

UNIVERZITA PALACKÉHO V OLOMOUCI

FILOZOFICKÁ FAKULTA

KATEDRA SOCIOLOGIE, ANDRAGOGIKY A KULTURNÍ

ANTROPOLOGIE

**UPLATNĚNÍ OSOB SE SLUCHOVÝM POSTIŽENÍM
NA TRHU PRÁCE V ČESKÉ REPUBLICE**

Bakalářská diplomová práce

Obor studia: Sociální práce

Autor: Valentýna Bučková, DiS.

Vedoucí práce: PhDr. et. Mgr. Naděžda Špatenková, Ph.D.

Olomouc 2017

Prohlašuji, že jsem bakalářskou diplomovou práci na téma „*Uplatnění osob se sluchovým postižením na trhu práce v České republice*“ vypracovala samostatně a uvedla v ní veškerou literaturu a ostatní zdroje, které jsem použila.

Olomouc 31. března 2017

Podpis

Anotace

Jméno a příjmení:	Valentýna Bučková, DiS.
Katedra:	Katedra sociologie, andragogiky a kulturní antropologie
Obor studia:	Sociální práce
Obor obhajoby práce:	Sociální práce
Vedoucí práce:	PhDr. et. Mgr. Naděžda Špatenková, Ph.D.
Rok obhajoby:	2017

Název práce:	Uplatnění osob se sluchovým postižením na trhu práce v České republice
Anotace práce:	<p>Bakalářská práce se zaměřuje na možnosti uplatnění osob se sluchovým postižením na trhu práce. Cílem této práce je prozkoumat možnosti uplatnění osob se sluchovým postižením na trhu práce a popsat specifika zaměstnávání osob se sluchovým postižením, včetně příčin obtížného pracovního uplatnění osob se sluchovým postižením. V teoretické části práce vymezují pojem osoba se sluchovým postižením a přibližují technické kompenzační pomůcky, které osoby se sluchovým postižením používají. Dále je tato práce více věnována příčinám obtížného pracovního uplatnění osob se sluchovým postižením. Objasňuji možné způsoby komunikace osob se sluchovým postižením. Cílem dotazníkového šetření je zjistit, jaké jsou příčiny obtížného uplatnění osob se sluchovým postižením na trhu. Dále chci zjistit způsoby, jakými lidé se sluchovým postižením hledají práci a jak dlouho ji hledají. Cílem mého výzkumného šetření je zjistit, zda lidé se sluchovým postižením obtížně hledají práci a pokud ano, jaké jsou příčiny a jestli se lidé takto postižení uplatňují na trhu práce ve svém oboru nebo mimo obor.</p>
Klíčová slova:	chráněné pracovní místo, invalidita, invalidní důchod, klasifikace sluchových vad, kochleární implantát, komunikace, pracovní rehabilitace, sluchadlo, sluchové postižení, technické kompenzační pomůcky, Tichý svět, trh práce, Úřad práce, zaměstnání, znakový jazyk

Title of Thesis:	Assertion of People with Hearing Disabilities in the Labour Market in the Czech Republic
Annotation:	This bachelor thesis deals with the possibilities of assertion of people with hearing impairment in the labour market. The aim of thesis is to explore the possibilities of assertion of people with hearing impairment in the labour market and to describe specifics of the employment, including causes of difficult labour assertion of people with hearing impairment. In the theoretical part of thesis the concept of person with hearing impairment is defined and there are presented technical compensatory aids which people with hearing disability use. Further the thesis describes reasons of difficult labour assertion and the possible manners of communication with people hearing impaired. The objective of a questionnaire survey is to find out, what are the causes of difficult labour assertion of people with hearing impairment. The part of the research is to find out the approximate period of time which is needed for finding a job and the ways of searching for it, which are used by people with hearing impairment. The aim of the research survey is to find out if people with hearing impairment difficulty have difficulties to find a work and if so, what are the causes if people with these disabilities assert in the labour market more in the field or out of their field.
Keywords:	protected workplace, disability, invalidity pension, classification of hearing disorders, cochlear implant, communication, work rehabilitation, hearing aid, hearing impairment, technical compensatory aids, The silent world, Employment Department, employment, sign language
Názvy příloh vázaných v práci:	Kompenzační pomůcky, Jednoruční a Dvouruční prstová abeceda, Pravidla efektivního odezírání, Desatero komunikace s osobami se sluchovým postižením, Rady a doporučení při komunikaci s člověkem se sluchovým postižením, Tichý svět, o. p. s. – Pracovní poradenství, Dotazník
Počet literatury a zdrojů:	23
Rozsah práce:	61 s. (75 010 znaků s mezerami)

Tímto bych chtěla poděkovat PhDr. et. Mgr. Naděždě Špatenkové, Ph.D. za odborné vedení, trpělivost, cenné rady a taky za připomínky, které mi během zpracování mé bakalářské diplomové práce poskytla. Také bych chtěla poděkovat respondentům se sluchovým postižením, kteří se podíleli na dotazníkovém šetření. Především děkuji rodině a příteli za podporu při studiu.

Obsah	strana
Úvod.....	7
1 Osoby se sluchovým postižením	9
2 Technické kompenzační pomůcky	12
3 Komunikace osob se sluchovým postižením.....	14
4 Zaměstnání osob se sluchovým postižením	17
4.1 Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti	20
4.2 Systém sociálního pojištění.....	21
4.3 Příčiny obtížného uplatnění osob se sluchovým postižením na trhu práce	21
4.4 Organizace Tichý svět, o. p. s.	24
5 Výzkumná část	25
5.1 Cíl výzkumného šetření	25
5.2 Formulace výzkumných otázek a hypotéz.....	26
5.3 Metoda výzkum	32
5.4 Vyhodnocení a interpretace výsledků	38
5.5 Ověření hypotéz	56
5.6 Zhodnocení	63
Závěr	65
Seznam literatury a zdrojů.....	67
Seznam zkratk.....	69
Seznam grafů	70
Seznam tabulek.....	71
Seznam příloh	73

ÚVOD

Téma bakalářské práce je „Uplatnění osob se sluchovým postižením na trhu práce v České republice“. Toto téma jsem si sama vybrala na základě vlastní zkušenosti se svým sluchovým postižením. Cílem této práce je prozkoumat možnosti uplatnění osob se sluchovým postižením na trhu práce a zároveň přiblížit problematiku zaměstnávání osob se sluchovým postižením – pracovní podmínky při hledání zaměstnání. Součástí cíle práce bude zjištění příčin, proč osoby se sluchovým postižením obtížně hledají práci ať ve svém vystudovaném oboru nebo mimo něj.

Po úspěšném absolvování vyšší odborné školy jsem si začala hledat práci a od té doby se mi stále nedaří najít si vhodnou práci pro mě jako pro osobu se sluchovým postižením. Za tu dobu, kdy jsem studentkou kombinovaného studia na Univerzitě Palackého v Olomouci, jsem na pár inzerátů odpověděla a podala životopis s motivačním dopisem a často mi bylo řečeno, že už je místo obsazeno nebo že jsem nebyla vybrána do druhého výběrového kola. Začala jsem se zajímat o to, jak si dokázali moji přátelé, známí se stejným postižením najít práci ať už ve svém vystudovaném oboru nebo mimo něj a jak dlouho jim to trvalo. V současné době je náročné najít práci pro osoby se sluchovým postižením, jelikož se všude požadují velmi dobré komunikační schopnosti, znalost anglického jazyka na komunikativní úrovni a telefonický kontakt. V současné době se najde málo zaměstnavatelů ochotných přijmout osoby se sluchovým postižením do zaměstnání plně slyšících zaměstnanců. Touto prací bych na tuto problematiku chtěla poukázat.

Práce je rozdělena na dvě části a to úvodní a výzkumnou. Úvodní část se skládá ze čtyř jednotlivých kapitol. V první kapitole vymezím pojem osoba se sluchovým postižením, na to navážu typy a stupni sluchových vad,

dále uvedu příčiny vzniku sluchových vad. V druhé kapitole se budu zmiňovat pouze o dvou kompenzačních pomůckách, jako jsou sluchadla a kochleární implantát, které často používají lidé se sluchovým postižením. Ve třetí kapitole objasním možné způsoby komunikace osob se sluchovým postižením. Ve čtvrté kapitole se především zaměřím na příčiny obtížného pracovního uplatnění osob se sluchovým postižením.

Následuje nejdůležitější část mé práce, tedy výzkumná část, ve které se budu věnovat výzkumu na dané téma. Cílem výzkumu je zjistit, proč osoby se sluchovým postižením obtížně hledají práci a zda se lidé takto postižení uplatňují na trhu práce ve svém oboru nebo mimo obor. Ke splnění stanoveného cíle zvolím kvantitativní metodu a tou je dotazník, kterým chci oslovit větší počet respondentů. Objektem výzkumu budou osoby se sluchovým postižením různého věku v rozmezí od 20 – 51 a více let.

1 OSOBY SE SLUCHOVÝM POSTIŽENÍM

Podle Slowíka (2007, s. 72) je pojem osoba se sluchovým postižením je obsahově velmi rozsáhlý. Mezi důležité faktory patří velikost sluchové ztráty a doba vzniku postižení.

„Sluchové postižení je následkem organické nebo funkční vady (resp. poruchy) v kterékoli části sluchového analyzátoru, sluchové dráhy a sluchových korových center, příp. funkcionálně percepčních poruch.“ (Slowík, 2007, s. 72)

Horáková (2012, s. 10) definuje osoby se sluchovým postižením jako různorodou skupinu osob, která má handicap rozlišující se podle stupně a typu sluchového postižení.

Horáková (2012, s. 10) rozlišuje kategorie osob se sluchovým postižením na neslyšící, nedoslýchavé, ohluchlé. Dále zmiňuje, že každá z těchto kategorií má různorodou kvalitu, která je dána určitými faktory. Mezi tyto faktory nejčastěji patří kvalita a kvantita sluchového postižení, věk, kdy k postižení došlo, mentální dispozice jedince a péči, která mu byla věnována a další přidružené postižení.

Hrubý (in Skákalová, 2016, s. 9) vysvětluje rozdíl mezi pojmem osoba se sluchovou vadou a mezi pojmem osoba s poruchou sluchu.

- *„Sluchovou vadou se rozumí stav trvalého poškození sluchu. Tento stav nemá tendenci se zlepšovat a může zahrnovat pásmo od lehké nedoslýchavosti až po úplnou hluchotu.“*
- *Porucha sluchu označuje stav přechodného zhoršení sluchu. Jedná se o onemocnění či změnu sluchového orgánu, které lze léčit nebo opravit.“*

Bulová (in Pipeková, 2006, s. 129) zmiňuje, že v České republice žije přibližně 500 000 osob se sluchovým postižením a většinu z nich tvoří nedoslýchaví lidé, u kterých došlo ke zhoršení sluchu ve vyšším věku.

Klasifikace sluchových vad

Bulová (in Pipeková, 2006, s. 131) vymezuje klasifikace sluchových vad jako jednotlivé skupiny sluchového postižení, které se dělí podle různých kritérií:

- **místo vzniku sluchové vady**
 - převodní vady – vady vnějšího a středního ucha; jedinec špatně slyší, jde o kvantitativní postižení sluchu
 - percepční vady – vady vnitřního ucha a centrální nervové soustavy; jedinec špatně rozumí, jde o kvalitativní postižení sluchu
 - smíšené vady – kombinace převodní a percepční vady (Slowík, 2007, s. 74)
- **období vzniku sluchové vady**
 - vrozené – vzniklé nemoci matky v průběhu těhotenství (např. infekční onemocnění matky)
 - získané – vzniklé v průběhu života nejčastěji vlivem úrazu či nemoci
 - dědičné (Hrubý in Skákalová, 2011, s. 11-12)
- **stupeň sluchové vady** – dělí se osoby se sluchovým postižením:
 - nedoslýchavé osoby
 - lehce (sluchová ztráta 26-40 dB)
 - středně (sluchová ztráta 41-55 dB)
 - středně těžce (sluchová ztráta 56-70 dB)
 - těžce (sluchová ztráta 71-91 dB)
 - neslyšící osoby
 - ohluchlé osoby (Slowík, 2007, s. 74)

Horáková (2006, s. 133) uvádí, že světová zdravotnická organizace (WHO) stanovila v roce 1980 mezinárodní škálu stupňů sluchových poruch. (viz Tab. 1)

Tabulka 1 Klasifikace sluchových vad – jednotlivé kategorie ztráty sluchu

Velikost ztráty sluchu podle WHO	Název kategorie ztráty sluchu	Název kategorie podle Vyhlášky MPSV č. 284/1995 Sb.
0 – 25 dB	normální sluch	
26 – 40 dB	lehká nedoslýchavost	lehká nedoslýchavost (již od 20 dB)
41 – 55 dB	střední nedoslýchavost	středně těžká nedoslýchavost
56 – 70 dB	středně těžké poškození sluchu	těžká nedoslýchavost
71 – 90 dB	těžké poškození sluchu	praktická hluchota
více než 90 dB, ale body v audiogramu i nad 1 kHz	velmi závažné poškození sluchu	úplná hluchota
v audiogramu nejsou žádné body nad 1 kHz	neslyšící	úplná hluchota

Zdroj: Pipeková, J. (2006). *Kapitoly ze speciální pedagogiky*. Brno: Paido.

2 TECHNICKÉ KOMPENZAČNÍ POMŮCKY

Souralová (2010, s. 8) poukazuje na skutečnost, že kompenzační pomůcky umožňují lidem se sluchovým postižením alespoň částečně se vyrovnat s důsledky sluchové vady. Dále navazuje na tuto skutečnost, že žádná z pomůcek nemůže sluchovou vadu plně nahradit.

Hroboň, Jedlička a Hořejší (in Horáková, 2012, s. 93-94) uvádí, že pomůcky, které umožňují kompenzovat sluchovou vadu, užívá asi třetina těch, kterým by mohly účinně pomoci. Jiní odmítají jakoukoliv pomoc z různých důvodů. Roli zde může hrát např. obava z toho, že užíváním sluchadla zviditelní svůj problém a ovlivní tak postoj okolí vůči sobě. Je zde další skupina lidí, kteří již některé kompenzační pomůcky zkusili, ale ty jim nijak nepomohly. Většinou se vyskytuje příčina spočívající v jejich nesprávném výběru nebo špatném užívání.

Základní kompenzační pomůckou jsou **sluchadla**, která nejčastěji používají osoby se sluchovým postižením, např. děti a dospělí s lehkou, středně i těžkou nedoslýchavostí. Dokonce se i u těžkých sluchových vad nosí sluchadla. (Horáková, 2012, s. 94)

Bulová (in Pipeková, 1998, s. 87) poukazuje na skutečnost, že sluchadla jsou určena pro ty, kteří mají využitelné zbytky sluchu a umožňují jim lépe slyšet a rozumět. Sluchadlo je miniaturní elektroakustický přístroj, jehož úkolem je zesílení a modulace zvukového vjemu. (Horáková, 2012, s. 95)

Skákalová (2006, s. 78-80) dělí sluchadla:

- podle konstrukčního provedení, tedy tvaru – závěsná sluchadla, nitroušní sluchadla, kapesní sluchadla, brýlová sluchadla
- podle zpracování signálu – analogová sluchadla a digitální sluchadla
- podle způsobu přenosu zvuku – přenos vzduchem a přenos kostí.

Další možností kompenzovat je **kochleární implantát** nejen dospělým lidem, ale i dětem s těžkým sluchovým postižením, kterým dostatečně nepomáhají obvyklá sluchadla.

Horáková (2011, s. 51) uvádí, že *„kochleární implantát představuje elektronickou funkční smyslovou náhradu, která neslyšícím přenáší smyslové vjemy přímo elektrickou stimulaci (drážděním) sluchového nervu uvnitř hlemýždě vnitřního ucha.“*

Bulová (in Pipeková, 1998, s. 87) vysvětluje, že *„vnitřní část zařízení je implantována do spánkové kosti a elektrody jsou zavedeny přímo do hlemýždě. Vnější část je nošena viditelně. Nejde o obnovu slyšení, ale přístroj umožňuje vnímat zvuky prostředí a naučit se je rozlišovat.“*

Kochleární implantát je určen nejen lidem s těžkým sluchovým postižením nebo lidem zcela neslyšícím, ale také dětem ohluchlým po zánětu CNS a dětem, které se narodily s oboustranným těžkým postižením sluchu nebo sluchovou vadu získaly před dokončením vývoje řeči.

3 KOMUNIKACE OSOB SE SLUCHOVÝM POSTIŽENÍM

Skákalová (2016, s. 49) chápe komunikaci jako „sociální interakci a také proces, v jehož průběhu dochází ke sdělení a výměně informací.“

Krhutová (2013, s. 9) definuje komunikaci jako „sdělování informace prostřednictvím signálů a prostředků: ústně, písemně, mimikou, gesty a další neverbálním chováním. Probíhá mezi dvěma a více lidmi.“

Při setkání s osobou se sluchovým postižením na ni nemusíme poznat, že špatně slyší či vůbec neslyší. Ale některé osoby jsou schopné přiznat, že neslyší nebo špatně slyší a jiné se to snaží skrývat. U lidí se sluchovým postižením je používání běžné mluvené řeči omezené nebo zcela nemožné. Z tohoto důvodu se nabízejí komunikační systémy v dorozumívání neslyšících lidí se slyšícími lidmi. (Skákalová, 2011, s. 53)

Komunikační systémy osob se sluchovým postižením

Horáková (2011, s. 77) tvrdí, že „člověk se sluchovým postižením nemá plnou kontrolu nad svou mluvou, chybí mu zpětná sluchová vazba, proto může být jeho řečový projev v mnoha ohledech jiný než u slyšících.“

Mluvená řeč některých osob se sluchovým postižením je zhoršená, ale může být srozumitelná. Člověk se sluchovým postižením, který špatně mluví, neovládá kontrolu nad správnou výslovností a hlasitostí svého řečového projevu, tedy neumí dobře a zřetelně artikulovat, není schopen adekvátně produkovat slova. Neslyšící lidé nemají velkou slovní zásobu, protože český jazyk je pro ně cizí jazyk. Neslyšící lidé jsou obvykle považováni za méně

inteligentní, neboť jejich psaný projev je jednoduchý a často gramaticky nesprávný.

