



Zdravotně
sociální fakulta
Faculty of Health
and Social Sciences

Jihočeská univerzita
v Českých Budějovicích
University of South Bohemia
in České Budějovice

**Integrace zahraničních vědecko-výzkumných
a akademických pracovníků v České republice**

DISERTAČNÍ PRÁCE

Studijní program:

REHABILITACE

Autor: Mgr. Eva Fichtnerová

Školitel: doc. Mgr. et Mgr. Jitka Vacková, Ph.D.

České Budějovice 2023

Prohlášení

Prohlašuji, že jsem svoji disertační práci s názvem „Integrace zahraničních vědecko-výzkumných a akademických pracovníků v České republice“ vypracovala samostatně pouze s použitím pramenů v seznamu citované literatury.

Prohlašuji, že v souladu s § 47b zákona č. 111/1998 Sb. V platném znění souhlasím se zveřejněním své disertační práce, a to v nezkrácené podobě elektronickou cestou ve veřejně přístupné části databáze STAG provozované Jihočeskou univerzitou v Českých Budějovicích na jejích internetových stránkách, a to se zachováním mého autorského práva k odevzdanému textu této kvalifikační práce. Souhlasím dále s tím, aby toutéž elektronickou cestou byly v souladu s uvedeným ustanovením zákona 111/1998 Sb. zveřejněny posudky školitele a oponentů práce i záznam o průběhu a výsledku obhajoby disertační práce. Rovněž souhlasím s porovnáním textu mé disertační práce s databází kvalifikačních prací Theses.cz provozovanou Národním registrem vysokoškolských kvalifikačních prací a systémem na odhalování plagiátů.

V Českých Budějovicích dne 31. března 2023

Poděkování

Velice děkuji paní ředitelce Ústavu sociálních a speciálně pedagogických věd doc. Mgr. et Mgr. Jitce Vackové, Ph.D. za podporu při vedení mé disertační práce, především za cenné rady, věcné připomínky a odborné konzultace.

Děkuji Assoc. Prof. Robertu Jeyakumar Plamel Nathanovi, Dr., hostujícímu docentu z malajsijské Multimedia University v Melace, který svými zkušenostmi a rozhledem přispěl k publikování výsledků výzkumu.

Také děkuji za spolupráci panu proděkanovi pro zahraniční vztahy ZSF JU prof. Dr. rer. nat. Friedo Zölzerovi, DSc., který je německé národnosti a dlouhodobě žije a pracuje v České republice na akademické půdě, za podnětné připomínky ke konstrukci dotazníku.

Děkuji kolegům pracujícím na zahraničních a personálních odděleních veřejných vysokých škol a ve Středisku společných činností Akademie věd České republiky, kteří pomáhali s rozšířením dotazníku, kolegům ze zahraničních univerzit a samozřejmě všem dalším zúčastněným za jejich podněty.

Integrace zahraničních vědecko-výzkumných a akademických pracovníků v České republice

Abstrakt

Zahraníční odborníci ve vysokoškolských a výzkumných institucích garantují mezinárodní vědeckou spolupráci a kvalitu vzdělávacích programů. Existují překážky, které mají negativní vliv na jejich kvalitu života, brání jim v zapojení do pracovního procesu v novém sociálním prostředí a v odvádění odborného a vědeckého výkonu, což ovlivňuje nejen jejich životní pohodu a zdraví, ale i konkurenceschopnost zaměstnavatele. Oblast služeb pro cizince na akademické půdě není v České republice systematicky zkoumána, a proto není dostatečný teoretický základ, informace či postupy doporučené k procesu jejich integrace. Chybí nastavení systému služeb a pravidel zahrnujících interkulturní a etické přístupy pro adaptaci v novém prostředí. Cílem této disertační práce bylo zjistit vybrané aspekty integrace zahraničních vědecko-výzkumných a akademických pracovníků ve vědecko-výzkumných a vysokoškolských institucích v České republice.

Byl zvolen kvantitativní výzkum, výzkumným nástrojem byl dotazník, osloveny byly všechny veřejné vysoké školy v České republice a Akademie věd České republiky. Byla získána zpětná vazba od 221 respondentů. Data byla analyzována v programu SASD 1.4.10. a SPSS, verzi 24 a doplněna kvalitativním výzkumem – kódováním odpovědí na otevřené otázky v programu Atlas.ti.

Analýzy prokázaly statistické souvislosti mezi proměnnými, odkryly problematické oblasti a nedostatky v pracovní, sociální a kulturní integraci zahraničních odborníků. Jako největší překážky respondenti označovali složitou administrativu, český jazyk jako jediný jazyk úředního jednání, problémy se zajištěním základních životních potřeb (ubytování, školská zařízení, zdravotní péče), ale poukázali i na sociokulturní odlišnosti. Identifikovali nedostatky v poskytovaných službách, které se v současné době různí svou kvalitou a jsou odlišné na každé instituci. Jedná se o první a velmi unikátní zpětnou vazbu s příklady, která by měla vést k dalšímu výzkumu v této oblasti a inkorporaci praxe založené na důkazech v rámci integračních strategií.

Výsledkem disertační práce jsou nejen zjištěné vybrané aspekty integrace, ale také doporučení pro implementaci komplexních integračních služeb pro zahraniční odborníky znevýhodněné cizím prostředím, které pomohou v odbourávání překážek a podpoří tvorbu opatření a pravidel pro řešení dilemat vznikajících z rozličnosti kultur, společenských hodnot a náboženství. Praktickým dopadem doporučeného konceptu by měli být spokojení zahraniční zaměstnanci s dobrým psychickým i fyzickým zdravím a předpokladem bezproblémové integrace do naší společnosti. Vysoká úroveň kvality života ve vědeckém i akademickém prostředí tak bude moci garantovat zvyšování excelence ČR na poli vzdělávání, vědy a výzkumu. Zjištěné skutečnosti by měly být impulsem pro další interkulturní vzdělávání a prohlubování internacionalizačních snah na domácí půdě.

Klíčová slova

Integrace; adaptace; i/migrace; internacionalizace; vědecko-výzkumný a akademický pracovník; vysoká škola; výzkumná instituce

Integration of Foreign Research and Academic Staff in the Czech Republic

Abstract

Foreign experts in higher education and research institutions guarantee international scientific cooperation and the quality of educational programs. Some obstacles harm their quality of life and prevent them from engaging in the work process in a new social environment and from performing professional and scientific work, which affects not only their well-being and health but also the employer's competitiveness. The field of services for foreigners on campus is not systematically researched in the Czech Republic, and therefore there are not enough theoretical basis, information, or procedures recommended for the process of their integration. There is a lack of setting up a system of services and rules involving intercultural and ethical approaches for adaptation to the new environment. This dissertation aimed to find out selected aspects of the integration of foreign scientific-research and academic workers in scientific-research and higher education institutions in the Czech Republic.

Quantitative research was chosen, the research tool was a questionnaire, and all public universities in the Czech Republic and the Academy of Sciences of the Czech Republic were approached. Feedback was obtained from 221 respondents. Data were analyzed in SASD 1.4.10. and SPSS, version 24, and supplemented with qualitative research – by coding answers to open questions in the Atlas.ti program.

The analyzes demonstrated statistical connections between the variables and revealed problematic areas and shortcomings in the work, social and cultural integration of foreign experts. As the biggest obstacles, respondents identified complicated administration, the Czech language as the only official language, and problems with providing basic life needs (accommodation, school facilities, health care), but also pointed to socio-cultural differences. They identified shortcomings in the services provided, which currently vary in quality and are different for each institution. This is the first and very unique feedback with examples that should lead to further research in this area and the incorporation of evidence-based practice within integration strategies.

The result of the dissertation not only identified selected aspects of integration, but also resulted in a recommendation for the implementation of complex integration services for foreign professionals disadvantaged by a foreign environment, which will help in removing obstacles and support the creation of measures and rules for solving dilemmas arising from the diversity of cultures, social values, and religions. The practical impact of the proposed concept should result in satisfied foreign employees with good mental and physical health and be a prerequisite for problem-free integration into our society. A high level of quality of life in a scientific and academic environment will thus be able to guarantee the improvement of the Czech Republic's excellence in the field of education, science, and research. The findings should be an impetus for further intercultural education and the deepening of internationalization efforts at home.

Keywords

Integration, adaptation; im/migration; internationalisation; researcher and academic worker; university; research institution

OBSAH

1. ÚVOD.....	11
2. CIZINCI V EVROPĚ A ČR	15
2.1 Důvody migrace ZVAP	15
2.1.2 Strategické a politické důvody	16
2.1.3 Ekonomické pull a push faktory	17
2.1.4 Vliv sociálního prostředí a další individuální motivace k imigraci	19
2.2 Kvalita života, koordinovaná rehabilitace a integrace ZVAP	20
2.2.1 Kvalita lidského života a well-being ve vztahu k integraci ZVAP	21
2.2.2 Východiska pro nastavení systému služeb integrace ZVAP	23
2.2.3 Význam etických pravidel v multikulturním prostředí	26
2.3 Integrace do života v ČR.....	28
2.3.1 Vstupní podmínky pro zaměstnání v ČR	31
2.3.2 Adaptace na pracovišti a služby pro ZVAP	33
3. CÍL PRÁCE A HYPOTÉZY, VÝZKUMNÁ OTÁZKA	36
4. OPERACIONALIZACE POJMŮ.....	37
4.1 Vybrané aspekty integrace	37
4.1.1 Vybrané aspekty pracovní integrace ZVAP	37
4.1.2 Vybrané aspekty sociální integrace ZVAP	38
4.1.3 Vybrané aspekty kulturní (a náboženské) integrace ZVAP	40
4.2 Kvalita služeb pro ZVAP	41
4.3 Délka pobytu v ČR	42
4.4 Doplnující kvalitativní výzkum	43
4.4.1 Pracovní aspekt integrace	43

4.4.2 Sociální aspekt integrace	43
4.4.3 Kulturní a náboženský aspekt integrace	43
4.4.4 Služby pro ZVAP	43
5. METODIKA A TECHNIKY VÝZKUMU	44
5.1 Specifikace výběru souboru.....	45
5.2 Postup sběru dat	46
5.2.1 Zpracování dat kvantitativního výzkumu	47
5.2.2 Doplnkový (kvalitativní) výzkum	48
5.2.3 Rizika výzkumu	49
6. VÝSLEDKY	50
1. Vybrané sociodemografické údaje.....	50
1.1 Národnost	53
1.2 Délka pobytu	54
1.3 Kraj pobytu	56
1.4 Rodinný stav	57
1.5 Typ pobytového oprávnění	58
1.6 Vzdělání	60
1.7 Oblast působení	61
2. Pracovní integrace.....	63
2.1 Pracovní smlouva a mzda	63
2.2 Kategorie zaměstnance	67
2.3 Spokojenost s pracovním prostředím	68
2.4 Překážky při vstupu na pracovní trh do ČR	75
3. Sociální integrace.....	78
3.1 Bydlení	78
3.2 Sociální kontakty	84
3.3 Sociální postavení respondentů	85

3.4 Hodnocení životního standardu v ČR	88
3.5 Osvojení českého jazyka	94
4. Kulturní (a náboženská) integrace	101
4.1 Sociokulturní rozdíly a integrační stres	101
4.2 Kulturní krize, šok	106
4.3 Překážky v dodržování kulturních tradic	108
4.4 Diskriminace	110
5. Služby pro podporu integrace	114
5.1 Typy, kvalita a frekvence využívaných služeb	115
5.2 Největší překážky a nedostatky ve službách	121
7. DISKUSE	129
7.1 Aspekt pracovní integrace	130
7.2 Aspekt sociální integrace	131
7.3 Aspekt kulturní integrace	134
7.4 Kvalita služeb a doporučení k nastavení systému služeb pro ZVAP	135
8. ZÁVĚR	138
9. SEZNAM LITERATURY	140
10. SEZNAM PŘÍLOH	158
11. SEZNAM ZKRATEK	158
12. PŘÍLOHY	159
Příloha č. 1 - Seznam právních předpisů ČR vztahujících se k zaměstnanosti a integraci cizinců	159
Příloha č. 2 – Dotazník	161
Příloha č. 3 – Matice - návrh analýzy	178
Příloha č. 4 – Vybrané analýzy	180
Příloha č. 5 – Tabulky ke stanovení velikosti výzkumného souboru	187

1. ÚVOD

Cílem disertační práce bylo zjistit vybrané aspekty integrace, týkající se zahraničních vědecko-výzkumných a akademických pracovníků, hostujících profesorů, expertů a řešitelů mezinárodních projektů (dále jen ZVAP) pracujících ve vědecko-výzkumných a vysokoškolských institucích (VVVI) v České republice (ČR), a na základě vybraných aspektů zjistit zda existují a jaké jsou nedostatky v jim poskytovaných službách a sociokulturní překážky, se kterými se setkávají při pobytu v České republice. Problémy v integraci do pracovního procesu mohou poškozovat každého jednotlivce z pohledu psychického i fyzického zdraví, což může narušit jeho kvalitu života i pracovní výkon. Teoretickými východisky pro výzkum byly myšlenky internacionalizace vysokého školství (Knight a De Wit, 2018) a teorie sociálně ekologické perspektivy dle Bronfenbrennera (1979; in Shelton, 2018), Gittermana (1981, 2008) a Germaina (2008).

V současném globalizovaném světě ZVAP často migrují a v posledních desetiletích se jejich migrace zvyšovala (Lowell a Findlay, 2001). Jedná se o fyzickou i sociální mobilitu z jedné instituce a země do druhé (Sperduti, 2017). Příjezdy zahraničních odborníků jsou v rámci strategie internacionalizace podporovány, neboť jejich znalosti a dovednosti napomáhají zvyšování konkurenceschopnosti na poli vědy, výzkumu a vzdělávání dané instituce (Behle, 2014; MŠMT, 2021). ZVAP jsou imigranti, tj. znevýhodnění jednotlivci, kteří se přestěhovali do jiné země, než ze které pochází (Amnesty International, 2020). Migraci ovlivňuje kombinace hospodářských, environmentálních, politických a sociálních faktorů v zemi původu imigranta – „push“ faktory vedoucí k odchodu ze země a „pull“ faktory motivující k příchodu do jiné země (Ravenstein, 1889; in Čerňanská, 2018). Motivace imigrujících ZVAP může být různá, způsobená atraktivitou věhlasné univerzity, lokalitou, potřebou prohloubení kvalifikace, získáním zkušeností, zapojením do mezinárodních projektů, ale může být způsobena i různými osobními a ekonomickými důvody (Ravenstein, 1889; Shachar, 2006; Ackers, 2008; Marcu, 2014). Migrace vysoce kvalifikované pracovní síly je pro zúčastněné přínosná - podporuje zaměstnanost v zemi příjezdu a získané dovednosti jsou neocenitelné pro další profesní růst zaměstnanců samotných (Wiers-Jenssen, 2009). Evropa je atraktivní pro vědce a akademiky ze třetích zemí (Sbalchiero a Tuzzi, 2017).

Zvláště pro Evropu platí tzv. „Matthew's effect“, který říká, že zdroje jsou mezi aktéry rozděleny tak, že ti, kteří mají hodně, budou mít ještě více (Merton, 1968). Renomované a vědecky atraktivní instituce přitahují ZVAP, kteří přinášejí nové znalosti a dovednosti, a tím tyto instituce bohatnou, oproti těm, které nenabízejí profesní přitažlivost, ani neposkytují žádné služby, které by imigraci cizinců k nim podpořily. Hospodářská prosperita a politická stabilita Evropské unie (EU) byla a je v minulosti pro přistěhovalce velkým lákadlem. Komise evropských společenství již v lednu 2000 založila Evropský výzkumný prostor ERA – *European Research Area* (Evropská komise, 2019) jako opěrný bod pro posílení a strukturalizaci evropské výzkumné politiky. Výsledkem byl vznik Evropské charty pro výzkumné pracovníky a Kodexu chování při přijímání výzkumných pracovníků, jehož cílem je výrazně zvyšovat svou přitažlivost pro výzkumné pracovníky a posilovat přijímání akademiků ve svých členských státech nastavením podmínek nezbytných pro dlouhodobější a atraktivnější kariéru, a především pro udržení vysoce kvalifikované pracovní síly na svém území (Evropská komise, 2006). Nábor vysoce kvalifikované pracovní síly se považuje za nadnárodní činnost, kde úroveň excelence a konkurenceschopnost přímo souvisí s rozsahem internacionalizace vysokého školství (Ackers, 2008). Internacionalizace je produktem konkrétního sladění faktorů na straně nabídky a poptávky, které však nejsou samy o sobě v čase stabilní (Healey, 2020). Výchozím vládním dokumentem pro podporu integrace ZVAP v ČR je strategický rámec, který stanovuje prostřednictvím indikátorů měřitelné cíle závazné pro státní správu a koncept kvality života v ČR (Úřad vlády ČR, 2017). Tento koncept podporuje integraci do života ve zdraví a využití příležitostí imigranta v nové zemi (Maussen et al., 2018).

Zatím byla oblast ZVAP ve VVVI ČR studována pouze okrajově, a proto neexistuje dostatečný domácí teoretický základ, konkrétní informace či koncepty k nastavení služeb, případně návody k odstranění negativních vlivů sociálního prostředí a řešení situací, vznikajících v multikulturním prostředí VVVI. Situaci zahraničních zaměstnanců v ČR obecně popisuje např. analytická studie Zaměstnávání cizinců v ČR (Svaz průmyslu a dopravy, 2019). Z výzkumného pohledu problematiku ZVAP řeší především zahraniční vědecké články týkající se odlivu či cirkulace mozků - *brain gain, brain circulation* (Teney, 2019; Boeri et al., 2012), ale i akademické migrace (Bauder, 2015). Tyto studie se však nezabývají podmínkami adaptace či následné integrace nebo službami pro tyto migrující vysoce kvalifikované zaměstnance. Definice ZVAP se může zdát komplikovaná, neboť takoví cizinci mohou mít různý zaměstnanecký poměr, mohou mít

různou akademickou/vědeckou hodnotu a typ hlavní činnosti, např. výzkum, výuku, řízení nebo účast na projektu apod. (Eurydice, 2017). Na tradičních akademických pracovištích je zdůrazňována funkce vědeckého výzkumu akademických zaměstnanců, u některých nových typů vysokých škol, které mají omezené výzkumné kapacity, je hlavní rolí výuka. ZVAP ze svých domovských zemí přivázejí nové zkušenosti, profesní přehled, vysokou odbornost a kulturní diverzitu. V ČR existují nástroje podpory a integrace především pro sociálně vyloučené skupiny cizinců (zkoumající sociální determinanty a jejich vliv na zdraví imigrantů (Vacková, 2016)). VVVI ČR potřebují příliv mozků (*brain gain*) ze zahraničí, a proto by se měly stát pro ZVAP atraktivní. Vacková (2017) hovoří o řízené imigraci, která byla v ČR nastartována aktivním výběrem kvalifikovaných ZVAP, a která představuje optimální řešení problematiky financování důchodového systému, aktivního podílu na daňovém systému EU a o přísunu pracovní síly tam, kde stát ušetří za náročnou profesní a vědomostní přípravu (Vacková, 2017). Celkově v ČR chybí konkrétní údaje o personálním zajištění a stavu služeb pro podporu ZVAP ve VVVI ČR (např. informace o tom, kdo poskytuje doprovod na Cizineckou policii a na Odbor azylové a migrační politiky (OAMP), kde a jak se ZVAP může přihlásit na jazykové kurzy češtiny, kdo pomáhá najít odpovídající bydlení, kdo pomůže s umístěním dětí ZVAP do školských zařízení, jak lze zajistit zaměstnání pro partnery, kdo pomůže při registraci a ošetření praktickými a odbornými lékaři, kdo zajišťuje předkladatelské, bankovní, právní služby apod.). Podporu většinou poskytují různé organizační složky VVVI, často zahraniční nebo personální oddělení, případně zaměstnanci projektu Euraxess (Euraxess Czech Republic, 2020). Je také využíváno dobrovolné pomoci studentů, případně dalších zaměstnanců, v ojedinělých případech i placených služeb.

Každá migrace je náročná sociální změna. Imigrant, zvláště ze zemí mimo Evropu, se musí adaptovat v nové zemi na jiné hodnoty majoritní společnosti, na odlišnou kulturu, náboženství, mentalitu a celkově na pracovní i sociální podmínky, na které dosud nebyl zvyklý, což může někomu způsobit stres, pocit krize až zdravotní problémy. Proces akulturace je vnímán individuálně, kritický stav většinou končí duševní rovnováhou, porozuměním jazyku a zvládnutím každodenních činností; po určité době a zorientování v novém prostředí, se člověk stává součástí/je integrován do nového pracovního prostředí a přijímá jeho kulturu (Vacková, 2016; Půtová, 2017). Spokojenost v zaměstnání významně ovlivňuje psychické i fyzické zdraví (Kondrat, 2013; Škotáková, 2020). Sociální a pracovní prostředí, do kterého ZVAP migrují, by mělo splňovat podmínky

pro psychickou i fyzickou pohodu či *well-being* (Šolcová a Kebza, 2004), aby se ZVAP mohli plně věnovat své profesi a stát se přínosem pro VVVI ČR i mezinárodní spolupráci. VVVI by proto měly svým ZVAP poskytovat podpůrné adaptační a integrační služby pro udržení jejich kvality života (Dragomirecká a Bartoňová, 2006).

Výsledkem práce je popis současného stavu integrace ZVAP ve vybraných aspektech (pracovním, sociálním a kulturním). Nedostatky ve službách pro ZVAP vyústily v doporučení implementace integračních služeb, které vychází z konceptu koordinované sociální rehabilitace dle Pfeifera (2014). Tento koncept může pomoci jedinci ve znevýhodněném prostředí, tj. imigrantovi v integraci do nové majoritní společnosti. Nastavení služeb vyžaduje jejich komplexnost, koordinaci a dostupnost (Pfeiffer, 2014), tj. zajištění i externích služeb mimo VVVI ČR – např. vhodného ubytování, školských zařízení pro děti, lékařského ošetření, zabezpečení zaměstnání pro partnera ZVAP (tzv. *dual-career jobs*) a dalších potřebných služeb. Přidanou hodnotou této práce jsou informace o současných existujících překážkách integrace a nedostatecích v nastavení služeb pro ZVAP. Zjištěné nedostatky by měly být podnětem pro zlepšení interkulturního prostředí ve VVVI. Dostupnost informací a znalostí o stavu integrace ZVAP umožní účinně koncipovat rozvoj a implementaci integračních služeb. Zaměstnavatel, ale i zaměstnanci ve službách pro ZVAP, by měli mít přehled o potřebách ZVAP a překážkách spojených s jejich integrací do pracovního procesu v ČR.

2. CIZINCI V EVROPĚ A ČR

Podle webu Worldometer má Evropa přes 748 milionů obyvatel což je téměř 10% světové populace s věkovým mediánem 42,5 roku (Worldometer, 2022). K 1. 1. 2021 žilo v Evropské unii (EU) 447,2 mil. obyvatel, z toho bylo 23,7 mil. (5,3 %) občanů ze zemí mimo EU a 37,5 mil. (8,4 %) občanů narozených mimo EU. Mezinárodní migraci je možné využít jako nástroj k řešení specifických nedostatků na trhu práce vzhledem k trendu stárnutí populace v EU (Eurostat, 2022; Evropská komise, 2022). Dle Českého statistického úřadu (dále jen ČSÚ) dosáhl k 31. 12. 2021 počet legálně pobývajících cizinců, tj. s pobytem na dlouhodobá víza nebo s některým z typů povolení k dlouhodobému pobytu, včetně registrovaných občanů EU, téměř 659 tisíc (ČSÚ, 2022). Válečná krize na Ukrajině v roce 2022 znamenala další velký příliv migrantů - k 31. 1. 2023 bylo na území ČR evidováno 1 124 tis. osob s povolením k pobytu, z toho 643 tis. z Ukrajiny (MV ČR, 2023). Cizinci působí v ČR ve všech odvětvích ekonomiky, jsou též součástí akademické obce jako ZVAP. V současné době není znám přesný počet ZVAP působících na vysokých školách a Akademii věd v ČR (dále jen AV ČR), ČSÚ eviduje cizince podle demografických charakteristik, dále podle tzv. KZAM (avšak jen dle diferenciací na evidenci úřadů práce a živnostenského oprávnění; zcela chybí dílčí kategorizace např. na vědecké, odborné a duševní pracovníky – viz KZAM - Systematická část (2014).

2.1 Důvody migrace ZVAP

Důvody migrace pro přechod ZVAP na jinou, zahraniční instituci, se mohou různit – od osobních, přes ekonomické až po politicky strategickou motivaci. Rada Evropské unie (EU) vynakládá nemalé prostředky na stabilizaci evropského vzdělávacího a výzkumného prostoru, aby byl podpořen oběh mozků (*brain circulation*) na území Evropské unie (Rada EU, 2021). K migraci vysoce kvalifikovaných osob s vysokoškolským vzděláním vede podpora EU s politickým cílem zajištění vysoké kvality a rozmanitosti ve vzdělávání (Behle, 2014). Strategie EU, jako je dokument Evropa 2030 (EU, 2010), a politické iniciativy vedou ke zlepšení podmínek pro kvalitu života migrujících ZVAP a k jejich zaměstnatelnosti v EU. K dalším strategickým dokumentům patří například Agenda nových dovedností pro Evropu (Evropská komise, 2016). Evropa se stala trhem, kde silnější země přitahují nejlepší vědce z ekonomicky slabších zemí. Proto lze na svět vědeckého výzkumu pohlížet jako na sociální systém,

v němž se výzkumné příležitosti a symbolické či materiální ocenění udělované za výzkumnou práci soustřeďují do několika konkrétních míst a institucí (Sbalchiero a Tuzzi, 2017). Ackers (2008) používá termín *highly-skilled workers* (HSW) pro zkušené, talentované a vysoce kvalifikované ZVAP jako jsou vědci, výzkumníci, technologičtí specialisté, akademici. Nejsou vázáni národními státy a vykazují vysokou mobilitu a migraci (Ackers, 2008).

Migrace vysokoškolských absolventů do jiné země je považována za jednu z možností, jak si ZVAP může zvýšit hodnotu svého ukončeného studia a zvětšit šance k nalezení dobrého zaměstnání. Stěhování do cizí země nemusí být konečné. Lze očekávat, že mnoho vysokoškolských imigrantů se bude vracet zpět do své domovské země. Čas strávený v zahraničí jim pomůže získat pracovní zkušenosti a zapojení do mezinárodních sítí; migrace do jiné země je tedy vhodnou strategií pro zachování úrovně zaměstnatelnosti a konkurenceschopnosti na trhu práce, a to nejen v EU (Behle, 2014). Většina studentů doktorského studia vnímá své zahraniční zkušenosti jako osobní strategii s cílem zlepšit své šance na další uplatnění ve své vlastní zemi. Zahraniční kariéra nemusí být vyvolána koncepčním přístupem, ale vzniká i na základě náhodného impulsu (Musselin, 2004).

2.1.2 Strategické a politické důvody

Migrace závisí na politickém kontextu, tj. na úrovni hospodářské, vědecké a technologické podpory států, a také na dlouhodobých politických strategiích vlád jednotlivých zemí. Politické a vládní struktury strategicky rozšiřují své konkurenční pozice - mezi schopnosti nejrozvinutějších zemí patří přilákat a udržet si kvalifikované imigranty v asymetrické globální ekonomice (Shachar, 2006). Občanství a práva na pobyt jsou udělována státy jednotlivcům a dávají legitimitu k životu a práci v konkrétním státě; migrace je spojena s otázkou integrace a legálního postavení ve státě, kde imigranti žijí a pracují – buď dočasně, nebo trvale (Cantwell, 2011). Z hlediska pracovních i výzkumných podmínek, v EU např. Itálie zůstává vývozcem a nikoli dovozcem vědců (Sbalchiero a Tuzzi, 2017). Pět hlavních důvodů odchodu vysoce kvalifikovaných ZVAP z Itálie do jiných zemí je následujících: 1) vysoká byrokracie, 2) rigidní hierarchie, 3) vědecká roztržitost, 4) nedostatek zdrojů a 5) nedostatek vybavení (Constant a d'Agosto, 2008). Migraci vysokoškolských absolventů lze považovat také za hrozbu odlivu mozků (*brain-drain*) pro národní ekonomiku, protože jde pravděpodobně o jeden

ze způsobů, jak se absolventi vypořádávají s obtížemi při hledání vhodné kvalifikované práce ve své zemi, ale na druhou stranu příliv mozků (*brain-gain*) znamená, že absolventi přichází do země se vzděláním, které bylo financováno v jejich domovské zemi, což může být považováno za výměnu dovedností a znalostí (*brain-circulation*) (Wiers-Jensen, 2008). Politická garnitura a akademické obce v ČR by se měly více zamýšlet nad využitím vysoce kvalifikovaného lidského kapitálu a vytvářet podmínky, které zajistí, že naši absolventi najdou uplatnění na národním trhu práce, ale i v rámci Evropy, a budou se, po nabytí dalších pracovních zkušeností a dovedností, chtít vracet domů (oběh mozků – *brain circulation*). Tím zajistí přínos pro kvalifikovanou odbornost, ale i diverzitu, získanou zahraniční zkušeností.

Důvodem pro migraci mohou být též odlišné mechanismy přístupu k vysokoškolskému vzdělávání jednotlivých států v rámci Evropy. Jak popisují Van Mol a Timmerman (2014) v Rakousku, Itálii, Polsku a Spojeném království Velké Británie existuje před zařazením do vysokoškolského vzdělávání mechanismus sociálního výběru, naopak v Belgii a Norsku je systém inkluzivnější (např. v Norsku vláda poskytuje finanční podporu, a tím omezuje rozdíly v sociálním původu mezi studentskou populací a podporuje účast na zahraničních mobilitách pro všechny studenty). Souhrnně toto zjištění ukazuje, že strukturální (vzdělávací) kontext má vliv na možnost imigrace do zahraničí pro mladé ZVAP (Van Mol a Timmerman, 2014).

Politické strategie národních států podporují:

- I. nábor, udržení a integraci vysoce kvalifikované pracovní síly,
- II. vytvoření podmínek pro uplatnitelnost ZVAP na trhu práce,
- III. internacionalizaci, vč. nastavení strategie pro toleranci a akceptaci rozmanitosti mezinárodní pracovní síly (MŠMT, 2021; PICUM, 2021).

2.1.3 Ekonomické pull a push faktory

Migrace ZVAP může být založena na kariérních podmínkách, v některých případech jde i o ekonomicky nutnou záležitost – o hledání lepší práce z důvodu odměňování a dalších životních příležitostí - zejména pro juniory ze zemí s poměrně menšími a chudšími akademickými systémy (Ackers, 2008). Základním migračním hybatelem jsou tzv. *pull-* a *push-* faktory, tj. negativní podmínky v určité zemi, které vedou k imigraci do země s lepšími životními podmínkami, anebo pozitivní životní podmínky jiné země, které

naopak přitahují vizi jistého blahobytu. Počátek této teorie lze nalézt u E. G. Ravensteina již v 19. století (Ravenstein, 1889; in Čerňanská, 2018). Z hlediska ekonomického jde o využití nabídky a poptávky. Nadnárodní mobilita a mezinárodní akademické zaměstnání musí jedinci zajistit dobré pracovní podmínky, souvisí s příležitostmi a omezeními na trhu práce (Cantwell, 2011). Spočívá nejen na osobním rozhodnutí, ale je ovlivňováno silami, které přesahují osobní volbu, tj. rozdíly v životním standardu mezi vysílající a přijímající zemí (Findlay, 2010).

Migrace ZVAP je cestou, jak se vyhnout případné nezaměstnanosti a dále zhodnotit vysokoškolský titul a nabytí zkušenosti pro další zaměstnání na mezinárodním trhu práce (Wiers-Jenssen, 2009). Přejít absolventů z univerzity na trh práce závisí na mnoha faktorech a vnímání vlastního úspěchu či kariéry je často podmíněno osobními schopnostmi a možnostmi v zaměstnání (Szewczyk, 2014). Van Mol (2014) uvádí, že motivace studentů je silně ovlivněna z hlediska životních perspektiv a šancí na trhu práce v cílové zemi a je strategií, jak se vypořádat s nejistotami; ne každý má přístup k mezinárodním příležitostem a ti, kteří najdou odpovídající uplatnění v místě svého absolutoria, mají menší předpoklad k migraci. Imigrace do cizí země je často pro jednotlivce finančně náročná a může působit jako negativní faktor při rozhodování o práci v zahraničí, proto kapitál také hraje důležitou roli při rozhodování k imigraci (Van Mol a Timmerman, 2014). Dle Shachara (2006) státy nastavují svá pravidla a podmínky pro kvalifikované imigranty tak, aby kvalifikovaná pracovní síla byla směňována za příležitost žít trvale v bohaté a stabilní zemi - akademická migrace je tak transakcí mezi kupujícím a prodávajícím prací v rámci určitého politického režimu (Shachar, 2006). Zde platí „Matthew’s effect“ (Merton, 1968) - imigranti jsou přitahováni bohatými a rozvinutými zeměmi jako USA a Velká Británie, protože „...*bohatá a stabilní politika ovlivňuje blahobyt, svobodu a úroveň příležitostí jednotlivce ve světě nerovnosti ve státních a regionálních hranicích*“ s. 163 (Shachar, 2006).

Ekonomické faktory vychází z nabídky a poptávky, rozdílů v životním standardu a kariérních možnostech, což může mít vliv na odliv, příliv či oběh vysoce kvalifikovaných mozků (*brain-drain/gain/circulation*). Jde v podstatě o přesuny lidského kapitálu za lepšími životními a pracovními/výzkumnými podmínkami.

- příliv mozků přináší ekonomickou úsporu, neboť vysoce kvalifikovaný pracovník získal vzdělání v jiném státě,

- odliv mozků působí opačný efekt a může být způsoben malou možností uplatnění vzdělaného pracovníka na národním trhu práce,
- oběh mozků může být přínosem pro všechny zúčastněné aktéry, většinou je možný v ekonomicky stabilních státech (Wiers-Jensen, 2009; Cantwell, 2011; Van Mol a Timmerman, 2014).

2.1.4 Vliv sociálního prostředí a další individuální motivace k imigraci

Individuální důvody imigrace ZVAP mohou být rozličné. Jedním z podstatných důvodů migrace do ciziny je vliv sociálních sítí složených z rodiny a přátel, častým impulsem je prestiž v akademické a vědeckovýzkumné sféře a atraktivita, i finanční, nového zaměstnání (Ackers, 2008). Mnoho evropských vědců musí migrovat a pracovat po nějakou dobu v zahraničí, aby mohli pokračovat ve své kariéře - není to jejich volba, ale jejich kariéra, která to od nich vyžaduje (Ackers, 2004). Absolventi doktorských studií vyjíždí pracovat do zahraničí, aby si vylepšili své životopisy v naději, že potom najdou kvalitní trvalé zaměstnání doma - jde tedy spíše o síťování (*networking*) v rámci zavedených akademických tradic, kdy migrace je určována okolnostmi a předpoklady k národní kariéře (Musselin, 2004). U každého jednotlivce mnoho závisí na jeho osobním charakteru a schopnosti využít všechny své možnosti a dovednosti v zahraničí. Vzhledem k nepředvídatelnosti života mají někteří lepší předpoklady vypořádat se s dynamickým osobním, vzdělávacím a zaměstnaneckým poměrem (Szewczyk, 2014). Behle (2014) uvádí, že významný vliv na migraci byl potvrzen u vyššího socioekonomického prostředí, kde migrující absolventi častěji studovali jazyky nebo interdisciplinární předměty, z nichž mnoho obsahovalo jazykový prvek, a kteří již během studia získali zkušenosti s pobytem v zahraničí, proto studium jazyků a zahraniční mobilita během studia jsou důležitým předpokladem migrace do jiné země po ukončení studia (Behle, 2014). Vzhledem k finančním nákladům spojeným s pobytem v zahraničí, se také snadněji pro migraci rozhodují osoby z vyšších sociálních vrstev (Recchi a Favell, 2009). Kladné zahraniční zkušenosti migraci podporují, záporné mohou působit jako bariéra a impulsy mohou být různé:

- a) osobní motivace a rozhodnutí o migraci, protože pomáhá osobnímu rozvoji a zlepšování kariérních příležitostí,
- b) zájem o cizí země, jejich kulturu a prožití nových zážitků,
- c) akademická motivace (zahraniční stáž), ale i naopak může působit jako bariéra (např. při prodloužení studia);

d) jazyková znalost a schopnosti komunikace v zahraničí, ale horší jazykové vybavení může naopak působit jako silný negativní faktor (Musselin, 2004; Behle, 2014; Van Mol a Timmerman, 2014).

Sociální faktory závisí především na individuálních schopnostech, možnostech a charakteru každého jednotlivce, kterého ovlivňuje prostředí, ve kterém se pohybuje, kde žil a vyrůstal, např.:

- rodina, přátelé, kolegové a jejich pozitivní zkušenosti s pobytem v cizí zemi,
- sociální prostředí, ze kterého jednatel pochází – větší předpoklad migrace do zahraničí je u osob, které jsou dobře finančně zajištěny, mohly vystudovat elitní vysokou školu a mají dobré jazykové znalosti,
- jednatel má z různých osobních důvodů zájem o pobyt v cizí zemi (např. zájem o kulturu, náboženství či jazyk hostitelské země, případně tam má své rodinné příslušníky nebo přátele),
- z vědecko-výzkumného či akademického hlediska vidí pobyt v cizí zemi jako nutnost pro další kariéru a profesní uplatnění,
- má vlastní zkušenosti z předchozích pobytů v zahraničí a lákají ho nové pracovní možnosti či lepší životní standard jiné země (Recchi a Favell, 2009; Behle, 2014).

2.2 Kvalita života, koordinovaná rehabilitace a integrace ZVAP

Z pohledu dosažení kvality života ZVAP ve VVVI ČR je třeba vycházet ze základních životních hodnot. Hodnoty byly a jsou od nepaměti součástí filozofických myšlenek. Každý člověk, i bez znalosti filozofie, přeje ostatním především zdraví, štěstí a spokojenost. Cakirpaloglu (2009) zdůrazňuje humanistickou psychoanalýzu Ericha Pinchasa Fromma, jehož hlavním zájmem je jedinec, usilující o překonání potíží, které s sebou nese moderní doba. Humanistická etika hovoří o duševní a fyzické integritě člověka, zdůrazňuje princip dobra a individuálního blahobytu jako předpokladu realizace příležitostí - blahobyt je nejvyšší hodnotou až cílem života, což je základem humanismu, ve kterém neexistuje vyšší cíl než člověk, který má aktivní a produktivní život, a také cítí solidaritu vůči ostatním (Cakirpaloglu, 2009). K nejznámějším koncepcím lidských hodnot patří hierarchická koncepce tzv. pyramida hodnot Abrahama Harolda Maslowa (Maslow 1943; in McLeod, 2020). Život s hodnotami na vyšších stupních vede k delšímu životu, k menšímu počtu nemocí a k celkově vyšší spokojenosti (Mahdalová, 2019).

Hodnoty humanistické etiky člověka podporují, pomáhají mu naplňovat jeho životní potřeby a vedou k subjektivnímu pocitu kvality života a vlastního blahobytu (Matoušek, 2012). Kvalita života člověka je pojem interdisciplinární, neboť se prolíná různými vědními obory (Heřmanová, 2012).

2.2.1 Kvalita lidského života a well-being ve vztahu k integraci ZVAP

Na konci 20. století vznikl pod záštitou Rozvojového programu OSN ukazatel lidského rozvoje HDI (*Human Development Index*). Největší zásluhu na jeho vytvoření má pákistánský ekonom Mahbub ul Haq, na vývoji se také podílel nositel Nobelovy ceny Amartya Sen (Syrovátka, 2008).

Tři nejpodstatnější stupně rozvoje člověka jsou podle výše zmíněného autora (pokud některý z předpokladů není dostupný, nebudou dostupné další příležitosti):

- 1) dlouhý a zdravý život,
- 2) získání znalostí a
- 3) dostupnost prostředků potřebných k dosažení slušné životní úrovně.

V ČR v roce 2020 hodnotila kvalitu života společnost Deloitte skrze Social Progress Index – ČR se umístila na 25. místě ze 163 států, na vrcholu žebříčku byly Norsko, Dánsko a Finsko (Deloitte, 2022).

Dle Indikátorového rámce pro měření kvality života v ČR (2018) je kvalitní pracovní život spojován s konceptem důstojné práce, která v sobě zahrnuje několik vzájemně provázaných rovin – rovný přístup na trh práce, dostatek seriózní práce, spravedlivou odměnu a dobrou perspektivu práce. Ve zprávách expertních skupin (Maussen et al., 2018) je uvedeno, že subjektivní ukazatele jsou podstatné a mohou o kvalitě pracovního života vypovídat více než ukazatele objektivní; ČR se z hlediska spokojenosti s prací řadí k evropskému průměru (podle objektivních ukazatelů je český trh práce v dobré kondici). Mezi největší překážky pro vnímání vyšší kvality života patří vysoký počet odpracovaných hodin týdně v hlavním zaměstnání, malá dostupnost služeb péče o děti, rostoucí nedostupnost zařízení péče o staré a nemohoucí, a také malá dostupnost flexibilních pracovních režimů, což je nepříznivý stav, který dopadá především na ženy, u nichž má péče o malé děti či případně staré rodiče negativní dopad na zaměstnanost (Maussen et al., 2018). VVVI v ČR by měly ve svých strategických a rozvojových plánech zohledňovat kvalitu života ZVAP (především z aspektů zdraví a životní úrovně). Životní úroveň patří k základním ekonomickým kategoriím. Spolehlivá charakteristika

životní úroveň není možná bez analýzy životního stylu v sociologických výzkumech, které hledají souvislosti makro-strukturního charakteru, nap. v rámci určité kategorie populace i některé osobní kontexty, např. motivace atd. (Nešpor, 2018). Křivohlavý (2002) vychází z fenomenologické psychologie a kvalitu lidského života rozlišuje ve třech sférách – makro-rovině, mezzo-rovině a personální rovině - tyto tři sféry byly také indikovány jako základní sociální roviny pro integraci ZVAP.

1) Makro-rovina je kvalitou života společenství, zemí, kontinentů, kde kvalita života souvisí s politikou, výskytem nemocí a epidemií, chudobou, terorismem, stavem infrastruktur a zdravotnictví, s úrovní vzdělání (Křivohlavý, 2002). Záleží na legislativě státu a uplatňování zákonů vztahujících se k lidským právům, v politických strategiích národních států EU probíhá migrace kvalifikovaných imigrantů pro zvýšení konkurence z celosvětového měřítka (Cantwell, 2011). Tato rovina souvisí s trhy práce v EU - existují rozdíly mezi jednotlivými evropskými zeměmi, např. někteří vědci odcházejí ze své domovské země, aby v zahraničí našli lepší pracovní podmínky a příležitosti k vědeckému výzkumu. Problematika oběhu mozků potvrzuje nutnost dalšího přemýšlení o vývoji a migraci, aby bylo možné důkladněji porozumět komplexním sociálním jevům a zlepšovat národní vývoj akademických systémů (Sbalchiero a Tuzzi, 2017).

2) Mezzo-rovina souvisí s menšími sociálními uskupeními (např. s pracovním kolektivem) - na této úrovni jde o respekt k člověku, o sociální vztahy ve skupině, otázky frustrace či saturace potřeb, o existenci sociální opory a sdílení hodnot (Křivohlavý, 2002). Pro ZVAP to znamená enkulturaci, v tomto smyslu přijetí a zvnitřnění kultury a přizpůsobení se normám (Reck, 1963), které jsou podmínkou pro integraci jedince do nového sociálního uskupení, tj. začlenění ZVAP do pracovního prostředí VVVI, ve kterém aktuálně pracuje.

3) Personální rovina ukazuje úroveň kvality života jednotlivce, kdy člověk subjektivně hodnotí svou osobní pohodu, zdraví, uspokojení, strasti, naděje apod., podstatné jsou především osobní hodnoty (Křivohlavý, 2002). Strukturální faktory okolního prostředí a osobní rozhodnutí jednotlivců k životu v zahraničí nelze pochopit bez dalších kontextů jako je např. vliv rodiny, přátel, školy, předchozích zkušeností v zahraničí a vlivu dalších sociálních sítí (Křivohlavý, 2002; Van Mol a Timmerman, 2014).

Sociální, a především pracovní prostředí, ve kterém člověk tráví podstatnou část svého života, má významný vliv na kvalitu života. Z pohledu ekologie prostředí je důležité

zohledňovat determinanty zdraví, které popisují Marmot a Wilkinson (2006) jako sociální gradienty s výraznými rozdíly v délce života mezi zeměmi západní Evropy a zeměmi střední a východní Evropy. Tento psychosociální koncept obsahuje deset hlavních sociálních determinant, které ovlivňují zdraví člověka – patří sem stres, dětství, sociální gradient, práce, sociální opora, sociální vyloučení, nezaměstnanost, výživa, doprava a závislosti (Wilkinson a Marmot, 2006). Venhoveen (2012) zkoumal kvalitu života jako koncept lidského štěstí, ve kterém je lidské štěstí často zaměňováno s pojmy blahobyt nebo kvalita života a označuje blaho jedince či společnosti. Jeho konceptem je matice, která se skládá z životních podmínek v souvislosti s kvalitou společnosti, životaschopností jedince, tj. jeho schopností seberealizace, prospěšností člověka pro společnost a subjektivní spokojeností s vlastním životem (Veenhoven, 2012). Pojem kvality života je spojen s pojmem *well-being*, který se často používá jako pojem osobní pohoda, která má v sobě dimenzi duševní, sociální, tělesnou i spirituální (Šolcová a Kebza, 2004; Kmošek, 2018). Jankovský (2018) vnímá člověka objektivně i subjektivně podle jeho fyzického, psychického a funkčního stavu a vztahů v sociální a ekonomické oblasti, vč. dimenze spirituální, přičemž všechny vrstvy osobnosti vytváří dynamickou jednotu (Jankovský, 2018). Multidisciplinární výzkum osobní pohody/*well-being*, kvality a štěstí lidského života je významným předmětem vědeckého i společenského zájmu. Otázky je třeba řešit v širších souvislostech politických, společenských a ekonomických, mohou vyvolávat i řadu filosofických a morálních problémů, které nelze opominout pro pochopení podmínek a povahy kvalitního lidského života a na základě politického a společenského uspořádání (Urban, 2016). Nelze pochopit existenci člověka bez souvislostí, vzájemné propojenosti, provázanosti a celistvosti. Pro vznik relevantních služeb pro podporu ZVAP je tudíž potřebné brát v úvahu hodnoty prostředí v ČR i osobní charakteristiky každého ZVAP.

2.2.2 Východiska pro nastavení systému služeb integrace ZVAP

Vysoce kvalifikovaní ZVAP přinášejí nové vědomosti a dovednosti - *brain-gain, brain-circulation x brain-drain* (Boeri et al., 2012). Z hlediska internacionalizace v rámci VVVI ČR i EU ZVAP potřebují vnitřně přijmout hodnoty a principy svého zaměstnavatele a adaptovat se a integrovat do kultury instituce (Eurydice, 2017). Pro imigranta je to velká změna různých prostředí, která ovlivňují kvalitu jeho života. Pro řešení této problematiky lze teoreticky vycházet ze sociálně-ekologické perspektivy Bronfenbrennera (1979; in Shelton, 2018) nebo teorií *Person-In-Environment* Gittermana

a Germaina (1981, 2008). Stein a Cloward se zabývali vlivy prostředí na člověka ve druhé polovině 20. století a Bartlettová a Gordon (in Navrátil a Musil, 2000, Navrátil 2003) v 70. letech 20. století. Koncept PIE, *Person-In-Environment*, vznikl ve Spojených státech, a řeší fungování jedince ve vztahu k jeho sociální roli a environmentálním problémům ve fyzickém i sociálním světě, k jeho duševnímu i tělesnému zdraví a zdrojích vlastní energie (Kondrat, 2013; Škotáková, 2020). Dle Otawské charty je zdraví a osobní pohoda člověka výsledkem aktivního vytváření a udržování sociálních, psychických a tělesných schopností člověka po celý jeho život. Proto je v procesu integrace nepostradatelná komplexnost pohledu na každého ZVAP se všemi jeho dimenzemi osobnosti, což navazuje na požadavky sociální práce s osobami, které jsou znevýhodněny v sociálním prostředí (Kozlová et al., 2003). Sociálně-ekologická perspektiva je vhodný teoretický přístup pro integraci ZVAP do nového prostředí, které je dynamickým a interaktivním systémem, ve kterém se všechny složky navzájem ovlivňují (Hare, 2004). Na základě této interpretace jsou ZVAP ovlivněni svým prostředím a jednáním na ně také působí (Kondrat, 2002; Johnson a Yanca, 2010). Rámec sociálně environmentální teorie pokrývá interakci mezi prostředím i společnostmi, což působí na ekologii člověka a jeho politické, kulturní nebo individuální změny priorit (Smelser a Baltes, 2001). Imigrace ovlivňuje identitu jedince, ať již pozitivně nebo negativně. Sociálně-ekologická perspektiva zdůrazňuje potřebu zabývat nejen ZVAP jako jednotlivci, ale klást důraz na prostředí, do kterého přicházejí žít - je významné podporovat adaptaci ZVAP odstraňováním bariér v prostředí a upravovat je tak, ale lépe vyhovovalo jejich potřebám (Škotáková, 2020). V 21. století má ekologie člověka potenciál rozvíjet spojení mezi biofyzikálními a společenskými vědami (Odum a Odum, 1997), proto vyžaduje spolupráci mezi sociálními, fyzikálními a biologickými vědeckými komunitami (Baumflek et al., 2011). Výzkum v USA, na základě paradigmatu široce zaměřeného na ekologii práce a zdraví, ukázal, že vývoj v oblasti fyzicky a duševně vyvážených pracovišť podporuje pohodu zaměstnanců a odráží rychle se měnící pracovní kontexty a zdraví - tento pohled zdůrazňuje důležitost strategií pro zlepšení blahobytu zaměstnanců (Stokols et al., 1996).

Každý člověk potřebuje co nejvyšší míru ekonomické nezávislosti a společenského uznání. Sociální a pracovní prostředí působí jako spojovací článek mezi přímými determinanty, které ovlivňují zdraví jednotlivce (tj. životní prostředí, životní styl, genetický základ, zdravotnictví) a nepřímými, které přímo na organismus nepůsobí - role

jednotlivce, sociální stratifikace, kulturní tradice a hierarchie hodnot, politickoekonomický systém (Vacková, 2016). Integrační služby pro ZVAP by měly tvořit komplexní a kompaktní systém, aby bylo dosaženo efektivních výsledků, a to:

- zajistit ekonomickou nezávislosti a životní standard,
- pozitivně ovlivňovat kvalitu života jednotlivce a naplňovat jeho potřebu seberealizace, společenské užitečnosti, ctižádosti, sebeúcty, sebeuplatnění a otevřené budoucnosti,
- být prostředkem pro tvorbu a rozvoj sociálních interakcí,
- být způsobem dalšího učení a rozvíjení dovedností a kompetencí (Pfeiffer, 2014).

Faktory 21. století se na vysokých školách promítají do rostoucího podílu migrujících ZVAP. Implementace mezinárodního prostředí ve VVVI ČR jde v ruku v ruce s procesem integrace ZVAP. EU podporuje rozvoj mezinárodní mobility různými projekty a službami a poskytuje informace pro ZVAP, kteří migrují za prací do jiných zemí za dosažením vyšší prestiže ve svém oboru, proto je na místě předpokládat, že jejich cílem je rychlá adaptace na nové pracovní podmínky a integrace do života v nové zemi. Evropská vzdělávací nadace ETF vydala příručku Migrant Support Measures From An Employment and Skill Perspective (MISMES, 2015), která obsahuje opatření na podporu imigrantů z hlediska zaměstnanosti a jejich dovedností, jsou v ní definovány konkrétní zásahy zaměřené na zlepšení integrace migrujících pracovníků na trhu práce a/nebo na snížení nedostatečného využití jejich schopností (MISMES, 2015). Příručka odkazuje zájemce o zaměstnání na portál evropské pracovní mobility EURES (2021). Síť EURES byla založena v roce 1993 na základě spolupráce mezi Evropskou komisí a členskými státy EU a EHP pro usnadnění přeshraniční mobility mezi trhy práce v Evropě. Poskytuje informace, poradenské, náborové a umístovací služby pro všechny zaměstnavatele a občany EU. Na portálu EURES lze najít informace o volných pracovních místech v 31 evropských zemích, životopisy zájemců o zaměstnání a informace o životních a pracovních podmínkách v zahraničí. V současné době je v síti EURES registrováno více než 1,5 milionu volných pracovních míst, 1 milion životopisů a 30 000 zaměstnavatelů. Na síť spoléhá více než 850 poradců ve veřejných službách zaměstnanosti v členských státech (MISMES, 2015).

AV ČR úzce spolupracuje s veřejnými vysokými školami (VVŠ) v ČR, její pracoviště se podílejí na vzdělávání, a to především výchovou mladých badatelů při uskutečňování

doktorských studijních programů, ale i pedagogickou aktivitou, přičemž zavádění vhodného mezinárodního prostředí je podpořeno projekty Operačního programu věda, výzkum, vzdělávání na rozvoj kapacit lidských zdrojů a internacionalizace (AV ČR, 2021). Tento proces navazuje na reformu Ministerstva školství a tělovýchovy ČR (MŠMT, 2013-2019), jejímž záměrem bylo vytvořit takové prostředí, které bude vést k maximálnímu využití potenciálu ZVAP a dosažení vynikajících výsledků v oblastech, které jsou jejich prioritou, aby bylo dosaženo konkurenceschopnosti akademie ČR na mezinárodní úrovni; prostředí musí být dostatečně stabilní, aby se zajistilo dosažení excelence a efektivního hospodaření vysokých škol (MŠMT, 2003). Jde o tzv. *IaH - Internationalization At Home*, tj. domácí internacionalizaci, která ruku v ruce s integrací vysoce kvalifikované zahraniční pracovní síly je předpokladem rozvoje a kvality terciárního vzdělávání v ČR.

2.2.3 Význam etických pravidel v multikulturním prostředí

V multikulturním prostředí VVVI mohou vznikat filozofické i morální problémy, které nelze opominout, chceme-li chápat podmínky a povahu kvalitního a dobrého lidského života na základě politického a společenského uspořádání (Urban, 2016). Etická otázka je v posledních letech stále aktuálnější. Pokud by zaměstnanci s hodnotami své instituce nebyli ztotožněni, žádné interní vyhlášky, směrnice či kodexy by nefungovaly (Foltýnek, 2021). VVVI ČR jako autonomní celky mají svá pravidla pro vědeckou a výzkumnou práci, ochranu proti plagiátorství či publikační etiku, a v oblasti řízení lidských zdrojů koordinují a kontrolují chování zaměstnanců, aby mohlo být dosaženo určených strategických cílů. Proto se v některých VVVI ČR snižuje i vliv poradních orgánů a posiluje se výkonné vedení, ve kterém akademické uznání může být nahrazeno manažerskými dovednostmi v oblasti řízení, především lidských zdrojů (Musselin, 2007). Migrace ZVAP přináší řadu kompromisů vyplývajících z práv na rozvoj, vzdělávání, migraci a rovnost. Cirkulace mozků (*brain circulation*) zahrnuje politické implikace, ekonomický a politický dopad, ale také etická dilemata (Freitas et al., 2012). Jedním z nástrojů pro zabezpečení podmínek na pracovišti jsou etické kodexy nebo kodexy chování zaměstnanců či podobné dokumenty. Podporují základní lidské hodnoty, stanovují pravidla pro dodržování správného chování a fixují žádoucí profesní jednání, tj. kladou důraz na principy a hodnoty, které by zaměstnanci měli respektovat a být s nimi ztotožněni. Proto je důležité, aby byly využívány jako opora pro řízení ZVAP. Kromě toho existují doplňková pravidla ve formě praktických příruček pro zaměstnance

k jednání na pracovišti. Hodnoty a principy výzkumu, vývoje a badatelské činnosti vycházejí z Kodexu pro přijímání výzkumných pracovníků (Evropská komise, 2006), který obsahuje 40 základních principů, které se týkají rolí, odpovědností a práv pracovníků ve vědě a výzkumu. Na něj navazuje Etický kodex výzkumných pracovníků AV ČR (AV ČR, 2005) a etické kodexy univerzit. Některé etické kodexy VVVI mohou být velmi formální a jejich plnění lze těžko vymáhat. Zejména univerzity západní a severní Evropy mají s najímáním ZVAP dlouholeté zkušenosti, a proto je nastavení pravidel chování vůči ZVAP dostatečně dostupné, srozumitelné a vymahatelné. Důvodem je dlouhodobá imigrace ZVAP z východní Evropy na západ (Fischer-Souan in Kovacheva et al., 2018).

