

Česká zemědělská univerzita v Praze

Provozně ekonomická fakulta

Katedra Psychologie



Bakalářská práce

**Adaptace cizích státních příslušníků na pracovním trhu
České republiky**

Reshetnikov Mykyta

© 2023 ČZU v Praze

ČESKÁ ZEMĚDĚLSKÁ UNIVERZITA V PRAZE

Provozně ekonomická fakulta

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

Mykyta Reshetnikov

Ekonomika a management

Název práce

Adaptace cizích státních příslušníků na pracovní trh ČR

Název anglicky

Adaptation foreign state members on job market CR

Cíle práce

Cílem bakalářské práce je v teoretické části popsat proces adaptace pracovníka na práci a proces identifikace se s prací a s organizací u pracovníků s cizí státní příslušností.

Cílem praktické části práce je u pracovníků vybrané státní příslušnosti vytipovat oblasti s největšími problémy a navrhnout doporučení k jejich eliminaci.

Metodika

Práce bude rozdělena na část teoretickou a empirickou.

První část, teoretická, bude zpracovávat poznatky současné odborné literatury zaměřené na zvolenou oblast.

V empirické části práce bude provedena sonda, ve které se autor přikloní k spektru metod spadajících do kvantitativní metodologie a sběr dat bude realizován pomocí strukturovaného dotazníku. Výsledky budou přiměřeně statisticky zpracovány a interpretovány v závěru práce.

Doporučený rozsah práce

40 stran

Klíčová slova

adaptace na práci, zahraniční pracovník, identifikace s prací, identifikace s organizací

Doporučené zdroje informací

ARMSTRONG, Michael. *Řízení lidských zdrojů : nejnovější trendy a postupy : 10. vydání*. Praha: Grada, 2007. ISBN 978-80-247-1407-3.

DVOŘÁKOVÁ, Z Management lidských zdrojů. 1. vyd. Praha: C.H.Beck, 2007. ISBN 978-80-7179-893-4.

HOFSTEDE, Geert; HOFSTEDE, Gert Jan. *Kultury a organizace : software lidské mysli : spolupráce mezi kulturami a její důležitost pro přežití*. Praha: Linde, 2007. ISBN 978-80-86131-70-2.

KOUBEK, Josef. *Řízení lidských zdrojů : základy moderní personalistiky*. Praha: Management Press, 2015. ISBN 978-80-7261-288-8.

Předběžný termín obhajoby

2022/23 LS – PEF

Vedoucí práce

PhDr. Pavla Rymešová, Ph.D.

Garantující pracoviště

Katedra psychologie

Elektronicky schváleno dne 22. 2. 2023

PhDr. Pavla Rymešová, Ph.D.

Vedoucí katedry

Elektronicky schváleno dne 28. 2. 2023

doc. Ing. Tomáš Šubrt, Ph.D.

Děkan

V Praze dne 30. 11. 2023

Čestné prohlášení

Prohlašuji, že svou bakalářskou práci "*Adaptace cizích státních příslušníků na pracovním trhu České republiky*" jsem vypracoval(a) samostatně pod vedením vedoucího bakalářské práce a s použitím odborné literatury a dalších informačních zdrojů, které jsou citovány v práci a uvedeny v seznamu použitých zdrojů na konci práce. Jako autor(ka) uvedené bakalářské práce dále prohlašuji, že jsem v souvislosti s jejím vytvořením neporušil autorská práva třetích osob.

V Praze dne 13.09.2023

Poděkování

Rád bych touto cestou vyjádřil své upřímné díky paní PhDr. Pavle Rymešové, Ph.D., za její vedení a podporu během mé bakalářské práce. Její odborné znalosti, cenné rady a trpělivost byly pro mě neocenitelné. Díky ní jsem získal hlubší vhled do problematiky a zlepšil své schopnosti ve výzkumu a akademickém psaní. Velmi si vážím této příležitosti pracovat pod jejím vedením. Děkuji za inspiraci a věnovaný čas.

Adaptace cizích státních příslušníků na pracovním trhu České republiky

Abstrakt

Tato bakalářská práce se zaměřuje na adaptaci cizích státních příslušníků na pracovním trhu České republiky. Cílem práce je rozebrat proces adaptace pracovníků na své pracovní prostředí a identifikace s prací a organizací, zejména v kontextu pracovníků s cizím státním občanstvím. Mezi dílčí cíle práce patří realizace dotazníkového šetření a vlastní doporučení na eliminace problémů při adaptaci cizích státních příslušníků na pracovním trhu v České republice. Doporučení se týkají právní a sociální ochrany, administrativních úkonů, kariérového poradenství, komunikačních kanálů a rozvoje integračních center po celé České republice. Unikátním projektem je podpora cizinců.

Teoretická část vymezuje teoretická východiska, která obsahují pojmy jako adaptace a migrace. Popisuje nástroje na podporu cizinců a uvádí proces zaměstnávání cizinců na území České republiky. Teoretická část je podložena statistickými údaji o cizincích na území České republiky.

V rámci praktické části využil autor práce metody dotazníkového šetření. Dotazník byl k dispozici v online formě. Byl anonymně dostupný po dobu 14 dnů. Tvořil celkem 27 otázek. Následně jsou sestaveny jednotlivé návrhy a doporučení na eliminace problémů při adaptaci cizích státních příslušníků na pracovním trhu v České republice.

Klíčová slova: adaptace, migrace, trh práce, zaměstnání, zahraniční pracovník, identifikace

Adaptation of foreign nationals to the labour market of the Czech Republic

Abstract

This bachelor thesis focuses on the adaptation of foreign nationals to the Czech labour market. The aim of the thesis is to analyse the process of adaptation of workers to their work environment and identification with the work and the organisation, especially in the context of workers with foreign citizenship. The sub-objectives of the thesis include the implementation of a questionnaire survey and its own recommendations for eliminating problems in the adaptation of foreign nationals to the labour market in the Czech Republic. The recommendations concern legal and social protection, administrative procedures, career counselling, communication channels and the development of integration centres throughout the Czech Republic. A unique project is the support of foreign nationals.

The theoretical part defines the theoretical background, which includes concepts such as adaptation and migration. It describes the tools for supporting foreigners and presents the process of employing foreigners in the Czech Republic. The theoretical part is supported by statistical data on foreigners in the Czech Republic.

In the practical part of the thesis the author used the method of questionnaire survey. The questionnaire was available in online form. It was anonymously available for 14 days. It consisted of a total of 27 questions. Subsequently, individual suggestions and recommendations for the elimination of problems in the adaptation of foreign nationals to the labour market in the Czech Republic were compiled.

Keywords: Adaptation, migration, labour market, employment, foreign worker, identification

Obsah

1 Úvod.....	10
2 Cíl práce a metodika	11
2.1 Cíl práce	11
2.2 Metodika.....	11
3 Teoretická východiska	12
3.1 Migrace.....	12
3.1.1 Přečiny migrace.....	13
3.1.2 Druhy migrace.....	15
3.1.2.1 Legální a nelegální migrace.....	15
3.1.2.2 Dobrovolná a nedobrovolná migrace.....	16
3.1.2.3 Vnitřní a vnější migrace.....	17
3.1.2.4 Dočasná a trvalá migrace.....	17
3.2 Statistické údaje cizinců na území ČR	18
3.3 Adaptace.....	21
3.3.1 Proces adaptace	22
3.3.2 Metody adaptace	24
3.3.3 Adaptace cizinců na pracovním trhu.....	25
3.3.4 Sociální adaptace.....	27
3.4 Nástroje na podporu adaptace cizinců.....	28
3.4.1 Integroční centra.....	28
3.4.2 Jazykové a ostatní vzdělání.....	28
3.4.3 Sociální služby pro cizince	28
3.4.4 Bariéry vstupu na pracovní trh.....	28
3.4.5 Role vlády v otázkách cizinců	29
3.5 Identifikace s prací a organizací.....	30
3.5.1 Identifikace s prací.....	31
3.5.2 Identifikace s organizací	32
3.6 Cizinci a jejich zaměstnávání v ČR.....	34
3.6.1 Povolení k zaměstnání	34
3.6.2 Zelená a modrá karta.....	34
3.6.3 Trvalý pobyt.....	35
3.6.4 Role cizích státních příslušníků a agentura.....	35
3.6.5 Bezpečnost práce.....	35
3.6.6 Program vlády	36
4 Dotazníkové šetření.....	37

4.1	Charakteristika respondentů.....	37
4.2	Výsledky a diskuse.....	38
5	Návrhová část	45
5.1	Právní a sociální ochrana	45
5.2	Administrativní úkony	45
5.3	Kariérové poradenství	46
5.4	Specifika pro cizince	48
5.5	Přínos pro cizince.....	50
5.6	Online projekt: Podpora cizinců.....	51
5.7	Rozvoj integračních center v České republice	51
5.8	Služby poskytované integračními centry	52
5.9	Kurzy českého jazyka	53
5.10	Koordinační role integračních center	53
5.11	Sociokulturní kurzy a workshopy	54
5.12	Kulturní a společenské akce.....	54
5.13	Sportovní aktivity.....	55
6	Závěr.....	56
7	Seznam použitých zdrojů	58
8	Seznam obrázků, tabulek, grafů a zkratk	62
8.1	Seznam obrázků	62
8.2	Seznam tabulek	62
8.3	Seznam grafů.....	62
	Přílohy.....	63

1 Úvod

Bakalářská práce se bude věnovat tématu: „Adaptace cizích státních příslušníků na pracovním trhu České republiky.“ V aktuální době je známo, že je nedostatek pracovní síly a bez většího zapojení cizinců se jednotlivé firmy na českém trhu neuzíví. Řešením je tak efektivní nábor pracovníků ze třetích zemích. Je důležité si uvědomit, že bez cizinců by v České republice zaměstnanost nevzrostla. Proto je tedy důležité, zamyslet se nad efektivní adaptací cizinců na českém trhu. A právě problematika adaptace bude hlavním tématem této bakalářské práce.

Cílem práce je rozebrat proces adaptace pracovníků na své pracovní prostředí a identifikace s prací a organizací, zejména v kontextu pracovníků s cizím státním občanstvím. Mezi dílčí cíle práce patří realizace dotazníkového šetření a vlastní doporučení na eliminace problémů při adaptaci cizích státních příslušníků na pracovním trhu v České republice. Doporučení se týkají právní a sociální ochrany, administrativních úkonů, kariérového poradenství, komunikačních kanálů a rozvoje integračních center po celé České republice. Unikátním projektem je podpora cizinců.

Bakalářská práce se bude skládat z teoretické a praktické části. V teoretické části budou vymezeny teoretická východiska, která obsahují pojmy adaptace a migrace. Představeny jsou hlavní nástroje na podporu cizinců a uvádí proces zaměstnávání cizinců na území České republiky. Teoretická část je podložena statistickými údaji o cizincích na území České republiky, které jsou čerpány ze statistického úřadu České republiky.

Autor práce využil kvantitativní metody dotazníkového šetření. Dotazník byl k dispozici v online formě a byl anonymně dostupný po dobu 14 dnů. Tvoří celkem 27 otázek, které jsou zaměřeny na adaptaci cizích státních příslušníků na pracovním trhu České republiky. Otázky se týkají témat jako zaměstnání, vzdělávání, jazykových znalostí, kvalifikací a dalších důležitých kroků, které jsou pro úspěšnou adaptaci nezbytné.

V rámci návrhové části jsou uvedena důležitá doporučení, která se věnují právní a sociální ochraně. Pro úspěšnou adaptaci jsou představeny administrativních úkony, kariérové poradenství a komunikační kanály. Pro úspěšnou integraci cizinců na pracovním trhu jsou uvedena integrační centra a charakterizované jejich služby. Zajímavým návrh tvoří online projekt s cílem podpořit cizince na českém pracovním trhu.

Ke zpracování bakalářské práce budou využity literární zdroje, odborné články, statistická data a internetové zdroje.

2 Cíl práce a metodika

V této kapitole bude představený cíl práce a metodika.

2.1 Cíl práce

Cílem této bakalářské práce je v teoretické části detailněji rozebrat proces adaptace pracovníků na své pracovní prostředí a identifikace s prací a organizací, zejména v kontextu pracovníků s cizím státním občanstvím. Mezi dílčí cíle práce patří realizace dotazníkového šetření a vlastní doporučení na eliminace problémů při adaptaci cizích státních příslušníků na pracovním trhu v České republice. Doporučení se týkají právní a sociální ochrany, administrativních úkonů, kariérového poradenství, komunikačních kanálů a rozvoje integračních center po celé České republice. Unikátním projektem je podpora cizinců online formou.

2.2 Metodika

Bakalářská práce je strukturována do dvou hlavních částí: teoretické a empirické. V teoretické části budou prezentovány poznatky z aktuální odborné literatury, jež se zaměřuje na danou oblast.

V empirické části práce bude provedena studie, kde autor přistoupí k využití kvantitativní metodologie a data budou získána prostřednictvím strukturovaného dotazníku. Výsledky budou následně adekvátně zpracovány statisticky a interpretovány v závěrečné části práce.

3 Teoretická východiska

Teoretická část obsahuje teoretická východiska, která náleží pojmům adaptace a migrace. Věnuje se hlavním nástrojům na podporu cizinců. Popisuje proces zaměstnávání cizinců na území České republiky. Teoretická část je obohacena statistickými údaji o cizincích na území České republiky, které jsou čerpány ze statistického úřadu České republiky.

3.1 Migrace

Jedním z charakteristických znaků posledních desetiletí je neustále rostoucí migrace. Politické nepokoje a ekonomické problémy spolu s liberalizací pracovního trhu a zavedením volného pobytu občanů v rámci Evropské unie na základě Schengenské smlouvy vedly k přílivu migrantů do rozvinutých zemí a růstu počtu uprchlíků. Migrace se nyní týká všech států a stala se celosvětovým jevem (Kunešová & Cihelková, 2006).

Pojem migrace (legální nebo nelegální) se objevil ve třicátých letech dvacátého století, ale do popředí zájmu se dostal až osmdesátých letech. Pojem migrace je zastřešující termín označující na komplexní soubor podmínek a různých vzorců (Düvell, 2008).

Definice pojmu migrace není jednotná a existuje pro ni řada užšího nebo širšího pojetí, které obvykle závisí od toho, v jakém kontextu se o migraci mluvíme. Podle definice Mezinárodní organizace pro migraci je migrantem každá osoba, která přesouvají se mimo svůj region nebo zemi původu, nebo mimo zemi, jejímž státním příslušníkem je, a to dobrovolně i nedobrovolně. Neexistuje podstatný důvod cesty, trvání nebo účel, nejčastěji je migrace spojována s cestou dlouhodobého charakteru za prací nebo hledáním lepším života. (Key migration trends, 2023).

V kontextu Evropské unie, nebo schengenského prostoru a příslušníků třetích zemí, je pojem migrace chápán v souvislosti se společnou vízovou, přistěhovaleckou a azylovou politikou. Státy Evropské unie se řídí vnitrostátními a evropskými právními předpisy. (Tetourová a kol., 2016).

Migrace může mít řadu podob (Baštecká, 2013).

- Emigrace, což je vystěhování obyvatelstva ze státu,
- Imigrace, tedy přistěhování obyvatelstva do státu,
- Reemigrace, tj. pohyb obyvatelstva, které zahrnuje nejdříve emigraci a po určité době zpětnou imigraci do země původu.

Specifickým typem imigrace je příliv mozků, co znamená přistěhování odborníků v určitém oboru (zdravotnictví, informační technologie apod.), který získali vzdělání i prestiž ve své zemi, ale byli přesvědčeni pro život v nové zemi výhodami, které jim země jejich původu nemůže nabídnout (Bělík a kol., 2017).

Rozdíl mezi počtem přistěhovalých jednotlivců (imigrantů) a počtem vystěhovalých jednotlivců (emigrantů) se nazývá čistou migrací nebo také migračním saldem. (Bělík a kol., 2017).

