Univerzita Hradec Králové

Pedagogická fakulta

Katedra sociální patologie a sociologie

Vzdělávání osob se zrakovým postižením v kontextu uplatnění na trhu práce v České republice

Bakalářská práce

Autor: Alena Lipenská

Studijní program: B7507, Specializace v pedagogice

Studijní obor: Sociální komunikace v neziskovém sektoru

Vedoucí práce: doc. PhDr. Iva Jedličková, CSc.

Hradec Králové **2017**

Univerzita Hradec Králové
Pedagogická fakulta

Zadání bakalářské práce

Autor: **Alena Lipenská**

Studium: P14K0247

Studijní program: B7507 Specializace v pedagogice

Studijní obor: Sociální komunikace v neziskovém sektoru

Název bakalářské práce: **Vzdělávání osob se zrakovým postižením v kontextu uplatnění na trhu práce v České republice**

Název bakalářské práce AJ: Education of people with visual impairment in the context of labour market employment possibilities in the Czech Republic.

Cíl, metody, literatura, předpoklady:

Práce podává charakteristiku a hodnocení vzdělávacích příležitostí pro osoby se zrakovým postižením pro jejich uplatnění na trhu práce včetně stavu legislativy. Zaměřuje se na rovněž na možnosti neziskového sektoru v profesním vzdělávání osob se zrakovým postižením. Empirická část je věnována šetření menšího rozsahu k problematice komunikace subjektů působících ve vzdělávání osob se zrakovým postižením.

JESENSKÝ, Ján. Andragogika a gerontagogika handicapovaných. Vyd. 1. Praha: Karolinum, 2000, 354 s. ISBN 80-7184-823-9. JESENSKÝ, Ján. Prolegomena systému tyflorehabilitace, metodiky tyflorehabilitačních výcviků a přípravy rehabilitačně-edukačních pracovníků tyflopedického spektra. Vyd. 1. Praha: Univerzita Jana Amose Komenského Praha, 2007, 659 s. ISBN 9788086723495. LEPIČ, Martin. Kvalifikační potřeby trhu práce. Praha: Národní ústav pro vzdělávání, školské poradenské zařízení a zařízení pro další vzdělávání pedagogických pracovníků, 2012.

Garantující pracoviště: Katedra sociální patologie a sociologie, Pedagogická fakulta

Vedoucí práce: doc. PhDr. Iva Jedličková, CSc.

Oponent: PhDr. Josef Kasal, MBA, Ph.D.

Datum zadání závěrečné práce: 5.1.2016

Prohlášení

Prohlašuji, že jsem tuto bakalářskou práci vypracovala samostatně pod vedením doc. PhDr. Ivy Jedličkové, CSc. a uvedla jsem všechny použité zdroje.

V Hradci Králové dne 2017 Alena Lipenská ……..

Poděkování

Ráda bych poděkovala vedoucí mojí bakalářské práce paní docentce PhDr. Ivě Jedličkové, CSc., za její profesionální přístup, cenné rady, ochotu a trpělivost.

Také patří velký dík mému manželovi, který mi poskytl podporu během celého studia.

Anotace

LIPENSKÁ, Alena, *Vzdělávání osob se zrakovým postižení v kontextu uplatnění na trhu práce v České republice*. Hradec Králové: Pedagogická fakulta Univerzity Hradec Králové, 2017. 54 s. Bakalářská práce.

V České republice je podle všech dostupných podkladů, pro vzdělávání a podporu osob s těžkým zrakovým postižením vytvářeno kvalitní zázemí, jak po stránce finančního zabezpečení, legislativních opatření, tak i na poli pedagogického působení.

Podle statistik však vykazuje procento nezaměstnanosti u této skupiny postižených dlouhodobě vysoká čísla.

Práce se zabývá otázkou, jaký podíl má na tomto stavu nedostatečná vzájemná informovanost jednotlivých subjektů působících v této oblasti.

Průzkum menšího rozsahu provedený formou rozhovorů s jednotlivými subjekty následně nahlíží do dané problematiky z pohledů jednotlivých zainteresovaných stran. Sleduje jejich vzájemné působení, součinnost a informovanost a snaží se odhalit možné nedostatky v dané problematice. Na základě kvalitativního vyhodnocení pak nastiňuje možná řešení nepříznivé situace v nezaměstnanosti zrakově postižených.

Klíčová slova: osoby se zrakovým postižením, sociální rehabilitace, pracovní rehabilitace, legislativa, podpora integrace, komunikace subjektů, informovanost

Abstarct

LIPENSKÁ, Alena, *Education of visually impaired people in the context of their employability on labor market of Czech Republic*. Hradec Králové: Faculty of Education, University Hradec Králové, 2017. 54 pages. Bachelor's dissertation.

In the Czech republic is based on all available materials being created quality background for education and support of visually impaired people, covering financial security, legislative measures as well as pedagogical coverage.

But based on available statistics there is still high percentage of unemployment in the group of such disabled people.

This dissertation is taking up the question, how big role plays insufficient mutual awareness of particular subjects acting in this area.

Realized small research consisting of interviews with involved parties, brings up points of view of particular involved subjects. It observes their interactions, cooperation and awareness and tries to reveal possible shortcomings in given problematics. Based on qualitative evaluation it outlines possible solutions of unfavorable situation of unemployment of visually impaired people.

Key words: visually impaired people, social rehabilitation, occupational rehabilitation, legislation, support of integration, subjects communication, awareness

Obsah

Úvod **8**

1. Nevidomý člověk ve společnosti **11**
1.1. Vymezení pojmu „osoba se zrakovým postižením“ **11**
1.2. Těžce zrakově postižení ve společnosti **14**
1.3. Úloha prezentace problematiky zrakově postižených v médiích **16**

2. Organizace orientované na podporu a pomoc zrakově postižených v ČR **18**
2.1. Sdružující a zastřešující organizace **18**
2.2. Střediska zdravotní a sociálně terapeutické péče **19**

3. Vzdělávání zrakově postižených v České republice **23**

4. Problematika zaměstnávání osob se zrakovým postižením v ČR **28**
4.1. Ucelený rehabilitační proces **29**
4.2. Legislativní podmínky zaměstnávání zdravotně postižených v ČR **31**

5. Empirická část **38**
5.1. Koncepce výzkumného šetření **38**
5.2. Realizace výzkumného šetření **40**
5.3. Popis a interpretace výsledků **43**

Závěr **51**

Seznam příloh **61**

Úvod

Vyrovnat se s jakýmkoli fyzickým nebo smyslovým postižením znamená pro každého člověka, který se ocitne v takové nelehké životní situaci, velkou psychickou zátěž.

Omezení, která s sebou jednotlivé handicapy nesou, se promítají do každodenního života jedince. Týkají se jak úkonů běžných sebeobslužných činností, provozu domácnosti, vztahů s nejužším rodinným prostředím, tak i vztahů s širším okolím, které zahrnuje i prostředí vzdělávacích institucí a následně i prostředí pracovní.

Možnost získat dobré pracovní uplatnění je důležité pro integraci postižených osob do společnosti. Napomáhá handicapovaným především získat větší samostatnost a nezávislost na pomoci druhých, což má pozitivní dopad jak na celkový zdravotní a psychický stav samotné postižené osoby, tak i na klima jejího nejužšího okolí a samozřejmě i celé společnosti.

Šanci na dobré pracovní uplatnění zvyšuje získání kvalitního, dobře zacíleného vzdělání.

V tomto ohledu hraje velkou roli sytém takzvané ucelené rehabilitace, která zahrnuje mimo jiné i rehabilitaci pracovní a odborné poradenství. Na pracovní rehabilitaci mají v ČR osoby se zdravotním postižením ze zákona nárok.

V současnosti má většina rozvinutých států euroamerické civilizace, mezi něž se řadí i Česká republika, systém ucelené rehabilitace dobře propracovaný. Důležitá je v tomto procesu i spolupráce a výměna zkušeností na mezinárodní úrovni (Bartoňová, Pipeková a Vítková, 2005).

Zrakové postižení bývá obecně považováno za jedno z nejvíce omezujících, neboť dle vědeckých poznatků, tvoří složka zrakového vnímání okolního světa v podílu k ostatním smyslům přibližně osmdesát až devadesát procent.

Lidé s bílou holí často vyvolávají u ostatní zdravé populace obvykle značný soucit. Informovanost velké části příslušníků zdravé populace o tom, jak k této kategorii postižených přistupovat, jak s nevidomými správně komunikovat a účelně jim pomáhat, však bývá často nedostatečná.

Tento fakt se bohužel týká nejen široké veřejnosti, ale i pracovníků ve státní správě, tedy těch, jejichž kompetence by měly být v tomto ohledu na vysoké úrovni.

Nedostatečná informovanost, přebujelá a nepřehledná administrativa a malá flexibilita vzdělávacího systému přizpůsobit se potřebám měnícího se trhu práce, mohou být důležitými faktory ovlivňujícími ochotu zaměstnavatelů zaměstnávat osoby se zrakovým postižením.

Podle průzkumu Sjednocené organizace slabozrakých a nevidomých vykazuje nezaměstnanost zrakově postižených dlouhodobě velmi vysoká čísla, (70 % až 80 %). (SONS ČR, © 2002 – 2015)

Cílem této práce je zjistit, jak jsou jednotlivé zainteresované subjekty (včetně samotných zrakově postižených) do problematiky vzdělávání a zaměstnávání této skupiny zdravotně postižených schopny vzájemně komunikovat a díky tomu se podílet na optimalizaci podmínek, vedoucích k úspěšnému uplatňování zrakově postižených v pracovním životě.

Práce je rozdělena na čtyři kapitoly teoretické a jednu kapitolu praktickou.

V teoretické části byly použity techniky analýzy odborné literatury, legislativních dokumentů i elektronických zdrojů, (například webových stránek zainteresovaných organizací).

První kapitola teoretické části vymezuje skupinu zrakově postižených, včetně jejího postavení ve společnosti a statistických údajů.

Druhá kapitola mapuje organizace v České republice, orientované na podporu a pomoc zrakově postižených.

Třetí kapitola je zaměřena na vzdělávání osob se zrakovým postižením, především na vzdělávací instituce.

Čtvrtá teoretická kapitola je věnována zaměstnávání osob se zrakovým postižením, včetně legislativy, související s problematikou zaměstnávání, aktivní politikou zaměstnanosti i ochrany práv zdravotně postižených.

Praktická část práce je věnována výzkumnému šetření menšího rozsahu (vzhledem k nevelké četnosti cílové skupiny).

Empirické šetření bylo realizováno formou částečně strukturovaných rozhovorů. Jeho vyhodnocení – kvalitativního charakteru - odhaluje pohledy jednotlivých stran na podmínky a možnosti v oblasti zaměstnávání zrakově postižených a jejich připravenost ke vstupu na trh práce.

Na základě informací získaných z provedených rozhovorů, jsou navrhnuta možná řešení současné situace.

Téma práce jsem zvolila na základě mého profesního zaměření.

1. Nevidomý člověk ve společnosti

1.1. Vymezení pojmu „osoba se zrakovým postižením“

Vzhledem k tomu, že cílovou skupinou této práce jsou osoby se zrakovým postižením, je třeba bližší vymezení pojmů týkajících se této oblasti.

Existuje mnoho pojetí vymezení těžkého zrakového postižení. Jak uvádí Šumníková s Květoňovou (©2011): „*Za závažné postižení zraku je většinou považována taková úroveň vizuální percepce, při které je zrak užíván se značným omezením. Osoby s těžkým zrakovým postižením mají trvale narušené funkční vidění, jež nemůže být korigováno brýlemi, operativně či medikamentózně. - Toto narušené vidění je dáno různě sníženým stupněm zrakové ostrosti a omezenou velikostí zorného pole“*.

Zrakové postižení můžeme podle Hamadové, Květoňové a Novákové (2007, s.10) diferencovat podle tří základních pohledů: Medicínského hlediska, hlediska psychologického a hlediska edukačního.

Prioritně bývá uvedeno medicínské hledisko, tedy stupeň zrakového postižení. „*Při této diferenciaci se vychází ze stavu zrakové ostrosti a zachovaného rozsahu zorného pole“*(Hamadová, Květoňová - Švecová a Nováková, 2007, s.35). Toto rozdělení je podrobně specifikováno v materiálech Světové zdravotnické organizace World Health Organization. (Pro upřesnění je v příloze A, uvedena tabulka kategorií zrakových vad podle WHO).

Pro účely této práce jsem se rozhodla vycházet z pohledu oftalmopedie, která rozděluje zrakové postižení na osoby: slabozraké, osoby se zbytky zraku, osoby nevidomé, osoby s poruchami binokulárního vidění a specifickou skupinu osob, které tvoří skupina zrakově postižených s kombinovaným postižením. (Hamadová, Květoňová - Švecová a Nováková, 2007, s.36)

Velmi důležitým aspektem, který je nutné zohlednit především v edukačním a integračním procesu, je doba vzniku postižení, tedy fakt, zda se jedná o vadu vrozenou, nebo získanou. Specifika obou skupin zrakového postižení jsou popsána v jedné z následujících kapitol.

Dalším kritériem je příčina vzniku zrakové vady, tedy rozlišení na vady funkční a orgánové. (Hamadová, Květoňová - Švecová a Nováková, 2007, s.36)

Často frekventovaným pojmem je termín „praktická nevidomost“, který vyjadřuje stav, kdy osoba sice vnímá některé zrakové podněty, jako je světlo a stín, ale pro praktický život tyto funkce nepřinášejí téměř žádný užitek.

Kritéria nevidomosti v různém kontextu

Jak už bylo zmíněno v úvodu, každé zdravotní postižení s sebou nese určitá omezení. Jesenský (1995, s. 53) popisuje specifické problémy zrakově postižených hlavně v těchto faktorech: informační deficit, problémy v bezpečnosti pohybu spojené s orientací v prostoru, v samostatnosti, týkající se především sebeobslužných dovedností a vystupování na veřejnosti. *„Komplikace v řadě případů způsobuje i značný nepoměr mezi rozumovými a smyslovými schopnostmi“*(Jesenský, 1995, s. 53). U osob se zbytky zraku nebo slabozrakých je to *„…dosažení rovnováhy mezi používáním zbytků vidění a kompenzací zraku (...) variabilní míra závislosti na pomoci druhých osob, technických pomůckách a citlivost na změny a úpravy prostředí“*(Jesenský, 1995, s. 53).

Vzhledem k tomu, že zrakové vnímání zajišťuje příjem informací z okolního světa více jak z 80 %, způsobuje absence zraku výrazný informační deficit. Květoňová-Švecová (2007, s. 64) popisuje informační deficit jako senzorickou deprivaci, která se projevuje opožděným senzomotorickým vývojem zrakově postiženého jedince.

Jako druhý problém uvádí schopnost mobility.

Třetím závažným omezením, které má spíše „sociální“ charakter je *„…redukování kontroly prostředí a vlastní osoby“*(Květoňová - Švecová, 2007, s. 64).

V rovině osobnostního vývoje však není podle Květoňové - Švecové (2007, s. 63) zrakové postižení, při zachování přiměřeného přístupu okolí, překážkou k vytváření plnohodnotné osobnosti.

Osoby s postiženým získaným a osoby s vrozenou zrakovou vadou

Osoby, které se s těžkým zrakovým postižením již narodily a lidé, které toto postižení postihlo během života, tvoří diametrálně rozdílné skupiny.

U osob s vrozeným postižením zraku je výrazně zhoršená prostorová představivost, především v odhadu vzdálenosti. U lidí úplně nevidomých od útlého věku zcela absentuje představa o barvách. Vnímání se zužuje především na sluchovou a hmatovou percepci, která je u lidí s vrozeným postižením zraku zpravidla na výrazně vyšší úrovni, nežli u osob s postižením získaným. Tento fakt se projevuje například ve čtení Brailova

písma, které se příslušníci skupiny osob se získaným postižením naučí používat pouze ve výjimečných případech. Většinou se omezí na přečtení jednotlivých slov nebo velmi krátkých textů, ale málokdy na čtení větších textových souborů, například knih.

Obdobné je to v používání kompenzačních pomůcek, které jsou spojeny se znalostí Brailova písma, jako jsou: tabulka pro ruční psaní tohoto speciálního písma, Pichtův psací stroj - pro strojové psaní textů v Brailově písmu (na speciální papír vyšší gramáže), nebo počítačový Brailský řádek – převádějící běžný text interaktivně do Brailova písma.

K získání orientačních dovedností, jako je chůze v terénu za pomoci bílé hole (tak zvaný instrumentální hmat), nebo orientace v prostoru podle odrazu zvuku, potřebují lidé se získaným postižením výrazně více času ve srovnání s lidmi postiženými od narození.

Vrozené zrakové postižení vlivem omezené smyslové zkušenosti často nepříznivě dopadá i na zpomalení intelektových schopností nevidomých (Požár 2000 cit. Podle Hamadová, Květoňová - Švecová a Nováková, 2007 s. 63). V této souvislosti je třeba zmínit pojem „verbalismus nevidomých“. Jde o používání pojmů a slov, jejichž význam není nevidomým osobám zcela jasný, nebo je pro ně zcela nedostupný. (Hamadová, Květoňová - Švecová a Nováková, 2007 s.63). Jako příklad můžeme uvést situaci, kdy nevidomý má povědomí o tom, že tráva je zelená, ale zkušenost s rozlišováním barev zcela absentuje.

U lidí s vrozeným postižením je výrazným svazujícím faktorem snížená pohybová aktivita způsobená omezeným množstvím podnětů z okolí. V oblasti socializace jsou podstatné odlišnosti od vidící populace hlavně v nedostatku vizuálního kontaktu v komunikaci, nemožnosti učit se nápodobou, potížích při sociálních situacích, (např. hledání určité osoby v místnosti, vstup do cizího prostoru, problémy při nakupování apod.). Zúžení sociálních zkušeností může vést ke zvýšené závislosti na osobách z blízkého okolí nevidomého. (Hamadová, Květoňová - Švecová a Nováková, 2007 s.65)

Lidé s postižením získaným mají v ohledu představivosti výhodu v podobě vizuálních zkušeností, které jim nepochybně na jedné straně mohou být prospěšné v některých oblastech praktického života, (např. lepší odhad vzdálenosti, představa tvarů, prostoru, nebo barev). Z opačného úhlu pohledu se takové zkušenosti mohou stát

svazujícími. Přechod na jiný způsob vnímání bývá často velmi deprimující a stresující. Všechny dosud zažité úkony je nutné se učit znovu a jiným způsobem. (Například: pokud je člověk navyklý učit se z běžného černotiskového textu s využitím vizuální paměti, je přechod na „učení se“ pomocí textu ve zvukové podobě, velmi problematický).