Znakový jazyk je podle zákona č. 384/2008 Sb. jako *„přirozený jazyk a plnohodnotný komunikační systém tvořený specifickými vizuálně-pohybovými prostředky, tj. tvary rukou, jejich postavením a pohyby, mimikou, pozicemi hlavy a horní části trupu. Český znakový jazyk má základní atributy jazyka, tj. znakovost, systémovost, dvojí členění, produktivnost, svébytnost a historický rozměr, a je ustálen po stránce lexikální i gramatické.“*

Dále Horáková (2011, s. 75) uvádí **prstovou abecedu**, která *využívá formalizovaných a ustálených postavení prstů a dlaně jedné ruky nebo prstů a dlaní obou rukou k zobrazování jednotlivých písmen české abecedy.“*

Používá se pro odhláskování jmen, cizích slov, odborných termínů, pro které zatím neexistují znaky ve znakovém jazyce. (Skákalová, 2011, s. 52)

V České republice se používají dva typy prstových abeced – jednoruční a dvouruční. Jednoruční abeceda je pro neslyšící praktičtější a pohodlnější než dvouruční abeceda. Bohužel se v dnešní době jednoruční abeceda málo používá. Dvouruční abeceda se hodně užívá v kontaktu se slyšícími, neboť její produkce je mnohem jednodušší a znaky jsou lépe viditelné. V tom jde o její tvary, které se podobají tvarům tiskacích písmen. Této abecedě častěji preferují neslyšící při komunikaci se slyšícími kvůli podobnosti daktylních znaků. (Skákalová, 2011, s. 52)

Odezírání je podle Krahulcové (in Langer, 2013, s. 48) charakterizováno jako *„přijímání informací zrakem a chápání jejich obsahu na základě pohybů mluvidel, mimiky, obličejů, gestikulace rukou a celkových postojů těla, situačních faktorů a kontextu obsahu mluveného“.*

Schopnost „číst ze rtů“ nemají všichni lidé se sluchovým postižením stejně rozvinutou. Tato schopnost se rozvíjí praktickou činností, navyknutím si na styl výslovnosti blízké osoby. Závislosti schopnosti odezírat vůbec nezáleží na velikosti ztráty sluchu, neboť nemůže odezírání zcela nahradit sluch. Odezírá především většina nedoslýchavých a jedinců s využitelnými zbytky sluchu. (Skákalová, 2011, s. 51)

U těžce nedoslýchavých bývá verbální komunikace ztížena, neboť často dochází k neporozumění významu smyslu. Totiž mají omezenou slovní zásobu a mnohá slova používají nepřesně. Omezení se objevuje i v oblasti gramatiky, neboť sluchově postižení lidí nepoužívají správně gramatické tvary a kromě toho jim dělá problém zachovat slovosled. Jejich řečový projev bývá zjednodušený. (Vágnerová, 2000, s. 127)

Verbální komunikace neslyšícím lidem přináší nepříjemné pocity a vyvolává v nich napětí a nejistotu, zda slyšící lidé všechno dobře slyšeli. Často se vyskytuje napětí, které námaha vyvolává, tím se zvyšuje úzkost, ale nejen to objevuje se také sklon k výbuchům vzteku. Tento projev můžeme považovat za nezvládnutou zátěžovou situaci. Pro sluchově postižené lidi je i běžná komunikace stresem, což je pro slyšícího člověka jen těžko představitelné. (Vágnerová, 2000, s. 128)

Verbální komunikace lidí se sluchovým postižením se slyšícími lidmi může být komplikovaná z důvodu snížené kvality řeči. Pro slyšící lidi může být mluva lidí se sluchovým postižením obtížněji srozumitelná až velmi nesrozumitelná v případě, když lidé se sluchovým postižením nejsou schopni ovládat jejich výšku, hloubky hlasu a jejich zřetelná výslovnost je narušena. Neslyšící lidé často mluví hodně nahlas, což může být nepříjemné pro slyšící lidi.

4 ZAMĚSTNÁNÍ OSOB SE SLUCHOVÝM POSTIŽENÍM

Tržní ekonomika je charakteristická trhem výrobků a služeb a výrobních faktorů (trh práce), těmi výrobními faktory máme na mysli nabídku práce a poptávku po práci. O trhu se hovoří, že zaměstnanci nabízí práci a zaměstnavatelé nabízí odměnu (mzdu).

Krebs (2007, s. 288) poukazuje na to, že *„trh práce je však trhem specifickým. Jeho specifika vyplývají z toho, že práce je funkcí pracovní síly a je tedy úzce svázána s osobností člověka, pracovníka.“*

A právě osobnost, resp. komunikační handicap na straně osob se sluchovým postižením představuje jednu z bariér efektivního uplatnění těchto osob na trhu práce.

„V minulosti se pracovalo především manuálně, proto hluchota nebyla příliš handicapem. V dnešní informační společnosti jsou ale na člověka kladeny vyšší nároky zvláště v oblasti komunikace, což lidem se sluchovým postižením působí značné bariéry.“ (Skákalová, 2016, s. 112)

Procházková (2009, s. 42) hovoří o klíčové roli, kterou hraje práce v životě člověka ať už s postižením či bez postižení. Mít možnost vykonávat zaměstnání ovlivňuje jeho vývoj ve všech oblastech jeho života. Dále se vymezuje význam zaměstnání, které lidem zajišťuje obživu, umožňuje nezávislý, sebeurčující život, umožňuje převzít další sociální roli, což tak není reálné. Lidé se sluchovým postižením se často setkávají s překážkami jak na pracovišti, tak i ve všedním životě a to především s překážkou

v komunikaci, v bezpečnosti ochrany osob se sluchovým postižením na pracovišti, např. neslyší akustické signalizace apod.

„Hlavními aktéry v politice zaměstnávání osob se zdravotním postižením jsou v České republice Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky (MPSV ČR) a úřady práce. Dalšími důležitými aktéry při podpoře osob se zdravotním postižením a jejich integraci do zaměstnání a do společnosti jsou neziskové organizace, občanská sdružení a obecně prospěšné společnosti, např. agentury podporovaného zaměstnávání, tedy nestatní sektor.“ (Procházková, 2011, s. 107-108)

Procházková (2011, s. 106) poukazuje na skutečnost, že velkou míru nezaměstnanosti tvoří osoby s postižením a to často bez ohledu na jejich vzdělání. Lidé se zdravotním postižením patří mezi rizikové či ohrožené skupiny na trhu práce, protože někteří z nich mají problém si práci najít, jiní nejsou schopni si práci udržet.

Podle Vojtové (2005, s. 13) je v České republice asi 1 200 000 lidí se zdravotním postižením. Jeho negativní důsledky v životě zdravotně postiženého člověka se dají zmírnit vstřícnými kroky a to jednou z cest ke zlepšení kvality života lidí se zdravotním postižením je příležitost k samostatnosti prostřednictvím zaměstnávání těchto lidí.

Procházková (2009, s. 56) tvrdí, že *„je rozdíl, pokud člověk nevykonává určitou práci jen, proto nechce, necítí se na to nebo nemůže, protože mu to neumožňují podmínky. Je rozdíl, zda člověk nechodí do práce, protože se mu nechce, anebo proto, že práci vzhledem ke svému postižení či omezení nemůže najít, že nikdo ho nechce zaměstnat.“*

Osoby se sluchovým postižením se mohou na trhu práce uplatnit ať ve svém vystudovaném oboru nebo mimo něj. Při hledání zaměstnání osoby se sluchovým postižením mohou využívat poradenství v oblasti zaměstnávání obdobně jako lidé bez tohoto postižení. Poradenství poskytují úřady práce a agentury podporovaného zaměstnání.

Úřad práce České republiky

„Úřad práce České republiky je státní orgán, který je podřízen Ministerstvem práce a sociálních věcí a patří do sféry služeb zaměstnanosti. Úřady práce sledují ve svém okrese vývoj trhu práce, zpracovávají koncepci vývoje zaměstnanosti, registrují uchazeče o zaměstnání, rozhodují o přiznání podpor v nezaměstnanosti, jejich zastavení nebo odejmutí, poskytují podporu při zřizování nových pracovních míst atd.“ (Richterová, 2011, s. 12)

Úřad práce České republiky, který řídí Ministerstvo práce a sociálních věcí, byl zřízen dnem 1.4.2011, zákonem č. 73/2011 Sb., o Úřadu práce České republiky a o změně souvisejících zákonů. Úřad práce se skládá z generálního ředitelství, krajských poboček a pobočky pro hlavní město Praha. Dále jsou součástí krajských poboček kontaktní pracoviště. (MPSV ČR, 2016)

Úřad práce podává informace o volných pracovních místech, vede evidenci uchazečů a zájemců o zaměstnání, poskytuje podporu v nezaměstnanosti, zprostředkovává zaměstnání, provádí aktivní politiku zaměstnanosti, zabezpečuje osobám se zdravotním postižením pracovní rehabilitaci zaměřenou na získání a udržení vhodného zaměstnání, poskytuje příspěvky zaměstnavatelům osob se zdravotním postižením na chráněných pracovních místech. Dále je příslušný k rozhodování o dávkách v oblasti státní sociální

podpory, pomoci v hmotné nouzi, dávek pro osoby se zdravotním postižením, příspěvku na péči, dávek péčovské péče. (MPSV ČR, 2016)

4.1 NÁSTROJE AKTIVNÍ POLITIKY ZAMĚSTNANOSTI

Mezi nástroje aktivní politiky zaměstnanosti pro osoby se sluchovým postižením patří pracovní rehabilitace a chráněné pracovní místo.

Skákalová (2016, s. 117) podle Zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti definuje **pracovní rehabilitaci** jako „souvislou činnost zaměřenou na získání a udržení vhodného zaměstnání osoby se zdravotním postižením, kterou na základě její žádosti zabezpečují krajské pobočky Úřadu práce a hradí náklady s ní spojené. Pracovní rehabilitace zahrnuje zejména poradenskou činnost zaměřenou na volbu povolání, volbu zaměstnání nebo jiné výdělečné činnosti, teoretickou a praktickou přípravu pro zaměstnání nebo jinou výdělečnou činnost, zprostředkování, udržení a změnu zaměstnání, změnu povolání a vytvoření vhodných podmínek pro výkon zaměstnání nebo jiné výdělečné činnosti.“

Podle Skákalové (2016, s. 118) je třeba zdůraznit, že pro kvalitní realizaci pracovní rehabilitace je nezbytná přítomnost tlumočnicka. Dále se uvádí jako problém nízká informovanost osob se sluchovým postižením o nároku na tuto podporu.

Chráněné pracovní místo je charakterizováno jako „pracovní místo zřízené zaměstnavatelem pro osobu se zdravotním postižením na základě písemné dohody s Úřadem práce. Na zřízení chráněného pracovního místa poskytuje Úřad práce zaměstnavateli příspěvek.“ (Skákalová, 2016, s. 118)

Navazuji na skutečnost podle Skákalové (2016, s. 118), že mnoho neslyšících osob odmítá chráněné pracovní místo, neboť se necítí tak těžce postiženo. Tyto osoby chtějí pracovat především na běžných pracovních místech.

4.2 SYSTÉM SOCIÁLNÍHO POJIŠTĚNÍ

Většina osob se sluchovým postižením pobírá invalidní důchod.

„Invalidní důchod je dávka důchodového pojištění podmíněná dlouhodobě nepříznivým zdravotním stavem, tedy dávka, která souvisí s pojmem invalidita a na kterou má nárok pojištěnec při splnění podmínek stanovených zákonem.“

(Skákalová, 2016, s. 128)

Pojištěnec je podle zákona invalidní, jestliže z důvodu dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu nastal pokles jeho pracovní schopnosti nejméně o 35 %. Jestliže pracovní schopnost pojištěnce poklesla:

- nejméně o 35 %, avšak nejvíce o 49 %, jedná se o invaliditu 1. stupně,
- nejméně o 50 %, avšak nejvíce o 69 %, jedná se o invaliditu 2. stupně,
- nejméně o 70 %, jedná se o invaliditu 3. stupně.

Míru invalidity zkoumají posudkoví lékaři okresních správ sociálního zabezpečení. (Zákon č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, 2011)

„Tento důchod je ale nutno považovat za náhradu ztráty příjmů z výdělečné činnosti, a nikoli za kompenzaci všech případů vrozeného nebo získaného zdravotního poškození. Sociální pojištění občanů s nepříznivým zdravotním stavem je koncipováno tak, aby motivovalo jejich návrat do pracovního procesu, který by neohrožoval jejich zdraví a umožnil jim opatřit si dostatečné finanční prostředky vlastním přičiněním.“ (Klimentová, 2017, s. 19)

4.3 PŘÍČINY OBTÍŽNÉHO UPLATNĚNÍ OSOB SE SLUCHOVÝM POSTIŽENÍM NA TRHU PRÁCE

Mezi hlavní příčiny obtížného uplatnění osob se zdravotním postižením na trhu práce patří nižší úroveň vzdělání a nízký zájem zaměstnavatelů

o zaměstnávání osob se sluchovým postižením, který je způsoben nedůvěrou a nízkou informovaností zaměstnavatelů ohledně osob se sluchovým postižením. (Skákalová, 2016, s. 111-112)

Skákalová (2016, s. 112-113) tvrdí, že se často vyskytují obtíže:

- a to v běžném dorozumívání,
- neslyšící uživatelé znakového jazyka mívají problémy se psanou češtinou,
- na pracovišti může také docházet k nedostatku sociálního porozumění mezi sluchově postiženými a slyšícími kolegy a také k celkovým podceňováním těchto osob,
- pro mnoho neslyšících, které vykonává zaměstnání, je lehké a neodpovídá ani jejich vzdělání, ani jejich dovednostem. Sluchová vada totiž neznamená žádné nezvratné omezení schopností člověka ani snížení inteligence.
- S ohledem na typ a stupeň sluchové vady může dojít k objektivnímu omezení osoby se sluchovou vadou, např. při práci ve výškách, při které může vada narušit ústrojí rovnováhy.
- Nejčastější bariérou je obava z komunikační bariéry a nedůvěra ve schopnosti neslyšících.

Dalším problémem, který vidí zaměstnavatelé jako riziko v práci pro osoby se sluchovým postižením, jsou zvukové signály na pracovišti, které tyto osoby neuslyší. Proto je třeba na pracovišti doplnit světelnou signalizací, jako je vstupní zvonek, vyhlášení havárie, poplachu apod. Pokud člověk se sluchovým postižením bude vykonávat práci ve výrobě či ve skladu, kde se používají stroje, bylo by vhodné tyto stroje vybavit světelnou nebo jinou vizuální signalizací, že je stroj v provozu.

Skákalová (2016, s. 113) považuje neslyšící za nejvíce rizikovou skupinou v rámci uplatnění na trhu práce. Jelikož pro nedoslýchavé či ohluchlé je jako výhoda převažující zapojení do slyšící společnosti a také větší možnosti kvalitnějšího vzdělávání. Problematické telefonování v zaměstnání lze při ochotě zaměstnavatele nahradit komunikací pomocí SMS zpráv, e-mailů či jiných moderních komunikačních programů (Skype, facebook aj.)

V oblasti hledání zaměstnání a komunikace neslyšících s potenciálním zaměstnavatelem se jedná o tyto problémy:

- a) výběr vhodného místa, reálný odhad vlastních schopností – Procházková (in Skákalová, 2016, s. 114) uvádí, že *„v zaměstnání ještě mnozí neslyšící neznají svou cenu, nevěří svým schopnostem a automaticky se považují za méněcenné“*. Jenže naopak neslyšící nedokážou ocenit své schopnosti, nevěří si. Často se neslyšící setkávají s problémem a to, že někteří nevědí, co daná pracovní pozice znamená a co bude přesně náplní práce.
- b) hledání ideálního místa – někteří neslyšící čekají na takové místo, kde by měli ideální podmínky. Nechtějí přistoupit na žádný kompromis – horší pracovní místo na přechodnou dobu.
- c) psaní životopisu a motivačního dopisu – mnoho neslyšících často v motivačním dopise nedokáže prodat své schopnosti.
- d) komunikace, chování – pomocí inzerátu si neslyšící také těžko najdou práci, protože je uvedeno pouze telefonní číslo, což jim už bere šanci ucházet se o zaměstnání.
- e) neznalost širších souvislostí a společenské situace – neslyšící podceňují situaci na trhu práce, mnozí mají přehnané nároky a také dobře neznají zákonné normy. (Skákalová, 2016, s. 114-116)

4.4 ORGANIZACE TICHÝ SVĚT, o. p. s.

Podle Zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti mohou zprostředkovávat zaměstnání nejen Úřady práce, ale také Agentury práce.

V současné době existuje jedna agentura práce jako organizace podporující zaměstnávání osob se sluchovým postižením a tou je Tichý svět, o. p. s., dříve APPN o. p. s. (Agentura pro neslyšící). Tuto agenturu práce mohou využívat všichni lidé se sluchovým postižením, protože jim pomáhá získat práci a co nejdéle udržet si ji.

V roce 2005 se Tichý svět, o. p. s. začal zajímat o neuspokojivý stav zaměstnanosti neslyšících a jejich nízké šance na pracovní uplatnění na trhu práce. Jejím cílem je zlepšit pozice neslyšících lidí na trhu práce. Usiluje o rovnoprávné postavení osob se sluchovým postižením na trhu práce a také ve vzdělávání. (Tichý svět, 2017)

Její hlavní činností je poskytování služeb sociální rehabilitace, odborného sociálního poradenství (v rámci něho také právní poradenství) a tlumočnických služeb (online tlumočnická služba nonstop). V současné době realizuje několik projektů, kterými se snaží řešit aktuální situaci neslyšících na trhu práce, např. „*Finanční gramotnost pro neslyšící*“, „*Neslyším, přesto pracuji*“, „*Deaf Support*“, „*Nová práce*“, „*Tranzitní program pro neslyšící*“. (Skákalová, 2016, s. 119-120)

Ve spolupráci organizací Tichý svět, o. p. s. a Tichý svět – chráněná pracoviště (tehdejší 365, o. p. s.) byla otevřena pražská „*Tichá kavárna*“ a také byl vytvořen projekt „*Nová práce!*“. Tyto obě organizace se zaměřují na šíření osvěty s pomocí dosažení cíle, kterým je propojení světa neslyšících a slyšících. (Skákalová, 2016, s. 120)

5 VÝZKUMNÁ ČÁST

5.1 CÍL VÝZKUMNÉHO ŠETŘENÍ

Cílem mého výzkumného šetření je zjistit, proč osoby se sluchovým postižením obtížně hledají práci a zda se lidé takto postižení uplatňují na trhu práce ve svém oboru nebo mimo obor. Dále chci zjistit způsoby, jakými osoby se sluchovým postižením hledají práci a také délku doby, po kterou jim trvalo získat zaměstnání. Zároveň by mě zajímaly problémy osob se sluchovým postižením při hledání práce. Také bych chtěla zjistit, zda lidé se sluchovým postižením našli častěji zaměstnání ve svém oboru nebo mimo něj. Také se chci dotazovat na pracovní úvazek lidí s různými stupni invalidity.

Budu se zabývat problematikou hledání zaměstnání osobami se sluchovým postižením. V současné době je náročné najít práci pro osoby se sluchovým postižením, jelikož se požadují velmi dobré komunikační schopnosti, znalost anglického jazyka na komunikativní úrovni a telefonický kontakt. V současné době se najde málo zaměstnavatelů ochotných přijmout osoby se sluchovým postižením do zaměstnání plně slyšících zaměstnanců.

Prostřednictvím dotazníku bych chtěla poukázat na tuto problematiku a zároveň ji přiblížit slyšícím zaměstnavatelům, aby je respektovali a dali šanci získat zaměstnání neslyšícím. Tento výzkum může přiblížit pracovní vztah neslyšících a slyšících a přispět k jejich lepší spolupráci a vzájemnému pochopení.

5.2 FORMULACE VÝZKUMNÝCH OTÁZEK A HYPOTÉZ

Pro svůj výzkum jsem si stanovila výzkumné otázky, následující hypotézy a jejich operacionalizace.

Hlavní výzkumná otázka:

VO: Z jakého důvodu je uplatnění osob se sluchovým postižením na trhu práce menší?

Výzkumné otázky:

VO1: Jakým způsobem osoby se sluchovým postižením vyhledávají zaměstnání?

