

# PŘÍRUČKA PRO ZAMĚSTNAVATELE LIDÍ S AUTISMEM



**SITUAN**

Národní ústav  
pro autismus, z.ú.

## VÁŽENÍ ZAMĚSTNAVATELÉ,

smyslem příručky, kterou právě držíte v ruce, je poskytnout praktické a přehledné informace o zaměstnávání lidí s autismem. Vaše výchozí situace může být různá. Možná přemýšlíte o zaměstnání člověka s autismem a pro takové rozhodnutí hledáte rozumné argumenty, oporu a příklady dobré praxe. Možná již někoho s touto diagnózou zaměstnáváte a potřebujete se pouze ujistit ve svých přístupech či hledat efektivnější cesty, jak s lidmi s autismem komunikovat či jak lépe směřovat jejich pracovní úsilí. Možná je pro

Vás zaměstnávání osob se zdravotním postižením dosud neznámou kapitolou, do které chcete uvést. Dobré zjištění je, že každé z těchto „možná“ již vyslovil někdo před Vámi, a že se k Vám tak odpovědi mohou dostat ve formě, která může sloužit a fungovat. Text pro vás připravil tým podporovaného zaměstnávání Národního ústavu pro autismus, z. ú. (NAUTIS), ve spolupráci s lidmi s autismem.

*Za tým pracovních konzultantů Vám užitečné čtení přeje,*

*Štěpán Hejzlar, vedoucí služby*

## CO JE TO AUTISMUS?

Modelový příklad člověka s diagnózou autismu neexistuje. Stejnou diagnózu sdílejí lidé nadprůměrně inteligentní i lidé s poruchou intelektu (nově zaváděný výraz pro *mentální retardaci*), lidé spontánně navazující kontakt i lidé uzavření, lidé klidní i velmi aktivní nebo s poruchami chování. Někteří lidé s touto diagnózou vyžadují speciální vzdělávání a intenzivní dohled, jiní žijí samostatně, jsou úspěšní v zaměstnání a vedou spokojený rodinný život. Nicméně u všech lidí s touto diagnózou se projevuje porucha vývoje sociální interakce a komunikace.

*„Lidé mohou nabyt dojmu, že v tzv. lehčích formách autismu vlastně o nic nejde a život takového člověka je plný veselých nedorozumění, aniž by si dokázali představit, jaké ostrakizaci, šikaně a opomíjení může být vystaven ten, kdo není schopen s ostatními komunikovat obvyklým způsobem. A už vůbec společnost nenapadne, jakou míru stresu musí denně zvládat člověk v prostředí, kterému (a které mu) nerozumí a jež je plné zraňujících podnětů.“*

(Úryvek z manifestu sebeobhájkého spolku StepAUT, 2018)

Odhadovaný výskyt poruch autistického spektra (PAS) v populaci se dle soudobých studií pohybuje v rozmezí 1,5–2,5 %. V České republice dle těchto odhadů žije 150–200 tisíc lidí s autismem. Je však třeba si uvědomit, že o téměř 90 % lidí s autismem v ČR nevíme téměř nic. Jsou to lidé bez diagnózy, lidé s nesprávně stanovenou diagnózou, nebo prostě lidé běžně žijící své životy tak, jak se to naučili, bez potřeby hledat odpovědi na svá možná specifika v diagnóze PAS.

*„Jsou i tací, kdo tvrdí, že autismus je jen jakási módní vlna, že když oni byli mladí, nikde žádní autisté nebyli... To, že roste počet lidí různého věku, kterým nejen že je autismus diagnostikován, ale pro které je tato diagnóza reálnou odpovědí na jejich problémy a nesnáze a pomáhá jim lépe nalézat řešení, dává spíše za pravdu odborníkům. Lidé s autismem zde zkrátka byli vždy. To jen společnost je neuměla a nechtěla vidět.“*

(Úryvek z manifestu sebeobhájkého spolku StepAUT, 2018)

Autismus není nemoc, a nedá se tudíž léčit. Mnozí lidé s autismem u nás i v zahraničí dokonce považují snahy o vyléčení za neetické, odporující jejich autistické identitě a pohledu na svět. Přesto jsou sociální dopady života s touto diagnózou spíše negativní a projevují se i v oblasti zaměstnání.

## LIDÉ S AUTISMEM A ZAMĚSTNANOST

Nezaměstnanost mezi osobami s autismem v ČR se pohybuje okolo 7,5 %, tudíž na dvojnásobku až trojnásobku národního průměru. Srovnání podílů ekonomicky neaktivních osob vychází podobně. Zatímco podíl ekonomicky nečinných osob v produktivním věku se v České republice pohybuje okolo 23 % (Český statistický úřad, 9/2018), u lidí s autismem je to 52 %.