Paměť je pro osoby s těžkým zrakovým velmi významným aspektem, neboť chybějící vizuální vjemy bývají v praktickém životě kompenzovány právě zapamatováním si důležitých informací (Hamadová, Květoňová - Švecová a Nováková, 2007 s. 63). (Například zapamatování si bariér v prostoru, v němž se nevidomý často pohybuje, ukládání věcí denní potřeby nebo pracovních pomůcek, orientace v kalendáři apod.).

Nutno dodat, že zrychlující se technický pokrok, který v poslední době probíhá, se výrazně promítá i do oblasti kompenzačních pomůcek, hlavně počítačové techniky, která usnadňuje zrakově postiženým jejich život po všech stránkách. Především příslušníci mladší generace tyto vymoženosti umí většinou velmi dobře používat, což zlepšuje jejich flexibilitu a tím rozšiřuje jejich možnosti i v oblasti uplatňování se na trhu práce.

Na zvládnutí náročného integračního procesu hraje hlavní úlohu sociální rehabilitace, realizovaná za nezbytné spolupráce blízkého okolí handicapovaného, a to nejen v oblasti praktické pomoci, ale i psychické podpory. Kvalita sociálního prostředí je v procesu integrace velmi důležitým faktorem.

1.2. Těžce zrakově postižení ve společnosti

Statistické údaje o počtu zrakově postižených v České republice

Podle SONS – Sjednocené organizace slabozrakých a nevidomých, (dále jen SONS) neexistují přesná čísla počtu osob s těžkým zrakovým postižením v České republice. Tyto počty lze pouze velmi hrubě odhadovat z procentuálního výskytu lidí se zrakovým postižením v celosvětové populaci. Tato četnost se podle SONS pohybuje mezi 0,6 až 1,5 %. (SONS, ©1995-1999)

Podle odhadů žije v České republice přibližně 60 000 až 100 000 zrakově postižených osob. Z nich 7 000 až 12 000 jsou osoby nevidomé. (SONS ©1995-1999)

Z tohoto odhadovaného počtu tvoří nejpočetnější skupinu, (60% až 70%), osoby starší šedesáti let. V pokročilém věkem je zrakové postižení ovlivněno především zdravotními poruchami jako diabetes, ischemické choroby nebo neurologická onemocnění.

Ve skupině osob středního věku bývá nejčastěji příčinou zrakového postižení úraz nebo nádorové onemocnění. (SONS, ©1995-1999)

Zastoupení nejmladší generace ve skupině zrakově postižených, se vlivem zlepšující se zdravotní techniky mírně snížilo, (asi čtyřicet procent zrakových vad u dětí bylo způsobeno chybnou regulací přísunu kyslíku do inkubátorů). V současnosti však přibývá dětí s kombinovaným postižením. Tento fakt je paradoxně dán právě stále se zlepšující zdravotní péčí, která umožňuje přežití stále většímu počtu dětí. (SONS, ©1995-1999)

Nevidomí v povědomí většinové populace

Podle materiálů SONS, není povědomí o životě se zrakovým postižením příliš rozšířené. Podle vyjádření prezentovaném na webových stránkách organizace: oscilují představy veřejnosti mezi dvěma extrémy. Na jedné straně je podceňování schopností nevidomých, hlavně v samostatném jednání, (nevidomý člověk není schopen si sám obstarat ani ty nejzákladnější sebeobslužné záležitosti). V opačném úhlu pohledu je přeceňování vnímání nevidomých kompenzačními smysly, jako je sluch a hmat. (Většina nevidomých je podle tohoto pohledu veřejnosti, buď výbornými hudebníky, nebo maséry). Mnoho takto zkreslených názorů často vzniká paušalizací ze zkušenosti s jednou zrakově postiženou osobou (Okamžik, ©2016).

Mýty a pověry o nevidomých

Panuje mnoho mýtů a mylných představ o těžce zrakově postižených. Jednou z nich je domněnka, že osoby používající bílou hůl jsou osoby nevidomé, tedy trpící úplnou slepotou. Ve skutečnosti nosí i osoby slabozraké, které ji mnohdy používají jak k orientaci v terénu, tak jako upozornění na své postižení – například v dopravních prostředcích. (Hošová, Hůrková a Michálek, 2015, s.7)

Nejednou jsem se setkala s názorem, že všichni nevidomí mají perfektní hudební sluch a dokonalý hmat. Z vlastní zkušenosti vím, že tomu tak není. To, že jsou tyto

smysly více využívány, ještě neznamená, že jsou nějak výjimečně vyvinuty (Hošová, Hůrková a Michálek, 2015, s.7).

Hodně rozšířen je i názor, že není vhodné při komunikaci s nevidomým hovořit o barvách nebo používat výrazy spojené s vizuálními vjemy. Nevidomí takové obraty sami běžně používají. Není proto třeba žádné přehnané snahy se takovým slovům během komunikace vyhýbat. (Hošová, Hůrková a Michálek, 2015, s.8)

Mnoho lidí se také domnívá, že člověku omezenému zrakovým postižením je jedno, jak se obléká a že mu nevadí nepořádek. (Hošová, Hůrková a Michálek, 2015, s.8)

I osoby nevidomé se rády pěkně oblékají a potěší je kladná zpětná vazba od okolí. Čistotu vnímají možná ještě citlivěji, než příslušníci zdravé populace.

Jedním z nejrozšířenějších se jeví názor, že nevidomí lidé nemohou pracovat a že nejsou schopni samostatně si obstarat základní záležitosti svého života (Hošová, Hůrková a Michálek, 2015, s.8).

Existuje okruh pracovních činností, v nichž nacházejí lidé s těžkým zrakovým postižením velmi dobré uplatnění a při splnění určitých podmínek, jsou schopni konkurovat zdravým kolegům. (Někteří moji spolupracovníci se pravidelně účastní takzvané Abilympiády – soutěže zdravotně postižených v pracovních schopnostech a dovednostech, kde se často v konkurenci osob, jejichž postižení je výrazně méně omezující, umisťují na stupních vítězů).

Z mé zkušenosti vím, že lidé se zrakovým postižením zpravidla nestojí o přehnaný soucit, kterého se jim často od většinové populace dostává, ale jejich dominantní potřebou je soběstačnost a také užitečnost pro okolní společnost.

1.3. Úloha prezentace problematiky zrakově postižených v médiích

V „informační době“ se stává nezbytností být viděn a slyšen. K tomu však je zapotřebí nejen upozornit na daný problém prostřednictvím odborných přednášek a článků například pomocí internetových stránek, ale především pořádání různých akcí, ať už formou workshopů, organizováním kulturních a sportovních setkání nebo veřejných sbírek na podporu organizací i jednotlivců.

Sama sjednocená organizace nevidomých a slabozrakých pořádá každoročně sbírku s názvem „Bílá pastelka“ v rámci Mezinárodního dne bílé hole, na podporu výukových programů, které přispívají k samostatnějšímu životu zrakově postižených.

V tomto směru se v posledních letech angažuje nadační fond Českého rozhlasu „Světluška“, díky jehož bohatým aktivitám se daří podporovat lidi se zrakovým postižením nejen finančně, ale též právě v oblasti zlepšování veřejného povědomí o tom, co obnáší život s tak závažným handicapem, jako je ztráta zraku. Díky spolupráci „Světlušky“ a rehabilitačního střediska Dědina, se daří zajistit zlepšení podmínek pro sociální a pracovní rehabilitaci zrakově postižených.

Český rozhlas dlouhodobě podporuje zrakově postižené nejen prostřednictvím aktivit realizovaných nadačním fondem Světluška, ale například i vydáváním zvukových knih nebo převáděním děl domácí i světové literatury do zvukové podoby.

Pro informovanost jak veřejnosti, tak samotných zrakově postižených je vydáván časopis „Zora“. Toto periodikum je vydáváno sdružením SONS, a informuje o dění ve světě nevidomých. Vychází jak v tištěné podobě (černotisk i Brailovo písmo), tak i ve zvukové verzi (ve formátu MP3, dostupné na několika druzích nosičů i přes internetové rozhraní). Organizace SONS je též vydavatelem periodika „Naše šance“, které vychází pouze ve zvukové podobě.

Dvouměsíčník s názvem „Jeden svět“, je projektem nadačního fondu Mathilda. Jeho obsah je určen nejen lidem se zrakovým postižením, ale informuje i širokou veřejnost o životě se zrakovým postižením.

Na skupinu nevidomých a slabozrakých je zaměřeno i několik elektronických portálů jako například tyflonet nebo brailnet.

Na těchto webových stránkách je možno nalézt mnoho užitečných praktických informací, rad i odkazů na organizace působících v oblasti problematiky zrakového postižení.

2. Organizace orientované na podporu a pomoc zrakově postižených v ČR

2.1. Sdružující a zastřešující organizace

Národní rada osob se zdravotním postižením (NRZP)

NRZP ČR je organizací s celostátní působností. Hlavní náplní její činnosti je zastupovat zájmy osob se zdravotním postižením při jednáních se státními a veřejnými institucemi. Její činnost je zaměřena na integraci zdravotně postižených osob do společnosti a na obhajobu lidských práv těchto lidí. „*Tuto svoji úlohu připomínkováním legislativních norem a realizací projektů, které přispívají k začleňování osob se zdravotním postižením do společnosti ve všech sférách činnosti. Je hlavním poradním orgánem Vládního výboru pro zdravotně postižené občany a dále je členem čtyř mezinárodních organizací obhajujících zájmy osob se zdravotním postižením“* (NRZP ČR, ©2010).

Organizace poskytuje i sociální a právní poradenství, jak jednotlivcům, tak i členským organizacím. Má bohatou publikační činnost a podílí se na realizaci projektů republikového i zahraničního rozsahu, zacílených mimo jiné i na podporu zaměstnávání a vzdělávání zdravotně postižených. (NRZP ČR, ©2010)

SONS – Sdružení osob nevidomých a slabozrakých, z. s.

Hlavní a zastřešující organizací zabývající se osobami se zrakovým postižením v České republice je Sjednocená organizace slabozrakých a nevidomých - SONS. Posláním SONS, jako sdružující organizace nevidomých a jinak zrakově postižených osob, je hájit jejich zájmy a napomáhat k jejich integraci do společnosti (SONS ČR, © 2012 - 2017).

Podle informací, zveřejněných na jejích webových stránkách, (SONS ČR, ©2012 - 2017), jsou prioritami této organizace:

- *vyhledávání a kontaktování těžce zrakově postižených občanů včetně osob v akutním stádiu po ztrátě zraku*
- *podpora zaměstnanosti nevidomých a slabozrakých občanů*
- *socioterapeutická činnost realizovaná ve svépomocných skupinách a aktivizačních klubech*

- *odstraňování architektonických a informačních bariér pro těžce zrakově postižené občany*
- *ověřování nových forem pomoci těžce zrakově postiženým občanům včetně popularizace a osvětlování problematiky zrakového postižení*

„Ve spolupráci s dalšími poskytovateli služeb, z nichž mnohé zřídila jako obecně prospěšné společnosti, usiluje o to, aby síť služeb, jejich návaznost, kvalita a dostupnost, byla co nejlepší.“(SONS ČR, ©2012 - 2017)

Podle dostupných materiálů se dá odhadovat, že zrakově postižení patří k nejlépe organizované skupině handicapovaných v naší zemi vůbec a to právě především díky výše zmíněné organizaci SONS.

2.2. Střediska zdravotní a sociálně terapeutické péče

Tyfloservis

Tyfloservis, o.p.s. byl založen v roce 1991 tehdejší Unií nevidomých a slabozrakých. Od roku 1996 je provozováno její nástupnickou organizací: Sjednocenou organizací nevidomých a slabozrakých. Její činnost je zaměřena na terénní a ambulantní sociální rehabilitaci lidí zrakovým handicapem. Organizace je nápomocna i rodinám postižených osob a její činnost je rozšířena i na informování veřejnosti o životě se zrakovým handicapem a tím přispívat k odstraňování bariér nejen fyzického charakteru.

Působnost organizace je celorepubliková a je poskytována sítí oblastních středisek Tyflocenter, která se nacházejí ve třinácti krajských městech. (Tyfloservis, o.p.s. © 2005 - 11)

Střediska rané péče

Střediska rané péče jsou organizována prostřednictvím Společnosti pro ranou péči, o. s., která je neziskovou společností. Střediska poskytují pomoc a poradenství (převážně terénního charakteru) rodinám, kterým se narodilo dítě se zrakovým nebo kombinovaným postižením.

Společnost provozuje několik regionálních pracovišť po celé republice. Má svoji nezastupitelnou úlohu i v oblasti preventivní, protože vhodnou včasnou intervencí

v rozhodujících prvních třech letech života, je možné výrazně zlepšit mentální i smyslové funkce postižených orgánů a tím zmírnit neblahé dopady na vývoj jedince. (Středisko rané péče © b.r.)

Centrum zrakových vad

Toto nestátní zdravotnické zařízení dnes působí v pražské nemocnici v Motole a je jediným zdravotnickým zařízením v ČR, specializovaným na komplexní péči o zrakově postižené osoby všech věkových kategorií.

Poskytuje mimo jiné i možnost zkoušení kompenzačních pomůcek, nácvik schopností přizpůsobit běžné denní činnosti úbytku zrakových funkcí, psychologickou diagnostiku a psychoterapii, sociálně pedagogické poradenství a kontakty na sociálně pedagogická centra, profesní poradenství, kontakty na specializovaná pracoviště organizací nevidomých a slabozrakých. (Centrum zrakových vad © 2012)

Pobytové rehabilitační a rekvalifikační středisko Dědina, o.p.s.

Středisko vzniklo po rozdělení České a Slovenské republiky na dva samostatné státy v roce 1994. V době existence společného státu bylo provozováno pro občany bývalého Československa a později České a Slovenské federativní republiky středisko obdobného typu ve slovenské Levoči.

Zřizovatelem střediska Dědina nacházejícím se ve stejnojmenném sídlišti v Praze Ruzyni, je již zmiňovaná Sjednocená organizace slabozrakých a nevidomých.

Středisko je organizací zaměřenou na služby sociální prevence. Nabízí klientům komplexní služby v oblasti sociální rehabilitace, sociálně terapeutických dílen, sociálního, odborného i psychologického poradenství a krizové intervence.

Prioritním cílem střediska je podpora nevidomých a slabozrakých k jejich maximální možné samostatnosti a následné integraci do společnosti.

Vzhledem k tomu, že je středisko jediným svého druhu v republice a má tedy celostátní působnost, jsou klientům ze vzdálenějších míst republiky, nebo osobám, kterým by dojíždění do střediska činilo obtíže, nabízeny ubytovací služby v objektu budovy.

Ve středisku je zřízeno pět sociálně terapeutických dílen těchto oborů: keramika, tkaní, drátování, výroba košíků a kartonáž.

Dílny mají klienti možnost navštěvovat buď, v rámci sociální a pracovní rehabilitace, nebo v některé z nich mohou absolvovat rekvalifikační kurz a následně zde i najít uplatnění na některém z chráněných pracovních míst zřízených v těchto dílnách.

Kromě rekvalifikací v řemeslných dílnách má středisko v nabídce i akreditovaný kurz v oboru Nevidomý a slabozraký masér, jehož absolventi nacházejí zpravidla velmi dobré pracovní uplatnění.

Další velmi často využívanou službou střediska jsou počítačové rekvalifikační a rekondiční kurzy, v nichž jejich absolventi nabývají dovednosti týkající se ovládání počítačových programů, které výrazně usnadňují nevidomým komunikaci s okolním světem a zvyšují tak jejich informovanost a orientaci v různých oblastech praktického života.

Vedení střediska se snaží o otevřenost vůči okolní veřejnosti a tím i zlepšení povědomí o životě zrakově postižených.

V posledních letech se velmi osvědčila spolupráce střediska Dědina s nadačním fondem Světluška, na níž se klienti střediska aktivně podílejí. (Dědina, o.p.s. © 2010)

Okamžik – sdružení pro podporu nejen zrakově postižených, z. s.

Okamžik je občanským sdružením. Vznikl v Praze v roce 2000 a jeho posláním je podporovat lidi zrakově, ale i jinak postižené v jejich samostatném životě. Tým profesionálně proškolených dobrovolníků zajišťuje sociálně aktivizační služby ve formě asistence dlouhodobé, (klient a asistent tvoří stabilní dvojici), ale i jednorázové služby, jako je například doprovod na určitou akci). Sdružení poskytuje i odbornou asistenci pro děti s těžkým zrakovým postižením.

Součástí služeb je i odborné poradenství týkající se otázek samostatného života postižených. V rámci tohoto poradenství jsou pořádány i semináře a besedy určené nejen samotným zrakově postiženým, ale i jejich blízkým osobám včetně spolupracovníků ze zaměstnání.

Dalšími aktivitami tohoto sdružení jsou i kulturní aktivity, ediční činnost, načítání knih pro nevidomé a v neposlední řadě i osvětové akce a informační činnost. (Okamžik ©2016)

Přestože je sdružení Okamžik (záměrně) malou organizací s poměrně nízkou finanční náročností, rozptyl jeho aktivit je rozsáhlý a dopady jeho činnosti v oblasti pomoci zrakově postiženým jsou výrazné. (Okamžik ©2016)

Nutno dodat, že hlavním koordinátorem a vedoucím tohoto úspěšného sdružení je pan Michálek, sám nevidomý.

Mathilda

Nadační fond nesoucí ve svém názvu křestní jméno mecenášky hraběnky Mathildy Nosticové, která organizaci v roce 2010 založila.

Fond podporuje projekty, které pomáhají lidem se zrakovým postižením. Orientuje se hlavně na pomoc v oblasti vzdělávání, pracovního uplatnění a poradenství. Dlouhodobě podporuje i výcvik vodících psů a získávání kompenzačních pomůcek. (Mathilda ©2015)

Nadace Leontinka

Nadace je zaměřena především na podporu integrace dětí a mladých lidí se zrakovým postižením. Spolupracuje se speciálními školami, zdravotnickými zařízeními i výcvikovými centry. Jejím cílem je i zlepšení dostupnosti ke speciálním pomůckám, technologiím a rehabilitačním programům. (Nadace Leontynka © b. r.)

Nadace prof. Vejdovského

Nadace podporující nevidomé a slabozraké především v oblasti vzdělávání a prevence. Pomoc je zaměřena i na zajišťování kompenzačních pomůcek a diagnostických přístrojů pro včasné rozpoznání zrakové vady a následně včasnou zdravotní intervenci.

Nadace se zasloužila i o vybudování první nové školy pro zrakově postižené. (Nadace prof. Vejdovského © b.r.)

3. Vzdělávání zrakově postižených v České republice

Kvalitní vzdělávání v rámci školského systému připravuje podmínky pro další vzdělávání zrakově postiženého jedince a následně pro jeho možné úspěšné budoucí pracovní uplatnění. To platí hlavně pro lidi, kteří se se zrakovým postižením narodili nebo s ním žijí od útlého dětství.

