

Univerzita Karlova  
Pedagogická fakulta  
Katedra speciální pedagogiky

BAKALÁŘSKÁ PRÁCE

Pracovní uplatnění osob se sluchovým postižením v Karlovarském kraji  
Employment of people with hearing impairment in the Karlovy Vary Region

Mgr. Iva Bíbová

Vedoucí práce: doc. PhDr. Kateřina Hádková, Ph.D.

Studijní program: Speciální pedagogika/Logopedie

Studijní obor: B SPPG/LOGO

***Prohlášení***

Odevzdáním této bakalářské práce na téma Pracovní uplatnění osob se sluchovým postižením v Karlovarském kraji potvrzuji, že jsem ji vypracovala pod vedením vedoucího práce samostatně za použití v práci uvedených pramenů a literatury. Dále potvrzuji, že tato práce nebyla využita k získání jiného nebo stejného titulu.

V Praze dne 12. 04. 2024

.....

Mgr. Iva Bíbová

### ***Poděkování***

Na tomto místě bych ráda poděkovala vedoucí práce paní doc. PhDr. Kateřině Hádkové, Ph.D., za odborné vedení, cenné rady a připomínky, ochotu a vstřícnost. Velmi děkuji také pracovníkům organizace Tichý svět, České unie neslyšících a osloveným pracovníkům úřadu práce.

## **Abstrakt**

Bakalářská práce se věnuje pracovnímu uplatnění osob se sluchovým postižením v Karlovarském kraji. Cílem práce je zmapovat a poskytnout vhled na možnosti zaměstnání osob se sluchovým postižením na území vybraného regionu, dále také na možnosti podpory, které zde mohou osoby se sluchovým postižením využít z pohledu státních i neziskových institucí.

V prvních kapitolách teoretické části je stručně popsána klasifikace osob se sluchovým postižením, způsoby komunikace, bariéry a příprava na povolání osob se sluchovým postižením. Následně je pozornost věnována problematice zaměstnávání, významu i možnostem zaměstnání osob se sluchovým postižením v České republice. Poté je upřesněna charakteristika institucí, které se věnují problematice zaměstnávání osob se sluchovým postižením. Konkrétně se jedná o úřad práce, obecně prospěšnou společnost Tichý svět a neziskovou organizaci Česká unie neslyšících.

Praktická část je zaměřena právě na výše zmíněné instituce působící na území Karlovarského kraje. Pro výzkumné šetření byl využit polostrukturovaný rozhovor určený pro zástupce úřadu práce, Tichého světa a České unie neslyšících.

Bylo zjištěno, že na území Karlovarského kraje bývají osoby se sluchovým postižením zaměstnávány nejčastěji na pozici úklidu. Přestože se v regionu nabízejí možnosti pracovního uplatnění i v jiných oblastech, převažuje odmítavý přístup zaměstnavatelů. Z výzkumného šetření také vyplynulo, že i v Karlovarském kraji dochází k rozvoji poradenských služeb a dalších možností podpory pro osoby se sluchovým postižením.

## **Klíčová slova**

Sluchové postižení, Pracovní uplatnění, Karlovarský kraj, Tichý svět, Česká unie neslyšících, Úřad práce

## **Abstract**

This bachelor's thesis deals the employment of people with hearing impairment in the Karlovy Vary region. The aim of thesis is to map and provide insight into the employment opportunities for people with hearing impairments in the territory of the selected region, as well as the support options that people with hearing impairments can use from the point of view of state and non-profit institutions.

In the first chapters of the theoretical part, the classification of people with hearing impairment, methods of communication, barriers and preparation for the profession of people with hearing impairment is briefly described. Subsequently, attention is paid to the issue of employment, the importance and possibilities of employment of person with hearing impairment in the Czech Republic. Then the characteristics of the institutions that deal with the issue of employment of people with hearing impairment are specified. Specifically, it is the employment office, the public welfare society Tichý svět (The Silent World) and non-profit organization Czech Union of the Deaf.

The practical part is focused on the aforementioned institutions operating in the Karlovy Vary region. It was used a semi-structured interview intended for representatives of the employment office, the Silent World and the Czech Union of the Deaf, for the research investigation.

It was found that in the territory of the Karlovy Vary region, people with hearing impairment are most often employed in the position of cleaning, despite the fact that there are opportunities for employment in the other areas in the region, the dismissive attitude of employers prevails. The research also showed that even in the Karlovy Vary region there is a development of counseling services and other support options for people with hearing impairments.

## **Keywords**

Hearing impairment, Job opportunities, Karlovy Vary region, The Silent World, Czech Union of the Deaf, Employment office

## Obsah

<b>1</b>	<b>Úvod .....</b>	<b>8</b>
<b>2</b>	<b>Úvod do problematiky sluchového postižení .....</b>	<b>10</b>
2.1	<i>Nedoslýchaví .....</i>	<i>10</i>
2.2	<i>Ohluchlí čili postlingválně neslyšící .....</i>	<i>11</i>
2.3	<i>Prelingválně neslyšící .....</i>	<i>11</i>
2.4	<i>Neslyšící – příslušníci jazykové a kulturní menšiny .....</i>	<i>11</i>
<b>3</b>	<b>Způsoby komunikace a jejich specifika u osob se sluchovou ztrátou .....</b>	<b>13</b>
3.1	<i>Znakový jazyk .....</i>	<i>14</i>
3.2	<i>Znakovaná čeština .....</i>	<i>14</i>
3.3	<i>Prstová abeceda .....</i>	<i>15</i>
3.4	<i>Další komunikační systémy .....</i>	<i>15</i>
3.5	<i>Mluvená řeč .....</i>	<i>15</i>
<b>4</b>	<b>Bariéry v životě osob se sluchovým postižením .....</b>	<b>17</b>
4.1	<i>Bariéry v komunikaci .....</i>	<i>17</i>
4.2	<i>Bariéry v důsledku nízké informovanosti veřejnosti .....</i>	<i>18</i>
4.3	<i>Bariéry v důsledku zátěže na psychiku člověka se sluchovým postižením .....</i>	<i>18</i>
4.4	<i>Informační bariéry .....</i>	<i>19</i>
<b>5</b>	<b>Krátce k profesní přípravě osob se sluchovým postižením .....</b>	<b>20</b>
5.1	<i>Kariérové poradenství .....</i>	<i>20</i>
5.2	<i>Středoškolské vzdělávání .....</i>	<i>20</i>
5.3	<i>Vysokoškolské vzdělávání .....</i>	<i>21</i>
5.4	<i>Celoživotní vzdělávání .....</i>	<i>21</i>
<b>6</b>	<b>Zaměstnávání osob se sluchovým postižením .....</b>	<b>22</b>
6.1	<i>Legislativní základ zaměstnávání osob se zdravotním postižením .....</i>	<i>22</i>
6.2	<i>Význam a možnosti zaměstnání pro osoby se sluchovým postižením .....</i>	<i>23</i>
6.3	<i>Situace v zahraničí: vybraná podpůrná opatření při zaměstnávání osob se zdravotním postižením .....</i>	<i>24</i>
6.4	<i>Příklady dobré praxe uplatnění osob se sluchovým postižením na trhu práce .....</i>	<i>25</i>
<b>7</b>	<b>Oblast poradenských služeb a organizací věnující se zaměstnávání osob se sluchovým postižením působící na území Karlovarského kraje .....</b>	<b>26</b>
7.1	<i>Úřad práce .....</i>	<i>26</i>
7.2	<i>Tichý svět, o. p. s. ....</i>	<i>27</i>
7.3	<i>Česká unie neslyšících, z.ú. ....</i>	<i>29</i>

<b>8</b>	<b>Problematika zaměstnávání osob se sluchovým postižením v Karlovarském kraji</b>	<b>30</b>
8.1	<i>Teoretická východiska</i>	30
8.2	<i>Stanovení výzkumného cíle a výzkumných otázek</i>	32
8.3	<i>Metodologie a výzkumné metody</i>	32
8.4	<i>Vymezení výzkumného vzorku</i>	33
8.5	<i>Průběh výzkumného šetření</i>	34
<b>9</b>	<b>Vyhodnocení výsledků výzkumného šetření</b>	<b>36</b>
9.1	<i>Analýza výsledků výzkumného šetření</i>	36
9.2	<i>Výsledky výzkumného šetření a jejich interpretace</i>	48
9.3	<i>Shrnutí</i>	50
9.4	<i>Doporučení pro praxi</i>	51
<b>10</b>	<b>Závěr</b>	<b>52</b>
<b>11</b>	<b>Seznam použitých pramenů</b>	<b>55</b>
11.1	<i>Literatura</i>	55
11.2	<i>Periodika</i>	58
11.3	<i>Závěrečné práce</i>	58
11.4	<i>Internetové zdroje</i>	59
11.5	<i>Informátoři, rozhovory</i>	62
<b>12</b>	<b>Seznam tabulek</b>	<b>63</b>
<b>13</b>	<b>Seznam příloh</b>	<b>64</b>
<b>14</b>	<b>Přílohy</b>	<b>65</b>

# 1 Úvod

V současné době se speciální pedagogika, v našem případě konkrétně surdopedie jakožto jeden z podoborů speciální pedagogiky, zabývá osobami se sluchovým postižením všech věkových kategorií, tedy i osobami v dospělém věku. Sluchová ztráta může provázet člověka po celý život a představovat tak možnou bariéru v mnoha oblastech života, tudíž i v oblasti pracovního uplatnění. Přitom právě zaměstnání představuje v mnoha případech možnost seberealizace i šanci přirozeného začlenění do společnosti. Nicméně, osoby se sluchovým postižením častokrát stojí před mnohem větším spektrem výzev při hledání i udržení zaměstnání (Opatřilová a Zámečnicková, 2005).

Sluchová vada má ve většině případů vliv také na komunikační schopnost a s tím i na vzájemnou interakci, což mnoho zaměstnavatelů pokládá za neřešitelný problém. Přitom problematiku uplatnění osob se sluchovým postižením na trhu práce mohou do značné míry ovlivnit sami zaměstnavatelé, kteří nastavením podmínek na pracovišti usnadní zaměstnancům se sluchovým postižením proces socializace a s tím i možné zlepšení sociálního statusu.

V posledních letech můžeme sledovat rozvoj v oblasti služeb a možností podpory osob se sluchovým postižením. Avšak míra rozvoje těchto služeb se liší v závislosti na regionu. Pro tuto práci byl vybrán Karlovarský kraj, který je v mnoha ohledech specifický. Úvodem můžeme zmínit například chybějící školu pro sluchově postižené, omezenou nabídku pracovních příležitostí či velmi nízkou informovanost zaměstnavatelů o přínosech zaměstnávání osob se sluchovým postižením.

Cílem práce je zmapovat a popsat současný stav možností pracovního uplatnění osob se sluchovým postižením v Karlovarském kraji z pohledu institucí, které napomáhají těmto osobám s hledáním a získáváním zaměstnání. Pozornost bude věnována také možnostem podpory neziskových organizací a úřadu práce, jež mohou osoby se sluchovým postižením v daném regionu využít, i specifikům komunikace při hledání zaměstnání a jednání se zaměstnavateli.

Vhled do problematiky je v rámci empirické části této práce realizován pomocí polostrukturovaných rozhovorů se zástupci institucí působících na území Karlovarského kraje, konkrétně s úřadem práce a organizacemi Tichý svět a Česká unie neslyšících.



Teoretická část je věnována upřesnění vybraných pojmů, způsobů komunikace osob se sluchovým postižením, překážkám, s nimiž se tyto osoby potýkají. Okrajově je také zmíněna profesní příprava osob se sluchovým postižením a pozornost je věnována také problematice samotného zaměstnávání i oblastem podpory pro osoby se sluchovým postižením, přičemž byly vybrány instituce s ohledem na místní příslušnost v Karlovarském kraji.

## 2 Úvod do problematiky sluchového postižení

Na úvod práce je vhodné vysvětlit některé pojmy a termíny týkající se problematiky sluchového postižení, se kterými se v této práci setkáme. Je nutné mít na vědomí, jak upozorňuje také Slowík (2016), že předmětem zájmu speciální pedagogiky není postižení jako takové, ale zajímá nás především člověk, proto je vhodné používat spojení „člověk s postižením“. Z tohoto důvodu je i v této práci uváděn termín „člověk se sluchovým postižením“ nebo „osoba s postižením sluchu“. V pracovněprávní oblasti se můžeme setkat s termínem osoba se změněnou pracovní schopností, občan se zdravotním postižením, zastarale někdy také invalida (Slowík, 2016).

Pojem osoba se sluchovým postižením vymezuje širokou skupinu osob, které se vzájemně odlišují dle stupně a typu<sup>1</sup> sluchového postižení (Hádková, 2016). Hrubý (2010) rozlišuje základní kategorie osob na neslyšící, nedoslýchavé a ohluchlé.<sup>2</sup> Je nutné si uvědomit, že zástupci těchto skupin mohou mít rozdílné potřeby i možnosti komunikace. Nicméně, Hrubý (2010) dále upozorňuje, že i v současné době se stále můžeme setkat s mylným označováním všech lidí se sluchovým postižením jako neslyšící. Je proto důležité rozlišovat výše zmíněné zcela různé kategorie. Jak už bylo zmíněno výše, v této práci je pro označení širokého spektra osob se sluchovou ztrátou využíván pojem osoby se sluchovým postižením.

### 2.1 Nedoslýchaví

Dle Hrubého (2010) „*nedoslýchavost znamená každé zhoršení sluchu oproti běžné populaci, nikoliv však jeho úplné vymizení*“ (Hrubý, 2010, s. 110). Mezi nedoslýchavé řadíme osoby s vrozenou či získanou ztrátou sluchu určitého stupně, přičemž jsou zachovány zbytky sluchu, které lze kompenzovat sluchadly, a je možné rozvíjet mluvenou řeč a usnadnit odezírání. Nedoslýchavost doprovází také proces stárnutí a je jeho přirozeným jevem, proto mezi nedoslýchavými mají významné zastoupení lidé ve starším věku (Hrubý 2010). „*Hlavním problémem nedoslýchavých bývá, že jejich přijetí světem slyšících není nikdy příliš vřelé. A pokud se včas nenaučí na odpovídající úrovni znakový jazyk, odmítne je i společenství Neslyšících. V důsledku toho jsou často velice osamoceni.*“ (Hrubý, 2010, s. 111).

---

<sup>1</sup> Více ke klasifikaci sluchových vad například Lejska, 2003.

<sup>2</sup> Hrubý (2010) vymezuje i další skupiny patřící pod termín sluchově postižení: hluchoslepí, šelestáři, rodiče sluchově postižených dětí a slyšící děti neslyšících rodičů – tzv. CODA.

## 2.2 Ohluchlí čili postlingválně neslyšící

Jedince, u nichž došlo ke ztrátě sluchu po ukončení rozvoje mluvené řeči, případně přímo v době ukončování mluvené řeči<sup>3</sup>, označujeme jako ohluchlé, lépe řečeno postlingválně neslyšící. Tito lidé mají dostatečnou slovní zásobu, znají gramatiku a nemají velké problémy s komunikací psanou formou nebo mluvenou řečí, důležitá je v tomto případě spolupráce s logopedem, a to zejména při nácvičování odezírání a modulačních faktorů řeči, tedy při melodii, rytmu, tempu, pauzách v řeči a další. Pomoci mohou také kompenzační pomůcky i moderní technologie. Velkým problémem u této skupiny je však dopad na jejich psychiku, neboť znají cenu zvuku a musí se vyrovnat s jeho ztrátou (Hrubý, 2010).

## 2.3 Prelingválně neslyšící

Za prelingválně neslyšící považujeme osoby, u kterých došlo ke ztrátě sluchu před ukončením vývoje řeči. Jedná se o osoby s minimálními nebo žádnými zbytky sluchu, které nemohou plnohodnotně využívat jako svůj dorozumívací prostředek mluvenou řeč. Tito lidé tak pro svou komunikaci využívají zpravidla znakový jazyk (Hádková, 2016).

Pojem neslyšící zmiňuje také zákon č. 384/2008 Sb., o komunikačních systémech neslyšících a hluchoslepých osob. „*Za neslyšící se pro účely tohoto zákona považují osoby, které neslyší od narození, nebo ztratily sluch před rozvinutím mluvené řeči, nebo osoby s úplnou či praktickou hluchotou, které ztratily sluch po rozvinutí mluvené řeči, a osoby těžce nedoslýchavé, u nichž rozsah a charakter sluchového postižení neumožňuje plnohodnotně porozumět mluvené řeči sluchem.*“ (zákon č. 384/2008 Sb., §2).

## 2.4 Neslyšící – příslušníci jazykové a kulturní menšiny

Můžeme se setkat také s pojmem Neslyšících s velkým N jakožto s kulturní a jazykovou menšinou, která má své charakteristické hodnoty a zvyky. V literatuře se lze dočíst o různých pojetích definice kultury Neslyšících. Nicméně, základními rysy této komunity jsou dle Kosinové (2008) hluchota, respektive narušená schopnost slyšet,<sup>4</sup> komunikace – užívání znakového jazyka a vzájemná podpora členů této komunity.

---

<sup>3</sup> Horáková in Pipeková (2010) uvádí jako hranici vývoje řeči 6. rok věku.

<sup>4</sup> V komunitě Neslyšících však můžeme najít i slyšící členy. K tomu více Kosinová, 2008.

Kosinová dále uvádí, že *„pokud se neslyšící člověk zařadí do skupiny kulturně neslyšících, pak mu již nezáleží na tom, jakou velikost ztráty sluchu má. Svou odlišnost spatřuje v rozdílném užívání jazyka a s tím spojeným vnímáním světa“* (Kosinová, 2008, s. 7).

Hrubý (2010) poukazuje na významnou soudržnost této skupiny a s tím i na společenský jev těchto osob a uvádí, že Neslyšící dávají často přednost například těm zaměstnavatelům, kteří již zaměstnávají několik neslyšících, stěhují se do míst, kde již někteří Neslyšící bydlí, využívají možnosti klubů a spolků, díky čemuž nepocítují samotu, jako tomu může být u ostatních skupin se sluchovým postižením (Hrubý, 2010).

