

**MASARYKOVA UNIVERZITA**

PEDAGOGICKÁ FAKULTA

Katedra speciální pedagogiky

**Problematika zaměstnávání osob se sluchovým  
postížením v Brně a Mladé Boleslavi**

Diplomová práce

Brno 2010

Vedoucí diplomové práce:

**PhDr. Mgr. Radka Horáková, Ph.D.**

Vypracovala:

**Bc. Monika Lišková**

*Děkuji vedoucí diplomové práce PhDr. Mgr. Radce Horákové, Ph.D. za odborné vedení, trpělivost a podporu v průběhu studia i při vypracování této práce. Děkuji všem zaměstnavatelům, kteří byli ochotní se podělit o zkušenosti se zaměstnáváním osob se sluchovým postižením, osloveným osobám se sluchovým postižením a tlumočnici Věře Oračkové. V neposlední řadě děkuji mé rodině za podporu a shovívavost.*

*Prohlašuji, že jsem závěrečnou diplomovou práci vypracovala samostatně, s využitím pouze citovaných literárních pramenů, dalších informací a zdrojů v souladu s Disciplinárním řádem pro studenty Pedagogické fakulty Masarykovy univerzity a se zákonem č. 121/2000 Sb., o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon), ve znění pozdějších předpisů.*

*V Brně dne 16. dubna 2010*

.....

## Obsah

Úvod.....	5
1 Problematika sluchového postižení.....	6
1.1 Klasifikace sluchového postižení.....	6
1.2 Osobnost jedince se sluchovým postižením.....	10
1.3 Profesní příprava.....	13
2 Charakteristika základních pojmů vztahujících se k problematice zaměstnávání.....	18
2.1 Trh práce.....	18
2.2 Nezaměstnanost a státní politika zaměstnanosti.....	22
2.3 Úřad práce.....	26
3 Možnosti zaměstnávání osob se zdravotním postižením.....	29
3.1 Vymezení základních pojmů.....	29
3.2 Zaměstnávání osob se zdravotním postižením.....	33
3.3 Zaměstnávání osob se sluchovým postižením.....	36
4 Problematika zaměstnávání osob se sluchovým postižením v Brně a Mladé Boleslavi.....	40
4.1 Stanovení výzkumných cílů a výzkumných technik.....	40
4.2 Realizace výzkumného šetření.....	43
4.3 Zpracování výzkumného šetření.....	50
4.3.1 MLADÁ BOLESLAV.....	50
4.3.2 BRNO 62.....	
5 Interpretace výsledků výzkumného šetření a diskuse.....	79
5.1 Výsledky šetření a jejich interpretace.....	79
5.2 Návrhy a opatření pro speciálně pedagogickou praxi.....	83
5.3 Závěr výzkumného šetření.....	85
Závěr.....	87
Resumé.....	88
Summary.....	88
Seznam literatury.....	89
Hypertextové odkazy.....	92

## Úvod

Tato diplomová práce navazuje na bakalářskou práci nazvanou *Problematika pracovního uplatnění sluchově postižených v Mladé Boleslavi a okolí*. Z výsledků bakalářské práce vyplynulo, a potvrzují to mimo jiné i Krása a Miškovská (2009), že „největším problémem v souvislosti s pracovním uplatněním neslyšících je komunikace.“ „Její odlišná forma se jeví být pro neslyšící tou nejtěžnější překážkou pro dobré uplatnění na pracovním trhu.“ (Kinclová, 2004, s. 61) Obavy z komunikace a vzájemného nepochopení jsou oboustranné a často zaměstnavatelům i osobám se sluchovým postižením uzavírají cestu k nalezení společného řešení problému. Lidé se sluchovým postižením pak po špatných zkušenostech raději dají přednost zaměstnání, které sice neodpovídá jejich dosaženému vzdělání, ale kde komunikační bariéra není tak výrazná. Podle Kinclové (2004, s. 59) jsou „lépe zaměstnatelní (...) ti neslyšící, kteří si nekladou vyšší cíle a nemají tak velké ambice se uplatnit v jiných než manuálních oborech.“ V současné době se osobám se sluchovým postižením nabízí nové možnosti uplatnění na trhu práce, „a to nejen díky dostupnosti kompenzačních pomůcek, ale i vhodným přizpůsobením pracovního prostředí a pracovních podmínek.“ (Krása, Miškovská, 2009) Zda zaměstnavatelé skutečně pracovní prostředí a pracovní podmínky osobám se sluchovým postižením přizpůsobují, je jednou z hlavních otázek, kterou se v rámci výzkumného šetření budeme zabývat. Diplomová práce analyzuje problematiku zaměstnávání osob se sluchovým postižením v regionech Brno a Mladá Boleslav. Zaměřuje se na vnímání této problematiky samotnými zaměstnavateli, na jejich zkušenosti, přání a potřeby. Zajímalo nás, v čem vidí zaměstnavatelé hlavní překážku v zaměstnávání osob se sluchovým postižením, a jaké mají se zaměstnáváním zkušenosti. Situace v obou výše uvedených regionech je natolik odlišná, že je pro ně obtížné stanovit i jeden jediný společný jmenovatel. Pro nás ovšem tvoří společný jmenovatel – a pro studium surdopedie ten nejdůležitější – osoby se sluchovým postižením. Díky kontaktům a přátelským vztahům, které máme s osobami se sluchovým postižením v Brně a Mladé Boleslavi, jsme se rozhodli uskutečnit výzkumné šetření právě v těchto dvou zcela rozdílných městech.

# 1 Problematika sluchového postižení

*„Sluchových postižení je celá řada; každé z nich je ojedinělé, vyznačuje se odlišnými obtížemi a vyplývají z nich odlišné dodatečné potřeby, jež musí postižený pro svůj plnohodnotný život naplnit, s nimiž se musí vyrovnat.“ (Petříková, 2001, s. 3)*

## 1.1 Klasifikace sluchového postižení

Klasifikací označujeme „*třídění na základě společných znaků zkoumaných předmětů a jevů.*“ (Průcha, Walterová, Mareš, 2008, s. 98) Jedná se o řazení dle určitých hledisek a kritérií. Podle Petříkové (2001, s. 3) jsou jednotlivé kategorie v rámci klasifikace sluchového postižení natolik odlišné, že „*jediné, co těmto rozličným jevům zahrnutým v kategorii sluchové postižení zůstává společné, je pouze zdroj potíží – sluch*“. Tyto odlišnosti jednotlivých kategorií jsou dány přesností vymezení, úhlem pohledu na postižení a významem pro medicínskou, pedagogickou a psychologickou praxi. (Petříková, 2001) Níže uvedeme klasifikaci sluchového postižení podle Horákové, doplněnou o kategorii charakteru ztráty sluchu dle Petříkové. Horáková (2006) dělí sluchové postižení na tři základní oblasti: dle stupně, místa a období vzniku postižení. Petříková (2001) rozlišuje hledisek pět: rozsah sluchového deficitu, místo poškození, období a charakter ztráty sluchu a příčinu defektu. Kromě Horákové a Petříkové klasifikuje sluchové postižení také Šedivá (2006), která rozděluje sluchové postižení podle doby vzniku, hloubky a příčiny této poruchy a dále podle hlediska posudkového, sociálního a kulturního.

### **Stupeň postižení**

Z hlediska foniatrického lze sluchové postižení dělit podle stupně (rozsahu, nebo též hloubky) sluchové poruchy. Stupeň sluchového postižení je měřen audiometrem a zaznamenáván do audiogramu. Podle Nováka (1994) lze rozlišovat lehké, středně těžké a těžké stupně postižení. Jednotlivé stupnice se ovšem rozcházejí, panuje mezi nimi značná diferencovanost jak v užití terminologie, tak v jednotlivých označeních stupňů velikosti ztráty sluchu. Níže uvádíme pro srovnání tři tabulky rozlišující

jednotlivé stupně postižení. V tabulce č. 1 jsou zachyceny hodnoty podle Světové zdravotnické organizace (WHO) (Hrubý, 1998, s. 55), v tabulce č. 2 hodnoty Americké akademie pro oftalmologii a otolaryngologii (Novák, 1994, s. 58) a v tabulce č. 3 hodnoty podle Sedláčka (in Novák, 1994, s. 57). Kromě těchto stupnic existuje například klasifikace dle Dillera (2003), klasifikace americké asociace ASHA (American Speech-Language-Hearing Association) (Holub, 2001) a Fowlerova stupnice (Hrubý, 1998) používaná především pro účely pracovního a soudního lékařství.

Tab. č. 1 Světová zdravotnická organizace (WHO)

Název kategorie ztráty sluchu	Velikost ztráty sluchu (v dB)
Normální sluch	0 – 25
Lehká nedoslýchavost	26 – 40
Střední nedoslýchavost	41 – 55
Středně těžké poškození sluchu	56 – 70
Těžké postižení sluchu	71 – 90
Velmi závažné postižení sluchu	více než 90

Tab. č. 2 Akademie pro Oftalmologii a Otolaryngologii (AAOO)

Stupeň postižení	Ztráta sluchu (v dB)	Schopnost rozumět řeči
Není významný	méně než 25	Není výrazná potíže s rozuměním tiché řeči
Lehký handicap	26 - 40	Potíže pouze s tichou řečí
Mírný handicap	41 - 55	Časté potíže s konverzační řečí
Výrazný handicap	56 - 70	Časté potíže s hlasitou řečí
Těžký handicap	71 - 90	Rozumí pouze zesílené řeči
Velmi těžký handicap	90 a více	Obvykle neslyší ani zesílenou řeč

Tab. č. 3 Sedláček (1979)

Stupeň postižení	Komunikace hlasitou řečí bez odezírání a bez sluchadel: vzdálenost	Ztráta sluchu (v dB)
Normální sluch-lehká porucha sluchu	10 m a více	do 20
Nedoslýchavost lehká	4 m a více	20 - 40
Nedoslýchavost středně těžká	1 – 4 m	40 - 55
Nedoslýchavost těžká	0,2 – 1 m	55 - 70
Praktická hluchota	těsně u ucha některá slova (do 0,2 m)	70 a více
Úplná hluchota	neslyší a nerozumí nic	90 a více

## Místo vzniku postižení

Podle místa vzniku rozdělují Šlapák, Floriánová (1999) sluchové postižení do dvou základních kategorií, na periferní a centrální:

### I. Periferní nedoslýchavost či hluchota

#### ➤ převodní (konduktivní)

Periferní nedoslýchavost či hluchota je porucha sluchu, u které je narušen převod zvukových vibrací. Proto se tento typ poruchy nazývá převodní. (Hrubý, 1998) Zvukové podněty přichází ke sluchovým buňkám zeslabené, ale kvalitativně nezměněné. (Šlapák, Floriánová, 1999) Jedná se o postižení vedení v zevním uchu nebo přenosu energie ve středním uchu. (Lejska, 2003) Zvuková vlna se z nějaké příčiny v zevním zvukovodu nebo středním uchu nemůže šířit dále k sluchovým buňkám. Původ můžeme nalézt v poškození zvukovodu, bubínku, řetězu kůstek, pouzdra labyrintu, Eustachovy trubice, nebo středoušní dutiny. Pokud se zvuková vlna do vnitřního ucha vůbec nedostane, hovoříme o převodní hluchotě. Dorazí-li s nižší intenzitou, než odpovídá normálnímu stavu sluchu, jedná se o převodní nedoslýchavost.

#### ➤ percepční (senzorieurální, podle Šlapáka, Floriánové též nervová)

Percepční, neboli senzorieurální nedoslýchavost či hluchota je sluchová vada, u které je narušeno vnímání, tedy percepce zvuku. (Hrubý, 1998). Jedná se o „stav léčebně neovlivnitelný“. (Lejska 2003, s. 24) Podle Nováka (1994) se tento stav nikdy nezlepší, mnohdy má dokonce regresivní charakter. Poškozeno bývá vnitřní ucho, sluchové buňky, sluchový nerv nebo další centrální struktury. Může se jednat o percepční hluchotu, nebo nedoslýchavost, kdy jsou zvukové podněty kvalitativně změněné. Ve většině případů bývá narušena percepce vysokých tónů. (Šlapák, Floriánová, 1999)

#### ➤ smíšená (mixta)

Smíšená periferní hluchota či nedoslýchavost v sobě určitým způsobem kombinuje obě předchozí, tedy převodní poruchu s percepční vadou sluchu.

### II. Centrální nedoslýchavost či hluchota

Jedná se o vadu sluchu, při níž mozek zpracovává zvukový signál jiným způsobem, než je obvyklé. O centrální nedoslýchavosti či hluchotě hovoříme tehdy, je-li poškozena sluchová dráha od sluchového jádra výše. Postižen bývá podkorový a korový systém sluchových drah. (Šlapák, Floriánová, 1999) Dle Nováka (1994) se nejčastěji jedná



o postižení sluchového analyzátoru v mozkové kůře (Heschlův závit ve spánkovém laloku).

### **Období vzniku postižení**

Podle doby vzniku dělí Hrubý (1998) vady sluchu na prelingvální a postlingvální a vrozené a získané, za zvláštní kategorii považuje vady dědičné. K vrozeným vadám řadí ty, s nimiž se jedinec již narodí, získané pak vznikají v průběhu života. Dědičné vady řadí do zvláštní kategorie, protože se nemusí, ale mohou projevit kdykoli po narození, v dětství nebo v dospělosti. Jedná se jak o poruchy převodního charakteru, tak o percepční vady. Novák (1994) dělí vady sluchu podle období vzniku sluchového postižení na 2 základní typy:

#### **I. Vrozené (hereditární)**

Vrozené vady jsou dědičné (děděné dominantně, nebo recesivně) a získané prenatalně. Lze je rozdělit na geneticky podmíněné a kongenitálně získané, které mohou být prenatalní (v době před porodem) nebo perinatální (v době porodu).

#### **II. Získané (postnatální)**

Tyto vady lze rozlišit na získané před osvojením řeči, tj. prelingválně, do 6. roku života dítěte a získané po osvojení řeči, tj. postlingválně, po 6. roce života. Diller (2003) k pojmům prelingvální a postlingvální sluchové vady připojuje termín perilingvální. Perilingvální sluchová ztráta u něho figuruje na pomezí mezi prelingvální a postlingvální. Prelingvální sluchová vada zahrnuje sluchové postižení vzniklé perinatálně a v prvních měsících života před nástupem vývoje řeči. Perilingvální je ohraničena dětstvím a 14. rokem věku dítěte a postlingvální vada sluchu vzniká kdykoli v průběhu života po 14. roce.

### **Charakter ztráty sluchu**

V této kategorii vychází Petříková (2001) z dělení Strnadové (1998). Klasifikace podle charakteru ztráty sluchu se užívá především k lékařským účelům, v odborné lékařské literatuře a v praxi (Petříková, 2001).

- hypoacusis (nedoslýchavost) – nejčastější, snížení intenzity sluchových vjemů
- anacusis/surditas (hluchota) – bez jakýchkoliv sluchových vjemů
- hyperacusis – přecitlivělost na veškeré zvukové podněty

- diplacusis – rozdílné vnímání tónu
- autoacusicus – nepřiměřeně hlasité vnímání vlastního hlasu
- tinnitus aurium (ušní šelest) – vnímání zvuků, které v okolí ve skutečnosti neexistují
- schizacusicus – vnímání pouze neperiodických zvuků (ne tóny, řeč)

## 1.2 Osobnost jedince se sluchovým postižením

Definovat pojem osobnost je obtížné vzhledem ke skutečnosti, že existuje více než 50 rozdílných definic osobnosti. Shoda panuje snad jen v názoru, že „*nejvlastnějším znakem osobnosti je její jedinečnost, výlučnost, odlišnost od všech jiných osobností.*“ (Hartl, Hartlová, 2004, s. 379-380) Na osobnost se lze dívat z různých úhlů pohledu, existuje např. typologické hledisko, které vymezuje typy osobnosti na základě jejich společných znaků. V opozici k němu je hledisko založené na psychických rysech. Tento přístup naopak vymezuje osobnosti na základě jejich odlišností. Existují i další přístupy, například psychoanalytický a eklektický.

Nejčastěji je osobnost definována jako „*celek duševního života člověka.*“ (Hartl, Hartlová, 2004, s. 379) Eysenck (Hartl, Hartlová, 2004, s. 379) považuje osobnost člověka za „*jednotu charakteru, temperamentu, intelektu a těla*“, Piéron k jednotě charakteru a temperamentu připojuje inteligenci a konstituci. Čačka (2002, s. 13) chápe osobnost jako „*teoretický konstrukt psychické integrity*“. Tato integrita je tvořena dílčími složkami (tj. charakteristikami osobnosti: schopnostmi, vlastnostmi, motivačními strukturami), které se vzájemně ovlivňují a jedna na druhou působí.

Osobnost jedince je podmíněna součinností faktorů biologických, sociálních a vlastní aktivitou jedince. (Vágnerová, Hadj-Mousová, Štech, 1999) Osobnost se utváří již v prenatálním stadiu a je přetvářena až do konce života. Za nejdůležitější období pro rozvoj osobnosti je považováno dětství. Dítě si v tomto období osvojuje nejtrvalejší postoje, názory a chování. Rodina a vztahy mezi rodinnými příslušníky tak mají pro utváření osobnosti nezastupitelný význam. Základní podmínky pro zdravý vývoj osobnosti tvoří správná výživa a dostatek vnějších podnětů. Nejsou-li zajištěny, může docházet k psychické a sensorické deprivaci, jejíž důsledky způsobují trvalé a nevratné změny osobnosti. (Hartl, Hartlová, 2004)

K sensorické deprivaci z psychologického hlediska dochází u jedinců se

sluchovým postižením. (Šedivá, 2006) Sluchové postižení má psychosociální rozměr, který se odráží v sebepojetí a sebereflexi jedince. (Potměšil, 2007) Podle Vágnerové (2004) ovšem celkový psychický vývoj dítěte se sluchovým postižením závisí především na přístupu rodiny k jeho postižení. Záleží na postoji, který k dítěti zaujmají, na volbě a efektivnosti komunikačního systému i výchovném vedení. Čím dříve sluchová vada vznikne, tím závažnější jsou její důsledky. Sluchově postižené děti se z 90 % rodí do slyšících rodin, které neovládají jiný než mluvený jazyk a se sluchovým postižením se setkávají poprvé. V rodině pak mezi rodiči a sluchově postiženým dítětem vzniká komunikační bariéra, kterou je nutno co nejdříve odstranit. Komunikační bariéra má vliv na socializační vývoj a chápání chování ostatních lidí. Může se projevat ve změnách nálad, frustrací, sebeobviňováním, depresí, izolací, strachem, nenávistí, hořkostí a nesoustředěností. (Potměšil, 1999) Proto je velice důležité zvolit adekvátní způsob komunikace, odpovídající typu sluchového postižení jedince, a kompenzovat sluch vhodnými kompenzačními pomůckami.

Kompenzační pomůcky slouží především k odstranění, nebo k eliminaci bariér způsobených sluchovým postižením. (Kašpar, 2008) Barešová, Hrubý (1999) dělí pomůcky pro sluchově postižené na didaktické a technické. Didaktické se využívají pouze ve školním prostředí, technické pak v běžném životě. Kašpar (2008) rozlišuje pomůcky komunikační a signalizační. Komunikační usnadňují poslech mluvené a vnímání psané řeči a její srozumitelnost. Pomůcky nahrazují chybějící smysl a umožňují „*začlenění do práce i do rodinného a společenského života.*“ (Kašpar, 2008, s. 7) Signalizační pomůcky „*zvukové jevy zesilují na vnímatelnou úroveň nebo je přeměňují na signály světelné a vibrační.*“ (Kašpar, 2008, s. 7)

Výběr vhodného způsobu komunikace závisí na typu, stupni a době vzniku sluchového postižení jedince i případném dalším přidruženém postižení. Orální řeč je vhodná spíše pro děti nedoslýchavé, které mají sluch korigovaný sluchadly. Tyto děti se učí odezírat, což je „*metoda vnímání a porozumění obsahu mluvené řeči zrakem. Odezírající člověk sleduje pohyby úst, mimiku, gesta a další projevy hovořící osoby a snaží se uhodnout obsah sdělení.*“ (Strnadová, 2008, s. 11) U těžších sluchových poruch bývá problém, že děti mluvené řeči nerozumějí a mohou se jevit jako mentálně retardované. Dotter (2005, s. 155) hovoří o fatální retardaci řečového vývoje u těžce nedoslýchavých a neslyšících vyvolané „*výlučně nedostatečnou podporou/nevhodným zaměřením edukace a není známkou nedostatečných rozumových a řečových schopností*

*dítěte.*“ I u těchto dětí však lze sluchové vnímání rozvíjet pomocí sluchově-řečové výchovy. Jako komunikační prostředek je vhodné užít vizuálně-motorické komunikační systémy, vybudovat komunikační prostředek založený na pohybu a zrakovém vnímání. V ideálním případě se rodiče naučí znakový jazyk, jenž je plnohodnotným komunikačním systémem neslyšících. Jako u každého cizího jazyka je ovšem zapotřebí být v kontaktu s rodilými mluvčími, aby osvojování probíhalo nejpřirozenější cestou. Popřípadě se rodiče naučí znakový jazyk, který je umělým systémem usnadňujícím komunikaci mezi slyšícími a neslyšícími. Problém nenastává u neslyšících dětí neslyšících rodičů, kde díky komunikaci ve znakovém jazyce probíhá psychosociální i jazykový vývoj přirozeným způsobem. (Hrubý, 1998) Rovněž Potměšil (1999, s. 41) se přiklání k názoru, že *„sluchově postižené děti sluchově postižených rodičů mají v oblasti sociálních dovedností, chování a podobně méně problémů, než děti s těžkými sluchovými vadami vychovávané v rodinách slyšících rodičů.*“ Vrozené sluchové postižení *„mění veškeré podmínky vývoje, mění sociální vztahy, vyřazuje některé druhy podnětů“* (Vágnerová, Hadj-Mousová, Štech 1999, s. 65), ale jedinec si nedokáže jiný stav představit, je pro něj přirozený. Kdežto u jedince se sluchovým postižením získaným dochází k duševnímu traumatu. Jedinec se musí vyrovnat s nastalým stavem, který považuje za nepřirozený.

Společný problém postižení řeči a možnosti komunikace sluchově postižených vede ke vzniku podobných rysů osobnosti. (Vágnerová, Hadj-Mousová, Štech 1999) Ty se mohou projevat v oblasti sociální, emoční a kognitivní. Vágnerová (2003) nalézá jisté odlišnosti sluchově postižených v oblastech komunikace, specifických rysů poznávacích funkcí a v socializaci. Sluchové postižení ovlivňuje celkovou osobnost jedince, postihuje nejen řečové oblasti, ale také duševní, tělesný i sociální vývoj osobnosti. (Ewing, in Pulda, 1996) Diller (2003) uvádí, že u jedinců s prelingválním sluchovým postižením může docházet k opoždění nejen ve vývoji řečovém, ale též emočním, sociálním, poznávacím a motorickým. Krahulcová (2003) vidí největší důsledek sluchového postižení v komunikační a informační bariéře. Dotvářejí ji bariéry sociální, edukativní a profesní. Dochází k celkově narušené celistvosti poznávacích procesů, odrážející se v čítí, vnímání, paměti, pozornosti, obrazotvornosti, fantazii, řeči a myšlení s dopadem na psychickou i sociální stránku člověka. Podle Doležalové (2008, s. 47) se mohou potíže v důsledku sluchového postižení projevat *„ve vývoji řeči, v oblasti poznávacích procesů, psychických vlastností, navazování sociálních vztahů,*

*orientace v prostoru, zhoršení pohybové koordinace u některých jedinců může snižovat pocit sebejistoty a bezpečnosti.*“ Další potíže se mohou objevit při sociální interakci se slyšící většinou a ve strategiích učení. Potměšil (1999, s. 36) je ovšem toho názoru, že neslyšící nemají „specifickou osobnost danou vadou sluchu, ale (...) vadou sluchu ztížená komunikace někdy negativně ovlivňuje výstavbu osobnosti neslyšících lidí a její celkový vývoj.“

### 1.3 Profesní příprava

Příprava na budoucí povolání u sluchově postižených není jen záležitostí několika let absolvovaných na střední škole, nebo učilišti, ale zahájena v dětství „*prolíná celým edukačním procesem již od základní školy*“ a v rámci celoživotního vzdělávání se přeměňuje v tzv. profesní mobilitu. (Zámečnicková, 2004, s. 201) Podle Zámečnickové (2004) je profesní mobilita schopnost přizpůsobovat se okolnostem a podle potřeby měnit zaměstnání, pracovní zařazení, kvalifikaci apod.

Přípravu na budoucí povolání můžeme označit jako profesní přípravu, Dotter (2005) místo spojení profesní příprava užívá termín předprofesní vzdělávání. Profese je vlastně druh pracovní činnosti vyžadující odbornou způsobilost. (<http://cs.wikipedia.org/wiki/Profese>) Profesní příprava pak směřuje k dosažení této způsobilosti pro výkon povolání. Dle Dottera (2005) se právě zkvalitnění předprofesního vzdělávání sluchově postižených odrazí na jejich snazším vstupu na trh práce a začlenění do společnosti. Současný stav úrovně předprofesního vzdělávání sluchově postižených Dotter (2005) hodnotí jako neuspokojivý. I přesto, že se podle něho situace oproti předchozím letům zlepšila, nedosahuje předprofesní vzdělávání sluchově postižených stále ještě odpovídající úrovně.

Vzdělávání dětí, žáků a studentů se sluchovým postižením se řídí školským zákonem č. 561/2004 Sb., který upravuje předškolní, základní, střední, vyšší odborné a jiné vzdělávání ve školách a školských zařízeních. Sluchové postižení je v § 16 odst. 2 tohoto zákona řazeno mezi zdravotní postižení. V § 16 odst. 7 je dále upřesněno používání komunikačních systémů ve vzdělávání sluchově postižených a to následujícím způsobem: „*Dětem, žákům a studentům neslyšícím a hluchoslepým se zajišťuje právo na bezplatné vzdělávání pomocí nebo prostřednictvím komunikačních systémů neslyšících a hluchoslepých osob podle jiného právního předpisu.*“ Tímto

předpisem je míněn zákon č. 155/1998 Sb., o znakové řeči a o změně dalších zákonů, ve znění zákona č. 384/2008 Sb., o komunikačních systémech neslyšících a hluchoslepých osob (v úplném znění vyhlášen pod č. 423/2008 Sb.). V tomto zákoně je v § 7 mimo jiné zaneseno, že „*neslyšící a hluchoslepé osoby mají právo na vzdělávání s využitím komunikačních systémů neslyšících a hluchoslepých osob*“ a § 8 odst. 3 se pak vztahuje na poskytování tlumočnických služeb na středních, vyšších odborných a vysokých školách: „*neslyšícím a hluchoslepým žákům středních škol a neslyšícím a hluchoslepým studentům vyšších odborných škol a vysokých škol, kterým byly z důvodu úplné nebo praktické hluchoty nebo hluchoslepoty přiznány mimořádné výhody II. stupně (průkaz ZTP) nebo III. stupně (průkaz ZTP/P), jsou tlumočnické služby poskytovány bezplatně za podmínek stanovených prováděcím právním předpisem.*“ Výklad školského zákona dále upřesňuje vyhláška č. 73/2005 o vzdělávání dětí, žáků a studentů se speciálními vzdělávacími potřebami a dětí, žáků a studentů mimořádně nadaných.

Profesní příprava sluchově postižených probíhá především v rámci škol určených pro sluchově postižené, nebo ve školách běžného typu formou integrace. Důležitý je správný výběr školy a volba povolání vhodná pro sluchově postižené, aby po absolvování školy byli tito jedinci schopni nalézt v daném oboru uplatnění. Součástí volby povolání u sluchově postižených je zdravotní hledisko, komunikační předpoklady i reálný náhled na vlastní možnosti. „*Ne vždy je snadné skloubit zájmy, sklony, přání, dovednosti, psychické i fyzické schopnosti s předpoklady a požadavky, jež klade určité povolání.*“ (Zámečnicková, 2004, s. 201) Zdaleka ne všechny práce totiž může sluchově postižený vykonávat. Nevhodná pro něho mohou být povolání v trvale hlučném prostředí, ve výškách, nebo na místech, kde je potřeba reagovat na zvukovou signalizaci, či telefonovat. (Šedivá, 2006)

Profesní příprava se uskutečňuje na středních školách a učilištích, vyšších odborných a vysokých školách i v rámci rekvalifikačních kurzů a vzdělávacích kurzů celoživotního vzdělávání. „*Celoživotní vzdělávání (Long Life Learning) sluchově postižených osob je už jen záležitostí organizací, které (...) připraví programy pro specializaci nebo rekvalifikaci sluchově postižených osob, což jsou především organizace cíleně zaměřené na práci se sluchově postiženými.*“ (Merhout, Vavrečka, 2008)

Ve srovnání s minulostí je dnes nabídka středoškolského vzdělávání pro sluchově postižené poměrně široká. Je realizována na odborných a středních odborných

učilištích, středních a praktických školách. Odborná učiliště pro sluchově postižené nalezneme v Českých Budějovicích, v Praze - Holečkově ulici, v Hradci Králové a v Brně. Tato učiliště nabízí tříletá studia zakončená závěrečnou zkouškou, po níž absolventi obdrží výuční list. Na těchto učilištích lze studovat následující obory: prodavačské práce - smíšené zboží, podlahářské, truhlářské, kuchařské, čalounické, sklenářské, malířské, malířské a natěračské a cukrářské práce, klempířské práce ve stavebnictví, strojní mechanik a šití oděvů. „*Úkolem OU pro sluchově postižené je připravit žáky pro život ve slyšicím prostředí a tyto žáky vybavit dostatečným množstvím odborných vědomostí, poskytnout žákům odborné vzdělání ve zvoleném učebním oboru (...) a připravit je co nejlépe pro život ve společnosti a pro pracovní uplatnění.*“ (<http://www.skolaholeckova.cz/node/18>) Střední odborná učiliště pro sluchově postižené nalezneme v Praze - Holečkově ulici, v Hradci Králové a ve Valašském Meziříčí. Tato učiliště nabízí tříleté učební obory, jejichž absolventi získají výuční list. Jedná se o učební obory: cukrář-výroba, kuchař, pekař, krejčí, čalouník, malíř-interiéry, zámečnický, truhlář, umělecký truhlář, umělecký řezbář, zahradník/zahradnice a elektrikář. Kromě středních odborných a odborných učilišť existují praktické školy dvouleté a jednoleté určené pro žáky se speciálními vzdělávacími potřebami vyplývající ze snížené úrovně rozumových schopností. Další možností středního vzdělávání zakončené již maturitou je dvouleté nástavbové studium dřevařské a nábytkářské výroby v Hradci Králové a společného stravování v Praze – Holečkově ulici. Čtyřleté maturitní obory nalezneme na středních školách pro sluchově postižené v Praze, Brně, Hradci Králové a Valašském Meziříčí. V Praze - Holečkově ulici je to obor hotelnictví-turismus, v Praze – Výmolově ulici obor asistent zubního technika, v Praze - Ječné všeobecné gymnázium, v Brně obor informační technologie, zaměřený na informatiku v ekonomice, v Hradci Králové předškolní a mimoškolní pedagogika a reprodukční grafik pro média a ve Valašském Meziříčí elektronické počítačové systémy, který od 1. září 2010 nahradí obor počítačové systémy a aplikovaná elektrotechnika.

