

Univerzita Hradec Králové
Filozofická fakulta

**Bariéry pracovního uplatnění sluchově postižených osob a
navržení praktických opatření k jejich překlenutí**

2020

Bc. Nela Lisá

Univerzita Hradec Králové

Filozofická fakulta

Ústav sociální práce

**Bariéry pracovního uplatnění sluchově postižených osob a
navržení praktických opatření k jejich překlenutí**

Diplomová práce

Autor: Bc. Nela Lisá

Studijní program: N6731 Sociální politika a sociální práce

Studijní obor: SPN Sociální práce

Forma studia: Prezenční

Vedoucí práce: Mgr. Tomáš Eichler

Zadání diplomové práce

Autor: Nela Lisá

Studium: U17025

Studijní program: N6731 Sociální politika a sociální práce

Studijní obor: Sociální práce

Název diplomové práce: **Bariéry pracovního uplatnění sluchově postižených osob a navržení praktických opatření k jejich překlenutí**

Název diplomové práce AJ: Barriers to work of hearing impaired people and proposing practical measures to overcome them

Cíl, metody, literatura, předpoklady:

Diplomová práce se bude zabývat tématem pracovního uplatnění neslyšících osob, bude zkoumat podmínky, kterým na pracovním trhu musí osoby se sluchovým postižením obecně čelit a jaké všechny okolnosti ovlivňují pozici neslyšících osob na pracovním trhu. Cílem práce bude tyto podmínky co nejlépe popsat a skrze kvalitativní výzkumnou metodou polostrukturovaného rozhovoru, dát právě osobám neslyšícím možnost se vyjádřit k těmto tématům a na základě poznatků nabytých z osobních výpovědí, hledat možná východiska a možnosti překlenutí těchto bariér.

SKÁKALOVÁ, Tereza. Sluchová vada a její sociální dopady v dospělém věku. Hradec Králové: Gaudeamus, 2016, 287 s. Recenzované monografie. ISBN 978-80-7435-628-5. LUPOMĚSKÝ, Roman. Problematika práce s osobami sluchově postiženými v oblasti sociální, zdravotní a vzdělávací. Praha: Neslyšící s nadějí, 2013, 55 s. ISBN 978-80-260-4508-3 HENDL, Jan. Kvalitativní výzkum: základní metody a aplikace. Praha: Portál, 2005, 407 s. ISBN 80-7367-040-2. GREVE, Professor Bent. The labour market situation of disabled people in European countries and implementation of employment policies: a summary of evidence from country reports and research studies [online]. Denmark, 2009 [cit. 2019-04-17]. Dostupné z: <http://www.includ>, 2009 the labour market situation of disabled people in European countries and implementation of employment policies. Report prepared for the Academic Network of European Disability experts (ANED), University of Roskilde.

Garantující pracoviště: Ústav sociální práce,
Filozofická fakulta

Vedoucí práce: Mgr. Tomáš Eichler

Oponent: doc. PhDr. Ing. Emília Janigová, Ph.D.

Datum zadání závěrečné práce: 29.6.2017

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

V Hradci Králové dne

Poděkování

Ráda bych touto cestou poděkovala Mgr. Tomášovi Eichlerovi za odborné vedení diplomové práce, za cenné rady a užitečné kontakty, které mi výrazně pomohly při zpracování zvoleného tématu a za jeho trpělivost a pozitivní přístup, které mi byly inspirací.

Anotace

LISÁ, Nela. Bariéry pracovního uplatnění sluchově postižených osob a návržení praktických opatření k jejich překlenutí. Hradec Králové: Filozofická fakulta Univerzity Hradec Králové, Ústav sociální práce, 2020. 84 s. Diplomová práce.

Diplomová práce se zabývá tématem pracovního uplatnění neslyšících osob. Zkoumá podmínky, kterým na pracovním trhu musí osoby se sluchovým postižením obecně čelit a jaké všechny okolnosti ovlivňují pozici neslyšících osob na pracovním trhu. Na tuto problematiku nelze nahlížet bez kontextu dalších souvislostí, které často ústí právě v bariéry v pracovním uplatnění pro neslyšící osoby. Takovými podmínkami pak jsou například oblast vzdělávání pro neslyšící děti, jaké studijní obory jsou pro neslyšící studenty dostupné, a tedy jestli a jakým způsobem ovlivňují budoucí úspěch na pracovním trhu. Další významnou oblastí kladoucí bariéry v uplatnění na trhu práce jsou představy a předsudky společnosti o neslyšících osobách především pak u zaměstnavatelů.

Práce má za cíl tyto podmínky co nejlépe popsat a skrze kvalitativní výzkum, metodou polostrukturovaného rozhovoru, dát právě osobám neslyšícím možnost se vyjádřit k těmto tématům. Na základě poznatků nabytých z osobních výpovědí těchto osob hledat možná východiska a možnosti překlenutí těchto bariér. Diplomová práce se také zabývá systémy dalších zemí Evropské Unie a jejich strategiemi v odstraňování překážek a uplatnění nástrojů k vytvoření rovných podmínek pro všechny a k inspiraci převedení těchto strategií do našich podmínek.

Klíčová slova: neslyšící osoby, bariéry, vzdělávání, pracovní uplatnění

Anotation

LISÁ, Nela. Barriers to work of hearing-impaired people and proposing practical measures to overcome them. Hradec Králové: Faculty of Arts, University of Hradec Králové, Institute of Social Work, 2020. 84 pp. Diploma Dissertation.

The diploma thesis deals with the topic of work of deaf people. It examines the conditions that people with hearing impairments in general have to face in the labor market and what all circumstances affect the position of deaf people in the labor market. This issue cannot be seen without the context of other conditions, which often result in barriers to work for deaf people. Such conditions are, for example, the area of education for deaf children, what fields of study are available for deaf students, and thus whether and how they influence future success in the labor market. Another important area, putting barriers in the labor market, are the society's ideas and prejudices about deaf people, especially among employers.

The aim of this work is to describe these conditions in the best way and through qualitative research, to give the deaf people the opportunity to express their opinion on these topics by means of a semi-structured interview. On the basis of knowledge gained from personal testimonies of these persons to look for possible solutions and possibilities of bridging these barriers. The thesis also deals with the systems of other European Union countries and their strategies in removing barriers and using tools to create equal conditions in the work field and to inspire the transfer of these strategies into our conditions.

Key words: hearing-impaired people, barriers, education, work opportunities

Obsah

1. Obsah	8
2. Seznam zkratk	10
3. Úvod	11
4. Teoretická část	13
1. Osoba se sluchovým postižením	13
1.1 Medicínský a jazykově kulturní pohled	13
1.2 Klasifikace sluchového postižení	16
1.3 Podle kritéria doby vzniku	17
1.4 Počet neslyšících osob v populaci	17
1.5 Sluchově postižené osoby v představách slyšících	19
2. Komunikace neslyšících	23
2.1 Český znakový jazyk	23
3. Vzdělávání pro osoby sluchově postižené v České republice	27
3.1 Historie vzdělávání sluchově postižených osob	27
3.2 Aktuální možnosti vzdělávání sluchově postižených osob v České republice	29
4. Zaměstnávání neslyšících osob	38
4.1 Bariéry ovlivňující zařazení neslyšících osob na trh práce	39
4.2 Pozitivní vlivy – snaha o odstraňování bariér na trhu práce	42
4.3 Důležité předpisy	43
4.4 Sociální systém a politika zaměstnanosti ČR	45
4.5 Aktivní politika zaměstnanosti a její vybrané nástroje	48
4.5.1 Pracovní rehabilitace	49
4.5.2 Chráněné pracovní místo	49
4.5 Situace v oblasti zaměstnávání OZP v dalších státech EU	51

4.5.1	Změny v zaměření na flexibilnější podmínky v zaměstnávání OZP	53
4.5.2	Kvótový systém	53
4.5.3	Příklady dobré praxe v dalších zemích EU	56
4.5.4	Zaměstnávání OZP ovlivňuje image i úspěch firmy	59
5.	Praktická část	63
5.1	Vymezení cílů práce	63
5.2	Technika sběru dat	63
5.3	Operacionalizace	65
5.4	Jednotka zkoumání a zjišťování	66
5.5	Realizace výzkumného projektu	66
5.6	Realizace výzkumu	67
5.7	Analýza a interpretace dat	68
6	Navržení praktických opatření k překlenutí bariér na trhu práce	77
	ZÁVĚR	80
	SEZNAM PŘÍLOH	82
	ZDROJE	83
	Příloha A – Přepis rozhovorů s respondenty	87

Seznam zkratek

- ANED – Academic network of European disability
- APTP – Anti police-terror project
- CI – Kochleární implantát
- ČR – Česká republika
- EFHOH – European federation of hard and hearing people
- EU – Evropská unie
- GDPR – Obecné nařízení o ochraně osobních údajů
- IT – Informační technologie
- JAMU – Janáčkova akademie múzických umění
- MPSV – Ministerstvo práce a sociálních věcí
- NNO – Nestátní nezisková organizace
- OECD – Organizace pro hospodářskou spolupráci a rozvoj
- OSN – Organizace spojených národů
- OZP – Osoba zdravotně postižená
- RVP – Rámcový vzdělávací program
- STEM – Agentura pro vědu, techniku, technologii a matematiku
- ŠVP – Školní vzdělávací plán

Úvod

Cílem této práce je nastínit situaci neslyšících osob a odhalit bariéry ovlivňující integraci do majoritní společnosti především pak v oblasti zaměstnání. Pro jasné vymezení oblasti a porozumění kontextu práce bude v první části popsáno sluchové postižení a podstatné oblasti, které toto postižení zasahuje. Situace zaměstnávání neslyšících osob je úzce spjata s oblastí vzdělávání neslyšících osob, a proto bude téma vzdělávání významnou částí této práce. V oblasti zaměstnávání neslyšících osob hraje významnou roli státní politika zaměstnanosti konkrétně především aktivní politika zaměstnanosti, kterou se práce bude také zabývat. Cílem práce je jednak popsání situace v kontextu České republiky a také představení příkladů dobré praxe jiných států Evropské Unie, které jsou zdrojem příkladů dobré praxe v rámci větších či menších projektů na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Hlavním cílem výzkumné části pak bude zjistit pomocí kvalitativní metody polostrukturovaných rozhovorů charakter bariér v konkrétních životech sluchově postižených jedinců v oblasti zaměstnání a tomu předcházejícímu vzdělávání a na základě toho navrhnout možné účinné postupy řešení a úpravy dosavadního přístupu.

Neslyšící lidé jsou jazykovou menšinou a jejich sluchová indispozice staví do jejich života v majoritní společnosti slyšících bariéry, které mají za následek určitá omezení v mnoha oblastech života. Jednou z oblastí, která je sluchovým hendikepem neslyšících lidí ovlivněna, je oblast zaměstnání. Integrace neslyšících osob na trh práce je oblastí, které se věnuje spousta času, práce a peněz ze strany EU, státu a dalších například neziskových či obecně prospěšných subjektů. Práce nezastává pouze ekonomickou stránku v životech lidí, ale zastává mnoho dalších pro život člověka důležitých funkcí. Práce se stala nástrojem, který propojuje psychickou, sociální a fyzickou stránku lidského života. Na základě poznatků o vlivech nezaměstnanosti na člověka v oblastech jako je duševní zdraví, sociální vyloučení, lze říci, že práce se stala základní lidskou potřebou a nepochybně náleží mezi základní lidská práva a svobody. V samotné deklaraci lidských práv a svobod se v článku 23 uvádí: *„Každý má právo na práci, na svobodnou volbu zaměstnání, na spravedlivé a uspokojivé pracovní podmínky a na ochranu před nezaměstnaností. Práce přímo souvisí se zdravím, štěstím a sebeúctou lidí. Úmluva o právech osob se zdravotním postižením jasně vymezuje právo osob se zdravotním postižením na práci na rovnoprávném základě s ostatními, zejména právo na možnost žít se prací svobodně zvolenou a prací v pracovním prostředí, které je otevřené,*

inkluzivní a přístupné osobám se zdravotním postižením, které jsou často svým hendikepem na trhu práce znevýhodněni.”

Teoretická část

“Existence zdravotního postižení zásadním způsobem ovlivňuje život člověka a má dopady nejen na samotné osoby se zdravotním postižením, ale také na jejich rodiny. Zejména u osob s těžšími formami zdravotního postižení dochází k výrazným změnám v možnostech, jejich plnohodnotné účasti a zapojení jak v soukromých aktivitách, tak i ve veřejném životě. Nepříznivé důsledky je však možno do určité míry eliminovat systémem opatření. Mnohá omezení nejsou totiž dána jen samotnou existencí zdravotního postižení, ale právě nastavením a uspořádáním okolního prostředí. Problémem tedy nemusí být prioritně samotné fyzické, mentální či jiné zdravotní postižení, nýbrž situace, kdy okolní prostředí nepočítá s existencí zdravotního postižení a s osobami se zdravotním postižením jako integrální součástí společnosti.¹”

1. Osoba se sluchovým postižením

V této kapitole se budeme zabývat teoretickým vymezením sluchového postižení z několika hledisek. Cílem bude popsat osoby se sluchovým postižením a zásadní oblasti týkající se sluchového postižení tak, aby další části práce vycházely z jasně vymezeného kontextu. Bude vysvětleno, jaké jsou dva základní pohledy na sluchové postižení, bude uvedena klasifikace sluchového postižení, bude vymezen počet osob se sluchovým postižením v populaci, také pohled slyšící populace na osoby se sluchovým postižením a na závěr bude popsán způsob komunikace osob se sluchovým postižením, jelikož jedním z problémů je nejasnost v základní terminologii, kdo se vlastně považuje za neslyšící osobu.

1.1 Medicínský a jazykově kulturní pohled

¹ Citováno z: Národní plán podpory rovných příležitostí pro osoby se zdravotním postižením na období 2015–2020. In: . Praha: Vládní výbor pro zdravotně postižené občany, 2015, ročník 2018, číslo 501.

Paradigmata pro popsání sluchového postižení jsou dvě, lékařské a jazykově kulturní. Lékařské hledisko využívá především měření určitého fyzického parametru, v případě sluchového postižení obvykle audiogramu sluchové ztráty pro každé ucho zvlášť. Kulturně jazykové hledisko využívá posouzení dopadu funkční odchylky sluchové vady na praktický život člověka².

Do první poloviny 20. století převládalo uplatnění lékařského paradigmatu. Při tomto paradigmatu se obecně rozlišují dvě skupiny osob se sluchovým postižením podle míry ztráty sluchu:

a) Nedoslýchaví

lehká: 20-40 dB

středně těžká: 40-70 dB

těžká: 70-90 dB

b) Neslyšící (nad 90 dB)

Obecně můžeme považovat za hranici mezi nedoslýchavostí a hluchotou to, zda je člověk schopen sluchem vnímat řeč, to jak s pomocí kompenzačních pomůcek, tak i bez nich.

Od konce 20. století se pro vymezení pojmu postižení přiklání k paradigmatu jazykově kulturnímu, jelikož výsledky lékařských měření sluchového postižení jsou v praxi bez nosné hodnoty. Jedinci s určitým druhem postižení jsou z důvodů jedinečnosti každé osoby ovlivněni jinými psychosociálními faktory a tím jsou i jejich životní zkušenosti a dovednosti odlišné. Z toho vyplývá, že jako jediná výzkumná metoda zbývá osobní hodnocení sociálního dopadu postižení osobou s postižením, tudíž je tato metoda vysoce subjektivní. Jazykově kulturní dělení skupin osob se sluchovým postižením je odlišné od

² Příloha k vyhlášce č. 207/1995 Sb., Sbírký zákonů č. 40/2000, Oddíl B Sluch

dělení lékařského. Dělí se takto:

Nedoslýchaví – nedoslýchaví lidé mohou přijímat akustické informace v míře potřebné k tomu, aby mohli komunikovat mluvenou řečí. Pro zajímavost je užitečné uvést, že neslyšící lidé řadí do této skupiny nedoslýchavých jednoduše ty, kdo se domluví s okolím mluvenou řečí a popř. mohou (byť za pomoci kompenzační techniky a třeba i omezeně) telefonovat. Přitom z pohledu lékařského mohou mít nedoslýchaví lidé shodnou ztrátu sluchu jako neslyšící.

Neslyšící – sluchová vada je takového stupně, že je znemožněno (i s využitím technických kompenzačních prostředků) přijímání akustických signálů v míře a kvalitě nezbytné pro komunikaci prostřednictvím mluvené řeči.

Uživatelé kochleárního implantátu (CI) – podle individuálního vlivu kochleárního implantátu mohou z hlediska komunikačního spadat do obou výše uvedených skupin; psychologicky jde o samostatnou skupinu. Část neslyšících vnímá použití kochleárního implantátu jako ztrátu přirozenosti, pocitově srovnatelnou například s genovou manipulací a jeho použití odmítá.

Roman Lupoměský uvádí, že terminologie slov označujících osoby se sluchovým postižením je komplexnější. Mimo pojem ne-slyšící se také můžeme setkat s označením *hluchý* či *hluchoněmý*. Obě tato označení byla pro svou negativní konotaci označena za politicky nekorektní. Označení *hluchý* má své historické kořeny v českém jazyce, jeho ekvivalent v anglickém jazyce *deaf*, je běžně používán. V českém jazyce je slovo *hluchý* běžně užíváno jako hanlivé označení, např.: „Hluchý jako poleno“ a z těchto důvodů je politicky nekorektní. Stejně tak i označení *hluchoněmý*, v němž je obsaženo i řečové omezení, i tento termín je pro stejné důvody, jako termín *hluchý*, zavržen a nepoužívá se. Navíc v sobě nese předpoklad, že taková osoba, která je hlucho-němá nemá schopnost se dorozumět, tomu tak ale ve skutečnosti není. I neslyšící osoby mají vlastní komunikační systém, kterým je český znakový jazyk.

Pan Roman Lupoměský dále uvádí terminologii vyjadřující pravopisný rozdíl mezi

označením *neslyšící* a *Neslyšící*. Jedná se o kritérium, které odlišuje dvě skupiny osob se sluchovou vadou a má svůj původ v psychologicky a sociologicky odlišném pojetí dvou skupin. Jedná se o rozdíl v sebeidentifikaci. Osoba označující se jako *neslyšící* pokládá svou sluchovou ztrátu jako zdravotní či komunikační nedostatek. Osoba označující se jako *Neslyšící* projevuje příslušnost k etnicitě Neslyšících a ta je pro takovou osobu svébytná, s vlastním rodným jazykem (znakový jazyk) a hlásí se ke kulturním tradicím a komunitě neslyšících jako k vlastní, podobně jako svou etnicitu vnímá například *český Žid*, *český Rom*, tak i *český Neslyšící*³.

1.2 Klasifikace sluchového postižení

Termín neslyšící nelze pojmout jako jednotné označení pro každého, kdo má nějakou sluchovou vadu. Existují různá označení pro různé stupně ztráty sluchu a důsledky, které jednotlivá vada sluchu s sebou nese. Podle konkretizace specifické sluchové vady jedince je teprve možné odhadnout individuální konkrétní potřeby. Tyto potřeby lze zařadit do oblastí, jako je dorozumívání, příjem informací a také charakter přijetí vlastní vady⁴.

Stejně tak, pokud mluvíme jakkoliv obecně o osobách neslyšících, je toto označení pro možnost pedagogického, psychologického či jakéhokoliv jiného cíleného působení natolik nepřesné, že se uvádí jako užitečnější a přesnější obecné označení termínem *sluchové postižení*⁵.

Existují různá kritéria, podle kterých lze sluchové postižení rozlišit do kategorií pro hodnocení dané ztráty sluchu. První kritérium bylo již popsáno v rámci kapitoly Medicínský a jazykově kulturní pohled. Podle Skákalové, jde o rozlišení osob nedoslýchavých a neslyšících, přičemž hranice mezi těmito dvěma kategoriemi nemusí být nijak ostrá⁶.

³ LUPOMĚSKÝ, Roman. *Problematika práce s osobami sluchově postiženými v oblasti sociální, zdravotní a vzdělávací*. Praha: Neslyšící s nadějí, 2013, 55 s. ISBN 978-80-260-4508-3., s. 54.

⁴ SKÁKALOVÁ, Tereza. *Sluchová vada a její sociální dopady v dospělém věku*. Hradec Králové: Gaudeamus, 2016, 287 s. Recenzované monografie. ISBN 978-80-7435-628-5. Str. 15

⁵ SKÁKALOVÁ, s.10

⁶ SKÁKALOVÁ, s. 15-19.

1.3 Podle kritéria doby vzniku

Prelingvní hluchota (narozen jako neslyšící), jinak také osoba ohluchlá v době před osvojením si mluvené řeči a jazyka na základě sluchu. Proto mluvená a z pravidla také psaná forma jazyka není prakticky možná. Mateřským jazykem pak bývá znakový jazyk a později také psaná forma jazyka českého jako prvního cizího jazyka. V běžném slova smyslu jsou osoby s úplnou ztrátou sluchu označovány jako „*neslyšící*“.

A postlingvní hluchota (ohluchlost). Ohluchlým je označován ten, u kterého došlo ke ztrátě sluchu až po rozvinutí řečového centra. Schopnost mluvit při pravidelném cvičení a užívání nezaniká i přes to, že došlo k úplné ztrátě sluchu. Osoby ohluchlé je třeba, zejména ze sociologického a psychologického hlediska, odlišovat od osob neslyšících.

Podle Jaroslava Hrubého, je nedoslýchavost označení pro každé zhoršení sluchu oproti běžné populaci, nikoliv však jeho úplné vymizení. Toto vymezení je přes jeho jasnost velice obecné a neumožňuje nijak konkrétně vymezit potřeby takové osoby⁷. Nedoslýchavost se také dále dělí na lehkou, středně těžkou a těžkou. Toto dělení se zakládá na výsledcích audiometrických měření, kdy podle konkrétně naměřených hodnot ztráty sluchu lze poměrně snadno ztrátu vykompenzovat nejčastěji pomocí sluchadel, uvádí Tereza Skákalová⁸.

1.4 Počet neslyšících osob v populaci

Podle statistického šetření provedeného Českým statistickým úřadem v roce 2013 žije v České republice cca 1.078.000 osob se zdravotním postižením, což je 10,2 % populace. Jedná se tedy o významnou skupinu občanů. Obdobná situace je i v dalších evropských zemích, jak se dále ve zprávě statistického úřadu uvádí. Procento osob se zdravotním postižením bývá uváděno od 5 % do 19 %, tento velký procentní rozdíl však není dán skutečným počtem osob se zdravotním postižením, nýbrž odlišnostmi v kritériích pro

⁷ HRUBÝ, Jaroslav. Velký ilustrovaný průvodce neslyšících a nedoslýchavých po jejich vlastním osudu (1999), str. 43

⁸ SKÁKALOVÁ, Tereza. Sluchová vada a její sociální dopady v dospělém věku. Hradec Králové: Gaudeamus, 2016, 287 s. Recenzované monografie. ISBN 978-80-7435-628-5. Str.18

stanovení definice zdravotního postižení v rámci jednotlivých šetření⁹.

Podle zprávy EU o přijetí Rozhodnutí Rady Evropy, která vznikla na základě Evropského roku osob se zdravotním postižením roku 2003, má v EU zdravotní postižení přibližně 38 milionů osob neboli každý desátý Evropan napříč věkovými kategoriemi. V tomto statistickém šetření byl porovnáván i počet zdravotně postižených žen a mužů. Celkově je ve skupině osob se zdravotním postižením vyšší podíl žen – 52,4 %. Podobná situace je i v rámci celé populace, ženy se zdravotním postižením tvoří 10,6 % a muži 9,9 % populace.

Mezi věkovými skupinami se ale tyto rozdíly liší. U nejvyšší věkové skupiny, tedy věková skupina osob ve věku 75 a více, převažují ženy (43,6 %) nad muži (39,3 %), což je zřejmě dáno obecně tím, že se ženy dožívají vyššího věku. To lze potvrdit i tím, že věkové kategorie osob ve věku 30-44 a 45-59 je poměr zdravotně postižených žen a mužů procentuálně vyrovnaný. V případě nejnižší věkové kategorie 0–14 je tomu ale naopak (muži 5,2 % a ženy 3,0 %).

Při zkoumání příčin zdravotního postižení mezi ženami převládají zdravotní postižení způsobená nemocí, naopak u mužů mírně převládají vrozená zdravotní postižení a zdravotní postižení způsobená úrazem. Porovnání výsledků šetření uskutečněných v letech 2007 a 2013 také ukazuje, že podíl osob se zdravotním postižením mírně rychleji roste u žen než u mužů (o 0,6 % u žen, kdežto u mužů jde o 0,1 %).

Výše zmíněné statistické šetření se zabývalo také podílem jednotlivých typů zdravotního postižení. K rozlišení bylo použito sedm typů, tj. tělesné, zrakové, sluchové, mentální, duševní, vnitřní a jiné. Nejvyšší podíl má vnitřní zdravotní postižení – 41,9 %, jako druhé nejčetnější se ukázalo tělesné postižení – 29,2 %. Další typy se již pohybují od 8,5 do 5,1 %, kam tedy spadá také sluchové postižení¹⁰.

⁹ Výběrové 2014ediciplan šetření zdravotně postižených osob 2013, online, dostupné z: http://www.czso.cz/csu/nsf/publ/260006-14-n_2014

¹⁰ DASSIS, Georges a Ioannis VARDAKASTANIS. Stanovisko Evropského hospodářského a sociálního výboru Závěrečné připomínky Výboru OSN pro Úmluvu o právech osob se zdravotním postižením: Nová strategie pro osoby se zdravotním postižením v Evropské unii. In: *EUR-lex* [online]. Brusel, 2016, 19.10.2016 [cit. 2020-06-16]. Dostupné z: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/?uri=CELEX:52016IE0695>

1.5 Sluchově postižené osoby v představách slyšících

V této kapitole se bude pojednávat o představách slyšících osob o osobách neslyšících. Tyto představy jsou bohužel často negativně konotovány. Kořeny předsudků a stereotypů vůči osobám neslyšícím sahají do dávné historie, kdy poznání o komunikaci a možnostech vzdělávání neslyšících osob ještě nebyly na takové úrovni jako dnes, a proto i samotná podstata nazývání skupiny sluchově postižených osob byla často synonymem ke slovům hloupý, nejasný, tupý. V našem Českém kontextu existuje až příliš slovních spojení, která vyjadřují negativní nádechy vůči neslyšícím osobám. Pro příklad uvedu jednu takovou českou frázi – “Je to jako bys mluvil s hluchým.” Význam tohoto sdělení je jednoznačný, tedy že komunikace se jeví jako marná a zbytečná. Jak již bylo zmíněno, jde o postoje a fráze s původem hluboko v historii a je nutné podotknout, že v závěru této kapitoly bude nastíněn posun ve vztahu společnosti k osobám se sluchovým postižením.

