které už dnes na stranu novely zaznívají, měl být tento legislativní počin významným vykročením k nápravě dosavadních chyb a k vytvoření lepších a spravedlivějších podmínek.

Pojďme se tedy na chystané změny vyplývající z novely zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti (dále jen „zákon o zaměstnanosti“), v rámci podpory zaměstnávání osob se zdravotním postižením (dále jen „OZP“) podívat podrobněji.

Změny v poskytování příspěvku na podporu zaměstnávání OZP (§78 zákona o zaměstnanosti) budou vzhledem k navrhnutým přechodným ustanovením účinné od 1. 1. 2012 a lze je rozdělit do dvou oblastí.



Podpora zaměstnávání OZP na chráněném trhu práce

Příspěvek bude poskytován i nadále zaměstnavatelům, kteří zaměstnávají více než 50 % osob se zdravotním postižením z celkového počtu svých zaměstnanců.

Změny proti současnému stavu:

- příspěvek bude poskytován pouze na zaměstnance, kteří pracují na vytvořených nebo vymezených chráněných pracovních místech (za tímto účelem úřad práce vymezí či vytvoří potřebný počet chráněných pracovních míst u zaměstnavatelů, kteří vytvářejí vhodné podmínky pro zaměstnávání OZP),
- příspěvkem budou hrazeny prostředky vynaložené na mzdy v měsíční výši 75 % skutečně vynaložených mzdových nákladů (maximálně však 8000 Kč měsíčně),
- pro účely výše příspěvku se do mzdových nákladů nezahrnují naturální mzda, srážky ze mzdy dle § 327 zákona o zaměstnanosti, srážky ze mzdy v rozporu s dobrými mravy a náhrady mzdy poskytnuté zaměstnanci při překážkách v práci na straně zaměstnavatele,

skytnuté zaměstnanci při překážkách v práci na straně zaměstnavatele,

- po 12 kalendářních měsících obsazení chráněného pracovního místa vzniká zaměstnavateli nárok na zvýšení příspěvku o částku odpovídající prokázaným dalším nákladům vynaloženým na zaměstnávání OZP (nejvýše 2000 Kč měsíčně na jednu OZP); dalšími náklady jsou v podstatě provozní náklady spojené se zaměstnáváním OZP.

V oblasti chráněného trhu práce dále dochází ke sloučení nástroje chráněného pracovního místa a chráněné pracovní dílny. Jedná se o technickou úpravu, jejímž cílem je sjednotit dva totožné instituty, a tím zjednodušit a zpřehlednit celý systém podpory zaměstnávání OZP. V obou případech je totiž poskytován příspěvek na zřízení pracovních míst pro OZP a na úhradu provozních nákladů zaměstnavatele.

Novela také nově definuje chráněné pracovní místo. Je jím pracovní místo zřízené zaměstnavatelem pro osobu se

zdravotním postižením na základě písemné dohody s úřadem práce, který na místo poskytuje zaměstnavateli příspěvek. Chráněné pracovní místo musí být obsazeno po dobu tří let.

Podpora zaměstnávání OZP na volném trhu práce

Pokud jde o zaměstnavatele, kteří nezaměstnávají více než 50 % OZP z celkového počtu svých zaměstnanců, spektrum podpory se nemění.

Stejně jako v současné době má zaměstnavatel možnost požádat úřad práce o poskytnutí nenárokových příspěvků na vytvoření chráněného pracovního místa a na částečnou úhradu provozních nákladů chráněného pracovního místa.

Změny proti současnému stavu:

- pracovní místo, na kterém pracuje OZP, bude možné vymezit bez poskytnutí příspěvku na vytvoření pracovního místa, v návaznosti na poskytnutí

příspěvku na částečnou úhradu provozních nákladů chráněného pracovního místa; příspěvek bude činit nejvýše 48 000 Kč ročně na jedno chráněné pracovní místo, podmínky pro vytváření a vymezení chráněných pracovních míst budou stanoveny prováděcím předpisem (vyhláškou MPSV), uvedené příspěvky je možné poskytnout v případě, že žadatel nemá v evidenci daní zachyceny daňové nedoplatky a nemá nedoplatek na pojistném a na penále na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a na pojistném a na penále na veřejné zdravotní pojištění.

Žádost se v případě příspěvku dle § 78 zákona o zaměstnanosti podává na místně příslušné krajské pobočce Úřadu práce ČR dle sídla zaměstnavatele. Žádost o poskytnutí příspěvku v rámci chráněného pracovního místa se podává na místně příslušném kontaktním pracovišti krajské pobočky Úřadu práce ČR.

Zdravotně znevýhodnění na změny nedoplatí

Jiří Vaňásek je ředitelem odboru služeb trhu práce na ministerstvu práce a sociálních věcí a popisuje, co všechno přinese novela zákona o zaměstnanosti. Zdůrazňuje, že reformou změny nekončí a že osoby zdravotně znevýhodněné na změny nedoplatí.

- **Co všechno se změní, až začne platit novela zákona o zaměstnanosti vůči otevřenému a chráněnému trhu práce?**

Základní principy podpory nových pracovních míst pro osoby se zdravotním po-

stižením na otevřeném trhu práce zůstávají stejné. Zaměstnavatel, který se rozhodne zaměstnat osobu se zdravotním postižením, může získat peníze na vytvoření chráněného pracovního místa a následně také na úhradu nákladů spojených s jeho provozováním.

Nově bude moci zaměstnavatel požádat o vymezení chráněného pracovního místa na těch pracovních místech, kde již pracují zaměstnanci se zdravotním postižením, a získat nárok na příspěvek na částečnou úhradu provozních nákladů v maximální výši 48 tisíc korun ročně.

V případě chráněného trhu práce, tedy u zaměstnavatelů, kteří mají více než 50 % osob se zdravotním postižením z celkového počtu zaměstnanců, je kromě podpory na vytvoření chráněného pracovního místa poskytován i příspěvek na refundaci mzdy zaměstnanců se zdravotním postižením.

Zásadní změnou je, že dochází k úpravě podmínek, za kterých na tento příspě-

vek získá zaměstnavatel nárok. Dosud to byl pouze výše zmíněný podíl více než 50 procent zaměstnanců s postižením a bezdlužnost zaměstnavatele.

Z praxe vyplynulo, že je to naprosto nedostatečné, zejména vzhledem k zajištění skutečného zaměstnávání této cílové skupiny.