ZVAP se mohou dostat do eticky sporných situací. Předem daná pravidla jim poskytují určitý standard osvědčených postupů, ale jsou často vzdálena řešení složitých etických problémů v praxi – ZVAP mohou reflexivně reagovat na neočekávané situace a až na jejich základě rozvíjet své kritické myšlení (Zapata-Barrero a Yalaz, 2020). Pravidla zasahují do všech oblastí, tj. do pedagogiky, vědy, výzkumu, tvůrčí činnosti, expertíz a hodnocení, dotýkají se nejen zaměstnanců, ale také studentů. Ztotožnění s hodnotami instituce je motivem pro zvýšení loajality ZVAP s vizemi a strategií univerzity (Bohatá, 2017). Existují i dokumenty, které zahrnují praktické příklady a možnosti řešení dilemat, i když někdy omezeně; jejich dodržování je jednodušší, ale mohou vzniknout obtíže při vzniku nových situací nebo problémů v multikulturním prostředí (Bohatá a Žák, 2018). Z pohledu mezinárodních týmů ve VVVI je evidentní potřeba kultivovat akademickou korporátní kulturu tak, aby etická pravidla byla všem dostupná, srozumitelná a aby existovaly organizační složky, na které se ZVAP mohou obrátit při řešení sporných situací. Z praktického hlediska by kodexy měly být základním dokumentem, se kterými budou ZVAP seznámeni. Měly by být více doplňovány konkrétními příklady, vodítky a dokumenty, jak se mají ZVAP zachovat, když např. určitá situace vznikne z důvodu odlišného kulturního a náboženského přístupu. Lze se inspirovat u zahraničních VVVI, které již taková pravidla poskytují. Teorie by měla být podpořena praktickými příklady, proškolením a koučováním obslužného personálu. Inovované etické principy, které budou reflektovat nová dilemata a multikulturní hodnoty a přístupy, tak mohou být oporou pro lepší integraci ZVAP ve VVVI. Jistě velkým přínosem je zřizování poradenských a koučovacích center, a také pozic ombudsmanů,

staff coachů či *whistleblowing officerů*, kteří mohou poskytnout praktické poradenství a základní etickou podporu.

2.3 Integrace do života v ČR

Nejefektivnějším způsobem soužití cizinců a obyvatel majoritní společnosti je integrace (vedle dalších forem adaptace, např. asimilace – viz Nešpor, 2020). Dle Dvořákové (2007, s. 134) jde o: „*oboustranný proces, který představuje postupné vrůstání imigrantů do nové majoritní společnosti*“, který znamená aktivní participaci na společenském dění, do něhož v současnosti patří i lidé jiné barvy pleti, vyznání, politického přesvědčení, sociální příslušnosti apod. Integrace je proto vhodnou kombinací vlastní kulturní identity s novou kulturou a je z dlouhodobého hlediska úspěšnější (Dvořáková, 2007). Dle Šanderové (2000) se míra otevřenosti majoritní společnosti posuzuje podle faktorů individuální sociální mobility (sociální původ, vzdělání, talent, píle apod.). Čím méně sociální původ ovlivňuje aktuální sociální status, tím spíše je společnost považována za otevřenou (Šanderová, 2000). Zákon č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, ve znění pozdějších předpisů, uvádí, že integrace, tj. sociální začleňování, je proces, který zajišťuje, že osoby ohrožené sociálním vyloučením dosáhnou příležitostí a možností, které jim napomáhají plně se zapojit do ekonomického, sociálního i kulturního života společnosti a žít způsobem, který je ve společnosti považován za běžný (Zákon č. 108/2006 Sb., Česká republika, 2006). Tuto definici lze vztáhnout na osoby, které do ČR přicházejí ze zahraničí a jsou zranitelné neznalostí života v jiné majoritní společnosti. Každý jedinec musí mít možnost žít v bezpečí, moci o sobě rozhodovat, vydělávat si na živobytí a využívat všech svých lidských práv (MV ČR, 2019).

Prioritami integrace cizinců v ČR:

- a) znalost českého jazyka,
- b) ekonomická soběstačnost,
- c) orientace cizince ve společnosti,
- d) rozvíjení vzájemných vztahů mezi komunitami a
- e) postupné nabývání práv v závislosti na délce pobytu (MV ČR, 2019).

Integrační politika ČR je oboustranný proces, který je založen na přínosu pro cizince i pro většinovou společnost. Cílem tohoto procesu je oboustranně přínosné nekonfliktní soužití cizinců a majoritní společnosti a předcházení vytváření uzavřených komunit imigrantů, společenské izolace a sociálnímu vyloučení cizinců (MV ČR, 2016). Cílovou skupinou jsou především občané „třetích zemí“ (zemí mimo EU, EHP a Švýcarska),

ale také majoritní společnost, která je též součástí procesu začlenění. Občané EU mají v mnoha ohledech výhodnější podmínky pro vstup i pobyt, neboť mají na území ČR stejné právní postavení jako občané ČR (MV ČR, 2018; MV ČR, 2021).

Zaměstnání samotné je pro člověka důležitým zdrojem sociálních kontaktů, které podporují jeho sebedůvěru a pomáhají k lepšímu pocitu společenské významnosti; lze jej považovat za nejdůležitější sebezpevnění - lidé mohou přežít, když spolupracují, některé činnosti si rozdělí a specializují se na základě svých předpokladů (Matoušek et al., 2005). Naléhavost pracovní integrace je dána tím, že práce patří k primárním potřebám jednotlivce, a není-li saturována, dochází k frustraci až stresovému stavu, proto je integrace stále častěji vnímána jako proces s dynamikou a kvalitou závislý na mnoha proměnných (Heriban Kalíková a Čerychová, 2020). ZVAP přijíždějící na dlouhodobé pracovní pobyty do ČR procházejí sociální změnou, jejímž nejčastějším důvodem je profesní růst v akademické a vědecko-výzkumné oblasti a atraktivita nového působiště, někteří přijíždějí z důvodu sloučení rodiny (partneři již zaměstnaných osob), na univerzitách často pracují také bývalí zahraniční studenti. Pokud se ZVAP se svým novým pracovním prostředím ztotožní a přijmou jeho hodnotový systém, získávají pocit sounáležitosti, který je pozitivní, když jsou hrdi na to, že jsou jeho součástí, nebo negativní, když prostředí neodpovídá jejich představám a jsou přinuceni v něm žít a pracovat (Jankovský, 2018). Socioekonomické a sociokulturní nerovnosti mohou vznikat odlišným hodnocením osob jiného původu. Dle Faye (2002) to znamená, že v rámci akademického prostředí by měl být ZVAP vnímání dle intelektuálních a mravních kritérií, které uplatňujeme pro sebe, své přátele a kolegy, protože hlavní hodnotou multikulturalismu je úcta, která se projevuje v ochotě naslouchat, v otevřenosti, schopnosti reagovat, v případě nutnosti také kritizovat a citlivě a nepředpojatě jednat, znamená odmítnutí dogmatických předsudků a nálepkování lidí do předem daných kategorií rozdílnosti. Multikulturalismus by měl každý chápat z pohledu osobního nasazení, což znamená, že pouhé přijímání rozdílů nestačí, důležité je porozumět tomu, proč se ZVAP liší, jak se tyto odlišnosti vyvíjejí v čase a jak se nás týkají, neboť každý jedinec si musí určitým způsobem uznat i svou omezenost a nedostatečnost (Fay, 2002). Proto je významná multikulturní průprava na pracovištích, aby byla zvyšována míra tolerance a úcty k rozdílnosti.

Změna zaměstnání a imigrace do jiné země může jako stresor negativně působit na psychiku jednotlivce a způsobit narušení integrity osobnosti a změnu hodnot jeho sociálního statusu, což snižuje počáteční předpoklady pro úspěšné pracovní zapojení (Schebelle a Kubát, 2017). Pracovní, kulturní a náboženská integrace jsou cestou k celkové sociální integraci do české společnosti, k zajištění práv a svobod jednotlivce a jeho pocitu soběstačnosti a bezpečnosti v dalším životě. Součástí integrace ZVAP je proces akulturace, který znamená, že ZVAP přijme kulturu nové společnosti, začlení si ji do vlastní a reprodukuje ji tím, jak interpretuje její významy a jakou podobu dává jejím pravidlům (Nešpor, 2020). Kulturní i sociální praktiky umožňují určité formy chování, kterými se člověk do společnosti zapojuje, vzorce mezilidských interakcí pak dávají návody a prostředky k jednání s druhými osobami v dané společnosti (Fay, 2002). Imigranti se vzdávají svých socio-kulturních zvyklostí, své historie, národní kuchyně, hudby, ale také mateřského jazyka (Rothfus et al., 2008). Problémem přichozích ZVAP je často neznalost češtiny pro běžnou komunikaci, i když většina cizinců, kteří ve VVVI v ČR pracují, mohou používat anglický jazyk jako *lingua-franca* (Barančicová a Zerzová, 2015). Kultura, zvyky a tradice majoritní společnosti v ČR mohou být pro některé ZVAP velmi odlišné, neboť vycházejí z křesťanského náboženství. K nejdůležitějším svátkům v ČR patří Vánoce a Velikonoce; katolická církev představuje nejsilnější náboženské zastoupení v ČR. Systém hodnot, který Evropanovi připadá přirozený, je výsledkem dějinného procesu, jehož osou bylo právě křesťanství (Halas, 2018) a může působit jako kulturní překážka pro ZVAP vychovaných v jiných náboženstvích.

V počátku integrace může imigrant zažít i tzv. kulturní šok. Podle Půtové (2017) se jedná o reakci lidí, kteří delší období pobývají v cizí kultuře (hostitelské zemi), jsou vystaveni adaptaci na nové, neznámé a nezvyklé prostředí a hodnoty, což po psychické stránce může způsobit nejistotu, strach, úzkost, dezorientaci nebo zmatenost ve vztahu k cizímu jazyku, hodnotám, normám, zvykům, pravidlům i sociálním situacím, způsobit pocit vlastní nedostatečnosti a selhání, které ústí v bezmocnost, nedostatek důvěry, odvahy a ztrátu sebedůvěry až po velký pocit osamělosti, psychosomatické obtíže a sociální izolaci od okolního světa. Reakce zpravidla trvá od několika dnů po několik týdnů, až dojde k postupné akulturaci - přijímání a porozumění nové kultuře, dochází ke kulturnímu učení, nárůstu jazykové kompetence a oslabení vazeb k původní kultuře - adaptovaný jedinec je po překonání této krize vyrovnaný, rozumí jazyku, zvládá každodenní aktivity, lépe se orientuje, cizí kulturu přijímá jako nový domov a cítí se její součástí (Půtová,

2017). Záškodná (in Vacková, 2016) též poukazuje na to, že odchod do cizí země klade zvýšené nároky na člověka v novém prostředí, a aby zvládl náročné životní situace, potřebuje vlastní osobnostní zdroje (fyzické síly, optimismus, *self-efficacy*), i vnější zdroje (sociální síť osob, na které se člověk může obrátit s prosbou o pomoc, poskytnou mu materiální a emocionální oporu), proto je důležitá dostupnost podpůrných integračních služeb, na které se ZVAP mohou obrátit (Vacková, 2016). Nejde jen o vyrovnání příležitostí, ale především o úspěšnou integraci do majoritní společnosti. Závisí na postoji a charakteru každého jedince, nakolik je ochoten se s procesem integrace identifikovat - jde o inkluzi, která by se měla stát přirozenou součástí hodnotového systému a osobního přesvědčení každého člověka (Pfeiffer, 2014).

Zapojení ZVAP do pracovního procesu v ČR předpokládá dodržování českých právních předpisů, což některým cizincům může činit potíže a je zde proto nutná podpora zaměstnavatelů. Pro usnadnění pracovního zapojení ZVAP v ČR jsou ve VVVI administrovány projekty Evropské komise, která uděluje ocenění HR Award, které je dnes mezinárodním standardem pro pravidla kvality v řízení a rozvoji lidských zdrojů ve vědě a výzkumu (Evropský výzkumný prostor, 2018). Velkým přínosem Evropské komise je projekt, administrovaný Střediskem společných činností AV ČR pro posílení Evropského výzkumného prostoru s názvem Euraxess. Síť služeb Euraxess byla zřízena 30. 6. 2004 v Paříži a zahrnuje více než 250 spolupracujících středisek ve 40 (především evropských) zemích. V ČR fungují dvě hlavní servisní střediska v Praze a Brně, jedenáct kontaktních míst na univerzitách po celé ČR a v Biologickém centru AV ČR v Českých Budějovicích (Euraxess Czech Republic, 2020). Pro podporu ZVAP v ČR existují také projekty v rámci rozvojových programů MŠMT, např. PILZ na Masarykově univerzitě v Brně, který řeší problémy spojené se zaměstnáváním zahraničních pracovníků na našich univerzitách a vysílání našich pracovníků do zahraničí vč. zpracování dosud neřešených oblastí internacionalizace lidských zdrojů (MUNI, 2018).

2.3.1 Vstupní podmínky pro zaměstnání v ČR

Integrační proces začíná přípravou na vstup do ČR, žádostí o dlouhodobé vízum a zahájením pracovního procesu spojeného se vstupem do zaměstnání ve VVVI. Na něj navazuje získávání jazykových znalostí, adaptace do nového pracovního a sociálního prostředí až po úplnou integraci do majority v ČR. ZVAP přichází do ČR za účelem dlouhodobého pobytu. Tyto pobyty po příjezdu na naše území vyřizuje Odbor

azylové a migrační politiky tzv. OAMP patřící pod Ministerstvo vnitra ČR (MV ČR, 2021). Podle zákona č. 274/2021 Sb. (Zákon ČR 274/2021), ZVAP mohou získat pobytový titul k pobytu na dlouhodobé vízum nad 90 dní; účelem tohoto pobytu může být studium, vědecký pobyt nebo zaměstnání (zelená či modrá karta). Na rozdíl od občanů ze zemí mimo Evropu, občané EU a EHP mají proces jednodušší – hlásí se do 30 dnů na Cizinecké policii, mají stejný právní status jako občané ČR a v rámci evropských zemí jejich adaptace nebývá problematická (MV ČR, 2021). Občané tzv. „třetích zemí“ mají vstup do ČR složitější než občané EU, většinou musí začít vyřizovat administrativní záležitosti dlouhodobého pobytu nejméně 4-6 měsíců dopředu na zastupitelském úřadě v zahraničí. Musí předložit platný cestovní doklad, vyplnit formuláře v českém jazyce, zdůvodnit účel a podmínky pobytu v ČR, doložit dokument o legálním pracovním poměru ve VVVI ČR, potvrzení o ubytování, potvrzení o dostatečnosti finančních prostředků, dokument o cestovním zdravotním pojištění a zaplatit administrativní poplatek za žádost o svůj pobytový titul. ZVAP často vstupují do ČR s „Povolením k dlouhodobému pobytu za účelem vědeckého výzkumu“. Žádost podávají na zastupitelském úřadu ČR v zahraničí (zpracování žádosti trvá 60 – 90 dnů). ZVAP uzavře se zaměstnavatelskou institucí Dohodu o hostování na více než tři měsíce, k níž musí doložit příslušnou vysokoškolskou kvalifikaci. V Dohodě o hostování VVVI potvrzuje, že uhradí náklady spojené s pobytem zahraničního zaměstnance na území ČR do vypršení jeho povolení k pobytu, včetně nákladů spojených s jeho odjezdem ze země, případně i nákladů, které se mohou vyskytnout do 6 měsíců po vypršení lhůty jeho povolení k pobytu. Součástí žádosti bývá i výpis z rejstříku trestů, případně i lékařská zpráva (Univerzita Karlova, 2021). V případě, že v zemi není zastupitelský úřad, uchazeč o zaměstnání musí jet do spádového zastupitelského úřadu v jiné zemi. Zaměstnanci vysokých škol také mohou předložit doklad, který potvrzuje jejich ubytování často na kolejích či v bytech univerzit - informace ke všem podmínkám příjezdu do ČR lze najít na webu MV ČR (MV ČR, 2020). Vstupními formalitami do ČR musí projít každý. Příchozí ZVAP se musí řídit normami, které v ČR upravují jeho pracovní a pobytové podmínky – viz jejich seznam v Příloze č. 1. Vstup do zaměstnání znamená další administrativní kroky – zaměstnavatel musí vědět, zda ZVAP bude pracovat pouze v ČR, pak stává se daňovým rezidentem ČR pro účely platby daní. Je také třeba určit stát pro platby sociální zabezpečení a zdravotního pojištění. ZVAP obvykle přijíždí s cestovním zdravotním pojištěním, než vstoupí do systému veřejného zdravotního pojištění v ČR. Při nástupu do zaměstnání v ČR zaměstnavatel cizince registruje do 8 dnů od podpisu

pracovní smlouvy pro platby odvodů sociálního a zdravotního pojištění (u smluv, překračujících částku 10 000 Kč měsíčně). Do 10 dnů zaměstnání ZVAP oznámí Úřadu práce, do 15 dnů u Finančního úřadu pro platbu daňových záloh. Občané „třetích zemí“ mají více povinností než občané EU a EHP (MV ČR, 2021). Po vstupu do ČR mají povinnost nejpozději do 3 dnů se zaregistrovat u Cizinecké policie, v případech ubytování v univerzitních ubytovacích zařízeních jejich pobyt hlásí zaměstnavatel (MV ČR, 2021). Ten také do 8 dnů cizince nahlásí k platbám odvodů zdravotního a sociálního pojištění, do 10 dnů Úřadu práce a do 15 dnů Finančnímu úřadu (MV ČR, 2020). Všeobecně platí, že ZVAP, který pobývá na území ČR na základě dlouhodobého pobytového titulu, musí do 30 pracovních dnů oznámit OAMP jakoukoli změnu v případě ubytování. Do 60 dnů musí požádat o povolení k pobytu v případě porodu dítěte na území ČR (o rodný list a pas dítěte) a nejdéle do 3 dnů ohlásit ztrátu či krádež dokumentů, změnu jména či osobního stavu (manželství, ovdovění) a změnu pasových údajů. 120 dnů před vypršením svého pobytového povolení může požádat OAMP o prodloužení (MV ČR, 2021).

OAMP MV ČR pro podporu legální migrace a integrace cizinců ze třetích zemí v rámci svých projektů vydává informační materiály, které pomáhají cizincům při vstupu do ČR, a také získat povědomí, které organizace jim mohou pomoci. MV ČR tím naplňuje jednu z priorit koncepce integrace cizinců (MV ČR, 2016). Projekty realizuje občanské sdružení Slovo 21 v koordinaci s neziskovými organizacemi, Mezinárodní organizací pro migraci (IOM) a zástupci integračních center a OAMP (Slovo 21, 2021). Informace pomáhají cizincům získat základní představu o ČR, řešit jejich pobytové záležitosti a být si vědomi svých zákonných práv a povinností. Také varují před riziky, se kterými se cizinci mohou během imigračního procesu setkat. První projekt s názvem „Příští zastávka Česká republika“ poskytuje informace, jak podat žádost v zahraničí až po přicestování do ČR. Druhý projekt „Vítejte v ČR“ má za cíl organizaci adaptačně-integračních kurzů a třetí projekt „Jak na to?“ je instruktážní film, který objasňuje cizincům procedury a postupy při prodlužování a povolování pobytu (Novák, 2021).

2.3.2 Adaptace na pracovišti a služby pro ZVAP

Nábor a následné profesní uplatnění a kariérní růst ZVAP by měla zajišťovat nabídka služeb VVVI ČR; měly by průběžně řešit konkrétní požadavky v oblasti adaptace ZVAP a preventivně zabraňovat kritickým situacím (např. problémy hodnotových dilemat, xenofobie, diskriminace, *mobbingu*, *bossingu*, stresu, kulturního šoku či jiných bariér,

kteře mohou vzniknout v integračním procesu a ze socio-kulturní rozdílnosti). Sociální fungování cizince v novém prostředí ovlivňují tři úrovně (Serpa a Ferreira, 2019; Dworak-Peck, 2018):

1) Mikro-úroveň, tj. základní potřeby a vztahy – biologické, psychologické, sociální a interpersonální (rodinné) vč. spirituálních. ZVAP musí řešit otázku adaptace na novém pracovišti (vč. pracovně-právních záležitostí a výše příjmu, příp. ověření kvalifikace), bydlení a dopravu do zaměstnání, případně zaměstnání pro manželku a školská zařízení pro děti, stravování, otázky zdravotní péče, bankovních služeb, jednání na úřadech, duchovní potřeby a další, které se úzce týkají jeho života a života jeho rodiny. Jde o změnu sociální role při odloučení od rodiny a přátel, kteří zůstali v zemi původu.

2) Mezzo-úroveň je širší okruh sociálního fungování ve skupinách – v širší rodině, v komunitě, s přáteli, v pracovních týmech či sportovních skupinách. Tzn., že cizinec se zapojuje do určitých sítí v rámci své instituce či organizace a menších sociálních, kulturních či náboženských uskupení. Důležitá je adaptace do nového pracovního týmu a instituce, postupné seznamování se s kolegy, sousedy a dalšími osobami, které mají stejné či podobné zaměření a zájmy. ZVAP se tak postupně seznamuje s pravidly chování a hodnotami různých sociálních skupin.

3) Makro-úroveň obsahuje všechno, co souvisí se sociálním fungováním v novém systému. Souvisí s ní práva a povinnosti, které má cizinec v ČR, politický, sociální, kulturní a náboženský život občanů ČR. Cizinec tuto úroveň pociťuje jako zásahy, které mu komplikují či zpřijemňují život, neboť v zemi jeho původu existuje jiná mentalita, politický systém, náboženství, kultura (i stravování), případně celkově jiný systém hodnot (Dworak-Peck, 2018; Serpa a Ferreira, 2019).

ZVAP potřebují služby, které je podpoří v adaptaci do nového života v ČR ve všech třech úrovních sociálního fungování. Předpokladem je, že nejčastěji využívají služeb svého zaměstnavatele, pokud zaměstnavatel je má zřizeny. Ve VVVI ČR služby pro ZVAP většinou poskytují kanceláře tzv. *Incoming* nebo *Welcome Office* nebo jsou ZVAP odkazováni na služby zahraničních oddělení (*International Office*), personálních oddělení nebo projektu Euraxess (Euraxess Czech Republic, 2020). VVVI by měly služby zajišťovat skřez dostatečný, kvalitní a proškolený obslužný personál s jazykovými schopnostmi. *Buddy service* na univerzitách je zajišťován studenty-dobrovolníky, a to většinou nikoli pro ZVAP, ale pro zahraniční studenty pod hlavičkou sítě ESN (Erasmus Student Network ESN Budweis, 2020).

Nové sociální prostředí začíná formovat ZVAP, kteří se do něj dostanou. Jednotlivé faktory/problémy integrace můžeme identifikovat dle Škotákové (2020) takto:

- I. Problém sociální role (např. zahraniční akademik si nerozumí se svým nadřízeným).
- II. Problém sociálního prostředí, ve kterém se nachází (např. cizinec nezvládá adaptaci na novém pracovišti).
- III. Problém duševního zdraví (např. cizinec prožívá stres či kulturní šok v nové zemi).
- IV. Problém tělesného zdraví (např. cizinec při neustálém stresu onemocní) (Škotáková, 2020).

Pro řešení psychických problémů a negativních emočních stavů, jako je stres a kulturní šok (Řiháková a Filo, 2010) existují v některých VVVI psychologické poradny.

3. CÍL PRÁCE A HYPOTÉZY, VÝZKUMNÁ OTÁZKA

Hlavním cílem disertační práce bylo zjistit vybrané aspekty integrace ZVAP ve VVVI ČR.

Mezi dílčí cíle patří:

1. Zjistit a popsat vybrané aspekty integrace ZVAP.
2. Zjistit a popsat nabízené služby pro ZVAP ve VVVI ČR.
3. Vytvořit doporučení na zlepšení integrace jako součást internacionalizace s ohledem na vybrané aspekty integrace ZVAP.

Vybrané aspekty integrace ZVAP byly zkoumány ve třech výzkumníkem určených oblastech – v oblasti 1) pracovní, 2) sociální vč. jazykové, 3) v kulturní / náboženské.

Pro tuto disertační práci byly stanoveny níže uvedené hypotézy pro kvantitativní výzkum:

Hypotéza H - Vybrané aspekty integrace ZVAP závisí na kvalitě poskytovaných služeb.

Dílčí hypotéza DH - Vybrané aspekty integrace ZVAP závisí na délce pobytu v ČR.

Pro doplňující kvalitativní výzkum byla stanovena výzkumná otázka:

Jaké překážky existují ve vybraných aspektech integrace ZVAP?

V kvantitativního výzkumu byly určeny závislé a nezávislé proměnné, výzkumné otázky zkoumaly existenci mezi těmito proměnnými, byla vytvořena matice pravděpodobných průniků, které byly statisticky zkoumány – viz v Příloze č. 3.

Doplňující kvalitativní výzkum odpovědí respondentů z otevřených otázek byl zpracován otevřeným kódováním.

4. OPERACIONALIZACE POJMŮ

4.1 Vybrané aspekty integrace

Ze sociodemografických charakteristik (rok narození, pohlaví, národnost, občanství, země odjezdu, důvod pobytu v ČR, typ pobytu v ČR, délka pobytu v ČR, kraj pobytu v ČR, typ instituce v ČR, rodinný stav, nejvyšší dosažené vzdělání, nostrifikace v ČR a oblast působení) byly pro měření využity – národnost, typ a délka pobytu v ČR, kraj pobytu, rodinný stav, nejvyšší dosažené vzdělání a oblast působení.

4.1.1 Vybrané aspekty pracovní integrace ZVAP

Záměrem sběru dat bylo zjistit vybrané aspekty integrace ZVAP. Pro práci a kariéru ZVAP jsou podstatné dobré pracovní a výzkumné podmínky (počet pracovních hodin, dovolená, mzda). Jistota práce a příjmu jsou významné pro zajištění kvalitního života jednotlivce a jeho rodiny. Mezi vybrané aspekty pracovní integrace ZVAP byly pro účely této práce zařazeny a měřeny:

A) Vstupní podmínky do pracovního procesu v ČR.

Byly měřeny dotazem na **označení největších překážek při vstupu do České republiky** při: 1. podání žádosti o vízum, 2. přihlášení na Cizinecké policii, 3. přijímající administrativě na instituci. Dále v Příloze č. 2 – Dotazník.

Dále dotazem na **typ pracovní smlouvy**, zda je uzavřena jako pracovní poměr 1. na dobu určitou. 2. na dobu neurčitou. 3. dohoda o pracovní činnosti (poloviční úvazek). 4. dohoda o provedení práce (zkrácený úvazek, max. 300 hod. ročně). 5. smlouva o dílo, a také dotazem, zda byl respondent **seznámen s obsahem pracovní smlouvy před nástupem do práce**: 1. Ano. 2. Ne. 3. Částečně. 4. Jiné, a zda byla **smlouva srozumitelná**: 1. Ano. 2. Ne. 3. Částečně. 4. Jiné.

Bylo zjišťováno **provedení zdravotní prohlídky před nástupem do práce** následovně: 1. Ano, důkladně mě prohlédli. 2. Ne. 3. Ano, dali mi pouze potvrzení, a také, zda byl respondent **poučen zaměstnavatelem o opatřeních bezpečnosti práce** takto: 1. Ano. 2. Ne. 3. Částečně. 4. Jiné.

B) Výše a dostatečnost příjmu.

Byla měřena dotazem na **výši čisté měsíční mzdy** (v Kč) v intervalu 0 - 10 000 Kč a poté v intervalech po 5 000 Kč až do 70 001 Kč a více. Dále byly dotazy zaměřeny na **počet rodinných příslušníků v zemi původu respondenta, žijících z jeho příjmu v ČR**, na **počet rodinných příslušníků respondenta žijících s ním v ČR z jeho příjmu**,

na **počet nevýdělečně činných dětí** (max. do 26 let) **žijících z jeho příjmu v ČR**. **Dostatečnost měsíčního příjmu** byla zjišťována na základě odpovědí: 1. Není dostatečný. 2. Ano, ale nic neušetřím. 3. Ano, z příjmu ještě ušetřím. 4. Jiné.

C) Pracovní podmínky.

Byly měřeny dotazem na **zařazení do zaměstnanecké kategorie** takto: 1. Vedoucí a řídicí pracovníci. 2. Vědečtí, odborní a duševní pracovníci. 3. Techničtí, zdravotničtí a pedagogičtí pracovníci. 4. Administrativní pracovníci. 5. Pracovníci ve službách. 6. Jiné. Dále dotazy na **počet pracovních dnů v týdnu, počet odpracovaných hodin denně, počet dní dovolené v posledním pracovním roce.**

Hodnocení **spokojenosti s pracovním prostředím** bylo měřeno na škále:

1 - velmi nespokojen/a, 2 - spíše nespokojen/a, 3 - ani spokojen/a, ani nespokojen/a, 4 - spíše spokojen/a, 5 - velmi spokojen/a. Další škály byly zvoleny pro hodnocení **pocitu jistoty v zaměstnání** (1 - velmi nejistý, 2 - spíše nejistý, 3 - ani jistý, ani nejistý, 3 - spíše jistý, 4 - velmi jistý), hodnocení **chování zaměstnavatele** k osobě respondenta (1 - velmi špatné, 2 - spíše špatné, 3 - neutrální, 4 - spíše dobré, 5 - velmi dobré) a možnosti dalšího profesního rozvoje (1 - žádné, 2 - spíše malé, 3 - průměrné, 4 - spíše velké, 5 - velké).

4.1.2 Vybrané aspekty sociální integrace ZVAP

Bylo zjišťováno, jakým způsobem ZVAP mají zabezpečena svá práva a povinnosti a jakým způsobem se zapojují a vytvářejí si sociální vztahy v nové společnosti, proto byla zjišťována sociální interakce a komunikace s majoritou. Mezi vybrané aspekty sociální integrace ZVAP byly pro účely této práce zařazeny a měřeny:

A) Bydlení, ubytování v ČR.

Bylo měřeno dotazem na **typ bydlení** následovně: 1. Byt v bytovém domě – nájem. 2. Rodinný dům – nájem. 3. Byt v bytovém domě - v mém vlastnictví. Dále v Příloze č. 2 – Dotazník. Další dotaz byl směřován na **srozumitelnost ubytovací smlouvy** (Ano, Ne). **Spokojenost s bydlením** byla měřena hodnocením na škále: 1. Velmi nespokojen/a. 2. Spíše nespokojen/a. 3. Ani spokojen/a, ani nespokojen/a. 4. Spíše spokojen/a. 5. Velmi spokojen/a.

B) Subjektivní vnímání sociálního postavení.

Bylo měřeno na škále **hodnocením postavení respondenta v porovnání s českými občany, kteří žijí v jeho okolí** jako 1 - velmi špatné, 2 - spíše špatné, 3 - neutrální, 4 - spíše dobré, 5 - velmi dobré. Dále na stejné škále hodnocením **postavení respondenta v porovnání s jinými cizinci, kteří žijí v jeho okolí**. Respondenti měli vyjádřit svůj

subjektivní pocit **umístění na žebříčku sociálního postavení v České republice**, do jaké třídy/vrstvy by se respondent zařadil/a na žebříčku, který by měl od 1 do 10 příček na škále 1 – 10 (1. nejnižší sociální postavení (např. bezdomovci) - 10. nejvyšší sociální postavení ve společnosti *****), na stejné škále pak respondenti hodnotili **umístění na žebříčku sociálního postavení ve své zemi původu**.

C) Sociální kontakty.

Byly měřeny dotazem na **udržování kontaktů respondenta s lidmi z jeho země původu**: (Ano, Ne). Dále na **počet osob, se kterými je respondent v takovém kontaktu** a četnost návštěv přátel a příbuzných v zemi původu: 1. Několikrát za rok. 2. Jednou ročně. 3. Méně než jednou ročně. 4. Nenavštěvuji je. 5. Jiné. Na škále bylo zjišťováno hodnocení **důležitosti kontaktů s lidmi ze země původu**, zda jsou: 1 - nedůležité, 2 - spíš nedůležité, 3 - ani důležité, ani nedůležité, 4 - spíš důležité, 5 - velmi důležité. Další dotazy zjišťovaly, zda jsou **sousedé respondenta**: 1. Jen lidé ze země mého původu. 2. Lidé ze země mého původu a čeští občané. 3. Jen čeští občané. 4. Lidé různých národností. 5. Jiné. Na škále byl hodnocen dotaz, zda jsou **čeští občané ochotni cizinci pomoci**: 1 - velmi neochotni, 2 - spíš neochotni, 3 - ani ochotni, ani neochotni, 4 - spíš ochotni, 5 - velmi ochotni a zjišťován **počet osob, na které by se mohl obrátit, aby mu půjčili peníze**, z toho **počet českých občanů, kteří by mu byli ochotni půjčit peníze**. Na škále bylo také zjišťováno hodnocení **pocitu v ČR „jako doma“** takto: 1 - necítím se „jako doma“, 2 - spíš se necítím, 3 - ani ano, ani ne, 4 - spíš se cítím, 5 - cítím se „jako doma“, dále hodnocení **míry uznání/respektu Čechů vůči osobě respondenta** (1 - nerespektují mě vůbec, 2 - spíš mě nerespektují, 3 - neutrálně, 4 - spíš mě respektují, 5 - velmi mě respektují, hodnocení **vztahu české populace k národnosti respondenta** (1 - velmi špatný, 2 - spíš špatný, 3 - ani dobrý, ani špatný, 4 - spíš dobrý, 5 - velmi dobrý. Posledním měřeným dotazem dotazníku bylo subjektivní hodnocení vlastní životní úrovně při pobytu v ČR – na škále 1 - nejhorší, 10 – nejlepší *****.

D) Komunikace v prostředí ČR.

Byla měřena dotazem na **spokojenost s jednáním státních úřadů v ČR** na škále: 1 - velmi nespokojen/a, 2 - spíš nespokojen/a, 3 - ani spokojen/a, ani nespokojen/a, 4 - spíš spokojen, 5 - velmi spokojen/a. Dále dotazem na **znalost českého jazyka**. Respondent uváděl: 1. Neumím česky vůbec. 2. Mám základní znalost - A1 (úplný začátečník). 3. Mám základní znalost - A2 (základy češtiny). 4. Mám uživatelskou znalost - B1 (středně pokročilá znalost). 5. Mám uživatelskou znalost - B2 (vyšší středně pokročilá znalost). 6. Jsem zkušený uživatel - C1 (velmi pokročilá znalost). 7. Jsem zkušený

uživatel - C2 (znalost na odborné úrovni). 8. Jsem rodilý mluvčí. Dále byli respondenti požádáni, aby vyjádřili svá **doporučení pro osvojování češtiny** jako: 1. Kurz českého jazyka. 2. Komunikace v pracovním procesu. 3. Čtení novin, časopisů a knih. Dále v Příloze č. 2 – Dotazník. Respondenti také uváděli **spokojenost s vlastní znalostí českého jazyka** na škále: 1 - velmi nespokojen/a, 2 - spíše nespokojen/a, 3 - průměrně spokojen/a, 4 - spíše spokojen/a, 5 - velmi spokojen/a, dále **možnost využití rodného jazyka při komunikaci v ČR** na škále jako: 1 - žádnou, 2 - velmi malou, 3 - ani velkou, ani malou, 4 - spíše větší, 5 – velikou. Další dotazy směřovaly na **jazyk komunikace v zaměstnání**, zda respondent využívá jazyk. 1. Český. 2. Anglický. 3. Slovenský. Dále v Příloze č. 2 – Dotazník. Respondenti hodnotili na škále **interakci s ostatními kolegy**, zda je: 1 - velmi špatná, 2 - špatná, 3 - ani dobrá, ani špatná, 4 - dobrá, 5 - velmi dobrá, uváděli **jazyk komunikace ve svém osobním životě v ČR**, a to: 1. Český. 2. Anglický. 3. Slovenský. Dále v Příloze č. 2 – Dotazník. Také hodnotili **interakci s ostatními lidmi kolem** (sousedé, známí), zda je: 1 - velmi špatná, 2 - špatná, 3 - ani dobrá, ani špatná, 4 - dobrá, 5 - velmi dobrá.

4.1.3 Vybrané aspekty kulturní (a náboženské) integrace ZVAP

Mezi vybrané aspekty kulturní (náboženské) integrace ZVAP byly pro účely této práce zařazeny a měřeny:

1) Stresové/krizové situace/diskriminace při pobytu v ČR.

Byly měřeny dotazy na **prožitek krizové situace po příchodu do ČR a prožitek kulturní krize/šoku na začátku pobytu v ČR**. (Ano, Ne). Respondenti na škále hodnotili **četnost stresu při pobytu v ČR** jako: 1 - vůbec ne, 2 - spíše ne, 3 - ani ano, ani ne, 4 - spíše ano, 5 - velmi často a uváděli jejich řešení stresové situace - 1. Rozhovor s rodinným příslušníkem. 2. Rozhovor s osobou blízkou (přítel, kolega, soused...). 3. Rozhovor s nadřízeným. Dále v Příloze č. 2 – Dotazník. Dále byli respondenti tázáni na **setkání s diskriminací vůči své osobě v ČR**, zda: 1. Ano. 2. Ne. 3. Možná a na **místo, kde se diskriminace přihodila**: 1. V zaměstnání. 2. V obchodě. 3. V sousedství. Dále v Příloze č. 2 – Dotazník.

2) Kulturní překážky.

Dotazy byly zaměřeny na **překážky, které respondentovi v ČR brání v dodržování jeho kulturních tradic**, respondenti je hodnotili na škále: 1 - žádné, 2 - spíše málo, 3 - ani ano, ani ne, 4 - několik, 5 - velmi mnoho a na **překážky, které respondentovi v ČR brání v dodržování vzorců chování získaných z jeho země původu**: 1 - žádné, 2 - spíše

málo, 3 - ani ano, ani ne, 4 - několik, 5 - velmi mnoho. Respondenti také uváděli **četnost setkávání s lidmi stejné kultury v ČR** takto: 1 - nesetkávám se, 2 - spíš málo, 3 - průměrně, 4 - spíš často, 5 - velmi často.

C) Náboženské překážky.

Byly měřeny dotazem na **překážky, které respondentovi v ČR brání v praktikování jeho náboženství**. Respondenti uváděli, zda byly překážky, které by jim bránily: 1 - žádné, 2 - spíš málo, 3 - ani ano, ani ne, 4 - několik, 5 - velmi mnoho. Další dotaz byl zaměřen na **četnost setkávání se s osobami stejného náboženského vyznání**: 1 - nesetkávám se., 2 - spíš málo, 3 - průměrně, 4 - spíš často, 5 - velmi často.

4.2 Kvalita služeb pro ZVAP

Byla zkoumána subjektivně vnímaná kvalita života ZVAP v ČR; výzkum byl zaměřen na hodnocení služeb, které poskytují organizační složky VVVI ČR a projekt Euraxess, případně další subjekty či projekty (Mezinárodní studentské kluby, projekty na podporu integrace cizinců, charity apod.).

Kvalita služeb byla měřena pomocí těchto otázek:

A) Informovanost a využití služeb pro ZVAP.

Byly měřeny dotazem, zda respondenti vědí o **existenci podpůrných integračních projektů** Evropské komise pro zahraniční zaměstnance - např. Euraxess (Ano, Ne). Dále **jakých služeb svého zaměstnavatele pro sebe či svou rodinu využili**: 1. Pomoc při zajištění ubytování/bydlení. 2. Poradenství v oblasti daní, sociálního a zdravotního pojištění. 3. Poradenství při dojednání pracovní smlouvy a výše mzdy. Dále v Příloze č. 2 – Dotazník. A jak **často služby využili** – na škále: 1 – nevyužil/a, 2 - spíš málo, 3 - mnoho ne, 4 - spíš často, 5 - velmi často.

B) Kvalita služeb pro ZVAP.

Byla měřena hodnocením **kvality služeb pro ZVAP, které poskytují podpůrné integrační projekty** na škále: 1 - velmi špatná, 2 - spíš špatná, 3 - průměrná, 4 - dobrá, 5 - velmi dobrá a na stejné škále hodnocením **kvality služeb pro zahraniční zaměstnance, které poskytuje zaměstnavatel**. Dále respondenti odpovídali na **způsob stravování v zaměstnání**: 1. Jídlna. 2. Restaurace. 3. Donášková služba. Dále v Příloze č. 2 – Dotazník. Respondenti také hodnotili **kvalitu stravování** v pracovní době na škále: 1 - velmi špatná, 2 - spíš špatná, 3 - průměrná, 4 - dobrá, 5 - velmi dobrá.

C) Zdravotní péče v ČR.

Byla měřena dotazem na to, jaké má respondent **zdravotní pojištění**, zda 1. veřejné, uzavřené v ČR. 2. soukromé, uzavřené v ČR, na komplexní péči. 3. soukromé, uzavřené v ČR, na akutní péči. 4. soukromé, uzavřené mimo ČR. 5. není pojištěn/a. 6. jiné, dále zda byl **ošetřen/a nebo hospitalizován/a ve zdravotnickém zařízení v ČR** (Ano, Ne) a **jak bylo jeho ošetření/hospitalizace uhrazeno**, a to zda: 1. z pojištění v plné výši. 2. z pojištění částečně. 3. pojišťovna odmítla plnit. 4. nebyl pojištěn, platil ze svých zdrojů. 5. jiné. Dále respondenti hodnotili, zda byly **informace podané během ošetření/hospitalizace pro ně dostatečné** na škále: 1 - nedostatečné, 2 - spíš nedostatečné, 3 - ani dostatečné, ani nedostatečné, 4 - spíš dostatečné, 5 – dostatečné a jestli byly **informace v jazyce, kterému rozuměli** na škále: 1 - žádné, 2 - velmi málo, 3 - průměrně, 4 - spíš dost, 5 – dostatečně. Dále byly dotazy zaměřeny na to, zda respondenti **chodí k lékaři na pravidelné preventivní prohlídky** (Ano, Ne) a pokud **nechodí k lékaři, z jakého je to důvodu**: 1. Odmítl/a mě ošetřit. 2. Nemám na ošetření dost peněz. 3. Nemám zdravotní pojištění. Dále v Příloze č. 2 – Dotazník. Poslední dotaz byl na **spokojenost s kvalitou lékařské péče v ČR** (Ano, Ne).

4.3 Délka pobytu v ČR

Obecně lze předpokládat, že délka pobytu má vliv na integraci, proto byly pro účel této práce zařazeny tyto operátory:

Celková délka pobytu v ČR byla měřena takto: 1. Méně než 1 rok. 2. 1 rok 1 den až 2 roky. 3. 2 roky 1 den až 3 roky. Poté vždy v jednoročním intervalu až do 10 let. Dále v pětiletém intervalu 10 let 1 den až 15 let, 15 let 1 den až 20 let, 20 let 1 den a déle. Byly zkoumány souvislosti především s rodinným stavem, s krajem pobytu, výší mzdy, spokojeností s pracovním prostředím, pocitem v ČR „jako doma“, se zařazením do žebříčku sociálního postavení a se znalostí českého jazyka.

V příloze č. 2 je uveden dotazník (100 otázek) a jejich typologie. Pro subjektivní hodnocení byly většinou využívány Likertovy škály 1 – 5, pro důležitá hodnocení životní úrovně a sociálního postavení 1 – 10 dle Sing-Manouxe et al. (2003). Některé otázky měly možnost i více odpovědí nebo textovou možnost jiné, aby respondenti mohli vyjádřit svou zkušenost.

Data kvantitativního výzkumu byla zpracovávána v programu SPSS verze 24, 25 a SASD 14.10., prokázané statistické souvislosti jsou uvedeny ve Výsledcích.

4.4 Doplnující kvalitativní výzkum

Otevřené otázky byly zaměřeny na subjektivní vnímání vybraných aspektů integrace ZVAP.

4.4.1 Pracovní aspekt integrace

Co byste doporučil/a ostatním cizincům před dlouhodobým pobytem v České republice, aby mohli lépe překonat případné překážky v začátcích pobytu?

4.4.2 Sociální aspekt integrace

Uveďte důvod Vaší nespokojenosti s bydlením.

Popište, jaké sociální postavení v zemi Vašeho původu považujete za nejhorší a jaké za nejlepší.

Kde jste se naučil česky?

Jak jste se naučil česky?

Co Vám v češtině dělá největší potíže?

4.4.3 Kulturní a náboženský aspekt integrace

Popište prosím krizovou situaci po příchodu do České republiky.

Popište prosím kulturní překážku/šok, který jste zažil/a v ČR.

Které z českých tradic nemáte rád/a?

Které z českých způsobů jednání/mentálních vzorců Vám působí problémy?

Popište zážitek diskriminace vůči své osobě v ČR, prosím.

4.4.4 Služby pro ZVAP

Postrádal/a jste některé služby pro zahraniční zaměstnance - uveďte je, prosím.

Pokud jste nespokojen s kvalitou lékařské péče v ČR, uveďte důvod.

Odpovědi na otevřené otázky byly zpracovány otevřeným kódováním v programu Atlas.
ti.

5. METODIKA A TECHNIKY VÝZKUMU

Byl zvolen kvantitativní výzkum, který byl doplněn kvalitativním – otevřenými otázkami (Quan-qual). Byl zaměřen na tři vybrané aspekty integrace – pracovní, sociální a kulturní. Výzkum byl realizován pomocí dotazování, výzkumným nástrojem byl dotazník vlastní konstrukce se 100 otázkami. Se souhlasem školitelky, řešitelky projektu COST č. SDZ20152_002, který zkoumal sociální a zdravotní situaci imigrantů v Jihočeském kraji v letech 2012-2015, byly použity některé otázky dotazníku, který byl zveřejněn v knize Sociální determinanty zdraví u cizinců žijících v Jihočeském kraji (Vacková et al., 2016). Metodika subjektivního hodnocení socio-ekonomického postavení byla převzata z výzkumu Singh-Manouxe et al. (2003).

Dotazník byl přeložený do angličtiny, byl realizován dvojí překlad pro kontrolu terminologie. Poté proběhlo pilotní předání dotazníku v anglickém jazyce deseti kolegům pracujícím na Jihočeské univerzitě v Českých Budějovicích (JU) německé, ukrajinské, ruské a iránské národnosti. Byli požádáni o kontrolu jazykové srozumitelnosti. Po ní byly zapracovány jazykové korektury, eliminovány chyby a byla provedena konečná obsahová kontrola. Dotazník byl poté rozšířen formou Microsoft Office Forms v angličtině i v češtině ve spolupráci s koordinátory pro zahraniční vztahy všech veřejných vysokých škol v ČR (26 – totální výběr) a centra Euraxess v Praze, které působí pod Střediskem společných činností AV ČR. Dotazník (Příloha č. 2) obsahoval také dotazy na socio-demografické složení respondentů. Pro zjednodušení bylo ve výsledcích uvedeno místo respondent/respondentka, pouze slovo „respondent“.

Kvantitativní výzkum pracuje s hypotézami; měření probíhalo na základě přidělovaných číselných hodnot kvantitativním proměnným. Získaným výstupem z Microsoft Forms byla tabulka v programu Excel, která byla použita jako podklad pro další zpracování. Data byla zkontrolována, vyčištěna a rekatégorizována. Analýza dat byla dále provedena prostřednictvím programů SASD 14.10 (Statistická analýza dat) a SPSS (IBM Statistical Package for Social Sciences, verze 24).

Doplňkový výzkum tvořily odpovědi na otevřené otázky v dotazníku, které byly zpracovány otevřeným kódováním bez nápočtu četností – důvodem bylo zjištění aspektů integrace bez radikálního zobecnění. Byly zpracovány v programu Atlas.ti.

5.1 Specifikace výběru souboru

Cílovou skupinou výzkumu byli ZVAP, kteří působí v ČR a jsou zaměstnáni ve VVVI s dlouhodobým nebo trvalým pobytem (žijící na území ČR déle než 1 rok, event. kratší dobu, avšak s výhledem dlouhodobého pobytu – dle platných smluv) tzn., že prvotní adaptací již prošli a mohou vyjádřit své praktické zkušenosti. Informace o velikosti základní skupiny byly získány oslovením zahraničních oddělení všech 26 VVŠ v ČR a projektu Euraxess v Praze (pod AV ČR) a dále oslovením Ředitelství služby Cizinecké policie, které však eviduje pouze počty výzkumných pracovníků (pobývajících v ČR na základě dohody o hostování vědecko-výzkumného pracovníka) a jejich rodinných příslušníků. Dále byla provedena analýza Výročních zpráv o činnosti všech VVŠ, ve kterých jsou uvedeny přepočtené počty zahraničních zaměstnanců (bod 6.5 *Akademičtí a vědečtí pracovníci s cizím státním občanstvím (průměrné přepočtené počty)*). U přepočtených počtů se jedná o přepočty dle úvazků – tzn., nejedná se o počty fyzických osob. Nejsou proto plně vypovídajícím číslem o velikosti cílové skupiny, neboť zahraniční garanti předmětů nebo programů či spolupracovníci na projektech mohou být zaměstnáni na částečné úvazky a pracovat ze své domácí instituce v zahraničí, tedy nepobývají ani krátkodobě v ČR.

Stanovení velikosti výzkumného souboru:

- a) Počty výzkumných pracovníků a jejich rodinných příslušníků k 31. 12. 2018 dle Ředitelství služby Cizinecké policie: 1 183 osob (chybí evidence akademických pracovníků).
- b) Oznámené počty ZVAP od jednotlivých institucí k 31. 8. 2019 – 2 466 osob - viz v Příloze č. 5.
- c) Přepočtené počty ZVAP dle Výročních zpráv o činnosti VVŠ v r. 2019 – 3 225 průměrně přepočtených osob (tj. nejedná se o počty fyzických osob, ale jejich přepočty dle výše pracovních úvazků) – viz seznam v Příloze č. 5.

Potenciální počet členů cílové skupiny pro kvantitativní výzkum byl tak odhadnuta na max. 3000 ZVAP dlouhodobě žijících v České republice.

Oslovením kontaktních osob na jednotlivých institucích byl také zjišťován počet předaných dotazníků. Z obdržených odpovědí bylo možné vyčíslit 772 předaných dotazníků (Příloha č. 5). Po ukončení sběru dotazníků se stala výzkumným souborem množina 221 respondentů (bylo navraceno 221 dotazníků - 204 v anglické verzi, 17 v české verzi), což znamená návratnost 29 %. Výpočet návratnosti není zcela přesný, neboť dotazník se mohl dostat k více osobám, které však nebyly v rámci zpětné vazby nahlášeny. Proto tento výzkum nelze zobecnit na celou ČR.

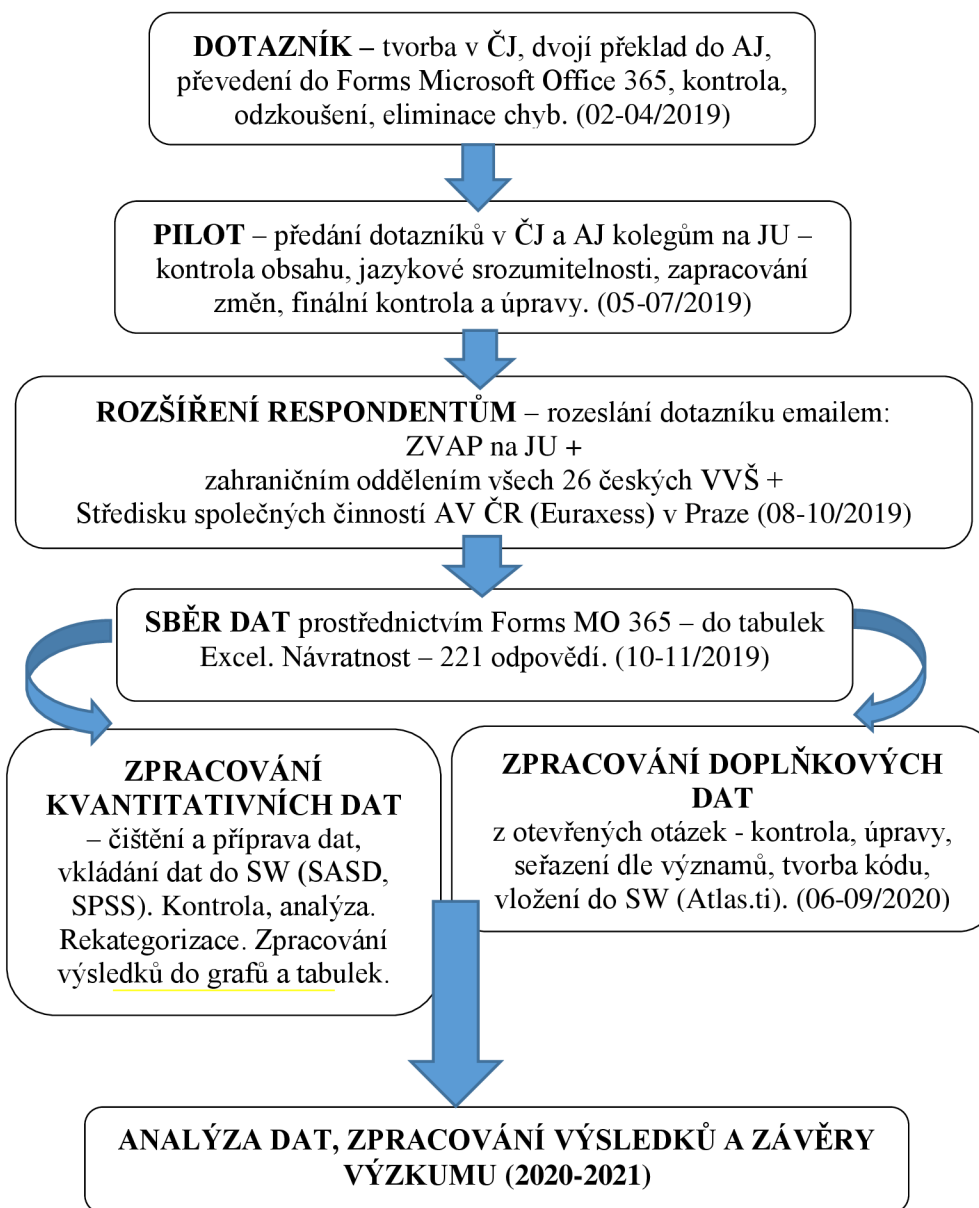
5.2 Postup sběru dat

Pro diseminaci dotazníku byly vytvořeny e-maily se specifikací ZVAP a se žádostí zahraničním oddělením VVŠ a zaměstnancům projektu Euraxess o předání dotazníků v obou jazykových mutacích, (tj. v češtině s odkazem na českou verzi dotazníku a v angličtině s odkazem na anglickou verzi dotazníku). Součástí textu žádosti byl také požadavek na zpětnou vazbu, kolik ZVAP instituce eviduje a kolika osobám byl dotazník předán. Rozeslání bylo po 14 dnech opět připomenuto.

- a) Žádost o vyplnění dotazníku byla nejprve rozeslána všem ZVAP na Jihočeské univerzitě. Mailing list byl vytvořen ze tří zdrojů – z personální evidence na rektorátu a z evidence zahraničních oddělení fakult, kde pracuje nejvíce ZVAP a Ph.D. studentů, kteří mají na JU pracovní úvazek, tj. z Fakulty rybnářství a ochrany vod JU a z Přírodovědecké fakulty JU.
- b) Další žádost byla zaslána vedoucím zahraničních oddělení českých VVŠ (totální výběr - byla oslovena zahraniční oddělení všech 26 VVŠ).
- c) Další žádost byla zaslána do projektu Euraxess ve Středisku společných činností AV ČR v Praze, dotazníky byly umístěny též na jejich sociální síti (Facebook).

Sběr dat probíhal přes formulář Forms Microsoft Office 365 do tabulky Excel s notifikací do e-mailu, celkem bylo získáno 221 vyplněných dotazníků. Průběh výzkumu je znázorněn Grafem č. 1. Data byla vyčištěna, připravena a nahrána do statistického softwaru. Údaje jsou z února až července roku 2019, ve kterém migrace nebyla omezena pandemickými opatřeními (v letech 2020 a 2021 COVID-19 mezinárodní výměnu odborníků mezi institucemi významně pozastavil), nejsou ani ovlivněna válečnou krizí na Ukrajině v roce 2022.

Graf 1 - Průběh a harmonogram výzkumu:



5.2.1 Zpracování dat kvantitativního výzkumu

Návratnost byla 221 dotazníků. Výstupy z dotazníků byly získány v tabulkových souborech Excel z programu Forms Microsoft Office 365, poté proběhla kontrola a příprava dat pro vložení statistického softwaru. Data z kvantitativního výzkumu byla převedena na číselné kódy. V dotazníku byly použity škály (1-5, 1-10), číselné údaje, slovní údaje dostaly číselné kategorie a škály byly podle pořadí překvalifikovány na čísla.

Byla vytvořena matice pravděpodobných průniků, které byly statisticky zkoumány – Příloha č. 3.

