

# Profesní uplatnění osob se sluchovým postižením v České republice

*Lenka Doležalová, Lenka Hricová*

**Anotace:** Kapitola je věnována možnostem přípravy na povolání, pracovní rehabilitace a uplatnění na trhu práce u osob se sluchovým postižením. Zohledněna jsou zde specifika profesního uplatnění u osob se sluchovým postižením s ohledem na častou přítomnost komunikační bariéry, především u osob s těžkým sluchovým postižením a obtíže, s nimiž se v průběhu hledání práce a následně při samotném výkonu profese setkávají. V příspěvku jsou dále prezentovány dílčí výsledky výzkumných šetření, která byla realizována jako součást bakalářských a diplomových prací studentů oboru Speciální pedagogika na Pedagogické fakultě Masarykovy univerzity. Tato výzkumná šetření se věnovala především možnostem uplatnění osob se sluchovým postižením na trhu práce v České republice a zkušenostem zaměstnavatelů osob se sluchovým postižením.

**Abstract:** The chapter focused on the possibilities of career preparation, professional rehabilitation and labor market success for people with hearing disabilities. The text reflects the specifics of careers success for people with hearing disabilities with emphasis on the frequent presence of communication barriers, especially in people with severe hearing impairment. It also takes into account the difficulties they faces during the job search and difficulties in the course of their work. The paper also presents partial results of the surveys, which were implemented as part of the bachelor and master thesis of students of Special Education at the Pedagogical Faculty of Masaryk University. This research investigation focused primarily on the opportunities in the labor market for people with hearing disabilities in the Czech Republic and on the experience of employers of persons with hearing disabilities too.

**Klíčová slova:** *žák se sluchovým postižením, SPC pro sluchově postižené, profesní orientace, profesní uplatnění, profesní poradenství, vhodné profese pro osoby se sluchovým postižením, Agentura pro neslyšící - APPN, o.s., Úřad práce ČR, zaměstnanec se sluchovým postižením, zaměstnavatel osob se sluchovým postižením.*

**Key words:** student with hearing impairment, special education center for people with hearing disability, professional orientation, professional application, career guidance, suitable profession for people with hearing disability, Agency for the Deaf - APPN, a.s., Employment Agency of the Czech Republic, employee with a hearing disability, employer of people with hearing impairments

## Úvod

Téma profesní orientace je velmi stále aktuální a v dnešní době plné nezaměstnanosti možná dokonce nabývá stále na významu. Lidé se sluchovým postižením mají ztíženou situaci v oblasti hledání zaměstnání. Mnoho zaměstnavatelů se neorientuje v problematice sluchového postižení a má různé předsudky obecně vůči neslyšícím a komunikaci s nimi. V souvislosti s tím také nebývá pro jedince zejména s těžkým sluchovým postižením jednoduché najít si práci. Lehká pro osoby se sluchovým postižením nebývá ani situace v přijímání poradenství ze strany úřadů práce, protože jejich pracovníci nejsou většinou na kontakt s lidmi se sluchovým postižením připraveni – z pohledu komunikace a jejich specifík.

Pro naši společnost, která se v současné době stále více posouvá k tzv. inkluzivní společnosti, je typická snaha o integraci osob s různými typy postižení. Jejich přijímání společností a akceptace jejich odlišností se začíná považovat za běžnou a normální. Tento posun je velice pozitivní, stále však ještě není dostatečná informovanost mezi širokou veřejností a tedy automatické akceptování postižení u osob s postižením, osob znevýhodněných. Často také spousta lidí nemá přesnou představu, jakým způsobem k lidem s postižením správně přistupovat. Z tohoto důvodu je velice důležité šířit povědomí obecně o postiženích a o nevýhodách z nich vyplývajících, které osoby s postižením v rámci společnosti mají, dále také o přístupech a formách pomoci, kterou jim můžeme z pozice lidí bez handicapu nabídnout a poskytnout.