Migrace není stálý proces, neustále se mění její směr i intenzita, i když některé proudy přetrvávají dlouhodobě jen s mírnou změnou intenzity, jiné radikálně mění směr. Nejvýraznější historickou migrační vlnou byla od sedmnáctého století do druhé světové války migrace z Evropy do Severní Ameriky a do Austrálie nebo Afriky.

Aktuální migrace má dva základní směry:

- Z Východu na Západ – tedy z jižní a východní Asie na Blízký východ, z východní Evropy do západní Evropy, z Číny do Evropy nebo Spojených států amerických apod.,
- Z Jihu na Sever, a to především do Evropy, Do Severní Ameriky, do Austrálie nebo do Japonska.

K současnému charakteru migrace patří (Mezřický, 2011):

- roste objem migrace,
- migrace se rozrůžňuje,
- migračním tokům nedominuje žádný typický směr,
- komunity migrantů jsou více heterogenní než v minulosti,
- migrace je více globální, tj. migrací je ovlivněno stále více států,
- migrace se stále více feminizuje a ženy již pouze muže v migraci, ale samy se účastní pracovní migrace a často také dominují v migračních proudech.

3.1.1 **Přečiny migrace**

Mnoho lidí po celém světě migruje, proto že jsou motivováni silnými socioekonomickými faktory. Lidé migrují většinou z velmi složitých důvodů – chtějí uniknout pronásledování, chtějí si zlepšit svoje příjmy, chtějí se připojit k rodinným příslušníkům, chtějí se vyhnout environmentálním hrozbám apod. Často však migrují dočasně. Hybné síly migrace se sice

v průběhu desetiletí významně změnily ve svých proporcích, nicméně se nemění skutečnost, jak ovlivňuje rozhodování lidí o tom, kde žijí (Black, 2011).

Migrace může být vyvolána různými příčinami, přičemž se rozlišují příčiny ekonomické a neekonomické. Pro přehlednost budou zmíněné příčiny migrace nastíněny v níže uvedené tabulce.

Tabulka 1: Příčiny migrace

Ekonomické příčiny	Neekonomické příčiny
<ul style="list-style-type: none"> - nerovnoměrný ekonomický vývoj - rozdíly v životní úrovni a ve výši reálných mezd - pohyb přímých zahraničních investic - změna strukturální povahy spojená s potřebou kvalifikované nebo nekvalifikované pracovní síly 	<ul style="list-style-type: none"> - rodinné důvody - náboženské, rasové a národnostní důvody - politické důvody - přírodní katastrofy - demografické důvody

Zdroj: vlastní zpracování z údajů dostupných (Kunešová & Cihelková, 2006), (Heczko, 2007).

Ekonomické příčiny jsou nejčastějším důvodem migrace a cílem je zlepšení současné situace migrantů, kteří migrují do států s lepším ekonomickým vývojem přinášející lepší životní prostředí, lepší pracovní možnosti nebo vyšší reálných mezd. Ekonomická migrace bývá spojována s pohybem přímých zahraničních investic. Naproti tomu neekonomické důvody jsou způsobeny environmentálními důvody, jako jsou přírodní katastrofy apod. Demografické faktory jsou způsobeny například nedostatkem pracovních míst, převisem úmrtnosti nad porodností apod (Heczko, 2007). Očekává se, že environmentální faktory budou stále více ovlivňovat migraci, například díky emisím skleníkových plynů, snížení kvality půdy apod.

Je zapotřebí poznamenat, že ne každý je schopný migrace, přičemž mohou existovat složité sociálně-politické faktory (například v Somálsku ozbrojené konflikty omezují pohyb osob). Migrace je často velmi drahá a obvykle ti, kteří jsou nejvíce ohroženi změnami životního prostředí, patří k nejchudším. (Black, 2011)

3.1.2 Druhy migrace

Z hlediska druhů migrace je možné rozdělit nelegální a legální migraci, a budou oba druhy charakterizovány v následujících podkapitolách. Negativním jevem je především nelegální migrace a s tím související možné důsledky, k nim patří například napojení na organizovaný zločin. Pozitivní přínosy legální migrace pro ekonomický, politický nebo kulturní rozvoj společnosti může být oslaben nedostatečnou integrací těchto migrantů, která může být zdrojem sociálního napětí, jež může vyústit například v nežádoucí radikalizaci členů přistěhovaleckých komunit. (Smejkal & Rais, 2013).

K dalším druhům migrace patří například také dobrovolná a nedobrovolná migrace, migrace vnitřní a vnější nebo dočasná a trvalá migrace.

3.1.2.1 Legální a nelegální migrace

Legální migraci Ministerstvo vnitra České republiky charakterizuje jako proces řízeného a státem kontrolovaného přistěhovalectví. Česká republika může migraci regulovat prostřednictvím pobytových oprávnění nebo vízové praxe. Legální migrace obecně souvisí s pracovní migrací, v rámci, které Česká republika prostřednictvím regulovaného přijímání cizinců uspokojuje potřeby domácího trhu práce. Jiným typem migrace je například migrace za účelem sloučení rodiny nebo za účelem studia. (Slovníček pojmů, 2023)

Na rozdíl od definice pojmu migrace je vymezení nelegální migrace výrazně jednodušší, neboť na základních charakteristikách panuje poměrně široká shoda. Existují tři základní kategorie nelegální migrace: (Hrabálek, 2014)

- nelegální pobyt
- nelegální práce
- nelegální vstup

přičemž tyto kategorie je možné mezi sebou kombinovat a následně vzniká šest různých variantů:

- migrant na území Evropské unie vstoupil legálně a má na něm i legální pobyt, nicméně pracuje nelegálně (nemá povolení k práci nebo pracovní pozice není oficiálně vedena)
- migrant na území Evropské unie vstoupil legálně, ale zdržuje se na něm nelegálně (vypršelo mu vízum). Migrant bez povolení k pobytu nemůže legálně pracovat.
- migrant na území Evropské unie vstoupil legálně, ale pobývá na něm nelegálně, ačkoliv nepracuje

- migrant na území Evropské unie vstoupil nelegálně, pobývá na něm nelegálně a nelegálně také pracuje,
- migrant na území Evropské unie vstoupil nelegálně, pobývá na něm nelegálně, ale není ekonomicky aktivní
- migrant na území Evropské unie vstoupil nelegálně, v současné době na něm legálně pobývá (sňatek), ale pracuje nelegálně.

V obecné rovině je nelegální migrací migrace probíhající bez kontroly a řízení ze strany cílové země. Cizinci vstupují (nebo pobývají) do cílových zemí bez řádného oprávnění (oprávnění k pobytu, vízum apod.). Nelegální migrace souvisí s kategorií uprchlictví, přičemž řadě osob, kterým je přiznána mezinárodní ochrana později, vstupuje na území hostitelského státu často nelegálně. Podáním žádosti o mezinárodní ochranu je jejich právní status zlegalizován, ovšem ne každému nelegálnímu migrantovi je mezinárodní ochrana poskytnuta. Nelegální migrace je obvykle organizována sítěmi převaděčů a může nést prvky organizovaného zločinu v podobě obchodu s lidmi. (Slovníček pojmů, 2023)

Některé zdroje píšou, že jsou nelegální migranti do určité míry vysledovatelní v oficiálních statistikách a že je lze analyzovat z hlediska trendů, ovšem v současných migračních procesech se nelegální migrace většinou provádí prostřednictvím převaděčů (Heckmann, 2004).

3.1.2.2 Dobrovolná a nedobrovolná migrace

Dobrovolná migrace obvykle zahrnuje migraci ekonomickou za práci nebo za lepšími sociálními podmínkami (důchodci se stěhují tam, kde je pro ně levněji apod.), za účelem sloučení rodiny apod. Naopak nedobrovolná (nucená) migrace souvisí s vynuceným stěhováním s cílem vyhnout se ozbrojeným konfliktům, přírodním nebo jiným katastrofám, represím, pronásledování nebo jiným situacím, které představují ohrožení život, živobytí nebo svobody jednotlivce. Je-li ohrožen život, živobytí nebo svoboda člověka, jde o uprchlictví nebo o osoby žádající o azyl. (Tomeš, 2010). Jako příklad nedobrovolné (nucené) migrace lze uvést obchod s otroky v sedmnáctém až devatenáctém století, kdy bylo z Afriky přes Atlantik převezeno několik milionů Afričanů (Bělík a kol., 2017). Rozdíl mezi dobrovolnou a nedobrovolnou migrací je často velmi složité rozlišit (Baštecká, 2013).

3.1.2.3 Vnitřní a vnější migrace

Pod pojmem vnitřní migrace si lze představit všechny typy migrace, při kterých migrující osoba nepřekročí hranice státu. Jde tedy o jedince, kteří se přesouvají v rámci území vymezeného vlastními hranicemi a určitou specifickou národní identitou. Vnitřní migrace tedy může probíhat jako přesun z města na vesnici nebo naopak apod. Vnitřní migrant v rámci České republiky může tedy být jedinec, který se přestěhoval z Čech na Moravu, a přestože může setkat s řadou regionálních odlišností nebo jiných specifíků, nebude vystaven žádnému radikálnímu kulturnímu šoku. Vnitřní migrant v rámci Spojených států amerických se pak bez nutnosti překročení státních hranic může dostat i do jiného klimatického pásma. Co se vnitřní migrace týká, není spojena s významnějšími komplikacemi jako je například kulturní nebo jazyková bariéra, povolení k pobytu, povolení k práci apod. (Obruča, 2019). Vnější migrací se rozumí migrace mezi jednotlivými kontinenty nebo odlišnými regiony z hlediska sociálně-kulturních faktorů. Vnější migrace je docela komplikovaná a souvisí se zvládnutím množství bariér (jazyková, kulturní, náboženská, ekonomická, legislativní apod.), přičemž je velmi složitá také integrace těchto migrantů, která často naráží na neochotu většinové společnosti přijímat takovýto segment lidí.

Stojí také říci o migraci mezistátní, která probíhá v rámci států stejného sociálně-kulturního regionu, jde tedy například o migraci v rámci Evropské unie.

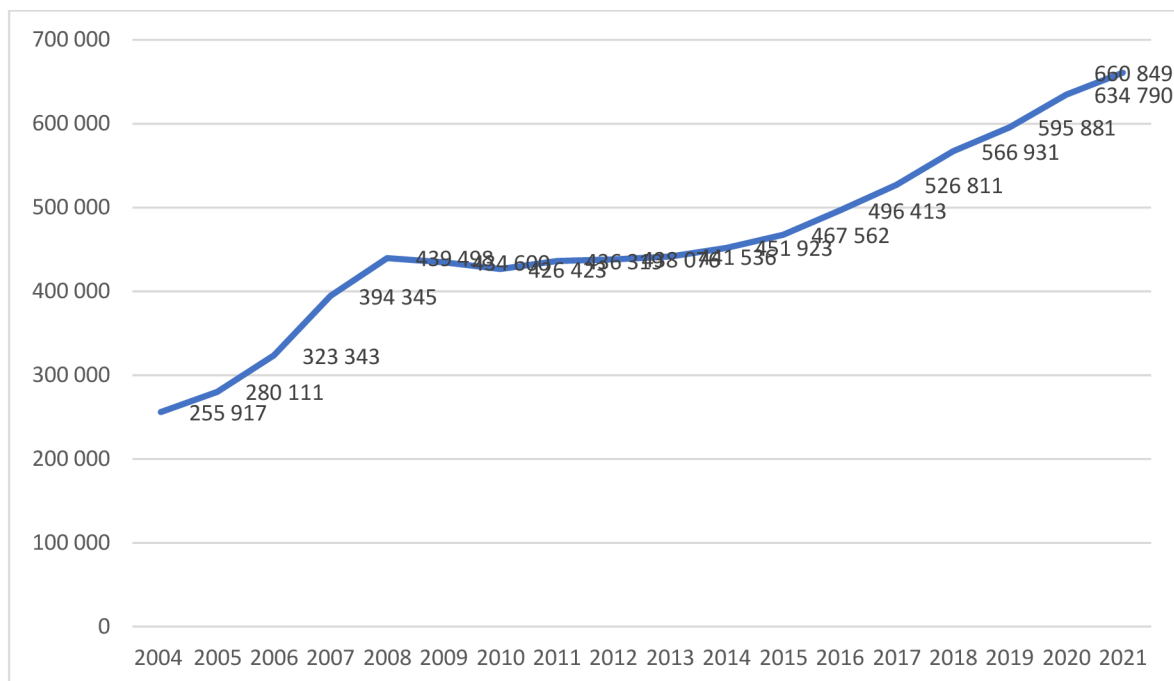
3.1.2.4 Dočasná a trvalá migrace

Dočasná migrace v sobě zahrnuje všechny formy pohybu, které nejsou trvalé. S dočasnou migrací souvisí také pojem cirkulární migrace, který vyjadřuje situaci, kdy se cizinec migrující do jiného země po určité době opět vrací do země své původu (popřípadě podniká cestu a následný návrat opakovaně nebo pravidelně). Jde tedy o pohyb jednotlivce mezi zemí původu a cílovou zemí, přičemž většinou je cirkulární migrace spojena se zaměstnáním. Státní politika se zaměřuje na přijímání zaměstnanců z řad migrantů na určitou a předem stanovenou dobu bez možnosti prodloužení. Jde tedy o snahu státu donutit cizince, aby se v hostitelské zemi nezůstal. Politika dočasné migrace je však spojena s omezováním práv určité skupiny cizinců, a to především s ohledem na skutečnost, že z etického hlediska nelze chtít redukovat cizince pouze na zdroj práce. Státy by tak měly před dočasnou pracovní migrací upřednostňovat migraci podporující nebo umožňující větší sociální integraci cizinců. (Čížinský & Hradečná, 2012).

3.2 Statistické údaje cizinců na území ČR

V rámci této kapitoly bude popsán vývoj počtu cizinců na území České republiky. Pozornost bude zaměřena jak na počty cizinců celkem, tak i na počty cizinců podle věku a také podle pohlaví. Data budou čerpána od roku 2004 do roku 2021 z veřejné databáze Českého statistického úřadu. Součástí této kapitoly bude grafické zpracování.

Graf 1: Počty cizinců na území České republiky v letech 2004 – 2021



Zdroj: Vlastní zpracování z údajů dostupných z veřejné databáze Českého statistického úřadu.

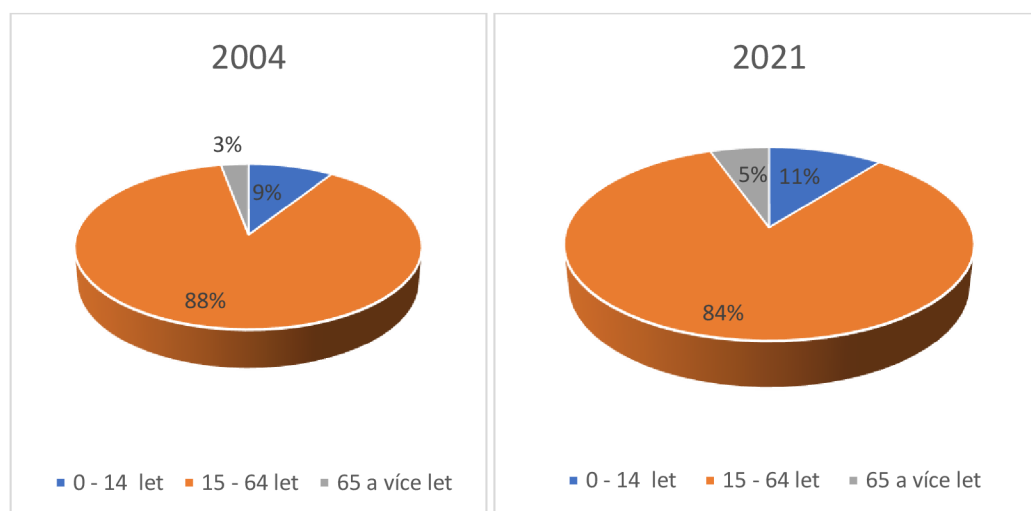
Jak dokládá výše uvedený graf, počty cizinců na území České republiky od roku 2004 poměrně výrazně rostly, a to už do roku 2008. V roce 2009 a 2010, pravděpodobně vlivem celosvětové ekonomické krize, došlo ke krátkodobému poklesu počtu cizinců na českém území, nicméně od roku 2010 se jejich počty zase zvyšují. Zatímco v roce 2004 bylo na území České republiky celkem 255 917 cizinců, v roce 2021 jejich počet vystoupal na 660 849, což znamená více než 2,5násobný nárůst (258 %). V roce 2021 z tohoto počtu cizinců bylo 222 168 cizinců z Evropské unie, což je třetina všech cizinců (pro představu – v roce 2004 podíl cizinců přicházejících z Evropské unie činil 31 %).