### 3 Způsoby komunikace a jejich specifika u osob se sluchovou ztrátou

Krahulcová (2002) vysvětluje pojem komunikace následovně. „*Komunikace je proces výměny, dorozumění a zprostředkování informací všeho druhu.*“ (Krahulcová, 2002, s. 12). Hádková (2016) dodává, že komunikace, její způsoby a prostředky jsou podstatou lidské společnosti. Dále upozorňuje také na fakt, že mezilidská komunikace je východiskem pro duševní rovnováhu. „*...jestliže se v životě nedaří nalézat druhé lidi, kteří jsou potřební k utvoření spolehlivé identity, k uvědomění si vlastního já, pak vznikají frustrace.*“ (Hádková, 2016, s. 17). To potvrzuje také Potměšil (2007), který poukazuje na fakt, že komunikační kompetence, bez ohledu na přítomnost sluchové ztráty, se zásadním podílem participuje na utváření vlastní identity jedince i vytváření sociálních vztahů.

Právě komunikační kompetence jsou nejnápadnějším rozdílem osob se sluchovým postižením a intaktní populací. Omezení sluchové funkce hraje významnou roli nejen při osvojování mluvené řeči, chápání významu zvukových podnětů, ale má vliv také na orientaci v prostředí, pocit bezpečí i stabilitu těla (Hádková, 2016). „*Sluch je bezesporu nejdůležitějším smyslem pro získávání informací a tím i pro rozvoj myšlení a řeči.*“ (Potměšil, 2003, s. 18)

Lidé se sluchovým postižením častokrát stojí před volbou mezi několika prostředky komunikace. Způsoby komunikace osob se sluchovým postižením jsou založeny zpravidla na individuální volbě každého jedince, který nemůže užívat mluvenou řeč většinové populace jako svou hlavní formu komunikace. Svobodnou volbou komunikačního systému zaručuje také zákon č. 384/2008 Sb. V závislosti na srozumitelnosti mluvy hraje roli také závažnost sluchového postižení (Langer, 2013). Zde se odráží mimo jiné také výše zmiňovaná diverzita skupiny osob se sluchovým postižením a při výběru způsobu komunikace tak hraje roli mnoho faktorů, například stupeň ztráty či doba vzniku sluchové vady (Slowík, 2010). Hradilová (2017) upozorňuje, že na způsob komunikace může mít vliv také forma vzdělávání, záleží tedy, jestli byl žák vzděláván ve škole pro sluchově postižené, nebo ve škole běžného typu, což může mít vliv mimo jiné také na preferenci spojení s většinovou společností či s komunitou Neslyšících.

V současné době můžeme komunikační systémy rozdělit na auditivně-orální zastupující mluvený jazyk a vizuálně-motorické představující zejména znakový jazyk, znakovanou češtinu a prstové abecedy (Horáková in Pipeková, 2010).

### **3.1 Znakový jazyk**

Český znakový jazyk je definován v zákoně č. 384/2008 Sb. (V úplném znění vydán pod č. 423/2008 Sb.), kde je uvedeno, že „český znakový jazyk je základní komunikační systém těch neslyšících osob v České republice, které jej samy považují za hlavní formu své komunikace“ (zákon č. 384/2008 Sb., §3). Znakový jazyk je tak přirozeným dorozumívacím prostředkem neslyšících, jenž má vlastní slovní zásobu i gramatiku, je tedy nezávislý na jazyce mluveném a nemá psanou podobu (Macurová, 2008). Znakový jazyk je tvořen specifickými vizuálně motorickými prostředky, tj. tvary rukou, jejich postavením, pohybem, mimikou, pozicemi hlavy a horní částí trupu (zákon č. 423/2008 Sb., §4). Od mluveného jazyka se liší nejenom tím, že užívá tzv. vizuálně-motorický kanál, což znamená, že je produkován pohybem rukou a vnímán zrakem, ale také vymezením znakovacího prostoru – tzv. znakovací krychle. Která je ohraničena temenem hlavy, linií boků a upaženými lokty (Slánská Bímová a Okrouhlíková, 2008). Pro znakový jazyk jsou charakteristické vlastnosti přirozeného jazyka, mezi něž patří znakovost, systémovost, dvojí členění, produktivnost, svébytnost a historičnost (Hádková, 2016). Hádková (2016) také upozorňuje na fakt, že neslyšící, pro které je český znakový jazyk jazykem primárním, vnímají mluvený jazyk jako jazyk cizí.

Nicméně je nezbytné, aby si i osoby užívající znakový jazyk osvojily kompetence také v komunikaci s většinovou populací. Což je nezbytný předpoklad pro fungování v současné společnosti, konkrétně například při elektronické komunikaci nebo pro porozumění čtenému textu. Nízká úroveň gramotnosti může neslyšícím způsobit komplikace nejen v komunikaci se slyšícími, ale také ve vzdělávání či při profesním uplatnění (Komorná in Hradilová et al., 2023).

### **3.2 Znakovaná čeština**

Další formou komunikace osob se sluchovým postižením může být znakovaná čeština. Zatímco znakový jazyk je, jak je zmíněno výše, přirozeným komunikačním prostředkem nezávislým na mluveném jazyce, znakovaná čeština je komunikační systém z českého jazyka vycházející. Jedná se tedy o umělý jazykový systém, který využívá znaky převzaté z českého znakového jazyka a zároveň gramatické prostředky češtiny, jež jsou současně hlasitě či bezhlasně artikulovány (zákon č. 423/2008 Sb., §6). Podstatné je dodržování slovosledu české věty, tedy že každé slovo je přeloženo do znaku. V případě, že pro dané slovo znak neexistuje, je vytvořen znak umělý přímo pro potřeby v konkrétní situaci. V případě znakované češtiny mimika neplní gramatickou funkci, jako je tomu u znakového jazyka (Kotvová a Komorná, 2008).

Podle Krahulcové (2014) je znakovaná čeština komunikační systém, který usnadňuje komunikaci mezi slyšícími a neslyšícími lidmi. Horáková (2012) dodává, že tuto formu komunikace upřednostňují zejména nedoslýchaví a postlingválně neslyšící, kteří při znakované češtině využívají zejména odezírání artikulovaných slov, a ukazované znaky mají funkci spíše doplňkovou.

### **3.3 Prstová abeceda**

Zákon č. 384/2008 řadí mezi komunikační systémy také prstovou abecedu, jejímž základem je formalizované a ustálené postavení prstů a dlaně jedné nebo obou rukou, které znázorňují písmena české abecedy. Stejně jako je tomu u znakového jazyka i u prstových abeced existují národní podoby a liší se tak v závislosti na státu a národním jazyce. Pro používání prstové abecedy je nutné ovládat jazyk v psané podobě, protože právě z psané podoby prstová abeceda vychází. Nevýhoda používání prstové abecedy může být shledávána v její pomalosti oproti mluvenému jazyku. Z tohoto důvodu je používána spíše jako dopomoc při odezírání nebo při vysvětlování cizích pojmů, odborných termínů a vlastních jmen (Horáková, 2012).

### **3.4 Další komunikační systémy**

Zákon č. 423/2008 Sb. zmiňuje i další komunikační systémy vycházející z českého jazyka. Příkladem může být vizualizace mluvené češtiny, kdy se jedná o „*zřetelnou artikulaci jednotlivých českých slov tak, aby bylo umožněno nebo usnadněno odezírání mluveného projevu...*“ (zákon č. 423/2008 Sb., §6, odst. 4).

V neposlední řadě je tímto zákonem také definován i písemný záznam mluvené řeči jako „*převod mluvené řeči do písemné podoby v reálném čase*“ (zákon č. 423/2008 Sb., §6, odst. 5). Dále zákon zahrnuje také komunikační systémy určené pro hluchoslepe osoby. Vzhledem k zaměření této práce se touto problematikou nebudeme zabývat.

### **3.5 Mluvená řeč**

Neslyšící mohou pro svou komunikaci využívat nejen vizuálně-motorické systémy, jež jsou zmiňovány výše, ale také komunikaci auditivně orální, která je založena na mluveném jazyce. Horáková (2012) upozorňuje, že v závislosti na stupni sluchového postižení a věku, kdy ke ztrátě došlo, se může schopnost osvojování a vnímání mluvené řeči u jednotlivých osob lišit. „*Mluvená řeč předpokládá správné dýchání, náležité používání hlasu a srozumitelnou výslovnost.*“ (Souralová, 2010, s. 23).

Komunikaci mluvenou řečí je dobré podpořit také odezíráním či pomocnými artikulačními znaky (Hádková, 2016). Neméně důležité je dle Holmanové (2007) využívat také zbytků sluchu v kombinaci s vhodnými kompenzačními pomůckami. I z toho důvodu je podstatná sluchová výchova nejen v rodině, ale i pod vedením odborníků.



## 4 Bariéry v životě osob se sluchovým postižením

Hned v úvodu této kapitoly je třeba zdůraznit, že bariéry a dopady sluchového postižení jsou velmi individuální a záleží na mnoha faktorech a jejich kombinaci, zejména pak na osobnosti jedince se sluchovým postižením, jeho postoji ke sluchové ztrátě a neméně důležité jsou také postoje většinové společnosti k osobám se sluchovým postižením (Hradilová et al., 2023). Je třeba podotknout, že vzhledem k již zmíněné heterogenitě skupiny osob se sluchovým postižením a vzhledem k zaměření této práce není možný výčet všech vlivů a proměnných mající vliv na komunikaci sluchově postižených osob. Nicméně, je důležité zmínit toto téma alespoň okrajově, protože níže popsané bariéry mohou mimo jiné také přispívat k možným potížím při získávání zaměstnání.

### 4.1 Bariéry v komunikaci

Faktem je, že zaměstnavatelé s těmito lidmi neumějí nebo nechtějí komunikovat. Obtíže pro osoby se sluchovou ztrátou mohou nastat také při komunikaci s úřadem práce, kdy úředníci častokrát nevědí, jak s touto skupinou komunikovat (Procházková in Opatřilová a Procházková, 2011). Prosperita na pracovním trhu je závislá rovněž na stupni sluchového postižení a způsobu komunikace (Skákalová, 2017). Souralová (2010) uvádí, že vyšší úspěšnost při hledání zaměstnání vykazují nedoslýchaví, kteří ovládají mluvený jazyk, než neslyšící, již jsou často odkázáni na využití tlumočnicka českého znakového jazyka. To potvrzuje také Skákalová (2016), která zmiňuje, že nejvíce ohroženou skupinou jsou lidé s těžkou vadou sluchu, kvůli níž se potýkají s obtížemi v běžném dorozumívání. A to je také důvodem, jak bylo naznačeno výše, neochoty mnoha zaměstnavatelů přijmout do pracovního poměru neslyšícího. Jak je uvedeno v jedné z předchozích kapitol, mnozí neslyšící mohou mít problém i s psanou formou českého jazyka, což může mít nepochybně negativní vliv také na zaměstnavatele, a v důsledku toho může člověk se sluchovým postižením vykonávat méně kvalifikovanou práci, než je jeho dosažené vzdělání (Skákalová, 2016). Nedostatečná znalost psané podoby jazyka se může projevit také na vytváření životopisu. Neslyšící neznají například pojmenování či popis náplně práce na dané pozici nebo nemusí porozumět jednotlivým kolonkám, které je potřeba vyplnit (Skákalová, 2016). V současné době mohou být dopady sluchového postižení v oblasti zaměstnanosti zřetelnější z důvodu proměny dřívějšího (spíše manuálního) pracovního trhu na trh, jehož základem je komunikace, a to nejčastěji pomocí telefonního hovoru (Skákalová, 2016). Důležité je zmínit postřeh Skákalové (2016), která upozorňuje na možnost, že nástroje a dovednosti, které jsou na mnoha pracovních pozicích žádané, lze při vstřícnosti

zaměstnavatele nahradit jiným způsobem komunikace, například pomocí e-mailu či videohovoru. Z výzkumného šetření v rámci bakalářské práce Váchové (2021) vyplynulo také doporučení přehlednější inzerce pracovních nabídek s upřesněním, pro koho je pracovní místo vhodné. Je tedy zřejmé, že i zaměstnavatel se může podílet na odstranění bariér na pracovišti, a to například i tím, že do pracovního procesu zahrne školení o komunikaci s osobami se sluchovým postižením nebo jiné upravení pracovních podmínek (Lišková, 2010). Mimo tohoto je dle Procházkové (2014) důležitou motivací do další práce rovněž ocenění.

## **4.2 Bariéry v důsledku nízké informovanosti veřejnosti**

Nezájem zaměstnavatelů o osoby se sluchovým postižením však stále převažuje, což je dáno také malou zkušeností společnosti v této oblasti komunikace. Komunikační schopnosti, jejím projevům a přístupům, jak komunikovat s lidmi se sluchovým postižením, je v laické společnosti pozornost věnována spíše okrajově (Strnadová, 1998). Nicméně, Hradilová et al. (2023) také upozorňuje, že pro vzájemnou komunikaci je důležité projevit ochotu na obou stranách, tedy i na straně osoby se sluchovým postižením. Právě neslyšící by měl slyšícího člověka informovat a pomoci mu se zorientovat ve specifikách komunikačního procesu osob se sluchovým postižením a v jejich konkrétních potřebách.

Podstatu koexistence slyšících a neslyšících osob vystihla Strnadová (1998), která uvádí, že „*specifickým potřebám postiženého člověka můžeme porozumět jen tehdy, jsme-li o nich informováni*“ (Strnadová, 1998, s. 20).

## **4.3 Bariéry v důsledku zátěže na psychiku člověka se sluchovým postižením**

Právě neochota zaměstnavatelů a strach z komunikace patří k největším bariérám při hledání zaměstnání (Skákalová, 2016). To potvrzuje také Vágnerová (2012), která zmiňuje, že negativní postoj většinové společnosti může prohlubovat nejistotu a pocit méněcennosti sluchově postižených. V důsledku neporozumění může docházet k frustraci, agresi, negativismu a dalším projevům zvýšené stresové zátěže (Hradilová, 2017). Dále se dle Hradilové (2017) mohou u osob s postižením sluchu objevit důsledkem těchto deficitů pocitu studu a ostýchavosti v mezilidské komunikaci. Důležité je si také uvědomit, že dopad sluchového postižení je jiný u člověka, který se se sluchovou ztrátou narodil nebo o sluch přišel v průběhu života (Strnadová, 1998). Schopnost vyrovnání se se ztrátou a s tím spojenými překážkami záleží na povahových vlastnostech, rodinných vztazích, způsobu výchovy a mnoha dalších aspektech

(Hradilová et al., 2023). Skákalová (2016) poukazuje, že při náhlé ztrátě sluchu dochází k větší zátěži než při sluchové ztrátě, která je vrozená či získaná v raném věku, a jedinec měl tak možnost se situaci alespoň částečně přizpůsobit. Náhle získané sluchové postižení s sebou přináší řadu změn v životě člověka, mnohdy může souviset s pracovní neschopností, ztrátou zaměstnání nebo i ztrátou pracovního či sociálního statusu, což zpravidla přináší potřebu změnit ustálené životní návyky. V důsledku toho se tito lidé mohou uzavírat do sebe a izolovat od společnosti (Doležalová in Pančocha, Procházková a Solárová, 2013). Skákalová (2016) upozorňuje, že i lehčí či pozvolna získávané ztráty sluchu, zvláště pak presbyakuzie (stařecká nedoslýchavost), mají dopad na kvalitu života.

#### **4.4 Informační bariéry**

Osoby se sluchovým postižením se potýkají s překážkami nejen vůči své vlastní osobnosti (například z hlediska temperamentu a povahových vlastností) nebo v oblasti zaměstnanosti, jak je nastíněno výše, ale v důsledku svého sluchového omezení mohou čelit nástrahám i v mezilidské komunikaci či ve veřejném prostoru z hlediska získávání informací. Vzniká tak informační a komunikační bariéra (Skákalová, 2017). Hradilová et al. (2023) zmiňuje například problémy se slyšitelností při varovných hlášeních v nákupních centrech, dopravních prostředcích či při houkání sirén. Dále pak nesnadné porozumění při návštěvě divadla, kina, komentované prohlídky nebo přednášky. Problémy mohou nastávat také při telefonování. Dále autorka zmiňuje i obtížnou komunikaci na úřadech, v bankách, zdravotnických zařízeních či na poště. Značně problematické, někdy až nemožné, je také získávání informací z televize či rozhlasového zařízení. Zejména v době pandemie covid-19 se projevilo úskalí v podobě používání roušek a respirátorů. Zajímavé řešení posledně jmenovaného problému nabízí nápad studentky Univerzity Karlovy, která šije roušky s okénkem, aby neslyšícím bylo umožněno odezírání (Uhlíková, 2020).

## **5 Krátce k profesní přípravě osob se sluchovým postižením**

I přes velké množství bariér a nemožnost užívání mluveného jazyka jako komunikačního prostředku majoritní, slyšící společnosti mají osoby se sluchovým postižením stále více možností, které zvyšují kvalitu jejich života a mohou se tak snáze začlenit do společnosti. Příkladem toho může být pozitivní trend a zlepšující se situace v oblasti vzdělávání a profesní přípravy (Skákalová, 2016). Dochází k rozšiřování učebních oborů, zavádění nástavbových maturitních oborů, vzdělávání na vysoké škole, dále k přípravě pedagogů na práci se studenty se zdravotním postižením, k možnosti využití tlumočnických či asistenčních služeb. Vývoj moderních technologií nahrává také rozvoji kompenzačních pomůcek a dalšího přístrojového vybavení (Doležalová, 2012).

### **5.1 Kariérové poradenství**

Za velmi přínosné se u žáků se sluchovým postižením jeví rovněž kariérové poradenství (Kučera in Bartoňová, Pipeková a Vítková, 2005). Groma podotýká, že na kariérním poradenství se přímo či nepřímo podílí mnoho aktérů, a to nejen výchovní poradci, ale také pedagogové, psychologové, rodiče a další. Nicméně k profesionálnímu poskytování kariérního poradenství je nutná profesionální příprava (Groma in Potměšil, 2010). Právě kariérové poradenství může hrát významnou roli při výběru budoucího oboru či profesního zaměření, motivaci k seberozvoji, tak i při hledání zaměstnání. Kariérové poradenství tak mohou využívat nejen žáci, ale i dospělé osoby, které hledají nové pracovní uplatnění (Eliášková, 2012).

