

UNIVERZITA KARLOVA V PRAZE

FAKULTA HUMANITNÍCH STUDIÍ

Řízení a supervize v sociálních a zdravotnických organizacích



Bc. Kateřina Jelínková

Pracovní příležitosti pro osoby se zrakovým postižením

Diplomová práce

Vedoucí práce: Mgr. Pavla Povolná, Ph.D.

Prohlášení

Prohlašuji, že jsem práci zpracovala samostatně, použité prameny a literaturu jsem řádně citovala. Současně prohlašuji, že práce nebyla využita k získání jiného nebo stejného titulu.

V Praze dne: 2.1. 2024

Kateřina Jelínková

Poděkování

Chtěla bych poděkovat paní Mgr. Pavle Povolné Ph.D. za odborné vedení a cenné rady při realizaci mé diplomové práce. Současně děkuji i všem ostatním akademickým pracovníkům programu Řízení a supervize v sociálních a zdravotnických organizacích FHS UK, kteří mi pomáhali v mém studiu, a v neposlední řadě děkuji všem informantům.

Abstrakt

Diplomová práce se zabývá problematikou „Pracovní příležitosti pro zrakově postižené osoby“ jež je zkoumána teoreticky a pomocí empirického výzkumu. Hlavním cílem práce je zkoumat a analyzovat pracovní příležitosti a zkušenosti osob se zrakovým postižením na trhu práce a definovat faktory, které mohou mít vliv na získání pracovního uplatnění osobám se zrakovým postižením v České republice.

Práce se opírá o teoretická východiska v sociální oblasti zaměstnávání zrakově postižených osob dle Bubeníčkové (2014) nebo dle O'Reillyho (2018), dále o sociálně zdravotnické oblasti zaměřené na popis problematiky zrakově postižených osob a nevidomých dle Ludíkové (2005) a Novosada (2011) a také z oblasti zdravotnictví, konkrétně oftalmologie.

Dané téma vnímám jako důležité pro zlepšení začlenění postižených osob do pracovního procesu České republiky a zlepšení pracovních nabídek na pracovním trhu. Dílčím cílem práce je analyzování pracovních příležitostí pro zrakově postižené osoby, a podrobněji se podívat na to, zda je pracovních příležitostí dostatek a jsou rovnocenně k okolní společnosti a dostatečně ohodnoceny.

Klíčová slova: zrak, disabilita, zaměstnání, trh práce

Abstract

The diploma thesis deals with the issue of "Employment opportunities for the people with vision disabilities", which is examined theoretically and with the help of empirical research. The main goal of the work is make analysis of work opportunities and possibilities on the protected labor market and to define the factors that have a positive effect on obtaining contact with a potential employer and thus on the potential obtaining and maintenance of employment for people with vision disabilities in the Czech Republic.

The work is based on theoretical starting points in the social field of employment of people with vision disabilities according to Bubeníková (2014) or according to O'Reilly (2018), and also on the social health field focused on the description of people with vision disabilities and the blind according to Ludíková (2005) and Novosada (2011) and also from the field of healthcare, specifically ophthalmology.

I see this topic as important for improving the integration of disabled people into the labor process of the Czech Republic and improving job offers on the labor market. The other aim of the thesis is to map job opportunities for people with vision disabilities and define the factors that have a positive effect on getting in touch with a potential employer and thus also on offering a (potential) job offer to people with vision disabilities.

Key words: sight, disability, employment, labor market

Obsah

ÚVOD	8
1. Život lidí s disabilitou.....	10
1.1 Zdravotně postižené osoby (OZP).....	11
1.2 Faktory ovlivňující zdraví osob s disabilitou	12
1.3 Práva osob s disabilitou	13
1.4 Postoj společnosti k osobám se zdravotní disabilitou	16
2. Osoby se zrakovou disabilitou.....	20
2.1 Dělení zrakového postižení	24
2.2 Zrakové funkce	25
2.3 Nejčastější příčiny vzniku zrakového postižení	27
2.4 Kompenzační pomůcky a příspěvky od státu	28
2.5 Socializace osob se zrakovou disabilitou	32
3. Práce a právo na ni.....	37
3.1 Právo na práci	38
3.2 Trh práce.....	42
3.3 Dělení trhu práce	43
3.4 Chráněný trh práce	44
4. Podpora zaměstnávání lidí se zrakovou disabilitou	47
4.1 Povinnosti zaměstnavatelů	49
4.2 Příspěvky pro zaměstnavatele	50
4.3 Integrovaní programy	51
4.4 Podporované zaměstnávání	52
4.5 Pracovní asistence u podporovaného zaměstnávání	58
4.6 Přechodná zaměstnání a tranzitní programy.....	60
4.7 Job club.....	61
4.8 Pracovní rehabilitace	62

4.9	Specifika pro zaměstnávání osob se zrakovou disabilitou	64
4.10	Nejčastější zaměstnání osob se zrakovou disabilitou	66
	Empirická část	68
5	Metodologie výzkumu	68
5.1.	Cíle výzkumu.....	68
5.2	Pozicionalita výzkumníka	69
5.3	Metody výzkumu.....	70
5.4	Otázky do polostrukturovaných rozhovorů	72
5.5	Soubor informantů.....	74
5.6	Výběr účastníků.....	75
5.7	Etické aspekty výzkumu.....	76
5.8	Limity výzkumu	76
5.9	Nastavení výzkumu	77
5.10	Sběr dat.....	77
5.11	Technická analýza dat	77
6	VÝZKUMNÁ ZJIŠTĚNÍ.....	79
7	DISKUZE.....	98
	ZÁVĚR.....	103
	Literatura	105

ÚVOD

Ve své diplomové práci se budu zabývat osobami se zrakovým postižením a jejich možnostech na pracovním trhu. Kvalita života lidí s těžkým zrakovým postižením záleží na několika faktorech, prvním z nich je období, ve kterém ke ztrátě zraku dojde. To, zda se člověk nevidomým již narodí nebo ztratí zrak až během svého života má vliv na jeho socializaci a zároveň kvalitu vedeného života. Dalším faktorem je schopnost jednotlivce vypořádat se se svým handicapem, ti, kteří přijmou své postižení a naučí se s ním žít, mohou vést spokojený život, postupně se socializují a mohou se zapojit do aktivit zdravých lidí.

Cílem diplomové práce je analyzovat přehled pracovních míst a příležitostí pro osoby se zrakovým postižením, rovněž bych chtěla shrnout, jak tito lidé dané podmínky na pracovním trhu vnímají a zda jsou z jejich pohledu dostačující. V práci také nastíním, jaké služby a organizace jsou v České republice nápomocné lidem se zrakovým handicapem a jak fungují.

Práce je určena pro pracovníky Úřadů práce, které by na základě poznatků v ní sumarizovaných mohly efektivněji nabízet vhodná pracovní místa pro zrakově postižené osoby. Cílem je pomoci zrakově handicapovaným lidem, kterým by se tak mohlo usnadnit vyhledávání vhodného zaměstnání, práce dále může být přínosná i pro zaměstnavatele, jež mohou na základě poznatků získaných prací nabízet vhodná pracovní místa pro zdravotně postižené osoby.

Diplomová práce je dělena na 5 hlavních kapitol. V první z nich se budu zabývat postižením a socializací postižených osob do společnosti. Druhá kapitola pak bude zaměřena na zrakově postižené, příčiny vzniku tohoto postižení a na to, za jakých podmínek je možné se zrakovým handicapem žít. Dále bych chtěla nastínit základní dělení zrakového postižení a vznikající problémy spojené s každodenním životem lidí žijících s tímto handicapem.

V další části práce se zaměřím na zaměstnávání postižených osob, nabídky trhu práce a jeho dělení. Následně se zaměřím na pomoc osobám se zdravotním postižením při vyhledávání zaměstnávání a na pracovní nabídky vhodné pro zrakově postižené osoby, jejich role, význam a přínos jejich práce. Ve své diplomové práci popíši, jaké možnosti mají lidé se zrakovým postižením na trhu práce, jaké mohou využít služby, jakým způsobem mohou hledat zaměstnání, ať už na chráněném nebo volném

trhu práce a o jakou legislativu se Česká republika opírá v případě zaměstnávání zrakově postižených osob.

Poslední kapitola diplomové práce je praktickou částí, ve které interpretuji výsledky kvalitativního výzkumu, který jsem realizovala metodou polostrukturovaných rozhovorů podle připraveného základního rámce. Data získaná z těchto rozhovorů mi pomohla k formulování nejdůležitějších oblastí zaměstnávání osob se zrakovým handicapem. Rozhovory jsem vedla s osobami se zrakovým postižením, které již mají předešlé zkušenosti, a to pozitivní i negativní, s hledáním zaměstnání na volném a chráněném trhu práce.

V diplomové práci budu užívat různé termíny k popsání osob se zrakovou disabilitou. Termín zrakově postižení, popřípadě osoby se zrakovým postižením budu používat v kontextu předpisů a platných legislativních dokumentů. Domnívám se však, že vzhledem k vývoji společnosti a sociální práce je vhodnější užívat termín osoby s disabilitou. Tento termín budu užívat v práci v případě, kdy se nebude jednat o platné legislativní dokumenty a dané předpisy a nebude tedy nutná doslovná citace zákonné terminologie.

1. Život lidí s disabilitou

Lidé s disabilitou vytvářejí svůj život ve stejném prostředí a za stejných podmínek jako „normální, zdraví“ lidé a chtějí dosáhnout stejně plnohodnotného života. Pro dosažení určité životní úrovně musí však handicapovaní častokrát vyvinout větší úsilí a snahu než zdravá populace, a to nejen kvůli svým omezením, ale také z důvodu, jakým na ně okolní společnost pohlíží. Vůči handicapovaným lidem existují ve společnosti různé předsudky, lidé s disabilitou nemusí zapadat do „správných“ norem, ať už kvůli svému vzhledu nebo mentalitě. *„Medializovaný ideál svou podstatou masově konzumní fyzické krásy a výkonnosti představuje další překážku na cestě lidí s tělesným postižením k jejich co nejúspěšnější společenské akceptaci, přirozenému sebeprosazení a uplatnění.“¹* I na lidi se zrakovým handicapem společnost leckdy nenahlíží jako na „zdravou“ populaci, ale spíše jako na komunitu lidí s určitou dysfunkcí.

Dle oficiální mezinárodní definice WHO je zdraví definováno následujícími slovy: *„Zdraví je stav úplné fyzické, duševní a sociální pohody, nikoli pouze nepřítomnost nemoci nebo vady. Požívání nejvyšší dosažitelné úrovně zdraví je jedním ze základních práv každé lidské bytosti bez rozdílu rasy, náboženství, politického přesvědčení, ekonomických nebo sociálních podmínek. Zdraví všech národů je základem pro dosažení míru a bezpečnosti a závisí na nejúplnější spolupráci jednotlivců a států.“²* Definice poukazuje na to, že hodnocení vnitřního stavu dané osoby je velmi subjektivní, přibližuje tak fakt, že mezi lidmi v populaci se nacházejí i tací, kteří jsou ve svém okolí považováni za zdravé, přesto že se potýkají s absencí zdraví, jež častokrát nemusí být pro oko viditelná. I proto jakmile zařadíme dotyčnou osobu mezi osoby se zdravotním handicapem, většinou na ni pohlíží jako na nemocného člověka, a na základě toho se s ním jedná jako s pacientem. *„Pokud samotný jedinec vnímá zdraví nejen jako nepřítomnost nemoci či vady, ale vidí ji jako harmonii biopsychosociální a cítí se zdravý, měla by na něj stejně pohlížet i společnost.“³*

¹ NOVOSAD, Libor. *Tělesné postižení jako fenomén i životní realita*. 2011

² WHO *remains firmly committed to the principles set out in the preamble to the Constitution*. 2023

³ SLOWIK, Josef. *Jak se vyjadřovat o lidech s postižením? Šance dětem*. 2023

1.1 Zdravotně postižené osoby (OZP)

Podle OSN se za osoby se zdravotním postižením (v práci dále označováno zkratkou OZP) považují „osoby mající dlouhodobé tělesné, duševní, mentální nebo smyslové postižení, které ve spojení s různými překážkami může bránit jejich plnému a účinnému zapojení do společnosti na rovnoprávném základě s ostatními“.⁴

Jejich dlouhodobé postižení jim omezuje či úplně znemožňuje vykonávat některé aktivity a jejich schopnosti a dovednosti jsou limitovány. Ve své práci se zaměřím na osoby se zrakovým postižením a jejich možnosti uplatnění v životě osobním i pracovním.

Postižení je nedílnou součástí lidského života, je důsledkem zdravotních stavů, jako je demence, slepota nebo poranění míchy, a řadou environmentálních a osobních faktorů. Odhaduje se, že 1,3 miliardy lidí – neboli 16 % celosvětové populace – trpí v dnešní době závažným postižením. Toto číslo závisí na nárůstu nepřenositelných nemocí a lidí, kteří se dožívají stále vyššího věku. Osoby se zdravotní disabilitou jsou různorodou skupinou a faktory jako pohlaví, věk, genderová identita, sexuální orientace, náboženství, rasa, etnická příslušnost a jejich ekonomická situace ovlivňují jejich životní zkušenosti a jejich zdravotní potřeby. Osoby se zdravotním handicapem většinou umírají dříve, mají horší zdravotní stav a jsou více omezeny v každodenním fungování než „zdraví“ členové okolní společnosti.⁵

Při prozkoumání české i zahraniční odborné literatury můžeme dojít k závěru, že při užívání pojmu „postižení“ existuje jistá nejednotnost označení, leckdy se můžeme setkat s termínem postižení, handicapovaný, postižený člověk, člověk s postižením, disabilita. Jedná se o medicinalizované pojmenování osob s handicapem. Ačkoliv neexistuje obecná definice tohoto pojmu, můžeme pozorovat jistý pokrok, kdy se upustilo od označování osob s handicapem slovem postižený, nyní hovoříme o člověku či osobě s postižením. Rovněž zaznamenáváme změnu paradigmatu, kdy se již nezabýváme především postižením těchto osob a jejich nedostatky, ale zaměřujeme se na potřebu a podporu, které se jim má dostat, a jejich potenciálem.

⁴ EVROPSKÁ KOMISE. *Zaměstnanost, sociální věci a sociální začleňování: Osoby se zdravotním postižením*. 2021

⁵ Disability. *World Health Organization* 2023

1.2 Faktory ovlivňující zdraví osob s disabilitou

Z holistického pohledu se kvalita života osob se zdravotní disabilitou promítá i v sociální oblasti. Vzhledem k omezené možnosti samostatné existence a závislosti na svých blízkých mohou osoby se zdravotním handicapem celoživotně zápolit s pohledem na svoje uplatnění ve společnosti. Může docházet k nenaplnění určitých osobních potřeb, fyzických, leckdy i těch psychických. Všechny tyto životní potřeby jsou důležité pro vedení kvalitního a spokojeného života.

Podle WHO mohou být v dnešní době v některých rozvojových zemích OZP stále vystaveny horším a méně spravedlivým podmínkám než ostatní společnost, na což poukazují následující faktory, tzv. sociální determinanty zdraví, které při neúplné zdravotní péči, poskytované OZP zvyšují riziko zhoršení zdravotního stavu OZP.

Mezi faktory ovlivňující negativně zdraví můžeme zařadit chudobu, vyloučení ze školského systému a zaměstnání a špatné životní podmínky. Tato zásadní negativa formuloval již v roce 1942 William Beveridge, tvůrce modelu britské Národní zdravotní služby a autor zprávy o Sociálním pojištění a s tím spojených službách, jako boj s pěti obry ve své vládní zprávě *The Beveridge report*.⁶ V případě zapojení OZP do společenských aktivit jsou některé tyto osoby plně svěřeny do péče rodinných příslušníků, kteří jsou tím výrazně omezeni a někdy zcela odloučeni od vedení svého vlastního společenského života.

V dřívějších dobách mohly zákony (v Kanadě, Austrálii či Francii) zasahovat do lidských práv a svobodného rozhodování OZP, které byly nuceny k některým „zdravotním“ úkonům, jako je například nucená sterilizace. Opatrovníci či zákonní zástupci mohli rozhodnout o vykonávání zdravotních úkonů na osobách, které zastupovali, tedy osobách se zdravotní disabilitou (které byly častokrát také omezené na svéprávnosti).⁷

U OZP je více pravděpodobný výskyt rizikových faktorů pro nezdravý životní styl, jako je kouření, špatná strava, konzumace alkoholu a nedostatek fyzické aktivity.

⁶ BEVERIDGE, William. *The Beveridge Report: Social Insurance and Allied Services*. 1942.

⁷ ZAHUMENSKÝ, David a MAREČKOVÁ, Jana. *Legislativní ochrana práv pacientů*. Liga lidských práv, 2008.

OZP mají dvojnásobné riziko vzniku onemocnění, jako je deprese, astma, cukrovka, mrtvice, obezita nebo špatná hygiena dutiny ústní, a to zejména ze sociálních důvodů.

S každou disabilitou, chorobou nebo jinakostí se nese riziko zhoršené kvality života, jež může zasáhnout do jakékoliv oblasti spojené s kvalitou lidského života. Osoby s disabilitou mohou hodnotit kvalitu života na základě své efektivity a jednání při každodenních činnostech, „s možnostmi participace na společenském dění (integraci, inkluzi) a v neposlední řadě s mírou dostupnosti a kvality speciální podpory.“⁸

Na kvalitu života konkrétního jedince můžeme nahlížet z neosobního hlediska, mezi které patří hospodárné, bytové, znalostní nebo zdravotní předpoklady. Leckdy důležitější je však subjektivní pohled jedince na svůj život, jak své životní podmínky vnímá. Subjektivní kvalitu života můžeme popsat i jinými pojmy, především životní spokojeností, v angličtině často užívaným pojmem well-being.⁹

Hlavním důvodem nedostatečného well-beingu může být vynechání těchto osob ze zásahů veřejného zdraví. V některých rozvojových zemích může být nedostatečně vyvinuté zdravotnictví a sociální zabezpečení, a OZP se nemusí dostat takové zdravotnické péče jaké by bylo třeba. Nedostatečně rozvinuté zdravotnictví můžeme chápat jako zdravotnictví bez sociálního přesahu, osobám se specifickými potřebami se nemusí dostat potřebné péče, čímž mohou být limitované v přístupu k péči. Zdravotnické služby mohou být pro OZP nedostupné a zároveň zdravotničtí pracovníci nemusejí mít dostatek informací a znalostí o zdravotním postižení, to vše přispívá k nerovnostem v oblasti zdraví, kterým tato skupina čelí.¹⁰

1.3 Práva osob s disabilitou

Celosvětově mají všechny OZP stejný nárok na život a lidská práva jako ostatní osoby bez zdravotního postižení. Základní listina práv a svobod, Hlava první uvádí: „Lidé jsou svobodní a rovní v důstojnosti i v právech. Základní práva a svobody jsou nezadatelné, nezcizitelné, nepromlčitelné

⁸ RŮŽIČKOVÁ, Kamila. *Vybrané texty ze speciální pedagogiky I: východiska pro speciální pedagogiku a rehabilitaci osob se zrakovým postižením.*

⁹ VOTAVA, Jiří. *Ucelená rehabilitace osob se zdravotním postižením.* 2003

¹⁰ Disability and health. *World Health Organization.* 2023

a nezrušitelné. Základní práva a svobody se zaručují všem bez rozdílu pohlaví, rasy, barvy pleti, jazyka, víry a náboženství, politického či jiného smýšlení, národního nebo sociálního původu, příslušnosti k národnostní nebo etnické menšině, majetku, rodu nebo jiného postavení.“

Základní listina práv a svobod poukazuje na skutečnost, že k lidem s postižením by se mělo přistupovat stejně jako k lidem bez něj, stejně jako se chováme rovně k lidem různé národnosti a s různou barvou pleti.

„Nikomu nesmí být způsobena újma na právech pro uplatňování jeho základních práv a svobod.“¹¹

V roce 2006 byla přijata Valným shromážděním OSN *Úmluva o právech osob se zdravotním postižením*. Jedná se o klíčovou smlouvu zabývající se lidskými právy, doplňuje sedm již existujících základních lidskoprávních úmluv OSN. Vychází ze zásad rovnoprávnosti a napomáhá k plnému uplatnění a zajištění lidských práv pro OZP, čímž se snaží podpořit jejich aktivní zapojení do společenského života. Úmluva se skládá především z obecných myšlenek, konkrétně se jedná o:

- *„respekt k lidské důstojnosti a nezávislosti,*
- *zákaz diskriminace,*
- *plné zapojení do společnosti,*
- *rovnost příležitostí,*
- *přístupnost,*
- *rovnost žen a mužů,*
- *respekt k vyvíjejícím se schopnostem dětí a jejich právu na zachování identity.“¹²*

Tyto dokumenty poukazují na fakt, že každá OZP má nárok na stejná práva a povinnosti jako kterýkoliv jiný občan, na základě čehož je nutné podporovat

¹¹ Listina základních práv a svobod. Hlava první, čl. 3.

¹² MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ ČESKÉ REPUBLIKY. *Úmluva OSN o právech osob se zdravotním postižením*.

ekonomickou a sociální politiku, která právě na práva a povinnosti osob s disabilitou bere zřetel.

V České republice byla přijata a schválena Úmluva o právech osob se ZP v březnu roku 2007. Úmluva nestanovuje žádná dříve nevyřčená práva, pouze poukazuje a klade důraz na rovnoprávnost a podporuje aktivní zapojení OZP do společnosti. Především dokumentem zdůrazňující rovnoprávnost OZP byla *Deklarace práv zdravotně postižených* vydaná roku 1975, jež se začala zabývat lidskými právy. Tento dokument však nezajišťoval ochranu práv, pouze se jimi zabýval.

Světová organizace WHO následně vydala článek zabývající se OZP a jejich právy, týkající se rovnosti ve zdraví pro OZP. „*Země mají podle mezinárodního práva v oblasti lidských práv a v některých případech vnitrostátních zákonů povinnost řešit nerovnosti v oblasti zdraví, kterým čelí osoby se zdravotním postižením. Existují dva důležité mezinárodní rámce, které se týkají rovnosti ve zdraví pro osoby se zdravotním postižením.*

Úmluva o právech osob se zdravotním postižením vyžaduje, aby smluvní strany zajistily, že osoby se zdravotním postižením budou mít přístup ke stejnému rozsahu, kvalitě a standardu bezplatné nebo dostupné zdravotní péče jako ostatní lidé.

Rezoluce Světového zdravotnického shromáždění WHA74.8 o nejvyšším dosažitelném standardu zdraví pro osoby se zdravotním postižením vyzývá členské státy, aby zajistily, že osobám se zdravotním postižením budou poskytovány účinné zdravotní služby jako součást všeobecného zdravotního pojištění; stejná ochrana při mimořádných událostech; a rovný přístup k meziodvětvovým intervencím v oblasti veřejného zdraví.“¹³

Dle této Úmluvy je tedy nezbytné, aby lidé s disabilitou měli stejná práva a byl zachován stejný přístup jako k lidem bez zdravotního handicapu, konkrétně aby jim bylo zajištěno poskytování zdravotní péče v plném rozsahu.

¹³ *Disability and Health*. World Health Organization. 2023

1.4 Postoj společnosti k osobám se zdravotní disabilitou

Již v historii se podle Kábele, somatopeda a speciálního pedagoga, vztah a postoj společnosti k zdravotně postiženým osobám během lidského vývoje měnil a postupně vyvíjel. Označení lidí s určitým postižením nebo znevýhodněním se odvíjelo od stupně myšlení dané populace, morálky, i norem společenského života, včetně hospodářské a kulturní úrovně a mravního rázu v příslušném státě či regionu.¹⁴

Napříč všemi staletími bychom se mohli setkat s OZP, dnes používané a již poměrně ustálené – ovšem s výjimkou oblasti akademiků sociální práce – pojmenování „osoba se zdravotním postižením“ vzniklo v důsledku rozvoje společnosti, při bližším prozkoumání tohoto označení bychom v jednotlivých historických etapách narazili na jeho různé podoby a postupné vývoje až do jeho současné podoby.

Nejdůležitější vývoj postoje společnosti k postiženým a zdravotně znevýhodněným lidem proběhl během posledních tří desetiletí, při kterém došlo právě k částečnému sjednocení a označení slovem „postižený“. Vezmeme-li v potaz dnešní vývoj přístupu společnosti a jeho další pokračování, můžeme předpokládat, že by společnost tyto osoby měla čím dál více respektovat a uznávat je stejně a rovnocenně jako jiné zdravé členy společnosti bez toho, aniž bychom je museli odlišně a specificky nazývat.

„Od 90. let se u nás začal prosazovat přístup v pomáhajících profesích zaměřený na člověka (Person Centered Approach), se kterým souvisí také jazyk upřednostňující především důraz na pozornost a respekt vůči člověku, nikoliv důraz na jeho omezení, postižení nebo znevýhodnění (tzv. People First Language). Zatímco tedy dříve velmi frekventovaná (a doposud běžně používaná) označení jako např. „tělesně postižený“ nebo „nevidomý“ vlastně odkaz na člověka vůbec neobsahovala, dnešním trendem je namísto toho používat raději spojení člověk s tělesným postižením, člověk s postižením zraku atd.“¹⁵

¹⁴ KÁBELE, František. *Somatopedie*. 1993

¹⁵ SLOWIK, Josef. Jak se vyjadřovat o lidech s postižením? *Šance dětem*. 2023

Dle slov Kolářové: „*Studia postižení nabízejí multidisciplinární pohled na sociomateriální uspořádání a životní situace, v nichž se přesvědčení o tělesné či kognitivní jinakosti stává podnětem pro konstrukci "postižení", tedy relativně stálého, společensky legitimizovaného zjednávání některých lidí či typů zkušenosti jakožto nenormálních, méně hodnotných či nezpůsobilých.*“¹⁶, se na postižené jedince může nahlížet jako na jiné, vybočující ze společnosti, ačkoliv je jejich chování či jednání stejné jako u běžné populace.

Autoři vycházejí z de-naturalizovaného pohledu na ne/způsobilost, tento pojem upozorňuje na způsoby, jakými jsou jedinci buď uznáváni způsobilými, nebo jsou naopak této společenské legitimizace zbavováni a „postihováni“, na základě toho, zda naplňují či nenaplňují společenské normy a očekávání „normální sociální funkčnosti“.

O přístupu ke zdravotnímu postižení neboli jinakosti se také můžeme dočíst v dokumentu od autorů Dany Hradcové, Zuzany Kopecké a Pavla Dobroše s názvem *Studia postižení*, ve kterém se k tomuto tématu vyjadřují i další autoři. Názory poukazují na tuto skutečnost.

Moser: „Zatímco však např. poststrukturalisticky orientované disability studies mnohdy objasňují postižení jako "mocný, normalizující diskurs, jehož původ je možné hledat v lékařských vědách či v širším spektru organizujících aktivit a zájmů souvisejících se zákonodárstvím a vládními orgány", předpokládají, že tento diskurs "utváří vnímání a myšlení lidí a koherentním způsobem se materializuje v praktikách, tělech a vztazích", příspěvky zde představené se zabývají původem, sociomaterialitou, mechanismy zjednávání a působností mnohočetných diskursů postižení, jakož i jejich vzájemnými interakcemi s dalšími, více či méně zneschopňujícími či uschopňujícími diskursy.“

Sedgwick: „Kromě hledání mnohočetné pravdy postižení – to jest kromě popisu situovaných, heterogenních a proměnlivých socio-materiálních uspořádání, která stojí "za" fantasmaty nedostatečnosti, selhání a stigmatu – nabízejí také úvahy o dopadech různých "pravd" na životy těch, jichž se týkají především. Oscilují tak mezi kritickým,

¹⁶ KOLÁŘOVÁ, Kateřina. *Studia postižení: Paranoidní a reparativní přístupy k jinakosti*. VÝROČNÍ KONFERENCE ČESKÉ SOCIOLOGICKÉ SPOLEČNOSTI. Brno, 2021.

paranoidním čtením postižení a ne/způsobnosti, založeným na "hermeneutice podezřívavosti" a zaměřeným především na odhalování skrytých mechanismů útlaku a vylučování, a čtením reparativním, umožňujícím barvitější a tvořivější uchopení složitých vztahů vzájemné ne/závislosti a zne/užívání. Od základní otázky, jakými způsoby společnost znevýhodňuje osoby s "postižením", se tak posouvají ke zkoumání "rozličných způsobů, jimiž lidé a komunity čerpají posilu z objektů kultury, jejímž veřejně proklamovaným cílem často je žádnou posilu jim neposkytovat".¹⁷

Pro bližší představení postojů společnosti k těmto lidem nám slouží schéma profesora Univerzity Karlovy Sováka¹⁸ doplněné o novější výzkumy a poznatky autorek Ludíkové a Stoklasové.¹⁹ V němž je zaznamenán vývoj chování společnosti k osobám s disabilitou dané doby a je rozdělen do příslušných stádií:

- Represivní stádium: období, ve kterém byl největší důraz kladen na zachování kmene, a to i v případě ztráty některých jeho členů. Příslušníci kmene, kteří jevíli známky slabošství, nemoci, zmrzačení či stáří byli opuštěni nebo zabiti.
- Stádium zotročování: V tomto období se řídilo podle římských zákonů, otec narozeného dítěte prokazujícího známky defektu (neobvyklých zdravotních nebo psychických příznaků) měl právo toto dítě hned po porodu usmrtit. V některých případech uznání defektivy bylo dítě prodáno, odloženo v přírodě či bylo využíváno v otroctví k vykonávání těžké práce.
- Charitativní stádium: S postupem doby se začal měnit přístup k postiženým lidem a „vyčnávajícím“ členům společnosti. Na postižené již nebylo nahlíženo jako na „vyvrhele“ společnosti, začali být ostatními členy společnosti více vnímáni jako žijící lidské bytosti, začíná se užívat termín lidé s defekty. Náboženské spolky, nabádající k pomáhání ostatním, se zasloužily o vznik a založení prvních azylů pro postižené. Postupně docházelo ke vzniku prvních církevních zařízení, klášterů, špitálů a řádů.