V rámci Evropské unie bylo v roce 2021 nejvíc cizinců na území České republiky původem ze Slovenska (114 630), Rumunska (18 806), Polska (17 936), Bulharska (17 295) a Německa (14 792). Ze zemí mimo Evropskou unii více převažovali cizinci původem

z Ukrajiny (196 875), Vietnamu (64 851), Ruska (46 365), Mongolska (11 016) a Spojených států amerických (8 701).

Pochopitelné je, že zvyšující se počty cizinců na českém trhu práce postupně mění také kvalifikační strukturu zaměstnávaných cizinců. Během dlouhodobého vývoje počtu cizinců se zvýšil počet cizinců, kteří na českém pracovním trhu vykonávají kvalifikované práce. Občané Evropské unie jsou zaměstnáni na kvalifikovaných pracovních pozicích, a tím značně mění profesní skladbu zahraniční pracovní síly k lepšímu, nicméně se současně zvyšují počty cizinců ze třetích zemí, kteří bývají zaměstnáni na málo kvalifikovaných nebo dokonce zcela nekvalifikovaných pracovních pozicích (Horáková, 2008).

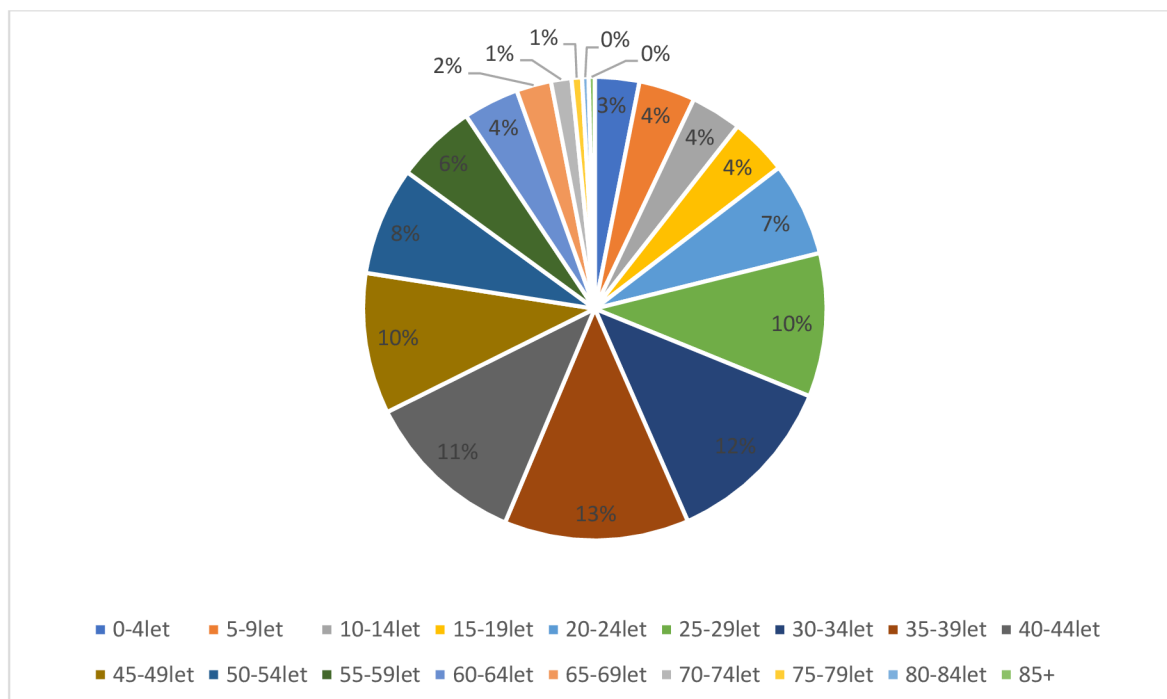
Graf 2: Cizinci na území České republiky podle věkové struktury (2004 a 2021)



Zdroj: vlastní zpracování z údajů dostupných veřejné databáze ČSÚ.

Z výše uvedeného porovnání roku 2004 a 2021 je zřejmé, že věková struktura cizinců zůstává téměř stejná. Velkou část cizinců tvoří věková kategorie 15 – 64 let, nejméně pak cizinci starší 65 let. Děti do 14 let pak tvoří přibližně desetinu z celkového počtu cizinců.

Graf 3: Věková struktura cizinců na území České republiky za rok 2021

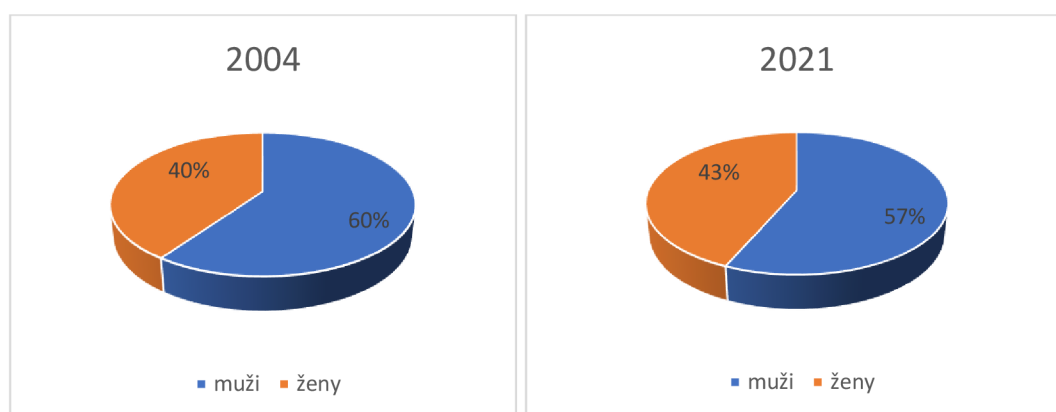


Zdroj: Vlastní zpracování z údajů dostupných veřejné databáze ČSÚ.

Největší věkovou kategorií je tak s 13 % kategorie cizinců 35 – 39 let, následuje s 12 % věková kategorie 30 – 34 let a s 11 % pak věková kategorie 40 – 44 let.

Nejméně početnou věkovou kategorií jsou pak cizinci starší 85 let.

Graf 4: Cizinci na území České republiky podle pohlaví (2004 a 2021)



Zdroj: Vlastní zpracování z údajů dostupných veřejné databáze ČSÚ.

Co se týká pohlaví cizinců v České republice, převažují muži, kterých jsou zde téměř dvě třetiny. Při porovnání roku 2004 a 2021 je patrné, že struktura cizinců podle pohlaví se téměř nemění a v obou obdobích převažovali muži nad ženami.

3.3 Adaptace

Adaptace je evolučním procesem, ve kterém se daný organismus přizpůsobuje vnějším podmínkám, v kterých žije. Takové adaptace probíhá prostřednictvím řady změn: (Průcha & Veteška, 2014)

- Etologické změny
- Fyziologické změny – prostřednictvím homeostatických procesů a reflexů, jde tedy o splynutí a přizpůsobení receptorů s prostředím
- Morfologické změny
- Psychologické a sociologické změny – prostřednictvím přizpůsobení se myšlení, chování, vnímání, postojům, normám apod.

Podle sociologického slovníku vychází pojem adaptace z latinského výrazu adaptatio, což lze přeložit jako přizpůsobení. Adaptací se také rozumí proces a výsledek procesu změn ve struktuře společnosti, v chování, v kultuře, v sociální organizaci apod., které přispívají k fungování, udržování rovnováhy, nebo dokonce přežití v přírodním a sociálním prostředí. V obecném kontextu se tak označuje schopnost člověka nebo skupiny přežít v daném přírodním a sociálním prostředí. Efektivnost adaptace v prostředí závisí na mnoha faktorech, především na sociálním učení (Petrusek, 2018), (Charvát, 1970).

Jiní autoři adaptaci vnímají jako přizpůsobení v přírodních nebo lidských systémech v reakci na aktuální nebo očekávané klimatické podněty nebo jejich účinky, který mírní škody nebo využívají prospěšné příležitosti (Gemenne & Blocher, 2016).

Pojem adaptace má poměrně přesný význam, a to že se dokáže adaptovat vše živé a úspěch jakékoliv druhu tak zcela závisí na jeho schopnosti přizpůsobit se okolí. V současné době se pojem adaptace používá bez těchto biologických konotací. (Petrusek, 2018), (Charvát, 1970).

V souvislosti s adaptací lze rozlišit Gabriel Tarda tyto základní sociologické procesy: (Petrusek, 2018), (Charvát, 1970).

- Opakování (nápodoba)
- Opozice (rozpor)
- Adaptace

Robert K. Merton rozlišuje v sociologii těchto pět způsobů adaptace: (Petrusek, 2018), (Charvát, 1970)

- Konformita
- Inovace

- Ritualismus
- Únik
- Rebelie

Pro pojem adaptace se někdy používá také výraz adjustace, co je stav harmonie a rovnováhy s vnějším prostředím. Opakem adaptace je maladaptace.

Rozlišujeme adaptaci aktivní a pasivní a při nevhodné nebo nesprávně zvolené adaptaci žije člověk se svým prostředím v napětí a v konfliktů (Průcha & Veteška, 2014).

3.3.1 Proces adaptace

Adaptace jako sociální proces prochází určitými fázemi: (Nový & Surynek, 2006)

- přípravná fáze, která zahrnuje období před změnou životních podmínek,
- fáze globální orientace, která nastupuje na počátku působení nově vzniklých podmínek,
- fáze uvědomělé orientace, která probíhá ve chvíli, kdy člověk začíná vědomě m2nit svůj vztah ke změněným podmínkám života, zatímco již schopen zcela využít svůj vnitřní potenciál ke zvládnutí změn,
- fáze zvládnutí – může jít o dočasnou nebo trvalou fázi, kdy jsou nové požadavky prostředí výsledkem adaptačního procesu.

Proces adaptace je proces, ve kterém se jedinec přizpůsobuje měnícímu se sociálnímu prostředí a různým situacím. V rámci řízení lidských zdrojů se jedná o snahu člověka vyrovnávat se s novým pracovním prostředím a cílem je co nejrychlejší zapracování (zařazení) pracovníka tak, aby mohl uplatnit své schopnosti, znalosti a dovednosti. Pracovní adaptační proces by měl být řízen a formalizován tak, aby bylo minimalizováno riziky adaptačního stresu souvisejícího s novým pracovním prostředím. Nejefektivnější metodou seznámení nového zaměstnance s organizací v rámci adaptace na nové pracoviště je rotace práce. (Průcha & Veteška, 2014) Dosažená míra adaptivnosti se promítá v pracovním výkonu zaměstnance a v jeho spokojenosti s prací.

Aby adaptace nového zaměstnance probíhala efektivně a systematicky, je dobré vytvořit si adaptační plán, který obsahuje seznam kompetencí, které musí zaměstnanec dosáhnout, předpokládaný termín dosažení kompetencí, způsob získání kompetence, osoby odpovědné za zaškolení nového zaměstnance v konkrétních oblastech a v neposlední řadě také vyhodnocení úrovně získané kompetence po zaškolení. Součástí adaptačního plánu jsou také

veškerá povinná školení typu bezpečnost a ochrana zdraví při práci, která mohou být realizována pracovníky z jiných organizačních jednotek nebo externisty. Úkolem manažera je seznámit nového zaměstnance s adaptačním plánem a zajistit jeho realizaci. (Pilařová, 2016).

Cílem pracovní adaptace je (Pilařová, 2016):

- přejít počáteční fáze, kdy se novému zaměstnanci zdá vše cizí, neznámé nebo neobvyklé.
- vytvoření v mysli nového zaměstnance pozitivní postoj a vztah k podniku tak, aby se zvýšila pravděpodobnost jeho stabilizace.
- dosažení toho, aby nový zaměstnanec podával adekvátní pracovní výkon v co nejkratší možné době po nástupu.
- snížení pravděpodobnosti odchodu nového zaměstnance.

Existuje také sociální adaptace, ve kterém se jedinec začleňuje do struktury sociálních vztahů v rámci skupiny i do širšího sociálního prostředí v organizaci. Sociální adaptace nastává, kdy zaměstnanec mění své postavení v pracovní skupině. Sociální adaptace pak vychází z procesu socializace. Pracovní a sociální adaptace spojený mezi sebou. Průběh adaptace je závislý na subjektivních předpokladech jedince a na objektivních pracovních podmínkách. (Duchon & Šafránková, 2008) Když nový zaměstnanec ví, kdo v organizaci, za co odpovídá a na koho se má v jakých případech obracet, zrychlí to jeho práci a sníží riziko vzniku konfliktů. V rámci sociální adaptace je vhodné nového zaměstnance seznámit také s neformálními pravidly soužití v organizaci (Pilařová, 2016).

Naplnění sociální adaptace lze posoudit podle prostřednictvím objektivních a subjektivních kritérií, přičemž objektivní zahrnují reálné místo nového zaměstnance v pracovním kolektivu, tedy zda je aktivní v souvislosti se společenským děním, zda má mezi svými kolegy autoritu, jaké jsou pracovní podmínky, organizace práce, hodnocení a odměňování za práci apod. Subjektivní kritéria se pak zaměřují především na spokojenost nového zaměstnance se začleněním do kolektivu, se společenskými vztahy s kolegy, s vedoucím nebo také to, zda je ochotný se svými kolegy spolupracovat, jak je motivovaný, jaké jsou jeho postoje a odborná připravenost nebo výkonová dispozice (Ryměš, 1985), (Wagnerová, 2011).

Adaptace na prostředí je způsob a rychlost s jakým je jedinec schopen se přizpůsobit změnám v mezilidských vztazích, novým názorům, zavádění reforem a reorganizací a v pracovním prostředí (Evangelu, 2009).

3.3.2 Metody adaptace

Z obecného hlediska je možné adaptační metody rozdělit na několik typů (Kohoutek, 2023):

- Obecné, mezi které patří především agrese a únik.
- Speciální (aktivní), které jsou typické především pro extroverty a mezi nich patří identifikace, projekce, racionalizace, substitute a získávání pozornosti.
- Speciální (pasivní), které jsou typické spíše pro introverty, přičemž sem patří například fantazie, izolace, negativismus, regrese a represe.

Výše uvedené adaptační metody se velmi často překrývají a výsledkem adekvátního užití přizpůsobovacích technik je sociální přizpůsobivost jako určitý stav vyrovnávání se s vlivy, který na jednotlivce doléhají. Naopak výsledkem neadekvátního užití přizpůsobovacích technik jsou stavy sociální nepřizpůsobivosti.

V souvislosti s metodami adaptace v rámci řízení lidských zdrojů existují dva druhy metod, a to metody používané na pracovišti („on the job“) a metody používané mimo pracoviště („off the job“). Konkrétní metody budou pro přehlednost nastíněny v níže uvedené tabulce.

Tabulka 2: Metody adaptace na pracovišti a mimo pracoviště.