### **5.2 Středoškolské vzdělávání**

Mezi nejčastěji volené učební obory můžeme dle Doležalové (2012) zařadit kuchařské práce, cukrářské práce, šití oděvů, čalounictví, malířské či lakýrnické práce, zahradnictví a další. Příprava na tato povolání probíhá zpravidla na středních školách a odborných učilištích pro sluchově postižené. Absolventi nematuritních oborů pak mají možnost dalšího vzdělávání v rámci nástavbového studia zakončeného maturitou (Doležalová, 2012). Na základě školského zákona (zákon č. 561/2004 Sb., §16) se žáci se sluchovým postižením mohou přihlásit i na školu běžného typu s možností úpravy podmínek dle individuálních potřeb. V rámci středoškolského vzdělání s maturitou upravuje podmínky pro žáky se sluchovým postižením při samotném vykonávání maturitní zkoušky vyhláška č. 177/2009 Sb., o maturitní zkoušce.

### 5.3 Vysokoškolské vzdělávání

Doležalová (2012) deklaruje, že stoupá počet vysokoškolsky vzdělaných osob se sluchovým postižením. Studenti mají možnost výběru mezi obory určené přímo pro studenty se sluchovým postižením, v tomto případě se jedná o obory Výchovná dramatika neslyšících na Janáčkově akademii múzických umění v Brně a Jazyky a komunikace neslyšících na Filozofické fakultě Univerzity Karlovy. Nicméně, i studenti se sluchovým postižením se mohou stát dle zákona č. 111/1998 Sb., o vysokých školách posluchači jakéhokoli jiného studijního programu. V těchto případech fungují při vysokých školách poradenská centra, která zabezpečují podporu studentů se speciálními vzdělávacími potřebami (Hádková, 2016).

Doležalová (2012) uvádí, že ačkoli mají studenti se sluchovým postižením studium na univerzitách značně obtížnější než jejich slyšící vrstevníci, absolvováním vysoké školy se jim otevírá mnohem více příležitostí na trhu práce. Studie (Palmer et al., 2020) dokládá, že neslyšící s vyšším vzděláním mají nejen větší možnost uplatnění na pracovním trhu, pravděpodobnost stabilního zaměstnání a vyšší úroveň profesní mobility, ale i vyšší mzdy a obecně větší možnost občanské a sociální participace.

### 5.4 Celoživotní vzdělávání

Profesní mobilitu můžeme definovat jako „*schopnost měnit pracovní pozici, zaměstnání i celkovou kvalifikaci*“ (Zámečnicková in Vítková, 2004, s. 202). Dalším způsobem, jak zvýšit profesní mobilitu by mohlo být absolvování rekvalifikačních kurzů. V případě neslyšících osob, za předpokladu přítomnosti tlumočnicka, je ovšem problémem finanční náročnost (osobní sdělení, 24. 8. 2023). Neméně důležité je v současné, rychle se vyvíjející (technologické) době také celoživotní vzdělávání. Právě to může také představovat možnou cestu rozšíření vzdělání i kompetencí (Opatřilová a Zámečnicková, 2005).

Doležalová (2012) dále upozorňuje na fakt, že odborná kvalifikace zpravidla usnadňuje volbu povolání, nicméně i přesto neslyšící často vykonávají práci, která je pod úrovní jejich kvalifikace. Skákalová (2017) dodává, že se neslyšící často sami považují za méněcenné a nevěří svým schopnostem. Můžeme se domnívat, že k tomuto faktu přispívá také odmítavý přístup zaměstnavatelů, který je popsán v předchozí kapitole.

## 6 Zaměstnávání osob se sluchovým postižením

### 6.1 Legislativní základ zaměstnávání osob se zdravotním postižením

Problematika pracovního uplatnění osob (nejen) se sluchovým postižením je v současné době upravena zákonem o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb. Zaměstnávání osob se zdravotním postižením se věnuje konkrétně část třetí. Dále § 67 pak definuje osoby se zdravotním postižením jako „*fyzické osoby, které jsou orgánem sociálního zabezpečení uznány invalidními ve třetím stupni, invalidními v prvním nebo druhém stupni nebo zdravotně znevýhodněnými*“.<sup>5</sup> Strategickým dokumentem integrace a inkluze v oblasti zaměstnávání osob se zdravotním postižením je Národní plán podpory rovných příležitostí pro osoby se zdravotním postižením na období 2021–2025,<sup>6</sup> konkrétně článek 27 (Vládní výbor pro osoby se zdravotním postižením, 2020).

V literatuře (Procházková, 2014) i zmiňovaném zákoně se můžeme setkat s pojmem aktivní politika nezaměstnanosti,<sup>7</sup> jedná se o „*souhrn opatření, jejichž cílem je zajistit co nejvyšší možnou míru zaměstnanosti*“ (Procházková, 2014, s. 68).

V současné době probíhá také realizace několika projektů, které se snaží o zlepšení postavení osob se zdravotním postižením na trhu práce. Jedním z takových projektů je pro období 1. 4. 2023–31. 3. 2027 projekt „Podpora zaměstnanosti osob se zdravotním postižením“ pod hlavičkou Ministerstva práce a sociálních věcí. Cílem tohoto projektu je zvýšení podpory zaměstnávání osob se zdravotním postižením a stabilizace jejich zaměstnávání na otevřeném trhu práce (Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR, 2024).

Zákon č. 435/2004 Sb. vymezuje také pracovní rehabilitaci (§69–74). Jedná se o činnost zaměřující se na získávání a udržení vhodného zaměstnání osob se zdravotním postižením. Zahrnuje například kariérní poradenství, poradenství při volbě, udržení i změně zaměstnání, teoretickou i praktickou přípravu na zaměstnání.

---

<sup>5</sup> Vzhledem k zaměření této práce není v obsahových možnostech se zde více zabývat stupni invalidity.

<sup>6</sup> Národní plán podpory rovných příležitostí navazuje na Úmluvu OSN o právech osob se zdravotním postižením. První Národní plán byl v České republice schválen v roce 1992.

<sup>7</sup> Mezi nástroje aktivní politiky nezaměstnanosti patří například: rekvalifikace, investiční pobídky, veřejně prospěšné práce, společensky účelná pracovní místa, překlenovací příspěvek, příspěvek na zapracování, příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program, dále pak poradenství, instituce chráněného trhu práce, příspěvek na zařízení a úhradu provozních nákladů pracovního místa pro osobu se zdravotním postižením či cílené programy k řešení zaměstnanosti a další.

Pracovní rehabilitace je určena osobám se zdravotním postižením, které musejí reagovat na změny na trhu práce například v důsledku získaného postižení, zhoršení zdravotního stavu či jiných důvodů. A to v případě, že tito lidé mají potřebu zvýšit kvalifikaci pro udržení pracovní pozice nebo při nezaměstnanosti změnit kvalifikaci. Pak hovoříme o rekvalifikaci (Procházková, 2014).

## **6.2 Význam a možnosti zaměstnání pro osoby se sluchovým postižením**

Zaměstnání má v životě člověka nezastupitelnou roli, může nám být dokladem seberealizace, smysluplného trávení volného času, obživy, získávání nových kontaktů i zkušeností, a to nejen v mezilidské komunikaci. Což může být významným východiskem pro začlenění jedince do společnosti (Hradilová, 2017). Procházková (2014) dodává, že práce má pozitivní vliv také na psychický i fyzický stav člověka a může být prevencí sociálního vyloučení.

Stejně tak jako zaměstnání má na duševní zdraví jedince vliv i nezaměstnanost. Dopadem nezaměstnanosti tak mohou být nejen finanční potíže, ale i zhoršení fyzického a psychického stavu, rozvoj závislostí, agrese, deprese, pocity bezpomoci, narušení vnímání času a další (Procházková, 2014). Práci ve smyslu zaměstnání tedy můžeme vnímat jako součást uspokojení základních lidských potřeb, která pomáhá předcházet izolaci, zhoršování zdravotního stavu i sociopatologických jevů.

Je tedy rovněž v zájmu společnosti poskytnout takové služby, aby i lidé s postižením našli na pracovním trhu uplatnění. *„Práce je předpokladem pro úplnou integraci do společnosti... Má tedy zásadní význam i v životě člověka s postižením.“* (Procházková in Múchlpaehr, 2008, s. 121)

Právě lidé s (nejen) sluchovým postižením mají hledání vhodného zaměstnání, vstup na trh práce i udržení pracovní pozice značně ztíženo. V důsledku to znamená omezený výběr pracovních míst i snížení rozvoje osobnosti člověka vlivem omezené komunikace na pracovišti. Na tomto místě je vhodná také podpora a pomoc kolegů. Již výše byla věnována pozornost některým bariérám v oblasti pracovního uplatnění, jež dokládá také výzkumné šetření v rámci diplomové práce Jandové (2020), z něhož vyplynulo, že problémy mohou vzniknout i na straně zaměstnavatelů, kteří se často obávají zaměstnat osoby se sluchovým postižením z důvodu bezpečnosti práce, komunikační bariéry, ale i z důvodu neznalosti problematiky sluchového postižení či nedostatečné kvalifikační způsobilosti i dovedností potřebných pro práci (například telefonování či užití českého jazyka v psané podobě). Člověk (nejen) se sluchovým postižením je tak postaven před mnohem širší spektrum výzev. A to nejen překonat předsudky, ale i ujistit

zaměstnavatele, že je schopný dané zaměstnání zvládnout i přes svá omezení (Opatřilová a Zámečnicková, 2005). Procházková (2014) uvádí, že se zaměstnavatelé soustředí především na deficity osob s postižením a na postižení jako takové, nikoli na člověka jakožto potencionálního zaměstnance, ten je až na druhém místě. Stejně tak je malá pozornost věnována možnostem řešení a kompenzacím možných bariér při pracovním procesu. Zaměstnavatelé mnohdy nevědí, že neslyšící mají státem uzákoněný nárok na tlumočnické služby (Práce pro ZP, 2019).

### **6.3 Situace v zahraničí: vybraná podpůrná opatření při zaměstnávání osob se zdravotním postižením**

Procházková (2014) se ve svém výzkumu věnuje pozornost zaměstnávání osob se zdravotním postižením v českém i zahraničním prostředí a zmiňuje, že v zahraničí existuje několik forem podpůrných opatření, v rámci podpory a pomoci s překonáváním obtíží v oblasti zaměstnávání, určených osobám se zdravotním postižením, ale i samotným zaměstnavatelům. Dále Procházková (2014) předkládá několik takových opatření platných v Rakousku.

Jedná se o Jugendcoaching, což je prostředek pro podporu mladých lidí, kteří vycházejí z základní školy a volí si své budoucí profesní směřování. Základem tohoto opatření je podpora mladých lidí, kteří mají problémy s motivací, nejasné představy o práci, ale i problémové rodinné zázemí. „*Snahou je rozpoznat potenciál každého člověka a naučit jej tento potenciál dostatečně využívat.*“ (Procházková, 2014, s. 80).

Dalším z podpůrných opatření je pracovní asistence, jejímž základem je poradenství a podpora určená lidem s postižením při vstupu na trh práce, ale i pomoc s hledáním řešení v možných problémových situacích, které mohou v zaměstnání nastat. V rámci pracovní asistence je také zaměstnavatelům nabízena osvětová činnost týkající se zmírnění jejich obav ze zaměstnávání lidí s postižením.

S pracovní asistencí se můžeme setkat i v Německu, nicméně, tam tento termín nese jiný význam a týká se přímo osobní podpory člověka na pracovišti, což v Rakousku označuje termín Job coaching (Procházková, 2014).



## **6.4 Příklady dobré praxe uplatnění osob se sluchovým postižením na trhu práce**

Příkladem dobré praxe v oblasti zaměstnávání osob se sluchovým postižením nám může být Klinik Logistik & Engineering v Hamburku, jež zaměstnává několik osob se sluchovým postižením, kteří dezinfikují, čistí a sterilizují chirurgické nástroje (Tiché zprávy, 2023).

V České republice se mohou potencionální zaměstnavatelé či firmy inspirovat společností Amazon, která nabízí práci lidem se sluchovým postižením, nejčastěji na pozici Pracovník distribučního centra v Dobrovízi u Prahy (Svaz neslyšících a nedoslýchavých osob v ČR, 2022).

Další pracovní uplatnění, jež jsou na vybraných pracovištích nabízena osobám se sluchovým postižením, jsou řemesla. Nejčastěji se jedná o švadlenu, krejčího, čalouníka, práci v tiskárně, kuchaře pekaře či zubního technika. Dále pak o pomocné práce (například etiketování a balení výrobků), administrativní práce (skenování, vkládání dat), práce na počítači (grafik, programátor) nebo mohou tyto osoby najít své uplatnění také v pedagogické či sociální činnosti, například na pozici sociálního pracovníka či psychologa (Práce, 2024).

## **7 Oblast poradenských služeb a organizací věnující se zaměstnávání osob se sluchovým postižením působící na území Karlovarského kraje**

Na tomto místě je účelné zmínit pozitivní trend rozvoje celkově speciálně pedagogické péče, tedy i té surdopedické, v České republice v posledních letech. Odrazem toho je i rozšiřující se síť poradenských služeb a organizací, které se snaží o zmírnění dopadu sluchového postižení na kvalitu života osob s tímto omezením (Hradilová, 2017). Tyto služby se uplatňují v mnoha oblastech (výchova, vzdělávání, pracovní uplatnění, systém podpůrných služeb, zdravotnické služby, tlumočnické služby, poradenství v sociální oblasti, informování společnosti a další) (Hradilová, 2017). Přičemž organizace těchto služeb se řídí mimo jiné také zákonem č. 108/2006 Sb., o sociálních službách.

Vzhledem k zaměření této práce se na tomto místě zaměříme na oblast podpory při pracovním uplatnění osob se sluchovým postižením, konkrétně na organizace a služby působící v Karlovarském kraji.

### **7.1 Úřad práce**

Úřad práce je správním orgánem, který je podřízen Ministerstvu práce a sociálních věcí. Organizační strukturu úřadu práce tvoří generální ředitelství a krajské pobočky, jejichž součástí jsou kontaktní pracoviště (Úřad práce ČR, 2024b).

Úřad práce poskytuje informační služby v oblasti volných pracovních míst, mapuje situaci na trhu práce i možnosti dalšího vzdělávání, respektive poradenství v oblasti volby povolání a rekvalifikace (zákon č. 435/2004 Sb.).

Mezi kompetence úřadu práce patří mimo jiné také podpora osob se zdravotním postižením. Mezi hlavní činnosti týkající se osob se zdravotním postižením patří vedení evidence těchto osob, poskytování poradenských služeb a kariérního poradenství, zajištění pracovní rehabilitace zaměřené na získávání a udržení pracovního místa (zákon č. 435/2004 Sb.).

V rámci úřadu práce funguje v České republice síť poradců pro osoby se zdravotním postižením. Poradci působí zpravidla na kontaktních pracovištích, jedná se o erudované pracovníky v oblasti sociálního systému, kteří jsou v kontaktu s regionálními zaměstnavateli. Pomáhají lidem (nejen) se sluchovým postižením vyznat se v sociálním systému, poskytují poradenství v oblasti práv a povinností těchto osob, i v oblasti pracovně právního uplatnění na otevřeném i chráněném trhu práce dle individuálních možností a schopností klientů. V případě zájmu pak pomáhají klientům najít vhodný rekvalifikační kurz nebo se sepsáním životopisu a motivačního dopisu i s přípravou na pracovní pohovor (osobní sdělení, 15. 9. 2023).

Osoba se zdravotním postižením má možnost oslovit místně příslušný úřad práce dle místa bydliště žadatele a navázat tak spolupráci ve výše zmíněných oblastech. U sluchově postižených osob však bývá problémem komunikace, proto je v mnoha případech nutné zajistit službu tlumočnicka, kterého si zpravidla zajišťuje daný pracovník úřadu práce. V případě pohovoru přímo u zaměstnavatele využívají osoby se sluchovým postižením služeb online tlumočení přes mobilní telefon, které si zajišťují sami (osobní sdělení, 5. 9. 2023).

## **7.2 Tichý svět, o. p. s.**

Organizace Tichý svět vznikla v roce 2006 původně jako občanské sdružení Agentura profesního poradenství pro neslyšící (APPN). Později Agentura pro neslyšící, o. s. Společnost vznikla z důvodu nedostatečné podpory osob se sluchovým postižením na trhu práce (Doležalová, 2012). Od roku 2014 funguje pod názvem Tichý svět. Ve stejném roce došlo k přejmenování také sesterské organizace 365, o. p. s. na Tichý svět–chráněná pracoviště, o. p. s. (Tiché zprávy, 2014). Hlavním posláním Tichého světa je usilovat o rovnoprávné postavení neslyšících osob na trhu práce i ve vzdělávání a prostřednictvím svých služeb odstraňovat komunikační bariéry. Tichý svět tak poskytuje neslyšícím podporu v rámci sociální rehabilitace, odborného a sociálního poradenství a tlumočnických služeb s cílem snadnějšího začlenění osob se sluchovým postižením do společnosti (Hádková, 2016).

Náplní sociální rehabilitace (tzv. Tiché podpory) je naučit klienta znalosti a dovednosti využitelné v běžném životě s cílem podporovat samostatnost klienta a jeho socializaci do slyšící společnosti. Konkrétně se jedná například o nácvik práce s počítačem, vyhledávání, zpracování a správné pochopení informací. Neméně důležitá je také podpora v oblasti zaměstnávání například pomoc s vytvořením životopisu či motivačního dopisu nebo nácvik přijímacího pohovoru.

Dále informování o možnostech využití tlumočení a přepisu. Seznámení se s právy a povinnostmi, které neslyšící mohou využít při jednání se zaměstnavateli či úřadem práce. Služba také podporuje a snaží se o lepší informovanost a rozvoj bezbariérovosti firem i veřejných institucí, jimiž jsou například úřady nebo nemocnice (Tichý svět, 2024d).