Vzdělávání dětí a mladých lidí se zrakovým postižením je v současnosti v ČR umožňováno jak ve školách specializujících se na tento druh postižení, tak i v běžných školách za pomoci asistenta. Oblast vzdělávání postižených spadá do kompetence Ministerstva školství mládeže a tělovýchovy. Zákonné normy, kterými se tato oblast vzdělávání řídí, je obsažena v příloze B.

Pro zajištění pomoci žákům zdravotně postiženým, či jinak znevýhodněným jsou zřízena speciálně pedagogická centra, zabezpečující odbornou pedagogickou, psychologickou a poradenskou péči ve spolupráci se školami, školskými zařízeními, rodinou a dalšími odborníky. Spolu se speciálně pedagogickými centry se podílejí na poradenské činnosti i pedagogicko psychologické poradny a střediska výchovné péče.

Výrazné zlepšení v přístupu v oblasti formálního vzdělávání pro osoby s postižením doznalo v posledních letech i vysoké školství. Přispělo k tomu zakládání specializovaných pracovišť jednotlivých fakultách. Některá mají i status speciálního studijního oddělení, jako je tomu na Masarykově univerzitě v Brně.

V oblasti dalšího vzdělávání je výrazným subjektem výše jmenované středisko Dědina, které nabízí rekvalifikační kurzy a rekondiční programy.

Zařízení orientovaná na vzdělávání zrakově postižených

V posledních letech je v českém školství čím dál více upřednostňována integrace dětí se speciálními vzdělávacími potřebami do běžných škol. Ministerstvo školství mládeže a tělovýchovy upravuje tuto problematiku metodickým pokynem ministryně č.j. 13 710/2001-24 ze dne 6. 6. 2002, k integraci dětí a žáků se speciálními vzdělávacími potřebami.

Základní myšlenkou vzdělávání za pomoci asistentů v běžných školách je usnadnit dětem se zrakovým postižením získávat více sociálních kontaktů a tím lepší orientaci ve společnosti.

Na straně zdravé populace je snahou této myšlenky zlepšení povědomí o životě zrakově postižených a způsobech, jak se k těmto lidem chovat a být jim nápomocen.

Vhodnost integrace je však nutno vyhodnotit z individuálního pohledu každého jedince, neboť tento proces s sebou nese i některé problematické aspekty. (Např. přehnaná péče ze strany asistenta, vedoucí ke snížené samostatnosti nevidomého žáka, nebo může být zrakově postižený vnímán svými spolužáky jako protěžovaná osoba, či rušivý činitel, což může paradoxně vést k jeho vyčlenění z kolektivu).

V procesu integrace je velmi důležitá akceptace vady jak samotným postiženým, tak jeho rodinou a blízkým okolím. Někdy může být zařazení dítěte do speciálního zařízení vnímáno jako posílení stigmatizace dítěte i jeho blízkého okolí. (Svoboda, Krejčířová a Vágnerová in Hamadová 80-7178- 545- 8)

Mnoho nevidomých hodnotí myšlenku integrace jako dobře míněnou, ale pokud by měli opět možnost volby, zvolili by raději školské zařízení specializované na zrakové postižení.

Podle názorů osob oslovených během výzkumného šetření, vede vzdělávání ve škole se speciálně pedagogickým zaměřením na zrakově postižené k získávání větší samostatnosti.

Děti vzdělávající se za pomoci asistenta v běžné škole nemají zpravidla tak dobrou průpravu v oblasti využívání kompenzačních pomůcek, hlavně v dovednostech samostatné orientace v prostoru. (Častým důvodem tohoto stavu bývá snaha provádět za dítě úkony, které je schopno samo vykonávat).

Podle slov oslovených zrakově postižených není ani přijetí do kolektivu zdravých dětí tak jednoznačné, jak bývá prezentováno.

Volbu mezi vzděláváním v běžné škole za pomoci asistenta a zařazením dítěte do školy speciálně zaměřené je tedy nutné dobře zvážit a prokonzultovat s odborníky.

Škola Jaroslava Ježka

Toto zařízení má podobně, jako níže uvedená škola Aloyse Klara, dlouholetou tradici. Její začátky sahají až do roku 1807, kdy byla založena instituce s názvem Soukromý ústav pro slepé děti a na oči choré, jehož součástí bylo i malé lůžkové

oddělení, které sloužilo pro rekonvalescenci zde operovaných, (převážně nemajetných), pacientů.

„ *Škola Jaroslava Ježka zajišťuje pro děti a mládež s postižením zraku všestrannou péči včetně výuky speciálních dovedností, jejichž zvládnutí zvýší samostatnost a soběstačnost zrakově postižených a tím výrazně usnadní jejich život ve složitých životních situacích. Toto je nutná podmínka úspěšné integrace.“*(Škola Jaroslava Ježka © b.r.)

Zařízení nabízí komplexní odbornou péči dětem a mládeži s postižením zraku. Klade důraz na praktické dovednosti, včetně výuky prostorové orientace a samostatného pohybu, práce s elektronickými a optickými pomůckami včetně výuky počítačových programů.

Škola děti systematicky vede k získávání sociálních dovedností, jako jsou sebeobslužné činnosti, práce v domácnosti nebo komunikační dovednosti.

Škola nabízí i volnočasové aktivy a v neposlední řadě i odborné poradenství, které zajišťuje Speciálně pedagogické centrum.*“*(Škola Jaroslava Ježka © b.r.)

Střední škola a Mateřská škola Aloyse Klara v Praze – Krči

Součástí školy je dnes i detašované pracoviště mateřské školy a speciálně pedagogického centra. *„Škola vychází z více než 180leté tradice výchovy a vzdělávání osob se zrakovým postižením řemeslným povoláním v Čechách i na Moravě, započaté Aloysem Klarem. Koncepce školy je v souladu se současnými pedagogickými trendy ve vzdělávání osob s různými handincapy, především se zrakovým postižením a speciálními vzdělávacími potřebami.“*(Střední škola a Mateřská škola Aloyse Klara © 2015)

„Střední škola připravuje absolventy základních škol a základních škol praktických ve tříletých a čtyřletých oborech vzdělání. Absolventi středního vzdělání s výučním listem mohou pokračovat ve dvouletém denním nástavbovém studiu.“ (Střední škola a Mateřská škola Aloyse Klara © 2015)

Gymnázium pro zrakově postižené a Střední odborná škola pro zrakově postižené

Škola sídlí v pražských Nových Butovicích. Jejím zřizovatelem je Hlavní město Praha a má status příspěvkové organizace. Studenti si mohou vybrat ze tří maturitních oborů: gymnázium, obchodní akademie, sociální činnosti a jednoho dvouletého oboru:

obchodní škola. Součástí nabídky je i ubytování, tyflopedické služby a mimoškolní aktivity.(Gymnázium pro ZP a SOŠ pro ZP © b.r.)

Konzervatoř Jana Deyla a střední škola pro zrakově postižené

Tato škola „*…navazuje na činnost někdejšího Deylova ústavu, založeného v roce 1910, významným očním lékařem a vědcem MUDr. Janem Deylem"*. (Konzervatoř Jana Deyla a střední škola pro zrakově postižené © 2012)

*„V konzervatoři lze studovat šestiletý obor hudba nebo zpěv, ve střední škole čtyřletý obor s maturitou ladění klavírů a příbuzných nástrojů nebo dvouletý obor Ladění klavírů a kulturní činnost."(*Konzervatoř Jana Deyla a střední škola pro zrakově postižené © 2012)

Škola poskytuje i konzultace pedagogům, kteří vyučují zrakově postižené, v hudebním odvětví. Jako většina takto specializovaných škol je zařízením s celostátní působností a proto nabízí celotýdenní internátní péči. (Konzervatoř Jana Deyla a střední škola pro zrakově postižené © 2012)

Vysoké školy

V době rozmachu inkluzivního vzdělávání nezůstalo pozadu ani vysoké školství. Na podporu zrakově postižených studentů byla zřízena centra, jejichž náplní je poskytování individuálního přístupu, osobní asistence a odstraňování bariér. Důležité je, především, usnadňování přístupu studentům s tímto postižením ke studijním materiálům. Pokrok v této oblasti přinesla například možnost digitalizace textů. (Oskenované texty mohou být převedeny do zvukové podoby, mnohonásobně zvětšeny znázorněny na monitoru, nebo mohou být následně vytištěny ve zvýrazněném černotisku, v Braillově písmu, nebo je možno použít moderní metodu tyflografického tisku na fuseru, tedy hmatového termotisku.)

Carolina

Výše zmíněné služby poskytuje Carolina – středisko digitalizace studijních zdrojů při Informačním, poradenském a sociálním centru Univerzity Karlovy v Praze. Carolina nabízí i práci se speciálními softwary (JAWS, Zoomtext).

Zrakově postižení studenti mohou absolvovat i kurzy práce s výpočetní technikou. Jak vyplývá z názvu centra, je možné využít i poradenské služby. (Carolina ©2015)

Augustin

Další organizací pomáhající zrakově postiženým studentům je středisko Augustin, zřízené při Pedagogické fakultě Univerzity Hradec Králové. Hlavními body jeho náplně jsou podobně jako v centru Carolina zpřístupnění studijní literatury, individuální výuka, osobní a studijní asistence, pomoc při prostorové orientaci, poskytování technického a technologického zázemí. Součástí je i poradenská činnost, odstraňování bariér, informační aktivity, realizace grantové a publikační činnosti. (Univerzita Hradec Králové ©2014)

Elsa

Centrum Elsa na ČVUT v Praze vzniklo jako pokračovatel centra Tereza a Handicap poradny, jako pracoviště pro podporu studentů se specifickými potřebami. Zrakově postiženým studentům nabízí podobně jako předešlá střediska zpřístupnění literatury, osobní i studijní asistenci, prostorovou orientaci i individuální výuku. (ELSA © 2013)

Slunečnice

Slunečnice je centrum pro studenty se specifickými nároky na Ekonomické fakultě Vysoké školy báňské – Technické univerzity Ostrava. Toto centrum nabízí obdobné služby jako výše uvedené organizace. (Centrum Slunečnice © 2011)

Pyramida

V Ostravě se nachází ještě další obdobně zaměřené centrum s názvem Pyramida, které vyvíjí svojí činnost na Ostravské univerzitě. Obdobně jako ve všech výše uvedených centrech je studentům se specifickými potřebami nabízena široká škála služeb, včetně přípravných kurzů uchazečů o studium. (Pyramida © 2008)

Teiresiáš

Studentům Masarykovy univerzity v Brně poskytuje zázemí pro studium středisko Teiresiáš – středisko pro pomoc studentům se specifickými nároky, pojmenované po bájném slepém řeckém věštci. Na univerzitě je zřízeno samostatné celouniverzitní oddělení, které zajišťuje služby postiženým studentům. Součástí poskytovaných služeb je i výzkumné pracoviště, brailské vydavatelství, digitální knihovna s celostátní působností a dispečink osobních asistencí. (Teiresiás © 2000; Černá ©2005)

4. Problematika zaměstnávání osob se zrakovým postižením v ČR

Vzhledem k tomu, že zrakové postižení představuje výrazná omezení, především v oblasti samostatnosti, je potřeba zajistit individuální pomoc zrakově postiženému i při výkonu jeho pracovní činnosti. V českém prostředí se tato pomoc realizuje buď takzvaným podporovaným zaměstnáním - formou sociální rehabilitace, nebo zřizováním chráněných míst – vytvořením speciálních pracovních podmínek.

Zaměstnanost nevidomých se v České republice dlouhodobě pohybuje kolem pouhých 20 %.

Ostych zaměstnavatelů zaměstnávat nevidomé, vyplývá většinou z nízkého povědomí o tom, jak s nevidomými spolupracovat, jak k nim přistupovat a často úplně chybí informace o tom, co mohou nevidomí svým potencionálním zaměstnavatelům nabídnout a v čem může být případná spolupráce oběma stranám přínosná.

Trh práce v souvislosti se vlivem rychlého technického rozvoje, především v oblasti informačních technologií, v posledních letech výrazně proměnil. Mnohé obory, v nichž se v minulosti nevidomí často uplatňovali, zanikly, (například telefonista nebo kartáčník). Dlouhodobě nejlepší uplatnění nacházejí absolventi oboru „Nevidomý a slabozraký masér“, kteří často pracují jako osoby samostatně výdělečně činné nebo jsou zaměstnáni v některém zdravotnickém zařízení. Velmi dobře se zrakově postižení také uplatňují v řemeslných oborech, jako je pletení košíků, drátování nebo tkaní. Mnoho nevidomých pracuje také ve státních i nestátních zařízeních sociálních služeb, jako odborní poradci a instruktoři, kde mohou uplatnit své zkušenosti ze života se zrakovým postižením a pomáhat tak stejně postiženým osobám. Tato služba by se dala nazvat jako „Nevidomí nevidomým“.

Technický rozvoj v oblasti kompenzačních pomůcek přispívá ke zlepšení přístupu k informacím a umožňuje lidem se zrakovým postižením provozovat činnosti, které jim byly v minulosti nedostupné, což se samozřejmě pozitivně promítá i do konkurenceschopnosti na trhu práce.

K tomu, aby měl těžce zrakově postižený šanci získat pracovní uplatnění, je zapotřebí, aby byl dostatečně vybaven nejen po stránce informací, vědomostí a dovedností, ale i po stránce psychické odolnosti a především co největší sebeobslužné soběstačnosti. Na podporu tohoto procesu jsou zpracovány v České republice programy

aktivní politiky zaměstnanosti, financované z velké části i ze zdrojů Evropských hospodářských fondů. Slabým místem těchto projektů bývá jejich dočasnost a složitá administrativa.

Prioritním je pro zdárné zvládnutí náročné cesty k pracovnímu uplatnění dobře vedený proces ucelené rehabilitace.

4.1. Ucelený rehabilitační proces

Rehabilitace (z latinského „habilis"- schopný, a „re" – znovuopakování). Tento pojem není podle Jesenského zcela jasně diferencován, ale z jeho názvu lze vyvodit, že jde o snahu o znovuobnovení ztracených nebo nerozvinutých funkcí.

Rehabilitační proces zahrnuje čtyři základní, vzájemně propojené a podmiňující se složky: **rehabilitaci léčebnou, pracovní, sociální a pedagogickou.** (Jesenský, 1995, s. 27)

Rehabilitace léčebná se obvykle nachází na počátku celého procesu a jejím účelem je zlepšit zdravotní stav a eliminovat omezení způsobené jeho poruchami. Tento druh rehabilitace je v kompetenci zdravotnických zařízení.(Jesenský, 1995, s. 28)

Sociální rehabilitace klade důraz na rozvoj osobnosti, resocializaci a enkulturaci. (Jesenský, 1995, s. 28)

Sociální rehabilitaci Jesenský (1995, s. 40) označuje za dynamický, proměnlivý proces, měnící se pod vlivem endogenních i exogenních vlivů. Výsledkem dobře provedeného procesu sociální rehabilitace by pak měla být akceptace vady, životní pohoda a integrace postiženého (Jesenský 1995, s. 39).

„*Z hlediska poslání a možností (SR) je nutno si uvědomit, že SR je podmiňována procesem vzájemné interakce postiženého člověka a společenského prostředí"*. (Jesenský, 1995, s. 40)

Jesenský (1995, s. 41) dále zdůrazňuje tři základní aspekty významu sociální rehabilitace. Jsou jimi: **význam humanitární, ekonomický a sociální.**

Humanitární význam se podílí na rozvoji osobnosti postižených, jejich seberealizaci, s ní spojené zvýšení sebevědomí. V neposlední řadě též socializace, společenská a občanská angažovanost a enkulturace zdravotně postižených, související s životní spokojeností a pohodou. (Jesenský 1995, s. 41)

Z pohledu **ekonomického** je význam sociální rehabilitace ve zkrácení pracovní neschopnosti, což se promítá do snížení nároků na další výdaje a služby, snižování neaktivních zdravotně postižených osob. Je významným pomocným faktorem pro pracovní rehabilitaci a následné pracovní začleňování. (Jesenský 1995, s. 41)

Ze **společenského** hlediska přispívá sociální rehabilitace *„…k celkové stabilizaci sociálních jistot a smíru obyvatelstva"* a poskytuje možnost postiženému nejen samostatnost v rozhodování a zabezpečení potřeb vlastního života, ale být užitečným pro celou okolní společnost. V neposlední řadě může docházet i k obohacování majoritní kultury o hodnoty kultury zdravotně postižených. (Jesenský, 1995, s.41)

Potřeba možnosti seberealizace a užitečnosti pro společnost je u osob s postižením velmi vysoká. Rehabilitační proces tyto faktory umožňuje naplňovat a tím i pomáhá zlepšovat sociální a komunikativní dovednosti postižených, což vede k již zmíněnému vzájemnému obohacování obou skupin.

Sociální rehabilitace je tedy procesem, na němž se nepodílejí pouze institucionalizované složky různých organizací, ale je výsledkem spolupráce nejbližšího okolí postiženého, zahrnující rodinné, pracovní a společenské prostředí. (Jesenský, 1995, s. 42)

Pracovní rehabilitace navazuje na předešlé složky rehabilitačního procesu a je zaměřena především na osoby v produktivním věku. Posiluje rozvoj a získávání schopností, vědomostí, dovedností a návyků, které jsou nezbytné pro pracovní uplatnění postižených. Úzce souvisí s pedagogickou složkou rehabilitace. Součástí pracovní rehabilitace je i poradenská činnost. (Jesenský, 1995, s. 28) Na pracovní rehabilitaci mají osoby se zdravotním postižení ze zákona nárok. (zák. 435/2004 Sb., § 69)

Důležitou roli hraje takzvaná **psychorehabilitace**, jejímž výsledkem by měl být vyrovnání se s negativními důsledky vady, motivace k aktivnímu přístupu a zlepšení volních vlastností jedince. (Jesenský, 1995, s. 28)

Význam začlenění se do pracovního života je pro zrakově postižené nejen v možnosti větší finanční nezávislosti, ale i dalších důležitých aspektech jako je například osobnostní rozvoj na základě rozvíjení komunikačních a sociálních dovedností, rozšíření vědomostí a lepší přístup k informacím, zvýšení sebevědomí a společenské prestiže, přebírání zodpovědnosti za svou osobu, větší participace na společenském životě.

4.2. Legislativní podmínky zaměstnávání zdravotně postižených v ČR

Vzhledem k členství České republiky v Evropské unii je právní řád ČR ovlivňován i prameny práva Evropských společenství. Vychází z něho i Ústava ČR spolu s Listinou základních práv a svobod, (dále jen Listina), kde je upraveno: „*…právo získávat prostředky na své životní potřeby prací"* (Listina zákl. Práv a svobod, čl. 26, odst.3), a právo na ochranu zdraví při práci a zvláštní pracovní podmínky pro ženy, mladistvé a zdravotně postižené.(čl. 29/1, tamtéž).