- **Skončí zneužívání příspěvků některými zaměstnavateli?**

Nežádka docházelo k případům, že zaměstnavatel pobíral příspěvek bez toho, že by přiděloval zaměstnancům práci. Navíc si část příspěvku nechával pro sebe formou srážek ze mzdy.

Nová právní úprava stanovuje, že příspěvek bude poskytován pouze na zaměstnance, kteří pracují na vytvořených nebo vymezených chráněných pracovních místech. Za tímto účelem Úřad práce ČR vymezí či vytvoří potřebný počet chráněných pracovních míst u zaměstnavate-

lů, kteří vytvářejí vhodné podmínky pro zaměstnávání OZP. Příspěvkem budou hrazeny prostředky vynaložené na mzdy v měsíční výši 75 procent skutečně vynaložených mzdových nákladů, maximálně však osm tisíc korun měsíčně.

Pro účely výše příspěvku se do mzdových nákladů nezahrnují naturální mzda, srážky ze mzdy dle § 327 zákona o zaměstnanosti, srážky ze mzdy v rozporu s dobrými mravy a náhrady mzdy poskytnuté zaměstnanci při překážkách v práci na straně zaměstnavatele.

Po 12 kalendářních měsících obsazení chráněného pracovního místa vzniká zaměstnavateli nárok na zvýšení příspěvku o částku odpovídající prokázaným dalším nákladům vynaloženým na zaměstnávání OZP, ale nejvýše o dva tisíce korun měsíčně na jednu OZP. Dalšími náklady jsou v podstatě provozní náklady spojené se zaměstnáváním takovýchto osob.

Pokračování na str. III.

Připravila redakce komerčních příloh
Hospodářských novin ve spolupráci

NFOZP

Nadační fond pro podporu zaměstnávání
osob se zdravotním postižením

ČZ ASOCIACE
ZAMĚŠTNATELŮ
ZDRAVOTNĚ
POSTIŽENÝCH ČR



s Ministerstvem práce a sociálních věcí.

economia

Dobrovského 25, 170 55 Praha 7

ŠÉFREDAKTOR

Michael Málek,
tel.: 233 071 720

PRODUKCE PŘÍLOHY

Hana Potměšilová, NFOZP

Neoznačené texty jsou komerční prezentací.

Co říkají na změny zaměstnavatelé

1. Jaké kroky už teď podnikáte ve firmě v souvislosti s novelou zákona?

2. Co považujete za největší problém navržené reformy?

Eduard Cipra,
Služba VD, České Budějovice



1. Maximální úspory v režijních nákladech a příprava odchodu málo produktivních pracovníků, především v kategorii osob se zdravotním znevýhodněním.
2. Složitá otázka a málo

prostoru: razantní zásah do dlouhodobě nastavených a celkem vyvážených ekonomických, technických a personálních podmínek u mnohých zaměstnavatelů.

Jiří Nesvadba,
předseda družstva Integra, Zlín

1. V naší firmě jsme se zaměřili na úsporu provozních nákladů, včetně snížení zaměstnanců v administrativě.
2. Nejvíce zákonů je schváleno a zveřejněno pozdě na konci roku. Firmy mají málo času na přípravu a realizaci změn, vše se pak řeší za pochodu a s chybami.

Jaroslav Procházka,
předseda představenstva Orlik – kompresory, Česká Třebová



1. Provedeme důkladnou inventuru platností rozhodnutí o zdravotním znevýhodnění, jednáme s úřadem práce o potenciálních nových zaměstnancích s invaliditou I. nebo II. stupně.
2. Pokud ztratí

statut OZZ velký počet našich zaměstnanců, ztratili bychom statut zaměstnavatele s více než 50 % OZZ. Doplatila by na to celá firma – tedy i zbývající zaměstnanci s vyššími stupni postižení.

Hana Musilová,
Merck ČR



1. Aktuálně v Mercku ČR řešíme problematiku většího uplatnění osob se zdravotním postižením. Jsme aktivně společensky odpovědnou firmou a toto téma je pro nás velice důležité. Pro příští

rok ještě zkoumáme vhodné spolupráce ve formě odběru výrobků či služeb od OZZ.
2. Doufám, že výsledkem reformy bude mimo jiné více uplatněných OZZ na trhu práce. V tom však také vidím největší problém. Konkrétně se jedná o fungování navržených změn v praxi a o provádění efektivních kontrol.

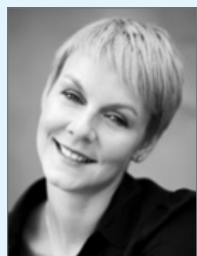
Zdeněk Věchet,
jednatel KNITVA, Nová Paka



1. Chystáme analýzu důsledků připravovaných změn, které by mohly ohrozit dlouhodobou rozvojovou strategii společnosti, s pomalým odklonem od dosavadního podpůrného mechanismu.

2. Zklamání nad tím, že připravované změny nejsou koncepčním přínosem, ale pouze lepením rozbitého hnízda, které bude stejně neobyvatelné.

Klára Gojišová,
HR Expert, Česká spořitelna



1. Novela je pro nás dalším podnětem k pokračování v naší aktivitě směrem k zaměstnávání zdravotně postižených, na které se zaměřujeme v rámci programu Transition, spadajícím pod aktivitu

Diversitas. Naším cílem je otevřít se zdravotně postiženým zaměstnancům a vytvořit pro ně vhodné pracovní prostředí.
2. Novela příliš neřeší „přefakturace“ a podvodné zaměstnávání OZZ.

Pokračování na str. III.

S ministerstvem jednáme o pokračování reformy

Petr Herynek je mluvčím Charty sociálního podnikání. V rozhovoru vysvětluje, jaká byla role Charty při projednávání reformy, proč vznikla a na čem konkrétně bude spolupracovat s ministerstvem při dalších krocích reformy.

• Co je to Charta sociálního podnikání?

Charta vznikla jako platforma vytvořená subjekty zastřešující oblast zaměstnávání osob se zdravotním postižením.

Cílem bylo otevřít trvalý dialog o legislativních změnách a nástrojích integrace osob se zdravotním postižením do chráněného i otevřeného trhu práce, se snahou podílet se na vytvoření dlouhodobých a politicky nezávislých podmínek stabilního řešení dané problematiky a zprostředkovat komunikaci a zpětnou vazbu od zaměstnavatelů.