## **Specifika profesní přípravy a uplatnění jedinců se sluchovým postižením na trhu práce**

S ukončením povinné školní docházky úzce souvisí volba profesního uplatnění a dalšího vzdělávání. U žáků se sluchovým postižením není otázka profesní orientace jednoduchá. Procesu rozhodování o správné volbě studijního oboru se u žáků se sluchovým postižením účastní nejen oni samotní, ale také třídní učitel, rodič, výchovný poradce, psycholog, speciální pedagog a pracovníci informačních a poradenských středisek pro volbu povolání při úřadech práce. D. Přinosilová (2007) uvádí, že mezi časté faktory determinující volbu povolání patří vzdálenost školy od místa bydliště, dostupnost z hlediska dopravy, nebo naopak nutnost internátního pobytu, délka přípravy na povolání a v neposlední řadě možnost uplatnění v daném oboru na trhu práce. Cílem profesní diagnostiky je vybrat co nejvhodnější studijní obor a povolání, v němž se bude moci jedinec se sluchovým postižením v budoucnu úspěšně uplatnit na trhu práce. V průběhu profesní diagnostiky se hodnotí psychické a fyzické

předpoklady pro vybrané povolání, zájmy žáka a trvalost těchto zájmů, úroveň vědomostí, dovedností a návyků potřebných pro vybrané povolání.

V oblasti profesního uplatnění jedinců se sluchovým postižením doporučuje J. Pavelková (2010), aby již na základních školách bylo žákům se sluchovým postižením poskytnuto poradenství výchovného poradce, který pomůže s výběrem vhodné střední školy a směřování k budoucímu povolání. Cílem má být zájem žáků o obor, čímž může být zajištěna spokojenost v budoucím profesním životě. Pozitivním zjištěním je podle J. Pavelkové (2010) to, že zejména mezi mladými neslyšícími lidmi přibývá těch, kteří jsou spokojeni se svým zaměstnáním, což je dáno mimo jiné i nárůstem nabídky studijních oborů pro jedince se sluchovým postižením. Problém s vyhledáním vhodného zaměstnání však u této skupiny osob stále přetrvává. Jelikož množství zaměstnavatelů má obavy přijmout zaměstnance se sluchovým postižením, poukazuje J. Pavelková (2010) na nutnost zaměřit se na větší informovanost potenciálních zaměstnavatelů o zaměstnávání osob se sluchovým postižením.

Zaměstnávání osob se zdravotním postižením je upraveno v zákoně o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb., který byl novelizován zákonem č. 367/2011 Sb., a to konkrétně ve třetí části (§ 67 – § 84). Na úvod je zde uvedeno, že osobám se zdravotním postižením je poskytována zvýšená ochrana na trhu práce. Dále je zde uvedeno, že osoby se zdravotním postižením mají právo na pracovní rehabilitaci, tedy *„souvislou činnost zaměřenou na získání a udržení vhodného zaměstnání“*. Pracovní rehabilitaci rozumíme *„poradenskou činnost zaměřenou na volbu povolání, volbu zaměstnání nebo jiné výdělečné činnosti, teoretickou a praktickou přípravu pro zaměstnání nebo jinou výdělečnou činnost, zprostředkování, udržení a změnu zaměstnání, změnu povolání a vytváření vhodných podmínek pro výkon zaměstnání nebo jiné výdělečné činnosti“* (www.mpsv.cz). Zákonem je vymezen i pojem *chráněné pracovní místo*. Jedná se o místo vytvořené zaměstnavatelem pro sobu se zdravotním postižením. V případě samostatné výdělečné činnosti osoby se zdravotním postižením zřizuje toto chráněné pracovní místo sama osoba se zdravotním postižením. M. Horáková (2012) poukazuje na výhody, které mohou zaměstnavatelé v případě zaměstnání osoby se zdravotním postižením využít. Patří sem např. možnost plnit povinný podíl zaměstnanců se zdravotním postižením, možnost uplatnění slevy na dani z příjmu, snížení mzdových nákladů díky státní dotaci, získání stálých a motivovaných zaměstnanců a pozitivní dopad na image organizace. Např. L. Dvořáková (2012) ale vyvrátila ve svém výzkumu domněnku, že zaměstnavatelé, kteří zaměstnávají osoby se sluchovým postižením, s nimi mají převážně pozitivní zkušenost. Oproti tomu např. M. Lišková (2010) uvádí, že zaměstnávání osob se sluchovým postižením hodnotí většina

zaměstnavatelů pozitivně. Podle mnohých jsou velice pracovití, manuálně zruční a váží si své práce.