Oblasti, kterých se dotýkají názory společnosti na sluchově postižené osoby, lze rozdělit do tří základních kategorií. Těmi jsou, oblast osobnosti, dorozumívání, schopností a běžného života. Zdrojem informací je odpovídající část v knize Sluchová vada a její sociální dopady v dospělém věku autorky Terezy Skákalové, která informace čerpala z analýzy internetových zdrojů (Dingová, Dámcová a Hudáková 2007, online, Dingová, Dámcová a Vysuček 2008, online, Strnadová 2011, online), odborných publikací (Strnadová 2008, Montgomery 1990, Vysuček a Procházková 2007, s. 18-19, Scheetz 2001), a autorčiných vlastních zkušeností z praxe¹¹.

a) Předsudky směrem k osobnosti sluchově postižených jedinců

Tato kategorie předsudků nejčastěji vzniká ve snaze objektivizovat a zobecňovat charakteristiky skupiny sluchově postižených osob. Popsat typické vlastnosti a chování:

- Lidé se sluchovým postižením jsou mentálně a sociálně nevyspělí;
- Neslyšící děti jsou nevzdělavatelné;
- Lidé se sluchovým postižením jsou nesamostatní a jinak neschopní (jsou závislí na tlumočnících);

¹¹ SKÁKALOVÁ, s. 58-61.

- Lidé se sluchovým postižením jsou egoističtí a jednají sobecky, sledují jen své zájmy;
- Lidé se sluchovým postižením se chovají agresivně a zlostně;
- Lidé se sluchovým postižením přemýšlí jen na úrovni konkrétního myšlení, abstraktního nedosáhnou, protože znakový jazyk je omezený a zjednodušující komunikační prostředek (nemohou abstraktně myslet);
 - Neslyšící lidé nemohou být stejně inteligentní jako slyšící;
 - Ohluchlý člověk, který hned neodpoví, nemá pohotové myšlení;
 - Všichni neslyšící lidé trpí sluchovou vadou a přejí si, aby mohli slyšet;
 - Další generalizující vlastnosti např.: neslyšící jsou tiší, introvertní, uzavření, nevyspělí, nepozorní, neurotičtí, depresivní, agresivní aj.

b) Předsudky směrem ke komunikaci sluchově postižených osob

V této kategorii je nejvíce předsudků týkajících se znakového jazyka, schopnosti odezírat a dalších obecných pravidel komunikace:

- Každý kdo neslyší, používá znakový jazyk;
- Neslyšící lidé nemohou mluvit;
- Znakový jazyk je primitivní (Neslyšící se mezi sebou dorozumívají pomocí gest a pantomimy. Nemůže být ani řeč o jazyce.);
 - Znakový jazyk nemá gramatiku (Znakový jazyk není jazykem, ale pouze výrazově chudými chaotickými posunky bez uspořádané gramatiky.);
 - Znakový jazyk je jen převedením mluveného jazyka do znaků;
 - Znakový jazyk má malou slovní zásobu, protože pro každé české slovo neexistuje jeden znak v českém znakovém jazyce;
 - Český znakový jazyk je méně hodnotný než čeština, a nelze ho tedy využít ve vyučovacím procesu;
 - Znakový jazyk využívají pouze hloupí neslyšící, chytrí používají češtinu;
 - Znakový jazyk je mezinárodní;
 - Apod.

c) Předsudky směrem ke schopnostem a běžnému životu osob se sluchovým postižením

- Neslyšící nemohou poslouchat hudbu, tak neradi chodí na diskotéky a na zábavy;
- Neslyšící nemohou řídit auto;
- Neslyšící nemůže nic slyšet, proto se například všude dobře vyspí;
- Neslyšící nemá zájem o to, co se děje kolem něj, protože to stejně neslyší;
- Neslyšící má málo informací o světě, nemůže tedy nikdy pracovat jako nic jiného než dělník;
- Neslyšící může žít pouze v chráněném bydlení;
- Neslyšící nemůže samostatně pracovat, protože např. nemůže telefonovat;
- Neslyšící nemůže samostatně pečovat o dítě, protože si nevšimne, že jeho dítě pláče;
- Neslyšící sedí celý den doma;
- Všechny neslyšící děti mají neslyšící rodiče;
- Každému, kdo ohluchne, může pomoci kochleární implantát;
- Nedoslýchavost je možné v každém případě kompenzovat sluchadly;
- Sluchadlo plně nahrazuje sluch, umožňuje i neslyšícím rozumět mluvě;
- Sluchadla nosí jen staří lidé;
- Sluchadla jsou velká neforemná a pořád pískají.

Názory veřejnosti na osoby se sluchovou vadou jsou nejčastěji způsobeny nedostatečnou informovaností o sluchovém postižení a jsou také dány historicky. Často velká spousta stereotypů a předsudků má svůj původ z dob, kdy neslyšící byli považováni za podivíny, za nevzdělatelné a neschopné komunikace. To je ale také doba, kdy možnost komunikace pomocí znakového jazyka a možnost vzdělávání nebyla žádná. Proto byli neslyšící jedinci považováni za hloupé a za podivíny. Různá dotazníková šetření odhalují aktuální situaci ve společnosti ve vztahu k osobám se sluchovým postižením. Jako příklad takového šetření můžeme uvést šetření agentury STEM z roku 2006 mezi celkovým počtem respondentů 1571 bylo zjišťováno veřejné mínění o osobách se sluchovým postižením ve třech oblastech (informovanost veřejnosti o problémech neslyšících lidí; vztah české společnosti k problémům neslyšících lidí; vnímání životních podmínek neslyšících lidí). Z tohoto šetření vyplývá, že z celkového počtu respondentů má pouhá pětina nějaký zájem o

situaci osob se sluchovým postižením. Čtrnáct procent dotázaných uvádí, že jsou dobře informováni o skupině neslyšících osob. Jako závěr vyplynulo, že převažuje většina těch, kteří nemají dostatek informací a zároveň se o život neslyšících nezajímají¹².

Nelehkou situaci sluchově postižených osob ve vztahu ke společnosti lze popsat skrze bariéry, které pro ně jejich sluchová vada představuje. Strnadová uvádí, že bariérou v případě osob se sluchovým postižením se myslí spíše bariéra, která je skrytá než něco, co by bylo jasně zřejmé a viditelné. Jedná se především o překážky v mezilidských vztazích pramenících z omezených možností komunikace a dorozumívání, jde tedy především o bariéru komunikační. Další možnou bariérou je technická, která vzniká v případě, kdy sluchově postižená osoba nemůže přijímat informaci či sdělení kvůli způsobu, jakým je mu přenášena. Tedy různé situace, kdy je potřeba akustického dorozumívání. Jinou bariérou je tzv. orientační, kdy se jedná o nedostatečné vyznačení interiérů veřejných budov nebo také porucha informačních tabulí ve veřejné dopravě. Bariéra informační je také způsobena omezenou možností sluchově postižených osob přijímat informace především pak akustickou formou. Omezení v oblasti sluchu má za následek, že informace, která není sdělena alespoň v psané podobě, není sluchově postiženému vůbec přístupná, a tudíž je příjem informací a zdroje nového poznání značně omezen. Jako poslední je třeba uvést bariéru jazykovou, která je především výrazná u prelingválně neslyšících či nedoslýchavých osob, pro které je český jazyk i v psané podobě velice náročným k naučení¹³.

Konkrétní postoje jsou ovšem především odrazem norem společnosti, stavu morálních zásad, postojů, hodnotového systému a zaměření konkrétního společenství. Je tedy nepopíratelné, že ke změnám v postojích společnosti s pokrokem vědy, informací a možností dochází i nadále směrem k otevřenějšímu přijetí zdravotně postižených jedinců. Posuny lze sledovat v možnostech vzdělávání sluchově postižených osob, v zaměření aktivit politiky zaměstnanosti, v aktivitách organizací neziskového sektoru a celkovém odrazu těchto snah ve společnosti.

¹² SKÁKALOVÁ, s. 64.

¹³ STRNADOVÁ, s. 250.

2. Komunikace neslyšících

Řeč, jako specifický lidský komunikační prostředek, se vyskytuje v různých formách a podobách. Lidé mají mít možnost používat té, která jim k dorozumění nejlépe slouží. Ztráta sluchu je nemá vzdalovat od lidí.

Prof. PhDr. Zdeněk Matějček, CSc

1998

Autor knihy Psychologie lidské komunikace, Zbyněk Vybíral pojednává o zdravé komunikaci. Taková komunikace se podle něho může také jinak nazývat jako funkční, která je v protikladu k dysfunkční komunikaci, kterou je agresivní komunikace, lhaní, pomluvy. Jiné označení, které může reprezentovat zdravou komunikaci je kvalitní. Autor říká, že kvalitní komunikace spoluvytváří celkovou kvalitu našeho života. Člověk, který nemá možnost kvalitní komunikace, pravděpodobně nebude žít spokojený a zdravý život. Jakákoliv izolace, ať už sociální, kulturní, jazyková a geografická způsobuje pocity strádání v oblasti nedostatku kvalitní lidské komunikace.

Dlouhodobé vystavení jedince nezdravé komunikaci má vliv na jeho mysl, komunikaci, poznávání, posuzovací procesy, preference a může narušit charakter takového jedince. Různé formy nezdravé komunikace mají vliv na funkce v našem těle. Pod tlakem můžeme mít bolesti žaludku, z vyhrožování se nám rozbuší srdce, můžeme prožít panické či úzkostné ataky, dále uvádí autor. Zdravá komunikace je právě pro její význam považována za základ dobrého lidského vývoje a žití. Pokud je neslyšícímu odepřena komunikace, je zbaven možnosti zdravého a spokojeného života. Komunikace je základní stavební jednotkou vztahů a bez vztahů vzniká izolace¹⁴.

2.1 Český znakový jazyk

¹⁴ VYBÍRAL, Zbyněk. *Psychologie lidské komunikace*. Praha: Portál, 2000, 263 s. ISBN 80-7178-291-2, s. 213-214

Pro praktickou možnost komunikace a schopnost dorozumět se je třeba jazyka. Jazyk je nástroj, který slouží k dorozumívání již od nepaměti a jeho formy se od sebe navzájem liší jak z geografického a kulturního hlediska, tak historického.

Autorka knihy *Současné problémy české komunity neslyšících*, Věra Strnadová, uvádí funkci jazykové komunikace na několika úrovních. První z těchto úrovní je funkce sdělovací, jinak také poznávací. Jde o funkci komunikace, která umožňuje lidem vzájemně sdělovat a předávat informace, zkušenosti a znalosti, důsledkem čehož je pak možný společenský vývoj a možnost navázat tam, kde jiní v minulosti skončili bez nutnosti stálého znovobjevování již dříve známého. Tato funkce jazyka tedy umožňuje evoluci společnosti ve vědě obecně a katalyzuje celkový vývoj lidstva. Další funkcí je funkce společenská, která představuje možnosti vazeb, porozumění a vztahů mezi lidmi. Můžeme si pomocí jazyka předávat informace o našem prožívání, rodiče mohou předávat dětem morální hodnoty, zkrátka tato funkce umožňuje lidem vést společný rozhovor za účelem vytváření mezilidského kontaktu a mezilidských vztahů. Jako poslední je autorkou uvedena funkce estetická neboli tvořivá. Podstatou této funkce je rovina jazyka, která užívá jazyk k umělecké tvorbě. Pomocí této funkce jazyka můžeme kreativně vyjadřovat příběhy ve formě písní, či poezie. Dává možnost vyjádřit se jedinečnými způsoby o jedné a té samé skutečnosti, a dokonce umožňuje přenést do reality alespoň slovní i to, co skutečné není¹⁵.

Jazyk a komunikace v jazyce je pro společnost nezbytná. To, jakým jazykem či jazykovým kódem je sdělení vyjádřeno, je věc druhořadá. Zásadní jsou jeho funkce, které v sobě jazyk skrývá. Znakový jazyk skýtá všechny uvedené funkce jazyka. Podstatné je, aby konkrétní jazykový systém člověku umožňoval smyslově jej zpracovat a porozumět mu. V tom je obsažena podstata jazyka. Zamezení užívat takový jazykový kód ve formě, který je člověku nejlépe dostupný, je významným zásahem do lidských práv.

Jazyk, jako komunikační systém, který neslyšící používají, jak již dříve bylo uvedeno, se nazývá znakový jazyk. Dříve používaný termín *znaková řeč*¹⁶ byl zakotven také v původní

¹⁵ STRNADOVÁ, s. 127-130

¹⁶ Tento pojem se hodně používal v minulosti, a to hlavně před rokem 1998. Byl označením komunikace neslyšících. Jednalo se jednak o neprobádanou oblast a zároveň nebyl tento způsob komunikace považován za plnohodnotný jazyk.

Trochu nešťastně tento pojem potom "Zákon o znakové řeči" zavedl jako nadřazený pojem pro znakovanou češtinu (umělý komunikační systém) a znakový jazyk (neslyšících). Novela z roku 2008 jej ze zákona již zcela vypustila. Proto jej nedoporučujeme nadále používat. Jazyk, kterým komunikují neslyšící se nazývá (český) znakový jazyk, více viz <http://ruce.cz/clanky/188-co-je-znakovy-jazyk-znakovana-cestina>

verzi zákona č. 155/1998 Sb., kde byl užit velmi nešikovně a posléze čelil velké kritice ze strany komunity neslyšících a pro pádné důvody byl tabuizován, v novele zákona vypuštěn a nyní se již od jeho užití v odborné literatuře odklání. Zákon 155/1998 Sb. byl velkým milníkem pro neslyšící osoby a jeho novela, která byla připravena a přijata jako zákon 384/2008 Sb. o komunikačních systémech hluchoslepých a neslyšících osob o deset let později představuje právo sluchově postiženým osobám si svobodně zvolit v zákoně uvedený komunikační systém, který jim vyhovuje a reflektuje jejich potřeby. Jako základní a mateřský jazyk neslyšících osob je tedy považován Znakový jazyk, který je v zákoně 384/2008 sb. § 2 ukotven takto: *Český znakový jazyk je základním komunikačním systémem těch neslyšících osob v České republice, které jej samy považují za hlavní formu své komunikace. Český znakový jazyk je přirozený 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, dvojitě členění, produktivnost, svébytnost a historický rozměr, a je ustálen po stránce lexikální i gramatické¹⁷.*

Volba vlastního komunikačního systému má být nejvýše respektována za cílem zrovnoprávnění možnosti zapojení se do společnosti a pro uplatňování svých zákonných práv.

V § 6 zákona 384/2008 sb. jsou pak dále specifikovány komunikační systémy neslyšících a hluchoslepých osob vycházející z českého jazyka. Těmi jsou znakovaná čeština, prstová abeceda, vizualizace mluvené češtiny, písemný záznam mluvené řeči, Lormova abeceda, daktylografika, Braillovo písmo s využitím taktilní formy, taktilní odezírání a vibrační metoda Tadoma. Autor knihy “Problematika práce s osobami sluchově postiženými”, pan Roman Lupoměský, ve své knize říká, že znakový jazyk je zcela svébytný, plnohodnotný, má krásný model, vlastní rytmus. Jako velký problém vidí, že dítě narozené do neslyšící rodiny je velmi snadno a dobře naučeno svému rodnému znakovému jazyku, ale jeho osobní zkušenost ve škole byla velice smutná. Učitelé znakový jazyk neovládali, nevyvíjeli snahu se jej naučit, a dokonce nepodporovali slyšící rodiče neslyšících dětí, aby se jej učili¹⁸.

¹⁷ LUPOMĚSKÝ, s. 14.

¹⁸ LUPOMĚSKÝ, s. 26.

Důležitou v tématice znakového jazyka je Bruselská deklarace o znakových jazycích, přijata 19. 11. 2010 Evropskou unií, na konferenci “Provádění právních předpisů o znakovém jazyku”. Deklarace uvádí jako svůj hlavní cíl úsilí o rovná práva neslyšících a nedoslýchavých uživatelů znakového jazyka, především pak v oblasti veřejného života, vzdělání a zaměstnávání. Zapojení do těchto oblastí musí být upraveno podporou skrze právní předpisy. Pro plné užívání znakového jazyka bruselská deklarace vyzývá přijmout nezbytná zákonná opatření, vyjádřená v následujících bodech:

- a) „národní znakové jazyky budou uznány stejně jako příslušné mluvené jazyky členských států;
- b) znakoví lidé a jejich jednotliví členové budou moci používat svůj jazyk bez omezení;
- c) členům rodiny bude poskytnuta výuka znakového jazyka, aby se zajistilo plné zapojení neslyšícího nebo nedoslýchavého dítěte do života rodiny;
- d) neslyšící a nedoslýchaví uživatelé znakového jazyka budou mít právo učit se znakový jazyk a učit se/studovat dvojjazyčně, ve svém znakovém jazyce a v psané formě národního jazyka/jazyků;
- e) uživatelé znakového jazyka budou mít přístup k veřejným službám ve svém národním znakovém jazyce;
- f) uživatelům znakového jazyka se dostane rovnocenného zacházení v zaměstnání;
- g) národní znakové jazyky a jejich společenství budou chráněna a podporována;
- h) bude zajištěno poskytování tlumočnických služeb ve znakovém jazyce, včetně financování a odborného vzdělávání tlumočnicků znakového jazyka, a to vypracováním a přijetím minimálních standardů pro všechny členské státy Evropské unie¹⁹.

Ustanovení práva neslyšících na užívání vlastního znakového jazyka jako svého komunikačního systému je velmi správným krokem. Nicméně nelze opomíjet skutečnost, kterou velice dobře vystihla speciální pedagožka paní Lenka Ficová, která říká, že znakový jazyk je komunikačním systémem neslyšících osob a pravděpodobnost, že do většinové společnosti slyšících pronikne například v rámci volitelných předmětů ve školách je velice nízká. Nezbyvá než si uvědomit, že možností, jak propojit svět neslyšících a slyšících lidí je skrze český jazyk. Vidí jako důležité, aby se neslyšící po osvojení svého mateřského jazyka

¹⁹ SKÁKALOVÁ, s. 95.

následně učili i psanou formu jazyka českého a neopomíjel se význam jazyka majoritní společnosti pro osoby se sluchovým postižením²⁰.

Takovým propojením těchto dvou jazyků je i velmi častá interakce mezi osobou neslyšící a slyšící. Ke komunikaci je pak běžně přizván tlumočník, který je prostředníkem mezi dvěma, kteří spolu komunikují. Tlumočník překládá do mluvené řeči jazyk znakový a naopak. Důležité je si uvědomit, že i přes snahu tlumočit co nejpřesněji a nejautentičtěji tak, aby sdělení patřilo tomu, který jej říká, je sdělení tlumočeno do slov, která tlumočník volí a která mu jsou vlastní. Tato skutečnost je také patrná dále v praktické části diplomové práce, kdy sdělení respondentů mohou působit strojeně a jedno druhému se jazykově podobá.

3. Vzdělávání pro osoby sluchově postižené v České republice

Kapitola vzdělávání neslyšících osob je velice významnou v porozumění mnoha historickým a současným problematikám neslyšících osob. V následujících podkapitolách bude popsána historie vzdělávání neslyšících v Českém kontextu. Díky porozumění minulosti je možné lépe porozumět současnosti, jelikož oblast vzdělávání neslyšících prošla dlouhým procesem vývoje až po současný stav. Zároveň je důležité se této kapitole věnovat, jelikož vzdělání jakéhokoliv člověka značně formuje jeho místo v mnoha oblastech života a společnosti.

3.1 Historie vzdělávání sluchově postižených osob

Nejstarší záznamy o vzdělávání neslyšících na našem území jsou od Jana Ámose Komenského. Jeho dílo pojednávající o vzdělávání s názvem Vše výchova mluví o potřebě zahrnout do výchovy a vzdělávání všechny lidské bytosti, tím spíše člověk s postižením potřebuje být ve vzdělávání veden, aby mohl rozvinout všechny ostatní dovednosti²¹.

²⁰ LUPOMĚSKÝ, s. 36.

²¹ SKÁKALOVÁ, s.75.

Na samých začátkách vzdělávání neslyšících šlo především o snahu učit neslyšící pomocí mluveného jazyka. Později se začalo využívat prstové abecedy spolu se základními posunky, které se pak staly dorozumívacím prostředkem neslyšícím mezi sebou a se svým okolím. Počátek institucionální péče o neslyšící se datuje do 18. století, za doby osvícenství, kdy vznikají tzv. Ústavy pro hluchoněmé, které slouží k systematické specializované výchově.

19. století se neslo v duchu vzniku dalších podobných ústavů, nicméně způsob a zaměření výchovných a učebních praktik se lišili s individualitou jednotlivých učitelů. Dochází tak ke střetu mnoha různých pojetí a proudů, které lze zjednodušeně označit jako orální metody a znakové metody. Toto napětí vyvrcholilo přijetím rezoluce z Milánského kongresu roku 1880, která nedoporučuje využívání znaků ve výuce neslyšících.

Tímto krokem postupně znakový jazyk ve vzdělávání na našem území vymizel. Ovšem ne úplně. Stále se užíval mimo akademickou půdu k běžnému dorozumívání mezi osobami se sluchovou vadou. Důsledkem bylo, že výuka neslyšících dětí nebyla zprostředkována v jejich přirozeném jazyce. I přes některé bohužel neúspěšné snahy o změnu, tato situace setrvala až do roku 1991, kdy se stále hovoří o monolingvální a monokulturní výchově všech dětí, kdy jejich mateřským jazykem byla výhradně mluvená čeština. Tato skutečnost měla na svědomí, že se neslyšícím dětem nedostalo kvalitního základního vzdělání, tudíž nebylo pro ně možné vzdělávat se na vyšší úrovni. Nabídka učebních oborů byla pro neslyšící velice omezena. Studovat bylo možné pouze obory klempíř, čalouník/čalounice, obuvník/obuvnice, malíř pokojů, krejčí/krejčová, strojní mechanik. Maturitu bylo možné dosáhnout pouze na gymnáziu v Praze a na průmyslové škole v Kremnici na Slovensku. Vysokoškolské vzdělání nebylo neslyšícím přístupné v podstatě vůbec²².

Až v polovině 90. let se znovu probouzí proudy bilingvální výuky. Tato doba je také počátkem nových modelů, které již neodsouvají neslyšící do speciálních ústavů, ale snahou je integrovat neslyšící do běžných škol. Nabývá také rozmanitosti škála výběru učebních oborů a některých studijních oborů s maturitou, což neslyšícím studentům zpřístupňuje studium na vysokých školách²³.

²² Hrubý 2005, Hudáková 2012 in Skákalová, s. 76.

²³ SKÁKALOVÁ, s. 76-77.

3.2 Aktuální možnosti vzdělávání sluchově postižených osob v České republice

Aktuální situaci ve vzdělávání sluchově postižených studentů lze sledovat prostřednictvím různých dokumentů, které tuto oblast upravují. Významným dokumentem v tématice dalšího vývoje vzdělávací politiky je Strategie vzdělávání 2020, který uvádí následující priority: “Dokument obsahuje tři klíčové priority. První je snižování nerovnosti ve vzdělávání, druhou je podpora kvalitního vzdělávání pedagogů, s čímž souvisí dokončení a zavedení kariérního systému či posílení kvalitní výuky budoucích pedagogů na vysokých školách, třetí prioritou je odpovědné a efektivní řízení vzdělávacího systému. V dokumentu je uvedeno, že existuje 21 resortních koncepčních dokumentů různého označení, rozsahu a stupně závaznosti s podstatným významem pro oblast vzdělávání; k tomu přistupuje nejméně 8 hlavních národních nadresortních a evropských koncepčních dokumentů. Navzdory tomu nelze konstatovat, že by v České republice existovala dostatečná míra porozumění základním hodnotám, principům a směrům dlouhodobého rozvoje vzdělávacího systému”²⁴.

Autorka Tereza Skákalová uvádí, že mimo kvalitní vzdělání a užití vhodné vyučovací metody je stejně tak podstatné včasné odhalení sluchové vady, a kromě vyšetření samotného je zásadní také návaznost na systém kvalitní následné péče. O kvalitu sítě odborníků, kteří zajistí následnou péči pro děti se sluchovým postižením a jejich rodiny usiluje například Centrum pro dětský sluch Tamtam, o.p.s. Kromě tohoto střediska, které působí ve dvou městech České republiky (Praha a Olomouc), jsou na tomto poli významná také Aktivizační centra²⁵. Záměrem těchto Aktivizačních center, které v České republice existují na čtyřech místech (Praha, Liberec, Ostrava a Pardubice), je vytvořit podmínky pro přijetí dítěte s postižením v rodině, posílení sociálních dovedností jak dětí, tak rodičů a podpora rodiny s dítětem s těžkým smyslovým nebo kombinovaným postižením. Tato služba má vést rodinu k samostatnosti v péči o dítě, při jeho výchově a vzdělávání²⁶.

V kapitole Historie vzdělávání sluchově postižených osob je uvedeno, že situace se od devadesátých let minulého století vyvíjí směrem k lepším novelám a úpravám vzdělávání

²⁴ Hlavní směry strategie vzdělávací politiky do r. 2020, 2013, s.2 /online/.

²⁵ Aktivizační centrum 2011, online in SKÁKALOVÁ, s. 98-99.

²⁶ SKÁKALOVÁ, s.98.

sluchově postižených žáků. Od dříve jediné vzdělávací metody, kterou byla orální, se postupně přechází k dalším, kterými jsou například bilingvální metoda a od roku 2004 dochází k odklonu od rámcových vzdělávacích programů (RVP) k vlastním školním vzdělávacím plánům (ŠVP), které si daná škola utváří sama. K této proměně od roku 2004 dochází díky publikaci A. Hudákové, která hodnotila situaci českého speciálního školství ve vztahu k žákům se sluchovým postižením. Autorka uvádí, že tato situace je neudržitelná a upozornila na chybějící formulaci a veřejně deklarovanou státní koncepci v této oblasti²⁷.