• Proč vznikla a co bylo prvním impulsem vzniku?

Charta vznikla v reakci na úvodní teze ministerstva práce a sociálních věcí (MPSV) k problematice podpory zaměstnanosti osob se zdravotním postižením (OZZ) z prosince roku 2010. Tady byla deklarována snaha měnit zásadním a dlouhodobým způsobem podmínky podpory zaměstnávání OZZ.

Šlo o změny, které jsou součástí prvního kroku reformy, takže bylo velmi důležité rychle sjednotit komunikaci do jednoho místa. Hrozilo, že jednotliví zástupci zaměstnavatelů nenajdou společnou řeč a nebudou pro MPSV uznávaným partnerem v jednání. Proto vznikla tato platforma složená ze zástupců zainteresovaných subjektů.

• Koho Charta sociálního podnikání reprezentuje a zastupuje?

Chartu podepsali dne 31. ledna letošního roku Jan Wiesner, předseda Svazu českých a moravských výrobních družstev, Hana Potměšilová, ředitelka Nadačního fondu pro podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením, a Josef Šulc, předseda Asociace zaměstnavatelů zdravotně postižených ČR.

• Existuje nějaká analýza, kolik a jakých je v ČR zaměstnavatelů zdravotně postižených osob?

Existuje. Také na ní jsme stavěli základ našeho vyjednávání s MPSV. Její výsledky jsou velmi zajímavé. Víme o 2300 zaměst-

navatelích s přibližně 42 000 zaměstnanými OZZ. Převážnou část tvoří firmy do 10 zaměstnanců.

Většinu živí obchodní výhody vyplývající z náhradního plnění. Nikdo však neví, kde se jedná o „překupnictví“ a kde je tento nástroj využíván v souladu se záměrem zákonodárce a dává skutečnou práci OZZ.

Zajímavé také je, že zaměstnavatelů s více než 150 zaměstnanci je velmi malý počet. Do stovky. Část z nich zaměstnává tisíce převážně takzvané domáckých nebo agenturních zaměstnanců. Máme obavy, že někteří z nich žádnou práci nevykonávají.

Zamezit zneužívání podpor je jedním ze strategických cílů druhé etapy vyjednávání. Charta preferuje koncepci založenou na zavedení kontrolních mechanismů, postavenou na třech procesech. Jsou jimi vymezení pracovního místa, které novela zákona přináší k 1. 1. 2012, certifikace zaměstnavatelů OZZ a elektronický systém kontrolující vydávané a přijaté faktury v režimu náhradního plnění.

• Jak začala spolupráce s ministerstvem práce a sociálních věcí a jak se dále vyvíjela?

V den podpisu deklarace Charty byly osloveny subjekty zainteresované na přípravě legislativních změn zákona o zaměstnanosti. Zejména MPSV, členové výboru pro sociální politiku Parlamentu ČR, členové Vládního výboru pro OZZ, kancléř premiéra, předseda legislativní rady vlády a další.

V únoru vznikla pracovní skupina, jejímž vedením byl pověřen náměstek ministra práce a sociálních věcí Karel Machotka. Jejím zadáním bylo vyjednat společně s Chartou balík změn a opatření pro předložení do Sněmovny.

Měli jsme poměrně malý časový prostor (cca tři měsíce) na to, abychom MPSV přesvědčili o nutnosti výrazných změn, které přinesly původní návrhy MPSV z prosince předchozího roku.

• Podarilo se vám vyjednat něco, co považujete za klíčové?

Z předlohy, která by dle našeho názoru likvidovala 90 procent zaměstnavatelů OZZ, se podařilo dojít k přijatelným návrhům. A navíc jsme společně vytvořili celkovou vizi řešení podpory zaměstnávání osob se zdravotním postižením.

Za důležité považujeme zachování statutu náhradního plnění, podpory dle ustanovení § 78 zák. č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, vzniku nároku na příspěvek na provoz chráněných pracovních míst, ale i mnoho jiných detailů, ve kterých jsme našli shodu.

• Co naopak podle vás ještě zbývá k dořešení?

Myslíme si, že je potřeba ještě uzavřít diskusi s partnery nad rozhodnutím



Petr Herynek, mluvčí Charty sociálního podnikání.

o zrušení statutu osob se zdravotním znevýhodněním (OZZ). V tuto chvíli by tato kategorie, podle legislativního vývoje projednávání novely, měla být zrušena postupně do tří let.

V praktickém důsledku to znamená, že zaměstnancům, jimž skončí platnost rozhodnutí o statutu OZZ v prvním čtvrtletí příštího roku, nebude možno platnost takového rozhodnutí prodloužit, ačkoliv se na jejich zdravotním stavu nic nezměnilo. V tom vidíme zásadní problém.

Předpokládáme, že již v roce 2012 se mezi nezaměstnanými na úřadu práce objeví nemalé množství uchazečů o zaměstnání, kteří potřebují specifický přístup vzhledem ke svým pracovním a zdravotním potřebám. Tito lidé prakticky nenajdou uplatnění na volném trhu práce.

Ve skupině OZZ se – pro představu – objevují například diagnózy, jako je epilepsie, dětská mozková obrna a vybraná psychiatrická onemocnění, kombinovaná postižení...

• Ministerstvo chce pokračovat další fází reformy, zúčastníte se dalších jednání?

Ano. Jedním ze základních cílů Charty bylo vytvořit platformu pro trvalý dialog. V tuto chvíli jednáme s MPSV o tématech pro druhou etapu reformy podpory zaměstnávání OZZ.

Jako nutnost vnímáme začít velmi rychle zavádět důsledné kontrolní mechanismy zabráňující zneužívání čerpaných příspěvků, oddělení zaměstnávání a sociální pracovní terapie a řešení posuzování zdravotního stavu pro účely zaměstnávání.

Rádi bychom, aby se konečně začalo aktivně pracovat na podpoře konkurenceschopnosti zaměstnavatelů OZZ, osvětě, vzdělávání zaměstnavatelů a zaměstnanců a komplexní rehabilitaci OZZ.

• V čem jako Charta můžete být ministerstvu nejvíc nápomocní?

Zejména ve sjednocení komunikace a rychlé zpětné vazbě. Myslím si, že jsme si za dobu spolupráce vybudovali korektní vztah a je velice důležité, že na většině problémů se v jejich řešení shodujeme.