Na portálu [www.praceprozp.cz](http://www.praceprozp.cz) je možné vyhledat různé pracovní pozice, které jsou předem vyhledané nebo doporučované pro osoby se sluchovým postižením, neboť ne každá práce či zaměstnání se hodí pro osoby se sluchovým postižením, např. z důvodu narušení rovnovážného ústrojí, komunikační bariéry hlavně při těžších sluchových vadách, absence sluchové kontroly nad děním v okolí, apod. (Skákalová, T. 2011). Mezi tyto pracovní pozice můžeme zařadit pozici administrativního pracovníka, asistenta zubního technika, technika informačních technologií, správce aplikací, programátora, operátora výpočetní techniky, správce operačních systémů a sítí, asistenta pedagoga, pedagoga, sociálního pracovníka, psychologa, trenéra, webdesignera, oděvního technologa, čalouníka, elektrikáře, operátora skladování, krejčího, malíře, kuchaře, pekaře, cukráře, zahradníka či zámečníka. V případě osob s kombinovaným sluchovým a mentálním postižením jsou doporučovány pracovní pozice jako jednoduché pracovní činnosti spojené s ruční cukrářskou výrobou, čalounické práce, klempířské práce ve stavebnictví, kuchařské práce v zařízeních poskytujících stravovací služby, malířské, lakýrnické a natěračské práce, obuvnické práce, podlahářské práce, sklenářské práce a šití oděvů a prádla. Nabídka pracovních pozic odpovídá aktuálním možnostem studia různých oborů na středních školách, středních odborných učilištích a odborných učilištích pro sluchově postižené.

Profesní poradenství pro osoby se zdravotním postižením poskytují na území České republiky Úřady práce a Agentury podporovaného zaměstnávání. Podle J. Pozděnové (2012) funguje od 1. 4. 2011 14 krajských poboček Úřadů práce ČR a mezi útvary poradenství spadají Informační a poradenská střediska, Poradenství pro specifické skupiny klientů – JOB kluby (i pro osoby se zdravotním postižením), Speciální poradenství (profesní psychologické, pracovní rehabilitace) a EURES poradce – evropské služby zaměstnanosti. Informační a poradenská střediska poskytují poradenství individuální a skupinové, k nimž patří např. besedy pro žáky 8. a 9. tříd základních škol a pro žáky středních škol zaměřené na problematiku přechodu do povolání a nástupu do dalších zaměstnání. Cílem těchto setkání je pomoc s výběrem profesní dráhy, pomoc se změnou povolání, pomoc mladistvým, kteří předčasně opustili školu či pomoc při ztrátě a znovuzískání zaměstnání. Veškeré tyto služby jsou poskytovány zdarma. Jednu ze stěžejních možností poradenství v profesní dráze dospělého jedince se sluchovým postižením představuje Agentura pro neslyšící - APPN, o.s. (dříve Agentura profesního poradenství pro neslyšící). Agentura pro neslyšící nabízí vedle pracovního poradenství také tlumočnickou službu online, tlumočnické výjezdy, právní

poradenství, internet pro veřejnost a kurzy (kurz českého jazyka, kurz anglického jazyka a počítačové kurzy). Součástí profesního poradenství jsou: podporované zaměstnávání na území Prahy (pracovní poradenství - dlouhodobé), krátkodobé profesní poradenství na území Prahy (pracovní poradenství - krátkodobé), intervence pro zájemce z celé České republiky, Job kluby, poradenství online (Skype, ooVoo: appnos, appnosolivia) a telefonické vyřizování. Služby jsou určeny osobám se sluchovým postižením, osobám se sluchovým a dalším přidruženým postižením, jejich rodinám a dalším blízkým lidem, jejich zaměstnavatelům, pracovníkům odborných pracovišť (úřadů práce, lékařských zařízení, poraden apod.). V souvislosti s naplňováním cíle připravit osoby se sluchovým postižením na úspěšné uplatnění na trhu práce, je Agenturou pro neslyšící realizován projekt s názvem *Tranzitní program pro neslyšící* (2011-2013), který spočívá v přípravě na konkrétní zaměstnání již v době studia, v organizovaném kontaktu s budoucím zaměstnavatelem a získáváním praxe přímo na budoucím pracovišti. Cílem je tedy vytvořit systém, který usnadní studentům se sluchovým postižením přechod ze školy do zaměstnání na otevřeném trhu práce ([www.appn.cz](http://www.appn.cz)).