## PROČ ČLOVĚKA S AUTISMEM ZAMĚSTNAT?

V první řadě je třeba říci, že mnoho lidí s autismem nevyžaduje žádný speciální přístup či zacházení. Většina lidí s autismem svoji diagnózu při výběrovém řízení ani nesdělují. V ideálním případě je kandidát přijat prostě proto, že jste se tak rozhodli na základě jeho profilu, dovedností a jiných vámi posuzovaných parametrů. Uchazeči s méně viditelným postižením se snaží projevy autismu spíše skrývat a zabezpečovat se tak vůči možným předsudkům či obavám zaměstnavatele. Tato kamufláž většinou narazí na svůj limit v nahodilých či déle trvajících sociálních a komunikačních situacích, na které se nelze předem připravit, nebo se na ně nelze tak dlouho soustředit. Někteří jsou v těchto strategiích nakonec úspěšní. Mnozí ale v důsledku přílišného soustředění se na tyto dovednosti nepodají takový výkon, jaký je v jejich možnostech, a selžou již při pracovním pohovoru nebo v prvních týdnech zaměstnání.

Autismus je vrozenou odlišností ve vývoji a fungování mozku, která způsobuje, že člověk se chová a myslí jinak, než je obecně sdílená norma. Má potíže v komunikaci a mnohdy nedokáže adekvátně reagovat na běžné situace. Může se vám tak stát, že před sebou budete mít plně kvalifikovaného a zkušeného kandidáta, který však svým chováním a komunikačním stylem nezapadá do kategorie typického uchazeče. Stane se tak pravděpodobně

u většiny lidí s autismem. Konkrétní projevy mohou být rozličné. Nedívá se do očí. Hledí do nich příliš urputně. Nepochopí Váš lež prolamující vtíp nebo pokus o odlehčenou konverzaci. Bude se smát tam, kde vám to nepřijde vtipné. Nebude se smát vůbec. Bude mlčet. Bude mluvit až příliš. Důležité je vědět, že tyto nepřiléhavé reakce mimo normu jsou právě jedny ze symptomů autismu, tedy projevů, které autismus definují nebo s ním souvisejí. Na tyto projevy se můžete připravit, anebo jich dokonce využít. Přidaná hodnota většiny uchazečů a pracovníků s autismem je:

**1** **Samotný typ myšlení spojovaný s autismem**, tj. neotřelý, nezátížený obecně sdílenými klíše a konformismem. Takový může být vítaným **nástrojem rozvoje firemní kultury**. Již nyní někteří zaměstnavatelé u nás i v zahraničí chápou neurodiverzitu (tj. rozmanitost palety zaměstnanců co do neurologického profilu) jako svoji výhodu na trhu.

**2** **Větší odolnost vůči nástrahám jednotvárné a opakující se práce**. Mnozí lidé s autismem nacházejí v rutině, řádu a pravidelnosti jistotu a bezpečí. Této potřeby lze dobře využít v nejedné pracovní oblasti a odvětví.

**3** **Loajalita a nižší fluktuace**. Je-li člověk s autismem v práci spokojen, vydrží na stejné pozici déle než člověk bez autismu.

**4** **Zaměstnávání osob se zdravotním postižením zlepšuje renomé firmy a potvrzuje vedle její ekonomické výkonnosti také vědomí sociální odpovědnosti**.

**5** **Zaměstnávání osob, které byly uznány jako invalidní v I. až III. stupni, a jsou tudíž nositeli statutu osoba se zdravotním postižením (OZP), přináší řadu daňových a jiných výhod**. Tomuto tématu je věnována zvláštní kapitola *Výhody pro zaměstnavatele*.

## JAKÉ JSOU VHODNÉ PRACOVNÍ POZICE?

Lidé s autismem nacházejí vzdělání i uplatnění v celé šíři oborů. Hledání ideální „autistické“ práce nebo oboru bude vždy relativizováno příklady osob pracujících v sektoru, který bychom za „vhodný“ či typický předem nepovažovali. Můžeme uvést příklady dobré praxe učitele v mateřské školce, řidiče či projektového manažera globální firmy. Spíše než konkrétní obor hrají klíčovou roli podmínky a okolnosti, ve kterých je práce lidmi s autismem vykonávána.

Důležitým prvkem je **otevřená a zároveň přiměřeně direktivní komunikační kultura** dané firmy či pracovního kolektivu. Pro člověka s autismem je obtížné „číst mezi řádky“, domýšlet si napůl řečené a porozumět sdělením, jejichž význam nabývá smyslu až po započtení neverbální roviny komunikace (tón hlasu, sarkasmus, nedokončená sdělení apod.). Potřebuje jasnou zpětnou vazbu. Zároveň bude lépe fungovat ve firmách s jasně vymezeným vedením a strukturou pracovní náplně. Při hodnocení práce člověka s autismem je vhodné využít především důraz na měřitelné výstupy (např. tabulka je hotová, program funguje, směna proběhla v pořádku, úkol splněn).

Obecně lze říci, že efektivnější (a zároveň spokojenější) jsou lidé s autismem na pozicích, jejichž těžiště nespočívá v komunikaci, které mají pevnou strukturu a opírají se o definovatelné a rozložitelné procesy.

