

Univerzita Hradec Králové
Filozofická fakulta
Ústav sociální práce

Zaměstnávání osob se zrakovým postižením
v České a Slovenské republice
Diplomová práce

Autor: Bc. Anna Purmová

Studijní program: N6731 Sociální politika a sociální práce

Studijní obor: SPN Sociální práce

Vedoucí práce: PhDr. Martin Smutek, Ph.D.

Hradec Králové 2021



Zadání diplomové práce

Autor:	Anna Purmová
Studium:	U1910
Studijní program:	N6731 Sociální politika a sociální práce
Studijní obor:	Sociální práce
Název diplomové práce:	Zaměstnávání osob se zrakovým postižením v České a Slovenské republice
Název diplomové práce AJ:	Employment of people with visual impairment in the Czech and Slovak Republic

Cíl, metody, literatura, předpoklady:

Diplomová práce se zabývá zaměstnáváním osob se zrakovým postižením v kontextu sociální politiky České a Slovenské republiky. Práce porovnává přístupy z hlediska dvou organizací sociální práce: Úřadu práce a doprovodné organizace. V praktické části budou přístupy obou zvolených organizací sociální práce porovnány, a to i v rámci obou republik. K výzkumu bude použita kvalitativní metoda (polostrukturovaný rozhovor).

NOVOSAD, Libor. Tělesné postižení jako fenomén i životní realita: diskurzivní pohledy na tělo, tělesnost, pohyb, člověka a tělesné postižení. Praha: Portál, 2011. ISBN 978-80-7367-873-9.
MICHALÍK, Jan. Zdravotní postižení a pomáhající profese. Praha: Portál, 2011. ISBN 978-80-7367-859-3. Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti Zákon č. 5/2004 Sb., o službách zaměstnanosti

Garantující pracoviště:	Ústav sociální práce, Filozofická fakulta
Vedoucí práce:	PhDr. Martin Smutek, Ph.D.
Oponent:	doc. PhDr. Ing. Emília Janigová, Ph.D.
Datum zadání závěrečné práce:	30.4.2020

Prohlášení

Prohlašuji, že jsem tuto diplomovou práci vypracovala samostatně pod vedením vedoucího diplomové práce a uvedla jsem všechny použité prameny a literaturu.

V Hradci Králové dne

.....

Bc. Anna Purmová

Poděkování

Děkuji svému vedoucímu práce, PhDr. Martinu Smutkovi, PhD., za cenné rady, připomínky a vedení, bez nichž by tato práce nevznikla. Děkuji všem sociálním pracovnícím z České i Slovenské republiky, které byly ochotné zapojit se do mého výzkumu. Děkuji též své rodině a přátelům za podporu.

Anotace

PURMOVÁ, Anna. Zaměstnávání osob se zrakovým postižením v České a Slovenské republice. Diplomová práce. 2021

Univerzita Hradec Králové. Filozofická fakulta. Ústav sociální práce. Vedoucí práce PhDr. Martin Smutek, Ph.D. Hradec Králové 2021

Diplomová práce se zabývá zaměstnáváním osob se zrakovým postižením v kontextu sociální politiky České a Slovenské republiky. Práce porovnává přístupy z hlediska dvou organizací sociální práce – Úřadu práce a doprovodné organizace. V praktické části budou přístupy obou zvolených organizací sociální práce porovnány, a to i v rámci obou republik. K výzkumu bude použita kvalitativní metoda (polostrukturovaný rozhovor).

Klíčová slova

Osoba s postižením zraku, trh práce a nezaměstnanost, zaměstnávání osob se zrakovým postižením

Annotation

PURMOVÁ, Anna. Employment of people with visual impairment in the Czech and Slovak republic. Diploma thesis. 2021

University of Hradec Králové. Philosophical faculty. Institute of Social Work. Thesis supervisor PhDr. Martin Smutek, Ph.D. Hradec Králové 2021.

This diploma thesis deals with the employment of people with visual impairments in the context of the social policy of the Czech and Slovak republic. The diploma thesis compares approaches from the point of view of the two social work organizations – Labour Office and accompanying organization. In the practical part, the approaches of the two selected social work organizations will be compared, even within the two republics. Quantitative research method (semi – structured interview) will be used.

Key words

People with visual impairment, labor market and unemployment, employment of people with visual impairment

Obsah

Úvod.....	9
Teoretická část	11
1 Úvod do tématu trhu práce	11
1.1 Trh práce	11
1.1.1 Nabídka práce	12
1.1.2 Poptávka po práci.....	13
1.1.3 Rovnováha na trhu práce	14
1.2 Nezaměstnanost.....	15
1.2.1 Měření nezaměstnanosti	16
1.2.2 Nezaměstnaná osoba.....	16
1.2.3 Příčiny a druhy nezaměstnanosti	17
1.3 Lidský kapitál.....	19
2 Osoby s postižením zraku a zaměstnávání	21
2.1 Specifika života lidí s postižením zraku.....	21
2.2 Sociální exkluze a sociální inkluze osob se zrakovým postižením.....	24
2.3 Zaměstnávání osob se zrakovým postižením.....	25
2.3.1 Vzdělávání osob se zrakovým postižením.....	25
2.3.2 Aktivní politika zaměstnanosti	26
2.3.3 Rekvalifikace	26
2.3.4 Pracovní rehabilitace.....	27
2.4 Specifika zaměstnávání osob se zrakovým postižením	27
2.4.1 Chráněné dílny a chráněná pracovní místa	28
2.5 Sociální práce a osoby se zrakovým postižením.....	29
3 Zaměstnávání osob se zrakovým postižením v České republice.....	31
3.1 Státní politika zaměstnanosti v České republice.....	31
3.1.1 Ministerstvo práce a sociálních věcí.....	32
3.1.2 Úřad práce České republiky.....	32
3.2 Právní zajištění zaměstnání osobám se zrakovým postižením.....	33
3.2.1 Zajištění pracovní rehabilitace.....	34
3.2.2 Podpora zaměstnavatelů při tvorbě pracovních míst pro osoby se zdravotním postižením	35
3.2.3 Práva a povinnosti zaměstnavatelů	38
4 Zaměstnávání osob se zrakovým postižením ve Slovenské republice	40

4.1	Státní politika zaměstnanosti.....	40
4.1.1	Ústředí práce, sociálních věcí a rodiny	41
4.1.2	Úřad práce, sociálních věcí a rodiny.....	42
4.2	Právní zajištění zaměstnání osob se zrakovým postižením.....	43
4.2.1	Vzdělávání osob se zdravotním postižením.....	43
4.3	Podpora zaměstnávání osob se zdravotním postižením	44
4.3.1	Povinnosti zaměstnavatelů.....	47
	Praktická část	49
5	Metody výzkumu.....	49
5.1	Cíle výzkumu	49
5.2	Metody a techniky sběru informací.....	51
5.3	Výběr souboru respondentů	53
5.3.1	Vybrané kraje.....	54
5.4	Rizika výzkumu	56
5.5	Průběh výzkumu.....	57
6	Interpretace získaných informací	59
6.1	Interpretace dílčího cíle jedna	59
6.2	Interpretace dílčího cíle dva	67
6.3	Interpretace dílčího cíle tři	71
	Závěr	80
	Seznam grafů a tabulek.....	83
	Seznam použité literatury	84
	Seznam příloh	88

Úvod

Diplomová práce je zpracována na téma Zaměstnávání osob se zrakovým postižením v České a Slovenské republice. Hlavním cílem práce je „Zjistit, jakým způsobem přistupuje Česká a Slovenská republika k zaměstnávání osob se zrakovým postižením a jakou roli v tomto procesu má sociální pracovník/pracovnice.“ Tento hlavní cíl je rozdělen do tří dílčích cílů, kterými jsou – první dílčí cíl: „Zjistit nástroje a formy podpory osob se zrakovým postižením“, druhý dílčí cíl: „Zjistit roli sociálního pracovníka/pracovnice v procesu zaměstnávání osob se zrakovým postižením“, třetí dílčí cíl: „Zjistit, zda se splnily cíle strategických dokumentů ČR a SR pro roky 2014 – 2020.“

Práce navazuje na mou bakalářskou práci, která nesla název „Sociální práce se zrakově postiženými v České a Slovenské republice,“ a doplňuje ji o další oblast sociální práce. Tématem práce je zaměstnávání osob se zrakovým postižením a zjištěné poznatky jsou porovnávány v rámci České a Slovenské republiky.

Téma diplomové práce jsem si zvolila z důvodu toho, že mě téma osob se zrakovým postižením zajímá a chtěla jsem si doplnit další informace v této oblasti. Obdobně jako v bakalářské práci mne stále zajímá, jak se liší přístup České a Slovenské republiky v oblasti sociální pomoci osobám se zrakovým postižením. V bakalářské práci jsem zjistila několik odlišností mezi Českou a Slovenskou republikou. Jednou z nich je ta, že Slovenská republika disponuje samostatným zákonem o sociální práci, který v České republice není a z mého pohledu jej mnozí sociální pracovníci a pracovnice postrádají. Další rozdíly byly viděny v pojetí poskytování příspěvků či ve výkonu sociální práce, kdy na Slovensku musí mít sociální pracovník speciální povolení o výkonu samostatné praxe, ale v České republice se takové povolení zákonem nevyžaduje. Zajímavým rozdílem je i to, že na Slovensku existuje prakticky jedna organizace, která se pomocí osobám se zrakovým postižením zabývá, kdežto v České republice najdeme takových institucí několik, což vidím jako pozitivum. Zajímá mne tedy, zda se rozdíly nachází i v oblasti zaměstnávání.

Věřím, že diplomová práce může být přínosem pro oblast sociální práce. Uvedené poznatky mohou využít jak instituce zabývající se pomocí osobám se zrakovým postižením, tak i další instituce, pro které mohou být poznatky inspirací pro jejich

vlastní praxi. Zároveň se v globálnějším měřítku může inspirovat Česká republika od Slovenské republiky a naopak.

Diplomová práce je rozdělena na teoretickou a praktickou část. Teoretická část je rozdělena do čtyř kapitol, které rozvíjí hlavní cíl práce. První kapitola se zaměřuje na oblast trhu práce. Trh práce má svá specifika, která je vhodné znát, abychom mohli porozumět například právním předpisům vztahujícím se k této oblasti. Druhá kapitola se věnuje osobám se zrakovým postižením a zaměstnávání. Zaměstnávání osob se zrakovým postižením má svá specifika, která by měl každý případný zaměstnavatel znát, aby mohl vytvořit vhodné místo pro takovou osobu. Třetí a čtvrtá kapitola rozebírají legislativní ukotvení zaměstnávání osob se zrakovým postižením a další specifika, která tato oblast přináší. Kapitoly jsou vystavěny na stejném principu, přičemž třetí kapitola se věnuje České republice a čtvrtá kapitola se věnuje Slovenské republice. Jelikož využívám legislativu dvou zemí, pro sjednocení označení sbírky zákonů využívám v obou případech označení „Sb.“ pro přehlednost textu.

Praktická část je rozdělena do dvou kapitol. V první kapitole praktické části jsou uvedeny transformační kroky z hlavního a dílčích cílů do výzkumných otázek. Pro výzkum je zvolena kvalitativní výzkumná strategie metodou polostrukturovaných rozhovorů. Ve druhé kapitole praktické části jsou interpretovány výsledky získané při výzkumu, kterými se následně naplňují dílčí cíle a hlavní cíl.

Teoretická část

1 Úvod do tématu trhu práce

Téma zaměstnávání, ať obecně či zaměstnávání osob s postižením, je spojené s pojmem trhu práce. Sociální pracovník pracující například na Úřadu práce či v jiných pomáhajících organizacích by se měl orientovat na trhu práce a znát základní pojmy, které se k němu váží a měl by vědět, jaký mají mezi sebou vztah. Proto následující kapitola obsahuje úvod do problematiky trhu práce a vysvětluje související pojmy.

1.1 Trh práce

Trh práce je široký pojem, který je potřeba vymezit. Každý autor přistupuje k vysvětlení jiným způsobem, ale v zásadě jsou definice podobné. „*Práci lze definovat jako cílevědomou činnost člověka, jako spojení jeho intelektu s konkrétní manuální činností*“ (Halásková, 2001, s. 5). Práci využívají v tržní ekonomice zaměstnavatelé k tomu, aby vyprodukovaly produkty, které následně mohou zpeněžit, zároveň práci využívají zaměstnanci k tomu, aby získaly prostředky k uživení sebe a své rodiny. Práce je také důležitá k tomu, aby se mohl člověk seberealizovat a popřípadě i zdokonalit v určité činnosti (Halásková, 2001). Ze sociálního hlediska je práce důležitá také k tomu, aby člověk v postproduktivním věku (tedy po odchodu ze zaměstnání) získal důchod, který ho zajistí po dobu jeho stáří (Šimek, 2005).

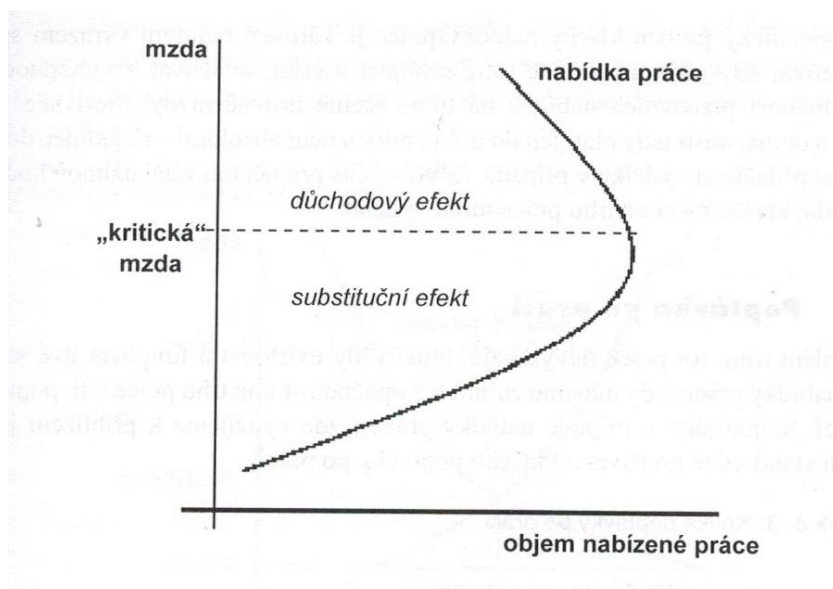
Z výše uvedeného je patrné, že jak zaměstnavatel, tak i zaměstnanec mají určité požadavky – zaměstnavatel hledá někoho, kdo pro něj odvede práci, zároveň také ukazuje své možnosti, které může případným zaměstnancům nabídnout. Zaměstnanec přichází na trh práce nabídnout sebe a své schopnosti a také najít práci, za kterou by dostal odměnu. A právě s těmito požadavky se střetnou na trhu práce. Trh práce je de facto místo, kde se odehrává soutěž mezi nabídkou (zaměstnanci) a poptávkou (zaměstnavatelé). Výsledkem této akce je mzda neboli finanční ohodnocení práce (Halásková, 2001). Kromě mzdy se na trhu práce může nabídka s poptávkou dohodnout na pracovní době, pracovních podmínkách, typu úvazku a jiné.

Trh práce je velmi proměnlivý. Kromě primárních subjektů, které zasahují do jeho chodu (tj. nabídka a poptávka), sem zasahují i další subjekty a okolnosti, které jej ovlivňují – politická rozhodnutí, odbory, hospodářský cyklus, zvýšení daní, dovoz levnějších produktů z jiných zemí apod. (Kaczor, 2013).

1.1.1 Nabídka práce

Jak již bylo zmíněno, trh práce ovlivňují dva velké subjekty. Prvním z nich je nabídka práce. Mezi nabídku práce řadíme jednotlivce, kteří na trhu práce nabízejí sebe, své schopnosti, znalosti, dovednosti či kvalifikaci, aby se ekonomicky zajistili (Halásková, 2001). Při volbě zaměstnání nabídka práce (jednotlivec) zvažuje, zda její volný čas, který nabízí na trhu práce, bude ekonomicky zhodnocen tak, že bude mít více užitku. Tzn. zda za odvedenou práci dostane takovou mzdu, která ho uspokojí. Kromě toho jednotlivec porovnává čas, který musí strávit v práci s časem, který má určený k odpočinku. Všechny tyto kombinace hrají pro jednotlivce roli při rozhodování o budoucím zaměstnání (Šimek, 2005).

Zmíněné kombinace se promítají do následující křivky:



Graf 1 Křivka nabídky práce (Kaczor, 2013, s. 9)

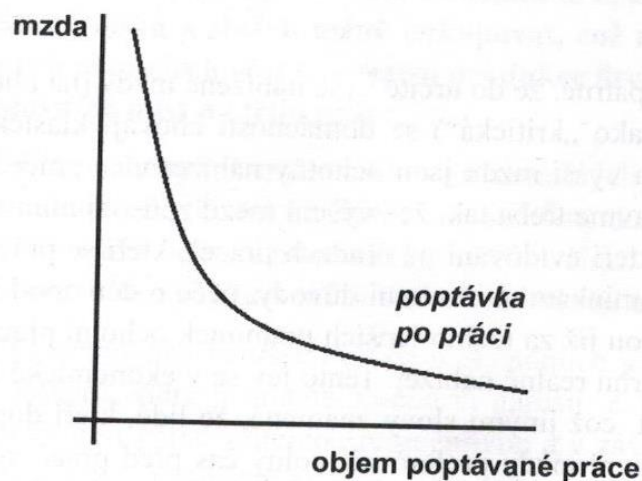
Na ose x je znázorněna nabízená práce, na ose y mzda. Křivka znázorňuje, že do určité míry, která je označena jako „kritická“ mzda, se jednotlivci chovají následovně – za vyšší mzdu jsou ochotni nabídnou více práce. V těchto podmínkách jsou například i jednotlivci, kteří se dlouhodobě vyhýbají práci z různých důvodů, ochotni začít pracovat. Tento jev se v ekonomice nazývá **substituční efekt**. Ovšem může se stát, že nabízená práce se dostane do výše „kritické“ mzdy. V tom momentu začíná ubývat práce. Tento jev je pozorovatelný spíše ve vyspělých ekonomikách a v praxi znamená to, že pro domácnosti je nyní výhodné, když pracuje jeden člen domácnosti a druhý se může starat o rodinu (Kaczor, 2013).

Od tohoto momentu můžeme na křivce pozorovat i další jev, který ekonomové pojmenovali jako **důchodový efekt**. Tento efekt značí, že příjem jednotlivce (= důchod) je na takové úrovni, že si jednatel může dovolit upřednostnit volný čas před časem stráveným v práci (Kaczor, 2013).

1.1.2 Poptávka po práci

Poptávka po práci je druhým velkým subjektem, který vstupuje na trh práce. Pod pojmem poptávka po práci rozumíme jednotlivé firmy, které hledají pracovníky. Poptávka po práci je v podstatě odvozenou poptávkou, jelikož firmy se nejprve řídí poptávkou od spotřebitelů, tedy tím, co by si lidé přáli kupovat. Jejich chování na trhu práce je odlišné od chování jednotlivce. Firmy musí prokalkulovat, kolik pracovních sil, za jakých podmínek (ať už mzdy, pracovní prostředí, pracovní doba atd.) se jim vyplatí. Zároveň musí započítat náklady a očekávané zisky (Halásková, 2001).

Výše zmíněné je promítnuto do následující křivky:



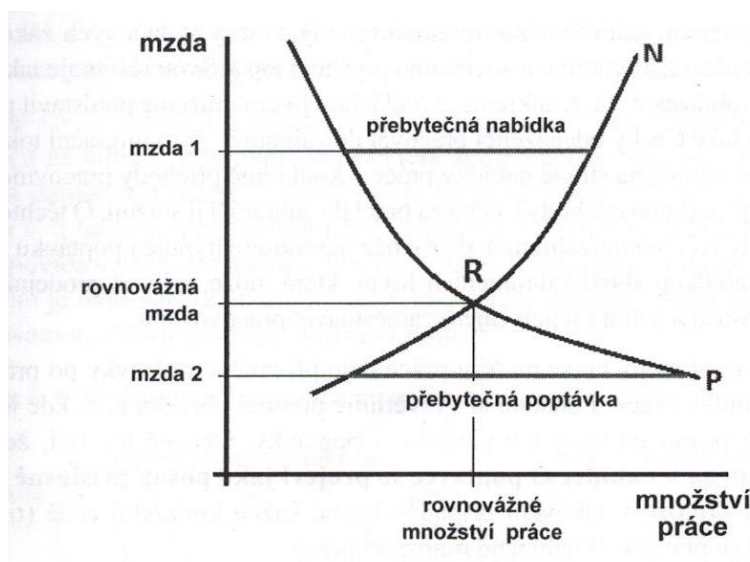
Graf 2 Křivka poptávky po práci (Kaczor, 2013, s. 10)

Na ose x je opět znázorněna práce, na ose y mzda. Můžeme vidět, že čím vyšší je mzda, tím méně pracovníků si může firma dovolit, respektive tím méně je to pro ni ekonomicky výhodné. Pro firmy je mnohdy ekonomicky výhodnější zaměstnat více pracovníků za nižší mzdu. Vše se ovšem odvíjí od ceny výsledné komodity – čím dražší je, tím menší poptávka po ní bude, tím pádem bude dražší pro firmu i pracovní síla (Kaczor, 2013). Zde je vidět i zmíněná propojenost odvozené poptávky od poptávky od spotřebitelů.

1.1.3 Rovnováha na trhu práce

Na trhu práce jak nabídka, tak i poptávka reagují na cenu práce, tj. mzdu. „Mezi nabídkou práce a výší mezd je pozitivní vztah, mezi poptávkou po práci a výší mezd je vztah negativní“ (Halásková, 2001, s. 8). Mzda má tedy velký vliv na situace na trhu práce, jak bude popsáno níže.

Když tedy sloučíme dvě výše uvedené křivky, získáme graf, který nám ukazuje rovnováhu na trhu práce. Je to moment, kdy je jednotlivec spokojen s nabízenou mzdou a firmy jsou spokojené s množstvím zaměstnaných jednotlivců – tj. rovnovážná mzda a rovnovážné množství práce. Je to tedy průsečík obou grafů – znázorněno bodem R. Tento stav se nazývá **tržní rovnováhou** (Kaczor, 2013).



Graf 3 Rovnováha na trhu práce (Kaczor, 2013, s. 11)

Zároveň na grafu můžeme pozorovat další dva jevy. Prvním z nich je **přebytečná nabídka práce**. To je situace, kdy nabízená mzda je vyšší než rovnovážná mzda. Tím zároveň množství nabízené práce neodpovídá poptávce. To znamená, že jednotlivci jsou více ochotni pracovat za takovou mzdu, nicméně firmy nemají zájem za takovou mzdu pracovníky zaměstnat (Kaczor, 2013). Jinými slovy řečeno, zaměstnavatelé jsou ochotni zaměstnat méně pracovníků, než kolik jich v daném oboru je. Nastává tedy přebytek pracovníků v daném oboru (profesi), kteří způsobí pokles mezd na rovnovážnou úroveň, čímž by se měla nabídka i poptávka dostat do rovnováhy (Šimek, 2005).

Dalším jevem je tzv. **přebytečná poptávka**. Je to opačná situace – tedy firmy mají velký zájem zaměstnat jednotlivce, ale ti už mají menší zájem pracovat za nižší mzdu. Firmy tedy nejsou za těchto podmínek schopni zajistit potřebné množství zaměstnanců, kteří by byli ochotni za takovou mzdu pracovat (Kaczor, 2013). V této situaci naopak vzniká nedostatek pracovních sil, který bude existovat tak dlouho, dokud se mzda nevrátí na rovnovážnou úroveň či se nezmění vztah mezi nabídkou a poptávkou (Šimek, 2005).

Nutno podotknout, že výše zmíněné křivky a graf jsou zobrazeny v ideálním stavu na určitém trhu práce. Jak již bylo zmíněno, na trh práce působí řada vlivů (od různých opatření státu až po preference domácností). Všechny tyto vlivy mohou způsobit posun křivky (poptávky i nabídky) směrem nahoru i dolů, čímž se mění i rovnováha na trhu práce (Kaczor, 2013).

1.2 Nezaměstnanost

Dalším pojmem, který bude rozebrán, je nezaměstnanost. Abychom zjistili situaci na trhu práce, která právě převládá, využívá se tzv. míra nezaměstnanosti. Je to jeden z ukazatelů, který předkládá kondici trhu práce. Ekonomičtí odborníci se shodují, že *„v přiměřeném rozsahu je pro trh práce i pro ekonomiku jako celek nezaměstnanost zdravá. Svým způsobem je výrazem určité konkurence na trhu práce, která pomáhá, tak jako konkurence na všech jiných trzích, udržovat kvalitu i cenu obchodované komodity na optimální úrovni“* (Kaczor, 2013, s. 46).

Jednoduchým příkladem, kterým lze doložit předchozí tvrzení, je centrálně plánovaná ekonomika, kterou měla Česká republika (respektive Československo) před rokem 1989. Tato ekonomika sice vykazovala 100 % zaměstnanost, nicméně mnoho komodit nebylo tak kvalitních či dostupných jako v ekonomikách s určitou mírou nezaměstnanosti, stejně jako produktivita práce (Kaczor, 2013).