Běžně uváděné číslo počtu speciálních základních škol pro žáky se sluchovým postižením v České republice je dvanáct. Skákalová uvádí, že podle průzkumu webových stránek těchto jednotlivých škol pouze třetina, tedy čtyři, udávají dostatečně jasně informace o tom, jakým způsobem a pomocí jakých metod probíhá výuka žáků na těchto školách. Podle Langerova výzkumného šetření z roku 2006 je také významné se zabývat kvalitou pedagogů, kteří na těchto školách vyučují. Ve svých závěrech uvádí, že pouze 63,4 % pedagogických pracovníků má dokončené speciálně pedagogické vzdělání a pouze 53,2 % pedagogů má složenou státní závěrečnou nebo závěrečnou zkoušku ze surdopedie. Speciálně pedagogická a surdopedická erudice má přitom výrazně pozitivní vliv na úroveň vzdělávání neslyšících žáků a jazykové kompetence pedagogů v komunikaci českým znakovým jazykem²⁸.

Jinou možností pro děti se sluchovou vadou také představuje možnost integrace dítěte se speciální potřebou do běžné základní školy. Jen těžko lze posoudit, pro které dítě je tato možnost dobrou volbou a pro koho nikoliv. Věřím, že existují jak negativní zkušenosti dětí v integraci, tak i pozitivní. Při rozhovoru s osobní asistentkou, která asistovala malé neslyšící dívce na prvním stupni jedné základní školy se ukázalo, že v tomto konkrétním případě byla zkušenost pro tuto malou dívku negativní. Tato asistentka, která je sama neslyšící o celé situaci vypověděla následující: *“Jednalo se o osobní asistenci na základní škole s prvky Montessori, kam byla integrována neslyšící holčička a škola potřebovala pomoc s osobní asistencí v rámci jejího studia. Tato zkušenost byla velmi zajímavá, ale po čase to pro mě nebylo jednoduché, vidět tuto malou dívku, jak je v kolektivu sama a chtěla komunikovat se spolužáky. Když spolužákům něco znakovala a snažila se s nimi komunikovat, oni se tvářili,*

²⁷ Hudáková, 2004, s. 178 in SKÁKALOVÁ, s. 102.

²⁸ LANGER, PH.D., Mgr. Jiří. *Pracovníci škol pro sluchově postižené a znakový jazyk – zpráva z výzkumného projektu* [online]. Praha, 2006 [cit. 2019-02-26]. Dostupné z: <http://www.ksp.upol.cz/cz/clenove/profil/langer/clanky/2006-Pracovnici.pdf>. Výzkumné šetření. Univerzita Palackého.

jako že rozumí, ale doopravdy bohužel bylo jasné, že nerozuměli. Ona se na něco ptala, oni pouze kývali hlavou. A pro mě to bylo těžké a bylo mi jí líto. Viděla jsem, že to pro ni nebylo dobré, že v jejím věku potřebuje dítě vztahy s vrstevníky a komunikovat, ale tady to nebylo možné. Dívka pak už jenom seděla ve třídě sama a nikdo se s ní nebavil. Na základě toho jsem této rodině doporučila přechod do školy pro neslyšící, což dobře přijali a nyní už chodí do školy pro neslyšící, kde ji také občas vidám a působí na mě spokojeněji.”

Středoškolské vzdělávání sluchově postižených žáků v současné době cítá asi deset maturitních a nástavbových oborů, možnosti učebních oborů jsou širší. Možnost studia maturitních oborů platí pro žáky se všemi typy a stupni sluchové vady²⁹. Problematické ale je, že ne vždy je možné pro sluchově postižené žáky základních škol navázat na střední školu ve stejném školském komplexu. V praxi to pak znamená, že se studenti musí stěhovat na nová internátní zařízení a přizpůsobovat se novým vyučovacím metodám dané školy. Stejně tak i pro učitele se jedná o výuku žáků, kteří mají za sebou jiný styl vyučovacích metod a musí se potýkat s odlišnostmi v připravenosti žáků a v jejich preferenci komunikace³⁰. Úmluva o právech osob se zdravotním postižením v článku 24 uvádí: ... *“právo osob se zdravotním postižením na vzdělání, které má být státem realizováno antidiskriminačně a na základě rovných příležitostí stát zajistí, aby nevidomým, neslyšícím a hluchoslepým osobám, a zejména dětem, bylo poskytováno vzdělávání v jazycích a způsobech a prostředcích komunikace, které jsou pro dotyčnou osobu nejvhodnější, a v prostředích, které maximalizují vzdělávací pokroky a sociální rozvoj”*³¹. To ovšem pak v kombinaci se ŠVP znamená ohromný nedostatek ve sjednocenosti přístupů jednotlivých školských zařízení a jejich způsobech vzdělávání. Následně vnikají problémy a komplikace pro neslyšící žáky, kteří přechází z jedné školy do další. Jako zásadní nedostatek, v získaných kompetencích neslyšících studentů, se ukazují chybějící praktické dovednosti, jako umět ukázat zájem o práci, vyhledávat práci, udržet si ji, umět řešit problémy na pracovišti a mnoho dalších potřebných dovedností³².

Zásadním přínosem v kontextu maturitní zkoušky pro sluchově postižené studenty je pojetí českého jazyka jako cizího jazyka. Novela zákona č. 82/2015 Sb. poprvé v historii

²⁹ HUDÁKOVÁ, A. Studenti s vadou sluchu u státní maturity. Unie, 16, 2007, č. 5–6, s. 22–23.

³⁰ SKÁKALOVÁ, s. 105.

³¹ Úmluva o právech osob se zdravotním postižením, článek č. 24, dostupné z: <https://www.mpsv.cz/cs/28419>.

³² GROMA, M. *Vstup sluchově postižených na trh práce. Problémy vzdělávání a přípravy na povolání*, s. 195-201.

upravuje podmínky vzdělávání studentů užívajících znakový jazyk, na základě kterých je i upravena konkrétní verze maturitní zkoušky podle rozdělení studentů do tří základních skupin podle kritérií, vzniklých na základě speciálních potřeb, jež jednotlivé stupně postižení nesou³³.

V rámci vysokoškolského vzdělání existují v České republice dva speciální programy uzpůsobené přímo pro sluchově postižené studenty, těmi jsou – Výchovná dramatika Neslyšících se zaměřením na pohybové výchovné disciplíny. Toto studium je možné absolvovat na JAMU v Brně jako tříleté bakalářské studium, které zde funguje od roku 1992³⁴. Druhou možností je obor Čeština v komunikaci neslyšících na Filozofické fakultě Univerzity Karlovy v Praze. Jedná se o bakalářské studium a návazné magisterské studium, které je možné studovat od roku 1998³⁵.

Třetí možností studia na vysokých školách v České republice představuje pro studenty se sluchovým postižením integrované studium, zpřístupněné studentům na většině vysokých škol³⁶. Situaci výrazně ovlivnila Pravidla pro poskytování příspěvků a dotací veřejným vysokým školám Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy, ze dne 28. 1. 2011. V dokumentu jsou upraveny podmínky podpory studia studentů se specifickými potřebami, které tak vytváří standardy podoby této podpory. Většina vysokých škol pak provozuje nějaké středisko pro podporu studentů se specifickými potřebami. Co ale nejvíce určuje kvalitu služeb a kvalitu výuky pro sluchově postižené studenty na konkrétní vysoké škole, jsou školou zajištěné kvalitní tlumočnické a zapisovatelské služby³⁷.

Realita toho, jak tento systém na jednotlivých vysokých školách funguje ovšem zůstává otázkou. Podmínky pro studenty se speciálními potřebami jsou školou na první pohled připravené a zajištěné, nicméně nároky, které pak studium žáků s konkrétní potřebou

³³ SKÁKALOVÁ, s. 107.

³⁴ Ateliér Výchovné dramatiky Neslyšících.

³⁵ ÚJKN 2011, online.

³⁶ Matoušek popisuje integraci jako snahu o začleňování sociálně nebo zdravotně znevýhodněných lidí do společnosti, včetně pracovního začlenění. Je to široce uznávaný ideál novodobé sociální práce – opak sociálního vylučování, s nímž se hendikepovaní setkávali a dosud často setkávají. L. Novosad rozlišuje asimilační a adaptační směr integrace. Asimilační směr integrace znamená, že hendikepovaná menšina by se měla snažit přizpůsobit nehendikepované většině a v maximální míře s ní splynout. Názor zdůrazňující adaptaci považuje integraci za společný problém majority i minority; mezi hendikepovanými a nehendikepovanými má vzniknout partnerský vztah, který se stává pro obě strany významnou hodnotou.

MATOUŠEK, Oldřich. Slovník sociální práce. Praha: Portál, 2003, 287 s. ISBN 80-7178-549-0., s.86.

³⁷ STRNADOVÁ, Věra. *Současné problémy české komunity neslyšících: Hluchota a jazyková komunikace*, s. 108.

vyžaduje, jsou často školou nezaopatřené a student v důsledku toho ve studiu selhává. Zdá se, že systém není zatím dostatečně propracovaný a chybí takové základní předpoklady pro úspěch neslyšícího studenta, kterým je například zajištění tlumočnicka.

Příkladem může být příběh bývalého studenta vysoké školy, který o své zkušenosti vypověděl v osobním rozhovoru následující: *“Před rokem jsem se přihlásil/a ke studiu na vysoké škole. Celé moje studium ale záviselo na dobré spolupráci s tlumočnickem, z čehož jsem byl/a velmi zklamáný/á – málokdy byl totiž přítomný. Další pomůckou pro mě byl psaný přepis, což mi bylo k dispozici, ale špatně jsem tomu rozuměl/a. Nebylo to pro mě dostačující pro porozumění výkladu. Například ve chvílích, kdy se vyučující věnuje výkladu a najednou přejde k vyprávění z vlastní praxe a zkušeností, nebyla tato souvislost nijak vysvětlena a já se v tom úplně ztrácel/a. Ještě zpět k tlumočnickovi. Tlumočnický překlad má zařizovat centrum pro studenty se speciálními potřebami, a i přes jejich velkou snahu se zkrátka nepodařilo nikoho ke stálé spolupráci nalézt. Tlumočníci často mají jiné povinnosti, smlouvy anebo zkrátka jich je nedostatek. Tento fakt, nedostatek v tlumočení a následně neporozumění výkladu plus další věci, jako neochota spolužáků, byly hlavní důvody k tomu, že jsem musel/a studium ukončit. Například jsem se snažil/a se spolužáky spojit, doptávat se, co přesně bylo v zadání od učitele ke samostudiu nebo k vypracování na doma, či požadavkem pro ukončení předmětu – často pokyny od vyučujících pro mě byly moc složité napsané, ale spolužáci mi nebyli ochotni příliš pomoci. Cítil/a jsem obecně velký nezájem mi pomoci. Ostatní si často vypomáhali, ale mně ne a cítil/a jsem se v tom velmi nepříjemně. Tyto okolnosti jsem také oznámil/a v univerzitním centru, ve snaze získat další pomoc, ale nebylo to jednoduché. Například se mi snažili domluvit lepší podmínky a nižší nároky od vyučujících při uzavírání předmětů, ale já nebyl/a schopný/a plnit jejich požadavky na přípravu do hodin právě kvůli nedostatku informací a pak už jsem nebyl/a ani připuštěn/a ke zkouškám, což vedlo k tomu, že jsem měl/a nedostatek kreditů a pak už jsem byl/a vyloučen/a ze studia.*

Ani jsem se nepokoušel/a mluvit přímo s vyučujícími, abych jim vysvětlil/a můj problém a mou situaci, nebyl mi k dispozici tlumočnick a nevěděl/a jsem, jak se s nimi spojit. Také jsem nevěděl/a, jak by na to reagovali a měl/a jsem z toho trochu obavu, takže ani formou e-mailu jsem se o to nepokoušel/a.

Zkušenost se studiem vnímám i jako pozitivní. Informace, které se tam vyučovaly mě moc zajímaly, ale pak už ty okolnosti, že jsem nevěděl/a přesně co a jak a kdy pro mě byly

velmi náročné.”

Pro získání komplexního porozumění situaci byla také požádána o vyjádření vedoucí centra pro studenty se speciálními potřebami dané univerzity. Rozhovor se povedlo uskutečnit a jeho sumarizace je níže uvedena:

Popište prosím služby centra pro studenty se speciálními potřebami

„Centrum služeb pro studenty se specifickými potřebami poskytuje služby už zájemcům o studium – poradenství o volbě oboru vzhledem k jejich potřebám. Zájemcům, uchazečům a studentům s nejrůznějšími specifickými potřebami. Zrakové, sluchové, pohybové postižení, poruchy učení, narušená komunikační schopnost, poruchou autistického spektra, psychickým či chronickým somatickým onemocněním.

Jednou z nejčastějších forem podpory je navýšení času už u přijímacích zkoušek, u ve zkouškovém období a také u státních zkoušek. Další poskytované formy podpory se dále liší podle potřeb daného studenta a jeho omezení. Důležité je, že centrum poskytuje podporu již pro zájemce o studium, kdy je často podpora zásadní k zajištění podmínek u přijímacího řízení a dále ve studiu. Někdy může být podpora užitečná i k přehodnocení studijního zaměření.

Problém obecně bývá, že zájemci o studium se o našich službách někdy vůbec nedozvědí, nevědí, že služby pro ně existují a mohou jich využít. V přihlášce ke studiu je již přímo odkaz, kde uchazeč o studium uvede, že má určitou specifickou potřebou a my se pak řídíme podle specifík daného znevýhodnění při úpravě podmínek u přijímacího řízení a nadále při studiu.

Místa, kde prezentujeme naše centrum a služby, které poskytuje jsou webových stránky školy, v brožurce školy, v odkazech u přihlášku ke studiu, na fakultách v podobě letáček a vystavených brožurek a mimo to, se účastníme různých akcí pro studenty či zájemce o studium, kde centrum a služby prezentujeme.“

Jak vypadala podpora v případě konkrétní/ho studentky/studenta?

„Nejzásadnější podpora byla v zajištění tlumočnického servisu. Již před přijímacím řízením proběhla osobní schůzka s tlumočením, kdy jsme se doptávali, co vše by mohl/a potřebovat při přijímacím řízení, byly poskytnuty veškeré informace o průběhu přijímacího řízení, bylo

domluveno a poskytnuto navýšení času při výkonu přijímací zkoušky. Problém, který v daném období, kdy tu studoval/a, byl v tom, že jsme se potýkali s nedostatkem tlumočnicků. Při vyučování bylo tlumočení nahrazeno simultánním přepisem, což samozřejmě není ideální, ale alespoň taková pomoc byla poskytnuta. Zároveň byl zajištěn obsahový zápis z výuky od spolužáka. Taková pomoc je poskytována spolužáky daného studenta a je proplácena skrze mimořádné stipendium. V případě, že i přes přítomnost tlumočnicka je výklad natolik složitý, že je pro studenta těžko pochopitelný, je možné zajistit individuální výuku s vyučujícím, kdy za přítomnosti tlumočnicka jsou mu informace doplněny. Osobní konzultace s vyučujícím – domnívám se, že toho konkrétní student/ka nevyužil/a.

V centru služeb byl/a i pro pomoc při orientaci v univerzitním systému, pro pomoc při zápisu předmětů, zkoušek, při potížích se zapsáním zápočtů. Probíhala komunikace s vyučujícími k vyjasnění podmínek zápočtů a také zkoušek.

Jednou z příčin potíží při studiu mohlo být ale právě i to, že konzultací proběhlo ve své podstatě minimum. Málo s námi komunikoval/a a zásadní informace se k nám dostávaly velmi pozdě, a to je pro dobrou podporu neslyšících studentů problémové, jelikož tlumočníci jsou velmi vytížení a zajistit jejich služby je potřeba i několik týdnů až měsíců předem. V té době škola neměla vyvinutý systém jako tomu je nyní – centrum nemělo přístup k rozvrhu studenta, a tudíž vše velmi zásadně stálo, a především na komunikaci ze strany studenta. Naším cílem je, aby veškeré hodiny byly tlumočené, což ne vždy je možné, ale v té době bylo potřeba, aby s námi student byl v úzké spolupráci a kontaktu. Některé problémy by se daly vyřešit, kdybychom byli informováni. “

Při spolupráci v rámci studia, která strana iniciuje kontakt, student/centrum?

„Centrum přistupuje v kontaktu se studenty s odlišně podle jejich specifických potřeb. V zásadě, co se společné komunikace týká, centrum rozlišuje přístup ke komunikaci se svými studenty dle kategorie, do které jejich znevýhodnění týká. Například komunikaci se studenty s duševním onemocněním či s Aspergerovým syndromem centrum aktivně iniciuje, je tomu tak z toho důvodu, že u těchto znevýhodnění je jasné, že problémy mohou zasahovat právě do komunikační oblasti. Ale jinak se prioritně předpokládá, že se student ozve sám, jelikož je to jejich zájem. Ale i v případě této/tohoto konkrétní/ho studentky/studenta, když se děle neozýval/a, sami jsme kontakt iniciovali, ale odezva bývala i s větším odstupem, kdy některé studijní potíže bylo náročné už pak řešit. Například potíže se zápočty už nebylo možné jenom tak dohnat. “

Hovoříte o potřebách studenta s vyučujícími a jeho spolužáky?

„O specifických potřebách studentů nemluvíme se spolužáky, vyučujícím sdělujeme pouze informace, které si daný student přeje sdělit. Záleží na tipu problémů. Pak už záleží také na konkrétním studentovi, zda chce bližší informace o svých problémech vyučujícím sdělit, a pokud ano, podepisuje souhlas a my informace předáváme dál. Jinak tedy sdělujeme pouze obecné informace o kategorii speciálních potřeb studenta a informace o nastavené podpoře.

Centrum poskytuje informace pro všechny studenty při prezentaci v rámci výuky, o tom, jaké služby poskytujeme, pro koho tu jsme a ve spolupráci s informačním – poradenském a kariérním centrem pomáháme studentům na mnoha úrovních. Ale co bychom do budoucna chtěli ještě více prohloubit a zapracovat, je právě informování studentů na univerzitě blíže o tom, jaké jsou specifické potřeby u studentů se speciálními potřebami. V ideálním případě, když by spolužáci fungovali jako podpora pro studenta se speciálními potřebami, by byla velká výhoda. A to je to, na čem chceme určitě do budoucna zapracovat – informovanost studentů, protože to je moc důležité. Neslyšící studenti mají nárok na dostávání podkladů ke studiu od vyučujících – na základě domluvené podpory studenta vždy na začátku roku (od koho si tyto služby žádá).“

Jak je to se spoluprací s tlumočníky? Má škola smlouvu se „svým“ tlumočníkem?

„Škola má tlumočníky zajištěné na dohodu o provedení práce a skrze komunikaci s koordinátorem, zajišťujeme tlumočnické služby. Síť tlumočnicků, se kterými škola spolupracuje, a i v době studia konkrétní Studentky/ta nebyl dostatek tlumočnicků. Nyní pokud by tu studovalo i více neslyšících studentů najednou, by možná kapacita tlumočnicků nebyla dostačující. Je tomu tak, jelikož tlumočnicků je nedostatek, tlumočníci navíc mají vlastní pracovní závazky a při své práci hodně cestují. Na větších univerzitách věřím, že tomu je tak, že nějaký zaměstnanec centra umí znakový jazyk a může tlumočit, ale u nás tomu tak bohužel není.“

V čem myslíte, že byl hlavní problém v rámci neúspěšného studia studenta/studentky, co vám tato zkušenost dala?

„Hlavní problém ve studiu u konkrétní/ho studentky/ta byl dle mého názoru především v

nedostatečné komunikaci s centrem, opožděné předávání zásadních informací a těžké zajišťování tlumočnických služeb. Komunikace mezi studentem a pracovníkem centra je naprosto zásadní. Důležité je, aby se student nebál se kdykoliv na nás obrátit a mohlo se vše řešit včas – od toho tady jsme. Kolikrát nedokážeme sami odhadnout, s čím vším se student potýká, pokud s námi nekomunikuje.

Zkušenost s podporou v případě tohoto konkrétního studenta/studentky byla poměrně krátká a kontaktu s ní/m nebylo tolik, ale byla přínosná v uvědomění, že při prvních schůzkách se studentem je důležité některé zásadní informace zdůraznit a nenechat studenta odejít bez psaného souhrnu schůzky a těchto zásadních informací, kde bude to podstatné zvýrazněno. Toto bylo pro nás přínosné, ale jinak mám pocit, že o studenty může být opravdu dobře postaráno, pokud je dobře nastavená komunikace a kontakt se studentem – ten je naprosto zásadní.“

Kolik neslyšících studentů na univerzitě studovalo, s kolika centrem spolupracovalo?

„Statistická data, ke kterým jsem se dostala, jsou od roku 2012. Od té doby na univerzitě studovalo a od centra čerpalo podporu 6 neslyšících studentů.“

4. Zaměstnávání neslyšících osob

Ideální situace na trhu práce je vyjádřena v Úmluvě o právech osob se zdravotním postižením, která se k této oblasti vyjadřuje jasně. Celospolečenským cílem by mělo být, umožnit osobám se zdravotním postižením žít nezávisle a plně se zapojit do všech oblastí života společnosti. Osoby se zdravotním postižením mají právo na práci na rovnoprávném základě s ostatními; patří sem zejména právo na možnost žít se prací svobodně zvolenou nebo přijatou na trhu práce a v pracovním prostředí, které je otevřené, inkluzivní a přístupné osobám se zdravotním postižením³⁸.

Význam práce v životě člověka a její důležitost je nepochybná. Práce člověku zajišťuje hmotné zabezpečení a zároveň je předpokladem pro zdárné zapojení člověka do společnosti. V případě osob se zdravotním postižením tomu není jinak. Osobám se zdravotním postižením jejich znevýhodnění klade v různých oblastech života větší či menší překážky, které jsou mnohdy spojené s komplikacemi v kontaktu se zbytkem společnosti. V případě sluchového postižení je tento kontakt omezen a často téměř znemožněn vlastní podstatou znevýhodnění, kdy neslyšící je v komunikaci a potažmo v kontaktu s okolím značně indisponován. V případě, že se k těmto okolnostem přimyslí také znevýhodnění na trhu práce a reálné dopady ve zvýšené míře nezaměstnanosti zdravotně postižených osob, vzniká zde riziko sociálního vyloučení, izolace a důsledkem toho i riziko vzniku sekundárních faktorů nezaměstnanosti, projevujících se v oblasti zdraví postiženého jedince³⁹. Dopady nezaměstnanosti komplexně popsala autorka Božena Buchtová, která uvádí následující: *“Dlouhodobou ztrátou zaměstnání mizí finanční odměna jako hlavní zdroj uspokojování potřeb, vniká osobní i rodinná ekonomická nejistota, ničí se obvyklé časové rozvržení pracovního dne, ztrácí se možnost získávání a udržování pracovních návyků a dovedností. Dlouhodobou nezaměstnaností se vytrácí smysl života, dochází k omezení sociálních kontaktů s přáteli a spolupracovníky, nastává postupný rozpad integrity osobnosti.*

³⁸ Úmluva o právech osob se zdravotním postižením, dostupné z: <https://www.mpsv.cz/cs/28419>.

³⁹ B. Buchtová, Psychologie nezaměstnanosti, s. 49-50, in ŠMAJSOVÁ BUCHTOVÁ, Božena, Josef ŠMAJS a Zdeněk BOLELOUCKÝ. Nezaměstnanost. 2., přeprac. a aktualiz. vyd. Praha: Grada, 2013, 187 s. Psyché. ISBN 978-80-247-4282-3.

Vytrácí se aktivity, které byly běžnou součástí denního pracovního rytmu člověka a přichází strach z budoucnosti, později i pochybnosti o vlastních schopnostech. Proto je práce v naší společnosti, která je založena na výtěžcích ze zaměstnání k naplňování potřeb, velice důležitá. Práce je spojována s vysokou společenskou i osobní hodnotou a je klíčem k životním aspiracím i zdrojem identity a sebeúcty člověka⁴⁰.”

Osoby se zdravotním postižením patří mezi rizikové skupiny uchazečů o zaměstnání ohrožené dlouhodobou nezaměstnaností. V roce 2015 evidoval Úřad práce⁴¹ České republiky 58 552 osob se zdravotním postižením, které činily 13 % z celkového počtu uchazečů o zaměstnání⁴².

Odhady v oblasti nezaměstnanosti u skupiny neslyšících osob mohou zprostředkovávat pouze oblastní výzkumy a organizace, které s neslyšícími pracují. Jako například v tomto případě, kdy na základě dotazníkového šetření mezi 253 neslyšícími respondenty v rámci projektu Pro plný život, bylo zjištěno, že v roce 2006 v Moravskoslezském kraji bylo 38 % osob se sluchovým postižením v produktivním věku nezaměstnaných. Autoři projektu a jeho výzkumný tým pak pro porovnání zjišťovali stav u dalších organizací sdružující neslyšící osoby (Česká unie neslyšících, Českomoravská jednota neslyšících, Unie neslyšících Brno, Český svaz neslyšících sportovců) a dospěli ke stejnému závěru, tedy že situace je obdobná i v ostatních krajích České republiky. Z těchto údajů vyplynulo, že více než třetina neslyšících v ČR v aktivním věku byla v roce 2006 nezaměstnaná⁴³.

4.1 Bariéry ovlivňující zařazení neslyšících osob na trh práce

V této kapitole bude situace popsána v kontextu osob neslyšících, tedy těch, kteří mají vážnou sluchovou vadu, se kterou se již narodili a způsobuje více závažnějších problémů, než tomu bývá u nedoslýchavých či později ohluchlých jedinců. Bariéry, kterým takto znevýhodněné osoby musí čelit, lze rozdělit do několika níže podrobněji popsaných

⁴⁰ Ibid.

⁴¹ Úřad práce ČR 2015, online in Skákalová, s. 111.

⁴² SKÁKALOVÁ, s. 111.

⁴³ Uplatnění neslyšících na trhu práce. GRANT ADVISOR, spol. s r. o, online.

základních skupin.