Přes výše řečené lze přeci jen z praxe vysledovat lepší nebo horší zkušenosti v jednotlivých segmentech pracovního trhu. Převážně dobré zkušenosti jsou v oblasti *back-office* administrativy (správa dat, databáze, tabulky) a pomocné administrativy (přepisování textů, digitalizace textů, kopírování, skenování, skartování). U osob s vysokoškolským vzděláním lze vysledovat preferenci spíše technických oborů a IT. Dále se často setkáváme s knihovnicí, archiváři, skladníky, uklízeči, zahradníky a pomocnými pracovníky. Oblíbený je též adresný i neadresný roznos tiskovin a kompletace zboží. Mezi lidmi s autismem se nezdá se setkáte i s kreativci (grafiky, ilustrátory) nebo překladateli.

Spíše horší zkušenosti převládají v oborech, které jsou postaveny na proaktivní komunikaci (pracovník call-centra, operátor), pružném vyhodnocování sociálních situací (policista, ostraha) a zásadně zatěžující krátkodobou paměť (číšník). Někteří lidé s autismem mohou být citliví na konkrétní vjemy nebo mohou být náchylní ke smyslovému přehlcení. V takových případech se jako méně vhodná mohou ukázat pracoviště typu výrobní linky, staveniště nebo místa s výrazným množstvím podnětů. Lidé s autismem se hůře uplatňují na pozicích spojených s fyzicky velmi náročnou prací (stavebnictví) nebo se zásadní orientací na profit a výkon (marketing, finanční poradenství). U podnikání lze vysledovat potíž se sebepropagací a obstaráváním vlastní klientely. Jako ne úplně efektivní se ukazuje i obsazování osob s autismem na vedoucí pozice.

**Je zapotřebí zdůraznit, že toto shrnutí „horších zkušeností“ by nemělo být důvodem pro odmítnutí člověka s autismem, který chce být například číšníkem nebo zastávat vedoucí pozici. Jedná se spíše o zprůměrované poznatky, které má tým pracovníků jedné konkrétní služby. Doufáme, že se v příštích letech setkáme s tolika výjimkami, že předchozí odstavec pozbude smyslu.**

## CO LIDÉ S TĚŽŠÍMI FORMAMI AUTISMU?

Každý má **právo na práci**. To lze uskutečňovat vlastním úsilím ve spolupráci s okolím. Obecně platí, že **většina lidí s autismem je schopna výdělečné činnosti**.

Je však třeba druhým dechem dodat, že na spektru autismu nalezneme i osoby s vysokou mírou podpory, které vyžadují nepřetržitou péči v téměř všech oblastech života. Podíl těchto lidí není velký, ale poutá po právu velkou míru pozornosti a je velkou výzvou pro stát a rodiny hledající vhodné formy soužití či bydlení (viz např. film *Děti úplňku*). Schopnost výdělečné činnosti u těchto lidí je značně omezená, někdy nemožná. Přesto i zde zastáváme názor, že každý jedinec má právo na práci, za kterou je nějakým způsobem odměňován (např. zapojením se do chodu domácnosti v pobytové službě

tak, jak je to v možnostech jeho i možnostech konkrétní služby). Existuje též skupina lidí s výraznými projevy PAS, včetně lidí komunikujících pouze neverbálně, kteří jsou spolehliví, motivovaní a velmi dobře zařaditelní do pracovního provozu na jednodušších pozicích. Zaměstnavatelé v těchto případech hojně využívají výhod zaměstnávání OZP, včetně např. příspěvků na podporu zaměstnávání OZP na chráněném trhu práce (až do výše 75 % mzdy zaměstnance), viz kapitola *Výhody pro zaměstnavatele*.

## NEJTĚŽŠÍ KROK JE TEN PRVNÍ: LIDÉ S AUTISMEM A PRACOVNÍ POHOVOR

Lidé s autismem popisují pracovní pohovor jako jednu z nejobtížnějších „disciplín“, ve které se musejí v dospělosti osvědčit. Důležité zde bude Vaše porozumění při vedení pohovoru. Sebehodnocení člověka s autismem může být výrazně narušeno, a to i u kandidátů se silným profesním profilem. Pro lidi s autismem bývá těžké kontaktovat s žádostí o práci někoho, koho neznají. Mohou mít tendenci chápat inzeráty doslovně, a tak se často díky frázím typu „výborná komunikace a týmový hráč“ vyřadí hned sami, aniž by vytušili, že uvedené soft skills na pozici skladníka nebudou asi to nejdůležitější. Těm, kterým se podaří dospět až k osobnímu setkání, usnadníte celý proces tím, když jej zjednodušíte na popis úkonů, které jsou pro danou práci skutečně podstatné a které s ní bezprostředně souvisejí. Mohou pomoci tato opatření a způsoby komunikace:

**1**

**Vynechejte první kontaktování po telefonu.** Mnozí lidé s autismem mohou pociťovat v telefonickém kontaktu s neznámou osobou úzkost.

**2**

**Informace o místě a způsobu výběrového řízení strukturujte do jednoho e-mailu.** Budte praktičtí a zacházejte jen do přiměřených detailů. Pokud se např. v budově nachází recepce, kde je nutné se ohlásit či legitimovat, zmiňte to.