Ještě je zapotřebí si vysvětlit, co je zmiňovaný přiměřený rozsah nezaměstnanosti. Tržní ekonomika není schopná zajistit nulovou nezaměstnanost. Cílem hospodářských politik států je tedy přirozená míra nezaměstnanosti. Tím se rozumí *„úroveň nezaměstnanosti, která odpovídá ekonomice fungující na úrovni svého potencionálního (= „ideálního“) produktu“* (Kaczor, 2013, s. 53).

1.2.1 Měření nezaměstnanosti

Nezaměstnanost lze měřit. K vyjádření nezaměstnanosti se využívá vzorec podílu nezaměstnaných uvedených v čitateli, a celková pracovní síla, která se uvádí do jmenovatele. Jelikož se míra nezaměstnanosti vyjadřuje v procentech, celkový výsledek je nutný vynásobit 100. Aby míra nezaměstnanosti byla objektivní, musí se dbát na přesnost zdrojů dat a jejich časovou srovnatelnost (Halásková, 2001).

Pro zajímavost uvádím i míry nezaměstnanosti v obou republikách. V době psaní teoretické části byla míra nezaměstnanosti za sledované období srpna v České republice 2,8 % (Český statistický úřad, [online], cit. 11. 10. 2020), ve Slovenské republice se jedná o 7,6 % (Ústředí práce, sociálních věcí a rodiny, [online], cit. 11. 10. 2020).

1.2.2 Nezaměstnaná osoba

V souvislosti s nezaměstnaností se hovoří i o nezaměstnaném člověku (osobě). Nezaměstnanou osobou je ten, „*kdo je schopen pracovat, je ochoten během určité doby (např. 14 dní) do práce nastoupit, nemá placené zaměstnání ani sebezaměstnání* (v dnešní terminologii osoba samostatně výdělečně činná – pozn. autorky) *a aktivně ho hledá* (Brožová, 2003, s. 77). Zároveň sem patří osoba, která byla z práce uvolněna a čeká na návrat do práce či osoby, které čekají na nástup na nové pracovní místo. Podmínkou je zaregistrovat se na příslušném Úřadu práce (Brožová, 2003).

Dle Šimka (2005) jsou nezaměstnanými osobami všichni nad 15 let a výše, kteří splňují několik podmínek – jsou bez práce (nemají žádné placené zaměstnání ani nejsou OSVČ), aktivně práci hledají (čímž se rozumí registrování na Úřadu práce, podnikají kroky k založení vlastní firmy či jiným způsobem hledají zaměstnání) a jsou ochotni nejpozději do 14 dnů nastoupit do zaměstnání.

Naopak zaměstnanou osobou je ten, kdo vykonává placené zaměstnání nebo je osobou samostatně výdělečně činnou. Zaměstnanou osobou je i ten, který momentálně nepracuje například z důvodu nemoci, dovolené či stávky (Brožová, 2003).

Dohromady tvoří nezaměstnaní i zaměstnaní tzv. „ekonomicky aktivní obyvatelstvo“, respektive „práceschopné obyvatelstvo“, které lépe vystihuje obě zmíněné skupiny (Kaczor, 2013). Mezi „ekonomicky neaktivní obyvatelstvo“ řadíme studenty, lidi v důchodu či ženy v domácnosti (Brožová, 2003).

Pokud je člověk nezaměstnaný, má to na něj různé důsledky – ekonomické, psychické a sociální (Šimek, 2005). V první řadě to jsou důsledky ekonomické, kdy se člověk potýká s absencí příjmů, je odkázaný na podporu od státu a celkově se snižuje jeho životní úroveň. Mezi psychické důsledky lze zařadit například frustraci, pokles nálad až depresivní stavy. Sociálními důsledky rozumím určitou izolaci od okolí, kdy má nezaměstnaný pocit, že není plnohodnotným členem společnosti.

1.2.3 Příčiny a druhy nezaměstnanosti

Mnoho ekonomů se zabývalo otázkou, co stojí za nezaměstnaností, respektive co je její příčinou. Odpověď na tuto otázku není jednotná, existuje mnoho názorů. V této práci bude ve stručnosti popsáno Keynesiánské pojetí.

V Keynesiánském pojetí nezaměstnanost vyplývá z toho, „že souhrnná poptávka v ekonomice není dostatečně velká k tomu, aby zajistila plnou zaměstnanost“ (Šimek, 2005, s. 53). Toto pojetí také uznává nedobrovolné nezaměstnání, kdy se daný jedinec práci nevyhýbá a je ochotný pracovat za nepříznivých mzdových podmínek. Jako příčinu nezaměstnanosti vidí Keynes jednak technologický pokrok, který postupně vytlačuje živou práci, a také chronický nedostatek poptávky. Řešení nezaměstnanosti dle Keynesa vyžaduje státní intervence do ekonomiky (Šimek, 2005).

Pro porovnání příčin v současném 21. století (keynesiánská teorie vznikla ve 20. století) bude využit text Palíškové (2014). Ta jako příčiny nezaměstnanosti zejména v zemích Evropské unie vidí následující:

- Vysoké náklady na pracovní sílu
- Rozvoj technologií
- Nesoulad mezi nabídkou a poptávkou ve smyslu kvalifikace a dovedností
- Velmi nízká mobilita pracovníků

Můžeme vidět, že oba autoři se shodují především v bodu rozvoje technologií, který oba považují za příčinu nezaměstnanosti. Dále je zajímavé, že Keynes vidí jako příčinu v nedostatku poptávky, čemuž by se dalo rozumět jako nedostatek práce pro ekonomicky aktivní obyvatele, kdežto Palíšková jako jednu z příčin vidí vysoké náklady na pracovní sílu. Tomu by se dalo rozumět tak, že práce pro ekonomicky aktivní obyvatele je, nicméně je velmi finančně náročné tato místa zajistit, ať už

vzhledem k vysokým mzdám, zdanění práce či odvody na sociální a zdravotní pojištění.

Nezaměstnanost můžeme dělit dle několika hledisek. Jedním z nich je délka trvání nezaměstnanosti, kterou dělíme na:

- Krátkodobou – za tu je považovaná nezaměstnanost trvající do 6 měsíců (v zemích EU 1 rok)
- Dlouhodobou – tato nezaměstnanost trvá déle jak 6 měsíců (v zemích EU 1 rok), je vážnější než krátkodobá nezaměstnanost (Halásková, 2001).

Další možností je dělení dle dobrovolnosti:

- Dobrovolná – nastává v momentě, kdy pracovní místa sice existují, ale zaměstnanci nechtějí za těchto podmínek pracovat. Nebo se člověk rozhodne nepracovat a užívat si volného času, což mu umožňuje žít ze svých úspor či občasných výdělků nebo bude využívat podpor charit
- Nedobrovolná – vzniká v momentě, kdy pracovních míst je méně než zaměstnanců. Část zaměstnanců je tedy nedobrovolně nezaměstnaná, ačkoliv by pracovat chtěli (Halásková, 2001).

Třetím a posledním dělením je dělení dle obecné ekonomické teorie. V této teorii je popsáno více typů nezaměstnanosti. V práci budou popsány čtyři druhy, které rozlišoval již zmíněný Keynes – frikční, sezónní, cyklická a strukturální (Šimek, 2005).

- Frikční neboli dočasná – vzniká ve chvíli, kdy se člověk rozhodne najít si lepší místo a ze současné práce odejde. Je to doba od opuštění stávajícího zaměstnání po dobu nalezení nového zaměstnání. Je brána jako dobrovolná nezaměstnanost
- Sezónní – jedná se o nezaměstnanost, která je závislá na střídání ročních období. Člověk pracuje v tom roční období, které je vhodné pro jeho zaměstnání, v ročním období, které je nepříznivé vzhledem k jeho zaměstnání je nezaměstnaný
- Cyklická – souvisí s hospodářským cyklem. Když je ekonomika v recesy, zaměstnanci jsou propuštěni, nezaměstnanost se zvyšuje. V období expanze

poptávka roste a zaměstnanci jsou přijatí do zaměstnání, nezaměstnanost se snižuje

- Strukturální – vzniká v jednotlivých strukturách trhu práce. Některá profesní odvětví, popřípadě regiony zažívají nárůst poptávky a nezaměstnanost klesá, kdežto v jiných odvětvích či regionech není poptávka tak velká a nezaměstnanost stoupá (Halásková, 2001).

Jak je to se zásahy státu, aby se vyřešila nezaměstnanost? Výše zmíněné keynesiánské pojetí trhu práce říká, že se nezaměstnanost nevyřeší samoregulací tržního mechanismu, ale je zapotřebí, aby stát zasáhl do ekonomiky. Stát má podle něj řadu nástrojů, jak stimulovat ochotu investovat a mít větší spotřebu. Jednou z takových možností je zvyšování veřejných výdajů, což má vést ke zvýšení poptávky. Spojení státu s trhem práce je zde velké (Palíšková, 2014).

Oproti tomu klasická ekonomie liberalismu preferuje „*svobodnou soutěž s minimálními zásahy státu*“ (Palíšková, 2014, s. 20). Cenový mechanismus vytváří rovnováhu na trhu práce mezi nabídkou a poptávkou, respektive mezi množstvím a cenou. Dochází k tomu automaticky. Jakýkoliv zásah státu je tedy nežádoucí, protože zabraňuje přirozené rovnováze na trhu práce. Spojení státu a trhu práce je zde minimální. Dokonce někteří stoupenci liberální teorie skepticky pohlíží mimo jiné i na sociální dávky – to posiluje neochotu pracovat (Palíšková, 2014).

1.3 Lidský kapitál

Jako další věc, která by měla být u trhu práce zmíněna, je lidský kapitál. Jedná se o pojem spíše ekonomický, nicméně považují za důležité znát jeho definici a specifika. V předešlém textu se několikrát objevoval pojem jako zaměstnanec, osoba hledající práci apod. A všechny tyto osoby mají své specifikum – lidský kapitál.

Pro lidský kapitál existuje mnoho definic. Kaczor (2013, s. 23) definuje lidský kapitál jako „*individuální soubor znalostí, dovedností a osobních charakteristik, kterými daný jedinec (nejenom na trhu práce) disponuje.*“ Například OECD (Organizace pro hospodářskou spolupráci a rozvoj) definuje lidský kapitál jako „*úroveň vzdělání, dovedností, talentu a schopností*“ (OECD, 2007, s. 1).

Všechny uvedené charakteristiky jsou individuální, na světě neexistuje dvojice lidí, kteří by měli stejné vlastnosti, dovednosti či vzdělání. Je to jedna z věcí, která dělá

pracovní trh rozmanitým (Kaczor, 2013). Tyto pracovníkovi individuální charakteristiky mohou být na pracovním trhu „pronajaty“ firmou. Člověk znalosti získává především ze vzdělání, dále pak pracovními zkušenostmi či zkušenostmi osobními (Šimek, 2005).

Organizace OECD přikládá vzdělání důležitost. Můžeme hovořit o formálním vzdělávání, které trvá přibližně od čtyř let v mateřské škole do osmnácti let na různém typu středních škol, respektive do dvaceti pěti let, pokud se daný jedinec rozhodne studovat vysokou školu. Větší význam OECD přikládá procesu učení se, tedy celoživotnímu rozvíjení svých znalostí. V dnešní době, kdy technologie jdou neustále kupředu, je tato forma celoživotního vzdělání prospěšnější (OECD, 2007).

Aby se osoba mohla vzdělat, musí do vzdělání investovat. Šimek (2005, s. 12) definuje jako náklady jednotlivce „*přímé – náklady na školné, učebnice, dopravu, nepřímé – ušlý příjem po dobu studia, a psychické.*“ Ovšem mezi přínosy vzdělání zmiňuje „*zvýšenou mzdu v budoucnu, zvýšení uspokojení z práce, společenskou prestiž, větší ocenění mimotržních aktivit a zájmů.*“

Dá se tedy říci, že investice do vzdělání se nám v budoucnu vrátí. Abych téma lidského kapitálu převedla na sociální rovinu, tak bych uvedla, že je důležité podporovat naše klienty ve vzdělávání, pokud se pro to rozhodnou. Především musíme mít na paměti, že z procesu vzdělávání a potažmo i následného uplatnění vědomostí na trhu práce bychom neměli vynechávat osoby se zrakovým postižením (potažmo všechny osoby s postižením).

Shrnutí kapitoly č. 1

První kapitola byla zaměřena spíše ekonomicky na trh práce. Čtenáře uváděla do tématu vysvětlením nabídky a poptávky práce či rovnováhou na trhu práce. Důležitým aspektem je taktéž nezaměstnanost, která má špatné důsledky na jedince, který je nezaměstnaný (a osoby se zrakovým postižením nevyjímaje). Jako poslední byl zmíněn lidský kapitál, jež je nedílnou součástí trhu práce. První kapitola slouží spíše k uvedení do tématu a prostředí, ve kterém se práce pohybuje, nemá přímou návaznost na dílčí cíle.

2 Osoby s postižením zraku a zaměstnávání

V předchozí kapitole byl zmíněn obecně trh práce a jeho specifika. Následující kapitola rozvine trh práce v souvislosti s osobami s postižením zraku. Dalším tématem budou možnosti uplatnění osob s postižením zraku na trhu práce, nástroje sociálních politik a v neposlední řadě i pomáhající profese sociálního pracovníka. V kapitole nebude zmíněna typologie zrakového postižení. Toto téma nepovažuji za důležité v diplomové práci rozvíjet, neboť práce navazuje na bakalářskou práci, kde je téma zrakového postižení rozebráno.

2.1 Specifika života lidí s postižením zraku

Lidé s postižením zraku řeší ve svém životě podobné problémy jako lidé bez postižení. Jako malé děti řeší hraní si s vrstevníky, v pubertě řeší svoji vlastní osobnost, tělo, budoucí život. Jako dospělí řeší oddělení od rodičů, vlastní bydlení, zaměstnání, partnerský život a podobně. Musí se navíc utkat s tím, že všechny tyto „starosti“ jim ztěžuje nejen jejich postižení, ale i různé typy výchov rodičů (od úzkostné výchovy až po výchovu zavrhuující). Navíc jejich postižení způsobuje, že jsou hůře zaměstnatelnými na trhu práce (Karnet in Pospíšil, Smutková, ed., 2017).

Osoby s postižením zraku (obecně i lidé s různým druhem postižení) se ve svém životě setkávají s různými přístupy vůči jejich osobě. V naší společnosti jsou tyto osoby stále ještě brány jako ty, které potřebují neustále pomoc a potřebují opečovávat. Zkrátka že tyto osoby mají specifické potřeby a s nimi související specifická práva a máme se k nim chovat „jinak“ (Michalík, 2011). Ve zmiňovaných publikacích se mluví o celé skupině osob se zdravotním postižením, vzhledem k tématu diplomové práce budu vztahovat uvedené pouze ke skupině osob se zrakovým postižením.

Když se podíváme na situaci z pohledu osoby se zrakovým postižením, tak tyto osoby nepožadují charitu, nýbrž rovné příležitosti. Hlavně v minulosti, jak již bylo zmíněno, měli lidé tendenci tyto osoby litovat a zdůrazňovat jejich bezmocnost, to ale osoby s postižením zraku nevyžadují. V dnešní době je takový přístup nepřijatelný a preferuje se rovný přístup a příležitosti (Michalík, 2011).

Přesto naše společnost má neustále bariéry, které vedou k diskriminaci a až k sociální exkluzi. Osoby s postižením zraku nemohou plně využít svá práva a jsou diskriminováni například v oblastech vzdělávání a zaměstnávání. To často vede

k tomu, že jsou ve stavu sociální nouze. Přitom z právní hlediska není důvod vyčleňovat tyto osoby ze společnosti. To, že má osoba postižení zraku neopravňuje ostatní jí upírat práva. Oblasti zajištění práv se věnuje několik mezinárodních úmluv (Michalík, 2011).

Lidé se zrakovým postižením jsou v naší společnosti vystaveni i určitým mýtům a předsudkům. Novosad (2011) ve své publikaci mluví o těchto předsudcích:

- Paternalistické a podceňující – v tomto případě má pečující osoba posuzovat a rozhodovat o tom, co osoba se zdravotním postižením (v našem případě se zrakovým postižením) dokáže, co může a co už ne. Nebere v potaz potenciál dané osoby. Pečující osoby zauímají ochranný a pečující přístup.
- Odmítavé a degradující předsudky – na rozdíl od předešlého, v tomto předsudku jsou lidé s postižením zraku vylučováni ze společnosti, jsou považováni za neschopné, neúčinné, pro širokou veřejnost zatěžující. Jejich podpora je brána tak, že se tak děje na úkor „normálních“ lidí. V tomto případě i převládá názor, že osoba s postižením zraku může pracovat pouze na nějaké nižší pozici, jestli vůbec má právo být zaměstnána. Vůbec se nebere v potaz, že osoba se zrakovým postižením má právo být zaměstnána. Ani se nedočká ocenění, že zvládá pracovat jako člověk s postižením na stejné pozici, přičemž musí vynaložit více práce na překonání vlastního postižení.
- Protektivně – paušalizující předsudky – zrakové postižení s sebou přináší i nárok na různé „benefity“ jako průkazy ZTP, ZTP/P, vyhrazené místo ve veřejné dopravě apod. Ve skutečnosti se nejedná o benefity v pravém slova smyslu, ale spíše o formu kompenzace jak postižení, tak i snížené možnosti výdělku. Právě toto se setkává s nepochopením u řady lidí, jelikož mají pocit, že se jedná o výhody nezasloužené či neoprávněné.
- Idealizující předsudky – mnozí lidé mají pocit, že život s postižením zraku je určitý druh hrdinství a daná osoba si zaslouží obdiv za to, co vše zvládá. Taková osoba je obdivována a mnohokrát dávana jako mravní vzor. Tento typ předsudků, ač může vypadat pozitivně, není pro osoby se zrakovým postižením přínosný. Jsou to osoby jako my, mají stejné vlastnosti jako my a nepotřebují být na piedestalu za to, jak zvládají život s postižením.

Ze všech uvedených předsudků je patrná jakási diskriminace osob se zrakovým postižením. Nejvíce je patrná ve druhém uvedeném předsudku, kdy jsou osoby se zrakovým postižením brány jako ti, kteří by pracovat ani neměli nebo pouze na nižších pozicích. Vůči takové diskriminaci – a to nejen na trhu práce – vytvořila OSN Úmluvu o právech osob se zdravotním postižením. Česká i Slovenská republika tuto Úmluvu ratifikovaly, tedy musí zajistit osobám se zdravotním postižením rovné podmínky, například rovný přístup ke vzdělání či zaměstnání (MPSV, 2011, [online]).

Úmluva OSN přímo definuje, co znamená diskriminace na základě zdravotního postižení: *„jakékoli činění rozdílu, vyloučení nebo omezení provedené na základě zdravotního postižení, jehož cílem nebo důsledkem je narušit nebo zrušit uznání, užívání nebo uplatnění, na rovnoprávném základě s ostatními, všech lidských práv a základních svobod v politické, hospodářské, sociální, kulturní, občanské nebo jiné oblasti. Zahrnuje všechny formy diskriminace, včetně odepření přiměřené úpravy“* (Úmluva OSN, [online], s. 3). Nediskriminaci a rovnost se zavazují státy zajistit konkrétně v těchto oblastech:

- a) *„respektování přirozené důstojnosti, osobní nezávislosti, zahrnující také svobodu volby, a samostatnosti osob;*
- b) *nediskriminace;*
- c) *plné a účinné zapojení a začlenění do společnosti;*
- d) *respektování odlišnosti a přijímání osob se zdravotním postižením jako součásti lidské různorodosti a přirozenosti;*
- e) *rovnost příležitostí;*
- f) *přístupnost;*
- g) *rovnoprávnost mužů a žen;*
- h) *respektování rozvíjejících se schopností dětí se zdravotním postižením a jejich práva na zachování identity.“*

(Úmluva OSN, [online], s. 3)

Z uvedeného je patrné, že Organizace spojených národů chce zajistit rovnost ve všech oblastech života lidí. Jak konkrétně přistupují Česká a Slovenská republika k zajištění rovného přístupu a nediskriminace zejména v oblasti zaměstnávání bude rozebráno ve třetí a čtvrté kapitole.

2.2 Sociální exkluze a sociální inkluze osob se zrakovým postižením

O sociální exkluzi a sociální inkluzi se v současnosti více hovoří u jiných cílových skupin, nicméně hovořit se o nich dá i v souvislosti s osobami s postižením zraku. Sociální exkluze neboli vyloučení je společenský jev, kdy dochází k vyloučení osoby nebo skupiny osob ze společnosti, může se jednat o omezení přístupu k možnostem a zdrojům, jaké má majoritní společnost. Může se tak stát například v důsledku nezaměstnanosti, kdy osoba nedosahuje takového ekonomického standardu, jaký je běžný v dané společnosti. Při jejich vyloučení dochází k omezení občanských, politických a sociálních práv (Hora in Matoušek a kol., 2013 a).

Naopak sociální inkluze neboli začleňování je jev opačný, během něhož se usiluje o začlenění vyloučených osob či skupin do společnosti. Cílem je změnit životní situaci těchto osob. Může se tak stát prostřednictvím sociálního systému dávek a sociálních aktivit, dále pak různá opatření, která pomáhají zdravotně znevýhodněným skupinám osob apod. (Hora in Matoušek a kol., 2013 a).

Česká i Slovenská republika mají sociální začleňování ustanovené v zákoně. Česká republika v zákoně č. 108/2006 Sb., o sociálních službách v § 2, odstavec 2 – „(...) *Pomoc musí vycházet z individuálně určených potřeb osob, musí působit na osoby aktivně, podporovat rozvoj jejich samostatnosti, motivovat je k takovým činnostem, které nepovedou k dlouhodobému setrvávání nebo prohlubování nepříznivé sociální situace, a posilovat jejich sociální začleňování.*“ Dále i v § 3 písmeno a) „*sociální službou (se rozumí) činnost nebo soubor činností podle tohoto zákona zajišťující pomoc a podporu osobám za účelem sociálního začleňování nebo prevence sociálního vyloučení*“ (Zákon č. 108/2006 Sb.). Slovenská republika zmiňuje sociální začlenění v zákoně č. 448/2006 Sb., o sociálních službách při definici sociálních služeb – v § 2 písmeno b) (jsou zaměřené na) „*zachování, obnovu anebo rozvoj schopnosti fyzické osoby vést samostatný život a na podporu jejího začlenění do společnosti*“ (Zákon č. 448/2006 Sb., o sociálních službách).

O sociálním začleňování hovoří i strategický dokument Evropské unie – Evropa 2020. V něm se členské státy zavazují mimo jiné i k tomu, že se bude zvyšovat vzdělanost lidí, bude se snižovat chudoba lidí a s tím související i podpora vzniku nových pracovních míst, respektive podpora zaměstnanosti, aby se předešlo sociálnímu vyloučení (Sdělení komise – Evropa 2020, 2010).

Sociální inkluze osob se zrakovým postižením (respektive osob s postižením) je aktuální téma všech zemí. Tyto země se snaží předejít diskriminaci těchto osob a nastavit rovné podmínky všem svým občanům.

2.3 Zaměstnávání osob se zrakovým postižením

Zaměstnávání osob se zrakovým postižením je proces obdobný zaměstnávání osob bez postižení, nicméně s sebou nese různá specifika. Zaměstnávání navazuje na vzdělávání a pokračuje dále přes pracovní rekvalifikaci a rehabilitaci k zaměstnání.

2.3.1 Vzdělávání osob se zrakovým postižením

Ačkoliv se na první pohled může zdát téma vzdělávání osob se zrakovým postižením mimo okruh sociální práce, není tomu tak. Vzdělávání osob se zrakovým postižením je jednou z oblastí, kterou specifikuje zákon o sociálních službách jak v České, tak i Slovenské republice. Konkrétně se v České republice jedná o vymezení základních činností při poskytování sociálních služeb – výchovné, vzdělávací a aktivizační činnosti (Zákon č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, § 35, odst. 1, písm. f)). Ve Slovenské republice se jedná o vymezení dalších činností sociálních služeb, kde je zmíněno vzdělávání (Zákon č. 448/2006 Sb., o sociálních službách, § 18, odst. 1, písm. a)).

Problematika vzdělávání osob se zrakovým postižením je multidimenzionální problém. Kromě již zmíněných zákonů o sociálních službách se primárnímu vzdělávání osob se zrakovým postižením věnuje i Zákon č. 561/2004 Sb., o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání (školský zákon) na české straně a Zákon č. 245/2008 Sb., o výchově a vzdělávání (školský zákon) na slovenské straně. Přímo profesní přípravu osob se zrakovým postižením musela Česká republika specifikovat ve Vyhlášce č. 73/2005 Sb., o vzdělávání dětí, žáků a studentů se speciálními vzdělávacími potřebami a dětí, žáků a studentů mimořádně nadaných. Slovenská republika má již profesní přípravu osob se zrakovým postižením zakotvenou ve zmiňovaném školském zákoně (Krejčířová, Benešová, 2009). Jelikož je práce zaměřena sociální oblast, této oblasti z pohledu pedagogiky se dále věnovat nebudu.

