



Asociace zaměstnavatelů
zdravotně postižených ČR, z.s.

30 let společné práce pro společnost

Úvod

Asociace byla založena v roce 1993 původně jako nezávislé sdružení (a také jakási „protiváha“ Svazu českých moravských výrobních družstev, který sdružoval a zastupoval skupinu tradičních výrobních „družstev invalidů“). Postupně se tato družstva stala členy AZZP ČR a společné zájmy se vzájemně sblížovaly natolik, že již od roku 2001 se dohodly na těsné spolupráci. Samotný SČMVD se stal nejen jedním z významných členů asociace, ale spolupráce se prohloubila natolik, že svaz poskytuje dodnes asociaci potřebné zázemí technické i personální na principu vzájemné spolupráce a synergie zájmů.

Od původního úzkého zaměření na vlastní systém dotací a podpory pracovních míst osob se zdravotním postižením u zaměstnavatelů více než 50 % OZP se asociace rozvíjela k širším tématům. Její zástupci se podíleli ve spolupráci se státní správou, sněmovnou a senátem na vzniku potřebných legislativních i předpisů. AZZP ČR stála i u vzniku základní podoby zákona o zaměstnanosti v letech 2001 – 2004. Postupně se podílela na dílčích návrzích v oblasti pracovní rehabilitace i koordinace rehabilitace, na řadě projektů EU, které souvisely s tématem pracovního uplatnění OZP a rozvojem systému jeho podpory. Pochopila, že systémové řešení podpory pracovního uplatnění OZP nelze dosáhnout pouze v působnosti zákona o zaměstnanosti.

Zejména v letech 2005 – 2010 navázala a rozvíjela i mezinárodní kontakty, nejen prostřednictvím SČMVD (např. EHSV Brusel, BBRZ v Rakousku), ale i samostatně s partnery např. v Polsku, Německu a na Slovensku. Byla partnerem řady projektů, vesměs ve spolupráci s podobně zaměřenými organizacemi a institucemi. Od roku 2001 docházelo k růstu členské základny, která se dnes pohybuje stabilně okolo 130 subjektů, asociace usiluje o kvalitu a aktivitu členské základny, nikdy neorganizovala aktivní nábor členů.

AZZP ČR v posledních letech věnovala zvýšené úsilí propagaci a zviditelnění hlavních témat, nejen na národní, ale i na regionální úrovni. Organizovala sérii konferencí, zčásti mezinárodních, seriál kulatých stolů v regionech, na nichž se účastnili zástupci mnoha pozvaných a spolupracujících partnerů a organizací, samozřejmě se zastoupením vlivných politiků. Hlavní cíle asociace vyjadřující zájem na komplexním a systémovém řešení jsou obsahem Ostravské výzvy. Ta vznikla na regionálním kulatém stole v Ostravě v roce 2017 a odepsala ji řada významných osobností.



Asociace v letech 2016 – 20 ocenila zásluhy a postoje více jak desítky významných osobností Cenou za přínos ke společenské odpovědnosti.

Tyto aktivity byly bohužel utlumeny nástupem covidové pandemie, na jejíž skončení navázaly další krizové momenty (energetická a ukrajinská krize, doprovázené inflací), v jejichž důsledku se zájem politiků a veřejnosti zákonitě změnil k těmto tématům.

AZZP ČR však zůstává ve svých cílech a úsilí konzistentní. I dnes aktivně hledá cesty a politickou podporu ke komplexnímu – systémovému řešení podpory vstupu OZP na trh práce. Velký počet novel zákona o zaměstnanosti od roku 2004 až dosud přinesl jen dílčí změny a korekce systému, který dnes považujeme za zastaralý, plošný, nespravedlivý a byrokratický. I když je snaha o koordinaci přístupu poboček Úřadu práce ČR, stále čelíme nejednotnému metodickému přístupu.



Je jen jeden trh práce, do něhož vstupují osoby se zdravotním postižením s využitelným aktuálním pracovním potenciálem. Ten je součástí tržního prostředí a funguje na principu nabídky a poptávky. Jsou jen různé typy vhodných pracovních míst, která v případě znevýhodnění vyžadují různou formu a intenzitu - zpravidla individuální - podpory. A to zdaleka nejen finanční.