VO2: Jak uplatnění jsou osoby se sluchovým postižením na trhu práce?

VO3: Na jaký pracovní úvazek příjemci invalidního důchodu nejčastěji pracují?

VO4: Jaký je rozdíl u obou pohlaví se sluchovým postižením v délce doby hledání zaměstnání?

VO5: V kterém kraji osoby se sluchovým postižením nejčastěji vykonávají své zaměstnání?

VO6: Existuje rozdíl mezi problémy při hledání zaměstnání u osob s různým typem sluchového postižení?

Hlavní hypotéza:

Uplatnění úplně neslyšících osob je menší oproti osobám nedoslýchavým z důvodu horší komunikativnosti.

Pracovní hypotézy:

PH1: Osoby se sluchovým postižením častěji při hledání zaměstnání podle svých preferencí využívají více internet než prostřednictvím Úřadu práce.

PH2: Muži se sluchovým postižením jsou častěji zaměstnáváni ve vystudovaném oboru než ženy se sluchovým postižením.

PH3: Osoby, které jsou příjemci invalidního důchodu 1. stupně, pracují častěji na plný pracovní úvazek než osoby, které jsou příjemci invalidního důchodu ostatního stupně.

PH4: Mužům se sluchovým postižením trvalo kratší dobu najít zaměstnání než ženám se sluchovým postižením.

PH5: Osoby se sluchovým postižením vykonávají častěji své zaměstnání v hlavním městě Praha než na Moravskoslezském kraji.

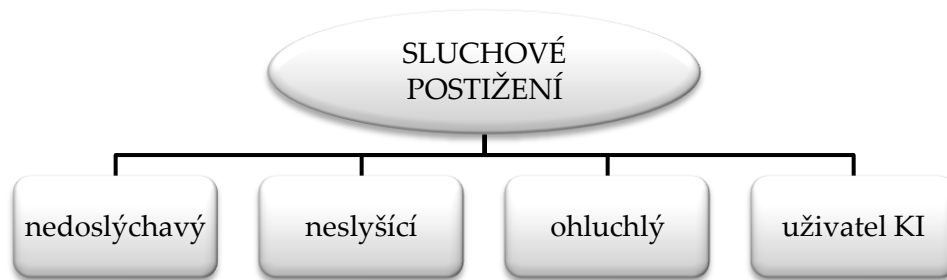
PH6: Neexistuje rozdíl mezi problémy při hledání zaměstnání u osob s různým typem sluchového postižení.

Operacionalizace hypotézy č. 1

VO1: Jakým způsobem osoby se sluchovým postižením vyhledávají zaměstnání?

Sluchové postižení osob se sluchovým postižením je následkem organické nebo funkční vady (resp. poruchy) v kterékoli části sluchového analyzátoru, sluchové dráhy a sluchových korových center, příp. funkcionálně percepčních poruch. (Slowík, 2007, s. 72)

Osoby se sluchovým postižením jsou polytomické proměnné nabývající možností: 1. nedoslýchavý, 2. neslyšící, 3. ohluchlý, 3. uživatel KI (kochleárního implantátu).



Zaměstnání, tedy přesněji povolání, je standardizovaný souhrn pracovních činností podle jejich obvyklého seskupení na trhu práce, jejichž výkon předpokládá určitou odbornou a další způsobilost. (Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti)

Způsob hledání zaměstnání je polytomická proměnná nabývající možností: 1. Úřad práce, 2. nezisková organizace, 3. internet, 4. noviny, inzeráty, 5. rodinný příslušník, 6. přítel, známý.

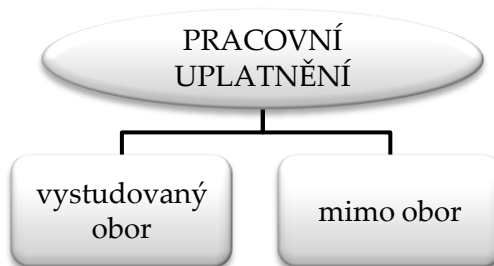


Operacionalizace hypotézy č. 2

VO2: Jak uplatněny jsou osoby se sluchovým postižením na trhu práce?

Pracovní uplatnění je schopnost vykonávat cílevědomou činnost za účelem uspokojení určitých potřeb.

Pracovní uplatnění je dichotomická proměnná nabývající dvou možností: vystudovaný obor – mimo obor.



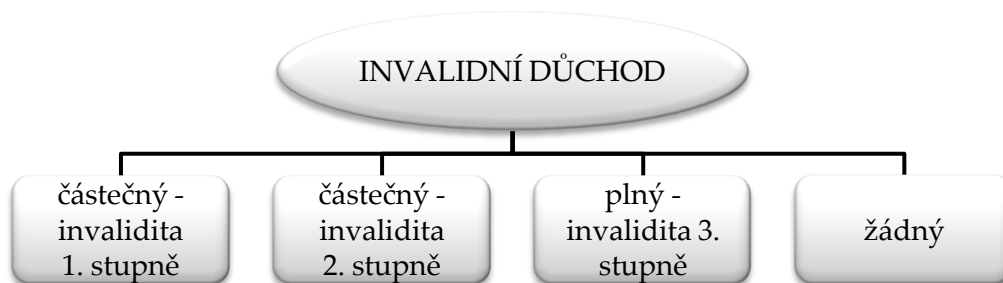
Operacionalizace hypotézy č. 3

VO3: Na jaký pracovní úvazek příjemci invalidního důchodu nejčastěji pracují?

Invalidita, tedy invalidní důchod, je ztráta nebo snížení pracovní schopnosti. Vzniká obvykle důsledkem vážné nemoci nebo úrazu.

Invalidní důchod je polytomická proměnná nabývající možností:

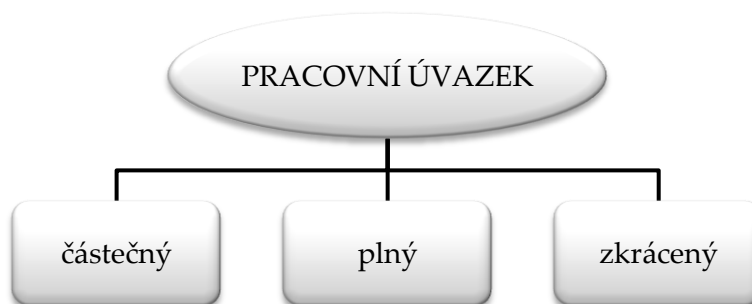
1. částečný – invalidita 1. stupně, 2. částečný – invalidita 2. stupně, 3. plný – invalidita 3. stupně, 4. žádný.



Pracovní úvazek je délka pracovní doby zaměstnance.

Pracovní úvazek je polytomická proměnná nabývající možností:

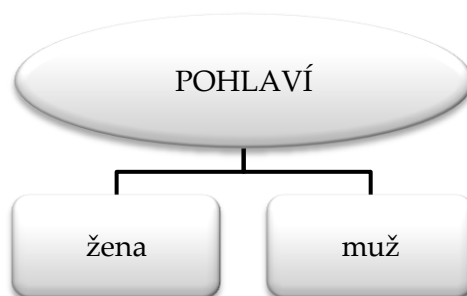
1. částečný, 2. plný, 3. zkrácený.



Operacionalizace hypotézy č. 4

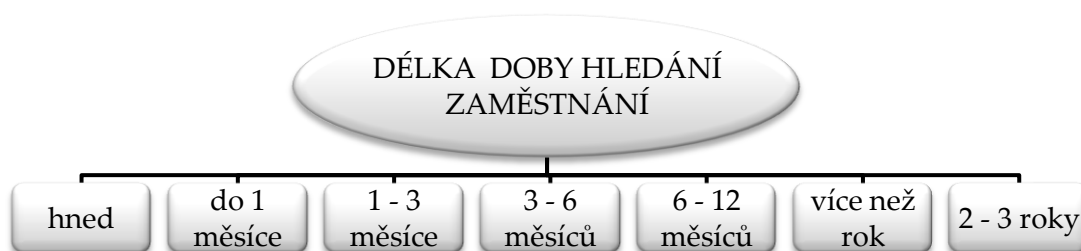
VO4: Jaký je rozdíl u obou pohlaví se sluchovým postižením v délce doby hledání zaměstnání?

Pohlaví je dichotomická proměnná nabývající možností: žena – muž.



Doba je časový interval.

Doba je polytomická proměnná nabývající možností: 1. hned po ukončení školy, 2. do jednoho měsíce, 3. 1 – 3 měsíce, 4. 3 – 6 měsíců, 5. 6 – 12 měsíců, 6. více než rok, 7. 2 – 3 roky.

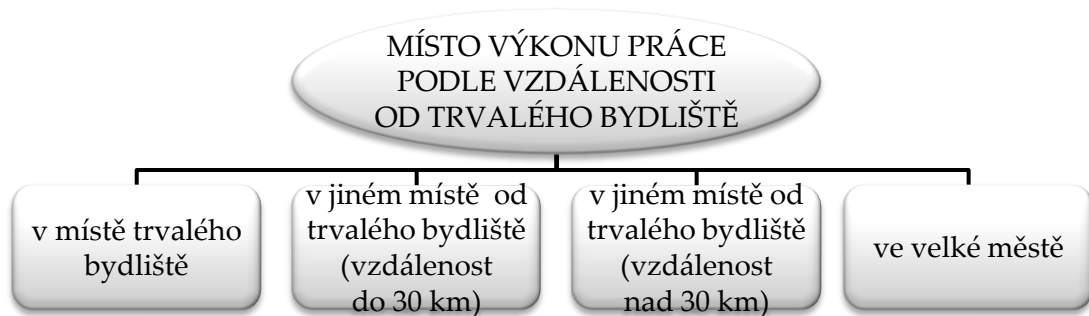


Operacionalizace hypotézy č. 5

VO5: V kterém kraji osoby se sluchovým postižením nejčastěji vykonávají své zaměstnání?

Kraj je územní jednotka menší stát a větší než okres v České republice.

Kraj je polytomická proměnná nabývající možností: 1. hlavní město Praha, 2. Středočeský kraj, 3. Jihočeský kraj, 4. Plzeňský kraj, 5. Karlovarský kraj, 6. Ústecký kraj, 8. Liberecký kraj, 9. Královehradecký kraj, 10. Pardubický kraj, 11. kraj Vysočina, 12. Jihomoravský kraj, 13. Olomoucký kraj, 14. Moravskoslezský kraj.



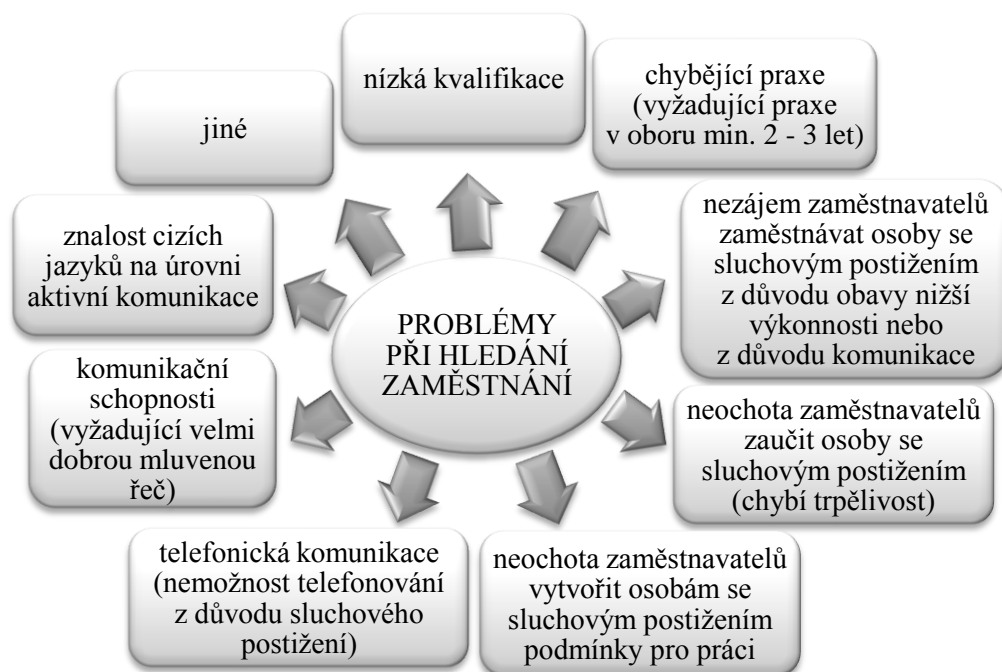
Operacionalizace hypotézy č. 6

VO6: Existuje rozdíl mezi problémy při hledání zaměstnání u osob s různým typem sluchového postižení?

Problémem rozumíme situaci, která vyžaduje řešení. (Hartl, 2004, s. 443)

Problém je polytomická proměnná nabývající možností: 1. nízká kvalifikace, 2. chybějící praxe, 3. nezájem zaměstnavatelů zaměstnávat osoby

se sluchovým postižením z důvodu obavy komunikace nebo z důvodu nižší výkonnosti, 4. neochota zaměstnavatelů zaučit osoby se sluchovým postižením, 5. telefonická komunikace, 6. komunikační schopnosti, 7. znalost cizích jazyků na úrovni aktivní komunikace, 8. jiné.



5.3 METODA VÝZKUMU

Pro realizaci výzkumného šetření jsem zvolila vlastní dotazník jako metodu výzkumu, což je jedna z nejpoužívanějších a nejjednodušších metod kvantitativního výzkumu. Jedná se o sběr dat zaměřující se na velké množství respondentů. Dotazník je metoda, která má za cíl popsat zkoumanou oblast pomocí hypotéz. Na základě výzkumu respondenti odpovídají na otázky formou dotazníků, které se poté zpracují a vyhodnocují. Výhoda dotazníku je i v tom, že je to rychle proveditelná a levná metoda, navíc dotazník poskytuje anonymitu, množství odpovědí a také možnost vyplnění dotazníků v klidu doma. Má to i nevýhodu, nelze jít více do hloubky, jelikož se řeší pouze jeden konkrétní problém. (Survio, 2017), (Topinka, 2013, s. 64-67)

Tuto metodu jsem zvolila, protože jsem tím chtěla oslovit větší počet respondentů a tím získat informace potřebné k vyhodnocení výzkumu.

Výzkum proběhl v únoru. Dotazníky jsem vytvořila on-line dotazník na webové stránce (www.survio.cz), kde ho mohly vyplnit všechny osoby se sluchovým postižením. Dotazníky jsem rozeslala prostřednictvím zprávy na sociální síti a to na Facebooku svým známým a také prostřednictvím uzavřené skupiny na Facebooku, která má přes 2 000 přidanych členů se sluchovým postižením.

Tvorba a struktura dotazníku

Dotazník jsem začala vytvářet v říjnu 2016 a v únoru 2017 jsem dokončila úpravy včetně hypotéz. Ze začátku bylo složité, neboť jsem musela neustále upravovat otázky tak, aby jim osoby se sluchovým postižením mohly bez většího problému porozumět. Jelikož některé osoby se sluchovým nejsou schopny porozumět delšímu psaného textu. V únoru 2017 se realizace výzkumu uskutečnila. V březnu 2017 bylo provedeno zpracování a interpretace výsledků výzkumu.

Dotazník obsahuje celkem 25 otázek. V posledních 3 otázkách jsou sociodemografické údaje. Použila jsem uzavřené otázky, které nabízejí několik možných variant odpovědí, ze kterých si respondent vybírá jednu nebo více odpovědí. Předmětem zkoumání je problematika lidí se sluchovým postižením při hledání zaměstnání. Dotazník je anonymní. Dotazník přikládám v Příloze H.

Možné důvody návratnosti dotazníků

Ze 100 % mi bylo vráceno 20 % vyplněných dotazníků a 80 % bylo nedokončených z následujících důvodů:

- Osoby se sluchovým postižením často obdrží několik dotazníků, z toho se některé podle nich často opakují, tak se s tím vyplňováním dotazníků nechtěli obtěžovat. Mnoho lidí se sluchovým postižením vyplnilo několik dotazníků na různá i podobná témata, neboť jsem s nimi dané téma diskutovala.
- Ti, kteří ho otevřeli, se jen podívali na jeho obsah a zavřeli ho s tím, že ho vyplní jindy, jakmile na to budou mít čas.
- Je možné, že lidé nechtěli vyplňovat dotazník jen proto, že vůbec nerozumí obsahu dotazníku nebo jen proto, že jsou zaneprázdněni a nemají čas. Podle nich je to ztráta času nebo to nemá smysl, jelikož stejně výsledky výzkumu si všichni nepřečtou.

To jsou nejen moje domněnky, ale vím i to ze svých zkušeností a ze zkušeností přátel.

Výběr a charakteristika výzkumného souboru

Výzkumné šetření jsem prováděla náhodně mezi respondenty se sluchovým postižením. V rámci tohoto šetření jsem zjišťovala sociodemografické údaje, ke kterým patří pohlaví, věk a nejvyšší dosažené vzdělání.

Cílem bylo oslovit minimálně 70 osob se sluchovým postižením ve věku 20 a více let. Předpoklad návratnosti dotazníků byl minimálně 15 %. Rozeslala jsem 40 dotazníků prostřednictvím zprávy na sociální síti a to na Facebooku svým známým se sluchovým postižením a tito lidé na mou prosbu to rozeslali dál. Kromě toho jsem také přidala příspěvek s elektronickým odkazem na vyplnění dotazníku prostřednictvím uzavřené skupiny na Facebooku, která má přes 2 000 přidanych členů se sluchovým

postižením ale ve věku od 10 a více let, požádala jsem členy 20 let a více staré o vyplnění dotazníku. Vrátilo se mi 103 vyplněných dotazníků, což je velká úspěšnost návratnosti, i když by mohla být vyšší. Výsledná návratnost činila 20 %. Jinak jsem obdržela upozornění s tím, že asi tak 90 % neslyšících nerozumí dotazníku, je pro ně těžké pochopit jeho obsah, jelikož každý z nich má jinou úroveň komunikace a chápání psaného textu. Mohla jsem sice udělat video, na kterém bych dotazník tlumočila do znakového jazyka, ale předpokládala jsem, že neslyšící lidé umí číst a aspoň by se mohli trochu snažit pochopit nebo by se mohli obrátit na mě či na někoho jejich známého s prosbou o vysvětlení. Ale většina neslyšících lidí, a hlavně starších neslyšících lidí, má problém porozumět písemnému obsahu nejen dotazníku, ale většině úředních listin, protože mají omezenou slovní zásobu. Vím to nejen z vlastních každodenních zkušeností s komunikací s neslyšícími osobami, ale také ze zkušeností svých přátel.

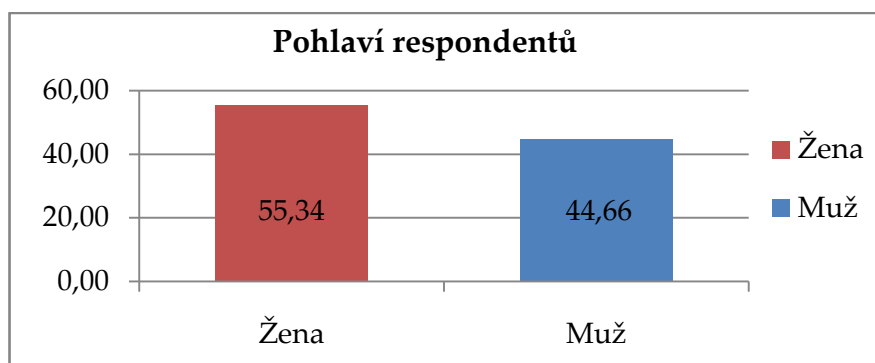
Zpracování proběhlo statisticky za pomoci programu Excel a na webové stránce „www.survio.cz“ a výsledky jsou uvedeny v absolutních četnostech (AČ) a v procentuálním vyjádření (%), které jsou uspořádány do tabulek. V tabulkách jsem respondenty rozdělila podle pohlaví.