Třetím zákonem, který se oblastí zaměstnávání osob se zrakovým postižením zabývá, je zákon o zaměstnanosti (ČR Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, SR Zákon č. 330/2008 Sb., o službách zaměstnanosti). Česká republika má v zákoně ustanovenou

aktivní politiku zaměstnanosti včetně pracovní rekvalifikace. Slovenská republika takto definované pojmy ve svém zákoně přímo nemá, ale dají se najít ekvivalenty, které jsou adekvátními českým pojmům (Krejčířová, Benešová, 2009).

2.3.2 Aktivní politika zaměstnanosti

Jak již bylo zmíněno, slovenský zákon pojem aktivní politika zaměstnanosti nedefinuje. V zákoně však lze nalézt znaky, které vykazují, že Slovenská republika využívá prvky aktivní politiky zaměstnanosti. Zde se budu věnovat obecné charakteristice pojmů, konkrétní kroky obou republik v této oblasti budou specifikované v dalších kapitolách.

Aktivní politika zaměstnanosti je souhrn opatření, které mají za cíl co možná nejvyšší zaměstnanost. Cílem aktivní politiky zaměstnanosti je odstraňovat bariéry, které omezují některým skupinám vstup na trh práce. Aktivní politika zaměstnanosti je cílená zejména na osoby dlouhodobě nezaměstnané, osoby bez praxe (tj. zejména absolventi škol), osoby straší 50 let, rodiče vracející se z mateřské či rodičovské dovolené, osoby, u nichž je předpoklad dlouhodobé evidence na Úřadu práce, osoby ohrožené sociální exkluzí a osoby se zdravotním postižením (Úřad práce, [online], cit. 28. 10. 2020). Aktivní politika zaměstnanosti má několik nástrojů, pomocí níž řeší situaci osob bez zaměstnání. Mezi tyto nástroje patří mimo jiné rekvalifikace.

2.3.3 Rekvalifikace

Rekvalifikační programy jsou zaměřené na „*rozšiřování, prohlubování či obnovování kvalifikace účastníků s cílem zvýšit jejich zaměstnatelnost a dosáhnout zaměstnanosti*“ (Hora in Matoušek a kol., 2013 b, str. 279). Tyto programy byly vytvořené kvůli tomu, že některé skupiny osob jsou hůře uplatnitelné na trhu práce z různých důvodů – například nízké vzdělání či zdravotní postižení. Rekvalifikace je zaměřena zejména na dospělé osoby, jejichž většina již byla zaměstnána. Cílem těchto aktivit je pracovní uplatnění, sociální začlenění a zvýšení kvality života osob, které se rozhodnou pro rekvalifikaci. Některé výzkumy naznačují, že rekvalifikační programy mají na účastníky také psychosociální účinky, například zvýšení sebevědomí, navázání nových kontaktů, zlepšení nálady apod. (Hora in Matoušek a kol., 2013 b).

Rekvalifikace je taktéž legislativně zajištěna – v České republice Vyhláškou 519/2004 Sb., o rekvalifikaci uchazečů o zaměstnání a zájemců o zaměstnání a o rekvalifikaci

zaměstnanců. Ve Slovenské republice se jedná o Zákon 5/2004 Sb., o službách zaměstnanosti.

2.3.4 Pracovní rehabilitace

V souvislosti s osobami se zdravotním postižením se hovoří i o pracovní rehabilitaci. Tou se rozumí taková souvislá činnost, která se zaměřuje na získání a udržení vhodného pracovního místa pro osobu se zdravotním postižením (v našem případě pro osobu se zrakovým postižením) (Úřad práce, [online], cit. 28. 10. 2020). Jedná se zejména o poradenskou činnost, která směřuje na volbu povolání či zaměstnání, teoretickou i praktickou přípravu, a dále pak zprostředkování a udržení pracovního místa (Michalík, 2011).

Halásková (2001) pojem „pracovní rehabilitace“ vysvětluje jako „*snahu o obnovení zdravotních a pracovních schopností a jejím cílem je správné společenské zařazení postiženého*“ (Halásková, 2001, s. 30). V procesu pracovní rehabilitace se počítá aktivní účast osoby, která o rehabilitaci zažádala. Pracovní rehabilitace je jedna ze složek tzv. ucelené rehabilitace. Sem kromě pracovní rehabilitace řadíme i zdravotní rehabilitaci, která má osobu se zrakovým postižením připravit na zaměstnání z hlediska obnovy tělesných a duševních funkcí. V neposlední řadě sem řadíme i sociální rehabilitaci, která se zaměřuje na obnovu základních sociálních návyků. Dohromady tvoří celek, který na sebe navazuje a připravuje osobu se zrakovým postižením na pracovní život (Halásková, 2001).

2.4 Specifika zaměstnávání osob se zrakovým postižením

Pokud se zaměstnavatel rozhodne vytvořit místo pro osobu se zrakovým postižením, měl by mít na paměti několik věcí. První z nich je uvědomit si, jak je pracovní prostředí vytvořeno a zda nebude nutná úprava. Slabozrakým osobám dělá problém například nedostatek světla nebo naopak příliš oslnivé světlo, dále prosklené dveře, skleněné stěny, přílišná jednobarevnost prostoru – neodliší stěny, dveře apod., nebo neoznačené hrany schodů. Pro osoby nevidomé je problém například to, když je nábytek postaven uprostřed místnosti. Špatně se jim pracuje, pokud nenajdou své pomůcky na místě, kam patří – na to by měli dbát zejména další zaměstnanci, aby vraceli věci na svá místa. Dále je pro ně nebezpečné, pokud v úrovni hlavy či pasu bude překážka, o kterou se mohou zranit – například otevřené okno. Všechny tyto věci by se měly vyřešit před nástupem osoby se zrakovým postižením do zaměstnání (Augusta, 2014).

To, jak je důležité správně uzpůsobit pracovní místo pro osobu s postižením zraku se na svých webových stránkách zmiňuje i Evropská unie nevidomých. Jako příklad úspěšné praxe uvádí vystavění nové budovy v Albánii, kde budou pracovat jak lidé s postižením zraku, tak i lidé bez postižení. Budova se podařila vystavět za spolupráce Albánského sdružení nevidomých a mezi přednosti budovy patří: kamera u vchodu, která má hlasový výstup, kontrastní malba na chodníku vedoucímu k budově či hmatové identifikační lišty a mapy a další (Evropská unie nevidomých, [online], cit. 7.3.2021).

Další důležitou věcí je uvědomit si, že osoba se zrakovým postižením zpravidla nevyužívá běžný počítač, ale spíše počítač s hlasovým výstupem. Tento typ počítačů umí i předčítat psané texty, ale musí se dbát na kvalitu takového textu, neumí přečíst například naskenovaný list. Před nástupem osoby se zrakovým postižením je tedy vhodné zjistit, zda programové vybavení, které má firma, je vhodné i pro počítač, který vlastní osoba se zrakovým postižením (Augusta, 2014).

V případě pohovoru se doporučuje budoucímu zaměstnavateli přizpůsobit podmínky osobě se zrakovým postižením. Například pokud je součástí pohovoru test, osobě slabozraké jej natisknout s větším písmem, osobě nevidomé předčítat otázky apod. Pokud je za úkol prokázat schopnosti práce s počítačem, dát osobě se zrakovým postižením více času na splnění úkolu. Důležitá je především komunikace. Zaměstnavatel by se neměl bát mluvit s osobou se zrakovým postižením o její zrakové vadě, promluvit si případně o tom, jak by zvládala různé aspekty práce – osmihodinová pracovní doba, dojíždění; případně co by uvítala, pokud by byla přijata (úpravy pracovního prostředí). Vyhodnocení výsledků přijímacího řízení by mělo proběhnout jako u osoby bez postižení – hodnotit odbornost, komunikativnost a dovednosti (Augusta, 2014).

2.4.1 Chráněné dílny a chráněná pracovní místa

Legislativa obou zemí (tedy český Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti a slovenský Zákon č. 330/2008 Sb., o službách zaměstnanosti) definují i speciální chráněné dílny a chráněná pracovní místa. Jedná se o taková zařízení pro osoby se zdravotním postižením, která mají zajistit zaměstnání i osobám, které jinak nelze zaměstnat (Krejčířová, Benešová, 2009).

Chráněná pracovní dílna je zařízení, kdy z celkového počtu zaměstnanců tvoří většinu (nejméně 60 %) osoby s postižením. Obě země v zákonech definují, že pokud chce někdo provozovat chráněnou dílnu, musí i určit její zaměření a musí dbát na poměr zaměstnanců. Musí rovněž proběhnout dohoda s Úřadem práce. Stát na chráněné dílny finančně přispívá (Krejčířová, Benešová, 2009).

Úřad práce (jak český, tak i slovenský) také spolupracuje se zaměstnavateli a motivuje je k tomu, aby vytvořili chráněné pracovní místo pro osoby se zdravotním postižením. Motivace probíhá skrze finanční podporu. Cíl je totožný jako u chráněné dílny, a to uplatnit osoby s postižením na trhu práce (Krejčířová, Benešová, 2009).

2.5 Sociální práce a osoby se zrakovým postižením

Sociální práce je jedním z pomáhajících oborů, dále sem můžeme zařadit medicínu, psychiatrii, psychologii, pedagogiku a jiné. Pomáhající obor můžeme definovat jako „*organizovanou skupinu pracovníků, kteří lidem v nesnázích poskytují specializovaný typ podpory nebo zdrojů s cílem umožnit jim zvládat jejich problémy či uspokojovat potřeby*“ (Musil in Matoušek a kol., 2013, s. 506). Sociální práce na základě svého poslání pomáhá lidem, podporuje sociální změnu a zplnomocňování člověka. Nejinak tomu je i v oblasti zaměstnávání osob se zrakovým postižením.

Jak již bylo několikrát zmíněno, osoba se zrakovým postižením má zpravidla problémy uchytit se na trhu práce. Podporu přitom může využít od sociálních pracovníků a pracovníc jednak na Úřadech práce, kde mu pomohou najít zaměstnání, popřípadě poskytnou možnost rekvalifikace či pracovní rehabilitace. Další možností podpory ze strany sociální práce jsou doprovodné organizace, které poskytují podporu při zvykání si na pracovní režim či jiné problémy související se zaměstnáváním.

Práce v sociální práci jakožto v pomáhající profesi s sebou nese určitá specifika. Jednak na odborné vzdělání, které obě země definují v zákonech, ale v oblasti práce s osobami s postižením zraku také vzdělání nebo znalost fyziologie oka a postižení zraku (viz. bakalářská práce kapitoly 3 a 4). Vzdělávání nekončí v okamžiku ukončení většinou vysokoškolského studia, ale je nutné celoživotní učení. Kromě toho se klade důraz na osobnost sociálního pracovníka, který by měl být empatický, trpělivý, tolerantní či ochotný. I v této oblasti se jedná o celoživotní práci na sobě samém. Sociální pracovník musí mít zároveň dobré komunikační schopnosti, tedy umět

komunikovat jednak s klienty, aby mu rozuměli, ale i s dalšími profesemi (Michalík, 2011).

Sociální pracovník či pracovnice je náročné povolání, ve které je vyšší riziko syndromu vyhoření. Na sociální pracovníky je kladeno velké množství povinností a nároků, přičemž hodnocení oboru ve společnosti není příliš adekvátní. Sociální práce není populárním oborem a riziko vzniku syndromu vyhoření je zde přehlížené. Proto pracovník v tomto oboru by měl dbát na psychohygienu a využívat možnosti supervize (Michalík, 2011).

Shrnutí kapitoly č. 2

Druhá kapitola se konkrétněji věnovala životu osob se zrakovým postižením a uplatněním na trhu práce. Kromě specifí v životě jedince s postižením zraku existují i specifika pracovní, na které bychom neměli zapomínat. Druhá kapitola částečně odpověděla na dílčí cíl 1 – mezi nástroje a formy podpory osob se zrakovým postižením můžeme zařadit vzdělávání, rekvalifikaci, rehabilitaci, aktivní politiky zaměstnanosti země, chráněné dílny a chráněná pracovní místa či průběh pohovorů s případnými zaměstnavateli. Zároveň kapitola zmínila roli sociální práce ve vztahu k osobám se zrakovým postižením, hlavně v oblasti podpory na Úřadech práce či v doprovodných organizacích, což částečně odpovídá na druhý dílčí cíl.

3 Zaměstnávání osob se zrakovým postižením v České republice

Předchozí kapitoly byly teoretickým vzhledem do problematiky trhu práce a zaměstnávání osob se zrakovým postižením. V následující kapitole bude tato problematika konkretizována na území České republiky.

3.1 Státní politika zaměstnanosti v České republice

Politiku zaměstnanosti v České republice upravuje zákon 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. Ten v § 2 odst. 1 písm. a–l konkretizuje, jaké oblasti zahrnuje státní politika zaměstnanosti. Zmiňme například *„uplatňování aktivní politiky zaměstnanosti, hospodaření s prostředky na politiku zaměstnanosti; poskytování podpory v nezaměstnanosti a podpory při rekvalifikaci; opatření na podporu a dosažení rovného zacházení s muži a ženami, s osobami bez ohledu na jejich rasový a etnický původ, s osobami se zdravotním postižením a dalšími skupinami osob, které mají ztížené postavení na trhu práce, pokud jde o přístup k zaměstnání, rekvalifikaci, přípravu k práci a ke specializovaným rekvalifikačním kurzům, a opatření pro zaměstnávání těchto osob; opatření pro zaměstnávání fyzických osob se zdravotním postižením a dalších skupin fyzických osob, které mají ztížené postavení na trhu práce“* (Zákon 435/2004 Sb., § 2, odst. 1, písm. e, g, i, j, k).

Z uvedeného je patrné, že státní politika zaměstnanosti myslí i na osoby znevýhodněné na trhu práce a zaručuje jim garanci různých opatření, která povedou k jejich zabezpečení při uplatnění na trhu práce. Důležitým tématem pro státní politiku zaměstnanosti je i aktivní politika zaměstnanosti a podpora osob, které momentálně nepracují, ať již formou finanční podpory či možnosti rekvalifikace.

Dalším důležitým bodem, který zákon stanovuje, je zákaz jakékoliv diskriminace v zaměstnání. Zakazuje se diskriminace jednak na základě pohlaví, sexuální orientace, rasového či etnického původu a jiné, ale také z důvodu sociálního původu či zdravotního stavu (Zákon 435/2004 Sb., § 4, odst. 1–2). Právo na zaměstnání by tedy dle zmíněného paragrafu nemělo být odepřeno ani osobě se zrakovým postižením.

Zákon 435/2004 Sb. vymezuje i subjekty, které se na zaměstnávání podílejí. Jedná se o zaměstnavatele, odborové organizace, územní samosprávné celky, profesní organizace, sdružení osob se zdravotním postižením, organizace zaměstnavatelů a z hlediska státní správy i Ministerstvo práce a sociálních věcí a Úřad práce České

republiky (§ 2, odst. 2-3). Jedná se tedy o multioborový přístup. Pro diplomovou práci budou představeny dva subjekty – Ministerstvo práce a sociálních věcí a Úřad práce České republiky.

3.1.1 Ministerstvo práce a sociálních věcí

Ministerstvo má v oblasti zaměstnanosti jednak usměrňovat a kontrolovat výkon státní správy, ale také kontrolovat dodržování zákonnosti při zabezpečování státní politiky zaměstnanosti. Přičemž k tomu má také zpracovávat celostátní koncepci a programy státní politiky zaměstnanosti a řešit otázky spojené s trhem práce; zpracovávat analýzy a prognózy na trhu práce; poskytovat prostředky na státní politiku zaměstnanosti; spolupracuje s Evropskou unií v otázkách trhu práce a zaměstnávání či zajišťuje vedení evidence uchazečů o zaměstnání, osob se zdravotním postižením, cizinců, volných míst a další (Zákon 435/2004 Sb., § 6, odst. 1, písm. a-k).

Další možností ministerstva v oblasti zaměstnání je zřízení příspěvkové organizace, která má pomoci při plnění úkolů spojených se zaměstnáváním. Zřizovací listinu vydává ministerstvo a státní příspěvková organizace vzniká dnem stanoveným ve zřizovací listině. Další náležitosti spojené se zřízením státní příspěvkové organizace udává zákon (Zákon 435/2004 Sb., § 6a, odst. 1).

3.1.2 Úřad práce České republiky

Speciální zákon zřizuje a upravuje činnost a organizační členění Úřadu práce. Jedná se o Zákon 73/2011 Sb., o Úřadu práce České republiky. Působnost Úřadu práce v oblasti zaměstnanosti upravuje i Zákon 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. Ten umožňuje Úřadu práce zřídit dle potřeby poradní sbory složené ze zástupců odborových organizací, organizací zaměstnavatelů, organizací zdravotně postižených a územních samosprávných celků s cílem zabezpečit spolupráci na trhu práce. Tyto poradní sbory se mohou vyjadřovat k příspěvkům pro zaměstnavatele při aktivní politice zaměstnanosti, k programům rekvalifikace, k organizaci poradenské činnosti či při podpoře rovného zacházení se všemi fyzickými osobami na trhu práce (§ 7, odst. 2).

Vzhledem k osobám se zrakovým postižením (respektive k osobám se zdravotním postižením) Úřad práce vytváří i odborné pracovní skupiny k posouzení vhodné formy pracovní rehabilitace. Tyto skupiny jsou vytvořeny ze zástupců organizací zdravotně

postižených a taktéž zástupců zaměstnavatelů, kteří zaměstnávají více než 50 % osob se zdravotní postižením (Zákon 435/2004 Sb., § 7, odst. 3).

Úřad práce má své generální ředitelství. To spolupracuje s Ministerstvem práce a sociálních věcí při tvorbě koncepcí a programů státní politiky zaměstnanosti; spolupracuje s dalšími orgány zapojenými do státní politiky zaměstnanosti; přijímá opatření na podporu a dosažení rovného přístupu pro některé skupiny – například pro osoby se zdravotním postižením; zřizuje školicí střediska, střediska rekvalifikace a pracovní rehabilitační střediska pro osoby se zdravotním postižením (Zákon 435/2004 Sb., § 8).

Krajská pobočka Úřadu práce přijímá taková opatření, která zajišťují podporu a rovné zacházení mimo jiné i s osobami se zdravotním postižením ve svém obvodu. Dále uplatňuje nástroje aktivní politiky zaměstnanosti včetně vyplácení podpory při rekvalifikaci či poskytuje zaměstnavatelům, kteří zaměstnávají více než 50 % zaměstnanců, kteří jsou osobami se zdravotním postižením, příspěvek na podporu zaměstnání osob se zdravotním postižením. Mimo jiné také vedou evidenci osob se zdravotním postižením (Zákon 435/2004 Sb., § 8a).

3.2 Právní zajištění zaměstnání osobám se zrakovým postižením

Jak již bylo zmíněno, legislativa pamatuje i na zaměstnávání osob se zrakovým postižením. Respektive pamatuje na zaměstnávání osob se zdravotním postižením, všechna uvedená ustanovení se týkají celé zmiňované skupiny osob.

Aby se mohla této skupině osob poskytnout deklarovaná zvýšená ochrana na trhu práce, musí se nejprve vymezit, kdo do této skupiny patří. Zákon 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, sem řadí tři skupiny osob – osoby invalidní ve třetím stupni, osoby invalidní v druhém či prvním stupni a osoby zdravotně znevýhodněné. Poslední jmenovaná, tedy skupina osob zdravotně znevýhodněných jsou osoby, jež mají zachovanou schopnost vykonávat soustavné zaměstnání či jiný druh výdělečné činnosti, nicméně jejich schopnost tuto práci vykonávat je podstatně omezena z důvodu dlouhodobého nepříznivého zdravotního stavu. Nejedná se ale o první dvě skupiny osob v různém stupni invalidity. Tímto dlouhodobě nepříznivým zdravotním stavem se rozumí takový stav, který dle lékařské vědy bude trvat déle než jeden rok a podstatně omezí osobě tělesné, smyslové či duševní schopnosti, čímž omezí i pracovní uplatnění (Zákon 435/2004 Sb., § 67, odst. 1-4).

To, že daná osoba je osobou se zdravotním postižením, se musí doložit. Osoby v různém stupni invalidity toto dokládají posudkem či potvrzením orgánu sociálního zabezpečení. Osoby zdravotně znevýhodněné to dokládají potvrzením či rozhodnutím orgánu sociálního zabezpečení. Všechny evidence osob se zdravotním postižením si vede příslušná Krajská pobočka Úřadu práce. Pokud přestane poskytovat služby osobám se zdravotním postižením či fyzická osoba přestane být osobou se zdravotním postižením, příslušná pobočka musí zajistit nedostupnost těchto údajů do doby, než budou nové důvody ke zpracování (Zákon 435/2004 Sb., § 67, odst. 5, § 68, odst. 1-3).

3.2.1 Zajištění pracovní rehabilitace

Co je pracovní rehabilitace již bylo zmíněno. Osoby se zrakovým postižením jako jedna ze skupin osob se zdravotním postižením mají právo zažádat příslušnou krajskou pobočku Úřadu práce o zajištění pracovní rehabilitace. Příslušný úřad může rehabilitaci zajistit buď se smluveným rehabilitačním střediskem či po písemné dohodě pověřit jinou právnickou či fyzickou osobu o zajištění pracovní rehabilitace. Žádost o pracovní rehabilitaci by měla kromě identifikačních údajů dané osoby obsahovat i doklad, který dosvědčuje, že je osobou se zrakovým (zdravotním) postižením (Zákon 435/2004 Sb., § 69, odst. 1-2).

Kromě zprostředkování zaměstnání krajská pobočka Úřadu práce i s dotyčnou osobou sestaví individuální plán. Ten zohledňuje její zdravotní způsobilost, schopnost vykonávat soustavně zaměstnání či jinou výdělečnou činnost a kvalifikaci. To vše s ohledem na situaci na trhu práce. Tento individuální plán vychází i z vyjádření odborné pracovní skupiny. Ministerstvo práce a sociálních věcí stanovuje obsah individuálního plánu, druhy nákladů spojených s pracovní rehabilitací a způsob jejich úhrady (Zákon 435/2004 Sb., § 69, odst. 4 a 7).

Teoretická a praktická příprava na zaměstnání či výdělečnou činnost by dle zákona měla zahrnovat tyto tři oblasti: přípravu na budoucí povolání, přípravu k práci a specializované rekvalifikační kurzy (Zákon 435/2004 Sb., §71).

Příprava na budoucí vzdělání se odvozuje od speciálních zákonů (například zákon 561/2004 Sb., školský zákon). Přípravou k práci se rozumí „*cílená činnost směřující k zapracování osoby se zdravotním postižením na vhodné pracovní místo a k získání znalostí, dovedností a návyků nutných pro výkon zvoleného zaměstnání nebo jiné*

výdělečné činnosti. Tato příprava trvá nejdéle 24 měsíců“ (Zákon 435/2004 Sb., § 72, odst. 1).

Příprava k práci může probíhat buď na pracovištích zaměstnavatelů, kteří připravili individuálně přizpůsobené místo zdravotnímu stavu osoby, může být přítomný i asistent; dále na pracovních místech pro osoby se zdravotním postižením; nebo ve vzdělávacích zařízeních. Dokladem o absolvování je osvědčení, které vydá fyzická či právnická osoba, u níž se rehabilitace konala. Osoba se zdravotním postižením může pobírat podporu při rekvalifikaci, ovšem za podmínky, že nepobírá dávky nemocenského pojištění, starobní důchod či mzdu, případně náhradu mzdy. Zaměstnavatel, který na svém pracovišti provádí přípravu k práci pro osoby se zdravotním postižením, může žádat Úřad práce o náhradu nákladů spojených s tímto místem (Zákon 435/2004 Sb., § 72, odst. 2, 4, 5; § 73).

Třetí zmiňovanou možností jsou specializované rekvalifikační kurzy. Ty se uskutečňují za stejných podmínek jako rekvalifikace. Stejně tak může osoba se zdravotním postižením pobírat po dobu kurzu podporu při rekvalifikaci, pokud nepobírá dávky nemocenského pojištění, starobní důchod či plat (náhradu platu) (Zákon 435/2004 Sb., § 74, odst. 1-2).

3.2.2 Podpora zaměstnavatelů při tvorbě pracovních míst pro osoby se zdravotním postižením

Aby se zvýšilo a podporovalo zaměstnávání osob se zrakovým (zdravotním) postižením, byly vymyšleny různé přístupy, které mají motivovat zaměstnavatele k vytvoření míst pro tuto skupinu osob. Jsou jimi Příspěvek na zřízení pracovního místa pro osobu se zdravotním postižením a Příspěvek na úhradu provozních nákladů vynaložených v souvislosti se zaměstnáváním osoby se zdravotním postižením. Dále pak Chráněný trh práce a s tím související Příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením na chráněném trhu práce. Kromě toho jsou zde nastavena různá práva a povinnosti zaměstnavatelů.