Agentura pro neslyšící má ve srovnání s Úřady práce tu výhodu, že zaměstnává pracovníky, kteří jsou kompetentní v komunikaci českým znakovým jazykem, a tlumočníky českého znakového jazyka, zatímco Úřady práce takovými pracovníky zpravidla nedisponují. Musejí spolupracovat s organizacemi, které tlumočníky poskytují. K. Štěpánková (2012) provedla výzkumné šetření v Královéhradeckém kraji, z něhož vyplynulo, že Úřady práce v daném regionu jsou připraveny pro kontakt s osobami se sluchovým postižením. Funguje zde spolupráce s tlumočníky Hradeckého spolku neslyšících či pražského Centra zprostředkování tlumočnicků pro neslyšící (s celorepublikovou působností) a nevzniká tak z jejich strany potřeba stálé přítomnosti tlumočnicka jako zaměstnance Úřadu práce. Pro samotné neslyšící je zajištění tlumočnických služeb časově náročné a objevují se komplikace, pokud je třeba řešit některé otázky v krátkodobém horizontu. Jako dobré řešení se zdá být forma tzv. online tlumočení, kterou však Úřad práce v daném regionu nevyužívá. Agentura pro neslyšící nemá kromě centra v Praze žádné další pobočky v jiných městech, a proto je omezená nabídka služeb, které by mohli klientům se sluchovým postižením na celém území České republiky poskytovat v souběhu s Úřady práce.

V. Krejsová (2011) uvádí, že většina žáků se sluchovým postižením získává informace o nabídce a možnostech studia na středních školách od svých učitelů ze základních škol, od rodičů a z internetu. Nejčastějším faktorem ovlivňujícím volbu studijního oboru u žáků se sluchovým postižením je jejich zájem o obor a podpora rodiny či učitelů v procesu

rozhodování. Naopak vzdálenost školy od místa bydliště není pro žáky se sluchovým postižením podstatná a výběr oboru to neovlivňuje. Důležité je zde však poukázat na to, že v případě docházky do školy vzdálené od místa bydliště několik desítek kilometrů, musejí být žáci ubytováni na internátě. Většina dotazovaných žáků se sluchovým postižením v rámci výzkumného šetření uvedla, že je spokojena se zvoleným oborem a neměnila by.

J. Pavelková (2010) ve svém výzkumu potvrdila, že se lidé se sluchovým postižením setkávají více s neochotou než ochotou zaměstnavatelů zaměstnat člověka se sluchovým postižením. Hlavními důvody jsou podle výzkumu samotné sluchové postižení, problémy v komunikaci nebo obavy z bezpečnosti práce.

O to více se s problémy v oblasti zaměstnání setkávají lidé se souběžným postižením sluchu a zraku (s hluchoslepotou), kteří často nemusejí absolvovat speciální přípravu na povolání, ale v souvislosti s úrazem či progresí smyslových vad ztrácejí schopnost vykonávat své dosavadní zaměstnání a v důsledku toho o něj mohou přijít. Hledání nového zaměstnání je pak pro ně velice komplikované. Výzkum v oblasti možností profesního uplatnění u osob s hluchoslepotou provedla v rámci své bakalářské práce J. Knoflíčková (2009). Uvádí několik případových studií, které názorně ilustrují těžkosti informantů s hluchoslepotou při omezení dosavadních dovedností, ztrátě zaměstnání a hledání zaměstnání nového. Z výzkumu J. Knoflíčkové (2009) vyplynulo, že zaměstnána je jedna třetina dotazovaných informantů (z celkového počtu 12), přičemž tři pracují z domova a jeden do práce dojíždí. Velkou roli zde sehrává kombinace postižení obou smyslů a věk, kdy se u jedince postižení projevilo. Z vykonávaných profesí se u těchto jednotlivců jednalo o práci fyzioterapeuta, administrativního pracovníka, kombinaci práce poradce požární ochrany a bezpečnosti práce a maséra a práce v oblasti kompletace palmiček do zmrzlinových pohárů. Výzkum prokázal, že po výskytu či zhoršení postižení přišlo o své zaměstnání pět informantů, kteří odešli do invalidního důchodu. Ostatní čtyři pracující museli své zaměstnání změnit. Pouze polovina informantů byla obeznámena o možnostech poradenství v různých organizacích pro osoby s hluchoslepotou. Jejich služeb pak využili pouze dva, z nichž jeden právě v oblasti zaměstnání. Díky pomoci organizace získal tento informant novou práci.