¹⁷ HRADCOVÁ, Dana, Zuzana KOPECKÁ a Pavel DOBROŠ. *Studia postižení: Paranoidní a reparativní přístupy k jinakosti*. 2021

¹⁸ SOVÁK, Miloš. *Nárys speciální pedagogiky*. 1983

¹⁹ LUDÍKOVÁ, Libuše a Veronika STOKLASOVÁ. *Tyflopedie pro výchovné pracovníky*. 2005

- Stadium renesančního humanismu: V tomto období se postupně začalo s péčí o osoby se zdravotními a vizuálními abnormalitami, začal se klást důraz na vzdělanost těchto osob, což vyžadovalo i jiný přístup společnosti. V azylových domech a příslušných špitálech se začalo s rehabilitací těchto lidí.
- Rehabilitační a socializační stadium: Začíná se formovat označení pro „nezdravé osoby“ – lidé jsou označováni jako handicapovaní, postižení. Dochází k založení prvních léčebně-výchovných ústavů a k přijetí změn, snažících se o zapojení osob s handicapem do pracovního procesu.
- Prevenční stádium: Společnost se snaží vzniku lidských defektů (zdravotních a vizuálních abnormalit) a nemocem předejít, zároveň se je snaží léčit než někdy brutální cestou zcela eliminovat. Je kladen důraz na zdravotnickou i společenskou péči, za jejich pomoci by mělo být dosaženo předcházení vzniku zdravotních postižení a nemocí.

Je však nutné zdůraznit, že uvedené schéma vývoje přístupu společnosti nemusí být přesné, s přihlédnutím k několika bodům výše uvedených není stále možné hovořit o vyspělosti společnosti vzhledem k OZP. Vojtko²⁰ uvádí, že ve společnosti stále existují zakořeněné vzorce chování vzhledem k těmto osobám, ačkoliv by v této době měly být ve vyspělých státech pouhým přežitkem.

V dnešní době se tak stále v laické nebo nevyspělé společnosti, respektive v podání některých jejích členů, setkáváme s nesprávným označením OZP, leckdy hanlivým až urážejícím názvem – imbecil, idiot, mrzák. Novosad ve své knize uvádí: *„Problémy, které ve vztahu k lidem s postižením řešíme v naší době nejsou v podstatě nové a mají zřetelnou dějinnou kontinuitu – liší se jen společenská kultura a škála prostředků podporujících dosažení cíle.“*²¹

²⁰ VOJTKO, Tibor. *Postižený člověk v dějinách.*, 2005.

²¹ NOVOSAD, Libor. *Tělesné postižení jako fenomén i životní realita.* 2011

2. Osoby se zrakovou disabilitou

Zrakové postižení dělíme do několika kategorií, závisících na tom, do jaké míry mají dotyční nenávratně poškozený zrak. Při úplné ztrátě zraku mluvíme o nevidomých osobách, nerozlišujících světelnou škálu a stupeň světlosti, tedy o lidech s nemožností rozeznávat tmou a světlo. Kromě nevidomých osob řadíme k zrakově postiženým i slabozraké osoby, osoby se zchovalými zbytky zraku nebo osoby léčící se s očním onemocněním, například glaukomem, kataraktou či jiným onemocněním zraku. V kapitole budu využívat termín lidé se zrakovým postižením, protože podpora zaměstnání se váže na právní předpisy, které využívají tohoto termínu.

U zrakového postižení mluvíme o takové zrakové vadě, kterou nelze korigovat běžnými optickými pomůckami ani jinou korekcí a poškození zraku je již nenávratné. K zrakově postiženým tedy neřadíme osoby, jejichž zrak se dá korigovat a upravit pomocí brýlové nebo jiné korekce. Postižené osoby dělíme do skupin dle typu a druhu zrakové vady, odvíjející se od kvality vidění a vnímání zrakových vjemů. V případě, kdy dochází k jejich zkreslení a vnímání a rozpoznávání okolních podnětů je velmi snižené, jsou zrakové funkce omezené až zcela nefunkční.

Důležitým kritériem určujícím dopad a rozsah zrakového postižení dané osoby není pouze míra zrakové vady, ale také životní období, kdy ke vzniku zrakového postižení došlo. „Na základě tohoto kritéria můžeme určit tři odlišné typy zrakových vad:

- vrozené (prenatální) postižení bez progresu,
- vrozené postižení s progresí,
- zrakové postižení získané během života/porodu (perinatální).“²²

Vrozené vady mohou být způsobeny geneticky, vnějšími vlivy (především častým kontaktem s UV zářením či rentgenovým zářením během těhotenství), virovým onemocněním matky. Jednou z dalších příčin vzniku může být užívání drog matkou, projevující se toxikománií, a užívání alkoholu během těhotenství. Zrakové onemocnění získané během života vzniká nejčastěji v důsledku jiného očního nebo

²² MUSILOVÁ, Lenka. *Korekční pomůcky*. Univerzita Palackého, 2020.

celkového onemocnění, úrazu hlavy a oka, nebo zhoršením již projevené oční vady. Ke vzniku zrakové vady v perinatálním období dochází v případě neprovedení kredeizace (preventivní vkapávání antibakteriálního prostředku do očí novorozenců ihned po porodu) a matka novorozeněte by měla syfilis.

Vrozené zrakové postižení bez progresu je označováno jako postižení, při kterém se v průběhu života nemění ostrost vidění a postižení se nijak nehorší. Tento typ postižení je označován jako jeden z nejméně traumatizujících, jelikož postižený jedinec nikdy nepoznal jiné vidění než snížené zrakové vnímání a nemá tak srovnání ani představu, jak by jednotlivé předměty, prožité situace i celý život mohl vypadat. V případě takto postižených dětí může docházet k problematičtějšímu učení, neboť některé věci vůbec neznají a ani si nedokáží představit jejich podobu. Pro vyučování těchto dětí je nutné využívat speciálně pedagogické pomůcky doplněné o zrakové kompenzace a tréninky očí, stejně důležitá je také zraková rehabilitace. U těžce zrakově postižených pedagogové a vyškolení specialisté kladou důraz především na rozvoj verbálních schopností, ostatních smyslů a možnosti kompenzace zrakového handicapu. Postižení jedinci, se kterými se pracuje od dětství, a při jejich terapii jsou používány všechny zmíněné techniky rehabilitace, umí výborně používat kompenzační pomůcky, s jejichž pomocí zvládají i prostorovou orientaci a dokáží se samostatně pohybovat.

Za vrozené postižení s progresí považujeme takové postižení, kdy ke zhoršené zrakové vadě dochází během života, zpravidla se jedná o pozvolné zhoršení zraku, ve výjimečných případech se zraková vada horší rychleji. K progresi vady dochází obvykle v pubertálním věku nebo v rozmezí 40. – 50. roku života. Progrese také probíhá častěji u lidí s degenerativním onemocněním sítnice, jelikož se jedná o vážné onemocnění oka a progresu se předpokládá, postižení se učí pracovat a zacházet s kompenzačními pomůckami ještě s částečně funkčním zrakem a mohou se tak rychleji naučit správné používání kompenzačních pomůcek i kompenzačních smyslů a techniku postupu. Tyto osoby bývají na zhoršení vidění relativně připraveni, i přesto pro ně může být stav, kdy dojde k opravdové ztrátě zrakového vnímání, velmi traumatizující. Postižení si uvědomí, že nejsou již schopni dále provádět činnost, kterou předtím dokonale a s určitou sebejistotou ovládali.

Úplné vypořádání se s novým životním stavem a přivyknutí si na něj je ovlivněno osobními předpoklady jedince i vnějšími faktory, konkrétně dostupností zdravotnictví v dané regionální oblasti, kompenzačních pomůcek a přístupem okolí k postiženému. Každý jedinec se s postižením vypořádává dle svého a nakládá se svou situací podle svých možností.

Wiener a Rucká²³ uvádí „3 základní fáze adaptace na zrakové postižení:

- *fáze apatie (obranná reakce, apatie, lhostejnost),*
- *fáze autopunitivních sklonů (hledání příčinné souvislosti mezi postižením a proviněním, sebevražedné úvahy),*
- *fáze rané adaptace (snaha o změnu, snaha o zvládnutí různých aktivit).“*

Fáze adaptace byly již v roce 1969 popsány švýcarsko-americkou psychiatrickou Elisabeth Kübler-Rossovou, zabývající se psychologii umírání a smrti, v modelu nesoucím její jméno. Tento model je také někdy označován jako model pěti fází smutku někdy také nazývaný pěti fází umírání. Fáze uvedla ve své knize *On Death and Dying*, společně s modelem nesoucí název Proces vyrovnání se s umíráním, který vychází z jejího výzkumu vedených rozhovorů s 500 umírajícími pacienty. Je v něm popsáno pět postupných stádií v rámci postupu, během kterého se osoby srovnávají se smutkem a katastrofou, konkrétně při vyrovnávání se se neléčitelným onemocněním nebo mimořádné ztráty někoho blízkého. Kniha kromě modelu fází prožívání nepříznivé zprávy poukazuje na důležitost citlivosti a empatie, se kterými je nezbytné přistupovat k lidem, kteří trpí nevyléčitelnou chorobou či prožili závažné zdravotní změny.

Model dle Kübler-Rossově zahrnuje těchto 5 fází:

1. *„Popírání: šoková situace, ve které nechce dotyčný přijmout pravdu, může trvat různě dlouho.*

²³ WIENER, Pavel a Renata RUCKÁ. *Terapie zrakového handicapu*. 2006

2. *Hněv/agrese: Dotyčný si uvědomuje situaci – člověk může být agresivní, nepřijemný, naštvaný na všechny a všechno kolem něj. Potlačování hněvu není správné, jedná se o přirozenou součást srovnávání se se složitou životní záležitostí.*
3. *Smlouvání: Ve fázi smlouvání si může dotyčný dávat tzv. falešné naděje. Chce se dostat zpět do doby, kdy žádný smutek ještě neexistoval. Může docházet ke kladení otázky: „Co kdyby?“*
4. *Deprese: Pocit uvědomění si, dochází k truchlení s pocity strachu, úzkosti, smutku a beznaděje. Jde o důležité období smutku, které musí proběhnout, dotyčný stojí tváří v tvář bolestné události.*
5. *Smíření: V této fázi se dotyčný začíná vyrovnávat s danou situací. Dochází k psychickému uvolnění a pacient je schopný o daném problému mluvit s okolím, s přáteli. Dokáže spolupracovat na léčbě a přistupovat k ní s rozumem.“²⁴*

Dříve byly tyto fáze aplikovány na pacienty umírající nebo léčící se se smrtelnou nemocí. Později se však ukázalo, že je lze aplikovat i na jiné tragické události a razantní změny zdravotního stavu. K náhlé změně zdravotního stavu můžeme zařadit i osoby, které během svého života přišly o zrak.

Získané zrakové postižení je častokrát více stresující než vrozené, a to především z důvodu nového a dosud neznámého stavu, který jedinec prožívá. Vzniká většinou po větším úraze, vlivem onkologických či jiných onemocnění oka, při kterém dochází k okamžité ztrátě vidění. Z pohledu speciální pedagogiky ho můžeme považovat za „výhodu“ oproti vrozenému zrakovému postižení, jelikož takto postižená osoba zná podobu věcí a naskytnutých situací a umí si je následně vizuálně představit a na základě toho se i lépe dokáže orientovat v prostoru. Jsou také zachovány představy o barvách, tvarech a velikostech.

Pro další vykonávání životních poslání a vedení nadále kvalitního života musí postižený člověk nutně vyhledat odbornou pomoc od vyškolených profesionálů, kteří dotyčného postupně naučí zvládání a vykonávání každodenních činností (péče

²⁴ KÜBLER-ROSS, Elisabeth. *On Death and Dying*. Macmilan, 1969.

o domácnost, prostorová orientace v domácím i neznámém prostředí a samostatný pohyb). Nejdůležitější podmínkou pro naučení se pracování s kompenzačními pomůckami je motivace postiženého a jeho vlastní zájem.

Ze začátku vzniku handicapu může být narušen spánkový cyklus, jelikož je osoba „stále po tmě“ a mozek může být z tohoto stavu v prvních měsících zmatený. Celkově můžeme konstatovat, že těžké zrakové postižení patří k významnému zdravotnímu problému, který se týká nejen konkrétně postižené osoby, ale i celého okolí, ve kterém žije a společnosti. Úkolem zrakově postižených je, aby se snažili naučit specifické dovednosti a schopnosti potřebné k vedení kvalitního a plnohodnotného života. Úkolem okolní společnosti je přistupovat k osobám s disabilitou a pohlížet na ně bez jakýchkoli předsudků.

„V České republice není dostupná přesná statistika, kolik nevidomých zde žije. Podle organizace Poslepu jich je zhruba 19 tisíc, z nichž 600 nemá ani světlocit, tedy vidí pouhou tmou a nedokáže rozlišit jas. Celosvětově dle WHO žije 39 milionů nevidomých lidí.“²⁵

„Zrakově postižených Čechů, kterým na úpravu zraku nestačí dioptrické brýle, je dle ČSÚ 65 tisíc, v Evropě pak 30 milionů.“²⁶

2.1 Dělení zrakového postižení

Podle Jankové²⁷ můžeme při poruše alespoň jedné z následujících zrakových funkcí mluvit o zrakovém postižení:

- **zraková ostrost** (osoba nevidí ostře na různé vzdálenosti) – většinou však lze korigovat brýlovou korekcí,
- **zorné pole** (úplné zorné pole představuje spojení zorného pole pravého a levého oka) při jeho nefunkčnosti dochází k omezení prostoru, který je osoba schopna vidět,

²⁵ Kolik je v České republice zrakově postižených lidí? Poslepu.2018

²⁶ Kolik je v České republice zrakově postižených lidí? Poslepu.2018

²⁷ HAMPLOVÁ, Martina a Jana JANKOVÁ. *Zrakové postižení*. 2014

- **barvocit** (schopnost vnímat celé barevné spektrum).²⁸

Lidé, kteří nemohou rozeznat některé barvy mají většinou nedostatečně vyvinuté čípky v oku, které slouží k barevnému vidění. Může tak dojít k nedostatečnému vnímání jedné, dvou nebo všech tří základních barev (zelená, červená a modrá) a jejich kombinací. V případě jejich nefunkčnosti mluvíme o barvosleposti neboli o daltonismu. Při špatném vnímání barev dochází zpravidla k poruše vnímání červené nebo zelené barvy.²⁹

Čípky se nacházejí v místě nejostřejšího vidění v oku ve žluté skvrně na sítnici a jejich správná funkce nám umožňuje rozeznávat barvy a jejich kombinace. Pokud čípky nefungují, nejsou správně vyvinuté, mluvíme o černobílém vidění, zprostředkovávané tyčinkami, fotoreceptorickými buňkami.

2.2 Zrakové funkce

- „*okulomotorika (schopnost pohybovat očima v různých směrech),*
- *adaptace na tmu a oslnění,*
- *schopnost vnímat kontrast,*
- *zpracování zrakových vjemů v mozku.*“³⁰

V závislosti na počtu zrakových funkcí, které jsou omezené, či zcela nefunkční, dělíme zrakové onemocnění (postižení) do příslušných kategorií. „*Projevy zrakového postižení nejsou závislé pouze na době vzniku postižení, ale také na jeho druhu, stupni a rozsahu, na povaze postiženého a na podmínkách vývoje zrakového vnímání. Ovlivňují hlavně prostorovou orientaci a samostatný pohyb, kognitivní oblast a v neposlední řadě vytváření sociálních vztahů.*“³¹

Zrakové postižení dělíme do několika skupin v závislosti na tom, jak velké množství zraku je poškozeno. Podle světové zdravotnické organizace (WHO) dělíme zrakové postižení na slabozrakost (alespoň zbytky zraku jsou funkční) a slepotu.

²⁸ MUSILOVÁ, Lenka. *Korekční pomůcky*. Univerzita Palackého, 2020.

²⁹ *Daltonismus*. Gemini – oční klinika.

³⁰ MUSILOVÁ, Lenka. *Korekční pomůcky*. Univerzita Palackého, 2020.

³¹ ŠTRÉBLOVÁ, Miroslava. *Poznáváme svět se zrakovým postižením*. 2002

Slabozrakost: se zrakovou ostrostí lepšího oka s nejlepší možnou korekcí je zraková funkce nižší než 30 % zraku a lepší než 5 % zraku. Ze sociálního pohledu jsou slabozraké osoby omezené v každodenním životě, dochází ke sníženému vnímání. Postižená osoba je schopna si představit danou věc, představa však bývá zkreslená a tím je její prostorová orientace i sociální život značně komplikovaný. Problémy mohou nastat např. s udržením rovnováhy, při sportování i v pracovní sféře. V případě slabozrakosti je zrak výrazně omezen, i přesto stále zůstává dominantním smyslem. Slabozrakost je nevratný pokles zrakové ostrosti. Slabozraká osoba vidí ostře pouze 20–50 % všech vjemů oproti „zdravému“ člověku.

Zbytky zraku: Zbytky zraku mají osoby, jejichž schopnost vidění můžeme umístit mezi slabozrakost a nevidomost. U zbytku zraku se mohou zrakové funkce časem měnit, může dojít ke zlepšení jejich funkce i k jejich zhoršení.

V sociálním kontextu vedou důsledky tohoto stupně postižení k omezené schopnosti dojmů a představ, která vede ke snížení písemných dovedností dané osoby. Na základě toho mohou vzniknout potíže ve vzdělávání se i při vykonávání zaměstnání. Tito lidé mívají problém odhadnout výšku či vzdálenost, na základě čehož dochází ke spoustě zbytečných úrazů. Současně se u osob se zbytky zraku objevují ztížené podmínky k úspěšnému sebeobsloužení.

Slepotá (nevidomost): zraková ostrost lepšího oka s nejlepší zrakovou ostrostí je nižší než 5 % zraku. Zrakové funkce jsou velmi malé nebo úplně chybí, sluch a hmat se stávají dominantními lidskými smysly. Nevidomá osoba není schopna rozlišit kontrast, tedy světlo a tmu.

Lidé, kteří mají výrazně omezené vidění mohou mít problémy nejen v sebeobslužných činnostech, ale rovněž může trádat jejich socializace a sociální život. Častokrát nemají možnost přijít do kontaktu s lidmi a mají výrazně zhoršené možnosti v navazování nových mezilidských vztahů. Leckdy může docházet k omezení ve vzdělávání a následnému problému zařazení se do společnosti, pokud nejsou důkladně obeznámeni s používáním Pichtova stroje a Braillova písma.³² Ludíková a Souralová upozorňují na skutečnost, „že vzdělávání lidí s nevidomostí

³² Pichtův stroj – praktická pomůcka pro nevidomé – mechanický 6-ti bodový psací stroj
Braillovo písmo – speciální znaky (body) určené k psaní a čtení pro nevidomé

*spočívá primárně v užívání Braillova písma, které je jim umožněno prostřednictvím Pichtova stroje, jelikož je jejich schopnost číst černotisk znemožněna.*³³ K tomu Finková, Růžičková a Stejskalová doplňují, „že omezení ve čtení se promítá především do nutnosti půjčovat si knihy v digitální formě či navštěvovat speciální knihovnu pro zrakově postižené osoby.“³⁴

Pro překonání vzniklých bariér a zvládnutí obvyklých životních situací jsou používány zdravotnické kompenzační pomůcky a prováděny speciální postupy, které se zrakově postižení učí za pomoci speciálně školených instruktorů. Zaměřují se na pomoc osobám se zrakovým postižením v oblastech, ve kterých jsou postižení nejvíce limitováni, zrakové postižení přináší omezení zejména v pohybových a orientačních oblastech. Pomůcky jim tak mohou poskytnout pomoc především v prostorové orientaci a v získávání informací z okolí, čímž může dojít i ke zlepšení komunikace a navazování sociálních vztahů.

2.3 Nejčastější příčiny vzniku zrakového postižení

Vznik a příčiny zrakového postižení závisejí především na věku dotčené osoby, u dětí hovoříme nejčastěji o vrozených vývojových vadách zraku, centrálních vadách zraku nebo o porážkových stavech. V případě poruch očních svalů je ve věku do 6ti let, kdy je oko stále ve vývoji, vhodné provádět oční testy a částečně tréninkem zlepšit oční vadu, v některých případech se vada kompenzuje zcela a dítě nepotřebuje žádné speciální kompenzační pomůcky. U dospělých jedinců předchází ztrátě zraku většinou oční onemocnění, nejčastěji věkem podmíněná makulární degenerace, myopická degenerace sítnice, dystrofie sítnice, pozdní stadium glaukomu a další. Většinou se jedná o postižení sítnice, čočky nebo zrakového nervu, tyto části oka jsou pro naše vidění nejdůležitější, bohužel však není možné je ve většině případů operovat a zrak napravit. I u dospělých osob může dojít k úrazu, při němž dochází nejčastěji k utržení sklivce nebo sítnice, za tohoto stavu je možné podstoupit léčení a operaci, úspěšnost navrácení úplného zraku je však minimální.

³³ LUDÍKOVÁ, Libuše a Eva SOURALOVÁ. *Texty k distančnímu vzdělávání v rámci kombinovaného studia*. 2006

³⁴ FINKOVÁ, Dita, Veronika RŮŽIČKOVÁ a Kateřina STEJSKALOVÁ. *Edukační proces u osob se zrakovým postižením*. 2011

2.4 Kompenzační pomůcky a příspěvky od státu

Pro lepší orientaci v prostředí a vedení plnohodnotného života ve společnosti existují pro zrakově postižené zdravotní kompenzační pomůcky, zlepšující kvalitu jejich zrakového vnímání. Optické pomůcky jsou určeny pro pacienty, kde již běžná korekce nepomáhá. Mohou pomoci do blízka, do dálky nebo umožňují zvětšení obrazu a zorného pole a tím přispívají k lepšímu vidění. Při předepisování optické pomůcky je třeba brát ohled na stupeň a rozsah zrakové vady, potřeby klienta a jeho schopnosti pomůcku využívat.

Kompenzační pomůcky mohou být leckdy kvůli své ceně a dostupnosti pro mnohé postižené nedosažitelné, kvůli tomuto faktu přispívá na většinu kompenzačních pomůcek stát dle zákona č. 329/2011 Sb. *O poskytování dávek osobám se zdravotním postižením a o změně souvisejících zákonů*. Tento zákon je doplněn přílohou, společně pak určují nárok na příspěvek na zvláštní pomůcku pro osobu s dlouhodobě nepříznivým zdravotním stavem. *„Za dlouhodobě nepříznivý stav je považován stav, který podle poznatků lékařské vědy trvá nebo má trvat déle než 1 rok. Mezi osoby, které mají nárok na kompenzační pomůcky patří také osoby s těžkým zrakovým postižením.“*³⁵

Nárok na příspěvek na zvláštní pomůcku mají zrakově postižené osoby, které spadají do následujících kategorií:

- (1) úplná nevidomost obou očí, ztráta zraku zahrnující stavy od naprosté ztráty světlocitu až po zachování světlocitu s chybnou světelnou projekcí,
- (2) praktická nevidomost obou očí, zraková ostrost s optimální korekcí je maximálně 2 %,
- (3) těžká slabozrakost obou očí, zraková ostrost s optimální korekcí v intervalu od 2 do 5 %,

³⁵ Zákon č. 329/2011 Sb. Zákon o poskytování dávek osobám se zdravotním postižením

(4) ztráta jednoho oka nebo ztráta vidění jednoho oka se závažnější poruchou zrakových funkcí na druhém oku, vidění vidoucího oka rovno nebo horší než 1%.

Dle znění tohoto zákona můžeme vidět, že možnost získat příspěvek na pořízení kompenzační pomůcky mají pouze osoby s těžkou zrakovou vadou. Nárok na příspěvek pro osoby se zrakovým postižením je dále rozveden ve vyhlášce č. 388/2013 Sb. *O provedení některých ustanovení zákona o poskytování dávek osobám se zdravotním postižením.*

Dle této vyhlášky je příspěvek poskytován na zvláštní zdravotní pomůcku v základním vyhotovení, plně vyhovující osobě s přihlédnutím k jejímu zdravotnímu handicapu a splňující podmínku nejmenší ekonomické náročnosti. Mezi zvláštní pomůcky určené těžce zrakově postiženým osobám patří:

- a) „kalkulátor s hlasovým výstupem,*
- b) digitální zápisník pro zrakově postižené s hlasovým výstupem nebo braillovým displejem,*
- c) speciální programové vybavení pro zrakově postižené,*
- d) elektronická orientační pomůcka pro zrakově postižené; jedná se o akustické orientační majáky, vysílačky pro ovládání akustických orientačních majáků, pomůcky na zachytávání vysokých překážek,*
- e) multifunkční elektronická komunikační pomůcka pro zrakově postižené; jedná se o stolní nebo mobilní telefony se zvětšenou a kontrastní klávesnicí, ozvučené mobilní telefony nebo tablety se speciálními funkcemi či příslušenstvím pro zrakově postižené,*
- f) měřicí přístroje pro domácnost s hlasovým nebo hmatovým výstupem,*
- g) vodící pes,*
- h) psací stroj pro nevidomé,*
- i) popisovací kleště pro nevidomé,*
- j) indikátor barev pro nevidomé,*
- k) braillový displej pro nevidomé,*

- l) tiskárna reliéfních znaků pro nevidomé,*
- m) hlasové popisovače pro nevidomé,*
- n) digitální čtecí přístroj pro nevidomé s hlasovým výstupem.*³⁶

Pro osoby se sníženou ostrotí a slabozrakostí, nikoliv úplnou ztrátou zraku jsou poskytovány příspěvky na kamerovou zvětšovací a digitální zvětšovací lupu.

Příspěvek na zvláštní pomůcku je nárokovou dávkou. V případě, že žadatel splňuje podmínky stanovené, dle již zmíněným zákonem č. 329/2011 Sb. *O poskytování dávek osobám se zdravotním postižením.*, a vyhlášky č. 388/2013 Sb. *O provedení některých ustanovení zákona o poskytování dávek osobám se zdravotním postižením*, má na příspěvek na pomůcky nárok. Podmínky jsou stanoveny následovně:

- *„Osoba je starší 3 let (motorové vozidlo, schodolez, stropní zvedací systém, svislé zdvihací plošiny, šikmé zvedací plošiny, schodišťové sedačky nebo úprava bytu), 15 let (vodící pes), 1 roku (všechny ostatní pomůcky).*
- *Zvláštní pomůcka umožní osobě sebeobsluhu nebo ji potřebuje k realizaci pracovního uplatnění, k přípravě na budoucí povolání, k získávání informací, vzdělávání anebo ke styku s okolím.*
- *Osoba může zvláštní pomůcku využívat.*
- *Zvláštní pomůcka není zdravotnickým prostředkem, který je hrazen z veřejného zdravotního pojištění anebo je osobě zapůjčen příslušnou zdravotní pojišťovnou. Také nesmí jít o zdravotnický prostředek, který nebyl osobě uhrazen z veřejného zdravotního pojištění nebo zapůjčen zdravotní pojišťovnou z důvodu nedostatečné zdravotní indikace.*
- *Seznam druhů a typů zvláštních pomůcek, na které je dávka určena, je obsažen ve vyhlášce č. 388/2013 Sb. O provedení některých ustanovení zákona o poskytování dávek osobám se zdravotním postižením, zákona č. 329/2011 Sb. O poskytování dávek osobám se zdravotním postižením. Příspěvek se poskytuje i na pomůcku, která*

³⁶ ÚŘAD PRÁCE. *Příspěvek na zvláštní pomůcku*

ve vyhlášce uvedena není, a to za podmínky, že jí krajská pobočka Úřadu práce ČR považuje za srovnatelnou s některou z pomůcek, která ve vyhlášce uvedena je.

- *Dovednosti vodícího psa, které musí splňovat, jsou uvedeny ve vyhlášce č. 388/2013 Sb. O provedení některých ustanovení zákona o poskytování dávek osobám se zdravotním postižením.*³⁷

V některých případech může být poskytnutý příspěvek na pomůcku, která není vypsána ve zmíněné vyhlášce, ale musí být uznána krajskou pobočkou Úřadu práce za rovnocennou pomůcku jedné z vyhlášky. Vzhledem k širokému spektru zvláštních pomůcek se jejich pořizovací cena liší, zákon se cenou zabývá a dle ní a životního příjmu posuzované osoby rozhodne, kolik na zvláštní pomůcku přispěje.

„Zákon rozlišuje, zda se jedná o pomůcku v ceně do nebo nad 10 000,- Kč. Jeli částka na pořízení pomůcky nižší než 10 000 Kč stát příspěvek na zvláštní pomůcku poskytne jen osobě, která má příjem (příjem s ní společně posuzovaných osob) nižší než 8násobek životního minima jednotlivce nebo životního minima společně posuzovaných osob. Výše příspěvku na zvláštní pomůcku se stanoví tak, že spoluúčast osoby činí vždy 1 000 Kč. Žádá-li osoba opakovaně o příspěvek na různé zvláštní pomůcky v ceně do 10 000 Kč, lze tento příspěvek poskytnout, i když příjem osoby a příjem osob s ní společně posuzovaných přesahuje výše uvedený násobek životního minima.