Bariéry ze strany společnosti:

a) Neinformovanost slyšící společnosti – Za hlavní problém způsobující potíže v zařazení sluchově postižených osob na trh práce je obecně nižší úroveň vzdělání souběžně s neochotou zaměstnavatelů osoby sluchově postižené zaměstnávat, která je nejčastěji způsobena neinformovaností v této oblasti. Skutečnost je taková, že právě tyto důvody jsou větší překážkou než opravdové omezení ve výkonu konkrétní práce, které by sluchové postižení představovalo.

b) Proměna trhu práce – Na poli vzdělání sluchově postižených osob můžeme ale zaznamenávat veliký posun v možnostech. Již v kapitole Vzdělání sluchově postižených osob bylo zmíněno, že pestrost učebních oborů se rozšiřuje a možnosti využití tlumočnických, asistenčních a technických pomůcek a služeb zpřístupnily studium na vysokých školách. Vzdělání je tedy oblastí, která prošla určitou obměnou a započala etapu nových možností pro sluchově postižené osoby. Stále ale setrvává nedůvěra a minimální informovanost zaměstnavatelů, kteří často neprojevují ochotu osobu se sluchovým postižením zaměstnat. (s. 112) Trh práce se v posledních desetiletích velice proměnil směrem od manuálních prací více k požadavkům v oblasti informací a komunikace, což je důsledkem velkých bariér pro osoby se sluchovým postižením.

c) Dorozumívání – Velmi ohroženou skupinou jsou pak osoby s těžkou sluchovou vadou. Takové znevýhodnění způsobuje výrazné obtíže v dorozumívání, kdy i psaný český jazyk je pro dorozumívání velice problémový. Na základě takto velké bariéry pak na pracovišti mohou vznikat nedorozumění mezi neslyšícím a ostatními kolegy a sociální izolace, která má za následek obecné podceňování neslyšících osob. Sluchová vada ovšem neimplikuje omezení schopností, ani nižší inteligenci, pouze omezuje jedincovu možnost dorozumívání ve většině případů na jedinou nejlepší formu, kterou je mateřský znakový jazyk⁴⁴.

Bariéry ze strany neslyšících:

⁴⁴ SKÁKALOVÁ, s. 111-114.

a) Výběr vhodného zaměstnání – Navzdory častějšímu podceňování svých schopností dochází i k opačnému jevu. Stává se, že neslyšící neodhadne správně své schopnosti, či neví a nezjistí si, co označení konkrétní pozice představuje, co bude její náplní práce, jaké odborné vzdělání a praxi vyžaduje. Dále bývá problémem snaha od samého začátku nalézt ideální zaměstnání, které bude neslyšícímu vyhovovat po všech stránkách a kompromis práce na přechodnou dobu, který často bývá důležitým k získání nových kompetencí, bývá pokládán za nepřijatelný. K přijetí pracovní příležitosti, která není ideální, bývá také překážkou pobírání často vysokého invalidního důchodu, který zajišťuje určitý měsíční příjem.

Taková osoba pak nemá dostatečnou motivaci toto zaměstnání přijmout. Tento fakt je pochopitelný, ale zároveň brání v nabytí nových zkušeností, dovedností a potažmo brání v nabývání na atraktivitě takové osoby právě z hlediska uplatnění na trhu práce.

b) Prezentace sebe sama před zaměstnavateli – V této oblasti je hned několik parametrů, které mohou vytvářet určité bariéry k přijetí neslyšícího do zaměstnání. Z praktické strany to bývá nevypracovaný, či špatně zpracovaný životopis a motivační dopis. Může se jednat o chyby v pravopise a neporozumění tomu, jaké informace by jednotlivé oblasti obou dokumentů měly obsahovat. Problematické také bývá, když je u inzerovaného pracovního místa uveden jediný kontakt, kterým je telefonní číslo. Neslyšící je pak odkázán na zprostředkovanou domluvu se zaměstnavatelem. To samo o sobě nemusí na zaměstnavatele působit pozitivním dojmem. Neslyšící v některých případech neznají svá práva a povinnosti, které vyplývají z pracovní smlouvy z důvodu neporozumění textu smlouvy, tím může být například informace o pracovní době, náplni a výkonu práce, přestávkách, dovolené apod.

c) Neznalost společenské situace – Ukazuje se, že problematickým bývá pohled neslyšících na aktuální společenskou situaci, který může být zkreslený v důsledku neinformovanosti o situaci na trhu práce, o zákonných normách a společenských změnách od dob socialismu, kdy se podmínky na trhu práce a zaměstnanosti zásadně lišily od současnosti.

Bariéry ovlivňující postavení neslyšících osob na trhu práce jsou různé a některé z nich mají svůj původ vzniku právě u neslyšících osob. Nicméně je důležité podotknout, že v

některých případech jsou velice problematickou oblastí vztahy s kolegy na pracovišti, kdy problémy jsou nejčastěji způsobené oboustranně. Neslyšící se může stát na pracovišti obětí šikany právě z důvodu nefunkční komunikace, kdy na obou stranách lehkou dochází ke špatné interpretaci různých situací a informací, které vedou ke zkrslení a působí konflikty. Autorka Tereza Skákalová uvádí možnosti řešení této situace, spočívající v soustavě kvalitní přípravy na profesní dráhu s návazností na celoživotní vzdělávací systém pro neslyšící osoby⁴⁵.

4.2 Pozitivní vlivy – snaha o odstraňování bariér na trhu práce

Dle Úmluvy OSN “K osobám se zdravotním postižením patří ty, které mají dlouhodobé fyzické, mentální, duševní nebo smyslové postižení, které v interakci s různými překážkami, může bránit jejich plné a efektivní účasti ve společnosti rovnocenně s ostatními⁴⁶.”

Česká republika se v uplynulých dvaceti pěti letech zařadila mezi státy, které si uvědomují a přijímají zvýšenou odpovědnost za odstraňování existujících bariér bránících osobám se zdravotním postižením v účasti na plnohodnotném životě a zapojení do společnosti. Systematicky usiluje o postupné řešení jednotlivých dílčích oblastí, které se bezprostředně osob se zdravotním postižením a jejich rodin dotýkají, s cílem zlepšit podmínky i kvalitu jejich života. Za tímto účelem bylo v uplynulém období postupně vypracováno, vládou schváleno a realizováno již pět národních plánů, které formovaly a nastavovaly politiku státu ve vztahu k osobám se zdravotním postižením a byla v nich stanovena konkrétní opatření, která byla pro dané období označena jako důležitá a prioritní v této otázce. Nicméně, jak je v národním plánu z roku 2018 konstatováno: “*Stále nepříznivá zůstává situace v oblasti zaměstnávání osob se zdravotním postižením⁴⁷.*”

⁴⁵ SKÁKALOVÁ, s. 114-117.

⁴⁶ Mezinárodní Úmluva OSN o právech osob se zdravotním postižením, 2006, str. 3.

⁴⁷ Národní plán podpory rovných příležitostí pro osoby se zdravotním postižením na období 2015–2020. In: . Praha: Vládní výbor pro zdravotně postižené občany, 2015, ročník 2018, číslo 501.

4.3 Důležité předpisy

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti – upravuje právo na zaměstnání, právo na podporu v nezaměstnanosti a v době rekvalifikace, zabývá se aktivní politikou zaměstnanosti, zaručuje rovné zacházení bez ohledu na pohlaví, rasu, zdravotní postižení, vymezuje práva a povinnosti ve vztahu mezi uchazečem o zaměstnání a úřadem. Zákon také upravuje podobu podpory zaměstnavatelů v malých společnostech s méně než 25 zaměstnanci. Zákon upravuje podle § 78 příspěvek na mzdové náklady včetně sociálního a zdravotního pojištění pro zaměstnavatele zaměstnávající více než 50 % zdravotně postižených osob. Mimo to může zaměstnavatel získat také výhody v podobě slevy na dani nebo příspěvku na chráněné pracovní místo⁴⁸.

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce upravuje podobu pracovního poměru (vznik, zánik, pracovní doba, dovolená, mzda, náhrada mzdy, ochranné pracovní pomůcky), ukládá povinnost předcházet rasové diskriminaci, řeší povinnost zaměstnávání zdravotně postižených osob na základě rovného přístupu k zaměstnání a životním příležitostem pro všechny, povinnosti upravit pracoviště pro tuto osobu, povinnost zaměstnavatelů nahlásit úřadu práce ukončení pracovního poměru s touto osobou⁴⁹.

Zákon č. 198/2008 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů uvádí, že *“zapracovává příslušné předpisy Evropských společenství a návaznosti na Listinu základních práv a svobod a mezinárodní smlouvy, které jsou součástí právního řádu, blíže vymezuje právo na rovné zacházení a zákaz diskriminace ve věcech:*

- a) *práva na zaměstnání a přístupu k zaměstnání*
- b) *přístup k povolání, podnikání a jiné samostatné výdělečné činnosti, včetně odměňování;*
- c) *pracovních, služebních poměrů a jiné závislé činnosti, včetně odměňování;*
- d) *členství a činnosti v odborných organizacích, radách zaměstnanců nebo organizací zaměstnavatelů, včetně výhod, které tyto organizace svým členům poskytují;*

⁴⁸ Zákon č. 435/2004 Sb. O zaměstnanosti, dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2004-435>.

⁴⁹ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2006-262>.

- e) *členství a činnosti v profesních komorách, včetně výhod, které tyto veřejnoprávní korporace svým členům poskytují;*
- f) *sociální zabezpečení;*
- g) *příznání a poskytování sociálních výhod;*
- h) *přístup ke zdravotní péči a její poskytování;*
- i) *přístup ke vzdělání a jeho poskytování;*
- j) *přístup ke zboží a službám, včetně bydlení, pokud jsou nabízeny veřejnosti nebo při jejich poskytování⁵⁰.*”

Pražská deklarace z roku 2013, která následovala po Bruselské deklaraci, k jejímuž vyhlášení došlo na závěru konference nazvané “Osoby se sluchovým postižením a jejich přístup k informacím”. Konference byla pořádána Svazem neslyšících a nedoslýchavých v ČR a organizací EFHOH (Evropská federace nedoslýchavých). Hlavní bod zájmu deklarace s podtitulem “Lepší kvalita života pro nedoslýchavé v Evropě” je přístup všech občanů k informacím a ke spravedlivým pracovním podmínkám, kvalitní zdravotní péči a užitečným činnostem ve volném čase za stejných podmínek jako pro zbytek společnosti⁵¹.

⁵⁰ Zákon č. 198/2008 Sb., Antidiskriminační zákon, dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2009-198>.

⁵¹ SKÁKALOVÁ, s. 96.

4.4 Sociální systém a politika zaměstnanosti ČR

Zdravotní postižení je součástí celé historie společnosti. Postižení zde bylo, je a navzdory veškerým snahám preventivních programů a zdravotní péči, také bude, uvádí Alice Grudzińská. Řadu nemocí se lidstvu podařilo v průběhu dějin vymýtit či eliminovat jejich následky, ovšem i přes snahu eliminovat zdravotní postižení, počet osob zdravotně postižených narůstá. Lidé zdravotně postižení a jejich rodiny se stávají sociálně závislými v důsledku zdravotního postižení a okolností, které do života takového jedince a rodiny přinášejí⁵².

Vymezení zdravotního postižení je ukotveno mimo řadu jiných definic, také v zákoně o sociálních službách. Tato definice vymezuje zdravotní postižení jako: “tělesné, mentální, duševní, smyslové nebo kombinované postižení, jehož dopady činí nebo mohou činit osobu závislou na pomoci jiné osoby⁵³”.

Jeden z nástrojů státu, kompenzující vlivy invalidity jedince je dávka invalidního důchodu. V zákoně č. 306/2008 Sb., který je novelou zákona o důchodovém pojištění se nově od roku 2010 vymezuje invalidita třetího, druhého a prvního stupně. Výplata plného invalidního důchodu souběžně s příjmem z výdělečné činnosti je možná bez omezení. Pojištěná osoba je označena za invalidní v případě, že 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 prvního stupně;
- Nejméně o 50 %, avšak nejvíce o 69 %, jedná se o invaliditu druhého stupně;
- Nejméně o 70 %, jedná se o invaliditu třetího stupně.

Výše důchodu se skládá ze dvou složek, a to ze základní výměry a z procentuální výměry. Výše základní výměry je v roce 2020 stanovena na 3 490 Kč měsíčně. Výše procentní výměry invalidního důchodu činí za každý celý rok doby pojištění

⁵² GRUDZIŃSKÁ, Alice. *Nezaměstnanost a její psychologické dopady na osoby se zdravotním postižením*. České Budějovice: Nová Forma, 2012, 177 s. ISBN 978-80-7453-214-6., str. 15.

⁵³ Zákon 108/2006 Sb., o sociálních službách

- 0,5 % výpočtového základu měsíčně, jedná-li se o invaliditu prvního stupně;
- 0,75 % výpočtového základu měsíčně, jedná-li se o invaliditu druhého stupně;
- 1,5 % výpočtového základu, jedná-li se o invaliditu třetího stupně⁵⁴.

Mimo důchodové pojištění, stát také poskytuje tzv. sociální pomoc. Ta pak na základě jednotlivých forem sociální pomoci má za cíl zabezpečení základních životních potřeb občanů, kteří se nacházejí v obtížné sociální situaci a z objektivních nebo subjektivních důvodů si nejsou schopni vlastním přičiněním ani s pomocí rodiny tyto potřeby zabezpečit. Základními životními potřebami občana se rozumí jeho základní biologické, psychické a sociální potřeby, a to na úrovni přijatelné pro společnost a nevedoucí k jeho vyloučení ze společnosti. Pokud se osoba ocitne v situaci, kdy si není schopna sama svým úsilím ani s pomocí rodiny svoje základní životní potřeby zabezpečit, popř. taková situace hrozí, má právo na sociální pomoc. Nárok na její poskytování vzniká splněním podmínek stanovených pro jednotlivé formy sociální pomoci. Obtížnou situací se myslí nepříznivý stav nebo souhrn nepříznivých podmínek a okolností, vztahujících se k určité osobě nebo skupině společně posuzovaných osob a vlivů, které se jí bezprostředně dotýkají⁵⁵.

Sociální pomocí se rozumí činnost subjektů směřující k tomu, aby osobám nacházejícím se v obtížné situaci, popř. osobám, které jsou takovou situací ohroženy, byla poskytnuta pomoc, která jim umožní tuto situaci řešit nebo ji zmírnit⁵⁶.

Státní politika zaměstnanosti České republiky vznikla počátkem 90. let minulého století, kdy byl dán základ strategie zaměstnanosti a vyjasněn koncept aktivní role státu. Zabezpečování politiky zaměstnanosti je upraveno zákonem č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. K naplňování cílů politiky zaměstnanosti slouží aktivní politika zaměstnanosti s pasivní politikou zaměstnanosti⁵⁷.

⁵⁴ KREBS, Vojtěch. *Sociální politika*. 6., přepracované a aktualizované vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2015, 566 s. ISBN 978-80-7478-921-2., str. 235-236.

⁵⁵ KREBS, Vojtěch. *Sociální politika*. 6., přepracované a aktualizované vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2015, 566 s. ISBN 978-80-7478-921-2., s. 322.

⁵⁶ Česká správa sociálního zabezpečení [online]. Česká správa sociálního zabezpečení: 2015 [cit. 2015-3-5]. Dostupný na WWW.cssz.cz/cz

⁵⁷ GRUDZIŇSKÁ, Alice. *Nezaměstnanost a její psychologické dopady na osoby se zdravotním postižením*. České Budějovice: Nová Forma, 2012, 177 s. ISBN 978-80-7453-214-6., s. 60.

Cíle politiky zaměstnanosti jsou následující:

- Zabezpečování práva na zaměstnání;
- Sledování a vyhodnocování situace na trhu práce, zpracování prognóz a koncepcí zaměstnanosti a rozvoje lidských zdrojů na úseku trhu práce, programů a projektů pro pracovní uplatnění fyzických osob;
 - Koordinace opatření v oblasti zaměstnanosti a rozvoje lidských zdrojů na úseku trhu práce v souladu s evropskou strategií zaměstnanosti a podmínkami pro čerpání pomoci z Evropského sociálního fondu;
 - Tvorba a koordinace jednotlivých programů a opatření k zajištění priorit v oblasti zaměstnanosti a rozvoje lidských zdrojů na úseku trhu práce;
 - Uplatňování aktivní politiky zaměstnanosti;
 - Tvorba a zapojení do mezinárodního programu souvisejícího s rozvojem zaměstnanosti a lidských zdrojů na úseku trhu práce;
 - Hospodaření s prostředky na politiku zaměstnanosti;
 - Poskytování informačních, poradenských a zprostředkovatelských služeb na trhu práce;
 - Poskytování podpory v nezaměstnanosti a podpory při rekvalifikaci;
 - Opatření na podporu a dosažení rovného zacházení s muži a ženami, s osobami bez ohledu na jejich rasový a etnický původ, s osobami se zdravotním postižením a s dalšími skupinami osob, které mají ztížené postavení na trhu práce, pokud jde o přístup k zaměstnání, rekvalifikaci, přípravu na práci a ke specializovaným rekvalifikačním kurzům, a opatření pro zaměstnávání těchto osob;
 - Opatření pro zaměstnávání fyzických osob se zdravotním postižením a dalších skupin fyzických osob, které mají ztížené postavení na trhu práce;
 - Usměrnění zaměstnávání pracovních sil ze zahraničí na území České republiky a z území České republiky do zahraničí;
 - Rozvoj infrastruktury trhu práce prostřednictvím sítě úřadů práce, které zajišťují zprostředkovatelské, informační a poradenské služby;
 - Podpora vytváření nových pracovních míst a pracovních činností, tj. podpora vytváření nových pracovních míst u zaměstnavatelů, podpora začínajících podnikatelů a usnadnění zaměstnávání osob, které vyžadují zvláštní péči (osoby se zdravotním postižením, absolventi, starší pracovní síla apod.);

- Zvyšování adaptability pracovní síly organizováním a podporou rozmanitých rekvalifikačních programů;
- Zabezpečení životních podmínek těch, kteří stali dočasně nezaměstnanými formou podpor v nezaměstnanosti⁵⁸.

4.5 Aktivní politika zaměstnanosti a její vybrané nástroje

Aktivní politikou zaměstnanosti je myšlen souhrn opatření, která směřují k zajištění maximální možné úrovně zaměstnanosti. Tato opatření zajišťuje Ministerstvo práce a sociálních věcí (MPSV) a Úřady práce ve spolupráci s dalšími subjekty. Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti jsou:

- Rekvalifikace
- Investiční pobídky
- Veřejně prospěšná práce
- Společensky prospěšná pracovní místa
- Příspěvek na zapracování
- Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program⁵⁹

Matoušek popisuje aktivní politiku zaměstnanosti jako snahu státu o rychlý návrat nezaměstnaných na trh práce, případně o poskytnutí pracovního místa těm, kteří ještě nepracovali a mají se získáním práce obtíže. Je součástí státní politiky zaměstnanosti. Prostředky aktivní politiky zaměstnanosti jsou rekvalifikační programy a zřizování společensky účelných pracovních míst. Tato nově zřizovaná pracovní místa jsou u nás dotovaná úřady práce. Další forma aktivní politiky zaměstnanosti jsou praktikantská místa ve státní správě či odborné praxe absolventů škol. I tyto formy dotuje úřad práce. Pro uchazeče s nízkou kvalifikací stát může organizovat veřejně prospěšné práce, na ně u nás může úřad

⁵⁸ KREBS, Vojtěch. *Sociální politika*. 6., přepracované a aktualizované vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2015, 566 s. ISBN 978-80-7478-921-2., s. 323-324.

⁵⁹ Zákon 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, § 104

práce poskytnout dotaci až do plné výše mzdy vyplácené pracovníkovi⁶⁰.

4.5.1 Pracovní rehabilitace

Jde o sociální službu, kterou mohou využívat osoby se zdravotním postižením⁶¹. Pracovní rehabilitaci zajišťuje Úřad práce s pracovními rehabilitačními středisky a také službou NNO. “Pracovní rehabilitace je souvislá činnost zaměřená na získání a udržení vhodného zaměstnání osoby se zdravotním postižením.”

Pracovní rehabilitace v sobě zahrnuje:

- poradenskou činnost k volbě vhodného zaměstnání;
- přípravu (teoretickou a praktickou) pro získání zaměstnání;
- vytvoření vhodných podmínek při změně zaměstnání⁶².

4.5.2 Chráněné pracovní místo

Chráněné pracovní místo je pracovní místo vytvořené za spolupráce Úřadu práce a zaměstnavatele, který zaměstná osobu se zdravotním postižením. Je povinností zaměstnavatele, aby toto místo bylo udrženo alespoň po dobu dvou let. Pro vytvoření chráněného pracovního místa získává zaměstnavatel příspěvek v maximální výši osminásobku průměrné mzdy, pro osobu s těžším zdravotním postižením ve výši dvanáctinásobku průměrné mzdy. Dojde-li k vytvoření více jak deseti chráněných pracovních míst, je příspěvek na vytvoření jednoho pracovního místa pro osobu se zdravotním postižením maximálně desetinásobek a pro osobu s těžším zdravotním postižením maximálně čtrnáctinásobek výše uvedené průměrné mzdy.

⁶⁰ MATOUŠEK, Oldřich. Slovník sociální práce. Praha: Portál, 2003, 287 s. ISBN 80-7178-549-0., s. 25.

⁶¹ MPSV. Základní východiska zavedení koordinované rehabilitace zdravotně postižených v ČR. Praha: MPSV, 2012. s. 44. ISBN 978-80-7421-052-5

⁶² Zákon 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, § 69.

Zaměstnavatelé s více jak 25 zaměstnanci jsou povinni zaměstnávat osoby se zdravotním postižením ve výši povinného podílu těchto osob na celkový počet zaměstnanců ve výši 4 %⁶³.

⁶³ Zákon 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.

4.5 Situace v oblasti zaměstnávání OZP v dalších státech EU

Informace v této části práce jsou čerpány ze zprávy připravené pro Akademickou síť evropských odborníků v oblasti zdravotního postižení (ANED), vypracovanou profesorem Bentem Grevem, při Univerzitě v Roksilde v Dánsku. Informace z Národních zpráv jednotlivých zemí nebyly již dále jednotlivě dohledávány. Informace byly pouze čerpány z tohoto dokumentu, jehož relevance je nepochybná.

Osoby se zdravotním postižením jsou zaměstnávány na široké škále pracovních pozic, nicméně z velké části charakteristické minimálním požadavkem na kvalifikaci pracovníka a často se tedy jedná o práci s nízkým platovým ohodnocením.

Spojnice mezi vzděláním a úspěchem v získání zaměstnání je velice významná. Právě z tohoto důvodu je kladen velký důraz na znevýhodnění, kterému zdravotně postižení lidé čelí v oblasti vzdělávání, obecně i v pozdějším vzdělávání celoživotním. Zaměření právě na oblast kvalitního vzdělávání by mělo být prioritní. Brzká intervence a prevence hraje v životech osob se zdravotním postižením stejně tak důležitou roli. V našem prostředí, jak již bylo v kapitole „Aktuální možnosti vzdělávání pro sluchově postižené osoby v České republice“ uvedeno, jsou možnosti vzdělávání pro osoby se sluchovým postižením výrazně omezeny. Programy na vysokoškolské úrovni, které jsou neslyšícím studentům dostupné jsou značně omezené, ve své podstatě existují pouze dva obory uzpůsobené pro studenty se sluchovým postižením. To má pak důsledky v uplatnění neslyšících osob později na trhu práce.

V rámci jednotlivých politik zaměstnanosti států EU lze zaznamenat určitou konvergenci směrem k rovnoprávné legislativě v oblasti zaměstnávání OZP, ovšem následné implementace v rámci aktivních politik zaměstnanosti bývají velice široce pojaté a tím i snahy o dosahování žádoucích výsledků jsou často neúspěšné. Existují určité posuny v oblasti politik zaměstnanosti od primární snahy vyrovnávat finanční potřeby v nezaměstnanosti jedince, ke snaze zapojit jej do pracovního procesu. Především pak ty jedince, kteří disponují alespoň částečnou pracovní kapacitou. Některé země již uvádějí informace o vnitrostátních opatřeních na vytvoření pružnějších pracovních řešení. Je možné a inspirující se v této oblasti poučit z příkladů dobré praxe.

Existují podstatné rozdíly v zaměstnanosti, typech sociálních služeb, systémech

sociálního zabezpečení a enviromentálních infrastrukturách v rámci jednotlivých států EU. V národních strategiích zaměstnanosti existují určité důkazy o snahách začleňovat problematiku zdravotního postižení, ale účinné začleňování vyžaduje pozornost v praxi, nikoliv pouze zákonné úpravy. I přes to je v národních politikách a strategiích zaměstnanosti jen stále velmi málo odkazů na přístupnost práce pro osoby se zdravotním postižením v rámci volného pracovního trhu. Situace vůči OZP na volném pracovním trhu není nijak vstřícná. Ve volném pracovním trhu jsou upřednostňovány kvality jako je rychlost, pružnost, dravost a podobně. Osoby se zdravotním postižením často potřebují velice odlišné pracovní prostředí k tomu, aby jim bylo umožněno práci vykonávat kvalitně a práce pro ně nebyla další přítěží a stresorem. K takovým vhodným podmínkám by mohla přispět například možnost práce na částečný úvazek, ale stále za takových podmínek, aby se OZP mohly dosáhnout ekonomického zabezpečení.

Evropská komise zřídila v roce 2008 Akademickou síť evropských odborníků v oblasti zdravotního postižení (ANED) s cílem poskytovat vědeckou podporu a poradenství pro své oddělení sociální politiky. Zejména činnosti této sítě podporují budoucí rozvoj akčního plánu EU v oblasti zdravotního postižení a aplikování Úmluvy Organizace spojených národů o právech osob se zdravotním postižením do praxe. ANED je financována jako součást programu Společenství pro zaměstnanost a sociální solidaritu Program PROGRESS působící v letech 2007-2013. Program PROGRESS podporuje cíle EU v oblasti zaměstnanosti a sociálních věcí a přispívá k naplňování stanovených cílů Lisabonskou strategií z období 2007–2013, zejména k vytváření více a lepších pracovních míst a k podpoře rovných příležitostí pro všechny.

Zpráva se zaměřuje především na osvědčené postupy pro implementaci do praxe, založené na národních zprávách a doporučeních jednotlivých zemí EU pro další akce. Především ale představuje údaje a informace týkající se situace v oblasti zaměstnanosti osob se zdravotním postižením, neboť toto je základem pro následné podrobnější analýzy a návrhy⁶⁴.