Podle článku 29, Listiny, třetího odstavce je založeno právo na: „*...zvláštní ochranu v pracovních vztazích a na pomoc při přípravě povolání,"* pro osoby mladistvé a zdravotně postižené.

Základními vnitřními zákony v ČR, upravujícími zaměstnávání zdravotně postižených osob jsou:

- zákon č. 483/2012 Sb., zákon o zaměstnanosti
- zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce.

Zatímco v zákoně o zaměstnanosti jsou upraveny podmínky vztahu státu a zaměstnavatele, zákoník práce řeší na obecné rovině vztah mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. (Krejčířová, ©2005, s.7 - 8)

Úzce spojeny s touto problematikou jsou také:

- zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník
- zákon č. 155 Sb., o důchodovém pojištění

a zákony o sociálním zabezpečení:

- zákon č. 108/2006 Sb., o sociálních službách
- zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů
- nařízení vlády č. 567/2006 Sb., o minimální mzdě
- vyhláška č. 518/2004 Sb., kterou provádí zákon 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

V prvé řadě je nutné vymezení zdravotně postižené osoby z pracovně právního hlediska. V pracovně právním pojetí je, na rozdíl například od zákona o sociálních službách, nahlíženo na pouze z hlediska zdravotního. V současném českém pracovním právu je tedy používán pojem „osoba se zdravotním postižením". (V minulosti

používaný pojem „osoba se změněnou pracovní schopností“, byl v roce 2004 zrušen). (Gajdušek, Gnida a Hříbková, 2007, s. 9)

Podle § 67 ost. 2, zákona o zaměstnanosti č. 483/2012 Sb., jsou za osoby se zdravotním postižením považovány osoby:

a) *invalidní ve třetím stupni (dále jen „osoby s těžším zrakovým postižením“),*
b) *invalidními v prvním nebo druhém stupni, nebo*
c) *zdravotně znevýhodněnými (dále jen „osoba zdravotně znevýhodněná“).*

Osobou zdravotně znevýhodněnou je podle výše zmíněného zákona, třetího odstavce: *„fyzická osoba, která má která má schopnost vykonávat soustavné zaměstnání nebo jinou výdělečnou činnost, ale její schopnosti být nebo zůstat pracovně začleněna, vykonávat dosavadní povolání nebo využít dosavadní kvalifikaci nebo kvalifikaci získat jsou podstatně omezeny z důvodu jejího dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu; osobou zdravotně znevýhodněnou však nemůže být osoba, která je osobou se zdravotním postižením podle odstavce 2 písm. a) nebo b).* Těmto osobám je poskytována zvýšená ochrana na trhu práce (zák. č. 483/2012 Sb., § 67, odst. 1).

Skutečnost, že jde o osobu se zdravotním postižením, je nutné doložit posudkem nebo potvrzením orgánu sociálního zabezpečení, u osob invalidních ve všech třech stupních. V případě osob zdravotně znevýhodněných potvrzením nebo rozhodnutím orgánu sociálního zabezpečení. Toto ustanovení najdeme v § 67, odstavec 5, zákona č. 483/2012 Sb., o zaměstnanosti.

Podrobně podmínky pro jednotlivé stupně invalidity upravuje zákon č. 155, o důchodovém pojištění v §39. V tomto zákoně je posuzován pokles pracovní schopnosti procentuálně v porovnání s předchozím stavem postižené osoby. Podle tohoto paragrafu, odstavce 2, je pojištěnec považován za invalidního, jestliže pokles jeho pracovní schopnosti z důvodu dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu, je nejméně o 35 %. Jednotlivé stupně jsou v tomto odstavci definovány takto:

„Jestliže pracovní schopnost pojištěnce poklesla

a) *nejméně o 35 %, avšak nejvíce o 49 %, jedná se o invaliditu prvního stupně,*
b) *nejméně o 50 %, avšak nejvíce o 69 %, jedná se o invaliditu druhého stupně*
c) *nejméně o 70 %, jedná se o invaliditu třetího stupně“*

Přičemž vymezení pojmu „pracovní schopnost je v § 39, odst. 3, popsáno následovně: *„Pracovní schopností se rozumí schopnost vykonávat výdělečnou činnost*

odpovídající jeho tělesným, smyslovým a duševním schopnostem, s přihlédnutím dosaženému vzdělání, zkušenostem a znalostem a předchozím výdělečným činnostem.“ Posouzení poklesu pracovní schopnosti z důvodu zhoršení zdravotního, smyslového nebo duševního stavu, se tedy odvíjí od stavu před vznikem nepříznivé zdravotní situace.

Aktivní politika zaměstnanosti

V zákoně o zaměstnanosti jsou upraveny závazky aktivní politiky zaměstnanosti státu, jejímž úkolem je usilovat maximální možnou úroveň zaměstnanosti, s níž souvisí i podpora znevýhodněných skupin.

Hlavními nástroji této politiky jsou v zákoně č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti ustanoveny:

- rekvalifikace, (§ 108 - 110)
- investiční pobídky, (§ 111)
- veřejně prospěšné práce, (vyhl. 518/2004 sb., § 24)
- společensky účelná pracovní místa, (vyhl. 518/2004 sb., § 25)
- příspěvek na zapracování, (vyhl. 518/2004 sb., § 29)
- příspěvek při přechodu zaměstnavatele na nový podnikatelský program. (vyhl. 518/2004 sb., § 30)

Důležitými opatřeními jsou:

- Poradenství, které je v kompetenci Úřadu práce. Jeho náplní je zjišťování předpokladů ohledně vhodné volby povolání, zprostředkování zaměstnání, výběr optimální přípravy k práci pro osoby se zdravotním postižením, výběr vhodných nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti. (zák. č. 435/2004 Sb., § 105)
- Podpora pracovní rehabilitace a zřizování chráněných pracovních míst, spolu s cílenými programy ohledně řešení zaměstnanosti (zák. č. 435/2004 Sb., § 69, odst. 7). (Krejčířová, ©2005, s.10)

Jedním z mnoha možných motivačních prvků k zaměstnávání zdravotně postižených osob, může být i možnost slevy na daních podle § 35, zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů. Podle tohoto zákona může činit snížení daně z příjmů podle odstavce jedna: a) částku 18 000 Kč za každého zaměstnance se zdravotním postižením, nebo podle písmene b) částku 60 000 Kč za každého zaměstnance s těžším zdravotním postižením za jeden kalendářní rok.

Úřad práce

Hlavními činiteli a koordinátory v celém integračním a rehabilitačním procesu jsou krajské pobočky Úřadu práce, které vedou evidenci o osobách se zdravotním postižením, obsahující jak základní identifikační údaje, tak i údaje o omezeních vyplývajících ze zdravotního postižení, o právních důvodech týkajících se naplnění podmínek pro uznání statusu osoby zdravotně postižené a údaje o poskytování pracovní rehabilitace (zák. č. 435/2004 Sb., § 68, odst.1).

Na základě těchto informací pomáhá zajistit poradenství ohledně vhodné pracovní rehabilitace a následného možného pracovního uplatnění.

Pracovní rehabilitace

Jak už bylo uvedeno, je pracovní rehabilitace nedílnou a podstatnou součástí ucelené rehabilitace a výrazně napomáhá k integraci osob se zdravotním postižením.

Pracovní rehabilitace je v zákoně č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti (§ 69, odst. 2), definována jako: *„…souvislá činnost zaměřená na získání a udržení vhodného zaměstnání osoby se zdravotním postižením, kterou na základě její žádosti zabezpečují krajské pobočky Úřadu práce a hradí náklady s ní spojené“*.

Na pracovní rehabilitaci mají osoby se zdravotním postižením ze zákona nárok (zák. č. 435/2004 Sb.,§ 69, odst. 1).

Základem pracovní rehabilitace je poradenská činnost ohledně volby povolání, zaměstnání či výdělečné činnosti a pomoc při praktické i teoretické přípravě k jejich vykonávání. Další důležitou součástí pracovní rehabilitace je zprostředkování a udržení zaměstnání spolu s vytvářením vhodných podmínek. (zák. č. 435/2004 Sb., § 69, odst. 3). Pro tyto účely je spolu se zdravotně postiženou osobou sestaven individuální plán, jehož specifika upravuje vyhláška č. 518/2004 Sb., kterou provádí zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. V individuálním plánu je podle §1 této vyhlášky vytyčen cíl, formy, předpokládaný časový průběh, termíny a způsob hodnocení pracovní rehabilitace.

Pracovní rehabilitaci zabezpečuje krajská pobočka Úřadu práce místně příslušná podle bydliště zdravotně postižené osoby nebo tímto úřadem pověřená fyzická nebo právnická osoba na základě písemné smlouvy. (zák. č. 435/2004 Sb.,§ 69, odst. 1)

Druhy nákladů a jejich úhradu specifikuje paragraf č. 2, vyhlášky č . 518/2004 Sb. Pověřené právnické nebo fyzické osoby mají nárok na uhrazení přímých nákladů, jimiž se rozumí například náklady vynaložené na mzdy a odměny zaměstnanců, materiál apod., dále režijní náklady a náklady na případné úhrady dílčích částí rehabilitace prováděných jiným zařízením, spolupracujícím s pověřenou osobou.

Druhý odstavec písmene a) až c), výše uvedeného paragrafu č. 2, vyhlášky č. 518/2004 Sb., specifikuje další náklady, na jejichž proplacení je možné uplatnit nárok. Jsou to náklady na výbavu účastníků rehabilitace – zde je omezení do výše 2 000 Kč na osobu, na ochranné pracovní, hygienické a čisticí prostředky. Součástí nákladů jsou je i pojištění za škodu na zdraví účastníka rehabilitace po dobu jejího trvání. (vyhl. č. 518/2004 Sb., § č. 2, odst. a – c)

Příprava na práci

Náklady, na jejichž úhradu má nárok zaměstnavatel provádějící přípravu na práci upravuje odstavec 1, § 3, vyhl. č. 518/2004 Sb. Těmto zaměstnavatelům se hradí náklady na zaměstnance připravujícího osobu se zdravotním postižením, včetně nákladů na potřebnou pomoc dalších osob jako jsou asistenti nebo jiní odborní pracovníci.

Subjektům připravujícím zdravotně postižené osoby na práci je kromě položek uvedených v § 3, odst. 1, a) – b), dále možné uhradit prokázané náklady na dopravu osob se zdravotním postižením, pokud se tato příprava koná mimo obec bydliště postiženého, vzniká nárok na uhrazení ubytování do výše 1 000 Kč. Možná je v tomto případě i úhrada stravného a pojištění odpovědnosti za škodu na zdraví zdravotně postiženého, které se vztahuje na dobu trvání pracovní rehabilitace. (vyhl. č. 518/2004 Sb., § 3, odst. 2, písm. a – f)

Rekvalifikace

K posílení šancí uspět na trhu práce, přispívá i získání, zvýšení, rozšíření nebo prohloubení dosavadní kvalifikace. Tento proces je definován jako rekvalifikace. (zák. č. 435/2004 Sb., § 108)

Rekvalifikaci mohou provádět subjekty pouze na základě akreditace, kterou uděluje Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy (zák. č. 435/2004 Sb., § 108, odst. 3).

Rekvalifikace uchazečů nebo zájemců o zaměstnání provádí rekvalifikační zařízení na základě smlouvy s Úřadem práce. Akreditovanému rekvalifikačnímu zařízení je

možno proplatit náklady spojené s rekvalifikací. (zák. č. 435/2004 Sb., § 108, odst. 5 – 6)

Úřad práce a uchazeč nebo zájemce o zaměstnání uzavírají písemnou smlouvu, na jejímž základě se rekvalifikace uskuteční. (zák. č. 435/2004 Sb., § 109).

Pokud si zájemce nebo uchazeč o zaměstnání zajistí rekvalifikaci sám a doloží vhodnost a přínosnost jejího výběru pro jeho pracovní uplatnění, mohou i v tomto případě být uhrazeny náklady spojené s rekvalifikací. (zák. č. 435/2004 Sb., § 109a).

Stejně pak mohou být uhrazeny náklady spojené s rekvalifikací zaměstnanců u zaměstnavatele. Podmínky takové rekvalifikace a její možné úhrady jsou ustanoveny v zákoně č. 435/2004 Sb., § 110)

Chráněná pracovní místa

Zaměstná-li zaměstnavatel osobu se zdravotním postižením nebo zřídí-li pro takovou osobu pracovní místo na základě písemné dohody s Úřadem práce, jde o chráněné pracovní místo. Na chráněné místo je možné získat od Úřadu práce příspěvek, který může činit osminásobek a u osob s těžším zdravotním postižením až desetinásobek průměrné mzdy. Pokud zaměstnavatel zřídí více, jak deset chráněných pracovních míst může být příspěvek desetinásobkem, a u těžších zdravotních postižení až čtrnáctinásobkem průměrné mzdy. Výše průměrné mzdy je vypočítána z průměrné mzdy v národním hospodářství v prvním až třetím čtvrtletí předešlého roku (zák. č. 435/2004 Sb., § 75, odst. 5).

Pracovní místo musí být obsazeno minimálně po dobu tří let (zák. č. 435/2004 Sb., § 75, zák., odst. 1).

V žádosti o zřízení nebo vymezení chráněného pracovního místa je nutné doložit identifikační údaje zaměstnavatele, místo a předmět podnikání a počet a charakteristiku chráněných pracovních míst. (zák. č. 435/2004 Sb., § 75, odst. 7, písm. a – c,)

Kromě výše uvedeného příspěvku na zřízení pracovního místa, může Úřad práce poskytnout příspěvek na úhradu provozních nákladů a to až do výše 48 000 Kč. (zák. č. 435/2004 Sb., § 76, odst., 2)

Součástí politiky zaměstnanosti jsou nejen motivační prvky ve formě finanční podpory a poradenství, ale i restriktivní opatření, snažící se omezit pasivní přístup zaměstnavatelů k zaměstnávání zdravotně postižených.

Pokud zaměstnavatel zaměstnává více jak 25 osob, je ze zákona povinen zaměstnávat osoby se zdravotním postižením a to v podílu 4% celkového počtu zaměstnanců (zák. č. 435/2004 Sb., § 81, odst. 1 - 3). Tuto povinnost mohou zaměstnavatelé plnit i alternativními způsoby: odebíráním výrobků nebo služeb, nebo zadáváním zakázek zaměstnavatelům, kteří zaměstnávají ve své firmě více než 50% osob se zdravotním postižením. Další možností je odvod do státního rozpočtu, nebo kombinace obou alternativ. (zák. č. 435/2004 Sb., § 81, odst., písm. a – c)

Zaměstnavatelé mají povinnost spolupracovat s Úřadem práce, vést evidenci a podle svých podmínek rozšiřovat možnosti zaměstnávání zdravotně postižených (§ 80, zák. č. 435/2004 Sb.).

Krajské pobočky Úřadu práce jsou povinny zaměstnavatelům poskytovat poradenství a informace ohledně zaměstnávání zdravotně postižených, pracovat v součinnosti se zaměstnavateli při vyhrazování a zřizování chráněných pracovních míst. Zaměstnavateli by se mělo též dostat podpory při řešení individuálním přizpůsobování pracovního místa v konkrétních případech. (§ 79, písm. a – d, zák. č. 435/2004 Sb.)

Poradenství

Poradenství má v procesu zaměstnávání zdravotně postižených klíčovou úlohu. Poradenství může mít formu individuální nebo skupinovou. Důležitá je i dobře provedená pracovní a bilanční diagnostika.

Poradenskou činnost poskytují Úřady práce nebo jimi pověřené smluvní subjekty. Poradenstvím se pro účely aktivní politiky zaměstnanosti, rozumí hlavně poskytování informací ohledně:

- volby povolání
- volby rekvalifikace
- zprostředkování vhodného zaměstnání
- volby přípravy na práci
- výběru vhodných nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti
  (vyhl. č. 518/2004 Sb., § 21)

5. Empirická část

5.1. Koncepce výzkumného šetření

Cíl práce

Výzkumné šetření je zaměřeno na problematiku vzdělávání osob s těžkým zrakovým postižením v České republice, v souvislosti s možnostmi jeho využití při vstupu na trh práce. Klade důraz na situaci v komunikaci jednotlivých subjektů: škol, vzdělávacích zařízení, Úřadu práce a samotných osob se zrakovým postižením. Dává do souvislosti legislativní podmínky pro vytváření pracovních příležitostí a profesního vzdělávání s reálnou připraveností zrakově postižených ke vstupu na trh práce.

Šetření menšího rozsahu, (vzhledem k málo početné cílové skupině), je provedeno formou částečně strukturovaného rozhovoru. Interpretuje názory oslovených subjektů, především jejich pohled na vzájemnou součinnost zainteresovaných stran.

Zabývá se také oblastí legislativních podmínek zaměstnávání zrakově postižených v porovnání se zkušenostmi jejich uplatňování v praxi.

Cílem práce je tedy zjistit, zda se daří, podle názorů jednotlivých oslovených stran, připravit zrakově postižené pro úspěšný vstup na trh práce a jakou roli v tomto procesu hraje vzájemná komunikace všech subjektů.

Na základě tohoto cíle byly zformulovány následující výzkumné otázky:

Hlavní výzkumná otázka: *Je spolupráce jednotlivých subjektů, zainteresovaných do problematiky vzdělávání a zaměstnávání zrakově postižených na takové úrovni, aby byly vytvořeny optimální podmínky pro jejich dostatečnou připravenost k úspěšnému vstupu na trh práce?*

Dílčí otázka č. 1: *Mají Úřady práce a další instituce státní správy dostatečné povědomí o přístupu ke zrakově postiženým a o možnostech jejich uplatnění na trhu práce?*

Dílčí otázka č. 2: *Jsou organizace vzdělávající zrakově postižené schopny pružně reagovat na potřeby měnícího se trhu práce?*

Dílčí otázka č. 3: *Je legislativa upravující oblast zaměstnávání zdravotně postižených v souladu se skutečnými potřebami praktického života?*

Otázka č. 4: *Jsou podmínky, vytvářené pro zaměstnávání osob se zrakovým postižením, pro jejich potencionální zaměstnavatele dostatečně motivující?*

Charakteristika výzkumného postupu

Pro svojí bakalářskou práci jsem zvolila kvalitativní formu výzkumného šetření. Od původně zamýšleného šetření kvantitativního jsem upustila z důvodu malé četnosti cílové skupiny.

Kvalitativní výzkum navíc přináší hlubší, podrobnější vhled a může odhalit skrytá místa zkoumané problematiky.