Metody adaptace na pracovišti	Metody adaptace mimo pracoviště
<p>Asistování – nový zaměstnanec je přiřazen zkušenému kolegovi, kterému pomáhá, čímž se sám učí a stává se samostatnějším</p> <p>Instruktaž – pravděpodobně nejvyužívanější metoda, kdy zkušený kolega novému zaměstnanci předvádí vykonávané postupy</p> <p>Mentoring – tj. rádce, který novému zaměstnanci napomáhá, podněcuje, usměrňuje apod.</p> <p>Pověřování úkolem – nový zaměstnanec je pověřen splněním konkrétního úkolu, přičemž na jeho splnění se dohlíží</p>	<p>Demonstrace – zprostředkování informací, znalostí a postupů názornou ukázkou</p> <p>E-learning (adaptační metoda prostřednictvím počítače) s možností simulace, cvičení a testů</p> <p>Hraní rolí – noví zaměstnanci hrají konkrétní role umožňující velkou míru autentičnosti</p> <p>Přednáška – předávání teoretických informací a znalostí, které jsou potřebné k výkonu pracovní činnosti</p> <p>Případová studie – vymyšlené nebo reálné popisování konkrétního problému, jehož</p>

Rotace práce – nový zaměstnanec je pověřen různými úkoly v různých částech a odvětvích organizace	cílem je, aby se nový zaměstnanec snažil o nalezení vhodného řešení problému
--	--

Zdroj: vlastní zpracování z údajů dostupných z (Koubek, 2015).

3.3.3 **Adaptace cizinců na pracovním trhu**

Řízené migrace budily zájem nejen vědců, ale hlavně veřejnosti již na začátku. V roce 1991 migrace velmi dobře zapadaly do scénáře sociálních změn a romantických představ o budování nových vztahů mezi lidmi a národy. Skupiny migrantů byly v nových bydlištích vítány a sousedé, místní úřady apod. přistěhovalcům obvykle pomáhaly, ale situace se začala měnit kolem roku 1992, když přicházející migranti začali být součástí velmi silících migračních vln z východu, kterých se česká veřejnost nakonec začala obávat. Potenciál v českých sídlech slábnul, což se projevilo problémy s adaptací skupiny migrantů z Běloruska, ale postupně se společnost stabilizovala, proto že krajanům jejich přítomnost ani nijak nepomáhala, ani neškodila. Poté, co došlo k záplavě pracovních migrantů z bývalého Sovětského svazu, ztratili tito migranti pro místní obyvatele význam. Největší pozornost budila vlna migrantů přicházející z oblasti Černobylu. Přelom tisíciletí byl ve znamení minimálního zájmu o řízené migrace, proto že většina aktérů již získala české státní občanství (Trbola & Rákoczyová, 2010).

Český pracovní trh se po dobu transformace určitou dobu vyznačoval řadou anomálií, jako například je vysoká poptávka pro nekvalifikované, a hlavně špatně placené pracovní síle, ale jasný je, že oba faktory výrazně snižují motivaci k práci (Horáková, 2007).

Ačkoliv česká vláda rozvíjí aktivní migrační politiku, která umožňuje rychlou a adekvátní reakci na aktuální i budoucí potřeby pracovního trhu, například systémem rekrutování pracovní síly ze zahraničí, a je málo pozornosti věnováno cizincům, kteří jsou už dlouho bydlí a částečně integrováni do české společnosti. Neexistuje dostatečné vzdělávací a rekvalifikační programy umožňující adaptaci usídlených cizinců. (Horáková, 2007).

V souvislosti s hledáním pracovního místa mají migranti v České republice celou řadu bariér: (Tollarová, 2020), (Horáková, 2007).

- problémy související s neznalostí českého jazyka
- neznalost nebo špatná orientace na českém trhu práce
- řada migrantů nemůže v České republice využít svoji kvalifikaci ze země původu, nebo vůbec nemá žádnou

- chybějící funkční systém uznávání odborného vzdělání a odborné kvalifikace
- zhoršená motivace k pracovní integraci v souvislosti s vykonáváním málo kvalifikované a špatně placené práce
- nedostatečné využití pracovního potenciálu

Nedostatečná znalost českého jazyka je nejzávažnější překážkou, protože čeština je nejdůležitější věc pro integraci cizinců do české společnosti a místního pracovního trhu. (Analýza přístupu imigrantek a imigrantů ke vzdělávání a na trh práce v České republice, 2023)

Existuje několik modelů adaptace cizinců na pracovní trh (Tomeš, 2010), (Šišková, 2001):

- Diskriminační model založený na dočasném návratu migrantů. Tyto migranty jsou adaptováni a začleněni pouze do určité sféry společnosti (právě například na pracovní trh), ale nemají možnost vstoupit do jiných společenských sfér života – nemohou získat občanství, nemají volební právo apod., což migranty ve svém důsledku socioekonomicky znevýhodňuje. Takový model praktikuje například Německo, Rakousko nebo Švýcarsko.
- Asimilační model je jednosměrný proces jednoduché a rychlé adaptace migranta do nové společnosti, přičemž se očekává, že za rychlou možnost získání občanství a práv a povinností majoritní populace, se migranti zřeknou svých specifických kulturních a sociálních rysů, mateřského jazyka apod. a to může vést k rychlé adaptaci do majoritní společnosti. Tento model se praktikuje například ve Francii.
- Multikulturní model, který podporuje odlišnosti menšiny od majoritní společnosti. Ačkoliv se liší kulturou, jazykem, sociálními vztahy apod., mají stejná práva ve všech společenských sférách bez očekávání, že se svých specifík vzdají. Tento model je reprezentován například v USA, Kanadě, Austrálii nebo Švédsku.

Cizinci mužského pohlaví mají na českém pracovním trhu vyšší šanci získat kvalifikované pracovní místo než ženy. A pokud například cizinky ze zemí Evropské unie častěji pracují ve vysoce kvalifikovaných pracovních místech, cizinky ze třetích zemí pracují naopak na nejméně kvalifikovaných pracovních pozicích. Také na úřadech práce mají ženy většinou nejnižší stupeň vzdělání, než je tomu u mužů, současně ale také mají nejvyšší stupeň dosaženého vzdělání, než mají muži. Rekrutování pracovníku ze třetích zemí bývá obvykle prostředkem ke snižování mzdových nákladů a zvyšování konkurenceschopnosti českých firem. Cizinci často mají vyšší kvalifikaci a vzdělání, než jaké je nutně k výkonu práce, na

kteřou byli přijati a jejich pracovní potenciál není dostatečně využitý a nelze tedy očekávat, že se dlouhodobě budou spokojeni s podřadnou pracovní pozicí. (Horáková, 2007).

Adaptace cizinců je procesem, který umožňuje cizincům postupné začleňování do české společnosti a cílem je oboustranně přínosné nekonfliktní soužití místní společnosti a cizinců. Základním koncepčním nástrojem politiky adaptace cizinců je Koncepce integrace cizinců, který definuje bariéry adaptace a nastavuje záměry politiky integrace cizinců v České republice. Cílovou skupinou této politiky jsou především občané třetích zemí, kteří legálně nacházejí na území České republiky (Integrace cizinců, 2020).

Adaptace na cíle organizace znamená, že zaměstnanec se s cíli organizace neidentifikuje způsobem, že by je považoval za své, ale úplně jich respektuje, podporuje a chová se vždy tak, aby organizace mohla dosahovat (Lojda, 2011).

3.3.4 Sociální adaptace

Sociální adaptaci lze definovat, jako přizpůsobení se určitým změnám v daném destinaci či regionu. Autor práce uvádí konkrétní znaky sociální adaptace

- Časově ohraničený proces
- Socializace probíhá celý život
- Regulovaný a spontánní proces
- Příchod do nové skupiny
- Získání nového sociálního postavení
- Nová role ve společnosti
- Nový vzorec chování
- Hrozba vzniku konfliktů
- Stěhování do nové země
- Nové zaměstnání
- Nový okruh přátel
- Kulturní šok
- Jazyková bariéra
- Nové zvyky
- Odlišná kultura a náboženství
- Diskriminace, xenofobie, rasismus

3.4 Nástroje na podporu adaptace cizinců

Autor práce uvádí v této kapitole vybrané nástroje na podporu adaptace cizinců na území České republiky. Aktuální doba nahrává k vzájemné integraci kultur, a to vlivem politických, sociálních a ekonomických faktorů ve světě. Proto je nezbytné najít určitý vztah mezi vlastní a cizí kulturou.

3.4.1 Integrační centra

Integrační centra se řadí z větší části mezi neziskové organizace. Jejich náplní je poskytovat cizincům určitou pomoc. Svými aktivitami podporují cizince. Jejich nápomoc se projevuje v oblasti práva, sociálního prostředí, ekonomiky, vzdělání, zaměstnání a volného času. Pořádají různé adaptační kurzy, výuku českého jazyka, volnočasové a každodenní aktivity nebo velmi oblíbené sportovní aktivity.

3.4.2 Jazykové a ostatní vzdělání

Mezi nejtěžší nástroj pro začlenění se do české společnosti je český jazyk, který je pro cizince velmi specifický. Znalost jazyka českého je však z jednou povinných znalostí, kterou musí cizince prokázat pro udělení trvalého pobytu a získání českého občanství. Vybraní zaměstnavatelé dokonce cizince podporují. Jejich podpora probíhá formou financování lekcí českého jazyka. Pokud cizinec ovládá český jazyk, je pro zaměstnavatele a pro jeho firmu prospěšný, ale i pro celou českou společnost.

3.4.3 Sociální služby pro cizince

Cizinci využívají sociálních služeb velmi intenzivně. Využívají pomoc v oblasti ošetřování, péče, poskytnutí užitečných informací a psychoterapie. Pracovníci sociálních služeb pomáhají cizincům začlenit se do běžného života. Mezi poskytovatelé sociálních programů a služeb patří obce a kraje, dále pak integrační centra a jiné neziskové organizace. Mezi poskytovatelé se však řadí i Ministerstvo práce a sociálních věcí. Podmínkou této služby je, že si musí o ní cizinec sám požádat.

3.4.4 Bariéry vstupu na pracovní trh

Pro cizince, kteří přijíždí do České republiky je úvodní, ale zcela zásadní komplikací jazyková bariéra. Český jazyk se řadí mezi poměrně komplikovanou řeč a v menších městech, kde převažuje segment starších lidí je problém používat anglický jazyk. Další

jazykovou hrozbou pracovníci jednotlivých úřadů, kteří často mluví mateřským jazykem – češtinou. Patrnou výhodou oproti ostatním krajinám mohou mít cizinci z Ruska. Pro Rusy není jazyková bariéra až tak velká. Ruština je slovanský jazyk a pro rusky mluvícího cizince není problém doučit se základní fráze českého jazyka. Dalšími bariéry vstupu na pracovní trh v České republice je nízká informovanost cizinců, a to především v právním a legislativním prostředí. Cizinci nevědí, jaký mají práva. Z dalších z bariér je nezájem a lhostejnost vůči začlenění se do majoritní společnosti.

Další bariéra je, že se cizinec liší od společnosti daného státu, je jiný. S tím je spojená jiná barva pleti, jazyk, náboženství, zvyky, tradice a další aspekty, které ovlivňují adaptaci v rámci dané destinace. Bariéry z pohledu legislativy se jeví při administrativních procesech. Vyplňování formulářů, rozhovory s úředníky a jejich častá nepříjemnost a neochota je pro cizince zásadní problém, který je mnohdy odradí usadit se na území České republiky. Čím dále tím častěji nastává bariéra v době trvání udělení povinných dokumentů k pobytu na území České republiky.

3.4.5 Role vlády v otázkách cizinců

Pro cizince je velmi důležitý postoj české vlády. Její vliv a zájmy ovlivňují život cizinců na území České republiky. Politika cizinců se rozděluje do tří skupin:

1. Diskriminační typ
2. Asimilační typ
3. Multikulturní typ

Diskriminační typ je charakteristický tím, že daný cizinec plánuje návrat do země, ze které přišel. Asimilační typ uvažuje, že se cizinec sžije s hostitelskou zemí a začne respektovat tradice a názory země, do které přišel. Multikulturní přístup uznává odlišné skupinové identity a občanskou rovnost. Významná role v otázkách cizinců náleží Ministerstvu vnitra, konkrétně odboru azylové a migrační politiky. Odbor tvoří 20 oddělení. Jejich náplní práce je regulace vstupu a pobytu cizinců. Dále pak realizují a koordinují koncepci integraci cizinců. Dalším podstatným subjektem je Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky. Spravuje a vydává povolení k zaměstnání. Úřad práce reguluje a eviduje cizince. Následně kontroluje jejich přispívání do systému sociálního zabezpečení. Dohled nad dodržováním pracovněprávních předpisů vykonává Ministerstvo práce a sociálních věcí. V rámci podnikání cizinců realizuje svou činnost Ministerstvo průmyslu a obchodu ČR.

Svou pracovní činnost vykonávají i živnostenské úřady. Mezi jejich hlavní pracovní náplň se řadí následující aktivity:

- Vydávají živnostenská oprávnění
- Provádějí kontrolní činnost
- Kontrola dodržování předpisů
- Kontrola rezortu financí
- Daňová kontrola

Své místo má i Ministerstvo zahraničních věcí ČR, které organizuje a řídí všechny zastupitelské úřady. Tyto úřady jsou tzv. branou pro vstup cizinců na území České republiky. Role státu je důležitá i v oblasti financování. Přispívá na konkrétní rezorty, které následně investují peněžní prostředky na podporu integrace cizinců. Financují aktivity, které jsou zaměřené na sociální poradenství, právní poradenství a vzdělávání. Kladou důraz i na jazykové kurzy, protože český jazyk je velmi důležitý pro získání pobytu na území České republiky. Jednotlivé rezorty nabízejí brožury a užitečné informace pro cizince.

3.5 Identifikace s prací a organizací

Pro pozitivní obraz podniku (organizace, firmy) je samozřejmě velmi důležitá identifikace zaměstnanců uvnitř podniku. Vztah mezi zaměstnancem a podnikem má řadu aspektů a je definován různými způsoby: (Vysekalová a kol., 2020).

- identifikace s prací – člověk přijal práci jako nedílnou součást svého života
- identifikace s profesí – člověk svoje zaměstnání považuje za součást své osobní charakteristiky
- identifikace s podnikem (organizací, firmou apod.) – člověk identifikuje sebe s podnikem jako celkem včetně jeho cílů.

Pokud je identifikace s prací u zaměstnance spojena s identifikací s profesí a společností, existuje velmi vysoká pracovní angažovanost, pracovní výkon je dlouhodobě vysoký a zaměstnanec je zodpovědný, aktivní, nápomocný a pracuje hospodárně.

Identifikace vyplývající z byrokraticko-organizačního modelu společnosti je spíše pasivní a je založena na poslušnosti, přizpůsobivosti nebo loajalitě. V rámci aktivní identifikace, která vychází z firemní kultury, se podnik snaží ovládnout hlavně emocionální stránku zaměstnanců takovým způsobem, abych sami naplňovali podnikové cíle. (Vysekalová a kol., 2020).

Nespokojenost zaměstnanců může vést ke ztrátě osobní identifikace s prací a organizací, která následně vede ke ztrátě zájmu o práci, ztrátě motivace, snížení pracovního úsilí, absencím a dalším negativním jevům. (Gillernová & Boukalová, 2020).

3.5.1 Identifikace s prací

Identifikace zaměstnance s prací znamená jeho vnitřní ztotožnění s prací. Obecně lze říct, že se zaměstnanec lepší identifikuje s prací, která je mu blízká, baví ho a která mu poskytuje určité uspokojení. Identifikace zaměstnance s prací pozitivním způsobem ovlivňuje jeho pracovní výkon a má velký vliv na jeho pracovní motivaci, výkon i pracovní zaujetí. (Kocianová, 2010).

Sounáležitosti zaměstnanců s prací napomáhá zájem organizace o své zaměstnance a jejich potřeby, proto že se předpokládá, že zaměstnanci, jejichž osobní preference jsou v souladu s prostředím organizace, jsou také mnohem spokojenější a oddanější než zaměstnanci s odlišnými představami. Závazek se týká úrovně loajality a vazby zaměstnance k práci a představuje identifikaci s cíli a hodnotami organizace, ochotu vyvíjet úsilí v jejím zájmu a touhu patřit k organizaci (Kociánová, 2010).

Identifikace s prací (profesí) vyjadřuje to, že zaměstnanec přijal práci jako nedílnou součást svého života a svých osobních charakteristik (Vysekalová a kol., 2020).

Vhodné je podporovat zvyšování identifikace zaměstnance s vykonávanou prací prostřednictvím procesu tvorby pracovních míst s cílem zvyšování spokojenosti s prací, tj. obohacení práce (Armstrong & Taylor, 2015).