Vzdělávání na vysoké škole je ošetřeno zákonem č. 111/1998 Sb., o vysokých školách. Podle Doležalové (2008) vyplývají podmínky plnění tohoto zákona z Listiny základních lidských práv a svobod, Národního plánu pro vyrovnávání příležitostí pro osoby se zdravotním postižením, tzv. Bílé knihy MŠMT ČR a Dlouhodobého záměru vzdělávací a vědecké, výzkumné, vývojové a umělecké a další tvůrčí činnosti na vysoké škole. Vysokoškolské studium pro sluchově postižené by mělo přispívat k jejich celkové

socializaci a být završeno „*integrací pracovní a společenskou*.“ (Doležalová, 2008, s. 45) Dle Doležalové (2008) spočívá přínos studia sluchově postižených na vysoké škole v lepším pracovním a společenském uplatnění, lepších komunikačních dovednostech i větší nezávislosti.

V České republice existují dva vysokoškolské studijní obory určené přímo sluchově postiženým studentům. První vznikl v roce 1992 na Divadelní fakultě Janáčkovy akademie múzických umění v Brně. Jedná se o obor nazvaný Ateliér výchovné dramatiky Neslyšících. Jeho absolventi se mohou primárně uplatnit v pedagogické činnosti s dětmi, nebo působit v divadle jako účinkující v představeních určených veřejnosti. (<http://difa.jamu.cz>) Druhý studijní obor byl otevřen v roce 1998 zásluhou PhDr. Aleny Macurové, CSc. na Filozofické fakultě na Ústavu českého jazyka a teorie komunikace Univerzity Karlovy v Praze. Tento obor nazvaný Čeština v komunikaci neslyšících je určen pro neslyšící i slyšící studenty. Studenti si volí jednu ze tří nabízených specializací: komunikační (dříve pedagogickou), odbornou a tlumočnickou. Po absolvování studia se mohou stát např. tlumočníky, lektory českého znakového jazyka, asistenty pedagoga, nebo působit ve výzkumu českého znakového jazyka. (<http://ucjtk.ff.cuni.cz>) Další obory vysokých škol „*jsou sluchově postiženým studentům přístupny v integrované formě a pro mnohé z nich je to první společné vzdělávání s intaktní populací*.“ (Bytešniková, Horáková, Klenková, 2007, s. 114) V důsledku vzrůstajícího zájmu sluchově i jinak postižených studentů o studium na vysokých školách vznikají v rámci těchto škol centra (střediska, poradny) pomáhající studentům se speciálními vzdělávacími potřebami. Takováto střediska vznikla na univerzitách v Praze, Brně, Ostravě, Olomouci, Liberci. (Doležalová, 2008) Na Masarykově univerzitě v Brně působí samostatné univerzitní pracoviště, Středisko pro pomoc studentům se specifickými nároky, které k integraci sluchově postižených přistoupilo v roce 2002. Pro sluchově postižené zde funguje například oddělení znakového tlumočnictví a poradenství, které se snaží sluchově postiženým studium zpřístupnit.

Zejména díky finanční podpoře plynoucí ze strukturálních fondů Evropské unie (dále EU) a nadací se uskutečňují projekty zaměřené na realizaci rekvalifikačních a vzdělávacích kurzů pro sluchově postižené. Za spolufinancování Evropského sociálního fondu EU a státního rozpočtu ČR vznikl například projekt EQUAL s názvem Celoživotní vzdělávání neslyšících, který je zaměřen na „*celoživotní vzdělávání*



*neslyšících a na zlepšení komunikace s majoritní společností.“*  
(<http://proplnyzivot.osu.cz/>) V rámci jeho aktivit probíhají kurzy pro přípravu neslyšících elektrikářů, kurzy počítačové grafiky a základů obsluhy počítačů pro osoby se sluchovým postižením, kurz licencovaných trenérů pro neslyšící apod. Dalším projektem podpořeným z EU v rámci vzdělávacího programu Leonardo da Vinci byl projekt nazvaný Internet jako potenciální zdroj nových pracovních příležitostí pro neslyšící. Rovněž APPN získala z EU finanční podporu na realizaci rekvalifikačních kurzů pro sluchově postižené, jednalo se např. o rekvalifikaci na stylistu, vizážistu, fotografii/kameru, manikúru, kadeřníka atd. (Dvořáková, 2009)

## 2 Charakteristika základních pojmů vztahujících se k problematice zaměstnávání

*„V současné době je společnost ve fázi změny. Velmi obtížně se předvídá, jak bude tato společnost vypadat za deset let. Probíhající finanční krize tyto projekce dále více znesnadňuje. Jeden z možných dopadů bude ten, že rostoucí ekonomická diferenciací společnosti bude mít za následek společnost velmi nestabilní.“* (Tvrđý, 2008, s. 128)

### 2.1 Trh práce

V hospodářské praxi je trh obecně považován za součást ekonomiky, ve které dochází ke směňování zboží mezi jednotlivými subjekty, tj. prodávajícími na jedné straně a kupujícími na straně druhé. Tyto subjekty jsou ve vzájemném vztahu, který ovlivňuje množství směňovaného zboží a výši cen. (Halásková, 2008) Trh jako takový lze členit dle různých hledisek. Halásková (2008, s. 25) charakterizuje 5 hledisek klasifikace trhu: věcné hledisko, stupeň organizovanosti, stupeň omezení směny, soulad se zákonodárstvím a hledisko předmětu tržních transakcí. Poslední zmiňované hledisko, tj. hledisko předmětu tržních transakcí, v sobě zahrnuje i trh práce. Předmětem tržních transakcí je zde míněno to, co se prodává či kupuje. Halásková (2008, s. 25-27) dělí trh z hlediska předmětu tržních transakcí následujícím způsobem:

1. trh výrobních faktorů
  - a) trh práce
  - b) trh půdy a přírodních zdrojů
  - c) trh kapitálu
2. finanční trhy
3. trh výrobků a služeb

Trh práce tvoří součást tržního hospodářství a je řazen do trhu výrobních faktorů. Podle Václavíkové, Kolibové, Kubicové (2009, s. 21) je trh práce *„místem, kde lidé prodejem vlastní pracovní síly získávají prostředky nutné pro svou existenci.“* Tvrđý (2008, s. 19) chápe trh práce jako *„abstraktní prostor, v němž dochází k interakci mezi*

*zaměstnavateli a pracovníky.*“ Tyto dva subjekty utváří vzájemný vztah *„toho, kdo něco v tomto případě svoji práci nabízí, a toho, kdo o tuto nabídku jeví zájem a je ochoten nabízené zboží (práci) koupit.“* (Kuchař, 2007, s. 11) Podle Tvrdeho (2008, s. 19) je *„základním předpokladem existence trhu práce (...) vnímání práce jako zboží.“* Práce se na jedné straně prodává a na druhé kupuje, sehrává tak dvojí roli. (Václavíková, Kolibová, Kubicová, 2009)

### **Základní komponenty trhu práce**

Trh práce je tvořen základními komponenty. Podle Václavíkové, Kolibové, Kubicové (2009) existují tři základní komponenty, Kuchař (2007) uvádí čtyři. Shodují se na nabídce práce, poptávce po práci a mzdě, tedy ceně za práci (reálné a nominální mzdové sazby). Kuchař (2007) přidává čtvrtý komponent, kterým je rovnováha na trhu práce.

Nabídku na trhu práce *„tvoří ti, kdo nabízejí pracovní sílu, tedy zaměstnanci nebo uchazeči o zaměstnání, poptávku po práci v tomto případě tvoří firmy nakupující pracovní sílu svých zaměstnanců.“* (Václavíková, Kolibová, Kubicová, 2009, s. 23) Podle Mareše (2002, s. 55) *„stojí nabídka práce a poptávka po ní proti sobě ve vzájemné soutěži, v níž se vytváří cena práce.“* Halásková (2008, s. 109) dodává, že jejich postavení není rovnocenné, protože poptávající má větší možnost výběru a volby než nabízející. Je to dáno např. demografickým vývojem a sociálně-ekonomickou situací, které nabízející nemůže ovlivnit. V tomto případě se hovoří o tzv. strukturálním handicapu nabídky na trhu práce. Pro ty, kdo nabízejí pracovní sílu, se tak naskýtají dvě možnosti řešení situace. Mohou se za práci přestěhovat, pak se jedná o migraci prostorovou, nebo mohou změnit vlastní kvalifikaci, pak hovoříme o migraci profesní. (Václavíková, Kolibová, Kubicová, 2009, s. 27) Poptávka po práci může být dvojí, individuální a tržní. *„Tržní poptávka po práci je horizontální součet individuálních poptávek všech firem poptávajících práci.“* (Václavíková, Kolibová, Kubicová, 2009, s. 25)

Příznakem narušení rovnováhy mezi nabídkou a poptávkou je nezaměstnanost na jedné straně a nedostatek pracovních sil na straně druhé. *„Podmínkou dosažení rovnováhy na trhu práce je dokonalá konkurence na straně nabídky i poptávky.“* (Václavíková, Kolibová, Kubicová, 2009, s. 25) Tento stav dokonalé konkurence a rovnováhy existuje pouze teoreticky, ve skutečnosti dochází vždy buďto k nedostatku

pracovních míst, nebo nedostatku pracovních sil. Nedostatek pracovních míst označujeme jako nedobrovolnou nezaměstnanost.

Pracovní silou je míněno ekonomicky aktivní obyvatelstvo, což zahrnuje všechny pracující osoby a ty, co pracovat chtějí. Nespádají mezi ně „*nepracující studenti, nepracující důchodci, ženy v domácnosti a některé skupiny osob, které nejsou počítány mezi nezaměstnané, neboť aktivně nehledají práci (např. bezdomovci)*“ (Šimek, 2007, s. 9) Každý člověk je ovšem omezen hranicemi vlastních možností, „*je limitován určitým disponibilním množstvím času a fyzickými možnostmi.*“ (Václavíková, Kolibová, Kubicová, 2009, s. 25) Mezihorák (2006, s. 32) označuje tyto limity ekonomicky aktivního obyvatelstva za handicap pracovní síly. Z toho důvodu zasahuje do vztahu dvou subjektů zaměstnavatele a zaměstnance (uchazeče o zaměstnání) třetí subjekt, kterým je stát se svými institucemi. Stát upravuje „*právní rámec (...) chování subjektů na trhu práce*“ (Kuchař, 2007, s. 111), vymezuje podmínky a pravidla tohoto chování. Stát svou politikou do určité míry vyvažuje handicap pracovní síly následujícími způsoby (Mezihorák, 2006, s. 32):

- uplatňuje politiku ochrany práce a sociálních podmínek
- garantuje právo na formování koalic (hlavně odborů)
- zadržuje vstup části přeschopné pracovní síly na trh práce (omezením délky pracovní doby, práce dětí)
- poskytuje prostředky obživy nezávislé na účasti na trhu práce (důchod, pojištění)

### **Typologie trhu práce**

Trh práce lze dále dělit podle různých hledisek. Základní typologií trhu práce je členění na trh práce primární a sekundární, interní a externí, formální a neformální.

Trh primární se od sekundárního liší v pracovních příležitostech, mzdovém ohodnocení, společenské prestiži, pracovní jistotě, profesionálním růstu i možnosti uplatnit se na trhu práce. Primární trh „*je trhem lepších pracovních příležitostí, který nabízí relativní pracovní jistotu, kariérový růst, lepší pracovní i mzdové podmínky.*“ (Kolibová, Kubicová 2005, s. 34) Trh sekundární je v opozici k němu trhem s nižším mzdovým ohodnocením, nižší prestiží, velkou fluktuací pracovníků, rizikem nezaměstnanosti a omezenými možnostmi pro další profesionální růst. (Mezihorák,

2006) Na trhu sekundárním nacházejí uplatnění především rizikové skupiny osob, mezi které řadíme mimo jiné i osoby se zdravotním postižením.

Rozdíl mezi trhem práce formálním a neformálním spočívá v jeho kontrole a regulovatelnosti. Trh formální je trhem „*oficiálních pracovních příležitostí, kontrolovaný společenskými institucemi sloužícími k jeho regulaci.*“ (Mezihorák, 2006, s. 31) Trh neformální stojí mimo kontrolu státních institucí, zvláště pak finančních úřadů. Hovoří se o něm jako o šedé, nebo černé ekonomice. Jedná se např. o domácí práce, sousedskou a rodinnou výpomoc, práci načerno. Trh práce externí, nebo též vnější se od interního liší svou otevřeností. Interní, neboli vnitřní trh práce je „*trh uvnitř jednotlivých podniků, není trhem v pravém slova smyslu.*“ (Mezihorák, 2006, s. 31) Na rozdíl od trhu interního jde „*v případě externího trhu (...) o otevřený trh, na kterém si jednotlivé firmy konkurují.*“ (Václavíková, Kolibová, Kubicová, 2009, s. 24)

### **Trh práce v České republice**

„*Trh práce v ČR v posledních deseti letech prošel výraznými změnami, které byly způsobeny přechodem k tržnímu hospodářství, ale i v rámci modernizačních procesů přechodem k tzv. postindustrialní společnosti.*“ (Tvrdý, 2008, s. 126) Podle Tvrdeho (2008) i Mareše (2002) došlo k přechodu od výroby (prvovýroba a druhovýroba je chápána jako primární a sekundární sféra národního hospodářství) k dominantnímu postavení služeb, tedy terciární sféře. Mareš (2002, s. 66) považuje za charakteristický znak tohoto přechodu také „*restrukturalizaci trhu práce – objevení se nových profesí a zánik řady starých, ale i nutnost restrukturalizace znalostí a dovedností spojených s mnoha profesemi (zejména schopnost vyrovnávat se s inovacemi).*“ K vysokému nárůstu zaměstnanosti došlo zvláště v oblasti obchodu, finančním zprostředkování, ve zdravotní a sociální péči, v oblasti technických, pedagogických, řídicích a vědeckých pracovních pozic. (Tvrdý, 2008) Podle prognóz Tvrdeho (2008, s. 128) bude na trhu práce stále docházet „*k růstu koncentrace pracovních míst do měst*“ a v důsledku krize důvěry v současný ekonomický systém k proměně společnosti, která bude hledat nové formy a způsoby uplatnění.

## 2.2 Nezaměstnanost a státní politika zaměstnanosti

### Nezaměstnanost

Podle Brožové (2003, s. 88) se u nás na počátku 90. let nezaměstnanost objevuje „jakožto zcela nový společensko-ekonomický jev“. Od nástupu KSČ k moci v roce 1948 do roku 1990 byla nezaměstnanost skrytá, veškeré ekonomicky aktivní obyvatelstvo muselo být zaměstnáno. Teprve s transformací ekonomiky a uzavíráním neefektivních výrobních podniků, se „součástí života naší společnosti (...) stala otevřená nezaměstnanost. Jistotu zaměstnance vystřídala nejistota trhu práce.“ (Brožová, 2003, s. 77)

Nezaměstnanost je příznakem narušení rovnováhy na trhu práce. Kolibová, Kubicová (2005, s. 68) definují nezaměstnanost jako „stav nerovnováhy na trhu práce, kdy nabídka převládá nad poptávkou nebo kdy struktura nabídky neodpovídá struktuře poptávky.“ Podle Šimka (2007, s. 22) jde v případě nezaměstnanosti o „nerealizovanou (neuspokojenou) nabídku práce na trhu práce.“ Nezaměstnanost tvoří „složitý celospolečenský problém s multidimenzionálními důsledky“ (Brožová, 2003, s. 76), které negativním způsobem ovlivňují národní hospodářství státu. Šimek (2007, s. 23) dělí důsledky nezaměstnanosti na ekonomické, psychické a sociální. Navzdory této negativně pojímané nezaměstnanosti ovšem existuje tzv. přirozená míra nezaměstnanosti. Ta tvoří „nejnižší míru nezaměstnanosti, která je dlouhodobě udržitelná a souvisí s nejvyšší úrovní zaměstnanosti a odpovídá potenciálnímu produktu ekonomiky.“ (Šimek, 2007, s. 34) Nezaměstnanost se nejčastěji vyjadřuje „pomocí ukazatele míry nezaměstnanosti, která je podílem nezaměstnaných v celku práce schopné populace.“ (Kuda, 2004, s. 25) Dále se k měření nezaměstnanosti využívá míra ekonomické aktivity, počet uchazečů na jedno pracovní místo, nebo monitorování vývoje zásobníku nezaměstnaných. (Halásková, 2008)

Šimek (2007, s. 22) obecně považuje za nezaměstnanou „tu část ekonomicky aktivního obyvatelstva, která není odpovídajícím způsobem (především časově a kvalifikačně) využita.“ Podle něj se jedná o všechny osoby starší 15 let, kteří jsou bez práce, práci aktivně hledají a zároveň jsou připraveni k téměř okamžitému nástupu (max. do 14 dní) do zaměstnání.

## Typologie nezaměstnanosti

Šimek (2007, s. 29-33), Halásková (2008) a další rozlišují 4 typy nezaměstnanosti: frikční, sezónní, strukturální a cyklickou (konjunkturální). Nezaměstnanost může být také krátkodobá a dlouhodobá, nebo dobrovolná a nedobrovolná.

Frikční nezaměstnanost je přirozenou a dobrovolnou nezaměstnaností. Bývá též označována jako normální, nebo flukтуаční, protože vzniká v důsledku dobrovolné změny zaměstnání. Tvoří 1-2 % celkové nezaměstnanosti.

Nezaměstnanost sezónní je krátkodobým typem nezaměstnanosti. Týká se těch odvětví, která jsou přímo závislá na meteorologických podmínkách (stavebnictví, zemědělství, či povrchová těžba), střídání ročních období (konfekční průmysl, služby spojené s turistikou), nebo ji mohou způsobovat institucionální příčiny (vánoční, velikonoční svátky).

Strukturální nezaměstnanost vzniká v souvislosti s nepřizpůsobením struktury na straně nabídky, ta je vyšší než poptávka v uvedené struktuře. Mezi příčiny strukturální nezaměstnanosti se řadí: imobilitou podmíněná regionální nezaměstnanost, technologická nezaměstnanost a strukturální nezaměstnanost vyvolaná růstem nabídky práce, nebo podmíněná mzdovou strukturou. *„Indikátor strukturální nezaměstnanosti je vysoký počet neobsazených, volných pracovních míst a vysoký počet nezaměstnaných, přičemž tento nesoulad může vzniknout proto, že poptávka po určitém druhu práce roste, zatímco po jiném druhu klesá“*. (Šimek, 2007, s. 32)

Cyklická, neboli konjunkturální nezaměstnanost vzniká v případě, že *„poptávka po zboží a službách při daných mzdových sazbách a při dané produktivitě práce není postačující na zaměstnanost těch, kteří jsou schopni a ochotni pracovat.“* (Šimek, 2007, s. 33)

Příčiny nezaměstnanosti mohou být různé. V ekonomické literatuře se setkáváme s odlišnými teoretickými přístupy, které se snaží příčiny nezaměstnanosti objasnit. K nejznámějším teoretickým přístupům patří liberalistické a neoklasické pojetí, Keynesovo, monetaristické a marxistické pojetí.

Nezaměstnanost se stala součástí života dnešní společnosti. Podle Buchtové (2004) je téměř nemožné udržet si v dnešním rychlém tempu kulturního života práci dlouhodobě, či dokonce celoživotně. *„Ztratit práci může každý, záruky stálého*

*zaměstnaní již téměř neexistují.*“ (Buchtová, 2004, s. 7)

## **Státní politika zaměstnanosti**

Státní politika zaměstnanosti tvoří součást hospodářské politiky státu. Její snahou je docílit toho, aby nabídka práce a poptávka po práci byly v rovnováze. Státní politika zaměstnanosti *„představuje soubor nástrojů, jejichž realizace motivuje zaměstnané, nezaměstnané a zaměstnavatele k jistému chování na trhu práce.“* (Šimek, 2007, s. 102) Zabezpečování státní politiky zaměstnanosti upravuje zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve kterém se v § 1 uvádí, že snahou této politiky je *„dosažení plné zaměstnanosti a ochrana proti nezaměstnanosti.“* Státní politika zaměstnanosti je dále podrobně charakterizována v § 2 výše citovaného zákona, kde jsou podrobně vypsány činnosti této politiky zaměstnanosti. K nejdůležitějším z nich Šimek (2007, s. 105) řadí:

- poradenskou službu při volbě povolání
- zprostředkování práce
- podporu profesního vzdělávání
- poskytování služeb zaměřených na udržování a vytváření pracovních míst
- poskytování podpor v nezaměstnanosti, sociálních dávek, příp. mzdového vyrovnání při zániku podniku
- výzkum a statistiku trhu práce

Vše je uskutečňováno v souladu s principy evropské strategie zaměstnanosti. Tento termín zavádí Amsterodamská smlouva (<http://ec.europa.eu>), která vešla v platnost v roce 1999. V ní se (v hlavě VIII. týkající se zaměstnanosti) uvádí, že Evropské společenství a členské státy spolupracují *„na rozvoji koordinované strategie zaměstnanosti a zejména podpory kvalifikace, výchovy a flexibility pracovníků a pracovních trhů a jejich přizpůsobivosti požadavkům hospodářské změny“*. Evropská strategie zaměstnanosti *„vychází z prioritních témat čtyř pilířů evropské politiky zaměstnanosti, jimiž jsou zaměstnatelnost, soukromé podnikání, přizpůsobivost a rovné příležitosti.“* (<http://ec.europa.eu>) V roce 2003 přistoupila Evropská komise na novou strategii zaměstnanosti. Jejími hlavními prioritami jsou nyní *„plná zaměstnanost a lepší pracovní podmínky.“* (<http://ec.europa.eu>) V souladu s právem Evropského společenství se evropské politice zaměstnanosti rovněž přizpůsobuje státní politika zaměstnanosti v České republice.



V zákoně č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, se uvádí, že státní politiku zaměstnanosti tvoří stát společně se zaměstnavateli a odborovými organizacemi. Při uskutečňování státní politiky zaměstnanosti stát dále spolupracuje „s územními samosprávnými celky, profesními organizacemi, sdruženími osob se zdravotním postižením a organizacemi zaměstnavatelů.“ Oblast státní politiky zaměstnanosti v České republice spravuje Ministerstvo práce a sociálních věcí a úřady práce, které ve spolupráci s dalšími subjekty zajišťují programy státní politiky zaměstnanosti. Tyto programy lze dělit na aktivní a pasivní. Šimek (2007, s. 106) mezi aktivní a pasivní programy zahrnuje:

**a) aktivní**

- služby zaměstnanosti
- školení
- programy pro mladé
- subvencovanou zaměstnanost
- programy pro handicapované (odborná rehabilitace, podpora vytváření práce pro handicapované osoby)

**b) pasivní**

- příspěvek v nezaměstnanosti
- předčasný odchod do důchodu

Programy aktivní politiky zaměstnanosti se snaží zajistit maximální možnou míru zaměstnanosti a předcházet nezaměstnanosti. „Základní předpoklad snižování nezaměstnanosti je v nastavení optimálního souladu všech druhů politik zaměstnanosti – hospodářské, regionální, vzdělávací, rozpočtové, trhu práce (aktivní politiky zaměstnanosti) i dalších, s cílem vytvořit podmínky pro dosažení takového hospodářského růstu, který by stimuloval maximální poptávku po pracovní síle.“ (Šimek, 2007, s. 137)

## 2.3 Úřad práce

V České republice působí úřady práce od roku 1990, kdy se započalo s budováním „českého systému služeb zaměstnanosti.“ (Deset let služeb pro občany služby zaměstnanosti v České republice, 2000, s. 7) Prvních 10 letech existence úřadů práce bylo ve znamení zdokonalování nabízených služeb ve spolupráci se zahraničními zeměmi (zejména SRN a Velké Británie), které zajistily především intervenci v oblasti proškolení úředníků. (Deset let služeb pro občany služby zaměstnanosti v České republice, 2000) Na území České republiky vzniklo 77 úřadů práce. Některé z nich zřídily pro veřejnost (v rámci svého správního obvodu) další pobočky a detašovaná pracoviště. (Freibergová, 2005) Těchto 77 úřadů práce odpovídá počtu okresů a správní obvody úřadů se shodují s územními obvody těchto okresů. Po rozčlenění českého území na 14 krajů je v rámci územního obvodu každého kraje vždy „jeden z úřadů práce pověřen koordinací státní politiky zaměstnanosti“. (Freibergová, 2005, s. 11) Úřad práce je státní instituce, která „zpracovává koncepci vývoje zaměstnanosti, soustavně sleduje a vyhodnocuje situaci na trhu práce a přijímá opatření na ovlivnění poptávky a nabídky práce ve svém správním obvodu.“ (<http://portal.mpsv.cz>) Úřad práce je správním úřadem spravovaným Ministerstvem práce a sociálních věcí České republiky. V čele úřadu je ředitel, který je jmenován a odvoláván ministrem daného rezortu. (Deset let služeb pro občany služby zaměstnanosti v České republice, 2000) Každý úřad práce má stanovenou organizační strukturu, kterou může uzpůsobovat vlastním potřebám. Mezi 4 základní útvary úřadu práce Freibergová (2005, s. 11-12) řadí:

### I. útvar zprostředkování

Vede evidenci uchazečů a zájemců o zaměstnání, zaměstnavatelům nabízí a doporučuje vhodné kandidáty z řad uchazečů o zaměstnání, informuje o volných pracovních místech, rekvalifikačních, poradenských programech atd. Mezi uchazeče o zaměstnání jsou zařazováni ti občané, kteří „chtějí a mohou pracovat, nejsou v pracovním nebo obdobném vztahu, nevykonávají samostatnou výdělečnou činnost a nepřipravují se soustavně na povolání.“ (Freibergová, 2005, s. 15) Na rozdíl od uchazečů jsou za zájemce o zaměstnání považováni ti občané, kteří mají zájem o zprostředkování zaměstnání úřadem práce, ale „dosud pracují, nebo z jiných důvodů

nesplňují podmínky evidence uchazečů o zaměstnání“ (Freibergová, 2005, s. 15)

## **II. útvar trhu práce a analýz**

Zpracovává měsíční statistiky, aktualizuje údaje týkající se zaměstnavatelů, provádí analýzy trhu práce, zpracovává prognózy vývoje zaměstnanosti a nezaměstnanosti.

## **III. útvar poradenství**

Zajišťuje individuální a skupinové poradenství pro uchazeče a zájemce o zaměstnání. Formou skupinového poradenství jsou např. tzv. Job kluby, které zajišťují „výcvik k vyhledávání zaměstnání a ucházení se o zaměstnání“ (Freibergová, 2005, s. 17). Součástí útvaru poradenství bývá informační a poradenské středisko pro volbu a změnu povolání (IPS) a na několika úřadech práce i Evropské služby zaměstnanosti EURES.

## **IV. útvar státní sociální podpory**

Vyplácí dávky státní sociální podpory a zajišťuje konzultační činnost.

Působnost úřadu práce je definována v § 7 a 8 zákona o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb., kde jsou podrobně vypsány jeho veškeré činnosti. Služby a činnosti úřadu práce (<http://portal.mpsv.cz>) jsou určeny všem občanům a jsou specifikovány pro uchazeče a zájemce o zaměstnání, zaměstnavatele, osoby se zdravotním postižením a cizince. Služby úřadu jsou poskytovány bezplatně.

### **Služby pro občany**

Úřad práce (<http://portal.mpsv.cz>) nabízí všem občanům služby informačního a poradenského charakteru. Informační služby v oblasti pracovních příležitostí zahrnují především informace o situaci na trhu práce, volných pracovních místech v rámci České republiky i jiných zemí Evropské unie, možnostech dalšího vzdělávání a podmínkách zaměstnávání v zahraničí. Poradenské služby všem občanům se vztahují na:

- volbu povolání
- rekvalifikaci

➤ zprostředkování zaměstnání

Rekvalifikace je „zásadní nebo i dílčí změna kvalifikace pracovníka, objektivně nezbytná pro jeho další uplatnění (...), bezprostředně reaguje na potřeby praxe nebo trhu práce.“ (<http://motiv8.cz>) „Při zprostředkování zaměstnání porovnává úřad práce předpoklady a schopnosti uchazeče o zaměstnání s požadavky zaměstnavatele a vhodné uchazeče o zaměstnání průběžně vysílá k zaměstnavateli.“ (Freibergová, 2005, s. 17)

### **Služby pro osoby se zdravotním postižením**

Pro osoby se zdravotním postižením vytváří úřad práce „za účelem posouzení vhodné formy pracovní rehabilitace (...) odborné pracovní skupiny, složené zejména ze zástupců organizací zdravotně postižených a zástupců zaměstnavatelů zaměstnávajících více než 50 % osob se zdravotním postižením.“ Osobám se zdravotním postižením úřad práce nabízí a poskytuje následující služby (<http://portal.mpsv.cz>):

- pracovní rehabilitaci zaměřenou na získání a udržení vhodného zaměstnání
- příspěvek na vytvoření a provoz chráněného pracovního místa pro osobu samostatně výdělečnou činnou
- poradenství pro volbu přípravy k práci

Pracovní rehabilitace zahrnuje „poradenskou činnost zaměřenou na volbu povolání, teoretickou a praktickou přípravu pro zaměstnání a vytvoření vhodných podmínek pro výkon zaměstnání.“ (Krása, Miškovská, 2009, s. 15) Veškeré náklady na přípravu pro zaměstnání hradí úřad práce. Tuto přípravu je možné absolvovat na pracovištích zaměstnavatele, v chráněných pracovních dílnách, na chráněných pracovních místech nebo v různých vzdělávacích zařízeních. Úřad práce rovněž poskytuje zaměstnavatelům příspěvek na vytvoření chráněného pracovního místa pro osobu se zdravotním postižením. Podmínkou je provozování tohoto pracovního místa po dobu 2 let. (Krása, Miškovská, 2009)

### 3 Možnosti zaměstnávání osob se zdravotním postižením

*„Sluchově postižení lidé mají na trhu práce velmi obtížnou pozici. Přestože jsou schopni pracovat téměř v jakémkoliv oboru (s ohledem na jejich zdravotní postižení), jejich hlavní nevýhoda - komunikační bariéra - je v mnoha ohledech překážkou tak závažnou, že práci shánějí jen velmi těžce.“ (Merhout, Vavrečka, 2008, s. 5)*

#### 3.1 Vymezení základních pojmů

##### **Zdravotní postižení v národním a nadnárodním kontextu**

V letech 1983-1993 probíhala pod záštitou Organizace spojených národů (OSN) akce nazvaná Dekáda zdravotně postižených. Jejím účelem bylo zasadit se o dodržování lidských práv a svobod u osob se zdravotním postižením. Tato akce v roce 1993 vyústila ve vypracování a přijetí Standardních pravidel pro vyrovnání příležitostí pro osoby se zdravotním postižením. Opatřilová (2005) chápe vyrovnání příležitostí jako proces úplné integrace těchto osob do společnosti, která zahrnuje také možnosti vzdělávání a pracovní příležitosti pro osoby se zdravotním postižením. V rámci České republiky následně vznikl Vládní výbor pro zdravotně postižené občany, který vypracoval tři národní plány. V roce 1992 vznikl Národní plán pomoci zdravotně postiženým občanům, o rok později Národní plán opatření pro snížení negativních důsledků zdravotního postižení a v roce 1998 Národní plán vyrovnání příležitostí pro občany se zdravotním postižením. (Opatřilová, 2005) Hlavním poradním orgánem Vládního výboru pro zdravotně postižené občany se stala Národní rada osob se zdravotním postižením České republiky. Vznikla v roce 2000 jako zastřešující organizace, která hájí, prosazuje a naplňuje práva a zájmy těchto osob. V současné době je největším zástupcem organizací osob se zdravotním postižením v České republice. (<http://www.nrzp.cz>)

##### **Definice osob se zdravotním postižením**

V pedagogickém pojetí jsou za zdravotně postižené považovány všechny osoby,

kteří mají stíženou možnost zařazení do společnosti a účasti na celospolečenském dění projevující se „v učení, sociálním chování, v komunikaci a řeči nebo v psychomotorických schopnostech“. (Pipeková, 2006, s. 98) V § 16 školského zákona č. 561/2004 Sb., je za zdravotní postižení pokládáno „*mentální, tělesné, zrakové nebo sluchové postižení, vady řeči, souběžné postižení více vadami, autismus a vývojové poruchy učení a chování.*“ Český statistický úřad (in Krása, Miškovská, 2009, s. 10) považuje za osoby se zdravotním postižením ty jedince, jejichž „*tělesné, smyslové a/nebo duševní schopnosti či duševní zdraví jsou odlišné od typického stavu pro odpovídající věk a lze oprávněně předpokládat, že tento stav potrvá déle než 1 rok.*“ Odlišnost od typického stavu je v tomto smyslu chápána jako „*omezení nebo faktické znemožnění společenského uplatnění dané osoby.*“ (Krása, Miškovská, 2009, s. 10) K zaměstnávání osob se zdravotním postižením se vztahuje § 67 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve kterém jsou pro účely zaměstnanosti za osoby se zdravotním postižením považovány fyzické osoby:

- a) invalidní ve třetím stupni (osoby s těžším zdravotním postižením)
- b) invalidní v prvním nebo druhém stupni
- c) zdravotně znevýhodněné

Toto dělení se používá od 1. ledna 2010, kdy vešla v platnost novela zákona č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, provedená zákonem č. 306/2008 Sb. Dříve invaliditě 3. stupně odpovídalo označení plný invalidní důchod, invaliditě 2. a 3. stupně částečný invalidní důchod. Invalidita se nyní dělí na 3 stupně podle poklesu pracovní schopnosti (nejméně o 35 %) v důsledku dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu. Invalidita 1. stupně odpovídá poklesu pracovní schopnosti v rozmezí 35-49 %, invalidita 2. stupně v rozmezí 50-69 % a 3. stupně 70 % a více. (<http://socialnipece.brno.cz>) Pro osoby se sluchovým postižením stanovuje „*procentní míry poklesu pracovní schopnosti a náležitosti posudku o invaliditě (...) vyhláška č. 359/2009 Sb., kap. VIII., oddíl A.*“ (<http://socialnipece.brno.cz>) Před rokem 2004, než vešel v platnost zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, se invalidé označovali jako občané se změněnou pracovní schopností (ZPS) a občané se změněnou pracovní schopností s těžším zdravotním postižením (ZPS s TZP). (Brázdil, 1994)

## Práce a pracovní uplatnění

V ekonomické teorii je prací míněn „*jakýkoliv druh fyzické nebo duševní cílevědomé činnosti člověka, jež produkuje předměty či služby.*“ (Tvrdý, 2008, s. 12) Práci lidé potřebují z důvodů ekonomických jako zdroj obživy k uspokojení materiálních potřeb, ale také z důvodů sociálních a psychologických. (Václavíková, Kolibová, Kubicová, 2009) Podle Novosada (2002, s. 92) je lidská práce především „*procesem sebeurčování a seberealizace.*“ Právě pro většinu osob se zdravotním postižením je práce „*prostředkem seberealizace s výrazným sociálně rehabilitačním účinkem.*“ (Krása, Miškovská, 2009, s. 14) Práce má psychosociální význam, který Novosad (2002) dělí na 5 základních oblastí:

- existenční a materiální
- rozvojová a tvořivá
- kooperační a socializační
- estetická a kulturní
- relaxační

Práce a pracovní činnost svým charakterem směřuje k věcem, k lidem, k přírodě, zvířatům a rostlinám, nebo k informacím. (Freibergová, 2005) Pracovní činnost spadá mezi čtyři základní faktory práce. Jsou jimi pracovní činnost, pracovní prostředek, pracovní prostředí a předmět práce. (Freibergová, 2005) Buchtová (2004) spojuje pracovní činnost nejčastěji s potřebami: seberealizace, finanční nezávislosti, životní jistoty, životního řádu, sociálního zázemí, citové odezvy a emocionálního ocenění.