*Výše příspěvku na pořízení zvláštní pomůcky, jejíž cena je vyšší než 10 000 Kč, se stanoví tak, že spoluúčast osoby činí 10 % z předpokládané nebo již zaplacené ceny zvláštní pomůcky. Jestliže osoba nemá dostatek finančních prostředků ke spoluúčasti, krajská pobočka ÚP určí nižší míru spoluúčasti, minimálně však 1 000 Kč.*³³

Zákon stanovuje maximální výši příspěvku pro osoby se zdravotní disabilitou na zvláštní pomůcku, jejíž cena nesmí přesáhnout 350 000 Kč. V případě, že daná

³⁷ ÚŘAD PRÁCE. *Příspěvek na zvláštní pomůcku*

osoba již obdržela příspěvek na jiné zvláštní pomůcky, nesmí pak jejich součet v 60 kalendářních měsících po sobě dosáhnout částky vyšší než 800 000 Kč.³⁸

2.5 Socializace osob se zrakovou disabilitou

V dnešní době žijeme v multikulturní společnosti, skládající se z různých skupin obyvatelstva, k jedné z nich řadíme i zrakově postižené osoby. „*Mladí zrakově postižení lidé již vyrůstají ve společnosti, jež je k jejich postižení z velké části tolerantní. Nebylo tomu tak vždy. A nutno také dodat, že je v oblasti péče a přístupu ke zrakově postiženým je ještě mnohé, co by se dalo a mělo zlepšit. Tak jako je na jedince se zrakovým postižením kladen požadavek, aby se začlenili do společnosti intaktních osob, měl by být kladen požadavek na intaktní osoby, aby se naučili jedince se zrakovým postižením nejenom akceptovat, ale i přijímat a chápat jako rovnocenné členy společnosti. Tento proces vzájemného ovlivňování, začleňování, koexistence a kooperace nazýváme socializací.*“³⁹

Socializace neboli začleňování osob se zrakovou disabilitou do společnosti je dlouhodobý proces transformující se po celá století, na němž se musí podílet postižené osoby i okolní společnosti. Slowík⁴⁰ ve svém článku vymezuje pojem socializace a v závislosti na dosažitelnosti a pravděpodobnosti míry začlenění zrakově postižených ji dělí na 2 základní stupně, integraci a inkluzi. Tyto dva pojmy jsou leckdy zaměnitelné, inkluze je oproti integraci o trochu dokonalejší v začleňování do společnosti.

Integrace

Sociální integrace je proces rovnoprávného začleňování člověka do společnosti, týká se jejích všech členů. Při sociální integraci se jedná o úplné začlenění osoby s disabilitou do společnosti. Dosáhne jí osoba, která je zcela smířena se svou vadou a akceptuje ji. Jedinec je zcela samostatný, jeho postavení ve společnosti je rovnocenné s ostatními v pracovním i společenském životě.⁴¹ U postižených jedinců

³⁸ ÚŘAD PRÁCE. *Příspěvek na zvláštní pomůcku*

³⁹ ÚŘAD PRÁCE. *Příspěvek na zvláštní pomůcku*

⁴⁰ SLOWÍK, Josef. *Inkluzivní speciální pedagogika*. 2022

⁴¹ NOVOSAD, Libor. *Některé aspekty socializace lidí se zdravotním postižením: kapitoly ze sociologie handicapu*. 1997

nemusí docházet k zařazení do majoritní společnosti přirozeným způsobem a mohou nastat komplikace. Dochází k nim především z důvodu výrazné odlišnosti od ostatní populace, proto je nutné být podporu pro jejich zapojení a snažit se usnadnit tuto cestu vhodnými podmínkami.

Dle Jesenského, tyflopeda, věnujícího se národním i mezinárodním aktivitám v oblasti pedagogiky zrakově postižených a jejich rehabilitaci, můžeme slovo integrace chápat několika způsoby – v oblasti speciální pedagogiky tento pojem chápeme jako „*spolužití postižených a nepostižených při přijatelně nízké míře konfliktnosti vztahů těchto skupin*“.⁴² Dále uvádí, že „*integrace postižených je stav soužití postižených a intaktních, je to stav, kdy se samotný postižený nepovažuje za zvláštní součást společnosti a kdy ani intaktní společnost nepociťuje postiženého jako zvláštní součást*“³⁷. Intaktnost chápeme jako celistvost, nedotknutelnost společnosti.

Sociální integraci můžeme chápat jako jakési sdružování, utvoření v nový celek, kdy dochází ke spojení menšinové skupiny s většinou společenskou a společně pak tvoří a zdokonalují společenský systém, jehož součástí jsou hodnoty obou skupin. Obě skupiny, menšinová i společenská většina zastávají své konkrétní místo ve společnosti, nelze však přesně definovat hranici mezi nimi, leckdy jsou navzájem propleteny.

Do společnosti se chtějí zapojit i zrakově postižené osoby, které vyhledávají prostředky, s jejichž pomocí dojde ke snadnější integraci do skupiny. Integrace probíhá v mnoha oblastech lidského života. Jednou z nich je školská integrace - jedná se o zařazování dětí se zdravotním handicapem do běžných škol a tříd, či vytvoření konkrétních speciálních tříd pro handicapované děti v běžných školách. Dále existuje pracovní integrace, dle mého výzkumu by se dospělí handicapovaní jedinci rádi zapojili do pracovního procesu na pracovní trh. Na základě toho vzniklo podporované zaměstnávání a chráněný pracovní trh.⁴³

Aby lidé s disabilitou mohli vést co nejlepší a nejkvalitnější život, existuje množství podpůrných programů, mezi nimi je i program pracovní rehabilitace, jejíž

⁴² JESENSKÝ, Ján. *Uvedení do rehabilitace zdravotně postižených*. 1995

⁴³ SLOWÍK, Josef. *Speciální pedagogika: Integrace a inkluze* 2012

existence má výrazně zdravotně – sociální charakter. Pracovní rehabilitace jako jedna z možností napomáhá OZP k získání zaměstnání a tím k zajištění kvalitního sociálního života. Pracovní rehabilitaci zajišťují místně příslušné Úřady práce podle bydliště OZP nebo spolupracují s pracovními rehabilitačními středisky. Jedná se o souvislou činnost, napomáhající k získání a následnému udržení vyhovujícího pracovního místa pro OZP.

Inkluze

Inkluze usiluje o zařazení osob s handicapem do společnosti, neodděluje osoby se speciálními potřebami od zdravých osob. Jedná se o dokonalejší integraci. Snaha inkluze je změnit ostatní populaci tak, aby respektovala postižené jedince, jejich jedinečnost a individualitu. Je si vědoma určitých existenčních rozdílů, uznává je a pracuje s nimi jako s přirozenou součástí lidského života. Inkluze spočívá v přijetí jedince s postižením do komunity bezpodmínečně, bez ohledu na to, jaký je. Zaměřuje se na jeho schopnosti a dovednosti, jejich využití a následnou podporu k zapojení do komunity.

Postižený jedinec se společnosti přizpůsobuje v rámci svých možností a úměrně jeho věku. Dle Novosada je v současné době integrace i inkluze úzce spojena a klade důraz na partnerský vztah mezi postiženými a zdravými lidmi.⁴⁴

Brandl uvádí, že inkluze postižených lidí spočívá v rovnosti a důstojnosti všech lidí. Pokud přistupujeme inkluzivně, jsou handicapované osoby začleněny do všech každodenních činností jako lidé bez handicapu, s co nejmenší podporou speciálních prostředků, pomůcek a postupů. Mohou být však použity v situacích, ve kterých jsou nezbytně nutné pro jejich vykonání. V tomto přístupu se liší inkluzivní přístup od integračního, který spoléhá především v zajištění speciálních pomůcek, v podporu a péči pro handicapované osoby, kdežto inkluzivní přístup se snaží pomůcky využívat co nejméně.⁴⁵

⁴⁴ NOVOSAD, Libor. *Poradenství pro osoby se zdravotním a sociálním znevýhodněním: základy a předpoklady dobré poradenské praxe*. 2009.

⁴⁵ Brandl. *Sociální nerovnost a boj proti ní, duševní zdraví a Sociální inkluze a národnostní menšiny v EU*. 2006

Integrace a inkluze do společnosti bývají v publikacích od profesora Sováka doplňující k adaptaci, utilitě a inferioritě.

- **Adaptace** = dochází k přizpůsobení postižené osoby vůči společnosti, sociálnímu prostředí. Je však dosažitelná pouze za určitých podmínek (např. úprava školy nebo pracoviště) a záleží na schopnosti adaptace jedince na prostředí, ve kterém se nachází.
- **Utilita** = jedinec je schopen ve společnosti fungovat pouze s kontrolou a dohledem nad jeho vykonávanou prací.
- **Inferiorita** = vyloučení jedince ze společnosti – osoby jsou nesamostatné a závislé na svém okolí. Nejsou schopny fungovat bez dohledu.

Zrakové postižení může nepřímo zkrátit život člověka, také zvyšuje riziko dalšího postižení jeho zdraví (riziko pádu, riziko zlomeniny, riziko rozvoje psychického traumatu, deprese). Vlivem jeho postižení se nemůže účastnit mnoha sociálních aktivit, dochází k omezení sociální samostatnosti, ovlivňující jeho fyzické a duševní zdraví. Děti a žáci, kteří nejsou schopni rozpoznat běžné písmo zrakem, mají právo na možnost vzdělávání využívající Braillovo hmatové písmo.

Dle Národní rady osob se zdravotním postižením České republiky vyžaduje přístup k nevidomému nebo těžce zrakově postiženému určitá specifika v rámci zdravotní péče, konkrétně v přístupu lékařského i nelékařského personálu. Při kontaktu se zrakově postiženým bychom měli myslet na jeho omezení a využít tak spíše pacientův hmat a sluch, měli bychom klást důraz na oslovení jménem s podáním ruky, na které je potřeba upozornit, dále je vhodné slovně popisovat, co budu dělat a co má pacient očekávat.⁴⁶

Ministerstvo zdravotnictví vytvořilo jednoduchý návod pro zdravotní a sociální pracovníky, sestávající z jednotlivých na sebe navazujících kroků, podle kterých je vhodné postupovat ve zdravotnickém zařízení při kontaktu se zrakově postiženou osobou. Některé kroky nemusí být samozřejmé, zrakově vybavený člověk si leckdy

⁴⁶ NÁRODNÍ RADA OSOB SE ZDRAVOTNÍM POSTIŽENÍM ČR. *DESATERO komunikace s pacienty se zrakovým postižením*. Online. Nrzp.cz. 2010. [cit. 2024-01-02].

neuvědomí své vyjadřování pomocí gest či neverbální komunikace, kterou však zrakově handicapovaný není schopen rozeznat a zaznamenat.

- „Při vyšetření a ošetření má právo na nezbytné vysvětlení činnosti, která bude následovat, a stručné popsání používaných přístrojů. Vysvětlující mluví přímo k nevidomému.

- Žádné věci nevidomého by neměly být přesunuty bez oznámení o změně.

- Je nutné respektovat fakt, že nevidomý s vodícím psem má přístup do zdravotnických zařízení.

- Při delším pobytu u poskytovatele musí být pacient seznámen s orientační situací místnosti, s postavením nábytku v místnosti a možnostmi přivolat pomoc v případě nouze.

- Při odchodu z místnosti je vhodné nevidomého upozornit na to, že dotyčná osoba opouští místnost.

- Takové jednání se zrakově postiženými by neměla být dodržována pouze ve zdravotnictví, ale týká se to jakéhokoliv kontaktu s dotyčnou osobou. Vzhledem k tomu, že osoby nemohou používat zrak, je nutné nahlas komentovat veškeré naše kroky a informovat zrakově postižené, co se děje.“⁴⁷

⁴⁷ MINISTERSTVO ZDRAVOTNICTVÍ ČESKÉ REPUBLIKY. *Práva osob se zdravotním postižením*

3. Práce a právo na ni

Právo mít práci nebo zaměstnání patří k základním a mnohdy k nejdůležitějším právům všech občanů. Listina základních práv a svobod udává právo na zaměstnání, podle ní má každá osoba právo na zajištění prostředků, které jí pomohou opatřit nezbytné životní potřeby, pomocí svého zaměstnání. Jedná se o právo všech osob, tedy i osob se zřetelnou zdravotní vadou, na využití svých dovedností na trhu práce nebo v soukromém podnikatelském sektoru. Práce v životě hraje u většiny osoby, tedy handicapovaných i zdravých, klíčovou roli.

Práce a zaměstnání

Mezi pojmy práce a zaměstnání existuje značný rozdíl, slovem „zaměstnání“ označujeme zpravidla činnost, kterou vykonáváme pro někoho jiného (pro zaměstnavatele), dostáváme za ni zapláceno a zajišťujeme tak svou obživu a živobytí. Pod slovem „práce“ si představíme jakoukoliv činnost, za jejíž vykonání nemusíme být nijak ohodnoceni, provádíme ji s určitým předpokladem benefitu a pro svou vlastní potřebu.

Význam práce pro společnost nespočívá pouze v tom být zaměstnán a zaměstnání pravidelně navštěvovat, ale odjakživa hraje důležitou roli v sociálním kontextu a postavení osob ve společnosti. Dle Zákoníku práce můžeme zaměstnání definovat jako *„činnost zaměstnance pro zaměstnavatele, ze které mu plynou od zaměstnavatele příjmy ze závislé činnosti, které jsou, pokud by podléhaly zdanění v České republice, předmětem daně z příjmů podle právního předpisu upravující daně z příjmů a nejsou od této daně osvobozeny“*.⁴⁸

Zaměstnání může přímo ovlivnit, ať už pozitivně nebo negativně, chování osobnosti, navazování vztahů s okolím a společností, zapojování se do mimopracovních aktivit a tím mít vliv na celkové sebevědomí, psychický stav jedince a vnímání sebe samotného.

⁴⁸ Zákoník práce

3.1 Právo na práci

Právo na práci neukládá povinnost zaměstnavateli zaměstnat kohokoliv, kdo o danou práci projeví zájem. Jediným subjektem, který má povinnosti vůči svým občanům na práci, je stát, který garantuje vytvoření dostatečného množství pracovních míst a co nejvhodnějších podmínek, usnadňující lidem pohyb na trhu práce. Je nutné garantovat všem občanům hledajícím práci, že nebudou uměle vytvářeny žádné překážky bránící k dosažení práce a uplatnění jejich pracovních schopností. Stanovené podmínky by měly každému k dosažení práce naopak napomáhat. Jedinec nemá pouze právo na získání práce, ale také právo na její následné udržení. Právo na získání a udržení práce bývá umožněno zavedením pravidel, jejichž splněním není možné bezdůvodné ukončení pracovní smlouvy ze strany zaměstnavatele a v případě, že se tak stane, tak pouze z vážných a doložitelných důvodů. Každá osoba má právo práci vykonávat za vhodných, rovných a život neohrožujících podmínek, ohodnocenou adekvátní odměnou. Může se stát, že daná osoba nemůže kvůli neočekávaným a naléhavým případům práci vykonávat dle dohody, v takových situacích by jí měla být poskytnuta adekvátní náhrada.⁴⁹

Tato práva jsou uvedena i v hlavě čtvrté v Základní listině práv a svobod, která definuje hospodářská, sociální a kulturní práva, je v ní uvedeno:

- *„Každý má právo na svobodnou volbu povolání a přípravu k němu, jakož i právo podnikat a provozovat jinou hospodářskou činnost.*
- *Zákon může stanovit podmínky a omezení pro výkon určitých povolání nebo činností.*
- *Každý má právo získávat prostředky pro své životní potřeby prací. Občany, kteří toto právo nemohou bez své viny vykonávat, stát v přiměřeném rozsahu hmotně zajišťuje; podmínky stanoví zákon.“⁵⁰*

Dále pak článek 29 uvádí:

(1) „Ženy, mladiství a osoby zdravotně postižené mají právo na zvýšenou ochranu zdraví při práci a na zvláštní pracovní podmínky.

⁴⁹ GALVAS, Milan. *Pracovní právo*. 2012

⁵⁰ Listina základních práv a svobod. Hlava druhá, čl. 15

(2) Mladiství a osoby zdravotně postižené mají právo na zvláštní ochranu v pracovních vztazích a na pomoc při přípravě k povolání.

(3) Podrobnosti stanoví zákon. Člověk se zdravotním postižením nemůže být tedy zaměstnavatelem odmítnut pouze z důvodu, že má jisté znevýhodnění. Ke správnému fungování ve společnosti a soužití s okolím lidé se zrakovým postižením používají speciální zdravotní kompenzační pomůcky. “⁵¹

Jak je již výše zmíněno, možnost mít a pravidelně navštěvovat zaměstnání má vliv na psychický stav dané osoby, odvíjející se a související s několika významnými životními hodnotami. Jednou z nejdůležitějších z nich je samotné zajištění dostatečného množství financí a tím i samotná existence dané osoby. Pravidelné vykonávání a navštěvování zaměstnání zajišťuje lidem v naší společnosti pravidelný příjem v podobě peněz neboli mzdového ohodnocení. S peněžním ohodnocením úzce souvisí starobní důchod, jehož částka se odvíjí právě od pravidelného příjmu během pracovně činného života.

Pravidelné navštěvování zaměstnání zajišťuje denní režim, pracovní den má na základě toho svou strukturu, časovou i prostorovou. Dále napomáhá zlepšení společenského života, nabízí nám mnoho příležitostí ke vzniku nových sociálních kontaktů mimo rodinných příslušníků a tím i umožňuje možnost vycházet s jinými lidmi a naučit se k nim chovat a jednat s nimi v různých situacích. Práce a myšlenkové postupy v ní praktikované mohou rozšířit dané osobě znalosti a osvědčení některých postupů v řešení problémů, leckdy je pak možné je využít v osobním životě.

To, zda lidé mohou vykonávat a pravidelně navštěvovat zaměstnání, ovlivňuje jejich životy ve všech oblastech. Samotné zaměstnání představuje určitou míru nezávislosti osob, ne však každý vydělává tolik, aby byl nezávislý. Finanční i osobní nezávislost závisí především na příjmech ze zaměstnání a jejich výši. Zajišťuje možnost obživy a umožňuje seburčující život, její vykonávání může vést k zajištění jiných sociálních rolí.

V práci je nutné vykonat úkoly zadané od zaměstnavatele, jejichž splnění posiluje sebevědomí, zvyšuje vědomosti a má tedy vliv i na vývoj osobnosti. Vykonat

⁵¹ Listina základních práv a svobod

určitý pracovní úkon znamená mít na starost určitou pracovní činnost, k jejímu splnění je potřeba využít své získané znalosti a dovednosti. Člověk se tak zdokonaluje v jejich provedení a zlepšuje své pracovní postupy.

Na pracovišti by se člověk měl cítit užitečně, jsou od něj očekávány předem dané výkony, s jejichž splněním se může i postupně zvyšovat sebevědomí dané osoby. V zaměstnání se lidé učí novým věcem, je možné v něm navazovat kontakty s novými lidmi. Za vykonanou práci nese člověk určitou zodpovědnost, na základě, které může dojít k nárstu osobní hodnoty pro něj samotného i pro ostatní zaměstnance, kolegy, kteří ho berou jako sobě rovného. Všechny tyto uvedené vlastnosti jsou velmi důležité pro osobu se zrakovým postižením a mají vliv na zapojení se do společnosti i do pracovního života. Tyto dovednosti je proto vhodné posilovat a osvojit si, nejlépe již od dětského věku jedince a tím ho připravit na budoucí stav.

Ačkoliv je zaměstnání jako takové spojované především s podaným výkonem, hospodárností a ekonomikou firmy, je nutné si uvědomit, že lidé se zrakovým postižením mohou podávat různě zhodnotitelné pracovní výkony. Základním předpokladem pro vykonávání zaměstnání lidí, kteří mají nějaká funkční omezení, je korespondence pracovních požadavků s jednotlivými potřebami těchto lidí, a také s jejich možnostmi a pracovními dovednostmi.

V letech 2019 až 2023 byl realizován projekt autory Hory a Sirovátky, jež se zabývá výzkumem dlouhodobě nezaměstnaných handicapovaných lidí, nesoucí název „Podpora pro dlouhodobě nezaměstnané uchazeče o zaměstnání“. Studie se zabývá především problematikou začlenění těchto lidí do zaměstnání, a pojednává o problémech, které jim získání pracovní příležitosti komplikují. Pro získání zaměstnání handicapovanými lidmi je klíčovým prvkem poskytování individuálního poradenství, poskytování rekvalifikací a aktivní zapojení sociálních služeb. Z výzkumu vyplývá, že osobní poradenství je jednou z nejučinnějších služeb, jejichž poskytování je podporováno Evropským sociálním fondem. Projekt měl určité pozitivní dopady na zaměstnávání handicapovaných lidí, konkrétně se navýšil počet pracovních míst s individuální přístupem, přesto ale výsledky projektu ukázaly, že je

potřeba zvýšit dotace na chráněném trhu práce, aby vzniklo více vhodných pracovních míst.⁵²

Zaměstnání a lidé se zrakovým handicapem

Lidé se zrakovým postižením nemají velké množství příležitostí navazovat nové vztahy a získávat další interpersonální kontakty. Pracovní místo je tak vhodným místem pro vznik sociální interakce a pro navazování mezilidských vztahů. K osobě se zrakovým handicapem je proto důležité přistupovat jako k rovnoprávnému zaměstnanci, který má stejná práva a povinnosti jako ostatní zdraví zaměstnanci.⁵³

Jak bychom měli přistupovat k lidem (v práci ke kolegům), kteří jsou něčím odlišní od ostatní populace, kam se řadí i lidé se zrakovým postižením, a zacházet s nimi, je blíže uvedeno v zákoně č. 435/2004 Sb., *O zaměstnanosti* v platném znění: *„Při uplatňování práva na zaměstnání je zakázána přímá i nepřímá diskriminace z důvodu pohlaví, sexuální orientace, rasového nebo etnického původu, národnosti, státního občanství, sociálního původu, rodu, jazyka, zdravotního stavu, věku, náboženství či víry, majetku, manželského a rodinného stavu nebo povinností k rodině. ... Za diskriminaci se považuje i jednání zahrnující podněcování, navádění nebo vyvolávání nátlaku směřujícího k diskriminaci.“*⁵⁴ Podle tohoto zákona je zakázána jakákoliv diskriminace v zaměstnání i při jiných společenských událostech.

Světová organizace zdraví (WHO) odhaduje, že více než miliarda lidí na světě žije s nějakou formou postižení, tito lidé představují zhruba 15 % z celkové populace. Dle zprávy Organizace spojených národů z roku 2018 čelí lidé s postižením různým překážkám jako je diskriminace a nezaměstnanost, které brání jejich plnému začlenění do společnosti. Vyplývá to z nejnovějších údajů Mezinárodního úřadu práce (ILO), na Úřadech práce je světově kolem 470 milionů OZP, které mají omezený přístup k zaměstnání.⁵⁵

⁵² HORA, Ondřej a SIROVÁTKA, Tomáš. Do individualised projects help integrate the long-term unemployed and disadvantaged people?

⁵³ PROCHÁZKOVÁ, Lucie. *Podpora osob se zdravotním postižením při integraci na trh práce*. 2009

⁵⁴ Zákon č. 435/2004 Sb. *o zaměstnanosti*

⁵⁵ O'REILLY, Arthur. *The right to decent work of persons with disabilities*. 2007

OZP mají právo dle Mezinárodního úřadu práce pracovat na rovnoprávném základě s ostatními lidmi, hovoří o tom Úmluva o diskriminaci (zaměstnání a povolání), č. 111 z roku 1958.

Úmluva o diskriminaci v zaměstnání a povolání je součástí Filadelfské deklarace z roku 1944, tato deklarace reagovala na dynamický vývoj po 2. světové válce. Na 86. Mezinárodní konferenci v roce 1998 byl přijat soubor 8 nejdůležitějších úmluv nesoucí název Základní pracovní standardy (Core Labour Standards), mezi ně patří i Úmluva o diskriminaci.⁵⁶ „*Filadelfská deklarace potvrzuje, že všechny lidské bytosti, bez ohledu na rasu, vyznání nebo pohlaví, mají právo usilovat o své hmotné blaho i svůj duchovní rozvoj v podmínkách svobody a důstojnosti, ekonomické bezpečnosti a rovných příležitostí, a berouce dále v úvahu, že diskriminace představuje porušení práv vyjádřených Všeobecnou deklarací lidských práv, o rovnosti v zaměstnání zakazuje diskriminaci v zaměstnání.*“⁵⁷ I přesto zůstává míra zaměstnanosti OZP (48,7 %) mnohem nižší než u lidí bez postižení (72,5 %). Mezinárodní organizace se snaží dále pracovat na zapojení OZP do pracovního procesu a dosáhnout tak plné a produktivní úrovně zaměstnání.⁵⁸

3.2 Trh práce

Trh práce lze definovat jako pomyslný prostor, který je založen na vzájemném vztahu dvou subjektů. Dochází ke střetu nabídky pracovní síly a poptávky po ní ze strany firem a organizací, zaměstnavatelů a podnikatelů, kteří jsou ochotní za tuto práci zaplatit.⁵⁹ Pracovní silou předpokládáme lidi, lišící se jejich vlastnostmi, životními i pracovními zkušenostmi, dovednostmi, kvalifikací a pracovní kompetencí potřebnou k vykonávání dané pracovní náplně a zastávání konkrétní pracovní pozice.

Jedná se o místo, kde zaměstnanci přichází do styku se zaměstnavateli, společně vyjednávají o množství práce a také o její ceně, nazývané mzdou nebo platem. „*Trh práce je tak vytvářen třemi faktory, a to nabídkou práce, poptávkou po*

⁵⁶ ČÁP, Bohumil. *Působení Mezinárodní organizace práce*. 2016

⁵⁷ INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. *Discrimination (Employment and Occupation) Convention*. 1958

⁵⁸ RODRÍGUEZ-FERNÁNDEZ, Mercedes a Maria ANGELES JURADO. *Trends and opportunities in research on disability and work: An interdisciplinary perspective*. 2020

⁵⁹ KUCHAR, Pavel. *Trh práce: Sociologická analýza*. Praha. 2007.

práci a cenou práce. ⁶⁰ Někdy se můžeme setkat s výrazem *situace na trhu práce*, což nám ukazuje, jaká je aktuální poptávka a nabídka na trhu, a zda je dostatek pracovních míst a příležitostí nebo nikoliv.

3.3 Dělení trhu práce

První teorie určuje dva základní typy trhu práce, prvním z nich je volný neboli otevřený trh práce, na kterém si mohou samostatně hledat práci všichni občané. Druhým typem je chráněný trh práce, který je určen především pro osoby, které si kvůli svému zdravotnímu stavu nejsou schopni samostatně najít práci na volném trhu. Na chráněném trhu práce se přihlíží k jejich handicapu a je pro ně jednodušší si práci najít.

Trh práce je heterogenní, neexistuje tak pouze jeden trh práce ale více trhů, jejich množství je závislé na geografické oblasti, pracovním sektoru a vykonávaných profesích. Dle druhé teorie trhu práce můžeme trh rozdělit na primární a sekundární. Trh nabízející lepší pracovní příležitosti a pozice je označován trhem primárním, nabízí zaměstnancům větší jistotu udržení pracovního místa, lepší pracovní i mzdové podmínky a předpokládá kariérní růst.

Na primárním trhu je pro pracovníky snazší dosáhnout vyšší kvalifikace, a zajistit si pevnou pozici svého zaměstnání na tomto trhu, je na něm totiž poměrně nízká fluktuace. Na primární trhu je v určité míře zajištěný pravidelný růst mezd.⁶¹

Na sekundárním trhu práce najdeme pracovní pozice postavené níže v sociálním prostředí a zároveň s nižším mzdovým ohodnocením. K typickým znakům vyskytujícím se na tomto trhu můžeme přiřadit i vyšší fluktuaci pracovníků, kteří se tak mohou častěji setkávat s nezaměstnaností. Šance na zvýšení kvalifikace je nižší než u primárního sektoru a přijetí a následné uchycení se v něm může být podmíněno zvýšením kvalifikací, dovedností a vědomostí v podobě vzdělání, konkrétně absolvováním vysoké, vyšší odborné školy či příslušných kvalifikačních kurzů.

⁶⁰ PYSZKOVÁ, Helena. *Problematika nezaměstnanosti mladistvých*. Praha: Bankovní institut vysoká škola Praha, 2010.

⁶¹ VÁCLAVÍKOVÁ, Anna, Helena KOLIBOVÁ a Alina KUBICOVÁ. *Problematika trhu práce a politiky zaměstnanosti*. 2009

Vzhledem k tomu, že na sekundárním trhu práce se nenabízí tak lukrativní nabídky jako na trhu primárním je na něm větší fluktuace, častokrát může být jednodušší získat novou pracovní pozici na sekundárním trhu práce. Na tomto trhu se nejčastěji nacházejí nekvalifikovaní pracovníci, cizinci, mladí lidé bez vysokoškolského vzdělání, ve větším počtu i příslušníci etnických menšin, nebo lidé se zdravotním postižením a starší lidé předdůchodového věku. „Severoamerické průzkumy jednoznačně prokázaly, že oškliví, malí, obézní, v příslušných partiích málo vyvinutí či nevýrazní jedinci mají menší šanci na přijetí do zaměstnání a zastávají hůře placená místa než lidé hezcí, ba krásní – svalnatí, štihlí a výrazně vyvinutí“⁶²

Uplatnění na trhu práce je tedy z psychologického hlediska důležité pro všechny osoby ve společnosti, včetně těch zdravotně postižených. Tyto osoby jsou výrazně sociálně omezeny a vážně ohroženy sociálním vyloučením. Abychom eliminovali vyloučení OZP ze společnosti, je vhodné je zapojit do trhu práce, na kterém je pro ně státem poskytována zvýšená ochrana.

3.4 Chráněný trh práce

Zaměstnání na chráněném trhu práce vyhledávají nejčastěji lidé, kteří si nejsou schopni práci na volném trhu práce najít nebo je pro ně její vyhledání ztížené, a to především kvůli svému handicapu nebo svým zdravotním omezením pro vykonávání práce. Lidé, kteří vyhledávají práci na chráněném trhu práce jsou nejčastěji lidé s disabilitou (mentální, zrakovou) nebo s psychickou poruchou.