Příspěvek na zřízení pracovního místa pro osobu se zdravotním postižením obdrží ten zaměstnavatel, který po dohodě uzavřené s Úřadem práce vytvořil místo pro osobu se zdravotním postižením. Takto vytvořené místo musí být po dobu tří let obsazeno osobou se zdravotním postižením. Dohoda může být uzavřena i s osobou se

zdravotním postižením, pokud se rozhodla vykonávat samostatnou výdělečnou činnost (Zákon 435/2004 Sb., § 75, odst. 1 a 9).

Výše příspěvku činí maximálně osminásobek a pro osobu s těžším zdravotním postižením maximálně dvanáctinásobek průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí roku předchozího. Pokud jeden zaměstnavatel po dohodě s Úřadem práce vytvoří 10 a více míst pro osoby se zdravotním postižením, výše příspěvku je desetinásobek, respektive čtrnáctinásobek průměrné mzdy za první až třetí čtvrtletí předchozího roku. Příspěvek je vázán na nulové nedoplatky v daňové oblasti, žádné nedoplatky na pojistném a taktéž žádné penále na veřejném pojištění, sociálním zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti. Výjimku tvoří povolené splácení ve splátkách a není prodleva ve splácení (Zákon 435/2004 Sb., § 75, odst. 2-3).

Druhým příspěvkem je **Příspěvek na úhradu provozních nákladů vynaložených v souvislosti se zaměstnáváním osoby se zdravotním postižením**. Tento příspěvek získá zaměstnavatel od Úřadu práce na základě písemné dohody, pokud tento zaměstnavatel zaměstnává osobu se zdravotním postižením. Podmínkou získání tohoto příspěvku je, že zaměstnavatel nemá žádné dluhy na daních, nemá nedoplatky na pojistném a veřejném zdravotním pojištění, penále na sociálním zabezpečení a příspěvků na státní politiku zaměstnanosti. Výjimkou je povolené splácení ve splátkách nebo posečkání daně (Zákon 435/2004 Sb., § 76, odst. 1 a 2).

Výše příspěvku může za jeden rok činit 48 000 Kč na jednu osobu se zdravotním postižením. Podobně jako u předchozího příspěvku i zde platí, že Úřad práce může přidělit tento příspěvek i osobě se zdravotním postižením, pokud se jedná o osobu samostatně výdělečně činnou (Zákon 435/2004 Sb., § 76, odst. 2 a 9).

Další možností, jak podporovat zaměstnávání osob se zdravotním postižením, je **dohoda o uznání zaměstnavatele za zaměstnavatele na chráněném trhu práce**. Na chráněném trhu práce pracuje více než 50 % osob se zdravotním postižením z celkového počtu zaměstnaných osob. Aby se zaměstnavatel mohl stát zaměstnavatelem na chráněném trhu práce, musí uzavřít dohodu s Úřadem práce. Než se tak stane, musí splňovat několik podmínek. Jednak z celkového počtu jeho zaměstnanců za předchozí čtvrtletí, než podá žádost o uzavření dohody, musí být více než 50 % zaměstnanců osobou se zdravotním postižením. Dále nesmí být pravomocně

odsouzen za trestný čin podvodu a nesmí být v likvidaci, v posledních pěti letech nesmělo být rozhodnuto o zamítnutí insolvence či zrušení konkursu. Zároveň během předešlého roku vyplácel nejméně 80 % zaměstnanců, kteří jsou osobami se zdravotním postižením mzdu či plat bezhotovostně na účet nebo poštovní poukázkou; zaměstnával nadpoloviční většinu zaměstnanců, kteří byli osobami se zdravotním postižením na pracovišti, která nejsou jejich bydlištěm; neuzavíral s těmito osobami takové smlouvy o poskytování peněžních prostředků, které by byly v rozporu s dobrými mravy; nebyla mu uložena pokuta za právní delikt nebo přestupek v oblasti zaměstnanosti či inspekce práce (Zákon 435/2004 Sb., § 78, odst. 1 a 2).

Pokud zaměstnavatel splňuje všechny podmínky, příslušný Úřad práce s ním uzavře dohodu na tři roky. Pokud do tří měsíců od ukončení platnosti této dohody zaměstnavatel požádá o prodloužení dohody, uzavře se tato dohoda na dobu neurčitou. Pokud bude chtít Úřad práce dohodu se zaměstnavatelem ukončit, může tak udělat v případě, že:

- Zaměstnavatel přestane splňovat podmínku, že mu nebude uložena pokuta, pokud tato pokuta přesáhne 50 000 Kč
- Nepředloží Úřadu práce výroční zprávu o činnosti, a to ani na základě výzvy od Úřadu práce
- Nebude splňovat ostatní uvedené podmínky
- Opakovaně uvádí v roční zprávě nepravdivé údaje

Výpovědní lhůta je dva měsíce a začíná běžet od následujícího měsíce po doručení výpovědi zaměstnavateli. Až do uplynutí výpovědní doby může zaměstnavatel poskytovat výrobky či služby či další výhody (Zákon 435/2004 Sb., § 78, odst. 1, 2, 4 a 7).

S uvedenou dohodou o uznání zaměstnavatele za zaměstnavatele na chráněném trhu práce souvisí i **Příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením na chráněném trhu práce**. Ten zaměstnavatel, který uzavře dohodu s Úřadem práce, má nárok na částečnou úhradu nákladů spojených s vyplácením mezd nebo platů a dalších nákladů. Nahrazeno může být až 75 % skutečně vynaložených prostředků na mzdy či platy (pouze na osobu se zdravotním postižením) včetně pojistného na sociální zabezpečení, příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a pojistného na veřejného zdravotního pojištění. Nejvýše se může jednat o částku 12 000

Kč v případě osoby se zdravotním postižením a nejvýše 5 000 Kč v případě, že se jedná o osobu zdravotně znevýhodněnou. Pro stanovení výše příspěvku se prostředky na platy či mzdy snižují o: poskytnuté naturální mzdy; srážek ze mzdy či platu, které jsou určeny k uspokojení zaměstnavatele dle Občanského zákoníku; náhrady mzdy či platu při platební neschopnosti zaměstnavatele (Zákon 435/2004 Sb., § 78a, odst. 1–2).

Příspěvek se poskytuje čtvrtletně zpětně, kdy musí zaměstnavatel doručit písemnou žádost na příslušnou krajskou pobočku Úřadu práce, a to nejpozději do konce měsíce, který následuje po uplynutí příslušného čtvrtletí. Existuje zde několik podmínek – zaměstnavatel nemá dluhy na daních, nedoplatky na pojistném a veřejném zdravotním pojištění, penále na sociálním zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti. Z tohoto existují i výjimky uvedené v příslušném paragrafu. Nejpozději do 14 dnů od nabytí právní moci rozhodnutí je tento příspěvek splatný (Zákon 435/2004 Sb., § 78a, odst. 4 a 9).

3.2.3 Práva a povinnosti zaměstnavatelů

Kromě motivačních prvků uvedených výše mají zaměstnavatelé také svá práva a povinnosti. Mezi práva zaměstnavatelů patří to, že Úřad práce by jim měl poskytovat informace a poradenství v otázkách zaměstnávání osob se zrakovým postižením. Dále pak požadovat od Úřadu práce součinnost v momentě, kdy vyhražují místo pro osobu se zdravotním postižením. Úřad práce by měl spolupracovat se zaměstnavateli při vytváření vhodných míst pro osoby se zdravotním postižením. V neposlední řadě pak zajistit spolupráci při řešení individuálního přizpůsobování pracovního místa a podmínek pro osobu se zdravotním postižením (Zákon 435/2004 Sb., § 79, písm. a-d).

Vedle práv mají zaměstnavatelé i určité povinnosti. Mezi ně patří dle svých podmínek rozšiřovat či upravovat pracovní místa tak, aby byla vhodná pro osoby se zdravotním postižením. Dále je potřeba spolupráce s krajskou pobočkou Úřadu práce při zajišťování pracovní rehabilitace. Musí také vést evidenci osob se zdravotním postižením, které zaměstnávají. S tím také souvisí to, že musí vést evidenci míst vhodných pro osoby se zdravotním postižením (Zákon 435/2004 Sb., § 80, písm. a-d).

Specifická je pak povinnost každého zaměstnavatele, který má více jak 25 zaměstnanců, zaměstnávat osoby se zdravotním postižením v povinném podílu, který je 4 %. Zaměstnavatel má čtyři možnosti, jak tuto situaci zajistit. První z nich je

zaměstnat osobu se zdravotním postižením. Druhou možností je odebírat výrobky či služby od zaměstnavatelů, kteří mají s Úřadem práce dohodu o uznání zaměstnavatele za zaměstnavatele na chráněném trhu práce, případně odebírat výrobky či služby od osoby se zdravotním postižením, která je osobou samostatně výdělečně činnou. Třetí možností je odvod do státního rozpočtu a poslední, čtvrtou možností je kombinace uvedeného (Zákon 435/2004 Sb., § 81, odst. 1-2).

Výše odvodu do státního rozpočtu, který je jednou z možností, jak splnit povinnost nařízenou zákonem, činí za každou osobu se zdravotním postižením, kterou měl zaměstnavatel zaměstnat, 2,5násobek průměrné měsíční mzdy za první až třetí čtvrtletí předcházející tomu, kdy tato povinnost vznikla. Výši průměrné mzdy vždy vyhlásí ministerstvo na základě údajů Českého statistického úřadu ve Sbírce zákonů. Tento odvod se musí zaplatit do 15. února následujícího roku, kdy vznikla povinnost zaměstnat osobu se zdravotním postižením. Peníze do státního rozpočtu putují od zaměstnavatele přes Úřad práce.

Shrnutí kapitoly č. 3

Třetí kapitola byla vzhledem do legislativy České republiky, ve které nalezneme pomoc a podporu osobám se zrakovým postižením. Kapitola opět částečně odpovídá na první dílčí cíl tím, že Česká republika má mezi nástroji a formy podpory osob se zrakovým postižením státní politiku zaměstnanosti, ve které figurují zejména dva subjekty – Ministerstvo práce a sociálních věcí a Úřad práce. Konkrétními nástroji tedy mohou být různé formy příspěvků pro zaměstnavatele na vytvoření vhodných pracovních míst či povinnost zaměstnavatele, který má více jak 25 zaměstnanců, zaměstnat osoby se zdravotním postižením – a to čtyřmi různými způsoby.

4 Zaměstnávání osob se zrakovým postižením ve Slovenské republice

Předchozí kapitola se zaměřila na legislativní ukotvení zaměstnávání celé skupiny osob se zdravotním postižením, do které spadají i osoby se zrakovým postižením, v České republice. Následující kapitola se zaměří na legislativní ukotvení zaměstnávání osob se zrakovým, respektive zdravotním postižením ve Slovenské republice.

4.1 Státní politika zaměstnanosti

Ve Slovenské republice upravuje oblast zaměstnávání zákon 5/2004 Sb., o službách zaměstnanosti. V něm nenajdeme definici aktivní politiky zaměstnanosti, ale nalezneme zde prvky, které pod tento typ politiky zapadají. Na Slovensku se o nich hovoří jako o službách zaměstnanosti. Je to systém institucí a různých nástrojů podpory a pomoci účastníkům na trhu práce, které postihla jedna z následujících situací:

- Hledají zaměstnání
- Chtějí změnit zaměstnání
- Obsazují se volná pracovní místa
- Uplatňují se aktivní opatření na trhu práce se zřetelem na zaměstnávání znevýhodněných uchazečů o zaměstnání.

(Zákon 5/2004 Sb., § 11, odst. 1, písm. a-d)

Mezi znevýhodněné uchazeče o zaměstnání řadí tento zákon osm skupin – občan mladší 26 let, který dokončil přípravu na zaměstnání; občan starší 50 let; občan vedený jako uchazeč o zaměstnání; občan, který dosáhl nižšího vzdělání než středoškolské; ten občan, který před zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání 12 měsíců neměl placené zaměstnání; příslušník třetí země; občan, který pečuje alespoň o jednu osobu v domácnosti; na závěr občan se zdravotním postižením (Zákon 5/2004 Sb., § 8, odst. 1, písm. a-h).

Zákon 5/2004 Sb. v § 9 přesněji definuje, kdo se rozumí osobou se zdravotním postižením. Je to osoba uznaná za invalidní a tuto invaliditu a procentuální míru poklesu výkonu práce z důvodu tělesné, duševní poruchy či poruchy chování musí prokázat rozhodnutím nebo oznámením Sociální pojišťovny nebo posudkem od útvaru sociálního zabezpečení.

Mezi nástroje podpory a pomoci se řadí nástroje uvedené v dalších paragrafech, například zprostředkování zaměstnání, evidence uchazečů o zaměstnání, soustavná příprava na zaměstnání, evidence občanů se zdravotním postižením, různé formy příspěvků a mnoho dalších (Zákon 5/2004 Sb., § 11, odst. 3).

Podobně jako český zákon, i ten slovenský myslí na zákaz diskriminace na trhu práce. Dle zákona má každý občan, který chce a může pracovat a zaměstnání si hledá, právo na pomoc definovanou tímto zákonem. Navíc zákon myslí i na znevýhodněné skupiny na trhu práce, kterým se taktéž dostane pomoci. Celkově zákon zakazuje jakoukoliv diskriminaci, ať už na základě manželského a rodinného stavu, barvy pleti, jazyka, politického či jiného myšlení, odborové činnosti, národního nebo sociálního původu, zdravotního postižení, věku či majetku apod. Je tedy nastaven rovný přístup pro všechny (Zákon 5/2004 Sb., § 14, odst. 1-2). Znamená to tedy, že každý občan, osobu se zrakovým postižením nevyjímaje, má právo na pracovní uplatnění a prostředky uvedené v zákoně mu pomohou.

Zmíněný zákon též vyjmenovává účastníky, kteří se podílejí na zaměstnávání. Patří mezi ně orgán státní správy; Ústředí práce, sociálních věcí a rodiny; Úřad práce, sociálních věcí a rodiny; samosprávný kraj; obec; občanské sdružení, nezisková organizace a nadace; zaměstnavatel; partnerství (dle § 10 seskupení osob vytvořené s cílem společně realizovat projekty a programy); uchazeč o zaměstnání (dle § 6 občan, který může a chce pracovat, je vedený v evidenci uchazečů a práci si hledá); zájemce o zaměstnání (dle § 7 občan, který si hledá jiné zaměstnání nebo který se zajímá o poskytnutí informačních a poradenských služeb, není uchazečem o zaměstnání); osoba samostatně výdělečně činná; právnická či fyzická osoba, která zprostředkovává zaměstnání, odborné poradenské služby či vzdělávání a přípravu pro trh práce; občan jiné země (Zákon 5/2004 Sb., § 2, odst. 1, písm. a-n).

Bližší budou specifikovány pouze dva účastníci – Ústředí práce, sociálních věcí a rodiny a Úřad práce, sociálních věcí a rodiny. Je to z toho důvodu, že se zabývají nejvíce pomoci osobám se zdravotním postižením.

4.1.1 Ústředí práce, sociálních věcí a rodiny

Ústředí práce, sociálních věcí a rodiny (dále jen Ústředí) je orgánem, který se snaží zabezpečit aktivní politiku zaměstnanosti. Ve své působnosti má převážně metodické postupy a řízení či koordinaci dalších segmentů na trhu práce.

Ústředí má mnoho úkolů, které musí plnit. Jsou jimi například řízení, kontrola a koordinace úřadů v oblasti zaměstnanosti; vypracování návrhu priorit služeb zaměstnanosti na další rok a předkládat jej Ministerstvu práce, sociálních věcí a rodiny; určovat minimální rozsah služeb zaměstnanosti, které poskytuje Úřad a mnoho dalších. Když se zaměříme na činnosti cílené na osoby se zrakovým (zdravotním) postižením, jedná se o zřizování agentury podporovaného zaměstnávání; zveřejňovat na svých webových stránkách seznam chráněných dílen a chráněných pracovních míst či registr agentur podporovaného zaměstnávání (Zákon 5/2004 Sb. § 12, písm. a, b, j, v).

4.1.2 Úřad práce, sociálních věcí a rodiny

Úřad práce, sociálních věcí a rodiny (dále jen Úřad) převádí všechny teoretické věci do praxe. Například zprostředkovává uchazečům a zájemcům o zaměstnání vhodné zaměstnání; poskytuje informační a poradenské služby; rozhoduje o povinnosti zaměstnavatele zaplatit odvod za neplnění povinného podílu zaměstnávání osob se zdravotním postižením; udělení či neudělení předcházejícího souhlasu zaměstnavateli, který chce ukončit pracovní poměr výpovědí občanovi, který je osobou se zdravotním postižením; uplatňuje aktivní opatření na trhu práce ve svém územním obvodu (Zákon 5/2004 Sb., § 13, odst. 1, písm. a, c, e, o).

Úřad má také další působnost v oblasti zaměstnávání osob se zdravotním postižením kromě již uvedených opatření. Musí vést evidenci uchazečů o zaměstnání a zájemců, kteří jsou osobami se zdravotním postižením; přiznává status chráněné dílny či chráněného místa, případně tuto činnost pozastavuje; vydává na svém webu seznam chráněných dílen a chráněných míst; ve své evidenci volných pracovních míst označuje místa vhodná pro osoby se zdravotním postižením; kontroluje dodržování povinného podílu zaměstnávání osob se zdravotním postižením (Zákon 5/2004 Sb., § 13, odst. 2, písm. a-e).

Můžeme vidět, že jak Ústředí, tak i Úřad má velké pravomoci podporovat zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Mnoho činností je totožných jako v České republice.

4.2 Právní zajištění zaměstnání osob se zrakovým postižením

V předchozí části byla zmíněna některá opatření spadající pod aktivní politiku zaměstnanosti, kterou může Ústředí a zejména Úřad disponovat. Co se týká osob se zrakovým (zdravotním) postižením, zapadá sem zejména:

Zvláštní evidence občanů se zdravotním postižením, kdy Úřad je povinen vést jak evidenci uchazečů, tak i evidenci zájemců o zaměstnání, kteří jsou osobami se zdravotním postižením. Tato evidence musí taktéž zahrnovat údaje o poklesu schopnosti vykonávat výdělečnou činnost a také právní důvody, které vedly k zařazení občana mezi osoby se zdravotním postižením. Tyto údaje jsou určeny pouze pro začlenění těchto občanů na trh práce a pro statistické účely. Pokud osoba vedená v této evidenci přestane být osobou se zdravotním postižením, Úřad musí tyto údaje zneprístupnit do doby, než nastanou nové důvody k jejich použití (Zákon 5/2004 Sb., § 39a, odst. 1-3).

Další možností pomoci jsou **odborné poradenské služby**, ve kterých mohou být osobě diagnostikovány a rozpoznány překážky pro vstup na trh práce. Navíc Úřad může ve spolupráci s osobou se znevýhodněním (kam lze zařadit i osobu se zrakovým postižením) vypracovat individuální akční plán na podporu jejího pracovního uplatnění. V něm se stanoví opatření, postup a časový harmonogram plnění jednotlivých opatření, které by měly zvýšit možnost zaměstnání této osoby (Zákon 5/2004 Sb., § 43, odst. 2, písm. d; odst. 5 a 6).

4.2.1 Vzdělávání osob se zdravotním postižením

Mezi další formy aktivní politiky zaměstnanosti lze ve Slovenské republice nalézt vzdělávání a přípravu na trh práce. Toto opatření by se vzhledem se své náplni dalo srovnat s termínem „pracovní rehabilitace“, která byla popisována v České republice.

Tímto opatřením (které není zaměřeno pouze na osoby se zdravotním postižením, ale na všechny skupiny) se rozumí teoretická anebo praktická příprava uchazeče i zájemce o práci, které mu umožňuje získat nové odborné vědomosti, zručnosti a schopnosti a zvýší se tím tedy pravděpodobnost zaměstnání na trhu práce. Při určování způsobu vzdělávání se vychází z dosavadního vzdělání. Toto vzdělání se tedy uplatňuje i formou kurzu pro osobu se zdravotním postižením, které umožní její vzdělání a přípravu na trh práce (Zákon 5/2004 Sb., § 44, odst. 1; 3, písm. d).

Pokud je při vzdělávání a přípravě na trh práce u osob se zdravotním postižením, které jsou uchazečem či zaměstnancem, nevyhnutelná přítomnost jiné fyzické osoby (asistenta), je možné této osobě proplatit náklady související s její účastí na vzdělávání. Rozumí se tím:

- Cestovní výdaje
- Výdaje na ubytování
- Výdaje na stravování

Tyto výdaje se vyplácí pouze na dny, kdy probíhá vzdělávání. Výdaje na cestování a ubytování se vyplácí pouze v momentě, pokud vzdělávání probíhá mimo trvalé či přechodné bydliště osoby se zdravotním postižením (Zákon 5/2004 Sb., § 48a, odst. 2, písm. a-c).

4.3 Podpora zaměstnávání osob se zdravotním postižením

Obdobně jako v České republice, i na Slovensku se motivují zaměstnavatelé, ale i osoby se zdravotním postižením, na vstup na trh práce a na zaměstnávání těchto osob. Na Slovensku se toto téma řeší pomocí různých integračních záměrů a skrz škálu různých příspěvků. Pro osoby se zrakovým postižením jsou vhodné zejména:

Příspěvek na podporu zaměstnávání znevýhodněných uchazečů o zaměstnání, kdy tento příspěvek může Úřad poskytnout zaměstnavateli, který přijme do pracovního poměru na vytvořené pracovní místo uchazeče o zaměstnání, který je znevýhodněný, je vedený v evidenci uchazečů nejméně tři měsíce a tento pracovní poměr je uzavřený nejméně na půlku stanovené týdenní pracovní doby. Zaměstnavatel musí rovněž zažádat, nepřiznává se automaticky (Zákon 5/2004 Sb., § 50, odst. 1).

Tento příspěvek se vyplácí měsíčně a výše jeho příspěvku se liší kraj od kraje. V Bratislavském kraji činí výše příspěvku 25 % z celkové ceny práce zaměstnance, nejvíce 25 % z celkové ceny vypočítané z průměrné mzdy zaměstnance za první až třetí čtvrtletí předcházejícího kalendářního roku (Zákon 5/2004 Sb., § 50, odst. 2, písm. a). Celkovou cenou se rozumí průměrná mzda zaměstnance v hospodářství Slovenské republiky, kterou zveřejňuje Statistický úřad, a také záloha na veřejné zdravotní pojištění, sociální pojištění a povinné příspěvky na starobní důchod, které platí zaměstnavatel (Zákon 5/2004 Sb., § 49, odst. 4). Výše příspěvku v dalších případech se liší podle okresů na ty, kde je průměrná míra nezaměstnanosti nižší nebo stejná jako

celoslovenský průměr, tam se poskytuje 30 % z celkové ceny práce. V okresech, kde je nezaměstnanost vyšší než celoslovenský průměr, se vyplácí 40 % z celkové ceny práce (Zákon 5/2004 Sb., § 50, odst. 2, písm. b).

Chráněná dílna a chráněné pracoviště se zřizuje právnickou nebo fyzickou osobou. Na těchto pracovištích jsou zaměstnány osoby se zdravotním postižením, kteří nejsou schopni se uplatnit na volném trhu práce, nebo se jedná o pracoviště, kde se tyto osoby zaškolují či připravují na práci. Podmínky jsou zde přizpůsobeny zdravotnímu stavu občana se zdravotním postižením. V chráněné dílně musí pracovat více než 50 % osob se zdravotním postižením. Za chráněné pracoviště se považuje pracoviště pro osobu se zdravotním postižením, které není součástí chráněné dílny. Dá se za něj považovat i pracoviště, kde osoba se zdravotním postižením vykonává samostatnou výdělečnou činnost. Toto pracoviště se může nacházet i v domácnosti občana se zdravotním postižením (Zákon 5/2004 Sb., § 55, odst. 1).

S výše uvedenou chráněnou dílnou a chráněným pracovištěm souvisí i **Příspěvek na zřízení chráněné dílny nebo chráněného pracoviště**. Tento příspěvek získá po zažádání ten zaměstnavatel, který ve své chráněné dílně nebo chráněném pracovišti zaměstná uchazeče o zaměstnání, který je osobou se zdravotním postižením a v evidenci uchazečů o zaměstnání byl nejméně jeden měsíc. Příspěvek slouží jako úhrada částečných nákladů spojených se zaměstnáním osoby se zdravotním postižením (Zákon 5/2004 Sb., § 56, odst. 1 a 2).

Výše příspěvku se opět určuje dle krajů. V Bratislavském kraji se jedná maximálně o čtyřnásobek celkové ceny práce vypočítaný z průměrné mzdy zaměstnance za první až třetí čtvrtletí předcházejícího kalendářního roku. V ostatních okresech, kde je nezaměstnanost nižší nebo stejná, než je celoslovenský průměr předcházejícího roku, se poskytuje maximálně 4,8násobek, a v okresech s vyšší mírou nezaměstnanosti, než je celoslovenský průměr, se poskytuje maximálně 5,2násobek celkové ceny práce za stejných podmínek jako v Bratislavském kraji (Zákon 5/2004 Sb., § 56, odst. 3).