Pracovní uplatnění osob se zdravotním postižením v místě trvalého bydliště, popřípadě v blízkém okolí by mělo být jedním z kritérií při volbě budoucího povolání. Opatřilová (2005) uvádí dva hlavní handicap pracovního uplatnění těchto osob. Primárně jde o samotné postižení, zdravotní stav, vlastní možnosti a společenskou akceptaci vytvářející obraz sebe sama, druhotně se handicap projevuje v nedostatečných sociálních dovednostech a kompetencích (např. neznalostí norem chování, nízkým sebehodnocením, problémy v komunikaci apod.).

## Potenciál jednotlivce

Potenciál jednotlivce chápe Freibergová (2005, s. 16) jako „*souhrn charakteristických rysů osobnosti, tj. intelektuálních a osobnostních vlastností, které se v průběhu života s přibývajícimi dovednostmi a znalostmi a vlivem působení okolního prostředí proměňují a obohacují.*“ Mezi tyto charakteristické rysy Freibergová (2005, s. 16-17) řadí:

- zájmy
- schopnosti a dovednosti (zručnost, rychlost úsudku, talent na jazyky, schopnost jednat s lidmi apod.)
- morálně volní vlastnosti a preference (motivace, psychická odolnost, vytrvalost, obětavost, důslednost, systematicčnost, netrpělivost, konfliktní povaha apod.)
- tělesné předpoklady (fyzická síla a vytrvalost, obratnost apod.)
- zdravotní stav
- demografické znaky jako jsou věk, pohlaví, etnikum

Potenciál jednotlivce je složen z dalších potenciálů, kterými mohou být např. potenciál kvalifikační, kulturní, sociálně-politický a další. Tyto potenciály se vztahují ke kompetencím a postavení jednotlivce ve společnosti. Kvalifikační potenciál tvoří (Freibergová, 2005, s. 17):

- stupeň a obor dosaženého vzdělání, absolvované kurzy a zkoušky
- praktické dovednosti, dosavadní praxe, odborné dovednosti a znalosti získané v praxi
- jazykové znalosti
- jiné speciální znalosti a dovednosti (řidičský průkaz, ovládání určitého softwaru, obsluha určitých strojů apod.)

## Motivace osob se zdravotním postižením

Podle Brázdila (1994, s. 28) mají zdravotně postižení často lepší pracovní morálku projevující se v „*nížší nemocnosti a malém absentérství.*“ Důležitou roli při volbě povolání, hledání zaměstnání i vykonávání pracovní činnosti u zdravotně postižených hraje motivace. Opatřilová (2005) uvádí dvě motivační tendence, kterými jsou na jedné straně emocionální potřeby (přání, zájmy), na straně druhé racionální



úvahy o vlastních možnostech a omezeních. Podle Porvichové (2002) ovlivňují motivaci jedince vnější a vnitřní faktory. „*Vnějšími stimuly motivace jsou především mzda, odměny, pochvaly, pracovní postup (kariéra), jiná hmotná odměna, uznání práce kolektivem spolupracovníků*“ (Porvichová, 2002, s. 52), mezi vnitřní řadí sebejistotu, sebehodnocení, dosažení vlastních cílů a pozici v neformálním kolektivu. Motivovanost uchazeče o zaměstnání je mnohem důležitější, než délka jeho nezaměstnanosti. (Kotíková, Michalička, Soukup, 2009) Jsou-li zdravotně postižení uchazeči o zaměstnání vhodně motivováni, nepotřebují nákladnou a dlouhodobou intervenci. Tu vyžadují především osoby s těžším zdravotním postižením vnímající své postižení jako handicap, který jim brání v nalezení zaměstnání. U těchto uchazečů je zapotřebí intenzivní, individuální a komplexní intervence doprovázená motivačním kurzem. (Kotíková, Michalička, Soukup, 2009)

### 3.2 Zaměstnávání osob se zdravotním postižením

V České republice žije v současné době podle údajů Českého statistického úřadu 656 tisíc osob se zdravotním postižením starších 15 let. (<http://www.prace-jinak.cz>) Podle Krásky, Miškovské (2009) tvoří tyto osoby téměř 10 % z celkového počtu obyvatel České republiky.

Osoby se zdravotním postižením řadí úřad práce k rizikovým skupinám uchazečů o zaměstnání, protože na otevřeném trhu práce nacházejí uplatnění velmi obtížně. Podle Mareše (2002, s. 64-65) se tyto osoby stávají oběťmi marginalizace. Ta je „*redukcí šancí, zatlačením pracovníků s určitými sociálními charakteristikami do nevýhodných či marginálních pozic na trhu práce (nejčastěji na sekundární trh práce) a jejich vyššímu riziku nezaměstnanosti, respektive jejich vytlačení do dlouhodobé nezaměstnanosti.*“ (Mareš, 2002, s. 64-65) Procházková (2008, s. 122-123) uvádí následující důvody, které marginalizaci mohou zapříčinit:

1. nedostatečná/nevýhovující kvalifikace postižených osob
2. postoj společnosti k postiženým
3. informovanost
4. nedostatečné poradenské služby/systém pro oblast vzdělávání
5. vstup do profesního života

6. nedostatek pracovních příležitostí
7. přístup zaměstnavatelů

Podle Listiny základních práv a svobod má každý občan České republiky právo na zaměstnání. Zaměstnávání osob se zdravotním postižením je však stále nevyřešeným problémem. Ten není specifický pouze pro Českou republiku, ale souvisí s globalizací pracovního trhu. (Krása, Miškovská, 2009, s. 18) Problém nemusí být vždy na straně zaměstnavatelů, mnohdy u osob se zdravotním postižením chybí skutečný zájem pracovat. (Zpráva o situaci na trhu práce v okrese Brno-město v roce 2008) Svědčí o tom údaje ze Zpravodaje České společnosti pro rozvoj lidských zdrojů z roku 2009, kde se uvádí, že „podíl zaměstnaných občanů s postižením na jejich celkovém počtu ve skupině ekonomicky aktivních osob je jen 15,7 %. Uchazečů o zaměstnání, kteří z nějakého důvodu nemají zaměstnání je v této skupině pouze 5,2 %, z čehož vyplývá, že 79 % osob se zdravotním postižením se o práci neuchází vůbec.“ (<http://www.prace-jinak.cz>) Důvody k tomu mohou být podle výše jmenovaného Zpravodaje následující:

- nedostatečná informovanost zdravotně postižených osob o souladu pobírání invalidního důchodu a mzdy/platu
- nedostatečná vzájemná vstřícnost zaměstnavatelů a zdravotně znevýhodněných osob
- neodpovídající kvalifikace/vzdělání osob se zdravotním postižením
- nedostatečná orientace na trhu práce a v nabídkách zaměstnání
- nízká motivovanost daná mj. „jistotou“ invalidního důchodu vs. nejistotou zaměstnání

Podle Krásy, Miškovské (2009) může osoba se zdravotním postižením nalézt práci na otevřeném trhu práce, ve specializovaných organizacích vytvořených pro zaměstnávání těchto osob, v chráněné pracovní dílně či chráněném pracovním místě. Opatřilová (2005) popisuje dvě základní formy zaměstnávání osob se zdravotním postižením. První formou je rozptýlená zaměstnanost, druhou uplatnění v organizacích a subjektech zaměřujících se přímo na zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Opatřilová (2005, s. 54) uvádí 4 formy integrace těchto osob do zaměstnání:

1. soukromý a veřejný sektor
2. chráněné dílny, zařízení adaptované na speciální potřeby zdravotně

postižených

3. speciální centra, určená pro těžce zdravotně postižené, kterým jejich postižení brání být ekonomicky aktivní

4. domácí zaměstnání

Za minulého režimu, zhruba od 50. let 20. století, pracovaly osoby se zdravotním postižením v podnicích nazývaných družstva invalidů, od 70. let 20. století pro ně byly navíc zřizovány výrobní podniky Svazu invalidů. Tato družstva a podniky měly nezastupitelnou roli, protože jako jediné vytvářely chráněné pracovní podmínky a zároveň disponovaly zvláštním zvýhodněním. Když pak na počátku 90. let minulého století došlo k transformaci ekonomiky, převzaly dohled nad zaměstnáváním občanů se ZPS úřady práce, které je na trh práce umisťovaly na doporučení posudkových komisí. (Brázdil, 1994) V 90. letech se zaměstnávání, tehdy ještě občanů se ZPS, řídilo zákonem č. 1/1991 Sb., a následným nařízením vlády č. 228/2000 Sb., podle kterých byla zaměstnavatelům zaměstnávajícím „více než 20 zaměstnanců (...) stanovena povinnost zaměstnávat občany se změněnou pracovní schopností ve výši povinného podílu zaměstnanců se ZPS na celkovém počtu svých zaměstnanců.“ (Deset let služeb pro občany služby zaměstnanosti v České republice, 2000, s. 20) Povinný podíl činil 5 % a zaměstnavatelé jej mohli plnit přímým zaměstnáváním těchto osob, odvodem do státního rozpočtu ve výši 0,5 násobku průměrné mzdy, „zadáním práce nebo odběrem výrobků, prací a služeb od zaměstnavatelů, kteří zaměstnávají nejméně 55 % občanů se ZPS.“ (Deset let služeb pro občany služby zaměstnanosti v České republice, 2000, s. 20) Ukončit pracovní poměr s občanem se ZPS mohl zaměstnavatel pouze se souhlasem úřadu práce. To vedlo spíše k obavám občanů se ZPS zaměstnávat. Teprve s přijetím zákona o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb., se podmínky zaměstnávání osob se zdravotním postižením zmírnily ve prospěch zaměstnavatelů. V současné době § 81 zákona o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb., ukládá zaměstnavatelům s více než 25 zaměstnanci v pracovním poměru povinnost „zaměstnávat osoby se zdravotním postižením ve výši povinného podílu těchto osob na celkovém počtu zaměstnanců zaměstnavatele. Povinný podíl činí 4 %.“ Na plnění této povinnosti se oproti předchozím letům změnilo následující: odvod do státního rozpočtu se zvýšil z 0,5 násobku na 2,5 násobek průměrné mzdy a odebrání výrobků, nebo služeb lze od zaměstnavatelů zaměstnávajících již více než 50 % osob se zdravotním postižením. „V případě, že zaměstnavatel zaměstná jednu osobu s těžším zdravotním postižením (...), je mu tato

*osoba započítávána do povinného podílu jako by zaměstnával tři osoby se zdravotním postižením.*“ (Krása, Miškovská, 2009, s. 14) Každý zaměstnavatel může získat podporu na zaměstnávání osob se zdravotním postižením, na kterou mu ovšem nevzniká právní nárok. Podpora je poskytována pouze dle finančních možností jednotlivých úřadů práce. Může se jednat o (Krása, Miškovská, 2009, s. 11):

- slevu na dani z příjmů
- příspěvek na zřízení chráněného pracovního místa nebo chráněné pracovní dílny
- příspěvek na provoz chráněného pracovního místa nebo chráněné pracovní dílny
- příspěvek na veřejně prospěšné práce
- příspěvek na společensky účelná pracovní místa

I přesto, že pracovněprávní ochrana osob se zdravotním postižením není v současné době tak výrazná jako v předchozích letech, přetrvávají na straně zaměstnavatelů obavy ze zaměstnávání těchto osob. (Zpráva o situaci na trhu práce v okrese Brno-město v roce 2008) Může to být zapříčiněno i tím, že jsou zaměstnavatelé nedostatečně informováni o skutečnosti, že již mohou s osobou se zdravotním postižením ukončit pracovní poměr bez souhlasu úřadu práce, mohou s ním uzavřít pracovní poměr na dobu určitou a sjednat zkušební dobu. (Krása, Miškovská, 2009, s. 15)

### 3.3 *Zaměstnávání osob se sluchovým postižením*

Úspěšné zařazení osob se sluchovým postižením do pracovního procesu a nalezení vhodného pracovního místa je do značné míry závislé na kvalitě a úrovni získaného vzdělání. (Bytešníková, Horáková, Klenková, 2007) V důsledku nízké odborné kvalifikace je nezaměstnanost osob se sluchovým postižením téměř třetinová. (Doležalová, 2008) Podle Kinclové (2004) se s vyšším stupněm vzdělání zlepšuje i zaměstnatelnost jedince. U sluchově postižených toto jednoznačně neplatí, protože zaměstnatelnost těchto osob je do značné míry ovlivněna komunikačními schopnostmi. „*Samotné vzdělání, jak se zdá, nezaručí neslyšícím práci*“ . (Kinclová, 2004, s. 59) Také Krása, Miškovská (2009) uvádí komunikaci jako největší problém související s pracovním uplatněním těchto lidí. „*Přitom komunikační bariera osob se sluchovým postižením nijak neovlivňuje jejich inteligenci, schopnost učit se, talent či vztah k rodině*

a kolektivu.“ (Merhout, Vavrečka, 2008, s. 5) K odstranění komunikačních bariér může přispět zaměstnavatel. „*Poskytne-li firma svým pracovníkům alespoň základní školení o správné komunikaci s neslyšícími, komunikační bariéra je eliminována.*“ (<http://www.diverzitaproozp.cz>) Pro komunikaci je možné využít různé komunikační formy, kterými jsou například znakový jazyk, podpůrné znaky, mluvení a odezírání ze rtů, psaní, kreslení, mimiku a gesta. (<http://www.jos-eu.org>) „*Málokterý slyšící člověk si uvědomuje, že pro většinu sluchově postižených čeština není mateřským jazykem, jejich prvním jazykem je jazyk znakový.*“ (Záhulský, 2006) Agentura Profesního Poradenství pro Neslyšící, o.s. (viz níže) proto při nástupu do zaměstnání, nebo zapracování zprostředkovává osobám se sluchovým postižením pracovní asistenci. „*Pracovní asistenti (...) svým klientům (...) pomáhají při čtení pracovních smluv, při seznamování s místem práce nebo jim jsou nápomocni při pochopení pracovní náplně.*“ (Záhulský, 2006) Zaměstnavatel a spolupracovníci neslyšícího by měli znát základní pravidla pro komunikaci s osobami se sluchovým postižením.

První Poradna na podporu zaměstnávání osob se sluchovým postižením vznikla již v roce 1927 při Zemské ústřední jednotě hluchoněmých v Brně. Poradna osobám se sluchovým postižením zprostředkovávala zaměstnání, poskytovala finanční podporu v nezaměstnanosti, zajišťovala poradenství zaměstnavatelům neslyšících i neslyšícím mistrům při zakládání vlastní živnosti. Poradna obdobného charakteru vznikla o 4 roky později (v roce 1931) také v Praze při Zemském spolku pro péči o hluchoněmé. (Mázerová, 1999) V dnešní době je obdobou Poradny z 20. a 30. let minulého století Agentura Profesního Poradenství pro Neslyšící, o.s.

### **Agentura Profesního Poradenství pro Neslyšící, o.s.**

Agentura Profesního Poradenství pro Neslyšící, o.s. (APPN, o.s.) je nevládní nezisková organizace, která vznikla v roce 2006 „*jako reakce na stav zaměstnanosti a uplatnění na trhu práce neslyšících občanů v České republice.*“ (<http://www.appn.cz>) APPN, o.s. vznikla v rámci projektu zaměřeného na podporované zaměstnávání za finanční podpory Evropského sociálního fondu a Magistrátu hlavního města Prahy. Mezi hlavní služby agentury patří: podporované zaměstnávání a krátkodobé profesní poradenství na území Prahy, intervence pro zájemce z celé České republiky, Job kluby a poradenství online (skype, ooVoo). Své služby agentura nabízí osobám se sluchovým

a kombinovaným postižením, jejich rodinám a blízkým, zaměstnavatelům a pracovníkům úřadů práce, lékařských zařízení, poraden apod. Agentura také pořádá různé akce, přednášky, kurzy aj. týkající se zaměstnávání osob se sluchovým postižením. (<http://www.appn.cz>)

Zaměstnávání osob se sluchovým postižením může zaměstnavatelům přinést například následující výhody (<http://poradna.prace.cz>):

- možnost plnit povinný podíl zaměstnanců se zdravotním postižením
- možnost uplatnění slevy na dani z příjmu
- snížení mzdových nákladů díky státní dotaci
- získání stálých a motivovaných zaměstnanců
- pozitivní dopad na image organizace

Pomineme-li komunikační bariéru, disponuje většina zaměstnaných osob se sluchovým postižením jinými přednostmi. „*Neslyšící mají velmi vyvinuté zrakové vnímání, zrakovou paměť a vynikající prostorovou orientaci. (...) Nejsou vytrhováni od práce kvůli vyzvánění telefonů, neruší je hlasité hovory kolegů.*“ (Záhulský, 2006) Dotter (2005, s. 160) dodává tato pozitiva:

- odpovídající tempo
- žádné chyby
- žádné osobní problémy
- kvalita vykonávané práce
- přesnost
- koncentrace

Osoby se sluchovým postižením se s problémy při hledání práce potýkali i v minulosti. Svědčí o tom historické záznamy v knihách a dobových časopisech, které cituje Mázerová (1999). I tehdy ovlivňovaly slyšící zaměstnavatele předsudky, obavy z komunikace a nedůvěra ve schopnosti neslyšících odvádět kvalifikovanou samostatnou práci. „*Neslyšící se živilí výhradně manuální prací, výjimku tvořilo několik neslyšících učitelů v ústavech pro neslyšící a později (od roku 1915) neslyšící redaktori novin pro neslyšící. (...) K tradičním řemeslům neslyšících patřily na konci 19. století knihvazačství, zlatnictví, hodinářství, rytečství a rukavičkářství.*“ (Mázerová, 1999, s. 61)

Tehdejší zaměstnavatelé neslyšících vyzdvihovali zejména pečlivost a soustředěnost na práci. Ženy a dívky nacházely uplatnění jako pomocnice v domácnosti. Obecně se tradoval názor, že jsou spolehlivější, svědomitější než pomocnice slyšící. (Mázerová, 1999) Ve 20., 30. letech 20. století se Československo potýkalo s vysokou nezaměstnaností, většina neslyšících byla tehdy odkázána „*na pomoc rodiny nebo přátel, příležitostnou námezdní práci, sociální podporu nebo se živili podomním prodejem a žebrotou.*“ (Mázerová, 1999, s. 66) V době vlády KSČ byly osoby se sluchovým postižením zaměstnány především v družstvech invalidů a výrobních podnicích a stejně jako jiné osoby se zdravotním postižením byly ze společnosti vyčleňovány. Teprve po roce 1989 a následně po rozdělení Československa se situace na trhu práce a problémy zaměstnávání osob se sluchovým postižením začaly řešit.

Sluchově postiženým se nyní nabízí větší možnosti pracovního uplatnění související především s rozvojem informačních technologií a internetem jako novým zdrojem pracovního uplatnění. Na podporu uplatnitelnosti osob se sluchovým postižením na trhu práce je díky organizacím určeným osobám se sluchovým postižením realizována řada projektů podporovaných ze strukturálních fondů Evropské unie, jedná se nejčastěji o „*tvorbu vzdělávacích materiálů, pořádání rekvalifikačních kurzů a zřizování internetových portálů.*“ (<http://www.grantadvisor.cz>) Vznikají rovněž ojedinělé projekty, jakým je např. chráněná pracovní dílna Pierot Café v Plzni, která je určena přímo na podporu zvýšení zaměstnanosti neslyšících. (<http://www.pierotcafe.cz>) Realizují se také projekty, které se zaměřují na možnosti pracovního uplatnění neslyšících v dalších zemích Evropské unie. (<http://www.nvf.cz>)

Do budoucna jsou na období 2010-2014 podány návrhy a opatření na podporu a integraci osob se zdravotním postižením, které pro zaměstnavatele navrhuje povinnost „*vytvořit bezbariérové podmínky pro zaměstnance se sluchovým postižením pomocí kompenzačních pomůcek tak, aby měl pro svou práci rovné podmínky se slyšícími kolegy. (Např. místo telefonu písemnou interaktivní komunikaci, on-line přepis, pro osoby znakovící webovou kameru pro možnost využití on-line tlumočení apod.)*“ (<http://www.asnep.cz>) Ukáže jen čas, kterým směrem se bude zaměstnávání osob se sluchovým postižením dále ubírat.

## 4 Problematika zaměstnávání osob se sluchovým postižením v Brně a Mladé Boleslavi

### 4.1 Stanovení výzkumných cílů a výzkumných technik

#### **Výzkumné cíle**

Výzkumné cíle lze obecně charakterizovat jako tvrzení, která jsou na jistém stupni zobecnění a abstrakce (Punch, 2008). Cíl výzkumu podle Pelikána (2007, s. 39) „*stanoví, čeho chce výzkumník během šetření dosáhnout.*“ Punch (2008) rozlišuje mezi cíli dílčími a cílem celkovým. Stanovené dílčí cíle výzkumu směřují k celkovému cíli a vymezují účel výzkumu.

Hlavní výzkumný cíl této diplomové práce spočívá ve snaze analyzovat problematiku zaměstnávání osob se sluchovým postižením v regionu Brno-město a v mikroregionu Mladoboleslavsko. Jedná se o kvalitativní výzkumné šetření, které se zaměřuje na problematiku zaměstnávání z pohledu zaměstnavatelů s 25 a více zaměstnanci a jejich způsobů nahlížení na zaměstnávání osob se sluchovým postižením.

V diplomové práci tematicky navážeme na bakalářskou práci nazvanou „*Problematika pracovního uplatnění sluchově postižených v Mladé Boleslavi a okolí*“ (Lišková, 2008) Bakalářská práce je svým rozsahem omezená, nastínila problematiku pracovního uplatnění sluchově postižených pouze z jednoho úhlu pohledu, a to z pohledu osob se sluchovým postižením. Bakalářská práce byla spíše než objektivním šetřením jen sondou do problematiky pracovního uplatnění osob se sluchovým postižením s poukazem na jejich pracovní příležitosti v rámci mladoboleslavského regionu. Nedočkává se zaměstnávání osob se sluchovým postižením z pohledu zaměstnavatelů. Z toho důvodu zaměříme téma diplomové práce na vnímání problematiky zaměstnávání osob se sluchovým postižením samotnými zaměstnavateli, na jejich zkušenosti, názory, přání a potřeby. Problematika zaměstnávání a pracovního uplatnění jedinců se sluchovým postižením na volném trhu práce je téma stále aktuální a oblastí problematickou. V současné době (v době finanční krize) není pro zaměstnavatele jednoduché se se situací panující na trhu práce vypořádat. Mnohé firmy jsou nuceny snižovat stavy zaměstnanců, vytvářet různá opatření, aby byly stále



konkurenceschopné. To má samozřejmě dopad také na osoby se zdravotním postižením, které jsou tímto přímo ohroženy možností ukončení pracovního poměru. Je proto zapotřebí hledat nové cesty a nové způsoby motivace zaměstnavatelů.

Hlavním výstupem analyzované problematiky zaměstnávání je zpracování seznamů stávajících a potencionálních zaměstnavatelů osob se sluchovým postižením ve výše uvedených regionech. Navázáním kontaktu se zaměstnavateli a jejich přímým oslovením zjistíme motivaci a připravenost těchto zaměstnavatelů na možnost zaměstnat osobu se sluchovým postižením.

Stanovili jsme si následující výzkumná tvrzení, která v závěrečné kapitole diplomové práce zhodnotíme.

**Tvrzení č. 1:** *Všechny osoby se sluchovým postižením vytvořené seznamy stávajících a potencionálních zaměstnavatelů sluchově postižených uvítají.*

**Tvrzení č. 2:** *Zaměstnavatelé zaměstnávající 25 a více zaměstnanců dávají přednost povinnému odvodu do státního rozpočtu před zaměstnáváním osob se zdravotním postižením.*

**Tvrzení č. 3:** *Zkušenosti se zaměstnáváním osob se sluchovým postižením nemá v Brně ani v Mladé Boleslavi více než 10 % oslovených zaměstnavatelů.*

**Tvrzení č. 4:** *Zaměstnavatelé zaměstnávající osoby se sluchovým postižením pracovní podmínky a prostředí pro sluchově postižené žádným způsobem neupravují a nepřizpůsobují.*

**Tvrzení č. 5:** *Stávající zaměstnavatelé osob se sluchovým postižením hodnotí zaměstnávání sluchově postižených kladně.*

## **Výzkumné techniky**

Výzkumná technika je „*dílčím, operačním nástrojem, který cíleně realizuje strategický záměr vymezený zvolenou metodou.*“ (Pelikán, 2007, s. 96) Od výzkumné techniky Pelikán (2007, s. 95) odlišuje výzkumnou metodu, kterou považuje za „*obecný metodologický nástroj k získání a zpracování dat, vymežující širší a komplexnější úhel pohledu na šetřenou problematiku.*“ Skalková (1983, s. 21) termín výzkumná technika

nepoužívá, operuje pouze s výzkumnou metodou, kterou definuje jako „*komplex různorodých poznávacích postupů a praktických operací, které směřují k získávání vědeckých poznatků.*“ Mezi výzkumné metody zahrnuje metodu explorativní. Při jejím uplatnění získáváme potřebné informace od respondentů, tj. osob, které oslovujeme. Jako každá metoda má i metoda explorativní své klady a zápory. Mezi pozitiva řadí Pelikán (2007) dostupnost, možnost oslovení většího počtu osob a získání obsáhlého množství dat. Naopak problematická se jeví validita a vhodnost použité formy pro všechny respondenty. Měli bychom předpokládat, že respondent nemusí mluvit pravdu, může odpovídat vyhýbavě, nebo překrucovat fakta, může také upřednostňovat písemnou formu komunikace před ústní.

## **Rozhovor**

Pro realizaci výzkumného šetření použijeme rozhovor. Mnozí autoři rozlišují mezi pojmy rozhovor a interview (viz Gavora, 1996, Chráska, 2007), jiní tyto dva pojmy považují za synonyma (viz Skalková, 1983, Pelikán 2007). Gavora i Chráska chápou význam interview v užším a výstižnějším slova smyslu než význam pojmu rozhovor. Jediný Pelikán (2007) používá pro rozhovor označení výzkumná technika, ostatní upřednostňují pojem výzkumná metoda. Podle Pelikána (2007) je rozhovor výzkumná technika metody explorativní, která je založena na verbální komunikaci a interpersonálním kontaktu. Chráska (2007, s. 182) definuje interview jako metodu „*shromažďování dat o pedagogické realitě, která spočívá v bezprostřední verbální komunikaci výzkumného pracovníka a respondenta.*“ Podle Skalkové (1983, s. 92) spočívá metoda rozhovoru v „*přímém dotazování, tj. verbální komunikaci výzkumného pracovníka a respondenta.*“ Dle Gavory (1996, s. 65) je interview metoda umožňující „*zachytit nejen fakta, ale i hlouběji proniknout do motivů a postojů respondentů.*“

Při realizaci výzkumného šetření v mikroregionu Mladoboleslavsko a v Brně-městě uplatníme telefonický rozhovor. O tomto typu rozhovoru se jako jediný z výše jmenovaných zmiňuje Gavora (1996). Při komunikaci s lidmi se sluchovým postižením v Brně-městě částečně využijeme individuální rozhovor, který proběhne v komunikačním kódu zvoleném respondentem.