Chráněný trh práce tvoří zaměstnavatelé, kteří ve své firmě či organizaci zaměstnávají nad 50 % zaměstnanců se zdravotní disabilitou z celkového počtu zaměstnanců. Se všemi musí Úřad práce uzavřít písemnou dohodu o jejich uznání za zaměstnavatele na chráněném trhu práce. Úřad práce může uzavřít dohodu i přímo se zřetelně postiženou osobou, jež se rozhodla vykonávat samostatně výdělečnou činnost. Chráněný trh je takový trh práce, který napomáhá vytvářet vyhovující pozice pro postižené osoby, dříve se tyto pracovní pozice nazývaly chráněné dílny, v lednu 2012 došlo však dle platného zákona č. 435/2004 Sb., o

⁶² NOVOSAD, Libor. *Tělesné postižení jako fenomén i životní realita.*

zaměstnanosti ke změně znění a pojmenování pracoviště se změnilo na pojem chráněné pracovní místo. Ve skutečnosti nedošlo k žádným strukturálním změnám v organizaci, stále bylo a je v těchto organizacích zaměstnáno nad 50 % postižených, pouze došlo k oficiálnímu přejmenování a změně termínů uvedených v právních předpisech. Chráněné pracovní místo je jedním z nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti, hlavním cílem je zapojení OZP do pracovního procesu společnosti.

Chráněné pracovní místo jsou pracovní prostředí, která jsou upravená a přizpůsobená tak, aby v nich mohly osoby se zdravotní disabilitou vykonávat určité zaměstnání. Lidé s postižením tak mohou vykonávat požadovanou pracovní náplň pomocí svých znalostí a fyzických i psychických dovedností v přizpůsobených podmínkách.⁶³

Zaměstnavatelé upravují a přizpůsobují chráněná pracovní místa zaměstnancům s disabilitou s přihlédnutím k užívání osobních kompenzačních pomůcek. Přizpůsobují přístup na pracoviště a také pracovní pomůcky potřebné k vykonávání dané práce.

Zaměstnavatelé se společně s Úřady práce na chráněném pracovním trhu soustředí na individualitu v přístupu k jednotlivým zaměstnancům a jejich pracovní náplň. S každým individuálně probíhá zaškolení, následné vysvětlení a praktická ukázka a nácvik pracovních postupů. Individuálně se také přihlíží na pracovní tempo každého jedince s ohledem na jeho postižení.

Dohoda o uznání zaměstnavatele se vyřizuje s místní krajskou pobočkou Úřadu práce, která má stejné místo působnosti jako zaměstnavatel sídlí nebo má bydliště, a je právnickou nebo fyzickou osobou. Aby mohla být uzavřena dohoda o uznání zaměstnavatele je nezbytně nutné plnit určité podmínky.

Mezi podmínky, které jsou důležité k uzavření dohody patří:

⁶³ JOUZA, Ladislav. *Zaměstnání zdravotně postižených osob*. 2003

„a) Zaměstnavatel zaměstnává více než 50 % osob se zdravotním postižením z celkového počtu svých zaměstnanců

b) ke dni podání žádosti o uzavření dohody o uznání zaměstnavatele nebyl pravomocně odsouzen pro trestný čin podvodu podle jiného právního předpisu v souvislosti s poskytováním příspěvku na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením podle tohoto zákona,

c) ke dni podání žádosti o uzavření dohody o uznání zaměstnavatele není v likvidaci nebo v posledních 5 letech nebylo rozhodnuto o zamítnutí insolvenčního návrhu proto, že jeho majetek nebude postačovat k úhradě nákladů insolvenčního řízení, o zastavení insolvenčního řízení z důvodu, že pro uspokojení věřitelů je jeho majetek zcela nepostačující, nebo o zrušení konkursu z téhož důvodu, a

d) v období 12 měsíců přede dnem podání žádosti o uzavření dohody o uznání zaměstnavatele:

- vyplácel nejméně 80 % zaměstnanců, kteří jsou osobami se zdravotním postižením, mzdu nebo plat bezhotovostně převodem na účet vedený u peněžního ústavu, nebo poštovní poukázkou,*
- zaměstnával nadpoloviční většinu zaměstnanců, kteří jsou osobami se zdravotním postižením, na pracovištích, která nejsou jejich bydlištěm,*
- neuzavíral se zaměstnanci, kteří jsou osobami se zdravotním postižením, smlouvy, z nichž by vyplýval závazek těchto zaměstnanců poskytovat zaměstnavateli peněžní prostředky, nebo dohody o srážkách ze mzdy nebo platu v rozporu s dobrými mravy,*
- mu nebyla pravomocně uložena pokuta za správní delikt nebo přestupek na úseku zaměstnanosti nebo inspekce práce.⁶⁴*

⁶⁴ Zákon č. 435/2004 sb.o zaměstnanosti, § 78, část třetí

4. Podpora zaměstnávání lidí se zrakovou disabilitou

Osoby se zrakovou disabilitou mají při hledání svého zaměstnání několik možností, při kterých mohou najít uplatnění pro své dovednosti na trhu práce. Mohou žádat o práci na volném trhu práce, který je otevřený všem včetně lidí bez disability, a proto není leckdy jednoduché se v něm orientovat a následně najít a udržet si své zaměstnání. Pro zrakově postižené je tedy většinou jednodušší získat pracovní místo na chráněném pracovním trhu, kde lidem s disabilitou bývá poskytnuta podpora ze strany zaměstnavatele. Pokud se však tito lidé neorientují nebo se bojí prosadit na chráněném pracovním trhu, je možnost vyhledat pomoc u organizací nebo agentury podporovaného zaměstnávání. V příslušných právních předpisech je užíván termín lidé se zrakovým postižením, u volného popisu mluvíme o osobách se zrakovou disabilitou.

Vzhledem k tomu, že osoby se zrakovou disabilitou jsou kvůli svému handicapu zařazeny v oblasti zaměstnávání do stejné skupiny jako ostatní zdravotně postižení, budu ve své práci psát o zaměstnávání OZP, tedy všech zdravotně postižených lidí. V případě jakéhokoliv neshody v podpoře zaměstnávání pro zrakově postižené a OZP se na tento rozdíl v diplomové práci zaměřím.

Zdravotně postižené osoby lze klasifikovat do několika skupin, vycházející ze zákona č. 435/2004 Sb. *O zaměstnanosti*, dělené dle stupně postižení. Dělení je následující:

- a) invalidními ve třetím stupni (dále jen „osoba s těžším zdravotním postižením“),*
- b) invalidními v prvním nebo druhém stupni, nebo*
- c) zdravotně znevýhodněnými (dále jen „osoba zdravotně znevýhodněná“).⁶⁵*

Invaliditu hodnotíme podle zdravotního stavu jedince a jeho pracovní schopnosti. Poklesne-li pracovní schopnost posuzované osoby o 35 % až 49 %, hovoříme o invaliditě prvního stupně. Invalidita druhého stupně se týká jedinců, jejichž pracovní schopnost a výkonnost se pohybuje v rozmezí 50 % až 31 %. Pokud

⁶⁵ Zákon č. 435/2004 Sb. o *zaměstnanosti*

je jedinec schopný pracovat pouze na 30 % a méně, hovoříme o třetím stupni invalidity. U lidí se zrakovým postižením se pracovní schopnost posuzuje vždy s jejich nejlepší zrakovou korekcí.⁶⁶

Osoby s těžkým zrakovým postižením spadají většinou do druhého až třetího stupně postižení, v závislosti na jejich pracovní schopnosti. Většina osob se zdravotním/zrakovým handicapem není z důvodu dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu nadále schopna zastávat své zaměstnání či jinou výdělečnou činnost, na základě tohoto faktu poskytuje zákon nárok na pracovní rehabilitaci.⁶⁷

Do pracovního procesu by se rády zapojily i osoby se zrakovou disabilitou, ty jsou však kvůli svým handicapům značně společností vyloučeny a omezeny ve svých možnostech. Lidé se zrakovým postižením mohou trpět různými očními vadami, neznamena to tedy, že všichni lidé s očním postižením vidí stejně. Na základě rozsáhlosti jejich postižení zraku je k nim nutné přistupovat specifitější přístupem než k jiným osobám s postižením.

Zcela jedinečnou zdravotní pomůckou osob se zrakovou disabilitou zatím zůstává bílá hůl. Jedná se o jednu nejzákladnější pomůcku, díky ní se lidé mohou orientovat v prostoru. S její pomocí zaznamená nevidomý dostatečně včas překážku a zareaguje na ni, zároveň pomáhá zajistit nevidomým společně se speciálními technikami samostatný pohyb v prostoru a zajišťuje orientaci. K samostatnému nezávislému pohybu nevidomých osob v městských ulicích pomáhá i bezbariérová úprava.

„Všechny krajské pobočky Úřadu práce vedou evidenci osob se zdravotním postižením, kterým poskytují své služby. Evidence obsahuje identifikační údaje o osobě se zdravotním postižením, údaje o omezeních jejího pracovního uplatnění ze zdravotních důvodů, údaje o právním důvodu, na základě kterého byla uznána osobou se zdravotním postižením, a údaje o poskytování pracovní rehabilitace. Údaje

⁶⁶ Revue pro sociální politiku a výzkum. *Jaké dávky a pomůcky mohou využít osoby se zrakovým postižením?* 2018.

⁶⁷ Zákon č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti

z evidence osob se zdravotním postižením jsou určeny výhradně pro účely začlenění a setrvání těchto osob na trhu práce a pro statistické účely.“⁶⁸

4.1 Povinnosti zaměstnavatelů

Zaměstnavatelé na volném trhu práce, jejichž firma je tvořena více než 25 zaměstnanci, jsou povinni zaměstnávat i osoby se zdravotním handicapem, ty by měly zastávat alespoň 4 % z celkového počtu zaměstnanců. Pokud zaměstnavatelé nechtějí zaměstnávat osoby se zdravotním postižením, je možné tuto povinnost plnit jinými způsoby a to konkrétně *„odebíráním výrobků, služeb nebo zadáváním zakázek zaměstnavatelům, kteří zaměstnávají více než 50 % zaměstnanců se zdravotním postižením; nebo odebíráním výrobků a zadáváním zakázek chráněným pracovním dílnám; nebo odebíráním výrobků a služeb od osob se zdravotním postižením, které jsou osobami samostatně výdělečně činnými a nezaměstnávají žádného zaměstnance, nebo odvodem do státního rozpočtu.“⁶⁹*

V případě, že se zaměstnavatel rozhodne pro plnění povinnosti odvodem do státního rozpočtu, je povinen odvést 2,5násobek průměrné měsíční mzdy za každé neobsazené místo zaměstnance se zdravotním postižením. Průměrná mzda se vypočítává z průměrné mzdy zaměstnance z uplynulého roku během 1. – 3. čtvrtletí.

V nedávných letech se těmito povinnostem snažili někteří zaměstnavatelé vyhnout a vymýšleli různé cesty, jak zákon obejít. Jednou z častých možností, ke které docházelo, možná i v současnosti dochází, je takzvaná přefakturace. Při tomto procesu dochází k nákupu výrobků u firem, jež jsou registrované jako firmy zaměstnávající více než 50 % OZP, po nákupu však zakoupené výrobky přefakturují, splní tak povinnost odkoupit výrobky, ale peníze jim po prodání zůstanou stejné. K druhé velmi časté obcházké zákona se řadí reklamace zakoupeného zboží, firma nakoupí od zaměstnavatele s OZP výrobek na konci kalendářního roku a následující měsíc následujícího kalendářního roku ho reklamuje zpět. Doklady o nákupu se odevzdávají Úřadu práce, v jehož silách však není možné zkontrolovat, jestli byl výrobek opravdu využit. Od roku 2016 se Ministerstvo práce a sociálních věcí snaží tyto podvody podchytit, vytvořilo pro to online formulář evidence náhradního plnění, který by měl

⁶⁸ RNDR. BUBENÍČKOVÁ, Hana. *Zaměstnávání osob se zrakovým postižením*. 2014

⁶⁹ Zákon č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti, *Zaměstnávání osob se zrakovým postižením*

pomoci bojovat proti nepoctivým zaměstnavatelům v odvádění invalidní daně. Kontrolu účetnictví provádí Státní úřad inspekce práce, který se snaží tyto firmy odhalit.⁷⁰

Povinnosti zaměstnavatelů na chráněném trhu práce jsem již podrobněji rozepisovala v kapitole 3.4 Chráněný trh práce. Tito zaměstnavatelé musejí zaměstnávat více než 50 % svých zaměstnanců se zdravotním postižením.

4.2 Příspěvky pro zaměstnavatele

Příspěvek na zaměstnávání OZP

Vzhledem k tomu, že zrakově postižené osoby není jednoduché zaměstnat, jsou zaměstnavatelům, kteří zaměstnávají postižené osoby poskytovány příspěvky, jejichž výše se liší v závislosti na typu trhu práce, na kterém je práce vykonávána a kde jsou osoby zaměstnané.

Úřad práce poskytuje příspěvek zaměstnavatelům na volném trhu práce a tím tak podporuje zaměstnávání postižených osob. Příspěvek se v tomto případě poskytuje zaměstnavateli dle § 75 zákona č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti na zřízení pracovního místa, jelikož pracoviště musí být náležitě přizpůsobeno a upraveno dle zdravotního stavu zrakově postiženého jedince. Mluvíme o zaměstnavateli, který umožnil a zřídil pracovní místo na základě písemné dohody uzavřené s Úřadem práce. Další příspěvek, který může být poskytnutý zaměstnavateli na volném pracovním trhu je *příspěvek na úhradu provozních nákladů vynaložených v souvislosti se zaměstnáním zrakově postižené osoby*.

I zaměstnavatelé na chráněném pracovním trhu mohou získat příspěvek na vytvoření pracovní pozice pro osobu se zdravotním postižením. Současně jim *Úřad práce poskytuje příspěvky na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením na chráněném trhu práce*. Aby měl však zaměstnavatel nárok na získání příspěvku, musí ve své firmě zaměstnávat více než polovinu OZP ze všech zaměstnaných ve

⁷⁰ IDNES.CZ. *Firmy našly fígl na invalidní daň. Zboží od postižených vyreklamují.*

firmě. Pracovní pozice vytvořená pro zrakově postiženého musí být touto osobou obsazena po dobu minimálně tří let.⁷¹

Při splnění všech podmínek stanovených zákonem je příspěvek vyplácen až do 75% výše vynaložených mzdových nákladů, maximálně však činí 14 200 Kč na osobu, který se kvůli svému zdravotnímu stavu řadí mezi osoby 1.-3. stupně invalidity. Čerpá-li příspěvek na osobu zdravotně znevýhodněnou, výše příspěvku činí 5000 Kč. Zaměstnavatel dále obdrží paušální částku 1 000 Kč za jeden kalendářní měsíc na osobu se zdravotním postižením i na osobu zdravotně znevýhodněnou, dohromady je tedy vyplácen příspěvek 15 200 Kč (6000 Kč) měsíčně na jednu osobu.

Důležité je, že příspěvek na konkrétní osobu může být přiznán pouze jedinému zaměstnavateli, v případě, že je zdravotně postižený zaměstnanec zaměstnán u více zaměstnavatelů současně, nemůže si jiný zaměstnavatel příspěvek nárokovat. Příspěvek na zaměstnání OZP náleží tomu zaměstnavateli, u kterého má zaměstnanec uzavřenou a podepsanou smlouvu o pracovním poměru nejdříve. Zaměstnavatel, který zaměstnává osobu, jež pobírá starobní důchod, nemůže za stejného zaměstnance vyžadovat poskytnutí příspěvku na zaměstnání OZP.

Příspěvky jsou vypláceny zpětně za každé uplynulé čtvrtletí, poskytují je odpovědné krajské pobočky Úřadu práce ČR, jejichž působitě je ve stejném obvodu jako sídlo zaměstnavatele. Žádost o poskytnutí příspěvku musí rovněž „obsahovat *jmenný seznam zaměstnanců se zdravotním postižením a doložení skutečnosti, že zaměstnanci, na které zaměstnavatel příspěvek požaduje, jsou osoby se zdravotním postižením.*“⁷²

4.3 Integroční programy

Existují integrační sociální programy, které se snaží zapojit pomocí svých služeb nezaměstnané zdravotně postižené osoby na pracovní trh. Integroční programy organizují příslušné Úřady práce a nestátní neziskové organizace, ke kterým patří např. zaměstnavatelé chráněných dílen, sociálního poradenství, edukačních center pro osoby bez stálého zaměstnání, či provozovateli pracovní rehabilitace. Programy se snaží

⁷¹ ÚŘAD PRÁCE ČR. *Zaměstnávání osob se zdravotním postižením.*

⁷² MINISTERSTVO ZDRAVOTNICTVÍ ČESKÉ REPUBLIKY. *Příspěvek na podporu zaměstnávání OZP*

edukovat, socializovat a vytvářet poradenství pro nezaměstnané osoby se zdravotním postižením. Rozepíší se o nich v následujících kapitolách.

4.4 Podporované zaměstnávání

Podporované zaměstnávání je časově omezená služba, která pomáhá OZP poskytnout pomoc k získání a následnému udržení pracovního místa na volném trhu práce za stejného mzdového ohodnocení jako u osob bez handicapu. Podporované zaměstnávání vedou poskytovatelé nestátních neziskových organizací, cílem je zapojení jedinců s disabilitou do pracovního procesu na volném trhu a kompenzování jejich nedostatečnosti. Podporované zaměstnávání je určeno těm, kteří jsou kvůli svému zdravotnímu stavu na trhu práce znevýhodněni a pro vyhledání a udržení vhodné pracovní pozice je nezbytné zajistit dlouhodobou podporu přímo na pracovišti, proto mohou využít služeb podporovaného zaměstnávání. Podpora je poskytována individuálně, dle dovedností a potřeb konkrétní osoby.⁷³

Historie podporovaného zaměstnávání

Služba vznikla v 70. letech minulého století ve Spojených státech amerických, hlavní výhodou oproti běžným modelům zaměstnávání osob s disabilitou bylo to, že ti, kteří se rozhodnou využívat tuto službu, nemusejí dopředu umět požadované znalosti a dovednosti. Během několika prvních let nabídky služby podporovaného zaměstnávání v praxi došlo k zjištění, že pokud mají být lidé s disabilitou zapojeni do pracovního procesu na volném trhu, není nutné je speciálně školit a učit je určité dovednosti, ale nejefektivnější a zároveň levnější metodou je zapojit je do probíhajícího pracovního procesu. Dovednosti a návyky se OZP učili během práce v přirozeném pracovním prostředí.

Tento způsob zapojení OZP do pracovního procesu se dále rozšířil do Kanady a Austrálie, kde je dodnes tato metoda používána, jedná se o jeden z nejosvědčenějších způsobů pomáhající postiženým lidem k zaměstnání. V 90. letech se podporované zaměstnávání rozšířilo do Evropských skandinávských zemí, konkrétně do Norska. Po zavedení a praktikování podporovaného zaměstnávání v evropských zemích vyšlo najevo, že náklady vynaložené na zřízení a obsazení

⁷³ Asistence: Podporované zaměstnávání

chráněného pracovního místa (v té době chráněná dílna) jsou až o třetinu vyšší oproti nákladům vynaloženým pro poskytování služby podporovaného zaměstnávání. Další výhodou zaměstnanců nově zavedené služby byla vyšší mzda než výdělek zaměstnanců chráněných dílen.⁷⁴

Norsko je ze všech Skandinávských zemí v podporovaném zaměstnávání nejdále. „Práce musí být upřednostňována před pobíráním dávek. V letech 1993-5 norská vláda financovala realizaci národního pilotního projektu. Jeho výsledky vedly v Norsku k legislativnímu zakotvení PZ (vyhláškou). Ekonomická výhodnost podporovaného zaměstnávání byla jedním z argumentů pro to, aby se PZ od roku 1996 v Norsku zařadilo mezi standardní služby zaměstnanosti. Ze skandinávských zemí je podporované zaměstnávání systémově zajištěno ve Švédsku, zatímco ve Finsku stále ještě přetrvává nesystémové financování prostřednictvím grantů.“⁷⁵

Pro správné fungování a rozvoj podporovaného zaměstnávání v dalších zemích je důležitý vliv zastřešujících organizací – v 90. letech 20. století byla založena organizace s pojmenováním „Evropská unie pro podporované zaměstnávání (European Union of Supported Employment – EUSE) a Světová asociace pro podporované zaměstnávání (World Association of Supported Employment – WASE).“⁷¹ Vznik Unie byl za účelem podpory rozvoje poskytování služeb v Evropě.

Podporované zaměstnávání v současnosti

Česká unie pro podporované zaměstnávání uvádí: „Hlavním cílem podporovaného zaměstnávání je umožnit lidem z cílové skupiny získat a udržet si vhodné zaměstnání na otevřeném trhu práce. Současně je cílem zvýšit míru samostatnosti uchazečů/pracovníků. Podporované zaměstnávání je poskytováno lidem, kteří za účelem získání a udržení práce potřebují odbornou individuální podporu postavenou na osobní pomoci. Vysoká míra znevýhodnění přitom není důvodem k neposkytnutí této služby.“⁷⁶

⁷⁴ PODIVÍNOVÁ, Klára. ČESKÁ UNIE PRO PODPOROVANÉ ZAMĚSTNÁVÁNÍ. Podporované zaměstnávání – efektivní metoda zaměstnávání osob se zdravotním postižením. 2012

⁷⁵ VITÁKOVÁ, Petra. PROJEKT EQUAL. Souhrnná metodika podporovaného zaměstnávání. 2005

⁷⁶ Česká unie pro podporované zaměstnávání

Ve standardech podporovaného zaměstnávání České unie je dále uvedeno, že poskytovatel této služby musí mít vypracovaný systém, podle kterého se řídí a zajišťuje potřebnou podporu jedincům. Ta je jedincům poskytována maximálně dva roky v přiměřené míře jejich individuálním potřebám, nutným pro dosažení stanovených cílů.

„Pracovníci poskytovatele poskytují pracovní právní poradenství a kariérové poradenství, podle potřeby doprovází uchazeče/pracovníka na úřady, k zaměstnavateli apod., jednají v jeho zájmu s institucemi a poskytují mu podporu při zvládnání pracovních dovedností a návyků.“

Na poskytování podpory má osoba nárok i po uzavření smlouvy se zaměstnavatelem na volném trhu. Předpokladem pro ukončení trvání podpory ze strany poskytovatele je především vize udržení si pracovní pozice, je tedy nezbytné přihlídnout na sociální zajištění, začlenění, zvládnutí potřebných, pracovních i osobních dovedností a jejich rozvoj.

Podporované zaměstnávání se snaží formou poradenství rozvíjet pracovní kariéru, čímž vede OZP k zapojení na volném trhu práce. Zaměstnanci, kteří našli pracovní uplatnění na volném trhu práce s podporou poskytovatele této služby mají nárok na stejné platové ohodnocení jako ostatní zaměstnanci dané firmy nebo na průměrnou mzdu jako pracovníci na stejných pracovních pozicích v daném regionu. Práci vykonávají rovněž ve stejných podmínkách a se stejnými pracovními pomůckami a vybavením.⁷⁷

Aby mohla být OZP zařazena do programu služby podporovaného zaměstnávání, je nutné individuálně posoudit její dovednosti a analyzovat rozsah zdravotních potíží, které zájemce o službu má. Pro zařazení do programu je nutné mít realistickou vizi, při které tito lidé budou schopni během již zmíněných dvou let práci získat a po uplynutí limitu této doby budou schopni pracovat samostatně, případně za pomoci osobní asistence či dozoru.

⁷⁷ *Standardsy podporovaného zaměstnávání*. Praha: Česká unie pro podporované zaměstnávání, 2004.

Podmínkou pro schválení a zařazení uchazeče do služby je jeho vlastní zájem podílet se na práci na volném trhu práce. Dle Vitákové a organizace Rytmus⁷⁸ je podporované zaměstnávání specifický pracovní program, jež se opírá o filozofii, která je reprezentována 5 základními principy:

- 1) Princip uplatnění práva na práci – „využití práva na svobodnou volbu zaměstnání a přijatelné pracovní podmínky. Právo na ochranu proti nezaměstnanosti mají všichni občané bez ohledu na disabilitu.“⁷⁹
- 2) Občanský princip – na trhu práci by měli mít všichni lidé stejná práva a povinnosti bez ohledu na jakákoliv zdravotní znevýhodnění. Nelze připustit diskriminaci osob a zároveň je nutné podpořit zaměstnavatele v zaměstnávání postižených osob, která dostane odpovídající mzdové ohodnocení. Zaměstnanec podporovaného zaměstnávání by neměl být nijak znevýhodněn ani vyzdvižen oproti ostatním zaměstnancům, je zde snaha o zapojení postižených osob do pracovního procesu.
- 3) Princip konstruktivního přístupu – snaha nekategorizovat občany podle jejich schopnosti se zapojení do pracovní činnosti, ale hledat možnosti, vyhovující klientově přání, zájmů, nadání a dovedností a propojit je s požadavky zaměstnavatele.
- 4) Individuální princip – respektuje individualitu každého člověka. Pro vybrání vhodného zaměstnání jsou brány ohledy na jeho přání a zájmy.
- 5) Princip aktivního přístupu uživatele služby – zodpovědnost za udržení si zaměstnání se přesouvá na klienta podporovaného zaměstnávání, poskytovatel služby pouze kompenzuje jeho nedostatky a vyrovnává tak jeho dovednosti ostatním zaměstnancům.⁸⁰

„Podporované zaměstnávání se liší od služeb, jejichž hlavním cílem je rozvinutí činnosti lidí se zrakovým postižením a uspořádání jejich času (např. pracovní terapie), od služeb, které se zaměřují na zabezpečení základních životních potřeb (např. pečovatelská služba, osobní asistence), dále od služeb, které slouží k získání

⁷⁸ VITÁKOVÁ, Petra. PROJEKT EQUAL. *Souhrnná metodika podporovaného zaměstnávání*. 2005

⁷⁹ Všeobecná deklarace lidských práv vyhlášená Valným shromážděním spojených národů, článek 23

⁸⁰ VITÁKOVÁ, Petra. PROJEKT EQUAL. *Souhrnná metodika podporovaného zaměstnávání*. 2005

pracovních zkušeností a které vedou k získání práce ve speciálním prostředí (např. chráněné pracovní místo). Práce v běžných podmínkách je tak dle OZP často preferována nad prací v chráněném prostředí a podle výzkumu uskutečněných v USA a Kanadě se jedná o ekonomicky efektivnější variantu.“⁸¹ Efektivnější varianta je to především z pohledu zaměstnavatelů a státu, není potřeba vynaložit tolik úsilí a finančních prostředků pro to, aby si daný člověk osvojil potřebné dovednosti a získal stálé zaměstnání. Současně jsou na tom lépe i zaměstnanci, kteří mají vyšší výdělků, protože pracují na vyšší úvazek, než tomu je např. u chráněných dílen.

Podporované zaměstnávání v praxi

V osmdesátých letech 20. století byly do zaměstnávání zapojeny i osoby s těžším zdravotním postižením. Opakovaně se prokázalo, že je v rámci podporovaného zaměstnávání možné jejich uplatnění a zapojení do pracovního procesu. Po příslušném zaškolení a nácviku mohou podávat produktivní výkon dle požadavků zaměstnavatele a konkrétní pracovní pozice. S navyšováním možností pracovního uplatnění těchto osob roste zájem o tyto služby a také se zvyšuje očekávání samostatných OZP i jejich blízkých na získání plnohodnotného pracovního uplatnění.⁸²

Podle výpovědí informantů je podporované zaměstnávání na volném trhu práce upřednostňované před prací na chráněném trhu práce. Zaměstnanci mají delší pracovní dobu, vyšší plat – rovnocenný s ostatními nehandicapovanými zaměstnanci – oproti platovému ohodnocení na chráněném trhu práce a pocit užitečnosti.

Podporované zaměstnávání v ČR

V České republice poskytují podporované zaměstnávání nestátní neziskové agentury (organizace). První organizace podporovaného zaměstnávání v České republice vznikla v roce 1995. V současné době je množství agentur vyšší, počet se pohybuje kolem 40, v každém kraji České republiky existuje několik agentur poskytujících podporované zaměstnávání. Nejvíce agentur vzniklo v letech 2000–2005.

⁸¹ LATIMER, EA. *Economic impacts of supported employment for persons with severe mental illness*. 2001

⁸² LÉČBYCH, Martin. *Mentální postižení*. 2018.

Cílovou skupinu uživatelů podporovaného zaměstnávání tvoří nejen nezaměstnané osoby s disabilitou, ačkoliv tvoří největší část uživatelů, a svým zdravotním stavem jsou znevýhodněny i v dalších ohledech. Mezi určitý podíl žadatelů o službu patří osoby závislé na návykových látkách, bez domova, nebo lidé vracející se z výkonu trestu odnětí svobody. Financování služeb podporovaného zaměstnávání je různorodé, tvořené především ze státních dotací, darů a členských příspěvků, jen malá část je hrazena přímo uživateli služby.

Programy podporovaného zaměstnávání v České republice obvykle poskytují řadu služeb, včetně odborného hodnocení, rozvoje a umístění do zaměstnání, školení a podpory na pracovišti a průběžného koučování a mentoringu. Tyto programy jsou často poskytovány ve spolupráci se zaměstnavateli, kterým je poskytováno školení a podpora, která jim pomůže lépe porozumět potřebám zaměstnanců se zdravotním disabilitou.