**3**

**Udělejte základní sensorický audit místnosti.** Mnozí lidé s autismem jsou citliví na konkrétní smyslové vjemy či náchylní k smyslovému přehlcení. Vět-

šina se s těmito pro ně nepříjemnými podněty umí vypořádat, ale představují pro ně diskomfort. Uchazeči ulehčíte jednoduchými opatřeními: Vyberte pro pohovor klidnou místnost. Usadte ho tak, aby o ní měl přehled. Zajistěte, že rušivě neblíká světlo či hlasitě nevrčí klimatizace. Před prohlídkou pracoviště se zeptejte, zda uchazeč není zvláště citlivý na konkrétní smyslové podněty, a vyjděte jeho případným potřebám vstříc.

**4**

**Nedejte příliš na první dojem.** Autismus nejvýznamněji postihuje oblast sociální interakce a komunikace. Člověk s autismem může mít potíže s porozuměním neverbální komunikaci a může působit nejistě. Přizpůsobte tomu svá očekávání a zaměřte se hlavně na praktické dovednosti a znalosti. Nervozita plynoucí ze setkání s neznámou osobou může člověka s autismem dočasně upozadit. Neznepokojte se nesprávným podáním ruky či absencí běžného očního kontaktu. Neobratnost v sociálních situacích se může projevit i nepřiměřeným oděvem či vystupováním uchazeče. Tyto nedostatky se v případě další spolupráce dají bez problémů upravit, když o nich budete otevřeně hovořit (dress-code, nepsaná pravidla apod.).

**5**

**Dopřejte uchazeči více času na zformulování odpovědi, akceptujte ticho.** Mlčení nemusí znamenat nevědomost, nezodpovězení otázky nezdrovilost. Uchazeč může pouze hledat nejvýstižnější odpověď. Tento proces může trvat déle než u běžných kandidátů. Lidé s autismem dávají v komunikaci často přednost kvalitě a preciznosti před rychlostí. Neznamená to, že jsou pomalí v myšlení.

**6**

**Doptávejte se na řešení konkrétních situací.** Minimalizujte otázky o směřování a životních cílech. Místo otázek typu „Co byste dělal, kdyby...?“ zařaďte dotaz na řešení konkrétních událostí v minulých zaměstnáních nebo praxi. Pro uchazeče s autismem je obtížné se nad neurčitými a hypotetickými otázkami zamýšlet. Do úzkých je Vaše tázání spíše nepřivede, ale moc se toho nedozvíte.

## 7

**Ověřte si dovednosti uchazeče zadáním praktického úkolu.** Zakomponujte do výběrového řízení stínování nebo alespoň náhled pracoviště, včetně konkrétního místa výkonu práce.

## 8

**Nebojte se zeptat na to, jak konkrétně můžete uchazeči vzhledem k jeho zdravotnímu omezení vyjít v případě nástupu do zaměstnání vstříc a co bude potřebovat.** Přistupuje-li kandidát k výběrovému řízení s odhalenou a z vlastního rozhodnutí přiznanou diagnózou, tématu vztahu jeho zdravotního omezení k práci se nevyhýbejte.

Možná budete souhlasit s autory tohoto textu, když řekneme, že uvedené tipy by usnadnily cestu všem uchazečům i náborářům bez ohledu na diagnózu a jsou tak trochu samozřejmé. Buď jak buď, u lidí s autismem se tato opatření setkají s dobrým efektem, který se projeví jejich pohodlím, nižší hladinou stresu a vyšší kvalitou vzájemné komunikace.

## KONKRÉTNÍ TIPY A DOPORUČENÍ V KOMUNIKACI S LIDMI S AUTISMEM V ZAMĚSTNÁNÍ

Je důležité zopakovat, že autismus se projevuje u každého jinak. To, co jeden snáší dobře, může druhému způsobovat obtíže. **Mnoho lidí s autismem nevyžaduje speciální přístup v komunikaci. Budete-li otevření, přirození a konkrétní, máte z poloviny vyhráno.**

## 1

**Využijte specifika lidí s autismem.** Mezi časté přednosti mnoha lidí s autismem patří orientace na přesné plnění zadaných úkonů, zaměřenost na detail, úspěšnost v rozpoznávání vzorců, pravidelnost a odhalování chyb. U mnoha osob se vzájemně posiluje souběh nadstandardně vyvinuté dlouhodobé paměti se zaujetím pro fakta.

Pokud seznáte, že komunikace s osobou je specifická (ve smyslu jiná než běžná), pokračujte bodem 2.