Použijeme telefonický rozhovor strukturovaný, tzn., že se jedná o „*získání odpovědi na předem připravený soubor otázek.*“ (Pelikán, 2007, s. 119) Pelikán (2007, s. 119)

vymezuje podmínky, které je nutné dodržet, aby byl strukturovaný rozhovor správně veden:

- vytvoření optimální atmosféry rozhovoru
- získání důvěry a udržení odpovídající roviny rozhovoru
- návaznost a kladení otázek

Při kladení otázek respondentům zvolíme „uzavřený trychtýř“ (Pelikán, 2007, s. 120), tzn., že postupujeme od otázek obecnějšího charakteru k otázkám konkrétním. Během telefonického rozhovoru zaznamenáme získané informace průběžně na papír a doplňujeme je po ukončení hovoru o informace, které jsme během telefonátu nestačili zapsat.

Využijeme následujících předností rozhovoru:

- bezprostřední kontakt
- pružné reagování
- doplnění/upřesnění otázek
- rychlost získání informací

#### 4.2 Realizace výzkumného šetření

Realizace kvalitativního výzkumného šetření probíhala od května do srpna roku 2009 nejprve v Mladé Boleslavi a následně od září do března roku 2010 v Brně. Takto chronologicky postupujeme i při popisu realizace výzkumného šetření. Vždy tedy nejprve zaznamenáme průběh výzkumného šetření v Mladé Boleslavi a až následně v Brně. Ze stručných charakteristik těchto měst (viz níže) vyplývá, že je jejich ráz natolik odlišný, že je lze jen stěží porovnávat. I přes tento fakt se v závěru pokusíme o nalezení shodných a odlišných rysů a tendencí zaměstnávání osob se sluchovým postižením ve výše zmíněných regionech. Výzkumná šetření v těchto dvou městech provádíme pouze z toho důvodu, že jsme s osobami se sluchovým postižením v Brně i v Mladé Boleslavi v kontaktu a podařilo se nám s nimi navázat přátelský vztah.

#### **Charakteristika města Mladá Boleslav**

V charakteristice města vycházíme z údajů poskytnutých Úřadem práce Mladá

Boleslav ve Zprávách o situaci na trhu práce za rok 2008 a 2009.

Region Mladá Boleslav se rozkládá v severní části Středočeského kraje a rozděluje se na 7 mikroregionů. Největším a nejsilnějším je mikroregion Mladoboleslavská s 35 obcemi zahrnujícími Mladou Boleslav a okolí. Dalšími mikroregiony jsou Mnichovohradištsko, Benátecko, Bělsko, Bakovsko, Dobrovicko a Bousovsko. Mezi silné stránky regionu patří příznivá geografická poloha, strategické umístění a rychlá dostupnost do Prahy a Liberce, železniční uzel, silné fungující průmyslové podniky, průmyslové zóny a vzdělanostní struktura obyvatelstva. Slabými stránkami jsou přílišná závislost na automobilový průmysl a bezkonkurenční postavení firmy Škoda AUTO a.s., rostoucí dlouhodobá nezaměstnanost, nedostatek sociálních bytů, špatný stav vozovky a existence oblastí s minimálními pracovními příležitostmi. Na území statutárního města Mladá Boleslav bylo k 1. lednu 2008 hlášeno 44 602 obyvatel, k 1. lednu 2009 45 507 obyvatel. Podle sektorů národního hospodářství regionu byl v roce 2008 primární sektor zastoupen 3,5% podílem ekonomicky aktivních subjektů, v roce 2009 2,33 %. Sekundární sektor naopak vykazoval zvýšení ze 60,5 % z roku 2008 na 70,47 % v roce 2009 a terciární pokles z 35 % na 27,2 % ekonomicky aktivních subjektů. Primární vliv na 70,47% zastoupení průmyslu v regionu má firma Škoda AUTO a.s., která vytváří 35 % pracovních míst regionu a řadí se k největším zaměstnavatelům v České republice. Škoda AUTO a.s. tvoří základ hospodářského rozvoje regionu, zároveň však v případě krize automobilového průmyslu region ohrožuje. Ke konci roku 2008 zasáhla region ekonomická krize, která se v plné míře projevila v roce 2009 rušením nabídek volných pracovních míst, propouštěním pracovníků, omezováním výroby a redukcí objemu zakázek. K 31. 12. 2008 zaměstnávali zaměstnavatelé s 25 a více zaměstnanci 57 664 osob. Úřad práce Mladá Boleslav v roce 2008 evidoval 411 uchazečů o zaměstnání z řad osob se zdravotním postižením, v roce 2009 již 458 těchto osob.

### **Charakteristika města Brna**

Při charakterizování města Brna čerpáme informace ze Zpráv o situaci na trhu práce v okrese Brno-město v roce 2008 a v 1. pololetí 2009 uveřejněné Úřadem práce Brno-město.

Brno je významným statutárním městem, kulturním a administrativním centrem,

kteře se člení na 29 městských částí. Má vysokou hustotu zalidnění, k 31. březnu 2008 na jeho území žilo 368 864 obyvatel, k 31. březnu 2009 pak 371 147 obyvatel. Brno-město je nejmenším ze 7 okresů Jihomoravského kraje. Dalšími okresy jsou Blansko, Brno-venkov, Břeclav, Hodonín, Vyškov a Znojmo. Mezi silné stránky regionu mimo jiné patří kvalifikovaná pracovní síla, nadprůměrně vysoký podíl vysokoškolsky vzdělaného obyvatelstva, nadregionální význam vědy, výzkumu, vývoje, služeb, technický a oborový potenciál, průmyslové zóny, dopravní dostupnost i relativně podprůměrné výdělky jako motivace pro investory. Slabými stránkami jsou například dlouhodobě podprůměrná úroveň mezd, výrazný podíl starší generace, absence velkého ekonomického subjektu, vyšší úroveň nezaměstnanosti a nízká mobilita pracovní síly. V Brně neexistuje žádné odvětví, které by mělo na trhu dominantní postavení. Pracovní síla je tak rozložena do mnoha odvětví. Zcela zanedbatelné postavení mezi sektory národního hospodářství v Brně-městě (údaje z roku 2008) má s 1,1 % primární sektor, sekundární sektor jej následuje s 19,4 % a zcela převládá sektor terciární se 79,5 %. V roce 2009 se zastoupení ekonomicky aktivních subjektů v sekundárním sektoru blížilo ke 30 % a v terciárním sektoru kleslo k 70 %. V terciárním sektoru působí největší zaměstnavatelé okresu. Téměř 35 % z nich (školy, nemocnice, úřady atd.) spadá do státní sféry, což pozitivně ovlivňuje stabilitu pracovní síly. Největšími zaměstnavateli zastoupenými v sekundárním sektoru jsou Nová Mosilana, a.s., OHL ŽS, a.s., Zetor Tractors, a.s. a ABB, s.r.o., kteří rovněž zaměstnávají osoby se zdravotním postižením. Úřad práce k 31. 12. 2008 evidoval 2 076 uchazečů o zaměstnání se zdravotním postižením, k 30. 6. 2009 již 2 109. Uplatnění osob se zdravotním postižením je sice problematické, ovšem ve srovnání s republikovým průměrem je úroveň nezaměstnanosti těchto osob v Brně-městě na nižší úrovni. Jako důvody uvádí úřad práce vyšší počet organizací nevýrobního charakteru a zaměstnavatelů s 25 a více zaměstnanci, kteří k 30. 6. 2008 zaměstnávali celkem 205 622 osob. Hospodářská krize se v Brně-městě výrazněji projevila až v 1. polovině roku 2009. Krize na region ovšem nemá takový dopad, jako v jiných částech republiky díky „vysokému podílu terciární sféry, značné diverzitě zde působících podniků a relativně malé vazbě průmyslové výroby na automobilový průmysl.“ ([http://portal.mpsv.cz/sz/local/bm\\_info/sz/zpravy/2009](http://portal.mpsv.cz/sz/local/bm_info/sz/zpravy/2009))

## **Výzkumný vzorek**

Výzkumný vzorek tvoří zaměstnavatelé s 25 a více zaměstnanci v Brně-městě a v mikroregionu Mladoboleslavsko. Tito zaměstnavatelé mají ze zákona povinnost zaměstnávat osoby se zdravotním postižením. Předpokládáme, že by někteří z nich mohli zaměstnávat také osoby se sluchovým postižením. Vycházíme ze Zprávy o situaci na trhu práce za rok 2008 Úřadu práce Mladá Boleslav a ze *Zprávy o situaci na trhu práce v okrese Brno-město v roce 2008*, ve kterých se uvádí, že v mikroregionu Mladoboleslavsko bylo za rok 2008 hlášeno 121 zaměstnavatelů s 25 a více zaměstnanci a v Brně-městě podle Českého statistického úřadu 1 464, podle Městské správy sociálního zabezpečení 1 411 těchto zaměstnavatelů.

## **Navázání spolupráce s úřadem práce a získání seznamu zaměstnavatelů s 25 a více zaměstnanci v Mladé Boleslavi**

Nejprve jsme se zaměřili na získání seznamu zaměstnavatelů pro potřeby výzkumného šetření v Mladé Boleslavi. Ze Zprávy o situaci na trhu práce za rok 2008 jsme zjistili, že by v tomto mikroregionu mělo působit 121 zaměstnavatelů s 25 a více zaměstnanci. Vycházeli jsme z předchozí spolupráce se zástupcem Úřadu práce Mladá Boleslav, který nám poskytl potřebné informace pro bakalářskou práci týkající se pracovního uplatnění sluchově postižených. Úřad práce jsme oslovili v květnu roku 2009. Žádali jsme o seznam zaměstnavatelů v mikroregionu Mladoboleslavsko s 25 a více zaměstnanci. Naším cílem bylo jednotlivé zaměstnavatele postupně oslovit prostřednictvím telefonického rozhovoru a zjistit relevantní informace o problematice zaměstnávání osob se sluchovým postižením. Požadovaný seznam zaměstnavatelů jsme obdrželi ihned následující den po podání žádosti, seznam obsahoval celkem 125 zaměstnavatelů s 25 a více zaměstnanci, což je o 4 více, než je uvedeno ve Zprávě. Zástupce Úřadu práce nás upozornil, že informace uvedené v seznamu smíme použít jen pro účely diplomové práce. Spolupráce s Úřadem práce Mladá Boleslav byla vzorového charakteru, veškerá data a doplňující informace jsme obdrželi rychle a bez jakýchkoli problémů.

## **Navázání spolupráce s úřadem práce a získání seznamu zaměstnavatelů s 25 a více zaměstnanci v Brně**

Po ukončení výzkumného šetření v Mladé Boleslavi jsme se v září roku 2009 obrátili na Úřad práce v Brně-městě. Naším cílem bylo porovnat výsledky výzkumného šetření v Brně-městě s výsledky z Mladé Boleslavi, zjistit a popsat v daných regionech některé shodné, či odlišné rysy a tendence. Podle Zprávy o situaci na trhu práce v *okrese Brno-město v roce 2008* se ovšem počet zaměstnavatelů s 25 a více zaměstnanci pohyboval již v řádu stovek. Podle této Zprávy se jednalo o zhruba 1 400 firem. Ve Zprávě se údaje rozcházejí, podle Českého statistického úřadu působilo k 30. 9. 2008 ve Statutárním městě Brně celkem 1 464 organizací s 25 a více zaměstnanci, dle údajů Městské správy sociálního zabezpečení (MSSZ) jich bylo k 31.12.2008 o 53 méně, tedy 1 411. Takovýto počet by nebylo reálně oslovit prostřednictvím telefonických rozhovorů ve vymezeném časovém horizontu (do března roku 2010), ani s ohledem na finanční situaci (úhrada telefonických hovorů z vlastních zdrojů). Proto jsme se rozhodli postupovat jiným způsobem, než tomu bylo v Mladé Boleslavi. Zúžili jsme výběr jen na firmy s 25 a více zaměstnanci, které zaměstnávají osoby se zdravotním postižením. Tak bychom měli jistotu, že mezi respondenty budou s největší pravděpodobností zahrnuti i zaměstnavatelé zaměstnávající jedince se sluchovým postižením.

V září roku 2009 jsme se dostavili na Úřad práce v Brně-městě se sídlem na Křenové ulici. Z Křenové ulice nás zaměstnanec úřadu odkázal na dislokované pracoviště (DiP) na Palackého třídě v Králově Poli. Zde jsme opět s odvoláním na využití seznamu jen pro účely diplomové práce požádali o seznam zaměstnavatelů s 25 a více zaměstnanci, kteří zaměstnávají osoby se zdravotním postižením. K našemu překvapení nás čekal velice nepříjemný rozhovor s pověřenou pracovnící úřadu. Bylo nám sděleno, že na požadované informace nemáme nárok, že veřejnosti nelze žádné seznamy (ani seznamy zaměstnavatelů s 25 a více zaměstnanci) poskytnout. Pověřená pracovnice úřadu se odkázala na zákon č. 101/2000 Sb., o ochraně osobních údajů, doporučila nám změnit téma diplomové práce a označila přístup Úřadu práce Mladá Boleslav za zcela nepatřičný, porušující výše zmiňovaný zákon. Nastalou situaci jsme konzultovali a využili práva na poskytnutí informací na základě zákona č. 106/1999 Sb., o svobodném přístupu k informacím. Žádost zněla následovně (neuvádíme zde plnou verzi žádosti):

*„Dobrý den, na základě zákona č. 106/1999 Sb., o svobodném přístupu k informacím, žádám o poskytnutí následujících informací:*

- *Seznam organizací ve Statutárním městě Brně k 31. 12. 2008 s 25 a více pracovníky.*
- *Seznam organizací ve Statutárním městě Brně k 31. 12. 2008 s 25 a více pracovníky, které zaměstnávají osoby se zdravotním postižením.*

*Tyto seznamy budou použity pouze pro účely diplomové práce, nebudou nikde zveřejněny, ani poskytnuty žádné další osobě.“*

Zaslali jsme žádost na příslušný Úřad práce Brno-město a čekali zhruba týden na vyjádření. Přišla nám tato odpověď:

*„Vážená paní, seznamy organizací, které žádáte pod bodem 1, podle zákona nevedou úřady práce, ale Český statistický úřad v tzv. Registru ekonomických subjektů. Vaše žádost by tedy měla být směřována na něj. Databázi, kterou žádáte pod bodem 2 (seznam organizací ve Statutárním městě Brně k 31. 12. 2008 s 25 a více pracovníky, které zaměstnávají osoby se zdravotním postižením), sice úřad práce sestavuje, avšak – s ohledem na nutnost respektovat zákon o ochraně osobních údajů - údaje v něm obsažené nelze poskytovat.“*

Rozhodli jsme se proto obrátit na Český statistický úřad v Praze, kde vedou Registr ekonomických subjektů (RES). Úřadu jsme zaslali žádost opět s odvoláním na zákon č. 106/1999 Sb., o svobodném přístupu k informacím. Z Prahy nám přišla odpověď s doporučením, abychom se s žádostí obrátili na Statistiku Brno. Vyřízení žádosti zamítli se zdůvodněním, že jde o výběr z Registru ekonomických subjektů pouze za Brno. Z Brna nás ovšem odkázali zpět na pracoviště v Praze. Mezi jednotlivými pracovišti nastal komunikační šum, za který se nám následně omluvili. Po několikadenním dopisování prostřednictvím e-mailové korespondence přišla tato odpověď:

*„Dobrý den, v Brně bylo k 31. 12. 2008 v RES 1405 subjektů s 25 a více zaměstnanci, v tom 1348 právnických osob a 57 fyzických osob. Subjekty, které zaměstnávají osoby se zdravotním postižením, bohužel nejsme schopni sdělit. Cena databáze však je zpoplatněná. Běžná cena za 1405 subjektů je 3512 Kč. V příloze zasílám strukturu věty. Při event. výběru např. pouze IČO, název a adresa by byla*



možná sleva na 5/17 této ceny, tj. 1032 Kč.“

A následoval e-mail od jiného pracovníka úřadu:

*„(...) k části vašeho zadání, jež se týká organizací, které jsou sídlem v Brně a zaměstnávají osoby se zdravotním postižením, vzneste dotaz na příslušný odbor magistrátu města Brna. Tyto konkrétní údaje nejsou obsaženy v registru ekonomických subjektů ČR.“*

Na radu pracovníka Českého statistického úřadu jsme proto vznesli dotaz na Odbor sociální péče Magistrátu města Brna. Na magistrát už jsme neposílali oficiální žádost, ale pokusili jsme se domluvit telefonicky. Dozvěděli jsme se, že žádné požadované seznamy k dispozici nemají a poté, co nás odkázali zpět na Úřad práce v Brně-městě, jsme se octli opět na začátku.

Následná spolupráce s Českým statistickým úřadem již probíhala bez problémů, vyšli nám ve všem vstříc (viz e-mailová korespondence):

*„Vážená paní, tak, jak jsem Vás včera informoval prostřednictvím mailu, prvotní výběry jsou hotovy. Informace, které bylo nutné upřesnit z hlediska úplnosti dat pro studijní účely, způsobily, že jste byla odkázána střídavě na naše pracoviště v Brně a pak na nás v Praze. Jedná se totiž o dva výběry, jeden z registru o všech subjektech v Brně v relacích od 25 zaměstnanců výše a druhý výběr se týká údajů, které jsou o místních jednotkách taktéž v aglomeraci Brno, ovšem sídlo mají jinde. Abych věc dále upřesnil a seznámil Vás rámcově o výstupech, které jsou připraveny, tak Vám zasílám vzorky z obou výběrů včetně dalších informací. V obou výběrech je mírně odlišná skladba údajů, což není rozhodující, neboť ty hlavní jsou podobné. Zasílám je ucelené, ovšem předpokládám, že nebudete chtít všechny údaje o jednotlivých subjektech. Vyberte tedy skladbu, kterou potřebujete pro studijní účely a já Vám podle toho upravím celkové výběry. Pro Vaši informaci - výběr hlavních subjektů nad 25 zaměstnanců je 1362 firem a výběr místních jednotek je 515 subjektů. Přiložena je i nápočtová tabulka z hlavních ekonomických subjektů. Celková cena výběrů v plném datovém složení by činila 4692,- Kč. Výběrem jednotlivých parametrů bude cena upravena. Doložíte-li ofocení doklad o studiu v tomto školním roce, mohou vám být údaje poskytnuty bezplatně. Upozorňuji na to, že tento postup s potvrzením o studiu a následné poskytnutí dat není uplatňován vždy, ale jen u některých případech. Větší část dat je i pro studenty*

*zpoplatněná.“*

Poté, co jsme na Český statistický úřad v Praze zaslali potvrzení o studiu, obdrželi jsme výše zmiňovaný seznam zaměstnavatelů s 25 a více zaměstnanci. Jak si ovšem vysvětlit značný rozptyl v počtech zaměstnavatelů mezi daty poskytnutými dvěma pracovníky úřadu? Zatímco podle prvního pracovníka je v Brně 1 405 subjektů s 25 a více zaměstnanci, z toho 1 348 právnických osob a 57 fyzických osob, podle údajů druhého pracovníka je v Brně 1 362 hlavních subjektů s 25 a více zaměstnanci a výběr místních jednotek činí 515 subjektů.

Spolupráci s úřady v městě Brně nelze hodnotit pozitivně. Spolupráce (pokud ji lze takto vůbec nazvat) byla zdlouhavá a značně komplikovaná. Trvalo několik týdnů, než jsme získali seznam zaměstnavatelů s 25 a více zaměstnanci a bohužel požadovaný zúžený výběr zaměstnavatelů zaměstnávajících osoby se zdravotním postižením se nám získat nepodařilo.

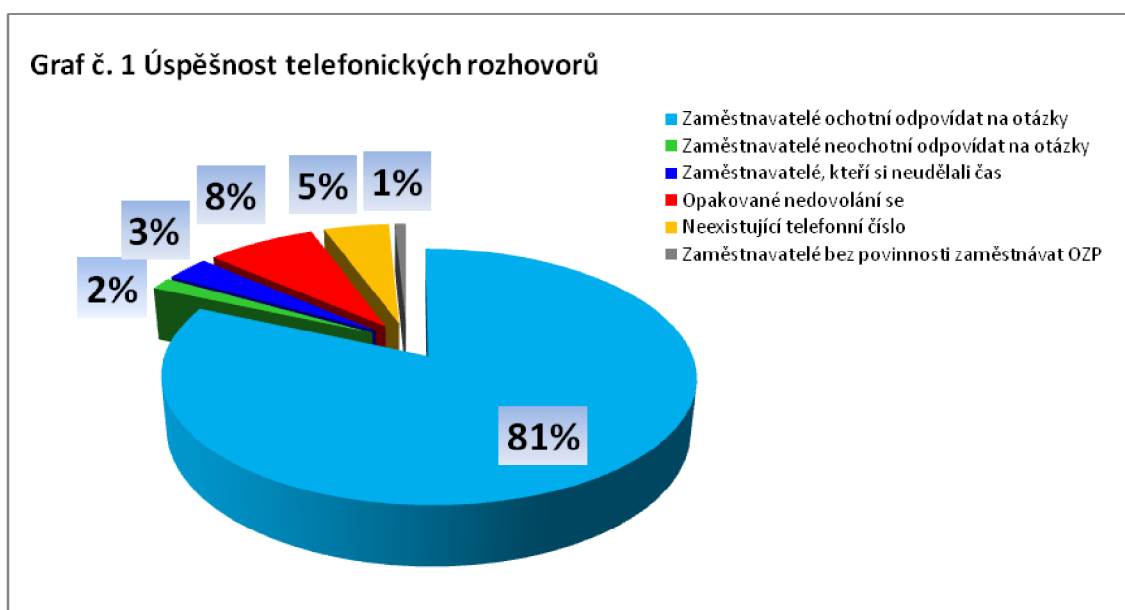
### *4.3 Zpracování výzkumného šetření*

#### 4.3.1 MLADÁ BOLESLAV

V Mladé Boleslavi probíhalo výzkumné šetření v letních měsících od června do srpna roku 2009. Potřebné informace jsme zjišťovali prostřednictvím telefonických rozhovorů. Tuto výzkumnou techniku jsme upřednostnili před výzkumem založeném na dotazníkovém šetření s předpokladem, že by návratnost dotazníků byla velice nízká a získání potřebných informací zdlouhavé. Postupně jsme telefonovali do všech firem, které byly uvedeny na seznamu poskytnutém Úřadem práce Mladá Boleslav. Ve většině případů bylo možné zaměstnavatele zkontaktovat a vést s pověřenou osobou krátký telefonický rozhovor. Nebylo ovšem v našich silách se spojit se všemi zaměstnavateli a to z následujících důvodů:

- neaktuálnost telefonního čísla
- nemožnost opakovaně se zaměstnavateli dovolat
- období dovolených
- prázdniny ve školských zařízeních
- nezastižení odpovědné osoby

V Mladé Boleslavi proběhl výzkum bez výraznějších problémů. Pokud respondent odmítl na otázky odpovídat, respektovali jsme jeho stanovisko a na odpověď nenaléhali. Ze seznamu čítajícího 125 zaměstnavatelů s 25 a více zaměstnanci se nám nepodařilo navázat spojení se 17 z nich. Ze 108 zbývajících zaměstnavatelů s námi odmítlo komunikovat 5 a 1 z nich nám oznámil, že zaměstnává méně než 25 zaměstnanců a do seznamu by neměl být zařazen. Zbývajících 102 zaměstnavatelů, popřípadě jejich zaměstnanci se nám snažili na dané otázky odpovědět. Vzhledem k počtu spolupracujících respondentů lze považovat použití telefonického rozhovoru jako výzkumné techniky za efektivní. Úspěšnost aplikované výzkumné techniky je znázorněna v grafu č. 1 (viz níže). Rozsáhlost dále zjištěných údajů souvisí s časovými možnostmi a ochotou odpovídat ze strany zaměstnavatelů, nebo pověřených pracovníků.

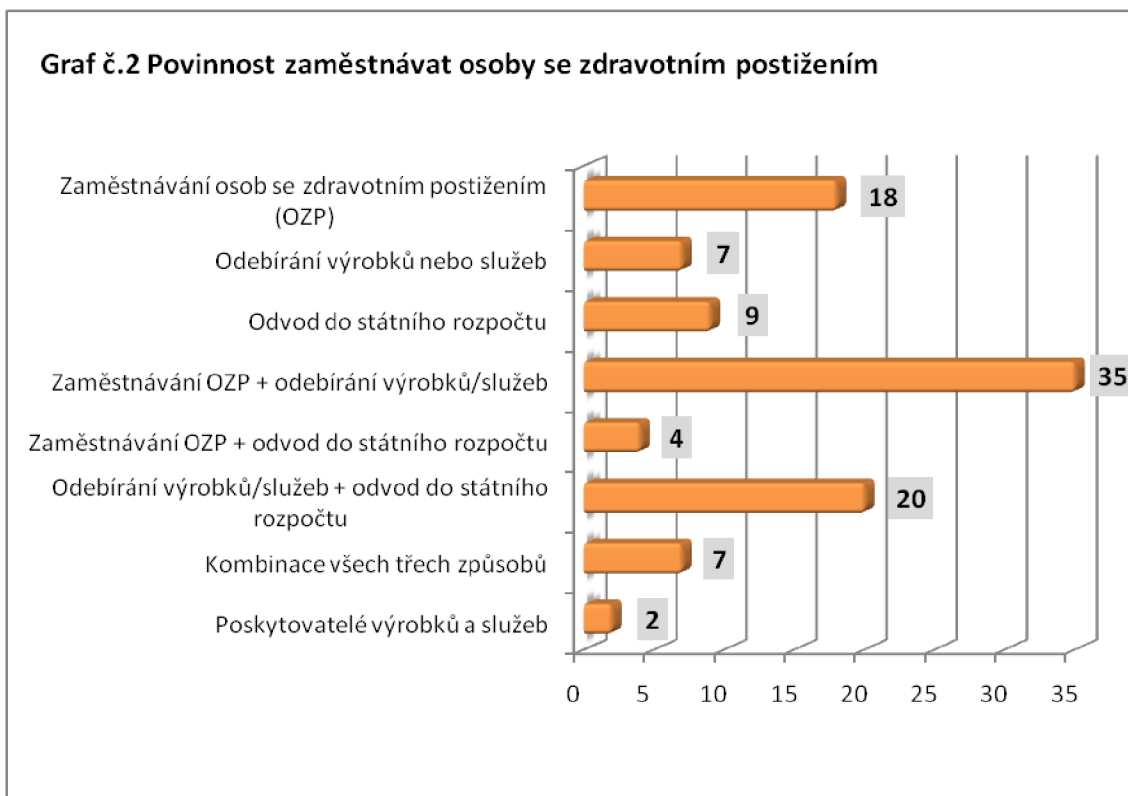


Ve výzkumném šetření vycházíme z předpokladu, že zaměstnavatelé zaměstnávající 25 a více zaměstnanců jsou povinni zaměstnávat osoby se zdravotním postižením a že by tudíž někteří z nich mohli zaměstnávat osoby se sluchovým postižením. Zaměstnavatelům s 25 a více zaměstnanci ukládá zákon povinnost zaměstnávat osoby se zdravotním postižením ve výši povinného podílu těchto osob. Tuto povinnost mohou zaměstnavatelé plnit následujícími způsoby:

- a) zaměstnáváním v pracovním poměru

- b) odebráním výrobků nebo služeb od zaměstnavatelů zaměstnávajících více než 50 % zaměstnanců, kteří jsou osobami se zdravotním postižením, nebo zadáváním zakázek těmto zaměstnavatelům nebo odebráním výrobků nebo služeb chráněných pracovních dílen, nebo od osob se zdravotním postižením, které jsou osobami samostatně výdělečně činnými a nezaměstnávají žádné zaměstnance, nebo zadáváním zakázek těmto osobám
- c) odvodem do státního rozpočtu
- d) vzájemnou kombinací tří výše uvedených způsobů

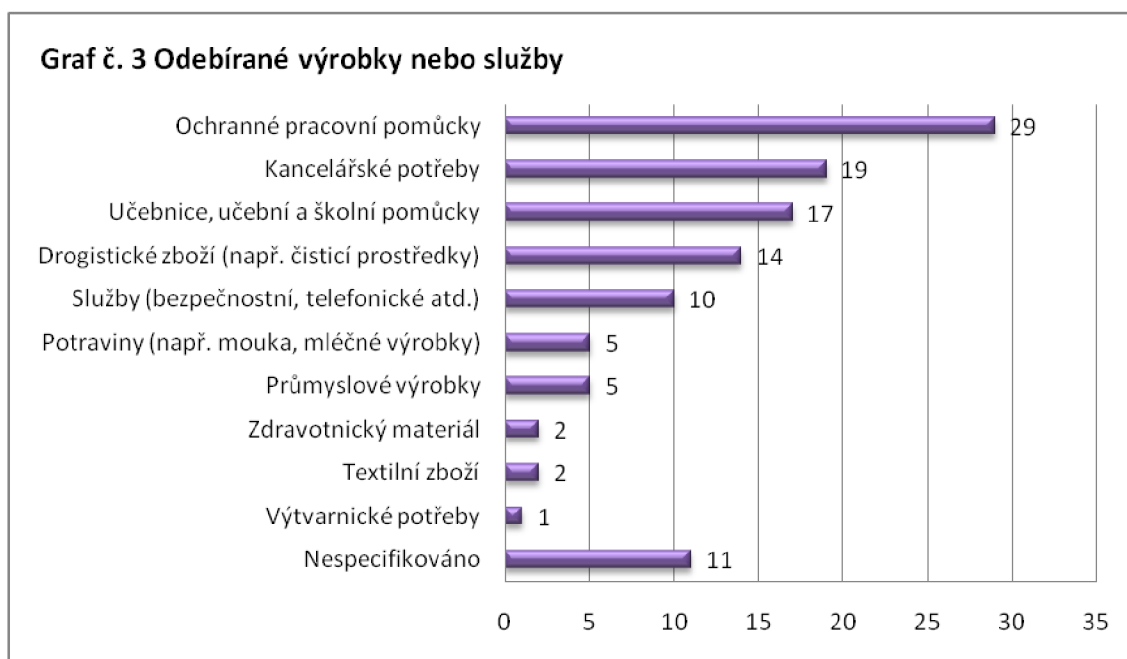
Ve výzkumném šetření jsme se respondentů dotazovali, který z výše uvedených způsobů povinného plnění uplatňují. Zajímalo nás, kolik z oslovených zaměstnavatelů volí možnost zaměstnat osobu se zdravotním postižením a následně kolik z nich zaměstnává osoby se sluchovým postižením. V grafu č. 2 (viz níže) uvádíme výsledky zjištění způsobu plnění, které si zaměstnavatelé zvolili v daném roce.



Někteří respondenti uváděli, že ne každý rok řeší zákonnou povinnost stejným způsobem, záleží např. na vnitřních poměrech a situaci ve firmě. Výsledky šetření z roku 2009 poukazují na fakt, že oslovení zaměstnavatelé nejvíce využívali kombinaci zaměstnávání osob se zdravotním postižením a odebrání výrobků nebo služeb.