Česká unie pro podporované zaměstnávání se podle platných zákonů a předpisů snaží podporované zaměstnávání rozvíjet a podporovat. Její cíle jsou následující:

1. *„sdužovat poskytovatele a obhájce služeb podporovaného zaměstnávání,*
2. *vytvořit metodiku podporovaného zaměstnávání v souladu s požadavky European Union of Supported Employment a tuto metodiku průběžně aktualizovat na základě nových poznatků a zkušeností,*
3. *podporovat vznik a rozvoj nových poskytovatelů služeb podporovaného zaměstnávání*
4. *prosazovat a obhajovat podporované zaměstnávání jako soubor služeb, bez kterých se otevřená společnost neobejde,*
5. *být aktivním členem European Union of Supported Employment,*
6. *šířit vzdělanost v tomto oboru se zvláštním důrazem na potřeby členů,*
7. *jednat s ústředními státními institucemi ČR, s reprezentanty nestátního sektoru, podnikatelské sféry atd. Česká unie pro podporované zaměstnávání zastupuje*

na národní úrovni zájmy poskytovatelů podporovaného zaměstnávání a pomáhá tuto službu prosadit do každodenní praxe.“⁸³

Agentury poskytující podporované zaměstnávání V České republice mohou nabídnout službu zhruba 1500 klientům za rok, každoročně se tak podaří z celkového počtu klientů zaměstnat okolo 30 %. Někteří účastníci zaměstnání neseženou, prokazatelně se jim ale zvýší schopnosti v oblasti hledání a následného udržení si zaměstnání. Je však nutné si uvědomit, že proces podporovaného zaměstnávání je dlouhodobá záležitost a leckdy může trvat až 3 roky. Celková úspěšnost agentur, která se hodnotí podle počtu zaměstnaných účastníků programu na volném trhu práce, je zhruba 70 %.⁸⁴

4.5 Pracovní asistence u podporovaného zaměstnávání

Pracovní asistence má nezastupitelnou roli v podporovaném zaměstnávání. Pracovní asistence je poskytována nestátními neziskovými organizacemi v rámci projektů. V případě, že se nejedná o projekt, je možné zažádat ze strany uchazeče na příslušném Úřadu práce, o změnu statusu uchazeče o zaměstnání na zájemce o zaměstnání. Pracovní asistence může být mimo projekty a Úřad práce také někdy poskytována pracovníky sociálních služeb. Ten, který práci vykonává, je označen pracovním asistentem.

Pracovní asistence je nejvíce uplatnitelná v prvních týdnech nástupu do nového zaměstnání. Během této doby je vhodné poskytnout zaměstnancům, leckdy i zaměstnavateli, zvýšenou podporu. Vzhledem k tomu, že jakmile se uchazeč o zaměstnání stane zaměstnancem, jakákoliv podpora ze strany Úřadu práce končí. Během prvních týdnů v novém zaměstnání je však podpora zaměstnance důležitější než kdy jindy, je proto nutné podporu získat od jiného subjektu, nejčastěji od nestátních neziskových organizací.

„Pracovní asistence se soustředí na poradenství jak nově umístěnému účastníku na pracovní místo, tak jeho zaměstnavateli. Účelem pracovní asistence je vzájemné sladování potřeb a očekávání na obou stranách, které napomáhá lepší

⁸³ Česká unie pro podporované zaměstnávání

⁸⁴ PODIVÍNOVÁ, Klára. ČESKÁ UNIE PRO PODPOROVANÉ ZAMĚSTNÁVÁNÍ. *Podporované zaměstnávání - efektivní metoda zaměstnávání osob se zdravotním postižením*. 2012

adaptaci a snížení rizika opakované nezaměstnanosti. Zahrnuje také řešení vznikajících problémů a případnou mediaci mezi oběma stranami.“⁸⁵

Pracovní asistent poskytuje podporu zaměstnanci na pracovišti, zaměřuje se na nejen pracovní záležitosti, ale rovněž na sociální. Nemusí být samozřejmostí, že zaměstnanec podporovaného zaměstnání je obeznámen se všemi sociálními interakcemi, ke kterých v zaměstnání dochází. Asistent pomáhá při nábízení odborných a potřebných dovedností pro vykonávání dané pracovní náplně, leckdy využitelných i v běžném životě. Zaměstnanec je postupně zaučován pracovním asistentem vykonávat pracovní činnosti na základě požadavků zaměstnavatele. Podpora uživatele služby se postupně snižuje, až do té doby, kdy je dotyčná osoba schopna vykonávat danou činnost zcela samostatně.

Mluvíme o takzvané *minimální efektivní podpoře*, která klade důraz na rozvoj samostatnosti a její vývoj je úměrný aktuálním potřebám a míře samostatnosti člověka. Vychází z teorie, že větší míra podpory, než je podpora nezbytně potřebná, může být kontraproduktivní. Autorky Krejčířová a Stupková, zabývající se psychopedií, zformulovaly 5 bodů, které napomáhají k udržení pracovního místa, mezi ně patří:

- 1) přiměřenost – podpora osoby je nutná v přiměřené míře potřebě dané osoby, není žádoucí podporovat ji více či méně, než je nutné,
- 2) přirozenost – snaha hledat podporu v přirozeném sociálním prostředí,
- 3) respektování rozhodnutí uživatele – podpora uživatele by měla být v souladu s ním samotným,
- 4) individuální přístup – snaha přistupovat k uživateli jedinečně, individuálně,
- 5) snižování podpory – snaha o postupné osamostatnění uživatele.⁸⁶

Pracovní asistence je v podporovaném zaměstnávání klíčová, protože pomáhá jednotlivcům se zdravotní disabilitou orientovat se na pracovišti a rozvíjet potřebné dovednosti k úspěchu. Pracovní asistence může zahrnovat pracovní koučink, školení a podporu v oblasti komunikačních a sociálních dovedností. Zajišťuje, aby jedinci

⁸⁵ Pracovní asistence po nástupu do zaměstnání

⁸⁶ KREJČÍŘOVÁ, Olga a Vlasta STUPKOVÁ. *Problematika zaměstnávání občanů se zdravotním postižením*. 2005

se zdravotním handicapem byli schopni vykonávat své pracovní povinnosti efektivně. Tato podpora může také pomoci jednotlivcům získat důvěru ve své schopnosti a cítit se pohodlněji ve svém pracovním prostředí.

4.6 Přejchodná zaměstnání a tranzitní programy

Do roku 2018 existovaly agentury zabývající se podporou zaměstnávání OZP na volném trhu práce, jednalo se o přechodná zaměstnání a tranzitní programy. Agentury v České republice existovaly od roku 2005 a jejich cílem bylo připravit osoby s handicapem na budoucí pracovní poměr. Osoby s disabilitou mohly u zaměstnanců pracovat na zkoušku, zkoušely si osvojit pracovní návyky a naučit se nové dovednosti, cílem mimo jiné bylo zjistit, zda vykonávaná práce vyhovuje jejich požadavkům a přání. Přejchodné zaměstnání byl jeden z nástrojů pracovní rehabilitace.⁸⁷

Tranzitní program je služba nabízená žákům, budoucím absolventům středních a praktických škol se specifickými potřebami (pomocné a speciální školy), kteří se chtějí po ukončení vzdělávání pracovním uplatnit a uchytit se na volném pracovním trhu. Hlavním cílem je zajistit žákům praxi u zaměstnavatelů na volném trhu práce a tím získat pracovní místo na volném trhu práce.

Žáci, kteří mají zájem a chtějí se zapojit na trhu práce, navštěvují pravidelně v předem smluvený čas a den v týdnu svou praxi. Náplň práce a místo, kde by se chtěl žák v budoucnu pracovním uplatnit záleží na jeho vlastním rozhodnutí a také na individuálních možnostech jeho potřeb. Praxi vykonává za přítomnosti tzv. pracovního asistenta.

Asistent žákovi pomáhá např. i při jednání s úřady, se zaměstnavatelem a při vyřizování důležitých úředních nebo právních aktů. Tranzitní program pomáhá žákům seznámit se s vyhledáváním volných míst, zlepšit schopnost odpovídat na pracovní nabídky, sepsat vlastní životopis, či připravit se na pracovní pohovor.⁸⁸

⁸⁷ *Zaměstnávání osob se zdravotním postižením (OZP)*. Amelie. 2018

⁸⁸ HOLÁ, Michaela. *Co je tranzitní program?* 2010

4.7 Job club

„Job club je poradenský program, jehož hlavním cílem je motivovat a aktivizovat jeho účastníky k uplatnění na trhu práce, a to získáním orientace na trhu práce a nácvikem dovedností a technik vyhledávání zaměstnání. Job club probíhá formou opakovaných skupinových setkávání v malých skupinách o 8-10 účastnících. Jak často schůzky jsou a jejich doba trvání je přizpůsobena individuálním potřebám skupiny, může se jednat o 5-6 schůzek, 3-4 hodiny, jednou až dvakrát týdně.“⁸⁹

Job club je určen všem občanům, kteří se ucházejí o zaměstnání a chtějí zlepšit svůj osobní či pracovní růst, zlepšit svou sebe prezentaci, zvýšit sebevědomí. Pomáhá také se sestavením životopisu a s vymezením jejich pracovních cílů.

V případě zájmu o zařazení do programu musí zájemce požádat svého zprostředkovatele na Úřadu práce o zařazení do skupinového programu Job clubu. V programu se lidé připraví na výběrové řízení, pohovor a naučí se, jak se při něm chovat a jednat. Po absolvování programu Job clubu získá dotyčný dovednost jednat se svým potencionálním zaměstnavatelem i s ostatními zaměstnanci a v neposlední řadě se naučí zvládat stresově vypjaté situace. Job club se zaslouhuje o formu skupinové práce s lidmi, o získání, procvičování a rozvoj nezbytných dovedností, které jim mohou pomoci při hledání pracovního uplatnění. Job club se zaměřuje nejen na dovednosti úzce související se získáním zaměstnání, ale rovněž se snaží klást důraz na rozvoj a posílení dovedností souvisejících s osobním životem, konkrétně osobní hygienou a chováním.

Job club je schopný zprostředkovat příslušné kontakty na zaměstnavatele, kteří nabízejí volná pracovní místa, jež jsou evidována Úřadem práce České republiky a odkazy na internetové stránky s nabídkou pracovních příležitostí. Shání kontakty na organizace zajišťující pracovní možnosti v České republice i v zahraničních zemích, a nabídku rekvalifikačních kurzů a projektů ESF (The European Social Fund). ESF patří k hlavním evropským fondům Evropské unie zaměřujících se na podporu

⁸⁹ ÚŘAD PRÁCE ČR. *Job Club*. 2022

pracovních nabídek, s jejichž pomocí mohou lidé získat lepší zaměstnání. Současně se ESF snaží zajistit spravedlivější pracovní příležitosti pro všechny občany EU.⁹⁰

Účast v Job klubu je pro uchazeče velmi přínosná, naskýtají se možnosti podívat se mimo své bydliště, překonat svou nejistotu, obavy a strach z neznámého. Pomůže v seznámení se s lidmi a získávání kontaktů na ně, zlepšení komunikace a vytváření zpětné vazby a současně její přijímání od okolní společnosti, a především vnímání vlastních možností.

4.8 Pracovní rehabilitace

Dle zákona č. 435/2004 Sb., o *zaměstnanosti*, mají osoby se zdravotním postižením možnost využít programu nazývaným pracovní rehabilitací. Pracovní rehabilitace bývá zajištěna místně příslušným Úřadem práce České republiky podle místa trvalého bydliště osoby se zdravotním postižením. Pokud má OZP zájem o tento program musí podat žádost na příslušnou pobočku ÚP, který nejenom zprostředkovává rehabilitaci, ale také ji zpravidla hradí. Úřad práce nemusí zajistit pracovní rehabilitaci pouze svépomocí, ale na základě písemné dohody může pracovní rehabilitaci zajistit pověřením jiné právnické nebo fyzické osoby. Jedná se o souvislou činnost, napomáhající k zajištění a následnému udržení vyhovujícího pracovního místa pro OZP.

Ošetřující lékaři, zejména praktičtí, mají dle zákona povinnost nabídnout pracovní rehabilitaci všem osobám v dlouhodobé pracovní neschopnosti či invaliditě, bohužel tato skutečnost bývá často opomíjena nevědomostí lékařů uvedené povinnosti a OZP o této možnosti nevědí.

„V případě zařazení fyzické osoby na pracovní rehabilitaci, musí být tento stav oznámen písemně krajskou pobočkou Úřadu práce na příslušnou okresní správu sociálního zabezpečení. V písemnosti musí být uvedeno datum zahájení pracovní rehabilitace, místo výkonu, rozsah a celková doba trvání pracovní rehabilitace. V případě ukončení pracovní rehabilitace je opět nutné písemné oznámení sociální správě do 5 kalendářních dnů. Jakmile jsou žádosti podány a zaregistrovány

⁹⁰ EVROPSKÁ UNIE. *Evropský sociální fond.*

v systému, pobočky Úřadu práce začnou zabezpečovat pracovní rehabilitaci a hradí náklady s tím spojené.“⁹¹

Součástí pracovní rehabilitace jsou doplňkové služby, jedná se o poradenství, které se zaměřuje na volbu povolání. Dále je poskytována teoretická příprava i praktické cvičení OZP pro danou pracovní činnost. Osoby se tak seznámí se svou náplní práce a osvojí si některé pracovní postupy a návyky. Pracovní rehabilitace zprostředkovává zaměstnání, podporuje jeho udržení a pomáhá řešit jeho případnou změnu.

*„V rámci probíhajícího projektu v roce 2021 Evropského sociálního fondu s názvem: „Vývoj a pilotní ověření konceptu Pracovně rehabilitačního střediska“ došlo ke vzniku ve spolupráci s MPSV a ÚP ČR konceptu odborných středisek, která již od roku 2004 předvídá zákon o zaměstnanosti jako subjekt podílející se ve spolupráci s Úřady práce na zabezpečení pracovní rehabilitace. Dosud do roku 2021 nebyla tato střediska v ČR zřízena a projekt tak zkoumá možnosti a přínos tohoto řešení v oblasti podpory zaměstnávání OZP. Myšlenkou uvedeného konceptu je vybudování externího multiprofesního zařízení, které by bylo schopné účinně vyhledávat motivované ekonomicky neaktivní OZP (případně osoby po vážné nemoci či úrazu ohrožené ztrátou zaměstnání), podpořit jejich včasný přestup do pracovní rehabilitace a následně být užitečným partnerem ÚP ČR, zapojených účastníkům a zaměstnavatelům při zabezpečení individuálně naplánovaného komplexu pracovně – rehabilitačních služeb.“*⁹²

Dle výše zmíněného zákona nemohou být některé osoby se zdravotním postižením zaznamenány na Úřadě práce jako uchazeči o zaměstnání. Jedná se o osoby ve 3. invalidním stupni, jejich zdravotní stav jim neumožňuje schopnost výdělečné činnosti ani za zcela výjimečných podmínek. Často je pro vykonávání činnosti nutná trvalá přítomnost asistenta. Pro tyto osoby, které zažádají na příslušném Úřadu práce o pracovní rehabilitaci, jsou Úřadem práce vytvářeny speciální individuální plány pracovní rehabilitace, které mají napomoci k nalezení vyhovující pracovní pozice. Individuální plán zohledňuje zdravotní způsobilost žadatele a jeho schopnost provádět

⁹¹ ÚŘAD PRÁCE ČR. *Job Club*. 2022

⁹² DŽAMBASOV, Petr. *Role pracovně rehabilitačního střediska v procesu pracovní integrace osob se zdravotním postižením* 2021

požadované pracovní úkony nebo jinou výdělečnou činnost s přihlédnutím na situaci na trhu práce.

U OZP 3. stupně invalidity je příprava k práci podstatně časově náročnější, trvá však nejdéle 24 měsíců. Během ní dochází nejprve k začlenění osoby se zdravotní disabilitou na příslušné pracoviště a konkrétní pracovní pozici, ke kvalitnímu zapracování a následnému vykonávání samostatné práce je nutné získání znalostí, dovedností a návyků. Příprava pro OZP ve 3. stupni invalidity k budoucí práci může být vykonávána na několika místech. Příprava se může odehrávat na pracovišti samotného budoucího zaměstnavatele, které však musí být upraveno tak, aby vyhovovalo zdravotnímu stavu osoby.

Pokud se osoba se zdravotní disabilitou rozhodne přípravu k práci absolvovat, musí uzavřít s Úřadem práce písemnou dohodu, obsahující identifikační údaje obou stran dohody, náplň přípravy k práci, dobu a místo jejího konání. V dohodě také musí být napsáno, jak bude práce zajištěna a jakým způsobem budou ověřeny nabyté informace a schopnosti OZP. Dohoda musí obsahovat závěr, ve kterém se nachází klauzule o vypovězení dohody. Po účasti přípravy k práci je dotyčné osobě vydáno osvědčení o jejím absolvování.

Zkušenosti z EU⁹³ říkají, že se délka nezaměstnanosti prodlužuje, někteří z nezaměstnaných chtějí pobírat spíše sociální dávky, jejich pobírání je pro ně pohodlnější a lepší než pravidelné chození do zaměstnání či snaha o další vzdělávání či rekvalifikaci v oboru. Pracovní rehabilitace je určena a je efektivní především pro osoby v dlouhodobé pracovní neschopnosti do té doby než se „překlopí“ do invalidního důchodu.

4.9 Specifika pro zaměstnávání osob se zrakovou disabilitou

Osoby se zrakovou disabilitou čelí několika výzvám při zajištění a udržení zaměstnání. Jedním z nejvýznamnějších problémů jsou nedostatečně upravené pracovní podmínky příslušného pracoviště. Mnoho zaměstnavatelů neposkytne potřebné prostředky a speciální vybavení, jako je Braillovo písmo nebo zvuková zařízení, aby pomohli zrakově postiženým zaměstnancům při plnění jejich pracovních

⁹³ Long-term unemployment rate. 2023

povinností. Kromě toho mohou osoby se zrakovou disabilitou čelit diskriminaci v procesu přijímání zaměstnanců kvůli mylným představám o jejich schopnostech.

Zaměstnávání osob se zrakovým postižením má několik výhod pro zaměstnavatele a pracovní sílu jako celek. Osoby se zrakovým postižením přinášejí na pracoviště jedinečné perspektivy a dovednosti při řešení problémů. Jsou často vysoce přizpůsobivé a vynalézavé, protože si často sami vyvinuli alternativní metody pro provádění úkolů. Zaměstnávání osob se zrakovým postižením může navíc zvýšit úsilí o rozmanitost a inkluzi na pracovišti.

Můžeme říci, že zaměstnávání osob se zrakovým postižením není pouze právní povinností, ale také morální a praktickou povinností. Navzdory výzvám, kterým čelí, mají osoby se zrakovým postižením co nabídnout na pracovním trhu a měly by mít rovné příležitosti přispívat společnosti prostřednictvím zaměstnání.

Vzhledem k ztíženým možnostem pracovního uplatnění na trhu, může dojít ke zhoršení kvality celkového života. Prostředí, ve kterém se takto postižení jedinci nacházejí musí být speciálně upraveno tak, aby jejich potřeby nebyly omezeny. Je však nutné si uvědomit, že prostředí upravované pro vozíčkáře je v dnešní společnosti mnohem lépe pochopitelné než bezbariérovost prostředí z pohledu zrakově postižených.

Jako jeden z příkladů můžeme uvést vodící linie a signalizační pásy, dále pak akustické a hlasové majáčky, hlásiče nezbytné pro zařazení zrakově postižených do života. Slabozrací lidé se mohou orientovat pomocí kontrastních prvků, které jsou kvůli své zrakové vada schopni zaznamenat.

Navštěvovat pravidelně zaměstnání je pro osoby se zrakovým postižením důležité nejen kvůli samostatnosti, ale i kvůli ekonomické nezávislosti. Zrakově postižení se však v pracovním životě mohou čím dál více uplatnit, vzhledem k současnému vývoji společnosti, především v oblasti technologie a informatiky, není nezbytně nutné pro vykonávání práce vidět. Tento fakt vede ke možnosti zaměstnat čím dál větší množství zrakově postižených lidí. Někteří zaměstnavatelé si toho však nejsou vědomi a tato místa obsazují stále raději plně zdravými jedinci. Vývoj technologií pro postižené občany může být i překážkou, v dnešní době si ale důležitost těchto služeb většina

zrakově postiženým uvědomuje a snaží se s technologiemi pracovat i během svého běžného života. Maximalizují tak své možnosti uplatnění se na pracovním trhu.

Přesto lidé s těžkou zrakovou disabilitou patří k jedné z nejvíce ohrožené skupině zdravotně postižených občanů v oblasti zisku pracovního uplatnění. V roce 2001 byl proveden sociologický průzkum veřejného mínění⁹⁴, kterého se účastnilo na 1500 respondentů, pocházejících z České republiky. Z průzkumu vyšlo najevo, že největší problém pro zrakově postižené jedince nastává při hledání si zaměstnání. V následujícím roce 2002 byl veden další průzkum trhu GFK (Growth from knowledge)⁹⁵, ze kterého se došlo k závěru, že mezi osobami s těžkým zrakovým postižením je téměř 70 % osob bez trvalého zaměstnání. Společnost GFK sdružuje agentury pro výzkum trhu. Agentury pod záštitou společnosti společně provádějí výzkumy na trhu a výzkumy veřejného mínění.

Tato situace je zapříčiněna více důvody, počínaje nižším dosaženým vzděláním lidí se zrakovou vadou, současně existují obavy zaměstnavatelů vytvářet pracovní místa pro lidi se zrakovým handicapem. Stále u některých zaměstnavatelů přetrvává domněnka, na základě, které nemají představu, jak by člověk se zrakovým postižením mohl pracovní přispět, když má výrazně omezené vidění. Jedním z dalších důvodů nezaměstnanosti je efektivita práce, ačkoliv by daná osoba byla schopna práci vykonávat, je velká pravděpodobnost menší efektivity než u osoby bez handicapu. Jedná se o jeden z hlavních aspektů, kvůli kterému jsou nejčastěji lidé se zrakovým postižením vyloučeni z trhu práce. Vzdělávací a výukové služby si toho jsou vědomy a na základě toho se snaží, aby pracovní efektivita zrakově postiženého člověka byla co nejvyšší a co nejvíce se tak přiblížila výsledkům činnosti okolních zaměstnanců.

4.10 Nejčastější zaměstnání osob se zrakovou disabilitou

Lidé se zrakovou disabilitou se nejčastěji uplatní v zaměstnání, kde využívají jiné orgánové smysly, a to především hmat a sluch. Nejčastější povolání těchto lidí je masér, hudebník, ladič hudebních nástrojů nebo zpěvák. Vzhledem k dnešním

⁹⁴ PEŠÁK, Milan. *VYBRANÉ ASPEKTY ZAMĚSTNATELNOSTI OBČANŮ SE ZRAKOVÝM POSTIŽENÍM.*, 2005.

⁹⁵ RNDR. BUBENÍČKOVÁ, Hana. *ZAMĚSTNÁVÁNÍ OSOB SE ZRAKOVÝM POSTIŽENÍM.* 2014

moderním technologiím se tito lidé se mohou uplatnit i v jakékoliv administrativní činnosti, v kanceláři, v bance nebo při práci s počítačem.

Empirická část

5 Metodologie výzkumu

Hlavním cílem práce je analýza předchozích pracovních zkušeností zrakově handicapovaných osob na trhu práce. Výzkum je prováděn formou tematické analýzy pomocí individuálních polostrukturovaných rozhovorů s osobami s těžkým zrakovým postižením, které již mají zkušenosti, ať už pozitivní či negativní, s hledáním zaměstnání na volném nebo chráněném pracovním trhu. Současně je během rozhovorů využita metoda pozorování, zaměřující se konkrétně na neverbální komunikaci.

V praktické části jsou zkoumány výhody i nevýhody volného a chráněného trhu práce, jsou sledovány překážky i příležitosti na straně jednotlivých informantů (osob se zrakovou disabilitou) i na straně zaměstnavatelů a jiných zprostředkovatelů nabídek práce (organizace, Úřad práce).

Snahou je kriticky zhodnotit jednotlivá opatření, včetně těch legislativních, o kterých pojednává teoretická část diplomové práce. Práce se snaží identifikovat jednotlivé pracovní příležitosti a překážky, na které je z pohledu osob se zrakovou disabilitou pohlíženo jako na jedny z těch nejdůležitějších a nejvíce problematických.

5.1. Cíle výzkumu

Hlavním výzkumným cílem je analyzování pracovních zkušeností osob se zrakovou disabilitou z „pohledu“ informantů a definice faktorů, které mají pozitivní vliv na získání kontaktu na potenciálního zaměstnavatele a tím i na nabídnutí (potencionální) pracovní nabídky osobám se zrakovým postižením.

Dílčí výzkumný cíl 1 (DVC1): Zjistit, jaké jsou možnosti pracovního uplatnění z pohledu osob se zrakovou disabilitou na volném pracovním trhu.

Dílčí výzkumný cíl 2 (DVC2): Zjistit, jaké jsou možnosti pracovního uplatnění z pohledu osob se zrakovou disabilitou na chráněném trhu práce.

Dílčí výzkumný cíl 3 (DVC3): Zjistit, jaký je z pohledu osob se zrakovou disabilitou přístup státu a příslušných organizací k těmto osobám.

Dílčí výzkumný cíl 4 (DVC4): Zjistit, jak se osoby se zrakovou disabilitou orientují v jednotlivých možnostech pracovního uplatnění a co je pro ně motivací.

Tazatelské otázky jsem rozdělila do čtyř skupin podle toho, ke kterému konkrétnímu výzkumnému cíli směřují. Pořadí otázek nebylo pevně dané, volila jsem ho s ohledem na maximální míru spontánnosti odpovědí.

Dílčí výzkumný cíl 1 sleduje problematiku zaměstnávání osob se zrakovou disabilitou na volném pracovním trhu z pohledu těchto osob. Otázky jsou tvořeny a seskupeny tak, aby jednotliví informanti mohli definovat výhody a nevýhody tohoto pracovního prostředí a zhodnotit je. Zodpovězením otázek bychom měli být schopni zjistit a následně definovat pracovní příležitosti volného trhu práce, kterými se zabývám v kapitole 3.3 Dělení trhu práce.

Dílčí výzkumný cíl 2 se zaměřuje na chráněný pracovní trh a jeho nabídku pracovních míst z pohledu osob se zrakovou disabilitou. Zabývá se jeho hodnocením, výhodami i nevýhodami, které popisují jednotliví informanti. Problematika chráněného trhu práce je popsána v kapitole 3.4 Chráněný trh práce.

Dílčí výzkumný cíl 3 sleduje možnosti pracovního uplatnění zprostředkované státem – Úřadem práce osob se zrakovou disabilitou.

Dílčí výzkumný cíl 4 je zaměřený na schopnost osob se zrakovou disabilitou orientovat se v jednotlivých možnostech pracovního uplatnění a snaží se tak identifikovat možnosti pracovního uplatnění osob se zrakovým postižením. Současně z pohledu osob se zrakovou disabilitou sleduje nejvhodnější pracovní pozice a jejich motivaci zaměstnání získat.

5.2 Pozicionalita výzkumníka

Vztah, který je mezi informanty a výzkumníkem je popsán pozicionalitou výzkumníka. Může být ovlivněna předchozími zkušenostmi výzkumníka a místem, kde výzkum probíhá. Vzhledem k povaze práce jsem výzkum, jakožto autor diplomové práce, prováděla sama, nebyl vytvořen žádný výzkumný tým, veškeré rozhovory jsem vedla za předem připravených otázek. S přihlédnutím k mému předchozímu studiu optometrie (měření zraku) a k mému stávajícímu zaměstnání na pozici optometristy se mi jeví téma výzkumu jako vhodné a zároveň přínosné pro moji praxi. Častokrát se ve své

praxi setkávám s lidmi, jejichž zrak je nevratně poškozen, ať už částečně nebo zcela. K těmto lidem mám blízký vztah a na základě toho jsem se rozhodla napsat na toto téma svou diplomovou práci, která mi pomohla k nabytí nových znalostí sociálního charakteru, vztahujících se k různým aspektům života těchto osob. Věřím, že informace pro mě budou v praxi přínosné a budu tak moci svým pacientům pomoci ve větší míře než doposud, nejen ze zdravotního hlediska, ale rovněž i z toho sociálního. Už několikrát jsem se ve své práci setkala s tím, že se někdo staral nebo sám byl osobou se zdravotním postižením a nevěděl, že má nárok na čerpání příspěvku od státu, proto doufám, že mi tato práce pomůže ještě více rozvést mé dosavadní znalosti.

Účastníci výzkumu byli obeznámeni s výzkumníkem a tématem diplomové práce před samotným rozhovorem. Na výzkum pohlíželi všichni účastníci kladně, se zájmem zlepšit své postavení ve společnosti a tím i přístup potencionálních zaměstnavatelů a podmínky v potencionálním zaměstnání.

5.3 Metody výzkumu

Jako výzkumnou metodologii jsem vzhledem k obsáhlému prostoru pro požadované okruhy otázek s možností jejich případného rozvedení zvolila kvalitativní výzkum, ve kterém jsem vedla polostrukturované rozhovory s osobami se zrakovou disabilitou, které již mají předešlé zkušenosti s hledáním zaměstnání na volném či chráněném trhu práce. Za metodu výzkumu bych označila tematickou analýzu, kde jsem předem stanovila a určila témata a cíle výzkumu, která odpovídala kategoriím a následně provedla tematickou analýzu. Během metody kvalitativního výzkumu může být náročnější zpracování dat, jejich následná interpretace a analýza, nesou s sebou určitá rizika, jako je například ovlivnění výsledků výzkumníkem jeho osobními názory a preferencemi. Může to být považováno za nevýhodu kvalitativního výzkumu, i přesto je tato metoda pro sběr dat k prováděnému výzkumu nejvhodnější.