Nový systém musí být propojený, přístupný a komplexní – přesahující působnost zákona o zaměstnanosti a jediného MPSV ČR. Uplatnění znevýhodněných osob je nejen sociální agendou, ale i záležitostí měst a obcí, místního a regionálního rozvoje, zemědělství, průmyslu; ovlivňuje je chování školství, zdravotnictví a dalších oblastí života společnosti. Stále velkou roli hraje veřejné mínění, jehož postojům je u nás věnována nedostatečná pozornost. Systém musí využívat nejen omezených služeb a kapacit Úřadu práce ČR, ale i externích služeb, se zapojením municipalit a regionálních aktivit, po vzoru vyspělých zahraničních systémů. Zejména díky podpoře programů EU se tématu aktivně věnuje neziskový sektor, avšak málo koordinovaně. Výsledky a doporučení úspěšných projektů nejsou vůbec nebo jen okrajově využity pro praxi.

Milníky v historii asociace

Jen stručné připomenutí vývoje, který ovlivňoval činnost asociace v uplynulých 30 letech.

☀ 1993



Založena AZZP ČR, schválen statut, prvním předsedou se stává JUDr. Miroslav Vacek. Postupně roste počet členů i zaměstnavatelů více než 55% OZP.

☀ 2000

Vláda rozhoduje o změně systému dotací, kompetence přejde z Ministerstva financí na MPSV ČR.

☀ 2001

V důsledku vnitřní nestability se koná v dubnu sněm, na kterém je navrženo zrušení organizace, není rozhodnuto, následné pokračování přerušeno. Sněm v květnu 2001 volí nové orgány, předsedou se stává Josef Šulc st., členem se stává i SČMVD. Asociace má v době sněmu 71 členů. Zástupci AZZP ČR v se v tomto roce aktivně zapojují do tvorby legislativy upravující systém dotací nahrazující dosavadní pravidla.



☀ 2005

V tomto roce začíná platit zásadní novela zákona o zaměstnanosti č. 435/2004Sb., založená na příspěvku v kombinaci s podporou chráněných dílen a podporou investic. Asociace má již 105 členů s cca 10 500 zaměstnanci, z toho nejméně 6 000 OZP.

☀ 2008

Naplno se projevuje částečné zneužívání dotací v souvislosti s fiktivním zaměstnáváním osob těžším zdravotním postižením (zvýhodněné dotace). Asociace úspěšně čelí návrhům na plošné krácení podpory, zneužívání se ale nedaří zcela zabránit. Na podzim 2008 nastupují důsledky světové finanční krize s dopadem na značnou část členů (trvá až do roku 2010). V tomto roce končí program dotací ZP na obnovu hmotného majetku – investiční dotace.

☀ 2011

V rámci tzv. "sociální reformy" ministra Drábka probíhají intenzivní jednání o restrikcích podpory, vzniká Charta sociálního podnikání za účasti AZZP ČR, které se daří sjednat rozumné kompromisy v systému, avšak za cenu růstu administrativy. Reforma sítě Úřadu práce ČR.

* 2014

Ve spolupráci s KZPS ČR a SČMVD je vedení MPSV předán iniciativní návrh komplexních změn legislativy, vznikají pracovní skupiny, které postupně projednávají návrhy. Po počátečním aktivním přístupu byly po dvou letech jednání přijaty pouze dílčí změny, opět v působnosti pouze zákona o zaměstnanosti (2018).

* 2016



Kromě intenzivní práce na legislativě posiluje asociace svoji aktivitu v oblasti propagace a zviditelnění tématu vůči veřejnosti. Výsledkem je postupná série nejméně 7 kulatých stolů v regionech, 4 konferencí včetně jedné mezinárodní, nepočítaje v to aktivní účast na dalších seminářích, slyšeních, jednání na úrovni výborů sněmovny a senátu. Vzniká projekt „Ceny za přínos ke společenské odpovědnosti ve prospěch znevýhodněných osob na trhu práce“, udělené v prvním ročníku tehdejšímu předsedovi AZPP ČR Josefu Šulcovi, JUDr. Petru Šimerkovi a Ing. Jiřímu Hlavatému.