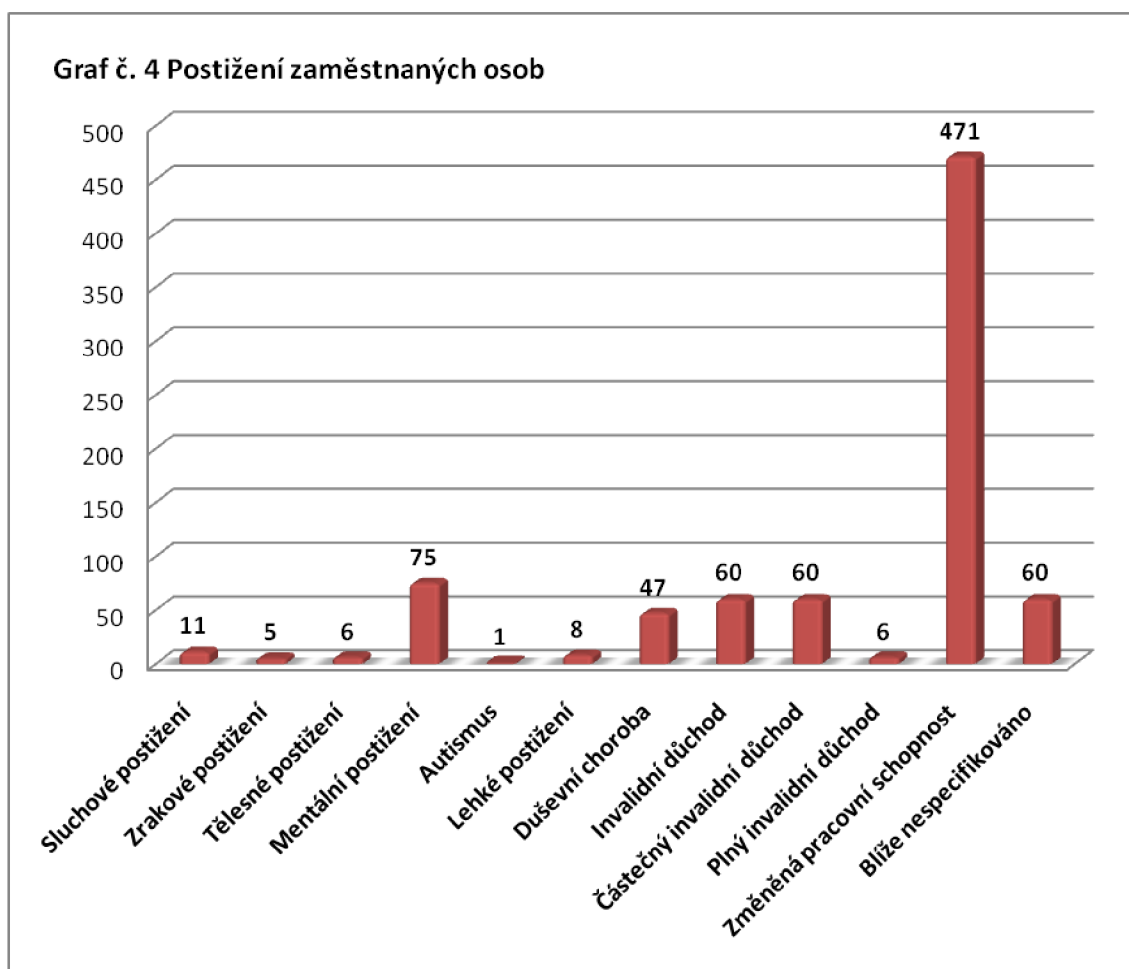
Následovalo 20 respondentů, kteří volí kombinaci odebírání výrobků nebo služeb a odvodu do státního rozpočtu a třetím nejčtenějším způsobem plnění je samotné zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Mezi respondenty se vyskytli rovněž dva zaměstnavatelé, kteří zaměstnávají více než 50 % zaměstnanců se zdravotním postižením, a mohou tudíž sami poskytovat výrobky nebo služby.

U respondentů, kteří potvrdili, že jsou odběrateli výrobků nebo služeb, jsme se zaměřili na jejich bližší specifikaci. Zajímalo nás, jaké druhy těchto výrobků a služeb jsou zaměstnavatelům nabízeny a lze je od poskytovatelů odebírat. V grafu č. 3 (viz níže) uvádíme přehled výrobků a služeb, které jednotliví zaměstnavatelé odebírají od chráněných dílen a zaměstnavatelů zaměstnávajících více než 50 % osob se zdravotním postižením.



Z grafu vyplývá, že škála nabízených výrobků a služeb je rozmanitá. Zaměstnavatelé mají možnost výběru vhodného výrobku nebo služby přímo odpovídající charakteru jejich firmy. Tato možnost zákonného plnění by proto mohla být vhodná pro každého zaměstnavatele s 25 a více zaměstnanci. Z celkového počtu 69 odebírajících (viz graf č. 2 výše) odebírá 29 zaměstnavatelů ochranné pracovní pomůcky, 19 kancelářské potřeby a 17 zaměstnavatelů učebnice a učební nebo školní pomůcky.

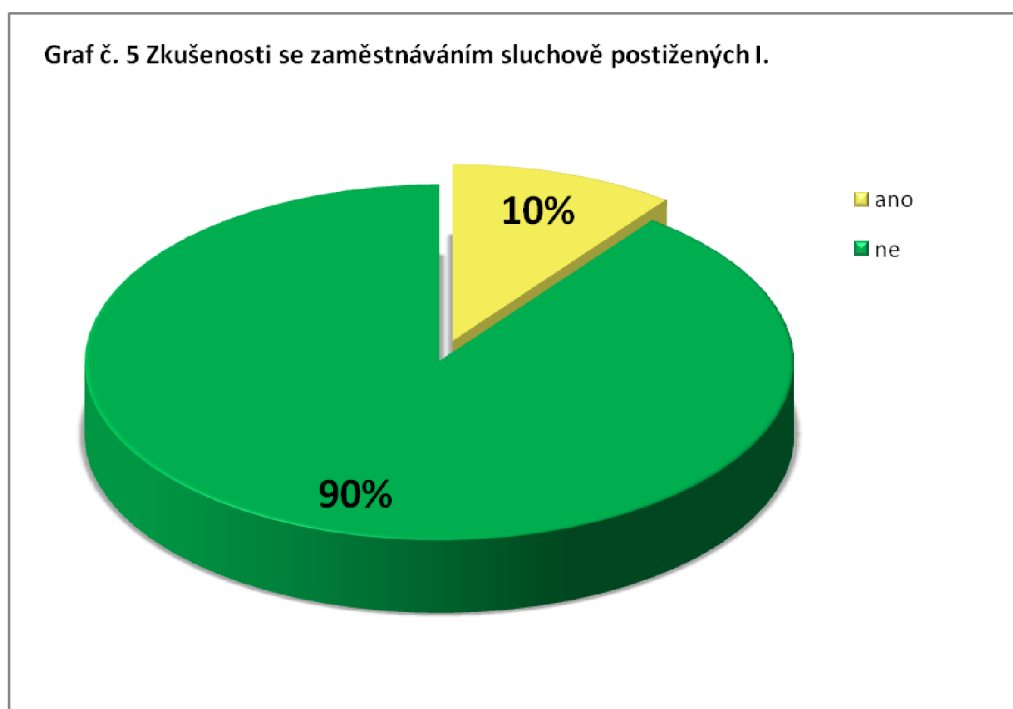
Ve výzkumném šetření jsme se u respondentů zaměstnávajících osoby se zdravotním postižením v přímém pracovním poměru dále zaměřili na zjištění bližších informací týkajících se tohoto zaměstnávání. Z grafu č. 2 (viz výše) vyplývá, že z celkového počtu 102 spolupracujících respondentů zvolilo možnost zaměstnávání osob se zdravotním postižením 66 respondentů, které tvoří téměř 65 %. Těmto respondentům jsme položili otázku ohledně zdravotního postižení zaměstnance a počtu osob se zdravotním postižením zaměstnaných v přímém pracovním poměru. Výsledky lze vyčíst z grafu č. 4 (viz níže).



Zaměstnavatelé na tuto otázku odpovídali různým způsobem. Někteří znali zdravotní postižení svých zaměstnanců a uvedli jej. Jiní si nebyli jistí, zvolili označení všeobecnějšího charakteru (změněná pracovní schopnost, invalidita apod.), nebo postižení svých zaměstnanců odmítli blíže specifikovat. Ponecháváme výrazy užívané respondenty, proto například lehké postižení konkrétněji nedefinujeme.

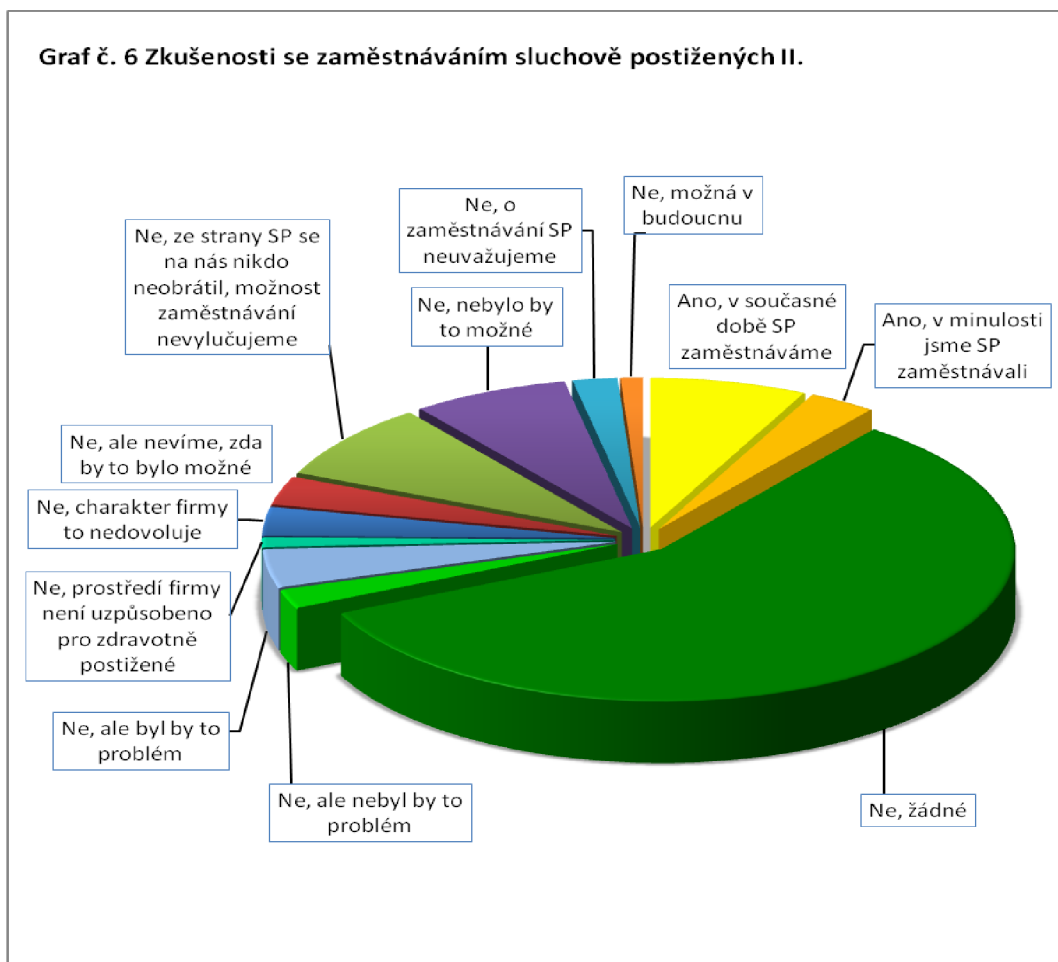
V grafu č. 4 (viz výše) na prvním místě uvádíme sluchové postižení. Zjistili jsme, že v přímém pracovním poměru je respondenty z mikroregionu Mladoboleslavka zaměstnáno 11 osob se sluchovým postižením. Tyto osoby zaměstnává 7 zaměstnavatelů, což z celkového počtu 102 oslovených respondentů činí 6,9 %. Bližší informace týkající se zaměstnavatelů a zaměstnaných osob se sluchovým postižením uvádíme v tabulce č. 1 (viz níže).

Všech 102 respondentů jsme se tázali, zda mají zkušenosti se zaměstnáváním osob se sluchovým postižením a pokud ne, zda o této možnosti uvažovali. Výsledky přináší grafy č. 5 a 6 (viz níže), které popisují zkušenosti zaměstnavatelů se zaměstnáváním osob se sluchovým postižením. V grafu č. 5 je procentuelně vyjádřen poměr zaměstnavatelů se zkušenostmi a bez zkušeností se zaměstnáváním osob se sluchovým postižením.



Graf č. 6 (viz níže) konkrétněji rozvádí odpovědi z grafu č. 5 (viz výše), tedy vyjádření získaná od zaměstnavatelů týkající se zaměstnávání jedinců se sluchovým postižením. V 10 % případů zaměstnavatelé odpověděli kladně, že mají z minulosti zkušenosti se zaměstnáváním, nebo v současné době osoby se sluchovým postižením zaměstnávají. Ze zbývajících 90 % zaměstnavatelů 56 velice stručně odpovědělo, že žádné zkušenosti nemá a svá vyjádření již dále nerozvádělo. Od ostatních 36 zaměstnavatelů, kteří svou odpověď více specifikovali, jsme získali následující informace (znázorněny

v grafu č. 6). Například 11 z nich by osoby se sluchovým postižením nemohlo přijmout, protože to nedovoluje prostředí nebo charakter firmy, 2 zaměstnavatelé by v přijetí jedince se sluchovým postižením neviděli žádný problém a 8 zaměstnavatelů možnost zaměstnávání osob se sluchovým postižením nevyklučuje s upozorněním na fakt, že se na ně žádný sluchově postižený se žádostí o práci neobrátil. Více informací viz graf č. 6.



Zaměstnavatelů, kteří na otázku zaměstnávání osob se sluchovým postižením odpověděli kladně a v současné době jedince se sluchovým postižením zaměstnávají, jsme se dále dotazovali na bližší informace ohledně zkušeností se zaměstnáváním. Zjištěné údaje uvádíme v tabulce č. 1 (viz níže). Jedná se o abecedně řazený výčet zaměstnavatelů, kteří v mikroregionu Mladoboleslavsko zaměstnávají osoby se sluchovým postižením. Od všech 7 respondentů jsme se pokusili získat informace týkající se typu sluchového postižení jedince, počet sluchově postižených zaměstnanců, pracovní pozici, úvazek, délku pracovního poměru, způsob komunikace na pracovišti, úpravu pracovního prostředí, pozitivní x negativní zkušenosti a možnost zaměstnání



dalších osob se sluchovým postižením. Záleželo jen na uvážení respondentů, jaké informace nám o svých sluchově postižených zaměstnancích sdělí. V tabulce č. 1 (viz níže) ponecháváme výrazy a vyjádření, které zaměstnavatelé, nebo odpovědné osoby sami užíli. Naší snahou není hodnotit objem informací, ale především vyzdvihnout a zviditelnit všech 7 níže jmenovaných zaměstnavatelů.

**Tab. č. 1: Zaměstnavatelé s 25 a více zaměstnanci v mikroregionu Mladoboleslavsko zaměstnávající osoby se sluchovým postižením**

Název firmy	Počet SP	Typ SP	Pracovní pozice	Vyjádření zaměstnavatele, popř. jiného pověřeného pracovníka
<b>Centrum 83, poskytovatel sociálních služeb</b>	1	neslyšící	-	U klienta se jedná o hluchotu kombinovanou s autismem. Klient je velice šikovný, manuálně zručný. Musí být ve všem první, za každou cenu. Perfekcionista. Komunikace je ovšem komplikovaná vzhledem ke kombinaci postižení. Používá své vlastní specifické znaky.
<b>Ra+spol., s.r.o.</b>	1	nahluchlý	-	Zaměstnáváme 1 muže, který špatně slyší.
<b>SAS Autosystemtechnik s.r.o.</b>	4	neslyšící	montážní technik	V roce 2004 jsme přijali 4 neslyšící. Předtím pracovali u jiné firmy, která zaměstnance propouštěla, a jejich tehdejší mistr se za ně přimluvil a domluvil jim práci u nás. Ještě než nastoupili, volal nám tlumočnicka a domlouval se na podrobnostech. Dodali nám životopisy a vyplnili dotazník. Přijali jsme je jako montážní dělníky, kteří budou montovat přístrojové desky do Fabii. Na papíře dostali veškeré informace. Komunikujeme přes papír a s pomocí odezírání. Napišu na papír informace a oni je rychle pochopí. Nikdo tu neznakuje. I by bylo málo lidí na to, aby se pořádaly kurzy. Nejsou s nimi žádné problémy, jsou to opravdu milí lidé. Hned bychom zaměstnali další. Mnohdy jsou chápavější než „zdraví“. Když už se naskytne problém, řešíme ho přes tlumočnicka. Je vidět, že si práce váží, jsou za ni rádi a pokud to jde, nemarodí. Pracovní prostředí se pro ně speciálně neupravovalo. Nemáme tu žádnou světelnou signalizaci. Vyřešili jsme to tak, že si instrukce přečtou na přístrojové desce, na rozdíl od slyšících, kterým to oznamuje zvuková signalizace. Opravdu by nebyl problém přijmout další neslyšící.
<b>ŠKODA AUTO a.s.</b>	1	hluchoněmý	dělník drobných prací	Před 2-3 roky jsme přijali těžce sluchově postiženou ženu. Je hluchoněmá. Dlouhodobě pracuje ve dvousměnném provozu na plný úvazek jako dělník drobných prací. S kolegy v práci nemá žádné problémy. Komunikuje

				odezíráním, a když je potřeba něco důležitého vysvětlit, přivede si kamarádku spolupracovnici, která jí pak vše vysvětlí. Znakovku tu nikdo neumí a ani se jí nikdo neučí, kurzy znakování jsme nezorganizovali. Prostředí není nijak zvlášť upraveno.
<b>TRW-Carr s.r.o.</b>	2	neslyšící	montážní dělník	Zaměstnáváme 2 neslyšící na plný úvazek. Pracují ve směnném provozu jako montážní dělnice. První neslyšící jsme přijali zhruba před 3-4 roky, druhou před 2 roky. Při pohovoru byl s první neslyšící tlumočnick, s druhou ženou její slyšící dcera. Prostředí jsme nemuseli upravovat, protože světelná signalizace tu už byla předtím. Dorozumíváme se tak, že odezírají. Komunikace trochu skřípe, ale jinak je vše v pořádku. Žádné kurzy znakování nepořádáme, ani v budoucnu o tom neuvažujeme. Jinak obě dvě pracují dobře a spolehlivě. Práce si váží.
<b>VYRTYCH a.s.</b>	1	neslyšící	montér svítidel	Od roku 2004 zaměstnáváme 1 neslyšícího na plný úvazek. Pracuje jako montér svítidel. Prostředí se kvůli němu neupravovalo, žádná světelná signalizace se neinstalovala. Všechno, co mu potřebujeme sdělit, píšeme na papír. My píšeme na papír, nebo mluvíme a on odezírá. Ale neumí nám odpovědět. Nikdo tu neznakuje a ani by se znakovku nikdo neučil. Pracuje ale dobře, nemáme s ním žádný problém. I ostatní zaměstnanci ho berou.
<b>Zemědělská společnost Plazy, spol. s r.o.</b>	1	40% nedoslýchavost	technik	Jedná se o muže, který je od 4 let ze 40 % nedoslýchavý. Pracuje v kanceláři na pozici technika. Používá sluchadlo, které mu postačuje k tomu, aby se domluvil mluvenou češtinou. Problémy se objevují pouze při telefonování. Jiné komunikační obtíže, ani nějaké zvláštní osobnostní rysy se neprojevují. Ve firmě je zaměstnán jeho blízký příbuzný.

Výzkumným šetřením bylo zjištěno (viz tabulka č. 1), že ani jeden ze 7 zaměstnavatelů nemá s lidmi se sluchovým postižením negativní zkušenost a někteří by uvítali další pracovníky z jejich řad. Tito zaměstnavatelé zaměstnávají 6 neslyšících, 2 nedoslýchavé (pokud nahluchlost zařadíme k tomuto typu) a jednoho kombinovaně postiženého. Jedinci se sluchovým postižením ve firmách vykonávají převážně manuální práci na plný úvazek. Pracovní prostředí pro ně není v žádné firmě speciálně upraveno a tlumočníci jsou využíváni spíše jen při přijímacích pohovorech a zaškolování. Osoby se sluchovým postižením s ostatními spolupracovníky

a vedoucími komunikují prostřednictvím psané formy českého jazyka a za pomoci odezírání.

U firmy Škoda AUTO a.s., která je jedním ze 7 výše jmenovaných a zároveň jedním z největších zaměstnavatelů v České republice, jsme byli zaskočeni faktem, že by firma zaměstnávala pouze 1 osobu se sluchovým postižením (viz tabulka č. 1). Proto jsme se pracovníků firmy ptali na podrobnější informace. Pověřená pracovnice nám sdělila, že v rámci firmy existují 3 chráněné dílny, kde zaměstnávají 450 osob se změněnou pracovní schopností. Firma už proto několik let nepřijímá nové uchazeče o zaměstnání se změněnou pracovní schopností. Ve firmě jich je dostatek a noví z řad stálých zaměstnanců přibývají. I v blízké budoucnosti firma tuto politiku nezmění a nebude přijímat ani osoby se sluchovým postižením. Pro firmu to není výhodné, i tak se musí potýkat s mnoha interními problémy. Firma nemá zájem přijímat osoby se změněnou pracovní schopností také z toho důvodu, že nejsou tak výkonní, bývají častěji nemocní a je problém je zaměstnat v třisměnném provozu. Noví zájemci o práci musí projít vstupní lékařskou prohlídkou u závodního lékaře, který osoby se změněnou pracovní schopností nedoporučuje (to platí i pro jedince se sluchovým postižením). Další pracovník firmy nás informoval, že v Bratislavě v rámci závodu Volkswagen SLOVAKIA a.s. mají zřízeno pracoviště vyčleněné přímo pro zaměstnance se sluchovým postižením. Pro osoby se sluchovým postižením jsou zajištěny speciální podmínky. V prostředí je světelná signalizace a k dispozici mají tlumočníka, který je zároveň zaměstnancem závodu. Tento systém na Slovensku opravdu funguje ke spokojenosti všech, ale proč není model aplikován rovněž ve firmě Škoda AUTO a.s., neví.

Ve výzkumném šetření jsme se dále kromě stávajících zaměstnavatelů osob se sluchovým postižením zaměřili na potencionální zaměstnavatele, tedy ty, kteří možnost zaměstnávání jedinců se sluchovým postižením nezanítlí. Jejich výčet uvádíme v tabulce č. 2 (viz níže). Většina z těchto zaměstnavatelů se zamýšlela nad uplatněním a pracovní pozicí osob se sluchovým postižením v rámci firmy, zmiňovali však spíše jen místo pomocné pracovní síly.

**Tab. č. 2: Zaměstnavatelé s 25 a více zaměstnanci v mikroregionu Mladoboleslavsko nevylučující možnost zaměstnat osoby se sluchovým postižením**

<b>Název firmy</b>	<b>Pracovní pozice</b>	<b>Vyjádření zaměstnavatele, popř. jiného pověřeného pracovníka</b>
<b>Domov Dolní Cetno, poskytovatel sociálních služeb</b>	-	Nemáme žádné zkušenosti se sluchově postiženými, ale nebyl by to problém neslyšícího zaměstnat.
<b>Gymnázium Dr. Josefa Pekaře, Mladá Boleslav, Palackého 211</b>	pomocný pracovník	Sluchově postižené nezaměstnáváme, ani nevíme, jestli by u nás mohl pracovat. Určitě ne jako učitel, jen jako pomocný pracovník.
<b>KUKU, spol. s r.o.</b>	-	Před 10 lety u nás pracoval neslyšící nemluvící muž jako uklízeč. Rozuměl jednoduchým příkazům psaným na papír. Komunikovali jsme přes jeho slyšícího tatínka, nebo neslyšící manželku, která uměla dobře odezírat.
<b>Mateřská škola Pampeliška, Mladá Boleslav, Nerudova 797</b>	pomocná síla	Jeden z předchozích zaměstnanců měl zhoršené slyšení, ale naslouchadla nenosil, dalo se s ním normálně domluvit. Možná bychom zaměstnali sluchově postiženého jako pomocnou sílu.
<b>NEVOSTAV CZ, s.r.o.</b>	-	Dříve jsem pracoval s neslyšícími na Slovensku a byl jsem s nimi maximálně spokojený.
<b>Základní škola Mladá Boleslav, Komenského nám. 91</b>	-	Žádné zkušenosti s neslyšícími, stavy máme momentálně plné, o zaměstnávání neuvažujeme, ale hypoteticky se té představě nebráníme.
<b>Základní škola Mladá Boleslav, Jilemnického 1152</b>	-	Se sluchově postiženými žádné zkušenosti nemáme, nikdo nás nekontaktoval, ale možná bychom i nějakého zaměstnali.
<b>Základní škola, Mateřská škola, Dětský domov, Přípravný stupeň ZŠ speciální, Školní družina</b>	pomocné práce	Sluchově postižený se zde nikdy neucházel o práci. Problém se zaměstnáváním sluchově postižených nevidíme, protože tu máme i sluchově postižené děti, se kterými znakujeme. Bylo by možné sluchově postiženého přijmout, ale spíše by se jednalo o pomocné práce.
<b>Základní škola a Mateřská škola Bezno</b>	uklízečka/pomocná síla	Se sluchově postiženými nemáme žádné zkušenosti, nikdo se nám nikdy neozval. Momentálně bychom nikoho nepřijali, protože máme plný stav, ale mohli bychom uvažovat např. o místě uklízečky, nebo pomocné síly.
<b>Základní škola Dr. Edvarda Beneše Mladá</b>	uklízečka	Sluchově postiženého jsme nikdy nezaměstnávali, nikdy ani nežádal o práci. Ve školství by to byl asi

<b>Boleslav, Laurinova 905</b>		problém. Leda místo uklízečky.
<b>Základní škola Dukelská 1112 Mladá Boleslav</b>	pomocná síla	Se sluchově postiženými nemáme žádné zkušenosti, rozhodně by nemohli pracovat v přímé výchovné činnosti, ale možná jako pomocná síla.
<b>Základní škola Kosmonosy, Podzámecká 1, okres Mladá Boleslav</b>	uklízečka	Žádné zkušenosti, možná v budoucnu místo uklízečky apod.
<b>Zemědělská akciová společnost Bežno</b>	řidič traktoru	Žádný sluchově postižený se na nás ani v minulosti neobrátil. Možnost zaměstnávání nevylučujeme, mohl by například řídit traktor.
<b>ZENA - zemědělský nákup a.s.</b>	administrativní pracovník	Sluchově postižený o práci nikdy nežádal. Zkušenosti se sluchově postiženými žádné nemáme, nikdo ve firmě neumí znakovat. Ale v komunikaci by snad nebyl až takový problém, pokud by se komunikovalo přes papír. Mohli bychom sluchově postiženého zaměstnat v administrativě.

V tabulce č. 2 je zmíněno 14 potenciálních zaměstnavatelů, kteří zaměstnávání osob se sluchovým postižením kategoricky nezamítli, ba naopak někteří o něm vážně uvažovali. Zajímavé je, že z těchto 14 respondentů je celkem 9 školských zařízení. Zaměstnavatelé by v 5 případech uvažovali o pomocné síle, 3 z nich o práci uklízečky. Ze 102 respondentů je tedy celkem 21, kteří jsou stávajícími, nebo potenciálními zaměstnavateli. Zbylých 81 zaměstnavatelů sluchově postižené z různých důvodů zaměstnat nemůže, nebo nechce. Ty již jmenovat nebudeme, aby nedošlo k jejich poškození. Respektujeme svobodný názor a volbu každého zaměstnavatele. Své postoje ale zdůvodňovali různými způsoby, například:

- nikdo ve firmě neumí znakovou řeč
- neumíme si představit komunikaci
- byl by problém s bezpečností práce, protože zajišťujeme úklidy ve fabrikách
- zaměstnat neslyšící by nebylo možné, protože jsme stavební firma
- vzhledem k tomu, že pracujeme v terénu, nebylo by dost dobře možné někoho zaměstnat
- příliš nebezpečné

- můžeme zaměstnávat jen zdravé jedince

Výzkumné šetření bylo v mikroregionu Mladoboleslavsko ukončeno v srpnu roku 2009. Od září téhož roku jsme se zaměřili na analýzu problematiky zaměstnávání osob se sluchovým postižením v rámci okresu Brno-město.

#### 4.3.2 BRNO

V Brně probíhalo výzkumné šetření od září 2009 do března roku 2010. Zavrhlí jsme zkontaktování všech zaměstnavatelů uvedených v seznamu pro Brno-město. Jak jsme již poznamenali výše, nebylo by možné oslovit všechny zaměstnavatele prostřednictvím telefonických rozhovorů s ohledem na finanční stránku a časové limity. Seznam zaměstnavatelů s 25 a více zaměstnanci zasláný Českým statistickým úřadem jsme nepoužili. Na základě uvedených dat by bylo možné provést výzkumné šetření rozsáhlejšího a longitudinálního charakteru.

Nabízely se nám dále dvě možnosti, jak ve výzkumném šetření pokračovat. První byla možnost vytvořit ze základního souboru výběrový vzorek porovnatelný se souborem v Mladé Boleslavi. Problém ovšem nastal při nadefinování kritérií, podle kterých by byl takový výběr vytvořen a odpovídal by vzorku z Mladé Boleslavi. Do vzorku by se nemuselo podařit zahrnout ani jednoho zaměstnavatele zaměstnávajícího osoby se sluchovým postižením. Z toho důvodu jsme se přiklonili k druhé variantě. Jednalo se o zcela opačný způsob výzkumného šetření, než jakým doposud výzkum probíhal. Týkal se oslovení následujících subjektů:

- I. brněnských organizací spolupracujících se sluchově postiženými (popř. jim přímo určených)
- II. Agentury Profesního Poradenství pro Neslyšící, o.s.
- III. samotných osob se sluchovým postižením

#### **I. Brněnské organizace spolupracující se sluchově postiženými (popř. jim přímo určené)**

Navštívili jsme nejprve základní organizace pro sluchově postižené s předpokladem, že by mohly vést evidenci zaměstnavatelů pro sluchově postižené,

nebo vědět, kde členové organizace pracují. Ptali jsme se v následujících 3 organizacích:

- Česká unie neslyšících Brno, Údolní 53
- Centrum denních služeb pro sluchově postižené, Vodova 35
- Unie neslyšících Brno, Palackého třída 120

V žádné z těchto 3 organizací nevedou evidenci zaměstnavatelů sluchově postižených, ale všechny 3 organizace osoby se sluchovým postižením zaměstnávají. V České unii neslyšících Brno a v Centru denních služeb pro sluchově postižené zakládají karty klientů využívající jejich služeb a u některých z nich mají uvedeno i jméno zaměstnavatele, nebo název firmy, pro kterou pracují. Jména těchto zaměstnavatelů uvedeme níže v seznamu spolu s ostatními. V rámci Brna-města jsme rovněž oslovili další sdružení, kluby, školy aj. určené, nebo zaměřené přímo na jedince se sluchovým postižením. K tomuto účelu jsme využili kontakty uvedené v Adresáři služeb nejen pro neslyšící, které v roce 2009 vydala Federace rodičů a přátel sluchově postižených. o.s. Předpokládali jsme, že především v těchto sdruženích (organizacích, klubech apod.) jsou lidé se sluchovým postižením zaměstnání, protože jsou pro ně pracovní podmínky a prostředí přímo uzpůsobeny.