⁶⁴ GREVE, Professor Bent. *The labour market situation of disabled people in European countries and implementation of employment policies: a summary of evidence from country reports and research studies* [online]. Denmark, 2009 [cit. 2019-04-17]. Dostupné z: <http://www.includ>, 2009 the labour market situation of disabled people in European countries and implementation of employment policies. Report prepared for the Academic

4.5.1 Změny v zaměření na flexibilnější podmínky v zaměstnávání OZP

Nedávný vývoj na trhu práce a sociální politika v evropských zemích prošly proměnou, která se nejvíce odráží v odklonu od tendence nahlížet na OZP jako pracovně neschopné, ale raději se zaměřuje na jejich možnosti a pracovní schopnosti. Tedy proměna v zaměření na to, co lidé se zdravotním postižením dělat mohou, a poté se zaměřují na cílenou podporu na základě těchto hodnocení. To má vliv na vývoj možností pracovního uplatnění a možností integrace na trh práce. Podobné posuny lze spatřit také ve zvýšené pozornosti věnované možnostem částečné práce a pružnosti práce, včetně kratší pracovní doby, možnosti pružnější docházky, dovolené, přestávky v práci a podobně. Například v Polsku byla uzákoněna práva pro OZP, která zajišťují právo pracovat méně v závislosti na stupni zdravotního postižení dané osoby. OECD (organizace pro hospodářskou spolupráci a rozvoj) má zvláštní zájem na iniciativách založených na částečné pracovní kapacitě. Je tomu tak i přes to, že dopad podobných iniciativ na lepší vyhlídky pro OZP na trvalé začlenění na trhu práce, stále zůstává nejasný⁶⁵. Stále je důležité poznamenat, že práce na částečný úvazek je běžná u osob se zdravotním postižením v zaměstnání ve vyšším poměru než u osob bez zdravotního postižení. Příkladem může být Norsko, kde zaměstnanost na částečný úvazek je častější u osob se zdravotním postižením než u zbylé populace v poměru 48,3 % ku 26,6 % (údaje z roku 2007)⁶⁶.

4.5.2 Kvótový systém

Vzhledem k tomu, že v mnoha členských státech EU existují povinnosti týkající se zaměstnaneckých kvót, je to důležitý aspekt, jakým způsobem se země snaží integrovat

Network of European Disability experts (ANED), University of Roskilde.

⁶⁵ OECD (2007) Nové způsoby řešení částečných pracovních kapacit. Paříž, OECD, www.oecd.org/els/disability.

⁶⁶ International Labour Organization [online]. Mezinárodní organizace práce: 2015 [cit. 2015-1-20]. Dostupný na WWW: <http://www.ilo.org/global/standards/lang--en/index.htm>

osoby se zdravotním postižením na trh práce.

V posledních letech došlo k vývoji vně i mimo evropských zemí k systémům kvót v pracovním trhu pro osoby se zdravotním postižením, například zavedení nového kvótového systému na Kypru a zrušení dříve nevynucené kvóty ve Spojeném království. Uspořádání kvótových systémů je velmi různorodé a vychází z historického kontextu jednotlivých zemí, které se od sebe různí. Nicméně je důležité si uvědomit dilema mezi intervencí, která zajišťuje získání pracovního místa a rizikem nerovnosti v zacházení se zdravotně postiženými zaměstnanci, vyplývající z umístování OZP na pracovní pozici z povinnosti kvótového systému.

Většina evropských zemí si zachovává určitou formu povinnosti týkající se zaměstnaneckých kvót zdravotně postižených zaměstnanců. Mezi tyto země patří: Rakousko, Belgie, Bulharsko, Kypr, Česká republika, Francie, Německo, Řecko, Maďarsko, Irsko, Itálie, Litva, Lucembursko, Malta, Polsko, Portugalsko, Rumunsko, Slovensko, Slovinsko a Španělsko. Neexistuje žádný účinný systém kvót v Dánsku, Estonsku, Finsku, na Islandu, v Lotyšsku, Spojeném království, Nizozemsku, Norsku a Švédsku.

Gundersen uvádí tři základní modely pro pracovní kvóty v oblasti zdravotního postižení v Evropě:

- Legislativní doporučení
- Legislativní povinnosti, bez účinných sankcí
- Legislativní povinnost podpořená sankcemi (popř. systém odměňování)⁶⁷

V tomto rámci není právní existence systémů kvót zárukou plného provádění a existují národní rozdíly, pokud jde o definici zdravotně postižených pracovníků, na které se vztahují možnosti pracovních míst daných kvótou. To závisí na mechanismech provádění právního rozhodnutí. Například v Rakousku se odhadovalo, že pouze 30 % společností splnilo normu danou kvótou z roku 2006. Ve Španělsku v roce 2005 pouze 14 % podniků s více než 50 zaměstnanci splňovalo požadavky. Velikost společností, které jsou povinny

⁶⁷ SINGH, Prof. Dr. Hare Krishan, Dr. Manisha DWIVEDI a Sidharth Shankar RAJU. *EFFECT OF CULTURAL DIVERSITIES IN BUSINESS* [online]. United States: Lulu.com, 2008 [cit. 2020-03-20]. ISBN 1678172227. Dostupné z: <http://www.lbp.world/>.

dodržovat kvóty, a mají povinnost přijmout určitý počet zaměstnanců, se liší mezi jednotlivými zeměmi. Na úrovni jednotlivých firem mohou existovat příležitosti toto povinné plnění splnit i jinými způsoby. Například v České republice mohou společnosti snížit minimální počet zdravotně postižených osob nebo odvody, které mají být zaplacený, pokud nakupují výrobky od jiných společností s více než 50 % zdravotně postiženými zaměstnanci⁶⁸.

V několika zemích, například v Polsku, Rakousku, Německu a Francii, jsou finanční příspěvky vybrané od zaměstnavatelů, kteří neplní kvóty, investovány do Národního fondu podpory zaměstnanosti zdravotně postižených osob. Příkladem může také být Národní rehabilitační fond v Polsku. Existují však i důkazy, že v některých zemích chybí praktické prosazování nebo finanční sankce za nedodržování povinností vyplývajících z kvótového systému dané země, například Belgie.

Podobný nedostatek politiky existuje ve vztahu k chráněnému zaměstnání. Chráněné zaměstnání ustupuje v zemích jako je Polsko, Švédsko a Spojené království, ale zároveň se rozmachuje v zemích, jako je Rakousko, Německo, Finsko, Itálie, Lucembursko a Portugalsko. Belgie, Slovinsko, Itálie a Španělsko uvádějí nejvyšší procenta pracujících v chráněném zaměstnání. Například ve Slovinsku zdravotně postižení jsou nejčastěji zaměstnáváni v podnicích s chráněným pracovním místem. Zdá se, že v některých zemích, například ve Francii, se zvyšuje míra zaměstnanosti OZP do značné míry právě důsledkem zvýšení počtu chráněných a nikoli běžných pracovních příležitostí. Neexistuje žádný jasný přehled nebo důkazy ze zpráv zemí o účinnosti přechodu z chráněných pracovních míst na otevřený trh práce. V některých zemích, jako je Spojené království, poskytovatelé chráněných pracovních míst přijali explicitnější cíle umožňující přechod na otevřený trh práce. Skutečné míry přechodu však nejsou dobře zdokumentovány. Například v Rakousku, přechod na všeobecný trh práce s výsledky ve výši 3 % zdařilých přechodů, je relativně nízké číslo na to, že se jedná o jeden z hlavních cílů stanovených danými organizacemi s tímto zaměřením.

Účast na zaměstnanosti je pouze jedním z aspektů integrace do společnosti. Při určování rovnosti žen a mužů je rovněž třeba vzít v úvahu různé typy pracovních míst.

⁶⁸ Zelderloo, L a Reynaert, J (2007). Mezinárodní srovnání metod financování zaměstnávání znevýhodněných osob. Brusel, EASPD

Chráněné zaměstnání plní jednu funkci, ale za cenu dosažení mainstreamingu. Chráněné zaměstnání vyjadřuje znepokojení nad sociálním začleňováním, přetrvávají ale obavy ohledně nízké úrovně odměny pro zaměstnance v chráněných dílnách, kde je mnoho lidí ohroženo chudobou, například Německo. Existují důkazy o přechodu od diskurzu chráněného zaměstnání k podporované zaměstnanosti⁶⁹, například Finsko. Existují také důkazy, že několik zemí nyní zdůrazňuje úlohu sociálních podniků, aby tito zaměstnavatelé více zaměstnávali osoby se zdravotním postižením.

4.5.3 Příklady dobré praxe v dalších zemích EU

V této části jsou uvedeny příklady osvědčených postupů. Uvedené příklady jsou převážně převzaty z Národních zpráv jednotlivých zemí EU, které byly zpracovány v jednotném dokumentu, již výše zmíněném (dokument pro Akademickou síť evropských odborníků v oblasti zdravotního postižení (ANED), vypracovaný profesorem Bentem Grevem, při Univerzitě v Roskilde v Dánsku. Příkladem země, která uvádí, že disponuje odkazy na osvědčené postupy v oblasti zaměstnanosti OZP je například Španělsko, jak uvádí španělský webový portál Discapnet. Naproti tomu, příkladem země, kde nebyly k dispozici žádné osvědčené příklady dobré praxe, je například Malta. Národní zprávy se zaměřují na konkrétní otázky a potřeby v dané zemi spíše než obecné vazby na strategii EU.

Osvědčené postupy lze chápat tak, že odkazují na cíle a ambice, například na Evropskou Strategii zaměstnanosti a tyto ambice se v konkrétních programech snaží uvést do praxe skrze navrhování způsobů odstranění překážek a prosazování rovnosti přístupu k problematickým oblastem týkajících se diskriminované či znevýhodněné skupiny. To by znamenalo, že projekty, které integrují osoby se zdravotním postižením na trh práce nebo je posouvají co nejbližší běžnému trhu práce, by byly považovány za nejlepší praxi. Je důležité si toto nastavení uvědomit vzhledem k tomu, že pro osoby s různými formami zdravotního postižení nemusí být konečný cíl jednotný, např. dosažení nekvalifikované práce. Práce na

⁶⁹ Podporované zaměstnávání jako sociální službu financují městské úřady v rámci širokého spektra poskytovaných sociálních služeb pro zdravotně postižené občany. Tato služba pomáhá OZP při jejich přechodu z chráněných zařízení na otevřený trh práce nebo jim ulehčuje vstup do zaměstnání po absolvování školy. Jde o osobní podporu v podmínkách běžného pracoviště, ale nikoli ve smyslu placeného zaměstnání ale jako sociální služba pro OZP.

částečný úvazek by mohla být považována za negativní výsledek pro jednoho, a naopak za pozitivní výsledek pro jiného. Osvědčené postupy, které nabízejí příklady k učení, mohou zahrnovat například konkrétní projekty, které jednotlivce jasně směřují k běžnému trhu práce.

Pro aplikaci projektů do nového prostředí je zapotřebí prvotních testů prostředí a situace na trhu práce, detailní studie činností a dopadů daného projektu včetně vymezení inovativního prvku, který by nová služba měla zahrnovat, jasné vymezení oblasti zájmu a také zhodnocení efektivity a účinnosti intervence daného programu, popsání a zajištění podmínek pro udržitelnost projektu. Zajištění reprodukovatelnosti, přenosu a udržitelnosti účinných intervencí je důležitým prostředkem zlepšení budoucích znalostí a možnosti zajištění dostatečné a kvalitní podpory pro více klientů.

Přístup k otevřenému trhu práce může být možný například prostřednictvím zakotvení chráněného zaměstnání v rámci běžnějších pracovních profesí, jako například realizace kavárny za cílem vytvořit pracovní místa pro osoby s těžkým zdravotním postižením uvnitř otevřeného trhu práce, tedy vytvořit příležitosti na takových místech pracovního trhu, kde je velký tok lidí a mnoho pracovních příležitostí.

Velice významné je zařazení poradenství v rámci služeb pro nezaměstnané. Poradenství je důležité v rané fázi nezaměstnanosti v kombinaci s aktivní podporou zaměstnanosti. Poradenství musí být širší než jen zaměřené na nalezení zaměstnání, mělo by např. zahrnovat sociální kontext a poradenství v oblasti profesního zařazení, oblasti finanční gramotnosti, dluhové poradenství, informace o rekvalifikačních možnostech a možnostech celoživotního vzdělávání. Významné je návazné vedení, následná kontrola je důležitá i v případě, že osoba byla umístěna do zaměstnání, proces musí zajistit integrační příležitosti pro všechny. Je důležité uznat účinnost jak formálního, tak neformálního poradenství, které je k dispozici včas. V tomto ohledu by neměl být přehlížen přínos vzájemného poradenství od jiných osob se zdravotním postižením nebo od spolupracovníků, či manažerů. Rakouský program pro mladé lidi se zdravotním postižením má za cíl právě toto vzájemné poradenství. V současnosti byl tento příklad převeden nejen do jiných projektů této země, ale také například do Itálie. Ústředním cílem je „zakládání kruhu podpory“ a následné využívání mentorů ve společnostech. Zde se tedy přímo na pracovišti nachází konkrétní možnost vedení a podpory.

Příkladem mezinárodního projektu osvědčených postupů je odborné vzdělávání

projektu SDV-NetJob⁷⁰ (sít internetových stránek sociálního dialogu). Jedná se o spolupráci mezi Dánskem, Irskem a Řeckem. V Řecku byl projekt použit k průzkumu a identifikaci dovedností potřebných k získání zaměstnání v IT sektoru. Zaměřením se na poptávku a následným zvýšením dovedností osob se zdravotním postižením bylo možné integrovat osoby na trh práce. Projekt tak zdůrazňuje, že je třeba analyzovat možnosti a požadavky na trhu práce pro různé druhy kvalifikovaných prací. Toto pozorování je důležité, pokud mají být cílené programy APTP pro osoby se zdravotním postižením v souladu s měnícími se požadavky a příležitostmi na běžném trhu práce. Shoda byla také u příkladů osvědčených postupů z Islandu, kde cílem programu bylo pomoci lidem s umístěním na pracoviště a zajistit odpovídající soulad mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem s dalším důrazem na dlouhodobou podporu. Znalost zájmu zaměstnavatelů i zaměstnanců může být nejlepším způsobem, jak zvýšit šanci OZP na volném trhu práce. Pro zaměstnavatele to může znamenat finanční pobídky, jak ukazuje projekt v Maďarsku, který je založen na využívání úlev jak z daně z příjmů fyzických, tak právnických osob.

Flexibilní pracovní místa v Dánsku jsou příkladem právních předpisů, které pomohou osobám bez možnosti plné pracovní schopnosti vstoupit nebo zůstat na trhu práce. Podle tohoto uspořádání jsou osoby se zdravotním postižením zaměstnány za obvyklých podmínek dohodnutých mezi partnery na trhu práce, ale z části jsou náklady hrazeny z veřejných prostředků.

Důležitá může být sociální odpovědnost podniků. Francie přijala požadavek, aby veřejní a soukromí zaměstnavatelé vyjednávali s odborovými organizacemi a plánovali zaměstnávání a integraci osob se zdravotním postižením na trhu práce. Je důležité, aby ti, kteří potenciálně mohou zaměstnávat OZP, byli už předem citliví na zaměstnávání osob se zdravotním postižením.

Důležitými pro projekty dobré praxe a pro vytváření nových způsobů uplatnění OZP na trhu práce se stali aktéři kvality práce a bezpečnosti. V Německu jsou zaměstnavatelé povinni nejprve zvážit, zda může být volné místo obsazeno zdravotně postiženou osobou. To

⁷⁰ SDV Net provides: Information on a wide range of employment and disability issues, News, policies, good practices and innovative developments at a National and European level. Projects Database covering research, development and innovation projects on employment and disability that have been funded by the European Union and other bodies since 2000. An advanced search tool allowing users to locate projects, project partners, methods and results.

by mělo přispět ke zvýšení informovanosti a určité solidaritě u zaměstnavatelů. Německo má také manažery zdravotně postižených, kteří mohou pomoci a podpořit re-integraci OZP na trh práce, ačkoli v současné době neexistuje hodnocení účinnosti. Právo na pohovor zdravotně postižené osoby je také možností, která je k dispozici například v Dánsku. COCO-mat v Řecku je příkladem společnosti s manažerem se zdravotním postižením, který poukazuje na sociální odpovědnost a na poskytování stejných šancí všem bez ohledu na jejich státní příslušnost, rasovou příslušnost, náboženství nebo zdravotní postižení.

V Nizozemsku, se každý rok pořádá soutěž o místo národní organizace pro prosazování práv s nejlepší politikou pro pracovníky se zdravotním postižením nebo chronickými nemocemi. V Portugalsku se finanční odměna uděluje zaměstnavatelům, kteří vynívají v osvědčených postupech v zaměstnávání OZP. V roce 2008 téměř 600 zaměstnavatelů předložilo nabídku na tuto cenu.

Lidé bez formálního vzdělání jsou vystaveni vyššímu riziku nezaměstnanosti a nedostatečného ekonomického zabezpečení. Proto je důležitý dopad vzdělávání na rovnost a přístup k zaměstnání, a to nejen formální, ale i celoživotní vzdělávání. Důležitá může být také kombinace učení a zaměstnání. Malý projekt, který kombinoval výuku IT dovedností s praxí, vyústil v 75% úspěšnost lidí, kteří dokončili program, a následně se zařadili do stálého zaměstnání.

Podpora nových typů mikroúvěrů, které nabízejí osobám se zdravotním postižením možnost stát se samostatně výdělečně činnými osobami, je v některých zemích označena za osvědčený postup. V Portugalsku do prosince 2006 bylo provedeno 640 úvěrů a díky nim vzniklo 745 pracovišť.

4.5.4 Zaměstnávání OZP ovlivňuje image i úspěch firmy

Firma Ranstad, která byla Antidiscrimination and Diversity Training v posledních třech letech vždy hodnocena jako jeden z nejlepších zaměstnavatelů v Belgii, má zvláštní oddělení pro podporu diverzity (tzv. Diversity Division), která nabádá zaměstnavatele k tomu, aby v rámci svých náborových aktivit aplikovali princip rovného zacházení a pomáhá jim využít přínosů diverzity. Zejména multinacionální firmy se snaží zlepšit kvalitu svých

manažerů na celém světě cestou iniciativ, kterými se snaží přilákat a udržet různorodou a kulturně přizpůsobivou pracovní sílu, která dokáže při práci překonat národnostní, jazykové a kulturní bariéry. Snaží se najímat na každou provozní a řídicí úroveň zaměstnance, kteří reprezentují různé místní komunity a skupiny. Kromě zvyšování diverzity pracovní síly potřebují firmy také speciální dovednosti, aby mohly tuto diverzitu účinně řídit, a vytvářet prostředí zajišťující respekt a rovnost pro všechny. Firmy toto řeší realizací celé řady politik a programů v oblasti řízení lidských zdrojů, které se snaží zkvalitnit pracovní prostředí a rozšířit zkušenosti zaměstnanců. Mezi ně patří: opatření proti šikaně, systémy flexibilní pracovní doby a práce doma, programy a postupy pro řešení stížností a zajištění bezpečnosti práce, dále manažerské informační a evidenční systémy, které umožňují sledovat, nakolik jsou ve firmě dosahovány cíle ve sféře rovných příležitostí. Velký počet programů si také klade za cíl rozvoj zaměstnanců a osvětu v celé řadě oblastí. Mezi tyto oblasti patří školení v oblasti diverzity, programy multikulturních dovedností a výměnné programy, legislativa a shoda s předpisy, vůdčí a řídicí dovednosti a motivace, jazykové a integrační programy pro pracovníky z ciziny, spravedlivé procesy nábory, výběru a osobního hodnocení, programy pro change management. Mnoho firem také poskytuje manažerům různé systémy plánování výkonnosti, kontrolní seznamy a nástroje, které jim mají pomoci při realizaci firemních politik. Různorodá pracovní síla disponující dobrými interpersonálními dovednostmi firmám také pomáhá lépe se přizpůsobit požadavkům své různorodé zákaznické základny a tím zlepšovat péči o zákazníky. Poskytuje potřebné zdroje pro získávání nových trhů a informací o trzích. Mnoho firem nyní v zájmu zkvalitnění oboustranné komunikace podporuje celou řadu speciálních zájmových skupin zaměstnanců, čímž také rozšiřují záběr svých strategií⁷¹.

V případě sociálně progresivních firem nejsou tyto iniciativy motivovány pouze snahou o zvýšení výnosů, ale také zájmem o řešení problémů sociálního vyloučení a znevýhodnění některých skupin. Tyto programy také zlepšují image firmy a činí ji společensky atraktivnější.

Mezi příklady takového postoje patří tvorba a prodej produktů pro zrakově postižené zákazníky, jako jsou Řidičský průkaz uživatele internetu (Internet Driver s Licence, IBM

⁷¹ Diversity management Vzdělávací manuál. KEIL, Marion, Badrudin AMERSHI, Stephen HOLMES, Hans JABLONSKI, Erika LÜTHI, Kazuma MATOBA, Angelika PLETT a Kailash VON UNRUH. *Diversity management: Vzdělávací manuál* [online]. International Society for Diversity Management, 2007, s. 19 [cit. 2019-05-21]. Dostupné z: <https://docplayer.cz/amp/333758-Diversity-management-vzdelavaci-manual.html>

Germany) a hlasové textové zprávy. Internetový řídicí průkaz je mluvící internetový prohlížeč, který pomáhá překonat bariéry při užívání určitých technologií zrakově postiženými osobami tím, že jim umožňuje brouzdání po internetu a komunikaci elektronickou poštou. Nápodobně produkt firmy BT jim umožňuje využití funkce textových zpráv díky zasílání a přijímání SMS zpráv v hlasové podobě. Některé firmy, jako třeba Berstelsman, iniciovaly a vyvinuly unikátní praktické pomůcky pro práci a běžný život, které mají pomoci zdravotně postiženým na pracovišti. Tyto pomůcky jsou také zpřístupněny pro všeobecné použití mimo firmu. Dalším podobným příkladem je produkt Big Button Telephone firmy BT. Původně byl vytvořen zaměstnancem trpícím artrózou. Tento produkt si našel širokou skupinu zákazníků, které přitahovalo snadné použití ve srovnání s ostatními mobily na trhu, které byly pořád menší. Podobně automobil Volvo, navržený ženami, měl větší úspěch u zákazníků ze všech skupin, díky mnoha uživatelsky přístupným funkcím původně navrženým pro řidičky ženy.

Tyto firmy považují filozofii zahrnující potřeby všech skupin za základ dobrého designu, který umožní, aby mohli produkt používat skutečně všichni. Firmy působící v různých průmyslových odvětvích a uplatňující dobrou praxi vytvořily široké spektrum cílených marketingových kampaní, které se vyznačují účinným sdělením souvisejícím s diverzitou a otevřeností. Jejich cílem přitom bylo podpořit přijetí svých výrobků a služeb specifickými skupinami, jako jsou senioři, ženy, gayové a lesby, a národnostní menšiny. Sem patří zavedení multikulturních produktových řad v různých etnicky definovaných čtvrtích společnosti Tesco, v zájmu uspokojení místních preferencí, a cílená marketingová kampaň divize drobného bankovníctví Deutsche Bank zaměřená na zákazníky z řad gayů a leseb. Bance tyto aktivity v rámci pilotního projektu v Berlíně přinesly prokazatelný zisk a nyní tento finanční ústav pracuje na rozšíření kampaně do dalších významných měst v Německu. Dále lze uvést jako příklad marketingovou kampaň na mýdlo Dove od firmy Unilever, podpořenou jasnou filozofií diverzity, která vedla k nárůstu prodejů dané produktové řady o 700 %. Firmy Coco-Mat a Manchalan dokazují, že aplikace principů rovnosti a diverzity v klasické průmyslové firmě může být slučitelná s podnikatelským úspěchem. Od svého založení v roce 1999 zvýšila firma Manchalan obrát z 332 475 EUR na 2,7 milionů EUR, a počet zaměstnanců z 56 na 236 v roce 2004. Podobně firma COCO Mat, založená v roce 1989 třemi bývalými uprchlíky, dramaticky rostla a její nynější obrát překonává sumu 12,3 milionů a provozuje vlastní prodejny v Řecku, několika dalších evropských zemích a v Číně.

Za klíčové se považuje informování v médiích, které zlepšuje reputaci a image firem Antidiscrimination and Diversity Training tým, že propaguje jejich hodnoty a závazky v oblasti prosazování rovnosti a diverzity. Kromě toho některé firmy považují tuto publicitu za úsporu nákladů srovnatelnou s hodnotou reklamních výdajů marketingových kampaní.

Organizace dodržující zásady dobré praxe si uvědomují důležitost firemního image a reputace, a proto uskutečňují široké spektrum aktivit a iniciativ orientovaných navenek. Tyto aktivity jim pomáhají zlepšit společenské postavení, image a přispívají k šíření hodnot a zásad, které si přejí podporovat. Mezi tyto externí aktivity patří vytváření partnerství a spolupráce s akademickými a výzkumnými institucemi, účast na výzkumných studiích a benchmarkingu, účast na soutěžích o ceny za prosazování rovnosti a diverzity, charitativní příspěvky na řešení sociálního vyloučení, podpora přístupu ke vzdělání a školení, rozvoj sportovních aktivit, přítomnost na multikulturních festivalech a jejich sponzoring, finanční podpora NNO a charitativní sféry. Společnosti dodržující dobrou praxi se také snaží získat potvrzení správného směru svých aktivit na podporu diverzity z okolního prostředí firmy. Využívají cen za podporu diverzity jako důležitý nástroj externí propagace. Často přihlašují své firmy do různých soutěží o tyto ceny, aby srovnali stav své organizace s kritérii soutěže a mohly se tak posouvat dále. Mnoho firem také zdůrazňuje důležitost účasti na externích sítích kontaktů a fórech, dále zmiňují přínos projevů svých top managerů na konferencích, fórech zaměstnavatelů, v médiích a v rámci dalších platform, které působí v oblasti rovnosti a diverzity. Jako mediální firma využila společnost Bertelsman své kapacity a komunikační infrastrukturu k tomu, aby spustila iniciativu na zvýšení interního a externího povědomí o problému zdravotního postižení. Propagovala vzdělávání o problematice zdravotních postižení jak v rámci firmy tak na veřejnosti. Odhaduje se, že její televizní spoty tvořící součást kampaně shlédlo 64 milionů lidí. Obdobně Grupo Santander ve Španělsku považuje podporu marketingových kampaní zaměřených na sociální problémy (spolupráce s neziskovými organizacemi jako Červený kříž, Lékaři bez hranic a UNICEF) za důležitou součást svého úsilí o rozšíření své zákaznické základny a firemního image.

5. Praktická část

Tato kapitola slouží jako překlenutí teoretických východisek a informací do praxe. Cílem této kapitoly tedy bude na základě klíčových informací uvedených v teoretické části práce uvést stručné shrnutí, na jehož základě jsou sestaveny otázky pro polostrukturovaný rozhovor s respondenty později v části praktické.

V teoretické části této práce jsem vymezila pojmy sluchové postižení, charakterizovala jsem osoby se sluchovým postižením a také faktory, které těmto osobám brání při integraci na trh práce. Následně jsem se zabývala jednotlivými nástroji aktivní politiky zaměstnanosti, které mohou osobám se zdravotním postižením při této integraci pomoci, a v poslední kapitole jsem představila situaci v dalších zemích EU, jejich přístupy a systémy řešení otázky integrace OZP na volný pracovní trh. V metodologické části budu nejprve definovat hlavní výzkumnou otázku a cíl výzkumu, a poté zvolenou výzkumnou strategii. Následně se budu zabývat operacionalizací dílčích výzkumných otázek a na závěr vysvětlím průběh výzkumu, včetně jednotky zkoumání a jejího výběru.