Dle pedagoga a psychologa Ferjenčíka, zabývajícího se psychodiagnostikou a metodologií psychologie, „*má sběr dat a jejich analýza dlouhodobý charakter,*

přičemž oba procesy probíhají současně. Během cyklů sbírání dat a jejich analýzy své domněnky a závěry přezkoumáváme.“⁹⁶

Hendl, přední odborník v oblasti metodologie vědy a zpracování dat, zabývající se kvantitativními i kvalitativními metodami v oblasti sociálních a biomedicínských věd, metaanalýzou a kinantropologií, uvádí „*při vedení kvalitativního výzkumu může výzkumník otázky modifikovat nebo doplňovat v průběhu výzkumu, během sběru a analýzy dat. Z tohoto důvodu se někdy kvalitativní výzkum považuje za emergentní nebo pružný typ výzkumu.*“⁹⁷

Práce výzkumníka probíhá přímo v terénu, pozoruje okolí a na základě svých myšlenkových pochodů a úvah směřuje vedený rozhovor. „*Kvalitativní přístup tak neomezuje pouze na předem vybrané proměnné a výzkumník až v průběhu výzkumu zjišťuje, jaký význam proměnné mají a jak se ovlivňují*“⁹⁸.

Pro realizaci plánovaného výzkumu byla použita technika polostrukturovaného rozhovoru s předem stanovenými otázkami a tématy. Dle Hendla „*se polostrukturované dotazování vyznačuje definovaným účelem, určitou osnovou a velkou pružností celého procesu získávání informací.*“⁹⁹ Polostrukturovaný rozhovor umožňuje informantovi rozvíjet jeho názory k danému tématu a otevřeně se k němu vyjadřovat. Struktura zkoumaných témat polostrukturovaného rozhovoru je předem daná, pořadí otázek a jejich formulace se však může během rozhovoru měnit, a to v závislosti na průběhu rozhovoru. Výzkumník může během rozhovoru pozorovat témata, která se dostávají postupně na povrch a rozhovor tak směřovat k danému cíli.¹⁰⁰

Jsou kladeny určité nároky na informanty i na výzkumníka, konkrétně na jeho schopnost vést rozhovory a snažit se informanty nasměřovat k odpovědím na výzkumné cíle.

⁹⁶ FERJENČÍK, Ján. *Úvod do metodologie psychologického výzkumu*, 2000.

⁹⁷ HENDL, Jan. *Kvalitativní výzkum*. 2016

⁹⁸ HENDL, Jan. *Kvalitativní výzkum*. 2016

⁹⁹ HENDL, Jan. *Kvalitativní výzkum*. 2016

¹⁰⁰ SMITH, Jonathan. Reflecting on the development of interpretative phenomenological analysis and its contribution to qualitative research in psychology.

Polostrukturované rozhovory informanty nijak neomezují v odpovědích zkoumaného tématu. Během vedení výzkumu jsem současně využila metodu pozorování. Zaměřila jsem se především na neverbální komunikaci informantů a sledování průběhu rozhovorů. Své poznámky jsem si zaznamenávala na papír. Dle Gavory „by měl v průběhu kvalitativního výzkumu výzkumník zaznamenávat i to, co se za sledovanou dobu stane.“¹⁰¹ Pozorování informantů bylo pouze doplňujícím zdrojem poznání zaznamenaných poznámek v realizovaných rozhovorech. Osobní data z vedených rozhovorů jsou anonymizovaná, informace jsou upravené tak, aby z nich nebylo možné identifikovat danou osobu.

5.4 Otázky do polostrukturovaných rozhovorů

Kolik je Vám let?

Jste v současnosti zaměstnán/a? Pokud ano, na jaké pozici?

Jaké je Vaše vzdělání?

Část první – Dílčí výzkumný cíl: Zjistit, jaké jsou možnosti pracovního uplatnění z pohledu osob se zrakovou disabilitou na volném pracovním trhu

Indikátor: Identifikace volného trhu práce

1. Máte zkušenosti s hledáním zaměstnání na volném trhu práce? Pokud ano, jaké a jak je hodnotíte?
2. Našel/la jste na volném trhu práci? Pokud ano, působil/a jste alespoň po dobu dvou měsíců v tomto zaměstnání?
3. Jaké jsou podle Vás výhody na volném pracovním trhu? Lze se na něm uplatnit?
4. Jaké jsou nevýhody na volném pracovním trhu?
5. Jaké jsou nejčastější potíže a problémy ze strany zaměstnavatelů spojené se zaměstnáváním osob se zřetelným postižením?

Část druhá – Dílčí výzkumný cíl: Zjistit, jaké jsou možnosti pracovního uplatnění z pohledu osob se zrakovou disabilitou na chráněném trhu práce.

Indikátor: Identifikace chráněného trhu práce

¹⁰¹ GAVORA, Peter. *Úvod do pedagogického výzkumu*. 2000.

6. Máte zkušenost s vyhledáváním zaměstnání na chráněném trhu práce? Popište jakou.

7. Co považujete za výhody chráněného trhu práce? Je pro Vás nabídka zaměstnání dostupnější než na volném trhu práce?

8. Co považujete za nevýhody chráněného trhu práce? Setkal/a jste se někdy s komplikací?

Část třetí – Dílčí výzkumný cíl: Zjistit, jaký je z pohledu osob se zrakovou disabilitou přístup státu a příslušných organizací k těmto osobám

Indikátor: Identifikace možností získání zaměstnání za pomoci Úřadu práce/agentury z pohledu osob se zrakovou disabilitou

9. Využil/a jste někdy nějaké organizace, která by Vám pomohla najít pracovní uplatnění?

10. Jsou podle Vás zaměstnavatelé nakloněni a dostatečně motivováni zaměstnávat zrakově postižené na volném trhu práce?

11. Jak Vám podle Vás může stát/Úřad práce pomoci při hledání práce?

Část čtvrtá – Dílčí výzkumný cíl: Zjistit, jak se osoby se zrakovým postižením orientují v jednotlivých možnostech pracovního uplatnění a co je pro ně motivací

Indikátor: Identifikace možností pracovního uplatnění osob se zrakovým postižením

12. Víte, jaké existují možnosti Vašeho uplatnění se na trhu práce? Pokud ano, myslíte si, že máte dostatečné zdroje informací o těchto nabídkách vzhledem k vašemu postižení?

13. Jaké zdroje vy k vyhledávání zaměstnání používáte?

14. Jak se orientujete v nabídkách pracovních příležitostí Úřadu práce ČR pro osoby se zdravotním postižením? Víte, kde je hledat?

15. Co je pro Vás nejdůležitější při hledání zaměstnání?

16. Účastnil/a jste se někdy výběrového řízení na pracovní pozici? Pokud ano, jaká je Vaše zkušenost, jaký byl průběh?

17. Máte odborné znalosti a vzdělání, které odpovídají Vašemu současnému zaměstnání? Pokud ano, jaké to jsou?

18. Chtěl/a byste ještě něco k danému tématu doplnit?

5.5 Soubor informantů

Rozhovory byly uskutečnily s 8 informanty, kteří splňovali tři předem určená kritéria, jedná se o osoby se zrakovým postižením, mají předešlé zkušenosti na pracovním trhu a současně mají pracovní uplatnění. Ve výzkumném vzorku jsem reálně prováděla rozhovory s informanty ve věkovém rozmezí 30-52 let, tedy s lidmi v produktivním věku.

Celkem jsem vedla 8 polostrukturovaných rozhovorů, které vycházely z teoretické části této práce. Mezi informanty bylo 5 mužů a 3 ženy. Jednotliví informanti jsou pro účely práce označeni písmenem I (informant) a číslem (příslušné pořadové číslo). Otázky byly pokládány volně bez ohledu na jejich pořadí, podle individuálního vývoje setkání, zodpovězení otázek bylo zkontrolováno podle předem sepsaného seznamu. Odpovědi byly nahrány na záznamové zařízení a následně přepsány do současné textové podoby.

Informant 1 (I1) – muž – 32 let – masér, jednatel společnosti – úplná nevidomost – středoškolské vzdělání s maturitou

Informant 2 (I2) – muž – 30 let – právnická osoba – úplná nevidomost – vysokoškolské vzdělání

Informant 3 (I3) – muž – 35 let – sociální pracovník – úplná nevidomost – vysokoškolské vzdělání

Informant 4 (I4) – žena – 42 let – přepisovatelka – úplná nevidomost – vysokoškolské vzdělání

Informant 5 (I5) – žena – 41 let – audio přepisovatelka – těžká slabozrakost – středoškolské vzdělání s maturitou (konzervatoř)

Informant 6 (I6) – žena – 52 let – vedoucí kanceláře – těžká slabozrakost – středoškolské vzdělání s maturitou

Informant 7 (I7) – muž – 36 let – podnikový právník – úplná nevidomost – vysokoškolské vzdělání

Informant 8 (I8) – muž – 36 let – pozice průvodce, masér – úplná nevidomost – středoškolské vzdělání

5.6 Výběr účastníků

Výběr jednotlivých informantů byl prováděn kombinací metod cíleného vzorkování a výzkumnou metodou snow-ball, jejímž cílem bylo získání kontaktu na osobu vyhovující následujícím kritériím: jedná se o osobu se zrakovým postižením, která je současně aktivně pracující na trhu práce a zároveň má předchozí zkušenosti s hledáním práce. Informantů jsem úmyslně nechala nižší počet, a především se zaměřovala na homogenitu vzorku, postupovala jsem obdobně jako autoři Smith, Flowers a Larkin při získávání výzkumného vzorku pro kvalitativní analýzu.¹⁰²

Pro vstupní formu provádění metody jsem využila síť informantů vytvořenou především z osobních kontaktů se samotnými potenciálními informanty, vytvořenou během příprav k psaní diplomové práce. Původní kontakt byl nevidomý muž, kterého jsem oslovila na výstavě, na níž figuroval v pozici nevidomého průvodce. S vyhledanými informanty jsem následně vedla s jejich předchozím souhlasem polostrukturované rozhovory. Kontakt na další informanty jsem získala od předcházejících informantů, taktéž spadajících do kritérií pro vedení rozhovorů.

Informanti byli osloveni elektronickou cestou (e-mail, sociální sítě), všichni dotyční souhlasili s poskytnutím rozhovoru, nikdo neodstoupil.

¹⁰² ŘIHÁČEK, Tomáš; ČERMÁK, Ivo a HYTYCH, Roman. *KVALITATIVNÍ ANALÝZA TEXTŮ: ČTYŘI PŘÍSTUPY*

5.7 Etické aspekty výzkumu

Během provádění výzkumu jsem dbala na etické zásady výzkumu. S ohledem na důvěrné informace jsem zachovala anonymitu jednotlivých informantů i místa jejich působiště. Vzhledem ke specifitě tématu byl informovaný souhlas všech informantů vyjádřen ústně a je vždy součástí nahrávky. Dle Hendla je „*zachování soukromí důležitým požadavkem výzkumu.*“ Účastníky výzkumu jsem seznámila s otázkami před vedením samotného rozhovoru, všichni byli dotázáni, zda souhlasí s rozhovorem a chtějí se zúčastnit. Informanti byli zároveň ujištěni, že nemusí nutně odpovídat na všechny položené otázky, a v případě jejich nepochopení, je možné otázku výzkumníkem dovysvětlit či přeformulovat.

Vzhledem ke specifitě tématu musela být komunikace s informanty přizpůsobena jejich handicapu. Z důvodu absence zraku dotazovaných osob jsem častěji dávala najevo moji pozornost pomocí verbalizovaných projevů – vsuvek a reagovala na jejich odpovědi. Osoby se zrakovou disabilitou neviděly mé reakce a u některých otázek si tak nebyli jisti, zda mohou odpověď blíže specifikovat, v těchto situacích jsem je ujistila, že mohou své odpovědi rozvinout. Před zahájením každého rozhovoru byl informantům důkladně vysvětlen účel rozhovoru.

V případě, že mají osoby účastnící se výzkumu zájem o výsledky realizovaného výzkumu, doporučuje jim Pelikán, odborný pracovník na katedře pedagogiky se zaměřením na teorii výchovy a metodologii pedagogiky, výsledky vhodně interpretovat. „*Přednost by mělo mít sdělení obecnějšího charakteru, konstatující obecné závěry výzkumu, neuvádějící případná zjištění adresného osobního typu, která by se mohla zejména při veřejném publikování někoho citlivě dotknout.*“¹⁰³ Všechny informanty jsem tak seznámila s touto skutečností a opětovně potvrdila anonymitu rozhovoru.

5.8 Limity výzkumu

Za limity výzkumu by bylo možné považovat mou pozici výzkumníka, vzhledem ke svému současnému zaměstnání se s osobami, vybranými do výzkumu, neseťkávám příliš často. Ačkoliv může tato domněnka v prvních okamžicích někoho napadnout, myslím, že to bylo naopak ku mému prospěchu. Vzhledem k tomu, že se

¹⁰³ PELIKÁN, Jiří. *Základy empirického výzkumu pedagogických jevů*. Praha, 1998.

současně nepohybuji v této společnosti, jsem musela prohloubit své teoretické znalosti a na základě toho spatřuji ve své výzkumu výhodu v nezávislém a nezaujatém postoji k těmto osobám. Přesto je mé zaměstnání blízkým oborem a výzkum mi tak pomohl zdokonalit přístup k osobám s omezenými zrakovými funkcemi.

Očekávaným limitem výzkumu byl částečně handicap dotazovaných osob, vzhledem k tomu, že nebyly schopné rozpoznat, zda jim stále naslouchám, bylo nutné je pravidelně ústně ubezpečovat, že stále držím svou pozornost. Ze začátku jsem měla jisté obavy, zda budou mít osoby dostatečné množství zkušeností k danému tématu, obavy však byly zcela zbytečné a rozhovory se vedly plyně.

5.9 Nastavení výzkumu

Sběr dat byl prováděn na pracovištích a doma u jednotlivých informantů, u jednoho rozhovoru byl přítomný manžel informantky. Ostatní rozhovory probíhaly v soukromí pouze za přítomnosti výzkumníka a informanta. Všechny rozhovory probíhaly v období od prosince 2022 do dubna 2023. Otázky byly pilotně testovány během listopadu 2022 na jednom z informantů. Při analýze tohoto rozhovoru jsem některé otázky pozměnila či zcela z rozhovoru vyřadila.

5.10 Sběr dat

Se třemi informanty jsem vedla opakované rozhovory, prvním z nich byl rozhovor vedený s informantem, se kterým jsem vedla pilotní rozhovor a bylo nutné doplnit ho o příslušné otázky. U dalších dvou informantů jsem do svých poznámek nezaznamenala jejich současné zaměstnání a dosažené vzdělání, opakované rozhovory mi tak pomohly tyto informace doplnit. Rozhovory byly zvukově zaznamenávané, nejdelší z nich trval 28 minut a 10 sekund, nejkratší 18 minut a 35 sekund, nahrávky byly poté doslovně přepsány a zpracovány. Termíny rozhovorů byly dodrženy podle původního časového harmonogramu a s realizací rozhovorů se nevyskytly žádné problémy. Rozhovory byly uskutečněny v období prosinec 2022–duben 2023.

5.11 Technická analýza dat

Z doslovného přepsání vedených polostrukturovaných rozhovorů jsem získala textový materiál představující data pro výzkum. Nejprve jsem si stanovila témata, která odpovídala kategoriím a následně dělala tematickou analýzu. Při přepisu jsem

získala celkově 58 stran, jež jsem následně zpracovala pomocí techniky cíleného vzorkování, které mi pomocí jednotlivých vytvořených kódů pomohlo rozkrýt analyzovaný text a kategorizovat jednotlivé odpovědi. Kódy byly následně sloučeny do jednotlivých témat, dílčích dílů, které jsou prezentovány ve výsledcích práce. Pro metodu cíleného vzorkování jsem použila ruční metodu za pomoci papíru a barevných tužek.

6 VÝZKUMNÁ ZJIŠTĚNÍ

Dílčí výzkumný cíl 1 (DVC1): Zjistit, jaké jsou možnosti pracovního uplatnění z pohledu osob se zrakovou disabilitou na volném pracovním trhu

Volný trh:

V tomto výzkumném cíli došlo k velmi odlišným odpovědím, informant 1, 2 a 5 uvádějí, že na volném trhu práce existují spíše výhody, nebojí si na něm vyhledat práci a mají na volném trhu práce kladné zkušenosti se zaměstnavateli. Shodují se na lepším platovém ohodnocení, benefitech a rozmanitější pracovní náplni. S tím souhlasí i informant 7. Jejich výpovědi korespondují s mou teoretickou částí a potvrzují výhody a lepší benefity na volném pracovním trhu.

I1: *„Výhody na volném trhu určitě jsou, pokud se vám podaří domluvit se se zaměstnavatelem a už vás do té práce přijme, tak můžete dostat mnohem víc benefitů a můžete rozhodně dostat větší plat. Když jsem dokončil školu, když jsem odmaturoval, tak se mi povedlo najít práci na rok v oboru informačních technologií, kde jsem dělal lektora technické podpory, ale dohodl jsem se s tím zaměstnavatelem a ten mi dal fakt vysokou plat, a to z toho důvodu, že to nebylo přes chráněný trh, ale byla to specializovaná firma.“*

I2: *„Myslím, že ani nyní, po patnácti letech, bych neměl problém najít práci na volném trhu, ale pravděpodobně bych měl tu výhodu, že bych těžil ze zkušeností, které jsem nabyl jako majitel firmy se 30 zaměstnanci. U mnoha lidí v mém okolí se zrakovou vadou jsem však viděl problém. Ten byl způsoben mnoha faktory: Nízké vzdělání, minimální zkušenosti, podceňování vlastních schopností a možností. Dále firmy na volném trhu nemohou finančně odměňovat jinak lidi na stejné pracovní pozici.“*

I5: *„Aktuálně jsem zaměstnaná na volném trhu práce na plný úvazek a jsem zatím nejvíce spokojená, co jsem kdy byla. Dostávám alespoň minimální mzdu a vzhledem k tomu, že patřím dle slov vedoucího od začátku k nejlepším přepisovatelům, kteří u nich kdy pracovali, se mi dostane i nějaké té odměny navíc. Pracuji z domova na plný úvazek. Je to skvělé, protože si práci mohu udělat, kdy chci. Musím dodržet měsíční normu, benefity jsou také velmi dobré.“*

I7: „*Výhody na volném trhu jsou, například práce v kolektivu, soutěživost.*“

Současně se ale shodují na tom, že firmy na volném pracovním trhu nejsou dostatečně přizpůsobené jejich potřebám a leckdy zaměstnavatelé vyžadují pro jejich přijetí splnění podmínek, které není možné ze strany zřakově handicapovaných splnit, například vlastnit řidičský průkaz, v tom se s nimi shoduje i informant 6.

Můžeme tak pozorovat nesmyslné požadavky zaměstnavatelů kladené na uchazeče o zaměstnání. Z mého pohledu chtějí někteří zaměstnavatelé předem selektovat možné uchazeče a jimi nastavené požadavky tak zaručí, že se o nabízenou pozici nebudou moci osoby s handicapem ucházet. Domnívám se, že takto nastavené podmínky nejsou správné a že by zaměstnavatelé neměli mít na určité pozice již dopředu částečně zaručené, kdo se může o nabídku ucházet. Na mysli mám pozice administrativní, kancelářské atd., nikoliv pozice, kde je pro vykonávání dané práce požadavek nezbytný.

I1: „*Mezi nároky na zaměstnance patří na volném trhu leckdy vlastnit řidičák, a to je bohužel problém.*“

I2: „*Některé pozice jsou spojeny s podmínkami, které jsou pro osoby se ZP nesplnitelné, ačkoliv se v pracovní pozici nikdy nevyužijí (například řidičské oprávnění).*“

I6: „*V mém konkrétním případě to je samozřejmě to, že zaměstnavatel dnes většinou vyžaduje řidičák, tam sloužit nemohu.*“

Informant 5 dodává, že má se zaměstnáváním na volném pracovním trhu i negativní zkušenosti. Z výpovědi je patrné, že sehnat práci na volném pracovním trhu pro osoby se zřakovou disabilitou není jednoduché.

I5: „*Chtěla jsem pracovat na infolince, vyhledávat pro zákazníky telefonní čísla, případně poskytovat další služby. Mladická naivita vzala za své hned při prvním telefonickém kontaktu s personalistkou. Nelze přizpůsobit software, aby pracoval s odečítačem obrazovky. A i kdyby to šlo, bylo by to nákladné, takže děkujeme, hodně štěstí jinde.*“

Informant 5 pokračuje ve vyprávění svých negativních zkušeností s hledáním zaměstnání na volném trhu práce.

I5: „*Po několika pokusech hledání práce na volném trhu následovaly asi tři roky bez práce, na které vzpomínám jako na nejhorší ve svém životě. Uvědomila jsem si, co se v souvislosti se zaměstnáváním lidí jako já děje a přiznám se, že jsem už ani volný trh nezkoušela. Vzpomínám si na nejbizarnější telefonickou odpověď personalistky jedné firmy. Nemohou mě zaměstnat, protože tam mají schody. Po mém ujištění, že schody samozřejmě zvládám bez potíží, tam pořád měli schody...*“

Z uvedených výpovědí informanta 5 vyplývá, že velkou nevýhodou volného pracovního trhu bývají nedostatečně upravená a přizpůsobená pracoviště pro osoby se zrakovou disabilitou.

Své zkušenosti přidávají i informanti 1 a 2.

I1: „*Na volném trhu jsou nevýhody v tom, že zaměstnavatelé se toho bojí, když má člověk zrakový handicap, zaměstnavatel předpokládá, že není schopen vykonávat tu danou činnost, pracovní pozici, což je v dnešní době nesmysl, vzhledem k moderním technologiím, tak se dá dělat téměř cokoliv. Druhým problémem je, že zaměstnavatelé nemají představu, jak uzpůsobit prostředí pro zaměstnance, jak může člověk se zrakovým handicapem fungovat.*“

I2: „*Často nikoho takového nezaměstnávali a bojí se nového, nejsou si jistí, zda takový člověk bude práci zvládat a je tak riziko ho vůbec přijmout. Navíc jsou zvýšené náklady zaměstnavatele na pořízení kompenzačních pomůcek a na druhé straně nízká úroveň vzdělání, nízká odvaha a důvěra ve své schopnosti ze strany zrakově postižených.*“

Nevýhodu volného trhu shledávají v podobě nepřizpůsobeného, nevyhovujícího pracoviště i informanti 4, 5, 6, 7 a 8, všech pět má negativní zkušenosti s hledáním zaměstnání na volném pracovním trhu. Společně se shodují, že zaměstnavatelé nemají motivaci pracoviště pozměnit a ze zaměstnávání zrakově handicapovaných mají strach, pociťují vůči těmto osobám nedůvěru a očekávají neschopnost osob vykonat požadovanou práci.

Z většiny výpovědí tak získáváme informace, že zaměstnavatelé nejsou dostatečně motivováni přizpůsobit pracovní pozici a bohužel nejsou dostatečně informováni o možnostech a schopnostech zrakově handicapovaných. Opět se zde poznatky z výpovědí informantů prolínají s mou teoretickou částí, ze kterých vyplývá neschopnost a nepřizpůsobení pracovních možností a míst pro zrakově handicapované ze strany zaměstnavatelů.

I4: „*Ne, zkušenosti nemám. A když i jo, tak jen ty negativní, kdy je pro nás už předem místo obsazeno. Téměř vždy dostane přednost zdravý před postiženým.*

Spíše bych mluvila o nedostatečné informovanosti zdravé veřejnosti. Problémy? To záleží na pozici. Když bude člověk nastupovat jako učitel hudby, bude potřebovat noty v Brailu, takže zajistit materiál k práci. Když bude nevidomý pracovat jako operátor callcentra, bude potřeba ozvučit mu počítač a zpřístupnit aplikace tak, aby mohl pracovat s odečítačem. Takže je to zřejmě o té jinakosti, o zajištění podmínek k práci.“

I5: „*Rozeslala jsem řadu životopisů do mnoha firem, z 99 % bez odpovědi. Když jsem zatelefonovala, bylo mi vágně sděleno, že byl vybrán jiný uchazeč. Neříká se mi to nijak lehce a nechci rozhodně působit zatrpkle, ale domnívám se, že lidé přes všechnu tu proklamovanou korektnost, když dojde na věc, chtějí mít ve firmě reprezentativního člověka, který se nikde nebude prezentovat s bílou holí. Otázky typu: „Kdo by se tady o vás staral? Kdo by vás vodil?“ Nebudu se vyjadřovat. K vysvětlování jsou absolutně hluchí. Nevím, co by zaměstnavatele mohlo motivovat k našemu přijímání do firem.“*

I6: „*Na volném trhu práce jsem hledala zaměstnání v roce 2006/2007, v situaci zrakově postižené matky samoživitelky. Ještě předtím jsem hledala práci v jiném městě, to byla kombinace volného trhu a přes Úřad práce – nepodařilo se. Zaměstnavatel nepřijme pracovníka ani na zkušební dobu, aby mu dal šanci jako u všech uchazečů velká většina potenciálních zaměstnavatelů se vám na životopis ani neozve, většinou kvůli postižení.“*

I7: „*Zaměstnavatelé nejsou ochotni zaměstnávat osoby nevidomé. Nemají dostatek informací o technických možnostech, které osobám se zrakovým postižením*

velmi pomáhají. Spíš je to strach, obavy zaměstnavatelů vůbec vyzkoušet zaměstnat osobu se zrakovým postižením, pokud se s tím nikdy dřív nesetkali.“

Následně dodává:

„Lze se uplatnit, ale práce i tak musí být uzpůsobena handicapu.“

18: *„Zaměstnavatelé nejsou nakloněni k zaměstnávání handicapovaných, berou nás jako přítěž. Nemají žádnou motivaci nás zaměstnat. Nezkušenost, strach, podhodnocování, když už někdo zaměstná handicapovaného dá mu zaměstnavatel podřadnou práci a nedostatečně ho ohodnocuje.“*

Informant 8 má na volném pracovním trhu negativní zkušenosti, které ho odradily od dalšího pokusu získat kontakt na budoucího potenciálního zaměstnavatele. Dle jeho výpovědi a tónu hlasu je zřejmé, že je vůči volnému pracovnímu trhu skeptický.

18: *„Zkušenost s volným trhem mám, hodnotím ji negativně. Práci jsem sháněl několik měsíců, obepisoval jsem různé inzeráty a posílal životopisy, bez jakékoliv odpovědi. Je na něm moc zájemců a zaměstnavatelé nedají vůbec šanci handicapovaným. Zaměstnavatele nakloněni k zaměstnávání handicapovaných teda nejsou, a o motivacích většinou neví, naopak mají strach.“*

Informant 8 ve své výpovědi doplňuje, že volný trh nabízí přes nevýhody i určité výhody:

18: *„Volný trh má ale plno výhod, jako je lepší práce, lepší mzdové podmínky a více možností. Nevýhodou ale zůstává více zájemců, a to těch i bez handicapu, a horší nepřizpůsobené podmínky pro zrakově postižené, to pak člověk nemá šanci.“*

Jediný informant 3 nemá žádné zkušenosti s hledáním práce na volném trhu a své profesní zkušenosti má pouze na chráněném pracovním trhu, na který nastoupil ihned po dokončení svých studií. I přesto uvádí, jaký je podle něj problém v zaměstnávání lidí se zrakovou disabilitou.

I3: „Zkušenosti nemám, hned po ukončení vysoké školy jsem šel pracovat k zaměstnavateli, který zaměstnává více jak 50 % osob se zdravotním postižením.“

I3: „Problémem jsou předsudky a neznalost problematiky života osob se zrakovým postižením.“

Informant 1 a 2 poukazuje na skutečnost, že někteří zaměstnavatelé na volném trhu práce řeší zaměstnávání osob s disabilitou odvodem do státního rozpočtu.

I1: „Existují firmy, které nechtějí mít s handicapovanými nic společného a odvedou si příslušné daně.“

I2: Korporace si povinný podíl zaměstnávání zrakově postižených splní odběrem služeb od zaměstnavatelů s 50 a více procenty osob se zdravotním postižením.

Dílčí výzkumný cíl 2 (DVC2): Zjistit, jaké jsou možnosti pracovního uplatnění z pohledu osob se zrakovou disabilitou na chráněném trhu práce

Chráněný trh

V DVC2 se téměř všichni informanti shodují v odpovědích a na chráněný trh práce nahlíží velmi podobně.

Informant 1, který má pozitivní zkušenosti na volném trhu, neshledává na chráněném trhu téměř žádné výhody, jedinou z nich je podle něj jisté získání práce, která však nemusí danou osobu naplňovat a uspokojovat osobní potřeby.

I1: „Na chráněném trhu práce nejsou žádné výhody, pouze větší možnost získat to zaměstnání a uzpůsobené pracovní prostředí, a je tam větší jistota práci získat, ale častokrát nemusí bavit. Práce v chráněných dílnách je většinou pletení košíků, zalepování obálek, no pro mě ruční nenaplňující práce.“

Současně upozorňuje na to, že zaměstnavatelé zaměstnávající handicapované osoby získávají od státu dotace a mohou toho zneužívat. Na tuto skutečnost poukazuje i informant 5.

I1: „Nevýhodou na tom chráněném trhu je to, že firma většinou funguje na základě dotací od Úřadu práce a snaží se ty lidi zaměstnávat na základě těch dotací. U některých firem stojí celá jejich existence na nabízení chráněného pracovního místa a tím získávání dotací. Chráněný trh funguje na základě získávání dotací od Úřadu práce – ve formě chráněných dílen – snaží se handicapované zaměstnávat právě na základě těch příspěvků od Úřadu práce, čím více zaměstnanců – tím více dotací“

I5: „Tento systém tak, jak je aktuálně nastaven, nahrává řadě dotačních podvodů a nutí nás k mlčenlivosti, protože jinak bychom neměli ani to málo, co je nám poskytováno.“

To, že se na chráněném pracovním trhu jedná o dotovaná pracovní místa státem, je zřejmé z rozhovorů s informanty 1,5,7 a 8. Informanti se kvůli těmto dotacím cítí nedostatečně platově ohodnoceni, leckdy až obsazeni na nedůležité, zbytečné pracovní pozici a vykonávání jejich práce je nenaplnuje. Odpovědi informantů opět korespondují s teoretickou částí, zabývající se příspěvky pro zaměstnavatele na chráněná pracovní místa. Dozvídáme se však, že ve skutečnosti zaměstnavatelé vytvářejí nedostatek těchto míst, či jsou velmi neadekvátně platově ohodnocené.