## 2

**Ve zkušební době věnujte novému zaměstnanci zvýšenou pozornost.** Mějte trpělivost a čas vysvětlovat. Pokud čas nemáte, přidejte průvodce z řad zkušenějších kolegů. Pochopení smyslu vykonávané práce povede k větší motivovanosti, soustředění, sebejistotě a samostatnosti. Lidem s autismem vyhovují manuály k dané pracovní pozici. Nemáte-li je, nevádí. Dovoďte zaměstnanci vytvořit si svůj systém, který umožní evidovat nové informace a postupy a kdykoliv se k nim vracet. Snížíte tak pravděpodobnost chyb vzniklých v důsledku častých potíží s krátkodobou pamětí. Ujistěte se, že zaměstnanec umí využívat všech možností, které pracoviště a jeho okolí nabízí (kantýna, odpočinková místnost atd.), a rozumí nepsaným sociálním pravidlům těchto míst.

## 3

**Buďte předvídatelní.** Dodržujte pokud možno stanovené časy a domluvy. Buďte přesní v tom, co a do kdy požadujete. Vedle ústního zadávání úkolů je stručně shrňte i písemně, např. e-mailem. Předjedte tak možným nedorozuměním. Přiřazujte jasně priority jednotlivým úkolům. K tomu lze využít různých typů škálování. Zásadní změny ohlašujte v klidu, ideálně v osobním kontaktu jeden na jednoho. Při souběhu více změn je dávkujte postupně.

## 4

**Strukturujte náplň práce i pracovní prostředí.** Rozložte náplň práce na jednotlivé procesy. Vytvořte jasný mechanismus nahlašování hotové práce a přidělování další. Nespolehejte v těchto ohledech na vlastní iniciativu zaměstnance s autismem. Upřednostňujte postupné plnění jednotlivých úkolů před multitaskingem. Při zadávání úkolů zaměřených na kvalitu raději stanovte horní časovou hranici, po kterou se má pracovník úkolem zabývat, a jasně definujte, jaká výstupní kvalita je postačující. Ve snaze o dokonalé a kompletní splnění úkolu si může zaměstnanec počínat s ohledem na čas velmi neefektivně.

## 5

**Buďte vnímaví ke specifickým projevům v chování.** Někteří lidé s autismem mohou být precitlivělí na konkrétní vjemy nebo trpět stavy, kdy dochází ke



smyslovému přehlcení. Na tato specifika se vždy zaměstnanec s autismem ptejte a dle svých možností prostředí upravte. Zacpávání uší, chronická únava nebo zjevná nepohoda může mít příčiny v intenzitě hluku, problikávající zářivce, pachu z kuchyňky či umístění židle zády ke dveřím.

**6** **Zahrnujte zaměstnance do všech aktivit, ale nenuťte ho vyčnívat.** Lidé s autismem mají stejné potřeby vztahů a přijetí jako kdokoliv jiný. Mnohdy ale nemusejí vědět, jak dát tyto potřeby najevo. Neobávejte se nového kolegu či kolegyni přizvat do běžných pracovních porad i mimopracovních aktivit. Zároveň vnímejte jejich hladinu stresu při veřejném vystupování nebo chování ve větší skupině lidí. Zvěte je, ale nenuťte je, alespoň z počátku, do aktivní účasti. Začleňování do větší skupiny lidí případně citlivě dávkujte.

**7** **Hlídejte vybírání dovolené i práci přes čas.** Ze zkušenosti vyplývá, že lidé s autismem mívají na konci roku velké množství nevybrané dovolené. Důvodem může být obtíž s rozvržením volného času. Naopak pracovní režim nabízí předvídatelnou a bezpečnou strukturu dne. Pomozte zaměstnancům s autismem s dovolenou počítat a v časovém předstihu si ji naplánovat. Obdobná situace může nastat v úsilí za každou cenu dokončit rozdělanou práci, a to co možná v nejlepší podobě. Tento perfekcionismus se může přelévat do velkého množství přesčasů nebo práce z domova po pracovní době, následného vyčerpání, a tím i ke zhoršení psychického stavu.

**8** **Neváhejte se obrátit na organizace, které se lidem s autismem věnují.** Ty mohou zpravidla zdarma zaměstnavateli poskytnout další potřebné poradenství, proškolit pracovní kolektiv nebo poskytnout zaměstnanci s autismem po potřebnou dobu asistenci přímo na pracovišti.

## S ČÍM VÁM MŮŽE SLUŽBA PODPOROVANÉHO ZAMĚŠTNÁVÁNÍ POMOCI

**Podporované zaměstnávání** je časově omezená služba určená lidem, kteří hledají placené zaměstnání v běžném pracovním prostředí a jejichž schopnost získat a udržet si zaměstnání je z různých důvodů omezena. Klient podporovaného zaměstnávání má svého **pracovního konzultanta**. Ten klienta podporuje při vytváření představy o práci, vyhledávání pracovního místa a v jednání se zaměstnavateli. Po časově omezenou dobu může klienta podporovat i přímo na pracovišti. Takové formě podpory říkáme **pracovní asistence**. Může člověku s autismem pomoci eliminovat adaptační potíže spojené s nástupem na pracoviště. Zaměstnavateli může pomoci se strukturováním pracovní náplně, nastavováním jednotlivých procesů (jak a komu si říci o další práci apod.) a může být prostředníkem vzájemně efektivní komunikace a uspořádání společenských vztahů na pracovišti. Pracovní asistence je obzvláště efektivní a vhodná u lidí s výraznější mírou projevů PAS. U lidí bez poruch intelektu se ve většině případů osvědčuje standardní průběh zaměstnání a komunikace, s tím rozdílem, že pracovní konzultant funguje jako jakási „spojka“ či poradce na telefonu nebo e-mailu, a to jak pro klienta, tak pro zaměstnavatele.