Příspěvek na udržení občana se zdravotním postižením v zaměstnání se vyplácí zaměstnavateli, který zaměstnává víc než 25 % osob se zdravotním postižením z průměrného evidenčního počtu zaměstnanců, nemá status chráněné dílny nebo chráněného pracoviště a o příspěvek požádá. Pracovní poměr musí být uzavřený alespoň na půlku stanovené týdenní pracovní doby. Tento příspěvek se poskytuje na

úhradu záloh na veřejné zdravotní pojištění, sociální pojištění a spoření na starobní důchod, který zaměstnavatel měsíčně platí ze mzdy zaměstnance. Poskytuje se na základě výše uvedených typů pojištění vypočítaných z 60 % průměrné mzdy zaměstnance za první až třetí čtvrtletí předcházejícího kalendářního roku (Zákon 5/2004 Sb., § 56a, odst. 1 a 2).

Příspěvek osobě se zdravotním postižením na samostatnou výdělečnou činnost se poskytuje na podporu osob se zdravotním postižením, aby se staly osobami samostatně výdělečně činnými. Tímto příspěvkem lze uhradit částečně náklady související s provozem samostatné výdělečné činnosti. Tuto činnost musí občan vykonávat na chráněném pracovišti nejméně dva roky (Zákon 5/2004 Sb., § 57, odst. 1).

Výše příspěvku činí v Bratislavském kraji nejvíce 3,2násobek celkové ceny práce vypočítané z průměrné mzdy zaměstnance za první až třetí čtvrtletí předchozího kalendářního roku. V okresech s nižší nebo stejnou mírou nezaměstnanosti, než je celoslovenský průměr, se poskytuje nejvíce 4násobek celkové ceny práce. V okresech s vyšší mírou nezaměstnanosti, než je celoslovenský průměr, se poskytuje 4,8násobek celkové ceny práce za podmínek jako v Bratislavském kraji (Zákon 5/2004 Sb., § 57, odst. 2).

Příspěvek na činnost pracovního asistenta se poskytuje zaměstnavateli, který zaměstnává osobu se zdravotním postižením, nebo osobě samostatně výdělečně činné, která je osobou se zdravotním postižením v momentě, kdy tato osoba potřebuje k výkonu své práce pomoc asistenta. Součástí žádosti musí být procentuální míra poklesu pracovní schopnosti, charakteristika vykonávané pracovní činnosti, rozsah pracovního času, zdůvodnění potřeby asistenta a rozsah pracovní činnosti asistenta. Asistentem se rozumí buď zaměstnanec, který pomáhá zaměstnanci, který je osobou se zdravotním postižením, nebo fyzická osoba, která pomáhá osobě samostatně výdělečně činné, která je osobou se zdravotním postižením (Zákon 5/2004 Sb., § 59, odst. 1, 2).

Tento příspěvek se vyplácí měsíčně ve výšce nejméně 41 % a nejvíce 70 % celkové ceny práce, vypočítané z průměrné mzdy za první až třetí čtvrtletí předcházejícího kalendářního roku na činnost jednoho asistenta (Zákon 5/2004 Sb., § 59, odst. 4).

Posledním poskytovaným příspěvkem je **Příspěvek na úhradu provozních nákladů chráněné dílny nebo chráněného pracoviště a na úhradu nákladů na dopravu zaměstnanců**. Tento příspěvek může získat zaměstnavatel, který provozuje chráněnou dílnu nebo chráněné pracoviště, či osoba samostatně výdělečně činná, která je osobou se zdravotním postižením, pokud o tento příspěvek zažádá. Zákon přesně definuje, o jaké provozní náklady se jedná, v práci zmíněny nebudou. Roční výše příspěvku je nejvíce 2,5násobek celkové ceny práce vypočítané z průměrné mzdy za první až třetí čtvrtletí předcházejícího kalendářního roku na jednoho občana se zdravotním postižením. A 5násobek celkové ceny práce vypočítané z průměrné mzdy za první až třetí čtvrtletí předcházejícího kalendářního roku na jednoho občana se zdravotním postižením, který má kvůli dlouhodobě nepříznivému zdravotnímu stavu pokles schopnosti provádět výdělečnou činnost víc jak 70 % (Zákon 5/2004 Sb., § 60, odst. 1, 3, 6).

4.3.1 Povinnosti zaměstnavatelů

Slovenský zákon definuje několik povinností zaměstnavatelů, které musí plnit v souvislosti se zaměstnáváním osob se zdravotním postižením. Oproti českému zákonu nejsou definovaná práva.

Mezi povinnosti zaměstnavatele patří:

- Zajistit osobě se zdravotním postižením vhodné pracovní podmínky
- Vykonávat zaškolování a přípravu na práci takového zaměstnance a zároveň dohlížet na jejich zvyšování kvalifikace
- Vést evidenci osob se zdravotním postižením
- Zaměstnávat osoby se zdravotním postižením, pokud zaměstnává nejméně 20 zaměstnanců a pokud Úřad v evidenci uchazečů o zaměstnání vede občany se zdravotním postižením v počtu, který představuje 3,2 % z celkového počtu jeho zaměstnanců

To, zda zaměstnavatel plní povinný podíl počtu osob se zdravotním postižením v celkovém počtu svých zaměstnanců musí Ústředí dokazovat vždy do 31. března následujícího kalendářního roku na předepsaném formuláři (Zákon 5/2004 Sb., § 63, odst. 1 a 5).

Podobně jako český zákon, tak i ten slovenský myslí na náhradní plnění povinného podílu zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Může se tak stát čtyřmi způsoby. Jedním z nich je **zadávání zakázek na účely plnění povinného podílu zaměstnávání osob se zdravotním postižením**. Tím, že zaměstnavatel zadá jinému zaměstnavateli, který zaměstnává osoby se zdravotním postižením, či osobě samostatně výdělečně činné, která je osobou se zdravotním postižením, vhodnou zakázku, se považuje za splnění povinnosti. Zakázkou se v tomto případě myslí dodání zboží nebo poskytnutí služby s peněžním plněním, která se realizuje mezi zaměstnavatelem, který si tímto plní povinný podíl ve výšce jeho povinného podílu, a zaměstnavatelem, který zaměstnává osoby se zdravotním postižením (Zákon 5/2004 Sb., § 64, odst. 1 a 2).

Druhou možností je **zadávání vyhrazených zakázek ve veřejném obstarávání na účely plnění povinného podílu zaměstnávání osob se zdravotním postižením**. Pokud se zaměstnavatel pohybuje ve veřejném sektoru, existuje možnost splnit povinný podíl tím, že vyhradí veřejné zakázky pro zaměstnavatele, kteří zaměstnávají osoby se zdravotním postižením. Výška soutěžní ceny ve veřejném obstarávání na započítání jedné osoby se zdravotním postižením činí 2000 euro (Zákon 5/2004 Sb., § 64a, odst. 1 a 2).

Třetí možností je **odvod za neplnění povinného podílu zaměstnávání občanů se zdravotním postižením**. Pokud zaměstnavatel nesplní povinný podíl zaměstnávání osob se zdravotním postižením, je povinen do 31. března následujícího kalendářního roku odvést za každou osobu, která mu chybí do splnění povinného podílu, odvod ve výšce 0,9násobku celkové ceny práce, která se vypočítá z průměrné mzdy za první až třetí čtvrtletí předcházejícího kalendářního roku. Existuje i čtvrtá možnost, a to že zaměstnavatel může plnit povinný podíl **kombinací uvedených možností** (Zákon 5/2004 Sb., § 65, odst. 1; § 65a).

Shrnutí kapitoly č. 4

Čtvrtá kapitola podala náhled na legislativní ukotvení zaměstnávání osob se zrakovým postižením ve Slovenské republice. Setkáváme se tu s obdobně řešenými situacemi podpory zaměstnanosti jako v České republice. Tímto bylo zároveň částečně odpovězeno na první dílčí cíl.

Praktická část

5 Metody výzkumu

Následující kapitola se zaměřuje na popis hlavního a dílčích cílů práce, taktéž popis zvolených metod a technik sběru dat, popis výběru respondentů, průběh a rizika výzkumu. Kapitola taktéž zahrnuje transformační tabulku s tazatelskými otázkami.

5.1 Cíle výzkumu

Hlavním cílem diplomové práce je *„Zjistit, jakým způsobem přistupuje Česká a Slovenská republika k zaměstnávání osob se zrakovým postižením a jakou roli v tomto procesu má sociální pracovník/pracovnice.“* Na tento cíl částečně odpověděla teoretická část, zejména rozbor legislativy. V této části bude na tento cíl odpovězeno jednak analýzou dokumentů vztahujících se k této problematice, ale také z pohledu sociálních pracovníků a pracovnic Úřadu práce a doprovodných organizací podporujících osoby se zrakovým postižením.

Hlavní cíl je rozdělen do tří dílčích cílů:

1. dílčí cíl: *„Zjistit nástroje a formy podpory osob se zrakovým postižením.“*
2. dílčí cíl: *„Zjistit roli sociálního pracovníka/pracovnice v procesu zaměstnávání osob se zrakovým postižením.“*
3. dílčí cíl: *„Zjistit, zda se splnily cíle strategických dokumentů ČR a SR pro roky 2014 – 2020.“*

Tyto dílčí cíle byly transformovány do tazatelských otázek, jak zobrazuje následující transformační tabulka. Pomocí těchto otázek budou zjišťovány odpovědi respondentů zahrnutých do výzkumu.

Transformační tabulka:

Hlavní cíl		
Zjistit, jakým způsobem přistupuje Česká a Slovenská republika k zaměstnávání osob se zrakovým postižením a jakou roli v tomto procesu má sociální pracovník/pracovnice.		
Dílčí cíle	Respondent	Tazatelské otázky
DC1: Zjistit nástroje a formy podpory osob se zrakovým postižením.	Sociální pracovník Úřadu práce a doprovodné organizace	TO 1: Víte, jaký je zájem o pracovní rehabilitaci z řad OZP?
		TO 2: Dokážete říci, kolik z nich je osob se zrakovým postižením? Případně dokážete odhadnout jejich počet?
		TO 3: Jak dlouho trvá sestavit individuální plán?
		TO 4: V kolika případech se podaří zajistit OZP zaměstnání?
		TO 5: Co spatřujete jako největší problém při zaměstnávání OZP?
DC2: Zjistit roli sociálního pracovníka/pracovnice v procesu zaměstnávání osob se zrakovým postižením.	Sociální pracovník Úřadu práce a doprovodné organizace	TO 6: V čem spočívá Vaše role při zaměstnávání OZP?

		TO 7: Existuje něco, co Vám při práci s OZP chybí? Co by to bylo?
		TO 8: Je Váš zaměstnavatel dostatečnou oporou při Vašem zaměstnání?
		TO 9: Změnili byste něco v současném přístupu zaměstnávání OZP? O co by se jednalo?
DC3: Zjistit, zda se splnily cíle strategických dokumentů ČR a SR pro roky 2014 – 2020.	Strategické dokumenty	TO 10: Jaké byly stanoveny cíle pro roky 2014 - 2020?
		TO 11: Jaké subjekty jsou zapojeny do procesu realizace cílů?
		TO 12: Jaké jsou stanoveny cíle pro další roky?

5.2 Metody a techniky sběru informací

Následující podkapitola představuje zvolené metody a techniky sběru dat ve výzkumu. Pro zjištění dat, které by zodpověděly hlavní a dílčí cíle byl zvolen kvalitativní výzkum metodami analýzy dokumentů a polostrukturovaného rozhovoru.

Pro **kvalitativní metodu** neexistuje jednotná definice, každý autor tuto metodu definuje jinak. Dle Miovského (2006, s. 17) se kvalitativní metoda stává „*přístupem, který pro popis, analýzu a interpretaci nekvantifikovaných a nekvantifikovatelných vlastností zkoumaných fenoménů naší vnitřní a vnější reality využívá kvalitativních metod.*“ Zároveň dodává, že tento výzkum je jedinečný a neopakovatelný. Loučková

(2010, s. 46) upozorňuje na to, že cílem kvalitativních metod je „*prozkoumat sociální skutečnost prostřednictvím odkrytí subjektivních významů.*“ Tato metoda je náročná na čas, pro výzkumníka je náročná ve schopnosti jednak vést různé techniky sběru dat, dále na analýzu a syntézu získaných dat (Loučková, 2010).

Hendl (2016) přirovnává výzkumníka k detektivovi, který musí nalézt a později i analyzovat jakékoliv informace, které by mu zodpověděly připravené otázky. Dále Hendl (2016) uvádí i výhody a nevýhody kvalitativní metody. Jako výhody spatřuje jednak podrobný popis a vzhled do zkoumané problematiky, také to, že se jev zkoumá v přirozeném prostředí a v neposlední řadě také to, že tento druh výzkumu dobře reaguje na dané situace a podmínky. Nevýhodami jsou nezobecnitelnost na celou populaci, časová náročnost takového výzkumu či to, že výsledky jsou snadno ovlivnitelné výzkumníkem.

Analýzou dokumentů se v širším pojetí rozumí „*analýza jakéhokoliv materiálu, který je zdrojem informací relevantních cílům studie*“ (Miovský, 2006, s. 98). V užším pojetí je analýza dokumentů založená na „*analýze již existujícího materiálu, případně materiálu, který vzniká interakcí mezi výzkumníkem a účastníkem výzkumu*“ (Miovský, 2006, s. 98). Naopak Hendl (2016, s. 208) za data relevantní k analýze považuje „*data, která vznikla v minulosti, byla pořízena někým jiným než výzkumníkem a pro jiný účel, než jaký má aktuální výzkum.*“

Hendl (2016) též dokumenty dělí na několik skupin. Mezi skupiny, které se objeví v diplomové práci, patří úřední dokumenty, do nichž bychom zařadili výroční zprávy či dokumentaci práce studenta. Či virtuální dokumenty, tedy vše, co se dá nalézt na internetu.

Za **interview** (rozhovor) se považuje takový rozhovor, jež má moderátora (výzkumníka) a ten jej provádí za určitým cílem a účelem – tím je získání informací do výzkumné studie. Existují tři druhy interview – strukturované, nestrukturované a polostrukturované. Polostrukturovaným rozhovorem se rozumí rozhovor, kde výzkumník má připravené schéma, jak by měl rozhovor proběhnout a okruhy otázek. Výhodou je, že výzkumník může během rozhovoru otázky zaměňovat či upravovat dle situace. Zároveň se může respondentem doptávat a ověřovat si, zda porozuměl tomu, co respondent odpovídal (Miovský, 2006).

Za zvláštní druh polostrukturovaného rozhovoru můžeme považovat **telefonní interview**, které se vyznačuje mnohými výhodami – jednak nízkými náklady, jelikož výzkumník nemusí cestovat a pobývat v terénu, dají se získat informace od respondentů, kteří by se při rozhovoru tvář v tvář nezapojili do výzkumu a zároveň toto interview umožňuje chránit výzkumníka. Velkou nevýhodou je, že výzkumník nemá šanci pozorovat respondenta, jeho neverbální projevy (Miovský, 2006).

Pro výzkum v diplomové práci je využita analýza dokumentů z důvodu snadné dostupnosti a velkému množství dat a polostrukturovaný rozhovor z důvodu dokreslení situace a lepšímu pochopení situace v praxi.

5.3 Výběr souboru respondentů

Kromě analýzy dokumentů byl pro výzkum vybrán soubor respondentů, kteří pracují s osobami s postižením zraku. Zejména pro první dva dílčí cíle jsou zvoleni sociální pracovníci a pracovnice pracující s osobami s postižením zraku ze dvou odlišných sfér – z Úřadu práce a z doprovodné organizace. Za Českou republiku je jako doprovodná organizace zvoleno Tyflocentrum Hradec Králové, o.p.s., oslovena byla taktéž Sjednocená organizace nevidomých a slabozrakých, odbočka Hradec Králové. Za Slovenskou republiku je zvolena Únia nevidiacích a slabozrakých Slovenska, krajské středisko v Banské Bystrici. Úřadů práce se vyskytuje několik – v České republice se jedná o Úřad práce kontaktní pracoviště Hradec Králové a Trutnov, na Slovensku Úřad práce, sociálních věcí a rodiny Banská Bystrica, osloveno bylo i pracoviště ve Zvolenu.

Pro doplnění informací o zapojování osob s postižením zraku do pracovního procesu byla oslovena rehabilitační střediska v obou zemích – v České republice Pobytové a rehabilitační středisko pro nevidomé Dědina, o.p.s. a na Slovensku Rehabilitační středisko pro zrakově postižené v Levoči. Jedná se o ojedinělá střediska, která se vyskytují pouze v jednom městě – v České republice v Praze a na Slovensku v Levoči.

Z těchto organizací byli osloveni sociální pracovníci a pracovnice, kteří se zabývají prací s cílovou skupinou osob se zrakovým postižením. Původním plánem bylo získat odpovědi alespoň od tří pracovníků z každé organizace, nicméně vzhledem k situaci musel být počet respondentů změněn. Jelikož se jedná o více organizací z různých zemí, pro označení odpovědí pracovníků jsou využita jednak označení zemí velkým písmenem (tj. Č a S), odlišení organizací opět počáteční písmena (tj. doprovodná

organizace = D, úřad práce = Ú). Čísla odlišující pracovnice a pracovníky z organizací jsou zvolena náhodně.

Jako příloha diplomové práce je zvolen přepis rozhovoru. Z důvodu malého počtu respondentů a zajištění anonymity participujících sociálních pracovníků je vzorový rozhovor sestaven z více uskutečněných rozhovorů.

5.3.1 Vybrané kraje

Obdobně jako u bakalářské práce, i u diplomové práce jsem z praktických důvodů zvolila z obou zemí pouze dva kraje, které jsou z hlediska počtu obyvatel srovnatelné. Zároveň jsem tyto kraje zvolila záměrně s tím, že toto prostředí znám z bakalářské práce a bylo pro mne snazší oslovit pracovníky.

V České republice je zvolen Královéhradecký kraj, který je dále rozdělen do pěti okresů – Hradec Králové, Jičín, Náchod, Rychnov nad Kněžnou a Trutnov. Rozloha kraje činí 4 759 km². Dle posledních údajů Českého statistického úřadu na území kraje žije 551 527 obyvatel – údaj k 15. 2. 2021 (Český statistický úřad, [online], cit. 15. 2. 2021).

Podle registru poskytovatelů sociálních služeb nalezneme na území kraje celkem 30 organizací, které pomáhají osobám se zrakovým postižením. Z velké části se jedná o organizace, které mají i další cílové skupiny. Pouze pro osoby se zrakovým postižením nalezneme v Královéhradeckém kraji 3 služby. Jedná se o SONS ČR, z.s. (Sjednocená organizace nevidomých a slabozrakých), Tyfloservis a TyfloCentrum. Všechny tyto služby dohromady zajišťují osobám se zrakovým postižením služby definované dle zákona 108/2006 Sb., o sociálních službách – sociálně aktivizační služby pro seniory a osoby se zdravotním postižením, odborné sociální poradenství, průvodcovské a předčitatelské služby a sociální rehabilitace (Registr poskytovatelů sociálních služeb, [online], cit. 15. 2. 2021).

Ve Slovenské republice byl vybrán Banskobystrický kraj, který je rozdělen do 13 správních okresů – Banská Bystrica, Banská Štiavnica, Brezno, Detva, Krupina, Lučenec, Poltár, Revúca, Rimavská Sobota, Veľký Krtíš, Zvolen, Žarnovica, Žiar nad Hronom. Na rozloze 9 454 km² žije 645 276 obyvatel – údaj k 31. 12. 2019 (Slovenský statistický úřad, [online], cit. 21. 2. 2021).

Dle Centrálního registru poskytovatelů sociálních služeb nalezneme v Banskobystrickém samosprávním kraji pouze jednu službu, která se výhradně zabývá osobami se zrakovým postižením. Jedná se o Únii nevidiacích a slabozrakých Slovenska, která těmto osobám poskytuje základní i specializované sociální poradenství, půjčování pomůcek, průvodcovské a předčitatelské služby a sociální rehabilitaci. Za zmínku stojí i Domov sociálních služeb HRABINY, kde se starají i o osoby s kombinovaným postižením. Jiné služby, které by se staraly výhradně o osoby se zrakovým postižením v Banskobystrickém kraji nenalezneme (Centrální registr poskytovatelů sociálních služeb, [online], cit. 21.2.2021).

Pro ukázkou počtu klientů ve vybraných doprovodných organizacích v České a Slovenské republice složí tabulka níže. Počty klientů jsou porovnávány za tři po sobě jdoucí roky – tedy roky 2017, 2018 a 2019. Úřady práce nejsou vybrány záměrně, jelikož odhad počtu klientů s postižením zraku by byl ze statistik téměř nemožný.

Tabulka 1: Přehled počtu klientů v doprovodných organizacích v ČR a SR

Země/rok	2017	2018	2019
ČR	325	347	335
SR	332	333	428

(Zdroj: Výroční zprávy TyfloCentrum Hradec Králové a Únia nevidiacích a slabozrakých Slovenska – údaje za krajskou pobočku Banská Bystrica za roky 2017, 2018, 2019, (online), cit. 9.3.2021)

V České republice se jedná o údaje z Královéhradeckého kraje, konkrétně ze středisek Hradec Králové, Jičín a Náchod. Čísla uvádějí počty klientů a zájemců za daný rok. Za Slovenskou republiku se jedná o počet klientů z celého Banskobystrického kraje. Čísla udávají počty klientů, kterým byla v daných letech poskytnuta některá ze služeb dané organizace. Těžko tedy odhadnout, kolik klientů z tohoto počtu potřebovalo pomoc se zaměstnáváním. Věřím, že pro ukázkou počtu klientů, se kterými organizace spolupracují, jsou tato data dostatečná.

Z tabulky je patrné, že obě střediska přišla do kontaktu se zhruba stejným počtem klientů. Větší výkyv se projevil v roce 2019, kdy na české straně je pokles přibližně o 100 klientů. Můžeme spekulovat, co za daným jevem stojí. Důvodem může být, že

Únia nevididiacích a slabozrakých Slovenska poskytuje širší spektrum služeb než TyfloCentrum, které poskytuje méně služeb, jelikož zde existují další služby pro osoby s postižením zraku.

Z tabulky je dále patrné, že oba kraje, které jsou přibližně stejně velké, pracují s podobným počtem klientů během roku. Během uvedených let je počet klientů v české organizaci téměř stabilní, ve slovenské organizaci dva roky téměř stejný počet, ale v posledním zmiňovaném roce došlo k nárůstu. Bylo by zajímavé porovnat data s rokem přechozím a zjistit, zda rok 2019 byl na Slovensku výjimkou a jak se počty klientů v obou zemích vyvinuly – v době tvorby diplomové práce však nebyly dostupné výroční zprávy za rok 2020.

5.4 Rizika výzkumu

Jako největší riziko mého výzkumu vidím to, že stejně jako u bakalářské práce, ani tentokrát se mi nepodařilo zajistit si praxi u osob se zrakovým postižením na Slovensku. Při volbě tématu jsem věřila, že se mi podaří alespoň na nějaký čas zajistit si praxi, ale do plánů vstoupila pandemie koronaviru a lockdown, tudíž jsem se musela spokojit pouze s knihami a internetovými zdroji.

S koronavirem souvisí i další riziko. Nemohla jsem se s respondenty sejít osobně. V e-mailu, ve kterém jsem respondenty oslovovala, jsem nabízela osobní formu rozhovoru (zejména tedy u české strany), ale taktéž možnost provést rozhovor pomocí online platform (Skype, MS Teams). V poslední řadě jsem nabízela zaslání otázek k vyplnění. Bohužel většina respondentů si vybrala poslední možnost. Riziko vidím v tom, že jsem nemohla řádně vysvětlit otázky, popřípadě se doptat.

Jako další riziko vidím to, že při vyplňování odpovědí na mé otázky se respondenti mohli radit s kolegy. Nemusí to tudíž být čistě jejich odpověď a výsledek může být zkreslený.

Rizikem je taktéž genderová nevyváženost výzkumu. Mými respondenty jsou pouze ženy, které ve větší míře pracují na pozicích sociálních pracovníků. Do výzkumu jsem oslovila i muže, ale nedohodli jsme se na uskutečnění výzkumu. Je tedy možné, že pokud bych měla odpovědi i od mužů, výsledek by mohl být jiný.

Rizikem je určitě i doba praxe, kterou jednotliví pracovníci mají. Dobu praxe jsem si nestanovovala, jelikož vzhledem k pandemii jsem byla ráda, že se mi podařilo získat alespoň nějaké rozhovory. Tím pádem výsledek může být opět zkreslený.

Dalším rizikem může být, že kladu větší důraz na dokumenty, přičemž je nemusím správně pochopit. Z tohoto důvodu by bylo lepší provést rozhovory s pracovníky, to nicméně nebylo možné.

5.5 Průběh výzkumu

Původní myšlenkou bylo zahájit výzkum na přelomu léta a podzimu 2020 na Slovensku, kde bych měla zajištěnou praxi, poté pokračovat s rozhovory v České republice. Plány jsem musela přehodnotit.