Analýza kvantitativních dat byla provedena prostřednictvím programů SASD 1.4.10 (Statistical Analysis of Social Data) a SPSS, verze 24 (Statistical Package for Social Sciences). Ve druhém stupni třídění byly konstruovány kontingenční tabulky s absolutními a relativními četnostmi (sloupcovými, řádkovými, celkovými i očekávanými) a znaménková schémata. V rámci analýzy souvislosti byly aplikovány dle charakteru znaků a počtu pozorování test Chí kvadrát dobré shody – X^2 (Pearson Chi-Square) a Test nezávislosti. Dále byly provedeny výpočty Pearsonova koeficientu kontingence, Normovaného Personova koeficientu kontingence, Čuprovova koeficientu, Cramerova koeficientu, Walisova koeficientu, Spearmanova koeficientu a Korelačního koeficientu. Síla vztahu byla měřena na třech úrovních hladiny významnosti - $\alpha = 0,05$, $0,01$ a $0,001$. Vzhledem k nízkému počtu pozorování bylo potřebné v některých případech provést rekatégorizaci a jednotlivé položky škál sdružit.

V rámci popisu analyzovaných statisticky významných vazeb jsou standardně uváděny hodnoty testu Chí kvadrát dobré shody a Testu nezávislosti. Aby bylo možné stanovit směr statisticky významného vztahu mezi dvěma znaky, byla úroveň možné odchylky vypočítána pro každé políčko kontingenční tabulky. V případě nedostatečného počtu pozorování byla aplikována Yatesova korekce.

Vysvětlivky označení sloupců v tabulkách:

X^2 - chí kvadrát; p - test nezávislosti; df - stupně volnosti

n. s. - Statisticky nevýznamný rozdíl

* - Statisticky významný rozdíl pro hladinu významnosti $\alpha = 0,05$)

** - Statisticky významný rozdíl pro hladinu významnosti $\alpha = 0,01$)

*** - Statisticky významný rozdíl pro hladinu významnosti $\alpha = 0,001$)

5.2.2 Doplnkový (kvalitativní) výzkum

Analýzy byly doplněny kvalitativním výzkumem - odpovědi byly zpracovány otevřeným kódováním v programu Atlas.ti 7. Respondenti měli možnost vyjádřit své subjektivní

zkušenosti s vybranými aspekty integrace. Výzkumné otázky byly zaměřeny na překážky při vstupu do země před příjezdem do ČR, na důvody jejich ne/spokojenosti v průběhu pobytu (ve vybraných aspektech integrace), např. na hodnocení sociálního statusu, na adaptaci v pracovním prostředí, znalost a osvojení českého jazyka, na zkušenosti s lékařskou péčí, na krizové a stresové situace, sociokulturní odlišnosti či diskriminaci, na pocit v ČR „jako doma“ a na nedostatky ve službách pro ZVAP.

5.2.3 Rizika výzkumu

ČSÚ neeviduje kategorii cizinců pracujících ve vědecko-výzkumných institucích či vysokých školách v České republice. Evidence existují pouze podle demografických charakteristik, práce a živnostenského oprávnění bez dílčího rozdělení na vědecké, odborné či duševní pracovníky (ČSÚ, 2014). Proto bylo obtížné stanovit základní soubor - celkový počet ZVAP ve VVVI ČR. Bylo osloveno Ředitelství služby Cizinecké policie, které zaslalo odpověď pod č. j. CPR-9399-1/ČJ-2018-930102: v ČR k 31. 12. 2018 pobývalo 965 osob s přechodným pobytem jako výzkumný pracovník (dle Směrnice rady 2005/71/ES) a rodinný příslušník výzkumného pracovníka – 218 osob, celkem 1 183 osob. Další pobytové tituly jako zaměstnání, humanitární pobyt, sloučení rodiny, podnikání, zelená karta, modrá karta a další neidentifikovali ZVAP zařazené v akademických profesích. Údaje (pouze k přepočteným ZVAP dle úvazků) byly vyhledány ve Výročních zprávách o činnosti všech 26 VVŠ. Cílová skupina byla také zjišťována dotazy přímo na zahraničních odděleních VVŠ v ČR a pro AV ČR u zaměstnanců projektu Euraxess (Euraxess Czech Republic, 2020). Celkový potenciální počet ZVAP žijících v ČR proto mohl být stanoven pouze kvalifikovaným odhadem na max. 3000 osob.

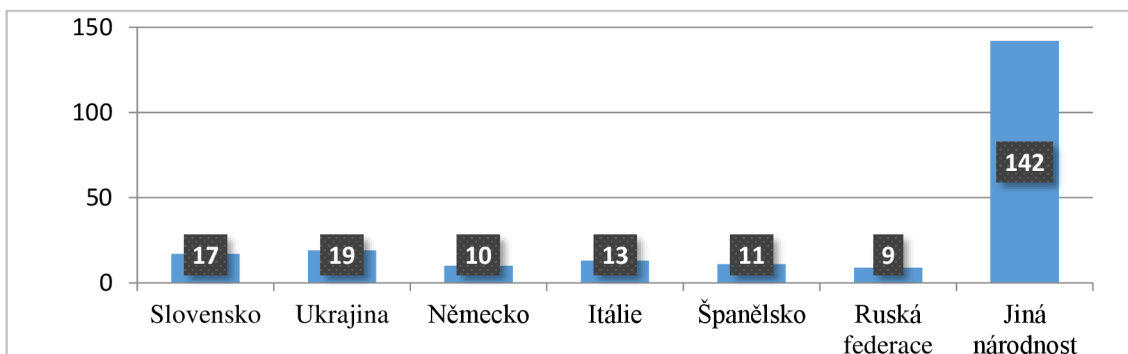
6. VÝSLEDKY

1. Vybrané sociodemografické údaje

Socio-demografické složení respondentů bylo: 137 mužů (62 %) a 84 žen (38 %). Věkové složení bylo 78,7 % respondentů do 44 let a 21,3 % starších 45 let (průměrný rok narození 1981). Šlo o rezidenty s dlouhodobým pobytem v ČR, z nichž 88 % zde pobývalo z důvodu zaměstnání (především vědecký výzkum a výuka), 8% z důvodu studia a 4 % z rodinných důvodů. 86,8 % respondentů uvedlo povolení k dlouhodobému pobytu v ČR, 10 % trvalý pobyt, a 3,2 % osob opakovaný krátkodobý pobyt.

Respondenti měli vysokoškolské vzdělání Ph.D. a vyšší (celkem 69 %), případně akademické tituly Bc., Mgr. a Ing. (30 % osob), 2 osoby uvedly jiné vzdělání. Mezi respondenty bylo nejvíce vědeckých, odborných a duševních pracovníků (88 %). Největší zastoupení respondentů dle národností (viz Graf č. 2) bylo ze zemí evropského prostoru, tj. z Ukrajiny 8,6 % (19), 7,7 % (17) Slovenska, 6,0 % (13) Itálie, 4,9 % (11) Španělska, 4,5 % (10) Německa a 4,1 % (9) Ruské federace.

Graf 2 – Národnostní složení respondentů



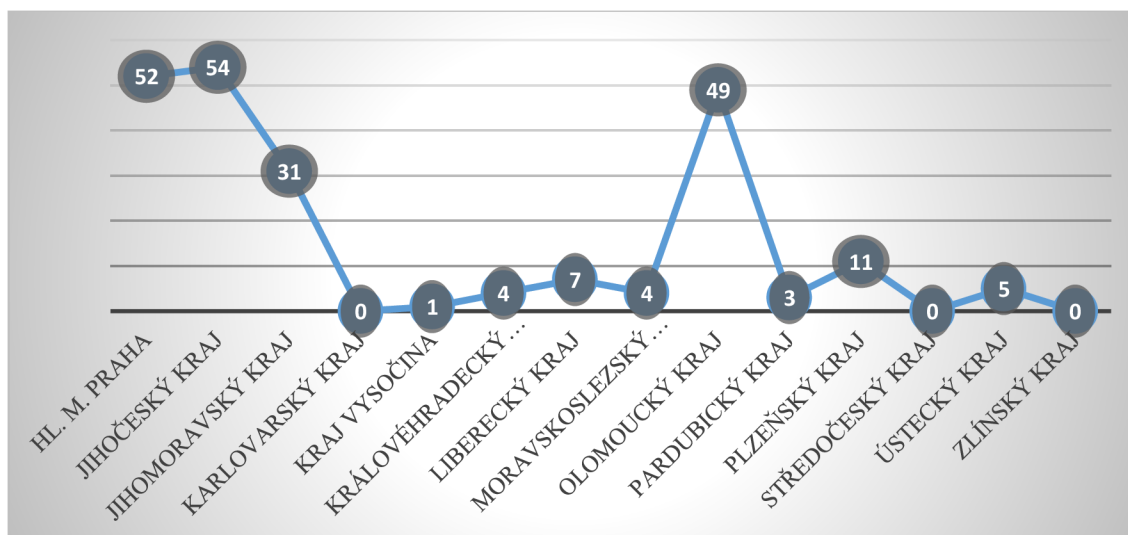
Zdroj: vlastní výzkum, Excel (Forms)

Jiné národnosti: 64,3 % (142) respondentů uvedlo původ z těchto zemí (dle počtu zastoupení): Evropský kontinent – Francie (8), Řecko (7), Velká Británie (6), Polsko (5), Portugalsko (4), Rumunsko (4), Turecko (4), po dvou osobách Belgie, Bělorusko, Chorvatsko, Maďarsko, Nizozemí, Rakousko, Srbsko, po jednom člověku – Finsko, Švédsko. Zúčastnění respondenti ze zemí mimo Evropu uvedli svůj původ z Indie (19), Irán (13), USA (10), Mexiko (4), Pákistán (4), po třech osobách z Egypta, Jihoafrické republiky, Nepálu, Tchaj-wanu, po dvou osobách z Arménie, Bangladéše, Číny, Kanady,

Kostariky, Malajsie, Vietnamu, po jednom zastoupení z Argentiny, Brazílie, Gruzie, Chile, Indonésie, Japonska, Kolumbie, Libanonu, Maroka, Sýrie, Tunisu a Venezuely.

Byly osloveny instituce z celé ČR, bez odpovědí zůstaly Středočeský, Zlínský a Karlovarský kraj. Počty respondentů podle krajů jsou uvedeny v Grafu č. 3.

Graf 3 – Kraje pobytu respondentů v ČR



Zdroj: vlastní výzkum, Excel (Forms)

Nejvíce respondentů bylo z Jihočeského kraje (54 osob – 24,4 %), dále z Prahy (52 osob – 23,5 %), Olomouckého kraje (49 osob – 22,2 %), Jihomoravského kraje (31 osob – 14 %), Plzeňského kraje (11 osob – 5 %), Libereckého kraje (7 osob – 3,2 %), Ústeckého kraje (5 osob – 2,3 %), Moravsko-slezského kraje a Královéhradeckého kraje (po 4 osobách - tj. 1,8 %), Pardubického kraje (3 osoby – 1,4 %) a 1 osoba z Kraje Vysočina (0,5 %). Většina respondentů pocházela z VVŠ v ČR (173 – 78,3 %) nebo AV ČR (29 – 13 %). Ostatní jsou z dalších vědecko-výzkumných ústavů (13 – 5,9 %) a dva ze státní univerzity (0,9%) a jeden ze soukromé univerzity (0,5 %), z ostatní institucí (3 – 1,4 %).

61,6 % pobytů bylo v délce do 5 let, 38,4 % nad 5 let (složení uvedeno v Tabulce č. 1).

Tabulka 1 – Délka pobytu respondentů v ČR

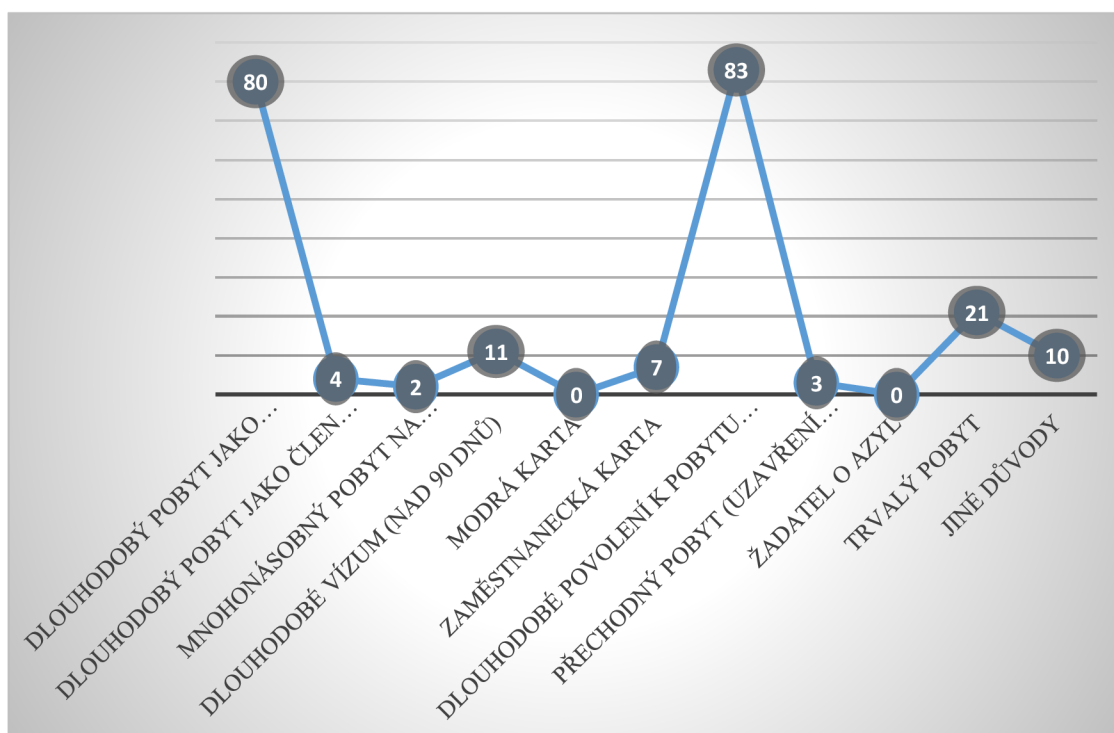
Délka pobytu	Četnost	%
Do 2 let	62	28,1 %
2 - 5 let	74	33,5 %
Nad 5 let	85	38,4 %
Celkem	221	100,0 %

Zdroj: vlastní výzkum, SPSS

Respondenti z Evropy (i mimo EU) významně častěji uvedli, že mají dlouhodobý pobyt rezidenta nebo jeho rodinného příslušníka v jiném státě EU, respondenti ze zemí bývalého SSSR a z asijských nebo afrických zemí častěji uvádějí, že měli povolení k dlouhodobému pobytu, přechodný pobyt nebo zaměstnaneckou kartu.

Předpokladem pracovní smlouvy ve VVVI je pracovní vízum, zaměstnanecká karta nebo povolení k dlouhodobému pobytu za účelem vědeckého výzkumu. Typy pobytových titulů jsou uvedeny v Grafu č. 4.

Graf 4 – Typy pobytových povolení respondentů



Zdroj: vlastní výzkum, Excel (Forms)

Dlouhodobé povolení k pobytu na území ČR pro občany ze třetích zemí uvedlo 83 osob (37,5 %), dalším nejčastějším pobytovým titulem byl dlouhodobý pobyt rezidenta z jiné země EU - 80 osob (36,2 %), dále byl uváděn trvalý pobyt - 21 osob (9,5 %), dlouhodobé vízum nad 90 dnů - 11 osob (5 %), zaměstnanecká karta - 7 osob (3,2 %), dlouhodobý pobyt člena rodiny občana jiné země EU - 4 osoby (1,8 %), přechodný pobyt – sňatek s občanem ČR – 3 osoby (1,4 %) a 10 osob (4,4 %) uvedlo jiné důvody. 2 osoby (1 %) přijížděly opakovaně na vízum pro krátkodobý pobyt do 90 dnů.

1.1 Národnost

Byla prokázána statisticky významná souvislost **národnosti** s následujícími znaky, uvedenými v Tabulce č. 2. V případě krajů byla z důvodu, že ve Středočeském, Karlovarském a Zlínském kraji nebyla žádná pozorování, provedena rekatégorizace na:

- 1) na Prahu z důvodu jejího specifika – jedná se o hlavní město s největším počtem cizinců (ČSÚ, 2021),
- 2) území Čech a
- 3) území Moravy vč. Slezska.

Tabulka 2 - Souvislost národnosti se znaky 8, 9, 13, 18, 29, 43, 56, 60

OT. 4 – NÁRODNOST A ...	HODNOTA χ^2	df	p	Stat. význ.
OT. 8 – DÉLKA POBYTU	11,204	6	0,082	n. s.
OT. 9 – KRAJ POBYTU	6,673	6	0,393	n. s.
OT. 13 – RODINNÝ STAV	22,306	12	<0,05	*
OT. 18 – VÝŠE MZDY	14,65	6	<0,05	*
OT. 29 – ZAŘAZENÍ DO ŽEBŘÍČKU POSTAVENÍ V ČR	9,367	12	0,671	n. s.
OT. 43 – SPOKOJENOST S PRACOVNÍM PROSTŘEDÍM	12,468	6	0,052	n. s.
OT. 56 – POCIT V ČR „JAKO DOMA“	11,961	3	<0,01	**
OT. 60 – ZNALOST ČESKÉHO JAZYKA	38,587	6	<0,001	***

Zdroj: vlastní výzkum, SASD, SPSS

Byla prokázána statisticky významná souvislost mezi národností a rodinným stavem cizinců. **Cizinci ze zemí bývalého SSSR a z amerického kontinentu významně častěji uvedli, že jsou ženatí (vdané) a mají partnera z ČR, cizinci z asijských a afrických zemí významně častěji uvedli, že jsou svobodní.** *Síla testu byla oslabena nedostatečným počtem pozorování v osmi políčkách kontingenční tabulky. (Dané zjištění by tedy bylo vhodné ověřit v rámci širšího sběru dat – např. v navazujících výzkumech).*

Byla prokázána statisticky významná souvislost mezi národností a výší mzdy cizinců. **Cizinci ze zemí bývalého SSSR významně častěji uváděli výši čisté mzdy v rozmezí 20.001 až 40.000 Kč, cizinci z Evropy významně častěji uváděli výši čisté mzdy nad 40.000 Kč.** *Síla testu byla oslabena nedostatečným počtem pozorování ve dvou políčkách kontingenční tabulky. (Dané zjištění by tedy bylo vhodné ověřit v rámci širšího sběru dat – např. v navazujících výzkumech).*

Byla prokázána statisticky významná souvislost mezi národností a skutečností, zda se cizinec cítí v ČR „jako doma“. **Cizinci ze zemí bývalého SSSR významně častěji uvedli, že se v ČR cítí „jako doma“, cizinci z asijských a afrických zemí naopak významně častěji uvedli, že se v ČR „jako doma“ necítí.**

Byla prokázána statisticky významná souvislost mezi národností a znalostí českého jazyka. **Cizinci ze zemí bývalého SSSR významně častěji uváděli, že se českému jazyku učí a svou znalost hodnotili jako pokročilou, cizinci z asijských a afrických zemí významně častěji uváděli, že česky neumí a označovali se za začátečníky.** *Síla testu byla oslabena nedostatečným počtem pozorování ve třech políčkách kontingenční tabulky. (Dané zjištění by tedy bylo vhodné ověřit v rámci širšího sběru dat – např. v navazujících výzkumech).* V ostatních případech nebyla statisticky významná souvislost mezi znaky prokázána.

1.2 Délka pobytu

Byla prokázána statisticky významná souvislost **délky pobytu** s následujícími znaky, uvedenými v Tabulce č. 3. V případě krajů byla z důvodu, že ve Středočeském,

Karlovarském a Zlínském kraji nebylo žádné pozorování, provedena rekatégorizace na Prahu, Čechy, Moravu a Slezsko.

Tabulka 3 - Souvislost délky pobytu v ČR se znaky 9, 13, 18, 29, 43, 56, 60

OT. 8 – DÉLKA POBYTU V ČR A ...	HODNOTA χ^2	df	p	Stat. význ.
OT. 9 – KRAJ POBYTU	8,762	4	0,067	n. s.
OT. 13 – RODINNÝ STAV	16,041	8	<0,05	*
OT. 18 – VÝŠE MZDY	5,577	4	0,233	n. s.
OT. 29 – ZAŘAZENÍ DO ŽEBŘÍČKU POSTAVENÍ V ČR	3,148	8	0,925	n. s.
OT. 43 – SPOKOJENOST S PRACOVNÍM PROSTŘEDÍM	3,953	4	0,412	n. s.
OT. 56 – POCIT V ČR „JAKO DOMA“	9,035	2	<0,05	*
OT. 60 – ZNALOST ČESKÉHO JAZYKA	49,806	4	<0,001	***

Zdroj: vlastní výzkum, SASD, SPSS

Byla prokázána statisticky významná souvislost mezi délkou pobytu v ČR a rodinným stavem cizinců. **Cizinci, kteří v ČR pobývali nejdelší dobu (déle než 5 let) významně častěji uváděli, že jsou ženatí (vdané) a měli partnera z ČR.** *Síla testu byla oslabena nedostatečným počtem pozorování v pěti políčkách kontingenční tabulky. (Dané zjištění by tedy bylo vhodné ověřit v rámci širšího sběru dat – např. v navazujících výzkumech).*

Byla prokázána statisticky významná souvislost mezi délkou pobytu v ČR a skutečností, zda se cizinec cítí v ČR „jako doma“. **Cizinci, kteří v ČR pobývali nejdelší dobu (déle než 5 let) významně častěji uváděli, že se v ČR cítí „jako doma“, cizinci s dobou pobytu v ČR kratší (do 5 let) naopak významně častěji uváděli, že se v ČR „jako doma“ necítí.**

Byla prokázána statisticky významná souvislost mezi délkou pobytu v ČR a znalostí českého jazyka. **Cizinci, kteří v ČR pobývali nejdelší dobu (déle než 5 let) významně častěji uváděli, že umí česky velmi dobře nebo že se českému jazyku učí a svou znalost hodnotili jako pokročilou, cizinci s nejkratší dobou pobytu v ČR (do 2 let) významně častěji uváděli, že česky neumí a označovali se za začátečníky.**

Nebyla prokázána statisticky významná souvislost **délky pobytu ČR** s následujícími znaky, uvedenými v Tabulce č. 4.

Tabulka 4 - Souvislost délky pobytu v ČR se znaky 70, 71, 76, 80, 85, 87, 100

OT. 8 – DÉLKA POBYTU V ČR A ...	HODNOTA χ^2	df	p	Stat. význ.
OT. 70 – INTERAKCE S LIDMI KOLEM	9,365	4	0,053	n. s.
OT. 71 – KULTURNÍ PŘEKÁŽKY	0,342	4	0,987	n. s.
OT. 76 – SETKÁVÁNÍ S OSOBAMI STEJNÉ KULTURY	5,926	2	0,052	n. s.
OT. 80 – ZÁŽITEK DISKRIMINACE	2,042	2	0,36	n. s.
OT. 85 – KVALITA SLUŽEB ZAMĚSTNAVATELE	4,92	2	0,085	n. s.
OT. 87 – FREKVENCE VYUŽITÍ SLUŽEB	1,384	2	0,5	n. s.
OT. 100 – KVALITA ŽIVOTNÍ ÚROVNĚ V ČR	0,549	4	0,969	n. s.

Zdroj: vlastní výzkum, SASD, SPSS

1.3 Kraj pobytu

V Tabulce č. 5 byla prokázána statisticky významná souvislost **kraje pobytu** s následujícím znakem, uvedeným v Tabulce 5. V případě krajů byla z důvodu, že ve Středočeském, Karlovarském a Zlínském kraji nebylo žádné pozorování, provedena rekategorizace na Prahu, Čechy, Moravu a Slezsko.

Tabulka 5 - Souvislost kraje pobytu se znaky 13, 18, 29, 56, 60, 70, 76, 85, 87, 100

OT. 9 – KRAJ POBYTU V ČR A ...	HODNOTA χ^2	df	p	Stat. význ.
OT. 13 – RODINNÝ STAV	8,913	8	0,35	n. s.
OT. 18 – VÝŠE MZDY	8,96	4	0,062	n. s.
OT. 29 – ZAŘAZENÍ DO ŽEBŘÍČKU POSTAVENÍ V ČR	9,274	8	0,32	n. s.
OT. 56 – POCIT V ČR „JAKO DOMA“	20,956	2	<0,001	***
OT. 60 – ZNALOST ČESKÉHO JAZYKA	5,423	4	0,247	n. s.
OT. 70 – INTERAKCE S LIDMI KOLEM	1,904	4	0,753	n. s.

OT. 76 – SETKÁVÁNÍ S OSOBAMI STEJNÉ KULTURY	0,58	2	0,748	n. s.
OT. 85 – KVALITA SLUŽEB ZAMĚSTNAVATELE	0,212	2	0,899	n. s.
OT. 87 – FREKVENCE VYUŽITÍ SLUŽEB	0,029	2	0,986	n. s.
OT. 100 – KVALITA ŽIVOTNÍ ÚROVNĚ V ČR	2,804	4	0,591	n. s.

Zdroj: vlastní výzkum, SASD, SPSS

Byla prokázána statisticky významná souvislost mezi krajem pobytu a skutečností, zda se cizinec cítí v ČR „jako doma“. **Cizinci, kteří v ČR pobývali v moravských krajích, významně častěji uváděli, že se v ČR cítí „jako doma“, cizinci pobývající v Praze naopak významně častěji uváděli, že se v ČR „jako doma“ necítí.**

Projevila se rovněž výrazná tendence spočívající v tom, že **výše čisté mzdy byla vyšší u cizinců pobývajících v moravských krajích.** Tato skutečnost je na hraně statistické významnosti. V ostatních případech nebyla statisticky významná souvislost mezi znaky prokázána.

1.4 Rodinný stav

Nebyla prokázána statisticky významná souvislost **rodinného stavu** s následujícími znaky, uvedenými v Tabulce č 6.

Tabulka 6 - Souvislost rodinného stavu se znaky 18, 29, 56, 60, 85, 87, 100

OT. 13 – RODINNÝ STAV A ...	HODNOTA χ^2	df	p	Stat. význ.
OT. 18 – VÝŠE MZDY	14,485	8	0,07	n. s.
OT. 29 – ZAŘAZENÍ DO ŽEBŘÍČKU POSTAVENÍ V ČR	17,526	16	0,352	n. s.
OT. 56 – POCIT V ČR „JAKO DOMA“	3,843	4	0,428	n. s.
OT. 60 – ZNALOST ČESKÉHO JAZYKA	9,819	8	0,278	n. s.
OT. 85 – KVALITA SLUŽEB ZAMĚSTNAVATELE	7,288	4	0,121	n. s.
OT. 87 – FREKVENCE VYUŽITÍ SLUŽEB	2,196	4	0,7	n. s.

OT. 100 – KVALITA ŽIVOTNÍ ÚROVNĚ V ČR	8,8	8	0,359	n. s.
--	-----	---	-------	-------

Zdroj: vlastní výzkum, SASD, SPSS

1.5 Typ pobytového oprávnění

Byla prokázána statisticky významná souvislost **typu pobytu** s následujícími znaky, uvedenými v Tabulce č. 7.

Tabulka 7 - Souvislost typu pobytu se znaky 4, 8, 13, 18, 29, 43, 56, 60, 71, 76, 80, 85, 86, 100

	<i>HODNOTA X²</i>	<i>df</i>	<i>p</i>	Stat. význ.
OT. 4 – NÁRODNOST	157,099	12	<0,001	***
OT. 8 – DÉLKA POBYTU	34,383	8	<0,001	***
OT. 13 – RODINNÝ STAV	25,598	16	0,06	n. s.
OT. 18 – VÝŠE MZDY	25,265	8	<0,01	**
OT. 29 – ZAŘAZENÍ DO ŽEBŘÍČKU POSTAVENÍ	11,56	16	0,774	n. s.
OT. 43 – SPOKOJENOST S PRACOVNÍM PROSTŘEDÍM	8,688	8	0,369	n. s.
OT. 56 – POCIT V ČR „JAKO DOMA“	11,13	4	<0,05	*
OT. 60 – MLUVÍ ČESKY	24,101	8	<0,01	**
OT. 71 – KULTURNÍ PŘEKÁŽKY	15,446	8	0,051	n. s.
OT. 76 – SETKÁVÁNÍ S OSOBAMI STEJNÉ KULTURY	7,201	4	0,126	n. s.
OT. 80 – ZÁŽITEK DISKRIMINACE	3,636	4	0,458	n. s.
OT. 85 – HODNOCENÍ KVALITY SLUŽEB	4,384	4	0,356	n. s.
OT. 86 – TYPY VYUŽITÝCH SLUŽEB	12,071	16	0,739	n. s.
OT. 100 – HODNOCENÍ KVALITY ŽIVOTNÍ ÚROVNĚ	10,161	8	0,254	n. s.

Zdroj: vlastní výzkum, SASD, SPSS

Byla prokázána statisticky významná souvislost mezi typem pobytu a národností. **Platí, že respondenti z Evropy (i mimo EU) významně častěji uvedli, že mají dlouhodobý pobyt rezidenta nebo jeho rodinného příslušníka v jiném státě EU, respondenti ze zemí bývalého SSSR a z asijských nebo afrických zemí významně častěji uvedli, že mají povolení k dlouhodobému pobytu, přechodný pobyt nebo zaměstnaneckou**

kartu. *Síla testu byla oslabena nedostatečným počtem pozorování v devíti políčkách kontingenční tabulky. (Dané zjištění by tedy bylo vhodné ověřit v rámci širšího sběru dat – např. v navazujících výzkumech).*

Byla prokázána statisticky významná souvislost mezi typem pobytu a délkou pobytu. **Nejdější pobyt (nad 5 let) významně častěji uváděli respondenti s trvalým pobytem.** *Síla testu byla oslabena nedostatečným počtem pozorování v pěti políčkách kontingenční tabulky. (Dané zjištění by tedy bylo vhodné ověřit v rámci širšího sběru dat – např. v navazujících výzkumech).*

Byla prokázána statisticky významná souvislost mezi typem pobytu a výší mzdy. **Platí, že nejvyšší mzdu (nad 40.000 Kč) významně častěji uváděli respondenti z Evropy (i mimo EU), kteří měli dlouhodobý pobyt rezidenta nebo jeho rodinného příslušníka v jiném státě EU.** *Síla testu byla oslabena nedostatečným počtem pozorování v sedmi políčkách kontingenční tabulky. (Dané zjištění by tedy bylo vhodné ověřit v rámci širšího sběru dat – např. v navazujících výzkumech).*

Byla prokázána statisticky významná souvislost mezi typem pobytu a pocitem v ČR „jako doma“. **Platí, že respondenti s trvalým pobytem významně častěji uvedli, že se v ČR cítí „jako doma“.** *Síla testu byla oslabena nedostatečným počtem pozorování ve dvou políčkách kontingenční tabulky. (Dané zjištění by tedy bylo vhodné ověřit v rámci širšího sběru dat – např. v navazujících výzkumech).*

Byla prokázána statisticky významná souvislost mezi typem pobytu a úrovní znalosti českého jazyka. **Platí, že nejlepší znalost češtiny uváděli respondenti s trvalým pobytem, nejhorší znalost respondenti s povolením k dlouhodobému pobytu nebo respondenti s krátkodobým vízem.** *Síla testu byla oslabena nedostatečným počtem pozorování v šesti políčkách kontingenční tabulky. (Dané zjištění by tedy bylo vhodné ověřit v rámci širšího sběru dat – např. v navazujících výzkumech).* V ostatních případech nebyla statisticky významná souvislost mezi znaky prokázána.

1.6 Vzdělání

Z hlediska vzdělání byli do výzkumu zařazeni jen respondenti s vysokoškolským vzděláním (Bc, Mgr., ing. apod.) a s vědeckým vzděláním (Ph.D. a vyšší – doc., prof.). Dva respondenti, kteří uvedli jiné vzdělání a neupřesnili ho, byli z analýzy vyřazeni. Porovnáváno tedy bylo pouze vysokoškolské a vědecké vzdělání. Byla prokázána statisticky významná souvislost **vzdělání** s následujícími znaky, uvedenými v Tabulce č. 8.

Tabulka 8 - Souvislost vzdělání se znaky 4, 8, 18, 29, 56, 60, 70, 71, 80, 85, 86, 87, 100

OT. 14 – NEJVYŠŠÍ DOSAŽENÉ VZDĚLÁNÍ A ...	HODNOTA χ^2	df	p	Stat. význam.
OT. 4 – NÁRODNOST	15,935	3	<0,01	**
OT. 8 – DÉLKA POBYTU	15,755	2	<0,001	***
OT. 18 – VÝŠE MZDY	47,343	2	<0,001	***
OT. 29 – ZAŘAZENÍ DO ŽEBŘÍČKU POSTAVENÍ	5,145	4	0,273	n. s.
OT. 56 – POCIT V ČR „JAKO DOMA“	4,189	1	<0,05	*
OT. 60 – MLUVÍ ČESKY	0,647	2	0,723	n. s.
OT. 70 – INTERAKCE S LIDMI KOLEM	0,126	2	0,939	n. s.
OT. 71 – KULTURNÍ PŘEKÁŽKY	0,298	2	0,862	n. s.
OT. 80 – ZÁŽITEK DISKRIMINACE	0,822	1	0,368	n. s.
OT. 85 – HODNOCENÍ KVALITY SLUŽEB	0,002	1	0,965	n. s.
OT. 86 – TYPY VYUŽITÝCH SLUŽEB	2,433	4	0,657	n. s.
OT. 87 – FREKVENCE VYUŽITÍ SLUŽEB	0,362	1	0,551	n. s.
OT. 100 – HODNOCENÍ KVALITY ŽIVOTNÍ ÚROVNĚ	5,357	2	0,069	n. s.

Zdroj: vlastní výzkum, SASD, SPSS

Byla prokázána statisticky významná souvislost mezi vzděláním a národností. **Platí, že respondenti z Evropy (i mimo EU) významně častěji uváděli vědecké vzdělání, respondenti z asijských nebo afrických zemí významně častěji uváděli vysokoškolské vzdělání.**

Byla prokázána statisticky významná souvislost mezi vzděláním a délkou pobytu. **Nejdelší pobyt (nad 5 let) významně častěji uváděli respondenti s vědeckým vzděláním, respondenti s vysokoškolským vzděláním významně častěji uváděli délku pobytu 2 až 5 let.**

Byla prokázána statisticky významná souvislost mezi vzděláním a výší mzdy. **Platí, že nejvyšší mzdu (nad 40.000 Kč) významně častěji uváděli respondenti s vědeckým vzděláním, respondenti s vysokoškolským vzděláním významně častěji uváděli nižší mzdu (do 20.000,- Kč).**

Byla prokázána statisticky významná souvislost mezi vzděláním a pocitem v ČR „jako doma“. **Platí, že respondenti s vědeckým vzděláním významně častěji uváděli, že se v ČR cítí „jako doma“, respondenti s vysokoškolským vzděláním naopak významně častěji uváděli, že se v ČR „jako doma“ necítí.** V ostatních případech nebyla statisticky významná souvislost mezi znaky prokázána.

1.7 Oblast působení

Tabulka 9 - Souvislost oblasti působení se znaky 4, 8, 9, 13, 18, 29, 43, 56, 60, 85, 100

OT. 16 – OBLAST PŮSOBENÍ A ...	HODNOTA χ^2	df	p	Stat. význ.
OT. 4 – NÁRODNOST	17,525	6	<0,01	**
OT. 8 – DÉLKA POBYTU	14,931	4	<0,01	**
OT. 9 – KRAJ POBYTU	11,521	4	<0,05	*
OT. 13 – RODINNÝ STAV	16,016	8	<0,05	*
OT. 18 – VÝŠE MZDY	2,777	4	0,596	n. s.
OT. 29 – ZAŘAZENÍ DO ŽEBŘÍČKU POSTAVENÍ	12,038	8	0,15	n. s.
OT. 43 - SPOKOJENOST S PRACOVNÍM PROSTŘEDÍM	8,289	4	0,082	n. s.
OT. 56 – POCIT V ČR „JAKO DOMA“	0,978	2	0,613	n. s.
OT. 60 – MLUVÍ ČESKY	10,454	4	<0,05	*
OT. 85 – HODNOCENÍ KVALITY SLUŽEB	1,853	2	0,396	n. s.
OT. 100 – HODNOCENÍ KVALITY ŽIVOTNÍ ÚROVNĚ	2,275	4	0,685	n. s.

Zdroj: vlastní výzkum, SASD, SPSS

V Tabulce č. 9 byla prokázána statisticky významná souvislost mezi oblastí působení a národností. **Platí, že respondenti z Evropy (i mimo EU) významně častěji působili v humanitních a sociálních vědách.** *Síla testu byla oslabena nedostatečným počtem pozorování v pěti políčkách kontingenční tabulky. (Dané zjištění by tedy bylo vhodné ověřit v rámci širšího sběru dat – např. v navazujících výzkumech).*

Byla prokázána statisticky významná souvislost mezi oblastí působení a délkou pobytu. **Nejdější pobyt (nad 5 let) významně častěji uváděli respondenti s působením v humanitních a sociálních vědách, nejkratší pobyt (do 2 let) uváděli významně častěji respondenti v přírodních a technických vědách.** *Síla testu byla oslabena nedostatečným počtem pozorování ve třech políčkách kontingenční tabulky. (Dané zjištění by tedy bylo vhodné ověřit v rámci širšího sběru dat – např. v navazujících výzkumech).*

Byla prokázána statisticky významná souvislost mezi oblastí působení a krajem pobytu. **Platí, že respondenti působící v humanitních a sociálních vědách významně častěji žili v moravských krajích.** *Síla testu byla oslabena nedostatečným počtem pozorování ve třech políčkách kontingenční tabulky. (Dané zjištění by tedy bylo vhodné ověřit v rámci širšího sběru dat – např. v navazujících výzkumech).*

Byla prokázána statisticky významná souvislost mezi oblastí působení a rodinným stavem. **Respondenti působící v humanitních a sociálních vědách významně častěji uvedli, že jsou ženatí (vdané), s partnerem působícím v ČR; respondenti působící v přírodních a technických vědách významně častěji uvedli, že jsou svobodní.** *Síla testu byla oslabena nedostatečným počtem pozorování v osmi políčkách kontingenční tabulky. (Dané zjištění by tedy bylo vhodné ověřit v rámci širšího sběru dat – např. v navazujících výzkumech).*

Byla prokázána statisticky významná souvislost mezi oblastí působení a znalostí češtiny. **Platí, že respondenti působící v přírodních a technických vědách významně častěji uváděli, že neumí česky nebo jsou začátečníci.** *Síla testu byla oslabena nedostatečným*

počtem pozorování ve třech políčkách kontingenční tabulky. V ostatních případech nebyla statisticky významná souvislost mezi znaky prokázána. (Dané zjištění by tedy bylo vhodné ověřit v rámci širšího sběru dat – např. v navazujících výzkumech).

2. Pracovní integrace

2.1 Pracovní smlouva a mzda

Pracovní smlouvu na dobu určitou měla většina zahraničních zaměstnanců – 81 %, na dobu neurčitou pouze 10,9 %, dohodu o pracovní činnosti – 4,1 %. Na dohodu o provedení práce byla zaměstnána 3,2 % respondentů, ostatních 0,8 % mělo smlouvu o dílo či jiný typ smlouvy. 70,1 % respondentů uvedlo, že bylo s obsahem své pracovní smlouvy před nástupem do zaměstnání řádně seznámeno, 23,1 % pouze částečně a 5,4 % s obsahem smlouvy seznámeno nebylo. Jeden z respondentů uvedl, že byl pouze informován o pracovní době a mzdě. V 1,4 % případů se jednalo o práci na grantu nebo podmínky ve smlouvě uvedené neodpovídaly podmínkám předem ústně domluveným. Z odpovědí 63,3 % respondentů vyplývá, že pracovní smlouva byla v jazyce, kterému rozumí. 20,4 % však uvedlo, že obsahu pracovní smlouvy nerozumělo (jeden z nich uvedl, že se jednalo o smlouvu pouze v českém jazyce), 16,3 % rozumělo jen částečně. Tabulka č. 10 uvádí čistou měsíční mzdu respondentů.

67,4 % zahraničních zaměstnanců prošlo před nástupem do zaměstnání řádnou lékařskou vstupní prohlídkou, 25,8 % nebylo důkladně vyšetřeno, ale dostali potvrzení o prohlídce a 6,8 % na lékařské prohlídce nebylo. 63,3 % zahraničních zaměstnanců bylo řádně seznámeno s BOZP, 19,5 % pouze částečně, 15,4 % nebylo seznámeno. 1,8 % respondentů uvedlo, že jejich proškolení nebylo řádně provedeno. Respondenti uvedli, že v ČR pracovali průměrně 6 dnů v týdnu a průměrně odpracovali 9 hodin denně. Průměrně každý respondent uvedl, že čerpal 27 dní dovolené, i když běžný nárok u akademických pracovníků je vyšší (40 dní). Někteří se vyjádřili, že jsou v ČR krátce, takže dovolenou ještě nečerpali, někteří uvedli, že neměli čas si dovolenou vybrat.

Tabulka 10 – Měsíční čistá mzda respondentů

Rozsah hrubé mzdy	Četnost	%
0 - 10 000 CZK	8	3,6

10 001 - 15 000 CZK	16	7,2
15 001 - 20 000 CZK	25	11,3
20 001 - 25 000 CZK	35	15,8
25 001 - 30 000 CZK	46	20,8
30 001 - 35 000 CZK	26	11,8
35 001 - 40 000 CZK	16	7,2
40 001 - 45 000 CZK	16	7,2
45 001 - 50 000 CZK	9	4,1
50 001 - 55 000 CZK	10	4,5
55 001 - 60 000 CZK	3	1,4
60 001 - 65 000 CZK	5	2,3
65 001 - 70 000 CZK	1	,5
70 001 CZK a více	5	2,3
Celkem	221	100,0

Zdroj: vlastní výzkum, Excel (Forms)

75,6 % respondentů ze své mzdy v ČR neživí žádné rodinné příslušníky ze země původu. Někteří uvedli, že mzda je natolik nízká, že by to ani nešlo. 10,4 % respondentů živi v zemi původu dvě děti, 9 % respondentů jedno dítě, 4,6 % živi tři až pět dětí. Pět a více dětí bylo uvedeno v 0,4 % případů. 67 % respondentů vedlo, že v ČR nemá vyživované osoby, 12,2 % uvedlo jednu osobu, 11,3 % dvě osoby, 6,3 % tři osoby. Čtyři vyživované osoby byly uvedeny v 3,2 % případů. Většina respondentů (72,9 %) uvedla, že nemá děti do 26 let, 16,3 % živilo jedno dítě, 8,1 % dvě děti a 2,7 % tři děti. 24 % respondentů odpovědělo, že jim mzda v ČR nestačí. 32,6 % respondentů se mzdou vycházelo, ale nešetřilo. 40,3 % se mzdou vyšlo i ušetřilo, 3,1 % uvedlo stav „jiné“.

Byla prokázána statisticky významná souvislost **výše mzdy** s následujícími znaky, uvedenými v Tabulce č. 11.

Tabulka 11 - Souvislost výše mzdy se znaky 29, 43, 56, 60, 100

OT. 18 – VÝŠE MZDY A ...	HODNOTA χ^2	df	p	Stat. význ.
OT. 29 – ZAŘAZENÍ DO ŽEBŘÍČKU POSTAVENÍ V ČR	24,796	8	<0,01	**
OT. 43 – SPOKOJENOST S PRACOVNÍM PROSTŘEDÍM	9,107	4	0,058	n. s.
OT. 56 – POCIT V ČR „JAKO DOMA“	1,317	2	0,518	n. s.
OT. 60 – ZNALOST ČESKÉHO JAZYKA	7,248	4	0,123	n. s.
OT. 100 – KVALITA ŽIVOTNÍ ÚROVNĚ V ČR	6,525	4	0,163	n. s.

Zdroj: vlastní výzkum, SASD, SPSS

Byla prokázána statisticky významná souvislost mezi výší mzdy se zařazením do žebříčku sociálního postavení v ČR. **Respondenti s nejvyšším čistým měsíčním příjmem (nad 40.000 Kč) významně častěji označili své postavení v žebříčku sociálního postavení ČR jako vyšší až vysoké.** *Síla testu byla oslabena nedostatečným počtem pozorování v pěti políčkách kontingenční tabulky. (Dané zjištění by tedy bylo vhodné ověřit v rámci širšího sběru dat – např. v navazujících výzkumech).* V ostatních případech nebyla statisticky významná souvislost mezi znaky prokázána.

Z hodnocení pracovního prostředí vyplynulo, že 12,2 % respondentů nebylo spokojeno, 14,5 % se vyjádřilo neutrálně a 73,3 % bylo spokojeno. Jistota v zaměstnání je pro pracovní život důležitá a spolu s finančním ohodnocením práce pro ekonomicky aktivní ZVAP je významným faktorem. I když je jistota v zaměstnání vnímána pozitivně, značná část zaměstnanců žije v nejistotě a strachu ze ztráty zaměstnání (Červenka, 2015). Při hodnocení pocitu jistoty se svým zaměstnáním v ČR si bylo jisto 72,4 %, 27,6 % si svým zaměstnáním jisto nebylo.

Součástí **chování zaměstnavatele** je péče o zaměstnance a jejich pracovní podmínky k dosažení příznivých výsledků z hlediska časového (pracovní doba), prostorového (pracovní prostředí), bezpečnosti (bezpečnost a ochrana zdraví při práci) a dalších faktorů, které na zaměstnance působí při provádění sjednané práce a dosahování požadovaného výkonu. Příznivé pracovní podmínky pozitivně ovlivňují zdraví,

spokojenost, motivaci, schopnosti, výsledky a chování zaměstnanců a jsou předpokladem pro úspěšný výkon sjednané práce a dosažení požadovaného výkonu. Příznivé pracovní podmínky stabilizují zaměstnance a posilují jejich sounáležitost s vykonávanou prací a realizovanými cíli zaměstnavatele. Zároveň zvyšují atraktivitu práce a zlepšují pověst zaměstnavatele (Czech Trade, 2022). Chování zaměstnavatele ohodnotilo 7,7 % respondentů jako špatné, 19% jako neutrální a 73,3 % jako dobré. Své další možnosti profesního rozvoje respondenti zhodnotili jako velké v 57,5 %, jako žádné či malé v 16,7 % případů, průměrné v 25,8 %. Chování zaměstnavatele má významný vliv na hodnocení kvality životní úrovně ZVAP v ČR (viz analýza v Příloze č. 4).

Byla prokázána statisticky významná souvislost **typu pracovní smlouvy** s následujícími znaky, uvedenými v Tabulce č. 12.

Tabulka 12 - Souvislost typu pracovní smlouvy se znaky 4, 8, 9, 13, 18, 29, 43, 56, 60, 85, 100

OT. 17 – TYP PRACOVNÍ SMLOUVY A ...	HODNOTA χ^2	df	p	Stat. význ.
OT. 4 – NÁRODNOST	2,518	6	0,866	n. s.
OT. 8 – DÉLKA POBYTU	19,326	4	<0,001	***
OT. 9 – KRAJ POBYTU	2,472	4	0,65	n. s.
OT. 13 – RODINNÝ STAV	10,1	8	0,258	n. s.
OT. 18 – VÝŠE MZDY	22,587	4	<0,001	***
OT. 29 – ZAŘAZENÍ DO ŽEBŘÍČKU POSTAVENÍ	20,616	8	<0,01	**
OT. 43 - SPOKOJENOST S PRACOVNÍM PROSTŘEDÍM	6,824	4	0,146	n. s.
OT. 56 – POCIT V ČR „JAKO DOMA“	0,741	2	0,691	n. s.
OT. 60 – MLUVÍ ČESKY	12,902	4	<0,05	*
OT. 85 – HODNOCENÍ KVALITY SLUŽEB	0,876	2	0,645	n. s.
OT. 100 – HODNOCENÍ KVALITY ŽIVOTNÍ ÚROVNĚ	5,64	4	0,228	n. s.

Zdroj: vlastní výzkum, SASD, SPSS

Byla prokázána statisticky významná souvislost mezi typem pracovní smlouvy a délkou pobytu. **Nejdelší pobyt (nad 5 let) významně častěji uváděli respondenti s pracovní**

smlouvou na dobu neurčitou, nejkratší pobyt (do 2 let) uváděli významně častěji respondenti s pracovní smlouvou na dobu určitou. Respondenti s délkou pobytu 2 až 5 let významně častěji uváděli jako typ smlouvy dohodu o pracovní činnosti, dohodu o provedení práce či smlouvu o dílo.

Byla prokázána statisticky významná souvislost mezi typem pracovní smlouvy a výškou mzdy. **Platí, že respondenti s nejvyšší mzdou (40.000 Kč a více) významně častěji uvedli, že mají pracovní smlouvu na dobu neurčitou i na dobu určitou, respondenti s DPČ, DPP či smlouvou o dílo významně častěji uvedli nejnižší výši mzdy (do 20.000 Kč).** *Síla testu byla oslabena nedostatečným počtem pozorování ve dvou políčkách kontingenční tabulky. (Dané zjištění by tedy bylo vhodné ověřit v rámci širšího sběru dat – např. v navazujících výzkumech).*

Byla prokázána statisticky významná souvislost mezi typem smlouvy a zařazením do žebříčku postavení v ČR. **Platí, že respondenti s pracovní smlouvou na dobu určitou významně častěji hodnotili své postavení na sociálním žebříčku jako průměrné (střední).** *Síla testu byla oslabena nedostatečným počtem pozorování v osmi políčkách kontingenční tabulky. (Dané zjištění by tedy bylo vhodné ověřit v rámci širšího sběru dat – např. v navazujících výzkumech).*

Byla prokázána statisticky významná souvislost mezi typem pracovní smlouvy a znalostí češtiny. **Respondenti s pracovní smlouvou na dobu určitou významně častěji uváděli, že neumí česky a byli začátečníky ve znalosti českého jazyka.** *Síla testu byla oslabena nedostatečným počtem pozorování ve čtyřech políčkách kontingenční tabulky. (Dané zjištění by tedy bylo vhodné ověřit v rámci širšího sběru dat – např. v navazujících výzkumech).* V ostatních případech nebyla statisticky významná souvislost mezi znaky prokázána.

2.2 Kategorie zaměstnance

Byla prokázána statisticky významná souvislost **kategorie zaměstnance** s následujícími znaky, uvedenými v Tabulce č. 13.

Tabulka 13 - Souvislost kategorie zaměstnance se znaky 4, 8, 9, 13, 18, 29, 43, 56, 60, 85, 86, 87, 100

OT. 36 – KATEGORIE ZAMĚŠTNANCE A ...	HODNOTA χ^2	df	p	Stat. význ.
OT. 4 – NÁRODNOST	3,351	3	0,341	n. s.
OT. 8 – DÉLKA POBYTU	1,307	2	0,52	n. s.
OT. 9 – KRAJ POBYTU	4,514	2	0,105	n. s.
OT. 13 – RODINNÝ STAV	3,821	4	0,431	n. s.
OT. 18 – VÝŠE MZDY	18,803	2	<0,001	***
OT. 29 – ZAŘAZENÍ DO ŽEBŘÍČKU POSTAVENÍ	8,723	4	0,068	n. s.
OT. 43 - SPOKOJENOST S PRACOVNÍM PROSTŘEDÍM	1,976	2	0,372	n. s.
OT. 56 – POCIT V ČR „JAKO DOMA“	0,037	1	0,852	n. s.
OT. 60 – MLUVÍ ČESKY	1,458	2	0,482	n. s.
OT. 85 – KVALITA SLUŽEB ZAMĚŠTNAVATELE	1,812	1	0,182	n. s.
OT. 86 – TYPY VYUŽITÝCH SLUŽEB	4,232	4	0,376	n. s.
OT. 87 – FREKVENCE VYUŽITÍ SLUŽEB	0,453	1	0,505	n. s.
OT. 100 – HODNOCENÍ KVALITY ŽIVOTNÍ ÚROVNĚ	1,246	2	0,536	n. s.

Zdroj: vlastní výzkum, SASD, SPSS

Byla prokázána statisticky významná souvislost mezi kategorií zaměstnanců a výší mzdy. **Platí, že vedoucí, vědečtí, odborní a duševní pracovníci významně častěji uvádějí vyšší mzdu než THP pracovníci, pracovníci v administrativě, službách a jiní.** *Síla testu byla oslabena nedostatečným počtem pozorování v jednom poličku kontingenční tabulky. (Dané zjištění by tedy bylo vhodné ověřit v rámci širšího sběru dat – např. v navazujících výzkumech).* V ostatních případech nebyla statisticky významná souvislost mezi znaky prokázána.

2.3 Spokojenost s pracovním prostředím

Byla prokázána statisticky významná souvislost **spokojenosti s pracovním prostředím** s následujícími znaky, uvedenými v Tabulce č. 14.

Tabulka 14 - Souvislost spokojenosti s pracovním prostředím se znaky 9, 13, 56, 60, 87, 100

OT. 43 – SPOKOJENOST S PRACOVNÍM PROSTŘEDÍM	<i>HODNOTA</i> χ^2	<i>df</i>	p	Stat. význ.
OT. 9 – KRAJ POBYTU	1,648	4	0,8	n. s.
OT. 13 – RODINNÝ STAV	9,872	8	0,274	n. s.
OT. 56 – POCIT V ČR „JAKO DOMA“	22,833	2	<0,001	***
OT. 60 – ZNALOST ČESKÉHO JAZYKA	3,161	4	0,531	n. s.
OT. 87 – FREKVENCE VYUŽITÍ SLUŽEB	5,481	2	0,065	n. s.
OT. 100 – KVALITA ŽIVOTNÍ ÚROVNĚ V ČR	19,06	4	<0,001	***

Zdroj: vlastní výzkum, SASD, SPSS

Byla prokázána statisticky významná souvislost mezi spokojeností s pracovním prostředím a skutečností, zda se respondent v ČR cítí „jako doma“. **Ti respondenti, kteří uvedli, že jsou spokojeni s pracovním prostředím, významně častěji uváděli, že se v ČR cítí „jako doma“.** Respondenti, kteří uvedli, že se v ČR necítí „jako doma“, významně častěji vyjadřovali nespokojenost s pracovním prostředím nebo ho hodnotili jako průměrné.

Byla prokázána statisticky významná souvislost mezi spokojeností s pracovním prostředím a hodnocením kvality životní úrovně v ČR. **Respondenti, kteří uvedli, že jsou nespokojeni s pracovním prostředím, významně častěji uváděli, že nejsou spokojeni se svým životním standardem.** Respondenti, kteří vyjadřovali spokojenost s pracovním prostředím nebo ho hodnotili jako průměrné, významně častěji vyjadřovali spokojenost se svým životním standardem. *Síla testu byla oslabena nedostatečným počtem pozorování ve čtyřech políčkách kontingenční tabulky. (Dané zjištění by tedy bylo vhodné ověřit v rámci širšího sběru dat – např. v navazujících výzkumech).* V ostatních případech nebyla statisticky významná souvislost mezi znaky prokázána.

Byla prokázána statisticky významná souvislost **pocitu jistoty v zaměstnání** s následujícími znaky, uvedenými v Tabulce č. 15.

Tabulka 15 - Souvislost pocitu jistoty v zaměstnání se znaky 4, 8, 9, 13, 18, 43, 56, 60,100

OT. 44 – POCIT JISTOTY V ZAMĚSTNÁNÍ A ...	HODNOTA χ^2	df	p	Stat. význam.
OT. 4 – NÁRODNOST	6,539	3	0,088	n. s.
OT. 8 – DÉLKA POBYTU	0,806	2	0,668	n. s.
OT. 9 – KRAJ POBYTU	0,971	2	0,615	n. s.
OT. 13 – RODINNÝ STAV	11,624	4	<0,05	*
OT. 18 – VÝŠE MZDY	0,9	2	0,638	n. s.
OT. 43 - SPOKOJENOST S PRACOVNÍM PROSTŘEDÍM	32,742	2	<0,001	***
OT. 56 – POCIT V ČR „JAKO DOMA“	6,187	1	<0,05	*
OT. 60 – MLUVÍ ČESKY	0,853	2	0,653	n. s.
OT. 100 – HODNOCENÍ KVALITY ŽIVOTNÍ ÚROVNĚ	6,289	2	<0,05	*

Zdroj: vlastní výzkum, SASD, SPSS

Byla prokázána statisticky významná souvislost mezi pocitem jistoty v zaměstnání a rodinným stavem. **Svobodní respondenti měli významně častěji pocit, že jejich zaměstnání je nejisté, ženatí (vdané) měli významně častěji pocit, že jejich zaměstnání je jisté.** *Síla testu byla oslabena nedostatečným počtem pozorování ve třech poličkách kontingenční tabulky. (Dané zjištění by tedy bylo vhodné ověřit v rámci širšího sběru dat – např. v navazujících výzkumech).*

Byla prokázána statisticky významná souvislost mezi pocitem jistoty v zaměstnání a spokojeností s pracovním prostředím. **Respondenti, kteří měli pocit, že jejich zaměstnání je nejisté, významně častěji uváděli, že jsou nespokojeni s pracovním prostředím nebo se k němu stavěli neutrálně. Respondenti, kteří měli pocit, že jejich zaměstnání je jisté, významně častěji uváděli, že jsou s pracovním prostředím spokojeni.**

Byla prokázána statisticky významná souvislost mezi pocitem jistoty v zaměstnání a skutečností, zda se respondent cítí v ČR „jako doma“ či nikoliv. **Respondenti, kteří**

měli pocit, že jejich zaměstnání je nejisté, významně častěji uváděli, že se v ČR „jako doma“ necítí. Respondenti, kteří měli pocit, že jejich zaměstnání je jisté, významně častěji uváděli, že se v ČR „jako doma“ cítí.