5.1 Vymezení cílů práce

Hlavním cílem diplomové práce je vymezit bariéry v integraci neslyšících osob na volný trh práce a navrhnout praktické možnosti řešení situace.

Výzkum se zabývá neslyšícími osobami a bariérami, které ovlivňují jejich uplatnění na trhu práce. Cílem je zjistit souvislost mezi dosaženým vzděláním, uplatněním na trhu práce a pocitem diskriminace z důvodu jejich zdravotního omezení na základě rozhovoru s neslyšícími osobami v pracovním věku a na základě jejich osobních zkušeností, poznatků a názoru porozumět této problematice a pokusit se nalézt možná východiska.

5.2 Technika sběru dat

Základním materiálem každého výzkumu jsou shromážděné informace. Tyto

informace získáváme zkoumáním vybraného vzorku, tedy sběrem dat. V kvalitativním výzkumu data získáváme převážně pozorováním, vedením rozhovorů a studiem a analýzou relevantních dokumentů. Hendl uvádí, že hlavní skupinu metod sběru dat tvoří naslouchání vyprávění, kladení otázek lidem a získávání jejich odpovědí. Při rozhovorech je vhodné spíše volné dotazování, případně polostrukturované dotazování, které má určitou osnovu, ale pružně se v průběhu rozhovoru může přizpůsobovat nastalé situaci. Hendl k tomuto píše, že sběr dat má vytvořit vztah, kdy se teoretický rámec výzkumníka překrývá s možnostmi respondenta. Výzkumník se přizpůsobuje respondentovi. Což podle autora má např. výhody, že lze zjistit, zda dotazovaný otázkám rozuměl, je zde prostor na subjektivní názory a pohledy dotazovaného a dotazovaný může samostatně navrhovat možné vztahy a souvislosti⁷².

Jako důležité vidím zkušenost, která mi pomohla porozumět, že vztah výzkumníka a respondenta může být dilematický. Stává se takovým tehdy, kdy si výzkumník uvědomuje vlastní pozici moci. Jde o pozici, kdy výzkumník přichází jako „expert“ a předpokládá na základě teoretické přípravy, že rozumí problémům, které zkoumá a informacím, které od respondenta požaduje. Je v pozici, kdy od samého začátku předpokládá, že zkušenost všech jedinců, kterých se dotazuje je velmi podobná a jejich problém, tedy citlivé životní zkušenosti, jsou to, co se snaží od respondentů získat. Cítila jsem dilema mé pozice, kdy informace od respondentů jsou citlivé a já se je pouze snažím získat jako důležitý materiál pro svou agendu a nesnažím se o ochranu respondenta jako takového a ošetření jeho emocí a prožitků v rámci celého procesu dotazování. Záměrem výzkumníka je výsledek šetření použít jako podklad ve snaze o změnu či upozornění na problém. Pozitivní dopad se ale dle mého názoru málokdy k respondentům jako jednotlivcům dostane.

Použitá metoda – polostrukturovaný rozhovor

Technika kvalitativního dotazování zahrnuje širokou škálu rozhovorů, od rozhovorů zcela strukturovaných po rozhovory víceméně nestrukturované. Já jsem pro svůj výzkum jako techniku sběru dat zvolila polostrukturovaný rozhovor. Obsahuje schéma závazné pro

⁷² HENDL, Jan. *Kvalitativní výzkum: základní metody a aplikace*. Praha: Portál, 2005, 407 s. ISBN 80-7367-040-2., str. 174.

tazatele a témata pokládaných otázek. Pořadí otázek však nehraje zásadní roli a tazatel si může otázky v průběhu rozhovoru přizpůsobit či přeformulovat, aby lépe odpovídaly dané situaci. Podle Hendlovy typologie je to rozhovor s návodem, případně problémově zaměřený rozhovor s expertem, který se ve zkoumaném tématu „vyzná“. Jan Hendl uvádí: *“Rozhovor s návodem dává tazateli možnost, co nejvýhodněji využít čas k interview. Současně umožňuje provést rozhovory s několika lidmi strukturovaněji a ulehčuje to jejich srovnání. Pomáhá udržet zaměření rozhovoru, ale dovoluje dotazovanému uplatnit vlastní perspektivy a zkušenosti⁷³.“*

5.3 Operacionalizace

Smyslem operacionalizace výzkumných otázek je přepis našich teoretických znalostí na otázky, které nám pomohou získat od respondentů informace potřebné pro zodpovězení našich dílčích výzkumných otázek. V případě této práce byly formulovány následující výzkumné otázky –

1. Jaký obor a na jaké škole jste vystudoval/vystudovala? Co vás vedlo k volbě daného oboru?

- jaké faktory hráli pozitivní roli (protože jsem chtěl, mohl) a jaké negativní (protože jsem nemohl, musel)

2. Jak hodnotíte studium vzhledem k pozdějšímu pracovnímu uplatnění?

- z hlediska dovedností, kompetencí (zvládat stres, umět komunikovat se slyšícími) a z hlediska znalostí

3. Jaké máte nyní zaměstnání a jaká k němu vedla cesta?

- věnujete se tomu, co jste studoval? tomu co jste chtěl, bez ohledu na studium? tomu, kde vás vzali? Jste v současném zaměstnání spokojen?

4. Jak vnímáte situaci na trhu práce a možnosti, které skýtá pro osoby se sluchovým postižením?

5. Dokázal/a byste popsat možné bariéry, kterým sluchově postižené osoby v uplatnění na trh práce musí čelit?

- institucionální, nepřipravenost škol, úřadů atp.

⁷³ Ibid.

- iracionální, předsudky zaměstnavatelů, okolí, interní, vlastní nechuť, nedostatek znalostí,
- Co (by) vám konkrétně pomohlo, ve studiu v hledání práce i v současném zaměstnání.

5.4 Jednotka zkoumání a zjišťování

Vzhledem ke zkoumané problematice jsem si jako techniku výběru respondentů vybrala techniku výběru záměrného. Cílem záměrného výběru je informační vydatnost vzorku. Jednotky by měly být vybrány tak, aby poskytly výzkumníkovi co nejvíce informací k jeho výzkumnému problému. Základním souborem tohoto výzkumu jsou všechny zaměstnané osoby se sluchovým postižením v produktivním věku, žijící v okrese Hradec Králové. Omezení na region Hradec Králové vyplývá z formulace hlavní výzkumné otázky.

Jednotkou zkoumání je v případě této práce situace neslyšících osob ze základního souboru a bariéry v integraci těchto osob na trh práce. Zabývala jsem se tím, jak vnímají bariéry, a naopak možnosti uplatnění v běžném trhu práce. Součástí zkoumání jsou možnosti vzdělávání pro neslyšící osoby, jak tyto možnosti vnímají vzhledem k profesní cestě jejich života. Jaké je jejich soudobé zaměstnání, zda souvisí s vystudovaným oborem a co přispělo k úspěšnosti jejich pracovního uplatnění. Případně, jaké zaměstnání by si zvolili, pokud by to záviselo jenom a pouze na nich a jejich přání a také, jaké změny v systému, v názorech a podmínkách vidí jako stěžejní k přispění zlepšení jejich nelehké situace.

5.5 Realizace výzkumného projektu

Výzkum jsem realizovala v průběhu 1. pololetí roku 2019. Celkem jsem uskutečnila čtyři rozhovory s osobami se sluchovým postižením.

Výběr respondentů Osoby se sluchovým postižením, které se zúčastnily mého výzkumu, jsem vybírala různými cestami. Dva z respondentů jsem znala osobně. Ostatní tři informanty jsem oslovila zprostředkovaně po domluvě s dvěma informanty, které jsem již znala a kteří byli ochotni si o své situaci se mnou popovídat. Snažila jsem se zajistit rozhovory s takovými informanty, kteří budou moci poskytnout co nejrelevantnější informace k tématu výzkumu.

Všem respondentům zapojeným do tohoto výzkumu jsem přislíbila zachování anonymity a také dodržení zásad GDPR. Proto jsem v textu všechna jména nahradila písmeny a čísly. Možné omezení výzkumu představuje skutečnost, že jsem dva respondenty blízce znala, jednalo se o mého bratra a kolegyni z bývalého zaměstnání. Tito respondenti pak se mnou pravděpodobně vedli rozhovor odlišněji, než kdyby byl tazatelem člověk cizí. Toto omezení jsem se snažila minimalizovat tím, že jsem každého respondenta požádala o co největší otevřenost a upřímnost a ujistila jej, že odpovědi budou použity pouze pro potřeby závěrečné práce.

5.6 Realizace výzkumu

Po výběru respondentů, stanovení témat a vypracování jednotlivých otázek pro rozhovory jsem provedla samotný výzkum. Nejprve jsem oslovila vybrané osoby. Každému jsem vždy vysvětlila námět mé práce a čeho se bude rozhovor týkat. Rozhovory trvaly 20 – 40 minut v závislosti na osobnosti informanta. Všechny rozhovory byly provedeny na základě předem připraveného scénáře, který jsem v průběhu rozhovoru přizpůsobovala komunikační situaci a opět osobnosti respondenta. Většinu rozhovorů jsem realizovala v prostředí Studijní vědecké knihovny v Hradci Králové. Ať byly rozhovory prováděny v jakémkoli prostředí, vždy jsem dbala na to, aby rozhovor probíhal v klidu a bez přítomnosti třetích osob. Zaznamenávání dat v kvalitativním výzkumu je komplikovaná záležitost, protože tvorba záznamu je současně procesem zpracování a interpretace dat a nástrojem, který to umožňuje, je výzkumník sám. Vše by tedy mělo být zachyceno krok po kroku, aby bylo možno zajistit průhlednost celého výzkumu. Z těchto důvodů jsem na zaznamenání rozhovorů použila nahrávání na kameru v telefonu a bezprostředně poté jsem rozhovor přepsala do písemné podoby. Miroslav Disman uvádí, že pro kvalitativní výzkum je charakteristické, že lze získat velké množství informací o velmi malém počtu jedinců, ale generalizace na populaci je v některých případech velmi problematická, někdy i nemožná⁷⁴. Jsem si vědoma, že svůj výzkum jsem provedla v jednom regionu ČR, který má určité

⁷⁴ DISMAN, Miroslav. *Jak se vyrábí sociologická znalost*. Charles University in Prague, Karolinum Press, 2014. ISBN 9788024619668, str. 56.

charakteristiky, a proto nemohu s jistotou vztáhnout závěry tohoto výzkumu na regiony ostatní.

5.7 Analýza a interpretace dat

V této kapitole budou uvedeny závěry vyplývající z výpovědí respondentů. Otázky, které byly v rámci rozhovoru respondentům pokládány, byly tvořeny na základě stěžejních témat, které vyplynuly z poznatků o problematice v průběhu příprav a samotného psaní diplomové práce.

- 1) Jaký obor a na jaké škole jste vystudoval/vystudovala? Co vás vedlo k volbě daného oboru?

Při výběru střední školy a studijního oboru se neslyšící studenti velmi často rozhodují na základě pocitu, že neměli jinou možnost. Málokdy si daný obor vybrali na základě toho, že je opravdu zajímavý a studovat jej chtěli.

Faktory, které hrály hlavní roli v rozhodnutí, byly například – kde se škola nachází (jak daleko od bydliště), způsob výuky (orální, totální, bilingvální způsob komunikace), kdy orální metoda výuky je faktorem, který často neslyšící odrazuje a školu raději vyloučí viz výpověď Respondenta 2: *“Ale problém je, že byl malý výběr škol a oborů. Jedna škola byla v Berouně, další v Praze – gymnázium a také střední škola, ale bála jsem se, zda bych to zvládala, jelikož tato škola šla více směrem orální výuky a znakový jazyk se téměř nepoužíval.”*. Touto metodou se vyučuje právě například v Praze na gymnáziu a střední odborné škole v Ječné ulici, což je také jediným gymnáziem pro sluchově postižené žáky v České republice.

Studenti jsou pak nuceni svou volbu omezit právě na školu, která je v přijatelné vzdálenosti a obory, které tato škola nabízí. Ukazuje se, že obor, který nakonec studují, pro ně samotné není tím, který by si studovat přáli a často jej hodnotí jako nejpříjemnější z výběru škol, který měli viz. výpověď Respondenta 2: *“problém je, že byl malý výběr škol a oborů”*. Na otázku, jaký obor by si zvolili, pokud by tato omezení jejich volbu nedefinovali, buďto neznají odpověď anebo je to obor, který pro ně kvůli jejich handicapu není přístupný.

Někdy se jedná o obor, kde by sluchová vada byla opravdu překážkou – například Veterinární škola, jindy by sluchová vada v cestě nestála, ale obor není pro žáky se sluchovými vadami přístupný, neexistuje viz výpověď Respondent 1: *“Neměla jsem jinou možnost, žádný jiný obor mě nezaujal. Pak jsem objevila střední pedagogickou školu, která mě alespoň trochu zajímala. Ale mě osobně více zajímal a líbil se mi obor zaměřený na práci se sklem – tedy výroba broušeného skla, ozdob, okrasných výrobků ze skla, ale to nebylo možné, protože jsem neslyšící, a tak jsem našla tuto alternativu.”*

2) Jak hodnotíte studium vzhledem k pozdějšímu pracovnímu uplatnění?

Neslyšící studenti se díky studiu cítí dobře připraveni na budoucí zaměstnání. Informace a dovednosti, které při studiu nabyli, hodnotí jako kvalitní a dostačující viz výpověď Respondenta 2: *“Škola mě připravila na práci, ale ve chvíli, kdy nastupujete do zaměstnání, i tak je vše nové. (...) Cítím se díky škole připravená.”* Velmi pozitivní dopad na připravenost pro budoucí zaměstnání vidí student povinnou praxi, která je součástí osnov mnoha oborů viz výpověď Respondenta 3: *“Pozitivně hodnotím povinnost praxe v rámci studia, díky tomu jsem byl donucen vyzkoušet si takovou práci se vším všudy, i hledání místa, kde mi praxi poskytnou.”* Praxe jim pak nabídla možnost vyzkoušet si teoretické znalosti v praxi, naučit se nové věci – například praxe při oboru umělecký truhlář může být možností vyzkoušet si práci se stroji, které školní dílna nenabízí viz výpověď Respondenta 4: *“(...) šlo drobné truhlářské práce – restaurování nábytků a podobně, mohl jsem si vyzkoušet alespoň nějakou práci se stroji a komunikace se zprvu zdála jako problém, ale snažili jsem se dorozumět písemně a také se zapojením pantomimy, a to nějak fungovalo.”* Stejně tak je pro studenty velkým pozitivem, že díky praxi si mají možnost vyzkoušet komunikaci s ostatními slyšícími zaměstnanci a vedoucím na pracovišti. Tuto zkušenost vidí jako velmi cennou a ve chvíli, kdy už se zadaří možnost praxi nalézt, setkávají se většinou s kladným přístupem a snahou porozumět a dorozumět se společně. Na druhou stranu studenti někdy vidí hledání místa pro výkon praxe jako velmi obtížný proces, při kterém se setkávají s odmítáním a neúspěchem a škola je někdy málo nápomocná viz výpověď Respondenta 4: *“...snažil jsem se, co to šlo nějakou příležitostí praxe najít, ale nikdo mě nechtěl přijmout, tak jsem nakonec požádal pana učitele, zda by mi s hledáním pomohl – přijali mě tedy v Novém Bydžově v malé soukromé firmě, kde byli velmi ochotní a vstřícní lidé.”*

Studenti vidí jako nedostatek v učebních osnovách chybějící místo pro edukaci o spolupráci se

slyšící populací, potažmo nedostatek informací o způsobech komunikace a porozumění si se zaměstnavatelem a kolegy viz výpověď Respondenta 1: *“Studium se vůbec nezabývalo pozdější spoluprací se slyšícími a komunikací s nimi.”*

Pro neslyšící studenty je velmi zásadní a významnou osobou tlumočnick. Ten je jejich oporou jak při studiu, tak i později jej často využívají ke spolupráci při pracovním pohovoru a prvních dnech v zaměstnání. Při studiu pro ně osoba tlumočnicka často představuje možnost dozvědět se další informace o světě slyšících osob a jiné informace, které se k nim nemohou jiným způsobem dostat viz výpověď Respondenta 4: *“Abych se vrátil k tomu, jak mě škola připravila na pozdější praxi, musím říci, že dobře, především díky tlumočnickům, kteří tlumočili na hodinách slyšících pedagogů, kteří znakový jazyk neovládali.”*

3) Jaké máte nyní zaměstnání a jaká k němu vedla cesta? - věnujete se tomu, co jste studoval? Tomu, co jste chtěl, bez ohledu na studium? Tomu, kde vás vzali? Jste v současném zaměstnání spokojen?

Při hledání zaměstnání se neslyšící osoby často setkávají s odmítáním, s diskriminací z důvodu sluchové vady – zaměstnavatelé raději kvůli obavám kompetentnosti neslyšící osoby, ale také z obavy ze společné komunikace, neslyšící osobu do zaměstnání nepřijímají viz výpověď Respondenta 2: *“...začala pocítovat diskriminaci, můj tatínek obvolal spoustu míst (v té době se e-mail nepoužíval tolik jako dnes) a když jim řekl, že jsem neslyšící vždy odmítli a použili odůvodnění, že chtějí někoho s praxí a ne začátečníka”,* Respondenta 3: *“Hledání nového zaměstnání nebylo nic jednoduchého, setkal jsem se častokrát s odmítnutím na základě mé sluchové vady a s diskriminací ze strany zaměstnavatelů”*. Diskriminace se ale objevuje také v případech, kdy zaměstnavatel neslyšící osobu na pozici přijme. To se pak projevuje různými způsoby. Může se jednat o neposkytování dostatečných informací k výkonu požadovaných úkonů, verbální vulgární urážky, odepírání zákonem daných práv na přestávku, vyžadování pravidelné neplacené přesčasové práce a podobně, viz výpověď Respondenta 1: *“...na poradě se sešli všichni učitelé a asistenti, ale všichni povídali a mně nikdo nic neřekl. Bylo to pro mě opravdu moc nepříjemné, jenom jsem tam seděla, koukala a oni udělali všechna rozhodnutí a ke mně se nedostalo nic, a přitom i já jsem měla nějaké připomínky, které jsem chtěla oznámit, ale nebyl tam pro mě žádný prostor.”* a Respondenta 4: *“Nic méně po zkušební době nastaly první problémy. Šéf se přestal snažit komunikovat, nedával mi dostatečně dobře popsané zakázky ani*

návrhy výrobků, které jsem měl tvořit a já začal pociťovat útlak a diskriminaci. Nedostávalo se mi patřičných informací k zakázkám tak, abych je mohl kvalitně a správně vyhotovit, a pak, když jsem z těchto důvodů udělal ve výrobě chybu, měl jsem z toho velké problémy. Nákrasy, podle kterých jsem měl pracovat neobsahovaly žádné informace (typ materiálu, rozměry a další specifikace potřebné k výrobě), šlo vlastně o velmi jednoduché nákrasy jak od malého dítěte”, dále o zkušenosti v jiném zaměstnání vypovídá Respondent 4: “Musel jsem denně pracovat přes čas, neměl jsem téměř přestávky ani na jídlo, takže jsem často hladověl a celkově to pro mě byla opravdu hrozná zkušenost”.

Také se ukazuje, že pro neslyšící osoby je velkou pomocí, kterou často využívají, je pomoc dalších blízkých osob v okolí při hledání pracovní příležitosti. Získání práce “přes známost” se zdá jako efektivnější způsob získání zaměstnání viz výpověď Respondenta 2: “...mně se práci asi půl roku nalézt nedařilo. V té době jsem pomáhala prarodičům a při tom jsem si hledala zaměstnání, s čímž mi pomáhal také můj tatínek.”, Respondenta 3: “Nakonec jsem přes kamaráda získal práci v nové firmě, kde ale podmínky také nebyly ideální, ale snažil jsem se to nějak vydržet” a Respondenta 4: “první zaměstnání jsem získal díky kontaktům, které mi zprostředkovala moje babička” ... “Další zaměstnání jsem získal díky kontaktu přes mého bývalého učitele ze střední školy, který mě pomohl zkontaktovat vlastníka malé firmy”. Také se ukazuje jako významná pomoc tlumočnicka například při pracovním pohovoru s případným zaměstnavatelem a jeho pomoc v prvních dnech osvojování si požadavků, které daná pozice obnáší, viz výpověď Respondenta 4: “Spojil jsem se tedy s tlumočnickem a společně s ním jsem šel na pracovní pohovor, který dopadl velmi dobře – nový šéf byl velmi sympatický, milý mladý člověk a komunikace s ním se mi zdála úplně bezproblémová – měl jsem z toho opravdu moc příjemný pocit. Tlumočnick mi mohl úplně jasně vysvětlit technologie a programy se kterými tam pracují, já jsem pak měl nějaký čas se do toho dostat, zaučit se a hned mě přijali”.

Neslyšící osoby často vystřídají vícero pracovních míst právě z již uvedených důvodů, kterými jsou nevyhovující až diskriminační podmínky a často končí v zaměstnání, které nesouvisí s vystudovaným oborem. Proč tomu tak je, není objasněné, lze spekulovat o nízké poptávce po práci v některých odvětvích, řemeslech (truhlář, asistent zubní technik).

Neslyšící osoby uvádějí jako velmi významný atribut v rámci zaměstnání pozitivní přístup zaměstnavatele a kolektivu kolegů obecně viz výpověď Respondenta 2: “...kde jsem

měla jednu moc hodnou kolegyni, ta mi vždy pomáhala a povídala si se mnou, ostatní kolegyně mě pomlouvaly ale snažila jsem si toho nevšímat.” a dále o jiné pracovní zkušenosti vypovídá: *“Ale obrovskou výhodou byl kolektiv kolegů – ti byli výborní. Byl as nimi i s vedoucím dobrá komunikace, bylo to příjemné místo, a hlavně ta atmosféra.”* Pokud je zaměstnavatel aktivní ve snaze komunikovat a v zaměstnání panuje pozitivní atmosféra i v kolegiálních vztazích, je to pro neslyšící osoby často jedním z nejvýznamnějších charakteristik, které si na svém zaměstnání považují.

4) Jak vnímáte situaci na trhu práce a možnosti, které skýtá pro osoby se sluchovým postižením? Dokázal/a byste popsat možné bariéry, kterým sluchově postižené osoby v uplatnění na trhu práce musí čelit?

Názor na podmínky pro osoby se sluchovým postižením v rámci trhu práce je u neslyšících osob jednoznačný – podmínky a situaci vidí více jako negativní, viz výpověď Respondenta 1: *“Myslím, že podmínky na trhu práce pro neslyšící úplně dobré nejsou.”*, Respondenta 2: *“Často já nebo přátelé v mém okolí se při hledání zaměstnání setkali s diskriminací jenom kvůli tomu, že neslyší– už jen to, že jsme neslyšící bylo důvodem, že nás okamžitě odmítli.”*, Respondenta 3: *“Vidím, že často bez pomoci jiné osoby či známosti, neslyšící těžko získávají nové zaměstnání. Až na základě doporučení a pomoci se naskytne pracovní příležitost. Jinak zaměstnavatelé často vidí neslyšícího jako problém, mají strach z komunikace.”* a Respondenta 4: *“Vidím to jako velmi problematické. Často se ke mně dostávají příběhy o tom, jak někdo z mých známých je v zaměstnání nespokojený, nebo se mu vůbec nedaří práci nalézt.”* Zdá se, že panují mezi zaměstnavateli různé mylné představy až předsudky o osobách se sluchovým postižením. Neslyšící osoby pak mají často pocit, že zaměstnavatelé nemají dostatečné informace o tom, kdo neslyšící jsou, co jejich handicap obnáší a co naopak jsou mylné domněnky a s realitou nemají nic společného, viz výpověď Respondenta 4: *“Myslím si, že často je to kvůli tomu, že slyšící společnost má strach z komunikace s neslyšícími, a také moc nerozumí tomu, kdo neslyšící jsou a myslí si, že toho zvládneme mnohem méně, než ve skutečnosti tomu je. Kvůli tomu neslyšící osobu nepřijmou na nějakou pozici, která by se pro něho výborně hodila, ale zaměstnavatel to nevyhodnotí správně a raději jej odmítne.”* Zaměstnavatelé mohou mít někdy představu, že neslyšící osoba není schopna komunikace, nemůže mít například vzdělání s maturitou či umět cizí jazyk, viz výpověď Respondenta 2: *“Častokrát jsem se setkala*

s nejrůznějšími předsudky – například to, že neslyšící nemůže mít maturitu či vzdělání) nebo umět jiný jazyk nebo že dokonce někteří neslyšící umí mluvit.” Stejně tak se zaměstnavatelé mohou domnívat, že některé požadavky, které pozice, na kterou se neslyšící osoba hlásí, jsou se sluchovou vadou neslučitelné. Představa o omezeních, které vada sluchu přináší, je v mysli zaměstnavatele větší, než jak tomu ve skutečnosti je. Toto obecně neslyšící osoby označují za předsudky, kterým jenom těžko mohou čelit. Dále pak uvádějí, že se setkávají s určitými formami zneužívání, jak ze strany zaměstnavatele (již popsáno v předchozích odstavcích), tak i ze stran kolegů. Ti pak toho zneužívají tím, že svou práci předávají neslyšící osobě. Neslyšící totiž právě z podstaty sluchové vady jsou často při práci efektivnější – jsou zaměřeni pouze na práci, bez rozptýlení hovorem s kolegou a podobně, viz výpověď Respondenta 1: *“Dostávají se ke mně také příběhy od kamarádů o tom, že slyšící kolegové neslyšícího využívají. Co tím myslím – slyšící si udělají pauzu, kecají společně a odvádějí menší výkon a pak své úkoly a svou práci předávají neslyšícímu, protože ten má oči upřené na práci, a okolí kvůli sluchu odstříhne a je pak velmi efektivní, a tak toho pak slyšící začnou využívat.”* a Respondenta 4: *“někdy i ze strany slyšících kolegů dochází ke zneužívání neslyšícího, jelikož on je více zaměřen na práci, není tolik rozptýlen konverzací s ostatními, a tak mu přidávají práci, kterou mají vykonávat oni – využívají jeho handicapu.”*

Za problematické pak neslyšící osoby označují skutečnost, že někteří z řad osob se sluchovými vadami mohou svým nezodpovědným a jinak negativním chováním vytvářet špatnou reputaci všem ostatním. Má to pak za důsledek, že zaměstnavatel po zkušenosti s neslyšícím, který neodváděl práci tak, jak měl, nebude již v budoucnu otevřený zaměstnat jinou neslyšící osobu na základě této špatné zkušenosti, viz výpověď Respondenta 2: *“Vidím jako určitý problém, když někteří neslyšící dělají špatnou reputaci ostatním. Například znám spoustu pracovitých neslyšících přátel, kteří se především snaží přizpůsobit požadavkům, které na ně zaměstnavatel a práce mají, ale pak tu jsou i tací, kteří nejsou tak pracovití nebo přizpůsobiví a tato špatná zkušenost vytvoří v zaměstnavatelích pocit, že všichni neslyšící jsou takoví a v budoucnu už nedají jinému neslyšícímu šanci – to mě mrzí.”*

Důležité je podotknout, že neslyšící osoby samy vědí, že jejich chování v důsledku sluchové vady může působit nepříjemnosti. Neslyšící jsou často při práci hlučnější a při výkonu práce to pak může působit nepříjemně, to je ale bohužel něco, co sami nedokáží ovlivnit.