Jelikož se situace s pandemií nelepšila, na začátku roku 2021 jsem pomocí e-mailové korespondence oslovila vedoucí doprovodných organizací Únia nevidiacích a slabozrakých Slovenska pobočka Banská Bystrica a TyfloCentrum Hradec Králové, taktéž vedoucí odboru zaměstnanosti na Úřadu práce v Hradci Králové a Úřadu práce, sociálních věcí a rodiny v Banské Bystrici. V e-mailu jsem se představila, představila jsem i svůj výzkum a nabídku provedení rozhovorů (osobně, pomocí online platformy či zaslání otázek k vyplnění). Od vedoucích mi přišly kladné odpovědi. Poté jsem se spojila s pracovníky.

Většina respondentů zvolila třetí možnost, tedy zaslání otázek k vyplnění. Zde se ovšem vyskytl problém, kdy jsme si s vedoucí Úřadu práce v Banské Bystrici neporozuměly ve znění otázek a moje snaha vysvětlit jim otázky, jak jsou myšleny, byly ignorovány. Nepodařilo se mi spojit ani telefonicky. Proto jsem oslovila Úřad práce ve Zvolenu, kde byla moje žádost o výzkum taktéž ignorována. Z Úřadu práce, sociálních věcí a rodiny se mi nepodařilo získat ani jednu odpověď, tudíž nemohu porovnat odpovědi s Úřadem práce v ČR.

S Únií nevidiacích a slabozrakých Slovenska se mi podařila domluvit spolupráce. Jedna sociální pracovnice mi zaslala vyplněné otázky, s druhou sociální pracovnící jsme se spojily pomocí Skype. Rozhovor však nahráván nebyl, psala jsem si pouze poznámky. Rozhovor byl velmi zajímavý a pracovnice mi zajistila taktéž kontakt na rehabilitační středisko pro osoby s postižením zraku v Levoči, za což jsem byla vděčná. Z tohoto rehabilitačního střediska se mi podařilo získat odpověď.

Na Úřadu práce v Hradci Králové jsem se spojila se dvěma pracovníci. S jednou pracovnící jsem se spojila telefonicky – opět rozhovor nahráván nebyl, psala jsem jen poznámky. Druhá sociální pracovníce mi po e-mailu sdělila, že se radila s kolegyní a v odpovědích s ní souhlasí, tudíž mi rozhovor neposkytne. Zde je patrné riziko, které jsem uváděla výše. Pro doplnění informací jsem oslovila i Úřad práce v Trutnově, kde se mi podařilo získat jednu odpověď.

V TyfloCentru se mi podařilo získat pouze jednu odpověď, druhá sociální pracovníce odmítla účast ve výzkumu. Oslovila jsem taktéž Sjednocenou organizaci nevidomých a slabozrakých v Hradci Králové, která mi přislíbila účast, nicméně odpovědi se mi nepodařilo získat. Oslovila jsem taktéž rehabilitační středisko pro nevidomé Dědina v Praze, ale na uskutečnění rozhovoru se nám nepodařilo dohodnout.

Z každé organizace jsem si představovala získat rozhovory ideálně od tří sociálních pracovníků či pracovníc, tedy celkem 12 respondentů + rehabilitační střediska. V realu se mi podařilo získat 6 respondentů.

Z tohoto důvodu jsem se rozhodla nalézt volně dostupné dokumenty, které vypovídají o práci sociálních pracovníků v dané organizaci (ať už metodiky, výroční zprávy nebo weby organizací) a klást na ně důraz při interpretaci dílčích cílů. Co se týká druhé části, tedy rozboru strategických dokumentů obou zemí, primárně se zaměřuji na strategické dokumenty na období 2015-2020 (respektive 2014-2020 na Slovensku).

6 Interpretace získaných informací

Následující kapitola zobrazuje výsledky získaných dat během výzkumu. Postupně jsou zodpovězeny všechny tři dílčí cíle uvedené v transformační tabulce. Přímá citace z dokumentu či doslovné odpovědi respondentů jsou uvedeny v uvozovkách a kurzívou.

Během vyhodnocování výsledků jsem se zaměřila přímo na témata, která s dílčími cíli souvisí. Veškeré výpovědi jsou porovnávány nejen z hlediska zvolených institucí, ale i obou republik navzájem.

6.1 Interpretace dílčího cíle jedna

První dílčí cíl byl stanoven následovně: „*Zjistit nástroje a formy podpory osob se zrakovým postižením.*“

Na první dílčí cíl z velké části odpověděla teoretická část a rozbor legislativ obou zemí – zákonů 435/2004 Sb., o zaměstnanosti (ČR) a 5/2004 Sb., o službách zaměstnanosti (SR). Pro připomenutí uvádím stěžejní body, které odpovídají na stanovený dílčí cíl a více jsou rozebrány v teoretické části.

V České republice se aktivní politika zaměstnanosti kromě jiných cílových skupin zaměřuje i na osoby se zrakovým postižením – tedy i na osoby se zrakovým postižením. Jednak klade důraz na zákaz diskriminace osob se zrakovým postižením, ale i důraz na možnosti vzdělávání těchto osob (například formou rekvalifikace či pracovní rehabilitace). Zákon taktéž definuje podporu zaměstnavatelům, aby vytvářeli pracovní místa pro osoby se zdravotním postižením. Jedná se o škálu příspěvků, mezi něž patří:

- Příspěvek na zřízení pracovního místa pro osobu se zdravotním postižením (§ 75),
- Příspěvek na úhradu provozních nákladů vynaložených v souvislosti se zaměstnáváním osoby se zdravotním postižením (§ 76),
- Dohoda o uznání zaměstnavatele za zaměstnavatele na chráněném trhu práce (§ 78),
- Příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením na chráněném trhu práce (§ 78a).

Dále zákon definuje možnost poradenství ze strany Úřadu práce vzhledem k zaměstnavatelům v otázkách zaměstnávání osob se zdravotním postižením a také spolupráci těchto dvou subjektů. Mimo jiné zákon též definuje povinnosti zaměstnavatelů:

- Musí dle svých možností rozšiřovat či upravovat místa tak, aby byla vhodná pro osoby se zdravotním postižením,
- V případě více jak 25 zaměstnanců mají povinný podíl na zaměstnání osob se zdravotním postižením – ten činí 4 %. Pokud tak neučiní, mají zákonem stanovené náhradní plnění: zaměstnat osobu se zdravotním postižením; odebírat výrobky či služby od zaměstnavatele, který je zaměstnavatelem na chráněném trhu práce; odvod do státního rozpočtu; kombinace předešlého.

(Zákon 435/2004 Sb., o zaměstnanosti)

Ve Slovenské republice není přesně vymezena aktivní politika zaměstnanosti, nicméně nalezneme prvky, které nasvědčují o její existenci. Podobně jako český zákon, i slovenský zákon myslí na zákaz diskriminace osob se zdravotním postižením v oblasti zaměstnávání. Taktéž se zaměřuje na další vzdělávání těchto osob. Kromě toho stanovuje pro Úřad práce, sociálních věcí a rodiny povinnost vést zvláštní evidenci občanů se zdravotním postižením. Taktéž nabízí odborné poradenské služby pro zájemce. Též najdeme podporu zaměstnavatelů formou příspěvků:

- Příspěvek na podporu zaměstnávání znevýhodněných uchazečů o zaměstnání (§ 50),
- Chráněná dílna a chráněné pracoviště (§ 55),
- Příspěvek na zřízení chráněné dílny či chráněného pracoviště (§ 56),
- Příspěvek na udržení občana se zdravotním postižením v zaměstnání (§ 56 a),
- Příspěvek osobě se zdravotním postižením na samostatně výdělečnou činnost (§ 57),
- Příspěvek na činnost pracovního asistenta (§ 59),
- Příspěvek na úhradu provozních nákladů chráněné dílny nebo chráněného pracoviště a na úhradu nákladů na dopravu zaměstnanců (§ 60).

Obdobně jako český zákon, i ten slovenský stanovuje povinnosti zaměstnavatele. Předně se jedná o:

- Zajistit osobě se zdravotním postižením vhodné pracovní podmínky,
- Vykonávat zaškolování a přípravu na práci takového zaměstnance a zároveň dohlížet na jejich zvyšování kvalifikace,
- Vést evidenci osob se zdravotním postižením,
- Pokud má zaměstnavatel více jak 20 zaměstnanců, musí povinným podílem 3,2% zaměstnat osoby se zdravotním postižením. Pokud tak neučiní, má shodně jako v České republice čtyři možnosti náhradního plnění – zadávání zakázek na účely plnění povinného podílu jinému zaměstnavateli, který zaměstnává osoby se zdravotním postižením; zaměstnavateli, který zaměstnává osoby se zdravotním postižením zadávat zakázky ve veřejném prostoru; odvod za neplnění povinného podílu; kombinace předešlého.

(Zákon 5/2004 Sb., o službách zaměstnanosti)

Z předešlého je patrné, že Česká i Slovenská republika kladou důraz na stejné oblasti – zákaz diskriminace osob se zdravotním postižením, jejich vzdělávání, motivace pro zaměstnavatele při zaměstnávání osob se zdravotním postižením, povinnosti zaměstnavatele či shodně 4 možnosti náhradního plnění. Rozdíl by se dal spatřit v množství nabízených příspěvků – na Slovensku jich je více. Zaměřují se na podobné oblasti, nicméně můžeme vidět příspěvek na činnost pracovního asistenta na Slovensku, který v České republice chybí. Je otázkou, z jakého důvodu čeští zákonodárci tuto formu podpory nestanovili a zároveň zda by byla využívána.

Dalším rozdílem mezi českou a slovenskou legislativou je přítomnost stanovené aktivní politiky zaměstnanosti v zákoně. V České republice ji v zákoně najdeme, ve Slovenské republice nikoliv, ale může vidět její prvky. Opět je otázkou, proč slovenští zákonodárci nestanovili přímo aktivní politiku zaměstnanosti v zákoně.

V další části vyhodnocování prvního dílčího cíle jsem se zaměřila na webové stránky a dostupné dokumenty (výroční zprávy, metodiky) organizací zapojených do výzkumu – doprovodných organizací (TyfloCentrum, Únia nevidiacích a slabozrakých, Rehabilitační středisko v Levoči, Rehabilitační středisko Dédina) a Úřadu práce a Úřadu práce, sociálních věcí a rodiny. V těchto volně dostupných dokumentech jsem se zaměřovala na deklarované nástroje a formy podpory z jednotlivých pracovišť.

Podíváme-li se na TyfloCentrum, mezi jeho cíle patří: *„občany s těžkým zrakovým postižením motivovat k samostatnému životu, poskytovat jim informace,*

psychologickou podporu, odbornou i praktickou pomoc při řešení konkrétních problémů, zejména při zvládnání obtížných životních situací. Dále pak zajistit návaznost dalších sociálních služeb, spolupráci s pracovišti zaměřenými na základní rehabilitaci, rekvalifikaci a další služby“ (webové stránky TyfloCentra, [online], cit. 12.3.2021).

Tyto cíle chce naplnit stanovenými službami, které jsou blíže specifikovány v zákoně o sociálních službách. Mezi tyto služby patří: základní a odborné poradenství pro zrakově postižené; průvodcovské a předčitatelské služby; sociálně aktivizační služby pro zrakově postižené; sociální rehabilitace pro zrakově postižené. Jako problém bych viděla, že všechny tyto služby se nabízí pouze ve středisku v Hradci Králové, ve střediscích v Jičíně a v Náchodě se poskytuje pouze základní a odborné poradenství. V dalších okresech Královéhradeckého kraje podpora stanovena není (webové stránky TyfloCentra, [online], cit. 12.3.2021).

Všechny nabízené služby kromě individuálních terénních i ambulantních průvodcovských a předčitatelských služeb jsou zdarma. Uvedené průvodcovské a předčitatelské služby se platí 120 Kč/hod., přičemž za každou započatou čtvrt hodinu se platí 30 Kč (Ceník TyfloCentra, [online], cit. 13.3.2021). u TyfloCentra je tedy patrné, že má stanoveno celkem široké spektrum nástrojů na podporu osob se zrakovým postižením, ale existují i překážky – ne všechny služby se poskytují po celém kraji. Mnohdy může být i překážkou stanovená sazba za úkon průvodcovské a předčitatelské služby, ale osobně bych na tuto skutečnost nekladla velký důraz, další formy podpory jsou zdarma.

V doprovodné organizaci na Slovensku – Únii nevidiacích a slabozrakých Slovenska – patří mezi poslání zejména *„obhajoba zájmů lidí se zrakovým postižením zaměřené na zejména na vytvoření rovných příležitostí, zabezpečení rovného zacházení a realizaci pozitivních opatření na překonávání a kompenzaci důsledků zrakového postižení“* (webové stránky Únie nevidiacích a slabozrakých Slovenska, [online], cit. 13.3.2021).

Toto poslání naplňují skrze následující deklarované sociální služby blíže určené zákonem o sociálních službách. Mezi služby patří: základní i specializované sociální poradenství; sociální rehabilitace; průvodcovské a předčitatelské služby; pomoc při uplatňování práv a právem chráněných zájmů; půjčování pomůcek (Výroční zpráva za rok 2019, cit. 13.3.2021). Všechny tyto služby se poskytují po celém kraji, tedy všichni

občané se zdravotním postižením mají šanci na podporu ze strany Únie. Navíc služby jsou bezplatné, tedy i lépe dostupné (webové stránky Únie nevidiacích a slabozrakých Slovenska, [online], cit. 13.3.2021).

V porovnání těchto dvou doprovodných organizací můžeme vidět, že jejich poslání je podobné a využívají i podobné nástroje podpory. Rozdílem je, že Únia poskytuje více služeb než TyfloCentrum. Je to tím, že v České republice je více organizací pomáhajících osobám s postižením zraku, tudíž nástroje jsou rozložené, kdežto ve Slovenské republice je pouze jedna organizace, nástrojů tedy bude mít více. Dalším patrným rozdílem je, že jedna služba je v České republice zpoplatněna, ve Slovenské republice jsou služby bezplatné.

Do porovnávání nástrojů a forem podpory bych zahrнула i rehabilitační střediska pro osoby se zrakovým postižením, ačkoliv se nenacházejí na území stanovených krajů. Dle mého hlediska jsou velkou formou podpory při zaměstnávání osob se zrakovým postižením, proto jsem se je rozhodla zařadit.

Posláním Rehabilitačního střediska Dědina je „*Středisko poskytuje služby sociální prevence – sociální rehabilitaci a sociálně terapeutické dílny. Realizuje také rekvalifikační kurzy a zaměstnává osoby se zrakovým postižením na vyhrazených chráněných pracovních místech s cílem minimalizovat důsledky zrakového postižení v osobním i pracovním životě svých klientů*“ (Výroční zpráva 2017, cit. 13.3.2021).

Toto poslání plní prostřednictvím následujících služeb – sociální rehabilitace; sociálně terapeutické dílny; rekvalifikační kurzy; zaměstnávání na vymezených chráněných místech. Terapeutické dílny jsou: keramické, kartonážní, tkalcovské, košíkářské a drátování. Co se týká rekvalifikačních kurzů, ty jsou zaměřeny na masérství, obsluha PC, pomocné práce v tkalcovské dílně, dráteník/drátenice, pracovník v kartonážní výrobě a pomocné práce v keramické dílně (Výroční zpráva 2019, cit. 13.3.2021).

V rehabilitačním středisku v Levoči je poslání zaměřené na poskytování poradenství pro volbu povolání a na přípravu na pracovní uplatnění; poskytování základní sociální rehabilitace; příprava na trh práce pomocí vzdělávání; poskytování zdravotní a psychologické pomoci; vytváření potřebných návyků, zručností a způsobilosti kulturně-společenského chování a komunikace s veřejností a další (Výroční zpráva 2019, cit. 13.3.2021).

Vzdělávání se věnuje několik nabízených kurzů – Informační technologie pro zrakově postižené; klasická masáž; sportovní masér; košíkář; kartonážník; galanterní kartonáž; keramikář (Nabídkový list, cit. 13.3.2021).

Z uvedeného je patrné, že obě rehabilitační střediska hrají důležitou roli při zaměstnávání osob se zrakovým postižením. Obě střediska nabízí rozmanité kurzy ve stejných či podobných oborech. Jelikož do rozdělení Československa existovalo pouze rehabilitační středisko v Levoči, pražské středisko Dědina vzniklo až po rozdělení republik, mám za to, že vychází ze stejných přístupů a obě jsou si navzájem inspirací.

Úřad práce ČR především zprostředkovává zaměstnání a vede evidenci uchazečů a zájemců o zaměstnání. O osoby se zrakovým postižením se stará tak, že sleduje dodržování aktivní politiky zaměstnanosti směrem k těmto osobám, poskytuje dávky pro osoby se zdravotním postižením, zajišťují rekvalifikaci a rehabilitaci, sledují výkon povinného zaměstnávání osob se zdravotním postižením a podporu zaměstnávání těchto osob. Dále vyhledává osobám se zdravotním postižením vhodné pracovní pozice a zároveň s nimi projednává možnosti pracovního uplatnění. Úřad práce je též podporou zaměstnavatelům při tvorbě pracovních míst (webové stránky Úřadu práce, [online], cit. 13.3.2021). Z uvedeného výčtu je patrné, že Úřad práce disponuje širokým množstvím nástrojů a forem podpory jak pro osoby se zrakovým postižením, tak i pro případné zaměstnavatele.

Úřad práce, sociálních věcí a rodiny poskytuje uchazečům se zdravotním postižením informační a poradenské služby, informace o volných pracovních místech, služby informačních a poradenských středisek, informace o agenturách podporovaného zaměstnávání, odborné poradenské služby, vzdělávání a přípravu na trh práce, příspěvky na podporu zaměstnávání osob s postižením (webové stránky Úřadu práce, sociálních věcí a rodiny, [online], cit. 13.3.2021).

Obě instituce Úřadů práce mají definované velké množství nástrojů a forem podpory osobám se zrakovým postižením. Rozdíly jsou minimální a z mého pohledu pro výzkum nepodstatné. Osobně rozdíl vidím v přehlednosti stránek, slovenské stránky mi přijdou na orientaci jednodušší než české, ale jedná se pouze o subjektivní názor.

V rámci výzkumu bylo sociálním pracovnícům z úřadů i doprovodných organizací položeno pět otázek. Výsledky jsou následující:

TO1: Jaký je zájem o pracovní rehabilitaci z řad OZP (osob se zrakovým postižením)?

V této otázce se jak české, tak i slovenské pracovnice shodly. Zájem o pracovní rehabilitaci z řad OZP je nízký. Respondentka SD2 vidí problém nízkého počtu zájemců v „*nízké motivaci zřakově postižených k budoucímu zaměstnání je zájem oproti možnostem vzdělávat.*“ Problém byl taktéž v tom, že doprovodné organizace se v takovém množství nepodílejí na pracovní rehabilitaci – SD3: „*Takové služby jako organizace neposkytujeme, poskytujeme poradenství, přípravu na trh práce – aby si uměl zařídit životopis, motivační dopis.*“ Další problém je spatřován v tom, že uplatnění uchazečů se zrakovým postižením na trhu práce není dostatečné – ČD1: „*Mladší by rádi pracovali, ale je to problematické. Uplatnění není tak velké, jak by bylo potřeba.*“ Na úřadech je situace podobná, navíc je zatížena pandemií koronaviru. Poradenství se tedy poskytuje všem uchazečům, kteří jsou vedeni jako osoby se zdravotním postižením, ale kvůli covidu je málo setkání. Obecně se shodují, že záleží na klientovi a jeho možnostech – ČÚ2: „*Kvůli covidu je setkání málo. Společně hledáme cesty, jak pomoci (...) Šije se na míru klientovi, zájem je, ale ne všichni jsou vhodní pro rehabilitaci.*“

TO2: Dokážete říci, kolik z nich je osob se zrakovým postižením? Případně odhadnout jejich počet?

Opět otázka, ve které se obě strany shodly. Přesný počet určit nelze, jelikož ani jedna z organizací si nevede přesné statistiky, je to spíše otázka na Statistické úřady obou zemí. Odhadem se jedná o malý počet uchazečů. SD2: „*Takové statistiky nemám k dispozici.*“ Na Úřadu práce taktéž zmiňovali problematické určení počtu, jelikož se zde striktně nerozdělují osoby dle formy postižení, častější je také kombinace postižení – ČÚ1: „*Nevidomí klienti žádají, více klientů s kombinovaným postižením.*“

TO3: Jak dlouho trvá sestavit individuální plán?

Shodná odpověď od všech institucí. Jedná se o několik schůzek s klientem, kde si vyjasní, co by klient potřeboval a co může daná instituce nabídnout. Mnohdy se může zaměstnání objevit na začátku těchto schůzek, někdy až v průběhu práce. Odhadem se rozmezí pohybuje od 60 minut – ČD1: „*Čas se pohybuje okolo 60 minut*“, přes 2-3 schůzky s klientem: SD1: „*Z praxe mi vychází cca 2-3 schůzky, po kterých umíme*

společně s klientem sestavit individuální plán.“, až po jeden týden. Zároveň se upozorňuje na zdravotní stav a možnosti klienta – ČÚ1: *„Záleží hlavně na aktuálním zdravotním stavu a možnostech klienta.“*

TO4: V kolika případech se podaří zajistit OZP zaměstnání?

Obecně se respondentky shodly, že určit počet je těžké, protože v jejich instituci neexistuje statistika na taková data, případně odlišit, jaké služby pomohly k zaměstnání osob se zrakovým postižením. SD2: *„Nevedeme takovou statistiku.“* Respondentka ČD1 odhaduje konkrétnější počet: *„V 10 %“*. Důležité je též zmínit, že záleží na okolnostech, ve kterých se snaží osoba se zrakovým postižením uplatnit – respondentka ČÚ1 zmiňuje: *„Záleží na situaci na trhu práce v daném místě, volných pracovních místech v chráněných dílnách nebo ve firmách, kde jsou ochotni zaměstnat OZP a mají pro ně vhodné podmínky k práci.“* Z toho vyplývá, že je důležité mít služby, které by poskytly pomoc osobám se zrakovým postižením, ale důležitá je také situace okolo, která může snahy zmařit.

TO5: Co spatřujete jako největší problém při zaměstnávání OZP?

U této otázky se nachází mnoho zajímavých poznatků pracovníků, které by jistě stály za to zakomponovat do kontinuální práce s osobami s postižením zraku. Jedná se o škálu věcí, kterým musí osoba s postižením zraku či samotní pracovníci čelit. Jedná se například o rozsáhlou a zbytečnou byrokracii, nezájem ze strany zaměstnavatelů – v dnešní době i v souvislosti s pandemií koronaviru, kdy mnozí zaměstnavatelé nevědí, zda budou moci pokračovat ve svém byznysu, nedomyšlený systém návaznosti služeb či předsudky vůči osobám s postižením zraku – ČÚ2: *„V dnešní době existenční otázky zaměstnavatelů kvůli covidu.“*, SD2: *„Rozsáhlá až přebujelá zbytečná byrokracie.“* Za zamyšlení stojí také rozvaha, že kvůli přídávkům a invalidnímu důchodu nechtějí tyto osoby pracovat – ČÚ2: *„Motivace klientů – kvůli důchodu už nechtějí pracovat, radši jsou na dávkovém systému.“* Tato respondentka uvádí českou praxi v kontrastu s praxí německou, kde se s uchazeči kontinuálně pracuje. Problém také nastává v momentě, kdy pracovní obory, ve kterých osoby se zrakovým postižením byly zaměstnány, zaniknou – SD3: *„Pracovní obory, kde mohli pracovat v minulosti, dnes zanikly nebo je těžké se uplatnit. Například telefonista, dnes se přešlo na automatiku. Tito lidé zůstali viset na trhu práce.“* To je problém, který nebyl dostatečně domyšlen a není vymyšlena náhrada pro tyto osoby.

Shrnutí dílčího cíle 1:

V oblasti nástrojů a forem podpory osobám se zrakovým postižením nelze nalézt větší rozdíly mezi Českou a Slovenskou republikou. Obě země mají zákony o zaměstnanosti, které definují podobné situace a taktéž podobná opatření. Vzhledem k vybraným institucím nalezneme rozdíly, a to v tom, že Česká republika má více organizací pomáhajících osobám s postižením zraku, na Slovensku existuje jedna. Dále pak v tom, že na Slovensku jsou všechny služby zdarma a pro celý kraj, kdežto v České republice je jedna forma placená, služba ale nepokrývá celý kraj. Vzhledem k otázkám mířeným respondentkám nelze nalézt rozdíly, respondentky se shodovaly.

6.2 Interpretace dílčího cíle dva

Dílčí cíl dva byl stanoven následovně: „Zjistit roli sociálního pracovníka/pracovnice v procesu zaměstnávání osob se zrakovým postižením.“

Druhý dílčí cíl byl částečně zodpovězen v kapitole číslo dva. Michalík (2011) definuje, co by měl sociální pracovník splňovat jako odborné vzdělání a celoživotní vzdělávání, jeho osobnost (empatický, trpělivý, tolerantní, ochotný) a měl by mít dobré komunikační schopnosti.