Byla prokázána statisticky významná souvislost mezi pocitem jistoty v zaměstnání a hodnocením kvality životní úrovně při pobytu v ČR. **Respondenti, kteří měli pocit, že jejich zaměstnání je nejisté, byli významně častěji s kvalitou jejich životní úrovně při pobytu v ČR méně spokojeni než respondenti, kteří měli pocit, že jejich zaměstnání je jisté – ti byli s kvalitou jejich životní úrovně při pobytu v ČR spokojeni významně více.** V ostatních případech nebyla statisticky významná souvislost mezi znaky prokázána.

Byla prokázána statisticky významná souvislost **chování zaměstnavatele** s následujícími znaky, uvedenými v Tabulce č. 16.

Tabulka 16 - Souvislost chování zaměstnavatele se znaky 4, 8, 9, 13, 18, 29, 43, 56, 60, 70, 71, 80, 85, 86, 87, 100

OT. 45 – CHOVÁNÍ ZAMĚSTNAVATELE A ...	HODNOTA χ^2	df	p	Stat. význ.
OT. 4 – NÁRODNOST	6,795	6	0,34	n. s.
OT. 8 – DÉLKA POBYTU	3,111	4	0,539	n. s.
OT. 9 – KRAJ POBYTU	3,576	4	0,466	n. s.
OT. 13 – RODINNÝ STAV	11,872	8	0,157	n. s.
OT. 18 – VÝŠE MZDY	8,703	4	0,069	n. s.
OT. 29 – ZAŘAZENÍ DO ŽEBŘÍČKU POSTAVENÍ V ČR	25,796	8	<0,01	**
OT. 43 – SPOKOJENOST S PRACOVNÍM PROSTŘEDÍM	98,204	4	<0,001	***
OT. 56 – POCIT V ČR „JAKO DOMA“	12,228	2	<0,05	*
OT. 60 – MLUVÍ ČESKY	0,273	4	0,991	n. s.
OT. 70 – INTERAKCE S LIDMI KOLEM	8,408	4	0,078	n. s.
OT. 71 – KULTURNÍ PŘEKÁŽKY	13,69	4	<0,01	**
OT. 80 – ZÁŽITEK DISKRIMINACE	5,571	2	0,062	n. s.
OT. 85 – KVALITA SLUŽEB ZAMĚSTNAVATELE	17,874	2	<0,001	***

OT. 86 – TYPY VYUŽÍVANÝCH SLUŽEB	22,005	8	<0,01	**
OT. 87 – FREKVENCE VYUŽÍVÁNÍ SLUŽEB	7,085	2	<0,05	*
OT. 100 – HODNOCENÍ KVALITY ŽIVOTNÍ ÚROVNĚ	8,178	4	0,085	n. s.

Zdroj: vlastní výzkum, SASD, SPSS

Byla prokázána statisticky významná souvislost mezi chováním zaměstnavatele a zařazením do žebříčku postavení v ČR. **Respondenti, kteří hodnotili chování zaměstnavatele neutrálně, významně častěji uváděli nízké postavení v žebříčku postavení v ČR. Respondenti, kteří hodnotili chování zaměstnavatele jako dobré, významně častěji uváděli, že jejich zařazení v žebříčku postavení je průměrné, střední. Síla testu byla oslabena nedostatečným počtem pozorování v šesti políčkách kontingenční tabulky. (Dané zjištění by tedy bylo vhodné ověřit v rámci širšího sběru dat – např. v navazujících výzkumech).**

Byla prokázána statisticky významná souvislost mezi chováním zaměstnavatele a spokojeností s pracovním prostředím. **Respondenti, kteří hodnotili chování zaměstnavatele neutrálně, významně častěji zaujímali k chování zaměstnavatele neutrální postoj. Respondenti, kteří hodnotili chování zaměstnavatele jako dobré, významně častěji uváděli, že jsou se svým pracovním prostředím spokojeni. Síla testu byla oslabena nedostatečným počtem pozorování ve dvou políčkách kontingenční tabulky. (Dané zjištění by tedy bylo vhodné ověřit v rámci širšího sběru dat – např. v navazujících výzkumech).**

Byla prokázána statisticky významná souvislost mezi chováním zaměstnavatele a skutečností, zda se respondent v ČR cítí „jako doma“ či nikoliv. **Respondenti, kteří hodnotili chování zaměstnavatele neutrálně, významně častěji uváděli, že se v ČR necítí „jako doma“. Respondenti, kteří hodnotili chování zaměstnavatele jako dobré, významně častěji uváděli, že se v ČR cítí „jako doma“.**

Byla prokázána statisticky významná souvislost mezi chováním zaměstnavatele a kulturními překážkami, které respondentovi brání v dodržování kulturních tradic.

Respondenti, kteří hodnotili chování zaměstnavatele neutrálně, významně častěji uváděli, že kulturní překážky měli větší než velké. Respondenti, kteří hodnotili chování zaměstnavatele jako dobré, významně častěji uváděli, že nevnímali žádné kulturní překážky. Síla testu byla oslabena nedostatečným počtem pozorování ve dvou políčkách kontingenční tabulky. (Dané zjištění by tedy bylo vhodné ověřit v rámci širšího sběru dat – např. v navazujících výzkumech).

Byla prokázána statisticky významná souvislost mezi chováním zaměstnavatele a kvalitou jeho služeb. **Respondenti, kteří hodnotili chování zaměstnavatele jako špatné nebo ho hodnotili neutrálně, významně častěji označili kvalitu jeho služeb jako špatnou až průměrnou. Respondenti, kteří hodnotili chování zaměstnavatele jako dobré, významně častěji označili kvalitu jeho služeb jako dobrou.**

Byla prokázána statisticky významná souvislost mezi chováním zaměstnavatele a typy využívaných služeb. **Respondenti, kteří hodnotili chování zaměstnavatele jako špatné, významně častěji uváděli, že jim žádné služby nebyly nabídnuty. Tuto odpověď naopak významně méně volili ti respondenti, kteří označili kvalitu služeb zaměstnavatele jako dobrou. Síla testu byla oslabena nedostatečným počtem pozorování ve dvou políčkách kontingenční tabulky. (Dané zjištění by tedy bylo vhodné ověřit v rámci širšího sběru dat – např. v navazujících výzkumech).**

Byla prokázána statisticky významná souvislost mezi chováním zaměstnavatele a frekvencí využívaných služeb. **Respondenti, kteří hodnotili chování zaměstnavatele jako špatné, významně častěji uváděli, že jeho služby nevyužívali nebo je využili jen málo. Respondenti, kteří hodnotili chování zaměstnavatele jako dobré, významně častěji uváděli, že služby zaměstnavatele využívali.** V ostatních případech nebyla statisticky významná souvislost mezi znaky prokázána.

Byla prokázána statisticky významná souvislost **možností dalšího profesního rozvoje** s následujícími znaky, uvedenými v Tabulce č. 17.

Tabulka 17 - Souvislost možností dalšího profesního rozvoje se znaky 4, 8, 9, 13, 18, 29, 43, 56, 60, 70, 100

OT. 46 – MOŽNOSTI DALŠÍHO PROFESNÍHO ROZVOJE A ...	HODNOTA χ^2	df	p	Stat. význ.
OT. 4 – NÁRODNOST	12,031	6	0,061	n. s.
OT. 8 – DÉLKA POBYTU	2,08	4	0,721	n. s.
OT. 9 – KRAJ POBYTU	6,069	4	0,194	n. s.
OT. 13 – RODINNÝ STAV	11,284	8	0,186	n. s.
OT. 18 – VÝŠE MZDY	9,215	4	0,056	n. s.
OT. 29 – ZAŘAZENÍ DO ŽEBŘÍČKU POSTAVENÍ V ČR	14,516	8	0,069	n. s.
OT. 43 – SPOKOJENOST S PRACOVNÍM PROSTŘEDÍM	21,329	4	<0,001	***
OT. 56 – POCIT V ČR „JAKO DOMA“	7,554	2	<0,05	*
OT. 60 – MLUVÍ ČESKY	2,77	4	0,597	n. s.
OT. 70 – INTERAKCE S LIDMI KOLEM	13,049	4	<0,05	*
OT. 100 – HODNOCENÍ KVALITY ŽIVOTNÍ ÚROVNĚ	5,825	4	0,213	n. s.

Zdroj: vlastní výzkum, SASD, SPSS

Byla prokázána statisticky významná souvislost mezi možnostmi dalšího profesního rozvoje a spokojeností s pracovním prostředím. **Respondenti, kteří uvedli, že jejich možnosti pracovního rozvoje jsou velké, významně častěji uváděli, že jsou spokojeni s pracovním prostředím. Respondenti, kteří uvedli, že možnosti jejich profesního rozvoje jsou malé nebo žádné, významně častěji uváděli, že jsou s pracovním prostředím nespokojeni.** *Síla testu byla oslabena nedostatečným počtem pozorování v jednom poličku kontingenční tabulky. (Dané zjištění by tedy bylo vhodné ověřit v rámci širšího sběru dat – např. v navazujících výzkumech).*

Byla prokázána statisticky významná souvislost mezi možnostmi dalšího profesního rozvoje a skutečností, zda se respondent cítí v ČR „jako doma“ či nikoliv. **Respondenti, kteří uvedli, že jejich možnosti pracovního rozvoje jsou velké, významně častěji uváděli, že se v ČR cítí „jako doma“.**

Byla prokázána statisticky významná souvislost mezi možnostmi dalšího profesního rozvoje a interakcí s ostatními lidmi kolem. **Respondenti, kteří uvedli, že jejich možnosti pracovního rozvoje jsou velké, označili významně častěji interakci s lidmi kolem za výbornou. Respondenti, kteří uvedli, že možnosti jejich profesního rozvoje jsou malé nebo žádné, významně častěji označili interakci s lidmi kolem za špatnou či průměrnou.** *Síla testu byla oslabena nedostatečným počtem pozorování v jednom poličku kontingenční tabulky. (Dané zjištění by tedy bylo vhodné ověřit v rámci širšího sběru dat – např. v navazujících výzkumech).* V ostatních případech nebyla statisticky významná souvislost mezi znaky prokázána.

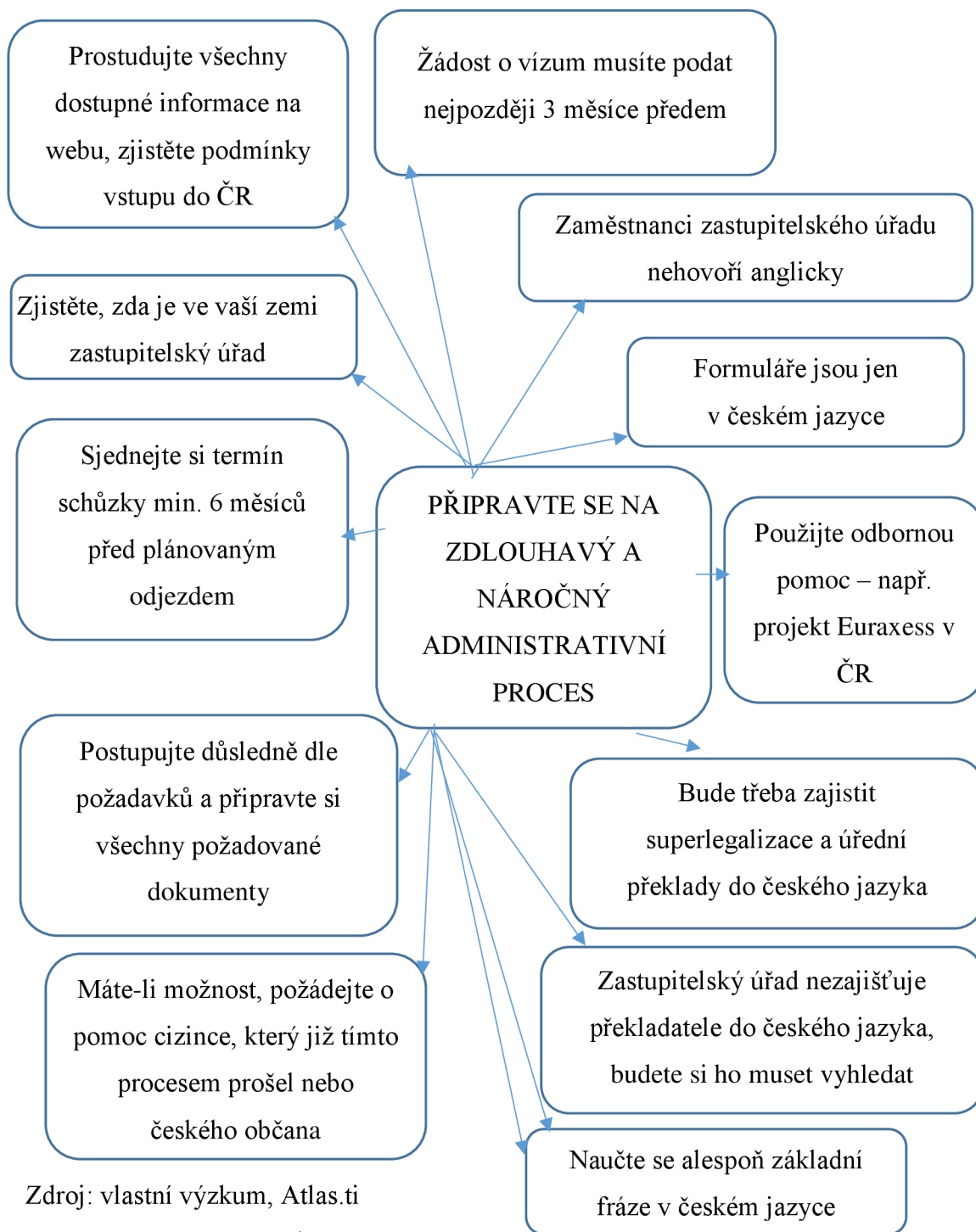
2.4 Překážky při vstupu na pracovní trh do ČR

Normy vyplývající z našich zákonů označovali respondenti za svazující, bariéry cítili i při jednání na našich úřadech – především na Cizinecké policii a OAMP. Analýzy potvrdily, že obecně velkou překážkou byla administrativa. Problematický byl již proces získání víza - pobytového titulu pro vstup do ČR – respondenti jej popisovali jako velmi byrokratický a složitý, připomínající doby Rakouska-Uherska, a práci našich zastupitelských úřadů jako velmi pomalou. Problém spočíval v jazykové bariéře - úředním jazykem je čeština, takže činilo potíže vyplňování různých formulářů, zajišťování superlegalizací dokumentů či ověřených překladů, zajištění požadovaných smluv (od zaměstnavatele a na ubytování) předem.

24 % cizinců nebylo spokojeno s jednáním na úřadech v ČR, 46,2 % vyjádřilo spokojenost, 29,8 % se vyjádřilo neutrálně. Některé odpovědi vyzněly i jako varování neriskovat dlouhodobý pobyt v ČR (kromě Prahy) a jet raději pracovat do jiné země. ZVAP upozorňovali, že občané ČR nejsou k cizincům empatičtí. Mzdy byly označeny jako nízké, dále byla zmiňována problematika daní a pojištění, především zdravotního. V pracovním procesu bylo také kritizováno nízké mzdové ohodnocení, především pro začínající odborné asistenty, ve srovnání se zeměmi dále na západ.

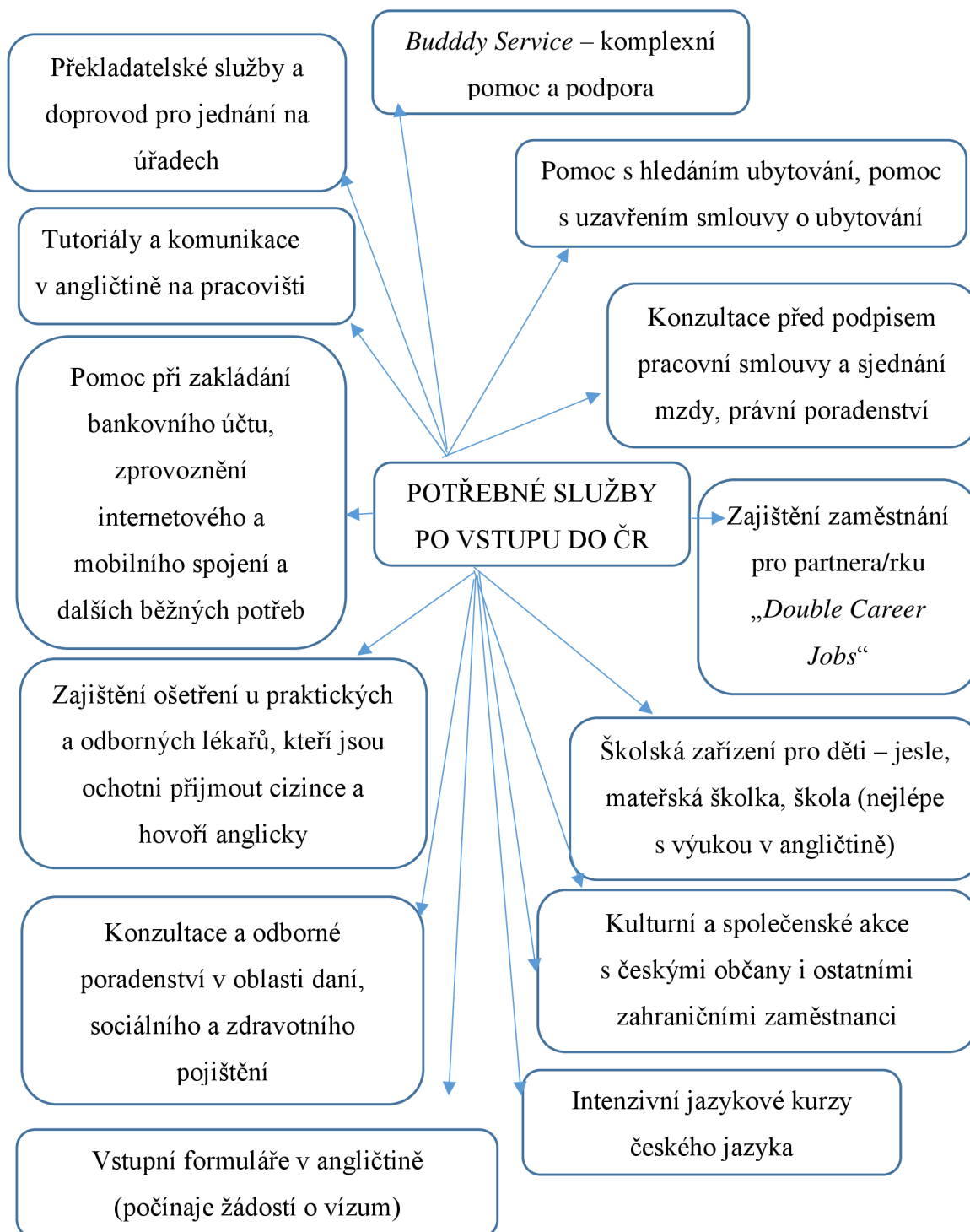
Graf č. 5 ukazuje doporučení, která by respondenti předali ostatním cizincům, kteří mají v úmyslu jet pracovat do ČR.

Graf 5 – Jaká doporučení by respondenti předali cizincům ke vstupnímu procesu do ČR?



Graf č. 6 uvádí, jaké služby jsou potřebné při vstupu na pracovní trh v ČR (jejichž nedostatečnost může působit jako překážka v integraci).

Graf 6 – Jaké služby jsou potřebné při vstupu na pracovní trh v ČR?



Zdroj: vlastní výzkum, Atlas.ti

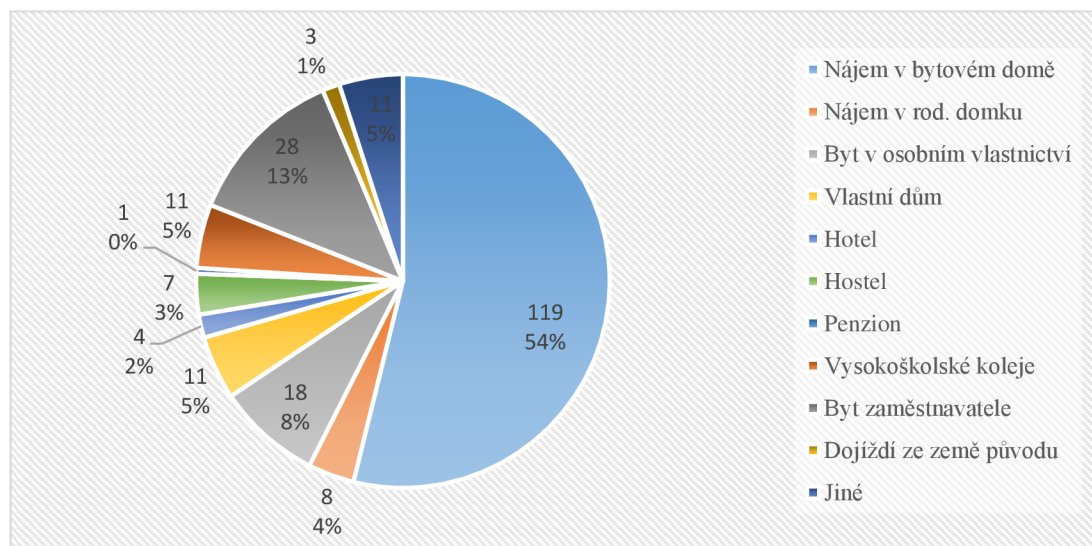
Pozn.: —————> = souvisí s

3. Sociální integrace

3.1 Bydlení

V Grafu č. 7 jsou uvedeny typy bydlení respondentů v ČR. Největší počet cizinců žil v nájmu (54 %), některým poskytl ubytování zaměstnavatel (13 %) a někteří bydleli již ve vlastním bytě (8 %). Ostatní uvedli pobyt v různých typech bydlení – na kolejích, ve vlastním domě či jiný neuvedený typ (po 11 %), někteří uvedli nájem v rodinném domě (4 %) a od 3 % odpovědí níže bydleli v hotelu, hostelu či penzionu. 1% dojíždělo ze země svého původu. Na pětistupňové škále (velmi nespokojen/a – spíš nespokojen/a – ani spokojen/a, ani nespokojen/a – spíš spokojen/a – velmi spokojen/a, respondenti uvedli, že téměř polovina (44 %) cizinců byla s bydlením v ČR spíše spokojena a 23 % bylo velmi spokojeno. 41 % uvedlo neutrální stanovisko a zbývajících 10 % bylo spíše nespokojeno nebo velmi nespokojeno (4 %). Někteří cizinci popisovali slovně své problémy s ubytováním v ČR – nejčastěji byl uveden špatný poměr kvality a ceny bydlení, velká vzdálenost od pracoviště, zastaralé vybavení (rozvody, kanalizace, nutnost oprav). Také byl zmiňován malý výběr dostupných bytů a nákup bytu označen jako komplikovaný.

Graf 7 – Typ bydlení



Zdroj: vlastní výzkum, Excel (Forms)

Byla prokázána statisticky významná souvislost **typu bydlení** s následujícími znaky, uvedenými v Tabulce č. 18.

Tabulka 18 - Souvislost typu bydlení se znaky 4, 8, 9, 13, 18, 29, 43, 56, 60, 70, 71, 76, 80, 100

OT. 23 – TYP BYDLENÍ A ...	HODNOTA χ^2	df	p	Stat. význ.
OT. 4 – NÁRODNOST	28,935	9	<0,001	***
OT. 8 – DÉLKA POBYTU	25,671	6	<0,001	***
OT. 9 – KRAJ POBYTU	11,173	6	0,083	n. s.
OT. 13 – RODINNÝ STAV	38,116	12	<0,001	***
OT. 18 – VÝŠE MZDY	6,349	6	0,385	n. s.
OT. 29 – ZAŘAZENÍ DO ŽEBŘÍČKU POSTAVENÍ	17,191	12	0,143	n. s.
OT. 43 - SPOKOJENOST S PRACOVNÍM PROSTŘEDÍM	6,322	6	0,388	n. s.
OT. 56 – POCIT V ČR „JAKO DOMA“	8,753	3	<0,05	*
OT. 60 – MLUVÍ ČESKY	27,014	6	<0,001	***
OT. 70 – INTERAKCE S LIDMI KOLEM	8,5	6	0,204	n. s.
OT. 71 – KULTURNÍ PŘEKÁŽKY	7,732	6	0,258	n. s.
OT. 76 – SETKÁVÁNÍ S OSOBAMI STEJNÉ KULTURY	0,654	3	0,884	n. s.
OT. 80 – ZÁŽITEK DISKRIMINACE	5,826	3	0,12	n. s.
OT. 100 – HODNOCENÍ KVALITY ŽIVOTNÍ ÚROVNĚ	5,175	6	0,522	n. s.

Zdroj: vlastní výzkum, SASD, SPSS

Byla prokázána statisticky významná souvislost mezi typem bydlení a národností. **Respondenti z Evropy (i mimo EU) významně častěji uváděli, že bydlí v nájmu v bytě, rodinném domě apod., respondenti z asijských a afrických zemí významně častěji uváděli, že jim bydlení zajistil zaměstnavatel (byt, koleje apod.).** *Síla testu byla oslabena nedostatečným počtem pozorování v pěti políčkách kontingenční tabulky. (Dané zjištění by tedy bylo vhodné ověřit v rámci širšího sběru dat – např. v navazujících výzkumech).*

Byla prokázána statisticky významná souvislost mezi typem bydlení a délkou pobytu v České republice. **Platí, že respondenti s nejvyšší délkou pobytu (nad 5 let) významně častěji uvedli, že mají vlastní byt či dům, respondenti s délkou pobytu**

2 až 5 let významně častěji uvedli, že jim bydlení zajistil zaměstnavatel (byt, koleje apod.).

Byla prokázána statisticky významná souvislost mezi typem bydlení a rodinným stavem respondenta. **Ženatí (vdané) významně častěji uváděli, že mají vlastní bydlení (vlastní byt či dům), svobodným významně častěji zajistil bydlení zaměstnavatel (byt, koleje apod.), osoby žijící v partnerském soužití významně častěji bydlely v nájmu.** *Síla testu byla oslabena nedostatečným počtem pozorování v devíti políčkách kontingenční tabulky. (Dané zjištění by tedy bylo vhodné ověřit v rámci širšího sběru dat – např. v navazujících výzkumech).*

Byla prokázána statisticky významná souvislost mezi typem bydlení a skutečností, zda se respondenti v ČR cítí „jako doma“ či nikoliv. **Platí, že respondenti s vlastním bydlením (byt, dům) významně častěji uváděli, že se v ČR cítí „jako doma“.**

Byla prokázána statisticky významná souvislost mezi typem bydlení a znalostí češtiny. **Platí, že respondenti s vlastním bydlením významně častěji uváděli lepší znalost českého jazyka, horší znalost uváděli zejména ti, kteří bydleli v hostelu, penzionu nebo do ČR dojížděli.** *Síla testu byla oslabena nedostatečným počtem pozorování v pěti políčkách kontingenční tabulky. (Dané zjištění by tedy bylo vhodné ověřit v rámci širšího sběru dat – např. v navazujících výzkumech).* V ostatních případech nebyla statisticky významná souvislost mezi znaky prokázána.

Byla prokázána statisticky významná souvislost **spokojenosti s bydlením** s následujícími znaky, uvedenými v Tabulce č. 19.

Tabulka 19 - Souvislost spokojenosti s bydlením se znaky 4, 8, 9, 13, 18, 29, 43, 56, 60, 85, 100

OT. 24 – SPOKOJENOST S BYDLENÍM A ...	HODNOTA X^2	df	p	Stat. význ.
OT. 4 – NÁRODNOST	2,536	6	0,864	n. s.
OT. 8 – DÉLKA POBYTU	1,126	4	0,89	n. s.
OT. 9 – KRAJ POBYTU	6,16	4	0,188	n. s.

OT. 13 – RODINNÝ STAV	11,935	8	0,154	n. s.
OT. 18 – VÝŠE MZDY	2,364	4	0,669	n. s.
OT. 29 – ZAŘAZENÍ DO ŽEBŘÍČKU POSTAVENÍ	14,251	8	0,075	n. s.
OT. 43 - SPOKOJENOST S PRACOVNÍM PROSTŘEDÍM	13,763	4	<0,01	**
OT. 56 – POCIT V ČR „JAKO DOMA“	15,528	2	<0,001	***
OT. 60 – MLUVÍ ČESKY	5,514	4	0,239	n. s.
OT. 85 – KVALITA SLUŽEB ZAMĚSTNAVATELE	0,016	2	0,992	n. s.
OT. 100 – HODNOCENÍ KVALITY ŽIVOTNÍ ÚROVNĚ	22,56	4	<0,001	***

Zdroj: vlastní výzkum, SASD, SPSS

Byla prokázána statisticky významná souvislost mezi spokojeností s bydlením a spokojeností s pracovním prostředím. **Respondenti, kteří uváděli, že jsou spokojeni s bydlením, významně častěji uvedli, že jsou spokojeni s pracovním prostředím. Nespokojenost s bydlením naopak významně souvisela s nespokojeností s pracovním prostředím. Síla testu byla oslabena nedostatečným počtem pozorování ve dvou políčkách kontingenční tabulky. (Dané zjištění by tedy bylo vhodné ověřit v rámci širšího sběru dat – např. v navazujících výzkumech).**

Byla prokázána statisticky významná souvislost mezi spokojeností s bydlením a skutečností, zda se respondenti v ČR cítí „jako doma“ či nikoliv. **Platí, že respondenti, kteří uvedli, že jsou spokojeni s bydlením, významně častěji uváděli, že se v ČR cítí „jako doma“. Respondenti, kteří uvedli, že jsou s bydlením nespokojeni nebo spokojeni průměrně, významně častěji uváděli, že se v ČR „jako doma“ necítí.**

Byla prokázána statisticky významná souvislost mezi spokojeností s bydlením a hodnocením kvality životní úrovně při pobytu v ČR. **Platí, že respondenti, kteří uvedli, že jsou spokojeni s bydlením, významně častěji uváděli, že jsou velmi spokojeni s kvalitou životní úrovně při svém pobytu v ČR. Síla testu byla oslabena nedostatečným počtem pozorování ve čtyřech políčkách kontingenční tabulky. (Dané zjištění by tedy bylo vhodné ověřit v rámci širšího sběru dat – např. v navazujících**

výzkumech). V ostatních případech nebyla statisticky významná souvislost mezi znaky prokázána.

Byla prokázána statisticky významná souvislost **charakteristiky sousedů** s následujícími znaky, uvedenými v Tabulce č. 20.

Tabulka 20 - Souvislost sousedů se znaky 4, 8, 9, 13, 29, 56, 60, 70, 71, 76, 80, 100

OT. 52 – CHARAKTERISTIKA SOUSEDŮ A ...	HODNOTA χ^2	df	p	Stat. význam.
OT. 4 – NÁRODNOST	9,197	3	<0,05	*
OT. 8 – DÉLKA POBYTU	10,997	2	<0,01	**
OT. 9 – KRAJ POBYTU	2,234	2	0,327	n. s.
OT. 13 – RODINNÝ STAV	22,087	4	<0,001	***
OT. 29 – ZAŘAZENÍ DO ŽEBŘÍČKU POSTAVENÍ V ČR	0,561	4	0,967	n. s.
OT. 56 – POCIT V ČR „JAKO DOMA“	0,252	1	0,619	n. s.
OT. 60 – MLUVÍ ČESKY	2,98	2	0,225	n. s.
OT. 70 – INTERAKCE S LIDMI KOLEM	0,349	2	0,84	n. s.
OT. 71 – KULTURNÍ PŘEKÁŽKY	3,764	2	0,152	n. s.
OT. 76 – SETKÁVÁNÍ S OSOBAMI STEJNÉ KULTURY	4,156	1	<0,05	*
OT. 80 – ZÁŽITEK DISKRIMINACE	2,158	1	0,145	n. s.
OT. 100 – HODNOCENÍ KVALITY ŽIVOTNÍ ÚROVNĚ	1,569	2	0,456	n. s.

Zdroj: vlastní výzkum, SASD, SPSS

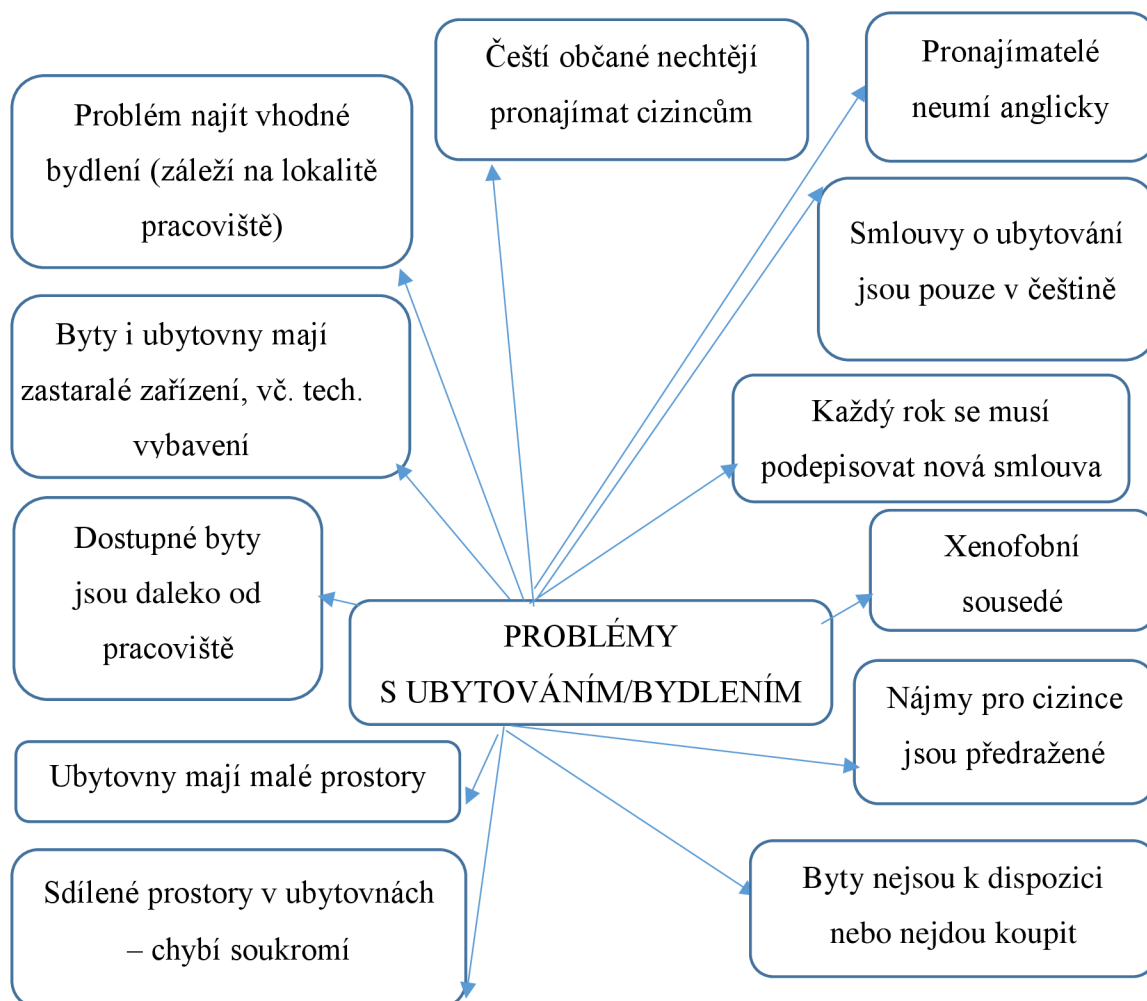
Byla prokázána statisticky významná souvislost mezi charakteristikou sousedů a národností respondenta. **Respondenti z asijských a afrických zemí významně častěji uváděli, že mezi jejich sousedy jsou občané různých národností včetně Čechů.**

Byla prokázána statisticky významná souvislost mezi charakteristikou sousedů a délkou pobytu v ČR. **Respondenti, kteří v ČR pobývali 2 až 5 let, významně častěji uváděli, že mezi jejich sousedy jsou občané různých národností včetně Čechů, občané s největší délkou pobytu (5 a více let) významně častěji uváděli, že mezi jejich sousedy jsou čeští občané.**

Byla prokázána statisticky významná souvislost mezi charakteristikou sousedů a rodinným stavem. **Vdané a ženatí respondenti s partnerem v ČR významně častěji uváděli, že mezi jejich sousedy jsou Češi, svobodní respondenti a vdané a ženatí respondenti s partnerem v zemi původu významně častěji uváděli, že mezi jejich sousedy jsou občané různých národností včetně Čechů.**

Byla prokázána statisticky významná souvislost mezi charakteristikou sousedů a setkáváním se s osobami stejné kultury. **Platí, že respondenti, mezi jejichž sousedy patřili čeští občané, se s osobami stejné kultury setkávali spíše méně. Respondenti, mezi jejichž sousedy byli občané různých národností včetně Čechů, významně častěji uváděli, že se s osobami stejné kultury setkávali častěji.** V ostatních případech nebyla statisticky významná souvislost mezi znaky prokázána. Důvody nespokojenosti respondentů s bydlením jsou uvedeny v Grafu č. 8.

Graf 8 – Jaké byly důvody nespokojenosti s bydlením?



Zdroj: vlastní výzkum, Atlas.ti

Pozn.:  = souvisí s

3.2 Sociální kontakty

59,7 % respondentů uvedlo, že žilo pouze mezi českými občany, 39,8 % žilo mezi občany různých národností včetně českých občanů. Pouze 0,5 % zahraničních zaměstnanců žilo mezi lidmi ze země svého původu. K ochotě českých občanů pomáhat cizincům se 10 % respondentů vyjádřilo negativně, 71 % neutrálně (nejsou ochotní ani neochotní) a 19 % uvedlo, že jim čeští občané byli ochotni pomoci. Respondenti uvedli průměrně 2 – 3 české občany, od kterých by si mohli vypůjčit peníze.

10 % cizinců uvedlo, že je občané ČR nerespektují, 33,9 % se vyjádřilo neutrálně a 56,1 % uvedlo chování s respektem ke své osobě. Vztah občanů ČR k národnosti cizince hodnotilo 50,2 % respondentů jako špatný, 35,3 % jako spíš dobrý a 14,5 % jako velmi dobrý.

97 % respondentů udržovalo kontakty s osobami ve své zemi původu. Pouze šest osob (3 %) se vyjádřilo, že ne. Celkem byly uvedeny kontakty s 20 a více osobami ve své zemi původu, většinou to byla rodina a přátelé. 70 % respondentů uvedlo, že navštěvuje své příbuzné a přátele v zemi původu několikrát za rok. 12 % uvedlo i častější kontakty (sousedící země). Ostatní uváděli pouze jednou ročně, méně než jednou ročně, nebo že nikoho ze své země původu nenavštěvují. Případně, že by rádi měli dostatek volna z práce, aby mohli do své země zajet. Respondenti uvedli, že kontakty s lidmi ze své země původu v 0,5 % považují za nedůležité, 8,4 % ani důležité, ani nedůležité, 32,5 % spíše důležité a 58,6 % velmi důležité.

Byla prokázána statisticky významná souvislost **důležitosti kontaktů s lidmi ze země původu** s následujícími znaky, uvedenými v Tabulce č. 21.

Tabulka 21 - Souvislost důležitosti kontaktů s lidmi ze země původu se znaky 4, 8, 13, 29, 56, 70, 71, 76, 80, 100

OT. 51 – DŮLEŽITOST KONTAKTŮ S LIDMI ZE ZEMĚ PŮVODU A ...	HODNOTA χ^2	df	p	Stat. význ.
OT. 4 – NÁRODNOST	1,005	3	0,8	n. s.
OT. 8 – DÉLKA POBYTU	0,478	2	0,787	n. s.
OT. 13 – RODINNÝ STAV	1,482	4	0,83	n. s.
OT. 29 – ZAŘAZENÍ DO ŽEBŘÍČKU POSTAVENÍ V ČR	1,046	4	0,903	n. s.
OT. 56 – POCIT V ČR „JAKO DOMA“	1,636	1	0,204	n. s.
OT. 70 – INTERAKCE S LIDMI KOLEM	1,469	2	0,48	n. s.
OT. 71 – KULTURNÍ PŘEKÁŽKY	0,275	2	0,872	n. s.
OT. 76 – SETKÁVÁNÍ S OSOBAMI STEJNÉ KULTURY	0,685	1	0,412	n. s.
OT. 80 – ZÁŽITEK DISKRIMINACE	0,432	1	0,515	n. s.
OT. 100 – HODNOCENÍ KVALITY ŽIVOTNÍ ÚROVNĚ	7,191	2	<0,05	*

Zdroj: vlastní výzkum, SASD, SPSS

Byla prokázána statisticky významná souvislost mezi hodnocením důležitosti kontaktů s lidmi ze země původu a hodnocením kvality životní úrovně při pobytu v ČR. **Respondenti, kteří hodnotili kontakty s lidmi ze země původu jako důležité, ve významně menší míře uváděli, že nejsou spokojeni se svým životním standardem při pobytu v ČR.** Síla testu byla oslabena nedostatečným počtem pozorování ve dvou políčkách kontingenční tabulky. (Dané zjištění by tedy bylo vhodné ověřit v rámci širšího sběru dat – např. v navazujících výzkumech). V ostatních případech nebyla statisticky významná souvislost mezi znaky prokázána.

3.3 Sociální postavení respondentů

Respondenti hodnotili na pětistupňové škále své postavení jako: velmi špatné – spíše špatné – neutrální – spíše dobré – velmi dobré.

Hodnocení postavení cizince vzhledem českým občanům v okolí

Z hodnocení vychází průměrná hodnota: 3,63 na pětistupňové škále (0,9 % uvedlo velmi špatné postavení, 4,1% spíše špatné, 53,8 neutrální, 30,8 % spíše dobré a 10,4 % velmi dobré).

Hodnocení postavení cizince vzhledem k ostatním cizincům v ČR

Z hodnocení vychází průměrná hodnota: 3,78 na pětistupňové škále (1,4% velmi špatné, 4,1 % spíše špatné, 54,6 % neutrální, 29 % spíše dobré, 10,9 % velmi dobré). Z obou průměrných hodnot lze soudit, že cizinec se v ČR mezi majoritními obyvateli cítí průměrně dobře – tedy ani jako původní občan, ale určitě jako akceptovaný člověk. Ve srovnání s ostatními cizinci dokonce ještě lépe (pravděpodobně díky svému vyššímu sociálnímu statusu).

Celkové hodnocení sociálního statusu cizince v ČR

Hodnocení probíhalo na škále od 1 do 10 (1 – nejnižší sociální status až 10 – nejvyšší sociální status). Odpovědi vykázaly průměr 6,33, což je příznivá hodnota, která ukazuje, že sociální status těchto cizinců v ČR je na úrovni střední třídy obyvatelstva. O něco se liší odpovědi z dotazníků v českém jazyce – průměr u nich vychází 6,71, výsledný průměr ze všech dotazníků je 6,52.

Sociální status a integrace

Byla prokázána statisticky významná souvislost **zařazení do žebříčku postavení v ČR** s následujícími znaky, uvedenými v Tabulce č. 22.

Tabulka 22 - Souvislost zařazení do žebříčku postavení v ČR se znaky 43, 56, 60, 70, 71, 76, 80, 100

OT. 29 – ZAŘAZENÍ DO ŽEBŘÍČKU POSTAVENÍ V ČR ...	HODNOTA χ^2	df	p	Stat. význam.
OT. 43 – SPOKOJENOST S PRACOVNÍM PROSTŘEDÍM	27,208	8	<0,001	***
OT. 56 – POCIT V ČR „JAKO DOMA“	8,634	4	0,071	n. s.
OT. 60 – ZNALOST ČESKÉHO JAZYKA	15,018	8	0,059	n. s.
OT. 70 – INTERAKCE S LIDMI KOLEM	17,7	8	<0,05	*

OT. 71 – KULTURNÍ PŘEKÁŽKY	12,47	8	0,131	n. s.
OT. 76 – SETKÁVÁNÍ S OSOBAMI STEJNÉ KULTURY	5,522	4	0,238	n. s.
OT. 80 – ZÁŽITEK DISKRIMINACE	3,597	4	0,463	n. s.
OT. 100 – KVALITA ŽIVOTNÍ ÚROVNĚ V ČR	76,353	8	<0,001	***

Zdroj: vlastní výzkum, SASD, SPSS

Byla prokázána statisticky významná souvislost mezi zařazením do žebříčku sociálního postavení v ČR a spokojeností s pracovním prostředím. **Respondenti, kteří označili své sociální postavení jako nižší, významně častěji vyjadřovali s pracovním prostředím nespokojenost. Respondenti, kteří označili své postavení v žebříčku sociálního postavení ČR jako střední, vyšší až vysoké, významně častěji vyjadřovali s pracovním prostředím spokojenost.** *Síla testu byla oslabena nedostatečným počtem pozorování v pěti políčkách kontingenční tabulky. (Dané zjištění by tedy bylo vhodné ověřit v rámci širšího sběru dat – např. v navazujících výzkumech).*

Byla prokázána statisticky významná souvislost mezi zařazením do žebříčku sociálního postavení v ČR a interakcí s lidmi kolem. **Lze konstatovat, že čím je sociální postavení vyšší, tím lepší bylo i hodnocení interakce s lidmi kolem.** *Síla testu byla oslabena nedostatečným počtem pozorování v sedmi políčkách kontingenční tabulky. (Dané zjištění by tedy bylo vhodné ověřit v rámci širšího sběru dat – např. v navazujících výzkumech).*

Byla prokázána statisticky významná souvislost mezi zařazením do žebříčku sociálního postavení v ČR a kvalitou životní úrovně v ČR. **Respondenti, kteří označili své sociální postavení jako nižší, významně častěji vyjadřovali nespokojenost s kvalitou své životní úrovně. S rostoucím postavením v sociálním žebříčku rostla i spokojenost s kvalitou životní úrovně.** *Síla testu byla oslabena nedostatečným počtem pozorování v osmi políčkách kontingenční tabulky. (Dané zjištění by tedy bylo vhodné ověřit v rámci širšího sběru dat – např. v navazujících výzkumech).* V ostatních případech nebyla statisticky významná souvislost mezi znaky prokázána.

3.4 Hodnocení životního standardu v ČR

Při celkovém hodnocení životního standardu v ČR respondenti uvedli, že jsou spokojeni průměrně (80,6 %), velmi spokojeni (12,2 %) a nespokojeni (7,2 %).

Byla prokázána statisticky významná souvislost **hodnocení postavení v porovnání s českými občany** s následujícími znaky, uvedenými v Tabulce č. 23.

Tabulka 23 - Souvislost hodnocení postavení v porovnání s českými občany se znaky 4, 8, 9, 13, 18, 29, 43, 56, 60, 70, 71, 76, 80, 100

OT. 27 – POSTAVENÍ V POROVNÁNÍ S ČESKÝMI OBČANY A ...	HODNOTA χ^2	df	p	Stat. význam.
OT. 4 – NÁRODNOST	9,461	6	0,149	n. s.
OT. 8 – DÉLKA POBYTU	0,518	4	0,972	n. s.
OT. 9 – KRAJ POBYTU	3,3	4	0,509	n. s.
OT. 13 – RODINNÝ STAV	10,851	8	0,21	n. s.
OT. 18 – VÝŠE MZDY	5,673	4	0,225	n. s.
OT. 29 – ZAŘAZENÍ DO ŽEBŘÍČKU POSTAVENÍ	56,361	8	<0,001	***
OT. 43 - SPOKOJENOST S PRACOVNÍM PROSTŘEDÍM	24,514	4	<0,001	***
OT. 56 – POCIT V ČR „JAKO DOMA“	18,023	2	<0,001	***
OT. 60 – MLUVÍ ČESKY	4,593	4	0,332	n. s.
OT. 70 – INTERAKCE S LIDMI KOLEM	15,126	4	<0,01	**
OT. 71 – KULTURNÍ PŘEKÁŽKY	8,468	4	0,076	n. s.
OT. 76 – SETKÁVÁNÍ S OSOBAMI STEJNÉ KULTURY	6,495	2	<0,05	*
OT. 80 – ZÁŽITEK DISKRIMINACE	6,63	2	<0,05	*
OT. 100 – HODNOCENÍ KVALITY ŽIVOTNÍ ÚROVNĚ	75,442	4	<0,001	***

Zdroj: vlastní výzkum, SASD, SPSS

Byla prokázána statisticky významná souvislost mezi hodnocením svého postavení v porovnání s českými občany a hodnocením svého zařazení do žebříčku postavení. **Respondenti, kteří hodnotili své postavení v porovnání s českými občany jako dobré, významně častěji hodnotili své zařazení do žebříčku postavení jako vyšší až**

vysoké. Respondenti, kteří hodnotili své postavení v porovnání s českými občany jako špatné, významně častěji hodnotili své zařazení do žebříčku postavení jako spíše nízké až nejnižší. Síla testu byla oslabena nedostatečným počtem pozorování v sedmi políčkách kontingenční tabulky. (Dané zjištění by tedy bylo vhodné ověřit v rámci širšího sběru dat – např. v navazujících výzkumech).

Byla prokázána statisticky významná souvislost mezi hodnocením svého postavení v porovnání s českými občany a spokojeností s pracovním prostředím. Respondenti, kteří hodnotili své postavení v porovnání s českými občany jako dobré, byli významně častěji se svým pracovním prostředím spokojeni. Respondenti, kteří hodnotili své postavení v porovnání s českými občany jako špatné, byli významně častěji se svým pracovním prostředím nespokojeni. Síla testu byla oslabena nedostatečným počtem pozorování ve dvou políčkách kontingenční tabulky. (Dané zjištění by tedy bylo vhodné ověřit v rámci širšího sběru dat – např. v navazujících výzkumech).

Byla prokázána statisticky významná souvislost mezi hodnocením svého postavení v porovnání s českými občany a skutečností, zda se respondent cítí v ČR „jako doma“. Respondenti, kteří hodnotili své postavení v porovnání s českými občany jako dobré, významně častěji uváděli, že se v ČR cítí „jako doma“. Respondenti, kteří hodnotili své postavení v porovnání s českými občany jako neutrální až špatné, významně častěji uváděli, že se v ČR „jako doma“ necítí.

Byla prokázána statisticky významná souvislost mezi hodnocením svého postavení v porovnání s českými občany a interakcí s lidmi kolem. Respondenti, kteří hodnotili své postavení v porovnání s českými občany jako dobré, významně častěji uváděli, že jejich interakce s lidmi kolem je výborná. Respondenti, kteří hodnotili své postavení v porovnání s českými občany jako špatné, významně častěji uváděli, že jejich interakce s lidmi kolem je průměrná až špatná. Síla testu byla oslabena nedostatečným počtem pozorování ve dvou políčkách kontingenční tabulky. (Dané zjištění by tedy bylo vhodné ověřit v rámci širšího sběru dat – např. v navazujících výzkumech).

Byla prokázána statisticky významná souvislost mezi hodnocením svého postavení v porovnání s českými občany a setkáváním se s osobami stejné kultury. **Respondenti, kteří hodnotili své postavení v porovnání s českými občany jako dobré, se s osobami stejné kultury setkávali významně častěji. Respondenti, kteří hodnotili své postavení v porovnání s českými občany jako špatné, se s lidmi stejné kultury setkávali méně často.** *Síla testu byla oslabena nedostatečným počtem pozorování v jednom poličku kontingenční tabulky. (Dané zjištění by tedy bylo vhodné ověřit v rámci širšího sběru dat – např. v navazujících výzkumech).*

Byla prokázána statisticky významná souvislost mezi hodnocením svého postavení v porovnání s českými občany a zážitkem diskriminace. **Respondenti, kteří hodnotili své postavení v porovnání s českými občany jako dobré, významně častěji uváděli, že se s diskriminací své osoby v ČR nesetkali. Respondenti, kteří hodnotili své postavení v porovnání s českými občany jako špatné, významně častěji uváděli, že se v ČR s diskriminací setkali.** *Síla testu byla oslabena nedostatečným počtem pozorování v jednom poličku kontingenční tabulky. (Dané zjištění by tedy bylo vhodné ověřit v rámci širšího sběru dat – např. v navazujících výzkumech).*

Byla prokázána statisticky významná souvislost mezi hodnocením svého postavení v porovnání s českými občany a hodnocením kvality své životní úrovně při pobytu v ČR. **Respondenti, kteří hodnotili své postavení v porovnání s českými občany jako dobré, byli významně častěji s kvalitou své životní úrovně velmi spokojeni. Respondenti, kteří hodnotili své postavení v porovnání s českými občany jako špatné, byli významně častěji s kvalitou své životní úrovně nespokojeni.** *Síla testu byla oslabena nedostatečným počtem pozorování ve čtyřech poličkách kontingenční tabulky. (Dané zjištění by tedy bylo vhodné ověřit v rámci širšího sběru dat – např. v navazujících výzkumech).* V ostatních případech nebyla statisticky významná souvislost mezi znaky prokázána.

Byla prokázána statisticky významná souvislost **zařazení do žebříčku postavení v zemi původu** s následujícími znaky, uvedenými v Tabulce č. 24.

Tabulka 24 - Souvislost zařazení do žebříčku postavení v zemi původu se znaky 4, 13, 18, 29, 56, 60, 70, 71, 76, 80, 85, 86, 87, 100

OT. 30 – ZAŘAZENÍ DO ŽEBŘÍČKU POSTAVENÍ V ZEMI PŮVODU A ...	HODNOTA χ^2	df	p	Stat. význ.
OT. 4 – NÁRODNOST	28,645	12	<0,01	**
OT. 13 – RODINNÝ STAV	30,111	16	<0,05	*
OT. 18 – VÝŠE MZDY	7,195	8	0,516	n. s.
OT. 29 – ZAŘAZENÍ DO ŽEBŘÍČKU POSTAVENÍ V ČR	50,878	16	<0,001	***
OT. 56 – POCIT V ČR „JAKO DOMA“	2,626	4	0,622	n. s.
OT. 60 – MLUVÍ ČESKY	8,462	8	0,39	n. s.
OT. 70 – INTERAKCE S LIDMI KOLEM	2,692	8	0,952	n. s.
OT. 71 – KULTURNÍ PŘEKÁŽKY	7,371	8	0,497	n. s.
OT. 76 – SETKÁVÁNÍ S OSOBAMI STEJNÉ KULTURY	2,799	4	0,592	n. s.
OT. 80 – ZÁŽITEK DISKRIMINACE	8,746	4	0,068	n. s.
OT. 85 – KVALITA SLUŽEB ZAMĚSTNAVATELE	7,175	4	0,127	n. s.
OT. 86 – TYPY VYUŽÍVANÝCH SLUŽEB	22,905	16	0,116	n. s.
OT. 87 – FREKVENCE VYUŽÍVÁNÍ SLUŽEB	0,621	4	0,961	n. s.
OT. 100 – HODNOCENÍ KVALITY ŽIVOTNÍ ÚROVNĚ	11,721	8	0,164	n. s.

Zdroj: vlastní výzkum, SASD, SPSS

Byla prokázána statisticky významná souvislost mezi zařazením do žebříčku postavení v zemi původu a národností. **Respondenti z asijských a afrických zemí významně častěji uváděli, že jejich zařazení do žebříčku postavení v zemi původu bylo vyšší až vysoké. Síla testu byla oslabena nedostatečným počtem pozorování v osmi políčkách kontingenční tabulky. (Dané zjištění by tedy bylo vhodné ověřit v rámci širšího sběru dat – např. v navazujících výzkumech).**

Byla prokázána statisticky významná souvislost mezi zařazením do žebříčku postavení v zemi původu a rodinným stavem. **Svobodní respondenti významně častěji uváděli, že jejich zařazení do žebříčku postavení v zemi původu bylo nižší až průměrné, ženatí (vdané) respondenti významně častěji uváděli, že jejich zařazení do žebříčku**

postavení v zemi původu bylo vyšší až vysoké. *Síla testu byla oslabena nedostatečným počtem pozorování v třinácti políčkách kontingenční tabulky. (Dané zjištění by tedy bylo vhodné ověřit v rámci širšího sběru dat – např. v navazujících výzkumech).*

Byla prokázána statisticky významná souvislost mezi zařazením do žebříčku postavení v zemi původu a zařazením do žebříčku postavení v ČR. **Respondenti, kteří uváděli určitý typ svého zařazení do žebříčku postavení v zemi svého původu, významně častěji uváděli i tento typ zařazení do žebříčku postavení v ČR.** *Síla testu byla oslabena nedostatečným počtem pozorování v patnácti políčkách kontingenční tabulky. (Dané zjištění by tedy bylo vhodné ověřit v rámci širšího sběru dat – např. v navazujících výzkumech).* V ostatních případech nebyla statisticky významná souvislost mezi znaky prokázána.