* 2017

V tomto roce se naplno projevují důsledky zrušení výjimky z poskytování minimálních mezd, nedostatečně kompenzované zvýšením limitu příspěvku dle § 78a. Ocenění získali Mgr. Miluše Horská, Jan Wiesner a Ing. Jiří Nesvadba.



* 2018



V souvislosti s přijetím novely zákona (EENP, uznání ZZP a další změny) spolupracuje asociace s MPSV ČR a ÚP ČR na podpoře praxe, konají se semináře a konzultace. Ocenění v tomto roce byli RNDr. Rostislav Dvořák, Ing. Petr Kostohryz, Ing. Karel Rychtář a Společnost ŠKODA AUTO, a.s.

* 2020

Důsledky nástupu pandemie Covid 19 se projevují naplno i v práci asociace a jejích členů – zejména v oblasti setkávání a společných akcí. Součástí „Lex covid“ se v roce 2020 stává i stabilizační úprava poskytování příspěvku dle § 78a v době odstávek, která pozitivně působí na situaci členů. Až do roku 2021 je však působení asociace omezeno, také MPSV ČR se z pochopitelných důvodů věnuje jiným prioritám. Situace v důsledku energetické a ukrajinské krize v kombinaci s dopady inflace až dosud brání intenzivnějším jednáním o skutečné reformě systému, na kterou čekáme již 10 let. Ocenění v roce 2020 obdrželi PhDr. Jaroslav Dostál, JUDr. Jiří Vaňásek a Helena Plachá.



Vývoj prostředí a trhu práce

Trh práce, prostředí i nároky na pracovní uplatnění se za dobu existence AZZP ČR nepochybně zásadně změnily. Ubývá příležitostí nabízejících jednoduché, převážně manuální práce, tradiční domácké práce. S klesajícími požadavky na fyzicky namáhavou práci naopak rostou požadavky na kvalifikovanou práci, vyžadující vzdělání a kvalifikační rozvoj. Stejně jako na běžném trhu práce rostou nároky na digitální gramotnost, jazykové vybavení. Zejména střední a velké firmy vyžadují od zaměstnanců určitou „unifikaci“ pracovních postupů, komunikace a režimů práce. Všechny tyto vlivy omezují reálné možnosti individuálního přístupu k zaměstnancům se specifickými potřebami. Zatímco technické a komunikační bariéry se daří postupně eliminovat, jen obtížně se praxe vyrovnává s bariérami v oblasti režimů práce a také vztahů na pracovišti, tedy s podstatou individuálního přístupu. Zatímco ani po „covidové lekci“ není příliš zájem zaměstnavatelů zkracovat pracovní úvazky, u členů AZZP ČR a dalších zaměstnavatelů „uznaných“ na chráněném trhu práce je tato praxe zcela běžnou součástí pracovních režimů OZP.



Dlouhodobě roste počet OZP, které najdou uplatnění u uznaných zaměstnavatelů na státem podporovaných pracovních místech. Je to v rozporu s národními i evropskými cíli integrace. Asociace dlouhodobě poukazuje na to, že zaměstnavatelům na volném trhu práce chybí praktická podpora. Ani systémové projekty, ani stále častější projevy společenské odpovědnosti ani stávající nástroje v podobě finančních příspěvků nestačí k překonání bariér. Sebelepší nástroje zaměřené na integraci jednotlivých osob se specifickými potřebami nemají protiváhu v praktické pomoci v prostředí běžného trhu práce.

Dlouhodobým problémem v ČR je absence skutečné chráněné práce, zaměřené nejen na získání základních pracovních návyků vyloučených OZP, které disponují potenciálem osobního rozvoje.