Odborné sociální poradenství (tzv. Tiché poradenství) mohou neslyšící využít v případě náročné životní situace. Cílem sociálního poradenství je pomoci klientovi vyrovnat se s náročnou životní situací, případně pomoc s řešením daného problému. V rámci sociálního poradenství funguje také právní podpora například v rámci změny či ukončení pracovního poměru a dalších možných problémech nejen v pracovní oblasti (Tichý svět, 2024e).

Snazší komunikace neslyšících (zejména uživatelů českého znakového jazyka) s většinou slyšící populací je v případě potřeby zajištěna pomocí tlumočnických a přepisovatelských služeb. Tyto služby (tzv. Tichá linka) jsou poskytovány formou online tlumočení prostřednictvím videohovoru v reálném čase. Nejčastěji je tato služba využívána při komunikaci s lékařem či zaměstnavatelem. Klienti<sup>8</sup> Tichého světa mají také možnost využít službu úpravy textu, překlad textu nebo přepis online, jehož podstatou je doslovný přepis mluvené řeči v reálném čase prostřednictvím tzv. textového okna. Stejně jako v případě online tlumočení i online přepis je k dispozici nonstop (Tichý svět, 2024c).

Vzhledem k online službám má organizace Tichý svět celostátní působnost a je schopna poskytnout své služby prakticky kdekoli. V České republice má Tichý svět zřízena kontaktní místa dle regionů. Klienti se tak mohou obracet na jednotlivé pobočky<sup>9</sup> online formou, v případě potřeby i osobně (Tichý svět, 2024b).

Tichý svět v rámci svých aktivit spolupracuje také se společností Tichý svět – chráněná pracoviště, o. p. s., kde realizují několik projektů, mezi něž patří například Tichá kavárna, Tichá cukrárna a od roku 2012 je v provozu také web Tichezpravy.cz. Dalším projektem, který se snaží o bourání komunikačních bariér, je Tichý jazyk, nabízející kurzy a workshopy českého znakového jazyka pro veřejnost (Chráněná pracoviště, 2024).

---

<sup>8</sup> Klienty mohou být nejen osoby se sluchovým postižením, ale i jejich blízcí, zaměstnavatelé či pracovníci úřadu práce. (osobní sdělení 24. 8. 2023).

<sup>9</sup> Kontaktní místa se nacházejí v Praze, Brně, Ostravě, Liberci, Plzni, Českých Budějovicích, Pardubicích, Hradci Králové, Náchodě, Trutnově, Ústí nad Labem, Mostě, Kladně a Karlových Varech (Tichý svět, online, nedatováno).

### 7.3 Česká unie neslyšících, z.ú.

Problematice zaměstnanosti se věnují také v České unii neslyšících. Tato nezisková organizace vznikla v roce 1990 a jejím posláním je zajišťovat služby neslyšícím a šíření osvěty ve světě slyšících. Cílem činnosti je tedy zlepšení postavení osob se sluchovým postižením ve společnosti (Česká unie neslyšících, 2024c).

Česká unie neslyšících zprostředkovává sociální služby v podobě sociálně aktivizačních služeb pro seniory a osoby se zdravotním postižením, tlumočení i simultánní přepis (Česká unie neslyšících, 2024e). Organizuje také vzdělávací aktivity v podobě kurzů českého znakového jazyka, kurzy pro osoby pracující v sociálních službách a v neposlední řadě také osvětové kurzy o problematice osob se sluchovým postižením (Česká unie neslyšících, 2024b).

V rámci své publikační činnosti vydává Česká unie neslyšících od roku 1992 časopis UNIE (Hrubý, 1999), v němž můžeme najít mimo jiné i pravidelnou rubriku „Živíme se rukama“, ve které neslyšící představují svá řemesla a živnosti, jakými jsou například háčkování, šití, zlatnictví, polygrafie a další (Časopis UNIE, 2023). Což je bezesporu dokladem toho, že i neslyšící mají své místo na pracovním trhu rovněž jako podnikatelé.

Česká unie neslyšících se podílí také na pořádání kulturních akcí, mezi které patří již od roku 1997 divadelní přehlídka neslyšících Mluvicí ruce. Další kulturně-společenskou událostí jsou plesy neslyšících, dále pak přednášky či promítání filmů s titulky pro neslyšící. V současné době, kdy je populární poslouchání podcastů, nabízí Česká unie neslyšících také v rámci centra zprostředkování simultánního přepisu možnost audiopřepisu podcastu či videa (osobní sdělení, 5. 9. 2023).

Významná je také klubová činnost, kterou si spravují sami neslyšící. Česká unie neslyšících poskytuje klubům prostory a zajišťuje jejich činnost. V čele klubu stojí vedoucí organizující aktivity typu výletů, přednášek, turnajů a dalších, zpravidla dle zaměření klubů (například turistický, šachový atd.). Klub je prostorem nejen pro formování a šíření kultury neslyšících, utváření nových vztahů, ale i pro rozvoj znalostí a dovedností. Kluby se tak staly přirozeným útočištěm společenského vyžití neslyšících (Klabanová, 2015).

V současné době má Česká unie neslyšících pobočky v Brně, Kroměříži, Liberci, Ostravě, Praze, Karlových Varech, Jihlavě, Zlíně a centrální pobočku se sídlem v Praze (Česká unie neslyšících, 2024d).

## **8 Problematika zaměstnávání osob se sluchovým postižením v Karlovarském kraji**

### **8.1 Teoretická východiska**

#### **Situace v Karlovarském kraji z hlediska zaměstnanosti**

Karlovarský kraj se rozkládá v západním cípu České republiky. Na severní a západní straně tvoří hranici se Spolkovou republikou Německo, na východě sousedí s Ústeckým krajem a na jihu s krajem Plzeňským (Svobodová, 2024). Poloha kraje je zásadní, neboť z důvodu blízkosti německého státu volí mnoho občanů své zaměstnání právě tam (Český rozhlas, 2019).

Karlovarský kraj se člení na tři okresy – karlovarský, sokolovský a chebský a patří k nejmenším krajům v České republice (Český statistický úřad, 2023).

Hospodářství v Karlovarském kraji je značně rozmanité. Zatímco v okrese Cheb a Karlovy Vary je základem lázeňství a cestovní ruch, okres Sokolov je specifický pro těžbu hnědého uhlí a průmysl. Typická jsou pro kraj také pracovní odvětví, jako je například sklářství, výroba porcelánu, hudebních nástrojů, textilu či lihovarnictví, zejména pak výroba Becherovky (Český statistický úřad, 2023).

Dle posledních dostupných dat obecná míra nezaměstnanosti v České republice k 31. 12. 2022 byla 3,7 %, v Karlovarském kraji pak k tomuto dni činila 4 %. Podíl uchazečů o zaměstnání v evidenci úřadu práce pro Karlovarský kraj představoval k 31. 12. 2022 celkem 8429 osob. Z toho 892 osob se zdravotním postižením.<sup>10</sup> V zastoupení okresů představují osoby se zdravotním postižením pro okres Cheb 211 uchazečů o zaměstnání, v okrese Karlovy Vary se jedná o 325 uchazečů o zaměstnání a pro okres Sokolov 356 uchazečů o zaměstnání v evidenci úřadu práce. Pracovní místa v evidenci úřadu práce určená pro osoby se zdravotním postižením představovala k 31. 12. 2022 celkem 173 volných pozic. Z toho v okrese Cheb 61, v okrese Sokolov 59 a v okrese Karlovy Vary 53 volných pracovních míst (Český statistický úřad, 2023).

---

<sup>10</sup> Přesná data o míře nezaměstnanosti občanů se sluchovým postižením nejsou dostupná.

Karlovarský kraj je z hlediska zaměstnanosti specifický hned v několika ohledech. Je na místě uvést historický kontext, kdy Karlovarský kraj tvořil v minulosti společně s krajem Plzeňským jeden Západočeský kraj (Český statistický úřad, 2023). To může být také důvodem, proč i v současné době supluje za Karlovarský kraj mnoho služeb kraj Plzeňský. Příkladem toho, v souvislosti se zaměřením této práce, může být chybějící škola pro sluchově postižené. Žáci se sluchovým postižením a jejich zákonní zástupci tak nejčastěji volí školu pro sluchově postižené v Plzni, v jiném případě jsou tito žáci vzděláváni ve speciální škole pro žáky s mentálním postižením v Karlových Varech, kde je zřízena jedna třída pro žáky se sluchovým postižením různého věku. V rámci podpůrných opatření zde dříve působila i neslyšící asistentka pedagoga, nicméně ta v současné době ve škole již nepracuje (osobní sdělení, 5. 9. 2023).

Na střední školu či učiliště žáci odcházejí do větších měst, nejčastěji do Prahy, kde většinou i zůstanou z důvodu většího uplatnění, početnější komunity neslyšících a s tím spojeným širším množstvím volnočasových aktivit. Dokladem toho nám může být okolnost, že v Karlovarském kraji chybí také pro osoby se sluchovým postižením možnost dalšího rozvíjení znakového jazyka, což může vést v důsledku k omezení či ztrátě této dovednosti a následné izolaci jedince od společnosti. Významný je také fakt, že mnoho žáků z Karlovarského kraje zůstane jen se základním vzděláním, což se nepochybně také odrazí i na poli jejich pracovního uplatnění. Odrazem toho může být v regionu rovněž malý zájem o práci mezi mladými lidmi, zejména v rámci romské komunity, jež tvoří významný podíl mezi klienty poradenských služeb poskytovaných úřadem práce i Českou unií neslyšících (osobní sdělení, 15. 9. 2023). Právě příslušníci romské komunity jsou řazeni mezi znevýhodněné osoby na trhu práce (Opatřilová a Zámečnicková, 2005).

Dalším příkladem může být v kraji slabá nabídka kompenzačních pomůcek i pracovních příležitostí na zkrácený úvazek (osobní sdělení, 5. 9. 2023). Ačkoli v kraji jsou dostupná také pracovní místa na chráněném trhu, která poskytují osobám se zdravotním postižením chráněná pracovní místa. Mezi tyto služby můžeme zařadit například chráněné dílny Joker Cheb (Joker, 2024), Petr Fiala – velkoobchod s drogerií v Karlových Varech (Petr Fiala, 2024) nebo Sokolovská chráněná (Sokolovská chráněná, 2024) a další. I přesto žádné z těchto pracovišť nemá zkušenost se zaměstnáváním osob se sluchovým postižením (e-mailová komunikace, 13. 2. 2024).

Nicméně, v důsledku stále větší potřeby a poptávky poradenských služeb dochází i v Karlovarském kraji k rozvoji sociálních služeb a sociálního poradenství.

Pobočka České unie neslyšících byla v Karlových Varech založena již v roce 1995 jako pobočka Chodov a v současné době má k dispozici prostory s kanceláří tlumočnicka a sociálního pracovníka nedaleko centra krajského města. Karlovarskou pobočku vede ústředí České unie neslyšících. Tato pobočka zabezpečuje především tlumočnické služby, pořádá také kurzy českého znakového jazyka pro veřejnost, aktuálně probíhá kurz znakového jazyka pro začátečníky každý čtvrtek od září do června (Česká unie neslyšících, 2024a).

Tichý svět o. p. s. otevřel své kontaktní místo v Karlových Varech poměrně nedávno, a to 3. 1. 2024. Důvodem byla poptávka služeb ze strany klientů se sluchovým postižením v posledních dvou letech (e-mailová komunikace, 16. 2. 2024).

V Karlovarském kraji rovněž působí síť kontaktních pracovišť úřadu práce. Kontaktní pracoviště úřadu práce se nacházejí v Aši, Chebu, Karlových Varech, Kraslicích, Mariánských Lázních, Ostrově a Sokolově. V Karlových Varech pak sídlí také krajská pobočka úřadu práce (Úřad práce ČR, 2024a).

## **8.2 Stanovení výzkumného cíle a výzkumných otázek**

Hlavním cílem výzkumného šetření je popis současného stavu možností pracovního uplatnění osob se sluchovým postižením v Karlovarském kraji.

Dílčí cíle se věnují nabídce možností podpory neziskových organizací a úřadu práce, které mohou osoby se sluchovým postižením v daném regionu využívat. Dále pak specifikům komunikace při hledání zaměstnání a jednání se zaměstnavateli.

Na základě stanovených cílů výzkumného šetření byly položeny následující výzkumné otázky:

- Jakým způsobem osoby se sluchovým postižením hledají v Karlovarském kraji zaměstnání?
- Jak komunikují osoby se sluchovým postižením při hledání zaměstnání?
- Jaké pracovní pozice jsou osobami se sluchovým postižením nejčastěji obsazovány?

## **8.3 Metodologie a výzkumné metody**

Jedná se o kvalitativní výzkum zaměřený na problematiku uplatnění osob se sluchovým postižením na trhu práce v Karlovarském kraji z pohledu úřadu práce a nestátních organizací, které napomáhají osobám se sluchovým postižením s prosazením na trhu práce.



Eger a Egerová (2017) zmiňují, že se kvalitativní výzkum zaměřuje na výklad sociálních jevů z hlediska jedinců či skupin jakožto účastníků výzkumu. Přičemž podstatou takového výzkumu je finální komplexní náhled na zkoumanou problematiku. Výzkumník se snaží pochopit, porozumět a vysvětlit motivy i pohledy zkoumaných osob či skupin, nevychází tak z vlastních názorů, očekávání ani z obecných zvyklostí (Gavora, 2010).

Hendl (2016) řadí mezi metody kvalitativního výzkumu hloubkové studium jednotlivých případů, různé druhy rozhovorů a kvalitativní pozorování.

Pro toto výzkumné šetření byla zvolena metoda polostrukturovaného rozhovoru. Východiskem pro tento typ rozhovoru jsou rámcově připravené otázky, které badatel přizpůsobuje podle toho, jak se rozhovor vyvíjí (Gavora, 2010).

#### **8.4 Vymezení výzkumného vzorku**

Gavora (2010) upozorňuje, že u kvalitativního výzkumu jde o výběr záměrný. Ani v případě výzkumného šetření v rámci této práce tomu nebylo jinak.

Pro vymezení výzkumného souboru byla zvolena následující kritéria:

- Působení instituce na území Karlovarského kraje.
- Spolupráce s osobami se sluchovým postižením.

Pro zapojení do výzkumného šetření bylo osloveno pět institucí. Mezi prvními byla oslovena společnost Tichý svět, dále Česká unie neslyšících a kontaktní pracoviště úřadu práce v okresních městech Karlovarského kraje, tedy v Chebu, Sokolově a Karlových Varech. Přičemž kontaktní pracoviště v Sokolově rozhovor neposkytlo z důvodu chybějící zkušenosti s klienty se sluchovým postižením. Výzkumný vzorek se tedy skládá z kontaktního místa Tichého světa v Karlových Varech, pobočky České unie neslyšících v Karlových Varech a kontaktních pracovišť úřadu práce v Chebu a Karlových Varech.

## 8.5 Průběh výzkumného šetření

### Sběr dat

Výzkumnému šetření jako takovému předcházely s vybranými zástupci organizací rozhovory, které byly realizovány v srpnu a v září v roce 2023. Cílem bylo získání náhledu na relevantnost problematiky osob se sluchovým postižením v Karlovarském kraji. Vzhledem k nově otevíranému kontaktnímu místu Tichého světa a působnosti České unie neslyšících i existenci sítě úřadu práce ve vybraném regionu bylo téma shledáno za užitečné. Můžeme tedy hovořit o jakémisi předvýzkumu.

V rámci samotného výzkumného šetření, jak je již zmiňováno výše, proběhly celkem čtyři rozhovory s kontaktním místem Tichého světa v Karlových Varech, s neziskovou organizací Česká unie neslyšících a s kontaktními pracovišti úřadu práce v Chebu a Karlových Varech.

Cílem rozhovorů bylo získat informace o možnostech pracovního uplatnění osob se sluchovým postižením v Karlovarském kraji a také, jaké jsou možnosti podpory a způsob komunikace těchto osob při hledání zaměstnání ve vybraném regionu.

První kontaktování vybraných institucí bylo uskutečněno prostřednictvím e-mailu, v němž byly instituce seznámeny s tématem a zaměřením bakalářské práce. Po souhlasu (v případě kontaktního pracoviště úřadu práce v Sokolově odmítnutí) s poskytnutím osobního rozhovoru došlo na avizovaný osobní kontakt. Informanti byli ujisti o zachování anonymity i citlivém zacházení s poskytnutými informacemi. Rozhovory byly realizovány v měsíci únoru roku 2024.

Rozhovory s organizací Tichý svět a Českou unií neslyšících proběhly online formou prostřednictvím videohovoru přes platformu GoogleMeet a rozhovory se zástupci kontaktních pracovišť úřadu práce v Chebu a Karlových Varech se uskutečnily osobně v místě působení jednotlivých kontaktních pracovišť úřadu práce. Všechny rozhovory trvaly v rozmezí 35–40 minut. Vzhledem k dopředu zasláným otázkám měli informanti možnost se s otázkami seznámit a na rozhovor se připravit, případně požádat o dovysvětlení otázky. V rozhovorech byly využity otázky otevřeného typu, které umožňují informantům určitou volnost při odpovídání. Původně bylo pro rozhovor stanoveno deset základních otázek, nicméně v průběhu rozhovoru vznikly i otázky doplňující, jež byly ve finální fázi do výzkumného šetření také zahrnuty. Po souhlasu s písemným i zvukovým záznamem došlo s informanty k samotnému rozhovoru.

Rozhovory byly nahrávány a následně doslovně přepsány prostřednictvím doslovné transkripce. Poté byla využita metoda selektivního protokolu, v rámci které byla data redukována, aniž by byl vypuštěn kontext výpovědi. Ukázka jednoho z kompletně přepsaných rozhovorů je k dispozici v příloze 1.

### **Zpracování dat**

K organizaci dat v rámci analýzy bylo využito procesu otevřeného kódování. Hendl (2016) definuje kódování jako „*rozkrutí dat směrem k jejich interpretaci, konceptualizaci a nové integraci*“ (Hendl, 2016, s. 251). Otevřené kódování odkrývá v získaných informacích určitá témata, která mají vztah ke stanoveným výzkumným otázkám i k využití literatuře. Práce s daty tak může přivést výzkumníka k dalším okolnostem (Hendl, 2016). Při otevřeném kódování dochází k rozdělení analyzovaného textu, v našem případě přepsaných rozhovorů, na jednotky a těmto jednotkám jsou přiřazena pojmenování (kódy), s nimiž výzkumník v práci nadále pracuje (Švaříček a Šed'ová, 2007). Jednotlivé kódy byly v tomto výzkumném šetření opatřovány poznámkami a následně uspořádány do kategorií.