Výzkum byl realizován metodou částečně strukturovaného rozhovoru. Vzhledem k rozdílnosti oslovených stran, byly vytvořeny tři skupiny otázek:

1. Pro osoby zrakově postižené s pracovní zkušeností
2. Pro organizace zabývajícími se zaměstnáváním zrakově postižených
3. Pro odborníky ve sféře státní správy (Úřadu práce)
4. Pro organizace zabývajícími se vzděláváním zrakově postižených

Otázky se týkaly zkušeností se zprostředkování a získáváním zaměstnání, možností získat vzdělání. Otázky se také týkaly vzájemné komunikace a informovanosti jednotlivých stran, názoru na stávající legislativní podmínky - především na její souznění s praxí, na případná problematická místa. Zajímaly mne také návrhy informantů na řešení případných problematických míst. (Znění otázek je uvedeno v příloze C).

Výzkumné šetření bylo provedeno během osobních setkání na pracovištích oslovených subjektů na základě telefonické domluvy.

Rozhovorů se zúčastnily tři osoby s těžkým zrakovým postižením, (jedna z těchto osob je zároveň zaměstnavatelem zrakově postižených). Dále byli osloveni dva představitelé Úřadu práce. Další informantka byla vedoucí organizace zaměstnávající zrakově postižené. (Tato organizace je zároveň zařízením provádějícím rekvalifikační kurzy, tedy profesní vzdělávání zrakově postižených). Názory informantů, jejichž kompetence byly „zdvojeny“, jsou interpretovány jako pohledy dvou rozdílných subjektů.

5.2. Realizace výzkumného šetření

Výzkumné šetření bylo provedeno s osmi subjekty. Mým záměrem bylo poznat problematiku vzdělávání a zaměstnávání zrakově postižených z různých pohledů. Proto jsem oslovila nejen jednotlivce z řad zrakově postižených, kteří mají nějakou pracovní zkušenost, ale i zástupce zaměstnavatelů osob se zrakovým postižením, vedoucí pracovníky zařízení orientující se na profesní vzdělávání této skupiny osob a představitele státní správy, konkrétně Úřadu práce. Jak už jsem uvedla, ve dvou případech, se „příslušnost“ k jednotlivým skupinám informantů prolínala. V prvním případě, je osoba zrakově postižená, zároveň zaměstnavatelem i lektorem. V druhém případě: ředitelka střediska pro zrakově postižené, má zkušenosti jak z oblasti vzdělávání, tak z oblasti zaměstnávání zrakově postižených.

Všichni oslovení byly velmi vstřícní k mé žádosti o rozhovor. Pro výzkumné šetření jsem se snažila vybrat osoby, jejichž kompetence jsou k danému tématu na vysoké úrovni. Některé informanty znám osobně ze své pracovní zkušenosti, jiné jsem kontaktovala na základě doporučení osob z mého pracovního prostředí.

Všechna interview proběhla v příjemné pracovní atmosféře, ve většině případů na pracovištích oslovených, v jednom případě na neutrální půdě kavárny. Z projevu oslovených jsem cítila zájem o danou problematiku. Přestože jsem měla pro rozhovory připravené otázky, mnohokrát se stalo, že odpovědi na ně vyplynuly přirozeně v průběhu rozhovorů, aniž bych se musela ptát.

Délka rozhovorů se pohybovala od šedesáti do sto padesáti minut.

Přepis rozhovoru s informantkou číslo 1, je uveden v příloze D.

Charakteristika subjektů zúčastněných se výzkumného šetření

Informantka č. 1: Žena, věk 39 let, od dětství zrakově postižená. V období puberty progresivní zhoršení zraku, nyní prakticky nevidomá.

Nejvyšší dosažené vzdělání: Základní. (V dospělosti dva úspěšně absolvované rekvalifikační kurzy).

Oslovená získala základní vzdělání na (dnes již neexistující), internátní základní škole pro žáky se zbytky zraku v pražské Šporkově ulici, v Praze 1.

Pracovní zkušenosti: Paní má bohaté pracovní zkušenosti, jak na pozici zaměstnankyně – pracovala jako telefonistka, masérka, keramička, domácí pracovnice,

pracovnice v kartonážní dílně, tak i jako OSVČ – masáže nebo výroba drátovaných šperků a doplňků. Zkušenosti má i s takzvanou dohodu o provedené práci.

Během svého dosavadního profesního života se stala účastnicí tří rekvalifikačních kurzů, (v oborech: sportovní a rekondiční masér, keramik a pracovník v kartonážní výrobě). Kurz keramiky z osobních důvodů nedokončila.

V současnosti pracuje jako zaměstnankyně nadačního fondu zaměřeného na pomoc zrakově postiženým, kde připravuje a osobně realizuje besedy pro školy o životě se zrakovým postižením. Zároveň pracuje jako OSVČ v oboru drátování.

Informantka č. 2: Žena, věk 55 let, ředitelka střediska pro nevidomé a slabozraké, které má ve svém programu sociální a pracovní rehabilitaci, rekvalifikace i provozování chráněných míst. Paní ředitelka se zabývá problematikou zrakově postižených od roku 2004 a má zkušenosti jak v oblasti zaměstnávání osob se zrakovým postižením, (provozování a zřizování chráněných pracovních míst), tak i v oblasti sociálního a pracovního poradenství, (např. otázek týkajících se pracovní diagnostiky, zprostředkování zaměstnání, nebo jednání s Úřady práce). Paní ředitelka zastává zároveň pozici sociální pracovnice střediska.

Informantka č. 3: Vzhledem k tomu, že středisko má ve své náplni i akreditované rekvalifikační kurzy, budou její zkušenosti a názory interpretovány i z pohledu subjektu zabývajícího se vzděláváním zrakově postižených.

Informant č. 4: Muž, věk 40 let, vrozené zrakové postižení na úrovni slabozrakosti.

Nejvyšší dosažené vzdělání: Vysokoškolské.

Základní vzdělání získal na speciální škole pro zrakově postižené v Praze, Koperníkově ulici. Střední školu už absolvoval v běžném zařízení.

Následně vystudoval fakultu tělesné výchovy a sportu při Univerzitě Karlově v Praze a stal se v porevoluční době prvním zdravotně handicapovaným absolventem této školy. Ještě během studia na VŠ využil nabídky absolvovat masérský kurz.

Pracovní zkušenosti: V mládí pracoval jako lektor plaveckých kurzů pro základní školy. Tuto práci vykonával na dohodu o provedení práce. V průběhu studia se zúčastnil programu ERASMUS ve Velké Británii, kde pracoval jako zaměstnanec ve veřejném stravování.

Informant č. 5: Stejně jako u infomantky č. 2 - 3, budou i odpovědi informanta vyhodnoceny jako názory dvou subjektů, neboť dotyčný má zkušenosti zrakově postiženého zaměstnance i jako zaměstnavatele osob se zrakovým postižením. Od konce 90. let pracuje jako výkonný manažer vlastní firmy zaměřené na poskytování služeb – zdravotní a rekondiční masáže. Firma zaměstnává výhradně osoby se zrakovým postižením. Společnost s ručením omezeným, nazvaná TECCUM, (latinsky „s tebou"), vznikla původně jako spontánní pomoc zrakově postiženým kamarádům informanta, kteří nemohli najít práci. Do projektu TECUM je dnes zapojeno přes třicet osob a firma funguje bez dotací. Její prioritou je kvalita poskytovaných služeb, proto ve firmě zajištěno průběžné vzdělávání pracovníků. Oslovený pracuje ve firmě nejen jako manažer, ale zároveň i jako lektor a masér.

Informant č. 6: muž, 49 let, zaměstnanec státní správy – Úřadu práce, na pozici: Metodik projektu programu EFEZ (Efektivní služby zaměstnanosti), oblast zprostředkování a poradenství pro Hlavní město Prahu. V oboru pracuje na různých pozicích 19 let.

Pracovník nemá příliš mnoho osobních zkušeností s nevidomými osobami, ale spolupracuje s organizacemi, které jsou zaměřeny na osoby se zrakovým postižením.

Podílí se na programech zaměřených na projektech zaměřených na efektivní zprostředkování zaměstnání, včetně kariérového poradenství, pomoci v oblasti pracovní i bilanční diagnostiky.

Prioritní snahou projektu, do něhož je zapojen, je efektivní propojení jednotlivých složek podílejících se na podpoře oblasti zaměstnávání, včetně dobré informovanosti a především o zjednodušení celého procesu zaměstnávání.

Informant č. 7: Odborný pracovník trhu práce – odborný rada Úřadu práce Hlavního města Prahy, věk 35 let, s pětiletou zkušeností v oboru Aktivní politika zaměstnanosti.

Konkrétní osobnosti se zrakově postiženými nemá, ale úzce spolupracuje s pracovníky, kteří se problematikou poradenství postiženým a zaměstnáváním těchto osob zabývají v každodenní praxi.

Jeho pracovní prioritou je podobně jako u informanta č. 5, co nejefektivnější využití všech nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti, směřující k maximálnímu uplatnění pracovního potencionálu všech zúčastněných.

Informantka č. 8: žena, 53 let, vrozené zrakové postižení, v mládí na úrovni slabozrakosti, progresivní zhoršení v dospělosti - po třetím porodu. V současnosti těžká slabozrakost na hranici praktické nevidomosti, s prognózou úplné nevidomosti. **Nejvyšší získané vzdělání:** Vysokoškolské.

Informantka získala formální vzdělání v běžných školách, včetně Lékařské fakulty Univerzity Karlovy. Nepotřebovala speciální podmínky. Výrazné zhoršení zraku přišlo až později. I jako zrakově postižená prošla úspěšně několika rekvalifikačními kurzy v oboru masér.

Pracovní zkušenosti: Po skončení studia pracovala několik let jako lékařka na interně. Po mateřské dovolené, kdy jí bylo diagnostikováno zrakové postižení na úrovni střední slabozrakosti, vyučovala několik let na střední a vyšší zdravotnické škole. Po dalším zhoršení zraku získala pracovní uplatnění jako lektorka speciálních masérských kurzů pro osoby se zrakovým postižením, kde pracuje dodnes. Její současné zaměstnání jí bylo nabídnuto na výjezdové akci SONS.

5.3.Popis a interpretace výsledků

V této kapitole jsou prezentovány zpracované průběhy rozhovorů s odpověďmi na otázky výzkumného šetření.

Dílčí otázka č. 1: *Mají Úřady práce a další instituce státní správy dostatečné povědomí o přístupu ke zrakově postiženým a o možnostech jejich uplatnění na trhu práce?*

V odpovědi na první otázku se všichni informanti shodli v názoru, že pokud se jedná o přístup v jednání se zrakově postiženými, jsou zkušenosti velmi individuální, avšak podle dotázaných zrakově postižených není povědomí o jednání s nevidomými často příliš dobré.

Podle informantky č. 1 se komunikace a informovanost úředníků pracujících ve státní správě oproti minulosti zhoršila. Většinou prý nemají příliš informací, nebo informují mylně. Co se týká povědomí o možnostech pracovního uplatnění zrakově postižených, často se stává, že ve snaze zprostředkovat nevidomému práci, dostane zrakově postižený kontakt na naprosto nevhodnou nebo nereálnou pracovní pozici. V této souvislosti uvedla informantka č. 1, že dostala od Úřadu práce telefonní kontakt na nejmenovanou firmu, která nabízela práci, jež se posléze ukázala pro zrakově

postižené osoby naprosto nevhodnou. Informantku zarazila hlavně skutečnost, že si pracovníci Úřadu práce neověřili vhodnost pracovního místa vzhledem k jejímu postižení.

Velmi podobně se vyjádřila i informantka č. 8. Po zhoršení zraku se k ní úřednice na Úřadě práce chovala nevybíravým způsobem se slovy: „*...co byste chtěla, se třema dětma a ještě k tomu s takovým postižením? Proč vlastně chcete do práce, když máte důchod?"* Poté jí doporučila naprosto nevhodnou práci, ve zdravotnickém zařízení, která obsahovala noční směny a fyzickou manipulaci s klienty. (Paní by vzhledem ke své diagnóze neměla zvedat břemena vážící více než jeden kilogram). Po nějakém čase se komunikace sice zlepšila, ale úředníci s ní jednali jako s mentálně postiženou. Podobnou informaci uvedla v rozhovoru i informantka č. 1: *„Někdy si připadám ne jako nevidomá, ale jako mentálně postižená. Sice jsou ke mně hodní, ale mluví na mě jako na dítě"*.

Informantka č. 2, okomentovala otázku slovy: *„To je individuální, záleží na tom, kdo tam sedí. Někdy se setkáváme s naprostou neznalostí, ale většinou se snaží alespoň zjistit, jaké jsou možnosti (...) je to úřad od úřadu. Nedá se paušalizovat"*. Jako příklad uvádí případ bývalé slabozraké klientky střediska, která si chtěla založit svojí dílnu. Na Úřadě práce jí úřednice odkazovaly jedna na druhou, protože nebyly schopny podat relevantní informace. Po poradě s paní ředitelkou nakonec dosáhla svého.

Podle paní ředitelky bývá snadnější komunikace a realizace v případě Úřadem práce řízených pracovních rekvalifikací, kdy je více uplatňován individuální přístup ke klientovi.

Informant č. 4, se jako zrakově postižený na Úřadu práce nikdy o zaměstnání neucházel.

Informant č. 5, má jako zaměstnavatel s celorepublikovou působností s Úřadem práce vesměs dobrou zkušenost, až na jedno pracoviště v severních Čechách, kde se nakonec, po jeho intervencích, situace zlepšila.

Informant č. 6, pracovník státní správy, si myslí, že „*…nikdo nemůže být odborníkem na všechno, ale je možné, aby si jednotliví zaměstnanci zjistili potřebné informace od kolegů nebo z informačních center, jejichž založení jsme iniciovali."*

„Také pořádáme semináře v rámci projektu MIKOP - (Metody individuální komplexní práce s klientem). Snažíme se dělat maximum." Problém vidí informant

č. 6 ve velké fluktuaci pracovníků poboček Úřadu práce. Novým zaměstnancům nějaký čas trvá, než se zapracují a získají vhled do problematiky. Často se stává, že je zaměstnanec proškolen a záhy ze své pozice odchází.

Informant č. 7 se vyjádřil obdobně, jako informant č.6.

Dílčí otázka č. 2: *Jsou organizace vzdělávající zrakově postižené schopny pružně reagovat na potřeby měnícího se trhu práce?*

Na tuto otázku by se odpovědi daly rozdělit do dvou skupin. V první z nich se informanti vyjádřili spíše neutrálně, nebo nebyli schopni situaci z praktického pohledu příliš posoudit. Ve druhé skupině, kde byli především zástupci zaměstnavatelů a samotných zrakově postižených, se informanti vyjádřili více - méně kladně, s malými výhradami, které se týkaly spíš drobných detailů. Co se týká výběru vyučovaných oborů, vhodných pro skupinu zrakově postižených, panuje mezi informanty shoda v pozitivním slova smyslu. Okruh oborů vhodných pro zrakově postižené není příliš široký, ale většina z nich je dobře uplatnitelná v praxi. Ohledně kvality výuky se kriticky vyjádřil pouze informant č. 5. Podle jeho názoru chybí absolventům masérských rekvalifikačních kurzů, přicházejících do jeho firmy celostní informace „*...musíme lidi dovzdělávat, abychom byli konkurenceschopní. Lidi s Kláráku jsou obvykle na tom výrazně líp"*. (Klárák je slangový výraz pro Klárův ústav v Praze – Krči, viz. str. 25).

Dotázaní zrakově postižení, (informantka č. 1 a informant č. 4), si myslí, že vzdělávání ve speciálních školách, připraví zrakově postižené děti a mladé lidi pro praktický život mnohem lépe, nežli absolvování školní docházky za pomoci asistenta.

Informantka č. 1, by při opětovné možnosti volby dala znovu přednost vzdělání ve speciálním zařízení. I rekvalifikační kurzy, které v dospělosti absolvovala, byly specializované na osoby se zrakovým postižením.

Informant č. 4 odpověděl na dotaz, zda ho speciální škola dostatečně vybavila do života slovy: *„...díky tomu, že jsem chodil na Koperničku, jsem dnes tam, kde jsem"*. („Kopernička": Základní škola pro slabozraké v Koperníkově ulici na Praze 2, dnes už neexistuje). Další vzdělání, zvládl informant č. 4 na standardní střední a vysoké škole, právě díky dobré přípravě ve speciálním zařízení. *„Na střední už je to jinak. Záleží na kolektivu."*

Informantka č. 8, uvedla: *„Kdybych znala svoji diagnózu dříve, asi bych se do medicíny nikdy nepustila.“*

Vzdělávala se v běžných kurzech a setkala se i s nepříjemným přístupem vyučujících. V posledním kurzu, který absolvovala nedávno, se k ní v ze začátku instruktor choval velmi nepříjemně a zdůvodňoval to špatnou zkušeností s nevidomými frekventanty z minulých kurzů. Paní doktorka ho však přesvědčila o svých kvalitách a aktivním přístupu ke studiu. Vyučující se jí nakonec omluvil a jeho chování se změnilo ve vstřícné.

Jeden kurz absolvovala také v kurzech, které často přijímají zrakově postižené uchazeče o vzdělání, ale údajně prý si vyhrazují zaplatit dvojnásobnou částku za kurz, pokud nastoupí klient zcela nevidomý. Částka by měla pokrýt náklady na odborného asistenta lektora. Zda je možné absolvovat kurz za účasti svého asistenta a snížit tím náklady na kurzovné, dotazovaná nevěděla.

Informantka se ucházela o kurz také ve specializovaném zařízení pro zrakově postižené, kde byla odmítnuta nejen pro velký převis uchazečů, ale také protože neměla příslib žádného budoucího zaměstnavatele.

Všechny absolvované kurzy si informantka hradila z vlastních zdrojů. V minulosti jí nikdo nebyl schopen poradit, že existuje možnost hrazené pracovní rekvalifikace.

Dnes sama vyučuje a její snahou je připravit své studenty na profesní dráhu co nejlépe, ale přiznává, že na dobré procvičení by musel kurz trvat o něco déle.

Také informantka č. 3, která má zkušenosti se vzděláváním a sociální rehabilitací zrakově postižených si myslí, že od narození nevidomí a slabozrací lidé, vzdělávaní ve speciálních školách, jsou mnohem lépe dovednostně vybaveni, jak v oblasti sebeobsluhy, tak i v používání kompenzačních pomůcek. Pokud se týká následného vzdělávání, konkrétně rekvalifikací, je podle názoru dotázané, důležité hlediskem pro výběr profesního zaměření, doba vzniku postižení. Vhodnost výběru je úzce spjata s dobře provedenou bilanční a profesní diagnostikou. Díky svým bohatým praktickým zkušenostem si paní ředitelka myslí, že na volný trh práce je připraveno vstoupit jen malé procento zrakově postižených. *„Vždycky je potřeba nějaká podpora“*.