Hodnocení sociálního statusu cizince v zemi svého původu a v ČR

Hodnocení probíhalo na škále od 1 do 10 (1 – nejnižší sociální status až 10 – nejvyšší sociální status). Pro srovnání s hodnocením sociálního statusu v ČR - na tuto otázku vycházela o něco vyšší průměrná hodnota: 6,62. Je z ní zřejmé, že v zemi svého původu by cizinci měli o něco lepší sociální status. Rozdíl však není veliký.

Respondenti také popisovali svou představu nejhoršího a nejlepšího sociálního statusu. Nejnižší sociální postavení bylo většinou popsáno jako – bezdomovec, člověk nízká kasty a žena tmavé pleti, člověk bez zaměstnání, člověk bez vzdělání a bez šancí na lepší život, nekvalifikovaný pracovník, člověk nemajetný, člověk s mentálním postižením, žena v domácnosti, zahraniční zaměstnanec, vesničan v izolované obci, Rom, uklízeč/ka, kriminálník, závislý člověk, žebrák, prodavač/ka. Nejvyšší sociální postavení bylo většinou popsáno jako – prezident, člověk s vysokoškolským vzděláním, vysoká kasta a muž běloch, politik, člověk s vysokým vzděláním a materiálním vlastnictvím, právník, soukromý lékař, zaměstnanec veřejné správy nebo vlády, bankéř, bohatý obchodník, ředitel, aristokrat, člověk pod penzí, milionář, sportovec, herec, majitel podniku, profesor, člen královské rodiny, biskup, soudce, vrcholový manažer. Jeden respondent uvedl, že v Rakousku vysokoškolsky vzdělaný člověk patří do společenské elity a vydělává 3 - 5x více než člověk se stejným postavením v ČR. Podobná odpověď se vztahovala

i k Německu. Nejčastější rozdíl byl – chudý, nevzdělaný člověk bez práce oproti majetnému, vzdělanému člověku, který má moc a peníze (prezident, majitel firmy, politik, sportovec apod.).

Pocit „jako doma“ znamená mít svůj domov, pro někoho z lepší, pro někoho z horší výchozí pozice, mít kolem sebe blízké, místo, kde je láska a prostor pro porozumění a bezpečí. (Hodačová, 2015). 52 % respondentů uvedlo, že se v ČR cítí „jako doma“, 48 % se tak necítí. Byla prokázána statisticky významná souvislost **pocitu v ČR „jako doma“** s následujícími znaky, uvedenými v Tabulce č. 25.

Tabulka 25 - Souvislost pocitu v ČR „jako doma“ se znaky 60, 70, 71, 80, 87, 100

OT. 56 – POCIT V ČR „JAKO DOMA“ A ...	HODNOTA χ^2	df	p	Stat. význ.
OT. 60 – ZNALOST ČESKÉHO JAZYKA	10,703	2	<0,01	**
OT. 70 – INTERAKCE S LIDMI KOLEM	16,132	2	<0,001	***
OT. 71 – KULTURNÍ PŘEKÁŽKY	7,774	2	<0,05	*
OT. 80 – ZÁŽITEK DISKRIMINACE	0,128	1	0,724	n. s.
OT. 87 – FREKVENCE VYUŽITÍ SLUŽEB	1,641	1	0,204	n. s.
OT. 100 – HODNOCENÍ KVALITY ŽIVOTNÍ ÚROVNĚ	6,958	2	<0,05	*

Zdroj: vlastní výzkum, SASD, SPSS

Byla prokázána statisticky významná souvislost mezi pocitem v ČR „jako doma“ a znalostí českého jazyka. **Platí, že respondenti, kteří uváděli, že se cítí v ČR „jako doma“, významně častěji hodnotili svou znalost českého jazyka jako velmi dobrou. Respondenti, kteří uvedli, že se v ČR necítí „jako doma“, se významně častěji hodnotili z hlediska znalosti českého jazyka jako začátečníci, kteří česky zatím neumí.**

Byla prokázána statisticky významná souvislost mezi pocitem v ČR „jako doma“ a interakcí s lidmi kolem. **Platí, že respondenti, kteří uváděli, že se cítí v ČR „jako doma“, významně častěji hodnotili svou interakci s lidmi kolem jako výbornou.**

Respondenti, kteří uvedli, že se v ČR necítí „jako doma“, významně častěji hodnotili svou interakci s lidmi kolem jako špatnou až průměrnou.

Byla prokázána statisticky významná souvislost mezi pocitem v ČR „jako doma“ a překážkami, které brání v dodržování kulturních tradic. **Platí, že respondenti, kteří uvedli, že v ČR neexistují žádné překážky, které by jim bránily v dodržování kulturních tradic, významně častěji uváděli, že se v ČR cítí „jako doma“.**

Byla prokázána statisticky významná souvislost mezi pocitem v ČR „jako doma“ a hodnocením vlastní životní úrovně při pobytu v ČR. **Platí, že respondenti, kteří uvedli, že se cítí v ČR „jako doma“, významně častěji uváděli, že jsou velmi spokojeni se svou životní úrovní v ČR.** *Síla testu byla oslabena nedostatečným počtem pozorování ve dvou políčkách kontingenční tabulky. (Dané zjištění by tedy bylo vhodné ověřit v rámci širšího sběru dat – např. v navazujících výzkumech).* V ostatních případech nebyla statisticky významná souvislost mezi znaky prokázána. Pocit „jako doma“ také vykazuje relativně nejvyšší důležitost mezi nezávislými proměnnými při hodnocení životní úrovně ZVAP (analýza v Příloze č. 4).

3.5 Osvojení českého jazyka

Znalost českého jazyka je hodnocena podle Společného jazykového referenčního rámce vytvořeného Radou Evropy, který definuje 6 jazykových úrovní, každou úroveň podrobně popisuje, včetně výčtu znalostí a dovedností, které musí člověk na dané jazykové úrovni ovládat. Vymezuje tři základní úrovně užívání jazyka, které se dále dělí na: A - uživatel základů jazyka, B - individuální uživatel, C - zkušený uživatel (Prague Education Center, 2022).

Znalost jazyka majority je významnou překážkou a zároveň základním kamenem integrace do společnosti. 69,1 % respondentů uvedlo, že česky neumí nebo jsou začátečníci. 19,4 % respondentů mělo pokročilou znalost a 11,5 % umělo česky velmi dobře. Respondenti se nejvíce naučili česky v ČR praxí, tzv. *learning by doing* – prací, studiem, kontakty s majoritní společností. Dále navštěvovali kurzy češtiny, které poskytují univerzity v ČR. Někteří si češtinu osvojili v placených kurzech a jazykových

školách v ČR, v bezplatných kurzech Euraxessu nebo Integrovaných center pro cizince (MV ČR) nebo se připravovali samostudiem. Několik osob se učilo česky již předem ve své rodné zemi nebo češtinu znalo z domácího prostředí. Větší část respondentů uváděla kombinaci dvou nebo více míst, kde se učili česky. Jako podpůrný zdroj byl také uváděn internet nebo mobilní aplikace. Z odpovědí je zřejmé, že polovina (50 %) respondentů se učila český jazyk v kurzech nebo s učitelem. 17 % respondentů se naučilo česky komunikací v českém prostředí (práce, škola, rodina), 11 % samostudiem (samostudium bylo součástí osvojení jazyka, důležitý byl pobyt v českém prostředí), 15 % osob uvedlo, že využívalo všechny typy učení, 7 % nejméně dva typy (tj. např. kurzy na univerzitě + internet nebo mluvení s rodilými mluvčími). Zvládnutí českého jazyka mělo významný vliv na hodnocení životní úrovně respondentů v ČR (Příloha č. 4).

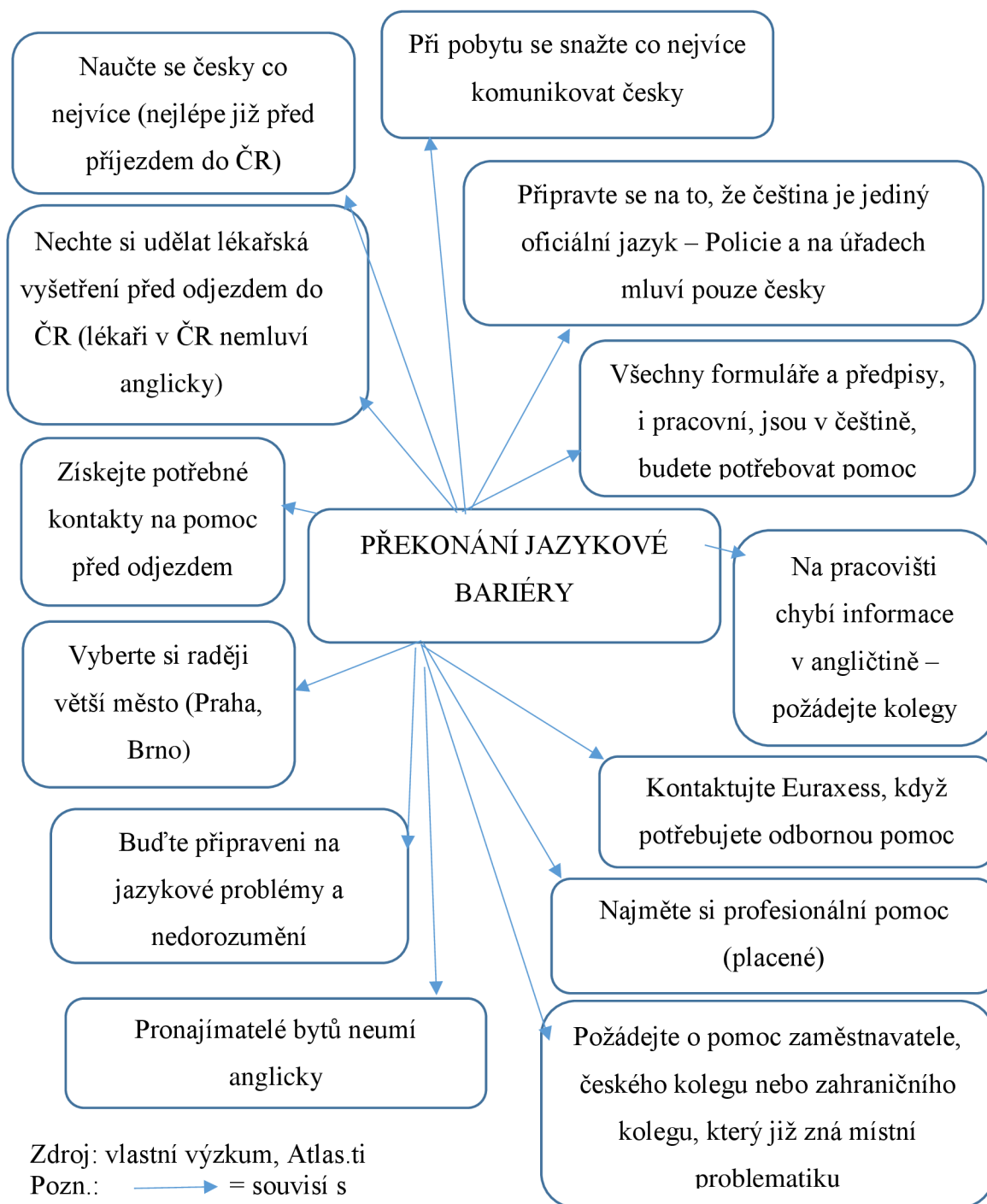
Z odpovědí vyplynulo, že jazyková bariéra byla pocíťována především v malých městech a na vesnicích (kromě Prahy a Brna). Našly se i takové výpovědi, které odrazovaly před přesídlením do ČR, a pokud ano, tak jedinečně do velkého města (kvůli domluvě v angličtině). Překážky v komunikaci vznikaly často na úřadech, protože úředníci hovořili pouze česky. Pro jednání na úřadech respondenti uváděli, že bylo potřeba mít s sebou česky mluvící osobu jako doprovod. Také pro ně bylo nezbytné využívat intenzivních kurzů českého jazyka, pokud je zaměstnavatel zajišťoval, aby se naučili co nejdříve dorozumět. Čeština byla pro ně problematičtější - mluvnické (pravopis, skloňování, časování, rody, slovosled, předpony, vidy, spojky, předložky, podmiňovací způsob, ale i správná výslovnost). Někteří cizinci si špatně pamatovali správné tvary slov, dělaly jim problémy odlišnosti a podobnosti s jejich rodným jazykem - např. s ruštinou, ukrajinštinou, nebo na druhou stranu úplná odlišnost od jejich rodného jazyka (např. od řečtiny nebo jazyků románských a germánských jazykových skupin). Respondenti uváděli, že často byli v práci velmi zaneprázdněni a neměli čas na učení a praxi mluvením. Někteří z nich v práci češtinu nepotřebovali, takže neměli motivaci k učení. Ti, kteří se snažili se učit, se ale setkali i s neochotou k hovoru ze strany českých občanů a s jejich netrpělivostí s cizinci, kteří si nebyli v jazyce jistí. Byl zmíněn i problém dostat se do kurzů českého jazyka. Celkově respondenti hodnotili češtinu jako obtížný a pro ně nelogický jazyk, a jako jednu z největších překážek v adaptaci a integraci. 53,8 % respondentů nebylo spokojeno se svou znalostí českého jazyka, 26,4% bylo spokojeno

průměrně a 19,8 % bylo spokojeno. Interakci s lidmi ze svého okolí hodnotili ZVAP spíše jako špatnou až průměrnou (55 %), dobrou (34,9 %) a jen 10,1 % jako výbornou.

Svůj rodný jazyk pro komunikaci v ČR využívalo často jen 20,4 % respondentů, 16,3 % průměrně a 63,3 % jen málo nebo vůbec ne. Pro komunikaci v pracovním prostředí pouze 6,4 % používali češtinu, 67 % angličtinu a 26,6 % jiný jazyk – např. řečtinu, holandštinu, polštinu, italštinu, němčinu, francouzštinu a ukrajinštinu. Interakci s kolegy v pracovním prostředí 36,7 % respondentů hodnotilo jako výbornou, 42,2 % jako dobrou a 21,1 % jako špatnou až průměrnou. Ve svém osobním životě v ČR nejvíce (65 %) cizinců komunikovalo v angličtině, 6,7 % v češtině. „Jiné jazyky“ byly zastoupeny v 28,3 % a jsou pestré podle různých národností – byly uvedeny tyto jazyky (abecedně): arabština, běloruština, bengla, čínština, francouzština, holandština, hindí, chorvatština, íránština, italština, kannada, maďarština, malajalam, mandarínština, marathi, němčina, pandžábština, perština, polština, rumunština, rusínština, řečtina, slovenština, srbština, španělština, turečtina, ukrajinština, urdu a vietnamština.

Někteří zaměstnavatelé poskytovali ZVAP intenzivní semestrální kurzy češtiny a překladatele-doprovod na Cizineckou policii či OAMP, případně do jiných institucí či organizací. Jako jazyková překážka byla uváděna neznalost či neochota českých lékařů hovořit anglicky, a celkově nedostatek formulářů a informací pro cizince v angličtině. Doporučení ZVAP pro překonání jazykové bariéry v ČR popisuje Graf č. 9.

Graf 9 – Jaká doporučení k překonání jazykové bariéry by respondenti dali ostatním cizincům?



Byla prokázána statisticky významná souvislost **znalosti českého jazyka** s následujícími znaky, uvedenými v Tabulce č. 26.

Tabulka 26 - Souvislost znalosti českého jazyka se znaky 70, 71, 76, 80, 87, 100

OT. 60 – ZNALOST ČESKÉHO JAZYKA A ...	<i>HODNOTA</i> χ^2	<i>df</i>	p	Stat. význam.
OT. 70 – INTERAKCE S LIDMI KOLEM	32,292	4	<0,001	***
OT. 71 – KULTURNÍ PŘEKÁŽKY	2,88	4	0,578	n.s.
OT. 76 – SETKÁVÁNÍ S OSOBAMI STEJNÉ KULTURY	13,283	2	<0,01	**
OT. 80 – ZÁŽITEK DISKRIMINACE	0,617	2	0,735	n.s.
OT. 87 – FREKVENCE VYUŽITÍ SLUŽEB	2,517	2	0,284	n.s.
OT. 100 – HODNOCENÍ KVALITY ŽIVOTNÍ ÚROVNĚ	5,631	4	0,228	n.s.

Zdroj: vlastní výzkum, SASD, SPSS

Byla prokázána statisticky významná souvislost mezi znalostí českého jazyka a interakcí s lidmi kolem. **Platí, že respondenti, kteří uvedli, že jejich znalost českého jazyka je výborná, významně častěji hodnotili svou interakci s lidmi kolem jako výbornou. Respondenti, kteří uvedli, že česky neumějí nebo jsou začátečníky, významně častěji hodnotili svou interakci s lidmi kolem jako špatnou až průměrnou. Síla testu byla oslabena nedostatečným počtem pozorování ve dvou políčkách kontingenční tabulky. (Dané zjištění by tedy bylo vhodné ověřit v rámci širšího sběru dat – např. v navazujících výzkumech).**

Byla prokázána statisticky významná souvislost mezi znalostí českého jazyka a setkáváním se s lidmi stejné kultury. **Platí, že respondenti, kteří uváděli, že umějí česky velmi dobře, se významně častěji setkávali s lidmi stejné kultury. Respondenti, kteří se významně častěji hodnotili z hlediska znalosti českého jazyka jako začátečníci, se setkávali s lidmi stejné kultury méně často. V ostatních případech nebyla statisticky významná souvislost mezi znaky prokázána.**

Byla prokázána statisticky významná souvislost **interakce s lidmi kolem** s následujícími znaky, uvedenými v Tabulce č. 27.

Tabulka 27 - Souvislost interakce s lidmi kolem se znaky 18, 43, 71, 80, 87, 100

OT. 70 – INTERAKCE S LIDMI KOLEM A ...	HODNOTA χ^2	df	p	Stat. význ.
OT. 18 – VÝŠE MZDY	6,031	4	0,197	n. s.
OT. 43 – SPOKOJENOST S PRACOVNÍM PROSTŘEDÍM	19,884	4	<0,001	***
OT. 71 – KULTURNÍ PŘEKÁŽKY	16,972	4	<0,01	**
OT. 80 – ZÁŽITEK DISKRIMINACE	2,034	2	0,362	n. s.
OT. 87 – FREKVENCE VYUŽITÍ SLUŽEB	6,286	2	<0,05	*
OT. 100 – HODNOCENÍ KVALITY ŽIVOTNÍ ÚROVNĚ	11,908	4	<0,05	*

Zdroj: vlastní výzkum, SASD, SPSS

Byla prokázána statisticky významná souvislost mezi interakcí s lidmi kolem a spokojeností s pracovním prostředím. **Platí, že respondenti, kteří hodnotili svou interakci s lidmi kolem jako dobrou nebo výbornou, vyjadřovali větší spokojenost se svým pracovním prostředím. Respondenti, kteří hodnotili svou interakci s lidmi kolem jako špatnou až průměrnou, byli se svým pracovním prostředím významně častěji nespokojeni nebo se k němu stavěli neutrálně.** *Síla testu byla oslabena nedostatečným počtem pozorování ve dvou políčkách kontingenční tabulky. (Dané zjištění by tedy bylo vhodné ověřit v rámci širšího sběru dat – např. v navazujících výzkumech).*

Byla prokázána statisticky významná souvislost mezi interakcí s lidmi kolem a kulturními překážkami. **Platí, že respondenti, kteří hodnotili svou interakci s lidmi kolem jako dobrou nebo výbornou, neviděli v dodržování svých kulturních tradic žádné překážky, nebo viděli jen malé kulturní překážky. Respondenti, kteří hodnotili svou interakci s lidmi kolem jako špatnou až průměrnou, významně častěji uváděli, že jim v dodržování jejich kulturních tradic bránily vážné překážky.** *Síla testu byla oslabena nedostatečným počtem pozorování ve dvou políčkách kontingenční tabulky. (Dané zjištění by tedy bylo vhodné ověřit v rámci širšího sběru dat – např. v navazujících výzkumech).*

Byla prokázána statisticky významná souvislost mezi interakcí s lidmi kolem a frekvencí využívání služeb. **Platí, že respondenti, kteří hodnotili svou interakci s lidmi kolem jako výbornou, využívali služeb pro ZVAP ve významně větší míře.**

Byla prokázána statisticky významná souvislost mezi interakcí s lidmi kolem a hodnocením vlastní životní úrovně při pobytu v ČR. **Platí, že respondenti, kteří hodnotili svou interakci s lidmi kolem jako dobrou nebo výbornou, vyjadřovali větší spokojenost se svou životní úrovní při pobytu v ČR. Lze konstatovat, že čím lépe byla hodnocena interakce s lidmi kolem, tím větší byla spokojenost s vlastní životní úrovní při pobytu v ČR.** *Síla testu byla oslabena nedostatečným počtem pozorování ve třech políčkách kontingenční tabulky. (Dané zjištění by tedy bylo vhodné ověřit v rámci širšího sběru dat – např. v navazujících výzkumech).* V ostatních případech nebyla statisticky významná souvislost mezi znaky prokázána.

4. Kulturní (a náboženská) integrace

90,5%, tj. většina respondentů uvedla, že v ČR není nic, co by jim bránilo v dodržování jejich kulturních tradic. Někteří uvedli, že jim určité věci vadí (8,1 %) a pouze několik uvedlo, že překážky velmi pociťují (1,4 %). 95,9 % z nich nepocítilo žádná omezení v praktikování svého náboženství, 2,7 % pocítilo překážku pouze příležitostně a 1,4 % překážky cítilo. 89,1 % respondentů nezaznamenalo žádné mentální rozdílnosti, 9 % vadila odlišná mentalita a 1,8 % uvedlo, že existují vzorce chování občanů ČR, které jim velmi vadily.

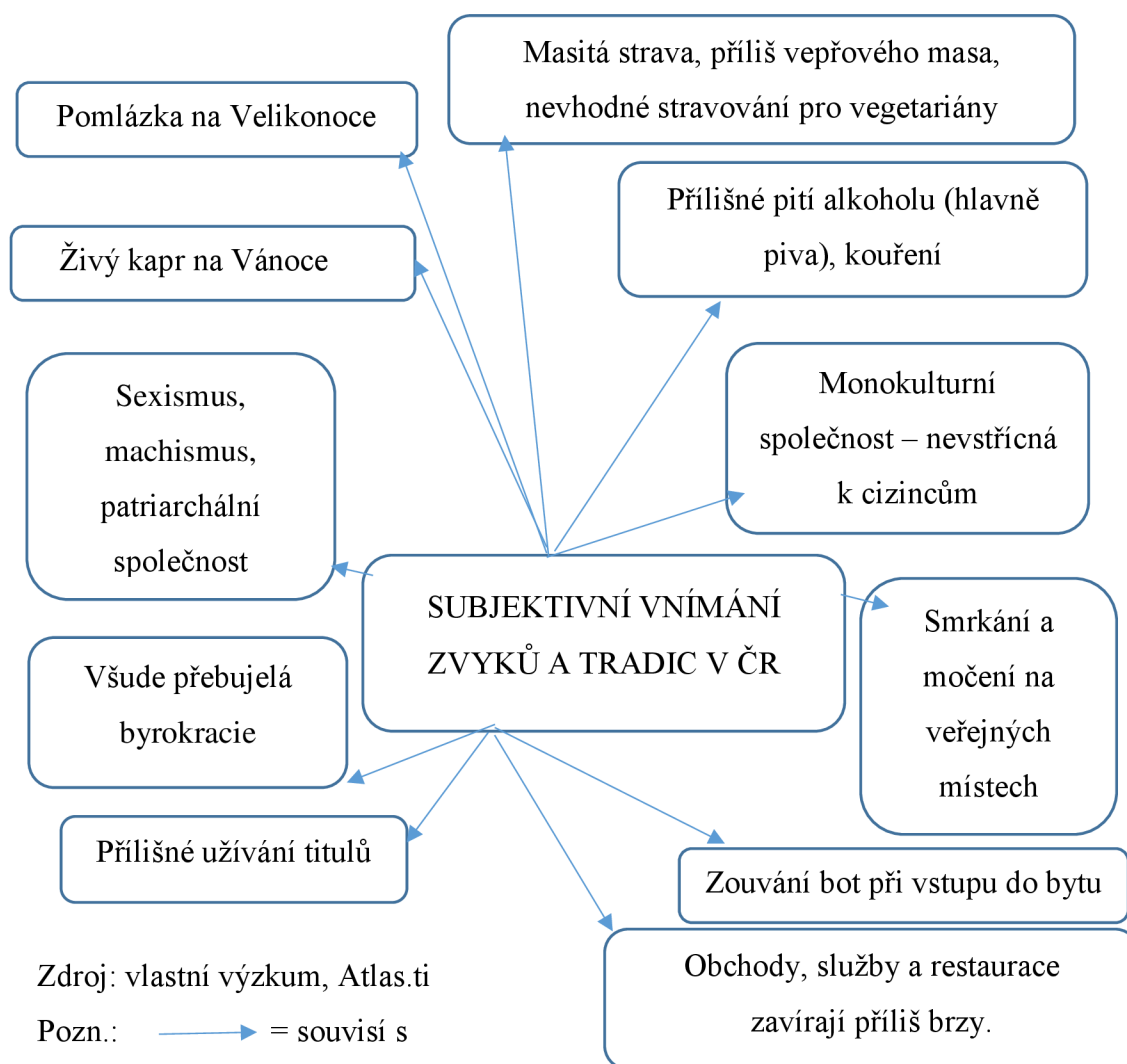
4.1 Sociokulturní rozdíly a integrační stres

Často zmiňované problémy vyplývaly z nedostatečné znalosti českého jazyka, z komplikovaného jednání na úřadech, z neuctivých komentářů k národnosti cizinců, dále ze zkušeností při hledání vhodného bydlení nebo zaměstnání pro partnera a z obtíží se získáním víza pro rodinné příslušníky. ZVAP uvedli, že někteří zaměstnavatelé v ČR nezajišťovali podpůrné či společenské aktivity, ani jazykové kurzy češtiny, takže integrace na pracovišti byla komplikovaná a vytvářely se izolované skupiny různých národností. Kromě kulturních, také sociální a ekonomické podmínky byly stresující (především nízký plat, neodpovídající pracovní smlouva, špatné ubytování). Výpovědi hovořily také o stresu způsobujícím zdravotní problémy (i členů rodiny), ale také o diskriminaci a xenofobii (odmítnutí obsloužit cizince), o nepřátelském a nevstřícném chování ze strany českých občanů. Některé odpovědi dokonce poukázovaly na pracovní vykořisťování ZVAP.

Respondenti měli na výběr různé možnosti odpovědí, jakým způsobem řešily stresové situace. Nejčastějším zvoleným řešením byl rozhovor s někým z rodiny nebo blízkou osobou, často byl řešením také sport, poslech hudby, výlet do přírody, dobré jídlo nebo dovolená. Ale byly uvedeny i další způsoby - např. zpěv, meditace, procházky, sledování filmů, sex, sauna, spánek a hledání řešení, jak stres zmírnit. Jeden respondent uvedl, že život v ČR byl bez stresu („*Life in CZ is quite stress-free*“), jiný, že stres nemá řešení. Průměrná hodnota frekvence stresu na pětistupňové škále (ne – spíš ne – ani ano, ani ne – spíš ano – často) byla 2,92, tedy pod průměrem, z čehož lze usoudit, že cizinci v běžném

životě spíše nejsou často ve stresových situacích. Respondenti se vyjadřovali ke zvykům a tradicím v ČR, ale i obecně ke kultuře naší společnosti – viz Graf č. 10.

Graf 10 - Jaké zvyky a tradice v ČR může cizinec subjektivně vnímat jako problematické?



Z většiny (dvou třetin) kladných odpovědí vyplývá, že cizinci nemají se zvyky a tradicemi v ČR žádný problém. 6 % respondentů vadí symbolické bití děvčat pomlázkami o Velikonocích, 5,9 % respondentů se vyjádřilo negativně o přílišném pití piva až alkoholismu a kouření. 4,5 % respondentů uvedlo, že se jim české tradice líbí a doplňují jimi své vlastní tradice ze země původu (např. Francouzi). Téměř 3 % respondentů vadily naše Vánoce s tradičním štědrovečerním kaprem. Jako nepříjemný

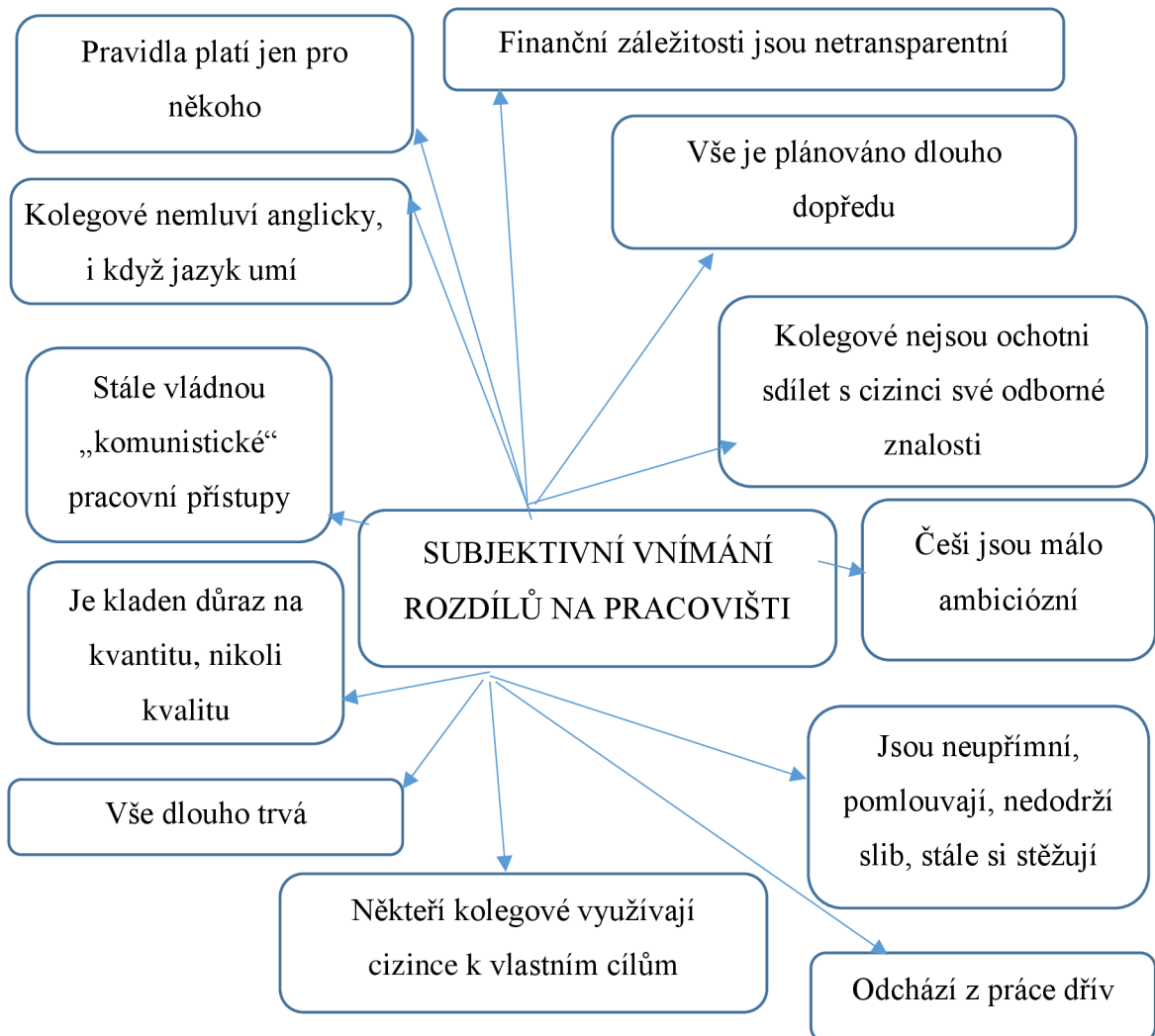
zlozvyk bylo zmiňováno močení a smrkání na veřejnosti. Ostatní odpovědi vyjadřovaly spíše jen pocity jednotlivců – např. jim vadila tradice čertovských masek na sv. Mikuláše, zabijačka, dále to, že se lidé na ulici nezdraví, formální podávání ruky, držení dveří, a také fronta gratulantů při přání k narozeninám. Zmíněno bylo také nesbírání výkalů po psech, bezdomovci ve veřejné dopravě. Kladně bylo hodnoceno pěstování květin doma a na pracovišti, a péče o ně, opékání buřtů nad ohněm s hrou na kytaru, ohňostroje v zimě.

Byly také popisovány rozdíly v mentalitě a chování našich občanů. S mentálními vzorci a chováním českých občanů nemělo problém 38 % respondentů. Dalších 14,5 % respondentů uvedlo negativní či odlišné charakterové vlastnosti, 12 % poukázalo na negativní postoje k cizincům, téměř 8 % zmínilo odlišnou mentalitu v pracovní oblasti. Někteří respondenti měli problémy spíše emočního rázu (cizinci z jižních zemí – Itálie, Španělsko), neboť naši občané se jim zdáli odtažití a chladní. ZVAP z USA též uvedli problémy s naší mentalitou či chováním, větší bariéry pak lze také zaznamenat u asijských občanů, především z Indie. Specifický český humor působil problémy cca 5 % cizinců. 4,5 % zmínilo sexismus a genderové problémy, stejný počet neznalost či neochotu českých občanů hovořit anglicky. Formuláře v češtině a chování na úřadech se i zde objevily jako překážka či problém u 3 % respondentů, stejný počet opět zmiňoval přílišnou zálibu v konzumaci alkoholu, hlavně piva. Také stejný počet respondentů si stěžoval na čistotu osob i prostředí. Jednotky respondentů negativně vnímali hrubé až nepřátelské, xenofobní, někdy i rasistické chování občanů ČR k cizincům. Také byl uváděn machismus, patriarchální společnost, konzervativní a sexistické tradice, neprofesionální chování v obchodě a službách. Jeden respondent však uvedl, že Češi jsou skvělí.

Výpovědi potvrdily, že adaptační proces je náročný a sžívání se s českou společností a kulturou může být, zvláště pro cizince, kteří přijíždějí ze zemí ležících mimo Evropu, složité. Čeští občané byli dle odpovědí respondentů k cizincům často podezřívaví, kvůli jazykové bariéře vznikaly problémy i v obchodech a službách. Je patrné, že naši občané jsou uzavřenější a delší dobu trvá, než s cizincem naváží přátelské vztahy. ZVAP také nebyli zvyklí na systémy a struktury tolerované v naší společnosti, včetně genderových

situací. Rozdíly v chování na pracovišti jsou znázorněny v Grafu č. 11, v mentalitě v Grafu č. 12.

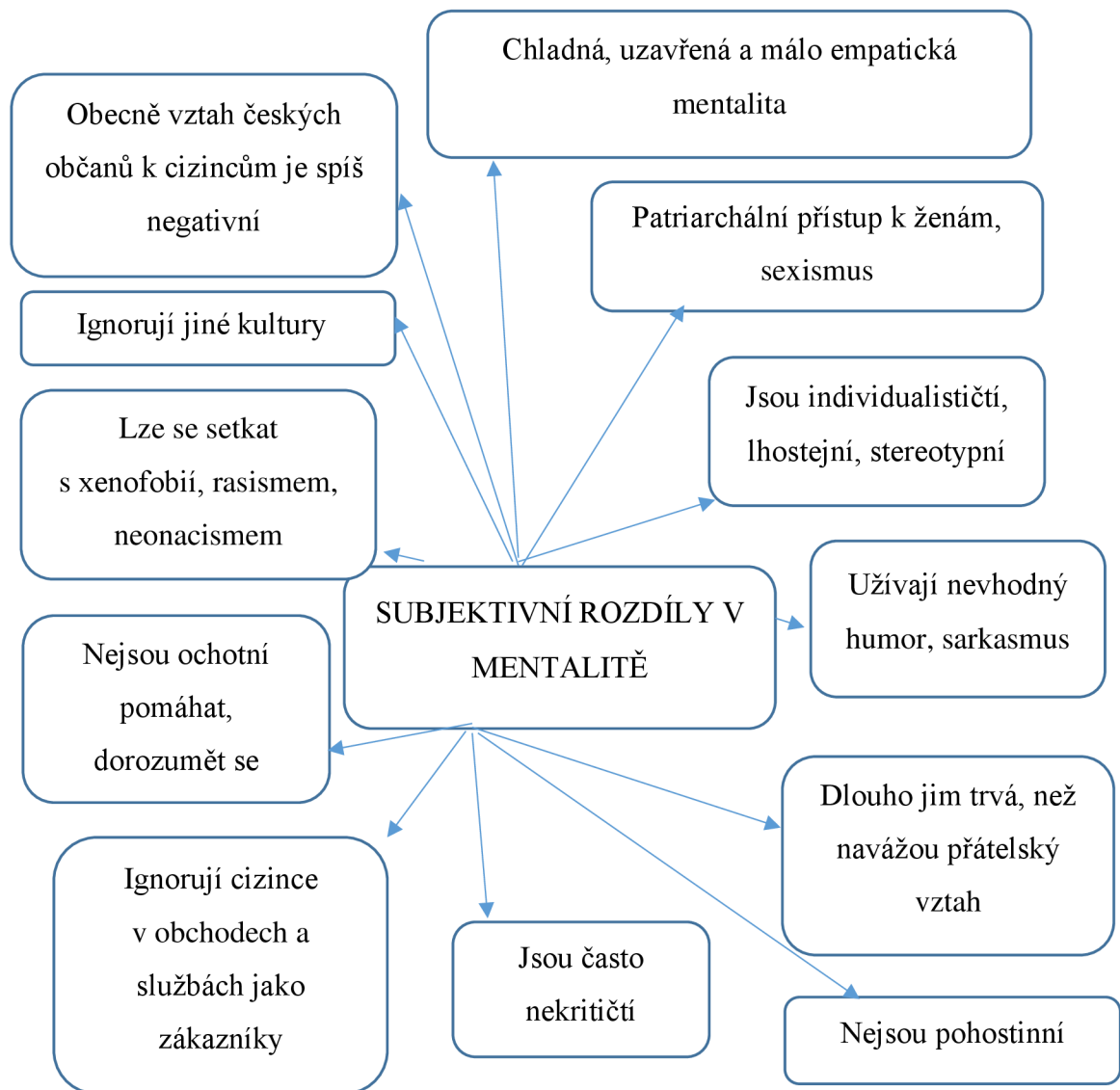
Graf 11 – Jaké rozdíly v chování ZVAP subjektivně vnímali na pracovišti?



Zdroj: Vlastní výzkum, Atlas.ti

Pozn.: —> = souvisí s

Graf 12 – Jaké rozdíly v mentalitě českých občanů cizinci subjektivně vnímali?



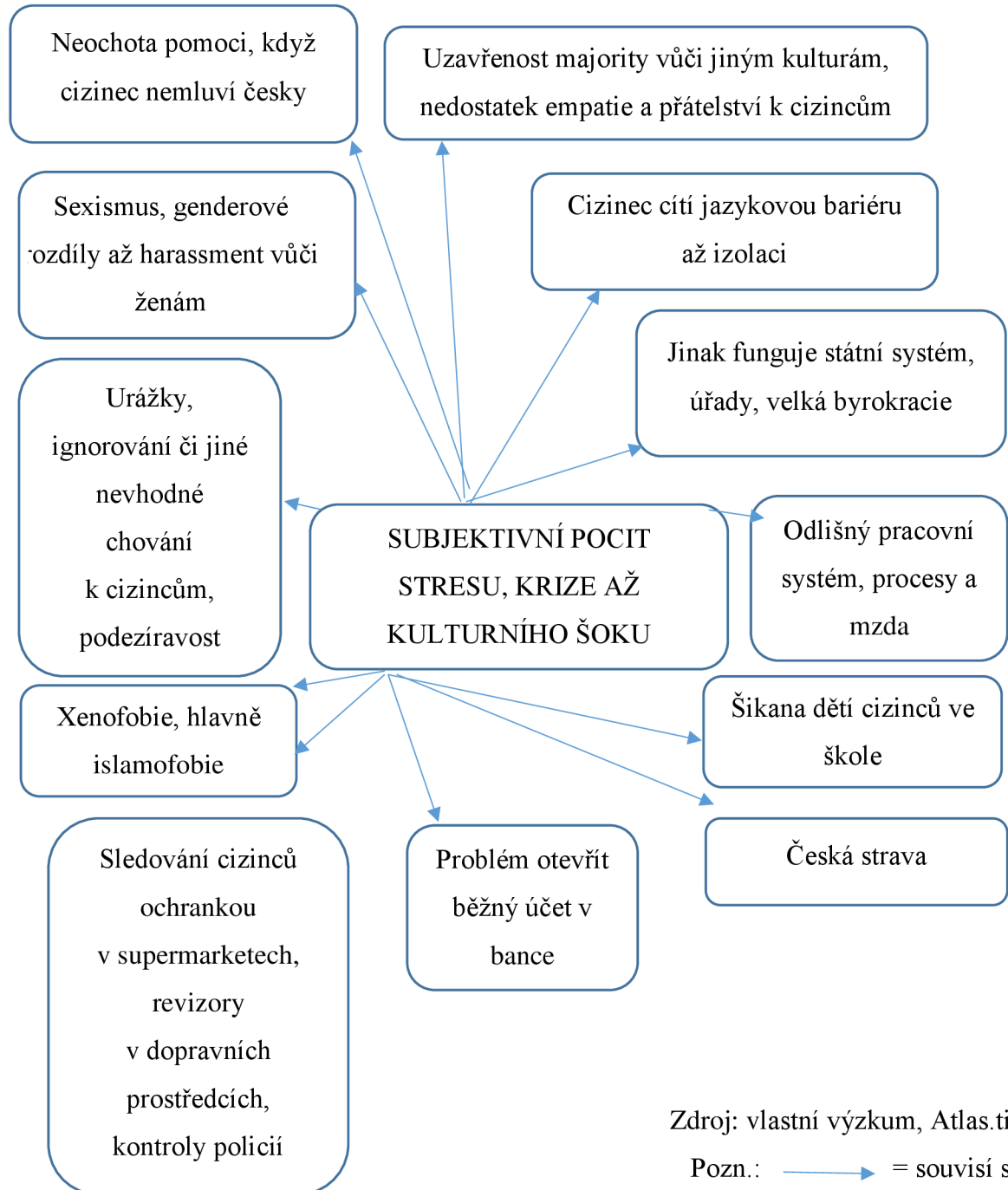
Zdroj: Vlastní výzkum, Atlas.ti

Pozn.: —> = souvisí s

4.2 Kulturní krize, šok

V Grafu č. 13 byly zaznamenány situace, ve kterých ZVAP pocítili kulturní stres, krizi či kulturní šok. 73 % respondentů kulturní krizi neprožilo, 27 % krizi prožilo. Tento typ krize slovně popsal 54 osob (tj. 24 % respondentů).

Graf 13 – Jaké situace způsobují cizincům pocit stresu, krize až kulturního šoku?



Byla prokázána statisticky významná souvislost **zážitku kulturního šoku v ČR** s následujícími znaky, uvedenými v Tabulce č. 28.

Tabulka 28 - Souvislost zážitku kulturního šoku v ČR se znaky 4, 9, 13, 29, 56, 60, 70, 71, 76, 80, 85, 100

OT. 74 – ZÁŽITEK KULTURNÍHO ŠOKU V ČR A ...	HODNOTA χ^2	df	p	Stat. význ.
OT. 4 – NÁRODNOST	1,964	3	0,58	n. s.
OT. 9 – KRAJ POBYTU	1,792	2	0,408	n. s.
OT. 13 – RODINNÝ STAV	1,841	4	0,765	n. s.
OT. 29 – ZAŘAZENÍ DO ŽEBŘÍČKU POSTAVENÍ	6,056	4	0,195	n. s.
OT. 56 – POCIT V ČR „JAKO DOMA“	3,117	1	0,081	n. s.
OT. 60 – MLUVÍ ČESKY	1,67	2	0,434	n. s.
OT. 70 – INTERAKCE S LIDMI KOLEM	8,503	2	<0,05	*
OT. 71 – KULTURNÍ PŘEKÁŽKY	14,865	2	<0,001	***.
OT. 76 – SETKÁVÁNÍ S OSOBAMI STEJNÉ KULTURY	0,136	1	0,716	n. s.
OT. 80 – ZÁŽITEK DISKRIMINACE	8,535	1	<0,01	**
OT. 85 – KVALITA SLUŽEB ZAMĚSTNAVATELE	6,712	1	<0,05	*
OT. 100 – HODNOCENÍ KVALITY ŽIVOTNÍ ÚROVNĚ	2,368	2	0,306	n. s.

Zdroj: vlastní výzkum, SASD, SPSS

Byla prokázána statisticky významná souvislost mezi zážitkem kulturního šoku v ČR a interakcí s lidmi kolem. **Respondenti, kteří uvedli, že v ČR zažili kulturní šok, hodnotili významně častěji interakci s lidmi kolem jako špatnou až průměrnou. Respondenti, kteří uvedli, že kulturní šok v ČR nezažili, hodnotili významně častěji interakci s lidmi kolem jako dobrou. Síla testu byla oslabena nedostatečným počtem pozorování v jednom políčku kontingenční tabulky. (Dané zjištění by tedy bylo vhodné ověřit v rámci širšího sběru dat – např. v navazujících výzkumech).**

Byla prokázána statisticky významná souvislost mezi zážitkem kulturního šoku v ČR a existencí překážek v ČR, které brání cizinci v dodržování jeho kulturních tradic. **Respondenti, kteří uvedli, že v ČR zažili kulturní šok, významně častěji uváděli,**

že v ČR pocítovali větší až velké překážky, které jim bránily v dodržování kulturních tradic. Respondenti, kteří uvedli, že kulturní šok v ČR nezažili, významně častěji uváděli, že žádné překážky v dodržování kulturních tradic v ČR nepocítovali.

Byla prokázána statisticky významná souvislost mezi zážitkem kulturního šoku v ČR a pocítováním diskriminace v ČR. Respondenti, kteří uvedli, že v ČR zažili kulturní šok, významně častěji uváděli, že se v ČR setkali s diskriminací. Respondenti, kteří uvedli, že kulturní šok v ČR nezažili, významně častěji uvedli, že se v ČR s žádnou diskriminací nesetkali.

Byla prokázána statisticky významná souvislost mezi zážitkem kulturního šoku v ČR a hodnocením kvality služeb poskytovaných zaměstnavatelem. Respondenti, kteří uvedli, že v ČR zažili kulturní šok, významně častěji hodnotili kvalitu služeb poskytovaných zaměstnavatelem jako špatnou až průměrnou. Respondenti, kteří uvedli, že kulturní šok v ČR nezažili, významně častěji hodnotili kvalitu služeb poskytovaných zaměstnavatelem jako dobrou. V ostatních případech nebyla statisticky významná souvislost mezi znaky prokázána.

4.3 Překážky v dodržování kulturních tradic

Byla prokázána statisticky významná souvislost kulturních překážek s následujícími znaky, uvedenými v Tabulce č. 29.

Tabulka 29 - Souvislost kulturních překážek se znaky 9, 13, 18, 43, 80, 87, 100

OT. 71 – KULTURNÍ PŘEKÁŽKY A ...	HODNOTA χ^2	df	p	Stat. význ.
OT. 9 – KRAJ POBYTU	1,675	4	0,795	n. s.
OT. 13 – RODINNÝ STAV	13,766	8	0,088	n. s.
OT. 18 – VÝŠE MZDY	3,207	4	0,524	n. s.
OT. 43 – SPOKOJENOST S PRACOVNÍM PROSTŘEDÍM	13,661	4	<0,01	**
OT. 80 – ZÁŽITEK DISKRIMINACE	6,167	2	<0,05	*
OT. 87 – FREKVENCE VYUŽITÍ SLUŽEB	0,564	2	0,754	n. s.

OT. 100 – HODNOCENÍ KVALITY ŽIVOTNÍ ÚROVNĚ	2,684	4	0,612	n. s.
---	-------	---	-------	-------

Zdroj: vlastní výzkum, SASD, SPSS

Byla prokázána statisticky významná souvislost mezi existencí kulturních překážek a spokojeností s pracovním prostředím. **Platí, že respondenti, kteří vyjadřovali menší spokojenost se svým pracovním prostředím, nebo se k němu stavěli neutrálně, významně častěji uváděli, že pociťovali překážky v dodržování svých kulturních tradic.**

Byla prokázána statisticky významná souvislost mezi existencí kulturních překážek a zážitkem diskriminace. **Platí, že respondenti, kteří uváděli, že zažili diskriminaci, významně častěji uvedli, že pociťovali překážky v dodržování kulturních tradic.** V ostatních případech nebyla statisticky významná souvislost mezi znaky prokázána.

Byla prokázána statisticky významná souvislost **setkávání s osobami stejné kultury** s následujícími znaky, uvedenými v Tabulce č. 30.

Tabulka 30 - Souvislost setkávání s osobami stejné kultury se znaky 70, 71, 80

OT. 76 – SETKÁVÁNÍ S OSOBAMI STEJNÉ KULTURY ...	<i>HODNOTA</i> <i>X²</i>	<i>df</i>	p	Stat. význ.
OT. 70 – INTERAKCE S LIDMI KOLEM	13,644	2	<0,01	**
OT. 71 – KULTURNÍ PŘEKÁŽKY	4,594	2	0,101	n. s.
OT. 80 – ZÁŽITEK DISKRIMINACE	1,597	1	0,21	n. s.

Zdroj: vlastní výzkum, SASD, SPSS

Byla prokázána statisticky významná souvislost mezi setkáváním s osobami stejné kultury a interakcí s lidmi kolem. **Platí, že respondenti, kteří se více setkávali s osobami stejné kultury, významně častěji hodnotili interakci s lidmi kolem jako výbornou. Respondenti, kteří uvedli, že se setkávali s osobami stejné kultury málo, významně častěji hodnotili interakci s lidmi kolem jako špatnou až průměrnou.** V ostatních případech nebyla statisticky významná souvislost mezi znaky prokázána.

Nebyla prokázána statisticky významná souvislost **kvality životní úrovně** se setkáváním s osobami stejné kultury – viz údaje v Tabulce č. 31.

Tabulka 31 - Souvislost kvality životní úrovně se znakem 76

OT. 100 – HODNOCENÍ KVALITY ŽIVOTNÍ ÚROVNĚ ...	<i>HODNOTA</i> χ^2	<i>df</i>	<i>p</i>	Stat. význam.
OT. 76 – SETKÁVÁNÍ S OSOBAMI STEJNÉ KULTURY	4,823	2	0,09	n. s.

Zdroj: vlastní výzkum, SASD, SPSS

4.4 Diskriminace

Latinský výraz *discriminare* znamená rozlišovat, jde o negativní rozlišování lidí na základě příslušnosti ke skupině bez ohledu na schopnosti jednotlivce, které existuje z důvodů rasových, náboženských, věkových, zdravotních, pohlaví či sexuální orientace, politické příslušnosti aj. (Policie ČR, 2009). Listina Základních práv a svobod ve svém prvním článku uvádí: „*Lidé jsou svobodní a rovní v důstojnosti i v právech. Základní práva a svobody jsou nezadatelné, nezczizitelné, nepromlčitelné a nezrušitelné*“ (ČNR, 1993). Diskriminaci zakazuje Listina základních práv a svobod, ale zákazy diskriminace jsou i v dalších zákonech, normách a pravidlech (Policie ČR, 2009). Přímá diskriminace je rozdílné zacházení, nepřímá diskriminace je znevýhodňování jiné osoby (Šabatová et al., 2020).

ZVAP splňovali kritéria odlišnosti, proto další z výzkumných dotazů byl, zda ze strany majoritního obyvatelstva zažili diskriminační jednání. 62 % respondentů uvedlo, že se setkali s diskriminací, 24% se s ní neseťkalo a 14% si nebylo jisto, zda se jednalo o diskriminační jednání. Na otázku, kde se setkali s diskriminačním chováním, respondenti uvedli, že především v běžném životě (78,1 %) – např. u lékaře, v nemocnici, v bance, při aktivitách klubu, při hledání ubytování, na Cizinecké policii, v restauraci, ale dokonce i u přátel. Někteří uvedli, že s diskriminačním jednáním setkali v práci (21,9 %). Byli požádáni o popis konkrétní situace. Popis těchto skutečností, ne vždy zcela evidentně diskriminačních, ale pravděpodobně stresujících, se rozhodlo ve výzkumu sdílet celkem 74 (33,5 %) respondentů. Byly prokázány společenské

a kulturní/náboženské rozdíly, které negativně ovlivňují kvalitu života cizinců pracujících na našich VVVI a mohou vést k pocitu stresu, krize až sociálního vyloučení.

Tabulka 32 - Souvislost zážitku diskriminace se znaky 9, 13, 18, 43, 80, 87, 100

OT. 80 – ZÁŽITEK DISKRIMINACE A ...	HODNOTA χ^2	df	p	Stat. význ.
OT. 9 – KRAJ POBYTU	0,791	2	0,673	n. s.
OT. 13 – RODINNÝ STAV	5,113	4	0,276	n. s.
OT. 18 – VÝŠE MZDY	2,317	2	0,314	n. s.
OT. 43 – SPOKOJENOST S PRACOVNÍM PROSTŘEDÍM	8,271	2	<0,05	*
OT. 85 – KVALITA SLUŽEB ZAMĚSTNAVATELE	2,436	1	0,122	n. s.
OT. 87 – FREKVENCE VYUŽITÍ SLUŽEB	0,603	1	0,441	n. s.
OT. 100 – HODNOCENÍ KVALITY ŽIVOTNÍ ÚROVNĚ	7,802	2	<0,05	*

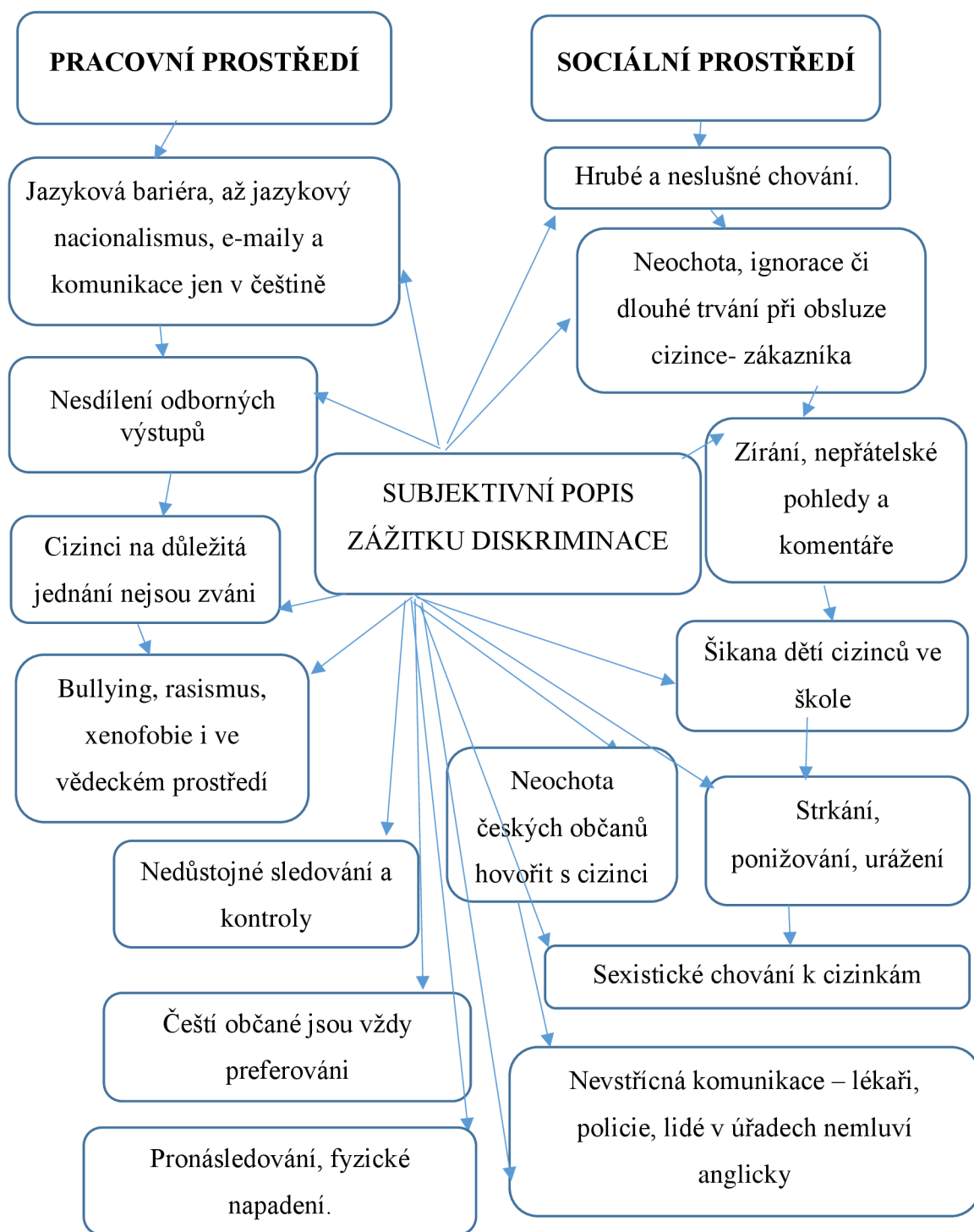
Zdroj: vlastní výzkum, SASD, SPSS

V Tabulce č. 32 byla prokázána statisticky významná souvislost mezi zážitkem diskriminace a spokojeností s pracovním prostředím. **Platí, že respondenti, kteří uváděli, že zažili diskriminaci, vyjadřovali menší spokojenost se svým pracovním prostředím. Respondenti, kteří diskriminaci nezažili, vyjadřovali významně větší spokojenost s pracovním prostředím.**

Byla prokázána statisticky významná souvislost mezi zážitkem diskriminace a spokojeností s výší své životní úrovně v ČR. **Platí, že respondenti, kteří uváděli, že nezažili diskriminaci, byli ve významně větší míře spokojeni s výší své životní úrovně v ČR.** V ostatních případech nebyla statisticky významná souvislost mezi znaky prokázána.