### **Limity výzkumného šetření**

Původním záměrem bylo provést smíšený výzkum s využitím dotazníkového šetření a rozhovoru. Cílem dotazníkového šetření by bylo zjistit, jakou instituci oslovují při hledání zaměstnání osoby se sluchovým postižením nejčastěji. Získali bychom tak další pohled na problematiku zaměstnávání osob se sluchovým postižením ve vybraném regionu. Avšak vzhledem k malému počtu přihlášených osob se sluchovým postižením na území Karlovarského kraje bylo od dotazníkového šetření upuštěno. K realizaci výzkumného šetření tak bylo využito pouze metody rozhovoru polostrukturovaného typu. I v tomto případě se však projevil důsledek malého počtu klientů se sluchovým postižením, s nimiž mají oslovené instituce zkušenost. Některé otázky tak nemohly být kompletně zodpovězeny. Limitující byla také doba působnosti kontaktního místa Tichého světa v Karlových Varech, jež v době rozhovoru fungovalo teprve jeden měsíc a nemělo tak velké množství klientů, které by zde možná bylo bývalo mělo v případě sběru dat po delší době po otevření pobočky.

## 9 Vyhodnocení výsledků výzkumného šetření

### 9.1 Analýza výsledků výzkumného šetření

Na základě výše popsaného byly vytvořeny čtyři kategorie a 15 kódů, které vyplývají z výsledků výzkumného šetření. Pro lepší orientaci byla zpracována tabulka, v níž jsou uvedeny kódované citace rozhovorů s jednotlivými kategoriemi. Z důvodů anonymizace byli informanti v tabulce označeni jako I<sub>1</sub>, I<sub>2</sub>, I<sub>3</sub>, I<sub>4</sub>. Kategorie jsou vymezeny následovně:

- Uchazeči o zaměstnání se sluchovým postižením v Karlovarském kraji.
- Proces pracovního uplatnění osob se sluchovým postižením v Karlovarském kraji.
- Pozitivní trendy.
- Negativní trendy.

<i>Informant</i>	<i>Citace</i>	<i>Kód</i>	<i>Kategorie</i>
I <sub>1</sub>	„Tři ve službě sociální rehabilitace, ale jen jeden hledá práci.“	Počet uchazečů o práci	<b>Uchazeči o zaměstnání se sluchovým postižením</b>
I <sub>2</sub>	„Byli tady tři za poslední čtyři roky.“		
I <sub>3</sub>	„S jednou uchazečkou o práci za poslední rok.“		
I <sub>4</sub>	„Momentálně tady máme jednoho neslyšícího klienta.“		
I <sub>1</sub>	„Máme dva neslyšící a jednoho nedoslýchavého.“	Kategorie osob se sluchovým postižením	
I <sub>2</sub>	„Ti, co používají znakový jazyk, takže asi neslyšící.“		
I <sub>3</sub>	„Klientka byla ohluchlá.“ „Ztratila sluch během života.“		
I <sub>4</sub>	„U nás jsou nejvíce zastoupeni neslyšící.“		
I <sub>1</sub>	Máme klienty od základního vzdělání po vyučení, někdy i po středoškolské vzdělání.“	Vzdělání klientů	

I <sub>2</sub>	„Je to spektrum, od základní školy po odborné učiliště.“		
I <sub>3</sub>	„Klientka měla vystudovanou obchodní školu.“		
I <sub>4</sub>	„Učiliště, jednoznačně.“ „Ty mladý mají třeba i maturitu, ale to je opravdu výjimečné.“		
I <sub>1</sub>	„Úklidové práce nebo na pomocné práce do kuchyně.“	Pracovní pozice osob se sluchovým postižením v Karlovarském kraji	<b>Proces pracovního uplatnění osob se sluchovým postižením</b>
I <sub>2</sub>	„Nejčastěji na pozici úklidu.“		
I <sub>3</sub>	„Klientka pracovala v administrativě.“ Její hlavní náplň práce bylo účetnictví.“		
I <sub>4</sub>	„Lidmi se sluchovým postižením jsou obsazované běžné pracovní pozice a jsou začleňováni do běžných firem, pokud to odpovídá jejich vzdělání a praxi.“ „Firmy typu domácí práce, montáž kabelů do autodílů, porcelánka, pozice elektrikáře, malíře pokojů, ale i asistenta pedagoga.“		
I <sub>1</sub>	„Dle potřeb klienta.“ „Nejvíce zatím asi znakovým jazykem.“	Komunikace při zprostředkování zaměstnání	
I <sub>2</sub>	„Nejčastěji skrz online tlumočení.“		
I <sub>3</sub>	„Klientka odezírala ze rtů.“ „Jednou byl využit také online přepis.“ „Prostřednictvím psaného textu.“		
I <sub>4</sub>	„Nejčastěji znakovým jazykem.“ „Písemnou formou komunikace.“		

I <sub>1</sub>	<i>„Nejvíce webové portály, kde se sdružují inzeráty na volná pracovní místa.“</i>	Způsoby vyhledávání volných pracovních míst
I <sub>2</sub>	<i>„Teď je to spíš vše online.“</i>	
I <sub>3</sub>	<i>„Poptávají po známých a v rámci své komunity.“</i>	
I <sub>4</sub>	<i>„Na doporučení někoho z rodiny nebo blízkých.“ „Někdo z příbuzných je tam pomohl zaměstnat.“</i>	
I <sub>1</sub>	<i>„Odmítavý postoj zaměstnavatelů.“ „Komunikace a bezpečnost.“</i>	Důvody odmítnutí osob se sluchovým postižením při zaměstnávání
I <sub>2</sub>	<i>„Komunikace a bezpečnost.“</i>	
I <sub>3</sub>	<i>„Strach zaměstnavatelů z komunikace s těmito lidmi.“ „Problematické školení nebo nepochopení legislativy.“</i>	
I <sub>4</sub>	<i>„Hlavním důvodem odmítnutí je komunikace.“ „Nízké vzdělání a bezpečnost.“</i>	
I <sub>1</sub>	<i>„Tam by byl problém ta komunikace, protože ty národní jazyky jsou jiné.“</i>	Práce v Německu
I <sub>2</sub>	<i>„Uplatnění by tam sluchově postižení určitě našli, otázkou zůstává ta komunikace skrz znakový jazyk.“</i>	
I <sub>3</sub>	<i>„Tam by byl problém v komunikaci.“</i>	
I <sub>4</sub>	<i>„Vím o dvou romských neslyšících z okolí Chebska, kteří mají práci v Německu.“</i>	
I <sub>1</sub>	<i>„Cílem je mít práci co nejbližší bydliště.“</i>	

I <sub>2</sub>	<i>„Záleží na věku, zatímco mladá klientka neměla problém někam dojíždět, dva starší klienti chtěli práci v místě bydliště.“</i>	Dojezdová vzdálenost do zaměstnání	<b>Pozitivní trendy</b>
I <sub>3</sub>	<i>„V místě bydliště, městská doprava jim nedělá problém.“</i>		
I <sub>4</sub>	<i>„Tito lidé dávají přednost zaměstnání v místě bydliště, ale některým nevadí ani rozumný dojíždění tak do 30 kilometrů.“</i>		
I <sub>1</sub>	<i>„My jsme schopni klienty provést celým tím procesem, od sepsání životopisu až po asistenci při nástupu do práce.“</i>	Možnosti podpory osob se sluchovým postižením v rámci zaměstnávání	
I <sub>2</sub>	<i>„V rámci poradenství s klienty sepisujeme životopis, motivační dopis nebo ukazujeme, na jakých internetových portálech mohou vyhledat pracovní nabídky.“</i>		
I <sub>3</sub>	<i>„Sepisování životopisu nebo vyhledávání práce přes počítač.“</i>		
I <sub>4</sub>	<i>„Životopis napíšeme s klientem a asistujeme při nástupu do práce.“</i>		
I <sub>1</sub>	<i>„Spolupracujeme s úřadem práce, s Českou unií určitě spolupráci navážeme.“</i>	Vzájemná spolupráce organizací	
I <sub>2</sub>	<i>„Spolupracujeme s Tichým světem.“</i>	v Karlovarském kraji	
I <sub>3</sub>	<i>„My spolupracujeme s Tichým světem, to je výborná spolupráce.“</i>		
I <sub>4</sub>	<i>„S Tichým světem jsme navázali spolupráci zrovna minulý týden.“</i>		

I <sub>1</sub>	<i>„Amazon je zaměstnavatel, kde pracuje hodně neslyšících a dojíždí tam z různých krajů. Pokud by byl zájem i u zdejších lidí, určitě jsme schopni práci domluvit.“</i>	Spolupráce organizací se zaměstnavateli	
I <sub>2</sub>	<i>„Spolupracujeme s chráněným zaměstnavatelem Sežev.“</i>		
I <sub>3</sub>	<i>„My máme teďka projekt Podpora zaměstnanosti pro osoby se zdravotním postižením, kontaktujeme zaměstnavatele a seznamujeme je s tím projektem.“ „Hodně spolupracujeme také s obcema, které využívají ty zdravotně postižené k veřejně prospěšným pracím.“</i>		
I <sub>4</sub>	<i>„My přímo se zaměstnavateli nespolečujeme, je to zcela individuální.“</i>		
I <sub>1</sub>	<i>„Snažíme se dostat ty informace osvětou přes komunitu, aby věděli, že se na nás můžou obracet.“</i>	Zlepšování podmínek	
I <sub>2</sub>	<i>„Při spolupráci s člověkem, který neslyší, je vhodný určitě individuální přístup.“</i>		
I <sub>3</sub>	<i>„Pro ty neslyšící je vhodná spíš ta individuální komunikace.“</i>		
I <sub>4</sub>	<i>„Ta osvěta je tady v kraji prostě potřeba, ve všech směrech.“</i>		
I <sub>1</sub>	<i>„Rekvalifikaci využívají opravdu málo.“ U rekvalifikačních kurzů je jeden velký problém, a to je finanční náročnost tlumočnicka.“</i>	Rekvalifikace	<b>Negativní trendy</b>



I <sub>2</sub>	<p>„Tady je ta možnost rekvalifikace pro každého.“</p> <p>„Problém je finanční pokrytí toho tlumočnicka.“</p>		
I <sub>3</sub>	<p>„Možnost rekvalifikace určitě využít mohou.“</p> <p>„Záleželo by hodně na té komunikaci i na obtížném financování případného tlumočnicka.“</p>		
I <sub>4</sub>	<p>„Byli by rádi, kdyby využívali rekvalifikaci.“</p> <p>„Ale není, kdo by zaplatil tlumočnicka.“</p>		
I <sub>1</sub>	<p>„Dlouhé roky tady nějaké sociální poradenství ani sociální rehabilitace nebyla.“</p> <p>„Fungovala tady vlastně jen tlumočnická služba České unie neslyšících.“</p> <p>„Lidé nejsou zvyklí tady ty služby mít a využívat je.“</p>	Úskalí v Karlovarském kraji	
I <sub>2</sub>	<p>„Tady je v současnosti problém, že ta chráněná pracoviště snižují stavy.“</p>		
I <sub>3</sub>	<p>„Co je také velký problém, že tady je opravdu málo pracovních míst na zkrácený úvazek“</p> <p>„Většinou se k těm třeba neslyšícím staví ty zaměstnavatelé odmítavě.“</p>		
I <sub>4</sub>	<p>Hodně neslyšících naše služby nevyužívá, protože o nás neví, nebo prostě nechtějí.“</p>		

	<p>„<i>Ta motivace pracovat je tu prostě malá.</i>“</p> <p>„<i>Ta ochota od zaměstnavatelů najít cestu, je minimální.</i>“</p>		
--	--	--	--

Tabulka 1 Kategorie

Zdroj: vlastní zpracování

### **Kategorie č. 1: Uchazeči o zaměstnání se sluchovým postižením**

Do této kategorie byla zařazena data, která vycházejí ze zkušenosti informantů a vypovídají o počtu zájemců o práci, kategorizaci osob se sluchovým postižením na nedoslýchavé, ohluchlé a neslyšící. Dále bylo do této kategorie zařazeno také dosažené vzdělání klientů.

Informant (I<sub>1</sub>) se zatím na svém pracovišti setkal se třemi klienty a z nich jen jeden hledá práci. Z hlediska kategorizace dle velikosti ztráty sluchu uvedl: „*Máme dva neslyšící a jednoho nedoslýchavého.*“ Z hlediska dosaženého vzdělání se pak všichni oslovení informanti shodují, že převažují klienti se základním vzděláním či odborným učilištěm. Středoškolské vzdělání je spíše výjimečné. I<sub>1</sub> v tomto případě uvedl: „*Máme klienty od základního vzdělání po vyučení, někdy i po středoškolské vzdělání.*“

Informant (I<sub>2</sub>) má za poslední čtyři roky zkušenost se třemi zájemci o práci, kteří by měli sluchové postižení. S tím, že převažují „*ti, co používají znakový jazyk, takže asi neslyšící*“. Na otázku, kdo mezi klienty převažuje z pohledu dosaženého vzdělání, odpověděl: „*Je to spektrum od základní školy po odborné učiliště.*“

Informant (I<sub>3</sub>) se setkal „*s jednou uchazečkou o práci za poslední rok.*“ Z hlediska velikosti ztráty sluchu informant uvedl, že „*klientka byla ohluchlá*“, a dodal, že „*ztratila sluch během života*“. Oslovený informant měl zkušenost pouze s touto klientkou, která „*měla vystudovanou obchodní školu*“.

Informant (I<sub>4</sub>) má v evidenci momentálně jednoho neslyšícího klienta. A celkově jsou v této organizaci „*nejvíce zastoupeni neslyšící*“. Z hlediska ukončeného vzdělání dle tohoto informanta převažuje „*učiliště, jednoznačně*“. Dále informant uvedl, že je zde velkým problémem to, že se jedná o klienty ve středním věku, kteří jsou vyučeni v oborech typu švadlena či čalouník, což je v současné době na pracovním trhu málo uplatnitelné. Nicméně dodává, že „*ty mladý mají třeba i maturitu, ale to je opravdu výjimečné*“.

## **Kategorie č. 2: Proces pracovního uplatnění osob se sluchovým postižením**

Vzhledem k zaměření bakalářské práce bylo do této kategorie zařazeno nejvíce otázek týkajících se pracovní pozice osob se sluchovým postižením v Karlovarském kraji, jakým způsobem probíhá komunikace při zprostředkování zaměstnání, jakým způsobem vyhledávají osoby se sluchovým postižením volná pracovní místa, jaké jsou důvody odmítnutí osob se sluchovým postižením při zaměstnávání, dále pak, zdali využívají osoby se sluchovým postižením možnosti zaměstnání v Německu, a v neposlední řadě také to, jestli při hledání zaměstnání hraje roli dojezdová vzdálenost do zaměstnání.

Informant (I<sub>1</sub>) upozorňuje, že v Karlovarském kraji možnosti pracovního uplatnění pro osoby se sluchovým postižením určitě jsou, ale je jich málo. *„Je tady málo možností jako třeba práce ve skladu, o kterou bývá mezi klienty zájem. Sluchově postižené přijímají také ve Varech do některých hotelů na úklidové práce nebo na pomocné práce do kuchyně.“* Informant dále upozorňuje na nově vznikající problematiku zaměstnávání osob se sluchovým postižením, které přicházejí v důsledku probíhající války na Ukrajině. *„Protože mnoho hotelů vlastní rusky mluvící lidé, tak tam není tak velká komunikační bariéra, pokud jde o nedoslýchavého. Když se jedná o ukrajinského neslyšícího, tak je to problém, protože nám tady chybí tlumočníci do ukrajinského znakového jazyka.“* Na otázku, jakým způsobem probíhá nejčastěji komunikace při zprostředkování zaměstnání, odpověděl tento informant *„dle potřeb klienta“* a dále upřesnil, že *„nejvíce zatím asi znakovým jazykem“*. Informant také zmínil jiný způsob spolupráce a komunikace právě s ukrajinskými neslyšícími klienty, přičemž *„s touto skupinou se využívají dva tlumočníci do českého a do ukrajinského znakového jazyka, protože přímý tlumočnick z češtiny do ukrajinského znakového jazyka tady není. Problémem je také psaná komunikace a to, že neumějí latinku a vůbec se v začátku neorientují“*. Dle informanta vyhledávají osoby se sluchovým postižením pracovní nabídky nejčastěji na internetu. *„Nejvíce webové portály, kde se sdružují inzeráty na volná pracovní místa.“* V návaznosti informant také upozorňuje, že *„tam je spíš problém odmítavého postoje zaměstnavatelů“*. Mezi hlavní důvody odmítnutí pak dle osloveného informanta patří komunikace a bezpečnost práce. Problém v komunikaci spatřuje tento informant i v případě zaměstnání v Německu. *„Tam by byl problém ta komunikace, protože ty národní jazyky jsou jiné.“* Určité omezení vyplývá také z požadavku některých osob se sluchovým postižením na dojezdovou vzdálenost do zaměstnání, přičemž *„cílem je mít práci co nejbližší bydliště“*.

Podobnou zkušenost má také informant (I<sub>2</sub>), který uvedl, podobně jako tomu bylo i u předchozího probanda, že osoby se sluchovým postižením jsou obsazovány „nejčastěji na pozici úklidu“. Dále zmiňuje také možnost kreativní činnosti přes chráněnou dílnu, nicméně zkušenost má jen se zajišťováním pracovního místa na pozici úklidu. Informant dále upozorňuje na náročnost komunikace, která z jeho zkušenosti probíhá „nejčastěji skrz online tlumočení“. Právě komunikaci a bezpečnost zmiňuje tento informant jako jedny z hlavních důvodů odmítnutí zaměstnat osoby se sluchovým postižením ze strany zaměstnavatelů. Co se týče způsobu vyhledávání volných pracovních míst, tak se I<sub>2</sub> shoduje s I<sub>1</sub>, že „ted' je to spíš vše online“. Podobný názor mají tito informanti také na otázku týkající se práce v Německu, v tomto případě I<sub>2</sub> uvedl, že „uplatnění by tam sluchově postižení určitě našli, otázkou zůstává ta komunikace skrz znakový jazyk“. V případě dojezdové vzdálenosti do zaměstnání zmiňuje informant zkušenost, že „záleží na věku, zatímco mladá klientka neměla problém někam dojíždět, dva starší klienti chtěli práci v místě bydliště“.