Tam, kde se neshodujeme, je důležitá vůle se dohodnout a předkládat věcné a validní argumenty, které buď uspějí, nebo ne. Jsme rádi, že jsme se rychle dohodli také na strategických střednědobých vizích, kam by se mělo zaměstnávání OZZ posouvat.

• Jednala Charta kromě MPSV ještě s dalšími organizacemi?

Ano. Přímyými účastníky jednání pracovní skupiny byli zástupci Národní rady osob se zdravotním postižením a Unie podporovaného zaměstnávání.

• Snese navrhované reformní řešení srovnání s některými dalšími zeměmi Evropské unie?

Jsme přesvědčeni, že k tomu, aby naše nástroje snesly srovnání s vyspělými zeměmi EU, je nutno udělat ještě hodně práce na komplexním a systémovém řešení diagnostiky, motivace a podpory začleňování osob se zdravotním postižením do volného a chráněného trhu práce.

Charta sociálního podnikání

Asociace zaměstnavatelů zdravotně postižených České republiky, zastoupená Josefem Šulcem, Nadační fond pro podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením, zastoupený Hanou Potměšilovou, a Svaz českých a moravských výrobních družstev, zastoupení Karlem Rychtářem, dne 31. ledna 2011 oficiálně ustavili Chartu sociálního podnikání a následně jejich statutární zástupci podepsali Deklaraci, jako reakci na připravované změny zákona o zaměstnanosti a zřejmou a chronickou absenci koncepcí v dané oblasti.

Ustavený tým Charty pověřil jednáním s MPSV pana Petra Herynka, předsedu představenstva Ergotep, družstvo invalidů, které je jedním z předních reprezentantů úspěšné integrace OZZ na trh práce. Co je cílem Charty? Jednotný postup vůči zákonodárné a výkonné moci státu ve prospěch řešení otázek zaměstnávání OZZ. Zabránit unáhleným a nepromyšleným zásahům do současných podmínek a parametrů integračního sociálního podnikání. Poskytovat dlouhodobě budované a praxí ověřené know-how a spolupracovat na efektivním, ekonomicky a společensky odpovědném nastavení podmínek a parametrů systémů pro tuto oblast.



Osoby zdravotně znevýhodněné na změny nedoplatí

Pokračování ze str. I

• Jaké jsou z vašeho pohledu nejpodstatnější změny celé novely?

Podstatnou změnou je zpřísnění podmínek pro nárok na podporu v nezaměstnanosti, tedy zkrácení rozhodného období pro získání doby důchodového pojištění ze tří na dva roky. Pak jsou důležité změny v oblasti chování nezaměstnaných v evidenci úřadů práce – například jejich vyřazení z evidence uchazečů v případě odmítnutí nabídky veřejné služby v rozsahu nejvýše 20 hodin týdně poté, co byli po dva měsíce vedeni v evidenci uchazečů o zaměstnání.

Důležité jsou však také změny týkající se samotných zaměstnavatelů, například transformace kategorie osob zdravotně znevýhodněných do kategorie osob se zdravotním postižením. Tady je odložená účinnost o dva roky, navíc vydaná rozhodnutí budou platit nejdéle tři roky od odložené účinnosti.

Zachovává se také status osoby se zdravotním postižením ještě po dobu 12 měsíců ode dne, kdy byla fyzická osoba posouzena, že již není invalidní.

Dojde ke sjednocení institutu chráněného pracovního místa a chráněné pracovní dílny – uzavřené dohody budou platit po dobu, na kterou byly sjednány.

Dále bude u plnění povinného podílu osob se zdravotním postižením formou odběru výrobků nebo služeb omezen objem možného poskytnutého plnění na straně dodavatele. Poskytování příspěvku na podporu zaměstnání osob se zdravotním postižením se bude vztahovat jen na zaměstnance pracující na chráněných pracovních místech.

• Nemáte obavy z toho, že řadu nových změn budou nyní nově řešit úřady práce?

Nemáme. Úřad práce České republiky se ve spolupráci s ministerstvem na praktickou aplikaci všech opatření vyplývajících z nových či změněných ustanovení zákona o zaměstnanosti důkladně připravuje.

Jednou ze změn, které přinese novela zákona o zaměstnanosti, je převedení institutu veřejné služby, kterou dosud reali-

zovaly obce, do kompetence Úřadu práce ČR. Od ledna 2012 bude nově určena nejen pro osoby v hmotné nouzi, ale také pro uchazeče o zaměstnání. Úřad práce se aktivně připravuje na tuto novou agendu.

Veřejnou službu v současné době realizují stovky obcí pro tisíce klientů a Úřad práce ČR má při přípravě nové koncepce zájem stavět na dosavadních zkušenostech. Proto probíhají intenzivní jednání s obcemi, neziskovými organizacemi a dalšími subjekty, které veřejnou službu již organizují či o ni mají od příštího roku zájem.

Minimálním cílem, který si Úřad práce ČR stanovil pro začátek příštího roku, je zachovat veřejnou službu v současném rozsahu a postupně rozšiřovat počet míst veřejné služby, druhů činností i subjektů, u kterých bude vykonávána.

• Myslíte si, že jsou na to dostatečně připraveny?

Jednotlivá pracoviště Úřadu práce ČR, jak jeho krajské pobočky, tak kontaktní pracoviště, budou dostatečně připravena zvládnout praktickou realizaci chystaných změn. Zpracovávají se nové či aktualizují se příslušné řídicí akty a probíhá školení zaměstnanců.

K veřejné službě Úřad práce ČR vytvoří jednak centrální koordinační pracoviště pro celé Česko a jednak ji bude koordinovat na krajské a místní úrovni. Institutu veřejné služby kladě resort práce a sociálních věcí velkou důležitost, z toho také vyplývá, že veškeré aktivity směřované k maximální připravenosti k převzetí veřejné služby od ledna 2012 Úřadem práce ČR.

Patří sem monitoring současné praxe, průzkum zájmu obcí o veřejnou službu, jednání se zástupci obcí, zástupci nevládních organizací, pořádání diskusních kulatých stolů, vnitřní organizační opatření v rámci Úřadu práce ČR, vytváření agendové aplikace, stáže pracovníků příslušných pracovišť v obcích a podobně...