Hlavní překážkou, se kterou se obecně neslyšící osoby často setkávají, je právě strach ze společné komunikace. Tento strach často ze strany zaměstnavatele cítí hned při prvním kontaktu a je pak důvodem k tomu, že nejsou do zaměstnání přijati, viz výpověď

Respondenta 1: *“Při osobním setkání s potenciálním zaměstnavatelem, že se často brání komunikaci s neslyšícími. Ve chvíli, kdy vidí před sebou neslyšícího, hned je cítit, že komunikaci vidí jako velký problém, pak například řeknou, že se ozvou e-mailem, ale už tak neučiní a neslyšící čeká, čeká a odpovědi nepřichází. Přitom mám pocit, že by úplně stačilo dobře vysvětlit, co přesně pracovní pozice obnáší, o jakou přesnou činnost se jedná, ale strach z problematické komunikace brání v přijetí neslyšících, a to vidím jako velkou škodu.”*, Respondenta 2: *“Problém, je často ve strachu ze špatné komunikace – což ale podle mě lze i pomocí snahy odezírat nebo když slyšící se snaží mluvit srozumitelně a u toho předvést či ukázat co myslí, je možné se celkem snadno domluvit. Nemluvě o tom, že časem se komunikace stane snazší, už se lépe známe a lépe si rozumíme. Je vždy možnost si to napsat č se naučit pár důležitých znaků.”*, Respondenta 3: *“Jinak zaměstnavatelé často vidí neslyšícího jako problém, mají strach z komunikace, přičemž já osobně komunikaci nevidím jako takový problém, vždy se to nějak dá zvládnout, je tu vícero možností, jak komunikovat.”* a Respondenta 4: *“Myslím si, že často je to kvůli tomu, že slyšící společnost má strach z komunikace s neslyšícími.”* S tímto pak souvisí reálná překážka, že zaměstnavatelé často vyžadují i v rámci pracovního inzerátu telefonní kontakt, stejně tak i později v zaměstnání – to je pro neslyšící osoby reálnou překážkou, kterou nemohou překonat, viz výpověď

Respondenta 1: *“Častým požadavkem je telefonování v rámci pracovní pozice, ale také v rámci jednání o zaměstnání se zaměstnavatelem.”* Samotný problém s komunikací na pracovišti, osoby se sluchovou vadou nevidí jako nijak zásadní – vždy se lze nějak domluvit a s postupem času dokonce i poměrně snadno, dle názoru neslyšících osob, viz výpověď

Respondenta 3: *“Myslím si ale, že ve chvíli, kdy se zaměstnavatel této možnosti zaměstnat neslyšícího otevře a vůbec to zkusí, zjistí právě to, že to (komunikace – pozn. autora) není takový problém, jako se to může na první pohled jevit. Jde jenom o to, to zkusit.”*

5) Dokázal/a byste popsat možné bariéry, kterým sluchově postižené osoby v uplatnění na trh práce musí čelit?

Při studiu jsou zásadní pomocí tlumočníci nebo také psaný materiál, přepis. Práce tlumočnicka je pro neslyšící osoby zásadní po celý život, je pro ně významným zprostředkovatelem informací, viz výpověď Respondenta 1: *“Za mě musím určitě říct, že zásadní pomocí jsou tlumočníci nebo také psaný materiál/přepis”*, Respondenta 4: *“jsme odkázáni především na tlumočnický.”* Problémem pro mnoho neslyšících osob je vyjadřovat se písemně, či porozumět složitému souvislému textu. Znakovat umí bez problému, ale psaní je obtížné a hlavním důvodem je to, že český jazyk je pro neslyšící osoby jazykem cizím. Musí se jej usilovně učit, a i tak to není jednoduché. Jsou to pak často právě informace, které neslyšícím osobám chybí, jelikož písemně jsou pro mnohé nesrozumitelné a tlumočených ve znakovém jazyce je informací o mnoho méně. Stejně tak informovanost o neslyšících, jejich kultuře a o tom, co vlastně toto omezení způsobuje a co ne, by bylo nápomocné ke změně postoje široké společnosti vůči neslyšícím osobám.

Neslyšící osoby vidí jako velký krok vstřícnou ochotu ze strany slyšících osob. Ochota lidí, jak blízkých, kteří mohou pomoci neslyšícímu v hledání zaměstnání a předávání potřebných informací, tak i od samotných zaměstnavatelů. Ochota spolupracovat s neslyšícím, naučit se něco nového, nevidět neslyšící osobu jako méněcennou nebo jako problém i přesto, že je to často něco navíc, práce navíc, ale častokrát velmi nápomocná, viz výpověď Respondenta 1: *“Krok k lepší komunikaci a následně spolupráci slyšících s neslyšícími, je ochota ze strany slyšících osob.”*, Respondenta 2: *“Myslím, že by hodně pomohla ochota lidí, jak blízkých, kteří mohou pomoci neslyšícímu v hledání zaměstnání, tak i od samotných zaměstnavatelů – ochota spolupracovat s neslyšícím, naučit se něco nového, nevidět neslyšící osobu jako méně cennou nebo jako problém.”*

Další možností, jak bariéry překonat, je pomoc ze strany škol, které mohou lépe předávat informace o budoucích pracovně právních věcech, hledání zaměstnání a podobně. Neslyšící žáci by pak také uvítali více možností navštěvovat jiné školy, či exkurze na místa, kde by získali další potřebné informace a kontakty. Tedy lépe propojit a navázat na další služby. Jinou možností pak také je představovat kulturu neslyšících v běžných školách, aby se informace o neslyšících osobách dostávaly lépe do povědomí, viz výpověď Respondenta 4: *“Myslím, že škola nám mohla lépe předat informace o tom, jak to později v práci, v hledání zaměstnání a vším co se s tím pojí chodí. Také mám pocit, že jsme mohli se školou více navštěvovat jiné školy, nebo chodit na exkurze, kde bychom se setkali s potřebnými informacemi a kontakty. Ta informovanost je pro neslyšící osoby zásadní, jsem odkázáni především na tlumočnický a to, co zrovna v televizi je*

tlumočené, jiné informace se k nám nedostanou. Stejně tak tomu je i naopak, bylo by dobré chodit například do škol pro děti slyšící a představit jim naši kultura neslyšících.”

Dále neslyšící žáci vidí možnosti v aktualizaci učebních oborů, viz výpověď Respondenta 4: *“Myslím, že by pomohlo trochu aktualizovat učební obory a pozměnit výběr. Zdá se, že doba se mění spousta věcí prošla modernizací, ale naše obory a výběr zůstává v podstatě stejný a pravdou je, že uměleckých truhlářů se v této době již tolik neuplatní. Práce se shání těžko a myslím, že kdyby se i naše učební obory modernizovali, bylo by to vekou pomocí.”*

6 Navržení praktických opatření k překlenutí bariér na trhu práce

Neslyšící osoby musí na trhu práce a při hledání zaměstnání čelit vícero bariérám, které jim komplikují jejich profesní možnosti a mnohdy úplně znemožňují úspěšné zařazení do pracovního procesu. Těmito bariérami jsou například neinformovanost zaměstnavatelů o sluchovém postižení, to může častokrát vést k mylným představám o neslyšících osobách, jejich schopnostech a možnostech spolupráce. Další bariérou je proměna trhu práce a s tím související omezená dostupnost informací pro neslyšící osoby, které se důsledkem toho hůře orientují v jejich povinnostech vůči zaměstnavateli, formálních postupech při hledání nového zaměstnání a obecně v záležitostech s uplatněním a úspěchem na trhu práce. Hlavní bariéru pak představuje dorozumívání.

Oblast dorozumívání je ovšem také oblastí, kterou lze za předpokladu vynaložené snahy a ochoty z obou stran překlenout. Pro neslyšící osoby je důležitou otázkou výběr vhodného zaměstnání, kde se potká jak možnost využít svých osobních silných stránek, dovedností a znalostí, tak vhodné podmínky co se náročnosti, požadavků a oblasti zaměstnání týká. Presentace sebe sama před zaměstnavateli je problematikou, která by měla být pokryta v rámci vzdělávání neslyšících. Svět slyšících a svět neslyšících jsou dvě kultury v mnoha ohledech odlišné a je důležité jak informovanost u potenciálních zaměstnavatelů, tak ale i v tomto případě informovanost o zákonitostech světa slyšících potenciálních zaměstnanců z řad neslyšících osob.

V kapitole Příklady dobré praxe v ostatních zemích EU a kapitole Zaměstnávání OZP ovlivňuje image i úspěšnost firmy, byly uvedeny různé příklady a možnosti, jak lze zaměstnávání osob se zdravotním postižením různě řešit.

Jedním z těchto příkladů je také možnost práce na částečný úvazek za takových podmínek, aby OZP mohly dosáhnout ekonomického zabezpečení, zvýšení pozornosti věnované možnostem částečné práce a pružnosti práce, včetně kratší pracovní doby, možnosti pružnější docházky (dovolené, přestávky v práci apod.) může být vhodnou alternativou v pomoci OZP. Mohlo by se také jednat o proměnu v zaměření na to, co lidé se zdravotním postižením dělat mohou, tedy na jejich schopnosti, dovednosti a kvality, které přispívají k snazšímu zařazení na trh práce a poté se zaměřují na cílenou podporu na základě těchto hodnocení. To má vliv na vývoj možností pracovního uplatnění a možností integrace

na trh práce. Flexibilní pracovní místa jsou příkladem právních předpisů, které pomohou osobám bez možnosti plné pracovní schopnosti vstoupit nebo zůstat na trhu práce. Podle tohoto uspořádání jsou osoby se zdravotním postižením zaměstnány za obvyklých podmínek dohodnutých mezi partnery na trhu práce, ale z části jsou náklady hrazeny z veřejných prostředků.

Důležitý může být apel na sociální odpovědnost podniků, kdy veřejní a soukromí zaměstnavatelé vyjednávají s odborovými organizacemi a plánují zaměstnávání a integraci osob se zdravotním postižením na trhu práce. Je důležité, aby ti, kteří potenciálně mohou zaměstnávat OZP, byli už předem citliví na zaměstnávání osob se zdravotním postižením.

Další možností je, aby zaměstnavatelé byli povinni nejprve zvážit, zda může být volné místo obsazeno zdravotně postiženou osobou, což by mělo přispět ke zvýšení informovanosti a určité solidaritě u zaměstnavatelů. Různé druhy soutěží například o místo národní organizace pro prosazování práv s nejlepší politikou pro pracovníky se zdravotním postižením nebo chronickými nemocemi je skvělou formou, jak upozornit na možnosti zaměstnávání osob se zdravotním postižením a zároveň možností, jak napomoci k vytvoření příznivých pracovních podmínek v případě, že se podaří osobě se zdravotním postižením uplatnit na trhu práce. V takových případech, kdy zaměstnavatelé vyčnívají v osvědčených postupech v zaměstnávání OZP, může být udělena významná finanční odměna.

Lidé bez formálního vzdělání jsou vystaveni vyššímu riziku nezaměstnanosti a nedostatečného ekonomického zabezpečení. Proto je důležitý dopad vzdělávání na rovnost a přístup k zaměstnání, a to nejen formální, ale i celoživotní vzdělávání. Další možností, jak bariéry překonat, je pomoc ze strany škol, které mohou lépe předávat informace o budoucích pracovně právních věcech, hledání zaměstnání a podobně. Neslyšící žáci by pak také uvítali více možností navštěvovat jiné školy, či absolvovat exkurze na místa, kde by získali další potřebné informace a kontakty. Tedy lépe propojit a navázat na další služby. Jinou možností pak také je představovat kulturu neslyšících v běžných školách, aby se informace o neslyšících osobách dostávaly lépe do povědomí slyšící části společnosti a ve formě, která reprezentuje kulturu neslyšících kvalitním a nezkresleným způsobem. Dále neslyšící žáci vidí možnosti v aktualizaci učebních oborů. Zdá se, že doba se mění, spousta věcí prošla modernizací, ale obory a výběr zůstává pro neslyšící studenty v podstatě stejný a pravdou je, že mnohé profesní obory se v této době již tolik neuplatní. Modernizace učebních oborů by

byla vekou pomocí.

Důležitá může být také kombinace učení a zaměstnání. Vznik oddělení pro podporu diverzity v rámci podniků, která nabádá zaměstnavatele k tomu, aby v rámci svých náborových aktivit aplikovali princip rovného zacházení, a pomáhá jim využít přínosů diversity. To je další možností ve snaze zpřístupnit možnosti uplatnění na trhu práce osobám se zdravotním postižením. Vytvořit národní program, který by spočíval v ocenění a motivaci forem k těmto krokům a postupným změnám. Takový program by pak musel vytvořit atraktivní podmínky pro soutěž firem v oblasti integrace, diverzity a multikultury uvnitř organizací a firem. Zejména multinacionální firmy se snaží zlepšit kvalitu svých manažerů na celém světě cestou iniciativ, kterými se snaží přilákat a udržet různorodou a kulturně přizpůsobivou pracovní sílu, která dokáže při práci překonat národnostní, jazykové a kulturní bariéry. Snaží se najímat na každou provozní a řídicí úroveň zaměstnance, kteří reprezentují různé místní komunity a skupiny. Velký počet programů si také kladou za cíl rozvoj zaměstnanců a osvětu v celé řadě oblastí. Mezi tyto oblasti patří školení v oblasti diverzity, programy multikulturních dovedností a výměnné programy, legislativa a shoda s předpisy, vůdčí a řídicí dovednosti a motivace, jazykové a integrační programy pro pracovníky, spravedlivé procesy náboru, výběru a osobního hodnocení, programy pro change management. A důležité je také neopomenout takovou podporu, kterou představuje například dostatečné poradenství a následná spolupráce OZP s kolegy v kruhu podpory, které jsou zmíněny v kapitole Příklady dobré praxe. Věřím, že jak příprava na zaměstnání, tak podpora v rámci pracovního procesu jsou významné pro úspěšnost osob se zdravotním postižením na volném trhu práce.

ZÁVĚR

Diplomová práce se zabývá tématem bariér pracovního uplatnění sluchově postižených osob a navržením praktických opatření k jejich překlenutí. Neslyšící osoby jsou jazykovou a kulturní menšinou naší společnosti, která má své velmi osobité rysy. Integrace jakékoliv menšiny je předmětem národního zájmu ve všech oblastech, tedy také v oblasti vzdělávání i zaměstnávání, které jsou v diplomové práci stěžejní z důvodu zaměření této práce. Úspěch integrace osob se zdravotním postižením, potažmo neslyšících osob je ústředním tématem mnoha právních a dalších legislativních i jiných tlaků. I přes tyto nepochybné snahy a patrný pokrok v oblasti integrace OZP do majoritní společnosti a jejich všech oblastí působení, je nutné poukazovat na nedostatky současného systému v oblasti vzdělávání, zaměstnávání a obecného povědomí o potřebách neslyšících osob.

Snahou diplomové práce bylo tyto nedostatky v teoretické části práci mapovat a popsat. Cílem praktické části bylo reflektovat názor neslyšících osob a charakterizovat potřeby, které v této oblasti oni samotní cítí. Díky těmto poznatkům, pak mohou tyto zjištěné nedostatky a potřeby působit jako tlak pro veškeré subjekty zabývající se tematikou neslyšících a jinak znevýhodněných osob. Ať už jako směrnice pro cíle a strategie na další období Národního plánování podpory rovných příležitostí pro osoby se zdravotním postižením, Národní politiky (vzdělávání, zaměstnanosti, sociální), či subjekty neziskového sektoru působící v oblasti práce s osobami se sluchovým postižením. Tento tlak je zásadní k dalšímu růstu a změnám, které každá společnost potřebuje. Úlohou sociálních pracovníků a pracovníků je pomáhat jednotlivcům i skupinám zvládat interakci se svým okolím a fungování v něm. Tato pomoc může nabývat spousty podob, přičemž jednou z nich je také snaha ovlivnit společenské podmínky tak, aby byly zachovány principy rovnosti. V případě, že tomu tak není, je úkolem sociálních pracovníků a pracovníků iniciovat společenskou změnu. Tuto úlohu pak reflektuje reformní paradigma sociální práce, které je dle mého názoru stěžejním pilířem, na kterém tato diplomová práce stojí.

Zkušenosti ze zahraničí a ověřené postupy jednotlivých zemí, slouží k inspiraci a jako průkopnické poznatky pro tvorbu nových možností v cestě za společným cílem vyšší míry rovnosti OZP v našem kontextu. Konečnou snahou celé diplomové práce je nedovolit,

aby témata týkající se osob se zdravotním postižením a snaha o větší rovnost ve společnosti kdykoliv utichla.

SEZNAM PŘÍLOH

Příloha A – Přepis rozhovorů s respondenty

ZDROJE

1. Ateliér Výchovné dramatiky Neslyšících, online. ÚJKN 2011, online, dostupné z: <http://difa.jamu.cz/obory-a-ateliery/atelier-vychovne-dramatiky-neslysicich.html>.
2. BUCHTOVÁ, Božena. Psychologie nezaměstnanosti, s. 49-50, in ŠMAJSOVÁ BUCHTOVÁ, Božena, Josef ŠMAJS a Zdeněk BOLELOUCKÝ. Nezaměstnanost. 2., přeprac. a aktualiz. vyd. Praha: Grada, 2013, 187 s. Psyché. ISBN 978-80-247-4282-3.
3. Česká správa sociálního zabezpečení [online]. Česká správa sociálního zabezpečení: 2015 [cit. 2015-3-5]. Dostupný z: www.cssz.cz/cz
4. DASSIS, Georges a Ioannis VARDAKASTANIS. Stanovisko Evropského hospodářského a sociálního výboru Závěrečné připomínky Výboru OSN pro Úmluvu o právech osob se zdravotním postižením: Nová strategie pro osoby se zdravotním postižením v Evropské unii. In: *EUR-lex* [online]. Brusel, 2016, 19.10.2016 [cit. 2020-06-16]. Dostupné z: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/?uri=CELEX:52016IE0695>
5. DISMAN, Miroslav. Jak se vyrábí sociologická znalost. Charles University in Prague, Karolinum Press, 2014. ISBN 9788024619668
6. Diversity management Vzdělávací manuál. KEIL, Marion, Badrudin AMERSHI, Stephen HOLMES, Hans JABLONSKI, Erika LÜTHI, Kazuma MATOBA, Angelika PLETT a Kailash VON UNRUH. Diversity management: Vzdělávací manuál [online]. International Society for Diversity Management, 2007, s. 19 [cit. 2019-05-21]. Dostupné z: <https://docplayer.cz/amp/333758-Diversity-management-vzdelavaci-manual.html>
7. GROMA, M. Vstup sluchově postižených na trh práce. Problémy vzdělávání a přípravy na povolání. In JESENSKÝ, J. A KOL. Zdravotně postižení – programy pro 21. století. Hradec Králové: Gaudeamus, 2003. 195-201 s. ISBN 80-7041-234-8
8. GREVE, Professor Bent. The labour market situation of disabled people in European countries and implementation of employment policies: a summary of evidence from country reports and research studies [online]. Denmark, 2009 [cit. 2019-04-17]. Dostupné z: http://www.included.eu/sites/default/files/documents/aned_2009_the_labour_market_situation_of

- disabled people in european countries and implementation of employment policies. Report prepared for the Academic Network of European Disability experts (ANED). (University of Roskilde).
9. GRUDZIŃSKÁ, Alice. Nezaměstnanost a její psychologické dopady na osoby se zdravotním postižením. České Budějovice: Nová Forma, 2012, 177 s. ISBN 978-80-7453-214-6.
 10. HENDL, Jan. Kvalitativní výzkum: základní metody a aplikace. Praha: Portál, 2005, 407 s. ISBN 80-7367-040-2.
 11. Hlavní směry strategie vzdělávací politiky do r. 2020, 2013, s.2 dostupné z: <http://www.msmt.cz/file/26623?highlightWords=strategick%C3%BDch>.
 12. HRUBÝ, J. Velký ilustrovaný průvodce neslyšících a nedoslýchavých po jejich vlastním osudu. 2. díl. 1. vydání. Praha: Septima, 1998. 328 s. ISBN 80-7216-075-3.
 13. HUDÁKOVÁ, A. Ve světě sluchového postižení. 2. Vydání. Praha: FRPSP, 2005. 101 s. ISBN 80-86792-27.
 14. International Labour Organization [online]. Mezinárodní organizace práce: 2015 [cit. 2015-1-20]. Dostupný na WWW: <http://www.ilo.org/global/standards/lang-en/index.htm>
 15. KREBS, Vojtěch. Sociální politika. 6., přepracované a aktualizované vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2015, 566 s. ISBN 978-80-7478-921-2.
 16. LANGER, PH.D., Mgr. Jiří. Pracovníci škol pro sluchově postižené a znakový jazyk – zpráva z výzkumného projektu [online]. Praha, 2006 [cit. 2019-02-26]. Dostupné z: <http://www.ksp.upol.cz/cz/clenove/profil/langer/clanky/2006-Pracovnici.pdf>. Výzkumné šetření. Univerzita Palackého
 17. LUPOMĚSKÝ, Roman. Problematika práce s osobami sluchově postiženými v oblasti sociální, zdravotní a vzdělávací. Praha: Neslyšící s nadějí, 2013, 55 s. ISBN 978-80-260-4508-3
 18. MATOUŠEK, Oldřich. Slovník sociální práce. Praha: Portál, 2003, 287 s. ISBN 80-7178-549-0.
 19. Mezinárodní Úmluva OSN o právech osob se zdravotním postižením, 2006, str. 3.

20. MPSV. Základní východiska zavedení koordinované rehabilitace zdravotně postižených v ČR. Praha: MPSV, 2012. 44 s. ISBN 978-80-7421-052-5
21. Národní plán podpory rovných příležitostí pro osoby se zdravotním postižením na období 2015–2020. In: . Praha: Vládní výbor pro zdravotně postižené občany, 2015, ročník 2018, číslo 501.
22. OECD (2007) Nové způsoby řešení částečných pracovních kapacit. Paříž, OECD, www.oecd.org/els/disability.
23. Příloha k vyhlášce č. 207/1995 Sb., Sbírky zákonů č. 40/2000, Oddíl B Sluch
24. SINGH, Prof. Dr. Hare Krishan, Dr. Manisha DWIVEDI a Sidharth Shankar RAJU. *EFFECT OF CULTURAL DIVERSITIES IN BUSINESS* [online]. United States: Lulu.com, 2008 [cit. 2020-03-20]. ISBN 1678172227. Dostupné z: <http://www.lbp.world/>.
25. SKÁKALOVÁ, Tereza. Sluchová vada a její sociální dopady v dospělém věku. Hradec Králové: Gaudeamus, 2016, 287 s. Recenzované monografie. ISBN 978-80-7435-628-5.
26. STRNADOVÁ, Věra. Současné problémy české komunity neslyšících: Hluchota a jazyková komunikace. Praha: DeskTop Publishing FF UK Praha, 1998. ISBN 80-85899-45-0.
27. Usnesení předsednictva České národní rady č. 2/1993 Sb. ze dne 16. prosince 1992 o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součásti ústavního pořádku České republiky [online]. Poslanecká sněmovna Parlamentu ČR. Nestr. [cit. 2014-10-15] Dostupný z: <https://eur-lex.europa.eu/collection/eu-law/integrate.html>
28. Uplatnění neslyšících na trhu práce. GRANT ADVISOR, spol. s r. o, online.
29. Úmluva o právech osob se zdravotním postižením, článek č. 24, dostupné z: <https://www.mpsv.cz/cs/28419>.
30. Úřad práce ČR 2015, online in Skákalová, s. 111. SKÁKALOVÁ, Tereza. Sluchová vada a její sociální dopady v dospělém věku. Hradec Králové: Gaudeamus, 2016, 287 s. Recenzované monografie. ISBN 978-80-7435-628-5.

31. Výběrové šetření zdravotně postižených osob 2013, online, dostupné z:
http://www.czso.cz/csu/2014edicniplan.nsf/publ/260006-14-n_2014
32. VYBÍRAL, Zbyněk. Psychologie lidské komunikace. Praha: Portál, 2000, 263 s.
ISBN 80-7178-291-2, s. 213-214
33. Vyhláška č. 73/2005, o vzdělávání dětí, žáků a studentů se speciálními
vzdělávacími potřebami a dětí, žáků a studentů mimořádně nadaných [online].
Praha: Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy, 2013 - 2015. [cit. 2014-10-
19]. Dostupný na WWW: <http://www.msmt.cz/dokumenty/vyhlaska-c-73-2005-sb>
34. Zákon č. 108/2006 Sb., o sociálních službách [online]. Praha: Integrovaný portál
MPSV, aktualizováno 4. 1. 2020 [cit. 2014-10-20]. Dostupný na WWW:
https://ppropo.mpsv.cz/zakon_108_2006
35. Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti [online]. Praha: Integrovaný portál
MPSV, aktualizováno 4. 1. 2010 [cit. 2014-10-20]. Dostupný na WWW:
https://ppropo.mpsv.cz/zakon_435_2004
36. Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce [online]. Praha: Informační centrum pro váš
business a podnikání, aktualizováno 24. 2. 2010 [cit. 2014-10-20]. Dostupný na
WWW: . ISSN 1802-8012.
37. Zelderloo, L a Reynaert, J (2007). Mezinárodní srovnání metod financování
zaměstnávání znevýhodněných osob. Brusel, EASPD

Příloha A – Přepis rozhovorů s respondenty

RESPONDENT 1

1) Jaký obor a na jaké škole jste vystudoval/vystudovala? Co vás vedlo k volbě daného oboru? - jaké faktory hráli pozitivní roli (protože jsem chtěl, mohl) a jaké negativní (protože jsem nemohl, musel)

Studovala jsem střední pedagogickou školu

Neměla jsem jinou možnost, žádný jiný obor mě nezaujal. Pak jsem objevila střední pedagogickou školu, která mě alespoň trochu zajímala. Ale mě osobně více zajímal a líbil se mi obor zaměřený na práci se sklem – tedy výroba broušeného skla, ozdob, okrasných výrobků ze skla, ale to nebylo možné, protože jsem neslyšící, a tak jsem našla tuto alternativu.