**PODPOROVANÉ ZAMĚŠTNÁVÁNÍ V NAUTIS JE PRO KLIENTY I ZAMĚŠTNAVATELE ZDARMA. SLUŽBA JE HRAZENA Z ROZPOČTU NA SOCIÁLNÍ SLUŽBY JEDNOTLIVÝCH KRAJŮ A HLAVNÍHO MĚSTA PRAHY, PŘÍPADNĚ Z RŮZNÝCH PROJEKTŮ. ZÁJEMCE O SLUŽBU JSME SCHOPNI RYCHLE A FLEXIBILNĚ PODPOŘIT V JEJICH POTŘEBÁCH A CÍLECH.**

**PRO ZAMĚŠTNAVATELE NABÍZÍME ZDARMA ŠKOLENÍ O AUTISMU, NEURODIVERZITĚ A SPECIFIKÁCH NÁBORU LIDÍ S AUTISMEM A KOMUNIKACE S NIMI. TATO ŠKOLENÍ NABÍZÍME I V ANGLICKÉM JAZYCE. ŠKOLENÍ NEPODMIŇUJEME SPOLUPRACÍ S DANOU FIRMOU NA ZAMĚŠTNÁVÁNÍ NAŠICH KLIENTŮ. V ROVINĚ OSVĚTY JE CÍLEM NAŠÍ SLUŽBY POMOCI V ČESKÉ REPUBLICE VYTVOŘIT JAKÉSI „AUTISM-FRIENDLY“ FIREMNÍ PROSTŘEDÍ, KDE ZAMĚŠTNAVATELÉ A JEJICH NÁBORÁŘI JSOU INFORMOVÁNI A JSOU PŘIPRAVENI VÉST POHOVORY A PŘIJÍMAT I OSOBY S NEUROVÝVOJOVÝMI A JINÝMI ODLIŠNOSTMI, A TO I BEZ PODPŮRNÝCH ORGANIZACÍ A SLUŽEB NAŠEHO TYPU.**



## VÝHODY ZAMĚŠTNÁVÁNÍ OSOB SE ZDRAVOTNÍM POSTIŽENÍM (OZP)<sup>1</sup>

Tato kapitola je věnována zaměstnávání lidí s PAS, kteří jsou uznáni jako osoby se zdravotním postižením (OZP). Užíváme zde rozlišení mezi tzv. volným trhem práce (subjekty, jejichž podíl zaměstnanců se statutem OZP nepřesahuje 50 %) a tzv. chráněným trhem práce (subjekty, jejichž podíl zaměstnanců se statutem OZP přesahuje 50 %; starší terminologií tzv. chráněné dílny<sup>2</sup>).

**Osobami se zdravotním postižením (OZP)** jsou fyzické osoby, jež jsou orgánem sociálního zabezpečení uznány

- a) invalidními v jednom ze tří stupňů<sup>3</sup> nebo
- b) osobami tzv. zdravotně znevýhodněnými (OZZ).<sup>4</sup>

### Slevy na dani z příjmu

Uplatnitelné jsou jak na otevřeném, tak chráněném trhu práce.

---

<sup>1</sup> Text vychází z velké části z informací uvedených na stránkách Ministerstva práce a sociálních věcí (MPSV). Uvedené výše a konkrétní údaje jsou aktuální k roku 2020.

<sup>2</sup> Název chráněná dílna však ve společnosti evokoval spíše to, co se nazývá sociálně-terapeutickou dílnou, což je druh sociální služby.

<sup>3</sup> Skutečnost, že je osobou se zdravotním postižením, dokládá fyzická osoba posudkem nebo potvrzením orgánu sociálního zabezpečení. Statut OZP nevzniká, ani není nijak spojen s tzv. průkazem OZP (souhrnný název pro průkazy TP (těžké postižení), ZTP (zvláště těžké postižení), ZTP/P (zvláště těžké postižení s průvodcem)), na jehož nárok má osoba starší jednoho roku s tělesným, smyslovým nebo duševním postižením charakteru dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu, které podstatně omezuje její schopnost pohyblivosti nebo orientace. Statut OZP bývá s průkazem OZP často zaměňován. Výhody pro zaměstnavatele se vážou POUZE na statut OZP, ne na průkaz.

<sup>4</sup> Osoby zdravotně znevýhodněné (OZZ) jsou podskupinou osob se zdravotním postižením, které nejsou invalidní, ale dlouhodobě nepříznivý zdravotní stav jim omezuje schopnost pracovního uplatnění.