• Pomohou změny zákona dostat ze systému nepoctivé firmy parazitující na zaměstnávání znevýhodněných lidí?

Ano, smyslem navrhovaných změn je zacílení podpory na ty, kteří ji skutečně potřebují.

• Existuje z vašeho pohledu ještě něco, co se do novely nedostalo, a přitom by to bylo potřebné?

Návrh novely obsahuje všechny zásadní oblasti, které bylo potřeba v rámci sociální reformy řešit. Praxe ukáže, jaké detaily bude potřeba ještě dopracovat.

• Vyřezáte tyto kroky celou reformu zaměstnávání znevýhodněných osob? Bude navazovat další etapa reformy, a jak?

Ministerstvo realizuje systémový projekt „Zvýšení efektivity systému podpory zaměstnávání osob se zdravotním postižením“. Termín jeho ukončení je 31. 7. 2012. V tomto období budou k dispozici finální výstupy z jednotlivých klíčových aktivit projektu, které budou podkladem pro nastavení případných změn v dalším období.

• Co bude nejdůležitější věcí další etapy reformy?

Pro další období bude, kromě výše uvedených výstupů z projektu, určující zejména vývoj na trhu práce. Příslušná opatření musí být zaměřena tak, aby řešila spektrum potřeb nejen ze strany zaměstnavatelů, ale také osob se zdravotním postižením.

Bude kladen důraz na vytváření podmínek pro vhodné pracovní uplatnění této cílové skupiny, a to i s využitím dalších nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti, například pracovní rehabilitace, rekvalifikace a podobně.

Lze předpokládat nastavení parametrů pro kontrolní mechanismy (nad rámec běžných kontrol), aby byla zajištěna důsledná kontrola účelu, na který budou finanční prostředky státního rozpočtu vynakládány.

• Spolupracuje MPSV v rámci reformy s dalšími resorty? Jakými?

Návrh novely zákona o zaměstnanosti prošel stejně jako všechny vládní návrhy právních předpisů klasickým legislativním procesem. V rámci mezirezortního připomínkového řízení se tudíž k němu vyjadřovaly nejen všechny resorty, ale také další připomínková místa, kterými jsou zejména sociální partneři.

• Spolupracovali jste i s jinými organizacemi při přípravě změn?

Ministerstvo dlouhodobě spolupracuje s organizacemi, které zastupují zaměstnavatele osob se zdravotním postižením. Jedná se zejména o Svaz českých a moravských výrobních družstev, Asociaci zaměstnavatelů zdravotně postižených ČR a Nadační fond pro podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením.

Tyto organizace se na počátku roku sdružily do Charty sociálního podnikání a společně s Národní radou zdravotně postižených a Unii pro podporované zaměstnávání jsou vedena pravidelná jednání.

• Podle Charty sociálního podnikání mohou osoby zdravotně znevýhodněné na změny velmi doplatit. Víte o tom? Co k tomu můžete říci?

Osoby zdravotně znevýhodněné by neměly na navrhované změny doplatit. Jejich pracovní omezení je většinou případů nijak významně nelimituje při plnění pracovních úkolů. Pokud by je jejich zdravotní stav omezoval významněji, budou mít možnost požádat o přezkoumání zdravotního stavu, zda neodpovídá alespoň prvnímu stupni invalidity.

• Jaké další věci by z vašeho hlediska bylo důležité řešit, ale zatím se o nich vůbec ani nemluví?

Všechny důležité otázky byly projednávány. A jak už jsem v jedné z předchozích odpovědí uvedl, praxe ukáže, které problémy bude třeba řešit aktuálně.

Zdeněk Sobota, předseda družstva Obzor, Plzeň



1. Po změnách v roce 2008 jsme již museli zásadně snížit počet „nízkoproduktivních“ OZP a bohužel v tom dále pokračujeme a budeme pokračovat. 2. Změny jsou pouhou restrikcí, která ničemu nepomůže. Kdo podpory zneužívá, bude dál. My jen ztrácíme tolik potřebnou jistotu, že udržíme stávající zaměstnanost OZP a vhodný výrobní program.

Markéta Sirotková, Santé Network, 50% zaměstnavatel OZP



1. Řešíme výběr klientů, kterým poskytneme náhradní plnění, a v jaké výši pro rok 2012. Další kroky případně podnikneme, až budeme znát finální znění zákona o zaměstnanosti. 2. Ještě neznáme finální znění novelizace zákona o zaměstnanosti, tedy se k uvedené otázce nemůžeme vyjádřit.

Miroslav Šrédli, předseda družstva Styl, Plzeň



1. Musíme především zajistit finanční stabilitu družstva, včetně investic do rozvoje, redukovat sociální funkce. Utlumit ztrátové provozy. Je jasné, že pro některé OZP již nebude v nových podmínkách místo. 2. Záludnost kombinace více negativních dopadů na konkurenceschopnost zaměstnavatelů OZP. Zrušení kategorie OZZ je chybný krok, neřeší podstatu, jen formu. Úspora veřejných výdajů na zaměstnávání přinese následně zvýšení výdajů sociálních.

Martin Štěpánek, Tecum, 100% zaměstnavatel OZP



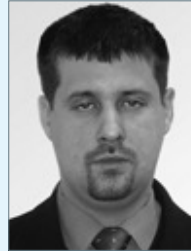
1. Podnikáme přípravy na možné propuštění většího počtu zaměstnanců z důvodů nejasnosti ohledně vymezení chráněných pracovních míst. 2. Zvýšila se nejistota pro poctivé sociální podnikatele, ale je minimální omezení pro ty, kteří parazitují na systému.

Slavoj Čegan, jednatel ČEGAN, Šlapanice u Brna



1. Musíme rozšířit nabídku služeb, kde lze uplatnit pracovníky s 1. a 2. stupněm postižení. Zahájili jsme nábor manažera, který bude mít tuto oblast na starost. 2. Za největší problém považují zrušení kategorie OZZ. Tento zásah nám nabourá skladbu zaměstnanců na jednotlivých provozech. Je to sice jen 20 % pracovníků, ale patří mezi nejspolehlivější.