Hlavním cílem diplomové práce V. Grigarové (2012) bylo zjistit, jaké jsou zkušenosti zaměstnavatelů se zaměstnáváním osob se sluchovým postižením a jak se k němu zaměstnavatelé stavějí. Dalšími cíli bylo zjistit, co jsou pro ně největší překážky při zaměstnávání lidí se sluchovým postižením a zda mají nějaké preference, zaměstnávají-li osoby se zdravotním postižením. Jedním z cílů výzkumného projektu byla právě také osvěta mezi zaměstnavateli. Z výzkumu vyplývá, že více než 80 % zaměstnavatelů žádného člověka

se zdravotním postižením nezaměstnává a v minulosti ani nezaměstnávala. Jako nejčastější důvody byly uváděny: žádné vhodné pracovní místo (54 %), povaha pracovního místa to neumožňuje (23 %), nedostatečné schopnosti a nedostatečná kvalifikace osob se zdravotním postižením pro danou pozici (15 %) a nedostatek zájemců z řad osob se zdravotním postižením (8 %). Co se týče zaměstnanců se zdravotním postižením, mají dle zmíněného výzkumu zaměstnavatelé zkušenost s osobami se sluchovým postižením ve 24 %, což je 7 respondentů. Nejvíce zkušeností mají zaměstnavatelé s lidmi s tělesným postižením (více než 70 % zaměstnavatelů má zkušenost), sluchové postižení je druhé v pořadí. Z dalších výsledků výzkumu vyplývá, že s ohledem na komunikaci bývá pozice neslyšících zaměstnanců poměrně obtížná. V realizovaném výzkumu uvedlo 100 % zaměstnavatelů, kteří mají zkušenost se zaměstnanci se sluchovým postižením, že se s neslyšícím zaměstnancem domlouvají pomocí jednoduchých gest, někdy tuto komunikaci doplňují odezíráním, písemnou formou, použitím obrázků a jiných grafických materiálů. Nikdo ze zaměstnavatelů neuvedl využití možnosti komunikace za přítomnosti tlumočnicka.

Následující údaje vyplývají z odpovědí na otázky, na které bylo možné uvést více odpovědí. Proto procentuální součet nedává dohromady 100 %. Přínosem ze zaměstnání člověka se zdravotním postižením bylo pro zaměstnavatele ve 43 % pocit dobrého skutku, z 29 % sleva na dani, ze 14 % splnění povinnosti zaměstnat osobu se zdravotním postižením, ve 14 % podpora kvalitní politiky zaměstnanosti a ve 14 % získání kvalitních zaměstnanců. Naopak negativní na zaměstnávání osob se sluchovým postižením bylo ve 43 % neznalost problematiky sluchového postižení, stejně tak ve 43 % vyšší náročnost na zaučení zaměstnance, ve 14 % náročná komunikace, ve 14 % malá zkušenost s jednáním s jedincem se sluchovým postižením, ve 14 % náročnější organizace práce a ve 14 % nervozita na pracovišti. Kritéria, která nejčastěji odrážejí zaměstnavatele od zaměstnávání osob se sluchovým postižením jsou z 53 % náročná komunikace, z 31 % neznalost problematiky daného postižení, z 27 % náročnější organizace práce, z 19 % vyšší náročnost na zaučení nového zaměstnance, z 18 % nutnost specifického přístupu, ze 17 % nutnost přizpůsobit dané pracovní místo zaměstnanci se sluchovým postižením a ze 17 % jednání se zaměstnancem se sluchovým postižením. Výzkumem na podobné téma se rovněž v Královéhradeckém kraji zabývala L. Dvořáková (2012) ve své diplomové práci. Z výsledků výzkumu vyplývá, že pozitivní zkušenost se zaměstnáváním osob se sluchovým má 27 % zaměstnavatelů.