Informant č.6: „*Naše iniciativa v rámci projektu EFEZ směřuje k vytvoření infocenter na jednotlivých pracovištích Úřadu práce, která by měla fungovat jako předsunutá poradenská služba.“* Zaměstnanci těchto pracovišť jsou proškolováni

prostřednictvím takzvaných kasuistických seminářů, které přinášejí lepší spjatost s praxí.

Informant č. 7 zmínil i užší spolupráci s odbornými školami. Jako příklad uvedl monitoring trhu práce během takzvaných „Profesia days“. Informace získané z tohoto monitoringu, byly následně předány a konzultovány se spolupracujícími, speciálně zaměřenými školami.

Informant č. 6 označil školy jako: *„…střed mezi integrací a využitelností“*. Důležitá je aktivita škol i v rámci realizací rekvalifikací: *„...probíhá komunikace i školy mohou dělat rekvalifikační kurzy v provazbě na zaměstnanost.“* V této souvislosti hovořil informant č. 6, o poskytování kariérového poradenství, které probíhá na základě vzájemné informovanosti, ohledně statistických údajů o uplatňování absolventů jednotlivých oborů v praxi, mezi institucemi realizujícími aktivní politiku zaměstnanosti a Ministerstvem školství mládeže a tělovýchovy. Zároveň však dodává, že pracovníci Úřadu práce mohou školským zařízením pouze doporučovat. „*Dáváme podněty. Školy bojují o žáky. My nemůžeme říct: musíte.“*

Podle informanta č. 7, rady aktivní politiky zaměstnanosti Úřadu práce, probíhá sledování statistik uplatnění rekvalifikací v jednotlivých oborech. Získaná zpětná vazba následně může sloužit k redukci omezení počtu rekvalifikací v neefektivním oboru. Tato možnost se ale týká pouze rekvalifikací zvolených. Díky aktivní politice zaměstnanosti je efektivita uplatňování získaného vzdělání v rekvalifikacích poměrně vysoká. Informant zároveň dodává, že zrakově postižení mají ohledně výběru oborů omezené možnosti. V minulosti se často používaly takzvané předjednané smlouvy o smlouvě budoucí, kdy byl budoucí pracovník vzděláván pro konkrétní pracovní místo. Od těchto smluv se v současnosti upouští pro jejich špatnou vymahatelnost.

V praxi však takto cílené rekvalifikace, s příslibem zaměstnání, stále vyskytují, ale problém je spíše s dlouhodobou udržitelností pracovních míst. V rekvalifikačním středisku v Praze na Dědině se podle respondentky č. 2, ředitelky toho zařízení, setkali s tímto problémem již několikrát. Většinou šlo o časově omezené projekty, které podpořily rekvalifikace v návaznosti pak vznik pracovních míst, které však s koncem projektu zanikly. Rekvalifikovaní prožívají zklamání a frustraci. To vede ztrátě důvěry v podobné projekty.

Náplní střediska je i realizace rekvalifikací a provoz chráněných míst v oborech vhodných pro zrakově postižené. V návaznosti na změny poptávky trhu práce byly některé obory zrušeny a jiné naopak přibyly. Například absolventi kurzu v oboru telefonista, ztratili se vznikem digitálních telefonních ústředen uplatnění, proto byl kurz zrušen. Naopak je stále větší poptávka po kurzech PC, jehož osnovy se stále vyvíjejí v návaznosti na vývoj stále dokonalejších počítačových programů a technologií. Obory jako je pletení košíků nebo masáže, jsou dlouhodobě žádanými pro svoji dobrou využitelnost v praxi.

Dílčí otázka č. 3: *Je legislativa upravující oblast zaměstnávání zdravotně postižených v souladu se skutečnými potřebami praktického života?*

I odpovědi na otázku číslo 3, nebyly zcela jednoznačné. Většina oslovených se však shodovala v názoru, že spíše než v samotné legislativě, vidí mezery v kontrole dodržování právních předpisů a norem.

Informantka č. 1, nemá na tuto otázku vyhraněný názor, ale myslí si, že problém je spíše v dodržování a kontrole, než v zákonech samotných. Možná by měly být zákony podle informantky méně komplikované. Domnívá se, že by měla existovat kvalitnější kontrola zaměstnavatelů zrakově postižených. Ne však ve smyslu: „*…jestli mají dobře vyplněné tabulky a zda jsou dodržovány hygienické předpisy, ale jestli se dostatečně zajímají o své zaměstnance a poskytují jim vhodné podmínky a prostor k dalšímu rozvíjení“*. Také si myslí, že by „*…v zaměstnáních pro postižené, speciálně na chráněných dílnách, neměly existovat výkonnostní normy“*.

Podle informantky č. 2, je „*zákon o zaměstnanosti dobře napsaný“*. Informantce se líbí, i když přiznává, že „*…v praxi je to mnohdy jinak“*.

Informant č. 4 a 5: *„Zrušil bych hyperprotekcionalismus. Výhody, které nepotřebuji, prostě nechci.“* Názor této osoby byl poměrně kritický i k evropským dotacím. Podle něj „*vytvářejí umělé prostředí a křiví trh“*.

Podle informanta č. 7, kopíruje zákon o zaměstnanosti potřeby trhu práce i potencionálních zaměstnanců a zákony upravující oblast vzdělávání a poskytování podpory při přípravě na práci, jsou podle jeho názoru dobře propracovány. Stejný názor sdílí i informant č 6. Pro lepší informovanost potencionálních zaměstnavatelů jsou

vydávány informační materiály, které se koordinátoři projektu EFEZ snaží distribuovat prostřednictvím poboček Úřadu práce, (viz. příloha E).

Otázka č. 4: *Jsou podmínky, vytvářené pro zaměstnávání osob se zrakovým postižením, pro jejich potencionální zaměstnavatele dostatečně motivující?*

Podle respondentů č. 6 a 7, zastupujících státní správu, se dostává zaměstnavatelům osob se zdravotním postižením mnoha výhod, (především ve formě daňových úlev, odpočtů a finančních podpor, ale na druhou stranu skýtá mnohá omezení, (například hygienická a bezbariérová opatření, dodržování zvláštního režimu, nutná tolerance ze strany ostatních zaměstnanců, ale i složitější administrativa a kontroly), která je pro mnoho zaměstnavatelů těžké překonat.

Informantka č. 2: „*Potencionální zaměstnavatelé mají podle mého názoru malou povědomost“*. *„Myslím si, že se často i bojí“…* (zaměstnávat postižené) *„…a nepomáhá ani osvěta“*. *„Většinou radši zaplatí pokutu, než by si komplikovali život, přestože sankce jsou poměrně vysoké“*. Otevřený trh práce není podle jejího názoru zrakově postiženým příliš nakloněn.

Ze zkušenosti z provozování chráněných dílen zdůrazňuje i nedobré zkušenosti s financováním, především se zpožďováním plateb z dotací. „*Dotace se vyplácejí zpětně za předešlý rok a na pokrytí platů zaměstnanců v mezidobí je potřeba vytvořit finanční rezervu. (Pokud je z čeho).“*(Středisko již zažilo i několik krizových situací, kdy se díky zpožděným dotacím a tím i nedodrženým platbám na energie a platy zaměstnanců, ocitlo na pokraji své existence).

„Zatěžující je často i složitá a často se měnící administrativa. Občas nám život komplikuje i nevstřícný přístup některých úředníků. Setkali jsme se i s jednáním hraničícím s administrativní šikanou.“

Informant č. 4 se domnívá, že demotivace je díky vysokým důchodům, spíše na straně postižených. Jako zaměstnavatel zrakově postižených si myslí, že: *„…když se chce, tak to jde“*. Jeho model TECCUM funguje bez dotací. Firma tvoří zisk a využívá jej k financování interních workshopů, teambuildingů a dalších akcí podporujících soudržnost firmy a průběžné vzdělávání pracovníků. Firma je konkurenceschopná na otevřeném trhu práce. Informant říká: „*Brzdí nás konkurenční subjekty podporované*

dotacemi“. „Zaplatí zaměstnancům vysokou hodinovou sazbu, pokrytou z dotace, při malém požadavku na výkon a kvalitu. Je to pohodlnější. Pracovníky dále nerozvíjejí“.

Informantka č. 1, si myslí, obdobně jako informant č. 4, že dotace jsou často zaměstnavateli zneužívané. Vytvoří chráněná místa, ale o postižené, jejich rozvoj a spokojenost neprojevují příliš velký zájem.

Závěr

Problematiku z oblasti vzdělávání a zaměstnávání zrakově postižených jsem si vybrala vzhledem k mému současnému profesnímu zaměření. Pracuji v Pobytovém rehabilitačním a rekvalifikačním středisku pro slabozraké a nevidomé Dědina, v Praze – Ruzyni, na pozici ‚učitel odborného výcviku' v kartonážní dílně. Mojí pracovní náplní je přímá práce s klienty, vypracovávání individuálních plánů s klíčovými klienty, realizace pracovně rehabilitačního programu a výuka v rekvalifikačních kurzech. Další mojí povinností je i vedení a asistence pracovníkům na chráněných místech.

S prací v prostředí chráněných dílen mám zkušenost i z mého minulého zaměstnání.

Během mé praxe jsem poznala, co všechno lze dokázat a že lze žít hodnotný život i s tak těžkým handicapem, jako je ztráta zraku, neboť i mnozí moji kolegové jsou nevidomí nebo slabozrací.

Často se setkávám s jejich nedobrými zkušenostmi ohledně komunikace s veřejností i s problémy při jednání na úřadech a v obchodech.

Pro většinovou společnost je svět nevidomých něco velmi exotického, často je na zrakově postižené nahlíženo jako na chudáčky, kteří nejsou schopni si obstarat svoje věci a kteří potřebují čtyřiadvacetihodinovou pomoc. Mnoho z návštěvníků střediska je často překvapeno, schopnostmi a dovednostmi nevidomých. Bohužel, obecná povědomost o životě zrakově postižených je stále velmi špatná. Tato skutečnost se promítá i do pracovního života nevidomých a slabozrakých s neblahými dopady na jejich sebepojetí a motivaci k další snaze o prosazení se na trhu práce.

Původní myšlenkou výzkumného šetření mé bakalářské práce bylo nahlédnout problematiku pracovního uplatnění a připravenosti na něj z pohledu pouze zrakově postižených. Vzhledem k tomu, že cílová skupina by nebyla schopna poskytnout dostatečné množství respondentů na dotazníkové šetření, zvolila jsem metodu šetření kvalitativního, formou rozhovorů a rozšířila jsem okruh dotazovaných i na subjekty zabývající se zaměstnáváním a vzděláváním této skupiny osob. Jak už jsem uvedla, mnoho nevidomých má i ne příliš dobré zkušenosti při jednáních na Úřadech práce, proto jsem dala prostor k vyjádření i subjektům z prostředí státní správy.

Odpověď na hlavní výzkumnou otázku: zda j*e spolupráce jednotlivých subjektů, zainteresovaných do problematiky vzdělávání a zaměstnávání zrakově postižených na takové úrovni, aby byly vytvořeny optimální podmínky pro jejich dostatečnou připravenost k úspěšnému vstupu na trh práce,* pomohlo zodpovědět vyhodnocení čtyř dílčích otázek.

První z nich se týkala právě informovanosti pracovníků Úřadů práce o problematice zaměstnávání a podpory zrakově postižených a komunikace s nimi. Její formulace zní: *Mají Úřady práce a další instituce státní správy dostatečné povědomí o přístupu ke zrakově postiženým a o možnostech jejich uplatnění na trhu práce?*

Z odpovědí na tuto otázku vyplynulo, že informovanost jednotlivých pracovníků o přístupu a komunikaci se zrakově postiženými je většinou velmi malá a úředníci v drtivé většině nevědí, jak s nevidomým jednat a jak k němu přistupovat. Tento názor zastávají představitelé všech oslovených stran. Zrakově postižení informanti mají často při jednáních na úřadech pocit podřadnosti a cítí se bezmocně.

Co se týká informovanosti úřadů o možnostech, jak zrakově postiženým pomoci, kam je nasměrovat při hledání pracovního uplatnění a případného zvýšení kvalifikace, je situace na jednotlivých pracovištích různá. Dotazovaní z řad nevidomých se shodují na skutečnosti, že pokud si řeknou, co chtějí, bývá jim vyhověno, ale je třeba se nedat odbýt. Mnohokrát je však nutné si informace získat z jiných zdrojů, například z řad neziskových organizací, zaměřených na problematiku zrakově postižených.

Zástupce státní správy tuto situaci zdůvodňuje vysokou fluktuací kontaktních pracovníků na pobočkách Úřadu práce, která zapříčiňuje nezkušenost těchto úředníků v dané problematice. Často se stává, že než se pracovník zapracuje, odchází a je nahrazen nováčkem neznalým problematiku.

Zaměstnavatelé mají smíšené zkušenosti a shodují se na tom, že nelze paušalizovat a že situace je na každém pracovišti jiná. Celkově však si myslí, že povědomost o možnostech v oblasti pracovního uplatnění není příliš rozšířena.

Další dílčí otázka byla zacílena na oblast připravenosti ke vstupu zrakově postižených na trh práce a na to, jaká je situace v oblasti vzdělávání a výběru oborů v nichž by zrakově postižení mohli získat uplatnění.

Dílčí otázka č. 2 tedy zněla: *Jsou organizace vzdělávající zrakově postižené schopny pružně reagovat na potřeby měnícího se trhu práce?*

Z odpovědí dotázaných subjektů vyznělo převážně kladné hodnocení. Osoby s vrozeným zrakovým postižením se shodly na tom, že vzdělání ve speciálních zřízeních bylo pro ně přínosné nejen pro získání vědomostí, ale především pro připravenost na samostatný způsob života. Tato zařízení bývají vzhledem ke své úzké specializovanosti, internátního charakteru a jejich nevýhodou je tedy odloučení dětí od rodiny, ale na druhou stranu tato situace posiluje samostatnost dětí ve všech odvětvích života.

V následném vzdělávání je situace obdobná. S rostoucím tlakem na integraci se výrazně zlepšila i podpora studentů na středních a vysokých školách.

Okruh oborů, vhodných pro pracovní uplatnění zrakově postižených je vzhledem k omezením, které s sebou tento druh postižení nese poměrně úzký, ale s rozvojem stále dokonalejších technologií v oblasti kompenzačních pomůcek, je možné předpokládat rozšiřování o další možnosti uplatnění, především na poli informačních technologií a profesí spjatých s touto oblastí.

Vzdělávací zařízení, ať už jde o formální vzdělávání, nebo o vzdělávání profesní, se snaží kopírovat změny na trhu práce. Samozřejmě vzhledem k omezeným možnostem zrakově postižených, budou tito nacházet zaměstnání spíše na chráněném pracovním trhu, nežli na trhu otevřeném.

Dílčí otázka č. 3: *Je legislativa upravující oblast zaměstnávání zdravotně postižených v souladu se skutečnými potřebami praktického života?*

Tato otázka byla zaměřena především na oblast podpory aktivní politiky zaměstnanosti a jejího působení v praxi. Z odpovědí převážně vyplynulo, že podpora ze strany legislativy je dobře nastavena a zákony kvalitně ošetřují i oblast diskriminace. V praxi jsou však většinou vykládány a používány poněkud zkresleně. Důvodem této situace může být jednak ne vždy dobrá znalost těchto zákonů, někdy jejich složitost, ale i snaha některých subjektů o zneužívání, především ohledně finančních dotací. Podle dotázaných jsou také nedostatky v oblasti kontroly, která se často zaměřuje převážně na dodržování dílčích, nepodstatných záležitostí a přehlíží důležité aspekty.

Na tuto problematiku navazuje znění dílčí otázky č. 4:

Jsou podmínky, vytvářené pro zaměstnávání osob se zrakovým postižením, pro jejich potencionální zaměstnavatele dostatečně motivující?

Na tuto otázku nepadla jednoznačná odpověď. Většina dotázaných nebyla na tento dotaz schopna relevantně odpovědět, ale z názorů vyplynulo, že většina potencionálních

zaměstnavatelů se spíše bojí komplikací z nepřehledné, přebujelé administrativy a dodržování zvláštního režimu, který by musela při zaměstnávání zrakově postižených dodržovat. Většinou jsou pro ně menším omezením, zaplatit poměrně vysoké finanční odvody, než si komplikovat život zaměstnáváním postižené osoby.

Odpověď na hlavní výzkumnou otázku, zda *je spolupráce jednotlivých subjektů, zainteresovaných do problematiky vzdělávání a zaměstnávání zrakově postižených na takové úrovni, aby byly vytvořeny optimální podmínky pro jejich dostatečnou připravenost k úspěšnému vstupu na trh práce,* je poměrně komplikovaná.

Z předchozích odpovědí na dílčí otázky, vyplývá, že situace v nízké zaměstnanosti zrakově postižených je způsobena souběhem několika faktorů.

Především je to fakt, že zrakové postižení vnáší do života jedince výrazná omezení, která mají dopady na sociálních dovedností, omezení mobility, soběstačnost. Tato omezení se samozřejmě promítnou i do pracovního uplatnění, především do redukce oborů, vhodných pro úspěšné uplatnění zrakově postižených.

Dalším aspektem je malé povědomí o životě skupiny lidí se zrakovým postižením. Jeden z důvodů může být právě sociální izolace této skupiny lidí. Zrakově postižení tvoří poměrně uzavřenou komunitu, která má poměrně dobře propracovaný vlastní vnitřní systém, ale těžko proniká do okolního světa. Většinová společnost má k lidem se zrakovým postižením spíše uctivý odstup, možná až ostych, který pramení často právě z neznalosti. Možná by pomohla větší otevřenost na obou stranách, koordinovaná a iniciovaná organizacemi zaměřenými na zrakově postižené. Nepochybně by přispěla k dobru věci i užší spolupráce těchto organizací s aparátem státní správy, především s Úřady práce, neboť pracovníci těchto úřadů mají často malou povědomost o potřebách a komunikaci s příslušníky této specifické a nevelké skupiny postižených, která vyžaduje speciální přístup.

Ze strany Úřadů práce by bylo potřeba se zaměřit na efektivnější provádění kontrol, především na dlouhodobou udržitelnost některých dotovaných projektů, na individuální přístup k jednotlivým případům a věnovat i větší pozornost zpětné vazbě, která může být důležitým indikátorem případných problémů.

Trochu mimo stojí základní a střední školství, které připravuje mladé lidi na vstup do praktického života. Lépe z tohoto pohledu vycházejí opět specializovaná zařízení, která zrakově postižené žáky a studenty umí díky svým zkušenostem lépe připravit, než

individuální vzdělávání v běžných školách. (To se ovšem netýká vysokých škol, zde je situace jiná).