Tomáš Rumišek, Czech Office, 50% zaměstnavatel OZP



1. Analyzujeme naše možnosti, informujeme stávající a nové zákazníky o možných dopadech změn – co lze a nelze očekávat. Připravujeme firmu na snížení dotací, hledáme nové výrobní možnosti, sledujeme chování spekulantů – jak budou na tyto změny reagovat oni? 2. Dosavadní absence kontrolních mechanismů. Není dosud známa ani finální koncepce, ani orientační termín, ani způsob zavedení těchto mechanismů. A dále rozpor v zadávání zakázek státní správa versus potřeba a možnosti využití náhradního plnění.

Věra Obručová, Fast integration

1. Žádné významné kroky nemůžeme podnikat, protože osud a konečné znění novely zákona a její veškeré dopady nejsou známy: situaci znepokojeně sledujeme. 2. Úplné zrušení podpory OZZ, zejména pak v souvislosti s přeřazováním invalidních důchodců do této skupiny. Ti pak budou na trhu práce zcela diskvalifikováni.

Pokračování na str. IV.

Věřím, že s výměnou politiků nedojde ke zrušení reformy

Poslankyně ODS Lenka Kohoutová se sociálním otázkám dlouhodobě věnuje a sama také byla zaměstnavatelkou zdravotně postižených. Problematiku zaměstnávání znevýhodněných osob zná tudíž velmi podrobně. Nyní se navíc v rámci Sociálního výboru Poslanecké sněmovny ČR účastnila projednávání reformy. Co na její podobu říká?

• Je směr řešení, kterým se ubírá sociální reforma, správný?

Rozhodně. Cílem není škrtat výdaje pro sociálně ohrožené skupiny lidí, ale přiblížit nás ke spravedlivému a adresnému systému, který bude pomáhat skutečně potřebným a který vyloučí zneužívání. První etapou sociální reformy jsme chtěli především změnit celkový pohled na skupinu lidí, kteří potřebují adresnou pomoc.

Jsem přesvědčena, že stát má poskytovat sociální dávky a sociální služby takovým způsobem, aby těmto lidem především umožnil začlenit se zpátky do běžné společnosti. Skončila doba plošného rozdávání finančních prostředků, skončila doba nicnedělání a také skončila doba rozdílých posudků na stejný případ.

Samozřejmě jsme neobsáhli vše a o dalších změnách budeme diskutovat v následujících etapách reformy.

• Co si myslíte o zrušení statutu osoby se zdravotním znevýhodněním?

Nesouhlasím s ním a upozorňuji na to po celou dobu příprav reformy. Před několika lety jsme změnili systém posuzování osob se zdravotním postižením pro nárok na invalidní důchod. Zavedli jsme systém, který nerozdává invalidní důchody na po-



Lenka Kohoutová, poslankyně Parlamentu České republiky.

čkáni, ale zohledňuje skutečný zdravotní stav a možnosti uplatnění člověka ve společnosti.

Jak postupně přichází doba, kdy platila předchozí posouzení, dochází k novým posuzováním, kdy se mnoho lidí přesouvá i do skupiny osob zdravotně znevýhodněných. A podle všeho se tato skupina lidí bude dál rozšiřovat. Lidé, kteří jsou v ní

zařazení, přitom nemají nárok na pobírání invalidního důchodu a jsou jednou z nejohroženějších skupin na trhu práce.

Poslanci ODS na to koaliční kolegy opakovaně upozorňovali, ale neuspěli jsme. Za úspěch ovšem považují, že jsme se k jednání vrátili a o obnovení podpor v zaměstnanosti pro osoby se zdravotním znevýhodněním znovu jednáme.

• Co je podle vás ještě důležité podpořit v dalších fázích reformy?

Nedořešená podle mne zůstává právě zmíněná skupina osob se zdravotním postižením. Znovu bychom měli otevřít diskusi k příspěvku na péči, respektive jeho výši a kontrolní mechanismy jeho čerpání.

Dále je zapotřebí otevřít témata, jako je dlouhodobá péče, systém financování sociálních služeb a posudkové služby. A znovu je na stole také zákon o zaměstnanosti, do něhož bych ráda prosadila pravidla pro sociální podnikání a možnosti kontroly nejrůznějších podpor v zaměstnanosti.

Brzy se dostaneme také ke změnám v sociálně právní ochraně dětí. Měly by mimo jiné nastavit podmínky pro to, aby děti vyrůstaly především v přirozeném rodinném prostředí.

• Proč je vlastně důležitá podpora státu pro zaměstnavatele zdravotně postižených?

Stát by měl podporovat všechny občany, kteří mají ztížený přístup na trh práce, v tomto případě v důsledku svého handicapu.

Dlouhodobě existují nejrůznější podpory v rámci aktivní politiky zaměstnanosti, ale lidé se zdravotním postižením potřebují víc. Stát pro ně nikdy nebude vytvářet pra-

covní místa sám, a proto by měl vytvoření takových míst podpořit i finančně.

• Jakou politickou podporu měla sociální reforma? Spolupracovali jste napříč politickým spektrem?

Od začátku jsme se v koalici shodovali na tom, že sociální reforma je nezbytná. V detailech její podoby jsme však nebyli, a ani v současné chvíli nejsme, zcela ve shodě; to je naprosto přirozené.

S kolegy z ODS jsme přišli s řadou návrhů a iniciativ a řadu z nich se nám do finální podoby reformy podařilo prosadit. Diskuse však probíhala takřka výhradně v rámci koalice.

• Jak probíhala jednání na výboru?

Horečně...

• Pokud dojde po volbách ke změně politického směřování, nestane se, že se všechno zruší, vrátí zpět, nebo že se začne tvořit úplně jiná reforma na jiných základech?

Opoziční strany tím vyhrožují. Osobně bych považovala za korektní, kdyby se zejména kolegové z ČSSD zapojili do legislativního procesu a uplatnili své připomínky již během příprav reformy. Namísto toho pokračují v obecné negaci jakýchkoliv změn, se kterými současná vláda přijde.

Pokud by získali vládní odpovědnost, nevěřím, že by k takovému kroku přistoupili. I v minulosti docházelo maximálně ke kosmetickým úpravám. Byl by to navíc nejen systémově špatný krok, ale vyžádal by si také ohromné finanční náklady.

To by si vláda nemohla dovolit ani pod vedením ČSSD.

Pokračování ze str. III.