Informant (I<sub>3</sub>) má rozdílnou zkušenost se zprostředkováním zaměstnání osobě se sluchovým postižením, která měla požadavek na pracovní pozici v administrativě, což se také podařilo. „Její hlavní náplň práce bylo účetnictví.“ Nicméně, klientka nemohla v práci zvedat telefony, z toho důvodu komunikovala přes e-mail. Také komunikace při zprostředkování zaměstnání probíhala „prostřednictvím psaného textu“ nebo „klientka odezírala ze rtů a jednou byl využit také online přepis“. Také tento informant uvedl jako hlavní důvod odmítnutí osob se sluchovým postižením při zaměstnávání „strach zaměstnavatelů z komunikace s těmito lidmi“ a dodal, že „zaměstnavatelé totiž udávají například problematické školení nebo nepochopení legislativy“. I z těchto důvodů si často hledají osoby se sluchovým postižením zaměstnání tím, že se „poptávají po známých a v rámci své komunity“. V této souvislosti uvedl oslovený informant také „problém v komunikaci“ v případě zájmu osob se sluchovým postižením o zaměstnání v Německu. Dle tohoto probanda si hledají osoby se sluchovým postižením práci nejčastěji v místě bydliště s tím že, městská doprava jim nedělá problém“.

Informant (I<sub>4</sub>) uvedl, že „lidmi se sluchovým postižením jsou obsazované běžné pracovní pozice a jsou začleňováni do běžných firem, pokud to odpovídá jejich vzdělání a praxi“. Dále upřesňuje, že se jedná o „firmy typu domácí práce, montáž kabelů do autodílů, porcelánka, pozice elektrikáře, malíře pokojů, ale i asistent pedagoga“. Komunikace při zprostředkování zaměstnání pak probíhá dle I<sub>4</sub> „nejčastěji znakovým jazykem“, proband dále dodává, že „tímto způsobem pak probíhá komunikace i při jednání se zaměstnavatelem při prvním pohovoru“. Zmiňuje také, že se setkal i s „písemnou formou komunikace“. Informant uvádí rovněž možnost pomoci od slyšícího kolegy, který funguje na pracovišti jako mentor, na něhož se mohou obrátit,

pokud nastane nějaký problém. I tento informant se shoduje s ostatními probandy, že „*hlavním důvodem odmítnutí je komunikace*“, a dále uvádí ještě důvod nedostatečného vzdělání z důvodů současných požadavků zaměstnavatelů „*například ovládání vysokozdvihu či přístrojů na čtení či vytváření čárových kódů*“. Dalším důvodem zaměstnavatelů pro odmítnutí osob se sluchovým postižením je dle I<sub>4</sub> bezpečnost na pracovišti. Informant dále uvádí, že pracovní místo získají lidé se sluchovým postižením nejčastěji „*na doporučení někoho z rodiny nebo blízkých*“. Tímto způsobem získali dle I<sub>4</sub> někteří neslyšící zaměstnání i v Německu. „*Někdo z příbuzných je tam pomohl zaměstnat.*“ I<sub>4</sub> na otázku týkající se zájmu osob se sluchovým postižením o zaměstnání v Německu uvedl: „*Vím o dvou romských neslyšících z okolí Chebska, kteří mají práci v Německu.*“ K otázce týkající se dojezdové vzdálenosti se I<sub>4</sub> vyjádřil obdobně jako informanti předchozí. „*Tito lidé dávají přednost zaměstnání v místě bydliště, ale některým nevdá ani rozumný dojezd tak do 30 kilometrů.*“

### **Kategorie č. 3: Pozitivní trendy v oblasti podpory osob se sluchovým postižením v Karlovarském kraji**

Tato kategorie zahrnuje témata týkající se možností podpory osob se sluchovým postižením v rámci zaměstnávání, vzájemnou spolupráci organizací pomáhajících v oblasti zaměstnávání osob se sluchovým postižením, dále pak spolupráci daných organizací se zaměstnavateli a celkové zlepšování podmínek pro osoby se sluchovým postižením na území Karlovarského kraje.

Informant (I<sub>1</sub>) na otázku týkající se možností podpory určené osobám se sluchovým postižením v Karlovarském kraji při hledání zaměstnání uvedl: „*My jsme schopni klienty provést celým tím procesem, od sepsání životopisu až po asistenci při nástupu do práce.*“ Co se týká vzájemné spolupráce organizací, informant<sub>1</sub> uvedl: „*Spolupracujeme s úřadem práce, s Českou unií určitě spolupráci navážeme.*“ S tím, že spolupráce se týká zejména tlumočnické služby. Dále informant uvedl, že je otevřený i spolupráci se zaměstnavateli, což demonstroval na příkladu konkrétního zaměstnavatele, který má vhodné podmínky pro zaměstnávání lidí se sluchovým postižením. „*Amazon je zaměstnavatel, kde pracuje hodně neslyšících a tam dojíždí z různých krajů. Pokud by byl zájem i u zdejších lidí, určitě jsme schopni práci domluvit.*“ Informant si je vědom potřeby informovanosti a zlepšování podmínek pro sluchově postižené občany v Karlovarském kraji a v rámci těchto snah uvedl: „*Snažíme se dostat ty informace osvětou přes komunitu, aby věděli, že se na nás můžou obracet.*“

Také Informant (I<sub>2</sub>) nabízí možnost podpory osobám se sluchovým postižením na poli pracovního uplatnění. „*V rámci poradenství s klienty sepisujeme životopis, motivační dopis nebo ukazujeme, na jakých internetových portálech mohou vyhledat pracovní nabídky.*“ V rámci svých služeb pak I<sub>2</sub> spolupracuje s organizací Tichý svět. A ze spolupráce se zaměstnavateli pak zmiňuje především chráněný trh práce a uvádí: „*Spolupracujeme s chráněným zaměstnavatelem Sežev.*“ Zlepšení podmínek pro osoby se sluchovým postižením pak vidí zejména v individuálním přístupu k těmto lidem. „*Při spolupráci s člověkem, který neslyší, je vhodný určitě individuální přístup.*“

Možnosti podpory při hledání a zprostředkování zaměstnání poskytuje také informant (I<sub>3</sub>). Kromě skupinového poradenství zaměřeného na dané téma nabízí také pomoc při „*sepisování životopisu nebo vyhledávání práce přes počítač*“. Informant zmiňuje také účelnou spolupráci s organizací Tichý svět. „*My spolupracujeme s Tichým světem, to je výborná spolupráce.*“ Co se týká spolupráce se zaměstnavateli, I<sub>3</sub> zmiňuje aktuální projekt, prostřednictvím kterého oslovují zaměstnavatele a šíří osvětu o možnostech a výhodách zaměstnávání osob se zdravotním postižením. „*My máme teďka projekt Podpora zaměstnanosti pro osoby se zdravotním postižením, kontaktujeme zaměstnavatele a seznamujeme je s tím projektem.*“ Dále informant<sub>3</sub> zmiňuje také spolupráci s obcemi v rámci zaměstnávání osob se zdravotním (tedy nejen sluchovým) postižením. „*Hodně spolupracujeme také s obcema, které využívají ty zdravotně postižené k veřejně prospěšným pracím.*“ Zlepšení podmínek pro osoby se sluchovým postižením vidí podobně jako předchozí informant<sub>2</sub> a uvádí potřebu individuální komunikace s osobami se sluchovým postižením z důvodu obtížného porozumění a udržení pozornosti v kolektivu. „*Pro ty neslyšící je vhodná spíš ta individuální komunikace, protože v té skupině je pro ně opravdu těžké rozumět a udržet pozornost.*“

Stejně jako tomu bylo u předchozích probandů, také informant (I<sub>4</sub>) poskytuje možnosti podpory osobám se sluchovým postižením v rámci procesu zaměstnávání. „*Životopis napíšeme s klientem a asistujeme při nástupu do práce.*“ Zároveň ale upozorňuje na fakt, že sami neslyšící v Karlovarském kraji takové možnosti nevyhledávají, přestože jsou o nich informováni. Dále informant uvedl, že nedávno navázal spolupráci s Tichým světem. „*S Tichým světem jsme navázali spolupráci zrovna minulý týden.*“ Na rozdíl od předcházejících probandů I<sub>4</sub> uvedl, že nespolečně spolupracují s žádnými zaměstnavateli, nicméně napomáhají sluchově postiženým osobám se začleněním do běžných firem. „*My přímo se zaměstnavateli nespolečně spolupracujeme, je to zcela individuální. Když neslyšící chce nějakou práci, tak jde do firmy přímo ji oslovit, s čím mu samozřejmě pomůžeme, když bude chtít a potřebovat.*“

Z hlediska zlepšování podmínek pro osoby se sluchovým postižením v Karlovarském kraji vidí zejména šíření informací o světě neslyšících a možnostech podpory pro tyto osoby. *„Ta osvěta je tady v kraji prostě potřeba, ve všech směrech, jak v informovanosti veřejnosti, tak i mezi samotnými neslyšícími třeba právě v oblasti té podpory.“*

#### **Kategorie č. 4: Negativní trendy v oblasti podpory osob se sluchovým postižením v Karlovarském kraji**

Do této kategorie byly zahrnuty citace z rozhovorů, které se týkaly kritiky současného stavu v oblasti pracovního uplatnění osob se sluchovým postižením v Karlovarském kraji. Konkrétně otázka týkající se rekvalifikace a dále pak téma nedostatečné nabídky služeb, pracovních míst, ale také malá informovanost a motivace osob se sluchovým postižením.

Informant (I<sub>1</sub>) uvedl, že o rekvalifikaci ze strany neslyšících je malý zájem z důvodů vysokých finančních nákladů, protože je potřeba přítomnost tlumočnicka českého znakového jazyka. *„Rekvalifikaci využívají opravdu málo. U rekvalifikačního kurzu je jeden velký problém, a to je finanční náročnost tlumočnicka.“* Dále informant zmínil v kraji, v minulosti, chybějící služby podpory pro osoby se sluchovým postižením. *„Dlouhé roky tady nějaké sociální poradenství ani sociální rehabilitace nebyla. Fungovala tady vlastně jen tlumočnická služba České unie neslyšících.“* A v důsledku toho pak malé návyky těchto osob poradenské služby využívat. *„Lidé nejsou zvyklí tady ty služby mít a využívat je.“*

Informant (I<sub>2</sub>) se shoduje s informantem předchozím, že ačkoli osoby se sluchovým postižením mají možnost využít rekvalifikace, pro neslyšící osoby je největším problémem finanční náročnost tlumočnicka do znakového jazyka. *„Tady je ta možnost rekvalifikace pro každého. Problém je finanční pokrytí toho tlumočnicka.“* Úskalí při zaměstnávání osob se sluchovým postižením v Karlovarském kraji vidí zejména v nedostatečné nabídce chráněných pracovních míst. *„Tady je v současnosti problém, že ta chráněná pracoviště snižují stavy.“*

Informant (I<sub>3</sub>) také zmiňuje možnost využití rekvalifikace, nicméně problém vidí v komunikaci a v důsledku toho i ve vysokých finančních nákladech na tlumočnicka. *„Možnost rekvalifikace určitě využít mohou. Záleželo by hodně na té komunikaci i na obtížném financování případného tlumočnicka.“* Velký problém vidí tento informant v nedostatku pracovních míst na zkrácený úvazek. *„Co je také velký problém, že tady je opravdu málo pracovních míst na zkrácený úvazek.“* I v odmítavém přístupu zaměstnavatelů k neslyšícím osobám. *„Většinou se k těm třeba neslyšícím staví ty zaměstnavatelé odmítavě.“*

Informant (I<sub>4</sub>) uvedl, že o rekvalifikační kurzy ze strany neslyšících zájem je, a to zejména o rozšíření řidičského průkazu o skupinu C. „*Byli by rádi, kdyby využívali rekvalifikaci. Velký zájem je o rozšíření řidičského průkazu o skupinu C.*“ Informant dále dodává a shoduje se s ostatními probandy, že „*není, kdo by zaplatil tlumočnicka*“. Problém v Karlovarském kraji vidí také v nízké informovanosti i motivaci k práci neslyšících osob. „*Hodně neslyšících naše služby nevyužívá, protože o nás neví nebo prostě nechťejí. Ta motivace pracovat, je tu prostě malá.*“ Stejně jako I<sub>3</sub> zmiňuje i I<sub>4</sub> odmítavý postoj zaměstnavatelů k osobám se sluchovým postižením. „*Ta ochota od zaměstnavatelů najít cestu je minimální.*“

## 9.2 Výsledky výzkumného šetření a jejich interpretace

Na základě výzkumného šetření v rámci této bakalářské práce na téma Pracovní uplatnění osob se sluchovým postižením v Karlovarském kraji, které bylo realizováno pomocí čtyř polostrukturovaných rozhovorů, byla popsána současná situace pracovního uplatnění osob se sluchovým postižením v Karlovarském kraji.

Cílem práce byl popis současného stavu pracovního uplatnění těchto osob ve vybraném regionu. Dílčí cíle se pak věnovaly možnostem podpory neziskových organizací a úřadu práce, jež jsou osobám se sluchovým postižením v kraji nabízeny. Pozornost byla věnována také způsobům komunikace těchto osob při hledání zaměstnání či při jednání se zaměstnavateli.

Na základě údajů vzešlých z výzkumného šetření lze odpovědět na tyto výzkumné otázky:

- Jakým způsobem osoby se sluchovým postižením hledají v Karlovarském kraji zaměstnání?
- Jak komunikují osoby se sluchovým postižením při hledání zaměstnání?
- Jaké pracovní pozice jsou osobami se sluchovým postižením nejčastěji obsazovány?

Výzkumná otázka č. 1: **Jakým způsobem osoby se sluchovým postižením hledají v Karlovarském kraji zaměstnání?**

Zkušenosti informantů, tedy zástupců institucí, které spolupracují mimo jiné také v oblasti zaměstnávání s lidmi se sluchovým postižením a působí na území Karlovarského kraje, se v tomto případě různí. Zatímco dva informanti (I<sub>1</sub>, I<sub>2</sub>) uvedli, že k vyhledávání volných pracovních míst používají jejich klienti nejvíce webové stránky či vyhledávání inzerátů s nabídkou volných pracovních míst na internetu, informanti (I<sub>3</sub> a I<sub>4</sub>) uvedli, že zejména pokud se jedná o osoby neslyšící, hledají zaměstnání na základě doporučení svých příbuzných, známých nebo v rámci své komunity.



Všichni informanti nabízejí možnost podpory a pomoci s vyhledáváním i zprostředkováním zaměstnání formou pomoci s vyhledáváním volného pracovního místa na internetu, se sepsáním životopisu či motivačního dopisu i s asistencí v prvních dnech v novém zaměstnání. Z výzkumného šetření také vyplynulo, že tři oslovené instituce (I<sub>1</sub>, I<sub>2</sub>, I<sub>3</sub>) spolupracují se zaměstnavateli a seznamují je s problematikou zaměstnávání i komunikace s osobami se sluchovým postižením. Informant (I<sub>4</sub>) uvedl, že zaměstnavatele neoslovuje, nicméně neslyšícímu zájemci pomůže s vyhledáváním práce i případným nástupem do zaměstnání.

Všichni informanti se však shodují na tom, že zaměstnavatelé se často k osobám se sluchovým postižením staví odmítavě, a to zejména z důvodu problematické komunikace a bezpečnosti práce. Informant (I<sub>4</sub>) zmínil jako důvod odsuzujícího přístupu také nedostatečnou kvalifikaci. V důsledku tohoto faktu se někteří informanti (I<sub>1</sub> a I<sub>4</sub>) shodují na potřebě osvěty a lepší informovanosti nejen zaměstnavatelů a celé veřejnosti, ale i samotných osob se sluchovým postižením, které častokrát nevědí o možnostech podpory, jež mohou využívat. Což pramení z faktu, že v Karlovarském kraji nabídka možností podpory po dlouhou dobu chyběla, a v důsledku toho je zde i nízká motivace pracovat. Dva informanti (I<sub>2</sub> a I<sub>3</sub>) vidí lepší podmínky pro tyto osoby zejména v individuálním přístupu nejen při vyhledávání zaměstnání, ale i v celém procesu pracovního uplatnění.

## **Výzkumná otázka č. 2: Jak komunikují osoby se sluchovým postižením při hledání zaměstnání?**

V tomto případě se výpovědi informantů různí. Informant (I<sub>1</sub>) klade důraz na potřeby klientů a dle toho volí způsob komunikace a následné nastavení podpory při hledání zaměstnání či při pracovním pohovoru. Nicméně nejvíce je dle I<sub>1</sub> při zprostředkování zaměstnání využíván znakový jazyk a jeho následné tlumočení případnému zaměstnavateli.

Podobně to má také informant (I<sub>4</sub>), který uvedl, že klienti komunikují při hledání zaměstnání znakovým jazykem nebo písemnou formou.

Informant (I<sub>3</sub>) má zkušenost, kdy klientka využívala odezírání.

Informanti (I<sub>2</sub> a I<sub>3</sub>) zmínili, že jejich klienti využívají při hledání zaměstnání tlumočnické služby online. Všichni oslovení informanti se také shodují na tom, že právě využívání online tlumočení je jedním z východisek pro vzájemnou spolupráci oslovených institucí.

### Výzkumná otázka č. 3: **Jaké pracovní pozice jsou osobami se sluchovým postižením nejčastěji obsazovány?**

Osoby se sluchovým postižením jsou dle informantů obsazovány nejčastěji na dělnické pozice. Informant (I<sub>1</sub>) uvedl jako příklad úklidové práce či pomocné práce v kuchyni.