Pokud zaměstnavatel (fyzická nebo právnická osoba) zaměstnává OZP, může z tohoto důvodu uplatnit slevu na dani z příjmů. Výše slevy závisí na míře zdravotního postižení dotčeného zaměstnance a zohledňuje i odpracované hodiny vzhledem k pracovní době stanovené v zákoníku práce stanovením tzv. přepočteného průměrného počtu takovýchto zaměstnanců. Konkrétně tak činí sleva na dani z příjmů zaměstnavatele za jeho zaměstnance se zdravotním postižením:

- a) 18 000 Kč za každou OZP v I. a II. stupni invalidity, případně poměrná část, dojdeme-li přepočtem na průměrný počet zaměstnanců (viz dále) k desetinnému číslu;
- b) 60 000 Kč za každou OZP ve III. stupni invalidity, nebo opět případně poměrnou část této částky.

### Příspěvek od úřadu práce (ÚP) na zřízení chráněného pracovního místa<sup>5</sup>

Příspěvek je určený pro volný i chráněný trh práce. Není nárokový, rozhoduje o něm ÚP. Dohoda s ÚP se uzavírá na dobu 3 let (dle § 75 zákona o zaměstnanosti).

Pro OZP v I. a II. stupni invalidity může být maximálně ve výši osminásobku průměrné mzdy v národním hospodářství za 1. až 3. čtvrtletí předchozího kalendářního roku; pro OZP ve III. stupni invalidity maximálně ve výši dvanáctinásobku.<sup>6</sup>

### Příspěvek na úhradu provozních nákladů vynaložených v souvislosti se zaměstnáváním OZP

Příspěvek je určený pro volný i chráněný trh práce. Není nárokový, rozhoduje o něm ÚP.

Roční výše příspěvku může činit nejvýše 48 000 Kč na jednu OZP.

---

<sup>5</sup> Podrobněji viz § 75 zákona o zaměstnanosti.

<sup>6</sup> Zřizuje-li zaměstnavatel na základě jedné dohody s konkrétním úřadem práce (ÚP) 10 a více pracovních míst pro osoby se zdravotním postižením, může příspěvek na zřízení jednoho pracovního místa pro osobu se zdravotním postižením činit maximálně desetinasobek a pro osobu s těžším zdravotním postižením maximálně čtrnáctinasobek průměrné mzdy.

Příspěvek lze poskytnout na

- a) zvýšené správní náklady ve výši 7 % průměrné měsíční mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí předcházejícího kalendářního roku;
- b) náklady provozních zaměstnanců a pracovních asistentů;
- c) náklady na dopravu v souvislosti se zaměstnáváním OZP;
- d) náklady na přizpůsobení provozovny.

Příspěvek se neposkytne zaměstnavateli na OZP, která pracuje mimo pracoviště zaměstnavatele; na zaměstnance v pracovním poměru, který je osobou zdravotně znevýhodněnou (OZZ); na OZP, která je dočasně přidělena k výkonu práce k uživateli, jde-li o zaměstnavatele, který je agenturou práce.

#### **Příspěvek na podporu zaměstnávání OZP na chráněném trhu práce**

Příspěvek je určený pro chráněný trh práce. Není nárokový, rozhoduje o něm ÚP. Příspěvkem jsou nahrazovány skutečně vynaložené prostředky na mzdy nebo platy v měsíční výši 75 % skutečně vynaložených prostředků na mzdy nebo platy na zaměstnance v pracovním poměru, který je OZP, včetně pojistného na sociální zabezpečení a pojistného na veřejné zdravotní pojištění (náklady na mzdu nebo plat). Maximální měsíční částka činí 12 000 Kč na zaměstnance, který má přiznán I.–III. stupeň invalidity, a 5000 Kč měsíčně na zaměstnance, který je osobou zdravotně znevýhodněnou (OZZ).

Zaměstnavateli také náleží paušální částka 1000 Kč měsíčně na každou OZP v pracovním poměru. Dále může zaměstnavatel na zaměstnance, který má přiznán I.–III. stupeň invalidity, uplatnit nárok na zvýšení příspěvku, nejvíce však o částku představující rozdíl mezi částkou 12 000 Kč a příspěvkem poskytnutým na náklady na mzdu nebo plat měsíčně. Celkem tedy může ÚP ČR zaměstnavateli poskytnout příspěvek až do výše 13 000 Kč měsíčně u osob invalidních a až 6 000 Kč měsíčně u OZZ.

#### **Plnění tzv. povinného podílu**

Dle ustanovení § 81 zákona o zaměstnanosti jsou zaměstnavatelé s více než 25 zaměstnanci v pracovním poměru povinni zaměstnávat OZP ve

výši povinného podílu těchto osob na celkovém počtu zaměstnanců zaměstnavatele. Povinný podíl činí 4 %.<sup>7</sup>

Povinnost plnění povinného podílu zaměstnavatelé plní

- a) zaměstnáváním v pracovním poměru;
  - b) odebíráním výrobků nebo služeb od zaměstnavatelů, se kterými ÚP ČR uzavřel dohodu o uznání zaměstnavatele (uzavírá se dle § 78 zákona o zaměstnanosti), nebo zadáváním zakázek těmto zaměstnavatelům nebo odebíráním výrobků nebo služeb od osob se zdravotním postižením, které jsou osobami samostatně výdělečně činnými a nezaměstnávají žádné zaměstnance, nebo zadáváním zakázek těmto osobám (tzv. náhradní plnění), nebo
  - c) odvodem do státního rozpočtu<sup>8</sup>;
- nebo vzájemnou kombinací uvedených způsobů.