Zážitek diskriminace, který uvedli respondenti při pobytu v ČR, popisuje Graf č. 14.

Graf 14 – Jakým způsobem cizinci popsali zážitek diskriminace v ČR?



Zdroj: vlastní výzkum, Atlas.ti

Pozn.: → = souvisí s

Sdělení respondentů vypověděla o předsudcích a xenofobním chování některých občanů ČR, kterou mohly vést ke stresu, krizovým situacím, kulturnímu šoku, byly pocíťovány jako diskriminace. Některé situace byly opět způsobeny jazykovou bariérou, ale lze také odhalit *harassment*, *mobbing*, *bossing* (Kancelář veřejného ochránce práv, 2012) z důvodu národnosti v profesním prostředí, při hledání ubytování a ošetření ve zdravotnických zařízeních. Z toho vyplývá pro naše VVVI potřeba průběžné osvěty v multikulturní oblasti a citlivého řízení lidského kapitálu ze zahraničí – na základě etických pravidel a internacionalizačních strategií. Stresové situace, psychické bariéry a diskriminaci je třeba odstraňovat, aby byly zajištěny vhodné podmínky pro pracovní výkon ZVAP v ČR.

5. Služby pro podporu integrace

Teoretický základ – koncept sociálně ekologické perspektivy – podporuje praktickou potřebu zajištění služeb pro ZVAP zaměstnavatelem. Služby mohou zabezpečit kvalitu života ZVAP až do úplné integrace v majoritní společnosti, neboť budou odbourávat překážky a negativní situace v novém prostředí.

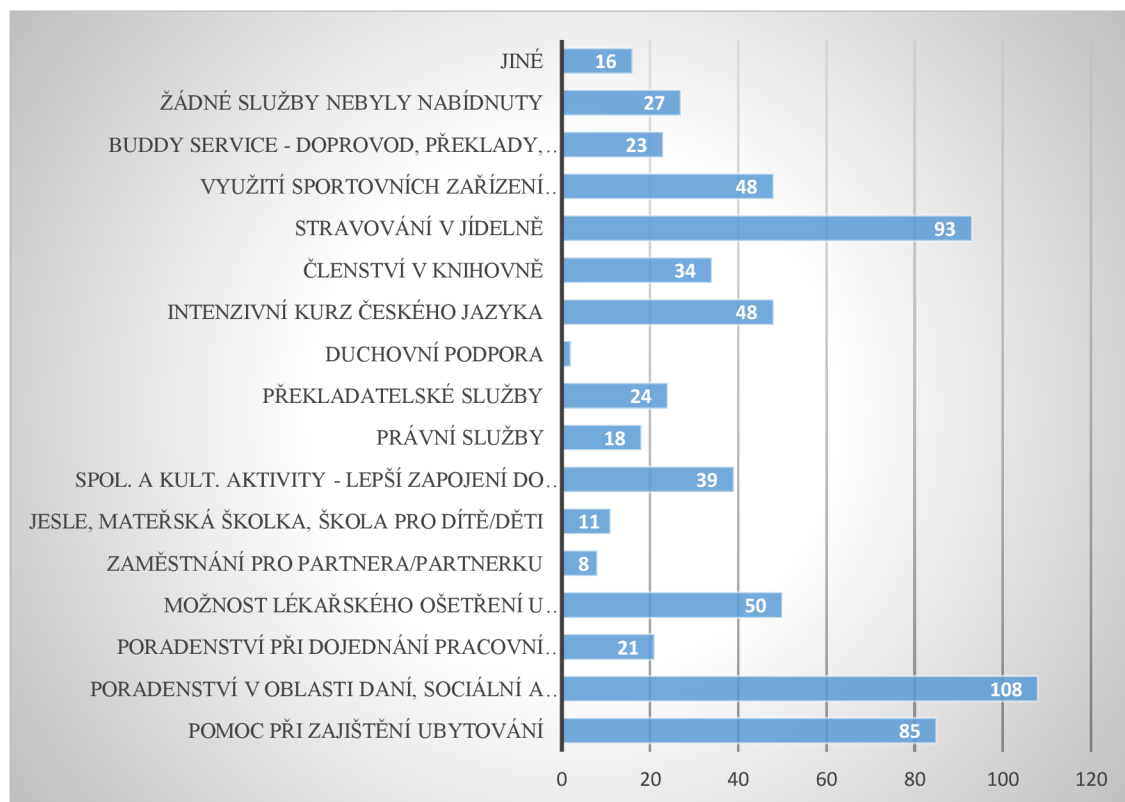
Prostředí působí na psychický a zdravotní stav člověka. Vliv sociálně ekologické perspektivy prokazuje hodnocení spokojenosti či nespokojenosti ZVAP s pracovním prostředím a s prostředím, které ZVAP potřebují k běžnému životu, tj. především s bydlením. Ke spokojenosti s pracovním prostředím významně přispívají i pocity týkající se jistoty v zaměstnání a možnosti dalšího profesního růstu. Kdo není spokojen v novém sociálním prostředí, necítí se „jako doma“ a negativně hodnotí svou životní úroveň v žebříčku svého sociálního postavení mezi občany ČR. Významným aspektem je také uspokojení duchovních potřeb – přijetí nových hodnot, kultury, ale i možnost dodržovat své tradice a náboženství. Vyšší nezávislosti a kvalitních výkonů dosáhne ZVAP, který je spokojen se svým pracovním, sociálním i kulturním prostředím a má co nejvyšší míru společenského uznání a kvality života. ZVAP, který cítí podporu svého zaměstnavatele, využívá jeho služeb a pracuje v dobrém pracovním prostředí, má lepší předpoklady ke kvalitnímu životu i vysokému pracovnímu výkonu, k sociálnímu fungování v nové společnosti a těší se dobrému zdraví.

V ČR existují projekty na podporu příjezdů ZVAP ze zahraničí (nejčastěji byl uváděn Euraxess). Respondenti uvedli, že 59,3 % z nich neznalo žádné projekty na podporu ZVAP, ale 40,7 % bylo s nimi obeznámeno. Při hodnocení kvality těchto služeb, respondenti odpověděli, že byla dobrá (60 %), nebo špatná až průměrná (40 %). Při hodnocení kvality služeb, které poskytoval jejich zaměstnavatel, uvedlo dobrou kvalitu 54% respondentů, 46 % označilo kvalitu služeb zaměstnavatele jako špatnou až průměrnou. Hodnocení je podobné, protože některé VVVI nemají své interní služby a využívají služeb těchto projektů.

Výběrem z více možností respondenti uvedli, že nejvíce z nabídky služeb využívali poradenství v oblasti daní, sociálního a zdravotního pojištění. VVVI ČR poskytovali ZVAP stravování ve své jídelně/menze, a někdy také podporu při zajištění ubytování vč. možnosti ubytování v rámci instituce (koleje, byty). Nabízeli také lékařské ošetření u smluvního lékaře, intenzivní kurzy českého jazyka a využití sportovních zařízení. Méně byly nabízeny sociokulturní aktivity s českými občany nebo ostatními ZVAP. K obvyklým službám patřilo členství v knihovně, existovali i nabídky pomoci při dojednání pracovní smlouvy a výše mzdy, případně překladatelské a právní služby.

5.1 Typy, kvalita a frekvence využívaných služeb

Graf 15 – Typy využívaných služeb



Zdroj: vlastní výzkum, Excel (Forms)

V Grafu č. 15 jsou uvedeny typy služeb, které byly respondenty využívány. Vhodným řešením pro uspokojení potřeby služeb pro ZVAP je tzv. *buddy-service*, což jsou služby pro cizince či znevýhodněné osoby, které zahrnují např. vyzvednutí v místě příjezdu do země a transfer do místa určení, ubytování, doprovod a inkluzivní podporu,

překladatelské a další pomocné služby (Buddy, 2022). *Buddy-service* bývá k dispozici pouze zahraničním studentům, neboť působí pod hlavičkou mezinárodní studentské organizace Erasmus Student Network a je zajišťován místními studenty – dobrovolníky pro přijíždějící studenty v rámci programu Erasmus+. Často je také hrazen z organizační podpory tohoto projektu (ESN, 2002).

Čtvrtina respondentů uvedla, že nevyužila žádné služby pro ZVAP, 27 (12 %) respondentům nebyly žádné služby nabídnuty. Nedorozumění v češtině bylo možné překonat překladatelskými službami a doprovodem na úřady, k lékaři, na policii. Chyběl dostatek informací (v angličtině) od zaměstnavatele při zahájení pracovního procesu a některé služby zajišťující základní potřeby pro život v ČR. V menší míře (zaměstnavatel službu nenabízel) respondenti využili zajištění školských zařízení, tj. jeslí, mateřské školky nebo školy pro děti anebo zaměstnání pro partnera/partnerku. Nejméně byly služby využity v oblasti duchovní podpory. Někteří respondenti v poznámce uvedli, že žádné služby nepožadovali, ani je nepostrádali. Jeden respondent si služby zajistil sám jako soukromé (placené). Ti, kteří žili v ČR dlouho, uvedli, že situace se službami pro ZVAP se průběžně zlepšuje; když oni přijeli do ČR, žádné služby nebyly, a zaměstnavatel k nim přistupoval stejně jako k českým občanům

Často poskytovanou službou bylo zmiňováno stravování zajištěné zaměstnavatelem, což využívalo 52 % respondentů (32 % v menze a 20 % na stravenky v místních restauracích), 48 % se stravovalo samo. Zajištění stravování v kantýně, menze či jídelně však patří k základním službám, které VVVI poskytují všem zaměstnancům. Kvalita stravování u zaměstnavatele byla hodnocena v 88,7 % jako průměrná až dobrá, v 11,3 % jako špatná.

Byla prokázána statisticky významná souvislost **kvality služeb poskytovaných zaměstnavatelem** s následujícími znaky, uvedenými v Tabulce č. 33.

Tabulka 33 - Souvislost kvality služeb poskytovaných zaměstnavatelem se znaky 18, 29, 43, 56, 60, 70, 71, 87, 100

OT. 85 – KVALITA SLUŽEB ZAMĚSTNAVATELE A ...	HODNOTA χ^2	df	p	Stat. význam.
OT. 18 – VÝŠE MZDY	3,488	2	0,175	n. s.

OT. 29 – ZAŘAZENÍ DO ŽEBŘÍČKU POSTAVENÍ	4,108	4	0,392	n. s.
OT. 43 – SPOKOJENOST S PRACOVNÍM PROSTŘEDÍM	27,048	2	<0,001	***
OT. 56 – POCIT V ČR „JAKO DOMA“	7,968	1	<0,01	**
OT. 60 – ZNALOST ČESKÉHO JAZYKA	0,848	2	0,655	n. s.
OT. 70 – INTERAKCE S LIDMI KOLEM	17,52	2	<0,001	***
OT. 71 – KULTURNÍ PŘEKÁŽKY	7,439	2	<0,05	*
OT. 87 – FREKVENCE VYUŽITÍ SLUŽEB	14,219	1	<0,001	***
OT. 100 – HODNOCENÍ KVALITY ŽIVOTNÍ ÚROVNĚ	1,237	2	0,539	n. s.

Zdroj: vlastní výzkum, SASD, SPSS

Byla prokázána statisticky významná souvislost mezi hodnocením kvality služeb poskytovaných zaměstnavatelem a spokojeností s pracovním prostředím. **Platí, že respondenti, kteří hodnotili kvalitu služeb poskytovaných zaměstnavatelem jako dobrou, významně častěji uváděli, že byli spokojeni s pracovním prostředím. Respondenti, kteří hodnotili kvalitu služeb poskytovaných zaměstnavatelem jako špatnou až průměrnou, významně častěji uváděli, že byli s pracovním prostředím nespokojeni nebo volili neutrální stanovisko (ani spokojen, ani nespokojen).**

Byla prokázána statisticky významná souvislost mezi hodnocením kvality služeb poskytovaných zaměstnavatelem a pocitem v ČR „jako doma“. **Respondenti, kteří hodnotili kvalitu služeb poskytovaných zaměstnavatelem jako dobrou, významně častěji uváděli, že se v ČR cítí „jako doma“. Respondenti, kteří hodnotili kvalitu služeb poskytovaných zaměstnavatelem jako špatnou až průměrnou, významně častěji uváděli, že se v ČR „jako doma“ necítí.**

Byla prokázána statisticky významná souvislost mezi hodnocením kvality služeb poskytovaných zaměstnavatelem a interakcí s lidmi kolem. **Platí, že respondenti, kteří hodnotili kvalitu služeb poskytovaných zaměstnavatelem jako dobrou, významně častěji uváděli, že jejich interakce s ostatními lidmi kolem byla výborná. Respondenti, kteří hodnotili kvalitu služeb poskytovaných zaměstnavatelem jako**

špatnou až průměrnou, významně častěji uváděli, že jejich interakce s lidmi kolem byla špatná až průměrná.

Byla prokázána statisticky významná souvislost mezi hodnocením kvality služeb poskytovaných zaměstnavatelem a překážkami v dodržování kulturních tradic. **Platí, že respondenti, kteří hodnotili kvalitu služeb poskytovaných zaměstnavatelem jako dobrou, významně častěji uváděli, že neměli žádné překážky v dodržování kulturních tradic. Respondenti, kteří hodnotili kvalitu služeb poskytovaných zaměstnavatelem jako špatnou až průměrnou, významně častěji uváděli, že překážky v dodržování kulturních tradic měli větší až velké.**

Byla prokázána statisticky významná souvislost mezi hodnocením kvality služeb poskytovaných zaměstnavatelem a frekvencí využívaných služeb. **Respondenti, kteří hodnotili kvalitu služeb poskytovaných zaměstnavatelem jako dobrou, významně častěji uváděli, že služby využívají. Respondenti, kteří hodnotili kvalitu služeb poskytovaných zaměstnavatelem jako špatnou až průměrnou, významně častěji uváděli, že služby nevyužili nebo je využívali jen málo.** V ostatních případech nebyla statisticky významná souvislost mezi znaky prokázána.

Byla prokázána statisticky významná souvislost **typu využívaných služeb** s následujícími znaky, uvedenými v Tabulce č. 34.

Tabulka 34 - Souvislost typu využívaných služeb se znaky 4, 8, 9, 13, 18, 29, 43, 56, 71, 80, 85, 87, 100

OT. 86 – TYP VYUŽÍVANÝCH SLUŽEB A ...	HODNOTA χ^2	df	p	Stat. význ.
OT. 4 – NÁRODNOST	17,369	12	0,136	n. s.
OT. 8 – DÉLKA POBYTU	15,268	8	0,054	n. s.
OT. 9 – KRAJ POBYTU	14,664	8	0,066	n. s.
OT. 13 – RODINNÝ STAV	12,986	16	0,674	n. s.
OT. 18 – VÝŠE MZDY	7,873	8	0,446	n. s.
OT. 29 – ZAŘAZENÍ DO ŽEBŘÍČKU POSTAVENÍ	13,97	16	0,601	n. s.
OT. 43 – SPOKOJENOST S PRACOVNÍM PROSTŘEDÍM	23,901	8	<0,01	**

OT. 56 – POCIT V ČR „JAKO DOMA“	30,272	16	<0,05	*
OT. 71 – KULTURNÍ PŘEKÁŽKY	16,779	8	<0,05	*
OT. 80 – ZÁŽITEK DISKRIMINACE	5,464	4	0,243	n. s.
OT. 85 – HODNOCENÍ KVALITY SLUŽEB	36,103	4	<0,001	***
OT. 87 – FREKVENCE VYUŽITÍ SLUŽEB	19,335	4	<0,001	***
OT. 100 – HODNOCENÍ KVALITY ŽIVOTNÍ ÚROVNĚ	6,071	8	0,639	n. s.

Zdroj: vlastní výzkum, SASD, SPSS

Byla prokázána statisticky významná souvislost mezi typem využívaných služeb a spokojeností s pracovním prostředím. **Platí, že respondenti, kteří využívali podporu v běžných životních otázkách (bydlení, školka, buddy service apod.), významně častěji uvedli, že byli s pracovním prostředím spokojeni. Respondenti, kterým nebyly žádné služby nabídnuty, významně častěji vyslovili s pracovním prostředím nespokojenost. Síla testu byla oslabena nedostatečným počtem pozorování v šesti políčkách kontingenční tabulky. (Dané zjištění by tedy bylo vhodné ověřit v rámci širšího sběru dat – např. v navazujících výzkumech).**

Byla prokázána statisticky významná souvislost mezi typem využívaných služeb a pocitem v ČR „jako doma“. **Platí, že respondenti, kteří využívali podporu v běžných životních otázkách (bydlení, školka, buddy service apod.) a poradenství v pracovních právních otázkách, významně častěji uváděli, že se v ČR cítí „jako doma“. Síla testu byla oslabena nedostatečným počtem pozorování v jedenácti políčkách kontingenční tabulky. (Dané zjištění by tedy bylo vhodné ověřit v rámci širšího sběru dat – např. v navazujících výzkumech).**

Byla prokázána statisticky významná souvislost mezi typem využívaných služeb a překážkami v dodržování kulturních tradic. **Respondenti, kteří uváděli, že jim žádné služby nebyly poskytnuty, významně častěji uváděli, že pociťovali větší až velké překážky, které jim bránily v dodržování kulturních tradic. Síla testu byla oslabena nedostatečným počtem pozorování ve dvou políčkách kontingenční tabulky. (Dané zjištění by tedy bylo vhodné ověřit v rámci širšího sběru dat – např. v navazujících výzkumech).**

Byla prokázána statisticky významná souvislost mezi typem využívaných služeb a hodnocením kvality služeb poskytovaných zaměstnavatelem. **Platí, že respondenti, kteří hodnotili kvalitu služeb poskytovaných zaměstnavatelem jako dobrou, významně častěji využívali podporu v běžných životních otázkách (bydlení, školka, buddy service apod.). Respondenti, kteří hodnotili kvalitu služeb poskytovaných zaměstnavatelem jako špatnou až průměrnou, významně častěji uváděli, že jim žádné služby nebyly nabídnuty nebo že využívali jen zaměstnanecké benefity (jídlelna, sportoviště, lékař aj.).** *Síla testu byla oslabena nedostatečným počtem pozorování v jednom políčku kontingenční tabulky. (Dané zjištění by tedy bylo vhodné ověřit v rámci širšího sběru dat – např. v navazujících výzkumech).*

Byla prokázána statisticky významná souvislost mezi typem poskytovaných služeb a frekvencí využívaných služeb. **Platí, že respondenti, kteří využívali podporu v běžných životních otázkách (bydlení, školka, buddy service apod.), významně častěji uváděli, že služby využívali. Respondenti, kterým nebyly služby nabídnuty, významně častěji uváděli, že služby nevyužívali nebo je využívali jen málo.** *Síla testu byla oslabena nedostatečným počtem pozorování v jednom políčku kontingenční tabulky. (Dané zjištění by tedy bylo vhodné ověřit v rámci širšího sběru dat – např. v navazujících výzkumech).* V ostatních případech nebyla statisticky významná souvislost mezi znaky prokázána.

Nebyla prokázána statisticky významná souvislost **frekvence využití služeb** s následujícími znaky, uvedenými v Tabulce č. 35.

Tabulka 35 - Souvislost frekvence využití služeb se znaky 29, 100

OT. 87 – FREKVENCE VYUŽITÍ SLUŽEB A ...	HODNOTA χ^2	df	p	Stat. význ.
OT. 29 – ZAŘAZENÍ DO ŽEBŘÍČKU POSTAVENÍ	2,58	4	0,63	n. s.
OT. 100 – HODNOCENÍ KVALITY ŽIVOTNÍ ÚROVNĚ	1,58	2	0,454	n. s.

Zdroj: vlastní výzkum, SASD, SPSS

5.2 Největší překážky a nedostatky ve službách

Byla prokázána statisticky významná souvislost **největších překážek při vstupu do ČR** s následujícími znaky, uvedenými v Tabulce č. 36.

Tabulka 36 - Souvislost největších překážek při vstupu do ČR se znaky 4, 8, 9, 60, 85, 86, 87, 100

OT. 11 – NEJVĚTŠÍ PŘEKÁŽKY PŘI VSTUPU DO ČR ...	HODNOTA χ^2	df	p	Stat. význ.
OT. 4 – NÁRODNOST	72,128	27	<0,001	***
OT. 8 – DÉLKA POBYTU	18,864	18	0,4	n. s.
OT. 9 – KRAJ POBYTU	14,689	18	0,683	n. s.
OT. 60 – ZNALOST ČESKÉHO JAZYKA	24,194	18	0,149	n. s.
OT. 85 – HODNOCENÍ KVALITY SLUŽEB	30,605	9	<0,001	***
OT. 86 – JAKÉ SLUŽBY BYLY VYUŽITY	35,844	36	0,476	n. s.
OT. 87 – FREKVENCE VYUŽITÍ SLUŽEB	31,647	36	0,676	n. s.
OT. 100 – HODNOCENÍ KVALITY ŽIVOTNÍ ÚROVNĚ	16,443	18	0,562	n. s.

Zdroj: vlastní výzkum, SASD, SPSS

Byla prokázána statisticky významná souvislost mezi největšími překážkami při vstupu do ČR a národností respondenta. **Respondenti ze zemí bývalého SSSR a z Asie a Afriky označili významně častěji za největší překážku při vstupu do ČR podání žádosti o vízum, respondenti z Evropy (i mimo EU) významně častěji uváděli, že se s žádnými překážkami nesetkali. Síla testu byla oslabena nedostatečným počtem pozorování ve čtrnácti poličkách kontingenční tabulky. (Dané zjištění by tedy bylo vhodné ověřit v rámci širšího sběru dat – např. v navazujících výzkumech).**

Byla prokázána statisticky významná souvislost mezi největšími překážkami při vstupu do ČR a hodnocením kvality služeb. **Platí, že respondenti, kteří hodnotili kvalitu služeb jako špatnou až průměrnou významně častěji uváděli, že největší překážkou při vstupu do ČR pro ně byla přijímací administrativa na instituci. Respondenti, kteří hodnotili kvalitu služeb jako dobrou, významně častěji uvedli, že se s žádnými**

překážkami nesetkali. *Síla testu byla oslabena nedostatečným počtem pozorování ve dvou políčkách kontingenční tabulky. (Dané zjištění by tedy bylo vhodné ověřit v rámci širšího sběru dat – např. v navazujících výzkumech).* V ostatních případech nebyla statisticky významná souvislost mezi znaky prokázána.

Hodnocení služeb pro ZVAP bylo velmi rozdílné – od informace o naprosté neexistenci služeb na instituci až po velmi kladné hodnocení služeb VVVI či projektu Euraxess. Při celkovém hodnocení životního standardu v ČR respondenti uvedli, že jsou spokojeni průměrně (80,6 %), velmi spokojeni (12,2 %) a nespokojeni (7,2 %).

Byla uvedena nespokojenost s kvalitou lékařské péče v ČR – malá kapacita lékařů (odmítli cizince registrovat nebo objednat), bylo uváděno dlouhé čekání na ošetření, nevstřícné jednání a jazyková bariéra i v nemocnici – lékaři ani sestry nemluvili anglicky a vyžadovali účast překladatele. Také bylo zmíněno časté předepisování antibiotik na běžná nachlazení. 54,5 % respondentů bylo ošetřeno lékařem nebo bylo hospitalizováno během jejich pobytu v ČR. 96,8 % respondentů mělo lékařskou péči hrazenou ze zdravotního pojištění (veřejného či soukromého), malá část respondentů si péči platila sama (3,2 %). Úhrady za zdravotní péči byly v 75,2 % případů hrazeny plně ze zdravotního pojištění, v 22,3 % částečně hrazeny, v 1,7 % případů nebyly hrazeny z pojištění a v 0,8 % pojišťovna odmítla plnění. 45,5 % respondentů zdravotní péči v ČR nevyužilo či nepotřebovalo (z nich 96 % uvedlo, že se cítí zdrávi a lékaře nepotřebují, případně čekají na návrat domů či jedou na ošetření do zahraničí, ve 4 % byli respondenti lékařem odmítnuti). 48 % respondentů uvedlo, že chodí na pravidelné preventivní lékařské prohlídky, ale 52 % k lékaři na prevenci nechodí. Informace, které byly respondentům poskytnuty při ošetření a hospitalizaci 74,4 % respondentů hodnotilo jako dostačující a 25,6 % jako spíše nedostatečné. Horší situace byla s dorozuměním se u lékaře – 57,9 % respondentů se u lékaře domluvilo, 42,1 % uvedlo špatné dorozumění. 89,7 % respondentů bylo s kvalitou zdravotní péče v ČR spokojeno, 10,3 % nebylo.

Hypotéza - H „Vybrané aspekty integrace ZVAP závisí na KVALITĚ POSKYTOVANÝCH SLUŽEB“ byla potvrzena.

ZVAP, kteří ohodnotili chování svého zaměstnavatele jako dobré, byli spokojeni s kvalitou služeb a nenarazili na žádné významné překážky při vstupu do ČR. V opačném případě označili jako velkou překážku při vstupu do ČR složitou administrativu. Chování zaměstnavatele souviselo s nabídkou (rozsahem) služeb; respondenti, kterým nebyly nabídnuty žádné služby, hodnotili chování zaměstnavatele negativně. Frekvence využívání služeb v problémech běžného života logicky (i analyticky) významně souvisela s rozsahem služeb. Respondenti, kterým nebyly služby nabídnuty, uváděli, že je využili málo nebo vůbec. Respondenti, kteří prožili kulturní šok, ohodnotili jim poskytnuté služby jako průměrné až špatné. Kvalita služeb (a jejich existence) je zásadním faktorem, který ovlivňuje atraktivitu VVVI a spokojenost ZVAP s jejich integrací v ČR. Analýzy prokázaly, že ZVAP, kteří hodnotili kvalitu služeb zaměstnavatele jako dobrou, a kteří častěji tyto služby využívali, významně častěji uváděli, že se v ČR cítí „jako doma“, na rozdíl od těch, kteří se v ČR „jako doma“ necítili a kvalitu a nabídku služeb hodnotili negativně. Nabídka služeb (rozsah, dostupnost, propojenost, komplexnost) prokázala vliv na integraci ZVAP v ČR.

Hypotéza nepotvrdila statistickou významnost kvality služeb zaměstnavatele k výši příjmu, znalosti českého jazyka, hodnocení sociálního postavení v ČR a k hodnocení kvality životní úrovně v ČR.

Pracovní integrace ZVAP závisela na kvalitě poskytovaných služeb VVVI nebo podpůrných projektů, které byly vyjádřeny chováním zaměstnavatele, spokojeností ZVAP s pracovním prostředím, pocitem jistoty v zaměstnání a možnostmi dalšího profesního rozvoje. Analýza prokázala, že respondenti, kteří hodnotili kvalitu služeb jako dobrou, výrazně častěji byli spokojeni s pracovním prostředím. Ti, kteří hodnotili kvalitu služeb jako špatnou až průměrnou byli spíše nespokojeni s pracovním prostředím nebo je vyhodnotili neutrálně. Respondenti, kteří hodnotili kvalitu služeb jako dobrou, výrazně častěji využili nabízené služby. Při špatném až průměrném hodnocení služeb, jim nebyly nabídnuty žádné služby nebo jen využívali běžné benefity (jídelna nebo sportovní zařízení). Spokojenost s pracovním prostředím souvisela s integrací do nové společnosti.

Respondenti, kteří byli spokojeni s pracovním prostředím, výrazně častěji se v ČR cítili „jako doma“. Respondenti, kteří se v ČR necítili „jako doma“, častěji vyjadřovali nespokojenost s pracovním prostředím nebo jej hodnotili jako průměrné. Stejná souvislost platila i pro životní úroveň. ZVAP. Ti, kteří vyjádřili spokojenost s pracovním prostředím nebo jej hodnotili jako průměrné, častěji vyjadřovali spokojenost s jejich životní úrovní v ČR. Podobně respondenti, kteří hodnotili své postavení mezi českými občany jako dobré, byli výrazně častěji spokojeni se svým pracovním prostředím než ti, kteří své postavení hodnotili jako špatné a byli nespokojeni s pracovním prostředím. Vhodné vybavení pracoviště, dostupnost podpůrných služeb, odpovídající příjem a interkulturní soužití na pracovišti, podpořené pravidly a hodnotami zaměstnavatele, byly oceňovány pozitivně. Tím byla potvrzena sociálně-ekologická/environmentální teorie, že spokojenost s prostředím (pracovní prostředí, bydlení, interakce s okolím) ovlivňuje integraci ZVAP.

Sociální integrace závisela také na kvalitě poskytovaných služeb; tento vztah byl vyjádřen hodnocením interakce ZVAP s lidmi v jejich okolí, a také dostupností služeb. Významná byla též spokojenost s bydlením, doprovázená pocitem v ČR „jako doma“. Respondenti spokojení se svým bydlením, byli také velmi spokojeni s kvalitou své životní úrovně při pobytu v ČR. ZVAP si po příjezdu do ČR často pomohli sami, např. s vyhledáním ubytování, nebo využili pomoci ochotných českých nebo zahraničních spolupracovníků, případně i placených služeb. Obtížné bylo hledání školských zařízení pro děti (nejlépe s výukou v angličtině) a lékařů ochotných přijímat cizince a komunikovat s nimi v angličtině.

Služby se ukázaly jako významná pomoc pro lepší interakci s okolím a podporu rychlejší integrace. Při kladném hodnocení kvality služeb byla interakce respondentů s ostatními lidmi v okolí velmi dobrá. Při negativním hodnocení byla jejich interakce s okolím špatná až průměrná. Kvalita služeb zaměstnavatele ovlivnila celkovou spokojenost s integrací a měla pozitivní či negativní vliv na hodnocení životní úrovně ZVAP v ČR. Respondenti s vědeckým vzděláním hodnotili svou spokojenost s pobytem v ČR pozitivněji, než respondenti s vysokoškolským vzděláním (z čehož lze vyvodit, že kvalita služeb

ve vědecko-výzkumné oblasti je pravděpodobně na lepší úrovni, než v akademické oblasti).

Kulturní integrace závisela na kvalitě poskytovaných služeb. Při neexistenci služeb pro kulturní integraci byly prokázány překážky v dodržování kulturních tradic a prožitky krizové situace až diskriminace, které negativně ovlivnily hodnocení kvality služeb zaměstnavatele. Za účelem sociokulturní integrace VVVI pořádaly společenské a kulturní akce umožňující neformální setkávání cizinců s českými občany, případně s dalšími ZVAP. Byly často organizovány formou projektové podpory (59,3 % respondentů uvedlo, že služby projektů nezná, 40,7 % ZVAP s nimi mělo zkušenost). ZVAP projevíli potřebu uchovat si hodnoty (tradice, náboženství) své země původu a využívat služby v kulturní a duchovní oblasti. ZVAP, který hodnotili kvalitu služeb jako dobrou, nepocítíli žádné překážky v dodržování kulturních tradic, na rozdíl od těch, kteří hodnotili služby jako špatné a uvedli, že cítili výraznější bariéry.

Dílčí hypotéza - DH „Vybrané aspekty integrace ZVAP závisí na DÉLCE POBYTU v ČR“ byla potvrzena.

Pracovní integrace ZVAP prokázala souvislost s délkou pobytu. Délka pobytu měla též statistickou souvislost se vzděláním respondentů, s oblastí jejich působení a typem pracovní smlouvy. Respondenti s vysokoškolským vzděláním významně častěji uváděli délku pobytu od 2 do 5 let na rozdíl od respondentů s vědeckým vzděláním (pobyty nad 5 let). Pobyty nad 5 let také uvedli respondenti s působením v humanitních a sociálních vědách, nejkratší pobyty (do 2 let) uvedli významně častěji respondenti v přírodních a technických vědách, a respondenti s pracovní smlouvou na dobu určitou.

Sociální integrace ZVAP závisela na délce jejich pobytu. Analýzy ji prokázaly v charakteristice sousedů – ZVAP s pobytem nad 5 let uvedli, že jejich sousedy jsou čeští občané. Při delším pobytu byli respondenti ženatí/vdané nebo žili s partnerem/partnerkou a měli již vlastní bydlení (dům, byt). Délka pobytu také ovlivnila pocit „jako doma“ a znalost českého jazyka.

Kulturní integrace ZVAP závisela také na délce jejich pobytu. Akulturace byla prokázána tím, že respondenti, kteří žili mezi českými občany, se setkávali s osobami stejné kultury méně často. Při pobytu delším než 5 let byli ZVAP již integrováni (Příloha č. 4 – Vybrané analýzy).

DOPLŇUJÍCÍ VÝZKUMNÁ OTÁZKA:

„Jaké překážky existují ve vybraných aspektech integrace ZVAP?“

Doplňkový výzkum interpretoval překážky a nedostatky ve službách. Byly zmapovány konkrétní nedostatky v oblasti služeb pro adaptaci ZVAP a překážky v integraci do pracovního, kulturního a společenského života v ČR. ZVAP z evropských zemí se většinou integrovali bez komplikací, neměli problém prvotní adaptace v našem prostředí. Občané ze třetích zemí uváděli různé překážky. Kódované odpovědi na otevřené otázky přinesly následující informace: první velkou bariérou při vstupu do ČR je složitá administrativa, kterou museli ZVAP překonat. Občané třetích zemí prochází složitější administrativní procedurou než občané EU, kteří mají stejné právní postavení jako občané ČR (MV ČR, 2020). O vydání dlouhodobého víza je nutné zažádat co nejdříve, neboť vízový proces trvá dlouho. Je třeba najít si informace, vše pozorně vyplnit, postupovat podle předpisů, zajistit ověřené překlady a superlegalizaci dokumentů, aby schůzka na zastupitelském úřadu mohla proběhnout bez problémů. Byly vyžadovány vyplněné formuláře v českém jazyce, ale zastupitelský úřad neposkytl možnost zajistit překladatele; komunikace probíhala pouze v českém jazyce. Někteří ZVAP museli cestovat daleko na velvyslanectví ČR, protože se nenacházelo v jejich zemi, ale patřili do spádové oblasti jiné země. S odjezdem ze země původu a formalitami jim také pomáhali čeští krajané, žijící v zahraničí. Pro vycestování do ČR byla také požadována již uzavřená pracovní smlouva, dokument o zajištění ubytování a cestovním zdravotním pojištění. Úřední poplatky i dojíždění byly časově náročné a drahé. Někteří respondenti označili úředníky jako nepříjemné osoby. Byly doporučovány služby projektu Euraxess. ZVAP také chyběly informace o životních podmínkách v ČR (včetně geografických).

ZVAP, který prošli všemi formalitami a přicestovali do ČR, potřebovali pomoc, aby se zorientovali v nové zemi – od svého zaměstnavatele, projektu Euraxess nebo našli ochotného českého či zahraničního kolegu, který jim pomohl se vstupními formuláři

a doprovodil je k registraci na Cizinecké policii. Potřeba podpory byla nejvíce pocíťována při nástupu na nové pracovní místo (pracovní smlouva a výše mzdy, daně, sociální a zdravotní pojištění, seznámení s normami na pracovišti apod.). Další pomoc byla třeba s překlady z/do češtiny, při uznávání kvalifikace, ověřování dokumentů a hledání vhodného bydlení (VVVI většinou zajistí pouze přechodné ubytování po příjezdu (na kolejích či ve služebních bytech), při zajištění finančních služeb, služeb mobilního operátora/internetu apod. ZVAP popisovali bariéry při hledání ubytování – občané ČR nebyli ochotni ubytovat cizince, popř. cenově dostupné ubytování bylo technicky zastaralé nebo špatně vybavené. Respondenti se potřebovali rychle naučit český jazyk a vnímali kulturní a mentální odlišnosti, cítili jazykovou i kulturní bariéru. Uváděli, že v ČR (zvláště v menších městech) je velmi omezený výběr možností umístění dětí do školských zařízení (s výukou v anglickém jazyce) i možností zaměstnání pro partnera/partnerku. Hodnocení služeb VVVI bylo velmi rozdílné – od kritiky úplné neexistence služeb v dané instituci až po pochvalu zaměstnavatele či projektu Euraxess.

Respondenti vnímali na pracovišti sociokulturní odlišnosti i rozdíly v akademických a vědeckých systémech oproti své zemi původu a odlišně pracovní podmínky, nebyli seznámeni s nastavenými procesy, s pracovními postupy, formuláři a neměli možnost konzultací či využití tutoriálů v angličtině. Překážky byly pocíťovány při registraci u lékaře praktického nebo odborného (který by byl ochoten přijmout pacienty ze zahraničí a komunikovat v angličtině). Nespokojenost s kvalitou lékařské péče v ČR byla také uváděna jako malá kapacita lékařů, dlouhé čekání na léčbu, nevstřícné chování a především jazyková bariéra – lékaři ani sestry nemluvili anglicky a vyžadovali účast překladatele. Také bylo zmíněno časté předepisování antibiotik i při běžném nachlazení.

Poradenství v oblasti daní, zdravotního pojištění a sociálního zabezpečení obvykle poskytovala personální oddělení VVVI. Jedná se o velmi složitou problematiku, personalisté musí často kontaktovat s dotazy Finanční úřady, Českou správu sociálního zabezpečení, zdravotní pojišťovny či spolupracovat s odbornými firmami, což může být pro VVVI finančně náročné – např. PROXY (HLB Proxy, 2022). Další překážky byly individuální – např. česká kuchyně byla hodnocena jako velmi nezdravá, ne příliš chutná, s malým zastoupením zeleniny a ryb, velkým zastoupením masa (především vepřového),

s málo možnostmi stravování pro vegany a vegetariány. Respondentům také příliš nevyhovovala pracovní doba od 7 hod. ranní a pozdě večer zavřené obchody, služby a restaurace.

Vybrané aspekty integrace jsou na sobě vzájemně závislé a nedostatky v poskytovaných službách škodí jak ZVAP, tak i domácím VVVI. Vhodně nastavený systém služeb by proto byl přiměřenou podporou integrace (fyzické i psychické). Integrační služby mohou pomoci cizincům zvládat náročné/krizové životní situace od samého počátku při zapojování se do pracovního procesu ve VVVI ČR, které by měly zajistit vhodné pracovní a základní sociální podmínky (ubytování, pracovní uplatnění pro partnera, školská zařízení pro děti). V koordinaci s dalšími subjekty dále zajistit lékařskou péči, psychosociální podporu, překladatelské, právní, spirituální a další služby. Pro nastavení a implementaci integračních služeb lze vycházet z Pfeifferova (2014) systému koordinované sociální rehabilitace, jejíž jednotlivé složky pomáhají znevýhodněnému jedinci v cizím prostředí – pomohou podpořit pracovní výkon ZVAP, mít pozitivní vliv na jejich zdraví, intelektovou, psychickou a sociální úroveň, aby ZVAP v naší společnosti dosáhli vyšší nezávislosti a byli schopni dosahovat požadovaných výkonů. Integrační služby by měly zahrnovat ucelený systém multidisciplinární podpory a péče vč. poradenství. K tomuto doporučenému konceptu patří rovněž principy, které platí pro služby v koordinované rehabilitaci: podstatná je včasnost, komplexnost, návaznost, koordinovanost, součinnost a dostupnost - jak časová, tak místní (Pfeiffer, 2014).

7. DISKUSE

ZVAP se nemusí jevit jako ohrožená cílová skupina, ale zpětná vazba respondentů v průběhu výzkumu potvrdila, že jejich integrace do života v ČR může způsobit životní nepohodu a snížení kvality života; setkávají se s různými překážkami v oblasti pracovní, sociální i kulturní během zahájení pracovní činnosti a v průběhu pobytu v ČR. Důvodem imigrace ZVAP je ve většině případů práce a profesní rozvoj. Jsou zvýhodněni oproti jiným cílovým skupinám v tom, že mají vyšší vzdělání a umí komunikovat v dalších jazycích (především v angličtině). Vzdělání je jedním z podstatných faktorů, který pomáhá integraci do nového prostředí (Dvořáková et al., 2008). Terciární vzdělávání a výzkum v ČR potřebují odborníky ze zahraničí, kteří přinášejí nové znalosti a dovednosti, proto je důležité, aby jejich vstup do pracovního prostředí a integrace v ČR proběhly rychle a úspěšně, a cítili se v novém prostředí spokojeně, čemuž mohou napomoci služby, které by ZVAP měly být poskytovány.

Pro výzkum nebyly k dispozici žádné předchozí výzkumné údaje, teorie nebo články, týkající se integrace a služeb pro ZVAP v ČR. Navzdory nedostatečným informacím o celkovém počtu ZVAP ale bylo možné kontaktovat respondenty prostřednictvím zahraničních oddělení VVVI. Problematika migrace zahraničních odborníků je řešena především v zahraničních vědeckých člancích souvisejících s odlivem, přílivem či cirkulací mozků – *brain drain, gain, circulation* (Boeri et al., 2012; Teney, 2019). Mobilitu ZVAP lze určit jako klíčový mechanismus, jehož prostřednictvím dochází k internacionalizaci, a navíc je vnímána jako klíčová forma profesionálního kapitálu na akademickém trhu práce, a také jako nový kapitál v globální znalostní ekonomice (Kim a Locke in Brennan et al., 2010 ; Bendelier a Zawacki-Richter, 2015; Bauder, 2015; Bönisch-Brednich, 2016). Migrací pracovníků v akademickém prostředí se zabývá jen málo studií a je vidět, že i přes přínosy – jako je trans-kulturní učení, zaměstnatelnost a interkulturní kompetence, tato migrace může mít pozitivní i negativní aspekty (Morley et al., 2018; Kim, 2017). Některé ze studií se zabývají motivací a obtížemi akademické migrace a mobility - jako klíčovou překážku označují jazykovou bariéru, nízkou úroveň integrace s místními zaměstnanci, nedostatečné zapojení do řízení instituce a překážky díky komplikované administrativě nebo byrokracii (Snodin et al., 2021; Poole, 2016).

Tyto studie se však nezabývají nastavením, kvalitou či rozsahem služeb pro adaptaci a integraci vysoce kvalifikované pracovní síly.

7.1 Aspekt pracovní integrace

Ve VVVI pracují mezinárodní týmy, vzniká multikulturní prostředí, které klade vyšší nároky na institucionální zajištění. VVVI pracují se strategií internacionalizace terciárního sektoru (Knight a De Wit, 2018), zavádějí nástroje pro zajištění kvality v řízení a rozvoji lidských zdrojů ve vědě a výzkumu (HORIZONT2020, 2018). Výzkum však ukázal, že systém péče o zahraniční pracovní kapitál se různí od zaměstnavatele k zaměstnavateli. ZVAP je znevýhodněn neznámým pracovním prostředím a potřebuje si udržet kvalitu svého profesního života. Proto je významné zajišťovat potřebné služby, zjišťovat úroveň ne/spokojenosti s pracovním prostředím, do kterého ZVAP přichází, a vytvořit podmínky pro možnosti dalšího profesního růstu.

Překážky v pracovní integraci byly vnímány a statisticky vyjádřeny u národnosti ZVAP, a to především u občanů ze „třetích zemí“. Z analýz vyplynulo, že velkou překážkou pro respondenty ze zemí bývalého SSSR a z Asie a Afriky je již podání žádosti o vízum. V souvislosti s negativním chováním zaměstnavatele a špatnou kvalitou jeho služeb respondenti uváděli, že překážkou pro ně byla přijímací administrativa na instituci. Na pracovní integraci má důležitý vliv výše mzdy. Respondenti s nejvyšším čistým měsíčním příjmem (nad 40.000 Kč) se cítili v ČR „jako doma“, neuváděli žádné významné překážky v integraci a označovali své postavení v žebříčku sociálního postavení ČR jako vyšší až vysoké, na rozdíl od respondentů s nízkými příjmy. Nízká mzda v ČR se jevila překážkou především absolventům doktorských studií (ve srovnání se mzdami institucí v zemích západní Evropy). Zajímavým výstupem byla skutečnost, že čistá mzda byla vyšší u ZVAP pracujících v moravských krajích (a působících v oblasti humanitních a sociálních věd); ti také lépe hodnotili svůj pocit v ČR „jako doma“ a své sociální postavení jako vyšší, na rozdíl od ZVAP pobývajících v Praze. Z výsledků vyplývá, že v Praze žije více ZVAP, kteří přijíždějí jako absolventi doktorského studia pracovat na základě smluv na dobu určitou, do přírodnovědeckých a technických oborů, mají špatnou znalost češtiny a nižší mzdu. Národnosti ZVAP žijící na Moravě, jsou častěji z východu (Slovensko, Rusko, Ukrajina), proto rozdíl v životní

úrovni ani v komunikaci není tak vysoký ve srovnání s cizinci, kteří žijí v Praze a jejichž národnosti jsou ze zemí celého světa. Cizinci ze zemí bývalého SSSR významně častěji uvedli, že se v ČR cítí „jako doma“, cizinci z asijských a afrických zemí naopak významně častěji uvedli, že se v ČR „jako doma“ necítí.

Kvalita služeb, chování zaměstnavatele a spokojenost s pracovním prostředím měly vliv na integraci ZVAP a jejich interakci s českými občany. Pozitivním výsledkem integračních procesů byl pocit ZVAP v ČR „jako doma“ a kladné hodnocení kvality životní úrovně v ČR. Pracovní prostředí zaměstnavatele bylo vždy lépe hodnoceno, když nabízelo služby pro ZVAP. S implementací komplexních integračních služeb lze předpokládat, ZVAP by měli podmínky pro vyšší nezávislost, lepší pracovní výkon, dobré zdraví a rychlou integraci. Tím by byla uspokojena jejich potřeba co nejvyšší míry společenského uznání a zachování životní úrovně a kvality života.

7. 2 Aspekt sociální integrace

Dobré sociální, především jazykové a komunikační dovednosti mají pozitivní vliv na migraci ZVAP, zatímco špatná komunikace může působit jako silně negativní faktor migrace a integrace (Cantwell, 2011). Za všeobecný univerzitní jazyk, tzv. *lingua franca*, je často považována angličtina (Barančicová a Zerzová, 2015; ThoughtCo, 2020). Ve východoevropských univerzitách se lze setkat i s kritikou tzv. westernizace vysokého školství - kdy angličtina má být hlavním médiem výuky (EMI) a je vyvíjen vysoký tlak na akademiky, aby byli součástí mezinárodních sítí v západoevropských zemích a publikovali pouze v anglických časopisech (Sperduti, 2017). Výzkum ukázal, že vážnou překážkou integrace ZVAP do majoritní společnosti je čeština, která je v ČR jediným oficiálním úředním jazykem v ČR. Pro cizince je náročné se český jazyk naučit – problematičtější jsou diakritická znaménka, stavba vět, měkké a tvrdé „i/y“, skloňování, časování atd., proto lidé se slovanskými kořeny - zejména ze Slovenska, Ukrajiny, se učí česky rychleji než cizinci, jejichž rodné jazyky jsou germánské, románské nebo jiné (Šindelářová, 2011). Osvojení jazyka je podstatným faktorem pro soběstačnost ve všech životních otázkách, bezproblémová komunikace s majoritou je předpokladem spokojenosti a dobré sociální integrace - např. v oblasti bydlení, volnočasových aktivitách a komunikaci vč. navázání vztahů s okolní komunitou (v pracovním kolektivu, se sousedy

a postupem času se známými a přáteli). Jazykové znalosti jsou pro život v ČR nezbytné, zejména při pobytu ve městech či obcích mimo hlavní město Prahu (respondenti tuto skutečnost vyjádřili v odpovědích na otevřené otázky) – stále přibývá více cizinců, krajanů a lidí komunikujících v cizích jazycích a žijících v Praze, takže cizinec tam snáze najde osoby, se kterými se dorozumí (Integrační Centrum Praha, 2021). V Praze je i více služeb pro imigranty - například Expat centrum, což je služba hlavního města Prahy, kde cizinci najdou bezplatné poradenství (Expats, 2021). Odbor azylové a migrační politiky v Praze je jediným z těchto služebních center v ČR, kde se imigrant domluví v angličtině (MV ČR, 2021). Cizinci se také často informují sami mezi sebou pomocí webů (Expats.cz, 2021) a navzájem také na sociálních sítích – na Facebooku existují různé skupiny expatriantů – např. Expats in České Budějovice - soukromá skupina, která má 529 členů (Expats in České Budějovice, 2021). ZVAP mohou najít také podporu i v rámci mezinárodní webové platformy Nadace Cactus, která se zabývá a provádí výzkumy v oblasti mentálního zdraví vědecko-výzkumných pracovníků. Jde o iniciativu společnosti Cactus Communications, která v souladu s cíli udržitelného rozvoje OSN pomáhá výzkumným pracovníkům vytvářet spravedlivější, rovnější a inkluzivnější společnost (Cactus Foundation, 2020). Cílem jejich integrační pomoci je hodnotové souznění a soužití ZVAP s majoritní společností.

Získaná data ukázala problémy s osvojením českého jazyka, jazykovou úroveň respondentů, způsoby komunikace v práci a osobním životě, hodnocení jazykové interakce s kolegy v práci, se sousedy a známými. Součástí zapojení ZVAP do pracovního procesu by měl být intenzivní či semestrální jazykový kurz českého jazyka na osvojení češtiny, pomoci pro integraci mohou být kurzy nebo společenské či gastronomické akce a seznámení s českými reáliemi a kulturou, pořádané VVVI. Pro podporu integrace ZVAP jsou ve VVVI zřizovány různé typy kurzů češtiny a nabízeny mezinárodně certifikované zkoušky poskytované Ústavem jazykové a odborné přípravy Univerzity Karlovy (Univerzita Karlova, 2021). ZVAP mohou využít nabídky Center pro podporu integrace cizinců pod vedením MV ČR, které nabízejí bezplatné adaptačně-integrační kurzy, kurzy českého jazyka, právní a sociální poradenství, sociokulturní kurzy, knihovny a různé aktivity pro cizince pomáhající zapojení do společnosti v ČR (MV ČR, 2021). ZVAP se také může obrátit na Poradnu

pro cizince a migranty (např. v Českých Budějovicích při Diecézní charitě), která zajišťuje sociálně právní poradenství, administrativní záležitosti, pomoc při ubytování, zaměstnání, zprostředkování tlumočnických a překladatelských služeb. Poradny charity také poskytují služby všem cizincům bez omezení věku, národnosti či pobytového režimu, kteří se ocitli v nepříznivé životní situaci (Poradna pro cizince a migranty, 2021). Lze také najít prezenční soukromé jazykové kurzy, a to i online kurzy na internetu (Pazdiorová, 2021). Na portále Národního pedagogického institutu ČR jsou nabízeny zkoušky z českého jazyka pro trvalý pobyt a občanství, dostupné také online (NPI ČR, 2021). Dobrou znalost češtiny mohou ZVAP získat tzv. *networkingem*, tj. navazováním přátelství, kolegiálních a sousedských vztahů, které jim pomohou efektivněji fungovat a začlenit se do majoritní společnosti (Dvořáková et al., 2008). Důležité je také zprostředkování kontaktů na instituce a organizace, případně skupiny či komunity, na které se může cizinec obrátit o radu či konzultaci.

Překážka s osvojením českého jazyka může být, především v začátcích pobytu, odbourána doprovodnými a překladatelskými službami (např. při návštěvě Cizinecké policie, úřadů, při podpisu smluv, zajištění bydlení a služeb pro rodinu). S jazykovou bariérou se ZVAP setkali nejprve na zastupitelských úřadech ČR v zahraničí, kde komunikace probíhala pouze v českém jazyce a respondenti si museli hledat tlumočnicka do českého jazyka (zastupitelský úřad tlumočnicka nenabídl). Také jim pomáhali čeští občané, žijící v zahraničí. Integrační služby by proto měly začínat pomáhat ZVAP již v zemi, ze které chtějí odcestovat. V některých zemích komunikace a oficiální překlady formulářů do češtiny byly špatně dosažitelné (a drahé). Při pobytu v ČR respondenti, kteří český jazyk neovládali nebo byli začátečníky, hodnotili svou interakci s lidmi ve svém okolí jako špatnou až průměrnou. Také uváděli, že jejich pracovní smlouva byla pouze na dobu určitou a v ČR se necítili „jako doma“. Respondenti, kteří hodnotili kladně podporu integračních služeb, také uváděli lepší interakci se svými kolegy, sousedy a českými občany. Nejlepší znalosti češtiny měli respondenti s dlouhodobým a trvalým pobytem. Respondenti s dobrou znalostí češtiny se více setkávali s lidmi stejné kultury, lépe hodnotili svou interakci s lidmi kolem a byli více spokojeni se svou životní úrovní. ZVAP často označovali jako překážku sociální integrace český jazyk na různých oficiálních jednáních a při komunikaci ve skupině českých osob (i když občané ČR znali

anglický jazyk, komunikace probíhala v češtině). Znalost českého jazyka se proto ukázala jako podstatná ve všech vybraných aspektech integrace. Vliv socio-ekologické perspektivy (Bronfenbrenner, 1979; Germain, 1981, Gitterman a Germain, 2008), byl prokázán hodnocením ne/spokojenosti se sociálním prostředím – především se základní potřebou imigrantů, bydlením. Byly prokázány souvislosti mezi kvalitou integračních služeb a pocitem imigranta v ČR „jako doma“ a subjektivním hodnocením životní úrovně v ČR. Ti respondenti, kteří se necítili „jako doma“, negativně hodnotili kvalitu své životní úrovně v ČR.

7.3 Aspekt kulturní integrace

ZVAP v průběhu integrace potřebovali podporu, protože prožívali kontroverzní, dilematické a kulturně stresující situace, které mohou mít důsledky pro lidskou důstojnost a dokonce i zdraví (Havelková a Slezáčková, 2017). Kulturu pracovního prostředí a podmínek kolegiální spolupráce s ohledem na interkulturní odlišnosti by měly řešit vnitřní normy VVVI – např. etické kodexy a příručky pro zaměstnance. Výkonným orgánem je většinou Etická komise, která na instituci působí (Bohatá a Žák, 2018). V 21. století vznikla potřeba reflektovat nově vznikající dilemata a multikulturní hodnoty, aby bylo zamezeno dogmatickým předsudkům a nálepkování osob do předem daných kategorií (Nešpor, 2018).

Překážky v dodržování kulturních tradic pociťovali ti, kteří uvedli, že nejsou spokojeni s pracovním prostředím, a také se setkali s diskriminačním chováním vůči své osobě. ZVAP, kteří při pobytu v ČR zažili kulturní šok, také ohodnotili svou interakci s lidmi kolem jako špatnou až průměrnou, a zároveň pociťovali větší až velké překážky, které jim bránily v dodržování kulturních tradic. Také se častěji setkali s diskriminací. Respondenti, kteří se v ČR cítili „jako doma“, uvedli, že v ČR neexistují žádné překážky, které jim bránily v kulturní integraci a dodržování kulturních tradic. ZVAP, kteří zhodnotili své postavení v porovnání s českými občany jako špatné, uvedli, že se v ČR setkali s diskriminací vůči své osobě. Na rozdíl od těch, kteří diskriminaci nezažili a byli spokojeni s výší své životní úrovně v ČR.