Informant (I<sub>2</sub>) má podobnou zkušenost s umístěním neslyšícího klienta na pozici úklidu. Informant (I<sub>3</sub>) má naopak rozdílnou zkušenost se zaměstnáním klientky se sluchovým postižením v administrativě, konkrétně na pozici účetní.

Informant (I<sub>4</sub>) uvedl, že z jeho zkušenosti jsou osoby se sluchovým postižením začleňovány do běžných firem a zařazovány do dělnických profesí, ale zkušenost má také s umístěním klienta na pozici asistenta pedagoga. Dále má tento informant zkušenost rovněž s pracovním uplatněním neslyšících osob na německém pracovním trhu.

Nicméně, informanti se jednoznačně shodují i na tom, že důvodem omezené nabídky pracovních míst pro osoby se sluchovým postižením v Karlovarském kraji je nejen problematické využití možnosti rekvalifikace pro tyto osoby, a to zejména z finančních důvodů, ale také požadavek těchto osob mít práci v místě bydliště.

### **9.3 Shrnutí**

Bakalářská práce se zaměřuje na aktuální situaci v oblasti zaměstnávání osob se sluchovým postižením v Karlovarském kraji. V rámci výzkumného šetření se podařilo zodpovědět všechny výzkumné otázky. Současná situace týkající se pracovního uplatnění osob se sluchovým postižením v Karlovarském kraji byla popsána. Dále byly zmapovány možnosti podpory pro osoby se sluchovým postižením, které mohou využívat v celém procesu zprostředkování a získávání zaměstnání. A v neposlední řadě bylo také popsáno, jakým způsobem osoby se sluchovým postižením při hledání zaměstnání komunikují. Cíle výzkumného šetření v rámci této bakalářské práce byly tedy naplněny. Z výzkumného šetření vzešlo několik doporučení, která jsou uváděna v následující kapitole.

## 9.4 Doporučení pro praxi

Na základě výzkumného šetření a výpovědí oslovených informantů bylo vytvořeno několik doporučení pro praxi. Přičemž některá doporučení jsou shodná s doporučeními, která vzešla z výzkumného šetření v rámci již zmíněné bakalářské práce Váchové (2021), v němž autorka sledovala postoje zaměstnavatelů k osobám se sluchovým postižením v Jihočeském kraji. Nicméně, odpovídající doporučení je dle zjištěných výsledků výzkumného šetření této práce možné aplikovat i v rámci kraje Karlovarského.

Mezi shodná doporučení patří v první řadě zejména zvýšení informovanosti samotných osob se sluchovým postižením o jejich právech a možnostech podpory, které mohou při hledání zaměstnání využít. Například v podobě letáků ve zdravotnických zařízeních, školách, a dalších veřejných budovách. Dále pak věnovat pozornost osvětové činnosti i v rámci firem a dalších zaměstnavatelů. Například formou přednášek a předávání pozitivních zkušeností od zaměstnavatelů, kteří již do pracovního poměru osobu se sluchovým postižením přijali.

Z výzkumného šetření této bakalářské práce dále vyplynulo doporučení, že zmíněná osvěta by měla probíhat i směrem k úředním osobám, například formou školení či osvojení si základů znakového jazyka.

V Karlovarském kraji je pak, dle zjištěných informací, významným doporučením zvyšovat motivaci k práci osob se sluchovým postižením, což by bylo vhodné zajistit například v rámci výuky již na základních a středních školách nebo v rámci volnočasových aktivit. V této souvislosti bychom mohli najít inspiraci v zahraničí, kde má podpora podobu například job coachingu nebo pracovní asistence.

Dalším doporučením je pak zvýšit dostupnost pracovních míst na zkrácený úvazek, kterých je v Karlovarském kraji nedostatek.

A v neposlední řadě zlepšit podmínky pro osoby se sluchovým postižením i tlumočnický znakového jazyka v rámci rekvalifikačních kurzů zejména pak financování tlumočnicků, jakožto i samotné zajištění tlumočnicků.

## 10 Závěr

Ačkoli stále zatím nemáme nastolené rovné podmínky pro osoby se sluchovým postižením v porovnání se slyšící populací, i tak je nutné stále více otevírat trh práce rovněž pro osoby s handicapem. Problematika zaměstnanosti je stále aktuálním tématem, o to palčivějším, pokud se jedná o zaměstnávání osob se sluchovým postižením. Můžeme se domnívat, že s rozvojem dalších služeb, možností podpory i s větší informovaností společnosti, zaměstnavatelů i samotných osob se sluchovým postižením bude na poli zaměstnávání těchto osob docházet k dalšímu pozitivnímu vývoji.

Cílem bakalářské práce bylo popsat současný stav uplatnění osob se sluchovým postižením na trhu práce v Karlovarském kraji z pohledu úřadu práce, obecně prospěšné společnosti Tichý svět a neziskové organizace Česká unie neslyšících. Tyto instituce byly vybrány záměrně, neboť se věnují mimo jiné také podpoře v oblasti zaměstnávání osob se sluchovým postižením a působí na území Karlovarského kraje.

Problémem byl nízký počet žadatelů o práci, kteří by měli diagnostikovanou sluchovou vadu. Důvodem může být také to, že mnoho lidí pracuje raději ve větších městech typu Plzeň či Praha, kam se dočasně přestěhovali za práci či vzděláním. Neboť i nabídka vzdělávání je v karlovarském regionu omezená. V jednom z rozhovorů byl také uveden možný důvod odmítavého přístupu návštěvy úřadu práce ze strany osob se sluchovým postižením z důvodu špatné zkušenosti s úředníky, kteří nejsou proškoleni pro komunikaci s neslyšícími. Dále pak nízká motivace k práci i informovanost mezi osobami se sluchovou ztrátou o možnostech podpory, jež mohou v daném regionu využívat.

Zjištěním však bylo, že i v Karlovarském kraji dochází k rozvoji poradenských služeb pro osoby se sluchovým postižením. Příkladem toho může být již zmíněné nově otevřené kontaktní místo Tichého světa. Nicméně, osoby se sluchovým postižením využívají pro hledání práce nejčastěji webové portály, přesto jsou ale možnosti podpory při hledání zaměstnání do jisté míry využívány, a to zejména při sepisování životopisu, motivačního dopisu, při asistenci při nástupu do práce nebo v rámci tlumočnických služeb. Právě tlumočnické služby využívají při zprostředkování zaměstnání jak osoby se sluchovým postižením, tak například i zaměstnanci úřadu práce, kteří potřebují s neslyšícími komunikovat. V tomto ohledu můžeme pozorovat pozitivní trend spolupráce státní správy s nestátními organizacemi.

Mezi specifika Karlovarského kraje patří také velký odliv pracovní síly do Německa. Nicméně oslovené instituce se shodly, že v případě osob se sluchovým postižením by vzhledem k rozdílnému národnímu jazyku byla o to větší komunikační bariéra.

Problematická komunikace je také jedním z hlavních důvodů odmítnutí ze strany zaměstnavatelů, dále je pak zmiňována pochybná bezpečnost osob se sluchovým postižením na pracovišti. Často jsou tak osoby se sluchovým postižením zaměstnávány na pozici úklidu, například v lázeňských zařízeních. Problémem ale zůstává nízká nabídka i těchto pracovních míst, neboť i na cestovní ruch v Karlovarském kraji dopadly politicko-spoločenské události poslední doby v podobě pandemie covid-19 a rusko-ukrajinské války. Zájem ze strany osob se sluchovým postižením je evidován například na pozici skladníka, nicméně v tomto případě, i přes volná pracovní místa, je ochota zaměstnavatelů ovlivněna právě argumentem bezpečnosti práce.

Dalším zjištěním bylo, že ačkoli možnost rekvalifikace mohou využít i neslyšící osoby, neděje se tak z důvodu velké finanční náročnosti tlumočnicka v průběhu rekvalifikačního kurzu. Palčivým problémem je rovněž slabá nabídka pracovních míst na zkrácený úvazek, což může být podnětem k diskusi orgánů veřejné moci, zaměstnavatelů i dalších zúčastněných.

Z výsledků výzkumného šetření vyplynulo také několik doporučení, například zintenzivnit osvětovou činnost, zvyšovat u mladých osob se sluchovým postižením motivaci k práci nebo zvýšit dostupnost pracovních míst na zkrácený úvazek a zlepšit podmínky rekvalifikace pro osoby se sluchovým postižením.

Výsledky výzkumného šetření mohou být využity k informování orgánů veřejné moci i široké veřejnosti a být tak přínosné (nejen) pro širokou škálu zaměstnavatelů. Avšak výsledky nelze používat jako obecné východisko například pro celou republiku nebo jiný kraj, neboť zjištěná data vycházejí pouze z Karlovarského kraje, a to ještě v omezené míře, protože uvedené informace v rozhovorech vycházejí z individuálních zkušeností oslovených institucí.

Je nutné si uvědomit, že problematika zaměstnávání osob se sluchovým postižením je daleko komplexnější. Vzhledem k omezenému rozsahu této práce bylo snahou poskytnout alespoň vhlad do tohoto tématu a do situace v Karlovarském kraji.

Do budoucna by bylo účelné sledovat i další pohledy na danou problematiku ve vybraném regionu, například z hlediska zaměstnavatelů či samotných osob se sluchovým postižením. Přínosem by mohlo být také srovnání názorů těchto respondentů a jejich případná diskuze. V neposlední řadě se další téma zajímavé ke zpracování otevírá v souvislosti, s již zmíněným rusko-ukrajinským konfliktem a příchodem ukrajinských neslyšících a jejich způsobem komunikace (vzhledem k odlišnému národnímu znakovému jazyku), a to například i při hledání zaměstnání.

## 11 Seznam použitých pramenů

### 11.1 Literatura

DOLEŽALOVÁ, Lenka (2012). *Terciální vzdělávání studentů se sluchovým postižením v České republice*. Brno: Masarykova univerzita. ISBN 978-80-210-5993-1.

DOLEŽALOVÁ, Lenka (2013). Sluchové postižení v období dospělosti a stáří. In: PANČOCHA, Karel, Lucie PROCHÁZKOVÁ a Kateřina SAYOUD SOLÁROVÁ. *Edukativní, intervenční a terapeutické přístupy k dospělým osobám a seniorům se zdravotním postižením*. Brno: Masarykova univerzita. ISBN 978-80-210-6306-8.

EGER, Ludvík a Dana EGEROVÁ (2017). *Základy metodologie výzkumu*. 2., přeprac. a rozš. vyd. Plzeň: Západočeská univerzita. ISBN 978-80-261-0735-4.

GAVORA, Petr (2010). *Úvod do pedagogického výzkumu*. 2., rozš. vyd. Brno: Paido. ISBN 978-80-735-185-0.

GROMA, Marian (2010). Kariérové poradenstvo, jeho význam a možnosti uplatnenia v podmienkách nepočujúcich. In: POTMĚŠIL, Miloň. *Psychosociální aspekty sluchového postižení*. Brno: Masarykova univerzita. ISBN 978-80-210-5184-3.

HÁDKOVÁ, Kateřina (2016). *Člověk se sluchovým postižením*. Praha: Univerzita Karlova, Pedagogická fakulta. ISBN 978-80-7290-619-2.

HENDL, Jan (2016). *Kvalitativní výzkum: základní teorie, metody a aplikace*. 4., přeprac. a rozš. vyd. Praha: Portál. ISBN 978-80-262-0982-9.

HOLMANOVÁ, Jitka (2007). Vady sluchu z hlediska klinické logopedie. In: ŠKODOVÁ, Eva a Ivan JEDLIČKA. *Klinická logopedie*. 2., aktualiz. vyd. Praha: Portál. ISBN 978-80-7367-340-6.

HORÁKOVÁ, Radka (2010). Uvedení do surdopedie. In: PIPEKOVÁ, Jarmila. *Kapitoly ze speciální pedagogiky*. 3., přeprac. a rozš. vyd. Brno: Paido. ISBN 978-80-7315-198-0.

HORÁKOVÁ, Radka (2012). *Sluchové postižení: úvod do surdopedie*. Praha: Portál. ISBN 978-80-262-0084-0.

HRADILOVÁ, Tereza et al. (2023). *Surdopedie a dospělý věk: sluchová ztráta v mezilidském kontaktu*. Praha: Grada. ISBN 978-80-271-3125-9.

- HRADILOVÁ, Tereza (2017). *Kvalita života osob se sluchovým postižením: Quality of life of people with hearing impairment*. Praha: Univerzita Karlova, Pedagogická fakulta. ISBN 978-80-7290-967-4.
- HRUBÝ, Jaroslav (1999). *Velký ilustrovaný průvodce neslyšících a nedoslýchavých po jejich vlastním osudu*. 2., přeprac. a rozš. vyd. Praha: Federace rodičů a přátel sluchově postižených. ISBN 80-7216-096-6.
- HRUBÝ, Jaroslav (2010). *Úvod do výchovy a vzdělávání sluchově postižených*. Praha: Tiché učení. ISBN 978-80-904786-1-9.
- KOMORNÁ, Marie (2023). Čtenářská gramotnost a specifika komunikace v psané češtině u jedinců se sluchovou ztrátou. In: HRADILOVÁ, Tereza et al. *Surdopedie a dospělý věk: sluchová ztráta v mezilidském kontaktu*. Praha: Grada. ISBN 978-80-271-3125-9.
- KOSINOVÁ, Barbora (2008). *Neslyšící jako jazyková a kulturní menšina – kultura neslyšících*. 2., opr. vyd. Praha: Česká komora tlumočnicků znakového jazyka. ISBN 978-80-87153-94-9.
- KOTVOVÁ, Miroslava a Marie KOMORNÁ (2008). *Praktický kurz znakové češtiny*. 2., opr. vyd. Praha: Česká komora tlumočnicků znakového jazyka. ISBN 978-80-87218-26-6.
- KRAHULCOVÁ, Beáta (2002). *Komunikace sluchově postižených*. 2. vyd. Praha: Karolinum. ISBN 80-246-0329-2.
- KRAHULCOVÁ, Beáta (2014). *Komunikační systémy sluchově postižených*. Praha: Beakra. ISBN 978-80-903863-2-7.
- KUČERA, Pavel (2005). Specifika kariérového poradenství u žáků se sluchovým postižením. In: BARTOŇOVÁ, Miroslava, Jarmila PIPEKOVÁ a Marie VITKOVÁ (ed.). *Integrace handicapovaných na trhu práce v mezinárodní dimenzi: sborník k projektu „Integrované poradenství pro znevýhodněné osoby na trhu práce v kontextu národní a evropské spolupráce“, spolufinancovaný z Evropské unie a českého státního rozpočtu*. Brno: MSD. ISBN 80-86633-31-4.
- LANGER, Jiří (2013). *Základy surdopedie*. Olomouc: Univerzita Palackého v Olomouci. ISBN 978-80-244-3702-6.
- LEJSKA, Mojmír (2003). *Poruchy verbální komunikace a foniatrie*. Brno: Paido. ISBN 80-7315-038-7.



- MACUROVÁ, Alena (2008). *Dějiny výzkumu znakového jazyka u nás a v zahraničí*. 2., opr. vyd. Praha: Česká komora tlumočnicků znakového jazyka. ISBN 978-80-8721800-6.
- OPATŘILOVÁ, Dagmar a ZÁMEČNÍKOVÁ, Dana (2005). *Předprofesní a profesní příprava zdravotně postižených*. Brno: Masarykova univerzita. ISBN 80-210-3718-0.
- POTMĚŠIL, Miloň (2003). *Čtení k surdopedii*. Olomouc: Univerzita Palackého. ISBN 80-244-0766-3.
- POTMĚŠIL, Miloň (2007). *Sluchové postižení a sebereflexe*. Praha: Karolinum. ISBN 978-80-246-1300-0.
- PROCHÁZKOVÁ, Lucie (2008). Možnosti podpory osob se zdravotním postižením při integraci na trh práce v Rakousku. In: MÜCHLPACHR, Pavel (ed.). *Speciální pedagogika v interdisciplinárních a multidisciplinárních souvislostech*. Brno: Masarykova univerzita. ISBN 978-80-210-4762-4.
- PROCHÁZKOVÁ, Lucie (2011). Zdravotní postižení a zaměstnávání. In: OPATŘILOVÁ, Dagmar a Lucie PROCHÁZKOVÁ. *Předprofesní a profesní příprava jedinců se zdravotním postižením*. Brno: Masarykova univerzita. ISBN 978-80-210-5536-0.
- PROCHÁZKOVÁ, Lucie (2014). *Možnosti pracovního uplatnění lidí s postižením – současné trendy v České republice a v zahraničí*. Brno: Masarykova univerzita. ISBN 978-80-210-7607-5.
- SKÁKALOVÁ, Tereza (2016). *Sluchová vada a její sociální dopady v dospělém věku. Recenzované monografie*. Hradec Králové: Gaudeamus. ISBN 978-80-7435-628-5.
- SKÁKALOVÁ, Tereza (2017). *Uvedení do problematiky sluchového postižení: učební text pro studenty speciální pedagogiky*. 2. vyd. Hradec Králové: Gaudeamus. ISBN 978-80-7435-675-9.
- SLÁNSKÁ BÍMOVÁ, Petra a Lenka OKROUHLÍKOVÁ (2008). *Rysy přirozených jazyků: český znakový jazyk jako přirozený jazyk, Lexikografie: slovníky českého znakového jazyka*. 2., opr. vyd. Praha: Česká komora tlumočnicků znakového jazyka. ISBN 978-80-87153-91-8.
- SLOWÍK, Josef (2010). *Komunikace s lidmi s postižením*. Praha: Portál. ISBN 978-807367-691-9.
- SLOWÍK, Josef (2016). *Speciální pedagogika*. 2., aktualiz. a dopl. vyd. Praha: Grada. ISBN 978-80-271-0095-8.

SOURALOVÁ, Eva (2010). *Základy surdopedie*. Olomouc: Univerzita Palackého v Olomouci. ISBN 978-80-244-2619-8.

STRNADOVÁ, Věra (1998). *Současné problémy české komunity neslyšících*. Praha: Univerzita Karlova. ISBN 80-85899-45-0.