I5: „Nebudu více mluvit o platových podmínkách. Řeknu jen tolik, že za celý úvazek jsem dostávala plat, který nebyl roven ani minimální mzdě. Poznala jsem, jak funguje v České republice zřejmě většinou zaměstnávání handicapovaných. Ve firmě jsem za celých pět let, než jsem dala výpověď, nebyla ani jednou. Tedy jenom na pohovoru. Odešla jsem proto, že jsem se nechala zlákat nabídkou dalšího chráněného pracovního místa ve firmě“

I7: „Dodala bych to, že chráněné zaměstnání není absolutně vůbec ohodnoceno tak, jak by mělo a na volném trhu se dost zaměstnavatelů obává zaměstnat osoby se zrakovým i jiným postižením. Doufám, že se i toto v čase bude zlepšovat. Nevýhody, možná finanční ohodnocení, v mém případě také dost malá vytiženost a prostě minimum skutečné práce.“

I8: „Na pracovním trhu je celkově málo možností, nevýhodou je nemožnost pracovat za adekvátní mzdu.“

Vzhledem k tomu, že dotace na zaměstnance se zdravotním handicapem může pobírat pouze jeden zaměstnavatel, není osobám se zrakovou disabilitou umožněno pracovat ve více organizacích a vydělat si tak více peněz. Z výpovědi informanta 1 může způsob získávání dotací opět působit poněkud nečestně.

I1: „Existuje organizace a tam teda mají špatné podmínky. Tam je práce pouze jeden den v týdnu, což je velká nevýhoda, tyhle firmy fungují především z dotací na handicapované zaměstnance. Tak tady ta firma, tak oni fungují tak, aby měli co největší dotace od Úřadu, tak zaměstnávají každý den v týdnu jiné dva maséry, což je úplně na houby, protože oni z toho mají hrozně moc peněz a výsledek je, co vlastně dávají těm lidem, no, a to vlastně už asi nikdo neví. Tahle organizace funguje tak, aby měla co největší dotace od státu, takže čím víc lidí zaměstná, tím víc peněz na ně dostane. Práce na plný úvazek na chráněném trhu neexistuje. A z dotací nemůže zaměstnanec dostat tolik peněz co normálně.“

„Přitom oni ty dotace mají docela velký, já to teď vidím sám u nás v rodinné firmě. Oni vám ty dotace vyplácí jednou za čtvrt roku, oni vám pošlou určitou částku a v té částce je pokrytá výplata a energie, jakože elektřina a tak. Takže když to shrnu úplně jednoduše, tak nám pošlou za čtvrt roku 40 000,- korun, možná, ale já dostanu výplatu jenom 8–9 tisíc, protože zbytek je na pokrytí nákladů té firmy, na toho zaměstnance na sociální a tyhle věci.“

K tématu se vyjadřuje i informant 2:

I2: „Někdo má tendenci upřednostňovat prodej handicapu namísto kvalitní služby či výrobku. Někdo služby a výrobky v dostatečné kvalitě prodává oproti běžnému trhu dráž, což už je na úrovni skryté charity a natahování ruky. Prostředí je v mnoha případech málo motivační.“

K nemožnosti vykonávat práci na plný úvazek nebo alespoň odpracovat více hodin za měsíc, a získat tak větší finanční obnos, se vyjadřují i informanti 4 a 8.

I4: „Nemůžete mít více než jedno takové zaměstnání. Vidící může mít tři práce, to nikomu nevadí, ale nevidomý může dělat pouze na jednom dotovaném místě a pak už jenom dohody, anebo tak něco. Každý si na vás přece vezme příspěvek od Úřadu.“

I8: „Nevýhodou a problémem je nemožnost pracovat na plný úvazek.“

Kromě nevýhod, jako je zkrácená pracovní doba, neadekvátní mzda, malé nebo dokonce žádné benefity a nemožnost pracovat u více zaměstnavatelů současně, jsou informanty 6, 7 a 8 zmiňovány další nevýhody chráněného pracovního trhu. Chráněný pracovní trh tak můžeme chápat pouze jako částečnou pomoc při hledání zaměstnání handicapovaným osobám, nikoliv jako hlavní prostředek k získání život naplňující pracovní pozice, zajišťující dostatečné množství finančních prostředků pro vedení plnohodnotného života.

Informant 6 by uvítal podrobnější popis nabízené práce.

I6: „Na chráněném trhu práce by měla být lépe specifikovaná práce, podrobněji, aby se lépe dalo řešit pro koho ze zdravotně postižených, je to vhodné.“

Informant 8 má s hledáním práce na chráněném pracovním trhu dobré zkušenosti, současně sdílí své pocity a přiznává, že se bojí, aby o své pracovní místo nepřišel. V současném zaměstnání se bojí říct si o větší plat, lepší podmínky a snaží se ve všem vyhovět zaměstnavateli tak, aby si své místo v organizaci udržel.

I8: „Zkušenosti mám vcelku pozitivní, ucházel jsem se o práci průvodce, a protože jsem se zaměstnavateli líbil, splňoval jsem jejich požadavky, práci jsem dostal. Při druhém ucházení se o práci jsem také splňoval požadavky a práci jsem opět dostal. Získat práci na chráněném trhu je jednodušší, není tam tolik zájemců.“

Nevýhodou chráněného trhu práce je ale zneužívání zaměstnanců, protože je málo možností práce, tak zaměstnanec dělá vše, co se po něm chce, protože se bojí o místo. A pracuje i za minimální mzdu. Práce je většinou špatně ohodnocená.“

Informant 7 dokonce neshledává na chráněném trhu práce žádné výhody pro zrakově handicapované. Obtížnost získání práce na volném trhu srovnává s obtížností hledání práce na trhu chráněném. Domnívám se, že není o všech možnostech o získání vhodného zaměstnání na pracovním trhu plně informován a obeznámen s nimi a nedokáže si na základě této nevědomosti najít vhodnou pracovní pozici na chráněném trhu práce.

I7: *„Výhody moc netuším, ale nemyslím si, že by nabídka zaměstnání byla dostupnější než na volném trhu práce.“*

Informant 8 shrnuje svá slova:

I8: *„Celkově je to o tom, když člověk s jakýmkoliv postižením najde práci, velmi často si zaměstnavatel s danou osobou může dělat co chce, tzv zneužívat jeho schopností, ale protože má člověk strach, že o práci přijde, raději je zticha a dělá vše co je v jeho silách. Nejmutnější je, že dostanete minimální mzdu a přidáno většinou nedostanete, a protože se bojíte, že práci jinde nenajdete, necháváte si vše líbit.“*

Informant 2 pohlíží na trh práce z jiné perspektivy, a vzhledem k tomu, že i on je současně zaměstnavatelem ve své firmě, může tak částečně přispět názorem i z pohledu strany zaměstnavatele.

I2: *„Sám jsem v pozici, kdy pracovní pozice na chráněném trhu vytvářím. Zkušenost je taková, že část firem na chráněném trhu zneužívá slabou pozici osob se zdravotním postižením a část se snaží je odměňovat reálně za odvedenou práci, ke které jim vytváří vhodnější podmínky“*

Informant 3 shledává na chráněném trhu práce pouze výhody, jedná se o jeho prvního zaměstnavatele.

I3: *„Na chráněném trhu práce jsou samé výhody. Po ukončení studia na vysoké škole jsem získal práci u zaměstnavatele, který je zaměstnavatelem na chráněném trhu práce. V průběhu studia jsem s organizací již spolupracoval. Zkušenost je pozitivní, neboť je brán ohled na limity, které mé zdravotní postižení udává.“*

K němu se přidává i informant 4. Z jeho odpovědi není však patrné, jestli chráněných trh práce shledává celkově výhodným.

I4: *„Ta místa na chráněném trhu práce jsou dělaná pro postižené, už to je výhoda. Jestli jsou dostupnější? Ne, spíše se ví, že pokud je to nějaká sociální firma, že berou hlavně postižené.“*

Informant 5 dodává své první zkušenosti na chráněném trhu práce.

I5: „Na své první pracoviště, kde jsem možná nechtíc sama zaměstnavatele navedla na systém chráněného trhu práce, jsem si vzala notebook s hlasovým výstupem, aby viděl, jak pracuji. Cítila jsem ale, že krotí moji horlivost, až jsem nakonec dostávala naprosto zanedbatelný plat a v tichosti žádnou práci nedostávala.“

Po výpovědích, které zahrnuje DVC2 jsem nabyla dojmu, že informanti nejsou dostatečně informováni o tom, kde mohou najít vhodné pracovní místo na chráněném trhu práce a nemají tak o volných pozicích přehled. Většina z informantů měla negativní zkušenost se zaměstnáváním na chráněném trhu práce, a proto ani neočekává jiný přístup, než s jakým se setkala v minulosti.

Dílčí výzkumný cíl 3 (DVC3): Zistit, jaký je z pohledu osob se zrakovou disabilitou přístup státu a příslušných organizací k těmto osobám

Přístup státu k osobám se zrakovou disabilitou

Odpovědi v tomto výzkumném cíli jsou od informantů (I1, I2, I4, I5, I6, I8) podobné, dle jejich slov jim Úřad práce pomáhá nedostatečně a práci jim během jejich působení na Úřadu žádnou nezprostředkoval ani nepomohl najít. Úřad práce a jeho činnosti je hodnocena spíše negativně.

I1: „Na Úřadu práce pracovních míst pro zrakově postižené moc není, protože ten Úřad nemá moc představu, co všechno ten člověk je schopný vykonávat. Chodí se na sezení, a kromě rekvalifikačního kurzu nejsou schopní nabídnout něco jiného, navíc zaměstnavatelé nechtějí mít s těmito lidmi závazky a Úřad práce si toho je vědom.“

I2: „Nevím, považuji Úřad práce jako disfunkční díru na veřejné peníze.“

K tomu dodává:

I2: „Vůbec mi nepomohl. Úřad práce je takřka k ničemu a vždycky byl, a to i pro zdravé osoby. Je zoufale nevykonný.“

I4: „Oni jsou nějaké nabídky od Úřadu práce? Vždy mi na Úřadu práce řekli, že nic pro mě nemají. Nikdy mi tento Úřad nijak nepomohl.“

Informant 4 dodává:

I4: „Ty možnosti jsou mizerné. Jaké bych tak asi mohla mít zkušenosti, když mi Úřad práce nebyl schopen najít zaměstnání? Musela jsem hledat sama.“

I5: „Na tom Úřadu nic neví, lidé si obecně neumí představit, jak žijeme, jak můžeme vůbec pracovat s vodou a nepřelít ji. Jak se můžeme oblékat, vykonávat základní činnosti, o kterých se běžně ani nepřemýšlí, téměř je děláme automaticky. Natož, aby si byli zaměstnavatelé ochotni představit, co by se v jejich firmě stalo, kdyby tam vzali někoho nevidomého.“

I6: „Následně jsem ještě jednou byla v evidenci Úřadu práce v jiném městě, ale co si pamatuji, tak mi nedodali ani jednu nabídku“

I8: „Mně Úřad práce konkrétně nepomohl s ničím nikdy.“

Informanti 1 a 5 mluví o nabídce a absolvování rekvalifikačních kurzů, které zprostředkovává Úřad práce za účelem osvojení si nových dovedností a schopností osobám se zrakovou disabilitou a tím zvyšuje jejich možnosti se pracovním uplatnit.

I1: „Pracovní Úřad nenabízí pracovní místa, ale spíše rekvalifikační kurzy.“

I5: „Práci jsem nemohla sehnat 3 roky, ze zoufalství přes Úřad práce jsem se přihlásila k absolvování rekvalifikačního kurzu masér. Veškeré formality jsem vyřídila, kurz jsem odřekla noc před jeho konáním, protože jsem si uvědomila, že ze zoufalství dělám nesmysly. Zkoušela jsem různé portály nabízející práci pro handicapované, ale bohužel...“

Informant 5 uvádí, že rekvalifikační kurz nebyl nabídnut ze strany Úřadu práce, ale byl nucen o něj svépomocí požádat.

I5: „Sama jsem na Úřad práce přišla s tím, že chci masérský kurz. Obávám se, že jinak by mi Úřad nepomohl v ničem a řekli by, že pro mě nic vhodného nemají, pokud nechci masírovat.“

Informant 1 dodává:

I1: „Jde o to, že existují stáže, tam jsem teda nikdy nebyl, kde může nevidomí člověk určitou dobu pracovat v bance nebo v call centru, to teda není zaštiťováno Úřadem, ale Evropskou Unií. Já sám osobně jsem se toho nezúčastnil, ale pár mých známých jo a byly na to jenom kladné odezvy. To se mi líbilo, myslím, že to je na nějaký půl rok ta stáž.“

Úřad práce pomohl najít jedno zaměstnání informantovi 7, ten tak hodnotí přístup Úřadu spíše kladně.

I7: „Mně konkrétně Úřad práce pomohl jednou, na poprvé mi našel zaměstnání, přehled o nabídkách práce pro zrakově postižené od Úřadu práce ale nemám, myslím, že to bylo i štěstí.“

Odpověď informanta 6 mi přišla zajímavá, Úřad práce ji zprostředkoval pracovní nabídku, která neodpovídala skutečné pracovní pozici. Z mého pohledu přístup zaměstnavatele opět hraničí se zneužíváním osob se zdravotním handicapem.

I6: „Z osobní zkušenosti nabídka práce nemusí odpovídat vzdělání. Byla jsem na Úřadu práce, tak rok 2004 a nabídli mi práci v chráněné dílně (začišťování držátek ke kufrům v té době). Když jsem se střední ekonomickou školou, praxí mzdové účetní, všeobecné účetní přišla k pohovoru na toto místo, tak mi zaměstnavatel řekl, když Vás přijmu, tak mi tu za jedno dopoledne zrušíte veškeré normy na dílně, já bych Vás spíše potřeboval jako tu účetní, ale protože Vás posílá Úřad práce, tak na toto místo Vás nemohu přijmout.“

Pouze dva z informantů (informant 1 a 5) někdy využili nebo by v budoucnu uvažovali o využití pomoci k získání zaměstnání od pomáhající organizace, konkrétně Tyflocentra. Tyflocentra jsou obecně prospěšné společnosti, poskytující sociální služby zrakově postiženým v krajích. Kromě Tyflocenter existují v České republice i menší organizace, zaměřující se na pomoc handicapovaným, jedná se např. o Okamžik, či Bílá pastelka.

I1: „Pokud bych hledal nové zaměstnání, vyzkoušel bych organizaci Tyflocentrum, poskytují tam sociální poradenství, a na základě svých zkušeností bych posílal životopisy.“

I5: „V případě hledání nového zaměstnání bych oslovila především Tyflocentrum a známé.“

Ostatní informanti (I2, I3, I4, I5, I6, I7, I8) žádné organizace pomáhající zrakově handicapovaným buď neznají, nevyhledávali by jejich pomoc nebo s nimi nemají zkušenosti.

I2: „Nikdy jsem žádnou organizaci nevyužil.“

Informant 7 má vystudovanou vysokou školu, dalo by se tak předpokládat, že pro něj bude hledání zaměstnání o něco snazší, dle jeho výpovědi je ale patrné, že vysokoškolský titul mu při hledání práce byl spíše přítěží než k užítku.

I7: „Používal jsem internet, známé a rovněž schůzky na Úřadu práce. Vzhledem k mému vysokoškolskému vzdělání ale téměř nebylo možno mě zaměstnat, neměli pro mě téměř žádné možnosti, spíš tehdy pomohla náhoda. Žádná organizace mi nijak speciálně vyhledávat zaměstnání nepomáhala.“

Ze všech odpovědí je zřejmé, že informanti pomáhající organizace nevyužívají, ať už kvůli nevědomosti jejich existence či nedůvěře k nim. Vhodné zaměstnání si většinou hledají sami a nabídka volných pracovních pozic je tak pro ně velmi omezená.

Dílčí výzkumný cíl 4 (DVC4): Zjistit, jak se osoby se zrakovým postižením orientují v jednotlivých možnostech pracovního uplatnění a co je pro ně motivací práci získat

Orientace osob se zrakovou disabilitou na trhu práce a jejich motivace zaměstnání získat

Vzhledem k tomu, že všichni informanti výzkumu jsou aktuálně zaměstnaní, ať už na volném nebo chráněném trhu práce, nemusejí v současné době nabídky nového zaměstnání vyhledávat. I přesto jsou ale informanti 5 a 6 v obraze a pravidelně sledují, jaké pracovní možnosti se kde vyskytují.

I5: „Sleduji pro zajímavost portál Práce.cz, případně jiné portály, ale je to jen ze zajímavosti. Vždycky si úlevně povzdechnu, že jsem moc ráda, že hledání už řešit

nemusím. Sleduji nicméně i krajská Tyflocentra nebo informační konference pro zrakově handicapované a otevírám vše, co se týká pracovního uplatnění. Člověk musí být připravený na všechno a každá příležitost může být lepší.“

I6: *„Nabídky pravidelně kontroluji, kromě Úřadu práce jsou možnosti se i zaregistrovat na stránkách pracovních nabídek, kdy e-mailem dostává člověk nabídky určené pro zrakově postižené. Další zdroje, které využívám jsou místní tisk, osobní kontakty a internet.“*

Na trhu práce se orientují i informanti 1, 2 a 3. Z odpovědí informantů 2 a 3 vyplývá, že jejich současné zaměstnání úzce souvisí se zaměstnáváním handicapovaných, a mají k nabídkám práce na chráněném trhu dobrý přístup.

I1: *„V nabídkách práce se umím orientovat a vím, kde je mám hledat.“*

I2: *„Sám jsem v pozici kdy pracovní pozice na chráněném trhu vytvářím. Nyní spíše hledám nové příležitosti pro vytváření pracovních pozic pro OZP.“*

I3: *„Možnosti znám, informace mám. Ale obávám se, že uplatnění v reálu je velmi obtížné. Myslím, že se ale orientuji v nabídkách dobře, neboť pracuji v poradně pro handicapované a seniory.“*

Informant 3 uvádí, že by u každé pracovní příležitosti ocenil popis nabízeného zaměstnávání, který by vedl k lepší orientaci na trhu práce. Tuto skutečnosti zmiňoval v DVC3 i informant 7, který by podrobnější popis konkrétní nabízené pracovní pozice rovněž uvítal.

I3: *„Nejdůležitější pro mě je získat informaci, pro jaký druh postižení je zaměstnání vhodné.“*

Naopak informanti 4 a 8 se na pracovním trhu příliš neorientují.

I4: *„Těch možností je málo, většinou jsou označeny zkratkou pro OZP. To ale nic neznamená.“*

I8: „*Jaké existují možnosti netuším, nikdy mě Úřad neoslovil nikdy mi nedal žádnou nabídku a já ani nevím, kde mám pracovní místa hledat*“

Na otázku, co je pro osoby se zrakovým handicapem motivací být zaměstnán a pravidelně navštěvovat zaměstnání, jsem dostala následující odpovědi. Informanti 1, 2, 3, 5 a 6 uvádějí, že jejich motivací být zaměstnán je finanční odměna, díky které mohou uživit a zabezpečit sebe i svou rodinu. Pro informanty 3, 5, 6 a 7 je rovněž důležité navazovat sociální kontakty a být součástí určité komunity lidí, součástí společnosti.

I2: „*Bylo by to bez práce nejsou koláč*“.

I3: „*Být společnosti a lidem prospěšný.*“

I5: „*Říkali to určitě mnozí moudří lidé, ale pamatuji si výrok z knihy Naděždy Mandelštamové: „Je-li člověk bez práce, je ho jenom půl.“ To vystihuje jednu z hlavních motivací být užitečný pro společnost, ale i sám sobě a svým nejbližším. Přirozeně finanční benefit nemusím ani dále zmiňovat. Rozhodně se bez práce nenudím, mám řadu svých aktivit. Ale jak jsem říkala, necelé tři roky bez práce byly pro mě nejhorší v životě.*“

I6: „*Největší motivací pracovat je pro mě pracovat a žít se svou prací.*“

I7: „*Chci se plnohodnotně zapojit do společnosti tak moc, jak jen to je možné a zaměstnání je docela důležitou součástí života. Jde jak o společenské kontakty, tak i o denní režim, člověk nezakrňuje a v neposlední řadě i finanční ohodnocení.*“

Pro informanta 4 jsou důležité podmínky, které zaměstnavatel nabízí.

I4: „*Samozřejmě jsou to podmínky, v jakých budu dělat a kolik si vydělám. Taky, jaké benefity firmy nabízejí, pokud vůbec nějaké, co je to za firmu, jestli tam už někdo ze zrakáčů dělá a tak. Zjistit zkušenosti jiných.*“

Všichni informanti (I1 – I8) jsou aktuálně zaměstnaní. Informanti 1, 2, 6 a 7 jsou spokojeni. Informant 4 a 5 vidí na své práci určité nedostatky, informant 8 je nespokojený.

I1: „*My máme teďka rodinnou firmu, kde vlastně řeší pomůcky dva nevidomí, maminka je jednatelka a já jsem společník, ale firmu spíš řídím já,*

I2: „*Jsem zaměstnán ve vlastní firmě, jsem spokojen maximálně. Dělán přesně to, co potřebuji, můžu se realizovat a naplňovat své vize.*“

I6: „*Práce, kterou vykonávám mě baví, je velice různorodá, někdy až moc, je to práce s lidmi, kteří samozřejmě jsou různí. Ke změně by se drobnosti našli, například když zůstane člověk v kanceláři sám a práce nabývá a bobtná.*“

I7: „*Jsem velmi spokojen, protože mám svou kancelář, denně řeším různé úkoly, práce není stereotypní a je velmi zajímavá.*“

I4: „*Ano, za daných okolností, kdy té práce moc není, jsem spokojená. Vydělám slušné peníze. Co bych změnila? Abychom měli nějaké ty benefity. Je to časově i psychicky náročná práce, přidala bych více dnů dovolené, nějaké příspěvky na masáže rukou a zad, protože denně osm hodin psát, ty klouby a záda si časem odrovnáte.*“

I5: „*Se zařazením jsem spokojena, jen se domnívám, že zvýšení výkonu by mělo být lépe ohodnoceno. ostatně sama mám práce více než dost a většina kolegů by mi to mohla závidět.*“

Byla jsem překvapena, kolik informantů (I2, I4, I5, I6, I7 a I8) se zúčastnilo výběrového řízení nebo pohovoru, na základě, kterého byli přijati. V odpovědích se mísí volný a chráněný pracovní trh.

I2: „*Výběrového řízení jsem se jako fyzická osoba účastnil jen jednou na Ministerstvu zahraničních věcí České republiky jako externí dodavatel. Vyhrál jsem ho a pak se transformoval na s.r.o.*“

I4: „*Ano, absolvovala jsem pracovní pohovor a testy rychlosti psaní na klávesnici k tomu, abych jako přepisovatelka mohla pracovat.*“

I6: „*Výběrového řízení jsem se zúčastnila 3x úspěšně.*“

I7: „Přímo plnohodnotného výběrového řízení jsem se neúčastnil, spíš pohovoru, kde jsme si vyjasňovali, co je možné, jak by případně věci v zaměstnání fungovaly, co potřebuju já a tak dále.“

I8: „Výběrového řízení jsem se zúčastnil a zkušenost je kladná.“

Informant 5 popisuje průběh výběrového řízení, kterého se účastnil. U samotného výběrového řízení můžeme opět zaznamenat nepřipravenost zaměstnavatele a nepřizpůsobené podmínky pro vykonávání pracovní pozice.

I5: „Bylo vypsáno výběrové řízení na jedno místo na pozici audio přepisovatel, ale pracovníci oddělení neměli absolutně zkušenost s tím, jak nevidomí pracují, nezjistili si informace. Když jsem absolvovala test přímo v rozhlase se svým notebookem a nebyl pro mě připraven software, kterým bych nahrávku zastavovala, přetáčela a tak podobně, nejdříve jsem to chtěla vzdát. Navíc jsme zjistili, že jsou nepřístupná makra, s nimiž přepisovatel pracuje. Po několika minutách jsem se uklidnila, protože tato práce byla můj sen už sedm let před tím, kdy jsem se o ní dozvěděla od vidících známých a vlastně zaměstnavateli sama poradila, že test udělám pod dálkovým dohledem doma a s makry si poradím. Nakonec jsem výběrové řízení absolvovala úspěšně a následovalo nadšení zaměstnavatele již během zkušební doby.“

Informant 3 se výběrového řízení neúčastnil.

I3: „Ne, neúčastnil, praktickou zkušenost nemám.“

Informant 1 si myslí, že by v dnešní době neměly existovat téměř žádné překážky u zaměstnavatelů bránící zaměstnávání osob se zrakovým handicapem.

I1: „V dnešní době je možné dělat téměř cokoli pomocí technologie. Nevidomí člověk, si osobně myslím, je schopný vykonávat všechno, co se netýká fotek a grafiky, ale co se týká veškeré administrativní práce. Počítače jsou dneska už na takové úrovni, že tam není omezení, omezení představují maximálně ty softwary, které nepočítají s tím mluvícím systémem třeba, to může být vlastně největší překážkou při vykonávání jakékoliv činnosti. Jinak jsme schopný dělat všechno, pokud se nejedná o korekturu..., i když asi vím o pár lidech, co dělají korektury, ale to musí být asi hodně dobří. Tím že

nevidím od narození, tak nemám stoprocentní představu o korektuře textu, jakoby o gramatice a tak. A dokonce znám nevidomý lidi, který dělají přepisovatele, jakože píšou texty pro neslyšící, nebo pro komunikaci nějaké lince, kde komunikuje neslyšící člověk. Existují i lidé, přepisovatelé – texty pro neslyšící, komunikace na lince pro neslyšící. „

Informant 5 na závěr dodává:

15: *„Bylo by skvělé, kdyby se v České republice změnil systém zaměstnávání nejen nevidomých a slabozrakých, ale handicapovaných lidí obecně. Abychom slyšeli méně prázdných slov o našem začleňování do běžného života a populace a více se skutečně konalo. Aby i naše organizace skutečně bojovaly spolu s námi a neřikaly jen, že je to těžké...“*

V DVC4 jsem informantům položila otázku, co je pro ně hlavní motivací k tomu mít a navštěvovat pravidelné zaměstnání, většina z informantů potvrdila má slova z teoretické části, jejichž odpověď byla finanční ohodnocení v podobě mzdy a začlenění se do společnosti. Na otázku, zda se informanti orientují v nabídkách práce, jsem rovněž obdržela podobné kladné odpovědi, až na jednoho informanta, který by s orientací na trhu potřeboval poradit. Z výpovědi jednoho z informantů vyplývá názor, že by bylo vhodné přetvořit systém zaměstnávání, který by dokázal vhodněji a pružněji nabízet pracovní pozice pro osoby s disabilitou.

7 DISKUZE

Ve výzkumném projektu této diplomové práce jsem sledovala pracovní příležitosti pro osoby se zrakovou disabilitou, tedy pozitivní předpoklady k získání zaměstnání a analyzovala jejich pracovní zkušenosti. Výzkum je zaměřen na identifikaci nabídek pracovních míst na trhu práce, volném i chráněném, a popisuje jaké na něm jsou možnosti pro osoby se zrakovou disabilitou. Ve výzkumném šetření jsou zaznamenány zkušenosti osob se zrakovým handicapem na pracovním trhu, i ty negativní, které získání práce zabránili. Došla jsem tak k naplnění cíle, konkrétně k zodpovězení otázek, týkajících se nabídek na trhu práce z pohledu osob se zrakovou disabilitou.

Vzhledem k tomu, že byl výzkum prováděn na několika informantech, získala jsem pohled na danou problematiku z více pohledů od různých osob a na základě toho mohu konstatovat, že výzkumné šetření se současně částečně zabývá problematikou fungování zaměstnávání osob se zrakovou disabilitou v České republice.

Dotazované osoby se zrakovým handicapem popisovaly problémy spjaté s jejich zaměstnáváním na trhu práce. Z výsledku výzkumu vyplývá, že informanti se zrakovou disabilitou poukazují na konkrétní překážky, které jim znemožňují nebo částečně komplikují zaměstnání získat. Současně popisují pracovní příležitosti, kterým se jim na volném a chráněném trhu práce naskytly.

Výzkumným šetřením jsem došla ke zjištění, že osoby se zrakovým handicapem se převážně umí pohybovat na volném i chráněném trhu práce a orientují se v jednotlivých nabídkách zaměstnání, které jsou pro ně vhodné, těch však na pracovním trhu není dle jejich slov, dostatečné množství.

Na základě výpovědí informantů jsem zjistila, že ačkoliv je volný pracovní trh určen převážně nehandicapovaným osobám, mají s ním zkušenosti i osoby se zrakovou disabilitou. Na volném trhu jsou z jejich pohledu shledávány výhody v podobě firemních benefitů, lepšího finančního ohodnocení a pestřejšího kolektivu. Na základě výpovědí jsem tak došla k domněnce, že získat práci na volném trhu práce je pro handicapované osoby mnohem přínosnější než na chráněném trhu práce. Velkým problémem je však neochota zaměstnavatelů volného trhu práce nabídnout pracovní místo

zrakově handicapovaným osobám a uzpůsobit pracovní místo jejich individuálním potřebám. Z mého pohledu se jedná o problém, který by bylo vhodné odstranit. Jedná se o jakýsi předsudek společnosti. Zaměstnavatelé na volném trhu práce předem odmítnou osobu s handicapem a upřednostní osobu bez handicapu, ačkoliv by osoba se zrakovou disabilitou mohla podávat lepší pracovní výkon než osoba bez jakéhokoliv handicapu.