Pravděpodobně k nejednotnosti přispívá i fakt, že profesní vzdělávání, příprava na práci a na ně navazující zaměstnávání spadají do kompetencí různých ministerstev, jejichž požadavky a pravidla se občas kříží.

Z provedených rozhovorů vyplývá, že snaha subjektů o spolupráci sice existuje, ale podle mého názoru, teorie se často rozchází s praxí. Jednotlivé subjekty zainteresované do vzdělávání a zaměstnávání zrakově postižených mají sice dobře vytyčené cíle, ale koordinace spolupráce celého procesu zatím není zcela sladěna.

Použitá literatura a zdroje

BARTOŇOVÁ, Miroslava, ed., PIPEKOVÁ, Jarmila, ed. a VÍTKOVÁ, Marie,2005. ed. *Integrace handicapovaných na trhu práce v mezinárodní dimenzi: sborník k projektu Integrované poradenství pro znevýhodněné osoby na trhu práce v kontextu národní a evropské spolupráce*. 1. vyd. Brno: MSD, 201 s. ISBN 80-86633-31-4.

ČERNÁ, Lenka, 2005.ed. *Informace o školách a zařízeních pro zdravotně postižené děti a mládež: Praha, okolí a vybraná zařízení České republiky*. Praha: Pražská pedagogicko-psychologická poradna, 72 s.

HAMADOVÁ, Petra, KVĚTOŇOVÁ-ŠVECOVÁ, Lea a NOVÁKOVÁ, Zita, 2007. *Oftalmopedie: texty k distančnímu vzdělávání*. 2. vyd. Brno: Paido, 125 s. ISBN 978-80-7315-159-1.

GAJDUŠEK, Lubomír, Aleš GNIDA a Hana HŘÍBKOVÁ, 2007. *Manuál zaměřený na legislativní otázky ve vztahu k osobám se zdravotním postižením*. Olomouc: Univerzita Palackého v Olomouci. ISBN 978-80-244-1637-3.

HOŠOVÁ, Petra, Marie HŮRKOVÁ a Miroslav MICHÁLEK, 2015. *Manuál pomoci nevidomým*. Ilustroval Pavla VAŇKOVÁ. Praha: Okamžik. ISBN 978-80-86932-41-5.

HRDÁ, Jana. *Zaměstnávání lidí se zdravotním,* 2007. Praha: Jedličkův ústav a školy. ISBN 978-80-254-1306-7.

JESENSKÝ, Ján. 1995. Uvedení do rehabilitace zdravotně postižených. první. Praha: Karolinum, ISBN 80-7066-941-1.

KREJČÍŘOVÁ, Olga, 2005. *Problematika zaměstnávání občanů se zdravotním postižením: studijní texty*. Praha: Rytmus. ISBN 80-903598-1-7.

KVĚTOŇOVÁ-ŠVECOVÁ, Lea, 2007.ed. *Vysokoškolské studium se zajištěním speciálněpedagogických potřeb*. Brno: Paido, 94 s. ISBN 978-80-7315-141-6.

POŽÁR, Ladislav. *Psychológia detí a mládeže s poruchami zraku*. Trnava: Trnavská univerzita, Pedagogická fakulta, 2000. 255 s. ISBN 80-88774-74-8 in:HAMADOVÁ, Petra, KVĚTOŇOVÁ-ŠVECOVÁ, Lea a NOVÁKOVÁ, Zita, 2007. *Oftalmopedie: texty k distančnímu vzdělávání*. 2. vyd. Brno: Paido, 125 s. ISBN 978-80-7315-159-1.

ŠUMNÍKOVÁ, Pavlína a KVĚTOŇOVÁ Lea. *Základní pojmy a informace související s tematikou postižení zraku (zrakové vady, důsledky postižení zraku, rehabilitace zrakově postižených osob, další formy podpory)* [online]. In: . Praha: Okamžik, 2011 [cit. 2017-03-14].DOI: Dostupné z: http://www.okamzik.cz/view/okamzik/Kurzy_zp/Studijni_materialy_osvetovy_pracovnik/P.Sumnikova_Zakladni_pojmy_k_zrakovemu_postizeni.pdf

Carolina: Co je Centrum. *Carolina.mff.cuni.cz* [online]. Praha, ©2015 [cit. 2017-03-20]. Dostupné z: http://carolina.mff.cuni.cz/about.php

Centrum zrakových vad (CZV) - FN Motol. *Fnmotol.cz* [online]. Brno: Fakultní nemocnice v Motole, 2012 [cit. 2017-04-12]. Dostupné z: http://www.fnmotol.cz/kliniky-a-oddeleni/spolecna-pracoviste/centrum-zrakovych-vad-czv/

Dědina, o.p.s.: Pobytové rehabilitační a rekvalifikační středisko pro nevidomé Dědina o.p.s. *Dedina.cz* [online]. Praha: Dědina, 2010 [cit. 2017-04-12]. Dostupné z: http://www.dedina.cz/barva/histo.html

ELSA: Středisko pro podporu se specifickými potřebami. *Elsa.cvut.cz* [online]. Středisko pro podporu studentů se specifickými potřebami ČVUT, ©2013 [cit. 2017-03-20]. Dostupné z: http://www.elsa.cvut.cz/?m=pro_studenty&menu=sluzby-strediska#studenti-zrak

Gymnázium pro ZP a SOŠ pro ZP: Informace o studiu. *Goa.braillnet.cz* [online]. Praha [cit. 2017-03-20]. Dostupné z: http://goa.braillnet.cz/

Konzervatoř Jana Deyla a střední škola pro zrakově postižené: O studiu. *Kjd.cz* [online]. Praha, ©2012-2017 [cit. 2017-03-20]. Dostupné z: https://www.kjd.cz/index.php?pg=o-studiu

Pyramida: Služby centra Pyramida. *Http://pyramida.osu.cz* [online]. Ostrava: Ostravská univerzita, ©2008 [cit. 2017-03-21]. Dostupné z: http://pyramida.osu.cz/index.php?id=100

Okamžik. *O nás* [online]. Praha, 2016 [cit. 2017-03-13]. Dostupné z: http://www.okamzik.cz/main/okamzik/O_nas/index.html

Mathilda. Kdo jsme. *Mathilda: Pomáháme lidem s těžkým zrakovým postižením* [on line]. Praha: Mathilda, ©2015 [cit. 2017-04-11]. Dostupné z: http://www.mathilda.cz/kdo-jsme/

Nadace Leontynka. O nadaci: Poslání. *Nadaceleontinka.cz* [online]. Nadace Leontynka [cit. 2017-04-11]. Dostupné z: http://www.nadaceleontinka.cz/o-nadaci/

Nadace prof. Vejdovského. *Úvod* [online]. Bouzov: Web zdarma s.r.o. prověřený webhosting, b.r. [cit. 2017-04-07]. Dostupné z: http://www.inpv.cz/index.html

NRZP: Základní informace. [online]. Praha: Národní rada osob se zdravotním postižením ČR, ©2010 [cit. 2017-03-14]. Dostupné z: http://www.nrzp.cz/o-nas/zakladni-informace.html

Škola Jaroslava Ježka. O škole. *Skolajj.cz* [online]. Praha: Škola Jaroslava Ježka - školy pro zrakově postižené [cit. 2017-04-11]. Dostupné z: http://www.skolajj.cz/o-skole-1404042043.html

Slunečnice: Nabídka služeb. *Http://slunecnice-ekf.vsb.cz* [online]. Centrum Slunečnice, ©2011-2017 [cit. 2017-03-21]. Dostupné z: http://slunecnice-ekf.vsb.cz/nabidka-sluzeb/2/

SONS. Koncepce činnosti Sjednocené organizace nevidomých a slabozrakých České republiky po jejím 2. celostátním shromáždění: Několik statistických údajů o počtu a struktuře zrakově postižených občanů a členů SONS. *Braillnet.cz: SONS* [online]. Ostrava: SONS, ©1995-1999 [cit. 2017-04-11]. Dostupné z: http://www.braillnet.cz/sons/docs/konc98.htm#nekolik

SONS: O nás. *Sons.cz* [online]. Praha: SONS ČR, ©2012-2017 [cit. 2017-04-11]. Dostupné z: https://www.sons.cz/onas

SONS. Operační program Rozvoj lidských zdrojů: O projektu. *Archiv.sons.cz: oprlz-o-projektu* [online]. Praha: SONS ČR, ©2002-2015 [cit. 2017-04-11]. Dostupné z: http://archiv.sons.cz/oprlz-o-projektu.php

Společnost pro ranou péči: O SPRP - ČR. *Stary.ranapece.cz* [online]. Praha: © SPOLEČNOST PRO RANOU PÉČI [cit. 2017-03-20]. Dostupné z: http://stary.ranapece.cz/?src=O%20SPRP/O%20n%C3%A1s/364&lokalita=%C4%8CR/

Střední škola a Mateřská škola Aloyse Klara*: Střední škola* [online]. Praha, ©2015 [cit. 2017-03-20]. Dostupné z: http://www.aklar.cz/stredni-skola

Teiresiás: Čím je středisko Teiresiás. *Https://www.teiresias.muni.cz* [online]. Brno: Masarykova univerzita, Teiresiás, 2015 [cit. 2017-03-21]. Dostupné z: http://pyramida.osu.cz/index.php?id=100

Tyfloservis. Základní údaje o Tyfloservisu: Tyfloservis o.p.s. *Tyfloservis.cz* [online]. Brno: Tyflocentrum Brno, 2005-11 [cit. 2017-04-12]. Dostupné z: http://www.tyfloservis.cz/zakladni-udaje.php

Univerzita Hradec Králové: Augustin. *Uhk.cz* [online]. Hradec Králové: Univerzita Hradec Králové, ©2014-2016 [cit. 2017-03-20]. Dostupné z: https://www.uhk.cz/cs-CZ/UHK/Centralni-pracoviste/Poradenske-centrum/Augustin

Zákony a vyhlášky

Vyhláška č. 518/2004 Sb,, kterou provádí zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstanosti

Vyhláška č. 519/2004 Sb., o rekvalifikaci uchazečů o zaměstnání a zájemců o zaměstnání a o rekvalifikaci zaměstnání.

Zákon č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 561/2004 Sb., o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 262/2006 Sb., Zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 317/2005 Sb., o dalším vzdělávání pedagogických pracovníků, akreditační komisi a kariérním systému pedagogických pracovníků, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některý zákonů (antidiskriminační zákon).

Seznam příloh

Příloha A I

Příloha B II

Příloha C III

Příloha D VI

Příloha A

Kategorie zrakové vady	Uváděný rozdíl zrakové ostrosti	
	horší než	než stejné nebo lepší než
Mírná nebo žádná zraková vada 0		6/18 3/10 (0.3) 20/70
Středně těžká zraková vada 1	6/18 3/10 (0.3) 20/70	6/60 1/10 (0.01) 20/200
Těžká zraková vada 2	6/60 1/10 (0.01) 20/200	3/60 1/20 (0.05) 20/400
Slepota 3	3/60 1/20 (0.05) 20/400	1/60* 1/50 (0.02) 5/300 (20/1200)
Slepota 4	1/60* 1/50 (0.02) 5/300 (20/1200)	Vnímání světla
Slepota 5	Žádné vnímání světla	
9	Nezjištěna nebo nespecifikována	

*Nebo počítání prstů na vzdálenost 1 metru

Zdroj: Mezinárodní statistická klasifikace nemocí a přidružených zdravotních problémů - desátá revize (MKN-10), vydal Ústav zdravotnických informací a statistiky ČR

Příloha B

- Zákon č.561/2004 Sb., o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání (školský zákon) a sérii prováděcích právních norem
- Zákon č.563/2004 Sb., o pedagogických pracovnících a o změně některých zákonů
- Vyhláška MŠMT č.48/2005 Sb., o základním vzdělávání a některých náležitostech plnění povinné školní docházky
- Vyhláška MŠMT č.72/2005 Sb., o poskytování poradenských služeb ve školách a školských poradenských zařízeních
- Vyhláška MŠMT č.73/2005 Sb., o vzdělávání dětí, žáků a studentů se speciálními vzdělávacími potřebami a dětí, žáků a studentů mimořádně nadaných
- Vyhláška MŠMT č.13/2005 Sb., o středním vzdělávání a vzdělávání v konzervatoři
- Vyhláška MŠMT č.14/2005 Sb., o předškolním vzdělávání
- Vyhláška MŠMT č.15/2005 Sb., kterou se stanoví náležitosti dlouhodobých záměrů, výročních zpráv a vlastního hodnocení školy

Příloha C

Skupiny otázek pro rozhovory s jednotlivými subjekty zainteresovanými do problematiky pracovního uplatnění zrakově postižených v kontextu s jejich vzděláváním.

Pro osoby zrakově postižené:

1. Jak dlouho žijete se zrakovým postižením?
2. Jaké je vaše nejvyšší vzdělání a ve kterých vzdělávacích zařízeních jste se v minulosti vzdělával(a)?
3. Jak hodnotíte přínos dosud získaného vzdělání pro využití v praktickém životě?
4. Kolik zaměstnání jste absolvoval(a) a jak jste se o daných možnostech dozvěděl(a)?
5. Co bylo pro vás motivací k tomu, abyste pracoval(a).
6. Hrály nějakou roli v procesu získávání zaměstnání nějakou roli zprostředkovatelské organizace, případně Úřad práce, a pokud ano, jak byste hodnotila vaše zkušenosti při jednání s těmito úřady?
7. Myslíte si, že je legislativa upravující oblast zaměstnávání zdravotně postižených v souladu s potřebami praktického života?
8. Máte nějaké návrhy na řešení případných nedostatků v procesu získávání zaměstnání a v zaměstnávání zrakově postižených?

Pro organizace zabývající se zaměstnáváním zrakově postižených:

1. Jak dlouho trvají vaše zkušenosti se zaměstnáváním zrakově postižených a co vás k této myšlence vedlo?
2. Jaké jsou požadavky na vzdělání vašich zrakově postižených zaměstnanců?

3. Je vaše organizace v případě potřeby těmto osobám schopna vzdělání zajistit nebo zprostředkovat?
4. Jak probíhá proces zaměstnávání zrakově postiženého zaměstnance?
5. Jakou roli hrají v procesu zaměstnávání zrakově postižených osob úřady státní správy a jak byste hodnotil(a) komunikaci s těmito úřady?
6. Myslíte si, že je legislativa upravující oblast vzdělávání a zaměstnávání zdravotně postižených v souladu s potřebami praktického života?
7. Jsou nějaká problematická místa týkající se zaměstnávání osob se zrakovým postižením, která byste ráda zmínil(a)?
8. Jaká opatření byste navrhl(a) pro řešení těchto nedostatků?

Pro organizace zabývající se vzděláváním zrakově postižených:

1. Jaké jsou vaše zkušenosti se zrakově postiženými studenty?
2. Máte nějakou zpětnou vazbu ohledně pracovního uplatnění vašich absolventů?
3. Jakou roli hrají potřeby trhu práce při vytváření osnov pro vzdělávání vašich zrakově postižených studentů?
4. Existuje mezi vaší organizací a organizacemi zaměřenými na zprostředkovávání zaměstnání zrakově postiženým nějaká spolupráce?
5. Myslíte si, že je legislativa upravující oblast vzdělávání a zaměstnávání zdravotně postižených v souladu s potřebami praktického života?
6. Co je podle vás největším úskalím v zaměstnávání osob se zrakovým postižením?
7. Máte nějaké návrhy na řešení problematických bodů v dané problematice?

Pro odborníky ve sféře státní správy (Úřadu práce):

1. Jaké jsou vaše zkušenosti v jednání s osobami se zrakovým postižením?
2. Jakou roli hrají ve vaší informovanosti o problematice zrakově postižených organizace zaměřené na pomoc a podporu této skupiny osob. (Jakým způsobem jste získal(a) informace o komunikaci s touto skupinou osob?)
3. Jsou podle vás vzdělávající organizace schopny zrakově postižené dostatečně připravit ke vstupu na trh práce?
4. Jaké jsou vaše zkušenosti se zprostředkováním zaměstnání těmto osobám?
5. Jaký je váš názor na motivování potencionálních zaměstnavatelů zrakově postižených?
6. Myslíte si, že jsou nevidomí dostatečně motivováni ke vstupu na trh práce?
7. Myslíte si, že je legislativa upravující oblast vzdělávání a zaměstnávání zdravotně postižených v souladu s potřebami praktického života?
8. Máte nějaké návrhy na řešení případných nedostatků?

Příloha D

Přepis rozhovoru s informantkou č. 1

S informantkou č.1 byl rozhovor uskutečněn v rehabilitačním středisku pro zrakově postižené Dědina, které působí v Praze – Ruzyni. Proběhl v přátelské atmosféře. Paní Petru znám ze zmíněného střediska, kde absolvovala na Dědině rekvalifikační kurz v oboru „Pracovník v kartonážní výrobě“ a posléze zde byla několik let zaměstnána na chráněném místě v kartonážní dílně.

Otázka č. 1: Jak dlouho žijete se zrakovým postižením?

„Od narození. Narodila jsem se se zrakovou vadou na úrovni střední slabozrakosti, která se v průběhu mládí zhoršila až na úroveň praktické nevidomosti. Dnes stěží rozeznám světlo a stín.“

Otázka č. 2: Jaké je vaše nejvyšší vzdělání a v jakých vzdělávacích zařízeních jste se v minulosti vzdělávala?

„Základní. Mám základní vzdělání na dnes již zaniklý základní škole internátní špro děti se zbytky zraku v Praze – Šporkově ulici, na takzvaný Šporkárně. Další byly už jen rekvalifikační kurzy v oboru „Slabozraký a nevidomý masér a pracovník v kartonážní výrobě, obor keramik jsem kvůli neshodám nedokončila (...) No vlastně kvůli psovi (...) takže z osobních důvodů nedokončila.“

„Rekvalifikace, které jste absolvovala, byly organizovány státními nebo soukromými zařízeními a jak jste se o nich dozvěděla a kdo hradil náklady?“

„O masérském kurzu jsem se dozvěděla u nás v Budějicích, když jsem chodila na masáže a pořádala ho Vyšší odborná škola Bílá vločka, je to státní zařízení. Masérskej kurz jsem si platila sama.“

„O kurzu na Dědině jsem se dozvěděla ze Zory, přes Tyflokabinet. Dědina je neziskovka. Platily mi to přes Úřad práce z evropskejch peněz. Platila jsem si jenom stravu, ale cesty a ubytování, to mi bylo hrazený.“

„Axmann to je prakticky soukromý zařízení, asi občanský sdružení. Nevím, jak to tam přesněn je...nemají na to akreditaci. Dozvěděla jsem se o něm ze Zory. Platila jsem si pouze ubytování a stravu...na to mi přispívala Světluška.“

Otázka č. 3: Jak hodnotíte přínos dosud získaného vzdělání pro využití v praktickém životě? (Splnily kurzy to, co jste od nich čekala? Připravily vás dostatečně po profesní stránce?).