Tabulka 2 Pohlaví respondentů

Pohlaví	Absolutní četnost	%
Žena	57	55,34
Muž	46	44,66
Celkem	103	100,00

Z celkového počtu oslovených bylo 103 respondentů, kterými byly vyplněny dotazníky. Větší skupinou, která se dotazníkového šetření nejvíce zúčastnila, jsou ženy – 56 (tj. 55,34 %). Mužů bylo 46 (tj. 44,66 %).

Graf 1 Pohlaví respondentů

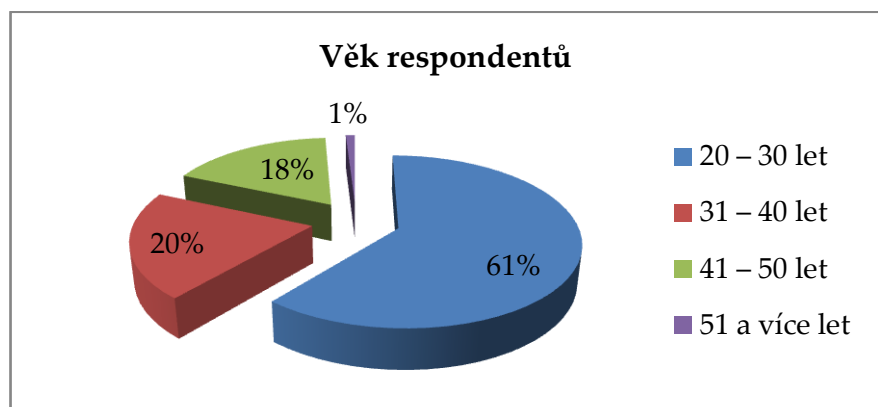


Tabulka 3 Věk respondentů

Věk	Absolutní četnost	%
20 – 30 let	63	61,17
31 – 40 let	21	20,39
41 – 50 let	18	17,48
51 a více let	1	0,97
Celkem	103	100,00

Oslovení respondenti byli ve věkové kategorii od 20 až do 51 a více let. Největší skupiny respondentů jsou ve věku 20 – 30 let (61,8 %). Druhá největší skupina respondentů je ve věku 31 – 40 let (19,6 %) a ve věku 41 – 50 let (17,6 %). Nejmenší skupinu tvoří 1 respondent ve věku 51 a více let.

Graf 2 Věk respondentů

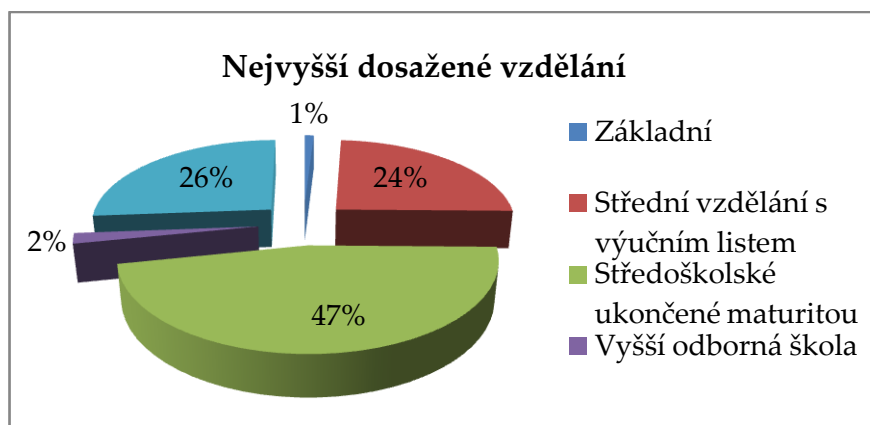


Tabulka 4 Nejvyšší dosažené vzdělání

Nejvyšší dosažené vzdělání	Absolutní četnost	%
Základní	1	0,97
Střední vzdělání s výučním listem	25	24,27
Středoškolské ukončené maturitou	48	46,60
Vyšší odborné	2	1,94
Vysokoškolské	27	26,21
Celkem	103	100,00

Dosažené vzdělání respondentů je rozlišeno podle výše ukončeného vzdělání. Nejširším okruhem, který tvoří necelých 50 % z počtu dotazovaných, je zastoupen respondenty se středoškolským vzděláním ukončeným maturitou. Mezi dvě další skupiny, které jsou téměř vyrovnané, patří respondenti se středním vzděláním s výučním listem (tj. celých 24 %) a respondenti s dosaženým vysokoškolským vzděláním (tj. celých 26 %). Nejmenší skupinu tvoří celkem 3 respondenti ve dvou skupinách a to 1 respondent se základním vzděláním a 2 respondenti s dosaženým vyšším odborným vzděláním.

Graf 3 Nejvyšší dosažené vzdělání respondentů



5.4 VYHODNOCENÍ A INTERPRETACE VÝSLEDKŮ

Vyhodnotím jednotlivé otázky, u kterých vytvořím tabulky s komentářem.

Otázka č. 1 „Jaké sluchové postižení máte?“

Z celkového počtu 103 osob se sluchovým postižením je nejvíce neslyšících respondentů, což je celkem 60 neslyšících respondentů a to z nich je 32 žen (56,14 %) a 28 (60,87 %) mužů neslyšících respondentů. Další skupinu tvoří 29 nedoslýchavých respondentů, což je 16 žen (28,07 %) a 13 mužů (28,26 %). Ze 103 respondentů je 13 uživatelů KI (kochleárního implantátu), největší uživatele KI tvoří 8 žen (14,04 %) a nejméně 5 mužů (12,62 %). Jediným ohluchlým respondentem je žena.

Tabulka 5 **Sluchové postižení**

Sluchové postižení	Žena		Muž		Celkem	
	AČ	%	AČ	%	AČ	%
nedoslýchavý	16	28,07	13	28,26	29	28,16
neslyšící	32	56,14	28	60,87	60	58,25
ohluchlý	1	1,75	0	0,00	1	0,97
uživatel KI	8	14,04	5	10,87	13	12,62
Celkem	57	100,00	46	100,00	103	100,00

Otázka č. 2 „Jaké kompenzační pomůcky používáte?“ (Respondenti mohli označit i více možností.)

Na tuto otázku ohledně využívání kompenzačních pomůcek odpovědělo více než polovina ze 105 respondentů, kteří používají sluchadlo. Z výsledků je vidět, že většinu respondentů nosících sluchadlo tvoří celých 59 % žen. Druhou největší skupinu tvoří 37 respondentů, kteří nyní nepoužívají ani jednu ze dvou kompenzačních pomůcek. Mezi tuto skupinu patří nejčastěji

muži a to celých 45 % respondentů. Zbytek respondentů tvořící celých 12 % má voperován kochleární implantát, tito respondenti jsou totiž uživatelé kochleárního implantátu.

Tabulka 6 **Kompenzační pomůcky**

Kompenzační pomůcky	Žena		Muž		Celkem	
	AČ	%	AČ	%	AČ	%
sluchadlo	35	59,32	20	43,48	55	52,38
kochleární implantát	8	13,56	5	10,87	13	12,38
ne, nepoužívám žádnou pomůcku	16	27,12	21	45,65	37	35,24
Celkem	59	100,00	46	100,00	105	100,00

Otázka č. 3 „Jste příjemcem invalidního důchodu? Pokud ano, jaký máte stupeň zdravotního postižení?“

V otázce jsem zjišťovala, zda jsou respondenti příjemci částečného invalidního důchodu. Na tuto otázku odpověděly necelé dvě třetiny respondentů (tj. celých 61 %), že mají částečný invalidní důchod 1. stupně. Necelou třetinu respondentů (tj. celých 29 %) tvoří příjemci částečného invalidního důchodu 2. stupně. Výše invalidního důchodu se posuzuje podle závažnosti postižení. Jen nepatrné množství osob se sluchovým postižením má invalidní důchod 3. stupně, což jsou plně invalidní. V poslední skupině se nachází pár osob se sluchovým postižením, které nemají nárok na invalidní důchod z určitých důvodů.

Tabulka 7 Invalidní důchod a stupně invalidity

Invalidní důchod a stupně invalidity	Žena		Muž		Celkem	
	AČ	%	AČ	%	AČ	%
ano, v částečném – invalidita 1. stupně	39	68,42	24	52,17	63	61,17
ano, v částečném – invalidita 2. stupně	13	22,81	17	36,96	30	29,13
ano, v plném – invalidita 3. Stupně	3	5,26	5	10,87	8	7,77
ne, nejsem	2	3,51	0	0,00	2	1,94
Celkem	57	100,00	46	100,00	103	100,00

Otázka č. 4 „V kterém kraji pracujete?“

Výsledky zaznamenaly místo, kde nejčastěji respondenti vykonávají práci nebo kam respondenti dojíždějí do práce a to v hlavním městě Praze a v Moravskoslezském kraji, což je v krajích celkem 51 respondentů ze 103. Mezi další dva známé kraje, kde nachází zaměstnání celkem 32 respondentů, patří Jihomoravský a Olomoucký kraj. V Královéhradeckém a ve Zlínském kraji je shodný počet mužů a to je 8,70 %. Shodný počet žen je i ve dvou krajích a to v hlavním městě Praha a v Moravskoslezském kraji (tj. 24,56 %). Jihomoravský kraj je častěji zastoupen ženami se sluchovým postižením (tj. 21,05 %) než muži se sluchovým postižením (tj. 10,87 %).

Tabulka 8 Místo výkonu práce

Místo výkonu práce	Žena		Muž		Celkem	
	AČ	%	AČ	%	AČ	%
Hlavní město Praha	14	24,56	10	21,74	24	23,30
Středočeský kraj	0	0,00	1	2,17	1	0,97
Jihočeský kraj	1	1,75	0	0,00	1	0,97
Plzeňský kraj	0	0,00	1	2,17	1	0,97

Karlovarský kraj	0	0,00	0	0,00	0	0,00
Ústecký kraj	1	1,75	0	0,00	1	0,97
Liberecký kraj	0	0,00	1	2,17	1	0,97
Královéhradecký kraj	1	1,75	4	8,70	5	4,85
Pardubický kraj	1	1,75	1	2,17	2	1,94
Kraj Vysočina	1	1,75	0	0,00	1	0,97
Jihomoravský kraj	12	21,05	5	10,87	17	16,50
Olomoucký kraj	9	15,79	6	13,04	15	14,56
Zlínský kraj	3	5,26	4	8,70	7	6,80
Moravskoslezský kraj	14	24,56	13	28,26	27	26,21
Celkem	57	100,00	46	100,00	103	100,00

Otázka č. 5 „Jste v současné době zaměstnaný/á?“

Z celkového počtu respondentů je nyní 86 zaměstnaných tvořících celých 84 %. Pouze 2 muži jsou nezaměstnaní a 6 žen je na mateřské dovolené. 5 respondentů studuje ještě vysokou školu. 4 ženy uvedly jiné a to, že jedna je žena v domácnosti, druhá je zaměstnaná a zároveň studuje, třetí žena je po návratu zaměstnaná na částečný úvazek a čtvrtá je v péči o postiženou.

Tabulka 9 **Zaměstnanost**

Zaměstnanost	Žena		Muž		Celkem	
	AČ	%	AČ	%	AČ	%
Ano, jsem zaměstnaný/á.	45	78,95	41	89,13	86	83,50
Ne, jsem nezaměstnaný/á.	0	0,00	2	4,35	2	1,94
Jsem na mateřské dovolené.	6	10,53	0	0,00	6	5,83
Jsem student/ka.	2	3,51	3	6,52	5	4,85
Jsem ve starobním důchodu.	0	0,00	0	0,00	0	0,00

Jiné	4	7,02	0	0,00	4	3,88
Celkem odpovědí	57	100,00	46	100,00	103	100,00

Otázka č. 6 „Jak jste našel/našla své současné zaměstnání?“

Touto otázkou směřuji k tomu, jakým způsobem respondenti našli své současné zaměstnání. 48 respondentů tvořících celých 47 % našlo své zaměstnání přes někoho z přátel či známých. Ženy (tj. 10,53 %) často získaly zaměstnání za pomoci úřadu práce a muži (tj. 10,87 %) často našli zaměstnání přes organizace Tichý svět. Žádný respondent nenašel zaměstnání přes noviny ani inzeráty. Kromě toho má také velké zastoupení při hledání práce internet. 13 respondentů našlo zaměstnání díky pomoci někoho z rodiny.

Tabulka 10 Způsoby nalezení zaměstnání

Způsoby nalezení zaměstnání	Žena		Muž		Celkem	
	AČ	%	AČ	%	AČ	%
pomocí Úřadu práce	6	10,53	0	0,00	6	5,83
přes neziskovou organizaci – Tichý svět	4	7,02	5	10,87	9	8,74
přes internet	13	22,81	14	30,43	27	26,21
přes noviny, inzeráty	0	0,00	0	0,00	0	0,00
přes někoho z rodinných příslušníků	7	12,28	6	13,04	13	12,62
přes někoho z přátel či známých	27	47,37	21	45,65	48	46,60
Celkem	57	100,00	46	100,00	103	100,00

Otázka č. 7 „Obrátil/a jste se někdy s prosbou o pomoc s hledáním zaměstnání na organizaci Tichý svět (dříve APPN)?“

Na základě těchto výsledků vychází, že většina respondentů, to je 72 respondentů (tj. celých 70 %), se nikdy na organizaci Tichý svět neobrátila s prosbou o pomoc při hledání zaměstnání. Tito respondenti organizaci Tichý svět nepotřebují, neboť jsou sami schopni hledat zaměstnání. 18 respondentů (tj. celých 17 %) využívá službu organizace Tichý svět a to ze dvou důvodů – buď příliš dlouhá doba při neúspěšném hledání zaměstnání anebo chtějí najít zaměstnání co nejdříve a to s pomocí organizace Tichý svět. Zbylých 13 respondentů (tj. celých 13 %) neví o existenci Tichého světa, z tohoto důvodu není v častém kontaktu se světem neslyšících.

Tabulka 11 Organizace Tichý svět

Organizace Tichý svět	Žena		Muž		Celkem	
	AČ	%	AČ	%	AČ	%
Ano.	9	15,79	9	19,57	18	17,48
Ne.	40	70,18	32	69,57	72	69,90
O této organizaci jsem nikdy neslyšel/a nebo nevěděl/a, že to existuje.	8	14,03	5	10,87	13	12,62
Celkem odpovědí	57	100,00	46	100,00	103	100,00

Otázka č. 8 „Jak dlouho Vám trvalo, než jste získal/a své zaměstnání?“

V této otázce mě zajímalo, jak dlouho trvalo respondentům, než našli své zaměstnání. Největší skupina, kterou tvoří 30 respondentů ve dvou skupinách, je zastoupena ženami získajícími práci hned po ukončení školy a také během jednoho měsíce. Muži (tj. celých 24 %) našli své zaměstnání během jednoho až tří měsíce. Oproti ženám mužům tvořících 12 respondentů obvykle trvalo více než rok nebo dokonce 2 až 3 roky hledání zaměstnání. Téměř shodný počet u obou pohlaví hledal zaměstnání půl roku až rok.

Tabulka 12 Délka doby při hledání zaměstnání

Délka doby při hledání zaměstnání	Žena		Muž		Celkem	
	AČ	%	AČ	%	AČ	%
hned po ukončení školy	21	36,84	13	28,26	34	33,01
do jednoho měsíce	9	15,79	5	10,87	14	13,59
1 měsíc až 3 měsíce	12	21,05	11	23,91	23	22,33
3 měsíce až půl roku	3	5,26	1	2,17	4	3,88
půl roku až rok	5	8,77	4	8,70	9	8,74
více než rok	3	5,26	7	15,22	10	9,71
2 až 3 roky	4	7,02	5	10,87	9	8,74
Celkem odpovědí	57	100,00	46	100,00	103	100,00

Otázka č. 9 „Pracujete?“

Z těchto výsledků se ukázalo, že většina respondentů, kterou tvoří 31 žen (54,39 %), pracuje ve vystudovaném oboru. Naopak proti ženám většina mužů (54,35 %) pracuje mimo obor.

Tabulka 13 **Pracovní uplatnění**

Pracovní uplatnění	Žena		Muž		Celkem	
	AČ	%	AČ	%	AČ	%
v oboru	31	54,39	21	45,65	52	50,49
mimo obor	26	45,61	25	54,35	51	49,51
Celkem odpovědí	57	100,00	46	100,00	103	100,00

Otázka č. 10 „V jakém odvětví jste zaměstnaný/á? Uveďte, jaké máte povolání?“

Nejvíce jsou zastoupena pracovní místa u mužů v provozu, výrobě a průmyslu (celých 24 %). Většina mužů pracuje jako operátor výroby, truhlář, strojní mechanik, elektromechanik, montážní dělník, zámečnick, kuchař, elektrikář apod. Kromě toho také muži ve stejném počtu (celých 24 %) uvedli jiné a to: operátor dat, skladník, přijímací technik v autoservisu, technik, jeden pracuje jako ošetřovatel skotu, kameraman a zároveň střihač, prodavač a výrobce lahůdek. Ženy jsou často zaměstnány v administrativní činnosti, ve službách, ve vzdělávání a školství a také ve zdravotnictví a sociální péči. Ženy často pracují jako asistentka pedagoga, speciální pedagog, sociální pracovník a tlumočnick znakového jazyka, pracovník v sociálních službách, zubní technik, administrativní pracovník, účetní. Málokteré ženy pracují jako kuchařka, uklízečka, dělnice, švadlena, cukrářka, grafička, vychovatelka, poradce pro osoby se zdravotním postižením. Shodný počet žen je zaměstnán ve dvou skupinách a to ve službách a v provozu, výrobě a průmyslu. Dále shodný počet mužů je zaměstnán ve dvou skupinách a to v dopravě, zásobování a logistice a v IT technologii. Zbývající respondenti se věnují ekonomice, financím, gastronomii, v maloobchodě/ve velkoobchodě, pohostinství a potravinářství. Žádný respondent nevykonává zaměstnání ve státní ani ve veřejné správě.