Co říkají na změny zaměstnavatelé**1. Jaké kroky už teď podnikáte ve firmě v souvislosti s novelou zákona?****2. Co považujete za největší problém navržené reformy?****Radim Tabášek,**
ředitel OKD pro HR a rozvoj revíru

1. Změny dané novelou zákona se podnikání OKD nijak výrazně nedotknou, žádné zásadní změny v již zavedených procesech a prostupech proto nepřipravujeme.

2. Pro OKD v novele zákona

žádný problém nevidíme, naopak vítáme upřesnění pravidel například v oblasti poskytování náhradního plnění za nesplnění čtyřprocentní kvóty zaměstnávání osob se zdravotním postižením.

Václav Pšej,
předseda družstva Obzor, Zlín

1. Celkem 120 zaměstnanců invalidního důchodu, 70 zdravotně znevýhodněných a 135 dalších lidí připravujeme na možnost ztráty zaměstnání v horizontu dvou let.

2. Zánik statutu OZZ „Uzdra-

vení“ našich 70 pracovníků s OZZ sníží u nás podíl postižených pod 50 % a my jako firma ztratíme nárok na jakoukoliv podporu, což je pro nás likvidační.

Vítězslav Eliáš,
Propagační podnik
Hradec Králové, chráněná dílna

1. Personální a hospodářský audit, s cílem zabezpečit provoz firmy s minimálním dopadem na naše zaměstnance.

2. Ukončení osob zdravotně znevýhodněných, jak tyto osoby dále

zaměstnávat? Stále vidíme nejasnosti v čerpání dotace na částečnou úhradu nákladů. Co nás zatíží, je snížení čerpání §78 o 25 %.

Lubomír Staněk,
A-ASKA grafik, jednatel

1. Zvažuji, zda se podrobím nátlaku vlády na likvidaci pracovních míst pro OZP, nebo se pokusím ještě vydržet, protože mi spolupracovníci mi nejsou lhostejní. Zajímalo by mne, která skupina oby-

vatel bude následovat.

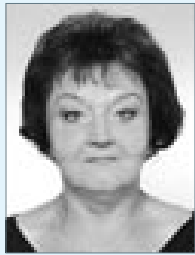
2. Zrušení kategorie ZZ, zavádění podmínek, které kolidují s jinými zákony a celkové politické zadání stylem „Za každou cenu ušetřit na postižených co nejvíce“.

Zdeněk Kout,
DZP, chráněná dílna

1. Snažíme se zapojit do projektů v rámci Libereckého kraje, úzce spolupracovat s úřadem práce a hlavně najít nové zdroje práce pro naše zaměstnance.

2. V našem případě jde o nezáměr úřadů kontrolovat

a rozdělovat pomoc na konkrétní místa důsledně a nekompromisně. Snížovat dotace plošně uškodí poctivým lidem.

Renata Čekalová,
předsedkyně Senza, Prostějov

1. Máme případy zaměstnanců, kteří ztratili statut OZZ, a my i oni víme, že jinde práci neseženou; bez příspěvku na tyto zaměstnance jim zbude azylový dům.

2. Řešení pro tyto případy neznáme.

Nechápeme, proč se na úkor bezbranných lidí ruší něco, co efektivně funguje.

Na lidi s postižením jsme se začali dívat jinak

Všeobecná zdravotní pojišťovna (VZP) patří mezi velké zaměstnavatele a její personální náměstek Zdeněk Šimek je personalista se zkušenostmi z řady významných firem. Dnes ve VZP řeší jednak nutné úspory a také to, jak se firma zhostí novinek vyplývajících z novely zákona o zaměstnanosti vzhledem ke zdravotně postiženým.

• **Je krize, firmy propouštějí, zrovna teď se rozdávají výpovědi. Jakým způsobem se dotkla krize VZP?**

VZP v současné době prodělává možná největší zlom ve své historii. Protože jen v období 2011 až 2012 propouštíme 20 procent zaměstnanců, a to už jsme v předchozím roce také zeštíhleli. Vyžádaly si to samozřejmě okolnosti.

Tlak na zdravotnictví je ze všech stran. A my musíme přemýšlet, jak a kde hledat další úspory, takže se soustřeďujeme také na snižování personálních nákladů. Na nich musíme ušpřit 350 až 400 milionů korun. A to z objemu dvě miliardy korun ročně.

• **Kolik to představuje lidí, těch dvacet procent propouštěných?**

Znamená to přes 800 zaměstnanců. Již nyní odchází 450 lidí a na začátku příštího roku, respektive v prvním pololetí, to bude dalších 350 lidí. Je to velká skupina, proto musíme zásadně změnit budoucí organizační a procesní strukturu.

• **Co to znamená? Hodně věcí se bude řídit na dálku?**

Něco se bude centralizovat, něco zeštíhlí a něco zmizí úplně. Máme samozřejmě zájem zůstat co nejbližší klientům, to se nemění. Budoucí trend je centralizovat podpůrné procesy, které provoz zlevní.

Pro představu: VZP je složena ze třinácti krajských poboček, a ty dosud dělaly většinu činností, mají své právníky, kontroly, své účtárny, svá personální oddělení. A to je třeba optimalizovat.

• **Jak řešíte zaměstnávání zdravotně postižených a náhradní plnění?**

Asi podobně jako většina stejně velkých firem. Takže z části zaměstnáváním postižených a zčásti doplňováním předepsaného objemu nákupem zboží od firem, které zaměstnávají tělesně postižené.

• **Mění se na tom něco?**

Ano, mění. Máme zájem jít cestou zaměstnávání vyššího podílu zdravotně postižených osob. Nechceme být tolik nuceni řešit limit prostřednictvím náhradního plnění.

• **Změnily se zákony, takže by mělo být výhodnější dát práci zdravotně postiženým. Jak to dnes vypadá u vás**

• **Kolik zaměstnáváte postižených?**

Dlouhodobě evidujeme asi 120 zaměstnanců a tuto skupinu chceme dále rozšiřovat. Samozřejmě postupně. Jsme momentálně v období hromadného propouštění, ne nabírání.

Děláme však všechno pro to, abychom při propouštění tyto zaměstnance alespoň částečně chránili. Samozřejmě za předpokladu, že naplní požadované předpoklady související s novou situací.

• **Kolik to může firmě vynést v příštím roce peněz, když bude zaměstnávat handicapované?**

To bohužel, vzhledem k procesu propouštění, ještě nedokážeme přesně specifikovat.