---

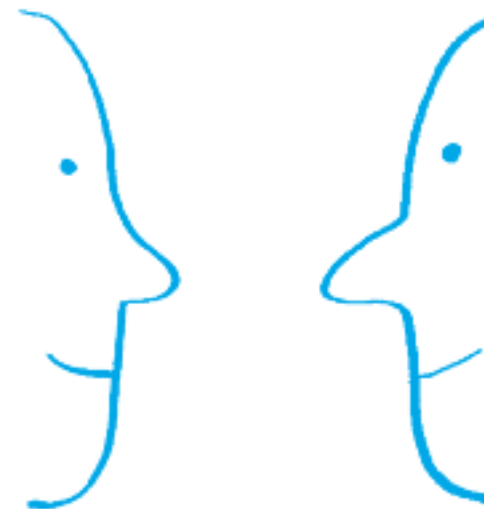
<sup>7</sup> Počty zaměstnanců se počítají v průměrném přepočteném počtu, výpočet je uveden v prováděcí vyhlášce č. 518/2004 Sb.

<sup>8</sup> Výše odvodu do státního rozpočtu činí za každou OZP, kterou by zaměstnavatel měl zaměstnat, 2,5 násobek průměrné mzdy v národním hospodářství za 1. až 3. čtvrtletí roku, v němž povinnost plnit povinný podíl OZP vznikla.

## SLOVO ZÁVĚREM: BUDOUCNOST PRÁCE A LIDÉ S AUTISMEM

Trh práce se mění velmi rychle. Současný trend v automatizaci a digitalizaci bývá někdy označován jako *čtvrtá průmyslová revoluce*. Tyto změny přinášejí výhody i rizika a týkají se nevyhnutelně i lidí s autismem. Digitalizace může díky paletě nových online nástrojů a možnostem práce z domova ulehčit lidem s autismem v pro ně jinak náročné osobní komunikaci. Tento styl práce však není vhodný pro všechny a má i svá rizika. V první řadě může zaměstnance ochuzovat o osobní kontakt s kolegy a nepřímo tak prohlubovat možné sociální vyloučení. Z terapeutického pohledu může naopak pozvolně a systematické vystavování se situacím, kterých se jedinec obává, vést ke zmírňování nepříjemných emočních stavů a lepšímu fungování. Dalším rizikem jsou také vyšší nároky na organizaci vlastního času.

Další výzvou jsou změny související s boomem alternativních pracovních úvazků a tzv. „*gig economy*“. Ta se vyznačuje nahrazováním klasických pracovních úvazků krátkodobými kontrakty, nahrazováním interních zaměstnanců externími konzultanty pracujícími na různých projektech a celkově větší flexibilitou pracovních vztahů. Lidé s autismem se těmto změnám přizpůsobují se smíšenými výsledky.



Naopak, jednoznačně pozitivní trend pro lidi s autismem nastavují mnohé technologické firmy (SAP, Microsoft aj.), jež si uvědomily, že zaměstnanci na autistickém spektru mohou disponovat nadprůměrným potenciálem pro výkon profesí v oboru ICT a na ně navazujících služeb. V jejich případě toto zacílení opouští klasický rámec korporátní společenské odpovědnosti (CSR) a funguje spíše v rámci podpory inkluze a diverzity, jež napomáhá inovacím, vnitřní rozrůzněnosti pracovní síly, a v důsledku i výkonnosti.

Hlavním faktorem v úspěšném zařazení lidí s autismem na trh práce je však odvaha, trpělivost a otevřená komunikace Vás, zaměstnavatelů. Pokud tato příručka zvýšila Vaši informovanost v oblasti autismu, splnila svůj účel. Pokud jste inspirováni k větší otevřenosti vzhledem k uchazečům se specifickým profilem, přejeme hodně štěstí a odhodlání. Bude-li se jednat o kandidáty s autismem, neváhejte se na nás v případě potřeby obrátit. Stejně tak se na nás neváhejte obrátit, uvažujete-li o cíleném náboru osob s autismem do své firmy.

Autoři: tým podporovaného zaměstnávání NAUTIS

Štěpán Hejzlar, Dominika Hejzlarová, Klára Němcová, Šimon Plecháček

Externí spolupráce: Zuzana Vaněčková

Kontakty:

Národní ústav pro autismus, z. ú.

Podporované zaměstnávání NAUTIS

web: [nautis.cz](http://nautis.cz) > Služby > Začlenění do společnosti a práce

e-mail: [zamestnavani@nautis.cz](mailto:zamestnavani@nautis.cz)



Evropská unie  
Evropský sociální fond  
Operační program Zaměstnanost