Přestože si jsou informanti vědomi svých nedostatků a individuálních potřeb, nevidí důvod, proč by v zaměstnání na chráněném trhu práce měli vykonávat podřadné pracovní úkoly a na základě toho být neadekvátně finančně ohodnoceni. Informanti se domnívají, že jsou plnohodnotnou pracovní silou, pro vykonávání pracovní náplně pouze potřebují specifické kompenzační pomůcky, které zmiňují ve své teoretické části v kapitole 2.3 Kompenzační pomůcky a příspěvky od státu.

Jednou z příčin malého finančního ohodnocení je nabídka pouze zkrácených úvazků, která jde velmi často ruku v ruce s chráněným trhem práce. Lidé s handicapem tak nemají možnost pracovat na chráněném trhu práce na plný úvazek a vydělat si tak více peněz.

Z výzkumu vyplývá, že stát osobám se zrakovým handicapem příliš nepomáhá najít si pracovní uplatnění. Na Úřad práce, zprostředkovávající kontakt na potenciálního zaměstnavatele a následné získání profesionálního zaměstnání, jsem od informantů slyšela spíše negativní hodnocení. Informanti od Úřadu práce nezaznamenávají pomoc a během jejich hledání zaměstnání osobám se zrakovou disabilitou nenabídla téměř žádné možnosti pracovního uplatnění se na trhu práce. Dozvěděla jsem se, že Úřad práce spíše doporučuje absolvování rekvalifikačních kurzů, jejichž splněním však není jistý zisk nového pracovního místa.

Byla jsem mile překvapena, že se osoby se zrakovou disabilitou bezproblémově orientují v pracovních nabídkách. Nejčastějšími zdroji, které jim pomáhají při vyhledávání volného pracovního místa jsou důvěrné zdroje z řad známých a přátel, dále denní tisk, internetové portály nabízející volná pracovní místa a Tyflocentrum, organizace pomáhající osobám se zrakovým postižením. V nabídkách mají přehled, a ačkoliv jsou v současné chvíli všichni informanti zaměstnaní, vědí, kde by svou novou práci případně měli hledat.

Ukázalo se, že aby došlo k nabízení vhodných pracovních příležitostí osobám se zrakovou disabilitou a došlo tak k naplnění jejich individuálních potřeb, muselo by dojít ke změně přístupu zaměstnavatelů k zaměstnávání právě těchto osob. Vzhledem k moderním technologiím jsou osoby se zrakovou disabilitou schopné vykonávat práci v oblastech administrativních, call centrech, wellness službách, ve vzdělávání či v hudebních oborech. Jakmile by se odhodily veškeré zábrany a předsudky zaměstnávat osoby se zrakovým handicapem, mohlo by dojít ke spokojenosti na obou stranách, tedy na straně zaměstnavatele i na straně zaměstnance.

Tímto tématem se již zabývá Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR, které společně s Konfederací zaměstnavatelských a podnikatelských svazů ČR provedlo odbornou studii s názvem: „*Současná situace v podpoře zaměstnávání OZP, podmínky a motivace ke spolupráci zaměstnavatelů na volném a na chráněném trhu práce*“. Ve studii se došlo k podobným závěrům jako v mé diplomové práci, je potřeba více motivovat zaměstnavatele na volném trhu práce, aby nabízeli více volných pracovních míst pro zdravotně postižené osoby, a to především v podobě příspěvků a daňových úlev.¹⁰⁴ Motivace se však jeví jako stále nedostatečná, handicapovaní žadatelé nepociťují žádný nárůst nabídek práce na pracovním trhu.

Současně by bylo vhodné osvětlit pracovníkům Úřadů práce potenciál lidí se zrakovou disabilitou, který – zdá se – pracovníci Úřadu práce vnímají jako více limitující pro výkon některých činností, než ve skutečnosti je. Tento fakt ve skutečnosti vede k tomu, že některé nabídky z volného trhu práce se k osobám s handicapem nedostanou, protože jsou již předem (a možná zcela zbytečně) filtrovány. Jádrem pozitivní změny pro zlepšení nabídky zaměstnání pro osoby se zrakovou disabilitou je jistě komunikace mezi sdruženími, zastupujícími OZP, zaměstnavateli a Úřady práce.

Bohužel jsem došla ke zjištění, že zaměstnavatelé chráněného trhu mohou zneužívat příspěvků od státu, které dostávají za zaměstnávání osoby s handicapem a uměle vytváří podmínky pro to, aby měli co nejvíce z dotací, čímž poškozují OZP. Český statistický úřad a Ministerstvo financí provádí pravidelné kontroly čerpání příspěvků a v případě jakéhokoli podezření na zneužívání dotací a falešných příspěvků jsou zaměstnavatelům uloženy sankce a pokuty. Zneužíváním příspěvků ze strany

¹⁰⁴ PROCHÁZKOVÁ, Irma; ZIKEŠ, Jan a HLAVÁČKOVÁ, Jitka. *Současná situace v podpoře zaměstnávání OZP, podmínky a motivace ke spolupráci zaměstnavatelů na volném a na chráněném trhu práce.*

zaměstnavatelů se zabývá Ministerstvo práce a sociálních věcí, které postupně novelizuje zákon o zaměstnanosti a snaží se tak zneužívání dotací zabránit.¹⁰⁵ V prosinci roku 2023 byla vydána tisková zpráva, ve které se navrhuje zvýšení příspěvku pro zaměstnavatele na volném trhu práce a naopak snížení, či úplné zrušení příspěvku na OZP zaměstnavatelům na chráněném trhu práce, v průběhu roku 2024 by tato novela měla zlepšit podmínky na pracovním trhu pro handicapované a měly by tak získat lepší přístup k pracovním pozicím na volném trhu práce.

Současně bych chtěla zdůraznit roli komunikace mezi OZP a organizacemi je podporujícími. Ve výzkumném šetření informanti zmiňují především Tyflocentrum, přesto existují i další, menší organizace (např. Okamžik, Tyflodrom, nadační fond Světluška) jejichž cílem je pomoci zrakově handicapovaným osobám v osobním i pracovním životě. Neméně důležitá je komunikace mezi Úřady práce a zaměstnavateli, mezi zaměstnavateli a OZP a Úřadem práce a OZP. Na základě zlepšení komunikace by mohlo dojít ke shrnutí a upřesnění požadavků ze všech tří stran a tím k jednoduššímu vytvoření a přizpůsobení vhodných podmínek pracovních příležitostí a pracovních míst.

¹⁰⁵ MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ ČESKÉ REPUBLIKY. Novela zlepšit podmínky přechodu osob se zdravotním postižením na volný trh práce a zamezí zneužívání příspěvků. Praha. 2023 [cit. 2024-01-02].

Doporučení

Z výzkumného šetření vyplynulo, že dotazované osoby se zrakovou disabilitou spatřují ve své praxi několik problémů se zaměstnáváním zrakově handicapovaných osob. Mezi tyto problémy řadí malou informovanost pracovníků Úřadu práce ohledně pracovních míst a na základě toho i nedostatek zprostředkovaných pracovních pozic, dále nepřizpůsobení pracovišť jejich handicapu a neochota zaměstnavatelů je zaměstnat.

Domnívám se, že by bylo vhodné proškolit pracovníky Úřadu práce a současně personalisty firem, kteří zprostředkovávají nabídku volných pracovních míst. Proškolení by pomohlo k širšímu rozhledu těchto pracovníků a tím by mohlo dojít k prolomení určitých bariér a odbourání předsudků, jež jsou se zaměstnáváním osob se zrakovou disabilitou spojeny.

Informanti ve svých odpovědích rovněž poukazují na nedostatečné finanční odměny a benefity, doporučila bych tak vést samostatné rozhovory mezi personalistou a zájemcem o práci z řady zrakově handicapovaných, při kterém by došlo k vyjasnění požadavků na osobou stranách, čímž by došlo k vzájemnému porozumění.

ZÁVĚR

Cílem práce byla analýza pracovních zkušeností zrakově postižených osob a následná interpretace z pohledu zrakově handicapovaných. Záměrem diplomové práce bylo získat hlubší porozumění osobám se zrakovou disabilitou a jejich přístupu k pravidelnému vykonávání pracovní činnosti na trhu práce.

Hlavní zjištění výzkumného šetření se týká možností a překážek na volném a chráněném trhu práce, vnímání výhod a nevýhod těchto pracovních trhů. Druhá část výsledků výzkumu sleduje postoj státu a Úřadu práce k osobám se zrakovou disabilitou a zaměřuje se na pracovní nabídky zprostředkované státem. V této části nemůžeme nalézt velkou shodu mezi požadavky handicapovaných osob a nabídkou Úřadu práce.

Z mého pohledu se jedinci se zrakovou disabilitou nachází v nelehké situaci, co se týče postavení na trhu práce. Většina informantů, se kterými jsem vedla rozhovor je schopna pracovat a ráda by navštěvovala zaměstnání na plný úvazek, takové pracovní pozice jsou však nabízené pouze na volném trhu práce, kde je pro zrakově handicapované velmi obtížné najít práci kvůli jejich handicapu. Z rozhovorů jsem se dozvěděla, že pomoc od státu v podobě hledání volných pracovních míst, je nedostatečná. Přesto jsem přesvědčena, že stát pomáhá ve velké míře, pouze nejsou pracovníci Úřadu práce a zaměstnavatelé (především na volném trhu práce) dostatečně informováni o možnostech a dovednostech handicapovaných lidí.

Pracovníci Úřadu práce tak zbytečně filtrují potenciálně vhodná místa pro osoby se zrakovou disabilitou a z tohoto důvodu se některé nabídky k těmto osobám ani nedostanou. Na základě toho by bylo vhodné proškolit personál na Úřadu práce a objasnit pracovníkům, které dovednosti osoby se zrakovou disabilitou jsou schopné zastávat a pro vykonávání dané pracovní činnosti nejsou limitovány.

Z výzkumného šetření vyplývá, že byl naplněn výzkumný cíl, konkrétně došlo k analýze zkušeností osob se zrakovým handicapem se zaměstnáváním na pracovním trhu. Z odpovědí vyplývá, že většina informantů má více zkušeností se zaměstnáním na trhu práce, ať už na chráněném či volném. Informanti kladou důraz na zapojení se do společnosti a snaží se poukázat na pracovní pozice, které jsou schopné náležitě vykonat a na podmínky, za jakých jsou schopné působit a pracovat na daném pracovišti. Přístupy k danému tématu jednotlivých informantů se liší, jsou založené na morálním nastavení jednotlivců, jejich zkušenostech a současně na rozsahu informovanosti o tématu.

Z mého pohledu výzkumníka byla velmi důležitá správná interpretace dat, bez zásadního vlivu mých domněnek a postoje k tématu. Na základě vypracování této diplomové práce jsem si prohloubila své dosavadní znalosti ve zdravotně sociální oblasti, týkajících se zaměstnávání osob s disabilitou v České republice.

Zásadním momentem pro mne bylo zjištění omezení osob s handicapem na chráněném trhu práce, způsobené samotnými zaměstnavateli, konkrétně umělou regulací výše úvazku a ovlivnění tak samotného výdělku, a jejich celkovým přístupem a nezájmem o osoby se zdravotním handicapem.

Ve výzkumném šetření došlo k naplnění hlavního cíle i těch dílčích, výzkum mi pomohl analyzovat pracovní zkušenosti zrakově handicapovaných osob a současně pomohl objasnit a rozkrýt současné nedostatky na stranách zaměstnavatelů a Úřadu práce při poskytování pracovních nabídek osobám se zrakovou disabilitou.

Literatura

Knížní zdroje:

1. BEVERIDGE, William. *The Beveridge Report: Social Insurance and Allied Services*. United Kingdom, 1942.
2. FERJENČÍK, Ján. *Úvod do metodologie psychologického výzkumu*. 2. Praha: Portál, 2000. ISBN 9788073678159.
3. FINKOVÁ, Dita, Veronika RŮŽIČKOVÁ a Kateřina STEJSKALOVÁ. *Edukační proces u osob se zrakovým postižením*. Olomouc: Univerzita Palackého v Olomouci, 2011. ISBN 978-80-244-2745-4.
4. GALVAS, Milan. *Pracovní právo*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2012. ISBN 978-80-210-5852-1
5. GAVORA, Peter. *Úvod do pedagogického výzkumu*. Paido, 2000. ISBN 8085931796.
6. HENDL, Jan. *Kvalitativní výzkum*. Praha: Portál, 2016. ISBN 978-80-262-0982-9.
7. JESENSKÝ, Ján. *Uvedení do rehabilitace zdravotně postižených*. Praha: Karolinum, 1995. ISBN 80-7066-941-1.
8. KÁBELE, František. *Somatopedie*. Praha: Karolinum, 1993. ISBN 80-7066-533-5.
9. KREJČÍŘOVÁ, Olga a Vlasta STUPKOVÁ. *Problematika zaměstnávání občanů se zdravotním postižením*. Rytmus, 2005. ISBN 80-903598-1-7. Studijní materiál.
10. KÜBLER-ROSS, Elisabeth. *On Death and Dying*. Macmilan, 1969. ISBN 9780026050609.
11. KUCHAR, Pavel. *Trh práce: Sociologická analýza*. 1. Praha: Karolinum, 2007. ISBN 978-80-246-1383-3.
12. LÉČBYCH, Martin. *Mentální postižení*. 2. Grada, 2018. ISBN 978-80-271-0378-2.
13. LUDÍKOVÁ, Libuše a Eva SOURALOVÁ. *Texty k distančnímu vzdělávání v rámci kombinovaného studia*. Olomouc: Univerzita Palackého, 2006. ISBN 80-244-1213-6.
14. LUDÍKOVÁ, Libuše a Veronika STOKLASOVÁ. *Tyflopedie pro výchovné pracovníky*. Olomouc, 2005. Studijní materiál. Univerzita Palackého.
15. NOVOSAD, Libor. *Některé aspekty socializace lidí se zdravotním postižením: kapitoly ze sociologie handicapu*. Liberec: Technická univerzita, 1997. ISBN 9788070832684.
16. NOVOSAD, Libor. *Poradenství pro osoby se zdravotním a sociálním znevýhodněním*. Portál, 2009. ISBN 978-80-7367-509-7.
17. NOVOSAD, Libor. *Tělesné postižení jako fenomén i životní realita*. Portál, 2011. ISBN 978-80-7367-873-9.
18. O'REILLY, Arthur. *The right to decent work of persons with disabilities*. Geneva: International Labour Office, 2007. ISBN 978-92-2-120144-1.
19. PELIKÁN, Jiří. *Základy empirického výzkumu pedagogických jevů*. Praha: Karolinum, 1998. ISBN 978-80-7184-569-0.
20. PROCHÁZKOVÁ, Lucie. *Podpora osob se zdravotním postižením při integraci na trh práce*. Brno: MSD, 2009, 170 s. ISBN 978-80-7392-094-4.

21. RODRÍGUEZ-FERNÁNDEZ, Mercedes a Maria ANGELES JURADO. *Trends and opportunities in research on disability and work: An interdisciplinary perspective* [online]. University of Malaga, 2020, [cit. 2023-03-07]. Dostupné z: doi:10.1177/2340944420972715
22. RŮŽIČKOVÁ, Kamila. *Vybrané texty ze speciální pedagogiky I: východiska pro speciální pedagogiku a rehabilitaci osob se zrakovým postižením*. Hradec Králové: Gaudeamus, 2011. ISBN 978-80-7435-099-3.
23. ŘIHÁČEK, Tomáš; ČERMÁK, Ivo a HYTYCH, Roman. *KVALITATIVNÍ ANALÝZA TEXTŮ: ČTYŘI PŘÍSTUPY*. Brno, 2013. ISBN 978-80-210-6382-2.
24. SLOWÍK, Josef. *Inkluzivní speciální pedagogika*. Grada, 2022. ISBN 978-80-271-3010-8.
25. SMITH, Jonathan. Reflecting on the development of interpretative phenomenological analysis and its contribution to qualitative research in psychology. In: *Qualitative Research in Psychology*. 2004. S. 39-54.
26. SOVÁK, Miloš. *Nárys speciální pedagogiky*. Praha: Státní pedagogické nakladatelství, 1983., n. p. 14-414-83
27. ŠTRÉBLOVÁ, Miroslava. *Poznáváme svět se zrakovým postižením*. Ústí nad Labem: Univerzita Jana Evangelisty Purkyně, Pedagogická fakulta, 2002. ISBN 80-7044-448-7.
28. VÁCLAVÍKOVÁ, Anna, Helena KOLIBOVÁ a Alina KUBICOVÁ. *Problematika trhu práce a politiky zaměstnanosti*. Opava: Optys, 2009. ISBN 978-80-85819-76-2.
29. VITÁKOVÁ, Petra. *PROJEKT EQUAL. Souhrnná metodika podporovaného zaměstnávání*. Praha: Rytmus, 2005. ISBN 80-903598-0-9.
30. VOJTKO, Tibor. *Postižený člověk v dějinách*. Gaudeamus, 2005. ISBN 80-7041-017-5.
31. VOTAVA, Jiří. *Ucelená rehabilitace osob se zdravotním postižením*. Praha: Karolinum, 2003. ISBN 80-246-0708-5.
32. WIENER, Pavel a Renata RUCKÁ. *Terapie zrakového handicapu*. Praha: Institut rehabilitace zrakově postižených UK FHS, 2006. ISBN 80-239-6774-6.

Internetové zdroje:

33. *Asistence: Podporované zaměstnávání* [online]. [cit. 2023-03-15]. Dostupné z: <https://www.asistence.org/sluzby/socialni-rehabilitace/podporovane-zamestnavani/>
34. Brandl. *Sociální nerovnost a boj proti ní, duševní zdraví a Sociální inkluze a národnostní menšiny v EU*. Kompetentní pracovník – sborník přednášek ze školicího semináře. Praha: Comdes. 2006. [online]. [cit. 2023-03-15]. Dostupné z: <https://docplayer.cz/2950413-Kompetentni-pracovnik.html>. Sborník přednášek.
35. BUBENÍČKOVÁ, Hana. *Kompenzační pomůcky pro uživatele se zrakovým postižením* [online]. 2019 [cit. 2023-03-12]. Dostupné z: <http://pomucky.centrumpronevidome.cz/subdom/pomucky/>
36. ČÁP, Bohumil. *Působení Mezinárodní organizace práce* [online]. 2016 [cit. 2023-04-28]. Dostupné z: <https://www.cmkos.cz/cs/obsah/744/pusobeni-mezinarodni-organizace-prace/16575>
37. *Daltonismus* [online]. [cit. 2023-04-15]. Gemini – oční klinika. Dostupné z: https://www.gemini.cz/ocni_vady_a_pojmy/daltonismus/

38. DŽAMBASOV, Petr. *Role pracovně rehabilitačního střediska v procesu pracovní integrace osob se zdravotním postižením* [online]. In: . 2021 [cit. 2023-04-18]. Dostupné z: https://digilib.uhk.cz/bitstream/handle/20.500.12603/603/icipsen_2021-01-026.pdf?sequence=1&isAllowed=y
39. EVROPSKÁ KOMISE. *Zaměstnanost, sociální věci a sociální začleňování: Osoby se zdravotním postižením* [online]. 2021 [cit. 2023-03-15]. Dostupné z: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1137&langId=cs>
40. HAMPLOVÁ, Martina a Jana JANKOVÁ. *ZRAKOVÉ POSTIŽENÍ* [online]. Olomouc, 2014 [cit. 2023-03-15]. Dostupné z: <http://katalogpo.upol.cz/zrakove-postizeni-nebo-oslabeni-zrakoveho-vnimani/uvod/>. Katalog podpůrných opatření. Univerzita Palackého v Olomouci.
41. HOLÁ, Michaela. *Co je tranzitní program?* [online]. 2010 [cit. 2023-03-12]. Dostupné z: <https://www.zdrave.cz/handicapovani/co-je-tranzitni-program/>
42. HRADCOVÁ, Dana, Zuzana KOPECKÁ a Pavel DOBROŠ. *Studia postižení: Paranoidní a reparativní přístupy k jinakosti* [online]. VÝROČNÍ KONFERENCE ČESKÉ SOCIOLOGICKÉ SPOLEČNOSTI. Brno, 2021 [cit. 2023-04-10]. Dostupné z: https://www.academia.edu/44041270/Tematick%C3%A1_sekce_Studia_psti%C5%BEen%C3%AD_Paranoide%C3%AD_a_reparativn%C3%AD_p%C5%99%C3%ADstupy_k_jinakosti
43. IDNES.CZ. *Firmy našly figl na invalidní daň. Zboží od postižených vyreklamují.* Online. Dostupné z: https://www.idnes.cz/ekonomika/domaci/velke-firmy-nechteji-zamestnavat-postizene-radeji-podvadeji.A160118_174315_ekonomika_jvl. [cit. 2023-11-30].
44. INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. *Discrimination (Employment and Occupation) Convention* [online]. 1958 [cit. 2023-03-12]. Dostupné z: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEX-PUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C111. C111
45. *Jaké dávky a pomůcky mohou využít osoby se zrakovým postižením?* [online]. In: . 2018 [cit. 2023-03-12]. ISBN 2570-8481. Revue pro sociální politiku a výzkum. Dostupné z: <https://socialnipolitika.eu/2018/03/jake-davky-a-pomucky-mohou-vyuzit-osoby-se-zrakovym-postizenim/>
46. JOUZA, Ladislav. *Zaměstnání zdravotně postižených osob* [online]. In: . 2003 [cit. 2023-04-28]. Dostupné z: <https://pravnicadce.ekonom.cz/c1-13534450-zamestnani-zdravotne-postizenych-osob>
47. KOLÁŘOVÁ, Kateřina. *Studia postižení: Paranoidní a reparativní přístupy k jinakosti* [online]. VÝROČNÍ KONFERENCE ČESKÉ SOCIOLOGICKÉ SPOLEČNOSTI. Brno, 2021 [cit. 2023-04-10]. Dostupné z: https://www.academia.edu/44041270/Tematick%C3%A1_sekce_Studia_posti%C5%BEen%C3%AD_Paranoide%C3%AD_a_reparativn%C3%AD_p%C5%99%C3%ADstupy_k_jinakosti
48. *Kolik je v České republice zrakově postižených lidí?* Online. 2018. Dostupné z: <https://poslepu.cz/kolik-je-v-ceske-republice-zrakove-postizenych-lidi/>. [cit. 2023-11-29].
49. LATIMER, EA. *Economic impacts of supported employment for persons with severe mental illness.* [online]. 2001 [cit. 2023-03-07]. Dostupné z: [doi:10.1177/070674370104600603](https://doi.org/10.1177/070674370104600603)
50. *Long-term unemployment rate* [online]. 2023 [cit. 2023-04-19]. Dostupné z: <https://www.cedefop.europa.eu/en/tools/skills-intelligence/long-term-unemployment-rate?year=2020&country=EU>

51. NÁRODNÍ RADA OSOB SE ZDRAVOTNÍM POSTIŽENÍM ČR. *DESATERO komunikace s pacienty se zrakovým postižením*. Online. Nrzp.cz. 2010. Dostupné z: <https://nrzp.cz/2010/09/27/desatero-komunikace-s-pacienty-se-zrakovym-postizenim/>. [cit. 2024-01-02].
52. PODIVÍNOVÁ, Klára. ČESKÁ UNIE PRO PODPOROVANÉ ZAMĚŠTNÁVÁNÍ. *Podporované zaměstnávání - efektivní metoda zaměstnávání osob se zdravotním postižením* [online]. 2012 [cit. 2023-03-12]. Dostupné z: <https://hn.cz/pro-hr-manazery/c1-56952970-podporovane-zamestnavani-efektivni-metoda-zamestnavani-osob-se-zdravotnim-postizenim>
53. *Pracovní asistence po nástupu do zaměstnání* [online]. [cit. 2023-03-15]. Dostupné z: <https://zamestnavam.pracevobci.cz/chci-vytvorit-pracovni-mista/pracovni-asistence-po-nastupu-do-zamestnani/>
54. RNDR. BUBENÍČKOVÁ, Hana. *ZAMĚŠTNÁVÁNÍ OSOB SE ZRAKOVÝM POSTIŽENÍM* [online]. Brno, TyfloCentrum Brno o. p. s. 2014 [cit. 2023-03-07]. Dostupné z: <https://www.centrumpronevidome.cz/sites/default/files/dokumenty-spolecnosti/bubenic-kova/zamestnavani-osob-se-zrakovym-postizenim.pdf>.
55. SLOWIK, Josef. Jak se vyjadřovat o lidech s postižením?. *Šance dětem* [online]. 2023 [cit. 2023-04-10]. Dostupné z: <https://sancedetem.cz/jak-se-vyjadrovat-o-lidech-s-postizenim>
56. SLOWÍK, Josef. Speciální pedagogika: Integrace a inkluze. *Metodický portál RVP.cz* [online]. 2012 [cit. 2023-03-12]. Dostupné z: <https://clanky.rvp.cz/clanek/k/s/16169/SPECIALNI-PEDAGOGIKA-INTEGRACE-A-INKLUZE.html>
57. *Standardy podporovaného zaměstnávání* [online]. Praha: Česká unie pro podporované zaměstnávání, 2004. 1. vydání. [cit. 2023-03-15]. Dostupné z: <https://www.esfcr.cz/documents/20182/120419/priloha-c-13-zd-standardy-pz.pdf/75ba13bd-ed72-4435-b1e3-a6cb3eb1adfb?t=1462276280790>
58. *Zaměstnávání osob se zdravotním postižením (OZP)* [online]. 2018 [cit. 2023-03-12]. Dostupné z: <https://www.amelie-zs.cz/zamestnavani-osob-se-zdravotnim-postizenim-ozp/>

Legislativní dokumenty a akademické práce

59. Česká unie pro podporované zaměstnávání
60. Disability. *World Health Organization* [online]. 2023 [cit. 2023-03-12]. Dostupné z: <https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/disability-and-health>
61. EVROPSKÁ UNIE. *Evropský sociální fond*.
62. HORA, Ondřej a SIROVÁTKA, Tomáš. Do individualised projects help integrate the long-term unemployed and disadvantaged people? Lessons from the Czech Republic. *International Journal of Social Welfare*. 2023.
63. LISTINA ZÁKLADNÍCH PRÁV A SVOBOD, Hlava čtvrtá
64. MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ ČESKÉ REPUBLIKY. *Novela zlepšuje podmínky přechodu osob se zdravotním postižením na volný trh práce a zamezí zneužívání příspěvků*. Praha, 2023. Dostupné z: https://www.mpsv.cz/documents/20142/4552532/TZ_novela_zam%C4%9Bstnavani_OZP_05122023.pdf/9fc32c4a-5377-245a-9598-3152e78df75a. [cit. 2024-01-02].

65. MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ ČESKÉ REPUBLIKY. *Úmluva OSN o právech osob se zdravotním postižením* [online]. [cit. 2023-03-15]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/umluva-osn-o-pravech-osob-se-zdravotnim-postizenim>
66. MINISTERSTVO ZDRAVOTNICTVÍ ČESKÉ REPUBLIKY. *Práva osob se zdravotním postižením* [online]. [cit. 2023-03-12]. Dostupné z: <https://www.nzip.cz/clanek/241-prava-osob-se-zdravotnim-postizenim>
67. MINISTERSTVO ZDRAVOTNICTVÍ ČESKÉ REPUBLIKY. *Příspěvek na podporu zaměstnávání OZP* [online]. [cit. 2023-03-12]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/-/prispevky-na-podporu-zamestnavani-ozp>
68. MUSILOVÁ, Lenka. *Korekční pomůcky*. Univerzita Palackého, 2020.
69. PEŠÁK, Milan. *VYBRANÉ ASPEKTY ZAMĚSTNATELNOSTI OBČANŮ SE ZRAKOVÝM POSTIŽENÍM*. Brno, 2005. Diplomová práce. Masarykova univerzita v Brně.
70. PROCHÁZKOVÁ, Irma; ZIKEŠ, Jan a HLAVÁČKOVÁ, Jitka. *Současná situace v podpoře zaměstnávání OZP, podmínky a motivace ke spolupráci zaměstnavatelů na volném a na chráněném trhu práce*. Oborná studie. Praha, 2021.
71. PYSZKOVÁ, Helena. *Problematika nezaměstnanosti mladistvých*. Praha: Bankovní institut vysoká škola Praha, 2010.
72. Úmluva OSN o právech osob se zdravotním postižením
73. ÚŘAD PRÁCE ČR. *Zaměstnávání osob se zdravotním postižením*.
74. ÚŘAD PRÁCE. *Příspěvek na zvláštní pomůcku* [online]. [cit. 2023-03-12]. Dostupné z: <https://www.uradprace.cz/prispevek-na-zvlastni-pomuckuhttps://uss.upol.cz/wp-content/uploads/2015/01/Tyflopédie-pro-v%C3%BDchovn%C3%A9-pracovn%C3%ADky.pdf>
75. ÚŘAD PRÁCE ČR. *Job Club* [online]. 2022 [cit. 2023-03-12]. Dostupné z: <https://www.uradprace.cz/job-club>
76. Všeobecná deklaráce lidských práv, článek 23
77. *World Health Organization: WHO remains firmly committed to the principles set out in the preamble to the Constitution* [online]. 2023 [cit. 2023-04-06]. Dostupné z: <https://www.who.int/about/governance/constitution>
78. ZAHUMENSKÝ, David a MAREČKOVÁ, Jana. *Legislativní ochrana práv pacientů*. Online. Praha: Liga lidských práv, 2008. Dostupné z: https://llp.cz/wp-content/uploads/Legislativni_ochrana_prav_pacientu.pdf. [cit. 2023-12-28].
79. Zákon č. 329/2011 Sb. zákon o poskytování dávek osobám se zdravotním postižením
80. Zákon č. 435/2004 Sb., zákon o zaměstnanosti, § 78, část třetí – Zaměstnávání osob se zdravotním postižením
81. Zákoník práce