2) Jak hodnotíte studium vzhledem k pozdějšímu pracovnímu uplatnění? - z hlediska dovedností/ kompetencí (zvládat stres, umět komunikovat se slyšícími) a z hlediska znalostí (znalost účetnictví, techniky materiálů atp.)

Škola mě připravila na práci s dětmi, ale ve chvíli, kdy nastupujete do zaměstnání, i tak je vše nové. Ale mám pocit, že bych zvládla práci ve škole pro slyšící děti. Cítím se díky škole připravená.

Studium se vůbec nezabývalo pozdější spoluprací se slyšícími a komunikací s nimi.

3) Jaké máte nyní zaměstnání a jaká k němu vedla cesta? - věnujete se tomu, co jste studoval? tomu co jste chtěl, bez ohledu na studium? tomu, kde vás vzali? Jste v současném zaměstnání spokojen?

Nyní pracuji jako vychovatelka v dětském centru Jablíčko. Ale před tím jsem pracovala ještě jako knihovnice ve škole, kde jsem studovala, ale mojí touhou bylo získat práci právě v Jablíčku. V té době byli ale všechna místa obsazená a když se ke mně dostalo, že bude otevřena

další pozice vychovatelky, hned jsem se o toto místo hlásila, nic méně mezitím jsem se také vdala a věci se točily kolem toho a místo bylo zaplněno někým jiným. Za nedlouho ale jedna z vychovatelek otěhotněla a už dříve věděli o mém zájmu, a tak mě oslovili a já místo přijala.

Ale abych se vrátila ještě k mému prvnímu zaměstnání – jednalo se o místo asistentky ve městě Lázně Bohdaneč, kde v základní škole Montessori byla integrována jedna neslyšící holčička a škola potřebovala pomoc s osobní asistencí v rámci jejího studia. Na toto zaměstnání jsem narazila sama na internetu. Tato zkušenost byla velmi zajímavá, ale také to pro mě nebylo jednoduché vidět tu holku, jak je v kolektivu sama a chtěla komunikovat se spolužáky a když jí něco znakovala a snažila se s nimi bavit, oni se tvářili, jako že rozumí, ale doopravdy nerozuměli. Ona se na něco ptala, oni pouze kývali hlavou. A pro mě to bylo těžké a bylo mi jí líto. Cítila jsem, že to pro ni nebylo dobré, že v jejím věku potřebuje vztahy s vrstevníky a komunikovat, ale tady to nebylo možné. Ona pak už jenom seděla ve třídě sama a nikdo se s ní nebavil.

Na základě toho jsem této rodině doporučila přechod do školy pro neslyšící, což dobře přijali a nyní už chodí do školy pro neslyšící, kde ji také občas vídám a působí na mě spokojeněji.

4) Jak vnímáte situaci na trhu práce a možnosti, které skýtá pro osoby se sluchovým postižením?

Myslím, že podmínky na trhu práce pro neslyšící úplně dobré nejsou. Tak například. Například častým požadavkem je telefonování v rámci pracovní pozice, ale také v rámci jednání o zaměstnání se zaměstnavatelem. Víím o oboru pro neslyšící – zubní technik, což je podle mě dobré zaměstnání, ale zjišťuji stále častěji, že absolventi mají pak problém se uplatnit a najít nějaké volné místo v tomto oboru.

5) Dokázal/a byste popsat možné bariéry, kterým sluchově postižené osoby v uplatnění na trh práce musí čelit? - institucionální, nepřipravenost škol, úřadů atp./ - iracionální, předsudky zaměstnavatelů, okolí, interní, vlastní nechuť, nedostatek znalostí. Co (by) vám konkrétně pomohlo, ve studiu v hledání práce i v současném zaměstnání.

Kromě již zmiňovaného požadavku komunikace po telefonu se také setkávám s tím, že při osobním setkání s potenciálním zaměstnavatelem, že se často brání komunikaci s neslyšícími. Ve chvíli, kdy vidí před sebou neslyšícího, hned je cítit, že komunikaci vidí jako velký problém, pak

například řeknou, že se ozvou e-mailem, ale už tak neučiní a neslyšící čeká, čeká a odpovědi nepřichází. Přitom mám pocit, že by úplně stačilo dobře vysvětlit, co přesně pracovní pozice obnáší, o jakou přesnou činnost se jedná, ale strach z problematické komunikace brání v přijetí neslyšících, a to vidím jako velkou škodu.

Pak tedy pokud už neslyšící zaměstnání získá, komunikace jako bariéra nemizí – zůstává také mezi spolupracovníky.

Dostávají se ke mně také příběhy od kamarádů o tom, že slyšící kolegové neslyšícího využívají. Co tím myslím – slyšící si udělají pauzu, kecají společně a odvádějí menší výkon a pak své úkoly a svou práci předávají neslyšícímu, protože ten má oči upřené na práci, a okolí kvůli sluchu odstřihne a je pak velmi efektivní, a tak toho pak slyšící začnou využívat.

Moje zkušenost pak je právě z Montessori školy, kdy na poradě se sešli všichni učitelé a asistenti, ale všichni povídali a mně nikdo nic neřekl. Bylo to pro mě opravdu moc nepříjemné, jenom jsem tam seděla, koukala a oni udělali všechna rozhodnutí a ke mně se nedostalo nic, a přitom i já jsem měla nějaké připomínky, které jsem chtěla oznámit, ale nebyl tam pro mě žádný prostor.

Za mě musím určitě říct, že zásadní pomocí jsou tlumočníci nebo také psaný materiál/přepis.

A co bych také viděla jako velkou pomoc a krok k lepší komunikaci a následně spolupráci slyšících s neslyšícími, je ochota ze strany slyšících osob. Víím, že je to často něco navíc, práce navíc, ale bylo by to nápomocné. Ale především tlumočnická pomoc je dle mého názoru nejlepší.

Problém také je, že občas neslyšící se neumí dobře vyjadřovat písemně. Znakovat umí bez problému, ale psaní je obtížné a hlavním důvodem je to, že český jazyk pro nás je cizí, musíme se jej usilovně učit, a i tak to není jednoduché. A další věc jsou informace. Informovanost o neslyšících o tom, co vlastně toto omezení způsobuje a co ne by bylo nápomocné ke změně postoje k neslyšícím osobám.

RESPONDENT 2

1) Jaký obor a na jaké škole jste vystudoval/vystudovala? Co vás vedlo k volbě daného oboru? - jaké faktory hráli pozitivní roli (protože jsem chtěl, mohl) a jaké negativní (protože jsem nemohl, musel)

Studovala jsem na střední zdravotnické škole, obor zubní technik. Důvodem bylo, že moji rodiče chtěli, abych měla maturitu – všichni v naší rodině mají maturitu, tatínek dokonce vysokou školu, a oni chtěli abychom všichni měli stejnou úroveň vzdělání a také to, že na základní škole jsem byla šikovná a oni to viděli. Ale problém je, že byl malý výběr škol a oborů. Jedna škola byla v Berouně, další v Praze – gymnázium a také střední škola, ale bála jsem se, zda bych to zvládala, jelikož tato škola šla více směrem orální výuky a znakový jazyk se téměř nepoužíval. Další škola byla v Brně – obor oděvní s maturitou. Ale Brno bylo pro mě hodně daleko a na internát jsem nechtěla, byla jsem zvyklá dojíždět. Další možností byla střední škola pedagogická v Hradci Králové, ale nebylo mým cílem být učitelkou, mě hodně bavily ruční práce, moc mě baví vyrábět a pracovat rukama. A tak jsem se nakonec rozhodla studovat zubní techniku, ale že bych opravdu chtěla říct nemohu, problém zkrátka byl v tom, že možností bylo málo a vybrat si mezi nimi bylo těžké.

Když přemýšlím nad tím, co bych opravdu ráda dělala za práci či jakou školu bych chtěla studovat, ta si vzpomínám, že jako malá jsem chtěla dělat to, co moje maminka – pracovat v jeslích. Pak jsem přemýšlela, nad tím, že bych ráda vystudovala zvěrolékařství, to mě moc zajímalo, ale sluchové postižení je v této práci problém, když chcete vyšetřit zvíře, poslechnout si dech, tep atd. ale touha pracovat se zvířaty mě nikdy neopustila a myslím, že by byly i jiné možnosti. Ale zkrátka špatný výběr škol mě vedl jiným směrem.

2) Jak hodnotíte studium vzhledem k pozdějšímu pracovnímu uplatnění? - z hlediska dovedností/ kompetencí (zvládat stres, umět komunikovat se slyšícími) a z hlediska znalostí (znalost účetnictví, techniky materiálů atp.)

To je poměrně těžká otázka. Když se zpětně zamyslím, tak mě a asi polovině spolužáků se po maturitě nepodařilo nalézt zaměstnání. Té druhé polovině, se podařilo a někteří z nich našli opravdu dobrá místa, kde jsou do teď spokojení. Ale mně se práci asi půl roku nalézt nedařilo. V té době jsem pomáhala prarodičům a při tom jsem si hledala zaměstnání, s čímž mi pomáhal také můj tatínek. A v té době jsem začala pociťovat diskriminaci, můj tatínek obvolal spoustu míst (v té době se e-mail nepoužíval tolik jako dnes) a když jim řekl, že jsem neslyšící vždy odmítli a použili odůvodnění, že chtějí někoho s praxí a ne začátečníka. Nakonec po roce se mi podařilo

práci nalézt, kde mě zaměstnali na jeden rok, nebyla jsem tam ani moc spokojená a po skončení roční smlouvy jsem byla opět bez práce a další půlroční hledání začalo. Ten rok jsem se také vdala a našla si práci v Hradci králové, kde jsem měla jednu moc hodnou kolegyni, ta mi vždy pomáhala a povídala si se mnou, ostatní kolegyně mě pomlouvaly ale snažila jsem si toho nevšímat. Po roce jsem opět odešla jinam, tentokrát do Holic, kde jsem pracovala ve výrobě součástek do aut a dalších strojů – tato práce byla pohodová, nic složitého, ale také nudná, nikam dál mě neposouvala. Ale obrovskou výhodou byl kolektiv kolegů – ti byli výborní. Byl as nimi i s vedoucím dobrá komunikace, bylo to příjemné místo, a hlavně ta atmosféra. Mezitím jsem měla dvě děti a kolegové mě pak vatovali, abych se zpět nevracela, spousta z nich odešla a zůstali jenom ti, kteří čekali do důchodu – asi se tam nějak změnili podmínky či vedení, přesně nevím, o těch věcech se tam povídalo a vědělo, ale ke mně jako k neslyšící se toho moc nedostane, tak jim jsem moc vděčná, že mě takto varovali. A tak jsem odešla a hledala si práci jinde. Nyní pracuji jako učitelka pro neslyšící v Hradci králové. Práci jsem získala náhodou. Byli jsme v SPC s našimi dětmi, kvůli problému se školou (děti slyšící, my s manželem neslyšící a potřebovali jsme pomoc). Tehdy si paní v SPC všimla, jak dobře jsem děti vychovali a asi se o tom zmínila paní ředitelce ve škole, která mě pak kontaktovala e-mailem o možnosti pracovat v mateřské škole jako asistentka u dětí. Tu práci jsem s radostí přijala a pracuji tam do dnes.

3) Jaké máte nyní zaměstnání a jaká k němu vedla cesta? - věnujete se tomu, co jste studoval? tomu co jste chtěl, bez ohledu na studium? tomu, kde vás vzali? Jste v současném zaměstnání spokojen?

Práce jako taková mě baví, ale nyní jsou tam určité problémy, které mi vadí a způsobují problémy i ostatním kolegům, ale v práci s dětmi jsem spokojená.

4) Jak vnímáte situaci na trhu práce a možnosti, které skýtá pro osoby se sluchovým postižením? - vidím jako určitý problém, když někteří neslyšící dělají špatnou reputaci ostatním. Například znám spoustu pracovitých neslyšících přátel, kteří se především snaží přizpůsobit požadavkům, které na ně zaměstnavatel a práce mají, ale pak tu jsou i tací, kteří nejsou tak pracovití nebo přizpůsobiví a tato špatná zkušenost vytvoří v zaměstnavatelích pocit, že všichni neslyšící jsou takoví a v budoucnu už nedají jinému neslyšícímu šanci – to mě mrzí. Někdy také problém může být to, že neslyšící se chovají jakoby méně slušně – jsou hluční, dělají při práci

rámus, ale nevědí o tom, a to může někomu vadit. Často já nebo přátelé v mém okolí se při hledání zaměstnání setkali s diskriminací jenom kvůli tomu, že neslyší– už jen to, že jsme neslyšící bylo důvodem, že nás okamžitě odmítli. Problém, je často ve strachu ze špatné komunikace – což ale podle mě lze i pomocí snahy odezírat nebo když slyšící se snaží mluvit srozumitelně a u toho předvést či ukázat co myslí, je možné se celkem snadno domluvit. Nemluvě o tom, že časem se komunikace stane snazší, už se lépe známe a lépe si rozumíme. Je vždy možnost si to napsat č se naučit pár důležitých znaků. Častokrát jsem se setkala s nejrůznějšími předsudky – například to, že neslyšící nemůže mít maturitu či vzdělání) nebo umět jiný jazyk nebo že dokonce někteří neslyšící umí mluvit.

5) Dokázal/a byste popsat možné bariéry, kterým sluchově postižené osoby v uplatnění na trh práce musí čelit? - institucionální, nepřipravenost škol, úřadů atp./ - iracionální, předsudky zaměstnavatelů, okolí, interní, vlastní nechuť, nedostatek znalostí. Co (by) vám konkrétně pomohlo, ve studiu v hledání práce i v současném zaměstnání.

Myslím, že by hodně pomohla ochota lidí, jak blízkých, kteří mohou pomoci neslyšícímu v hledání zaměstnání, tak i od samotných zaměstnavatelů – ochota spolupracovat s neslyšícím, naučit se něco nového, nevidět neslyšící osobu jako méně cennou nebo jako problém. Pro mě ideální představa je mít práci, kterou dělám ráda a po skončení pracovní doby jít domů, nemuset si práci nosit ještě domů, ale pak se už věnovat koníčkům a rodině.

RESPONDENT 3

- 1) Jaký obor a na jaké škole jste vystudoval/vystudovala? Co vás vedlo k volbě daného oboru? - jaké faktory hráli pozitivní roli (protože jsem chtěl, mohl) a jaké negativní (protože jsem nemohl, musel)

Na základní školu jsem chodil do Hradce králové pro děti se sluchovým postižením. Následně jsem se potřeboval rozhodnout, na jakou střední školu. V Hradci byly 3 obory, pedagogický, umělecký truhlář a kuchař. Žádný z nich mě původně nezajímal, ovšem další možnosti oborů byly na škole v Brně či v Praze, kam mě nepřijali. Navíc v rodině jsme neměli příliš vysoké příjmy, aby mi rodiče platili dojíždění či internát na škole mimo HK, a tak jsem šel na truhlářinu.

2) Jak hodnotíte studium vzhledem k pozdějšímu pracovnímu uplatnění? - z hlediska dovedností/ kompetencí (zvládat stres, umět komunikovat se slyšícími) a z hlediska znalostí (znalost účetnictví, techniky materiálů atp.)

Pozitivně hodnotím povinnost praxe v rámci studia, díky tomu jsem byl donucen vyzkoušet si takovou práci se vším všudy, i hledání místa, kde mi praxi poskytnou, což nakonec bylo ve firmě u mého strýce v Holicích. Šéf tam byl milý člověk, neměl s mou praxí žádný problém, hned jsem tedy mohl nastoupit a k mému údivu jsem zjistil že jeden ze zaměstnanců uměl výborně znakovat (v rodině měl neslyšící osobu). Nicméně po praxi jsem dokončil studium odmaturoval a hledal si už zaměstnání. Nakonec jsem našel v Pardubicích, kde jsem byl asi po dobu 5 let. V této firmě se mi moc nelíbilo, jelikož jsem musel hodně a daleko cestovat po celé České republice, a tak jsem konečně dal výpověď. Hledání nového zaměstnání nebylo nic jednoduchého, setkal jsem se častokrát s odmítnutím na základě mé sluchové vady a s diskriminací ze strany zaměstnavatelů. Nakonec jsem přes kamaráda získal práci v nové firmě, kde ale podmínky také nebyly ideální, ale snažil jsem se to nějak vydržet až nakonec kvůli nějakým nepravdivým věcem jsme byli oba vyhozeni a spolu jsme si našli nové zaměstnání, kde byly dva vedoucí firmy a jeden z nich se dokonce naučil základy znakového jazyka pro snazší komunikaci. To je určitě výhoda.

3) Jaké máte nyní zaměstnání a jaká k němu vedla cesta? - věnujete se tomu, co jste studoval? tomu co jste chtěl, bez ohledu na studium? tomu, kde vás vzali? Jste v současném zaměstnání spokojeni?

4) Jak vnímáte situaci na trhu práce a možnosti, které skýtá pro osoby se sluchovým postižením?

Vidím, že často bez pomoci jiné osoby či známostí, neslyšící těžko získávají nové zaměstnání. Až na základě doporučení a pomoci se naskytne pracovní příležitost. Jinak zaměstnavatelé často vidí neslyšícího jako problém, mají strach z komunikace, přičemž já osobně komunikaci nevidím jako takový problém, vždy se to nějak dá zvládnout, je tu vícero možností, jak komunikovat. To si myslím, že i vede k tomu, že neslyšící člověk jen tak nebude měnit zaměstnání, když už nějaké získá – oráve kvůli té obavě, že získat nové zaměstnání bude zase

velký problém. Myslím si, ale, že ve chvíli, kdy zaměstnavatel se této možnosti zaměstnat neslyšícího otevře a vůbec to zkusí, zjistí právě to, že to není takový problém, jako se to může na první pohled jevit. Jde jenom o to to zkusit.

5) Dokázal/a byste popsat možné bariéry, kterým sluchově postižené osoby v uplatnění na trh práce musí čelit? - institucionální, nepřipravenost škol, úřadů atp./ - iracionální, předsudky zaměstnavatelů, okolí, interní, vlastní nechuť, nedostatek znalostí. Co (by) vám konkrétně pomohlo, ve studiu v hledání práce i v současném zaměstnání.

RESPONDENT 4

1) Jaký obor a na jaké škole jste vystudoval/vystudovala? Co vás vedlo k volbě daného oboru? - jaké faktory hráli pozitivní roli (protože jsem chtěl, mohl) a jaké negativní (protože jsem nemohl, musel)

Studoval jsem střední školu obor umělecký truhlář a následně jsem si dodělal dvouletou nástavbu na maturitu, což se mi podařilo vystudovat. Školu jsem si vybral, jelikož jsem již na této škole chodil i na základní školu a věděl jsem o další možnosti studia v Praze obor zubní technik, ale to je velmi náročné studium, a navíc mě to ani nezajímá.

Také mi kamarád doporučil obor zahradník ve Valašském meziříčí, ale také mě to moc nezaujalo a bylo to daleko. A obor uměleckého truhláře mě vlastně i zaujal a škola mě bavila.

2) Jak hodnotíte studium vzhledem k pozdějšímu pracovnímu uplatnění? - z hlediska dovedností/ kompetencí (zvládat stres, umět komunikovat se slyšícími) a z hlediska znalostí (znalost účetnictví, techniky materiálů atp)

No, ve čtvrtém ročníku jsme měli povinnou praxi, já se snažil, co to šlo nějakou příležitostí praxe najít, ale nikdo mě nechtěl přijmout, tak jsem nakonec požádal pana učitele, zda by mi s hledáním pomohl – přijali mě tedy v Novém Bydžově v malé soukromé firmě, kde byli velmi ochotní a vstřícní lidé. Tam šlo především o drobné truhlářské práce – restaurování nábytků a podobně, mohl jsem si vyzkoušet alespoň nějakou práci se stroji a komunikace se zprvu zdála jako problém, ale snažili jsem se dorozumět písemně a také se zapojením pantomimy, a to nějak fungovalo. Občas nějaká nedorozumění vznikla, ale nic zásadního. Nakonec mi tam i nabídli zaměstnání, ale já jsem věděl, že mě ještě čeká dvouletá nástavba na maturitu, a tak jsem raději odmítl.

Abych se vrátil k tomu, jak mě škola připravila na pozdější praxi, musím říci, že dobře, především díky tlumočnickům, kteří tlumočili na hodinách slyšících pedagogů, kteří znakový jazyk neovládali.

3) Jaké máte nyní zaměstnání a jaká k němu vedla cesta? - věnujete se tomu, co jste studoval? tomu co jste chtěl, bez ohledu na studium? tomu, kde vás vzali? Jste v současném zaměstnání spokojen?

K mému zaměstnání vedla poměrně dlouhá cesta – první zaměstnání jsem získal díky kontaktům, které mi zprostředkovala moje babička. Ve firmě na mě vše působilo při seznamování velmi pozitivně. Šlo o malou firmu s několika zaměstnanci. Nic méně po zkušební době nastaly první problémy. Šéf se přestal snažit komunikovat, nedával mi dostatečně dobře popsané zakázky ani návrhy výrobků, které jsem měl tvořit a já začal pocíťovat útlak a diskriminaci. Nedostávalo se mi patřičných informací k zakázkám tak, abych je mohl kvalitně a správně vyhotovit a pak, když jsem z těchto důvodů udělal ve výrobě chybu, měl jsem z toho veliké problémy. Nákresy, podle kterých jsem měl pracovat neobsahovaly žádné informace (typ materiálu, rozměry a další specifikace potřebné k výrobě), šlo vlastně o velmi jednoduché nákresy jak od malého dítěte. Doptával jsem se kolegů, kteří mi také nebyli schopni pomoci. Věděl jsem, že šéf toho má hodně a na komunikaci se mnou mu času nezbývalo, ale pak to působilo akorát problémy, které se akorát stupňovaly. Ale podobné příběhy jsem se dozvídal z mého okolí od neslyšících přátel často, tak jsem to nějak bral. Nakonec jsem ale přeci jen podal výpověď a další zaměstnání bylo bohužel ještě horší. Musel jsem denně pracovat přes čas, neměl jsem téměř přestávky ani na jídlo, takže jsem často hladověl a celkově to pro mě byla opravdu hrozná zkušenost, a tak jsem neváhal a rychle tuto práci opustil. Další zaměstnání jsem získal díky kontaktu přes mého bývalého učitele ze střední školy, který mě pomohl zkontaktovat vlastníka malé firmy, která se zabývá interiérovým designem, návrhy interiéru, a nakonec i výrobou nábytku. Pozice, na kterou hledali posilu byla 3D návrhář interiéru – pro mě úplně nový obor, který mě okamžitě zaujal a nadchl. Spojil jsem se tedy s tlumočnickem a společně s ním jsem šel na pracovní pohovor, který dopadl velmi dobře – nový šéf byl velmi sympatický, milý mladý člověk a komunikace s ním se mi zdála úplně bezproblémová – měl jsem z toho opravdu moc příjemný pocit. Tlumočnick mi mohl úplně jasně vysvětlit technologie a programy se kterými tam pracují, já jsem pak měl nějaký čas se do toho dostat, zaučit se a hned mě přijali. Dalším milým překvapením bylo, že kolegyně byla moje

dlouholetá známá, o které jsem nevěděl, že zde pracuje.

4) Jak vnímáte situaci na trhu práce a možnosti, které skýtá pro osoby se sluchovým postižením?

Vidím to jako velmi problematické, často se ke mně dostávají příběhy o tom, jak někdo z mých známých je v zaměstnání nespokojený, nebo se mu vůbec nedaří práci nalézt. Myslím si, že často je to kvůli tomu, že slyšící společnost má strach z komunikace s neslyšícími a také moc nerozumí tomu, kdo neslyšící jsou a myslí si, že toho zvládneme mnohem méně, než ve skutečnosti tomu je a kvůli tomu neslyšící osobu nepřijmou na nějakou pozici, která by se pro něho výborně hodila, ale zaměstnavatel to nevyhodnotí správně a raději jej odmítne

Také se často dozvídám, že podmínky, ve kterých neslyšící přátelé pracují jsou podobně diskriminační a vlastně nezákonné jako jsem zažil já – práce bez přestávek, povinné přesčasy a někdy i ze strany slyšících kolegů dochází ke zneužívání neslyšícího, jelikož on je více zaměřen na práci, není tolik rozptýlen konverzací s ostatními, a tak mu přidávají práci, kterou mají vykonávat oni – využívají jeho handicapu.

5) Dokázal/a byste popsat možné bariéry, kterým sluchově postižené osoby v uplatnění na trh práce musí čelit? - institucionální, nepřipravenost škol, úřadů atp./ - iracionální, předsudky zaměstnavatelů, okolí - interní - vlastní nechuť, nedostatek znalostí. Co (by) vám konkrétně pomohlo, ve studiu v hledání práce i v současném zaměstnání.

Myslím, že škola nám mohla lépe předat informace o tom, jak to později v práci, v hledání zaměstnání a vším co se s tím pojí chodí. Také mám pocit, že jsme mohli se školou více navštěvovat jiné školy, nebo chodit na exkurze, kde bychom se setkali s potřebnými informacemi a kontakty. Ta informovanost je pro neslyšící osoby zásadní, jsem odkázáni především na tlumočnický a to, co zrovna v televizi je tlumočené, jiné informace se k nám nedostanou. Stejně tak tomu je i naopak, bylo by dobré chodit například do škol pro děti slyšící a představit jim naši kulturu neslyšících.

Myslím, že by pomohlo trochu aktualizovat učební obory a pozměnit výběr. Zdá se, že doba se mění spousta věcí prošla modernizací, ale naše obory a výběr zůstává v podstatě stejný a pravdou je, že uměleckých truhlářů se v této době již tolik neuplatní. Práce se shání těžko a

myslím, že kdyby se i naše učební obory modernizovali, bylo by to velkou pomocí.