Dále jsme se spojili s paní Bc. Danou Peňázovou ze Střediska Teiresiás, která se sluchově postiženými pracuje dlouhodobě. Na dotaz ohledně pracovních pozic a zaměstnavatelů sluchově postižených nám odpověděla následujícím způsobem:

*„Dobrý den, vím že hodně neslyšících ještě pracuje v Zetoru, pak na živnostenský list u BVV (ale jak se jmenuje firma nevím, BVV si ji najímá). Úřady práce vám v tom opravdu nepomohou. V Brně je hodně firem a ÚP nemá přehled, kdo kde z neslyšících pracuje. (...) Bohužel na další firmy si nemohu vzpomenout. Ale navrhuji vám, abyste si zašla do klubů neslyšících... tam se scházejí neslyšící a s nimi si můžete promluvit o tom, kdo kde pracuje.“*

## **II. Agentura Profesního Poradenství pro Neslyšící, o.s.**

Kontaktovali jsme rovněž Agenturu Profesního Poradenství pro Neslyšící, o.s. (APPN, o.s.) se sídlem v Praze. Pracovnice agentury nám poskytla seznam firem zaměstnávající v České republice neslyšící, odkázala nás na níže uvedené webové

stránky a 2 firmy, které zaměstnávají sluchově postižené. Bližší informace o Jihomoravském kraji a městě Brně nám neposkytla, protože jimi agentura nedisponuje, zaměřuje se na Prahu a okolí:

*„Dobrý den, posílám vám seznam firem v ČR (zaměstnávající neslyšící), (...) jsou tam všechny firmy na území ČR. Plus tedy Ospap Brno, [www.ospap.cz](http://www.ospap.cz) (skladník), Personal projekt Brno, [www.personalprojekt.cz](http://www.personalprojekt.cz) – ti mají možnost zaměstnávat švadleny po celém území ČR. Ještě se podívejte na tyto stránky:*

<http://www.praceprozp.cz/hledani-prace/hledani-prace.html>

<http://www.praceprozp.cz/hledani-prace/odkazy-chranene-dilny.html>

<http://ozp.prace.cz/>

<http://portal.mpsv.cz/sz/zamest/zamestnaniosob/katalogorganizaceozp>

*Napadlo mě, že můžete udělat výzkum Brněnských firem, jestli a na jakých pozicích zaměstnávají neslyšící.“*

Zužitkovali jsme veškeré informace poskytnuté Agenturou Profesního Poradenství pro Neslyšící, o.s. Ze seznamu firem zaměstnávající neslyšící v rámci celé České republiky jsme vybrali jen ty zaměstnavatele, kteří zaměstnávají neslyšící v Brně a okolí. Jednalo se pouze o dva zaměstnavatele. Poté jsme se zaměřili na výše uvedené webové stránky. První dva citované zdroje <http://www.praceprozp.cz/hledani-prace/hledani-prace.html> a <http://www.praceprozp.cz/hledani-prace/odkazy-chranen-dilny.html> odkazují na informační a vzdělávací portál zaměřený na potřeby osob se zdravotním postižením a na jejich uplatnění na trhu práce. Jedná se o organizace poskytující náhradní plnění a provozovatele chráněných dílen pro osoby se zdravotním postižením. Na těchto stránkách jsme zúžili výběr pouze na Jihomoravský kraj a vyřadili organizace přímo zaměřené na jiná postižení a ty, jež nepůsobí v okrese Brno-město. Dále jsme se zaměřili na odkaz <http://ozp.prace.cz/>, kde jsme při volbě lokalizace pracoviště zvolili opět Jihomoravský kraj a práci vhodnou pro neslyšící. V databázi se žádná vhodná nabídka práce pro neslyšící v rámci Jihomoravského kraje nezobrazila. Tato databáze se ovšem mění a nové nabídky práce se mohou objevit každý den. Poslední webová stránka <http://portal.mpsv.cz/sz/zamest/zamestnaniosob/katalogorganizaceozp> odkazuje na integrovaný portál Ministerstva práce a sociálních věcí ČR a uvádí katalog organizací zaměstnávajících více než 50 % osob se zdravotním postižením a osob se zdravotním postižením samostatně výdělečně činných. V tomto katalogu jsme výběr zúžili na organizace, které mají provozovnu v okrese Brno-město.



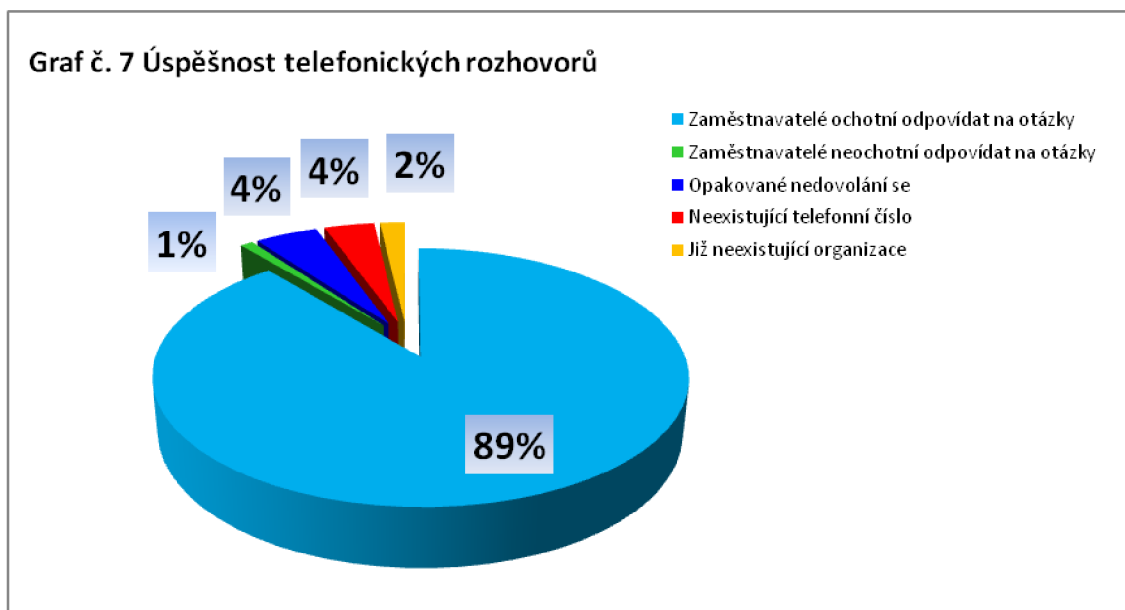
Katalog nám zprostředkoval 42 organizací s více než 50 % osob se zdravotním postižením a osob se zdravotním postižením samostatně výdělečně činných. Díky informacím poskytnutým APPN, o.s. jsme zkontaktovali 53 potenciálních zaměstnavatelů osob se sluchovým postižením a 2 stávající, které již v seznamu firem zaměstnávající neslyšící v rámci České republiky figurují. I přestože jsou v tomto seznamu uvedeni, ověřovali jsme, zda jsou informace aktuální a zda stále ještě tyto firmy osoby se sluchovým postižením zaměstnávají. Celkově jsme tedy díky APPN, o.s. obvolali 55 zaměstnavatelů. Výsledky výzkumného šetření, které probíhalo prostřednictvím telefonických rozhovorů se zaměstnavateli, nebo odpovědnými osobami, uvádíme v tabulkách níže.

### **III. Kontaktování osob se sluchovým postižením v produktivním věku**

Podářilo se nám oslovit celkem 28 osob se sluchovým postižením a osobně se jich zeptat na jméno zaměstnavatele, který je zaměstnává. Většina z nich byla ochotná nám jeho jméno sdělit a umožnili nám jej kontaktovat. Od dalších se nám podařilo o zaměstnavateli získat jen obecné informace, ze kterých jednoznačně nevyplývalo, na koho se dále obrátit. Zbývající nám tuto informaci odmítli poskytnout, nebo nám uvedli neexistující název firmy, což jsme zjistili až při hledání bližších kontaktních údajů zaměstnavatele. Jako důvody uvedli např. to, že pro ně samotné bylo obtížné nalézt práci, ale svou vlastní pílí a snahou to dokázali. I jiní neslyšící by to měli zvládnout sami. Tito lidé z řad sluchově postižených nechťejí s jinými sluchově postiženými pracovat ve společném zaměstnání. Zastávají názor, že je lepší být v práci sám, jedinou osobou se sluchovým postižením. Mezi neslyšícími také panují obavy z konkurence, cítí se být jinými sluchově postiženými ohroženi. V dnešní době má většina lidí strach ze ztráty zaměstnání a v tomto ohledu nejsou osoby se sluchovým postižením výjimkou. Jejich stanovisko respektujeme a firmy, ve kterých pracují, na seznamu uvedeny nejsou. Zjistili jsme také, že ani samotní sluchově postižení nemají přehled, kde a na jakých pozicích jiní sluchově postižení pracují. Mnoho sluchově postižených má pouze mlhavé představy o práci svých přátel a známých. Překvapilo nás, že jsou mezi osobami se sluchovým postižením rovněž jedinci, kteří neznají jméno svého zaměstnavatele, nebo název firmy, pro kterou pracují. Tento fakt si vysvětlujeme tím, že se zřejmě jedná o dlouhý, složitý, nebo cizí název, který si jedinec se sluchovým postižením není schopen přečíst a zapamatovat. Z obecných informací o zaměstnavateli jsme například

zjistili, že sluchově postižení pracují v zahradnictví, na čerpací stanici, v restauraci, družběžárně, na veřejném WC, v obchodě s počítači, jako prodavač v Hypernově, řidič automobilu, nebo vedoucí prodejny s optikou.

Díky informacím získaným od všech výše jmenovaných subjektů (organizací spolupracujících s osobami se sluchovým postižením, nebo jim primárně určených, od APPN, o.s. a osob se sluchovým postižením) se nám podařilo vytvořit seznam 109 zaměstnavatelů, u nichž byla pravděpodobnost, že osoby se sluchovým postižením zaměstnávají. Z tohoto celkového počtu 109 respondentů, jsme se opakovaně nedovolali 5 zaměstnavatelům, 4 na webových stránkách uvedli neexistující telefonní číslo, 1 zaměstnavatel s námi odmítl komunikovat a u 2 jsme následně zjistili, že již jako organizace nefungují. Zbývajících 97 zaměstnavatelů, nebo jimi pověřených pracovníků nám vyšli vstříc a snažili se na dané otázky odpovědět. Úspěšnost telefonických rozhovorů je znázorněna v grafu č. 7 (viz níže).



Všech 97 respondentů jsme se ptali na zkušenosti se zaměstnáváním osob se sluchovým postižením, a pokud žádné neměli, zda o této možnosti uvažovali. Výsledky jsou zaznamenány v grafech č. 8 a 9 (viz níže), které popisují zkušenosti zaměstnavatelů se zaměstnáváním osob se sluchovým postižením. V grafu č. 8 je vyjádřen poměr zaměstnavatelů se zkušenostmi a bez zkušeností se zaměstnáváním osob se sluchovým postižením. Ve 42 % případů zaměstnavatelé odpověděli kladně, že mají z minulosti

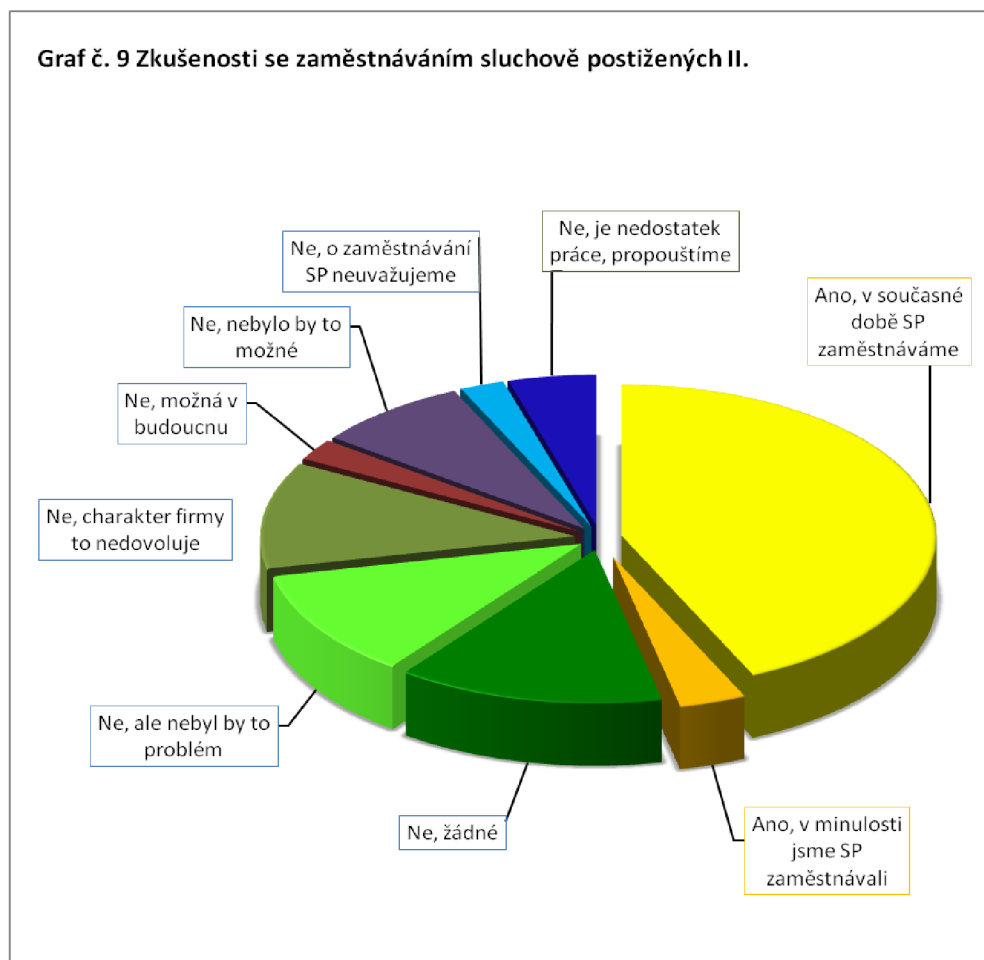
zkušenosti se zaměstnáváním, nebo v současné době osoby se sluchovým postižením zaměstnávají. Zbýlých 58 % respondentů žádné zkušenosti se zaměstnáváním nemá.



Graf č. 9 (viz níže) přibližuje odpovědi z grafu č. 8 (viz výše) získané od zaměstnavatelů týkající se zaměstnávání jedinců se sluchovým postižením. Z těchto 58 % zaměstnavatelů bez zkušeností se zaměstnáváním 12 odpovědělo, že žádné pracovníky se sluchovým postižením nezaměstnává a svou odpověď odmítli dále specifikovat. Ostatních 44 zaměstnavatelů uvedlo důvody, proč osoby se sluchovým postižením nezaměstnávají. Tyto informace jsou znázorněné v grafu č. 9 (viz níže). Například 10 z nich by v přijetí jedince se sluchovým postižením nevidělo žádný problém, 4 zaměstnavatelé zmínili nemožnost přijmout kohokoliv nového z důvodu nedostatku práce a propouštění stálých zaměstnanců. 10 zaměstnavatelů osoby se sluchovým postižením nemůže přijmout, protože to nedovoluje prostředí nebo charakter firmy. Své postoje zdůvodnili například následujícími způsoby:

- nutný kontakt se zákazníky
- problém v komunikaci
- nutnost telefonování
- není možné, protože poskytujeme služby ostrahy objektů

Graf č. 9 Zkušenosti se zaměstnáváním sluchově postižených II.



Zaměstnavatelů, kteří na otázku zaměstnávání osob se sluchovým postižením odpověděli kladně a v současné době jedince se sluchovým postižením zaměstnávají, bylo v Brně-městě a okolí celkem 38. Těchto 38 zaměstnavatelů jsme se dále dotazovali na bližší informace ohledně zkušeností se zaměstnáváním. Opět nás zajímaly informace týkající se typu sluchového postižení jedince, počtu sluchově postižených zaměstnanců, pracovní pozice, úvazek, délka pracovního poměru, způsob komunikace na pracovišti, úprava pracovního prostředí, pozitivní x negativní zkušenosti a možnost zaměstnání dalších osob se sluchovým postižením. Zjištěné údaje uvádíme v tabulce č. 3 (viz níže). Ta obsahuje abecedně řazený výčet stávajících zaměstnavatelů zaměstnávajících v Brně-městě a okolí osoby se sluchovým postižením. Ponecháváme veškeré výrazy, které užíli zaměstnavatelé, nebo pověřené osoby. V tabulce jsou uvedeni zaměstnavatelé, jež jsme zkontaktovali díky informacím získaným od organizací spolupracujících s osobami se sluchovým postižením, nebo jim primárně určených, od APPN, o.s. a v neposlední řadě od samotných osob se sluchovým postižením. Naší snahou není žádného z níže uvedených zaměstnavatelů poškodit, ale naopak podpořit

a vyzdvihnout. Seznam zaměstnavatelů není úplný, nebylo v našich silách, ani časových možnostech oslovit všechny jedince se sluchovým postižením v produktivním věku, kteří jsou v Brně a okolí zaměstnaní. Již v tuto chvíli nemusí seznam zaměstnavatelů vzhledem k probíhajícím změnám, neustálému pohybu pracovních sil na trhu práce a finanční krizi odpovídat přesně skutečnosti.

**Tab. č. 3: Zaměstnavatelé zaměstnávající v Brně-městě a okolí osoby se sluchovým postižením**

Název firmy	Počet SP	Typ SP	Pracovní pozice	Vyjádření zaměstnavatele, popř. jiného pověřeného pracovníka
<b>AŽD Praha s.r.o., Výrobní závod Brno, Křížíkova 32, 612 00 Brno</b>	3	2 neslyšící + 1 nedoslýchavý	dělník	Zaměstnáváme 3 sluchově postižené muže, 2 jsou neslyšící a 1 nedoslýchavý. Ten perfektně odezírá a dá se s ním domluvit. V případě, že je potřeba vysvětlit něco složitějšího, přetlumočí to ostatním. Ale odezírat umí všichni, tak s nimi i komunikujeme. Znakový jazyk tu nikdo neovládá. Používají ho jen mezi sebou. Všichni 3 patří ke kmenovým pracovníkům, jsou tu zaměstnaní dlouhodobě. Jeden 15 let, druhý 10 let a třetí 4 roky. Zastávají dělnické profese, v dílně s ostatními běžně komunikují a začlenili se výborně. V komunikaci není problém, jednáme s nimi, jako kdyby byli slyšící. Pokud bychom hledali nové zaměstnance, nebyl by to absolutně žádný problém zaměstnat neslyšícího. Měli jsme tu 1 sluchově postiženého zájemce o práci, ale museli jsme ho odmítnout, protože snižujeme stavy zaměstnanců. Ale všichni 3 neslyšící zůstali, protože hledíme na výkon a oni pracují dobře, takže byli propuštěni slyšící.
<b>BD - TOVA, s.r.o., Bohunická 81, 619 00 Brno</b>	2 - 3	1 neslyšící + 2 nedoslýchaví	montáž dekorativních výrobků	Máme výrobu orientovanou spíše na ženy, pro muže by to nebylo zajímavé. Jedná se o manuální jednoduchou a nekvalifikovanou práci, montují se zde dekorativní výrobky. Nepožadujeme vzdělání, v praxi si pak uchazeče vyzkoušíme. Zaměstnáváme 2, nebo 3 ženy, jedna je neslyšící, dvě nedoslýchavé. Počtem si nejsem jistá, protože teď jedna odchází do důchodu. Jsou to dlouhodobé pracovnice, které tu pracují přes 20 let. 1 žena se dobře dorozumí, pak ostatním předá informace. Na komunikaci nejsme uzpůsobeni, ale už se tu několik lidí naučilo znakovat. Negativní zkušenosti s neslyšícími nemáme, je zapotřebí dobře pracovat.
<b>BMC KAP, s.r.o., Kaštanová 435/127, 620 00 Brno</b>	1	neslyšící	dělník	Už 6 let zaměstnávám neslyšící a nebyl v tom žádný problém, mám s nimi jen pozitivní zkušenosti. Jednalo se vždy o dělnické profese. Tento neslyšící zaměstnanec umí odezírat a když tak se to napíše na papír, v komunikaci nevidím žádný problém. Úprava prostředí záleží

				na individualitě sluchově postiženého. Zaměstnal bych další. Pokud o někom víte, ať klidně přijde. Povykládá si s neslyšícím a ten už mi zjistí všechny informace, co potřebuji vědět.
<b>BOOX.CZ</b> <b>Komořany 204</b> <b>683 01</b> <b>Rousínov</b>	1	neslyšící	manuální práce	Pracuje pro nás 1 neslyšící muž, který doma vyrábí různé drobné dárkové předměty. Jsem s ním spokojená, protože pracuje dobře. Když mu zadávám práci, tlumočí mu jeho maminka. Momentálně nikoho nového nepřijímáme. Zaměstnávání neslyšících se nebráním, pokud bude pracovat, sluchové postižení není problém.
<b>BRNĚNSKÁ</b> <b>DRUTĚVA</b> <b>výrobní</b> <b>družstvo</b> <b>Bohunická 81,</b> <b>639 13 Brno</b>	kolem 10	částečně/úplně neslyšící	montážní dělník	Zaměstnáváme zhruba 10 částečně, nebo úplně neslyšících. Jsou to dlouhodobí pracovníci, pracují jako montéři – dělníci. Jedná se o ruční montáže. Jsou klidní, pracovití, tiší. Jejich řeč tu nikdo neumí a žádné kurzy se nepořádají, ani pořádat nebudou. Komunikují s námi tak, že si to napíší na papír, umí i očima vnímat řeč. Momentálně máme plný stav, nového zaměstnance bychom přijali leda, kdyby někdo odešel do důchodu, ale tito neslyšící neodchází.
<b>BRNOMETAL</b> <b>s.r.o.</b> <b>Čechyňská 25,</b> <b>602 00 Brno</b>	1	nedoslýchavý	nekalifikovaná práce	Zabýváme se tříděním PET lahví, je to nekalifikovaná práce. Pracuje tu 1 nedoslýchavý. Teď máme plný stav, ale v budoucnu by bylo možné přijmout dalšího. V domluvě by nebyl problém.
<b>Centrum</b> <b>denních služeb</b> <b>pro sluchově</b> <b>postižené Brno,</b> <b>Vodova 35, 612</b> <b>00 Brno</b>	2	těžce nedoslýchavý	ředitel/ zástupce ředitele (tlumočnick)	V organizaci působí 2 těžce nedoslýchavé ženy, obě jsou tlumočnice znakového jazyka, jedna organizaci řídí, druhá je její zástupkyně. Obě umí výborně odezírat, používají sluchadla.
<b>Čegan, s.r.o.,</b> <b>Husova 35,</b> <b>664 51</b> <b>Šlapanice u</b> <b>Brna</b>	2	hluchoněmý	zámečnick - brusič/ lisař	Zaměstnáváme 2 hluchoněmé osoby. Jsou to muži, z nichž jeden tu pracuje už několik let jako zámečnick – brusič v kovovýrobě, druhý je teprve ve zkušební době na pozici lisaře. S prvním máme dobré zkušenosti, s druhým jsou na naší straně problémy s komunikací. V loňském roce jsme byli nuceni zredukovat výrobu a propouštěli jsme. Pracujeme ve třísměnném provozu. Zaměstnávání neslyšících se nebráníme.
<b>Česká unie</b> <b>neslyšících o.s.,</b> <b>VUT, Údolní</b> <b>53, 602 00 Brno</b>	3	sluchově postižený	předseda/ lektor znakového jazyka	V organizaci pracují 3 sluchově postižení. Je jím předseda Centra sociálních služeb, který umí dobře odezírat a rozumí mluvené řeči, takže ostatní pracovníci ani nemusí umět znakovat a 2 vedou lekce znakového jazyka.

<b>Domov pro seniory Nopova, Nopova 128/96, 615 00 Brno</b>	2	neslyšící	pracovník v sociálních službách	V současné době u nás pracují 2 neslyšící. Měli jsme tři, ale jeden odešel. Oba pracují v sociálních službách v přímé obslužné péči. Nemáme s nimi žádné špatné zkušenosti. Naopak, protože máme klienty, kteří neslyší, jsou jejich klíčoví pracovníci a pracují přímo s nimi. Neodlišujeme, jestli je někdo postižený, bereme všechny rovnocenně. Komunikace není problém, když se chce, jde všechno. Jediná překážka je v tom, že neslyšící nemohou sloužit noční, protože by neslyšeli zvukovou signalizaci z pokojů, ani křik, kdyby se něco stalo. Pracuje tu také ergoterapeut a staniční sestra, kteří jsou proškoleni ve znakové řeči. Další sluchově postižené v současné době přijmout nemůžeme, máme pořadník s téměř 100 čekajícími uchazeči, mezi kterými jsou také osoby se sluchovým postižením.
<b>Fakultní nemocnice Brno Jihlavská 20, 625 00 Brno</b>	-	-	-	Zaměstnáváme, ale bližší informace o zaměstnávání vám můžeme podat až na základě sepsání žádosti a jejím schválení.
<b>Gasoil Fashion s.r.o. Okružní 834/29a, 638 00 Brno-Lesná</b>	3	2 neslyšící + 1 nedoslyšavý	IT technik/švadlena	U nás ve firmě jsou 3 sluchově postižení. Celkově jsme jich měli 8, ale většinou to po 3 měsících vzdali. Je to s nimi složité. Hluší jsou vztahovační, vsugerují si, že je za zády pomlouváte. Mají neustále pocit, že se bavíme o nich. Jedna žena něco slyší, rozumí a dobře odezírá, s druhou ženou je špatná domluva, těžce odezírá a muž slušně odezírá i rozumí. Ženy pracují jako švadleny, jedna rok, druhá teprve 3 měsíce, ale je moc šikovná. Muž už u nás pracuje 4 roky a dělá IT technika. Já znakovou řeč neumím, chci se ji naučit, ale stále nemám čas. Když by se uvolnilo místo, vzali bychom dalšího. Zhruba za půl roku bychom mohli otevřít pneuservis a prádelnu, budeme nabírat i sluchově postižené.
<b>HORIZONT výrobní družstvo Brno, Franzova 63, 614 00 Brno</b>	4	neslyšící	montážní práce	Pracují tu 4 neslyšící na montážních pracích. Jeden jakž takž komunikuje, ale máme tu jednu slyšící zaměstnankyni, která ovládá jejich řeč, takže je díky ní komunikace bez problémů. S neslyšícími máme dobré zkušenosti, zaměstnali bychom bez problémů další, ale momentálně je práce málo, takže nemůžeme přijímat.

<b>IMI International - Norgren CZ, Evropská 852, 664 42 Brno - Modřice</b>	4	hluchoněmý	montážní práce	Zaměstnáváme 4 hluchoněmé, kteří vykonávají drobné montáže. Znakovat tu nikdo neumí, s vedením i se spolupracovníky komunikují odezíráním. Máme s nimi dobré zkušenosti, není problém přijmout další.
<b>INTEREXPO BRNO spol. s r. o., Výstaviště 1, 648 20 Brno</b>	1	neslyšící	natěrač	Ve firmě pracuje 1 neslyšící muž jako natěrač. Odezírá, dá se s ním domluvit. Když je nejhůř, napíše se informace na papír. Někteří jeho spolupracovníci už umí některé znaky.
<b>JAMU v Brně, Divadelní fakulta, Ateliér výchovné dramatiky Neslyšících, Mozartova 647/1, 602 00 Brno-město</b>	2	neslyšící	lektor znakového jazyka	S naším Ateliérem výchovné dramatiky neslyšících spolupracují 2 lektori znakového jazyka, kteří učí neslyšící studenty znakový jazyk a zdokonalují je v komunikaci. Máme s nimi opravdu moc dobré zkušenosti.
<b>JOSEF SEIBEL, s.r.o. Jiřího z Poděbrad 26, 664 62 Hrušovany u Brna</b>	1	nedoslýchavý	obsluha automatu	Dlouhodobě, už od vyučení u nás pracuje 1 nedoslýchavý na pozici obsluhy automatu. Úplně neslyšící u nás nemůžeme zaměstnat, protože u automatu pracuje skupina pracovníků a ti se musí být schopni domluvit, musí spolu komunikovat. Momentálně ale nikoho nového nepřijímáme.
<b>Labyrint Brno, o.s. Bendlova 26, 613 00 Brno-Černá Pole</b>	4	2 neslyšící + 1 těžce nedoslýchavý + 1 nedoslýchavý	lektor mimoškolního vzdělávání dětí	V Labyrintu pracují 4 osoby se sluchovým postižením, 2 jsou neslyšící, 2 nedoslýchavé (jedna těžce). Všechny 4 jsou zaměstnány jako lektorky mimoškolního vzdělávání dětí. Pracují na dohodu, na částečné úvazky. Zkušenosti máme výborné, ale bohužel s ukončením projektu, který je financován z evropského fondu, zaniknou i pracovní místa.
<b>Maehler &amp; Kaege Systems s.r.o., Tuřanka 100, 627 00 Brno - Slatina</b>	1	nedoslýchavý	-	Momentálně máme stop stav, takže nikoho nového nepřijímáme. Firma zaměstnává 1 nedoslýchavou ženu. V komunikaci není problém. Přijali bychom další, máme dobré zkušenosti. Časem bychom mohli přijmout sluchově postiženého na pozici operátora ve výrobě, kde není komunikace až tak nutná, spíše bychom hledali šikovného a manuálně zručného člověka.



<b>Mateřská škola a Základní škola pro sluchově postižené, Novoměstská 21, 621 00 Brno</b>	5	neslyšící	pedagog/ asistent pedagoga/ uklizečka	Zaměstnáváme 5 neslyšících, z toho 3 asistenty pedagoga, 1 učitele a paní uklizečku. Podle úrovně vzdělání se komunikuje. Ti, co dosáhli vyššího vzdělání, více odezírají a komunikují mluvenou řečí, s nižším vzděláním se spíše preferuje znakový jazyk. Zcela 100% dobré zkušenosti se zaměstnáváním nemáme, je to vždy člověk od člověka. Více sluchově postižených přijímat nebudeme. Zaměstnávání má svá úskalí, například že neslyšící nemohou sami hlídat děti.
<b>META BRNO, a.s. Božetěchova 36, 612 00 Brno</b>	1	hluchoněmý	švadlena	Zaměstnáváme 1 paní, která je hluchoněmá. Je švadlena, velice šikovná, samostatná, hodně toho pochopí. Komunikujeme spolu písemně, umí i odezírat. S ostatními pracovníky má hezký vztah, rozumí si. Nevím, jestli bychom mohli přijmout dalšího pracovníka, je málo práce. Musel by být manuálně zručný. Pokud by se zapojil, přijali bychom ho. Se sluchově postiženými máme dobré zkušenosti.
<b>Olli elektro CZ, spol. s r.o., Valchařská 36 614 00 Brno</b>	1	hluchoněmý	montér svítidel	U nás ve firmě pracuje 1 hluchoněmý muž jako dělník na montáži svítidel. Je to dlouhodobý pracovník, pro firmu pracuje už zhruba 12 let. Je velice šikovný. Dorozumívá se tak, že odezírá a snaží se i mluvit. Když na schůzi nerozumí, tak mu to potom znovu přetlumočíme v tváři v tvář a pak všechno pochopí. Ve firmě není žádná signalizace. Pracuje v sériové výrobě a instrukce si přečte a podle nich se řídí. Před 14 dny tu byl jiný neslyšící s tlumočnicí žádat o místo. Pan ředitel by ho vzal, mohl by ale nastoupit, až se bude přijímat. Teď zrovna nové pracovníky nebereme.
<b>Ospap a.s., Vídeňská 121, 619 00 Brno- Přízřenice</b>	1	neslyšící	skladový dělník	V roce 2009 jsme přijali 1 neslyšícího muže, který pracuje jako skladový dělník. Ze začátku chodil s tlumočnickem. Je začleněný dobře, dokonce tak dobře, že jsem to nečekal. Učí znakovat ostatní spolupracovníky, oni se to učí sami, nikdo je k tomu nenutí. Naopak baví je to a už některé znaky opravdu umí a používají je. Máme s ním spíše pozitivní zkušenosti. Je velice šikovný. Výborně odezírá, a když si nerozumíme, tak to napíšeme na papír. Pracovní prostředí jsme neupravovali, ale máme pracovní místo označené štítkem, že na něm pracuje hluchoněmý. Pokud místem, kde pracuje, projíždí nákladní vozíky, upozorňují na sebe světelnou signalizací – blikají. Zaměstnal bych další neslyšící, ale tady se propouští, takže to není možné. I když v Praze, kde zaměstnávali 3 sluchově postižené, to nedělalo dobrotu. Byly tam problémy, nerozuměli si mezi sebou, měli pocit, že jeden dělá víc než druhý.