Tabulka 14 Zaměstnání v oboru

Zaměstnání v oboru	Žena		Muž		Celkem	
	AČ	%	AČ	%	AČ	%
administrativní činnost (kancelářská práce)	6	10,53	2	4,35	8	7,77
doprava, zásobování a logistika	0	0,00	5	10,87	5	4,85
ekonomika, finance	3	5,26	1	2,17	4	3,88
gastronomie, pohostinství a potravinářství	2	3,51	2	4,35	4	3,88
informační technologie	0	0,00	5	10,87	5	4,85
kultura, umění, sport	2	3,51	0	0,00	2	1,94
maloobchod, velkoobchod	1	1,75	1	2,17	2	1,94
služby	8	14,04	2	4,35	10	9,71
státní a veřejná správa	0	0,00	0	0,00	0	0,00
provoz, výroba a průmysl	8	14,04	11	23,91	19	18,45
vzdělávání a školství	9	15,79	4	8,70	13	12,62
zdravotnictví a sociální péče	7	12,28	2	4,35	9	8,74
jiné	11	19,30	11	23,91	22	21,36
Celkem odpovědí	57	100,00	46	100,00	103	100,00

Otázka č. 11 „Jaký máte pracovní poměr?“

Nejpočetnější skupina respondentů (tj. celých 60 %) má pracovní smlouvu na dobu určitou a to jsou převážně muži. Ženy (tj. celých 40 %) jsou často zaměstnané v pracovním poměru na dobu neurčitou. 4 respondenti pracují na dohodu o provedení práce. Jeden respondent uvedl jiné a to, že jedna žena vykonává zaměstnání 10 hodin týdně, což je zkrácený úvazek.

Tabulka 15 **Pracovní poměr**

Pracovní poměr	Žena		Muž		Celkem	
	AČ	%	AČ	%	AČ	%
pracovní smlouva na dobu určitou	31	54,39	31	67,39	62	60,19
pracovní smlouva na dobu neurčitou	23	40,35	13	28,26	36	34,95
dohoda o provedení činnosti (DPČ)	0	0,00	0	0,00	0	0,00
dohoda o provedení práce (DPP)	2	3,51	2	4,35	4	3,88
jiné	1	1,75	0	0,00	1	0,97
Celkem odpovědí	57	100,00	46	100,00	103	100,00

Otázka č. 12 „Jaký typ pracovního úvazku máte?“

Z celkového počtu 103 respondentů pracuje na plný úvazek 77 a z toho 38 mužů a 39 žen. Většina žen pracuje buď na částečný úvazek anebo na zkrácený úvazek z určitých důvodů, ať to jsou zdravotní či rodinné důvody.

Tabulka 16 **Typ úvazku**

Typ úvazku	Žena		Muž		Celkem	
	AČ	%	AČ	%	AČ	%
částečný	8	14,04	3	6,52	11	10,68
plný	39	68,42	38	82,61	77	74,76
zkrácený	10	17,54	5	10,87	15	14,56
Celkem	57	100,00	46	100,00	103	100,00

Otázka č. 13 „Kde pracujete?“ (Respondenti mohli označit i více možností.)

Z celkového počtu respondentů je 52 pracujících v místě trvalého bydliště. Velké zastoupení žen (tj. celých 23 %) má ve velkých městech a to nejvíce

v Praze. Skupina pracujících respondentů v jiném městě ve vzdálenosti od trvalého bydliště do 30 km je zastoupena muži (tj. celých 26 %).

Tabulka 17 Místo výkonu práce

Místo výkonu práce	Žena		Muž		Celkem	
	AČ	%	AČ	%	AČ	%
v místě trvalého bydliště (stejně město bydliště, stejně město práce)	27	42,19	25	53,19	52	46,85
v jiném městě od trvalého bydliště – vzdálenost do 30 km	13	20,31	12	25,53	25	22,52
v jiném městě od trvalého bydliště – vzdálenost nad 30 km	9	14,06	6	12,77	15	13,51
ve velkém městě (např. Praha, Brno apod.)	15	23,44	4	8,51	19	17,12
Celkem odpovědí	64	100,00	47	100,00	111	100,00

Otázka č. 14 „Kolik potenciálních zaměstnavatelů jste oslovil/a při hledání posledního zaměstnání?“

Při hodnocení této otázky vyšly překvapivé výsledky a to, že velkému počtu respondentů (tj. celých 47 %) se podařilo najít práci hned napoprvé. Ženy (tj. 35 %) často oslovily 2 – 5 zaměstnavatelů. Muži (tj. 13 %) museli oslovit 10 a více zaměstnavatelů.

Tabulka 18 Počet oslovených potenciálních zaměstnavatelů

Počet oslovených potenciálních zaměstnavatelů	Žena		Muž		Celkem	
	AČ	%	AČ	%	AČ	%
Hned napoprvé jsem našel/la práci.	27	47,37	21	45,65	48	46,60

2 – 5 zaměstnavatelů	20	35,09	14	30,43	34	33,01
6 – 9 zaměstnavatelů	5	8,77	5	10,87	10	9,71
10 a více zaměstnavatelů	5	8,77	6	13,04	11	10,68
Celkem odpovědí	57	100,00	46	100,00	103	100,00

Otázka č. 15 „Jakým způsobem jste oslovil/a firmy?“ (Respondenti mohli označit i více možností.)

Největší počet respondentů (tj. 37 %) se přiklání k osobní návštěvě firem. Respondentů, kteří poslali životopis e-mailem, je 32,45 %. Další skupina respondentů (tj. 16,56 %) spoléhá na pomoc někoho z rodinných příslušníků nebo na někoho známého a to jsou převážně ženy (tj. 20,45 %). 11 respondentů (tj. celých 7 %) využilo pomoci tlumočnicka. 5 respondentů využilo prostřednictví organizace Tichý svět. 5 respondentů uvedlo jiné – agenturu, internet, dva respondenti dostali nabídku od své firmy a jeden respondent nastoupil hned po vyučení.

Tabulka 19 **Způsoby oslovení firmy**

Způsoby oslovení firmy	Žena		Muž		Celkem	
	AČ	%	AČ	%	AČ	%
poslal/a jsem životopis e-mailem	27	30,68	22	34,92	49	32,45
osobní návštěva	31	35,23	25	39,68	56	37,09
prostřednictvím tlumočnicka	7	7,95	4	6,35	11	7,28
prostřednictvím neziskovou organizaci	2	2,27	3	4,76	5	3,31
přes známého/někoho z rodinných příslušníků	18	20,45	7	11,11	25	16,56
jinak	3	3,41	2	3,17	5	3,31

Celkem odpovědí	88	100,00	63	100,00	151	100,00
-----------------	----	--------	----	--------	-----	--------

Otázka č. 16 „Napsal/a jste sluchové postižení do životopisu nebo do motivačního dopisu z důvodu zájmu o zaměstnání?“

V této otázce mě zajímalo, zda napsali respondenti sluchové postižení do životopisu nebo do motivačního dopisu, který poslali e-mailem nebo s kterým se dostavili osobně k zaměstnavateli z důvodu zájmu o práci. Více než polovina respondentů, což je celkem 60 ze 103 respondentů, uvedla kladnou odpověď. Zbýlých 43 respondentů naopak odpovědělo záporně a to z možného důvodu diskriminace na trhu práce. Chci tím říct, že ze svých zkušeností i ze zkušeností přátel vím, že zaměstnavatelé se často na základě životopisu s uvedením sluchového postižení rozhodli nepozvat zájemce se sluchovým postižením na pohovor či je nepřijmout a to z důvodu sluchového postižením. Nedostali tak ukázat, že s nimi mohou určitým způsobem zaměstnavatelé komunikovat.

Tabulka 20 Uvedení sluchového postižení

Uvedení sluchového postižení	Žena		Muž		Celkem	
	AČ	%	AČ	%	AČ	%
ano	33	57,89	27	58,70	60	58,25
ne	24	42,11	19	41,30	43	41,75
Celkem odpovědí	57	100,00	46	100,00	103	100,00

Otázka č. 17 „Bylo těžké najít práci z důvodu Vašeho sluchového postižení?“

Je vidět, že pro většinu respondentů bylo těžké najít práci z důvodu jejich sluchového postižení. Menší polovina ze 103 respondentů, přesněji tedy 46 respondentů uvedlo jako svou odpověď ne a to z několika důvodů. Hlavním

důvodem je, že respondenti našli práci přes někoho z přátel či známých. Dále také záleží na tom, jak velkou ztrátu sluchu a zda komunikují bez problémů.

Tabulka 21 Náročnost nalezení práce

Náročnost nalezení práce	Žena		Muž		Celkem	
	AČ	%	AČ	%	AČ	%
ano	34	59,65	23	50,00	57	55,34
ne	23	40,35	23	50,00	46	44,66
Celkem odpovědí	57	100,00	46	100,00	103	100,00

Otázka č. 18 „Byl/a jste někdy nezaměstnaný/á? Pokud ano, na jak dlouho?“

Při zkoumání této otázky vyšly překvapivé výsledky. Většina respondentů, kterou tvoří 38 respondentů (celých 37 %), nikdy nebyla nezaměstnaná z důvodu stálého výkonu prvního zaměstnání. Ženy byly často nezaměstnané až půl roku a to z důvodů nedostatku volných míst daného oboru. Většině mužů trvala nezaměstnanost až 3 měsíce, což je celých 22 %.

Tabulka 22 Nezaměstnanost a jeho doba

Nezaměstnanost a jeho doba	Žena		Muž		Celkem	
	AČ	%	AČ	%	AČ	%
ano – max. měsíc	12	21,05	4	8,70	16	15,53
ano – až 3 měsíce	7	12,28	10	21,74	17	16,50
ano – až půl roku	14	24,56	4	8,70	18	17,48
ano – rok	7	12,28	7	15,22	14	13,59
ne, stále pracuji v prvním zaměstnání	17	29,82	21	45,65	38	36,89

Celkem odpovědí	57	100,00	46	100,00	103	100,00
-----------------	----	--------	----	--------	-----	--------

Otázka č. 19 „Jaké faktory pro Vás hrají důležitou roli při výběru zaměstnání?“ (Respondenti mohli označit i více možností.)

Na základě těchto výsledků vychází, že mezi nejčastější faktory při výběru zaměstnání patří nejen obor, ale také výše platu. Pro ženy často hraje důležitou roli délka pracovní doby a typ pracovního úvazku. Na druhou stranu muže více zajímají nejen pracovní podmínky pro neslyšící ale i to, zda jsou mezi spolupracovníky i neslyšící. 27 respondentů ze 103 by vzalo každou práci z důvodů a to, že respondenti nemohli najít práci ve svém oboru nebo nemohli dostat práci na základě určitých požadavků. Dále 6 respondentů by chtělo kombinovat některé z faktorů, na kterých závisí výběr zaměstnání.

Tabulka 23 Faktory při výběru zaměstnání

Faktory při výběru zaměstnání	Žena		Muž		Celkem	
	AČ	%	AČ	%	AČ	%
pracovní obor	35	19,23	23	22,77	58	20,49
lokalita	27	14,83	9	8,91	36	12,72
výše požadovaného platu	30	16,48	13	12,87	43	15,19
délka pracovní doby	22	12,09	7	6,93	29	10,25
vybavenost pracoviště	7	3,85	4	3,96	11	3,89
typ pracovního úvazku	27	14,83	6	5,94	33	11,66
pracovní podmínky pro neslyšící	18	9,89	11	10,89	29	10,25
mezi spolupracovníky jsou též neslyšící	4	2,20	7	6,93	11	3,89

kombinace více uvedených věcí	4	2,20	2	1,98	6	2,12
vzal/a bych si každou práci	8	4,40	19	18,81	27	9,54
Celkem odpovědí	182	100,00	101	100,00	283	100,00

Otázka č. 20 „Jaký je podle Vás v současnosti největší problém při hledání práce u osob se sluchovým postižením?“ (Respondenti mohli označit i více možností.)

Při zkoumání odpovědí na tuto otázku se zaměřuji na největší problém při hledání práce – a to je obava z komunikace s lidmi se sluchovým postižením. Musím souhlasit s většinou respondentů (tj. celých 38 %), že zaměstnavatelé nepřijímají osoby se sluchovým postižením z důvodu obavy z komunikace nebo z důvodu nižší výkonnosti. Neslyšící lidé nemohou telefonovat, pouze někteří nedoslýchaví lidé to dokážou určitým způsobem. Dále jsou zřejmé problémy a to v nízké kvalifikaci a v nedostatku praxe, neboť většina osob se sluchovým postižením (tj. celých 15 %) studovala na středních školách pro sluchově postižené, kde jim chybí praxe a zkušenosti v určitém oboru. Celých 25 % respondentů se sluchovým postižením se již v životě setkala s neochotou zaměstnavatelů a to ze dvou důvodů, mezi které patří nedostatek trpělivosti a neschopnost vytvořit pro ně pracovní podmínky. Dalších celých 20 % respondentů pocítilo nevýhodu, což jsou komunikační schopnosti, které vyžadují velmi dobrou řeč a také znalost cizích jazyků na úrovni aktivní komunikace. 5 respondentů uvedlo jiné a to: nevhodná pracovní místa pro sluchově postižené v nabídce pro OZP (tj. osoby se zdravotním postižením), jeden uvedl, že bohužel existuje takový typ u neslyšících, který chce pohodlnou práci a velký plat, což je nesmysl. Dále jeden respondent neví, že jsou nějaké problémy při hledání práce a druhý nemá žádný problém s hledáním práce. Jeden

respondent tvrdil, že neslyšící si jen stěžují a kopou kolem sebe a když už tak se litují a myslí si, že na víc nemají.

Tabulka 24 Největší problém při hledání zaměstnání

Největší problém při hledání zaměstnání	Žena		Muž		Celkem	
	AČ	%	AČ	%	AČ	%
nízká kvalifikace	9	4,43	7	6,80	16	5,23
chybějící praxe (vyžadující praxe v oboru min. 2 – 3 let)	16	7,88	15	14,56	31	10,13
nezájem zaměstnavatelů zaměstnávat OSP z důvodu nižší výkonnosti či z důvodu komunikace	38	18,72	22	21,36	60	19,61
neochota zaměstnavatelů zaučit OSP (chybí trpělivost)	31	15,27	16	15,53	47	15,36
neochota zaměstnavatelů vytvořit OSP podmínky pro práci	21	10,34	9	8,74	30	9,80
telefonická komunikace (nemožnost telefonování z důvodu sluchového postižení)	41	20,20	16	15,53	57	18,63
komunikační schopnosti (vyžadující velmi dobrou mluvenou řeč)	25	12,32	8	7,77	33	10,78
znalost cizích jazyků na úrovni aktivní komunikace	20	9,85	7	6,80	27	8,82
jiné	2	0,99	3	2,91	5	1,63
Celkem odpovědí	203	100,00	103	100,00	306	100,00

Otázka č. 21 „Myslíte si, že máte omezené možnosti uplatnění na trhu práce z důvodu Vašeho sluchového postižení?”

Na základě těchto výsledků vychází, že celkem 58 respondentů (tj. celých 56 %) je přesvědčeno, že ano. Dalších 23 respondentů (tj. celých 22 %) si myslí, že ne. Zbylých 22 respondentů (tj. celých 21 %) neví, zda sluchové postižení má vliv na uplatnění na trhu práce a zároveň není schopno říct, jak hodně jsou omezené možnosti pracovního uplatnění.

Tabulka 25 Omezené možnosti uplatnění na trhu práce z důvodu sluchového postižení

Omezené možnosti uplatnění na trhu práce z důvodu sluchového postižení	Žena		Muž		Celkem	
	AČ	%	AČ	%	AČ	%
rozhodně ano	10	17,54	11	23,91	21	20,39
spíše ano	21	36,84	16	34,78	37	35,92
spíše ne	7	12,28	10	21,74	17	16,50
určitě ne	3	5,26	3	6,52	6	5,83
nevím	16	28,07	6	13,04	22	21,36
Celkem odpovědí	57	100,00	46	100,00	103	100,00

Otázka č. 22 „Myslíte si, že nedoslýchavé osoby nebo uživatelé KI mají větší možnosti pracovního uplatnění z důvodu lepší komunikativnosti?”

Na tuto otázku odpověděla převážná část respondentů (tj. celých 62 %) kladně. Shodný počet respondentů u obou pohlaví si to spíše nemyslí. Celých 21 % respondentů se s kladným názorem převážné části respondentů neztotožnilo. Ostatních celých 17 % respondentů neví, zda kochleární implantát je výhodou jak pro lepší komunikativnost, tak pro větší šanci k získání zaměstnání.

Tabulka 26 Možnost pracovního uplatnění z důvodu lepší komunikativnosti

Možnost pracovního uplatnění z důvodu lepší komunikativnosti	Žena		Muž		Celkem	
	AČ	%	AČ	%	AČ	%
rozhodně ano	10	17,54	10	21,74	20	19,42
spíše ano	25	43,86	19	41,30	44	42,72
spíše ne	7	12,28	7	15,22	14	13,59
určitě ne	6	10,53	2	4,35	8	7,77
nevím	9	15,79	8	17,39	17	16,50
Celkem odpovědí	57	100,00	46	100,00	103	100,00

5.5 OVĚŘENÍ HYPOTÉZ

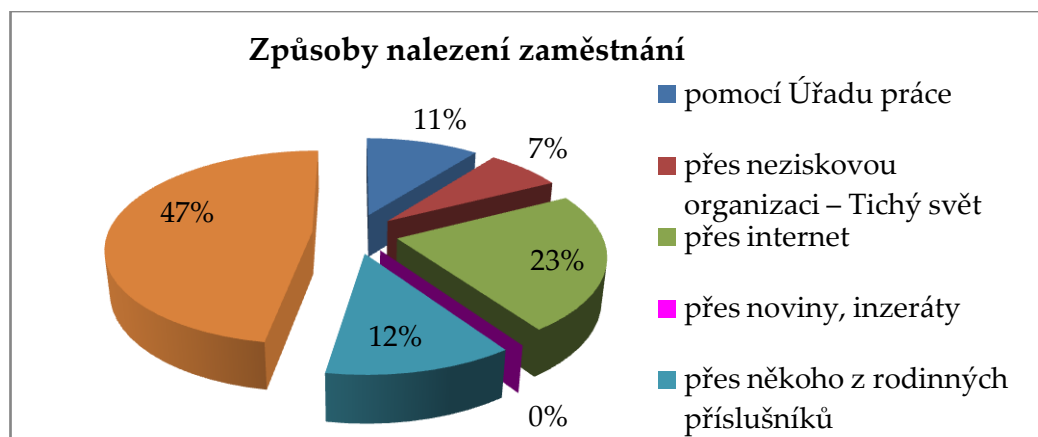
Pracovní hypotéza č. 1: „Osoby se sluchovým postižením častěji při hledání zaměstnání podle svých preferencí využívají více internet než prostřednictvím Úřadu práce.“

Podle mého očekávání vyšlo, že většina osob se sluchovým postižením více spoléhá na internet než na Úřad práce a to z důvodu, že na Úřadě práce nejsou evidovaná všechna volná místa. Zaměstnavatelé nemají povinnost nahlásit Úřadu práce volná místa a často na Úřadu práce jsou dlouhou dobu nabízena volná místa, která jsou již obsazena. Navíc ze zkušeností přátel vím, že některé sociální pracovníce nejsou schopny nabídnout neslyšícím klientům vhodnou práci, která by odpovídala jejich možnostem, kdežto na internetu je vždy k dispozici větší nabídka volných míst, které si mohou osoby se sluchovým postižením vybrat podle jejich schopností a dovedností. Internet je efektivní a jednoduchá forma pomoci nejen neslyšícím lidem, ale také slyšícím lidem, tedy zájemcům o práci. Na internetu mají osoby se sluchovým postižením velký výběr při hledání zaměstnání a to na několika webových stránkách. I když graf ukazuje, že lidé

se sluchovým postižením často kromě pomoci ocení rady a doporučení někoho známého nebo rodinného příslušníka.

Tato hypotéza byla zjišťována pomocí otázek č. 6, 7, 15, 16, 19.