Některé výzkumy naznačují, že například s vyšším vzděláním roste také identifikace zaměstnance s prací a subjektivní vklad do práce (Bičovský & Mydlík, 1988).

Přílišná identifikace však může být velmi zákeřná a hodně zaměstnanců si toho ani o tom neví. Pochopí to obvykle až tehdy, když odchází do důchodu, dostanou výpověď nebo změni zaměstnání a poté se může dostavit pocit neužitečnosti, pocit, že neví, kdo je apod. Přílišná identifikace s prací znamená, že je vědomí důležitosti a vlastní ceny závislé na zaměstnání. Zvláštností české kultury je velké zaměření na mezilidské vztahy, a to výrazně ovlivňuje také míru identifikace zaměstnanců s prací nebo lidmi, kteří spolu pracují. Je to velmi motivační faktor, který může být pro řadu zaměstnanců klíčový, zda v určitém zaměstnání zůstanou nebo ne (Hospodářová, 2008).

3.5.2 Identifikace s organizací

Identifikace pracovníka s organizací znamená ztotožnění se zájmy organizace, s jejími hodnotami apod., které se projevuje v chování zaměstnance a jeho pracovním úsilí. Pokud se zaměstnanec identifikuje s organizací, znamená to, že jsou cíle organizace chápány jako jeho vlastní cíle a tento vztah se projevuje jak v oblasti úspěchů, tak i neúspěchů. K jednodušší identifikaci zaměstnance s organizací přispívá image a prestiž organizace. Úroveň identifikace v určité míře vypovídá o klimatu organizace. Je-li identifikace pracovníka s organizací vyšší, předpokládá se, že i sociální klima v organizaci bude příznivější a naopak. Nepříznivé klima negativně ovlivňuje psychiku a pracovní chování zaměstnanců. Klima v organizaci závisí také na tom, nakolik jsou uspokojována očekávání zaměstnanců. Management organizace by tudíž měl vytvářet takový pracovní klima, které bude podporovat identifikaci zaměstnanců s organizací (Kocianová, 2010).

Identifikace zaměstnance s organizací se skládá z následujících složek (Wagnerová, 2011):

- ochota vynakládat úsilí ve prospěch organizace
- přání být součástí organizace
- uznání a akceptace cílů a hodnot organizace.

Identifikace s cíli organizace bývá považována ze nejvyšší dosažitelný stupeň motivace zaměstnanců, přičemž se má za to, že u vzdělanějších a kreativnějších zaměstnanců je její dosažení poměrně nedostižné, proto že takový lidé vyhledávají spíše příležitosti k seberealizaci a naplnění vlastních ambicí než práci pro určitou organizaci. U zaměstnanců s nižším vzděláním se hrdost k práci a organizaci získává snadněji. K dosažení identifikace zaměstnanců s cíli organizace je zapotřebí procesu identifikace zaměřený na emoce. Každý zaměstnanec by si měl položit otázku, co pro něj práce na cílech organizace znamená a jaký v tom vidí smysl (Lojda, 2011).

Pro vhodnou identifikaci zaměstnance s organizací (podnikem) je optimální integrace těchto tří aspektů: (Janoušek, 2004).

- Emocionální
- Hodnotící
- Kognitivní

Zaměstnanec nemusí nutně reflektovat význam podniku jako takového, aby je pro něj smysluplné v podniku pracovat s ohledem na osobní vztahy, získávání nových zkušeností

a příznivé klima. Identifikace s podnikem je pak specifická, nikoliv obecná, takže není těžké z podniku odejít ve chvíli, kdy práce v něm přestane být smysluplné. Identifikace zaměstnance s podnikem může být významná nebo dokonce nulová v závislosti na tom, jaký význam pro něj má. Přestane-li být pro podnik smysluplné zaměstnance dále zaměstnávat a propustí ho, je to pro zaměstnance v případě výrazné identifikaci s podnikem obzvlášť těžko (Vysekalová a kol., 2020).

Identifikace s organizací může být (Wagnerová, 2011):

- Přirozená – zaměstnanec se úplně ztotožňuje s organizací a jejími cíli a hodnotami,
- Selektivní (výběrová), kdy se zaměstnanec ztotožňuje pouze s některými cíli a hodnotami
- Usměřovaná – identifikace zaměstnance s organizací je usměřována prostřednictvím řady nástrojů (především jde o zaměstnanecké benefity apod.),
- Vykalkulovaná – imaginární identifikace zaměstnance s organizací.

Praktickým projevem identifikace s prací, pracovní skupinou nebo organizací jako celkem je na území České republiky především skutečnost, že čeští zaměstnanci o mnoho častěji kritizují organizaci, ve kterých pracují. Čeští zaměstnanci jsou také mnohem méně loajální s organizací jako celkem, a to je značný rozdíl v porovnání s například americkou nebo německou kulturou, pro kterou by bylo přiznání, že pracuje pro neúspěšnou organizaci, přiznáním vlastního osobního neúspěchu (Hospodářová, 2008).

S identifikací s prací a organizací úzce souvisí také oddanost a angažovanost a v níže uvedené tabulce je patrné, jak je možné té dva faktory kombinovat.

Tabulka 3: Kombinace angažovanosti a oddanosti

Angažovanost	<p>Aktivní zájem o práci, vynakládání úsilí a námahy při jejím vykonávání, organizace je vnímána jako místo pro možnost vykonávání práce.</p>	<p>Aktivní zájem o práci, vynakládání úsilí a námahy při jejím vykonávání, silná identifikace s organizací doprovázená pocitem hrdosti na to, že je možné v ní pracovat.</p>
	<p>Chybí úsilí a námaha při výkonu práce, jakož i nízká oddanost vůči organizaci a je nezájem v ní zůstat.</p>	<p>Vysoká oddanost vůči organizaci, jakož i pocit hrdosti na to, že je možné v ní pracovat, ale zároveň chybí ochota vynakládat úsilí a námahu při vykonávání práce.</p>
	Pocit oddanosti	

Zdroj: (Armstrong, 2009)

3.6 Cizinci a jejich zaměstnávání v ČR

Autor práce v následujících podkapitolách popisuje důležité kroky pro získání zaměstnání na území České republiky. Podkapitoly pojednávají o povolení k zaměstnání, zelené a modré kartě a trvalém pobytu. Zaměstnávání cizinců je určeno zákoníkem práce. Jak definuje zákon, cizinec ze třetí země může pobývat na území České republiky na základě trvalého či přechodného pobytu. Samotní zaměstnavatelé musí splnit jednotlivé ohlašovací a administrativní úkony, aby mohly přijmout nové zaměstnance z řad cizinců.

3.6.1 Povolení k zaměstnání

Povolení zaměstnání představuje získání pracovního povolení pro konkrétního cizince, které je spojené s udělením povolení k pobytu. Žádost je podávána daným cizincem, který žádá o povolení k zaměstnání na příslušné krajské pobočce úřadu práce. Nezbytným dokladem pro udělení povolení k zaměstnání je vyjádření zaměstnavatele, že cizince přijme a zaměstná. Následně musí splnit tři podmínky:

- 1) Konkrétní pracovní místo musí být oznámeno úřadu práce
- 2) Cizinec je žadatelem o mezinárodní ochranu
- 3) Na volnou pracovní pozici není možné zaměstnat občana ČR, EU nebo osobu, která má volný vstup na trh práce

3.6.2 Zelená a modrá karta

Jedná se o plastové karty, které nesou prvky digitalizace. Obě karty představují pro cizince zjednodušení pro jejich vstup na trh práce v ČR. Karty obsahují jak povolení k pobytu, tak i povolení k zaměstnání. Zelená karta je zaměstnanecké vízum, které je definované jako dlouhodobý pobyt neboli pobyt nad 90 dnů. Pro schválení žádost vydání zaměstnanecké karty musí být splněné tři podmínky:

- 1) Evidence volného místa u Ministerstva práce a sociálních věcí v ČR
- 2) Uzavření pracovní smlouvy mezi cizincem a zaměstnavatelem
- 3) Odborná způsobilost pro výkon požadované práce

Modrá karta umožňuje cizincům pobývat v dané zemi a k tomu provozovat výdělečnou činnost, která vyžaduje vysokou kvalifikaci. Podstatou modré karty je povolení k vstupu na pracovní trh. Cílem je podpora mobility perspektivních a kvalitních pracovníků z řad cizinců. Podmínkou získání modré karty ukončené vysokoškolské vzdělání nebo vyšší odborné vzdělání. Další podmínkou je uzavřená smlouva na alespoň jeden rok. Smyslem

zavedení modré karty je podpora mobility kvalifikovaných cizinců, obsazení volných pracovních míst a udržení konkurenceschopnosti a podpora hospodářského růstu EU.

3.6.3 Trvalý pobyt

Trvalým pobytem se rozumí pobyt daného cizince na území České republiky. Jeho pobyt je bez časového omezení. Podmínkou udělení trvalého pobytu je setrvání podobu pěti let, a to nepřetržitým způsobem. Pro vyřízení kladné žádosti trvalého pobytu je však nezbytné, aby cizinec úspěšně absolvoval zkoušku z českého jazyka na úrovni A1. Doklad není požadovaný po osobách mladších 15 a starších 60 let, osobách s mentálním postižením a osobách, které studovali na území ČR. Na území České republiky je aktuální, že pro cizince platí stejná pravidla v přístupu ke vzdělání jako pro občana České republiky.

3.6.4 Role cizích státních příslušníků a agentura

Role agentury spočívá v povinnosti agentury uspokojit práva, která daným cizincům vznikla. Podstatou je rovné zacházení a nabídnout důstojné pracovní a mzdové podmínky. Pracovní agentura má ohlašovací povinnost. Tím, že zaměstnává cizí státní příslušníky, musí tuto skutečnost nahlásit vybrané krajské pobočce Úřadu práce České republiky. Dále pak musí nahlásit konkrétní pracovní místo, které je cizinci přiděleno. Následně je potřebné předložení pracovní smlouvy se zaměstnavatelem. Pracovní smlouva s agenturou je povinná obsahovat ujednání o skutečnosti, že příslušný cizinec souhlasí s dočasným umístěním na pracovní místo. S touto povinností je spojený i písemný pokyn. Pokyn obsahuje výkon práce u zaměstnavatele. Tento pokyn musí obsahovat:

- Název a sídlo zaměstnavatele
- Místo výkonu práce
- Vedoucí zaměstnanec
- Doba trvání
- Informace o mzdových podmínkách
- Informace o platových podmínkách

3.6.5 Bezpečnost práce

Je známé, že na českém trhu práce panují mnohdy horší podmínky v zaměstnání. S tím jsou spjata rizika úrazu nebo nedůstojné zacházení v zaměstnání. Dalším problémem je nerovné zacházení a nedodržování stanovené pracovní doby. Občasné problémy nastávají

i s nespravedlivým finančním ohodnocením. V nejhorším případě se jedná o omezování osobní svobody nebo o nelegální zaměstnání. Cizinci tak zůstávají odkázáni na svého zaměstnavatele. Každý cizinec musí absolvovat bezpečnostní školení, které je potřebné při výkonu práce a ochrany zdraví v práci. S tím je spojená jazyková bariéra. Cizinci často nerozumí českému jazyku natolik, aby mělo školení bezpečnosti smysl a daný efekt.

3.6.6 Program vlády

Autor práce charakterizuje vybrané vládní programy, které jsou určeny pro cizí státní příslušníky. Cílem vládních programů je usnadnit celý proces vyřizování pracovních povolení a konkrétního zaměstnání.

V aktuální době jsou aktuální následující vládní programy:

a) FAST TRACK

- Vyřízení povolení a zaměstnaneckých karet
- Určené pro cizince, kteří vykonávají vedoucí a specializované pracovní pozice

b) WELCOME PACKAGE

- zaměřuje na zrychlené procedury poskytování pobytových povolení
- vnitropodnikoví a lokalizovaní zaměstnanci
- nově založené technologické společnosti

c) UKRAJINA

- Pracovní síla z Ukrajiny

d) REŽIM OSTATNÍCH STÁTŮ – EKONOMICKOU MIGRACI

- Projekt se zaměřuje na žádosti o zaměstnanecké karty na kvalifikovanou pracovní činnost jako jsou například řidiči, skladníci, svářeči a další profese.

4 Dotazníkové šetření

V rámci praktické části využil autor práce metody dotazníkového šetření. Dotazník byl k dispozici v online formě. Byl anonymně dostupný po dobu 14 dnů. Tvořil celkem 27 otázek.

4.1 Charakteristika respondentů

Autor práce vypracoval do přiložené tabulky vybrané ukazatelé cílového segmentu k dotazníkovému šetření.

Tabulka 4: Cílová skupina

CÍLOVÁ SKUPINA	
Otázka	Odpověď
Komu je dotazníkové šetření určené?	Cizí státní příslušníci (Ukrajina, Rusko, Bulharsko, Rumunsko, Maďarsko, Kazachstán, Vietnam a další.)
Jak vypadá typická osoba?	Cizí státní příslušník, který žádá o zaměstnání na pracovním trhu nebo jej již získal.
Věk	18-60 let
Jaké jsou její potřeby?	Adaptovat se do společnosti jiné země.
Jaké vyznává hodnoty?	Rodina, zázemí, láska, peníze, stabilní zaměstnání
Jaký styl vyjadřování cílová skupina používá?	Osoba mluví cizím jazykem, avšak nikoliv češtinou.
Kde se představitelé cílové skupiny vyskytují?	Vybrané úřady na území České republiky.

Zdroj: vlastní zpracování

4.2 Výsledky a diskuse

Celkem se zúčastnilo 197 účastníků. Z toho bylo 85 žen (43 %) a 112 mužů (57 %), viz Tabulka č. 5.

Tabulka 5: Demografická data účastníků

Pohlaví	Počet	%
Muž	112	56,85%
Žena	85	43,15%
Věk		
18–25	70	35,53%
26–30	87	44,16%
31-40	23	11,68%
41 a více	17	8,63%
Statní příslušenství		
Ukrajina	81	41,12%
Kazachstán	37	18,78%
Rusko	49	24,87%
Slovensko	3	1,52%
Jiné	27	13,71%
Důvod migrace		
Studium	135	68,53%
Práce	22	11,17%
Uprchlíctví	18	9,14%
Jiné	22	11,17%
Jak dlouho jste v České republice		
0-2 roky	61	30,96%
3-5 let	108	54,82%
5-10 let	16	8,12%
10 a více let	12	6,09%

Zdroj: vlastní zpracování na základě odpovědí účastníků.

Většina účastníků 87 (44 %) byla ve věku 26-30 let, následovala věková skupina 18-25 let, 70 účastníků (36 %), dále 31-40 let, 23 účastníků (12 %) a více než 41 let, 17 účastníků (9%). Z Ukrajiny se zúčastnilo 81 účastníků (41 %), z Kazachstánu 37 účastníků (19 %), z Ruska 49 účastníků (25 %), ze Slovenska 3 účastníci (2 %) a z ostatních států 27 účastníků (14 %). Další otázka se týkala důvodů migrace do České republiky. Většina účastníků se přistěhovala do České republiky, 135 (69 %) kvůli studiu. 22 účastníků (11 %) migrovalo za prací. Kvůli uprchlictví migrovalo 18 účastníků (9 %) a zbylých 22 účastníků (11 %) migrovalo z jiných důvodů. 108 účastníků (55 %) již pobývá v České republice přibližně 3 až 5 let. 61 účastníků

(31 %) pobývá v ČR přibližně 2 roky, 16 účastníků (8 %) pobývá v ČR přibližně 5–10 let a 12 účastníků (6 %) více než 10 let.