Vezmeme-li v úvahu zákony definující, co by měl sociální pracovník splňovat, vyjde nám, že by měl být plně svéprávný, bezúhonný, zdravotně způsobilý, měl by mít odbornou způsobilost a definováno je i další vzdělávání (24 hodin za rok) (Zákon 108/2004 Sb., o sociálních službách, § 110 a 111). Slovenský zákon o sociální práci definuje odbornou způsobilost, soustavné vzdělávání a v případě výkonu samostatné praxe i povolení (Zákon 219/2014 Sb., § 3 a 4).

Tím, že na úřadech práce jak v České, tak i Slovenské republice pracují s osobami s postižením zraku, musí splňovat předpoklady výše. Jedná se o odborníky v praxi, kteří mají za úkol provádět klienta systémem, podávat mu informace, případně nabídnout rekvalifikaci či pracovní rehabilitaci.

V doprovodných organizacích jsou definované specifické požadavky, jaký by sociální pracovník na dané pozici měl být. V TyfloCentru se jedná o tyto vlastnosti:

- *„je schopen nezaujatého pohledu;*
- *nemá předsudky;*

- *zaměřuje se na pokrytí budoucích potřeb kvalifikovaného klienta;*
- *je obeznámen se základními pravidly komunikace s osobami se zrakovým postižením;*
- *zná druhy zrakových postižení, je schopen odhadnout, co klient opravdu vidí, co ne, co dokáže rozlišit apod.;*
- *pozorně naslouchá;*
- *má dobré vyjadřovací schopnosti;*
- *zná prostředí potencionálních zaměstnavatelů klientů;*
- *je schopen odhadnout reálné možnosti klienta a porovnat a ověřit je s reálnými potřebami pracovního místa;*
- *umí posoudit vhodnost pracovního místa pro klienta;*
- *zná kvalifikační požadavky a požadavky na výkon u nabízených či doporučených zaměstnání“ (Metodika TyfloCentra, s.12 [online], cit. 13.3.2021).*

TyfloCentrum navíc definuje práci sociálního pracovníka – *„je spojovacím článkem mezi světem zrakově postižených a podporujících organizací na jedné straně a komerčním prostředím a běžným trhem práce na straně druhé“* (Metodika TyfloCentra, s.12 [online], cit. 13.3.2021). Kromě toho, že sociální pracovník je poradcem a oporou pro osobu se zrakovým postižením, je taktéž spojovacím článkem mezi klienty a okolním prostředím.

Únia nevidiacích a slabozrakých Slovenska (ÚNSS) ve svém etickém kodexu zaměstnance ÚNSS definuje hodnoty zaměstnance jako důstojnost a hodnota člověka, proklientský přístup, individuální přístup a respekt (Etický kodex zaměstnance ÚNSS, cit. 13.3.2021). Taktéž definuje vztah pracovníka ke klientovi. Pracovník by se měl chovat korektně a uctivě, bez předsudků; zvolit profesionální, empatický a individuální přístup; nezneužívat důvěru a neznalost klienta; zajistit důvěrnost informací a další (Etický kodex zaměstnance ÚNSS, cit. 13.3.2021).

Z výše uvedených informací je patrné, že sociální pracovník musí být velký profesionál s dobrými znalostmi v oboru i mimo něj. Měl by mít osobní charakterové rysy a měl by dodržovat určitá pravidla vzhledem ke klientům. Jeho role je tedy role experta na danou problematiku, role poradce klienta, role podpory klienta a v neposlední řadě také role prostředníka mezi klientem a okolním prostředím.

Obdobně jako u prvního dílčího cíle, i u druhého dílčího cíle byly položeny čtyři otázky respondentkám ze zapojených organizací, které odpovídají na otázku role sociálního pracovníka v procesu zaměstnávání. Výsledky jsou následující:

TO6: V čem spočívá Vaše role při zaměstnávání OZP?

V této otázce se respondentky shodly, že práce musí být odvedena kvalitně v zájmu klienta a také za spolupráce klienta. Respondentky též zmiňovaly, že poskytují kontakty na návazné služby. Jako svou roli vidí například respondentka ČÚ1 jako: *„Řízení procesu pracovní rehabilitace a koordinace postupů vedoucí k zaměstnání účastníků pracovní rehabilitace ode dne podání jeho žádosti o pracovní rehabilitaci.“* Kromě rolí zmiňovaných výše se nám přidává role toho, kdo řídí a koordinuje proces a postupy. Nejvíce se však zmiňuje kvalitně odvedená práce vzhledem ke klientům: SD1: *„Jsem zodpovědná za kvalitní poskytování sociálních služeb (sociálního poradenství, sociální rehabilitace) lidem se zrakovým postižením.“* Z výpovědí usuzuji, že pro respondentky je důležitý klient a to, aby mu podaly co nejkvalitnější služby, popřípadě odkaz na navazující služby.

TO7: Existuje něco, co Vám při práci s OZP chybí? Co by to bylo?

V této otázce respondentky z České republiky odpovídaly odlišně od respondentek ze Slovenské republiky. V České republice respondentky převážně nevěděly, co odpovědět, v této chvíli je nic nenapadlo. Pouze respondentka ČD1 odpověděla: *„Snad jen lepší prostory.“* V této situaci vidím dvě východiska – buď jsou oslovené respondentky spokojené a nic jim nechybí, nebo se bojí odpovědět. Jelikož se jedná o subjektivní a citlivou otázku, dále jsem se nedoptávala. Ve Slovenské republice padla shoda na tom, že chybí fungování Agentury podporovaného zaměstnávání, která dříve fungovala a byla důležitým doplňkem k nabízeným službám. Jelikož je pro osoby s postižením zraku těžké vyhledat si informace, Agentura jim pomáhala, jelikož doprovodné organizace neposkytují tyto informace tak podrobně – SD3: *„Na Slovensku fungovala Agentura podporovaného zaměstnávání, věnovali se uplatnění lidí na trhu práce. Dnes chybí, byl to vhodný doplněk našich služeb.“* Kromě činnosti Agentury byla též zmiňovaná podpůrnější legislativa a lepší síťování služeb.

TO8: Je Váš zaměstnavatel dostatečnou oporou při Vašem zaměstnání? Popřípadě co se Vám líbí nebo naopak byste uvítali?

Opět padla shoda v obou republikách. Respondentky uvádí, že zaměstnavatel je pro ně v zaměstnání dostatečnou oporou, na kterou se mohou spolehnout, ať už se to týká vzdělávání, spolupráce s jinými organizacemi či dobrým nastavováním podmínek, dokáží nalézt shodu – SD3: „*Ano, určitě, jsme nezávislí na státu, máme podmínky, jaké potřebujeme*“, ČÚ2: „*Ano, určitě ano (...) Nastavuje dobře podmínky, spolupráci s neziskovkami.*“ Jako věc, kterou by uvítali, bylo zmiňováno například lepší komunikaci s organizacemi – SD1: „*Uvítala bych intenzivnější komunikaci s institucemi, které mohou ovlivňovat změny v legislativě.*“ Z výpovědí usuzuji, že zaměstnavatel je pro respondentky dobrým partnerem v jejich zaměstnání a mohou se na něj spolehnout.

TO9: Změnili byste něco v současném přístupu zaměstnávání OZP? O co by se jednalo?

Tato otázka je též subjektivní, respondentky se shodly na zlepšení přístupu osob se zrakovým postižením k zaměstnání. Problém je též viděn na volném trhu práce, kde je o osoby se zrakovým postižením malý, respektive téměř žádný zájem – SD1: „*O vytvoření systému pro zaměstnávání osob se zdravotním postižením se systémovou odbornou a finanční podporou.*“ Problémem je také odhadnout, v jakém oboru by se mohly osoby se zrakovým postižením uplatnit. Jak již bylo zmíněno, obory se mohou zrušit a osoba s postižením zraku zůstane „viset“ na trhu práce, jelikož je těžké rychle se přeorientovat na jiný obor. Dalším zmiňovaným tématem je množství byrokracie, které se nevyplatí ani osobám se zrakovým postižením, organizacím, ani zaměstnavatelům – ČD1: „*Snad trochu méně „papírování“*“, SD3: „*Byrokracie je těžká i pro zaměstnavatele, nevyplatí se jim to, je to mnoho práce. Radši zaplatí pokutu, než aby zaměstnali osobu se zrakovým postižením.*“ Problém je také ve skupině „zdravých“ lidí, kteří si zvykají, že v zaměstnání mohou potkat i osobu se zrakovým, potažmo zdravotním postižením – ČÚ2: „*Osoby se zrakovým postižením mohou narazit ve skupině zdravých lidí. Ti je nedokáží přijmout, naše společnost si teprve zvyká, že se zapojují.*“ Kromě svého postižení se tedy osoby s postižením zraku musí vyrovnat i s vnějšími problémy při zaměstnávání, které zcela nemohou ovlivnit.

Shrnutí dílčího cíle 2:

V tomto dílčím cíli bylo zjištěno, že role sociálního pracovníka či pracovnice při procesu zaměstnávání je jak v České, tak i Slovenské republice stejná. Sociální pracovník musí v sobě skloubit několik rolí jako je role experta, poradce, podpory klienta, prostředníka či koordinátora. Zároveň bylo poukázáno na to, že osoba s postižením zraku se musí vyrovnat s vnějšími vlivy při svém zaměstnávání jako je přílišná byrokracie, ztráta motivace či nezvyk okolí. Respondentky se kromě jedné otázky shodly ve všem. Rozdílnou odpovědí je to, co jim při práci chybí. V České republice se respondentky spíše zdráhaly odpovědět (z neznámých důvodů), ve Slovenské republice chybí Agentura podporovaného zaměstnávání.

6.3 Interpretace dílčího cíle tři

Dílčí cíl tři byl stanoven následovně: „Zjistit, zda se splnily cíle strategických dokumentů ČR a SR pro roky 2014-2020.“

Tento dílčí cíl byl stanoven z důvodu toho, že rok 2020 byl přelomem, kdy končily dosavadní strategické plány obou zemí a měly by se stanovovat strategické plány nové. Pro diplomovou práci jsou k analýze vybrány dokumenty: Národní plán podpory rovných příležitostí pro osoby se zdravotním postižením na období 2015-2020; Strategie politiky zaměstnanosti do roku 2020 (obojí ČR); Národní program rozvoje životních podmínek osob se zdravotním postižením na roky 2014-2020; Národní strategie zaměstnanosti Slovenské republiky do roku 2020 (obojí SR). Zmiňované plány jsou rozebrány skrze tři tazatelské otázky z transformační tabulky:

TO10: Jaké byly stanoveny cíle pro roky 2014-2020?

Když nejprve vezmeme oba Národní plány (programy), je stanoveno několik oblastí, kterým se v následujících letech chtějí odborníci zabývat. V České republice se jedná o oblasti: rovné zacházení a ochrana před diskriminací; osvětová činnost; přístupnost staveb, dopravy a komunikací; mimořádné události a krizové situace; rovnost před zákonem a přístup ke spravedlnosti; nezávislý život; osobní mobilita; přístupnost informací a veřejných služeb; život v rodině; vzdělávání a školství; zdraví a zdravotní péče; rehabilitace; zaměstnávání; sociální zabezpečení a sociální ochrana; participace osob se zdravotním postižením a jejich organizací na správě věcí veřejných; přístup ke

kulturnímu dědictví a účast na kulturním životě; statistické údaje; koordinace a monitorování plnění Národního plánu (Národní plán, 2015).

V rámci Slovenské republiky jsou stanoveny tyto oblasti: zvyšování povědomí; přiměřená životní úroveň a sociální ochrana; přístupnost (prostředí, dopravy, informací, služeb, zboží); rovné zacházení, přístup ke spravedlnosti a ochrana před diskriminací; nezávislý způsob života, začlenění do společnosti a osobní mobilita; respektování domova a rodiny; vzdělávání; zdravotnictví; habilitace a rehabilitace; práce a zaměstnávání; účast na politickém a veřejném životě; účast na kulturním životě, rekreaci, zájmových aktivitách a sportu; ženy se zdravotním postižením; děti se zdravotním postižením; rizikové situace a nouzové humanitární situace; koordinace a monitorování; statistika, shromažďování údajů a výzkum; mezinárodní spolupráce; publicita, monitoring a evaluace plnění programu (Národní program, 2014).

Z uvedeného výčtu vidíme, že obě země se zabývají stejnými oblastmi zlepšení kvality života osob se zdravotním postižením. Rozdílem může být, že Slovenská republika má navíc definované kapitoly o ženách a dětech se zdravotním postižením, které v České republice chybí. Pro účely diplomové práce budou uvedeny cíle pouze těch oblastí, které s prací souvisí.

V první řadě je to oblast **zaměstnávání**. Oba dokumenty zmiňují zákaz diskriminace této skupiny osob na pracovišti, a to v jakékoliv fázi zaměstnávání – od přijímání po setrvání v organizaci až po formy odměn či kariérního postupu a další. Důležitým bodem, který by neměl být u zaměstnávání přehlížen, je oblast vzdělávání (Národní plán, 2015; Národní program, 2014). Národní plán (2015, s. 53) přímo zmiňuje, že *„zaměstnání by nemělo být pouze zdrojem příjmu pro tuto skupinu osob (což je nicméně jeho hlavním posláním), ale výkon práce by měl plnit i další, neméně podstatné, společensko-integrační funkce, např. zabránění sociálnímu vyloučení, udržení sociálního kontaktu a v neposlední řadě i naplnění potřeb seberealizace jedince.“* Na tyto důvody bychom u zaměstnávání osob se zdravotním postižením neměli zapomínat.

Česká republika v oblasti zaměstnání má stanoveny tyto cíle:

- Efektivně podporovat zaměstnanost osob se zdravotním postižením na chráněném i na otevřeném trhu práce

- Zaměstnávat osoby se zdravotním postižením ve veřejném sektoru
- Podporovat pracovní a profesní rehabilitaci osob se zdravotním postižením a programy zaměřené na udržení pracovního místa a návrat do zaměstnání

(Národní plán, 2015, s.53-55)

V Strategii podpory zaměstnanosti do roku 2020 (2014, s. 25) se specificky podpora osob se zdravotním postižením zaměřuje na cíl: „*Prostřednictvím zdravotní, sociální a pracovní rehabilitace přispívat k plnohodnotnému začleňování OZP na volný trh práce (pokud to zdravotní stav OZP umožní).*“ Dle tohoto dokumentu by se úsilí mělo věnovat rozšíření využívání pracovní rehabilitace, a to hlavně na přípravu na práci u budoucích potencionálních zaměstnavatelů. Dále by měl být revidován systém náhradního plnění zaměstnávání osob se zdravotním postižením, aby zaměstnavatelé nevolili možnost zaplatit odvod, ale aby měli motivaci zaměstnat osobu se zdravotním postižením (Strategie podpory zaměstnanosti, 2014).

Ve Slovenské republice stanovuje Národní program (2014) v oblasti zaměstnanosti tyto cíle:

- Podpořit zaměstnávání osob se zdravotním postižením a zprostředkovat zaměstnávání, odborné poradenské služby poskytované úřady práce, sociálních věcí a rodiny, resp. jinými specializovanými institucemi
- Podpořit rozvoj kariérního poradenství pro osoby se zdravotním postižením
- Kontrolovat úroveň ochrany zdraví na pracovištích, kde jsou zaměstnané osoby se zdravotním postižením
- Implementovat novelizované nástroje podpory a pomoci určené pro osoby se zdravotním postižením, zvláště s důrazem na zaměstnávání na volném trhu práce
- Zabezpečit podmínky na podporu samostatné výdělečné činnosti osob se zdravotním postižením
- Zavést v rámci školní přípravy žáků a studentů se zdravotním postižením inovativní podporované programy a opatření zaměřené na požadavky budoucího světa práce (zvláště formou praxe a tréninků realizovaných především na otevřeném trhu práce), s cílem zvýšit jejich celkovou zaměstnatelnost

- Vytvořit a zavést specifické programy podpory přechodu ze škol na trh práce osob se zdravotním postižením

Ve slovenské Národní strategii zaměstnanosti do roku 2020 (2014) nenalezneme samostatnou kapitolu o osobách se zdravotním postižením jako je tomu v české Strategii podpory zaměstnanosti. Osoby se zdravotním postižením jsou v dokumentu zmíněny s dalšími skupinami osob, které jsou obtížně zaměstnatelné na trhu práce. O osobách se zdravotním postižením se mluví především v oblasti podporování spolupráce úřadů práce, sociálních věcí a rodiny s agenturami dočasného zaměstnávání, zejména též efektivnějším financování těchto agentur.

Další oblastí je oblast **rehabilitace**. Rehabilitací se rozumí takové činnosti, které povedou k podpoře samostatnosti, nezávislosti a soběstačnosti osoby. Jedná se multidisciplinární oblast, kde se propojuje oblast sociální, zdravotní, pedagogická a pracovní. Aby probíhala správně, měla by být ucelená (Národní plán, 2015; Národní program, 2014). Do oblasti rehabilitace si Česká republika zařadila tyto cíle:

- Nastavit podmínky a pravidla pro koordinaci rehabilitace osob se zdravotním postižením
- Pokračovat v rozvoji jednotlivých oblastí rehabilitace

(Národní plán, 2015)

Slovenská republika zařadila do oblasti rehabilitace osob se zdravotním postižením tento cíl:

- Zajistit poskytování habilitačních a rehabilitačních služeb

(Národní program, 2014)

Ve Strategii podpory zaměstnanosti se rehabilitace zmiňuje ve výše uvedeném cíli zvýšit rehabilitaci, aby osoby se zdravotním postižením byly lépe zaměstnatelné na trhu práce. Slovenská Národní strategie zaměstnanosti se o možnosti rehabilitace pro osoby se zdravotním postižením nezmiňuje (Strategie podpory zaměstnanosti (2014); Národní strategie zaměstnanosti (2014)).

Třetí oblastí, která souvisí se zaměstnáváním osob se zdravotním postižením a je zmiňována ve strategických dokumentech, je oblast **vzdělávání**. Vzdělávání předchází procesu zaměstnávání a ani osoba se zdravotním postižením by z tohoto procesu

neměla být vynechána (Národní plán, 2015; Národní program, 2014). Česká republika stanovuje v této oblasti cíle:

- Pokračovat v systému inkluzivního vzdělávání
- Formu vzdělávání volit v souladu s nejlepším zájmem dítěte, žáka, studenta
- Poskytovat osobám se zdravotním postižením podporu při vzdělávání, a to na všech stupních vzdělávání, včetně celoživotního

(Národní plán, 2015)

Slovenská republika v oblasti vzdělávání stanovuje tyto cíle:

- Zpřístupnit obsah vzdělávání pro děti a žáky s jednotlivými druhy zdravotního postižení inovativními alternativními formami a metodami
- Novelizovat zákon č. 245/2008 Sb., o výchově a vzdělávání (školský zákon)
- Zajistit větší míru individualizované podpory pro děti a žáky se zdravotním postižením v rámci všeobecného systému vzdělávání
- Podpořit rozvíjení služeb specializovaných pedagogů, zdrojových center a celoživotního vzdělávání osob se zdravotním postižením. Podporovat celoživotní vzdělávání a osobní vzdělávání a přípravu pro trh práce uchazečů o zaměstnání se zdravotním postižením
- Podpořit terénní speciální pedagogy a zdrojová centra speciálně-pedagogického poradenství poskytující podporované služby pro děti a žáky se zdravotním postižením ve školách běžného typu
- Zajistit poskytování podpůrných služeb centry speciálně-pedagogického poradenství i dětem a žákům nemocných a zdravotně oslabených
- Schválit Národní akční plán vytváření přístupného akademického prostředí a odpovídajících podmínek studia studentů se speciálními potřebami
- Systematicky podporovat síťování a vzdělávání univerzitních koordinátorů pro studentky a studenty se speciálními potřebami

(Národní program, 2014)

Posledním tématem, které zde bude zmíněno, je oblast zákazu diskriminace. V obou zemích je diskriminace na trhu práce zakázána, a to i vzhledem k osobám se zdravotním postižením (Národní plán, 2015; Národní program, 2014). Aby k tomu nedocházelo, stanovila Česká republika tento cíl:

- Předcházet diskriminaci a zajišťovat rovné zacházení

(Národní plán, 2015)

Slovenská republika v této oblasti stanovila dva cíle:

- Zajistit osobám se zdravotním postižením stejné zacházení ve všech oblastech života a zaručit osobám se zdravotním postižením stejnou a účinnou právní ochranu před diskriminací

(Národní program, 2014)

Z uvedených cílů v jednotlivých oblastech zmiňovaných ve strategických dokumentech obou zemí vyplývá, že se obě země snaží zajistit vstup pro osoby na trh práce, ať už je to formou rehabilitace, vzdělávání, zákazu diskriminace či jednotlivými kroky v oblasti zaměstnání. Z přehledu by se mohlo zdát, že Slovenská republika si stanovuje více cílů než Česká republika. Z mého pohledu mají obě země pokrytá stejná témata, rozdílem je, že Česká republika cíle uvádí obecně, kdežto Slovenská republika detailně popisuje.

TO11: Jaké subjekty jsou zapojeny do procesu realizace cílů?

Oblasti, kterým se strategické dokumenty věnují, jsou rozmanité. Rozmanité jsou též subjekty, které se do spolupráce zapojují. Vezmeme-li v potaz pouze subjekty, které jsou vyjmenované pod jednotlivými cíli zmiňovaných oblastí v předchozí otázce a které se tedy zapojují do plnění těchto cílů, jedná se o tyto subjekty:

V České republice:

- Ministerstvo práce a sociálních věcí
- Ministr pro lidská práva, příležitosti a legislativu
- Ministerstvo dopravy
- Ministerstvo financí
- Ministerstvo kultury
- Ministerstvo pro místní rozvoj
- Ministerstvo průmyslu a obchodu
- Ministerstvo spravedlnosti
- Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy
- Ministerstvo vnitra

- Ministerstvo zdravotnictví
- Ministerstvo zemědělství
- Vládní výbor pro zdravotně postižené občany
- Národní rada osob se zdravotním postižením
- Úřad vlády
- Český statistický úřad
- Asociace zaměstnavatelů zdravotně postižených ČR
- Asociace krajů ČR
- Organizace podporující jednotlivé druhy postižení

(Národní plán, 2015)

Ve Slovenské republice:

- Ministerstvo spravodlnosti
- Ministerstvo školství, vědy, výzkumu a sportu
- Ministerstvo zdravotnictví
- Ministerstvo práce, sociálních věcí a rodiny
- Komise pro rekonstrukci občanského soudního pořádku
- Státní institut odborného vzdělávání
- Mimovládní organizace
- Ústředí práce, sociálních věcí a rodiny
- Zástupci zaměstnavatelských svazů a sdružení působících v SR
- Rada ministra školství, vědy, výzkumu a sportu SR na podporu studia studentů se speciálními potřebami
- Unie měst SR
- Sdružení měst a obcí Slovenska
- Evropské sociální fondy
- Úřady práce, sociálních věcí a rodiny
- Úřad veřejného zdravotnictví
- Regionální úřad veřejného zdravotnictví
- Institut pro výzkum práce a rodiny

(Národní program, 2014)

Z uvedených subjektů je zřejmé, že je nutné zapojit mnoho institucí, aby navrhovaná opatření mohla fungovat a byly tak splněny cíle. V České republice je velký důraz na

propojování ministerstev, které se u zmiňovaných oblastí ve Slovenské republice tolik nevyskytují. Naopak ve Slovenské republice je v těchto oblastech kladen důraz na města a obce po Slovenské republice, ale též na mnoho institutů spojených se zdravotnictvím.

TO12: Jaké jsou stanoveny cíle pro další roky?

Podíváme-li se na Národní plány (programy) podpory rovných příležitostí pro osoby se zdravotním postižením, najdeme velký rozdíl již při datování těchto plánů. Česká republika zvolila období 2021-2025, kdežto Slovenská republika zvolila období 2021-2030. Je zajímavé, že Česká republika se drží pětiletých plánů, ale Slovenská republika přešla z plánu šestiletého na plán desetiletý. Z jakého důvodu se tak stalo jsem nedopátrala.

Taktéž oblasti, kterým se plány věnují, se mírně liší. V obou zemích se přidala nová témata, od některých se upustilo. Například v České republice se přidala oblast posuzování zdravotního stavu pro jednotlivé subsystemy sociálního zabezpečení a oblast pečující osoby (Národní plán, 2021). Ve Slovenské republice se do projednávaných oblastí přidala oblast sociálního pojištění (Národní program, 2021).

Pro porovnání s předchozími plány je zvolena oblast zaměstnávání, která je pro diplomovou práci nejdůležitější. Podíváme-li se na stanovené cíle u oblasti zaměstnávání, v České republice jsou stanoveny cíle:

- Efektivní podpora zaměstnanosti osob se zdravotním postižením na chráněném i na otevřeném trhu práce
- Podpora zaměstnávání osob se zdravotním postižením ve veřejném sektoru
(Národní plán, 2021).

V porovnání s předchozími lety jsou oba cíle stejné, není dodán třetí cíl týkající se pracovní rehabilitace. Z tohoto lze usoudit, že cíle nebyly v předchozích letech dostatečně splněny či jsou stanoveny z toho důvodu, aby se od nich rychle neupustilo.