<b>Park, v.o.s. Košínova 1414/103, 612 00 Brno- Královo Pole</b>	2	neslyšící	-	Už zhruba nějakých 5-7 let tu pracují 2 neslyšící. Jsou to dlouhodobí pracovníci, jezdí s auty a pracují v parcích. Umí odezírat, takže se domluvíme. Máme s nimi dobré zkušenosti, ale další už nepřijímáme. Potřebujeme tu lidi, kteří slyší, protože neslyšící nemohou dělat veškerou práci např. řezat s motorovou pilou.
<b>Sdružení FILIA, o.s. Kamenná čtvrť 111 , 639 00 Brno</b>	1	nedoslýchavý	manuální práce	Už dva roky u nás pracuje 1 nedoslýchavá žena. Nosí sluchadlo, díky němu rozumí, takže není potřeba znakovat. Komunikuje dobře. Pracuje jako manuální pracovník, máme s ní dobré zkušenosti, proto už občas zastupuje vedoucí. Měli jsme tu dva hluché zájemce o práci, ale nešlo to, docházelo ke komunikačním šumům, zřejmě daným odlišností jazyků. Uvítali bychom pomoc, abychom věděli, jak komunikovat s neslyšícími. Zájemce o manuální práci momentálně nemůžeme přijmout, protože máme plný stav, ale přijali bychom někoho, kdo by zaučoval ostatní a dohlížel na ně.
<b>Sdružení VELETA, o.s. Libušina tř. 13, 623 00 Brno - Kohoutovice</b>	1	hluchoněmý	manuální práce	Už více než 7 let tu pracuje 1 hluchoněmý pán, který vykonává manuální práci. Ovládá prstovou abecedu, ale ne znakovou řeč. Takže se komunikuje přes abecedu. Máme s ním výborné zkušenosti. Znakovou řeč tu nikdo neumí. Už jsme dlouho nikoho nepřijali, ale když by byla možnost a pokud by nebyl problém v komunikaci, přijali bychom.
<b>SMERO, spol. s r.o. Olomoucká 7/9, 656 66 Brno</b>	1	částečně neslyšící	-	Zaměstnáváme 1 sluchově postiženého. Na 1 ucho vůbec neslyší, na druhém nosí naslouchadlo. Rozumí českému jazyku, dokáže komunikovat se zákazníky. Nikdo tu znakovat neumí. Momentálně máme volné místo řidiče, kde by bylo zapotřebí komunikovat, ale klidně by to mohl být nedoslýchavý. Úplně neslyšící by mohl pracovat jako operátor skladu, na tuto pozici zrovna ale nikoho nepřijímáme.
<b>Středisko pro pomoc studentům se specifickými nároky – Teiresiás, Šumavská 15, 602 00 Brno</b>	5	1 neslyšící + 1 ohluchlý + 3 nedoslýchaví	pedagog/ tlumočnick/ pracovník na projektu/ úklidové práce	Interně je zaměstnáno 5 sluchově postižených, jeden je neslyšící, další ohluchlý a zbylí 3 nedoslýchaví (lehce, středně těžce a těžce). Dva pracují na plný úvazek jako pedagogové, jeden jako tlumočnick a pracovník na projektu a dále jsou tu zaměstnáni brigádně studenti na úklidové práce. Externě se střediskem na dohodu spolupracuje dalších několik neslyšících např. jako pedagogové, nebo se podílí na tvorbě materiálů pro studenty apod.
<b>Střední škola pro sluchově postižené a Odborné</b>	1	sluchově postižený		Bližší informace předám pouze osobně.

<b>učiliště, Gellnerova 1, 637 00 Brno - Jundrov</b>				
<b>Střední zdravotnická škola a Vyšší odborná škola zdravotnická, Merhautova 15, 613 00 Brno</b>	1 - 2	sluchově postižený	lektor znakového jazyka	Pro studenty naší školy pořádáme kroužek znakového jazyka, který vedou sluchově postižení.
<b>Světlana Odehnalová Prádelna- mandlovna- čistírna, Olomoucká 146, 618 00 Brno- Černovice</b>	1	neslyšící	-	S neslyšícími mám dobré zkušenosti, zaměstnávám jednu paní, která neslyší. S komunikací není žádný problém, umí odezírat a mluví velmi výrazně. Já znakovat neumím. Klidně bych zaměstnala i další, je to ale fyzická práce v prádelně.
<b>TOS KUŘIM - OS, a.s. Štefánikova 41, č.p. 110 602 00 Brno</b>	1	zbytky sluchu	-	Zaměstnáváme 1 sluchově postiženého, který má zbytky sluchu. Špatně se vyjadřuje, znakovou řeč tu nikdo neumí, proto na něj mluvíme pomalu. Pracuje tu už 17 let, pracovní prostředí se kvůli němu nijak neupravovalo. Máme s ním ty nejlepší zkušenosti, je šikovný a manuálně zručný. Měli jsme tu ještě jednoho, ale toho jsme propustili. Momentálně je stop stav, ale v budoucnu bychom přijali skutečně šikovné, zručné lidi.
<b>Trojrozměr- Brněnské centrum českého znakového jazyka, o.s. H. Malířové 14, 638 00 Brno</b>	6	neslyšící	lektor znakového jazyka	Lektoři znakového jazyka jsou rodilými mluvčími, kteří v roce 2008 sami založili toto občanské sdružení.
<b>Unie neslyšících Brno, o.s., Palackého tř. 120, 612 00 Brno</b>	2	1 neslyšící + 1 nedoslýchavý	-	V organizaci pracuje 1 nedoslýchavý a 1 neslyšící. Zastávají řádné pracovní pozice jako každý jiný slyšící člověk (nevykonávají žádné podřadné práce). Oba dva znakoví, mluví i odezírají. Máme jen pozitivní zkušenosti, do budoucna je zaměstnávání dalších sluchově postižených spíše otázkou financí.
<b>VLADIMÍR KAŠPAR, Černého 2, 635 00 Brno</b>	2	neslyšící	knihář	Pracují u nás 2 neslyšící jako knihari. My neumíme znakovou řeč, ale oni umí odezírat. V současnosti máme plný stav, ale možná v budoucnu bychom zaměstnali na pozici kniháře další, zaučíme je. Zkušenosti máme jako s každým jiným, někdo je dobrý někdo ne.

<b>VUES Brno s.r.o. Mostecká 992/26 657 65 Brno</b>	1	nedoslýchavý	úklidové práce	V naší firmě je problém zaměstnat sluchově postižené, protože základem práce je komunikace spočívající na přesném pochopení úkolu. Ale zaměstnáváme 1 nedoslýchavého muže na úklidové práce. Komunikace s ním je bezproblémová, protože rozumí.
<b>WAKKENHAT ZETTA s.r.o. Václavská 264/120 b 619 00 Brno</b>	2	nedoslýchavý	uklizečka	Zaměstnáváme 2 nedoslýchavé ženy na úklid. V komunikaci není problém. Od července 2010 bychom měli jedno volné místo pro nedoslýchavého, úplně hluchoněmého bychom nemohli přijmout.
<b>ZETOR TRACTORS a. s., Trnkova 111, 628 00 Brno-Líšeň</b>	10 - 15	neslyšící + nedoslýchaví	dělník	Zaměstnáváme asi 10–15 sluchově postižených. Přesně vám to teď nepovím, protože jsme propouštěli. Jedná se spíše o nedoslýchavé než neslyšící. Zastávají dělnické profese. Nikdo tu neznakuje, všichni odezírají, žádné psaní na papírky tu nepoužíváme. Když máme nějaký meeting, nebo poradu, spojíme se s centrem pro sluchově postižené. Spolupracujeme s nimi, oni poskytují služby zdarma a zajišťují nám tlumočnický. O kurzech znakového jazyka jsme tu nepřemýšleli. Každý sluchově postižený má nějakého slyšícího kolegu, který mu pomáhá. Postupem času se vytvořily přirozené dvojčky a ti lidé si navzájem vypomůžou. Žádnou světelnou signalizaci tu nemáme. Momentálně nikoho nepřijímáme. Sluchově postižení jsou jako každý jiný, takže pozitiva a negativa jsou stejná jako u ostatních. Tady vůbec nerozlišujeme, jestli pracovník má, nebo nemá sluchové postižení, jednáme se všemi rovnocenně.

Výzkumným šetřením bylo zjištěno (viz tabulka č. 3), že se zaměstnavatelé snaží se zaměstnanci se sluchovým postižením jednat rovnocenně jako s každým jiným zaměstnancem. Se zaměstnáváním osob se sluchovým postižením mají dobré zkušenosti. Mnozí z nich by bez problémů přijali další, některým v tom brání finanční krize, v jejímž důsledku se propouští, noví uchazeči nejsou přijímáni a práce je nedostatek. 38 výše jmenovaných zaměstnavatelů zaměstnává 92 - 99 osob s různým sluchovým postižením. Přesný počet zaměstnaných osob se sluchovým postižením nelze určit, protože jej neznají ani 4 výše jmenovaní zaměstnavatelé. Na otázku týkající se typu sluchového postižení zaměstnanců zaměstnavatelé, nebo pověřené osoby uváděli hluchotu, hluchoněmotu, nedoslýchavost různého stupně, ohluchlost a zbytky sluchu. Jedinci se sluchovým postižením ve firmách nejčastěji vykonávají manuální práci, ale objevují se i pozice lektora, pedagoga, ředitele, nebo IT technika. Pracovní

prostředí pro osoby se sluchovým postižením není ve většině případů speciálně upravováno a tlumočníci nejsou téměř vůbec využíváni, pouze při přijímacích pohovorech a důležitých poradách. S ostatními spolupracovníky a vedoucími komunikují především prostřednictvím psané formy českého jazyka a za pomoci odezírání. V prostředí, kde zaměstnavatelé, nebo někteří ze spolupracovníků ovládají znakový jazyk (popř. základy znakového jazyka), je využívána tato forma komunikace. V jednom případě se zaměstnanec se sluchovým postižením s ostatními dorozumívá prstovou abecedou.

Ve výzkumném šetření jsme se dále zaměřili na potencionální zaměstnavatele, tedy ty, kteří možnost zaměstnávání jedinců se sluchovým postižením nevyklučují. Jejich výčet uvádíme v tabulce č. 4 (viz níže). Většina z těchto zaměstnavatelů se zamýšlela nad uplatněním a pracovní pozicí osob se sluchovým postižením v rámci firmy.

**Tab. č. 4: Zaměstnavatelé nevyklučující možnost zaměstnat v Brně-městě a okolí osoby se sluchovým postižením**

<b>Název firmy</b>	<b>Pracovní pozice</b>	<b>Vyjádření zaměstnavatele, popř. jiného pověřeného pracovníka</b>
<b>Bartoň a Partner s.r.o. Provozní středisko Brno Kolejní 4 690 00 Brno</b>	-	V minulosti u nás žádala neslyšící žena o práci, ale byl problém v komunikaci, bohužel to nešlo. Přijali bychom jen někoho s lehkým sluchovým postižením, který musí být samostatný, protože většinou pracuje sám.
<b>C SYSTEM CZ a.s. - Brno Otakara Ševčíka 840/10 636 00 Brno-Židenice</b>	elektro/počítače	Zatím jsme sluchově postižené nikdy nezaměstnávali, byl by možná problém s komunikací. Pokud by ovšem ovládal počítače, nebo se orientoval v oblasti elektra, vzali bychom ho, když bychom měli volné místo.
<b>GSA, v.o.s. Palackého třída 164, 612 00 Brno</b>	-	Osoby se sluchovým postižením nezaměstnáváme, ale v budoucnu by se případně dalo. I když by musela být zajištěna podpora tlumočnicka, protože tady nikdo znakový jazyk neovládá.
<b>Ing. Jan Temel Tučkova 773/14 602 00 Brno</b>	účetní	Zkušenosti se sluchově postiženými nemám, ale pokud by nějaký ovládal účetnictví, vzal bych ho. Už bychom se nějak domluvili.
<b>KAMPI OFFICE GROUP, s.r.o. Velkomoravská 3243/35 695 01, Hodonín</b>	pomocné práce	V Brně zdravotně postižené nezaměstnáváme, ale v Hodoníně u nás pracovali částečně sluchově postižení. Přijali bychom někoho na pomocné práce,

		zručné sluchově postižené jedince zaměstnáme.
<b>KUPR OPP, s.r.o.</b> <b>Lelkova 69</b> <b>63700 Brno</b>	skladník	Sluchově postiženého nezaměstnáváme, ale mohl by pracovat jako skladník. I když nevím, jak by probíhala komunikace, protože jejich řeč tu nikdo neumí.
<b>MEDICCO s.r.o.</b> <b>Netroufalky 3</b> <b>625 00 Brno</b>	-	Nikoho se sluchovým postižením zatím nezaměstnáváme. Momentálně máme plný stav. Zašlete nám konkrétní kontakty a údaje, uvidí se, ale nemusel by v tom být problém.
<b>MS SOFT s.r.o.</b> <b>Kamenná 13</b> <b>639 00 Brno</b>	IT pracovník	Sluchově postižené nezaměstnáváme, ale pokud by uměl pracovat s počítačem, nebyl by to snad problém.
<b>Pekařství Křížák s.r.o.</b> <b>Masarykova 2</b> <b>691 72 Klobouky u Brna</b>	manuální práce	Zkušenosti se sluchově postiženými nemáme, ale nebyl by problém někoho takového přijmout. Momentálně přijímáme na manuální práce.
<b>SIPADAN a.s. Šujanovo</b> <b>náměstí 302/3</b> <b>602 00 Brno</b>	úklidové práce	Firma se zaměřuje na poskytování bezpečnostních a úklidových služeb. Ostrahu nelze vykonávat, ale úklidy by byly možné.

V tabulce č. 4 je výše uvedeno 10 potencionálních zaměstnavatelů, kteří by o zaměstnávání osob se sluchovým postižením vážně uvažovali, nebo by osobu se sluchovým postižením mohli přijmout. Zaměstnavatelé by kromě manuálních prací, mohli uchazečům se sluchovým postižením nabídnout pracovní pozici IT pracovníka, účetní, nebo specialisty přes počítače a elektro.

Z celkového počtu 97 respondentů je tedy 48, kteří jsou stávajícími, nebo potencionálními zaměstnavateli osob se sluchovým postižením. Zbýlých 49 zaměstnavatelů sluchově postižené z různých důvodů zaměstnat nechce, nebo nemůže.

## 5 Interpretace výsledků výzkumného šetření a diskuse

### 5.1 *Výsledky šetření a jejich interpretace*

Hlavní výzkumný cíl diplomové práce směřoval k analýze problematiky zaměstnávání osob se sluchovým postižením v okrese Brno-město a v mikroregionu Mladoboleslavska. Ve výzkumném šetření jsme se na problematiku zaměstnávání zaměřili z pohledu zaměstnavatelů. Zajímalo nás, jaké mají se zaměstnáváním zkušenosti a zda by byli ochotni zaměstnat další osoby se sluchovým postižením.

Ze základních charakteristik okresu Brno-město a mikroregionu Mladoboleslavska vyplývají následující informace. Ve statutárním městě Brně je vysoká hustota zalidnění, žije zde více než osminásobný počet obyvatel oproti statutárnímu městu Mladá Boleslav. Pracovní síla je v Brně-městě rozložena do mnoha odvětví, přičemž žádné z nich nemá na trhu dominantní postavení. Pro Mladou Boleslav je naopak charakteristická vázanost na automobilový průmysl a nezastupitelný vliv firmy Škoda AUTO a.s. Primární sektor je v obou regionech zastoupen minimálně. V Brně-městě převažuje terciární sféra se 70-80 %, v regionu Mladoboleslavska sféra sekundární se 60-70 %. Firma Škoda AUTO a.s. vytváří pro obyvatele regionu více než třetinu pracovních míst a řadí se tak mezi největší zaměstnavatele v České republice. Obdobnými zaměstnavateli, kteří jsou v okrese Brno-město zastoupeni v sekundárním sektoru, jsou firmy Nová Mosilana, a.s., OHL ŽS, a.s., Zetor Tractors, a.s. a ABB, s.r.o. Všichni výše uvedení zaměstnavatelé ve zmíněných regionech zaměstnávají osoby se zdravotním postižením. V rámci výzkumného šetření jsme zjišťovali, zda dané firmy zaměstnávají i osoby se sluchovým postižením. Z výzkumu vyplývá, že firma Škoda AUTO a.s. zaměstnává 1 neslyšící ženu, Zetor Tractors, a.s. 10-15 osob se sluchovým postižením, firma ABB, s.r.o. osoby se sluchovým postižením nezaměstnává a firmy Nová Mosilana, a.s. a OHL ŽS, a.s. tyto osoby z bezpečnostních důvodů zaměstnávat nemůže (v obou firmách je při nástupu do zaměstnání požadována lékařská prohlídka u foniatra).

Původním záměrem bylo v obou regionech provést analýzu problematiky zaměstnávání u zaměstnavatelů s 25 a více zaměstnanci, kteří mají ze zákona povinnost

osoby se zdravotním postižením zaměstnávat. Předpokládali jsme, že mezi respondenty budou i zaměstnavatelé, kteří zaměstnávají osoby se sluchovým postižením. V důsledku komplikované spolupráce s Úřadem práce Brno-město, s ohledem na finanční stránku a časové limity, jsme původní záměr zrealizovali pouze v rámci mikroregionu Mladoboleslavsko. V okrese Brno-město proběhlo výzkumné šetření kvalitativně odlišným způsobem, i přesto však lze výsledky získané z obou regionů porovnat.

Výzkumné šetření ve výše zmiňovaných regionech probíhalo od června roku 2009 do března následujícího roku, z toho 3 měsíce v Mladé Boleslavi (červen-srpen 2009) a 7 měsíců v Brně (září 2009 - březen 2010). Více než dvojnásobná časová dotace výzkumného šetření provedeného v Brně-městě byla zapříčiněna rozsáhlostí šetření, ve kterém jsme nejprve oslovili Úřad práce Brno-město a Český statistický úřad a následně brněnské organizace určené osobám se sluchovým postižením, samotné osoby se sluchovým postižením a Agenturu Profesního Poradenství pro Neslyšící, o.s. V rámci výzkumného šetření jsme prostřednictvím telefonických rozhovorů kontaktovali celkem 125 zaměstnavatelů v mikroregionu Mladoboleslavsko a 109 zaměstnavatelů v okrese Brno-město. Z celkového počtu 234 zaměstnavatelů jsme potřebné informace týkající se problematiky zaměstnávání osob se sluchovým postižením obdrželi od 199 zaměstnavatelů, z toho od 102 v Mladé Boleslavi a od 97 v Brně. Úspěšnost telefonických rozhovorů byla vysoká, v Mladé Boleslavi dosáhla 81 %, v Brně 89 %.

V rámci výzkumného šetření v Mladé Boleslavi jsme zjistili, že 7 respondentů ze 102 zaměstnává 11 osob se sluchovým postižením. V Brně zaměstnává osoby se sluchovým postižením 38 zaměstnavatelů, u nichž v přímém pracovním poměru pracuje 92–99 těchto osob. V rámci mikroregionu Mladoboleslavsko má zkušenosti se zaměstnáváním osob se sluchovým postižením 10 % zaměstnavatelů, v Brně-městě 42 %. Hodnota 42 % není zcela vypovídající, protože v rámci šetření v Brně-městě se nejednalo o reprezentativní vzorek zaměstnavatelů, důvod tohoto výběru je popsán níže (viz tvrzení č. 3). V Mladé Boleslavi se mezi respondenty objevilo 14 potencionálních zaměstnavatelů pro osoby se sluchovým postižením. V Brně-městě o zaměstnávání těchto osob uvažovalo 10 zaměstnavatelů. Zaměstnavatelé, kteří o zaměstnávání sluchově postižených osob neuvažují, uváděli různé důvody, proč tyto osoby nezaměstnávají. Nejvíce z nich pak uvedlo jako důvod problémy komunikačního rázu a bezpečnost práce.



V úvodní části 4. kapitoly jsme stanovili 5 výzkumných tvrzení, která na základě výsledků vyplývajících z výzkumného šetření zhodnotíme.

**Tvrzení č. 1:** *Všechny osoby se sluchovým postižením vytvořené seznamy stávajících a potencionálních zaměstnavatelů sluchově postižených uvítají.*

Před zahájením výzkumného šetření jsme předpokládali, že vytvořené seznamy zaměstnavatelů uvítají všechny osoby se sluchovým postižením. Z naší strany se jednalo spíše o přání, protože toto tvrzení se nepotvrdilo. Výzkumným šetřením se ukázalo, že mezi jedinci se sluchovým postižením jsou osoby, které jméno svého zaměstnavatele před ostatními sluchově postiženými spíše tají a nepřejí si, aby se o něm ostatní neslyšící dozvěděli. Obávají se konkurence, nebo chtějí v zaměstnání pracovat sami. Zde se podkrývá zajímavá skutečnost, že ačkoli se neslyšící v komunitě velice dobře znají, o práci a pracovním uplatnění ostatních mají jen mlhavé představy. I přesto, že všechny osoby se sluchovým postižením seznamy zaměstnavatelů neuvítají, zveřejňujeme je s úmyslem pomoci osobám se sluchovým postižením při hledání jejich vlastního pracovního uplatnění.

**Tvrzení č. 2:** *Zaměstnavatelé zaměstnávající 25 a více zaměstnanců dávají přednost povinnému odvodu do státního rozpočtu před zaměstnáváním osob se zdravotním postižením.*

Na zkoumání tohoto jevu jsme se zaměřili pouze v rámci mikroregionu Mladoboleslavsko a toto tvrzení se výzkumným šetřením nepotvrdilo. Největší počet zaměstnavatelů zaměstnávajících 25 a více zaměstnanců volil kombinaci zaměstnávání osob se zdravotním postižením a odebrání výrobků, nebo služeb. Samotné zaměstnávání osob se zdravotním postižením v pracovním poměru uvedlo 18 zaměstnavatelů a pouhých 9 ze 102 respondentů dalo přednost povinnému odvodu do státního rozpočtu před uplatněním jiné formy plnění.

**Tvrzení č. 3:** *Zkušenosti se zaměstnáváním osob se sluchovým postižením nemá v Brně ani v Mladé Boleslavi více než 10 % oslovených zaměstnavatelů.*

V tomto případě má vypovídající hodnotu pouze výzkum provedený v rámci mikroregionu Mladoboleslavska. Zde jsme měli k dispozici reprezentativní vzorek zaměstnavatelů zaměstnávajících 25 a více zaměstnanců. V mikroregionu

Mladoboleslavská má zkušenosti se zaměstnáváním osob se sluchovým postižením přesně 10 % oslovených zaměstnavatelů. V rámci okresu Brno-město jsme oslovili pouze ty zaměstnavatele, u kterých byla pravděpodobnost, že osoby se sluchovým postižením mohou zaměstnávat. Nejednalo se tedy o reprezentativní vzorek, a proto je počet zaměstnavatelů se zkušenostmi se zaměstnáváním osob se sluchovým postižením tak vysoký a činí 42 %. Lze předpokládat, že pokud bychom oslovili všechny zaměstnavatele v okrese Brno-město zaměstnávající 25 a více zaměstnanců, odhadujeme, byl by tento počet obdobný jako v mikroregionu Mladoboleslavská. I přesto konstatujeme, že se výše uvedené tvrzení nepotvrdilo.

***Tvrzení č. 4: Zaměstnavatelé zaměstnávající osoby se sluchovým postižením pracovní podmínky a prostředí pro sluchově postižené žádným způsobem neupravují a nepřizpůsobují.***

Toto tvrzení se potvrdilo téměř na 100 %. Zaměstnavatelé pracovní prostředí po přijetí osoby se sluchovým postižením žádným způsobem neupravují, výjimku tvoří jeden případ, kdy bylo pracovní místo neslyšícího označeno štítkem. V pracovním prostředí, kde je osoba se sluchovým postižením zaměstnána, nebývá světelná signalizace (pouze v jednom případě byla nainstalována před příchodem sluchově postiženého). Tlumočníci jsou využíváni minimálně, především při přijímacích pohovorech a důležitých poradách. Komunikace na pracovišti probíhá ve většině případů prostřednictvím psané formy českého jazyka a za pomoci odezírání. Kurzy znakového jazyka se nepořádají, na straně zaměstnavatelů chybí k realizaci kurzů motivace.

***Tvrzení č. 5: Stávající zaměstnavatelé osob se sluchovým postižením hodnotí zaměstnávání sluchově postižených kladně.***

Výše uvedené tvrzení se potvrdilo. Během výzkumného šetření jsme nehovořili s žádným zaměstnavatelem, který by měl negativní zkušenosti se zaměstnáváním osob se sluchovým postižením. Naopak mnoho zaměstnavatelů si své pracovníky z řad sluchově postižených cení a byli by ochotní přijmout další. Zaměstnávání osob se sluchovým postižením hodnotí většina zaměstnavatelů pozitivně. Podle mnohých jsou jedinci se sluchovým postižením velice pracovití, manuálně zruční a své práce si váží. Jediné problémy, které zaměstnavatelé uváděli, byly komunikačního rázu a v jednom

případě se problém týkal přílišné vztahovačnosti.

## 5.2 *Návrhy a opatření pro speciálně pedagogickou praxi*

Z výzkumného šetření vyplývá několik oblastí, na které by se mohla speciálně pedagogická praxe v budoucnu zaměřit. Níže uvedené návrhy a opatření jsou v praxi realizovatelné a je spíše otázkou času a možností, zda se je podaří uskutečnit. Tyto návrhy a opatření plynou z výsledků zjištěných ve výzkumném šetření a jsou z pohledu této práce neaktuálnější:

- **Celoplošně zvýšit informovanost o terminologii užívané ve spojitosti s osobami se sluchovým postižením.**

Jak z výzkumného šetření vyplývá, je terminologie užívaná zaměstnavateli, nebo jimi pověřenými pracovníky ve spojitosti se sluchovým postižením oblastí problematickou. Informovanost zaměstnavatelů o osobách se sluchovým postižením je nevyhovující a povědomí o soudobém užívaném názvosloví a pojmenování těchto osob zkrslené. Zaměstnavatelé nejsou poučení a proškoleni, nejsou v dostatečné míře informováni, a proto používají zastaralé, neoborné a nevhodné termíny, jakými jsou označení typu „hluchoněmý“, „nahluclý“, „vnímání očima“ apod. Zaměstnavatele, nebo pověřené osoby jsme v mnoha případech prostřednictvím zvolených otázek museli navést na užívanou terminologii, než že by měli termíny jako „znakový jazyk“, „odezírání“, „nedoslýchavost“ sami zažité. Problém názvosloví a označování osob se sluchovým postižením není jen problém týkající se zaměstnavatelů, ale je odrazem celé společnosti. Proto je zapotřebí, aby se celospolečenskou osvětou prostřednictvím hromadných sdělovacích prostředků docílilo zlepšení informovanosti o soudobé terminologii užívané ve spojitosti s osobami se sluchovým postižením.

- **Zvýšit informovanost zaměstnavatelů o specifikách a přednostech zaměstnávání osob se sluchovým postižením.**

Snahou tohoto návrhu je předcházet dezinformovanosti, zbytečným obavám a předsudkům zaměstnavatelů před zaměstnáváním osob se sluchovým postižením a to

především prostřednictvím pořádání školení, kurzů, seminářů apod. určených zaměstnavatelům, kde by se nastínila specifika a přednosti zaměstnávání osob se sluchovým postižením. Nejčastější obava zaměstnavatelů z komunikace je sice oprávněná, ale mnohdy zveličená až přehnaná. Vhodné by mohly být názorné ukázky způsobů, jak komunikovat s jedincem se sluchovým postižením na pracovišti a jak předcházet zbytečným nedorozuměním. Snaha musí být samozřejmě oboustranná, ale je důležité mít reálná očekávání, nikoli zbytečné obavy. Je zapotřebí přistupovat k jedincům se sluchovým jako k individualitám. Skupina osob se sluchovým postižením je skupinou značně diferencovanou. Mezi sluchově postiženými jsou rozdíly jak ve schopnosti komunikace, začlenění do kolektivu, zapojení do společnosti, tak i v přístupu ke vzdělávání a plnění pracovních povinností.

➤ **Rozšiřovat možnosti vzdělávání osob se sluchovým postižením, zvyšovat motivaci těchto osob k celoživotnímu vzdělávání.**

Systematické vzdělávání a celoživotní vzdělávání osob se sluchovým postižením hodnotí Dotter (2005) jako problematické. Mnohým jedincům se sluchovým postižením se nedaří nalézt práci odpovídající jejich kvalifikaci a dosaženému vzdělání a později na hledání zaměstnání rezignují. Nechtějí se dále vzdělávat, protože je to pro ně demotivující a nevidí v dalším vzdělávání smysl. *„Ti, kteří chtějí pracovat a práci aktivně hledají, pak berou zavděk zaměstnáním, které neodpovídá jejich kvalifikaci, ale kde je zaměstnavatel ochoten akceptovat komunikační bariery.“* (Merhout, Vavrečka, 2008, s. 5) Osoby se sluchovým postižením je potřeba vhodně motivovat a vytvářet pro ně v rámci celoživotního vzdělávání specifické vzdělávací strategie. Pro sluchově postižené je nejlepší motivací vhodný příklad úspěšného vzdělávání a zaměstnávání jiných neslyšících. Rekvalifikační kurzy a kurzy v rámci celoživotního vzdělávání by měly odpovídat regionálnímu charakteru a podporovat místní rozvoj. Zmapováním situace v regionu a oslovením jednotlivých zaměstnavatelů lze získat reálný obraz o možnostech zaměstnávání osob se sluchovým postižením. Nabídka dalšího vzdělávání by se tedy měla opírat o spolupráci se zaměstnavateli a odpovídat skutečné situaci na trhu práce, tak aby byli sluchově postižení v dané oblasti uplatnitelní. Osoby se sluchovým postižením se mohou v dnešní době vzdělávat v různých oborech, důležité je však mít reálná očekávání a počítat s rizikem, že pouhé absolvování kurzů těmto

osobám práci v daném oboru automaticky nezajistí.

- **Rozšířit působnost Agentury Profesního Poradenství pro Neslyšící, o.s. do Brna a zřídit v Brně pobočku APPN, popř. založit obdobnou agenturu s APPN spolupracující**

Agentura Profesního Poradenství pro Neslyšící, o.s. je unikátní organizací svého druhu, která působí pro potřeby osob se sluchovým postižením v rámci České republiky od roku 2006. Nyní má již čtyřletou praxi v zajišťování podpory při uplatnění na trhu práce (nejen) osobám se sluchovým postižením. Agentura působí v Praze a poskytuje služby krátkodobého a dlouhodobého pracovního poradenství pouze na území Prahy. V Brně, druhém největším městě v České republice, žádná takováto agentura nepůsobí, nahrazují ji organizace určené osobám se sluchovým postižením, úřady práce, rodinní příslušníci, či známí. Bylo by velice přínosné rozšířit působnost agentury i do dalších měst v České republice, případně zřídit pro Moravu a Slezsko jednu společnou pobočku.