Problémem – a zároveň důvodem, proč rostou veřejné výdaje na příspěvky ZZZP – je také praxe, kdy velká část zaměstnaných OZP u uznaných zaměstnavatelů dle § 78 zákona o zaměstnanosti není schopna podávat alespoň minimální pracovní výkon, odpovídající povaze trhu práce.

Posuzování invalidity jako „ztráty schopnosti soustavné výdělečné činnosti“ už dávno nevyhovuje potřebám posouzení aktuálního pracovního potenciálu a možnostem profesního rozvoje OZP. Rehabilitace ve smyslu Úmluvy práv OZP v ČR není spojitá, včasná a efektivní. Velké množství osob v produktivním věku stojí mimo systém, není evidována jako uchazeči o práci, přestože by pracovat mohla.

Členská základna

Členskou základnu AZZP ČR tvoří stále rozmanitější spektrum zaměstnavatelů, převážně podnikatelů, totéž platí o drtivé většině subjektů, které nejsou členy asociace. Většinou se jedná o malé a mikro-firmy s průměrným počtem 25 zaměstnanců, z toho v průměru 70 % OZP. Stále výrazněji se liší nejen obory činnosti, ale i odbornou, technickou a profesní úrovní, i jejich management je na velmi rozdílné úrovni. Část z nich (jako celek nebo u části pracovních míst OZP) fakticky doplňuje sociálně pracovní terapii. Tyto rozdíly se za uplynulých 30 let výrazně zvýšily. V současné době se počet členů asociace ustálil na počtu cca 130 členů, řada z nich se aktivně angažuje na národní i na regionální úrovni. Část členů se hlásí k principům sociálního podnikání.

Legislativa



System podpory zaměstnávání OZP je již od roku 2001 prakticky výhradně v působnosti MPSV ČR, resp. zákona o zaměstnanosti a jeho prováděcích předpisů. Ač zákon doznal rekordního počtu (nejméně 55) novelizací, jeho základní podoba se od roku 2004 výrazně nezměnila. Pro připomenutí uvádíme jen některé základní změny.

Podpora v letech **1990-2000** však měla jinou podobu, tehdejších 80–100 existujících subjektů uplatňovalo jednoduchý systém slev na odvodu sociálního pojistného (všech zaměstnanců) v kombinaci s tzv. investičními dotacemi, případně dotacemi do výše nerealizovaných slev na dani z příjmu. Tuto podporu poskytovalo MF ČR na základě každoroční úpravy v obsahu Finančního zpravodaje. Doplnkovou roli hrály dotace na zřízení a na provoz chráněných dílen v kompetenci MPSV ČR.

V roce **1993** bylo přijato první nařízení vlády o povinném podílu OZP a náhradním plnění.

Již v roce **2001** přešel celý systém podpory do kompetence MPSV ČR a jeho zákona o zaměstnanosti, základem se stal příspěvek dle § 24a na pracovní místa OZP. Výše příspěvku byla odvozena od výše průměrné mzdy. Systém byl doplněn podporou chráněných dílen a investičními dotacemi.



V roce **2004** byla přijata zásadní novela zákona o zaměstnanosti, příspěvek (podle § 78) byl poskytován v diferencované výši: vyšší sazbou pro pracovní místa TZP (ID III. stupně), nižší sazbou pro ostatní OZP dle § 67 zákona. Současně bylo umožněno zaměstnávat neomezeně osoby s TZP. Úprava povinného podílu zaměstnaných OZP se v podobě § 81 stala součástí zákona, včetně stále ndiskutovaného institutu „náhradního plnění“.



Na základě některých negativních jevů (fiktivní zaměstnávání některých osob s TZP) byl v roce **2008** příspěvek sjednocen a byla zrušena ustanovení o jeho valorizaci. V tomto roce definitivně zaniká možnost podpory investic (program podpory obnovy hmotného majetku ZZP).