ŠVAŘÍČEK, Roman a Klára ŠÉDOVÁ (2007). *Kvalitativní výzkum v pedagogických vědách*. Praha: Portál. ISBN 978-80-7367-313-0.

VÁGNEROVÁ, Marie (2012). *Psychopatologie pro pomáhající profese*. 5. vyd. Praha: Portál. ISBN 978-80-262-0225-7.

ZÁMEČNÍKOVÁ, Dana (2004). Pracovní uplatnění zdravotně postižených. In: VÍTKOVÁ, Marie (ed.). *Integrativní speciální pedagogika: integrace školní a speciální*. 2., rozš. a přeprac. vyd. Brno: Paido. ISBN 80-7315-071-9.

## 11.2 Periodika

*UNIE. Časopis České unie neslyšících* (2023a). Praha: Česká unie neslyšících, č. 01–02. ISSN 2464-7802.

*UNIE. Časopis České unie neslyšících* (2023b). Praha: Česká unie neslyšících, č. 03–04. ISSN 2464-7802.

*UNIE. Časopis České unie neslyšících* (2023c). Praha: Česká unie neslyšících, č. 05–06. ISSN 2464-7802.

*UNIE. Časopis České unie neslyšících* (2023d). Praha: Česká unie neslyšících, č. 07–08. ISSN 2464-7802.

## 11.3 Závěrečné práce

JANDOVÁ, Dominika (2020). *Pracovní uplatnění osob se sluchovým postižením*. Praha. Diplomová práce. Univerzita Karlova, Pedagogická fakulta, Katedra speciální pedagogiky. Vedoucí Kotvová, Miroslava

KLABANOVÁ, Lucie (2015). *Česká unie neslyšících – význam organizace pro kvalitu života osob se sluchovým postižením*. Praha. Diplomová práce. Univerzita Karlova, Pedagogická fakulta, Katedra speciální pedagogiky. Vedoucí Kotvová, Miroslava.

LIŠKOVÁ, Monika (2010). *Problematika zaměstnávání osob se sluchovým postižením v Brně a Mladé Boleslavi*. Brno. Diplomová práce. Masarykova univerzita, Pedagogická fakulta, Katedra speciální pedagogiky. Vedoucí Horáková, Radka.

VÁCHOVÁ, Anna (2021). *Zaměstnávání osob se sluchovým postižením*. Praha. Bakalářská práce. Univerzita Karlova, Pedagogická fakulta, Katedra speciální pedagogiky. Vedoucí Hádková, Kateřina.

## 11.4 Internetové zdroje

ČESKÁ UNIE NESLYŠÍCÍCH (2024a). ČUN Karlovy Vary. *Cun.cz* [online]. © 2024 [cit. 2024-01-22]. Dostupné z: <https://www.cun.cz/cs/cun-karlovy-vary/>

ČESKÁ UNIE NESLYŠÍCÍCH (2024b). Kurzy. *Cun.cz* [online]. © 2024 [cit. 2024-01-22]. Dostupné z: <https://www.cun.cz/cs/kurzy/>

ČESKÁ UNIE NESLYŠÍCÍCH (2024c). O nás. *Cun.cz* [online]. © 2024 [cit. 2024-01-25]. Dostupné z: <https://www.cun.cz/cs/o-nas/>

ČESKÁ UNIE NESLYŠÍCÍCH (2024d). Pobočky. *Cun.cz* [online]. © 2024 [cit. 2024-01-22]. Dostupné z: <https://www.cun.cz/cs/pobocky/>

ČESKÁ UNIE NESLYŠÍCÍCH (2024e). Sociální služby. *Cun.cz* [online]. © 2024 [cit. 2024-01-22]. Dostupné z: <https://www.cun.cz/cs/socialni-sluzby/>

ČESKÝ ROZHLAS (2019). Práce obyvatel Karlovarského kraje v Německu je běžná, říkají starostové. In: *Vary.rozhlas.cz* [online]. 26. 4. 2019 [cit. 2023-01-30]. Dostupné z: <https://vary.rozhlas.cz/prace-obyvatel-karlovarskeho-kraje-v-nemecku-je-bezna-rikaji-starostove-7903684>

ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD (2023). *Statistická ročenka Karlovarského kraje 2023* [online]. Karlovy Vary: Krajská správa Českého statistického úřadu v Karlových Varech [cit. 2024-01-18]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/documents/10180/190876481/33008323.pdf/49c27b33-40b4-4e61-b5ae-9116b2eae13b?version=1.15>

ELIÁŠKOVÁ, Ivana (2012). Kariérové poradenství pro osoby se zdravotním postižením není luxus, ale motivace a pomoc k aktivnímu životu. In: *Clanky.rvp.cz* [online]. 22. 10. 2012 [cit. 2024-03-24]. Dostupné z: <https://clanky.rvp.cz/clanek/16523/KARIEROVE-PORADENSTVI-PRO-OSOBY-SE-ZDRAVOTNIM-POSTIZENIM--NENI-LUXUS%2C-ALE-MOTIVACE-A-POMOC-K-AKTIVNIMU-ZIVOTU.html>

JOKER (2024). Dílny JOKER. *Dilnyjoker.cz* [online]. © 2024 [cit. 2024-01-30]. Dostupné z: <https://www.dilnyjoker.cz>

MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ ČR (2024). Projekt. Podpora zaměstnanosti osob se zdravotním postižením (OZP). *Mpsv.cz* [online]. © 2024 [cit. 2024-01-14]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/podpora-zamestnanosti-osob-se-zdravotnim-postizenim-ozp->

PALMER, Jeffrey Levi et al. (2020). Life After Collage: Employment, Social and Community Outcomes for Young Deaf Adults. *American Annals of the Deaf* [online]. 165(4), 401–417 [cit. 2023-11-21]. Dostupné z: [https://www.jstor.org/stable/27023781?searchText=&searchUri=&ab\\_segments=&searchKey=&refreqid=fastly-default%3A4414ae8fcc791e98511da20472f81b78&seq=1](https://www.jstor.org/stable/27023781?searchText=&searchUri=&ab_segments=&searchKey=&refreqid=fastly-default%3A4414ae8fcc791e98511da20472f81b78&seq=1)

PETR FIALA (2024). Velkoobchod s drogerií. *Petrfiala.cz* [online]. © 2024 [cit. 2024-01-30]. Dostupné z: <http://petrfiala.cz>

PRÁCE PRO ZP (2019). Sluchové postižení. *Praceprozp.cz* [online]. © 2019 [cit. 2024-01-14]. Dostupné z: <https://praceprozp.cz/sluchove-postizeni/>

PRÁCE (2024). Specifika práce s lidmi se sluchovým postižením. *Prace.cz* [online]. © 2024 [cit. 2024-01-18]. Dostupné z: <https://www.prace.cz/poradna/prakticke-rady/detail/article/specifika-prace-s-lidmi-se-sluchovym-postizenim/>

SOKOLOVSKÁ CHRÁNĚNÁ (2024). Sokolovská chráněná s.r.o. *Schsokolov.cz* [online]. © 2024 [cit. 2024-01-30]. Dostupné z: <https://www.schsokolov.cz>

SVAZ NESLYŠÍCÍCH A NEDOSLYŠAVÝCH OSOB V ČR (2022). Amazon nabízí práci lidem se sluchovým postižením. *Snnocr.cz* [online]. © 2022 [cit. 2024-01-19]. Dostupné z: <https://snnocr.cz/Amazon-nabizi-praci-lidem-se-sluchovym-postizenim.html>

SVOBODOVÁ, Veronika (2024). O kraji, základní informace. In: *Kr-karlovarsky.cz* [online]. 10. 1. 2024 [cit. 2024-01-22]. Dostupné z: <https://www.kr-karlovarsky.cz/karlovarsky-kraj/o-kraji/zakladni-informace>

TICHÉ ZPRÁVY (2014). Organizace APPN a 365 se přejmenovaly na Tichý svět. In: *Tichezpravy.cz* [online]. 10. 10. 2014 [cit. 2024-01-15]. Dostupné z: <https://www.tichezpravy.cz/organizace-appn-a-365-se-prejmenovaly-na-tichy-svet/>

TICHÉ ZPRÁVY (2023). Na klinice v Hamburku berou sluchový handicap zaměstnanců jako přednost. In: *Tichezpravy.cz* [online]. 30. 5. 2023 [cit. 2024-01-19]. Dostupné z:

<https://www.tichezpravy.cz/na-klinice-v-hamburku-berou-sluchovy-handicap-zamestnancu-jako-prednost/>

TICHÝ JAZYK (2024). Tichý svět – chráněná pracoviště. *Tichyjazyk.cz* [online]. © 2024 [cit. 2024-01-15]. Dostupné z: <https://www.tichyjazyk.cz/lektori>

CHRÁNĚNÁ PRACOVIŠTĚ (2024). Tichý svět – chráněná pracoviště. *Chranenapracoviste.cz* [online]. © 2024 [cit. 2024-01-15]. Dostupné z: <https://www.tschp.cz>

TICHÝ SVĚT (2024a). Kontaktní místa. *Tichysvet.cz* [online]. © 2024 [cit. 2024-01-15]. Dostupné z: <https://www.tichysvet.cz/kontaktni-mista/kde-nas-najdete>

TICHÝ SVĚT (2024b). O nás. *Tichysvet.cz* [online]. © 2024 [cit. 2024-01-15]. Dostupné z: <https://www.tichysvet.cz/o-nas>

TICHÝ SVĚT (2024c). Tichá linka. *Tichysvet.cz* [online]. © 2024 [cit. 2024-01-15]. Dostupné z: <https://www.tichysvet.cz/ticha-linka>

TICHÝ SVĚT (2024d). Tichá podpora. *Tichysvet.cz* [online]. © 2024 [cit. 2024-01-15]. Dostupné z: <https://www.tichysvet.cz/ticha-podpora>

TICHÝ SVĚT (2024e). Tiché poradenství. *Tichysvet.cz* [online]. © 2024 [cit. 2024-01-15]. Dostupné z: <https://www.tichysvet.cz/tiche-poradenstvi>

UHLÍKOVÁ, Marcela (2020). Šije roušky pro svět ticha. In: *Ukforum.cz* [online]. 28. 12. 2020 [cit. 2023-12-20]. Dostupné z: <https://www.ukforum.cz/rubriky/studenti/7751-rouscky-pro-svet-ticha>

ÚŘAD PRÁCE ČR (2024a). Karlovarský kraj. Kontaktní pracoviště. *Uradprace.cz* [online] © 2024 [cit. 2024-01-12]. Dostupné z: <https://www.uradprace.cz/web/cz/kontaktni-pracoviste-4>

ÚŘAD PRÁCE ČR (2024b). O úřadu práce. In: *Uradprace.cz* [online]. 9. 1. 2024 [cit. 2024-01-12]. Dostupné z: <https://www.uradprace.cz/o-uradu-prace>

VLÁDNÍ VÝBOR PRO OSOBY SE ZDRAVOTNÍM POSTIŽENÍM (2020). *Národní plán podpory rovných příležitostí pro osoby se zdravotním postižením na období 2021–2025* [online]. Praha: Úřad vlády České republiky [cit. 2024-01-12]. ISBN 978-80-7440-255-5. Dostupné z: <https://vlada.gov.cz/assets/ppov/vvozp/dokumenty/Narodni-plan-2021-2025.pdf>

Vyhláška č. 177/2009 Sb., o bližších podmínkách ukončování vzdělávání ve středních školách maturitní zkouškou.

Zákon č. 111/1998 Sb., o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách).

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

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

Zákon č. 108/2006 Sb., o sociálních službách.

Zákon č. 384/2008 Sb., kterým se mění zákon č. 155/1998 Sb., o znakové řeči a o změně dalších zákonů a další související zákony.

Zákon č. 423/2008 Sb., o komunikačních systémech neslyšících a hluchoslepých osob.

## **11.5 Informátoři, rozhovory**

ČESKÁ UNIE NESLYŠÍCÍCH, osobní sdělení (5.9.2023).

JOKER Z.S., emailová komunikace (13.2.2024).

PETR FIALA – VELKOOBCHOD S DROGERIÍ S.R.O., emailová komunikace (13.2.2024).

SOKOLOVKSÁ CHRÁNĚNÁ, emailová komunikace (13.2.2024).

TICHÝ SVĚT, osobní sdělení (24. 8. 2023).

ÚŘAD PRÁCE, osobní sdělení (15.9.2023).

## **12 Seznam tabulek**

Tabulka 1 Kategorie.....	42
--------------------------	----

## **13 Seznam příloh**

Příloha 1: Ukázka přepsaného rozhovoru s informantem (I4) .....	65
---	----



## 14 Přílohy

Příloha 1: Ukázka přepsaného rozhovoru s informantem (I4)

### Rozhovor č. 4

- **Souhlasíte s poskytnutím rozhovoru a jeho následným využitím pro účely bakalářské práce?**

*„Ano.“*

1. **S kolika zájemci se sluchovým postižením, kteří hledali práci jste se na pracovišti setkala?**

*„Momentálně tady máme jednoho neslyšícího klienta, pár let před důchodem, který by chtěl vyměnit práci.“*

2. **Pokud bychom se drželi kategorizace osob na nedoslýchavé/ohluchlé/neslyšící, jaká skupina je mezi Vašimi klienty zastoupena nejvíce?**

*„U nás jsou nejvíce zastoupeni neslyšící.“*

3. **Kdo mezi klienty převažuje z hlediska vzdělávání? (ZŠ/OU/SŠ/VŠ)**

*„Učiliště jednoznačně, bývají to lidé středního věku. Problém je u starších středního věku, kteří jsou vyučeni před revolucí například v oboru švadlena nebo čalouník, to je v dnešní době skoro neuplatnitelný. Ti mladší, kteří vedou radši noční život na sociálních sítích, nehledají práci, nemají chuť hledat zaměstnání, pobírají třeba invalidní důchod, a to jim stačí. Ty mladý mají třeba i maturitu, ale to je opravdu výjimečné.“*

4. **Jsou nějaké možnosti pracovního uplatnění pro osoby se sluchovým postižením přímo v Karlovarském kraji? Případně jaké pracovní pozice jsou lidmi se sluchovým postižením nejčastěji obsazované?**

*„Lidmi se sluchovým postižením jsou obsazované běžné pracovní pozice a jsou začleňováni do běžných firem, pokud to odpovídá jejich vzdělání a praxi. Firmy typu domácí práce, montáž kabelů do autodílů, porcelánka, pozice elektrikáře, malíře pokojů, ale i asistenta pedagoga. Je to hodně různý, ale spíš manuálně zaměřený. O spoustě ani nevím, protože hodně neslyšících je poschovávaných doma. A hodně neslyšících naše služby nevyužívá, protože o nás neví nebo prostě nechtějí. Ta motivace pracovat je tu prostě malá.“*

5. **Jaké jsou způsoby inzerce zaměstnavatelů – jakým způsobem osoby se sluchovým postižením nejčastěji vyhledávají pracovní nabídky v Karlovarském kraji?**

*„Zaměstnavatelé moc nepoptávají, když neslyšící chce nějakou práci, tak jde do firmy přímo ji oslovit, s čím mu samozřejmě pomůžeme, když bude chtít a potřebovat. Ale většinou to je na doporučení někoho z rodiny nebo blízkých. V konkrétním případě v Německu je tam někdo z příbuzných pomohl zaměstnat. My přímo se zaměstnavateli nespolupracujeme, je to zcela individuální.“*

**6. Jaké jsou hlavní důvody odmítnutí při zaměstnávání osob se sluchovým postižením?**

*„Hlavním důvodem odmítnutí je komunikace. A také nízké vzdělání a bezpečnost. Ty zaměstnavatelé teďka hodně chtějí logistiku, například ovládání vysokozdvihu či přístrojů na čtení a vytváření čárových kódů. A to se ti neslyšící nikde neučí. Ta ochota od zaměstnavatelů najít cestu, je minimální.“*

**7. Jsou v Karlovarském kraji osobám se sluchovým postižením nabízeny možnosti podpory při hledání zaměstnání?**

*„Sami to u nás v kraji neslyšící moc nevyhledávají, ale ta možnost tu je. Životopis napíšeme s klientem a asistujeme při nástupu do práce. Ale u těch mladých je problém, že i přesto, že ví, že tady ty služby jsou, tak je nevyužívají a zůstanou radši doma.“*

**8. Jakým způsobem probíhá nejčastěji komunikace při zprostředkování zaměstnání?**

*„Nejčastěji znakovým jazykem, a tímto způsobem pak probíhá komunikace i při jednání se zaměstnavatelem při prvním pohovoru. A potom i třeba s ukázkou té práce, a potom písemnou formou komunikace. A potom jim třeba nějaký slyšící kolega dělá takovýho jakoby mentora, na kterého se mohou obrátit, pokud mají nějakou nejasnost a potom ti neslyšící fungují sami. Ale je to různé.“*

**9. Využívají lidé se sluchovým postižením možnosti rekvalifikace?**

*„Byli by rádi, kdyby využívali rekvalifikaci. Ale není, kdo by zaplatil tlumočnicka. Velký zájem je o rozšíření řidičského průkazu o skupinu C.“*

**10. Mají lidé se sluchovým postižením zájem o práci v Německu?**

*„Vím o dvou romských neslyšících, z okolí Chebska, kteří mají práci v Německu a dojíždějí pravidelně na směny. Je to nějaký masokombinát. Co vím, tak někdo z příbuzných je tam pomohl zaměstnat, jinak je tam samozřejmě ta jazyková bariéra.“*

**11. V jaké vzdálenosti si nejčastěji hledají osoby se sluchovým postižením zaměstnání?**

*„Tito lidé dávají přednost zaměstnání v místě bydliště, ale některým nevadí ani rozumný dojíždění tak do 30 km.“*

**12. Spolupracujete v oblasti podpory osob se sluchovým postižením s nějakou další organizací v kraji?**

*„S Tichým světem jsme navázali spolupráci zrovna minulý týden. Ty jsou tu teď nový. Budeme společně dělat velkou osvětu, protože ta osvěta je tady v kraji prostě potřeba, ve všech směrech, jak v informovanosti veřejnosti, tak i mezi samotnými neslyšícími, třeba právě v oblasti té podpory.“*