Tabulka 6: Otázky A

Jak dlouho pracujete na současném místě v zaměstnání?		
Do 6 měsíců	99	50,25%
6–12 měsíců	31	15,74%
Více než rok	34	17,26%
Více než 3 roky	28	14,21%
8 a více let	5	2,54%
Jaký je vaše nejvyšší dosažené vzdělání?		
Základní	17	8,63%
Středně s maturitou	7	3,55%
Vysokoškolské	142	72,08%
Jiné	31	15,74%
Jakým způsobem jste si našli zaměstnání v České republice?		
Pomocí agentur	91	46,19%
Přes známé	37	18,78%
Internet	66	33,50%
Jiné	3	1,52%
Jak Vám pomohl Váš zaměstnavatel se zvládnutím jazykové bariéry na pracovišti?		
Tlumočník	15	7,61%
Kurzy češtiny	148	75,13%
Žádná pomoc	33	16,75%
Potřebuje vaše pracovní pozice speciální vzdělávání nebo kvalifikaci?		
Ano	161	81,73%
Ne	36	18,27%
Ohodnoťte na kolik bodů zodpovídá vaše pracovní pozice vašemu vzdělávání? (5- vůbec neodpovídá, 1- úplně odpovídá)		
1 – určitě odpovídá	91	46,19 %
2 – spíše odpovídá	68	34,52%
3 – nedokážu říct	6	3,05 %
4 – spíše neodpovídá	28	14,21%
5 – určitě neodpovídá	4	2,03%
Ohodnoťte komplikovanost hledání zaměstnání pro vás v České republice. (5- dlouhé a složité, 1 – rychle a bez problému).		
1	71	36,04%
2	67	34,01%
3	45	22,84%
4	1	0,51%
5	13	6,60%

Zdroj: Vlastní zpracování na základě odpovědí účastníků.

Následující otázky se týkaly zaměstnání, jak dlouho trvalo najít zaměstnání, nejvyššího dosaženého vzdělání, způsobu, jakým účastníci našli zaměstnání, a toho, zda se účastníci na svých pracovních pozicích setkávali s jazykovou bariérou.

99 účastníků (50 %) pracuje ve svém současném zaměstnání přibližně 6 měsíců. 31 účastníků (15,5 %) pracuje 6 až 12 měsíců. 34 účastníků (17 %) pracuje ve svém současném zaměstnání déle než rok a zbytek účastníků, 28 a 5, pracuje od 3 do 8 let. Pokud jde o vysokoškolské vzdělání, více než 72 %, má vysokoškolské vzdělání, což činí 142 účastníků. Základní vzdělání má 17 účastníků, 7 účastníků má střední školu s maturitou a zbylých 31 účastníků má vyšší než vysokoškolské vzdělání.

Další otázka se týkala způsobu, jakým účastníci našli zaměstnání. Většina účastníků (91, 46 %) uvedla, že si našla zaměstnání prostřednictvím pracovních agentur, 37 účastníků (19 %) si ho našlo prostřednictvím známých, 66 účastníků (33,5 %) si našlo zaměstnání pomocí internetu a 3 účastníci si ho našli jinak.

Následná otázka zjišťovala, jak se účastníci vyrovnávali s jazykovou bariérou. Mnoho účastníků (148, 75 %) využilo k tomuto účelu kurz českého jazyka, dalších 15 účastníků (7 %) využilo překladatele a zbylých 33 účastníků (17 %) nevyužilo žádnou pomoc.

Následná otázka zjišťovala, zda dosažené vzdělání účastníkům pomáhá při výkonu jejich práce. 161 účastníků (81 %) odpovědělo, že ano, a 36 (19 %) uvedlo, že ne.

V následující otázce účastníci hodnotili, zda dosažené vzdělání souvisí s jejich prací. 91 účastníků (46 %) uvedlo, že dosažené vzdělání přímo souvisí s jejich pracovními povinnostmi. 68 (35 %) účastníků také tvrdilo, že úzce souvisí s pracovními povinnostmi, 6 účastníků (3 %) vlastně nevědělo, 28 účastníků (14 %) tvrdilo, že s jejich pracovními povinnostmi příliš nesouvisí, a zbylí 4 (2 %) tvrdili, že nesouvisí vůbec.

Navazující otázka zjišťovala komplikace při hledání zaměstnání v České republice. Většina ze 138 účastníků (70 %) nepocítovala při hledání práce v České republice téměř žádné komplikace. Komplikace nedokázalo určit 45 účastníků (23 %) a 14 (7 %) účastníků je mělo.

Tabulka 7: Otázky B

Jak dlouho jste hledali současné zaměstnání?		
1 měsíc	45	22,84%
2-5 měsíců	108	54,82%
6–11 měsíců	28	14,21%
Více než 1 rok	16	8,12%
Jaký jste měli problémy během hledání zaměstnání?		
Problémy související s neznalostí českého jazyka	37	18,78%

Neznalost nebo špatná orientace na českém trhu práce	5	2,54%
Velká konkurence	15	7,61%
Zaměstnavatele dávali přednost českým pracovníkům	3	1,52%
Neměl jsem žádný problém	127	64,47%
Jiné	10	5,08%
Ohodnoťte proceduru získání pracovního povolení pro cizince z třetích zemí: (5 - Složitě a časově náročné, 1- rychle a bez problémů).		
1	81	41,12%
2	67	34,01%
3	13	6,60%
4	5	2,54%
5	6	3,05%
Jsem občan EU	25	12,69%
S čím jste měl/a při vyřizování potřebných dokumentů problém?		
Jazyková bariéra na úřadech	45	22,84%
Náročná administrativa	10	5,08%
Špatná znalost a orientace v české legislativě	88	44,67%
Dlouhý proces	11	5,58%
Jiné	43	21,83%
Jazyk, který používáte nejvíc v práci?		
Angličtina	36	18,27%
Čeština	151	76,65%
Jiné	10	5,08%
S jakým problémem jste se potkal/a během prvních měsíců v zaměstnání?		
Touha po domovu	89	45,18%
Jazyková bariera	51	25,89%
Sociální problémy	4	2,03%
Jiné	53	26,90%
Měli jste člověka, který byl zodpovědný za vaše adaptace a začleňování vás do společnosti?		
Ano	41	20,81%
Ne	156	79,19%

Zdroj: Vlastní zpracování na základě odpovědí účastníků.

V následující tabulce 7 jsou uvedeny otázky, které se týkaly hlavních problémů, s nimiž se účastníci setkali během svého zaměstnání, jak účastníci hodnotí získání pracovního povolení ze třetích zemí a s jakými problémy se účastníci setkali během prvního měsíce svého zaměstnání.

První otázka z tabulky 7 se týkala toho, jak dlouho účastníkům trvalo, než našli svou současnou práci, přičemž 45 účastníků (23 %) ji našlo během prvního měsíce, 108 účastníků (55 %) ji našlo během 2 až 5 měsíců a 28 účastníků (14 %) našlo svou práci během 6 až 11 měsíců a zbylým 16 účastníkům (8 %) to trvalo déle než rok.

Následující otázka se týkala problémů, se kterými se účastníci setkali při hledání zaměstnání. Většina účastníků 127 (65 %) neměla žádné problémy, 37 účastníků (19 %) uvedlo, že měli problémy s českým jazykem, 15 účastníků (8 %) uvedlo, že se potýkali s vysokou konkurencí, 5 účastníků nevědělo, jak najít práci na českém trhu, 3 účastníci tvrdili, že Češi preferují pouze české občany a zbylých 10 (5 %) měli jiné menší problémy.

V další otázce účastníci hodnotili proces získání pracovního povolení. Většina účastníků 148 (75 %) byla celkem spokojena. Váhalo 13 účastníků a zbylých 11 uvedlo, že získání trvalo příliš dlouho. Zbylých 25 účastníků bylo členy EU, kteří mají podle pracovního práva EU volný přístup na český trh.

Další otázka se týkala problému, se kterým se účastníci setkali při vyřizování dokumentů. 45 (23 %) účastníků se setkalo s tím, že v českých institucích byla jazyková bariéra, 88 účastníků (47 %) se ne zcela orientovalo v české legislativě, 10 účastníků (5 %) uvedlo, že se setkali s poměrně náročnými administrativními postupy, 11 účastníků (5,5 %) uvedlo, že vyřízení trvalo příliš dlouho, a 43 účastníků (22 %) mělo další drobné problémy.

Další otázka se týkala problému, se kterým se účastníci setkali při vyřizování dokumentů. 45 (23 %) účastníků se setkalo s tím, že v českých institucích byla jazyková bariéra, 88 účastníků (47 %) se ne zcela orientovalo v české legislativě, 10 účastníků (5 %) uvedlo, že se setkali s poměrně náročnými administrativními postupy, 11 účastníků (5,5 %) uvedlo, že vyřízení trvalo příliš dlouho, a 43 účastníků (22 %) mělo další drobné problémy.

Následující otázka se týkala hlavních problémů, s kterými se účastníci setkali v prvním měsíci svého zaměstnání. Většina účastníků, 89 (45 %), pociťovala stesk po domově, 51 účastníků (26 %) mělo horší jazykové znalosti, 4 účastníci (2 %) měli sociální problémy a 53 účastníků (27 %) mělo jiné problémy.

Poslední otázka z tabulky č. 7 se týkala zkušenosti, zda měl někdo v České republice osobu, která byla zodpovědná za adopci. Většina účastníků, 156 (79 %), nikoho takového neměla a 41 (21 %) ano.

Tabulka 8: Proces integrace a adaptace

Obdrželi jste vlastní adaptační plán při nástupu do organizace?		
Ano	145	73,60%
Ne	52	26,40%
Ohodnoťte proceduru adaptace nových zaměstnanců ve vaší společnosti. (1- nejvyšší známka, 5 – nejnižší známka)		
1	103	52,28%
2	45	22,84%
3	49	24,87%
4	0	0,00%
5	0	0,00%
Kolik času po nástupu potřebovali, abyste mohli samostatně plnit své pracovní povinnosti?		
1 měsíc	28	14,21%
2-3 měsíců	20	10,15%
Do 6 měsíců	46	23,35%
Více než 6 měsíců	103	52,28%
Setkal jste se v zaměstnání s diskriminací nebo předsudky?		
Určitě ano	10	5,08%
Spíše ano	44	22,34%
Spíše ne	109	55,33%
Určitě ne	27	13,71%
Nevím	7	3,55%
Ohodnoťte proces vašeho začleňování do českého pracovního kolektivu:		
1 – Velmi dobře	102	51,78 %
2 – Dobře	45	22,84 %
3 – Nemůžu posoudit	18	9,14 %
4 – Špatně	20	10,15 %
5 – Velmi špatně	12	6,09 %
Ohodnoťte proces vaší adaptace na pracovním trhu v České republice:		
1 – Velmi dobře	47	23,86%
2 – Dobře	23	11,68%
3 – Nemůžu posoudit	44	22,34%
4 – Špatně	41	20,81%
5 – Velmi špatně	42	21,32%
Byli jste seznámeni s organizační kulturou a jejími hodnotami?		
Určitě ano	27	13,71%
Spíše ano	68	34,52%
Spíše ne	7	3,55%
Určitě ne	23	11,68%
Nevím	72	36,55%
Plánujete v Česku zůstat?		
určitě ano	141	71,57%
Spíše ano	31	15,74%
Spíše ne	2	1,02%

Určitě ne	2	1,02%
Nevím	21	10,66%

Zdroj: Vlastní zpracování na základě odpovědí účastníků.

V tabulce č. 8 jsou uvedeny otázky, zda účastníci při nástupu do nové organizace obdrželi nějaký adaptační plán a zda takový plán ve své organizaci hodnotí. Jsou zde také otázky, které se týkají diskriminace, kolik času jim trvalo, než se plně osamostatnili a dosáhli svých pracovních povinností samostatně.

První otázka z tabulky 8 popisuje, zda účastníci obdrželi při nástupu do organizace nějaký adaptční plán, většina účastníků, 145 (74 %), odpověděla ne a 52 účastníků (24 %) odpovědělo ano. V následující otázce účastníci hodnotili proces adaptace nových pracovníků v organizaci, většina z nich byla spokojena, 148 (75 %) a 49 účastníků (25 %) váhalo. Následující otázka byla zaměřena na to, kolik času potřebovali účastníci k samostatnému výkonu práce. Většina účastníků, 103 (52 %), uvedla, že potřebuje více než 6 měsíců, 46 účastníků (23 %) potřebuje přibližně 6 měsíců, aby si byli jisti, že úkoly splní, 28 účastníků (14 %) potřebuje pouze jeden měsíc a 20 účastníků (10 %) přibližně 2 - 3 měsíce.

Další otázka se týkala diskriminace a toho, zda se s ní účastníci někdy setkali. Na tuto otázku odpovědělo 136 účastníků (69 %), 54 účastníků odpovědělo ano (27 %) a 7 účastníků vlastně nevědělo, zda se jedná o diskriminaci.

V další otázce účastníci hodnotili proces začlenění do nového pracovního kolektivu. Většina účastníků 102 (52 %) jej hodnotí jako výborný, dále 45 účastníků (23 %) jako dobrý, 18 účastníků váhalo s repozicí, 20 účastníků (10 %) jej hodnotilo jako špatný a 12 účastníků (6 %) jako velmi špatný.

V další otázce účastníci hodnotili také adaptační proces na českém trhu práce. Jako výborný jej hodnotilo 47 účastníků (24 %), jako dobrý 23 účastníků (12 %), 44 účastníků (22 %) váhalo, 41 účastníků (21 %) jej hodnotilo jako špatný a 42 účastníků (21 %) jako hrozný.

V další otázce byli účastníci dotazováni, zda se seznámili s organizační kulturou a jejími hodnotami. Ve skutečnosti byl poměr rozdělen na polovinu, 95 % účastníků odpovědělo ano a druhá polovina odpověděla ne, 7 účastníků váhalo.

Poslední otázka zněla, zda účastníci plánují zůstat v České republice. Většina 172 účastníků (87 %) odpověděla ano, 4 účastníci (2 %) uvedli ne a 21 účastníků (10 %) váhalo.

5 Návrhová část

Autor práce uvádí v následujících podkapitolách jednotlivé návrhy na eliminaci problémů při adaptaci cizích státních příslušníků na pracovním trhu v České republice. Doporučení se týkají právní a sociální ochrany, administrativních úkonů, kariérového poradenství, komunikačních kanálů a rozvoje integračních center po celé České republice. Unikátním projektem je podpora cizinců formou online verze.

5.1 Právní a sociální ochrana

Pro eliminaci problémů při adaptaci cizinců na pracovním trhu v České republice je vhodná právní a sociální ochrana. Smyslem právní a sociální ochrany je zajištění důstojných a kvalitních pracovních podmínek. Často se stává, že cizinci přistoupí na velmi zlé pracovní podmínky. Nejedná se jen o dělnické profese, ale i profese z administrativních činností. Nejčastějšími důvody je jazyková bariéra, nedostatečná kvalifikace nebo nízké sebevědomí či nulové zkušenosti. Autor práce stanovil doporučení, jak eliminovat zmíněné problémy:

- 1) Podpora v nezaměstnanosti
- 2) Ochranné lhůty pro hledání nového pracovního místa
- 3) Sociální ochrana
- 4) Jazykové kurzy
- 5) Rekvalifikační kurzy
- 6) Individuální konzultace

5.2 Administrativní úkony

S adaptací cizích státních příslušníků na pracovním trhu souvisí vyřizování administrativních úkonů. Mezi hlavní administrativní procesy patří pracovní povolení. Cizinec by měl získat pracovní povolení efektivně a bez větších problémů. Autor práce v následujících bodech navrhuje efektivní řešení pro získání pracovního povolení:

- Technická a spolehlivá vybavenost softwarů
- Jasná pravidla pro vstup na území České republiky
- Státní kontrola nad procesem přijetí
- Efektivní proces vydávání potvrzení
- Srozumitelná legislativní pravidla
- Aktivní přístup nevládního a soukromého sektoru

5.3 Kariérové poradenství

Pojem kariérové poradenství lze definovat jako určitou nápomoc dané osobě nebo skupině jednotlivců, kteří se rozhodují o dalším vzdělávání nebo pracovním uplatnění. Specifickou skupinou jsou právě cizí státní příslušníci na pracovním trhu na území České republiky. Tato služba pro cizince je součástí sociálního poradenství. Cílem je zajistit efektivní fungování cizince ve společnosti. Zlepšit jeho celkovou orientaci. Jedná se o typ poradenství, který se primárně nezaměřuje na rozvoj schopností a dovedností nebo na kariérní postup. Zaměřuje se na předání informací o českém pracovním trhu, prezentace možností, kde si najít vhodné zaměstnání a seznámit se s právními předpisy. Příležitostí se jeví založení samostatných státních poboček s názvem „Kariérové poradenství České republiky“. Lze si všimnout, že Česká republika nedisponuje touto službou, jakožto samostatným celkem. Je vždy součástí nebo podřadnou službou jiných poradenských služeb nebo tvoří složku daného projektu. Cílem nově vybudovaných kariérových poradenství bude dodržování zásad, etických norem, nestrannost poradce, respektování zájmů a cílů konkrétního cizince. Kariérové poradenství umožní cizincům snadnější adaptaci na trhu práce a napomůže, aby každá osoba zvládla každodenní činnosti, jako například:

- Denní komunikace a zapojení do života v cizí zemi
- Najít vhodné zaměstnání
- Přístup ke vzdělání – zvýšení kvalifikace, rekvalifikace, kurzy
- Konkurenceschopnost na trhu práce
- Mobilita na trhu práce
- Jak hledat informace v cizí zemi – základní potřeby
- Orientace v cizí zemi – základní potřeby

Obrázek 1: Kariérní poradenství v ČR

**Kariérové
poradenství**
České republiky

Registruj se!