K další reformě došlo úpravou zákona v roce **2012**, která přinesla opatření k „vymezování chráněných pracovních míst OZP“ podle § 78, příspěvek je poskytován dle nového § 78a zákona. Úprava skutečně omezila projevy zneužívání, avšak za cenu výrazného růstu administrativy na straně žadatelů i poskytovatelů podpory. Úprava zrušila podporu vzniku a provozu chráněných dílen. Prostředí zaměstnavatelů více než 50 % OZP dostalo zavádějící název „chráněný trh práce“, ač tato pracovní místa ani zaměstnavatelé ničím chráněni nejsou.

Až do roku **2016** byla v platnosti výjimka z doplatku minimálních mezd OZP, které z důvodu omezeného pracovního potenciálu nemohly dosahovat dostatečného pracovního výkonu. Tato úprava ve formě § 4 nařízení vlády byla zrušena, od tohoto okamžiku se vlečou každoroční jednání o úpravě výše příspěvku, který byl stanoven fixní jednotnou částkou, nepravidelně upravovanou až dosud. Tento problém trvale dopadá nejvíce na velmi sociálně zaměřené zaměstnavatele na „chráněném“ trhu práce, zaměstnávající vysoký počet a podíl osob s velmi omezenou kvalifikací a výkonem.

K poslední zásadní novele došlo v roce **2018**. Byla zrušena povinnost vymezování chráněných pracovních míst OZP a nahrazena „uznáním“ zaměstnavatele na chráněném trhu práce s povinností reportovat svou činnost formou výroční zprávy. Současně byla zavedena elektronická evidence náhradního plnění povinného podílu OZP.

Ani tuto novelu asociace nepovažuje za skutečnou reformu systému, usiluje o řešení zmíněné v předchozím textu.

Závěr

AZZP ČR prošla dlouhou historií, v níž prokázala nezbytnost a nutnost silného zastoupení zájmů velké skupiny specificky zaměřených podniků a organizací, které si díky podpoře státu uhájily svou konkurenceschopnost a „místo na slunci“. Samotná finanční podpora státu však nestačí. Podnikavost, obětavost, schopnost řešit mnoho problémů, odolávat krizím – to vše je nezbytnou součástí jejich práce, rozvoje a udržitelnosti. Ze strany státu je opakovaně poukazováno na neudržitelný růst výdajů na jejich podporu, růst jejich počtu a počtu zaměstnaných OZP. Trh práce však je neúprosný. Podle názoru asociace je základní příčinou nedostatečná úroveň nástrojů podpory OZP na volném trhu práce, což potvrzuje řada průzkumů, projektů a šetření již od roku 1997. Zatím jsme bohužel svědky jen řešení následků, nikoli příčin.

Asociace je připravena i nadále spolupracovat – se státem i ostatními organizacemi. Dát k dispozici své znalosti a zkušenosti, podílet se na přípravě strategie a skutečné reformy systému. Umožnit tak v duchu Úmluvy OSN o právech OZP a dalších dokumentů najít uplatnění, umožnit potřebnou seberealizaci vyššímu počtu potřebných na trhu práce. Využít tak jejich aktuálního pracovního potenciálu v podmínkách a prostředí, které bude odpovídat jejich možnostem a potřebám, otevřít prostor pro jejich profesní rozvoj.

Závěrem si dovoluujeme poděkovat nejen několika generacím státních úředníků, ale i mnoha dalším partnerům, organizacím i politikům, kteří dokážou pochopit podstatu a příčiny problémů, s nimiž se problematika pracovního uplatnění osob se specifickými potřebami (nejen OZP) dlouhodobě potýká.





SI VÁS DOVOLEJÍE POZVAT NA

1. Ples

ASOCIACE ZAMĚSTNAVATELŮ ZDRAVOTNĚ POSTIŽENÝCH

HOTEL OLŠANKA, TABORSKÁ 23/1100, PRAHA 3
9.3.2018 OD 19 HODIN
VSTUPNÉ 99,-

PŘIJĚTE SE S NAMI FORBOTTI NEBO SI ALESPON POPOVIDNĚ
ZÁŤITU NAD FLEŠÍM PŘEVZALA PÁNÍ MILUŠE HORBKA
I. MÍSTO MĚDĚDĚVNĚ SENÁTU ČR

„Den život, který žijeme pro ostatní, stojí za to.“