„Já si myslím, že jó. Akorát u toho Axmana to bylo skončený předčasně.“

„Jedná se mi o to, jestli jste se v kurzech naučila to, co jste opravdu potřebovala pro výkon svého zaměstnání v praxi?“

*„U toho masérskýho, tak to co oni měli v nabídce, to nás naučili, s tím jsem do toho šla, ...akorát, to co nás naučili, nebylo moc použitelý v rámci toho trhu, co se objevovalo v tý době v nabídce a to co já jsem mohla nabídnout. Těm lidem...já jsem zdaleka nemohla nabídnout to, co pprostě mohla nabídnout konkurence a to jenom díky tomu, že jsem vlastně měla jenom základní vzdělání, tak jsem mohla absolvovat jenom kurz „sportovní a regenerační masér“, ale nebylo to nic o zdravotnictví, nemohla jsem pracovat ve zdravotnických zařízeních. ...jenom masírovat, tak no...to uplatnění tam nebylo takový...*a v té kartonáži? *...No to splnilo asi svůj účel, chvíli jsem dělala, pak jsem ukončila zase z mojí strany, z osobních důvodů, ... ale účel to splnilo, pracovala jsem samostatně.*“

Otázka č. 4: Kolik zaměstnání jste absolvovala jak jste se o daných možnostech dozvěděla?

„...jo, tak budem počítat: ...ústředny, pak to, co jsem masírovala sama na sebe, na živnosťák a pak ještě na dohodu o provedení práce, v zařízení pro důchodce, pak to byly vlastně ňáký ty domácí práce, jeden zaměstanvatel, tam jsem dělal nějaký háčky s kolečkama, potom druhej,tam jsem dělal nějaký skleničky, taky kompletace, pak to bylo skládání letáků, to vlastně byla taky kompletace, kartonáž a teďkon vlastně dělám jako Osvč to drátování a dělám ty besedy pro základní školy, pro tu neziskovku a to jsem jako zaměstnanec. Nechci jmenovat, organizace se nemají rády. Vadí mi rivalita

mezi jednotlivými organizacemi, které by měly pomáhat nevidomým a přitom si vzájemně hází klacky pod nohy.“

„…je to práce v terénu“ (besedy pro nadační fond). *„Dělám besedy o životě nevidomých a o výchově a výcviku vodících psů.“*

„Jaký status měly organizace ve kterých jste pracovala? Byly to státní organizace, nebo soukromé…?“

...ty ústředny to byly většinou státní. To byla pekárna, úřad města, okresní úřad, Krajská hygienická stanice a zdravotní ústav. Masáže jsem dělala na OSVČ, domácí práce to byly chráněný dílny, měla jsem normální pracovní smlouvu, stejně jako tady na Dědině, jen jsem měla pracoviště doma.“

Otázka č. 5: Co bylo pro vás motivací, abyste pracovala?

„Být v kolektivu. Sedět doma můžu vždycky, když mám příležitost, tak jí využiju. Práce je pro mě smysl života.“

Otázka č. 6: Hráli nějakou roli v procesu získávání zaměstnání zprostředkovatelské organizace, případně Úřad práce a pokud ano, jak byste hodnotila vaše zkušenosti při jednání s těmito úřady. (Jak jste se o zaměstnáních dozvěděla?)

„…O pekárnách, ...ty jsem si našla sama. Okresní úřad, tam to byly více – méně záskoky za pána, který mě zaučoval, úřad města, tam jsem se vlastně taky o tom dozvěděla od někoho, že tam to místo je … přes Úřad práce ne, jen jednu ústřednu to bylo místo na Krajské hygienické stanici….některý ty chráněný dílny jsem se dozvěděla od známých, některý přes Úřad práce, to bylo tak, že jeden pán zakládal chráněnou dílnu, tak hledal zaměstnance. Byla jsem první zaměstnanec. Na Dědině, to vyplynulo z rekvalifikace, bylo tam volný místo, tak jsem navázala hned po skončení rekvalifikace. No a nadační fond, tam jsem se dostala na doporučení ze střediska vodících psů. Takže vlastně taky soukromej zdroj.“

Otázka č. 7: Pokud jste jednala s úředníky na Úřadu práce, jaká byla vaše zkušenost ohledně jejich přístupu k vám? Jak byste hodnotila spolupráci s nimi?

„Řekla bych, že je to individuální. Dřív to bylo lepší. Řekla bych, že se to zhoršilo … možná, že v těch devadesátejch letech to bylo o trošku lepší, než teď. … a hlavně nemaj

vůbec představu vo tom, co nevidomej člověk může dělat. Myslím si, že největší problém v přístupu, byl ale na chráněnejch dílnách.Že vlastně chráněný dílny, podle mýho názoru nespolňujou to, co je účelem chráněný dílny.“ „A to dát práci tomu postiženýmu, tak aby měl nějakej režim, jako to bylo tady, (ve středisku Dědina), *nemyslím ani to, když jsem dělala doma, ale dneska když chtěj někoho přitáhnout do chráněný dílny, tak to musí bejt člověk, kterej bude plnit normy, je to postavený na výkon, to nevidomej člověk splní jen těžko. Byť bych tu práci třeba mohla dělat, tak tam je to o samostatnosti a o tom, že každej bude dělat sám na sebe. Podmínky nejsou vytvořený tak, aby to mohl dělat nevidomej.“*

„...A pracovníci na Úřadu práce s vámi uměli jednat?“ „*...to docela jo, nebo si to nechali vysvětlit. Dohoda tam byla, (s malejma výhradama). Akorát nemaj moc pojem o problematice nevidomejch. Neuměli mi moc poradit. Oni mo vlastně vyjeli seznam těch chráněnejch dílen a zavolejte si. Jednají tam s náma jak se zdravejma lidma. Tady máte nabídku prací a dojeďte si, obvolejte si. Jenže já když tam jedu sama, tak to dopadne, jak to dopadne, no.“ ...„Řeknou mi,* (na tom pracovním místě), *zavolejte si příští týden (...) a pak, příští měsíc (...) a pak se dozvím, že mi neuměj říct, že mě nezaměstnaj, protože pro mě žádnou vhodnou práci nemaj.“ „*Takže byste uvítala, kdyby vám Úřad práce opravdu uměl zprostředkovat vhodné zaměstnání?“ *Jo, aby si ověřili, jestli to nevidomej vůbec může dělat, aby se chráněné dílny staly opravdu chráněnejma dílnama a né, vlastně ne vykořisťovatelema těch lidí…“*

„Použila jste při hledání práce i nějaké jiné zprostředkovatele, například agenturu?“

„Jo dala jsem to na agenturu, ale tam se mi vůbec neozvali.“

„Myslíte si, že byla vaše práce dostatečně finančně ohodnocena?“

„Většinou to byla chráněná dílna, takže se vycházelo z minimální mzdy. Když jsem pracovala tady v Praze a musela si platit ubytování, tak jsem půlku toho, co jsem vydělala, dala za ubytování. Takže nic – moc.“

„Když jste pracovala mezi vidícími, pomáhali vám nějak spolupracovníci?“

„Jo pomáhali, ale musela jsem si o tu pomoc říct. A mám tu zkušenost. Dodnes mám mezi některýma lidma z hygieny kamarády, třeba když mně potkaj lidi z pekáren, tak se

ke mně hlásej. Ale zase nechci bejt nikomu na obtíž. S negativníma reakcema jsem se setkala spíš vyjímečně.“

Otázka č. 6: Myslíte si, že je legislativa upravující oblast zaměstnávání v souladu s potřebami praktického života?

„Nevím, neumím úplně dobře odpovědět. Spíš je to o kontrole. O dodržování norem.“

Otázka č. 8: Máte nějaké návrhy na řešení případných nedostatků v procesu získávání zaměstnání a v zaměstnávání zrakově postižených?

„To je právě to, aby se nepožadovaly ty normy, aby nevidomej člověk dělal to, kolik může, aby se mu vytvořily ty podmínky.“

„Proč myslíte, že se ty podmínky nevytvářejí?“

„Protože ten zaměstnavatel z toho chce vydřít co nejvíc. Postižený tam dřou, von na ně bere dotace a lidi vydělávají na něj. Mě to příde, že to je právě vo těch penězích, vo zneužívání.“

„Takže by se podle vás měli zaměstnavatelé víc kontrolovat?“

„Jo, já myslím, že jo. Voni ti zaměstanavatelé většinou vůbec nevědí, jak by to mělo vypadat.“

„Myslíte si, že je to i tím, že zaměstnavatelé mají málo informací, jak by měly vhodné podmínky na chráněném místě vypadat?“

„No myslím, že to neví nikdo. Ani úředníci na Úřadu práce.“

„Voni by je měli určitě proškolit (Úřad práce zaměstnavatele) *vo tom, co ten nevidomej potřebuje a za jakech podmínek, tam může ten nevidomej pracovat a aby mu ty podmínky vytvořili.*

„A kdo by tuhle práci měl dělat?“

„No někdo, kdo s těma nevidomejma pracuje, nevím. Možná by to mohl dělat někdo ze SONS, nebo nějakej jinej odborník. Někdo, kdo té problematice rozumí. Já nevím, no. Vždyť ty lidi studujou, tak by měli vědět. Určitě člověk, který tomu bude rozumět a bude se tím zabývat. Bude umět poradit, když se na něj vobrátěj, že tam mají nevidomýho, potřebuje tohle a tohle ...aby věděli, jak vytvořit pracovní místo pro nevidomýho ...vždyť oni na to dostanou i peníze na vytvoření toho místa ta chráněná dílna, ale nakolik to

bude odpovídat potřebám obou stran to je otázka. ... Ne že oni vytvoří chráněné místo a za chvíli se ukáže za dva tři roky to skončí a pak ho vyhodí.“

„Mělo by to být víc hlídaný. On by měl říct, z jakýho důvodu ho vyhodil, jestli nesplňoval tu práci, a aby taky někdo chodil na tu kontrolu a aby to nebylo vo tom, že my jsme zaměstanali slepce, von nám tady nic nedělal a přitom to není pravda. Voni mu to zatlučou.“ „Ale ne, že se vobjednejí a přijdou v danou dobu...to ne“, měly by to bejt nárazovky“.

„Jako třeba nechápu, jak může dělat těžkou manuální práci a hrbí se celej den nad stolem, člověk s vadou páteře, který na to má invalidní důchod. To nedokážu pochopit.“

„To je příklad, že se ty místa nepřizpůsobují těm postižením.“

Děkuji vám za rozhovor.

„Rádo se stalo“.

Příloha E

Úřad práce ČR (dále jen „ÚP ČR“) vytvořil tento informační leták pro zaměstnavatele, kteří chtějí zaměstnat nebo již zaměstnávají osoby se zdravotním postižením. Jeho cílem je především informovat o právech a povinnostech zaměstnavatelů a o možnostech získání příspěvků na zaměstnávání těchto pracovníků.

Kdo je osobou se zdravotním postižením

- Osoby se zdravotním postižením (dále jen „OZP“) jsou fyzické osoby, které jsou orgánem sociálního zabezpečení uznány invalidními v 1.–3. stupni (OZP 1, 2 nebo 3) a fyzické osoby, kterým byl tímto orgánem přiznán status osoby zdravotně znevýhodněné (dále jen „OZZ“).
- Pokud je OZP v 1., 2. nebo 3. stupni posouzena, že již není invalidní, zůstává pro účely zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „ZoZ“) ode dne tohoto posouzení v 12měsíční ochranné době, po kterou je považována za OZP v 1. a 2. stupni.

Slevy na dani

- Podle zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmu činí roční sleva na dani pro zaměstnavatele 18 tisíc Kč za každého zaměstnance se zdravotním postižením v 1. a 2. stupni a zaměstnance se statusem OZZ a 60 tisíc Kč za každého zaměstnance s těžším zdravotním postižením (OZP 3).

Finanční příspěvky na zaměstnávání OZP

- ÚP ČR poskytuje na zaměstnávání OZP několik druhů finančních příspěvků. Některé z nich jsou vázány na zřízení či vymezení chráněného pracovního místa (dále jen „CHPM“).
- Jiné příspěvky v rámci aktivní politiky zaměstnanosti nejsou vázány na CHPM, ale jsou určeny pro všechny uchazeče o zaměstnání, např. příspěvek na společensky účelné pracovní místo nebo na veřejně prospěšné práce.

Vymezení a zřízení CHPM

- Na vymezení CHPM není ÚP ČR poskytován žadateli příspěvek. Ten je možné poskytnout následně formou příspěvku na částečnou úhradu provozních nákladů CHPM nebo formou příspěvku na podporu zaměstnávání OZP na CHPM.
- ÚP ČR může uzavřít dohodu o vymezení CHPM se zaměstnavatelem, který má přizpůsobené pracovní prostředí pro zaměstnávání OZP podle jejich zdravotního postižení (např. bezbariérový přístup, sociální zázemí, parkování). Tato podmínka je posouzena šetřením na místě před podpisem dohody o vymezení CHPM.
- Jsou-li splněny zákonné podmínky, může ÚP ČR s žadatelem uzavřít dohodu o vymezení CHPM. Dohoda se uzavírá na dobu 3 let.
- CHPM je rovněž pracovní místo zřízené zaměstnavatelem pro osobu se zdravotním postižením na základě písemné dohody s ÚP ČR. Příspěvek se může zaměstnavatelům poskytnout na náklady potřebné ke zřízení CHPM, jejichž seznam je součástí ujednání dohody. ÚP ČR vychází z nákladů, které žadatel specifikoval v podnikatelském záměru.
- Zřízené CHPM musí být obsazeno OZP po dobu 3 let.
- Přijetí do pracovního poměru, zakoupení a úhradu nákladů je možné uskutečnit až po podpisu dohody s ÚP ČR.
- Přílohou dohody je charakteristika CHPM s uvedením počtu vymezovaných CHPM a počtu zaměstnanců se zdravotním postižením pracujících na těchto CHPM, včetně počtu domácích zaměstnanců. V charakteristice je dále uveden maximální počet zaměstnanců se zdravotním postižením, kteří mohou být na CHPM v provozovně umístění, profese a popis pracovní činnosti, adresa pracoviště a jeho popis.

Příspěvek na částečnou úhradu provozních nákladů CHPM

- ÚP ČR může na zřízené nebo vymezené CHPM na základě dohody se zaměstnavatelem poskytnout příspěvek na částečnou úhradu provozních nákladů CHPM. Dohodu je možné uzavřít nejdříve po uplynutí 12 měsíců ode dne vymezení CHPM nebo ode dne obsazení zřízeného CHPM.
- Příspěvek se poskytuje zálohově; uznatelné náklady jsou náklady, které zaměstnavateli vznikly po dobu účinnosti dohody. Příspěvek je poskytován ve výši maximálně 48 000 Kč na 1 CHPM ročně.

Příspěvek na podporu zaměstnávání OZP na CHPM

- Zaměstnavateli zaměstnávajícímu na CHPM více než 50 % OZP z celkového přepočteného počtu svých zaměstnanců se poskytuje příspěvek na podporu zaměstnávání těchto osob formou částečné úhrady vynaložených prostředků na mzdy nebo platy a dalších nákladů.
- Příspěvkem jsou nahrazovány skutečně vynaložené prostředky na mzdy nebo platy v měsíční výši 75 % skutečně vynaložených prostředků na mzdy nebo platy na zaměstnance v pracovním poměru, který je OZP, včetně pojistného na sociální zabezpečení a pojistného na veřejné zdravotní pojištění, které zaměstnavatel za sebe odvedl ze základu pojistného tohoto zaměstnance, nejvýše však 8 000 Kč, jde-li o OZP 1, 2 či 3, a nejvýše 5 000 Kč, jde-li o OZZ.
- Po uplynutí 12 kalendářních měsíců ode dne obsazení zřízeného CHPM nebo ode dne vymezení CHPM může zaměstnavatel v žádosti o příspěvek za následující kalendářní čtvrtletí uplatnit nárok na zvýšení příspěvku o částku odpovídající dalším nákladům vynaloženým zaměstnavatelem na zaměstnávání OZP v kalendářním čtvrtletí, za které o příspěvek žádá, nejvýše však o 2 000 Kč měsíčně na jednoho zaměstnance, který je OZP 1, 2 či 3, a nejvýše o 1 000 Kč měsíčně, jde-li o OZZ.
- Příspěvek se poskytuje čtvrtletně zpětně na základě písemné žádosti zaměstnavatele, doručené příslušné krajské pobočce ÚP ČR nejpozději do konce kalendářního měsíce následujícího po uplynutí příslušného kalendářního čtvrtletí. Příslušnou krajskou pobočkou je ta, v jejímž obvodu má sídlo zaměstnavatel – právnická osoba, případně bydliště zaměstnavatel – fyzická osoba.

Plnění povinného podílu zaměstnávání OZP

- Zaměstnavatelé s více než 25 zaměstnanci mají povinnost zaměstnávat OZP ve výši povinného podílu 4 % OZP na celkovém počtu zaměstnanců zaměstnavatele.
- Povinný podíl lze kromě přímého zaměstnávání OZP plnit také odebíráním výrobků nebo služeb od zaměstnavatelů zaměstnávajících více než 50 % OZP na CHPM, nebo zadáváním zakázek těmto zaměstnavatelům; další možností plnění povinného podílu je odvod do státního rozpočtu.

Podrobnější informace k dané problematice lze získat:

Call Centrum ÚP ČR

Tel.: 844 844 803 – hovory jsou zpoplatněny.
Provozní doba: pondělí–pátek od 8 do 20 hod.
E-mail: callcentrum@mpsv.cz
nebo kontaktni.centrum@mpsv.cz.

Internetové stránky ÚP ČR

www.portal.mpsv.cz
nebo www.uradprace.cz

Podrobné informační materiály týkající se zaměstnávání OZP jsou k dispozici na jednotlivých pracovištích ÚP ČR.

Kontakty

www.uradprace.cz

Tento leták vznikl v rámci projektu
„Metodika individuální a komplexní práce s klienty ÚP ČR“,
reg. č. projektu: CZ.1.04/2.2.00/11.00019.

Projekt je financován z ESF a státního rozpočtu ČR prostřednictvím Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost.

Zaměstnávání osob se zdravotním postižením

ÚŘAD PRÁCE ČR

PARTNER PRO NEZAMĚSTNANÉ I ZAMĚSTNAVATELE

Úřad práce ČR

OPERAČNÍ PROGRAM LIDSKÉ ZDROJE A ZAMĚSTNANOST
PODPORUJEME VAŠI BUDOUCNOST
www.esfcr.cz