Jedním z příkladů zaměstnávání osob se sluchovým postižením a výcviku studentů se sluchovým postižením pro vykonávání budoucí profese mohou být zkušenosti společnosti Tesco Stores ČR, a.s., která zaměstnává osoby s různým typem zdravotního postižení. Ve

spolupráci se střední školou pro sluchově postižené v Praze - Smíchov, na ul. Holečkova, absolvují studenti oboru pekařská a cukrářská výroba praktickou část výuky právě v obchodním řetězci Tesco. Po tomto výcviku nachází někteří absolventi uplatnění přímo v místě konání praxe (Pokorný, P. 2012). Dalším ze zajímavých projektů jsou např. projekt Tichá kavárna realizovaný v Praze pod záštitou Agentury pro neslyšící a vznik kavárny Pierot Café v Plzni. Na těchto pracovištích nachází pracovní uplatnění hned několik zaměstnanců z řad osob se sluchovým postižením.

## **Závěr**

Volba profesní orientace u žáků se sluchovým postižením je podmíněna mnoha faktory. S rozhodováním se o budoucím povolání u těchto žáků by kromě samotných žáků měli pomáhat především výchovní poradci, třídní učitelé a rodiče, kteří znají zájmy a dovednosti daného žáka. Velmi důležité je, aby si žák se sluchovým postižením při výběru studijního oboru na střední škole dokázal představit, co obnáší nejen studium zvoleného oboru, ale především výkon dané profese. Kromě speciálně pedagogických center pro sluchově postižené poskytují v České republice profesní poradenství jedincům se sluchovým postižením Úřady práce ČR a Agentury podporovaného zaměstnávání. Z výše uvedených výsledků dílčích výzkumných šetření kromě jiného vyplývá, že je třeba žáky se sluchovým postižením motivovat ke studiu takových oborů, v nichž budou moci najít v uplatnění, podporovat realizaci tranzitních programů pro neslyšící, které počítají s přípravou na konkrétní zaměstnání již v průběhu studia v organizovaném kontaktu s budoucím zaměstnavatelem a získáváním praxe přímo na budoucím pracovišti a zaměřit se na větší informovanost potenciálních zaměstnavatelů o zaměstnávání osob se sluchovým postižením. Velmi dobré výsledky v této oblasti vykazuje Agentura pro neslyšící, které se daří zprostředkovávat zaměstnání osobám se sluchovým postižením především v Praze a jejím okolí. Mezi nejčastější obavy zaměstnavatelů souvisejícími se zaměstnáváním osob se sluchovým postižením patří obava z vyšší náročnosti na zaučení zaměstnance, z obtížné komunikace, z malé zkušenosti s jednáním s jedincem se sluchovým postižením, z náročnější organizace a ze vzniku nervozity na pracovišti mezi ostatními zaměstnanci, která může vyplývat z pocitu zvýhodňování osoby se zdravotním postižením na pracovišti. S přibývajícím počtem odborně kvalifikovaných osob se sluchovým postižením v různých oborech a úspěšně zaměstnaných osob se sluchovým postižením, tzn. z pozitivních zkušeností zaměstnavatelů, které je možné v současné době sledovat, můžeme předpokládat nárůst potenciálních zaměstnavatelů osob se sluchovým postižením.



## Literatura

Agentura pro neslyšící [online]. [cit. 18.5.2012]. Dostupné na WWW: <http://www.appn.cz>.

DVOŘÁKOVÁ, L. *Profesní uplatnění osob se sluchovým postižením v Královéhradeckém kraji*. Brno, 2012. Diplomová práce. Masarykova univerzita, Pedagogická fakulta. Vedoucí práce: Lenka Doležalová.