Ve Slovenské republice byly v oblasti zaměstnávání stanoven tento cíl:

- Implementovat nástroje podpory a pomoci zaměřené na zvýšení zaměstnanosti občanů se zdravotním postižením
(Národní program, 2021)

Slovenská republika oproti předchozímu plánu snížila počet stanovených cílů a zobecnila je do jednoho cíle. V porovnání s Českou republikou nejsou patrné žádné rozdíly, obě země se chtějí věnovat v oblasti zaměstnávání osob se zrakovým postižením stejným oblastem.

Shrnutí dílčího cíle 3:

Při analýze strategických dokumentů České a Slovenské republiky věnujících se oblasti podpory osob se zdravotním postižením se ukázalo, že obě země se věnují širokému spektru oblastí vztahujících se k těmto osobám. Při analýze čtyř oblastí vztahujících se k zaměstnávání osob se zdravotním postižením vyšlo najevo, že obě země si stanovují podobné cíle. Jen s tím rozdílem, že Česká republika je stanovuje obecně, kdežto Slovenská republika konkrétněji. V otázce subjektů zapojených do realizace cílů vyšlo najevo, že v analyzovaných oblastech Česká republika klade důraz na propojování ministerstev, ale Slovenská republika klade důraz na města a obce a různé instituce spojené se zdravotnictvím. V plánech na budoucí roky vyšlo najevo, že Česká republika plánuje na 5 let, Slovenská republika na 10 let. V obou dokumentech najdeme jak přidané, tak i odebrané oblasti. V oblasti stanovených cílů u zaměstnanosti je zřejmé, že Česká republika má cíle stejné, ale Slovenská republika své cíle zobecnila.

Závěr

Diplomová práce byla zpracována na téma Zaměstnávání osob se zrakovým postižením v České a Slovenské republice. Tato práce se snažila zjistit, zda obě zmiňované republiky přistupují k zaměstnávání osob se zrakovým postižením stejně, nebo zda se dají najít rozdíly.

Hlavním cílem práce bylo: *„Zjistit, jakým způsobem přistupuje Česká a Slovenská republika k zaměstnávání osob se zrakovým postižením a jakou roli v tomto procesu má sociální pracovník/pracovnice.“* K zodpovězení hlavního cíle sloužily tři dílčí cíle, které zněly – první dílčí cíl: *„Zjistit nástroje a formy podpory osob se zrakovým postižením“*, druhý dílčí cíl: *„Zjistit roli sociálního pracovníka/pracovnice v procesu zaměstnávání osob se zrakovým postižením“*, třetí dílčí cíl: *„Zjistit, zda se splnily cíle strategických dokumentů ČR a SR pro roky 2014 – 2020.“*

Teoretická část byla rozdělena do čtyř kapitol. První kapitola se věnovala trhu práce, nezaměstnanosti a lidskému kapitálu. Sloužila jako úvod a vhled do problematiky zaměstnanosti. Druhá kapitola se věnovala osobám s postižením zraku a jejich zaměstnávání. Jednak tomu, jaká jsou specifika jejich života, co znamená sociální exkluze a inkluze, jaká jsou specifika zaměstnávání osob s postižením zraku a v neposlední řadě také sociální práce s touto cílovou skupinou. Třetí a čtvrtá kapitola se věnovala státní politice zaměstnávání osob s postižením zraku a taktéž právnímu zajištění. Třetí kapitola se věnovala České republice, čtvrtá Slovenské republice. Tyto dvě kapitoly taktéž částečně zodpověděly na dílčí cíl jedna. V teoretické části byl nalezen drobný rozdíl mezi Českou a Slovenskou republikou, a to ten, že Slovenská republika nemá v zákoně o zaměstnanosti definovanou aktivní politiku zaměstnanosti, ale v témže zákoně nalezneme prvky této politiky. Jiný rozdíl nebyl nalezen.

Praktická část se věnovala naplněním stanovených dílčích cílů skrz analýzu dokumentů doplněnou o rozhovory se sociálními pracovníky působící v oslovených organizacích. Výsledky byly zjišťovány pomocí kvalitativní výzkumné strategie technikami analýzou dokumentů a polostrukturovanými rozhovory. Rozhovory s respondentkami doplňují analýzu dokumentů ze zkušeností a pohledu sociálních pracovníků, které pracují s osobami s postižením zraku jak v doprovodných organizacích, tak i na Úřadech práce.

První dílčí cíl odpověděl na otázku nástrojů a forem podpory při zaměstnávání osob se zrakovým postižením. Bylo zjištěno, že v této oblasti z pohledu legislativy nenalezneme rozdíly mezi Českou a Slovenskou republikou. Obě země mají stanoven zákon o zaměstnanosti, ve kterém nalezneme obdobná opatření na podporu této cílové skupiny. Stejně jako u bakalářské práce, i zde musím zmínit rozdíl v tom, že v České republice nalezneme více organizací pracujících s osobami s postižením zraku, na Slovensku pouze jedinou. Dalším pozorovatelným rozdílem je, že v České republice doprovodná organizace nepůsobí po celém kraji a jednu službu má placenou. Ve Slovenské republice doprovodná organizace působí po celém kraji a je bezplatná. Respondenty se v otázkách mířících na první dílčí cíl shodovaly, nenalezneme tedy z jejich pohledu rozdíly.

Druhý dílčí cíl se zaměřil na roli sociálního pracovníka v procesu zaměstnávání osob s postižením zraku. I zde bylo zjištěno, že mezi Českou a Slovenskou republikou nenalezneme rozdíly, role sociálních pracovníků v tomto procesu je v obou zemích stejná. Zajímavé byly odpovědi respondentek. Ty se v jedné otázce neshodly. Byla to otázka mířená na to, co jim při práci s osobami s postižením zraku chybí. V České republice respondentky neodpovídaly, ve Slovenské republice odpovídaly, že jim chybí činnost Agentury podporovaného zaměstnávání. Zabývat by se dalo i poznatky respondentek, které upozorňovaly na vlivy z vnějšku, které ovlivňují práci s osobami s postižením zraku při procesu zaměstnávání. Zmiňována byla přílišná byrokracie, ztráta motivace těchto osob najít si zaměstnání či neznalost nebo spíš nezvyk okolního prostředí, které si teprve zvyká, že osoby s postižením zraku se zapojují do pracovního procesu. To jsou faktory, které mohou ve velké míře ovlivnit zaměstnanost a také zaměstnavatelnost této cílové skupiny a měly by se systémově vyřešit.

Třetí dílčí cíl analyzoval strategické dokumenty obou republik při zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Bylo zjištěno, že jak Česká, tak i Slovenská republika si stanovují podobné cíle pouze s tím rozdílem, že Česká republika je má definované obecně, Slovenská republika konkrétně. Pro roky budoucí jsou stanoveny stejné cíle jako v předešlých letech. Rozdíl mezi republikami je v tom, že Česká republika plánuje na pět let, Slovenská republika na deset let. Své cíle též Slovenská republika pro dalších deset let zobecnila. Co se týká zapojených subjektů v realizaci cílů, bylo zjištěno, že Česká republika dbá na zapojování a propojování ministerstev, Slovenská republika více pracuje s městy a institucemi zdravotnictví.

Uvedené rozdíly jsou z mého pohledu drobné. Ve výsledku nenalezneme velké rozdíly mezi zaměstnáváním osob se zrakovým postižením v České republice a Slovenské republice. Obě země mají stejný systém. Pokud bych měla zmínit subjektivní rozdíly, které jsem během výzkumu pozorovala, zmínila bych, že webové stránky slovenských organizací – ať již doprovodných či Úřadů práce, jsou přehlednější a informace se na nich dají nalézt jednodušeji než na českých webových stránkách. U strategických dokumentů je z mého pohledu situace opačná, české dokumenty mi přijdou přehlednější než slovenské. Jedná se však o můj subjektivní názor, kterým nechci ovlivňovat provedený výzkum.

Diplomovou práci mohou využít pracovníci zapojených organizací k tomu, aby se inspirovaly z praxe jiných organizací. Poznatky z výzkumu ohledně přílišné byrokracie, motivace klientů a negativnímu vnímání okolí bych doporučila zákonodárcům, kteří by tyto poznatky měli zohlednit při stanovování legislativního rámce práce s touto cílovou skupinou.

Pro mne jako autorku textu má práce přínos zejména v objasnění mechanismu trhu práce a legislativního ukotvení problematiky. Bylo zajímavé pozorovat legislativu i strategické dokumenty České a Slovenské republiky a vnímat shody či rozdílný pohled obou legislativ. Přínosem byla svým způsobem i pandemická situace, která mě naučila měnit plány a přizpůsobit se situaci.

Do budoucna bych doporučovala výstupy diplomové práce ověřit, zda na ně měla vliv situace s koronavirem. Dalším zajímavým námětem pro budoucí práce by mohlo být prozkoumání dalších oblastí jmenovaných ve strategických dokumentech, zejména odstraňování bariér ve veřejném prostranství či diskriminace osob s postižením zraku.

Seznam grafů a tabulek

Graf 1 Křivka nabídky práce (Kaczor, 2013, s. 9)	12
Graf 2 Křivka poptávky po práci (Kaczor, 2013, s. 10).....	13
Graf 3 Rovnováha na trhu práce (Kaczor, 2013, s. 11).....	14
Tabulka 1: Přehled počtu klientů v doprovodných organizacích v ČR a SR.....	55

Seznam použité literatury

AUGUSTA, Vítězslav. *Manuál pro zaměstnávání OZP na volném trhu práce*. Ostrava: Centrum vizualizace a interaktivity vzdělávání, c2014. ISBN 978-80-260-6239-4.

BROŽOVÁ, Dagmar. *Společenské souvislosti trhu práce*. Praha: Sociologické nakladatelství, 2003. Studijní texty (Sociologické nakladatelství). ISBN 80-86429-16-4.

HALÁSKOVÁ, Renáta. *Trh práce a politika zaměstnanosti*. Ostrava: Ostravská univerzita, 2001. ISBN 80-7042-595-4.

HENDL, Jan. *Kvalitativní výzkum: základní teorie, metody a aplikace*. Čtvrté, přepracované a rozšířené vydání. Praha: Portál, 2016. ISBN 978-80-262-0982-9.

HORA, Ondřej. Rekvalifikační programy. In MATOUŠEK, Oldřich, KŘIŠŤAN, Alois, ed. *Encyklopedie sociální práce*. Praha: Portál, 2013 b. ISBN 978-80-262-0366-7.

HORA, Ondřej. Sociální vyloučení a sociální začleňování. In MATOUŠEK, Oldřich, KŘIŠŤAN, Alois, ed. *Encyklopedie sociální práce*. Praha: Portál, 2013 a. ISBN 978-80-262-0366-7.

KACZOR, Pavel. *Trh práce, pracovní migrace a politika zaměstnanosti ČR po roce 2011*. Praha: Oeconomica, 2013. ISBN 978-80-245-1930-2.

KARNET, Lukáš. *Člověk se zdravotním postižením v rodině a společnosti*. In POSPÍŠIL, David a Lucie SMUTKOVÁ, ed. *Podpora člověka v jeho přirozeném prostředí: sborník vědeckých textů z mezinárodní vědecké konference XIII. Hradecké dny sociální práce, Hradec Králové 23. až 24. září 2016 = Support of Person in Community : anthology of contributions of international scientific conference the XIII. Hradec Days of Social Work, Hradec Králové 23-24 September 2016*. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2017. ISBN 978-80-7421-121-8.

KREJČÍŘOVÁ, Olga a Věra BENEŠOVÁ. *Analýza a komparácia legislatívy ČR a SR v oblasti vzdelávania osôb so zdravotným postihnutím vzhľadom na uplatnenie na trhu práce a všeobecným podmienkam rekvalifikácie na území oboch štátov*. Olomouc: Univerzita Palackého v Olomouci, 2009. ISBN 978-80-244-2402-6.

LOUČKOVÁ, Ivana. *Integrovaný přístup v sociálně vědním výzkumu*. Praha: Sociologické nakladatelství (SLON), 2010. Studijní texty (Sociologické nakladatelství). ISBN 978-80-86429-79-3.

MICHALÍK, Jan. *Zdravotní postižení a pomáhající profese*. Praha: Portál, 2011. ISBN 978-80-7367-859-3.

MIOVSKÝ, Michal. *Kvalitativní přístup a metody v psychologickém výzkumu*. Praha: Grada, 2006. Psyché (Grada). ISBN 80-247-1362-4.

MUSIL, Libor. Sociální práce a jiné pomáhající obory/profese. In MATOUŠEK, Oldřich, KŘIŠŤAN, Alois, ed. *Encyklopedie sociální práce*. Praha: Portál, 2013. ISBN 978-80-262-0366-7.

NOVOSAD, Libor. *Tělesné postižení jako fenomén i životní realita: diskurzivní pohledy na tělo, tělesnost, pohyb, člověka a tělesné postižení*. Praha: Portál, 2011. ISBN 978-80-7367-873-9.

OECD Insights. Human capital: How what you know shapes your life. Summary in English. 2007.

PALÍŠKOVÁ, Marcela. *Trh práce v Evropské unii: historický vývoj, aktuální trendy a perspektivy*. V Praze: C.H. Beck, 2014. Beckova edice ekonomie. ISBN 978-80-7400-270-0.

ŠIMEK, Milan. *Trh práce*. Ostrava: Vysoká škola podnikání, 2005. ISBN 80-86764-26-5.

Výroční zpráva rehabilitačního střediska Dědina 2017

Výroční zpráva rehabilitačního střediska Dědina 2019

Výroční zpráva rehabilitačního střediska Levoča 2019

Výroční zpráva TyfloCentrum Hradec Králové 2017

Výroční zpráva TyfloCentrum Hradec Králové 2018

Výroční zpráva TyfloCentrum Hradec Králové 2019

Výroční zpráva Únia nevidiacích a slabozrakých Slovenska 2017

Výroční zpráva Únia nevidiacích a slabozrakých Slovenska 2018

Výroční zpráva Únia nevidiacích a slabozrakých Slovenska 2019

Online zdroje

Centrální registr poskytovatelů sociálních služeb. Dostupné z:

https://www.employment.gov.sk/sk/centralny-register-poskytovatelov-socialnych-sluzieb/?searchBean.kraj=Banskobystrick%C3%BD+kraj&searchBean.druhSluzby=&searchBean.forma=&searchBean.typPoskytovatele=&btnSubmit=Vybra%C5%A5&sourcePage=cwlv7xDK1hJ9p5JEAAuPXETvW5xqXGNNSsOtbDZyhI9DSCJSpXkNastj8cdDLfFhoDQZB8zbnJV1uDiYftiskWCDiXFHAKy&fp=lc0dTjnf1-C2osGicJpmUjP6oHulUjl2qwCTLR4S3RMSGOnU9hCwDErTLC1csOfqndI-1IRHrWAS9pCbYO7K62fH2LjuCL0PwqRqPcGrXpGCIpM8hHJjx0dHORP6UMn26mbEkhz41dhSojysVU3Fg2ckXz86izSGUR-pfdLTlr_Fb2l9OgJ5g1QTvFdh1z9vbd153i9drhmFGshWLUJzg%3D%3D

Český statistický úřad, [online]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/cri/miry-zamestnanosti-nezamestnanosti-a-ekonomicke-aktivity-srpen-2020>

Český statistický úřad – Královéhradecký kraj, [online]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/xh>

Etický kodex zaměstnance ÚNSS. Dostupné z: <https://unss.sk/eticky-kodex/>

Evropská unie nevidomých, [online]. Dostupné z: <http://www.euroblind.org/newsletter/2018/december/en/17-examples-good-practice>

Metodika TyfloCentra. Dostupné z: <http://praha.tyflocentrum.cz/dokumenty-ke-stazeni/metodicke-pokyny/index.php?item=196>

MPSV – Úmluva OSN o právech osob se zdravotním postižením. 2011. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/umluva-osn-o-pravech-osob-se-zdravotnim-postizenim>

MPSV – Sociální začleňování. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/socialni-zaclenovani>

Nabídkový list (Levoča). Dostupné z: https://www.rszp.sk/ponukovy_list.pdf

Národní plán podpory rovných příležitostí pro osoby se zdravotním postižením na období 2015-2020. Dostupné z: https://www.vlada.cz/assets/ppov/vvzpo/dokumenty/Narodni-plan-OZP-2015-2020_2.pdf

Národní plán podpory rovných příležitostí pro osoby se zdravotním postižením na období 2021-2025. Dostupné z: <https://www.vlada.cz/assets/ppov/vvozp/dokumenty/Narodni-plan-2021-2025.pdf>

Národní program rozvoje životních podmínek osob se zdravotním postižením na roky 2014-2020. Dostupné z: <https://www.employment.gov.sk/files/slovensky/rodina-socialna-pomoc/tazke-zdravotne-postihnutie/narodny-program-rozvoja-zivotnych-podmienok-osob-so-zdravotnym-postihnutim-roky-2014-2020.pdf>

Národní program rozvoje životních podmínek osob se zdravotním postižením na roky 2021-2030. Dostupné z: https://www.komisarprezdravotnepostihnutych.sk/getmedia/f5d309c8-6eaa-48f9-b590-ef7d776ddfd7/Material_NPRZPOZP_2021-2030.aspx

Národní strategie zaměstnanosti Slovenské republiky do roku 2020. Dostupné z: <https://www.employment.gov.sk/sk/praca-zamestnanost/podpora-zamestnanosti/narodna-strategia-zamestnanosti/>

Registr poskytovatelů sociálních služeb: Dostupné z:

http://iregistr.mpsv.cz/socreg/rozsirene_hledani_sluzby.do?pg=3&zn=&za0=&pic=&zak=Kr%20C3%A11ov%20C3%A9hradeck%C3%BD&spd=&spo=&zaok=&zau=&pn=&scs=18&si=&srp=pdaz&SUBSESSION_ID=1613898180362_4#result

Sdělení komise – Evropa 2020. 2010. Dostupné z: <https://www.mmr.cz/getmedia/7c31b211-1a5a-46a8-b6bd-151b72dc94ec/EU2020-CJ.pdf>

Slovenský statistický úrad – Banskobystrický kraj. Dostupné z:

https://www7.statistics.sk/wps/portal/ext/themes/regional/bansko%20bystricky%20kraj/about!ut/p/z1/tZLNUsIwFIWfxUWXaW5JaVN3hXEABxgR-cvGSUpoS2la0mjl7Q3oxhnRcWF2yf3uuSc5wQyvMVP8NU-5ySvFD3a_YcHzcvxAez0vhkH45MFoOp0vlnRGJv0OXmKGWaJMbTK8qUTDM9QUdjTGKiQoqZSRyjhgZHlyQMv0Iqs4ugCNYQvugOCqKTgSp8boPLEHScY1L4zUHwQqNN_z86A6ybd4E_gB9YXgiHQ5Qb4MfUS3giDeiSTIyIsiGeHVb86ZLcOVFYPtZxekP4iHfjgGoONBF0bxcPEYzQiBmHwCP2hsrIfwqoc5wavXXLZ4oSpd2see__GKQ8D3mOWidNukdMHt0sj3OrTjBUAj6ofn9PL98chiG9E5iTeD1_-bkZ0YK0FoipmWO6mldl-0_UaZMXVz64ADbdu6aVWIB-kmVenAdy1Z1VinX0lclyUIJ1TsJnfEZ-JEDunNO_apkq8!/dz/d5/L2dBISEvZ0FBIS9nQSEh/

Strategie politiky zaměstnanosti do roku 2020. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/strategie-politiky-zamestnanosti-do-roku-2020>

TyfloCentrum (webové stránky). Dostupné z: <http://www.tyflocentrum-hk.cz/old/index.php>

TyfloCentrum (ceník). Dostupné z: http://www.tyflocentrum-hk.cz/old/sluzby/informace_pro_zajemce_o_socialni_sluzby.pdf

Úmluva OSN o právech osob se zdravotním postižením, [online], Dostupné z: https://www.mpsv.cz/documents/20142/225526/Umluva_o_pravech_osob_se_ZP.pdf/1e95a34b-cbdf-0829-3da2-148865b8a4a8

Únia nevidiacích a slabozrakých Slovenska (webové stránky). Dostupné z: <https://unss.sk/>

Úřad práce – obecné informace. Dostupné z: <https://www.uradprace.cz/web/cz/o-uradu-prace>

Úřad práce – aktivní politika zaměstnanosti. Dostupné z: <https://www.uradprace.cz/aktivni-politika-zamestnanosti-1>

Úřad práce – rekvalifikace. Dostupné z: <https://www.uradprace.cz/rekvalifikace-1>

Úřad práce – pracovní rehabilitace. Dostupné z: <https://www.uradprace.cz/web/cz/pracovni-rehabilitace>

Úřad práce, sociálních věcí a rodiny. Dostupné z: https://www.upsvr.gov.sk/obcan-so-zdravotnym-postihnutim/obcan-so-zdravotnym-postihnutim-a-zamestnanie/ako-moze-evidovanemu-uchadzacovi-o-zamestnanie-so-zdravotnym-postihnutim-pomoc-urad-prace-socialnych-veci-a-rodiny-pri-hladani-vhodneho-zamestnania.html?page_id=293742

Ústředí práce, sociálních věcí a rodiny, [online]. Dostupné z: https://www.upsvr.gov.sk/statistiky/nezamestnanost-mesacne-statistiky/2020.html?page_id=971502

Legislativní zdroje

Zákon č. 108/2006 Sb., o sociálních službách (dostupné z www.sbirka.com)

Zákon č. 448/2008 Sb., o sociálních službách a o změně a doplnění zákona č. 455/1991 Sb., o živnostenském podnikání (dostupné z www.justice.gov.sk)

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti (dostupné z www.sbirka.com)

Zákon č. 5/2004 Sb., o službách zaměstnanosti a o změně a doplnění některých zákonů (www.justice.gov.sk)

Zákon č. 219/2014 Sb., o sociální práci a podmínkách pro výkon některých odborných činností v oblasti sociálních věcí a rodiny (dostupné z www.justice.gov.sk)

Seznam příloh

Příloha 1: Přepis rozhovoru	I
-----------------------------------	---

Příloha 1: Přepis rozhovoru

TO 1: Jaký je zájem o pracovní rehabilitaci z řad OZP?

Jako organizace neposkytujeme pracovní rehabilitaci, poskytujeme sociálně-právní poradenství (invalidní důchod, kompenzační pomůcky, chráněné trhy, OSVČ, příprava na trh práce – aby si klient uměl zařídit životopis, motivační dopis). Při vzdělávání můžeme doporučit další kurzy, které mohou klienti využít. Zároveň poskytujeme rady zaměstnavatelům – jak vybavit prostředí pro OZP. Během sociální rehabilitace můžeme nacvičovat zručnosti, které by mohli klienti využít na trhu práce. Nabízíme kurzy – nácvik práce s technickými pomůckami, prostorová orientace, sebeobsluha. V Levoči se nachází středisko – rekvalifikační kurzy pro OZP – jediné na Slovensku, pro kurzy do zaměstnání.

TO 2: Dokážete říci, kolik z nich je osob se zrakovým postižením? Případně dokážete odhadnout jejich počet?

Z uvedeného počtu 120 klientů jsou všichni zrakově postižení, avšak nedokážeme určit, kolik z nich absolvovalo jen rehabilitaci pro uplatnění se na trhu práce.

TO 3: Jak dlouho trvá sestavit individuální plán?

Individuální plán sociální rehabilitace zaměřené na pracovní rehabilitaci se sestavuje během diagnostické fáze, které může trvat několik setkání. Z praxe mi vychází cca 2-3 setkání, po kterých umíme společně s klientem sestavit IP. Je však možné ho měnit během rehabilitace.

TO 4: V kolika případech se podaří zajistit OZP zaměstnání?

V 10%.

TO 5: Co spatřujete jako největší problém při zaměstnávání OZP?

Je to velmi individuální. Častý problém je zejména u lidí, kteří žijí v menších městech nebo na vesnicích, těm se práce hledá hůře, zejména je to tím, že nemají možnost, jak se dostat do případné práce (hodně spojů se vyrušilo).

TO 6: V čem spočívá Vaše role při zaměstnávání OZP?

Jako sociální pracovnice, a i instruktorka sociální rehabilitace jsem zodpovědná za kvalitní poskytování sociálních služeb (sociálního poradenství, sociální rehabilitace) lidem se zrakovým postižením.

TO 7: Existuje něco, co Vám při práci s OZP chybí? Co by to bylo?

Podpůrnější legislativa pro zaměstnávání lidí se zdravotním postižením. Síťování odborníků a institucí.

**TO 8: Je Váš zaměstnavatel dostatečnou oporou při Vašem zaměstnání?
Případně co se Vám líbí nebo naopak byste uvítali?**

Ano, můj zaměstnavatel je pro mě oporou. Uvítala bych intenzivnější komunikaci s institucemi, které mohou ovlivňovat změny v legislativě.

TO 9: Změnili byste něco v současném přístupu zaměstnávání OZP? O co by se jednalo?

O vytvoření systému pro zaměstnávání osob se zdravotním postižením se systémovou odbornou a finanční podporou.