• **Jak vypadá spektrum zdravotně postižených ve VZP? Máte i vozičkáře?**

Jde o standardní spektrum. Nicméně před námi je jeden zajímavý záměr. Rádi bychom vytvořili republikové call centrum pro naše klienty. Tady vidíme velkou příležitost k zaměstnávání zdravotně postižených, včetně vozičkářů, i když víme, že to bude složité.

Jde o práci poměrně psychicky náročnou, fluktuace v call centrech je obecně vysoká, někde i mezi dvaceti a třiceti procenty ročně. Při výběru místa bychom přihlíželi také k tomu, kde je dostatek vhodných potenciálních zaměstnanců.

• **Kolik by to mohlo být pracovních míst?**

Předpokládáme, že asi patnáct, možná i dvacet.

• **Kdy by call centrum mohlo vzniknout? Je to záležitost příštího roku?**

Byli bychom rádi, kdyby bylo co nejdřív, ale záleží také na postoji správní rady.



Zdeněk Šimek, personální náměstek VZP.

• **Když jste řešili současné propouštění, jak jste zvládli přesvědčit odbory? A co zdravotně postižení?**

Víte, když žijete se zdravotnictvím každý den, a vidíte, jak je jeho financování složité, přesvědčování odborářů je sice náročné, ale nakonec i velmi racionální.

Pokud se týká politiky zaměstnávání zdravotně postižených, hodně nám pomohla spolupráce s Nadačním fondem pro podporu zaměstnávání osob zdravotně postižených. Ta nám – dá se říci – otevřela oči.

Pracujeme v byznysu orientovaném na čísla a na výkon. Nadační fond nám ukázal, že je možné se na výkon a kulturu firmy podívat jinak. My jsme s nadačním fondem dokonce uspořádali také školení všech našich personalistů, což oni nesmírně ocenili.

• **Takže je podle vás správná cesta, když stát podporuje zaměstnavatele v tom, aby dali práci handicapovaným?**

To ukáže čas. Uvědomme si totiž jednu zásadní věc: pracovních míst obecně ubývá i pro zdravé zaměstnance. My potřebujeme vytvářet nová pracovní místa. A stát je tímto krokem nevytváří, jen dává zaměstnavatelům signál, že jim pomůže, pokud je vytvoří.

Nicméně je velmi dobře, že se na tuto problematiku začínáme dívat jinak. Došli jsme se v Česku obecně do společensky nepraktické situace, kdy zaměstnanec nechce mluvit o svém handicapu, aby náhodou nepřišel o práci, a to je velmi špatné.

Do otevřené společnosti, kterou známe ze Skandinávie nebo ze zemí Beneluxu, máme v Česku ještě hodně daleko.

• **Takže i VZP teď bude dávat přednost handicapovaným zaměstnancům? Změní se něco?**

Osobně si nemyslím, že by se třeba při propouštění nebo nabírání do zaměstnání, diskriminovali postižení. Ve firmách, kde jsem byl, šlo především o schopnosti a výkonnost zaměstnance, se zdravotním stavem to primárně nemělo nic společného. Taková je alespoň moje zkušenost.

• **Jenže ono to se zdravím souvisí. Když má někdo třeba roztroušenou sklerózu, nemůže soutěžit s těmi zdravými a jeho výkon nebude tak dobrý...**

Určitě, jenže konkurence je neúprosná a na trhu ubývá pracovních příležitostí obecně. Já vnímám hlavní přínos novely v tom, že se na postižené přestaneme dívat jako na přítěž. Známe takové, kteří jsou mnohem výkonnější než lidi bez postižení.



Slovníček pojmů

OZP – osoby zdravotně postižené (kategorie dnes zahrnuje osoby invalidní v I.–III. stupni a také osoby zdravotně znevýhodněné rozhodnutím ČSSZ, které nejsou poživateli invalidních důchodů).

OZZ – osoby zdravotně znevýhodněné, které nedosahují zpřísněných kritérií pro přiznání invalidity I.–III. stupně.

ČSSZ – Česká správa sociálního zabezpečení.

Chráněný trh práce – zaměstnavatelé, kteří zaměstnávají více než 50 procent osob se zdravotním postižením, pracovní místa OZP a vnitřní organizace jsou přizpůsobeny individuálním podmínkám. Spíše se jedná o podporu než o „ochranu“. Jen mimochodem: lidé se statutem OZP dnes

nepožívají žádné pracovníprávní ochrany podle zákoníku práce.

Volný (otevřený) trh práce – běžní zaměstnavatelé, kteří nezaměstnávají více než 50 procent OZP; v případě, že zaměstnávají více než 25 zaměstnanců, mají povinnost zaměstnávat alespoň 4 procenta OZP.

MPSV ČR – Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR.

Náhradní plnění – zaměstnavatelé s více než 25 zaměstnanci mají za povinnost zaměstnávat osoby se zdravotním postižením, přičemž povinný podíl těchto osob na celkovém počtu zaměstnanců je stanoven na čtyři procenta.

Za nesplnění této povinnosti je za-

městnavatel povinen odvést do státního rozpočtu za každou osobu se zdravotním postižením, kterou by měl zaměstnávat, ročně 2,5 násobek průměrné mzdy. Náhradním plněním této povinnosti je odběr výrobků nebo služeb od zaměstnavatelů na chráněném trhu práce v zákonem stanoveném rozsahu.

Svaz českých a moravských výrobních družstev – sdružení 230 výrobních družstev zastoupených dlouhodobě v řadě národních i mezinárodních organizací. Zastupuje také skupinu 45 družstev zaměstnávajících více než 50 procent OZP.

AZZP ČR – Asociace zaměstnavatelů zdravotně postižených České republiky, sdružuje 116 významných zaměstnavatelů

OZP a spolupracuje již od roku 1993 nejen se SČMVD, ale také s řadou partnerů na národní a regionální úrovni.

NFOZP – Nadační fond pro podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením, zabývající se integrací OZP do chráněného i volného trhu práce v ČR.

ÚP ČR – Úřad práce ČR, reformovaná státní organizace, která od 1. 4. 2011 centrálně zajišťuje výkon služeb zaměstnanosti v kombinaci se zajišťováním mnoha dalších sociálních agend.

Charta sociálního podnikání – sdružení AZPP ČR, NFOZP a Svazu českých a moravských výrobních družstev, coby partner MPSV pro jednání o podmínkách zaměstnávání OZP od ledna 2011.