Graf 4 Častý způsob při hledání zaměstnání



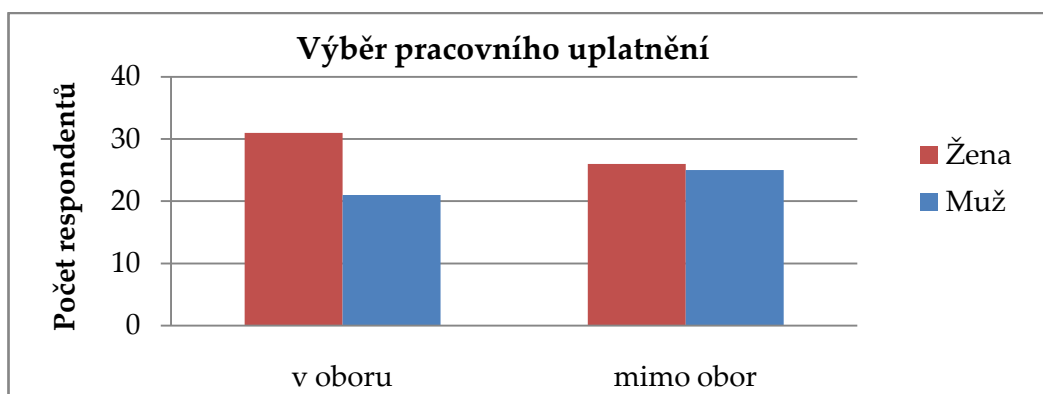
Pracovní hypotéza č. 1 se **potvrdila**.

Pracovní hypotéza č. 2: „Muži se sluchovým postižením jsou častěji zaměstnáváni ve vystudovaném oboru než ženy se sluchovým postižením.“

Na základě zpracování vztahujících otázek jsem zjistila, že i když muži často nejsou zaměstnáni ve vystudovaném oboru, ale vím ze zkušeností přátel, že většina najde uplatnění ve svém oboru. Faktem je, že muži se středním vzděláním s výučním listem často nacházejí práci v daném oboru. Ale musím poukázat na možnou skutečnost, že muži, kteří pracují mimo svůj obor, mají buď vhodné pracovní podmínky pro neslyšící anebo našli mezi spolupracovníky i neslyšící.

Tato hypotéza byla zjišťována pomocí otázek č. 9, 10.

Graf 5 Pracovní uplatnění podle pohlaví



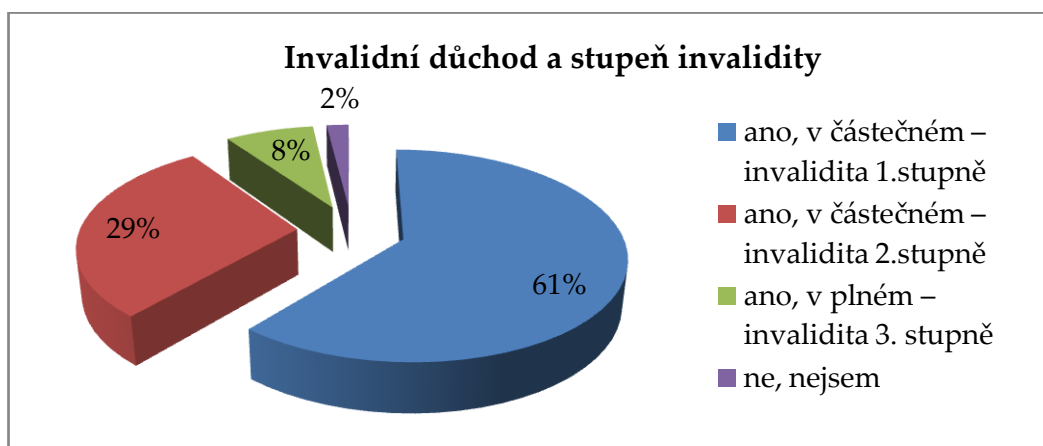
Pracovní hypotéza č. 2 se nepotvrdila.

Pracovní hypotéza č. 3: „Osoby, které jsou příjemci invalidního důchodu 1. stupně, pracují častěji na plný pracovní úvazek než osoby, které jsou příjemci invalidního důchodu ostatního stupně.“

Z grafu vyplývá, že většina lidí majících invalidní důchod 1. stupně často pracuje na plný úvazek.

Tato hypotéza byla zjišťována pomocí otázek č. 3, 12.

Graf 6 Pracovní úvazek u příjemců invalidního důchodu



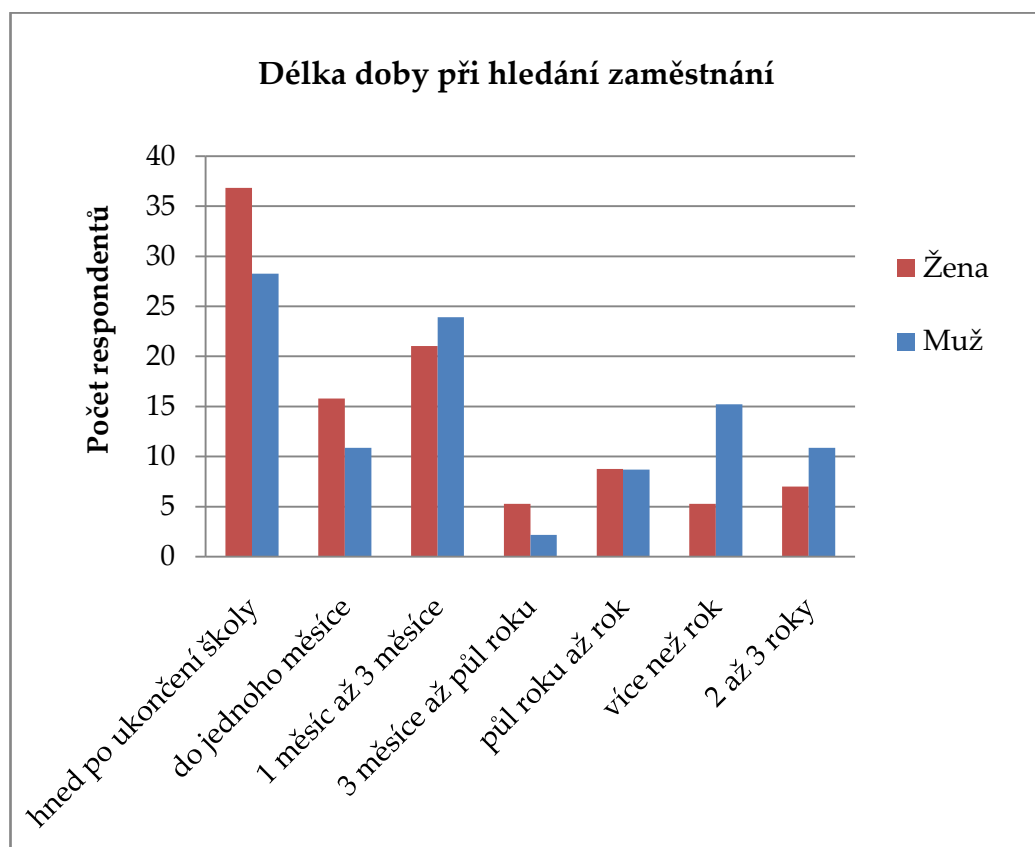
Pracovní hypotéza č. 3 se potvrdila.

Pracovní hypotéza č. 4: „Ženám se sluchovým postižením trvalo kratší dobu najít zaměstnání než mužům se sluchovým postižením.“

Jak bylo zjištěno z této otázky, většině žen trvalo krátce, než našla zaměstnání. Do práce ženy obvykle nastupují hned po studiu nebo najdou zaměstnání během jednoho měsíce. Mužům obvykle potrvá jeden až 3 měsíce, některým dokonce více než rok, než sehnali práci. Za přibližně stejnou délku při hledání zaměstnání se u žen a u mužů považuje půl roku až rok. U každého člověka se sluchovým postižením je tento čas individuální a to záleží na něm, které faktory pro něho hrají důležitou roli.

Tato hypotéza byla zjišťována pomocí otázek č. 8, 14, 17.

Graf 6 Délka doby při hledání zaměstnání podle pohlaví

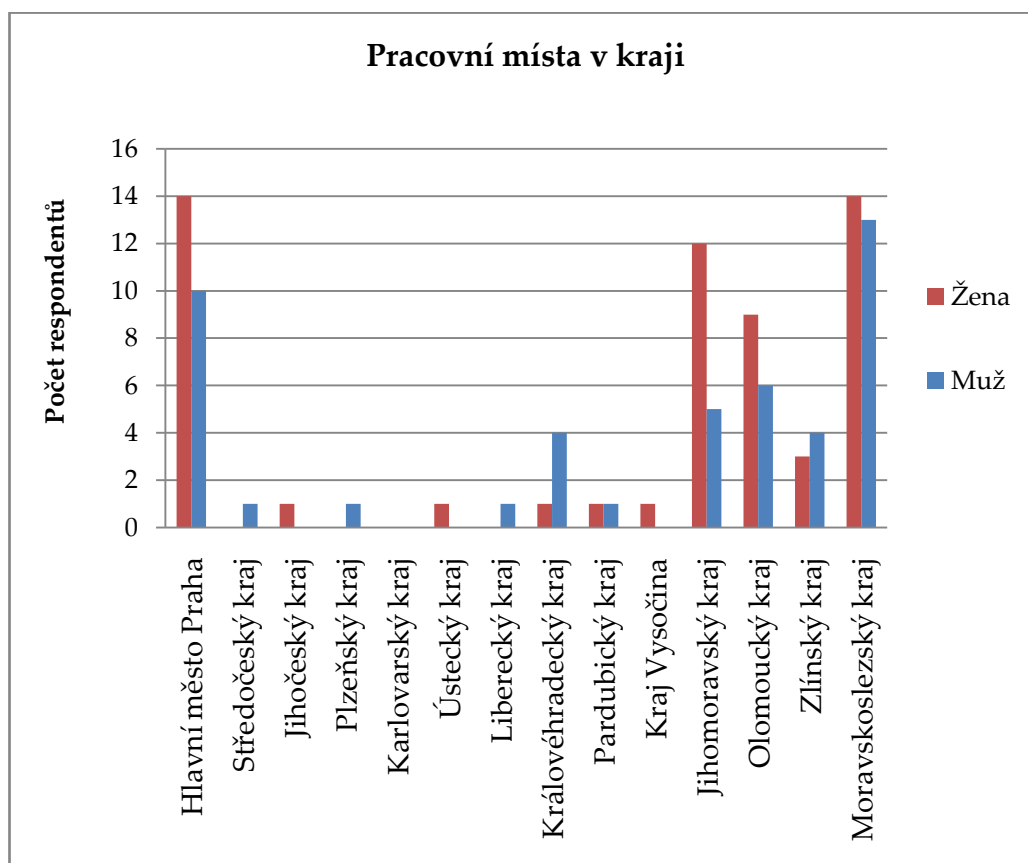


Pracovní hypotéza č. 4 se **potvrdila**.

Pracovní hypotéza č. 5: „Osoby se sluchovým postižením vykonávají častěji své zaměstnání v hlavním městě Praha než na Moravskoslezském kraji.“

Zde je vidět malý rozdíl v počtu mužů vykonávajících zaměstnání mezi hlavním městem Prahou a Moravskoslezským krajem. Na základě výsledků lidé se sluchovým postižením často vykonávají zaměstnání ve dvou místech a to na Moravskoslezském kraji a v Praze. Od svých přátel vím, že většina neslyšících lidí se přestěhovala za práci do Prahy. V Moravskoslezském kraji nacházejí často zaměstnaní nedoslýchaví lidé a uživatelé kochleárního implantátu a to nejčastěji v Ostravě. Tato hypotéza byla zjišťována pomocí otázek č. 4, 13.

Graf 7 Pracovní místa v kraji podle pohlaví



Pracovní hypotéza č. 5 **se potvrdila.**

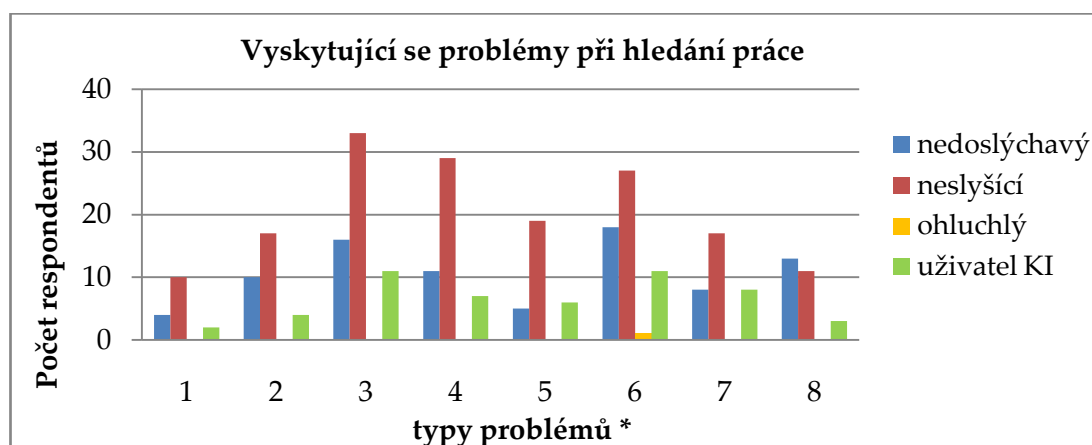
Pracovní hypotéza č. 6: „*Neexistuje rozdíl mezi problémy při hledání zaměstnání u osob s různým typem sluchového postižení.*“

Každá osoba s různým typem sluchového postižení vždy v životě narazí na určitý problém při hledání zaměstnání. Nejčastějším problémem je obava zaměstnavatele z komunikace s lidmi se sluchovým postižením. Někteří zaměstnavatelé si nejsou jistí, zda nabízenou práci zvládne neslyšící uchazeč z důvodu překážky v komunikaci, např. neslyšící uchazeč ovládá pouze znakový jazyk, jiný umí dobře odezírat ze rtů, ale má špatnou výslovnost a nedoslýchavý není schopen telefonovat. Někteří zaměstnavatelé stejně jako mnozí slyšící lidé špatně artikulují, rychle mluví, otáčejí se a tak neumožňují odezíráni a není možná komunikace. Zaměstnavatelé by také měli využívat ke komunikaci písemnou formu. Pouze málo zaměstnavatelů poskytuje dobré podmínky pro uchazeče se sluchovým postižením. Většina v nich vidí brzdu celé firmy nebo potíže v práci a to z důvodu obavy z nižší výkonnosti.

Ze zkušeností přátel vím i to, že většina lidí se sluchovým postižením si musela v práci zvyknout na jiný systém a poté začala všechno zvládat bez problému. Někteří lidé se sluchovým postižením se potýkají při hledání s dalšími problémy, jako jsou nízká kvalifikace, nedostatek praxe apod.

Tato hypotéza byla zjišťována pomocí otázek č. 20.

Graf 8 Vyskytující se problémy při hledání zaměstnání



- 1) nízká kvalifikace
- 2) chybějící praxe (vyžadující praxe v oboru min. 2 – 3 let)
- 3) nezájem zaměstnavatelů zaměstnávat osoby se sluchovým postižením z důvodu obavy komunikace nebo z důvodu nižší výkonnosti
- 4) neochota zaměstnavatelů zaučít osoby se sluchovým postižením (chybí trpělivost)
- 5) neochota zaměstnavatelů vytvořit osobám se sluchovým postižením podmínky pro práci
- 6) telefonická komunikace (nemožnost telefonování z důvodu sluchového postižení)
- 7) komunikační schopnosti (vyžadující velmi dobrou mluvenou řeč)
- 8) znalost cizích jazyků na úrovni aktivní komunikace *

Pracovní hypotéza č. 6 **se potvrdila.**

Hlavní hypotéza: *„Uplatnění úplně neslyšících osob je menší oproti osobám nedoslýchavým z důvodu horší komunikativnosti.“*

Na základě odpovědí dotazovaných respondentů se sluchovým postižením bylo zjištěno, že většina nedoslýchavých lidí, která vystudovala střední školu pro slyšící, má větší uplatnění a to z důvodu lepší komunikativnosti. Komunikativnost bez větších potíží je výhodou při uplatnění lidí osob se sluchovým postižením na trhu práce. Jelikož neslyšící mají menší uplatnění z důvodu vystudované střední školy pro sluchově postižené, která nenabízí více možností pro profesní uplatnění jako střední škola pro slyšící. Neslyšící lidé se spíše přiklání k manuálním pracím, kde nedochází tak často ke komunikaci jako při jednání s klienty. Nedoslýchaví lidé mohou pracovat v jakémkoli oboru a jsou schopni vše zvládnout bez problémů.

Hlavní hypotéza se **potvrdila.**

5.6 ZHODNOCENÍ

Cílem mého výzkumného šetření bylo zjistit, proč osoby se sluchovým postižením obtížně hledají práci a jak dlouho osobám se sluchovým postižením trvalo nalezení zaměstnání.

Cílovou skupinou výzkumu byly osoby se sluchovým postižením ve věku v rozmezí od 20 – 50 a více let. Ve svém výzkumu bylo osloveno celkem 103 respondentů z České republiky. Ve sběru dat jsem použila dotazník, který byl anonymní a obsahoval 26 otázek včetně 3 sociodemografických údajů. V dotazníku byly položeny otázky vztahující se k hypotézám, které byly důležité pro ověření mých hypotéz. Data byla sbírána v březnu 2017 pomocí techniky dotazníku. Vyplnění dotazníku bylo dobrovolné a anonymní. Při zpracování výsledků výzkumu byla použita matematicko-statistická metoda.

Výzkumným šetřením bylo zjištěno, že 20 % respondentů se nejčastěji setkává s nezájmem zaměstnavatelů zaměstnávat osoby se sluchovým postižením z důvodu obavy z komunikace nebo z důvodu možné nižší výkonnosti, dále 19 % respondentů uvedlo další problém jako telefonickou komunikace, neboť většina neslyšících lidí nemůže telefonovat z důvodu svého postižení. Osobám se sluchovým postižením vadí neochota a nedostatek trpělivosti zaměstnavatelů v době zaučení nebo v přizpůsobení pracovních podmínek pro osoby se sluchovým postižením. Při hledání práce se vyskytují nevýhody pro osoby se sluchovým postižením a to je komunikační bariéra. I když ne každý člověk se sluchovým postižením má vadu řeči související se špatnou výslovností. To záleží na stupni sluchového postižení a také podle toho, jak je schopen se dorozumívat

se zaměstnavatelem. Právě z této komunikace mají zaměstnavatelé nejčastěji obavu. Většina neslyšících lidí se často setkává s odmítnutím zaměstnavatele přijmout je do zaměstnání a to z důvodu nízké kvalifikace nebo z nedostatku praxe. Bohužel je to tak, protože neslyšící lidé vystudovali střední školu pro sluchově postižené a měli pouze jednu praxi, což je málo. Dále byla šetřením zjištěna délka doby při hledání zaměstnání u lidí se sluchovým postižením. 46,6 % respondentů našlo zaměstnání buď hned po ukončení školy anebo do jednoho měsíce. Obvykle lidem se sluchovým postižením trvá měsíc až 3 měsíce nebo dokonce až půl roku. Ale většině mužů se stalo, že nemohli najít zaměstnání déle než 1 rok nebo 2 až 3 roky. Někteří neslyšící lidé, když nemohli práci najít déle než měsíc, hledali práci prostřednictvím někoho známého nebo se raději osobně dostavili za zaměstnavatelem se životopisem. 46,60 % respondentů našlo práci hned napoprvé, to se jedná častěji o manuální práce. Ostatní respondenti museli oslovit několik zaměstnavatelů, dokud se jim nedařilo najít práci. Osoby se sluchovým postižením často využívají více internet než prostřednictvím Úřadu práce, protože na Úřad práce není ohledně nabídky volných míst spolehnutí. Faktem je, že osoby se sluchovým postižením častěji nacházejí práci v Moravskoslezském kraji, v Praze a dokonce také v Brně nebo v Olomouci.