Pravidla zaměstnavatele by měla zohledňovat sociokulturní specifika uživatelů a zajišťovat stálou etickou a multikulturní osvětu na pracovištích. Integrované služby pak mohou být nástrojem, který pomůže odstraňovat překážky ovlivňující adaptaci, akulturaci a integraci ZVAP. Pro případ krizových situací, po vzoru západních univerzit, některé VVVI zavádějí takzvané „nouzové“ nebo „hot-linky“ a poskytují psychosociální pomoc nebo kontakty na osoby, které poskytují krizovou intervenci (Oxford University, 2021). Tyto služby pomáhají snižovat počet cizinců, kteří cítí nespokojenost nebo zhoršující se úroveň kvality života.

7.4 Kvalita služeb a doporučení k nastavení systému služeb pro ZVAP

Kvalita poskytnutých služeb se projevila na hodnocení prožitků krize, kulturního šoku či diskriminace v ČR, služby ovlivnily akulturaci a dodržování kulturních tradic respondentů. ZVAP pro vstup na trh práce do ČR absolvovali mnoho administrativních kroků, které označovali jako komplikovaný a časově náročný proces, hovořili i o zkorumpovaných úřednících v případě získávání pořadí na pohovor na zastupitelském úřadu, o problémech při zajišťování úředních překladatelů, o nutnosti znalosti češtiny jako jediného úředního jazyka apod. Zvládnutí všech těchto úkonů může být pro citlivé jedince velmi stresující (Řiháková a Filo, 2010; Půtová, 2017). Respondenti uvedli, jaké služby jim pomohly v začátcích nového pracovního působení a při adaptaci do sociálního života v ČR. Šlo především o podporu a poradenství v rámci příjezdu do ČR, doprovodu a tlumočení na Cizinecké policii a OAMP (víza, povolení k pobytu, zdravotní pojištění, ubytování, bankovní služby, v případě sloučení rodiny pomoc při hledání zaměstnání pro partnera a školy pro děti, pracovní povolení a podmínky zaměstnání, daně, sociální pojištění, uznávání kvalifikace, kurzy českého jazyka, lékařskou pomoc). Pozornost byla věnována pocitům spokojenosti v péči o fyzické i duševní zdraví ZVAP. Byla měřena spokojenost se službami a existence překážek, které je možné službami odstranit např. otázkami na překážky při vstupu do ČR, hodnocení služeb, frekvenci jejich využití, zkušenosti s jejich nabídkou, s lékařským ošetřením či hospitalizací apod.

V současné době VVVI ČR využívají svých zahraničních a personálních oddělení, případně i studentů, pro zajištění poradenství a dalších služeb pro přijíždějící zahraniční

odborníky (např. pro registraci na Cizinecké policii, prodloužení pobytého oprávnění na OAMP apod.). Často tyto služby závisí na ochotných jednotlivcích (českých či zahraničních kolezích), kteří se cizincům věnují i mimo pracovní dobu. Systém integračních služeb a jejich koordinace nejsou nikde nastaveny. VVVI by měly více informovat o svých službách pro ZVAP a vybírat pro ně kvalifikované zaměstnance s dostatečným přehledem o potřebách cizinců. Profesionální úroveň zaměstnanců v integračních službách, tj. jazykové a multikulturní znalosti a dovednosti, musí být na velmi dobré úrovni, aby efektivně pomohli v integraci imigrantů do nového sociálního prostředí. Je důležité také jejich průběžné proškolení v právních předpisech ČR, sociokulturních rozdílnostech a etice, ale i v krizové intervenci v případě neočekávaných událostí. Jen dobře zvolený a vyškolený personál může zajistit kvalitu integračních služeb a empatický přístup k ZVAP. Při dobré kvalitě, dostupnosti a návaznosti služeb se sníží počet ZVAP, kteří se cítí nespokojeni a jejichž kvalita života může být nějakým způsobem omezena.

Holistický přístup je základem pro pochopení každé lidské existence (Jankovský, 2018) a vyúsťuje tak v doporučení koncepce integrovaných služeb na bázi koordinované rehabilitace. Systém péče o příjíždějící ZVAP by měl být analogií k systému komplexní rehabilitace ve smyslu rehabilitace sociální a pracovní, neboť zmírňuje nepříznivý stav, který významným způsobem omezuje integraci ZVAP (Pfeiffer, 2014). Problematika systémového nastavení služeb pro ZVAP je multidisciplinární, měla by být nedílnou složkou řízení lidského kapitálu ze zahraničí. Na základě sociálně ekologické perspektivy dle Bronfenbrennera (1979; in Shelton, 2018) nebo Gittermana a Germaina (1981, 2008), při pozitivním působení prostředí a nastavení integračních služeb ve vybraných aspektech integrace, mohou ZVAP optimálně realizovat své vlohy a nadání, což také potvrzují svou environmentální filozofií též Duda (1991) nebo Špirko (1999). Služby by měly pomáhat odstraňovat překážky a poskytovat podporu od podání žádosti o vízum, zajistit uspokojení základních potřeb v běžném životě v nové společnosti, nabízet pomoc s osvojením českého jazyka především na začátku pobytu, kdy je ZVAP znevýhodněn cizím prostředím. Integrační služby by měly tvořit kompaktní strukturu ve spolupráci s externími partnery při administrativních, právních, překladatelských, bankovních a dalších nezbytných službách - např. zajištění školských zařízení pro děti a ošetření

ve zdravotnických zařízeních (což pomáhá zejména ženám-matkám). Integrace by měla být podporována i možností zaměstnat svého partnera, aby pár či rodina měli dostatečný příjem a odpovídající životní úroveň. Doporučený koncept bude účinný, pokud bude komplexní a synergický. Kombinace kvalitního multikulturního pracovního prostředí spolu s koordinovaným systémem integračních služeb a odstraňováním zbytečných překážek, pomohou udržet či zlepšit pracovní výkon každého ZVAP a pozitivně ovlivňovat jeho zdraví, intelektovou, psychickou a sociální stránku, celkovou kvalitu života.

8. ZÁVĚR

Cílem výzkumu bylo získání informací o procesu integrace ZVAP v ČR ve vybraných aspektech integrace, a na jejich základě o současném stavu služeb, které VVVI v ČR ZVAP poskytují. Péče o ZVAP se na různých VVVI ČR liší, ZVAP jsou znevýhodněni neznámým prostředím a prožívají svůj proces integrace do práce i společnosti s jeho klady i zápory. Účelem výzkumu bylo odhalit existenci překážek a negativních zkušeností, které musí překonávat zahraniční odborník, který imigruje za vysoce kvalifikovanou prací do ČR a doporučit praktické řešení.

Byla zvolena kvantitativní metoda výzkumu, s doplňkovým kvalitativním výzkumem – otevřenými otázkami; zkoumány byly tři vybrané aspekty integrace – pracovní, sociální a kulturní. Výzkum byl realizován pomocí dotazování, výzkumným nástrojem byl dotazník vlastní konstrukce se 100 otázkami. Analýza dat byla provedena prostřednictvím programů SASD 14.10 (Statistická analýza dat) a SPSS (IBM Statistical Package for Social Sciences, verze 24). Odpovědi na otevřené otázky byly zpracovány otevřeným kódováním v programu Atlas.ti.

Výpovědi respondentů popsaly vybrané aspekty procesu jejich integrace ve VVVI ČR, statisticky byly zjištěny souvislosti kvality služeb a ne/spokojenosti s prostředím, do kterého ZVAP přicházejí. Bohužel, v současné době neexistuje jednotný systém integračních služeb vč. jejich koordinace s externími službami v rámci VVVI ČR. Integrační služby potřebují svou metodiku a standardy, které by zohledňovaly sociokulturní specifika uživatelů, a měly by mít jednotnou strukturu ve všech VVVI ČR. Na základě zjištěných výsledků byla doporučena implementace integračních služeb vycházející z konceptu služeb koordinované rehabilitace dle Pfeiffera, tj. systému synergických služeb, které jsou komplexní, koordinované, návazné a místně i časově dostupné (Pfeiffer, 2014).

Tato práce poskytuje první konkrétní kritickou zpětnou vazbu, získanou od ZVAP pracujících ve VVVI ČR, která by měla vést k dalšímu výzkumu v této oblasti a implementaci praxe založené na důkazech v rámci integračních strategií. Praktickým dopadem výzkumu jsou získané informace, na základě kterých mohou VVVI ČR

zkvalitňovat již poskytované služby pro ZVAP a vhodně nastavovat pracovní podmínky a prostředí pro podporu dobrého psychického a fyzického zdraví imigrantů, a tím zlepšovat kvalitu života ZVAP v ČR. Součástí těchto procesů může být zavedení systému komplexních integračních služeb, které povedou ke zlepšení interkulturního prostředí v rámci domácí internacionalizace ve VVVI ČR. Vhodné pracovní podmínky spolu s koordinovanými integračními službami pomohou získat a udržet vysoce vzdělanou pracovní sílu v ČR, a ve VVVI rozvíjet atraktivní, otevřený a trvalý trh práce. Nedostatek ZVAP, obzvláště v některých klíčových oblastech, může v blízké budoucnosti vážně ohrozit inovativní cíle, schopnosti, znalosti a růst produktivity, a proto ČR musí zvyšovat svou přitažlivost pro odborníky v akademii, vědě a výzkumu. V neposlední řadě je také důležité zvětšit participaci žen-výzkumných pracovníc nastavením podmínek potřebných nejen pro dlouhodobější a přitažlivější kariéru v oblasti výzkumu a vývoje, ale i pro rodinný život v ČR. Zjištěné skutečnosti mohou být aplikovány do dalšího interkulturního vzdělávání a implementace opatření pro řešení nových dilemat vznikajících z rozličnosti kultur, společenských hodnot a náboženství.

Údaje o stavu služeb pro ZVAP je třeba průběžně získávat a vyhodnocovat, diskutovat a sdělovat si podněty pro informovanost na pracovištích VVVI, dále rozvíjet a zlepšovat podmínky pro nábor a příjem ZVAP. Výsledky získané výzkumem jsou již diskutovány a šířeny na domácích i zahraničních konferencích a seminářích a jsou publikovány v odborných časopisech. Podstatné je s touto problematikou seznamovat také studenty, aby si uvědomili potřebnost komplexních integračních služeb pro ZVAP, aby byli motivováni pro dobrovolnou práci ve studentských klubech a k pomoci ZVAP jako mentor/*buddy*. Je otázkou, zda vývoj posledních let 2020-2021, které byly omezeny pandemií COVID-19 a rok 2022 problematikou ukrajinské válečné krize, nebudou mít v budoucnosti negativní dopad na globální migraci ZVAP mezi VVVI.

9. SEZNAM LITERATURY

1. ACKERS, L. 2004. Managing Relationships in Peripatetic Careers: Scientific Mobility in the European Union. *Women's Studies International Forum*. [online]. 27(3), 189-201 [cit. 2019-11-10]. ISSN 02775395. Dostupné z: doi:10.1016/j.wsif.2004.03.001
2. ACKERS, L. 2008. Internationalisation, Mobility and Metrics: A New Form of Indirect Discrimination? *Minerva: A Review of Science, Learning*. [online]. 46(4), 411-435 [cit. 2019-11-09]. ISSN 00264695. Dostupné z: doi:10.1007/s11024-008-9110-2
3. AKADEMIE VĚD ČR. 2005. Etický kodex výzkumných pracovníků v AV ČR. [online]. Praha: AV ČR [cit. 2021-01-24]. Dostupné z: <https://www.avcr.cz/cs/onas/pravni-predpisy/eticky-kodex-vyzkumnych-pracovniku-v-av-cr/>
4. AKADEMIE VĚD ČR. 2021. Rozvoj HR kapacit, internacionalizace, popularizace a využití IP (2018-2022). [online]. Praha: Fyziologický ústav AV ČR [cit. 2021-08-06]. Dostupné z: <https://www.fgu.cas.cz/articles/724-rozvoj-hr-kapacit-internationalizace-popularizace-a-vyuziti-ip-2018-2022>
5. AMNESTY INTERNATIONAL. 2020. Uprchlíci a migranti: 7 věcí, které jste pravděpodobně nevěděli o uprchlících. [online]. Praha. [cit. 2022-8-5]. Dostupné z: <http://www.lidskaprava.cz/student/uprchlici-a-migranti/clanky/-veci-ktete-jste-pravdepodobne-nevedeli-o-uprchlicich>
6. BARANČICOVÁ, J. a ZERZOVÁ J. 2015. English as a Lingua Franca Used at International Meetings. *Journal of Language and Cultural Education*. [online]. 3(3), 30-51 [cit. 2021-05-12]. ISSN 1339-4584. Dostupné z: doi:10.1515/jolace-2015-0018
7. BAUDER, H. 2015. The International Mobility of Academics: A Labour Market Perspective. *International Migration*. [online]. 53(1), 83-96 [cit. 2021-09-19]. ISSN 00207985. Dostupné z: doi:10.1111/j.1468-2435.2012.00783.x
8. BAUMFLEK, M., KARIM-ALY S., WILSON. 2011. Human Ecology of Vulnerability, Resilience and Adaptation: Case Studies of Climate Change from High Latitudes and Altitudes. Kheradmand, Houshan, ed. *Climate Change - Socioeconomic Effects*. [online]. InTech [cit. 2022-05-09]. ISBN 978-953-307-411-5. Dostupné z: doi:10.5772/24054

9. BEHLE, H. 2014. European Mobility of United Kingdom Educated Graduates. Who Stays, Who Goes? *Higher Education Quarterly*. [online]. 68(3), 288-304 [cit. 2019-10-20]. ISSN 09515224. Dostupné z: doi:10.1111/hequ.12051
10. BENDELIER, S. a ZAWACKI-RICHTER O. 2015. Internationalization of Higher Education and the Impacts on Academic Faculty Members. *Research in Comparative and International Education*. [online]. SAGE Journals, 10(2), 185-201 [cit. 2022-04-20]. Dostupné z: doi:10.1177/1745499915571707
11. BOERI, T., BRÜCKER, H., DOCQUIER, F. a RAPOPORT, H. 2012. Brain Gain or Brain Drain: The Global Competition to Attract High-Skilled Migrants. 1. vyd. Itálie, Německo, Belgie: Università Bocconi, IAB Germany, Université Catholique de Louvain. ISBN 978-019174209-5
12. BOHATÁ, M. 2017. Etické kodexy univerzit a vysokých škol. *Ekonomické Listy* [online]. 8(2), 27-39 [cit. 2020-07-19]. ISSN 18044166. Dostupné z: https://www.vsem.cz/data/data/ces-soubory/ekonomicke_listy/Ekonomicke_listy_2_2017.pdf
13. BOHATÁ, M. a ŽÁK, M. 2018. K etické politice vysokých škol v české republice. *Scientific Papers of the University of Pardubice. Series D, Faculty of Economics*. [online]. 26(44), 29-40 [cit. 2020-07-19]. ISSN 1211555X. Dostupné z: <https://dk.upce.cz/handle/10195/72004>
14. BÖNISCH-BREDNICH, B. 2016. Rituals of Encounter: Campus Life, Liminality and Being the Familiar Stranger. *Crossing Boundaries and Weaving Intercultural Work, Life, and Scholarship in Globalizing Universities*. [online]. 1. Routledge, s. 118-130 [cit. 2022-04-20]. ISBN 9781315740041. Dostupné z: <https://www.taylorfrancis.com/chapters/edit/10.4324/9781315740041-19/rituals-encounter-campus-life-liminality-being-familiar-stranger-brigitte-b%C3%B6nisch-brednich>
15. BRONFENBRENNER, U., 1979. The Ecology of Human Development: Experiments by Nature and Design. [online]. Cambridge, Massachusetts, London: Harvard University Press [cit. 2022-8-4]. ISBN 0-674-224-557-4. Dostupné z: https://books.google.cz/books?hl=en&lr=&id=OCmbzWka6xUC&oi=fnd&pg=PA3&dq=info:ktUhKv4nixoJ:scholar.google.com&ots=yzO2O5XRga&sig=B71SoX5YztEk8-x70FS5lxAw9XE&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false

16. BUDDY (2022). Buddy-Service.com. [online]. Barcelona.[cit. 2022-8-5]. Dostupné z: <https://buddy-service.com/>
17. CACTUS Foundation: Mental Health Survey, 2020. [online]. Mumbai: Cactus Communications Pvt. Ltd. [cit. 2021-05-12]. Dostupné z: <https://www.cactusglobal.com/mental-health-survey/>
18. CAKIRPALOGLU, P. 2009. Psychologie hodnot. 2. vyd. Olomouc: Univerzita Palackého v Olomouci. ISBN 978-80-244-2295-4
19. CANTWELL, B. 2011. Transnational Mobility and International Academic Employment: Gatekeeping in an Academic Competition Arena. *Minerva: A Review of Science, Learning*. [online]. 49(4), 425-445 [cit. 2019-10-20]. ISSN 00264695. Dostupné z: doi:10.1007/s11024-011-9181-3
20. CONSTANT, A. F. a D'AGOSTO, E. 2008. Where Do the Brainy Italians Go? *Discussion Paper Series*. [online]. Bonn, Německo: Institute for the Study of Labor (IZA), 2008(3325) [cit. 2019-11-02]. Dostupné z: <http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.687.7477&rep=rep1&type=pdf>
21. CZECH TRADE. (2022). Péče o zaměstnance a pracovní podmínky. [online] Praha: Czech Trade. [cit. 2022-08-10]. Dostupné z: <https://www.businessinfo.cz/navody/pece-o-zamestnance-a-pracovni-podminky/>
22. ČERŇANSKÁ, B. 2018. Teorie push-pull vlivů na migraci. *Encyklopedie migrace*. [online]. [cit. 2019-12-01]. Dostupné z: <https://www.encyclopediaofmigration.org/teorie-push-pull/>
23. ČERVENKA, J. (2015). Jistota pracovního místa: Důležitost a hodnocení. Praha: Výzkumný ústav bezpečnosti práce. [cit. 2022-08-10]. Dostupné z: <https://www.bozpinfo.cz/josra/jistota-pracovniho-mista-dulezitest-hodnoceni>
24. ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. 2014. KZAM: systematická část. [online]. Praha: Český statistický úřad. [cit. 2019-05-28]. Dostupné z: https://www.czso.cz/csu/czso/kzam_systematicka_cast
25. ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. 2021. Cizinci v hl. m. Praze v roce 2020. [online]. Praha: Český statistický úřad, 24.8.2021 [cit. 2022-8-29]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/xa/cizinci-v-hl-m-praze-v-roce-2020>

26. ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. 2022. Cizinci: Data - Počet cizinců. [online]. Praha: Český statistický úřad [cit. 7.7.2022]. Dostupné z: https://www.czso.cz/documents/11292/27320905/c01R01_2021.pdf/3684c8ef-fc19-493e-8498-416697170c0a?version=1.0
27. DELOITTE. 2022. Social Progress Index 2020. [online]. Deloitte.com. Česká republika: Deloitte, 2022 [cit. 2022-8-18]. Dostupné z: <https://www2.deloitte.com/cz/cs/pages/about-deloitte/articles/social-progress-index.html>
28. DRAGOMIRECKÁ, E. a BARTOŇOVÁ, J. 2006. Dotazník kvality života Světové zdravotnické organizace WHOQOL-BREF: Psychometrické vlastnosti a první zkušenosti s českou verzí. *Psychiatrie*. [online]. 10(3), 144-149 [cit. 2020-06-21]. ISSN 1211-7579. Dostupné z: <https://www.knihovny.cz/Record/bmc.427199/Details?referer=>
29. DUDA, E., 1991. Filozofia techniky. Bratislava: Slovenská technická univerzita. ISBN 80-22704288
30. DVOŘÁKOVÁ, J., HERVERTOVÁ V. a HORSKÁ, J. 2008. Metody sociální práce s imigranty, azylanty a jejich dětmi. 1. vyd. Praha: Triton. ISBN 978-80-7387-097-3
31. DVOŘÁKOVÁ, J. 2007. Nová metoda integrace imigrantů a uprchlíků. *Sociální práce*. Brno: Asociace vzdělavatelů v sociální práci, 2007(2), 134. ISSN 1213-6204
32. DVOŘÁKOVÁ, J., HORSKÁ, J., ROTHFUSZ J. a kolektiv, 2008. Migrace: možnosti a problémy související s integrací - Úvod. Dvořáková, J., a kol. Metody sociální práce s imigranty, azylanty a jejich dětmi. Příručka pro pedagogy. 1. Praha: Triton, s. 35
33. DWORAK-PECK, S. 2018. Do You Know the Difference Between Micro-, Mezzo- and Macro-Level Social Work? [online]. USA, CA: University of California [cit. 2021-05-12]. Dostupné z: <https://dworakpeck.usc.edu/news/do-you-know-the-difference-between-micro-mezzo-and-macro-level-social-work>
34. ERASMUS STUDENT NETWORK ESN BUDWEIS. 2020. [online]. České Budějovice: ESN USB Budweis [cit. 2021-05-12]. Dostupné z: <http://esnusb.cz/international/>
35. ERASMUS STUDENT NETWORK CZECH REPUBLIC. 2022. [online] Praha. [cit. 2022-8-5]. Dostupné z: <https://www.esncz.org/>

36. EURAXESS CZECH REPUBLIC. 2020. [online]. Praha: Euraxess [cit. 2020-07-05]. Dostupné z: <https://www.euraxess.cz/czech-republic/euraxess-czech-republic>
37. EURES. 2021. [online] Brusel: EU [cit. 2021-08-08]. Dostupné z: <http://ec.europa.eu/eures/>
38. EURYDICE. 2017. Modernisation of Higher Education in Europe: Academic Staff 2017. [online]. 1. vyd. Brusel: Education, Audiovisual and Culture Executive Agency [cit. 2019-05-27]. ISBN 978-92-9492-510-7. Dostupné z: <https://www.anefore.lu/wp-content/uploads/2017/07/eurydice-modernisation-of-higher-education-in-europe-2017-1.pdf>
39. EVROPSKÁ KOMISE. 2006. Evropská charta pro výzkumné pracovníky. Kodex chování pro přijímání výzkumných pracovníků. [online]. 2006. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities [cit. 2019-06-11]. ISBN 92-894-9329-1. Dostupné z: https://cdn2.euraxess.org/sites/default/files/brochures/kina21620b1c_cs.pdf
40. EVROPSKÁ KOMISE. 2016. New Skills Agenda for Europe. [online]. Brusel: Evropská komise [cit. 2022-06-10]. Dostupné z: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1223>
41. EVROPSKÁ KOMISE. 2019. Evropský výzkumný prostor. [online]. [cit. 2019-12-01]. Dostupné z: https://ec.europa.eu/info/research-and-innovation/strategy/era_cs
42. EVROPSKÁ KOMISE. 2022. Přehled počtu přistěhovalců v evropské společnosti. [online]. Brusel: Evropská komise [cit. 7.7.2022]. Dostupné z: https://ec.europa.eu/info/strategy/priorities-2019-2024/promoting-our-european-way-life/statistics-migration-europe_cs#developmentsin20192018
43. EVROPSKÁ UNIE. 2010. Projekt Evropa 2030: Výzvy a příležitosti [online]. Lucemburk: Úřad pro publikace Evropské unie. [cit. 2022-7-8]. DOI: 10.2860/93160. ISBN 978-92-824-2696-8. Dostupné z: <https://www.consilium.europa.eu/media/30757/qc3210249csc.pdf>
44. EVROPSKÝ VÝZKUMNÝ PROSTOR. 2018. HR Excellence in Research Award. In: Národní portál pro evropský výzkum. [online]. Evropský výzkumný prostor [cit. 2021-02-18]. Dostupné z: <https://www.evropskyvyzkum.cz/cs/o-era/temata-era/hr-award>

45. EUROSTAT. 2022. Migration and Migrant Population Statistics. [online]. [cit. 2022-12-18]. Dostupné z: https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Migration_and_migrant_population_statistics
46. EXPATS IN ČESKÉ BUDĚJOVICE. 2021. In: Facebook [online]. České Budějovice: Expats in České Budějovice [cit. 2021-05-12]. Dostupné z: <https://www.facebook.com/groups/2114279978880015>
47. EXPATS.CZ. 2021. [online]. Praha: Howlings s.r.o. [cit. 2021-05-12]. Dostupné z: <https://www.expats.cz/>
48. FAY, B. 2002. Současná filosofie sociálních věd: multikulturní přístup. 1. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství. *Studijní texty*. ISBN 8086429105
49. FINDLAY, A. M. 2010. An Assessment of Supply and Demand-side Theorizations of International Student Mobility. *International Migration*. [online]. Georgetown University: Blackwell Publishing Ltd., Oxford, (4922011), 162-190 [cit. 2019-11-16]. ISSN 0020-7985. Dostupné z: doi:10.1111/j.1468-2435.2010.00643.x
50. FISCHER-SOUAN, M. 2018. Report on Institutional and Contextual Factors: Country Report Spain. In: KOVACHEVA, S., POPIVANOV, B., PEEVA R. et al. *Growth, Equal Opportunities, Migration and Markets (GEMM) - projekt*. [online]. Horizon 2020 [cit. 2022-04-20]. Dostupné z: <https://gemm2020.eu/wp-content/uploads/2018/08/Report-on-institutional-and-contextual-factors.pdf>
51. FOLTÝNEK, T. 2021. Podvody zcela nevymýtíme. Ale lze kultivovat akademické prostředí. *Universitas*. [online]. Praha: Univerzita Karlova [cit. 2021-06-02]. Dostupné z: <https://www.universitas.cz/tema/6828-plagiatorstvi-zcela-nevymytime-ale-lze-kultivovat-akademicke-prostredi>
52. FREITAS, A., LEVATINO A. a PÉCOUD A. 2012. Skilled Migration and the Drain Brain. *Diversities*. [online]. Paris, Göttingen: UNESCO and Max Planck Institute for the Study of Religious and Ethnic Diversity, 14(1), 1-7 [cit. 2022-01-26]. ISSN 2079-6595. Dostupné z: <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000218151>
53. GERMAIN, C. B. 1981. The Ecological Approach to People-Environment Transactions. *Social Casework*. [online]. 62(6), 323-331 [cit. 2022-01-30]. ISSN 0037-7678. Dostupné z: doi:10.1177/104438948106200601

54. GITTERMAN, A., GERMAIN, C.B. 2008. The Life Model of Social Work Practice: Advances in Theory and Practice. 3. vyd. New York: Columbia University Press.
55. HALAS, F. X. 2018. Vatikán a integrace Evropy. *Teologické listy, časopis pro teoretické a praktické otázky teologie*. [online]. Praha: Teologické texty. [cit. 2021-08-14]. Dostupné z: <https://www.teologicketexty.cz/casopis/1999-5/Vatikan-a-integrace-Evropy.html>
56. HARE, I. 2004. Defining Social Work for the 21st Century. *International Social Work*. [online]. 47(3), 407-424 [cit. 2022-04-20]. ISSN 0020-8728. Dostupné z: doi:10.1177/0020872804043973
57. HAVELKOVÁ, A., SLEZÁČKOVÁ, A., 2017. Výzkum v psychosomatice: stručný průřez pojetími, vývojem a současnými tématy. *E-psychologie*. [online]. 11(3), 39-50 [cit. 2021-10-19]. DOI: 10.29364/epsy.295. ISSN 18028853. Dostupné z: <https://doi.org/10.29364/epsy.295>
58. HEALEY, N. 2020. The End of Transnational Education?: The View from the UK. *Perspectives: Policy and Practice in Higher Education*. [online]. Tandfonline, 2020(24), 102-112 [cit. 2022-03-29]. Dostupné z: doi:10.1080/13603108.2019.1631227
59. HERIBAN KALÍKOVÁ S., ČERYCHOVÁ P., eds. Manuál lokální integrace migrantů v České republice. [2020]. Praha: Sdružení pro integraci a migraci. ISBN 978-80-906488-2-1.
60. HEŘMANOVÁ, E. 2012. Kvalita života a její modely v současném sociálním výzkumu. *Sociológia*. [online]. Praha: Vysoká škola ekonomická v Praze a Metropolitní universita o.p.s., 2012(444), 407-425 [cit. 2020-05-31]. Dostupné z: <https://www.sav.sk/journals/uploads/09101219Hermanova%20-%20OK%20upravena%20studia.pdf>
61. HLB PROXY, 2022. Služby. [online]. Praha: HLB Proxy: Tax & Audit Services. [cit. 2022-8-6]. Dostupné z: <https://www.proxy.cz/sluzby>
62. HODAČOVÁ, M. 2015. Kde jste doma? [online]. Praha: Psychologie.cz. [cit. 2022-08-10]. Dostupné z: <https://psychologie.cz/kde-jste-doma/>
63. HORIZONT 2020. 2018. HR Award – Excellence lidských zdrojů ve výzkumu [online]. 2018. Evropa: Horizont 2020 [cit. 2020-07-06]. Dostupné z:

- <https://www.h2020.cz/cs/eit-jrc-horizontalni-aktivity-euratom/veda-se-spolecnosti-a-pro-spolecnost/informace/novinky/hr-award-excelence-lidskych-zdroju-ve-vyzkumu>
64. INTEGRAČNÍ CENTRUM PRAHA. 2021. Počet cizinců v Praze. [online]. Praha: Integrační centrum Praha [cit. 2021-05-12]. Dostupné z: <https://icpraha.com/pocet-cizincu-v-praze/>
65. JANKOVSKÝ, J. 2018. Etika pro pomáhající profese. 2. vyd. Praha: Stanislav Juhaňák - Triton. ISBN 978-80-7553-414-9
66. JOHNSON, L. C. a YANCA S. Y. 2010. Social Work Practice: A Generalist Approach. 2010. Boston: Pearson. ISBN 9780205755165 020575516X 9780205769551 0205769551
67. KIM, T. 2017. Academic Mobility, Transnational Identity Capital, and Stratification under Conditions of Academic Capitalism: Keynote Presentation. In: *CHEER Seminar: Disrupting Internationalisation Discourses: Discussing Equity and Inclusion* [online]. University of Sussex [cit. 2022-04-20]. Dostupné z: <https://www.sussex.ac.uk/webteam/gateway/file.php?name=academic-mobility-kim.pdf&site=41>
68. KIM, T. a LOCKE, W. 2010. Transnational Academic Mobility and the Academic Profession. In: BRENNAN, J., L. ARTHUR, B. LITTLE et al. *Higher Education and Society: a Research Report* [online]. London: The Open University, Centre for Higher Education Research and Information, s. 27-34 [cit. 2022-04-20]. Dostupné z: http://oro.open.ac.uk/21282/1/Higher_Education_and_Society_Chapter_4__Transnational_academic_mobility.pdf
69. KMOŠEK, P. 2018. Well-being zaměstnance. [online]. Praha: Mgr. Petr Kmošek [cit. 2021-02-10]. Dostupné z: <https://www.kmosek.com/slovník/pojem/well-being-zamestnanec/>
70. KNIGHT, J. a DE WIT, H. 2018. Internationalization of Higher Education: Past and Future. *International Higher Education* [online]. Boston, Toronto: Researchgate, 2018(95), 2-4 [cit. 2020-06-13]. ISSN 2372-4501. Dostupné z: [doi:10.6017/ihe.2018.95.10715](https://doi.org/10.6017/ihe.2018.95.10715)
71. KONDRAT, M. E. 2002. Actor-Centered Social Work: Re-visioning "Person-in-Environment" through a Critical Theory Lens. *Social Work*. [online]. 47(4), 435-448 [cit. 2022-04-20]. ISSN 0037-8046. Dostupné z: [doi:10.1093/sw/47.4.435](https://doi.org/10.1093/sw/47.4.435)

72. KONDRAT, M. E. 2013. *Encyclopedia of Social Work*. [online]. 1. vyd. Northants: NASW Press and Oxford University Press, 2021. [cit. 2021-05-12]. ISBN 9780199975839. Dostupné z: <https://doi.org/10.1093/acrefore/9780199975839.013.285>
73. KOZLOVÁ, L., TÓTHOVÁ, V. a KAHOUN, V. ed. 2003. *Sociální práce*. 1. vyd. Praha: Triton. ISBN 8072541382
74. KŘIVOHLAVÝ, J. 2002. *Psychologie nemoci*. 2002. 1. vyd. Praha: Grada. Psyché (Grada). ISBN 80-247-0179-0
75. LISTINA ZÁKLADNÍCH PRÁV A SVOBOD. 1993. In: *Sbírka zákonů*. Praha: Předsednictvo České národní rady, ročník 1993, číslo 2. Dostupné také z: https://www.ochrance.cz/uploads-import/diskriminace/pravni_predpisy/usneseni_listina.pdf
76. LOWELL, B. L. a FINDLAY, A. 2001. Migration of Highly Skilled Persons from Developing Countries: Impact and Policy Responses. *International Migration Papers 44*. [online]. Geneva: International Labor Office [cit. 2022-01-26]. Dostupné z: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---migrant/documents/publication/wcms_201706.pdf
77. MAHDALOVÁ, T. 2019. Abraham Maslow a teorie seberealizace. [online]. Praha: NetRoad, s.r.o. [cit. 2020-05-31]. Dostupné z: <http://www.opsychologii.cz/clanek/154-abraham-maslow-a-teorie-seberealizace/>
78. MARCU, S. 2014. Mobility and Identity in a Wider European Union Experiences of Romanian migrants in Spain. *European Societies*. [online]. 16(1), 136-156 [cit. 2019-11-03]. ISSN 14616696. Dostupné z: [doi:10.1080/14616696.2013.813957](https://doi.org/10.1080/14616696.2013.813957)
79. MASARYKOVA UNIVERZITA. 2018. Problematika internacionalizace v prostředí veřejných vysokých škol se zaměřením na oblast lidských zdrojů (PILZ). [online]. Brno: MUNI [cit. 2019-06-20]. Dostupné z: <https://www.muni.cz/en/research/projects/40926>
80. MASLOW, A. H. 1943. A Theory of Human Motivation. [online]. Toronto, Ontario: York University. *Psychological Review*, 50, 370-396., 2000 [cit. 2022-8-18]. Dostupné z: <https://psychclassics.yorku.ca/Maslow/motivation.htm>
81. MATOUŠEK, O. 2012. *Základy sociální práce*. 3. vyd. Praha: Portál. ISBN 978-80-262-0211-0.

82. MATOUŠEK, O., KODYMOVÁ P. a KOLÁČKOVÁ J. ed. 2005. Sociální práce v praxi: specifika různých cílových skupin a práce s nimi. 1. vyd. Praha: Portál. ISBN 80-7367-002-X.
83. MAUSSEN J. a kol., 2018. Shrnutí závěrečných zpráv expertních skupin pro identifikaci relevantních indikátorů kvality života v ČR. [online]. Praha: Úřad vlády ČR [cit. 2020-05-31]. Dostupné z: <https://www.vlada.cz/assets/ppov/udrzitelny-rozvoj/projekt-OPZ/Kvalita-zivota---shrnuti.pdf>
84. MCLEOD, S. 2020. Maslow's Hierarchy of Needs. [online]. Norwich, Norfolk, UK: *Simply Psychology*. [cit. 2021-08-06]. Dostupné z: <https://www.simplypsychology.org/maslow.html>
85. MERTON, R. K. 1968. The Mathew Effect in Science. *Science*. [online]. USA: AAAS, 1968(1593810), 56-63 [cit. 2019-11-03]. Dostupné z: doi:10.1126/science.159.3810.56
86. MINISTERSTVO MLÁDEŽE A TĚLOVÝCHOVY ČR. 2003. Konkurenceschopnost českých veřejných vysokých škol: Reforma financování. [online]. Praha. [cit. 2021-08-06]. Dostupné z: <https://www.msmt.cz/vzdelavani/vysoke-skolstvi/konkurenceschopnost-ceskych-verejnych-vysokych-skol-reforma-financovani-1>
87. MINISTERSTVO ŠKOLSTVÍ, MLÁDEŽE A TĚLOVÝCHOVY ČR. 2013-2019. Dlouhodobý záměr vzdělávací a vědecké, výzkumné, vývojové a inovační, umělecké a další tvůrčí činnosti pro oblast vysokých škol na období 2016-2020. *Strategické materiály*. [online]. Praha. [cit. 2019-05-26]. Dostupné z: http://www.msmt.cz/uploads/odbor_30/Jakub/DZ_2016_2020.pdf
88. MINISTERSTVO ŠKOLSTVÍ, MLÁDEŽE A TĚLOVÝCHOVY ČR. 2021. Strategie internacionalizace vysokého školství na období od roku 2021. [online]. Praha. [cit. 2021-05-12]. Dostupné z: <https://www.msmt.cz/vzdelavani/vysoke-skolstvi/strategicky-zamer-ministerstva-pro-oblast-vs-na-obdobi-od>
89. MINISTERSTVO ŠKOLSTVÍ, MLÁDEŽE A TĚLOVÝCHOVY ČR. 2021. Přehled vysokých škol v ČR. [online]. Praha. [cit. 2021-05-23]. Dostupné z: <https://www.msmt.cz/vzdelavani/vysoke-skolstvi/prehled-vysokych-skol-v-cr-3>
90. MINISTERSTVO VNITRA ČR. 2018. Integrovaná politika, Koncepce a Zpráva. In: Cizinci v České republice [online]. Praha. [cit. 2020-06-13]. Dostupné z: <https://www.cizinci.cz/integracni-politika-koncepce-a-zprava>

91. MINISTERSTVO VNITRA ČR. 2016. Aktualizovaná Koncepce integrace cizinců: Ve vzájemném respektu. [online]. Praha. [cit. 2021-05-12]. Dostupné z: <https://www.databaze-strategie.cz/cz/mv/strategie/aktualizovana-koncepce-integrace-cizincu-ve-vzajemnem-respektu>
92. MINISTERSTVO VNITRA ČR. 2019. Postup při realizaci aktualizované Koncepce integrace cizinců Ve vzájemném respektu [online]. Praha. [cit. 2019-06-20]. Dostupné z: <https://www.mvcr.cz/migrace/clanek/zakladni-dokumenty-k-integracni-politice-ke-stazeni.aspx>
93. MINISTERSTVO VNITRA ČR. 2020. Příjezd do ČR, povinnosti a délka pobytu. [online]. Praha. [cit. 2021-05-10]. Dostupné z: <https://www.mvcr.cz/clanek/prijezd-do-cr-povinnosti-a-delka-pobytu.aspx>
94. MINISTERSTVO VNITRA ČR. 2020. Občané EU a jejich rodinní příslušníci [online]. Praha. [cit. 2022-8-6]. Dostupné z: <https://www.mvcr.cz/clanek/obcane-eu-a-jejich-rodinni-prislusnici.aspx>
95. MINISTERSTVO VNITRA ČR. 2021. Centra pro podporu integrace cizinců: Správa uprchlických zařízení MV ČR. [online]. Praha. [cit. 2021-05-12]. Dostupné z: <http://www.integracnicentra.cz/aktivity-pro-klienty/>
96. MINISTERSTVO VNITRA ČR. 2021. Odbor azylové a migrační politiky [online]. Praha. [cit. 2021-05-12]. Dostupné z: <https://www.mvcr.cz/clanek/odbor-azylove-a-migracni-politiky.aspx>
97. MINISTERSTVO VNITRA ČR. 2021. Povinnosti cizince. [online]. Praha. [cit. 2021-05-12]. Dostupné z: <https://www.mvcr.cz/clanek/povinnosti-cizince.aspx>
98. MINISTERSTVO VNITRA ČR. 2021. Právní postavení dlouhodobě pobývajících rezidenta v Evropském společenství. [online]. Praha. [cit. 2021-05-12]. Dostupné z: <https://portal.gov.cz/sluzby-vs/pravni-postaveni-dlouhodobe-pobyvajiciho-rezidenta-v-evropskem-spolecenstvi-S7524>
99. MINISTERSTVO VNITRA ČR. 2023. Cizinci s povoleným pobytem. [online]. Praha: Ministerstvo vnitra ČR, 31.1.2023 [cit. 2023-3-14]. Dostupné z: <https://www.mvcr.cz/clanek/cizinci-s-povolenym-pobytem.aspx?q=Y2hudW09MQ%3d%3d>
100. MISMES. 2015. Migrant Support Measures From An Employment and Skill Perspective (MISMES): Global Inventory With A Focus On Countries of Origin

- [online]. Turin: European Training Foundation, [cit. 2020-06-27]. Dostupné z:
<https://www.etf.europa.eu/en/publications-and-resources/publications/migrant-support-measures-employment-and-skills-4>
101. MORLEY, L., ALEXIADOU, N., GARAZ, S., GONZÁLES-MONTEAGUDO J. a TABA, M. 2018. Internationalisation and Migrant Academics: the Hidden Narratives of Mobility. *Higher Education* [online]. Springer, (76), 537-554 [cit. 2022-04-20]. Dostupné z: <https://link.springer.com/article/10.1007/s10734-017-0224-z>
102. MUSSELIN, Ch. 2004. Towards a European Academic Labour Market? Some Lessons Drawn from Empirical Studies on Academic Mobility. *Higher Education* [online]. 48(1), 55-78 [cit. 2019-11-09]. ISSN 00181560. Dostupné z: <https://www.jstor.org/stable/4151530>
103. MUSSELIN, Ch. 2007. Are Universities Specific Organizations? in Towards a Multidiversity?: Universities between Global Trends and National Traditions. *Science Studies*. ISBN 3-89942-468-9
104. NÁRODNÍ PEDAGOGICKÝ INSTITUT ČR - NPI ČR. 2021. Oficiální stránka ke zkoušce pro trvalý pobyt a pro státní občanství ČR. [online]. Praha: Národní pedagogický institut České republiky [cit. 2021-08-14]. Dostupné z: <https://cestina-pro-cizince.cz/>
105. NAVRÁTIL, P. 2003. Sociální práce se sociálně vyloučenými: modely sociální práce, které jsou v souvislosti se sociální prací s menšinami hojně uváděny. [online]. Praha: Portál [cit. 2021-05-10]. Dostupné z: <https://nakladatelstvi.portal.cz/nakladatelstvi/aktuality/79607>
106. NAVRÁTIL, P. a MUSIL, L. 2000. Sociální práce s příslušníky menšinových skupin. *Sociální studia*. Brno: Fakulta sociálních studií MU, 2000(5), 127-163. ISSN ISSN 1212-365X
107. NEŠPOR, Z.R. ed. 2018. Úroveň životní. *Encyklopedie sociologie*. [online] Praha: Ústav sociologie AV ČR. [cit. 2022-08-10] Dostupné z: [https://encyklopedie.soc.cas.cz/w/%C3%A9rove%C5%88_%C5%BEivotn%C3%AD_\(MSgS\)](https://encyklopedie.soc.cas.cz/w/%C3%A9rove%C5%88_%C5%BEivotn%C3%AD_(MSgS))
108. NEŠPOR, Z.R. ed. 2020. Akulturace. *Encyklopedie sociologie*. [online] Praha: Ústav sociologie AV ČR. [cit. 2022-08-10] Dostupné z: <https://encyklopedie.soc.cas.cz/w/Akulturace>

109. NOVÁK, P. 2021. Informační kampaň pro cizince ze třetích zemí před příjezdem a po příjezdu do ČR. [online]. Praha. [cit. 2021-05-05]. Dostupné z: <https://www.mvcr.cz/clanek/informacni-kampan-pro-cizince-z-tretich-zemi-pred-prijezdem-a-po-prijezdu-do-cr.aspx>
110. ODUM, E. P. a ODUM, E. P. 1997. Ecology: a Bridge between Science and Society. 1. vyd. Sunderland, Mass.: Sinauer Associates. ISBN 978-0-87893-630-4
111. OSN. 2015. Všeobecná deklarace lidských práv. 1. vyd. Praha: Informační centrum OSN. ISBN 978-80-86348-42-1
112. OXFORD UNIVERSITY, 2021. Emergency Contacts. [online]. Oxford: University of Oxford, 2021 [cit. 2022-7-31]. Dostupné z: <https://www.ox.ac.uk/students/help>
113. PAZDIOROVÁ, H. (2021). Čeština pro cizince online. [online]. Olomouc. [cit. 2022-10-22]. Dostupné z: [z https://www.czechforforeigners.net](https://www.czechforforeigners.net).
114. PFEIFFER, J. 2014. Koordinovaná rehabilitace. 1. vyd. České Budějovice: Jihočeská univerzita v Českých Budějovicích, Zdravotně sociální fakulta. ISBN 978-80-7394-461-2
115. PICUM. 2021. Vytváření politik migrace pracovní síly za účelem prosazování důstojné práce. [online]. Brusel. [cit. 2023-3-14]. Dostupné z: <https://picum.org/wp-content/uploads/2021/03/Designing-labour-migration-policies-to-promote-decent-work-CZ.pdf>
116. POOLE, G. S. 2016. Administrative Practices as Institutional Identity: Bureaucratic Impediments to HE ‘Internationalisation’ Policy in Japan. *Comparative Education*. [online]. Tandfonline, **52**(1), 62-77 [cit. 2022-04-20]. ISSN 0305-0068. Dostupné z: [doi:10.1080/03050068.2015.1125615](https://doi.org/10.1080/03050068.2015.1125615)
117. PORADNA PRO CIZINCE A MIGRANTY. 2021. [online]. České Budějovice: Diecézní charita České Budějovice [cit. 2021-05-12]. Dostupné z: <https://cizincicb.charita.cz/>
118. PRAGUE EDUCATION CENTRE. 2022. Jazykové úrovně. Prague Education Center. [online] Praha. [cit. 2022-08-10]. Dostupné z: <https://www.educationcenter.cz/cz/jazykove-urovne/>

119. PŮTOVÁ, B. 2017. Kulturní šok. In: *Encyclopediaofmigration.org*. [online]. Praha: Ústav etnologie FF UK [cit. 2021-08-14]. Dostupné z: <https://www.encyclopediaofmigration.org/kulturni-sok/>
120. RADA EU. 2021. European Research Area: Research governance structure approved, 2021. [online]. Brusel. [cit. 2023-3-14]. Dostupné z: <https://www.consilium.europa.eu/en/policies/european-research-area/>
121. RAVENSTEIN, E.G., 1889. The Laws of Migration. *Journal of the Royal Statistical Society*. Oxford: Willey-Blackwell Publishing, 1889(522), 241-305. Dostupné z: doi:<https://doi.org/10.2307/2979181>
122. RECCHI, E., FAVELL, A., 2009. Pioneers of European Integration.: Citizenship and Mobility in the EU. *OBETS : Revista de Ciencias Sociales*. [online]. Cheltenham a Northampton, UK: Edward Elgar Publishing, 2009, 2010(Vol. 5, n.º 1), 135-140 [cit. 2019-11-2]. ISSN 1989-1385. Dostupné z: https://rua.ua.es/dspace/bitstream/10045/14228/1/OBETS_05_01_08.pdf
123. RECK, A. J., 1963. The Philosophy of George Herbert Mead (1863–1931). *Studies in Recent Philosophy. Tulane Studies in Philosophy*. [online]. Dodrecht: Springer, 1963(12), 5-51 [cit. 2021-06-22]. Dostupné z: doi:10.1007/978-94-010-3618-4_1
124. ROTHFUSZ, J., HORSKÁ J. a DVOŘÁKOVÁ, J. 2008. Metody sociální práce s imigranty, azylanty a jejich dětmi. 1. vyd. Praha: Triton. ISBN 978-80-7387-097-3.
125. ŘIHÁKOVÁ, A. a FILO, P. 2010. Culture shock: The Organization of Civil Society as Meaningful Actor. *Anthropologia Integra*. [online]. 1(1), 57-61 [cit. 2021-05-12]. ISSN 1804-6665. Dostupné z: doi:10.5817/AI2010-1-57
126. SBALCHIERO, S. a TUZZI, A. 2017. Italian Scientists Abroad in Europe's Scientific Research Scenario: High Skill Migration as a Resource for Development in Italy. *International Migration*. [online]. 55(4), 171-187 [cit. 2019-10-20]. ISSN 00207985. Dostupné z: doi:10.1111/imig.12340
127. SERPA, S. a FERREIRA, C. M. 2019. Micro, Meso and Macro Levels of Social Analysis. *International Journal of Social Science Studies*. [online]. 7(3), 120-124 [cit. 2021-05-12]. ISSN 2324-8041. Dostupné z: doi:10.11114/ijsss.v7i3.4223
128. SHACHAR, A, 2006. The Race for Talent: Highly Skilled Migrants and Competitive Immigration Regimes. *New York University Law Review*. [online]. 81(1), 148-206 [cit. 2019-11-09]. ISSN 00287881. Dostupné z:

- <https://www.nyulawreview.org/issues/volume-81-number-1/the-race-for-talent-highly-skilled-migrants-and-competitive-immigration-regimes/>
129. SHELTON, L. G., 2018. *The Bronfenbrenner Primer* [online]. 1. vyd. New York: Routledge.[cit. 2022-06-14]. ISBN 9781315136066. Dostupné z: doi:10.4324/9781315136066
130. SCHEBELLE, D., KUBÁT, J., 2017. Proces integrace rodin cizinců do majoritní společnosti České republiky s ohledem na jejich sociokulturní specifika a role žen v procesu integrace. Praha: VÚPSV. ISBN 978-80-7416-311-1
131. SINGH-MANOUX A., ADLER N. E., MARMOT, M. G. Subjective Social Status: Its Determinants and Its Association with Measures of Ill-Health in the Whitehall II study. *Social Science & Medicine*. 56/6. 1321 - 1333. DOI: 10.1016/s0277-9536(02)00131-4
132. SLOVO 21. 2021. [online]. Praha. [cit. 2021-05-12]. Dostupné z: <https://www.slovo21.cz/>
133. SMELSER, N. J. a BALTES P. B. 2001. *International Encyclopedia of the Social & Behavioral Sciences*. 1. vyd. New York: Elsevier. ISBN 0080430767
134. SNODIN, N., YOUNG, T., THONGNUAN, T., BUMRUGSALEE I. a NATTHEERAPHONG, A. 2021. The Migration of International Academics to Thailand and their Experiences of Thai Higher Education. *Journal of Social Issues in Southeast Asia*. 36(2), 225-257
135. SPERDUTI, V. R. 2017. Internationalization as Westernization in Higher Education. *Journal of Comparative & Amp.* [online]. Western University, Ontario, Canada: International Higher Education, 2017(9), 9-12 [cit. 2020-10-28]. Dostupné z: <https://www.ojed.org/index.php/jcihe/article/view/887>
136. STOKOLS, D., PELLETIER K. a FIELDING, J. 1996. The Ecology of Work and Health: Research and Policy Directions for the Promotion of Employee Health. *Health Education Quarterly*. [online]. USA, 2(23), 137-157 [cit. 2022-06-15]. Dostupné z: https://escholarship.org/content/qt56f5k1c6/qt56f5k1c6_noSplash_5aec9fea9c698d8e11fe402124dc9a08.pdf
137. SVAZ PRŮMYSLU A DOPRAVY. 2019. Zaměstnávání cizinců v ČR: Analytická studie dopadů ekonomické migrace na ekonomický vývoj ČR. [online]. Praha: Trexima,

- spol. s r.o. [cit. 2020-06-05]. Dostupné z:
https://www.spcr.cz/images/320_2019_SPCR_Zamestnavani_cizincu_v_CR_studie.pdf
138. SYROVÁTKA, M. 2008. Jak (ne)měřit kvalitu života: Kritické pohledy na index lidského rozvoje. *Mezinárodní vztahy*. [online]. Praha: Ústav mezinárodních vztahů, 2008(1), 9-37 [cit. 2020-06-15]. Dostupné z: <https://www.ceeol.com/search/article-detail?id=234970>
139. SZEWCZYK, A. 2014. Continuation or Switching? Career Patterns of Polish Graduate Migrants in England. *Journal of Ethnic*. [online]. 40(5), 847-864 [cit. 2019-11-10]. ISSN 1369183X. Dostupné z: doi:10.1080/1369183X.2013.831546
140. ŠANDEROVÁ, J. 2000. Sociální stratifikace: problém, vybrané teorie, výzkum. 1. vyd. Praha: Karolinum. ISBN 80-246-0025-0.
141. ŠINDELÁŘOVÁ, J., 2011. Výuka češtiny z pohledu žáků-cizinců východoslovanského původu. [online]. Praha: NPI [cit. 2023-3-18]. Dostupné z: <https://clanky.rvp.cz/clanek/c/zuhb/9671/vyuka-cestiny-z-pohledu-zaku-cizincu-vychodoslovanskeho-puvodu.html>
142. ŠKOTÁKOVÁ, R. 2020. Ekologická perspektiva. In: Radkaskotakova.estranky.cz [online]. [cit. 2021-05-05]. Dostupné z:
<https://radkaskotakova.estranky.cz/clanky/ekologicke-perspektivy-a-antiopresivni-pristup.html>
143. ŠOLCOVÁ, I. a KEBZA, V. 2004. Kvalita života v psychologii: Osobní pohoda (well-being), její determinanty a prediktory. *Kvalita života: Sborník příspěvků z konference konané 25.10.2004 v Třeboni*. Kostelec nad Černými lesy: Institut zdravotní politiky a ekonomiky, 21-32. ISBN 80-86625-20-6
144. ŠPIRKO, D., 1999. Základy environmentální filozofie. Bratislava: Slovenská technická univerzita. ISBN 80-227-1232-9.
145. TENEY, C. 2019. Immigration of Highly Skilled European Professionals to Germany: intra-EU Brain Gain or Brain Circulation?. *Innovation: The European Journal of Social Science Research*. Brémy, Göttingen: SOCIUM, University of Bremen & Institute of Sociology, Georg-August Universität Göttingen, 2019, 1-25. ISSN 1351-1610. Dostupné z: doi:10.1080/13511610.2019.1578197
146. THOUGHTCO. (2020). Definition and Examples of a Lingua Franca. California. [cit. 2022-7-31]. Dostupné z: <https://www.thoughtco.com/what-is-a-lingua-franca->

1691237.

147. UNIVERZITA KARLOVA. 2021. Ústav jazykové a odborné přípravy Univerzita Karlova: Zkoušky. [online]. Praha. [cit. 2021-08-14]. Dostupné z:

<https://ujop.cuni.cz/zkousky/>

148. UNIVERZITA KARLOVA. Dohoda o hostování, 2021. [online]. Praha. [cit. 2021-05-15]. Dostupné z: <https://cuni.cz/UK-3617.html>

149. URBAN, P. 2016. Věda o well-being: několik (více méně kritických) poznámek. *Československá psychologie*. Praha: Filosofický ústav AV ČR, v.v.i., 2016(1), s. 13-21.

150. ÚŘAD VLÁDY ČR. 2017. Strategický rámec Česká republika 2030. [online].

Praha: Úřad vlády ČR - Odbor pro udržitelný rozvoj [cit. 2021-08-08]. Dostupné z:

<https://www.cr2030.cz/strategie/dokumenty-ke-stazeni/>

151. VACKOVÁ, J. 2017. Migration as a Challenge to Europe. *Kontakt* [online]. České Budějovice: Zdravotně sociální fakulta, Jihočeská univerzita. 19(4), 227-228 [cit. 2019-06-09]. ISSN 12124117. Dostupné z: doi:10.1016/j.kontakt.2017.09.012

152. VACKOVÁ, J. 2016. Sociální determinanty a jejich vliv na zdraví imigrantů žijících v České republice. 1. vyd. České Budějovice: Zdravotně sociální fakulta, Jihočeská univerzita. ISBN 978-80-7422-470-6

153. VACKOVÁ, J. a kol., 2016. Sociální determinanty zdraví u cizinců žijících v Jihočeském kraji. Praha: Nakladatelství Lidové noviny. ISBN 978-80-7422-544-4.