+420 777 111 111

www.kariernicentrum.cz

Zdroj: vlastní zpracování pomocí Canvas.com

5.4 Specifika pro cizince

Česká republika se stala destinací mnoha cizinců. Důvody jsou jasné. Příznivé podmínky, které zajišťují plynulou adaptaci na život v naší zemi. Dalším faktorem je geografická poloha a celková dostupnost. Pro většinu cizinců je vstup do České republiky velkým životním krokem a rozhodnutím. Toto důležité rozhodnutí bylo vyvolané vždy negativním zážitkem, aktuální situací či zkušeností v předešlé destinaci, kde nově příchozí osoba žila. Většinou se jedná o politické a sociální problémy, jako válečné konflikty, finanční krize, chudoba, sociální nejistota, kriminalita a další faktory, které přinutí daného cizího státního příslušníka opustit svou zemi.

Česká republika může nabídnout:

- Bezpečnou situaci
- Sociální jistoty
- Přístup k získání zaměstnání
- Kvalitní vzdělání
- Kvalitní medicínu
- Možnost začlenit se do společnosti
- Aktivní využití volného času
- Bohatou kulturu a sport
- Přírodní památky

Cizinci často vnímají, že získání zaměstnání je až jako sekundární. Díky získané motivaci, zvýšeného sebevědomí a zkušeností se může daná osoba rychleji adaptovat na území jiného státu. Každý poradce, který bude působit na jednotlivých pobočkách kariérového poradenství bude muset bezpodmínečně znát následující body:

- Aktuální a historická situace cizinců na území České republiky
- Právní rámec – zaměstnávání cizinců a pobyt v ČR
- Vzdělávání v ČR a získané vzdělání z příchozí země
- Cíl, struktura, náplň, forma a způsob poradenského rozhovoru.

Obrázek 2: Kariérní poradce

**KARIÉRNÍ
PORADCE**

PRO
ČIZINCE NA
ÚZEMÍ
ČESKÉ
REPUBLIKY

ZÍSKÁTE:

- **STABILNÍ
ZAMĚSTNÁNÍ**
- **KVALITNÍ
VZDĚLÁNÍ**
- **SOCIÁLNÍ
JISTOTY**
- **A DALŠÍ ...**

Zdroj: vlastní zpracování pomocí Canvas.com

Příslušný poradce musí působit nestranným dojmem. Ke každému klientovi by měl přistupovat bez předsudků a s pochopením. Ideální poradce musí disponovat určitými nástroji a technikami, které využije v kariérním poradenství, ale i svou osobností. Měl by působit empaticky, trpělivě a otevřeně. Jeho silnou stránkou by měla být schopnost reflexe vlastního chování a jednání. Kariérní poradce musí počítat, že bude čelit bariérám, který vzniknou při vstupu cizinců na pracovní trh v ČR. Mezi potenciální a nejčastější bariéry patří:

- neznalost jazyka
- získané vzdělání z jiné země
- nedostatečné informace o trhu práce
- dlouhodobá nezaměstnanost
- neznalost práv
- neznalost povinností
- neznalost české kultury
- nízké sebevědomí, málo zkušeností a znalostí
- nejistota
- sociální izolace
- stydlivost

Cílem poradce je podpora a odstranění bariér každého cizince.

5.5 Přínos pro cizince

Autor práce uvádí v jednotlivých bodech přínosy, které cizinci získají v rámci konzultací v kariérovém poradenství v České republice:

- Integrovaný proces jednotlivce v nové zemi
- Větší přehled o možnostech na pracovním trhu
- Získání sebevědomí a jistoty
- Snadnější fungování a práce s důležitými dokumenty pro získání pracovního místa (životopis, motivační dopis, prezentace na pracovním pohovoru a další ...)
- Práce s vlastními kompetencemi
- Praxe
- Získání kvalifikace, rekvalifikace, osvědčení
- Získání stabilního zaměstnání
- Finanční zabezpečení

- Větší jistota a stabilita do života
- Aktivní přístup ke zlepšení životní úrovně
- Plynulé začlenění do společnosti

5.6 Online projekt: Podpora cizinců

Cílem tohoto projektu je poskytnout online vzdělávací kurz, který se bude zaměřovat na orientaci na trhu práce v České republice. Online projekt bude financovaný z fondů EU.

Autor práce sestavil následující strukturu, podle které bude projekt realizovaný:

1. Základní informace – realizátor, partner, doba realizace, místo realizace
2. Pro koho je projekt určený – cizí státní příslušníci
3. Klíčové oblasti projektu – individuální poradenství, finanční gramotnosti, vzdělávání, kvalifikace, rekvalifikace, podpora cílové skupiny, integrace na trh práce
4. Popularizace projektu – plakáty, letáky, sociální sítě
5. Realizace a koordinace projektu

5.7 Rozvoj integračních center v České republice

Integrační centra v České republice fungují a pomáhají již 10 let. Na území České republiky se nachází celkem 14 míst. Jsou situovány do vybraných krajů České republiky. Autor práce uvádí v následující tabulce seznam integračních center v České republice.

Tabulka 9: Integrační centra v České republice

INTEGRAČNÍ CENTRA V ČR	
Poradna pro integraci, Ústecký kraj	CPIC, Liberecký kraj
CPIC, Karlovarský kraj	CPIC, Plzeňský kraj
Integrační centrum, Praha	CPIC, Olomoucký kraj
CPIC, Středočeský kraj	CPIC, Jihomoravský kraj
CPIC, Jihočeský kraj	CPIC, Zlínský kraj
CPIC, Pardubický kraj	CPIC, Moravskoslezský kraj
CPIC, Kraj Vysočina	Diecézní katolická charita

Zdroj: vlastní zpracování

Činnost jednotlivých center již dlouhou dobu napomáhá k velmi úspěšné integraci cizinců na pracovním trhu. Cílem rozvoje integračních center je vytvořit co největší síť oblastí pro podporu cizinců na území celé České republiky. Hlavním účelem jednotlivých center je individuální přístup cizinců k nabízeným službám. Stěžejním úkolem center je sledovat

situaci cizinců v regionech a pomáhat jim začlenit se na pracovní trh. Tyto centra spolupracují s místními samosprávnými celky a komunikují s jednotlivými zaměstnavateli firem. Integrovaná centra poskytují následující služby:

- a) Organizace sociálního poradenství
- b) Organizace právního poradenství
- c) Organizace kurzů jazyka českého
- d) Organizace sociokulturních kurzů
- e) Pořádání vzdělávacích, kulturních a sportovních akcí

Všechny tyto zmíněné aktivity jsou cílené na vybraný segment a tím jsou cizince ze zemí EU, ale i mimo EU, které mají oprávnění pobývat na území České republiky.

5.8 Služby poskytované integračními centry

Integrovaná centra jsou iniciativní a realizují aktivity v oblasti sociální a právní podpory v daných regionech. Dále pak napomáhají v oblasti českého jazyka. Spolupracují s klienty na zlepšení jejich dovedností a znalostí. Získané znalosti a dovednosti jim umožní rychlejší adaptaci a lepší orientaci v české společnosti. Mezi hlavní služby patří:

- 1) Odborné sociální poradenství
- 2) Právní poradenství
- 3) Kurzy českého jazyka
- 4) Tlumočení
- 5) Sociokulturní kurzy
- 6) Internetové pracoviště a knihovna
- 7) Vzdělávací akce

Důležitou informací pro potenciální klienty ze zahraničí je ta, že veškeré nabízené služby jsou zcela zdarma. Mezi nejčastější klienty patří lidé ze zemí jako je Ukrajina, Rusko, Mongolsko, Vietnam a Kazachstán.

5.9 Kurzy českého jazyka

Pro fungování v české společnosti a zvýšení šance získat důstojné zaměstnání na pracovním trhu je znalost a efektivní využívání českého jazyka. Integrační centra proto velmi intenzivně napomáhají odstraňovat jazykovou bariéru svých zahraničních klientů. Zajišťují jim výuku českého jazyka a kurzy vyšších úrovní českého jazyka. Pro zdatnější klienty jsou nabízeny tematicky zaměřené jazykové kurzy, které po jejich úspěšném absolvování zvyšují šance na získání kvalitního zaměstnání, případně i získání občanství ČR. Kurzy se pořádají na celkem 208 místech na území České republiky. Počet realizovaných kurzů se blíží k číslu 5 000. Počet lekcí českého jazyka k 207 000. Autor práce uvádí v následující tabulce vybraná integrační centra, kde se realizovaly kurzy českého jazyka:

Tabulka 10: Integrační centra

INTEGRAČNÍ CENTRA – KURZY ČESKÉHO JAZYKA – VYBRANÁ MĚSTA ČR		
Praha	Karlovy Vary	Zlín
České Budějovice	Havlíčkův Brod	Uherské Hradiště
Český Krumlov	Jihlava	Kroměříž
Tábor	Třebíč	Litoměřice
Brno	Hradec Králové	Telč
Břeclav	Liberec	Olomouc
Hodonín	Třinec	Mariánské Lázně
Znojmo	Ostrava	Jablonec nad Nisou
Františkovy Lázně	Litomyšl	Mladá Boleslav
Cheb	Kutná Hora	Ústí nad Labem

Zdroj: vlastní zpracování

5.10 Koordinační role integračních center

Mezi hlavní úkoly center je sledování a vyhodnocování aktuálního dění v oblasti integrace cizinců v jednotlivých regionech České republiky. Důležitou roli v integračním procesu hrají krajské a obecní úřady; cizinecká, státní a městská policie; úřady práce a zaměstnavatelé. Mezi hlavní činnosti jednotlivých center patří:

- Zajištění a koordinace výměny informací
- Komunitní plánování sociálních služeb
- Střednědobé plánování rozvoje sociálních služeb

- Zajišťují prevenci
- Řeší negativní jevy, které způsobují napětí a konflikty mezi cizinci

5.11 Sociokulturní kurzy a workshopy

Integrační centra realizovala již necelých 3 000 kurzů. Kurzy jsou zaměřené na prezentaci České republiky jako ideální destinace pro život. Obsahují témata a modelové situace z každodenního života obyčejného člověka. Autor práce uvádí jednotlivé okruhy kurzů, kde byly již realizovány:

- 1) Sloučení rodiny
- 2) Pracovní právo a daně
- 3) Zaměstnání a podnikání
- 4) Získání občanství
- 5) Příprava na zkoušku z českého jazyka
- 6) Orientace v českém městě
- 7) Vzdělávací systém ČR
- 8) Kulturní památky v ČR
- 9) Významné osobnosti ČR
- 10) První pomoc
- 11) Česká kuchyně

Kromě výše uvedených kurzů jsou realizovány volnočasové aktivity pro děti. Dále pak probíhají workshopy a sociální kurzy, kde se cizinci seznamují s českými tradicemi a zvyky. Jsou jim prezentovány Vánoce, Velikonoce, Den matek či významné dny, jako 100. výročí republiky a další. Kurzy jsou realizovány i na míru potřeb daného klienta.

5.12 Kulturní a společenské akce

Kulturní a společenské akce jsou zaměřeny na cizince z vybraných zemí jako je Ukrajina, Rusko, Mongolsko, Vietnam či Kazachstán. Hlavním smyslem jednotlivých akcí je vzájemné a neformální poznávání, setkávání a rozvoj vztahů mezi skupinami cizinců v jednotlivých regionech. Účelem realizace těchto tematických akcí je otevřít prostor pro rozhovory a poznávání. České veřejnosti přiblížit cizineckou problematiku a umožnit začlenění cílové skupiny do kulturního a společenského života na území České republiky.

Mezi již realizované akce patří například Pestrý jarmark v Pardubicích, Město pro všechny v Liberci, Barevná planeta v Ústí nad Labem či Setkání národů v Hradci Králové.

5.13 Sportovní aktivity

Integrační centra pořádají i sportovní akce, které se řadí mezi velmi oblíbené. Podporují vzájemné soužití cizinců. Pořádají se turnaje ve fotbale, nohejbalu, futsalu, volejbalu, basketbalu, bowlingu či stolním tenise.

6 Závěr

Bakalářská práce se věnovala tématu: „Adaptace cizích státních příslušníků na pracovním trhu České republiky.“ Bakalářská práce je rozdělena na teoretickou a návrhovou část.

Cílem bakalářské práce bylo rozebrat proces adaptace pracovníků na své pracovní prostředí a identifikace s prací a organizací, zejména v kontextu pracovníků s cizím státním občanstvím. Mezi dílčí cíle práce patřila realizace dotazníkového šetření a vlastní doporučení na eliminace problémů při adaptaci cizích státních příslušníků na pracovním trhu v České republice. Jednotlivá doporučení se týkala právní a sociální ochrany, administrativních úkonů, kariérového poradenství, komunikačních kanálů a rozvoje integračních center po celé České republice. Unikátním projektem je podpora cizinců.

Část teoretická vymezovala teoretická východiska, která se věnovala pojmům adaptace a migrace. Autor práce představil hlavní nástroje na podporu cizinců a zmínil se o procesu zaměstnávání cizinců na území České republiky. Teoretická část byla podložena statistickými údaji o cizincích na území České republiky, které jsou byly čerpány ze Statistického úřadu České republiky.

V této bakalářské práci byla aplikována kvantitativní metoda dotazníkové šetření, které bylo respondentům k dispozici v online formě. Anonymně byl dostupný po dobu 14 dnů. Dotazníkové šetření tvořilo celkem 27 otázek a zaměřovali se na adaptaci cizích státních příslušníků na pracovním trhu České republiky. Otázky se orientovaly na stěžejní témata jako zaměstnání, vzdělávání, jazykové vybavení, kvalifikací a dalších důležitých pojmů, které jsou pro úspěšnou adaptaci nezbytné. Z dotazníkové šetření vzešla najevo zjištění, která jsou uvedena v jednotlivých tabulkách a jsou doplněna o komentáře autora této bakalářské práce.

Část návrhová tvořila doporučení, která jsou nezbytná pro úspěšnou adaptaci na českém trhu. Doporučení jsou určena pro cizince a věnují se právní a sociální ochraně. Pro snadnější adaptaci jsou představeny administrativních úkony, kariérové poradenství, komunikační kanály. Pro bezproblémovou integraci cizinců na pracovním trhu jsou uvedena integrační centra a charakterizované jejich služby. Mezi velmi zajímavé doporučení patří návrh s názvem „Online projekt: Podpora cizinců.“ Cílem tohoto projektu je poskytnout online vzdělávací kurz, který se bude zaměřovat na orientaci na trhu práce v České republice. Online projekt bude financovaný z fondů EU.

Vypracováním této bakalářské práce získal autor práce nové informace a zkušenosti. Obdržel a načerpal mnoho informací z problematiky adaptace cizinců na pracovním trhu v České republice. Vyzkoušel si provést dotazníkové šetření a navrhnul pro efektivnější a snadnější adaptaci zajímavé návrhy a doporučení, které jsou určeny pro cizince na území České republiky. Autor práce věří, že jeho návrhy a doporučení budou pro společnost přínosem.