DVOŘÁKOVÁ, Z. *Nabídka práce sluchově postiženým klientům v APPN*. Brno, 2009. Bakalářská práce. Masarykova univerzita, Pedagogická fakulta. Vedoucí práce: Lenka Doležalová.

GRIGAROVÁ, V. *Informovanost a přístup zaměstnavatelů k zaměstnávání osob se sluchovým postižením v soukromém sektoru v Moravskoslezském kraji*. Brno, 2012. Diplomová práce. Masarykova univerzita, Pedagogická fakulta. Vedoucí práce: Lenka Hricová.

HORÁKOVÁ, M. *Zaměstnávání neslyšících v ČR, Tichá kavárna*. Příspěvek na Mezinárodní odborné konferenci APPN, o.s. konané pod záštitou primátora hl. města Prahy s názvem Tranzitní program pro neslyšící. 1-2.3.2012. Praha.

KNOFLÍČKOVÁ, J. *Možnosti profesního uplatnění u osob s hluchoslepotou*. Brno, 2009. Bakalářská práce. Masarykova univerzita, Pedagogická fakulta. Vedoucí práce: Lenka Hricová.

KREJSOVÁ, V. *Profesní orientace studentů středních škol pro sluchově postižené*. Brno, 2011. Bakalářská práce. Masarykova univerzita, Pedagogická fakulta. Vedoucí práce: Lenka Doležalová.

LIŠKOVÁ, M. *Problematika zaměstnávání osob se sluchovým postižením v Brně a Mladé Boleslavi*. Brno, 2010. Diplomová práce. Masarykova univerzita, Pedagogická fakulta. Vedoucí práce: Radka Horáková.

PAVELKOVÁ, J. *Vzdělávání a pracovní uplatnění jedinců se sluchovým postižením*. Brno, 2010. Bakalářská práce. Masarykova univerzita, Pedagogická fakulta. Vedoucí práce: Lenka Hricová.

POKORNÝ, P. *Uplatnění neslyšících zaměstnanců v TESCO STORES a praxe studentů SŠ pro sluchově postižené*. Příspěvek na Mezinárodní odborné konferenci APPN, o.s. konané pod záštitou primátora hl. města Prahy s názvem Tranzitní program pro neslyšící. 1-2.3.2012. Praha.

POZDĚNOVÁ, J. *Služby a poradenství ÚP ČR ve vztahu k osobám se zdravotním postižením*. Příspěvek na Mezinárodní odborné konferenci APPN, o.s. konané pod záštitou primátora hl. města Prahy s názvem Tranzitní program pro neslyšící. 1-2.3.2012. Praha.

Praceprozp.cz [online]. [cit. dne 26.5.2012]. Dostupné na WWW: <http://www.praceprozp.cz/hledam-praci/vhodne-pracovni-pozice/sluchove-postizeni>.

PŘINOSILOVÁ, D. *Diagnostika ve speciální pedagogice*. Brno: Paido, 2007. 178 s. ISBN 978-82-7315-142-3

SKÁKALOVÁ, T. *Uvedení do problematiky sluchového postižení*. Hradec Králové : Gaudeamus – Univerzita Hradec Králové, 2011. ISBN 978-80-7435-098-6.

STANČÍKOVÁ, M. *Profesní uplatnění osob se sluchovým postižením*. Brno, 2009. Diplomová práce. Masarykova univerzita, Pedagogická fakulta. Vedoucí práce: Radka Horáková.

ŠTĚPÁNKOVÁ, K. *Uplatnění osob se sluchovým postižením na trhu práce v Královéhradeckém kraji*. Brno, 2012. Diplomová práce. Masarykova univerzita, Pedagogická fakulta. Vedoucí práce: Lenka Doležalová.

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, novelizován zákonem č. 367/2011 Sb. [online]. [cit. dne 26.5. 2012]. Dostupné na WWW: [http://www.mpsv.cz/files/clanky/11911/zakon\\_367\\_2011.pdf](http://www.mpsv.cz/files/clanky/11911/zakon_367_2011.pdf).