V současné době stále není jednoduché najít zaměstnání. Většina respondentů by nejvíce ocenila lepší přístup zaměstnavatelům k uchazečům o zaměstnání a také větší snahu zaměstnavatelů o zlepšení pracovních podmínek – lepší spolupráce, lepší komunikace, trpělivost. Dále záleží jen na samotných neslyšících, zda chtějí najít práci ve svém oboru. Nesmí se vzdát po jednom nebo několika odmítnutích zaměstnavateli a musí dokázat, že mohou být i oni pro zaměstnavatele přínosem. Přitom je ale důležitá pevná vůle a podpora rodiny a přátel.

ZÁVĚR

Téma bakalářské práce bylo „Uplatnění osob se sluchovým postižením na trhu práce v České republice“. Cílem této práce bylo prozkoumat možnosti uplatnění osob se sluchovým postižením na trhu práce a zároveň přiblížit problematiku zaměstnávání osob se sluchovým postižením. Součástí cíle práce bylo zjištění příčin, proč si osoby se sluchovým postižením obtížně hledají práci ať ve svém vystudovaném oboru nebo mimo něj. Cíl bakalářské práce byl naplněn, protože se v dotazníkovém šetření potvrdilo, že osoby se sluchovým postižením mají ztížené uplatnění na trhu práce a to často z důvodu komunikační bariéry mezi osobami se sluchovým postižením a zaměstnavateli. Dále jsem zjistila, jaké příčiny se často vyskytují při uplatnění osob se sluchovým postižením na trhu práce.

V úvodní části jsem zpracovala čtyři jednotlivé kapitoly. V první kapitole byl vymezen pojem osoba se sluchovým postižením. Vymezila jsem kategorii osob se sluchovým postižením. Dále byly charakterizovány typy a stupně sluchových vad, kromě toho jsem také uvedla příčiny vzniku sluchových vad. V druhé kapitole jsou obsaženy základní informace o dvou nejčastějších kompenzačních pomůckách a to jsou sluchadlo a kochleární implantát. Ve třetí kapitole jsem objasnila způsoby komunikace osob se sluchovým postižením. Ve čtvrté kapitole jsem se více zaměřila na příčiny obtížného pracovního uplatnění osob se sluchovým postižením. Řešila jsem otázku, zda má organizace Tichý svět, tedy dříve APPN (Agentura pro neslyšící) neslyšícím lidem co nabídnout a zároveň jsem touto kapitolou chtěla seznámit slyšící zaměstnavatele, kdyby chtěli získat více informace o zaměstnávání osob se sluchovým postižením. Mohou se na tuto organizaci obrátit v tom případě, kdyby s ní chtěli v budoucnu spolupracovat nebo

za její pomoci vytvářet jak pracovní místa, tak pracovní podmínky pro osoby se sluchovým postižením.

Ve výzkumné části jsem se věnovala výzkumu na téma „Uplatnění lidí se sluchovým postižením na trhu práce v České republice“, u kterého jsem stanovila cíl výzkumného šetření, kromě toho nechyběly ani hypotézy, které jsem formulovala. Dokonce jsem prováděla operacionalizaci výzkumných otázek pro lepší přehled. K realizaci tohoto výzkumu jsem zvolila kvantitativní metodu a v rámci ní jsem vytvořila dotazník, jehož prostřednictvím jsem zjistila příčiny, proč osoby se sluchovým postižením obtížně hledají práci a tímto výzkumem jsem také ukázala na špatný přístup zaměstnavatelů k neslyšícím uchazečům o zaměstnání.

Do své bakalářské práce jsem přiložila přílohy s radami, jak se mají slyšící zaměstnavatelé dorozumívat s neslyšícími. Dále jsem vložila do příloh kontakt na organizaci Tichý svět, o. p. s. V přílohách nechybí ani obrázky prstové abecedy a to jednoruční a dvouruční abecedy jen v případě, kdyby chtěli zaměstnavatelé či spolupracovníci se ze začátku naučit alespoň prstovou abecedu pro usnadnění komunikace s neslyšícími lidmi. V dnešní době je stále velkou chybou, že se neslyšící lidé nemohou domluvit pomocí znakového jazyka se zaměstnavateli ani spolupracovníky.

Svou bakalářskou práci chci dát veřejnosti možnost nahlédnout na problematiku toho, že pro osoby se sluchovým postižením není snadné najít práci na základě požadavků, jako je úroveň velmi dobré komunikace, což vyžaduje velmi dobrou řeč a telefonický kontakt a praxe, která u neslyšících osob je nedostatečná. Neslyšící osoby by ocenily pomoc se získáním praxe a trpělivost zaměstnavatele s nimi ve zkušební době, aby si mohli neslyšící osoby zvyknout na systém v práci, poté budou schopny všechno rychleji zvládnout a to téměř bez problému. Je třeba plně respektovat osoby se sluchovým postižením jako rovnocenné partnery a dát jim šanci uplatnit se na trhu práce.

SEZNAM LITERATURY A ZDROJŮ

Hartl, P. (2004). *Stručný psychologický slovník*. Praha: Portál.

Horáková, R. (2011). *Surdopedie*. Brno: Paido.

Horáková, R. (2012). *Sluchové postižení*. Praha: Portál.

Klimentová, E. (2017). *Sociální politika pro sociální pracovníky III*. Olomouc: Univerzita Palackého.

Krebs, V. a kol. (2007). *Sociální politika*. Praha: ASPI.

Krejčířová, O. (2005). *Problematika zaměstnávání občanů se zdravotním postižením*. Praha: Rytmus.

Krhutová, L. (2013). *Komunikace v kontextu sociální práce s lidmi se zdravotním postižením*. Ostrava: Ostravská Univerzita.

Langer, J. (2013). *Základy Surdopedie*. Olomouc: Univerzita Palackého.

MPSV ČR. (2011). *Invalidní důchody*. Citováno 24. března 2017. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/619>

MPSV ČR. (2011). *Národní soustava povolání*. Citováno 24. března 2017. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/10819>

MPSV ČR. (2016). *O Úřadu práce České republiky*. Citováno 28. března 2017. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/upcr/oup>

Opatřilová, D., Procházková, L. (2011). *Předprofesní a profesní příprava jedinců se zdravotním postižením*. Brno: Masarykova Univerzita.

Pipeková J. (1998). *Kapitoly ze speciální pedagogiky*. Brno: Paido.

Pipeková, J. (2006). *Kapitoly ze speciální pedagogiky*. Brno: Paido.

Procházková, L. (2009). *Podpora osob se zdravotním postižením při integraci na trhu práce*. Brno: MSD.

Richterová, B. (2011). *Teorie a praxe problematiky zaměstnávání osob se zdravotním postižením v České republice*. Krnov: Reintegra.

Skákalová, T. (2011). *Uvedení do problematiky sluchového postižení*. Hradec Králové: Gaudeamus.

Skákalová, T. (2016). *Sluchová vada a její sociální dopady v dospělém věku*. Hradec Králové: Gaudeamus.

Slowík, J. (2007). *Speciální pedagogika*. Praha: GradaPublishing.

Souralová, E. (2010). *Základy surdopedie*. Olomouc: Univerzita Palackého.

Tichý svět. (2016). *O nás*. Citováno 26. března 2016. Dostupné z: <http://www.tichysvet.cz/o-nas>

Topinka, D. (2013). *Metody a techniky výzkumu v sociální práci*. Olomouc: Univerzita Palackého.

Vágnerová, M. (2000). *Psychopatologie pro pomáhající profese*. Praha: Portál.

SEZNAM ZKRATEK

AČ	absolutní četnost
APPN	Agentura profesního poradenství pro neslyšící
CNS	centrální nervová soustava
KI	kochleární implantát
MPSV ČR	Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky
OSP	osoby se sluchovým postižením
OZP	osoby se zdravotním postižením
WHO	World Health Organization (Světová zdravotní organizace)

SEZNAM GRAFŮ

Graf 1 Pohlaví respondentů.....	36
Graf 2 Věk respondentů	36
Graf 3 Nejvyšší dosažené vzdělání respondentů	37
Graf 4 Častý způsob při hledání zaměstnání	57
Graf 5 Pracovní uplatnění podle pohlaví	58
Graf 6 Pracovní úvazek u příjemců invalidního důchodu.....	58
Graf 6 Délka doby při hledání zaměstnání podle pohlaví.....	59
Graf 7 Pracovní místa v kraji podle pohlaví.....	60
Graf 8 Vyskytující se problémy při hledání zaměstnání	61

SEZNAM TABULEK

Tabulka 1 Klasifikace sluchových vad – jednotlivé kategorie ztráty sluchu..	11
Tabulka 2 Pohlaví respondentů	35
Tabulka 3 Věk respondentů.....	36
Tabulka 4 Nejvyšší dosažené vzdělání	37
Tabulka 5 Sluchové postižení	38
Tabulka 6 Kompenzační pomůcky	39
Tabulka 7 Invalidní důchod a stupně invalidity	40
Tabulka 8 Místo výkonu práce.....	40
Tabulka 9 Zaměstnanost	41
Tabulka 10 Způsoby nalezení zaměstnání	42
Tabulka 11 Organizace Tichý svět.....	43
Tabulka 12 Délka doby při hledání zaměstnání	44
Tabulka 13 Pracovní uplatnění.....	45
Tabulka 14 Zaměstnání v oboru	46
Tabulka 15 Pracovní poměr	47
Tabulka 16 Typ úvazku.....	47
Tabulka 17 Místo výkonu práce.....	48
Tabulka 18 Počet oslovených potenciálních zaměstnavatelů.....	48
Tabulka 19 Způsoby oslovení firmy.....	49
Tabulka 20 Uvedení sluchového postižení.....	50
Tabulka 21 Náročnost nalezení práce	51
Tabulka 22 Nezaměstnanost a jeho doba.....	51
Tabulka 23 Faktory při výběru zaměstnání	52
Tabulka 24 Největší problém při hledání zaměstnání	54
Tabulka 25 Omezené možnosti uplatnění na trhu práce z důvodu sluchového postižení.....	55

Tabulka 26	Možnost pracovního uplatnění z důvodu lepší komunikativnosti.....	56
------------	---	----

SEZNAM PŘÍLOH

Příloha A.....	74
Příloha B	75
Příloha C.....	76
Příloha D.....	77
Příloha E	79
Příloha F.....	80
Příloha G.....	81
Příloha H.....	83

Příloha A

Kompenzační pomůcky

obr. 1 Krabičková (kapesní) sluchadla



obr. 2 Závěsná sluchadla



obr. 3 Nitroušní – boltcová,

Brýlová sluchadla zvukovodová a kanálová sluchadla



obr. 4



obr. 5 Kochleární implantát

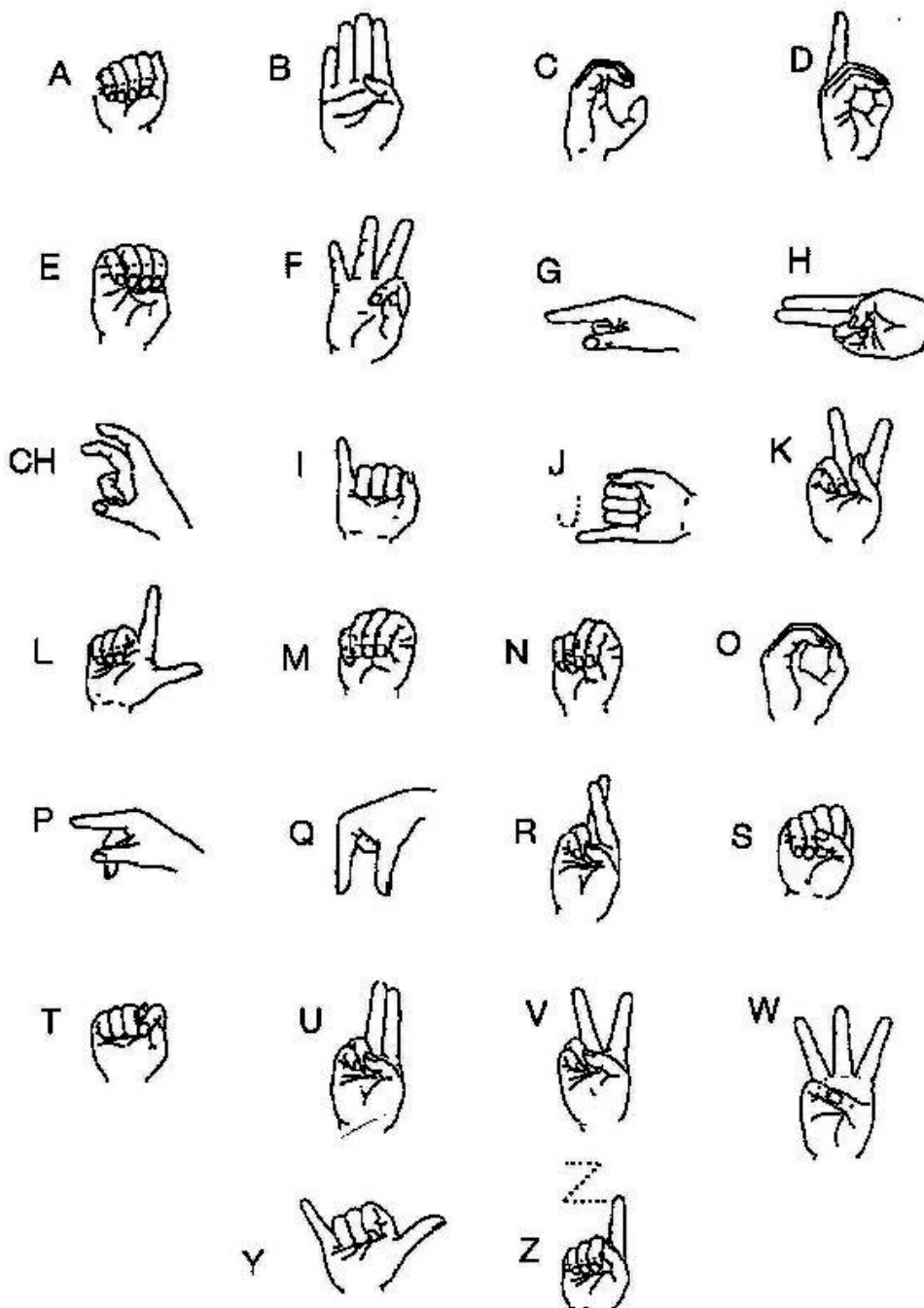


Zdroj: <http://www.sancedetem.cz/cs/hledam-pomoc/deti-se-zdravotnim-postizenim/vzdelavani-deti-se-specialnimi-potrebami/vzdelavani-deti-se-sluhovym-postizenim.sht>

Příloha B

Jednoruční prstová abeceda

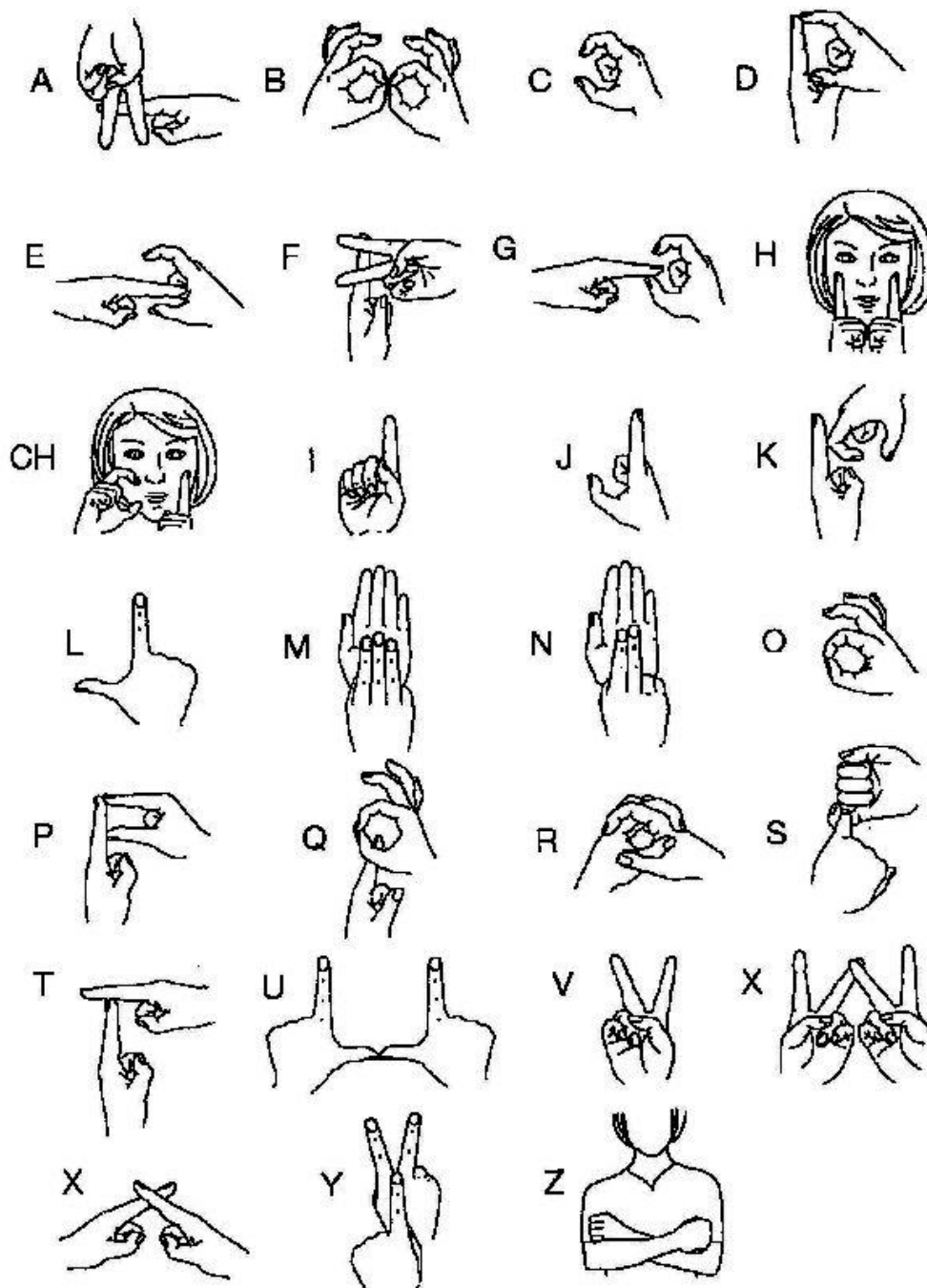
Prstová abeceda pro jednu ruku



Příloha C

Dvouruční prstová abeceda

Prstová abeceda pro dvě ruce



Zdroj: <http://www.bofi.wz.cz/O%20mne/komunikace%20a%20neslyscici.htm>

Příloha D

Pravidla efektivního odezírání

- Na začátku komunikace může být někdy nezbytné upozornit člověka se sluchovým postižením, že mu hodláme něco sdělit. Jestliže nám právě nevěnuje pozornost, stačí dát mu signál lehkým dotekem třeba na předloktí.
- Důležitým předpokladem úspěšného odezírání je vzdálenost; odezírající potřebuje zřetelně vidět naši tvář (především rty), takže optimální vzdálenost komunikačních partnerů by v tomto případě měla být někde v rozmezí 0,5 – 4 m.
- Postoj obou komunikačních partnerů by měl být přizpůsoben tak, aby na sebe dobře viděli; je proto vhodné, aby stáli nebo seděli naproti sobě a nejlépe tak, aby měli oči přibližně ve stejné úrovni a mohli udržovat přirozený zrakový kontakt (nemusí se to vždy ideálně podařit – např. ve škole nebo u ležícího pacienta; vhodnější potom je, aby odezírající byl o něco níže než mluvčí, nikoli naopak).
- I v přijatelné vzdálenosti by měla být tvář mluvčího vždy dostatečně osvětlena; jestliže stojíme v polostínu a odezírajícímu naopak svítí slunce do očí, nemá možnost úspěšně odezírat z našich úst (podobně je to samozřejmě s nastavením osvětlení v interiéru).
- Rychlost řeči by měla být poněkud nižší, aby odezírající jedinec mohl zachycovat dostatečné sekvence a stíhal porozumět jejich obsahu; není však nutné hovořit příliš pomalu.
- Sdělení by mělo být podáno jasným a srozumitelným způsobem, raději v jednoduchých větách než v dlouhých a složitých souvětích; je vhodné vyhýbat se cizím a málo frekventovaným slovům (pokud to je možné).
- Doporučuje se artikulovat poněkud zřetelněji (nikoli však přehnaně; protože odezírající dokáže zachytit pouze menší část sdělení a zbytek si musí domýšlet, je důležité správně vyslovovat především dobře odezíratelné hlásky (p, m, v, f, a, e, i, o, u apod.). Pomáhá také výraznější oddělování jednotlivých slov; artikulace se rovněž lépe daří, pokud mluvíme bezhlasně.
- Promluvu je vhodné doplňovat přiměřenou a odpovídající mimikou a gestikulací, ovšem tak, abychom neomezovali odezírání z mluvidel (tedy nešklebit se příliš, nešermovat rukama před obličejem apod.); překážet může také žvýkání, kouření, zakrývání si úst rukou nebo rouškou, někdy způsobuje komplikace rovněž hustý plnovous mluvčího.