### *5.3 Závěr výzkumného šetření*

V rámci výzkumného šetření, které probíhalo od června roku 2009 do března roku 2010, jsme v mikroregionu Mladoboleslavsko a v Brně-městě a okolí oslovili celkem 234 zaměstnavatelů, 199 z nich bylo ochotných nám odpovědět prostřednictvím telefonického rozhovoru na předem připravený soubor otázek. 35 zaměstnavatelů s námi z různých důvodů nekomunikovalo, nebo komunikovat odmítlo. Od 199 zaměstnavatelů jsme získali informace týkající se problematiky zaměstnávání osob se sluchovým postižením. V rámci mikroregionu Mladoboleslavsko zaměstnává 7 zaměstnavatelů s 25 a více zaměstnanci celkem 11 osob se sluchovým postižením a 14 zaměstnavatelů možnost zaměstnávání nevyloučilo. V Brně-městě pracuje u 38 zaměstnavatelů 92 – 99 osob se sluchovým postižením a dalších 10 o zaměstnání těchto osob uvažuje. Z oslovených zaměstnavatelů v rámci mikroregionu Mladoboleslavsko má zkušenosti se zaměstnáváním osob se sluchovým postižením 10 % zaměstnavatelů, v Brně-městě 42 %. Zaměstnavatelé v téměř 100 % případů osobám se sluchovým postižením pracovní podmínky a pracovní prostředí žádným způsobem neupravují a

nepřízpůsobují. Zaměstnavatelé mají se zaměstnáváním osob se sluchovým postižením dobré zkušenosti, zaměstnávání hodnotí pozitivně a většina z nich by byla ochotna přijmout další pracovníky z řad sluchově postižených.

Součástí výzkumného šetření jsou zpracované seznamy stávajících a potencionálních zaměstnavatelů osob se sluchovým postižením ve výše uvedených regionech. Výsledky výzkumného šetření mohou přinést cenné informace zejména:

- jedincům se sluchovým postižením, kteří hledají práci
- úřadům práce v městech Brno a Mladá Boleslav
- organizacím, které spolupracují s lidmi se sluchovým postižením
- Agentuře Profesního Poradenství pro Neslyšící, o.s.

## Závěr

Diplomová práce se zabývá problematikou zaměstnávání osob se sluchovým postižením v městě Brně a Mladé Boleslavi. V teoretické části, která je pojata jako teoretický základ k empirické části práce, se zaměřujeme na charakteristiku sluchového postižení z hlediska klasifikace sluchového postižení, osobnosti jedince se sluchovým postižením a profesní přípravy těchto osob. Oblasti zaměstnávání se věnuje 2. a 3. kapitola teoretické části. Ve 2. kapitole je pozornost soustředěna na charakterizování trhu práce, nezaměstnanosti, státní politiky zaměstnanosti a úřadu práce jako orgánu státní správy, který nezaměstnanost na trhu práce a státní politiku zaměstnanosti řeší. K možnostem zaměstnávání se vyjadřuje 3. kapitola, která se zaměřuje na problematiku zaměstnávání osob se zdravotním a sluchovým postižením. Zabývá se definicí zdravotního postižení, legislativním opatřením a historickým kontextem. V historickém kontextu uvedeme rovněž zaměstnávání osob se sluchovým postižením a změny, které v této oblasti nastaly v průběhu 20. a 21. století. Stěžejní empirická část práce obsahuje dvě výzkumná šetření realizovaná v městě Brně a Mladé Boleslavi prostřednictvím telefonických rozhovorů se zaměstnavateli. Cílem výzkumného šetření byla snaha o analýzu problematiky zaměstnávání osob se sluchovým postižením. Ve výzkumném šetření jsme oslovili 234 zaměstnavatelů, z toho 199 z nich nám ke zkoumané problematice poskytlo požadované informace. Součástí výsledků výzkumného šetření jsou zpracované seznamy stávajících a potencionálních zaměstnavatelů osob se sluchovým postižením ve výše uvedených regionech. Z výzkumného šetření vyplývá, že z respondentů v rámci mikroregionu Mladoboleslavsko má zkušenosti se zaměstnáváním 10 % zaměstnavatelů, v Brně-městě 42<sup>1</sup> %. Zaměstnavatelé osobám se sluchovým postižením pracovní podmínky a prostředí žádným způsobem nepřizpůsobují. Tlumočníci jsou využíváni minimálně a komunikace na pracovišti probíhá ve většině případů psanou formou jazyka a za pomoci odezírání. Zaměstnavatelé mají se zaměstnáváním osob se sluchovým postižením dobré zkušenosti, zaměstnávání hodnotí pozitivně a mnozí z nich by rádi zaměstnali i další neslyšící.

---

1 Hodnota 42 % není zcela reprezentativní vzhledem k výběru respondentů. Více viz kapitola 5.1 Výsledky šetření a jejich interpretace.

## Resumé

Diplomová práce se zabývá problematikou zaměstnávání osob se sluchovým postižením v okrese Brno-město a v mikroregionu Mladoboleslavsko. Cílem práce je analyzovat problematiku zaměstnávání osob se sluchovým postižením z pohledu zaměstnavatelů. Práce je členěna na dvě části. V teoretické části se zaměřujeme na problematiku sluchového postižení, vymezení základních pojmů vztahujících se k zaměstnávání a možnosti zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Empirická část zkoumá problematiku zaměstnávání osob se sluchovým postižením z pohledu 199 zaměstnavatelů ve výše uvedených regionech. Součástí výsledků výzkumného šetření jsou zpracované seznamy stávajících a potencionálních zaměstnavatelů těchto osob. Z výsledků výzkumného šetření vyplynulo, že zaměstnavatelé osobám se sluchovým postižením pracovní podmínky a prostředí nepřizpůsobují a pokud mají se zaměstnáváním těchto osob zkušenosti, pak jsou vesměs pozitivní.

## Summary

This diploma thesis is focused on an issue of employment of people with the hearing impairment in Brno district and Mladoboleslavsko micro-region. The goal of this thesis is to analyze the issue of employment of people with the hearing impairment from the employer point of view. The thesis is divided into two parts. The theoretical part deals with an issue of hearing impairment, with a description of the basic terms on employment and with possibilities of employment of people with the disability. The research part provides a survey in Brno district and Mladoboleslavsko micro-region focused on the basic problems connected with employment of people with the hearing impairment. The research part also contains lists of the actual and potential employers of these people. On the base of the survey outputs arose facts (except others) that employers have a positive experience with hearing impaired employees and also employers do not adapt work conditions and work environment to the needs of hearing impaired employees.



## Seznam literatury

- BAREŠOVÁ, J.; HRUBÝ, J. *Didaktické a technické pomůcky pro sluchově postižené v MŠ a ZŠ*. Praha: Septima, 1999. ISBN 80-7216-105-9.
- BŘÁZDIL, J. *Sociologie zdravotního postižení*. Brno: CDVU MU, 1994. 50 s.
- BROŽOVÁ, D. *Společenské souvislosti trhu práce*. Praha: Sociologické nakladatelství (SLON), 2003. ISBN 80-86429-16-4.
- BUCHTOVÁ, B. Úvodní slovo. In BUCHTOVÁ, B., (ed.) *Psychologie a nezaměstnanost. Zkušenosti a praxe*. Sborník referátů z mezinárodní konference konané dne 24. června v Brně. Brno: Masarykova univerzita v Brně, 2004. ISBN 80-210-3457-2.
- ČAČKA, O. *Psychologie vrstev duševního dění osobnosti a jejich autodiagnostika*. 3. oprav. vyd. Brno: DOPLNĚK, 2002. 384 s. ISBN 80-7239-107-0.
- Deset let služeb pro občany SLUŽBY ZAMĚSTNANOSTI v České republice*. Uspořádal Zbislav Morávek. Praha: MPSV, 2000. 40 s. ISBN 80-85529-92-0.
- DOLEŽALOVÁ, L. Specifika terciárního vzdělávání studentů se sluchovým postižením. In MÜHLPACHR, P. (ed.) *Speciální pedagogika v interdisciplinárních a multidisciplinárních souvislostech*. Brno: Masarykova univerzita, 2008. s. 45-59. ISBN 978-80-210-4762-4.
- DOTTER, F. Přejít neslyšících a sluchově postižených ze školy do povolání v Rakousku. In BARTOŇOVÁ, M., PIPEKOVÁ, J., VÍTKOVÁ, M. (ed.) *Integrace handicapovaných na trhu práce v mezinárodní dimenzi*. Brno: MSD, 2005. ISBN 80-86633-31-4.
- DVOŘÁKOVÁ, Z. *Nabídka práce sluchově postiženým klientům APPN, o.s.* Brno, 2009. 48 l. Bakalářská práce. Masarykova univerzita, Pedagogická fakulta, Katedra speciální pedagogiky. Vedoucí bakalářské práce Lenka Doležalová.
- FREIBERGOVÁ, Z. (ed.) *Poradenství pro volbu povolání a zaměstnání na úřadech práce v České republice*. Praha: Národní vzdělávací fond, 2005. 65 s. ISBN 80-86728-25-0.
- GAVORA, P. *Výzkumné metody v pedagogice. Příručka pro studenty, učitele a výzkumné pracovníky*. Brno: Paido, 1996. ISBN 80-85931-15-X.
- HALÁSKOVÁ, R. *Základy ekonomie*. Ostrava: Ostravská univerzita v Ostravě, 2008. 266 s. ISBN 978-80-7368-138-8.
- HARTL, P.; HARTLOVÁ, H. *Psychologický slovník*. Praha: Portál, 2004. 776 s. ISBN 80-7178-303-X.
- HORÁKOVÁ, R. Uvedení do surdopedie. In PIPEKOVÁ, J. (ed.) *Kapitoly ze speciální pedagogiky*. 2. rozšíř. a přeprac. vyd. Brno: Paido, 2006. s. 127-142. ISBN 80-7315-120-0.
- HRUBÝ, J. *Velký ilustrovaný průvodce neslyšících a nedoslýchavých po jejich vlastním osudu*. 2. díl. Praha: FRPSP, 1998. 328 s. ISBN 80-7216-075-3.

- CHRÁSKA, M. *Metody pedagogického výzkumu. Základy kvantitativního výzkumu*. Praha: Grada Publishing, 2007. 272 s. ISBN 978-80-247-1369-4.
- KAŠPAR, Z. *Technické kompenzační pomůcky pro osoby se sluchovým postižením*. 2. oprav. vyd. Praha: Česká komora tlumočnicků znakového jazyka, 2008. ISBN 978-80-87218-15-0.
- KINCLOVÁ, S. *Uplatnění neslyšících na trhu práce*. Brno, 2004. 73 l. Příloh 2 l. Diplomová práce. Masarykova univerzita v Brně, Fakulta sociálních studií. Vedoucí diplomové práce Martin Žižlavský.
- KOLIBOVÁ, H.; KUBICOVÁ, A. *Trh práce a politika zaměstnanosti: Distanční studijní opora*. Karviná: Slezská univerzita v Opavě, Obchodně podnikatelská fakulta v Karviné, 2005. ISBN 80-7248-321-8.
- KOTÍKOVÁ, J., MICHALIČKA, L., SOUKUP, T. *Třídění uchazečů na úřadech práce-řešení problematiky cílení APZ a poradenství*. Praha: VÚPSV, 2009. 50 s. ISBN 978-80-7416-027-1.
- KUCHAŘ, P. *Trh práce: Sociologická analýza*. Praha: Karolinum, 2007. ISBN 978-80-246-1383-3.
- KUDA, R. *Uplatnění sluchově postižených na trhu práce ve Středočeském a Olomouckém kraji*. Hradec Králové, 2004. Diplomová práce. Univerzita Hradec Králové, Katedra sociální pedagogiky.
- LEJSKA, M. *Poruchy verbální komunikace a foniatrie*. Brno: Paido, 2003. ISBN 80-7315-038-7.
- LIŠKOVÁ, M. *Problematika pracovního uplatnění sluchově postižených v Mladé Boleslavi a okolí*. Brno, 2008. 44 l. Diplomová práce. Masarykova univerzita, Pedagogická fakulta, Katedra speciální pedagogiky. Vedoucí diplomové práce Radka Horáková.
- MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 3. uprav. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství (SLON), 2002. ISBN 80-86429-08-3.
- MEZIHORÁK, F. (ed.) *Úvod do světa práce. Soubor učebních textů*. Olomouc: Votobia Olomouc, 2006. ISBN 80-7220-277-4.
- NOVÁK, A. *Foniatrie a pedaudiologie I. Poruchy komunikačního procesu způsobené sluchovými vadami*. Praha: UNITISK, 1994.
- NOVOSAD, L. *Člověk, výchova a tělo, tělesnost, pohyb, tělesné postižení*. NOVOSAD, L.; ŠVINGALOVÁ, D. *Problém tělesnosti u hendikepovaných osob z hlediska filozofie výchovy*. Praha: UK v Praze, Pedagogická fakulta, 2002. 126 s. ISBN 80-7290-091-9.
- OPATRÍLOVÁ, D. *Úvod do problematiky*. In OPATRÍLOVÁ, D.; ZÁMEČNÍKOVÁ, D. *Předprofesní a profesní příprava zdravotně postižených*. Brno: MU, 2005. s. 8-23. ISBN 80-210-3718-0.
- PELIKÁN, J. *Základy empirického výzkumu pedagogických jevů*. Praha: Karolinum, 2007. ISBN 978-80-7184-569-0.

- PIPEKOVÁ, J. Uvedení do speciální pedagogiky. In PIPEKOVÁ, J. (ed.). *Kapitoly ze speciální pedagogiky*. 2. rozšíř. a přeprac. vyd. Brno: Paido, 2006. s. 95-102. ISBN 80-7315-120-0.
- PORVICOVÁ, J. *Ekonomika a podnikání na dlani*. Olomouc: Rubico, 2002. 112 s. ISBN 80-85839-80-6.
- POTMĚŠIL, M. *Sluchové postižení a sebereflexe*. Praha: Karolinum, 2007. ISBN 978-80-246-1300-0.
- POTMĚŠIL, M. *Úvodní stati k výchově a vzdělávání sluchově postižených*. Praha: Fortuna, 1999. 72 s. ISBN 80-7168-744-8.
- PROCHÁZKOVÁ, L. Možnosti podpory osob se zdravotním postižením při integraci na trh práce v Rakousku. In MÜHLPACHR, P. (ed.) *Speciální pedagogika v interdisciplinárních a multidisciplinárních souvislostech*. Brno: Masarykova univerzita, 2008. s. 121-131. ISBN 978-80-210-4762-4.
- PRŮCHA, J., WALTEROVÁ, E., MAREŠ, J. *Pedagogický slovník*. 4. aktualiz. vyd. Praha: Portál, 2008. ISBN 978-80-7367-416-8.
- PULDA, M. *Včasná sluchově-řečová výchova malých sluchově postižených dětí*. Brno: Masarykova univerzita v Brně, 1996. ISBN 80-210-1296-X.
- PUNCH, KEITH F. *Základy kvantitativního šetření*. Praha: Portál, 2008. 152 s. ISBN 978-80-7367-381-9.
- SICHROVÁ, E. *Adresář služeb nejen pro neslyšící*. 10. aktualiz. vyd. Praha: FRPSP, 2009. 134 s. ISBN 978-80-86792-25-5.
- SKALKOVÁ, J. (ed.) *Úvod do metodologie a metod pedagogického výzkumu*. Praha: SPN, 1983.
- STRNADOVÁ, V. *Odezírání jako schopnost*. 2. oprav. vyd. Praha: Česká komora tlumočnicků znakového jazyka, 2008. 85 s. ISBN 978-80-7395-160-3.
- STRNADOVÁ, V. *Současné problémy české komunity neslyšících I. Hluchota a jazyková komunikace*. Praha: FF UK, 1998. ISBN 80-85899-45-0.
- ŠEDIVÁ, Z. *Psychologie sluchově postižených ve školní praxi*. Praha: Septima, 2006. 64 s. ISBN 80-7216-232-2.
- ŠIMEK, M. *Ekonomie na trhu práce A*. Ostrava: VŠB-Technická univerzita Ostrava, Ekonomická fakulta, 2007. 171 s. ISBN 978-80-248-1416-2.
- ŠLAPÁK, I.; FLORIÁNOVÁ, P. *Kapitoly z otorhinolaryngologie a foniatrie*. Brno: Paido, 1999. ISBN 80-85931-67-2.
- TVRDÝ, L. *Změny na trhu práce a perspektivy vzdělanosti*. Ostrava: VŠB-Technická univerzita Ostrava, 2008. 160 s. ISBN 978-80-248-1729-3.

VÁCLAVÍKOVÁ, A., KOLIBOVÁ, H., KUBICOVÁ, A. *Problematika trhu práce a politiky zaměstnanosti*. Opava: OPTYS spol. s.r.o., 2009. ISBN 978-80-85819-76-2.

VÁGNEROVÁ, M. *Psychopatologie pro pomáhající profese*. 3. rozšíř. vyd. Praha: Portál, 2004. ISBN 80-7178-802-3.

VÁGNEROVÁ, M., HADJ-MOUSSOVÁ, Z., ŠTECH, S. *Psychologie handicapu*. 2. vyd. Praha: Karolinum, 1999. ISBN 80-7184-929-4.

ZÁMEČNÍKOVÁ, D. Pracovní uplatnění zdravotně postižených. In VÍTKOVÁ, M. (ed.) *Integrativní speciální pedagogika. Integrace školní a sociální*. 2. rozšíř. a přeprac. vyd. Brno: Paido, 2004. ISBN 80-7315-071-9.

*Zákon č. 423/2008 Sb., úplné znění zákona o znakové řeči.*

*Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.*

*Zákon č. 561/2004 Sb., o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání (školský zákon).*

## ***Hypertextové odkazy***

*Amsterodamská smlouva* [online]. Evropská komise. Evropská unie v České republice. Evropská strategie zaměstnanosti, [cit. 28. března 2010]. Dostupné na World Wide Web: <[http://ec.europa.eu/ceskarepublika/pdf/glossary/amsterodamska\\_smlouva.pdf](http://ec.europa.eu/ceskarepublika/pdf/glossary/amsterodamska_smlouva.pdf)>.

*Analýza stavu a vývoje trhu práce v Jihomoravském kraji v roce 2008. Rok 2008 - JMK* [online]. Integrovaný portál MPSV, [cit. 9. března 2010]. Dostupné na World Wide Web: <[http://portal.mpsv.cz/sz/local/bm\\_info/sz/zpravy/2009](http://portal.mpsv.cz/sz/local/bm_info/sz/zpravy/2009)>.

*APPN, o.s.* [online]. O nás, [cit. 28. března 2010]. Dostupné na World Wide Web: <<http://www.appn.cz/index.html>>.

*Ateliér výchovné dramatiky Neslyšících* [online]. Janáčkova akademie múzických umění. Divadelní fakulta, [cit. 13. února 2010]. Dostupné na World Wide Web: <<http://difa.jamu.cz/organizacni-struktura/ateliery/avdpn.html>>.

*Čeština v komunikaci neslyšících* [online]. [cit. 13. února 2010]. Dostupné na World Wide Web: <<http://ucjtk.ff.cuni.cz/cnes/>>.

DILLER, G. Vývoj sluchové funkce [online]. In *Sluchové postižení – Možnosti edukace*. Comenius 2.1 Action (QESWHIC). Education and Culture Socrates 2003. [cit. 5. února 2010]. Dostupné na World Wide Web: <[www.qeswhic.eu/downloads/letter01cz.pdf](http://www.qeswhic.eu/downloads/letter01cz.pdf)>.

*Evropská strategie zaměstnanosti* [online]. Evropská komise. Evropská unie v České republice [cit. 28. března 2010]. Dostupné na World Wide Web: <[http://ec.europa.eu/ceskarepublika/information/glossary/term\\_65\\_cs.htm](http://ec.europa.eu/ceskarepublika/information/glossary/term_65_cs.htm)>.

*Eurosigns* [online]. Národní vzdělávací fond, 2005. [cit. 4. února 2010]. Dostupné na World Wide Web: <[http://www.nvf.cz/archiv/leonardo/leonardo\\_info/leoinfo17/eurosigns.htm](http://www.nvf.cz/archiv/leonardo/leonardo_info/leoinfo17/eurosigns.htm)>.

HOLUB, M. *Typy ztráty sluchu* [online]. Ticho.cz – Články a novinky, 2001. [cit. 4. února 2010]. Dostupné na World Wide Web: <[http://www.ticho.cz/clankyz.php?key=110&kkk=772629f51339029f19e4250cafeb4bef&limn=21&limc=0&sclkat=novinky&cclaut=&cc\\_lkat=&cclser=11&ccltem=>](http://www.ticho.cz/clankyz.php?key=110&kkk=772629f51339029f19e4250cafeb4bef&limn=21&limc=0&sclkat=novinky&cclaut=&cc_lkat=&cclser=11&ccltem=>)>.

*Informace o problematice diverzity a Diversity Management* [online]. Pracovní materiál vytvořený v rámci KA č. 2 projektu „Diverzita pro OZP“, OP LZZ, 2009, 30 s. [cit. 4. dubna 2010]. Dostupné na World Wide Web: <[http://www.diverzitaproozp.cz/system/files/Informace\\_o\\_problematice\\_diverzity\\_a\\_Diversity\\_Management\\_-\\_final\\_verze\\_3-11-2009.pdf](http://www.diverzitaproozp.cz/system/files/Informace_o_problematice_diverzity_a_Diversity_Management_-_final_verze_3-11-2009.pdf)>.

*Katalog organizací zaměstnávajících více než 50 % osob se zdravotním postižením a osob se zdravotním postižením samostatně výdělečně činných* [online]. Integrovaný portál MPSV, [cit. 11. března 2010]. Dostupné na World Wide Web: <[http://portal.mpsv.cz/sz/zamest/zamestnani\\_osob/katalogorganizaceozp](http://portal.mpsv.cz/sz/zamest/zamestnani_osob/katalogorganizaceozp)>.

KIŠ, L. *Zpráva o situaci na trhu práce za rok 2009* [online]. Integrovaný portál MPSV, [cit. 9. března 2010]. Dostupné na World Wide Web: <[http://portal.mpsv.cz/sz/local/mb\\_info/zpravyup/2009](http://portal.mpsv.cz/sz/local/mb_info/zpravyup/2009)>.

KIŠ, L. *Zpráva o situaci na trhu práce za rok 2008* [online]. Integrovaný portál MPSV, [cit. 5. února 2010]. Dostupné na World Wide Web: <[http://portal.mpsv.cz/sz/local/mb\\_info/zpravyup/2008](http://portal.mpsv.cz/sz/local/mb_info/zpravyup/2008)>.

KIŠ, L. *Zpráva o situaci na trhu práce za rok 2008 – tabulková část* [online]. Integrovaný portál MPSV, [cit. 7. února 2010]. Dostupné na World Wide Web: <[http://portal.mpsv.cz/sz/local/mb\\_info/zpravyup/2008](http://portal.mpsv.cz/sz/local/mb_info/zpravyup/2008)>.

KRAHULCOVÁ, B. Antropologické, sociální a etické aspekty sluchového postižení [online]. In *Sluchové postižení – Možnosti edukace*. Comenius 2.1 Action (QESWHIC), 2003. [cit. 5. února 2010]. Dostupné na World Wide Web: <[www.qeswhic.eu/downloads/letter01cz.pdf](http://www.qeswhic.eu/downloads/letter01cz.pdf)>.

KRÁSA, V.; MIŠKOVSKÁ, B. *Zaměstnávání osob se zdravotním postižením v ČR* [online]. Pracovní materiál vytvořený v rámci KA č. 1 projektu „Diverzita pro OZP“. OP LZZ, 2009. 20 s. [cit. 10. dubna 2010]. Dostupné na World Wide Web: <[http://www.diverzitaproozp.cz/system/files/KA\\_1\\_Zamestnavani\\_osob\\_se\\_zdravotnim\\_postizenim\\_v\\_ceske\\_republice.pdf](http://www.diverzitaproozp.cz/system/files/KA_1_Zamestnavani_osob_se_zdravotnim_postizenim_v_ceske_republice.pdf)>.

MÁZEROVÁ, R. *Kultura komunity neslyšících v České republice (Nástin historie komunity neslyšících do roku 1938)* [online]. Research support scheme, 1999, 88 s. [cit. 10. dubna 2010].

Dostupné na World Wide Web: <<http://rss.archives.ceu.hu/archive/00001035/01/36.pdf>>.

MERHOUT, D.; VAVREČKA, J. *Metodická příručka výuky vzdělávacích kurzů pro neslyšící. Vedení vzdělávacích kurzů pro sluchově postižené v organizacích nezaměřených na speciální vzdělávání* [online]. Projekt Karavana. Společenství EQUAL, 2008. 29 s. [cit. 10. dubna 2010]. Dostupné na World Wide Web: <[http://esfdb.esfcr.cz/file/493\\_1\\_1/](http://esfdb.esfcr.cz/file/493_1_1/)>.

*Nabídky pro OZP* [online]. Prace.cz, [cit. 15. března 2010]. Dostupné na World Wide Web: <<http://ozp.prace.cz/>>.

*Národní rada osob se zdravotním postižením ČR* [online]. [cit. 15. března 2010]. Dostupné na World Wide Web: <<http://www.nrzp.cz/narodni-rada-osob-se-zdravotnim-postizenim/>>.

*Organizace poskytující náhradní plnění* [online]. Práce pro ZP, [cit. 15. ledna 2010]. Dostupné na World Wide Web: <<http://www.praceprozp.cz/hledani-prace/hledani-prace.html>>.

*Osoby se smyslovým postižením* [online]. Portál sociální péče ve městě Brně, [cit. 8. února 2010]. Dostupné na World Wide Web: <<http://socialnipece.brno.cz/skupina/osoby-se-smyslovym-postizenim/text/201/>>.

PETŘÍKOVÁ, J. *Postoj majoritní společnosti ke sluchově postiženým a jeho odraz v terminologii* [online]. Sborník prací Filozofické fakulty Brněnské univerzity. Brno, 2001. 13 s. [cit. 12. prosince 2009]. Dostupné na World Wide Web: <[http://www.google.cz/search?hl=cs&client=firefox-a&rls=com.ubuntu%3Aen-S%3Aunofficial&q=pet%C5%99%C3%ADkov%C3%A1+zde%C5%88ka+stavinohov%C3%A1&lr=&aq=f&aqi=&aql=&oq=&gs\\_rfai=>](http://www.google.cz/search?hl=cs&client=firefox-a&rls=com.ubuntu%3Aen-S%3Aunofficial&q=pet%C5%99%C3%ADkov%C3%A1+zde%C5%88ka+stavinohov%C3%A1&lr=&aq=f&aqi=&aql=&oq=&gs_rfai=>)>.

*Pierot Café* [online]. [cit. 2. dubna 2010]. Dostupné na World Wide Web: <<http://www.pierotcafe.cz/>>.

*Praktické rady: Specifika práce s lidmi se sluchovým postižením* [online]. Prace.cz, [cit. 18. března 2010]. Dostupné na World Wide Web: <<http://poradna.prace.cz/prakticke-rady/detail/article/specifika-prace-s-lidmi-se-sluhovym-postizenim/>>.

*Profese* [online]. [cit. 7. března 2010]. Dostupné na World Wide Web: <<http://cs.wikipedia.org/wiki/Profese>>.

*Projekt EQUAL* [online]. Pro plný život, [cit. 9. března 2010]. Dostupné na World Wide Web: <<http://proplnyzivot.osu.cz/>>.

*Provozovatelé chráněných dílen pro osoby se zdravotním postižením* [online]. Práce pro ZP, [cit. 18. ledna 2010]. Dostupné na World Wide Web: <<http://www.praceprozp.cz/hledani-prace/odkazy-chranene-dilny.html>>.

*Rekvalifikace* [online]. [cit. 1. dubna 2010]. Dostupné na World Wide Web: <<http://motiv8.cz/cs/slovník/21-r/1153-rekvalifikace.html?layout=default&date=2010-04-01>>.

*Služby a činnosti úřadu práce* [online]. Integrovaný portál MPSV, [cit. 29. března 2010]. Dostupné na World Wide Web: <[http://portal.mpsv.cz/sz/obecne/cinnosti\\_up](http://portal.mpsv.cz/sz/obecne/cinnosti_up)>.

*Standardy školení & zaměstnávání ve firmách* [online]. Job Open with Sign language, JOS WP 230, [cit. 1. dubna 2010]. Dostupné na World Wide Web: <[http://www.jos-eu.org/downloads/Wps/WP230/Standardy\\_školení\\_%20zamestnavaní\\_ve\\_firmách\\_CZ.PDF](http://www.jos-eu.org/downloads/Wps/WP230/Standardy_školení_%20zamestnavaní_ve_firmách_CZ.PDF)>.

STRNADOVÁ, V. *Návrhy opatření do Národního plánu podpory a integrace občanů se zdravotním postižením na období 2010-2014* [online]. ASNEP, [cit. 29. března 2010]. Dostupné na World Wide Web: <[http://www.asnep.cz/legislativni\\_komise\\_soubory/Vypisnavrhy\\_do\\_NP\\_ASNEP\\_1a-.pdf](http://www.asnep.cz/legislativni_komise_soubory/Vypisnavrhy_do_NP_ASNEP_1a-.pdf)>.

*Odborné učiliště* [online]. SŠ, ZŠ a MŠ pro sluchově postižené Holečkova, [cit. 12. března 2010]. Dostupné na World Wide Web: <<http://www.skolaholeckova.cz/node/18>>.

*Uplatnění neslyšících na trhu práce* [online]. Grant Advisor, [cit. 29. března 2010]. Dostupné na World Wide Web: <<http://www.grantadvisor.cz/signall2-prace.html>>.

ZÁHULSKÝ, J. *Zaměstnání – Firmy neslyšící často nevyslyší* [online]. Ruce.cz, Zaměstnání a zaměstnávání neslyšící, 2006. [cit. 5. února 2010]. Dostupné na World Wide Web: <<http://ruce.cz/clanky/143-zamestnani-firmy-neslyšící-casto-nevyslyší>>.

*Zaměstnávání osob se zdravotním postižením* [online]. Zpravodaj České společnosti pro rozvoj lidských zdrojů, 2009. [cit. 10. dubna 2010]. Dostupné na World Wide Web: <[http://www.prace-jinak.cz/downloads/1253866010\\_zpravodaj--zamestnavani-handicapovanyh.pdf](http://www.prace-jinak.cz/downloads/1253866010_zpravodaj--zamestnavani-handicapovanyh.pdf)>.

*Zpráva o situaci na trhu práce v okrese Brno-město v 1. pololetí 2009. Rok 2009 – 1.pol* [online]. Integrovaný portál MPSV, [cit. 9. března 2010]. Dostupné na World Wide Web: <[http://portal.mpsv.cz/sz/local/bm\\_info/sz/zpravy/2009](http://portal.mpsv.cz/sz/local/bm_info/sz/zpravy/2009)>.

*Zpráva o situaci na trhu práce v okrese Brno-město v roce 2008. Rok 2008* [online]. Integrovaný portál MPSV, [cit. 9. března 2010]. Dostupné na World Wide Web: <[http://portal.mpsv.cz/sz/local/bm\\_info/sz/zpravy/2009](http://portal.mpsv.cz/sz/local/bm_info/sz/zpravy/2009)>.