Ke zpracování bakalářské práce byly využity literární zdroje, odborné články, statistická data a internetové zdroje.

7 Seznam použitých zdrojů

Analýza přístupu imigrantek a imigrantů ke vzdělávání a na trh práce v České republice [online]. 2023 [cit. 2023-01-30]. Dostupné z: <https://www.mvcr.cz/migrace/clanek/legalni-migrace.aspx?q=Y2hudW09Mg%3D%3D>

ARMSTRONG, Michael a Stephen TAYLOR. Řízení lidských zdrojů: Moderní pojetí a postupy - 13. vydání. Grada Publishing, 2015. ISBN 9788024798820.

ARMSTRONG, Michael. Armstrong's Handbook of Human Resources Management Practise. Londýn: Kogan Page, 2009. ISBN 9780749452421.

LOJDA, Jan. Manažerské dovednosti. Grada Publishing, 2011. ISBN 9788024772295.

GILLERNOVÁ, Ilona a Hedvika BOUKALOVÁ. Kapitoly z forenzní psychologie. Praha: Univerzita Karlova, nakladatelství Karolinum, 2020. ISBN 978-802-4644-615.

BAŠTECKÁ, Bohumila. Psychosociální krizová spolupráce. Praha: Grada, 2013. Psyché (Grada). ISBN 9788024741956.

BĚLÍK, Václav, Stanislava SVOBODA HOFERKOVÁ a Blahoslav KRAUS. Slovník sociální patologie. Praha: Grada, 2017. Pedagogika (Grada). ISBN 9788027105991.

BIČOVSKÝ, Jaroslav a Alexej MYDLÍK. Pracovní právo a vztah k práci. Práce, 1988. ISBN 9788024798820.

BLACK, Richard, et al. Migration as adaptation. Nature, 2011, 478.7370: 447-449.

ČIŽINSKÝ, Pavel a Pavla HRADEČNÁ. Dočasná pracovní migrace jako součást migrační politiky státu [online]. 2012 [cit. 2023-01-24]. Dostupné z: <https://migraceonline.cz/cz/e-knihovna/docasna-pracovni-migrace-jako-soucast-migracni-politiky-statu>

DUCHOŇ, Bedřich a Jana ŠAFRÁNKOVÁ. Management: integrace tvrdých a měkkých prvků řízení. 2., přepracované a rozšířené vydání. Praha: C.H. Beck, 2008. Beckovy ekonomické učebnice. ISBN 978-807-4000-034.

DŮVELL, Franck. Clandestine migration in Europe. Social Science Information, 2008, 47.4: 479-497.

EVANGELU, Jaroslava Ester. Diagnostické metody v personalistice. Praha: Grada, 2009. Manažer. ISBN 9788024726076.

GEMENNE, François; BLOCHER, Julia. How can migration support adaptation? Different options to test the migration–adaptation nexus. Migration, environment and climate change. Working paper IOM, 2016.

- HECKMANN, Friedrich. Illegal migration: What can we know and what can we explain? The case of Germany. *International Migration Review*, 2004, 38.3: 1103-1125.
- HECZKO, Stanislav. Pracovní texty k předmětu Mezinárodní ekonomické vztahy. Ústí nad Labem: Fakulta sociálně ekonomická UJEP, 2007. ISBN 978-80-7044-.
- HORÁKOVÁ, Milada. UMÍME VYUŽÍT PRACOVNÍ POTENCIÁL CIZINCŮ? [online]. 2008 [cit. 2023-01-23]. Dostupné z: https://www.cizinci.cz/documents/551336/568661/pracovni_potencial_cizincu.pdf/016563db-e060-8de0-ca51-f6beb903931f
- HOSPODÁŘOVÁ, Ivana. Kreativní management v praxi. Praha: Grada, 2008. Vedení lidí v praxi. ISBN 9788024717371.
- HRABÁLEK, Martin. Ochrana hranic EU a role agentury FRONTEX v ní, Svazek 45. Masarykova univerzita, 2014. ISBN 9788021078048.
- CHARVÁT, Josef. Život, adaptace, stress. Praha: Avicenum, 1970
- Integrace cizinců [online]. 2020 [cit. 2023-01-24]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/integrace-cizincu>
- JANOUŠEK, J. Skupinová identita jedince a identita skupiny v procesu globalizace. Referát na konferenci FSV a FF UK „Rozvoj české společnosti v Evropské unii“, Praha: 2004.
- KDYŽ SE PŘÍLIŠ IDENTIFIKUJETE SE SVOU PRACÍ [online]. 2016 [cit. 2023-01-16]. Dostupné z: <https://psychologie.doktorka.cz/kdyz-se-prilis-identifikujete-se-svou-praci>
- KEY MIGRATION TERMS [online]. 2023 [cit. 2023-01-10]. Dostupné z: <https://www.iom.int/key-migration-terms>
- KOHOUTEK, Rudolf. Pojem adaptační metody a techniky [online]. 2023 [cit. 2023-01-23]. Dostupné z: <https://slovník-cizích-slov.abz.cz/web.php/slovo/adaptacni-metody-a-techniky>
- KOUBEK, Josef. Řízení lidských zdrojů: základy moderní personalistiky. 5., rozš. a dopl. vyd. Praha: Management Press, 2015. ISBN 9788072612888.
- KUNEŠOVÁ, Hana a Eva CIHELKOVÁ. Světová ekonomika: nové jevy a perspektivy. 2. dopl. a přeprac. vyd. Praha: C. H. Beck, 2006. ISBN 9788071794554.
- KUNEŠOVÁ, Hana a Eva CIHELKOVÁ. Světová ekonomika: nové jevy a perspektivy. 2. dopl. a přeprac. vyd. Praha: C. H. Beck, 2006. ISBN 9788071794554.
- MEZŘICKÝ, Václav, ed. Perspektivy globalizace. Praha: Portál, 2011. ISBN 9788073678463.
- NOVÝ, Ivan a Alois SURYNEK. Sociologie pro ekonomy a manažery. 2., přepracované a rozšířené vydání. Praha: Grada Publishing, 2006. Manažer. ISBN 978-802-4717-050.

Obecně o migrační a azylové politice České republiky [online]. 2023 [cit. 2023-01-24]. Dostupné z: <https://www.mvcr.cz/migrace/clanek/obecne-o-migracni-a-azylove-politice-ceske-republiky-obecne-o-migracni-a-azylove-politice-ceske-republiky.aspx>

OBRUČA, Dominik. Vnitřní migrace – přehlížený fenomén, který mění svět [online]. 2019 [cit. 2023-01-24]. Dostupné z: <https://migraceonline.cz/cz/e-knihovna/vnitri-migrace-prehlizeny-fenomen-ktery-meni-svet>

PETRUSEK, Miloslav. Sociologická encyklopedie [online]. 2018 [cit. 2023-01-10]. Dostupné z: <https://encyklopedie.soc.cas.cz/w/Adaptace>

PILAŘOVÁ, Irena. Leadership & management development: Role, úlohy a kompetence managerů a lídrů. Grada Publishing, 2016. ISBN 9788027191239.

PRŮCHA, Jan a Jaroslav VETEŠKA. Andragogický slovník: 2., aktualizované a rozšířené vydání. Grada Publishing, 2014. Beckovy ekonomické učebnice. ISBN 9788024789934.

RYMEŠ, Milan. Adaptace pracovníků a pracovních kolektivů. Praha: Svoboda, 1985. Slovníček pojmů [online]. 2023 [cit. 2023-01-10]. Dostupné z: <https://www.mvcr.cz/migrace/clanek/slovnicek-pojmu.aspx>

SMEJKAL, Vladimír a Karel RAIS. Řízení rizik ve firmách a jiných organizacích: 4., aktualizované a rozšířené vydání. Grada Publishing, 2013. ISBN 9788024787879.

ŠIŠKOVÁ, Tatjana. Menšiny a migranti v České republice. Praha: Portál, 2001. ISBN 9788071786481.

TETOUROVÁ, Eva, Daniel VOLEK, Barbora OBRAČAJOVÁ, Martin KUTA a Monika ŠAMOVÁ. Migrace, azyl a uprchlictví v EU [online]. 2015 [cit. 2023-01-10]. Dostupné z: <https://www.psp.cz/sqw/text/orig2.sqw?idd=27148>

TOLLAROVÁ, Blanka. Inspirativní projekt: Podpora začleňování cizích státních příslušníků na trh práce [online]. 2020 [cit. 2023-01-10]. Dostupné z: <https://migraceonline.cz/cz/e-knihovna/inspirativni-projekt-podpora-zaclenovani-cizich-statnich-prislusniku-na-trh-prace>

TOMEŠ, Igor. Úvod do teorie a metodologie sociální politiky. Praha: Portál, 2010. ISBN 9788073676803.

TRBOLA, Robert a Miroslava RÁKOCZYOVÁ. Vybrané aspekty života cizinců v České republice [online]. 2010 [cit. 2023-01-23]. Dostupné z: https://www.cizinci.cz/documents/551336/568661/Vybrane_aspekty.pdf/8c1a7675-1b71-7711-8056-59ea6df95ed2

VYSEKALOVÁ, Jitka, Jiří MIKEŠ a Jan BINAR. Image a firemní identita: 2., aktualizované a rozšířené vydání. Praha: Grada Publishing, 2020. Beckovy ekonomické učebnice. ISBN 9788027115952.

WAGNEROVÁ, Irena. Psychologie práce a organizace: nové poznatky. Praha: Grada, 2011. Psyché (Grada). ISBN 978-802-4737-010.

Zásady migrační strategie [online]. 2023 [cit. 2023-01-24]. Dostupné z: <https://www.mvcr.cz/migrace/clanek/zasady-migracni-strategie.aspx>

8 Seznam obrázků, tabulek, grafů a zkratk

8.1 Seznam obrázků

Obrázek 1: Kariérní poradenství v ČR.....	47
Obrázek 2: Kariérní poradce	49

8.2 Seznam tabulek

Tabulka 1: Příčiny migrace	14
Tabulka 2: Metody adaptace na pracovišti a mimo pracoviště.	24
Tabulka 3: Kombinace angažovanosti a oddanosti	33
Tabulka 4: Cílová skupina	37
Tabulka 5: Demografická data účastníků.....	38
Tabulka 6: Otázky A	39
Tabulka 7: Otázky B	40
Tabulka 8: Proces integrace a adaptace	43
Tabulka 9: Integrační centra v České republice.....	51
Tabulka 10: Integrační centra	53

8.3 Seznam grafů

Graf 1: Počty cizinců na území České Republiky v letech 2004 – 2021	18
Graf 2: Cizinci na území České republiky podle věkové struktury (2004 a 2021).....	19
Graf 3: Věková struktura cizinců na území České republiky za rok 2021	19
Graf 4: Cizinci na území České republiky podle pohlaví (2004 a 2021).....	20

Přílohy

1. Vyberte vaše pohlaví.
 - a) Muž
 - b) Žena

2. Vyberte Váš věk.
 - a) 18–25
 - b) 26–30
 - c) 31–40
 - d) 41 a více

3. Vyberte vaši zemi odkud pocházíte.
 - a) Ukrajina
 - b) Kazachstán
 - c) Rusko
 - d) Slovensko
 - e) Jiné

4. Za jakým účelem jste přijeli do České republiky?
 - a) Studium
 - b) Práce
 - c) Uprchlíctví
 - d) Jiné

5. Jak dlouho se nacházíte v České republice?
 - a) 0–2 roky
 - b) 3–5 let
 - c) 5–10 let
 - d) 10 a více let

6. Jak dlouho pracujete na současném místě v zaměstnání?
 - a) Do 6 měsíců
 - b) 6–12 měsíců
 - c) Více než rok
 - d) Více než 3 roky
 - e) 8 a více let

7. Jaký je vaše nejvyšší dosažené vzdělání?
 - a) Základní
 - b) Středně s maturitou
 - c) Vysokoškolské
 - d) Jiné

8. Jakým způsobem jste si našli zaměstnání v České republice?
 - a) Pomocí agentur
 - b) Přes známé
 - c) Internet
 - d) Jiné

9. Jak Vám pomohl Váš zaměstnavatel se zvládnutím jazykové bariéry na pracovišti?
- a) Tlumočník
 - b) Kurzy češtiny
 - c) Žádná pomoc
10. Potřebuje vaše pracovní pozice speciální vzdělávání nebo kvalifikaci?
- a) Ano
 - b) Ne
11. Ohodnoťte na kolik bodů zodpovídá vaše pracovní pozice vašemu vzdělávání? (5- vůbec neodpovídá 1- úplně odpovídá)
- a) 1 – určitě odpovídá
 - b) 2 – spíše odpovídá
 - c) 3 – nedokážu říct
 - d) 4 – spíše neodpovídá
 - e) 5 – určitě neodpovídá
12. Ohodnoťte komplikovanost hledání zaměstnání pro vás v České republice. (5- dlouhé a složité, 1 – rychle a bez problému).
- a) 1
 - b) 2
 - c) 3
 - d) 4
 - e) 5
13. Jak dlouho jste hledali současné zaměstnání?
- a) 1 měsíc
 - b) 2-5 měsíců
 - c) 6–11 měsíců
 - d) Více než 1 rok
14. Jaký jste měli problémy během hledání zaměstnání?
- a) Problémy související s neznalostí českého jazyka
 - b) Neznalost nebo špatná orientace na českém trhu práce
 - c) Velká konkurence
 - d) Zaměstnavatele dávali přednost českým pracovníkům
 - e) Neměl jsem žádný problém
 - f) Jiné
15. Ohodnoťte proceduru získání pracovního povolení pro cizince z třetích zemí: (5 - Složité a časové náročné, 1- rychle a bez problémů).
- a) 1
 - b) 2
 - c) 3
 - d) 4
 - e) 5
 - f) Jsem občan EU

16. S čím jste měl/a při vyřizování potřebných dokumentů problém?
a) Jazyková bariéra na úřadech
b) Náročná administrativa
c) Špatná znalost a orientace v české legislativě
d) Dlouhý proces
e) Jiné
17. Jazyk, který používáte nejvíc v práci?
a) Angličtina
b) Čeština
c) Jiné
18. S jakým problémem jste se potkal/a během prvních měsíců v zaměstnání?
a) Touha po domovu
b) Jazyková bariera
c) Sociální problémy
d) Jiné
19. Měli jste člověka, který byl zodpovědný za vaše adaptace a začleňování vás do společnosti?
a) Ano
b) Ne
20. Obdrželi jste vlastní adaptační plán při nástupu do organizace?
a) Ano
b) Ne
21. Ohodnoťte proceduru adaptace nových zaměstnanců ve vaší společnosti. (1- nejvyšší známka, 5 – nejnižší známka)
a) 1
b) 2
c) 3
d) 4
e) 5
22. Kolik času po nástupu potřebovali, abyste mohli samostatně plnit své pracovní povinnosti?
a) 1 měsíc
b) 2-3 měsíců
c) Do 6 měsíců
d) Více než 6 měsíců
23. Setkal jste se v zaměstnání s diskriminací nebo předsudky?
a) Určitě ano
b) Spíše ano
c) Spíše ne
d) Určitě ne
e) Nevím

24. Ohodnoťte proces vašeho začleňování do českého pracovního kolektivu:
(5 – těžký proces adaptace, 1 – rychle a bez problému).

- a) 1
- b) 2
- c) 3
- d) 4
- e) 5

25. Ohodnoťte proces vaší adaptace na pracovním trhu v České republice:
(5 – těžký proces adaptace, 1 – rychle a bez problému).

- a) 1
- b) 2
- c) 3
- d) 4
- e) 5

26. Byli jste seznámeni s organizační kulturou a jejími hodnotami?

- a) Určitě ano
- b) Spíše ano
- c) Spíše ne
- d) Určitě ne
- e) Nevím

27. Plánujete v Česku zůstat?

- a) Určitě ano
- b) Spíše ano
- c) Spíše ne
- d) Určitě ne
- e) Nevím