- Nikdy si nebuďme příliš jisti tím, odezírající všechno správně pochopil – doporučuje se ověřovat porozumění kontrolními otázkami nebo se občas přímo zeptat, zda rozumí.
- Odezírání je aktivita velmi namáhavá a náročná na soustředění; dospělý člověk je při ní schopen udržet souvisle pozornost přibližně 15 – 20 minut, poté schopnost koncentrace a tím i efektivita odezírání výrazně klesají.

Zdroj: Josef Slowík. *Komunikace s lidmi s postižením*. Praha: Portál, 2010.

Příloha E

Desatero komunikace s osobami se sluchovým postižením

1. Před rozhovorem s člověkem se sluchovým postižením navážeme zrakový kontakt. Pokud se na nás nedívá, můžeme jej upozornit lehkým dotykem na rameno, paži nebo předloktí, že s ním chceme hovořit. Zrakový kontakt udržujeme po celou dobu rozhovoru.
2. Každého člověka se sluchovým postižením se zeptáme, zda chce mluvit, odezírat, psát, nebo používat znakový jazyk. Otázku můžeme i napsat.
3. Odezírání bez pomoci sluchu není spolehlivá metoda vnímání mluvené řeči, dochází při ní často k omylům.
4. Pro komunikaci s neslyšícím je dobré využívat výrazy obličeje a gesta rukou. Přijímání zpráv je pro neslyšícího stejně důležité jako jejich předávání.
5. Při hovoru s nedoslýchavým člověkem nezvyšujeme hlas a nekřičíme. Zajistíme vhodné poslechové podmínky bez okolního hluku.
6. Doprovází-li člověka se sluchovým postižením tlumočník či jiná osoba, vždy oslovujeme přímo člověka, se kterým jednáme, nikoliv jeho doprovod. O přítomnosti tlumočnicka si rozhoduje jenom sám pacient se sluchovým postižením. Má na tlumočnicka právo.
7. Občas požádáme, aby nám člověk se sluchovým postižením svými slovy sdělil, co nám rozuměl (nikdy se neptáme, zda nám rozuměl). Ptáme se zásadně vždy po každém důležitém sdělení.
8. Při neúspěšné komunikaci máme na paměti, že jde o důsledek sluchového postižení. Proto k takovému člověku přistupujeme se stejným respektem a ohledem na důstojnost jako k člověku bez postižení. Neprojevujeme netrpělivost, neomezujeme komunikaci, ale snažíme se najít cesty, jak se vzájemně lépe dorozumívat.
9. Na konci každého uceleného sdělení uděláme malou pauzu. Při tlumočení vždy dochází k malému časovému posunu. Tlumočník musí mít čas přijmout informaci, zpracovat ji a zprostředkovat.
10. Dáme prostor neslyšícímu vstřebat informace, položit doplňující otázky. Chce-li se neslyšící člověk ještě na něco zeptat, poskytneme mu k tomu čas. Na konci hovoru se ho sami zeptáme, zda potřebuje něco dalšího upřesnit.

Zdroj:<http://ruce.cz/clanky/252-desatero-komunikace-s-osobami-se-sluhovym-postizenim>

Jan Michalík. *Zdravotní postižení a pomáhající profese*. Praha: Portál, 2011.

Příloha F

Rady a doporučení při komunikaci s člověkem se sluchovým postižením

- Pokud chceme s člověkem se sluchovým postižením začít komunikovat, upozorníme ho na to zřetelně – třeba i lehkým dotekem.
- S osobou se sluchovým postižením bychom měli komunikovat v klidném a dobře osvětleném prostoru (světlo má při odezírání přiměřeně osvětlovat tvář mluvčího, nikoli oslňovat odezírajícího).
- Na začátku rozhovoru je vhodné stručně sdělit a vyjasnit téma další konverzace; pokud jej náhodou v průběhu hovoru změňme (nebo od něj odbočíme), musíme o tom člověka se sluchovým postižením srozumitelně informovat.
- Během rozhovoru s neslyšícím nebo nedoslýchavým jedincem zůstáváme v jeho blízkosti (příliš se od něj nevzdalujeme), ani se k němu neobracejme zády, pozorně udržujeme oční kontakt; při komunikaci ve skupině by měl člověk se sluchovým postižením dobře vidět na všechny ostatní.
- Odstraňme vše, co by mohlo překážet nebo ztěžovat odezírání a porozumění (žvýkačka, cigareta, ruka před ústy, rouška apod.).
- Je zbytečné na neslyšícího křičet; raději zkusme mluvit pomalu a zřetelně vyslovovat (nejlépe bezhlasně).
- Využívejme ve větší míře při komunikaci srozumitelné výrazy obličje a gestikulaci; jestliže známe daktylní neboli prstovou abecedu nebo aspoň nějaké základy znakového jazyka, neváhejme je také využít.
- Ověřujme si, že nám sluchově postižený člověk rozumí, případně sdělení zopakujme nebo zkusme zvolit jiná slova.
- S člověkem s těžkým sluchovým postižením nemluvmе souvisle příliš dlouho o složitých tématech; odezírání běžné řeči, ale i tlumočení znakového jazyka jsou velmi náročné aktivity a poměrně brzy nastupuje únava, s níž klesá pozornost a efektivita dorozumívání.
- Také písemná komunikace s člověkem se sluchovým handicapem by měla být přiměřeně jednouchá, stručná a výstižná. Styl psaného projevu neslyšících lidí se většinou od běžného poněkud odlišuje – používáním pouze základních tvarů slov (bez skloňování a časování), vynecháváním předložek, nestandardním slovosledem apod. Porozumět našemu obvyklému způsobu písemného vyjadřování pro ně tedy není vůbec snadné a někdy ani možné.

Zdroj: Josef Slowík. *Komunikace s lidmi s postižením*. Praha: Portál, 2010.

Příloha G

Tichý svět, o. p. s. – Pracovní poradenství

Co je pracovní poradenství?

Poradenství v oblasti pracovněprávních vztahů a zprostředkování zaměstnání.

Pracovní konzultanti Vám pomůžou vyhledat volná místa nebo rekvalifikační kurzy, poradí s přípravou na pracovní pohovor i přímo během pohovoru, pokud si to budete přát. Celkově se Vás pokusí nasměrovat tak, abyste uspěli na trhu práce.

Poskytujeme tyto služby:

1. podporované zaměstnávání,
2. krátkodobé profesní poradenství,
3. online poradenství (Skype, ooVoo),
4. telefonické zprostředkování zaměstnání.

Kdo může služby využít:

- Lidé se sluchovým postižením
- Lidé se sluchovým a kombinovaným postižením a jejich rodinní příslušníci
- Zaměstnavatelé
- Pracovníci odborných pracovišť (úřady práce, lékaři, poradny)

Všechny služby poskytujeme občanům České republiky, kteří ovládají **český jazyk** nebo **český znakový jazyk** (důležité pro dorozumění pracovního konzultanta s uživatelem služby).

Kde službu poskytujeme?

K dispozici jsme Vám v kanceláři Tichého světa, o. p. s., na adrese Podolská 322/21, Praha 4 nebo v jednotlivých krajích.

Kdy službu poskytujeme?

Od **pondělí do čtvrtka od 9:00 do 16:00.**

V případě zájmu o osobní schůzku, se objednejte na **e-mailu:**

konzultace@tichysvet.cz nebo se obraťte přímo na pracovní konzultantky:

Věra Beranová

E-mail: vera.beranova@tichysvet.cz

Tel.: 776 516 788 (Viber, WhattsAp)

Skype: vera.tichysvet

Romana Bicanová

E-mail: romana.bicanova@tichysvet.cz

Tel.: 607 047 624

Kontakt:

Tichý svět, o. p. s. (dříve APPN - Agentura pro neslyšící)

Sídlo: Staňkovská 378, 198 00 Praha 9

Provozní adresa: Podolská 322/21, 140 09 Praha 4

Tel.: 222 519 835

Tel./SMS: 720 996 089

E-mail: tichysvet@tichysvet.cz

Web: www.tichysvet.cz

Zdroj: <http://www.tichysvet.cz/pracovni-poradenstvi>

Příloha H

Dotazník

Vážený respondente,

jsem studentka Filozofické fakulty na Univerzitě Palackého v Olomouci v oboru Sociální práce a tento anonymní dotazník, který právě máte v rukou, je součástí mé bakalářské práce: „Uplatnění osob se sluchovým postižením na trhu práce v České republice“. Chtěla bych Vás tímto požádat o jeho vyplnění. Dotazník je **anonymní** a obsahuje celkem **25 otázek**. Dotazník můžete vyplnit, i když jste nezaměstnaný/á, ale jste měl/a předchozí zaměstnání. Zabere to 5 minut. Výsledky budou použity pro vypracování výše zmíněného výzkumu.

Děkuji za Váš čas věnovaný tomuto vyplnění dotazníku.

Dotazník:

Otázka č. 1 – Jaké sluchové postižení máte?

- a) nedoslýchavý
- b) neslyšící
- c) ohluchlý
- d) uživatel KI

Otázka č. 2 – Jaké kompenzační pomůcky používáte? (Můžete označit i více možností.)

- a) sluchadlo
- b) kochleární implantát
- c) ne, nepoužívám žádnou pomůcku

Otázka č. 3 – Jste příjemcem invalidního důchodu? Pokud ano, jaký máte stupeň zdravotního postižení?

- a) ano, v částečném – invalidita 1. stupně
- b) ano, v částečném – invalidita 2. stupně
- c) ano, v plném – invalidita 3. stupně
- d) ne, nejsem

Otázka č. 4 – V kterém kraji pracujete?

- a) Hlavní město Praha
- b) Středočeský kraj
- c) Jihočeský kraj
- d) Plzeňský kraj
- e) Karlovarský kraj

- f) Ústecký kraj
- g) Liberecký kraj
- h) Královéhradecký kraj
- i) Pardubický kraj
- j) Kraj Vysočina
- k) Jihomoravský kraj
- l) Olomoucký kraj
- m) Zlínský kraj
- n) Moravskoslezský kraj

Otázka č. 5 – Jste v současné době zaměstnaný/á?

- a) Ano, jsem zaměstnaný/á.
- b) Ne, jsem nezaměstnaný/á.
- c) Jsem na mateřské dovolené.
- d) Jsem student/ka.
- e) Jsem ve starobním důchodu.
- f) Jiné

Otázka č. 6 – Jak jste našel/našla své zaměstnání?

- a) pomocí Úřadu práce
- b) přes neziskovou organizaci – Tichý svět (dříve APPN), Unie neslyšících apod.
- c) přes internet
- d) přes noviny, inzeráty
- e) přes někoho z rodinných příslušníků
- f) přes někoho z přátel či známých

Otázka č. 7 – Obrátil/a jste se někdy s prosbou o pomoc s hledáním zaměstnání na organizaci Tichý svět (dříve APPN)?

- a) Ano.
- b) Ne.
- c) O této organizaci jsem nikdy neslyšel/a nebo vůbec jsem nevěděl/a, že to existuje.

Otázka č. 8 – Jak dlouho Vám trvalo, než jste získal/a své zaměstnání?

- a) hned po ukončení školy
- b) do jednoho měsíce
- c) 1 měsíc až 3 měsíce
- d) 3 měsíce až půl roku
- e) půl roku až rok
- f) více než rok
- g) 2 až 3 roky

Otázka č. 9 – Pracujete?

- a) ve vystudovaném oboru
- b) mimo obor

Otázka č. 10 – V jakém odvětví jste zaměstnaný/á? Uveďte, jaké máte povolání?

- a) administrativní činnost (kancelářská práce) -
- b) doprava, zásobování a logistika -
- c) ekonomika, finance -
- d) gastronomie, pohostinství a potravinářství -
- e) informační technologie (IT) -
- f) kultura, umění, sport -
- g) maloobchod, velkoobchod -
- h) služby (úklidová práce, kadeřník, kuchař, doplňování zboží, skladník...) -
- i) státní a veřejná služba -
- j) provoz, výroba a průmysl (dílny, továrny...) -
- k) vzdělávání a školství -
- l) zdravotnictví a sociální péče -
- m) jiné

Otázka č. 11 – Jaký máte pracovní poměr?

- a) pracovní smlouva na dobu neurčitou
- b) pracovní smlouva na dobu určitou
- c) dohoda o provedení činnosti (DPČ)
- d) dohoda o provedení práce (DPP)
- e) jiné

Otázka č. 12 – Jaký typ pracovního úvazku máte?

- a) částečný
- b) plný
- c) zkrácený

Otázka č. 13 – Kde pracujete? (Můžete označit i více možností.)

- a) v místě trvalého bydliště (stejně město bydliště, stejné město práce)
- b) v jiném městě od trvalého bydliště – vzdálenost do 30 km
- c) v jiném městě od trvalého bydliště – vzdálenost nad 30 km
- d) ve velkém městě (např. Praha, Brno apod.) – uveďte v kterém:
.....

Otázka č. 14 - Kolik potenciálních zaměstnavatelů jste oslovil/a při hledání posledního zaměstnání?

- a) Hned napoprvé jsem našel/našla práci.
- b) 2 – 5 zaměstnavatelů
- c) 6 – 9 zaměstnavatelů
- d) 10 a více zaměstnavatelů

Otázka č. 15 – Jakým způsobem jste oslovil/a zaměstnavatele? (Můžete označit i více možností.)

- a) poslal/a jsem životopis e-mailem
- b) navštěvoval/a jsem osobně
- c) prostřednictvím tlumočnicka
- d) prostřednictvím neziskovou organizaci (Tichý svět, Unie neslyšících apod.)
- e) přes známého či přes někoho z rodinných příslušníků
- f) jinak

Otázka č. 16 – Napsali jste sluchové postižení do životopisu nebo do motivačního dopisu z důvodu zájmu o zaměstnání?

- a) ano
- b) ne

Otázka č. 17 – Bylo těžké najít práci z důvodu Vašeho sluchového postižení?

- a) Ano.
- b) Ne.

Otázka č. 18 – Byl/a jste někdy nezaměstnaný/á? Pokud ano, jak dlouho?

- a) ano – max. měsíc
- b) ano – až 3 měsíce
- c) ano – až půl roku
- d) ano – rok
- e) ne, stále pracuji v prvním zaměstnání

Otázka č. 19 – Jaké faktory pro Vás hrají důležitou roli při výběru zaměstnání? (Můžete označit i více možností.)

- a) pracovní obor
- b) lokalita
- c) výše požadovaného platu
- d) délka pracovní doby
- e) vybavenost pracoviště
- f) typ pracovního úvazku
- g) pracovní podmínky pro neslyšící

- h) mezi spolupracovníky jsou též neslyšící
- i) kombinace více uvedených věcí
- j) vzal/a bych si každou práci

Otázka č. 20 – Jaké jsou podle Vás v současnosti problémy při hledání práce u osob se sluchovým postižením? (Můžete označit i více možností.)

- a) nízká kvalifikace
- b) chybějící praxe (vyžadující praxe v oboru min. 2 – 3 let)
- c) nezájem zaměstnavatelů zaměstnávat osoby se sluchovým postižením z důvodu obavy komunikace nebo z důvodu nižší výkonnosti
- d) neochota zaměstnavatelů zaučit osoby se sluchovým postižením (chybí trpělivost)
- e) neochota zaměstnavatelů vytvořit osobám se sluchovým postižením podmínky pro práci
- f) telefonická komunikace (nemožnost telefonování z důvodu sluchového postižení)
- g) komunikační schopnosti (vyžadující velmi dobrou mluvenou řeč)
- h) znalost cizích jazyků na úrovni aktivní komunikace
- i) jiné

Otázka č. 21 – Myslíte si, že máte omezené možnosti uplatnění na trhu práce z důvodu Vašeho sluchového postižení?

- a) rozhodně ano
- b) spíše ano
- c) spíše ne
- d) určitě ne
- e) nevím

Otázka č. 22 – Myslíte si, že nedoslýchavé osoby nebo uživatelé KI mají větší možnosti pracovního uplatnění z důvodu lepší komunikativnosti?

- a) rozhodně ano
- b) spíše ano
- c) spíše ne
- d) určitě ne
- e) nevím

Otázka č. 23 – Jaké jste pohlaví?

- a) žena
- b) muž

Otázka č. 24 – Kolik je Vám let?

- a) 20 – 30 let
- b) 31 – 40 let
- c) 41 – 50 let
- d) 51 a více let

Otázka č. 25 – Jaké je Vaše nejvyšší dosažené vzdělávání?

- a) základní
- b) střední vzdělání s výučním listem
- c) středoškolské ukončené maturitou
- d) vyšší odborné
- e) vysokoškolské