154. VAN MOL, Ch. a TIMMERMAN Ch. 2014. Should I Stay or Should I Go? An Analysis of the Determinants of Intra-European Student Mobility. *Population Space And Place*. [online]. 20(5), 465-479 [cit. 2019-11-10]. ISSN 15448444. Dostupné z: doi:10.1002/psp.1833

155. VEENHOVEN, R. 2012. Happiness: Also Known as “Life Satisfaction” and “Subjective Well-Being”. *Handbook of Social Indicators and Quality of Life Research*. [online]. Dordrecht: Springer Netherlands, 63-77 [cit. 2020-06-21]. ISBN 978-94-007-2420-4. Dostupné z: doi:10.1007/978-94-007-2421-1_3

156. VLÁDA ČR. 2019. Strategie Evropa 2020. [online]. Praha. [cit. 2019-11-30].

Dostupné z: <https://www.vlada.cz/cz/evropske-zalezitosti/evropske-politiky/strategie-evropa-2020/strategie-evropa-2020-78695/>

157. WIERS-JENSSEN, J. 2009. Does Higher Education Attained Abroad Lead to International Jobs? *Journal of Studies in International Education*. Thousand Oaks, CA:

- Sage Publications, 2008(122), 101-130. ISSN 1028-3153. Dostupné z:
doi:<http://dx.doi.org/10.1177/1028315307307656>
158. WILKINSON, R. a MARMOT, M. G. ed., 2006. *Social Determinants of Health*. 2. vyd. New York: Oxford University Press Inc. ISBN 978-0-19-856589-5
159. WORLDOMETER: Europe Population. 2022. [online]. Dover, Delaware, USA: Worldometers. [cit. 7.7.2022]. Dostupné z: <https://www.worldometers.info/world-population/europe-population/>
160. ZÁKON č. 108/2006 Sb.: o sociálních službách. In: Sbíрка zákonů České republiky. 2006. In: Sbíрка zákonů České republiky. Praha: MV ČR, ročník 2006, částka 37, číslo 108. Dostupné také z: <https://aplikace.mvcr.cz/sbirka-zakonu/SearchResult.aspx?q=2006&typeLaw=zakon&What=Rok&stranka=16>
161. ZÁKON č. 326/1999 Sb.: o pobytu cizinců na území České republiky a o změně některých zákonů. 1999. In: Sbíрка zákonů České republiky. Praha: MV ČR, ročník 1999, částka 106, číslo 326. Dostupné také z: <https://aplikace.mvcr.cz/sbirka-zakonu/SearchResult.aspx?q=1999&typeLaw=zakon&What=Rok>
162. ZÁKON č. 274/2021 Sb.: Zákon, kterým se mění zákon č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony. 2021. In: Sbíрка zákonů České republiky. Praha: MV ČR, ročník 2021, částka 120, číslo 274. Dostupné také z: https://aplikace.mvcr.cz/sbirka-zakonu/SearchResult.aspx?q=274/2021&typeLaw=zakon&what=Cislo_zakona_smlouvy
163. ZAPATA-BARRERO, R. a YALAZ, E. 2020. Qualitative Migration Research Ethics: a Roadmap for Migration Scholars. *Qualitative Research Journal* [online]. Emerald Publishing Ltd., 2020, 11 [cit. 2021-02-26]. ISSN 1443-9883. Dostupné z: doi:10.1108/QRJ-02-2020-0013

10. SEZNAM PŘÍLOH

Příloha č. 1 – Seznam právních předpisů ČR vztahujících se k integraci cizinců

Příloha č. 2 – Dotazník a typologie otázek

Příloha č. 3 – Matice – návrh analýzy

Příloha č. 4 – Vybrané analýzy

Příloha č. 5 - Tabulky ke stanovení velikosti výzkumného souboru

11. SEZNAM ZKRATEK

ZVAP – zahraniční vědecko-výzkumný nebo akademický pracovník

ČR – Česká republika

VVVI – vědecko-výzkumná nebo vysokoškolská instituce

AV ČR – Akademie věd České republiky

CP – Cizinecká policie ČR

EU – Evropská unie

EHP – Evropský hospodářský prostor

OAMP – Odbor azylové a migrační politiky MV ČR

VVŠ – veřejná vysoká škola

ČSÚ – Český statistický úřad

MPSV – Ministerstvo práce a sociální věcí ČR

MŠMT – Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy ČR

MV ČR – Ministerstvo vnitra ČR

12. PŘÍLOHY

Příloha č. 1 - Seznam právních předpisů ČR vztahujících se k zaměstnanosti a integraci cizinců

Listina základních práv a svobod, Ústava České republiky (ČNR, 1993).

Pracovněprávní vztahy mezi zaměstnancem – cizincem a tuzemským zaměstnavatelem řídí především těmito legislativními normami:

Zákoník práce a předpisy souvisejícími (Zákon č. 262/2006 Sb.), s výjimkou mezistátních nebo mezivládních dohod, kde mohou být uvedeny odchylky. Pracovněprávní vztahy mezi zahraničním zaměstnavatelem a cizincem, který je pracovně vyslán zahraničním zaměstnavatelem na území ČR za účelem plnění smlouvy o pracovním výkonu uzavřené mezi zahraničním a českým zaměstnavatelem, se většinou řídí právem země, ve které má sídlo zahraniční zaměstnavatel. Předpokladem zaměstnání je získání povolení k zaměstnání a k pobytu na území ČR.

Zaměstnanost cizinců dále řeší:

Zákon o zaměstnanosti (Zákon č. 435/2004 Sb.), ve kterém lze najít i statut osob se zdravotním znevýhodněním,

Zákon o pobytu cizinců na území ČR (274/2021 Sb.), kterým se mění Zákon č. 326/1999 Sb.,

Zákon o daních z příjmů (Zákon č. 586/1992 Sb.) a smlouvami o zamezení dvojího zdanění. Daň z příjmu zaměstnance je odváděna jako u zaměstnanců – občanů ČR, kromě případů daných smlouvami o zamezení dvojího zdanění.

Zdravotní pojištění a sociální zabezpečení cizinců upravují tyto právní předpisy ČR:

Zákon o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní sociální politiku zaměstnanosti (Zákon č. 589/1992 Sb.),

Zákon o veřejném zdravotním pojištění (Zákon č. 48/1997 Sb.) a

Zákon o pojistném na všeobecné zdravotní pojištění (Zákon č. 592/1992 Sb.) a mimo to právní předpisy EU.

Výjimky z pravidel stanovených obecnými zákony upravují zvláštní zákony:

Zákon o vysokých školách (Zákon č. 111/1998 Sb.), zvláštní předpis, který stanovuje normy pro akademické pracovníky,

Zákon o veřejných výzkumných institucích (Zákon č. 341/2005 Sb.), který určuje podmínky pro přijímání vědecko-výzkumných pracovníků ze třetích zemí (mimo EU, EHP a Švýcarsko) a

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

Další právní předpisy, které podporují integraci a sociální, příp. zdravotní rehabilitaci ZVAP jsou:

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

Zákon o zdravotních službách a podmínkách jejich poskytování (Zákon č. 372/2011 Sb., 2011)

Zákon o ochraně veřejného zdraví (Zákon č. 258/2000 Sb., 2000)

Vyhláška o stanovení odborných kritérií a dalších náležitostí pro poskytování lázeňské léčebně rehabilitační péče (Vyhláška č. 2/2015 Sb.)

Základ pro právní zabezpečení zdravotní péče a rehabilitace lze také najít v mezinárodních předpisech – např.:

Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech (Vyhláška č. 120/1976 Sb.),

Úmluva OSN o právech osob se zdravotním postižením (Úmluva OSN o právech osob se zdravotním postižením, 2006),

Úmluva o právech dítěte (Sdělení č. 104/1991 Sb.),

Evropská sociální charta, čl. 1 – každý má právo využít každé opatření, aby dosáhl dobrého zdravotního stavu, tzn., že je zde již obsažena rehabilitace (Sdělení č. 14/2000 Sb.m.s., 1992),

Lisabonská smlouva (Lisabonská smlouva, 2011) a další akční strategické dokumenty, jako je např. projekt Evropa 2030 (Projekt Evropa 2030),

Sdělení č. 209/1992 (Sdělení federálního ministerstva zahraničních věcí o sjednání Úmluvy o ochraně lidských práv a základních svobod a Protokolů na tuto Úmluvu navazujících, 1992),

Evropský zákoník sociálního zabezpečení (Evropský zákoník sociálního zabezpečení, 2000).

Příloha č. 2 – Dotazník

INTEGRACE CIZINCŮ V AKADEMICKÉ OBLASTI ČESKÉ REPUBLIKY

Věnujte prosím svůj čas (cca 10 min.) vyplnění následujícího dotazníku. Jedná se o výzkum Zdravotně sociální fakulty Jihočeské univerzity v Českých Budějovicích. Je důležitým krokem pro zlepšení integrace zahraničních zaměstnanců na akademických institucích v České republice. Výzkum je zcela anonymní, nikde prosím neuvádějte své jméno. Vámi uvedené údaje budou v rámci výzkumného projektu zpracovány v souladu s nařízením Evropského parlamentu a Rady EU 2016/679 ze dne 27. dubna 2016 o ochraně fyzických osob v souvislosti se zpracováním osobních údajů a o volném pohybu těchto údajů a o zrušení směrnice 95/46/ES. Výsledky výzkumu Vám na požádání zašleme. Děkuji mnohokrát za Vaši spolupráci!

Pozn.: Jiná/é-uvеd'te

1. Jaký je rok Vašeho narození? Povinná odpověď. Jednořádkový text.

Zadejte svoji odpověď.

2. Vaše pohlaví: Povinná odpověď. Jedna volba.

Muž

Žena

3. Vaše státní příslušnost: Povinná odpověď. Jedna volba.

Slovenská republika

Ukrajina

Německá spolková republika

Itálie

Španělsko

Ruská federace

4. Vaše národnost: Povinná odpověď. Jedna volba.

slovenská

ukrajinská

německá

italská

španělská

ruská

5. V jaké zemi jste žil před příchodem do České republiky? Povinná odpověď.

Víceřádkový text.

Zadejte svoji odpověď.

6. Proč jste si vybral Českou republiku pro Váš dlouhodobý pobyt? Povinná odpověď.

Více voleb.

Možnost více odpovědí.

Vědecký výzkum

Výuka
Služby pro akademické instituce
Administrativa
Sloučení rodiny
Studium

7. Jaký typ pobytu na území České republiky využíváte? Povinná odpověď. Jedna volba.

Dlouhodobý pobyt rezidenta EU v jiném státě EU

Dlouhodobý pobyt rodinného příslušníka rezidenta EU v jiném státě EU

Několikrát krátkodobé vízum (do 90 dnů)

Dlouhodobé vízum (nad 90 dnů)

Modrá karta

Zaměstnanecká karta

Povolení k dlouhodobému pobytu (občané třetích zemí)

Přechodný pobyt (uzavření manželství s občanem ČR)

Azylant

Trvalý pobyt

8. Uveďte celkovou délku Vašeho pobytu v České republice: Povinná odpověď. Jedna volba.

Méně než 1 rok

1 rok 1 den až 2 roky

2 roky 1 den až 3 roky

3 roky 1 den až 4 roky

4 roky 1 den až 5 let

5 let 1 den až 6 let

6 let 1 den až 7 let

7 let 1 den až 8 let

8 let 1 den až 9 let

9 let 1 den až 10 let

10 let 1 den až 15 let

15 let 1 den až 20 let

20 let 1 den a déle

9. V jakém kraji České republiky žijete? Povinná odpověď. Jedna volba.

Hlavní město Praha

Jihočeský kraj

Jihomoravský kraj

Karlovarský kraj

Kraj Vysočina

Královéhradecký kraj

Liberecký kraj

Moravskoslezský kraj

Olomoucký kraj

Pardubický kraj

Plzeňský kraj

Středočeský kraj

Ústecký kraj

Zlínský kraj

10. Pracujete na/v: Povinná odpověď. Jedna volba.

Veřejné vysoké škole

Soukromé vysoké škole

Státní vysoké škole (Policejní akademie, Univerzita obrany)

Akademii věd ČR

Ve výzkumném ústavu

11. Co považujete za největší překážky při vstupu do České republiky? Povinná odpověď.

Více voleb.

Možnost více odpovědí.

Podání žádosti o vízum

Přihlášení na Cizinecké policii

Přijímající administrativa na instituci

Uznání kvalifikace/nostrifikace

Přihláška ke zdravotnímu pojištění

Formuláře v českém jazyce

Daňová problematika

Přihláška k sociálnímu zabezpečení

S žádnými překážkami jsem se nesetkal/a

12. Co byste doporučil/a ostatním cizincům před dlouhodobým pobytem v České republice, aby mohli lépe překonat případné překážky v začátcích pobytu? Víceřádkový text.

Zadejte svoji odpověď.

13. Jaký je Váš rodinný stav? Povinná odpověď. Jedna volba.

Svobodný/á

Vdaná, ženatý (partner žije v ČR se mnou)

Vdaná, ženatý (partner zůstal v zemi původu)

V soužití s partnerem

Rozvedený/á

Vdovec/vdova

Žiji odděleně

14. Jaké je Vaše nejvyšší dokončené vzdělání? Povinná odpověď. Jedna volba.

Středoškolské

Vysokoškolské - Bc., Mgr., Ing. apod.

Vysokoškolské - Ph.D. a vyšší (doc., prof.)

15. Bylo Vám v České republice uznáno/nostrifikováno původní vzdělání? Povinná odpověď. Jedna volba.

Ano

Ne

Nostrifikace probíhá

O nostrifikaci jsem nežádal/a

16. V jaké oblasti působíte? Povinná odpověď. Jedna volba.

Humanitní vědy (Historie a archeologie, Jazyka a literatura, Filozofie, etika a náboženství, Umění)

Přírodní vědy (Matematika, Počítačové vědy a informatika, Fyzika, chemie, Vědy o Zemi a životním prostředí, Biologie)

Technické vědy (Stavební a dopravní inženýrství, Strojírenství, Elektrotechnika a elektronika, IT, Biotechnologie, Nanotechnologie, různé typy inženýrství)

Lékařské vědy (Medicina, Zdravotní vědy, Lékařské biotechnologie)

Zemědělské vědy (Zemědělství, lesnictví a rybníkářství, Zoologie, Agronomie, Veterinární vědy, Zemědělské biotechnologie)

Sociální vědy (Psychologie, Ekonomie a podnikání, Vzdělávací vědy, Sociologie, Právo, Politické vědy, Sociální a ekonomická geografie, Média a komunikace)

Administrativa

Služby

17. Jakou máte pracovní smlouvu? Povinná odpověď. Jedna volba.

Na dobu určitou

Na dobu neurčitou

Dohodu o pracovní činnosti (poloviční úvazek)

Dohodu o provedení práce (zkrácený úvazek, max. 300 hod. ročně)

Smlouvu o dílo

18. Jaká je Vaše čistá měsíční mzda/příjem (v Kč)? Povinná odpověď. Jedna volba.

0 - 10 000

10 001 - 15 000

15 001 - 20 000

20 001 - 25 000

25 001 - 30 000

30 001 - 35 000

35 001 - 40 000

40 001 - 45 000

45 001 - 50 000

50 001 - 55 000

55 001 - 60 000

60 001 - 65 000

65 001 - 70 000

70 001 a více

19. Kolik rodinných příslušníků žijících v zemi Vašeho původu žijete ze svého příjmu v České republice? Povinná odpověď. Jednořádkový text.

Uveďte prosím číslo.

Zadejte svoji odpověď.

20. Kolik rodinných příslušníků žijících s Vámi v České republice žijete ze svého příjmu zde? Povinná odpověď. Jednořádkový text.

Uveďte prosím číslo.

Zadejte svoji odpověď.

21. Kolik nevýdělečně činných dětí (max. do 26 let) žívíte ze svého příjmu v České republice? Povinná odpověď. Jednořádkový text.

Uveďte prosím číslo.

Zadejte svoji odpověď.

22. Je Váš měsíční příjem dostačující? Povinná odpověď. Jedna volba.

Ne

Ano, ale nic neušetřím

Ano, z příjmu ještě ušetřím

Jiné

23. Kde bydlíte? Povinná odpověď. Jedna volba.

Byt v bytovém domě - nájem

Rodinný dům - nájem

Byt v bytovém domě - v mém vlastnictví

Rodinný dům - v mém vlastnictví

Hotel

Hostel

Penzion

Vysokoškolská kolej

Akademický byt zaměstnavatele

Dojíždím ze země původu

24. Zhodnoťte svou spokojenost s bydlením: Povinná odpověď. Jedna volba.

Velmi nespokojen/a

Spíš nespokojen/a

Ani spokojen/a, ani nespokojen/a

Spíše spokojen/a

Velmi spokojen/a

25. Uveďte důvod Vaší nespokojenosti: Povinná odpověď. Víceřádkový text.

Zadejte svoji odpověď.

26. Je Vaše smlouva na byt/dům/ubytování v jazyce, kterému rozumíte? Povinná odpověď.

Jedna volba.

Ano

Ne

27. Zhodnoťte, jaké je Vaše postavení s porovnání s českými občany, kteří žijí ve Vašem okolí. Povinná odpověď. Hodnocení.

1 - velmi špatné, 2 - spíš špatné, 3 - neutrální, 4 - spíš dobré, 5 - velmi dobré

28. Zhodnoťte, jaké je Vaše postavení v porovnání s jinými cizinci, kteří žijí ve Vašem okolí. Povinná odpověď. Hodnocení.

1 - velmi špatné, 2 - spíš špatné, 3 - neutrální, 4 - spíš dobré, 5 - velmi dobré

29. Kdybyste se měl umístit na sociálním žebříčku sociálního postavení v České republice, do jaké třídy/vrstvy byste se zařadil/a na žebříčku, který by měl od 1 do 10 příček?

Povinná odpověď. Hodnocení.

1. nejnižší sociální postavení (např. bezdomovci) - 10. nejvyšší sociální postavení ve společnosti *****

30. Kam byste se umístil/a na žebříčku sociálního postavení ve Vaší zemi původu?

Povinná odpověď. Hodnocení.

1. nejnižší sociální postavení (např. bezdomovci) - 10. nejvyšší sociální postavení ve společnosti *****

31. Popište, jaké sociální postavení v zemi Vašeho původu považujete za nejhorší a jaké za nejlepší: Povinná odpověď. Víceřádkový text.

Zadejte svoji odpověď.

32. Zažil jste po příchodu do České republiky nějakou krizovou situaci? Povinná odpověď.

Jedna volba.

Ano

Ne

33. Popište prosím situaci: Povinná odpověď. Víceřádkový text.

Zadejte svoji odpověď.

34. Zhodnoťte, jak často při pobytu v České republice zažíváte stres: Povinná odpověď.

Hodnocení.

1-vůbec ne, 2- spíš ne, 3 - ani ano, ani ne, 4 - spíš ano, 5 - velmi často

35. Jaké je Vaše řešení stresové situace? Povinná odpověď. Více voleb.

Možnost více odpovědí.

Rozhovor s rodinným příslušníkem

Rozhovor s osobou blízkou (přítel, kolega, soused...)

Rozhovor s nadřízeným

Rozhovor s duchovním

Návštěva psychologa

Poslech hudby

Sport

Výlet do přírody

Návštěva církevního místa

Uklidňující léky

Alkohol

Cigareta

Dobré jídlo

Masáž

Dovolená

Koncert, výstava

Neřeším to.

36. Do jaké kategorie zaměstnanců se řadíte? Povinná odpověď. Jedna volba.

Vedoucí a řídicí pracovníci

Vědečtí, odborní a duševní pracovníci

Techničtí, zdravotničtí a pedagogičtí pracovníci

Administrativní pracovníci

Pracovníci ve službách

37. Kolik dnů v týdnu pracujete? Povinná odpověď. Jednořádkový text.

Uveďte prosím číslem.

Zadejte svoji odpověď.

38. Kolik hodin denně pracujete? Povinná odpověď. Jednořádkový text.

Uveďte prosím číslem.

Zadejte svoji odpověď.

39. Byla Vám provedena před nástupem do práce zdravotní prohlídka? Povinná odpověď.

Jedna volba.

Ano, důkladně mě prohlédli

Ne

Ano, dali mi pouze potvrzení

40. Seznámil Vás zaměstnavatel před nástupem do práce s obsahem Vaší pracovní smlouvy? Povinná odpověď. Jedna volba.

Ano

Ne

Částečně

41. Byla pracovní smlouva napsána v jazyku, kterému rozumíte? Povinná odpověď. Jedna volba.

Ano

Ne

Částečně

42. Poučil Vás zaměstnavatel o opatřeních bezpečnosti práce? Povinná odpověď. Jedna volba.

Ano

Ne

Částečně

43. Zhodnoťte, jak jste spokojen/a se svým pracovním prostředím: Povinná odpověď.

Hodnocení.

1 - velmi nespokojen/a, 2 - spíš nespokojen/a, 3 - ani spokojen/a, ani nespokojen/a, 4 - spíš spokojen/a, 5 - velmi spokojen/a

44. Zhodnoťte, jak silný pocit jistoty máte v zaměstnání: Povinná odpověď. Hodnocení.

1 - velmi nejistý, 2 - spíš nejistý, 3 - ani jistý, ani nejistý, 3 - spíš jistý, 4 - velmi jistý

45. Jak byste ohodnotil/a chování Vašeho zaměstnavatele k Vaší osobě: Povinná odpověď.

Hodnocení.

1 - velmi špatné, 2 - spíš špatné, 3 - neutrální, 4 - spíš dobré, 5 - velmi dobré

46. Máte možnosti dalšího profesního rozvoje? Povinná odpověď. Hodnocení.

1 - žádné, 2 - spíš malé, 3 - průměrné, 4 - spíš velké, 5 - veliké

47. Kolik dní dovolené jste si vybral/a v posledním pracovním roce? (Nepracoval/a jste, odpočíval/a jste). Povinná odpověď. Jednořádkový text.

Uveďte prosím číslem.

Zadejte svoji odpověď.

48. Udržujete kontakty s lidmi z Vaší země původu? Povinná odpověď. Jedna volba.

Ano

Ne

49. S kolika osobami jste v takovém kontaktu? Povinná odpověď. Jednořádkový text.
Uved'te prosím číslem.

Zadejte svoji odpověď.

50. Jak často navštěvujete přátele a příbuzné v zemi původu? Povinná odpověď. Jedna volba.

Několikrát za rok

Jednou ročně

Méně než jednou ročně

Nenavštěvuji je

51. Zhodnoťte, jak jsou pro Vás kontakty s lidmi ze země Vašeho původu důležité: Povinná odpověď. Hodnocení.

1 - nedůležité, 2 - spíš nedůležité, 3 - ani důležité, ani nedůležité, 4 - spíš důležité,

5 - velmi důležité

52. Kdo jsou Vaši sousedé? Povinná odpověď. Jedna volba.

Jen lidé ze země mého původu

Lidé ze země mého původu a čeští občané

Jen čeští občané

Lidé různých národností

53. Když požádáte české občany o pomoc, jak moc jsou Vám ochotni pomoci? Povinná odpověď. Hodnocení.

1 - velmi neochotní, 2 - spíš neochotní, 3 - ani ochotní, ani neochotní, 4 - spíš ochotní,

5 - velmi ochotní

54. Na kolik lidí byste se mohl obrátit, aby Vám půjčili peníze? Povinná odpověď.

Jednořádkový text.

Uved'te prosím číslo.

Zadejte svoji odpověď.

55. Kolik z nich je českých občanů? Povinná odpověď. Jednořádkový text.

Uved'te prosím číslo.

Zadejte svoji odpověď.

56. Zhodnoťte, nakolik se cítíte v České republice „jako doma“: Povinná odpověď.

Hodnocení.

1 - necítím se „jako doma“, 2 - spíš se necítím, 3 - ani ano, ani ne, 4 - spíš se cítím,

5 - cítím se „jako doma“

57. Zhodnoťte míru uznání/respektu Čechů vůči Vaší osobě: Povinná odpověď.

Hodnocení.

1 - nerespекtuji mě vůbec, 2 - spíš mě nerespекtuji, 3 - neutrálně, 4 - spíš mě respektují,

5 - velmi mě respektují

58. Zhodnoťte vztah české populace k Vaší národnosti: Povinná odpověď. Hodnocení.

1 - velmi špatný, 2 - spíš špatný, 3 - ani dobrý, ani špatný, 4 - spíš dobrý, 5 - velmi dobrý

59. Jak jste spokojen/a či nespokojen/a s jednáním státních úřadů v České republice?

Povinná odpověď. Hodnocení.

1 - velmi nespokojen/a, 2 - spíše nespokojen/a, 3 - ani spokojen/a, ani nespokojen/a, 4 - spíše spokojen, 5 - velmi spokojen/a

60. Mluvíte česky? Povinná odpověď. Jedna volba.

Neumím česky vůbec.

Mám základní znalost - A1 (úplný začátečník)

Mám základní znalost - A2 (základy češtiny)

Mám uživatelskou znalost - B1 (středně pokročilá znalost)

Mám uživatelskou znalost - B2 (vyšší středně pokročilá znalost)

Jsem zkušený uživatel - C1 (velmi pokročilá znalost)

Jsem zkušený uživatel - C2 (znalost na odborné úrovni)

Jsem rodilý mluvčí

61. Kde jste se naučil česky? Povinná odpověď. Víceřádkový text.

Zadejte svoji odpověď.

62. Jak jste se naučil česky? Povinná odpověď. Jednořádkový text.

Zadejte svoji odpověď.

63. Co Vám v češtině dělá největší potíže? Povinná odpověď. Jednořádkový text.

Zadejte svoji odpověď.

64. Co Vám nejvíce pomohlo při osvojování češtiny a doporučil/a byste jiným cizincům?

Povinná odpověď. Více voleb.

Možnost více odpovědí.

Kurz českého jazyka

Komunikace v pracovním procesu

Čtení novin, časopisů a knih

Blízký místní přítel/kyně

Sledování TV, filmů

Účast na společenských akcích s českými občany

Poslech českých písní

65. Jak jste spokojen s vlastní znalostí českého jazyka? Povinná odpověď. Hodnocení.

(1 - velmi nespokojen/a, 2 - spíše nespokojen/a, 3 - průměrně spokojen/a, 4 - spíše spokojen/a, 5 - velmi spokojen/a)

66. Jak velkou máte možnost využití svého rodného jazyka při komunikaci v České republice? Povinná odpověď. Hodnocení.

1 - žádnou, 2 - velmi malou, 3 - ani velkou, ani malou, 4 - spíše větší, 5 - velikou

67. Jaký jazyk používáte při komunikaci v zaměstnání? Povinná odpověď. Více voleb.

Možnost více odpovědí.

Český

Anglický

Slovenský

Německý

Španělský

Italský

Francouzský

Ruský

Ukrajinský

68. Jak byste hodnotil svou interakci s ostatními kolegy? Povinná odpověď. Hodnocení.
(1 - velmi špatná, 2 - špatná, 3 - ani dobrá, ani špatná, 4 - dobrá, 5 - velmi dobrá)

69. Jaký jazyk používáte při komunikaci ve svém osobním životě v České republice?

Povinná odpověď. Více voleb.

Možnost více odpovědí.

Český

Anglický

Slovenský

Německý

Španělský

Italský

Francouzský

Ruský

Ukrajinský

70. Jak byste hodnotil svou interakci s ostatními lidmi kolem (sousedé, známí)? Povinná odpověď. Hodnocení.

(1 - velmi špatná, 2 - špatná, 3 - ani dobrá, ani špatná, 4 - dobrá, 5 - velmi dobrá)

71. Existují v České republice překážky, které Vám brání v dodržování Vašich kulturních tradic? Povinná odpověď. Hodnocení.

1 - žádné, 2 - spíš málo, 3 - ani ano, ani ne, 4 - několik, 5 - velmi mnoho

72. Existují v České republice překážky, které Vám brání v praktikování Vašeho náboženství? Povinná odpověď. Hodnocení.

1 - žádné, 2 - spíš málo, 3 - ani ano, ani ne, 4 - několik, 5 - velmi mnoho

73. Existují v České republice překážky, které Vám brání v dodržování vzorců chování získaných z Vaší země původu? Povinná odpověď. Hodnocení.

1 - žádné, 2 - spíš málo, 3 - ani ano, ani ne, 4 - několik, 5 - velmi mnoho

74. Zažil/a jste na začátku pobytu v České republice silnou kulturní překážku/krizi/šok?

Povinná odpověď. Jedna volba.

Ano

Ne

75. Popište prosím kulturní překážku/šok, který jste zažil/a v České republice: Povinná odpověď. Víceřádkový text.

Zadejte svoji odpověď.

76. Jak často se v ČR setkáváte s lidmi stejné kultury? Povinná odpověď. Hodnocení.

1 - nesetkávám se, 2 - spíš málo, 3 - průměrně, 4 - spíš často, 5 - velmi často

77. Setkáváte se s osobami stejného náboženského vyznání? Povinná odpověď. Hodnocení.

1 - nesetkávám se., 2 - spíš málo, 3 - průměrně, 4 - spíš často, 5 - velmi často

78. Které z českých tradic nemáte rád/a? Povinná odpověď. Víceřádkový text.

Zadejte svoji odpověď.

79. Které z českých způsobů jednání/mentálních vzorců Vám působí problémy? Povinná odpověď. Víceřádkový text.

Např. humor, sarkasmus, zouvání bot ...

Zadejte svoji odpověď.

80. Setkal jste se s diskriminací vůči své osobě v České republice? Povinná odpověď.

Jedna volba.

Ano

Ne

Možná

81. Popište situaci, prosím: Povinná odpověď. Víceřádkový text.

Zadejte svoji odpověď.

82. Pokud jste se setkal/a s jakoukoli diskriminací, kde to bylo? Povinná odpověď. Více voleb.

Možnost více odpovědí.

V zaměstnání

V obchodě

V sousedství

Na úřadě

Na ulici

V dopravním prostředku

83. Víte o existenci podpůrných integračních projektů Evropské komise pro zahraniční zaměstnance - např. Euraxess? Povinná odpověď. Jedna volba.

Ano

Ne

84. Zhodnoťte kvalitu služeb pro zahraniční zaměstnance, které poskytují podpůrné integrační projekty (např. Euraxess): Povinná odpověď. Hodnocení.

1 - velmi špatná, 2 - spíš špatná, 3 - průměrná, 4 - dobrá, 5 - velmi dobrá

85. Zhodnoťte kvalitu služeb pro zahraniční zaměstnance, které poskytuje Váš zaměstnavatel: Povinná odpověď. Hodnocení.

1 - velmi špatná, 2 - spíš špatná, 3 - průměrná, 4 - dobrá, 5 - velmi dobrá

86. Jakých služeb svého zaměstnavatele jste pro sebe či svou rodinu využil/a? Povinná odpověď. Více voleb.

Možnost více odpovědí.

Pomoc při zajištění ubytování/bydlení

Poradenství v oblasti daní, sociálního a zdravotního pojištění

Poradenství při dojednání pracovní smlouvy a výše mzdy

Možnost lékařského ošetření u smluvního praktického lékaře

Zajištění zaměstnání pro partnera

Zajištění jeslí, mateřské školky, školy dítěti/dětem

Zapojení do integračních společenských a kulturních aktivit pro lepší zapojení do akademického a občanského života (výlety, exkurzy, přednášky...)

Zajištění právních služeb

Zajištění překladatelských služeb

Zajištění duchovní podpory

Intenzivní kurz českého jazyka

Členství v knihovně

Zajištění stravování v jídelně

Možnost využití sportovních zařízení zaměstnavatele

Buddy service - doprovod, překladatel a poradenství ve všech běžných životních situacích
Žádné služby mi nebyly nabídnuty

87. Jak často jste takových služeb využil/a? Povinná odpověď. Hodnocení.

1 - nevyužil, 2 - spíš málo, 3 - mnoho ne, 4 - spíš často, 5 - velmi často

88. Postrádal/a jste některé služby pro zahraniční zaměstnance - uveďte je, prosím:

Povinná odpověď. Víceřádkový text.

Zadejte svoji odpověď.

89. Kde obědváte v práci? Povinná odpověď. Více voleb.

Možnost více odpovědí.

Jídelna

Restaurace

Donášková služba

Vařím si sám (mám s sebou vlastní jídlo)

Kupuji si jídlo v místním obchodě

90. Zhodnoťte kvalitu stravování v pracovní době: Povinná odpověď. Hodnocení.

1 - velmi špatná, 2 - spíš špatná, 3 - průměrná, 4 - dobrá, 5 - velmi dobrá

91. Jaké máte zdravotní pojištění? Povinná odpověď. Jedna volba.

Veřejné, uzavřené v ČR

Soukromé, uzavřené v ČR, na komplexní péči

Soukromé, uzavřené v ČR, na akutní péči

Soukromé, uzavřené mimo ČR

Nejsem pojištěn/a

92. Byl jste ošetřen/a nebo hospitalizován/a ve zdravotnickém zařízení v České republice?

Povinná odpověď. Jedna volba.

Ano

Ne

93. Jak bylo vaše ošetření/hospitalizace uhrazeno? Povinná odpověď. Jedna volba.

Z pojištění v plné výši

Z pojištění částečně

Pojišťovna odmítla plnit

Nejsem pojištěn, platil jsem ze svých zdrojů

94. Zhodnoťte, zda byly informace podané během ošetření/hospitalizace pro Vás dostatečné: Povinná odpověď. Hodnocení.

1 - nedostatečné, 2 - spíš nedostatečné, 3 - ani dostatečné, ani nedostatečné, 4 - spíš dostatečné, 5 - dostatečné

95. Byly informace v jazyce, kterému rozumíte? Povinná odpověď. Hodnocení.

1 - žádné, 2 - velmi málo, 3 - průměrně, 4 - spíš dost, 5 - dostatečně

96. Chodíte k lékaři na pravidelné preventivní prohlídky? Povinná odpověď. Jedna volba.

Ano

Ne

97. Jste spokojen s kvalitou lékařské péče v ČR? Povinná odpověď. Jedna volba.

Ano

Ne

98. Pokud jste nespokojen, uveďte důvod: Povinná odpověď. Víceřádkový text.

Zadejte svoji odpověď.

99. Pokud lékaře nenavštěvujete, je to z důvodu: Povinná odpověď. Více voleb.

Možnost více odpovědí.

Odmítl/a mě ošetřit

Nemám na ošetření dost peněz

Nemám zdravotní pojištění

Nemám čas

Nepotřebuji k lékaři chodit

Nemám zdravotní potíže, zatím jsem lékaře nepotřeboval/a

100. Zhodnoťte svou životní úroveň při pobytu v České republice: Povinná odpověď.

Hodnocení.

1 - nejhorší, 10 – nejlepší *****

Typologie otázek

Č.	Otázka	Způsob měření/proměnná
1	Rok narození	numerická
2	Pohlaví	nominální, převedená na numerický kód
3	Občanství	nominální, převedená na numerický kód
4	Národnost	nominální, převedená na numerický kód
5	Země odjezdu	nominální, převedená na numerický kód
6	Důvod pobytu v ČR	nominální, převedená na numerický kód, více odpovědí
7	Typ pobytu	nominální, převedená na numerický kód
8	Délka pobytu	numerická
9	Kraj pobytu v ČR	nominální, převedená na numerický kód
10	Typ instituce v ČR	nominální, převedená na numerický kód
11	Překážky při vstupu na pracovní trh do ČR	nominální, převedená na numerický kód, více odpovědí
12	Doporučení před vstupem do ČR	otevřená otázka - otevřené kódování
13	Rodinný stav	nominální, převedená na numerický kód

14	Nejvyšší dosažené vzdělání	nominální, převedená na numerický kód
15	Nostrifikace v ČR	nominální, převedená na numerický kód
16	Oblast působení	nominální, převedená na numerický kód
17	Typ pracovní smlouvy	nominální, převedená na numerický kód
18	Průměrný čistý měsíční příjem	numerická
19	Počet závislých členů rodiny na příjmu v zemi původu	numerická
20	Počet závislých členů rodiny na příjmu v ČR	numerická
21	Počet dětí do 26 let	numerická
22	Dostatečnost měsíčního příjmu	nominální, převedená na numerický kód
23	Typ bydlení	nominální, převedená na numerický kód
24	Spokojenost s bydlením	5-stupňová škála
25	Důvod nespokojenosti	otevřená otázka - otevřené kódování
26	Jazyk ubytovací smlouvy	nominální, převedená na numerický kód
27	Hodnocení postavení ve srovnání s českými občany	5-stupňová škála
28	Hodnocení postavení ve srovnání s cizinci	5-stupňová škála
29	Zařazení do žebříčku sociálního postavení v ČR	10-stupňová škála (od nejnižšího po nejvyšší)
30	Zařazení do žebříčku sociálního postavení v zemi původu	10-stupňová škála (od nejnižšího po nejvyšší)
31	Popis nejhoršího a nejlepšího soc. postavení v zemi původu	otevřená otázka - otevřené kódování
32	Existence krizové situace v ČR	nominální, převedená na numerický kód
33	Popis krizové situace v ČR	otevřená otázka - otevřené kódování
34	Frekvence stresových prožitků v ČR	5-stupňová škála
35	Způsob řešení stresové situace	nominální, převedená na numerický kód, více odpovědí
36	Typ kategorie zaměstnance	nominální, převedená na numerický kód
37	Počet pracovních dnů v týdnu	numerická
38	Počet pracovních hodin denně	numerická
39	Vstupní lékařská prohlídka	nominální, převedená na numerický kód

40	Seznámení s obsahem pracovní smlouvy	nominální, převedená na numerický kód
41	Jazyk pracovní smlouvy	nominální, převedená na numerický kód
42	Seznámení s BOZP	nominální, převedená na numerický kód
43	Spokojenost s pracovním prostředím	5-stupňová škála
44	Pocit jistoty v zaměstnání	5-stupňová škála
45	Chování zaměstnavatele	5-stupňová škála
46	Příležitosti dalšího profesního rozvoje	5-stupňová škála
47	Počet dní dovolené za poslední rok	numerická
48	Existence kontaktů s lidmi v zemi původu	nominální, převedená na numerický kód
49	Počet kontaktů s lidmi v zemi původu	numerická
50	Frekvence návštěv země původu	nominální, převedená na numerický kód
51	Hodnocení důležitosti kontaktů s lidmi v zemi původu	5-stupňová škála
52	Sousedé v ČR	nominální, převedená na numerický kód
53	Ochota občanů ČR pomoci cizinci	5-stupňová škála
54	Kolik lidí by půjčilo cizinci peníze	numerická
55	Kolik z nich občanů ČR	numerická
56	Hodnocení pocitu "jako doma" v ČR	5-stupňová škála
57	Hodnocení respektu občanů ČR k cizinci	5-stupňová škála
58	Hodnocení vztahu občanů ČR k národnosti cizince	5-stupňová škála
59	Hodnocení spokojenosti s jednáním státních úřadů v ČR	5-stupňová škála
60	Znalost českého jazyka	nominální, převedená na numerický kód
61	Kde se naučil česky	otevřená otázka - otevřené kódování
62	Jak se naučil česky	otevřená otázka - otevřené kódování
63	Největší obtíže v češtině	otevřená otázka - otevřené kódování
64	Doporučení jak se naučit česky	nominální, převedená na numerický kód, více odpovědí
65	Hodnocení spokojenosti s vlastní znalostí češtiny	5-stupňová škála
66	Frekvence používání rodného jazyka v ČR	5-stupňová škála
67	Jazyk komunikace v práci	nominální, převedená na numerický kód, více odpovědí
68	Hodnocení interakce s kolegy v práci	5-stupňová škála

69	Jazyk komunikace v osobním životě v ČR	nominální, převedená na numerický kód, více odpovědí
70	Hodnocení interakce s lidmi v okolí, sousedy	5-stupňová škála
71	Hodnocení překážek bránících dodržování kulturních tradic	5-stupňová škála
72	Hodnocení překážek bránících praktikování náboženství	5-stupňová škála
73	Hodnocení překážek dodržování vzorců chování ze země původu	5-stupňová škála
74	Existence prožitku kulturních překážek, šoku, krize	nominální, převedená na numerický kód
75	Popis prožitku kulturních překážek, šoku, krize	otevřená otázka - otevřené kódování
76	Frekvence setkávání s osobami stejné kultury	5-stupňová škála
77	Frekvence setkávání s osobami stejného náboženství	5-stupňová škála
78	Cizinci neoblíbené zvyky a tradice v ČR	otevřená otázka - otevřené kódování
79	Cizinci neoblíbené vzorce chování, mentalita v ČR	otevřená otázka - otevřené kódování
80	Existence setkání s diskriminací	nominální, převedená na numerický kód
81	Popis diskriminace	otevřená otázka - otevřené kódování
82	Kde setkání s diskriminací	nominální, převedená na numerický kód
83	Znalost evropských podpůrných projektů pro zahraniční zaměstnance	nominální, převedená na numerický kód
84	Hodnocení služeb projektů na podporu integrace	5-stupňová škála
85	Hodnocení služeb poskytovaných zaměstnavatelem	5-stupňová škála
86	Typy využívaných služeb	nominální, převedená na numerický kód, více odpovědí
87	Frekvence využití služeb	5-stupňová škála
88	Chybějící služby	otevřená otázka - otevřené kódování
89	Oběd v práci	nominální, převedená na numerický kód, více odpovědí
90	Hodnocení kvality stravování u zaměstnavatele	5-stupňová škála
91	Typ zdravotního pojištění v ČR	nominální, převedená na numerický kód
92	Ošetření u lékaře či hospitalizace v ČR	nominální, převedená na numerický kód

93	Způsob platby za ošetření nebo hospitalizaci	nominální, převedená na numerický kód
94	Hodnocení informací poskytnutých při ošetření, hospitalizaci	5-stupňová škála
95	Hodnocení srozumitelnosti informací při ošetření, hospitalizaci	5-stupňová škála
96	Účast na pravidelných lékařských prohlídkách	nominální, převedená na numerický kód
97	Spokojenost s kvalitou lékařského ošetření v ČR	nominální, převedená na numerický kód
98	Důvody nespokojenosti s lékařským ošetřením v ČR	otevřená otázka - otevřené kódování
99	Důvody proč nenavštěvuje lékaře v ČR	nominální, převedená na numerický kód, více odpovědí
100.	Hodnocení životní úrovně při pobytu v ČR	10-stupňová škála (od nejnižšího po nejvyšší)

Pozn:

Pracovní integrace
Sociální integrace
Kulturní a náboženská integrace
<i>Socio-demografie, služby</i>

Příloha č. 3 – Matice - návrh analýzy

	A	D	E	F	J	N	R	X	Z	CC	GG	II	LL	NN	OO	PP	RR
A. Národnost (č. 4)			x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
B. Největší překážky při vstupu do ČR (č. 11)	x	x	x							x				x	x	x	x
C. Typ pobytu (č. 7)	x	x		x	x	x	x	x	x	x		x	x	x	x		x
D. Délka pobytu (č. 8)	x		x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
E. Kraj pobytu (č. 9)	x	x		x	x	x		x	x	x	x			x	x	x	x
F. Rodinný stav (č. 13)	x				x	x			x	x				x	x	x	x
G. Nejvyšší dosažené vzdělání (č. 14)	x	x			x	x			x	x	x	x	x	x	x	x	x
H. Oblast působení (č. 16)	x	x	x	x	x	x	x		x	x				x			x
I. Typ pracovní smlouvy (č. 17)	x	x	x	x	x	x	x		x	x				x			x
J. Výše mzdy (č. 18)	x	x	x	x		x	x		x	x							x
K. Typ bydlení (č. 23)	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x				x
L. Spokojenost s bydlením (č. 24)	x	x	x	x	x	x	x		x	x				x			x
M. Postavení v porovnání s českými občany (č. 27)	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x				x
N. Zařazení do žebříčku postavení v ČR (č. 29)	x	x		x	x		x	x	x	x	x	x	x				x
O. Zařazení do žebříčku postavení v zemi původu (č. 30)	x			x	x	x		x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
P. Kategorie zaměstnance (č. 36)	x	x	x	x	x	x	x		x	x				x	x	x	x
Q. Zážitek kulturního šoku v ČR (č. 74)	x		x	x		x		x	x	x	x	x	x	x			x
R. Spokojenost s pracovním prostředím (č. 43)	x	x	x	x	x	x			x	x					x	x	x
S. Pocit jistoty v zaměstnání (č. 44)	x	x	x	x	x		x		x	x							x
T. Chování zaměstnavatele (č. 45)	x	x	x	x	x	x	x		x	x	x	x	x	x	x	x	x
U. Možnost dalšího profesního rozvoje (č. 46)	x	x	x	x	x	x	x		x	x	x						x
V. Důležitost kontaktů s lidmi ze země původu (č. 51)	x	x		x		x		x	x		x	x	x				x
W. Sousedé (č. 52)	x	x	x	x		x		x	x	x	x	x	x				x

X. Setkávání s osobami stejné kultury (č. 76)	x	x		x	x					x	x	x				
Y. Setkávání s osobami stejného náboženství (č. 77)	x	x		x	x		x			x	x	x				
Z. Pocit v ČR jak doma (č. 56)	x	x	x	x	x	x	x		x	x	x	x		x	x	x
AA. Vztah občanů ČR k národnosti ZVAP (č. 58)	x	x	x	x		x		x	x	x	x	x		x	x	x
BB. Spokojenost s jednáním státních úřadů (č. 59)	x	x	x	x		x		x	x	x	x	x	x			x
CC. Znalost ČJ (č. 60)	x	x	x	x	x	x	x	x		x	x	x		x	x	x
DD. Využití rodného jazyka při komunikaci v ČR (č. 66)	x	x	x	x		x	x		x	x	x	x	x	x	x	x
EE. Jazyk komunikace v zaměstnání (č. 67)	x	x	x		x	x	x	x	x		x	x		x	x	x
FF. Jazyk komunikace v osobním životě v ČR (č. 69)	x	x	x	x		x	x		x		x	x				x
GG. Interakce s lidmi kolem (č. 70)	x	x	x	x		x	x	x	x	x		x	x		x	x
HH. Dostatečnost výše měsíčního příjmu (č. 22)	x	x	x	x	x	x		x	x	x						x
II. Kulturní překážky (č. 71)	x	x	x	x		x	x	x	x	x	x		x		x	x
JJ. Náboženské překážky (č. 72)	x	x	x	x		x		x	x	x	x	x		x	x	x
KK. Překážky – vzorce chování (č. 73)	x	x	x	x		x		x	x	x	x	x		x	x	x
LL. Zážitek diskriminace (č. 80)	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x		x	x	x
MM. Hodnocení kvality služeb pro ZVAP skrze projekty (Euraxess) (č. 84)	x	x	x	x	x	x		x	x					x	x	x
NN. Hodnocení kvality služeb pro ZVAP zaměstnavatelem (č. 85)	x	x	x	x	x	x		x	x	x	x	x		x	x	x
OO. Jaké služby byly využity (č. 86)	x	x	x	x	x	x		x			x	x	x		x	x
PP. Frekvence využití služeb (č. 87)	x	x	x	x		x	x		x		x	x	x	x		x
QQ. Spokojenost s kvalitou lékařské péče v ČR (č. 97)	x	x	x	x	x	x		x	x	x	x	x	x	x	x	x
RR. Hodnocení kvality životní úrovně při pobytu v ČR (č. 100)	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	

Příloha č. 4 – Vybrané analýzy

- 1) Analýza adjustovaných reziduí zobrazená znaménkových schématem ($++$ pro $\alpha \leq 0.01$) prokázala, že cizinci, kteří žijí v ČR od 2 do 5 let, měli jako své sousedy občany různých národností, při pobytu delším než 5 let byli jejich sousedy občané ČR, tj. žijí již integrováni do majoritní společnosti, jak je uvedeno v Tabulce č. 37.

Tabulka 37 – Shoda mezi délkou pobytu a sousedy cizince v ČR

Analýza adjustovaných reziduí – znaménkové schéma			Sousedé ZVAP		
			Sousedé jsou občané ČR	Sousedé jsou občané různých národností	Sousedé jsou občané ze země původu cizince
Délka pobytu v ČR	< 2 roky	o	o	o	
	2–5 let	--	++	o	
	> 5 let	++	-	o	

Pozn.: +/- (pro $\alpha \leq 0.05$); ++ / -- (pro $\alpha \leq 0.01$); +++ / --- (pro $\alpha \leq 0.001$)

Zdroj: vlastní výzkum, SPSS

- 2) Statisticky významný vztah ($+$ pro $\alpha \leq 0.05$) byl zjištěn u doby pobytu - od 2 do 5 let respondenti bydleli v ubytovacích zařízeních, při pobytu delším než 5 let ($+++$ pro $\alpha \leq 0.001$) měli vlastní bydlení - byt, rodinný dům (Tabulka č. 38).

Tabulka 38 — Shoda dle délky pobytu a typu ubytování

Analýza adjustovaných reziduí – znaménkové schéma			Typ ubytování v ČR		
			Nájem	Vlastní dům nebo byt	Ubytování u zaměstnavatele
Délka pobytu v ČR	< 2 roky	o	--	o	
	2–5 let	o	o	+	
	> 5 let	o	+++	-	

Pozn.: +/- (pro $\alpha \leq 0.05$); ++ / -- (pro $\alpha \leq 0.01$); +++ / --- (pro $\alpha \leq 0.001$)

Zdroj: vlastní výzkum, SPSS

- 3) Znaménkové schéma shody mezi délkou pobytu a rodinným stavem ukázalo (++ pro $\alpha \leq 0.01$), že respondenti s pobytem v ČR více než 5 let nežili sami, ale s partnerem či manželem (Tabulka č. 39).

Tabulka 39 – Shoda mezi délkou pobytu a rodinným stavem

Analýza adjustovaných reziduí – znaménkové schéma			Manželský stav	
			Žije sám/a	Žije s manželem/manželkou, partnerem/partnerkou
	Délka pobytu v ČR	< 2 roky	o	o
		2–5 let	o	o
		> 5 let	--	++

Pozn.: +/- (pro $\alpha \leq 0.05$); ++ / -- (pro $\alpha \leq 0.01$); +++ / --- (pro $\alpha \leq 0.001$)

Zdroj: vlastní výzkum, SPSS

- 4) Respondenti, kteří žili v ČR více než 5 let, působili v humanitních a sociálních vědních oborech. ZVAP, kteří pracovali v ČR méně než 2 roky, působili převážně v přírodních a technických vědách (+ pro $\alpha \leq 0.05$). V případě zaměstnání v administrativě a službách nebyla prokázána statisticky významná shoda dle délky pobytu (Tabulka č. 40).

Tabulka 40 — Shoda mezi délkou pobytu a oborem působnosti

Analýza adjustovaných reziduí - znaménkové schéma			Obor působnosti		
			Humanitní a sociální vědy	Exaktní vědy	Administrati va, služby aj.
	Délka pobytu v ČR	< 2 roky	-	+	o
		2–5 let	o	o	o
		> 5 let	+	-	o

Pozn.: +/- (pro $\alpha \leq 0.05$); ++ / -- (pro $\alpha \leq 0.01$); +++ / --- (pro $\alpha \leq 0.001$)

Zdroj: vlastní výzkum, SPSS

- 5) Bylo statisticky prokázáno (Tabulka č. 41), že respondenti, kteří žili v ČR více než 5 let, byli již integrováni – uvedli, že se cítí v ČR „jako doma“ (shoda ++ pro $\alpha \leq 0.01$).

Tabulka 41 – Shoda mezi délkou pobytu a pocitem „jako doma“ v ČR

Analýza adjustovaných reziduí – znaménkové schéma			Pocit „jako doma“ v ČR	
			Cítí se v ČR „jako doma“	Necítí se v ČR „jako doma“
Délka pobytu v ČR	< 2 roky	o	o	
	2–5 let	+	-	
	> 5 let	--	++	

Pozn.: +/- (pro $\alpha \leq 0.05$); ++ / -- (pro $\alpha \leq 0.01$); +++ / --- (pro $\alpha \leq 0.001$)

Zdroj: vlastní výzkum, SPSS

- 6) Analýza adjustovaných reziduí (Tabulka č. 42) ukázala, že s partnery/manželky v ČR žili především ZVAP pocházející z bývalých zemí SSSR a ze zemí obou Amerik (++ pro $\alpha \leq 0.01$).

Tabulka 42 — Shoda mezi národností a rodinným stavem v ČR

Analýza adjustovaných reziduí – znaménkové schéma			Rodinný stav	
			Žiji sám/sama	Žiji s manželem/partne rem
Národnost	slovenská	o	o	
	z bývalých zemí SSSR	--	++	
	země Evropy (i mimo EU)	o	o	
	země Asie	o	o	
	země Afriky	o	o	
	země obou Amerik	--	++	

Pozn.: +/- (pro $\alpha \leq 0.05$); ++ / -- (pro $\alpha \leq 0.01$); +++ / --- (pro $\alpha \leq 0.001$)

Zdroj: vlastní výzkum, SPSS

7) Další analýza prokázala (Tabulka č. 43), že při pobytu nad 5 let cizinec již hovořil dobře česky.

Tabulka 43 – Shoda mezi délkou pobytu a znalostí českého jazyka

Analýza adjustovaných reziduí – znaménkové schéma			Znalost českého jazyka		
			Neumím mluvit, jsem začátečník	Mám pokročilou znalost	Umím česky velmi dobře
Délka pobytu v ČR	< 2 roky	+++	---	--	
	2–5 let	o	o	--	
	> 5 let	---	++	+++	

Pozn.: +/- (pro $\alpha \leq 0.05$); ++ / -- (pro $\alpha \leq 0.01$); +++ / --- (pro $\alpha \leq 0.001$)

Zdroj: vlastní výzkum, SPSS

8) Délka pobytu ovlivnila nejen znalost českého jazyka, ale i komunikaci v pracovním prostředí. ZVAP s pobytem do 5 let deklarovali angličtinu nebo jiné jazyky jako jazyk komunikace v práci, ale při pobytu 5 let a více již český jazyk (Tabulka č. 44).

Tabulka 44 – Shoda mezi délkou pobytu a jazykem komunikace v práci

Analýza adjustovaných reziduí – znaménkové schéma			Jazyk komunikace v práci		
			Čeština	Angličtina	Jiný jazyk
Délka pobytu v ČR	< 2 roky	---	+++	o	
	2–5 let	-	o	+	
	> 5 let	+++	---	o	

Pozn.: +/- (pro $\alpha \leq 0.05$); ++ / -- (pro $\alpha \leq 0.01$); +++ / --- (pro $\alpha \leq 0.001$)

Zdroj: vlastní výzkum, SPSS

- 9) Cizinci pracující v technických a přírodních vědách používali svůj rodný jazyk při práci velmi málo, ale ti, kteří pracovali v humanitních/společenských vědách a administrativě/službách, používali svůj rodný jazyk velmi často (Tabulce č. 45). Mohli být oporou při tlumočení pro cizince ze svých jazykových skupin.

Tabulka 45 – Shoda mezi oborem působení a užitím rodného jazyka v ČR

Analýza adjustovaných reziduí – znaménkové schéma		Užití rodného jazyka v ČR		
		Velmi málo	Průměrně	Velmi často
Obor působení v ČR	Humanitní a sociální vědy	-	o	+
	Přírodní a technické vědy	+	o	--
	Administrativa, služby a jiné	o	o	+

Pozn.: +/- (pro $\alpha \leq 0.05$); ++ / -- (pro $\alpha \leq 0.01$); +++ / - - - (pro $\alpha \leq 0.001$)

Zdroj: vlastní výzkum, SPSS

Tabulka 46 – Vlivy na hodnocení kvality životní úrovně ZVAP v ČR

Proměnná	B	p
Pocit "jako doma"	.480	<.001**
Český jazyk	.199	.062*
Chování zaměstnavatele	.470	<.001**
Jistota v zaměstnání	.150	.154
<u>(Konstanta)</u>	<u>2.220</u>	<u><.001**</u>
R	.523	
R ²	.273	

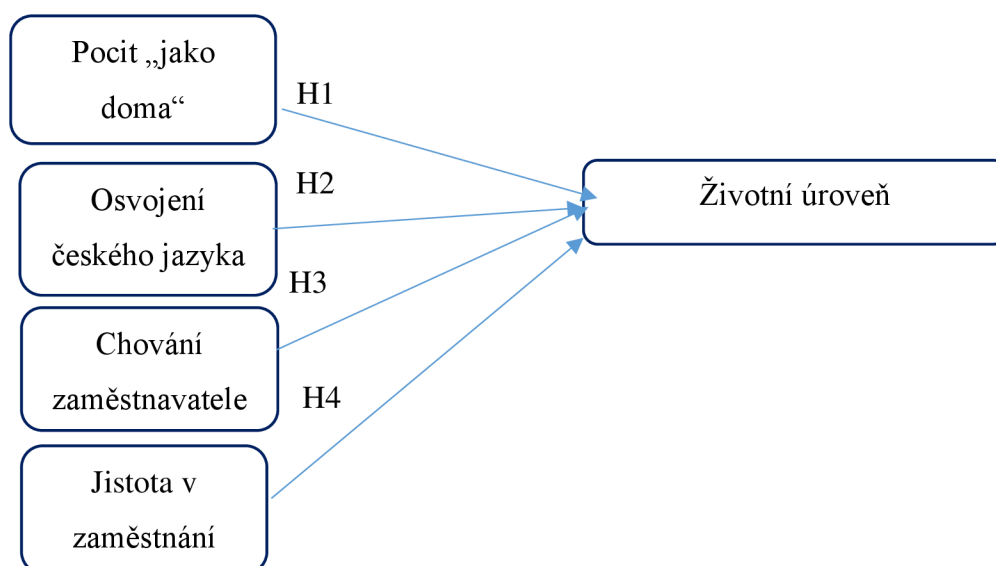
Závislá proměnná: životní úroveň; ** významné při 0,05; * významné při 0,1

Vlastní výzkum, SPSS

Z výsledku vícenásobné lineární regresní analýzy (Tabulka č. 46) bylo zjištěno, že čtyři nezávislé proměnné prokazují rozptyl v závislé proměnné až o 27,3 % ($R^2 = 0,273$). Na základě výsledků dle výzkumného rámce (Graf č. 16) pro hodnocení souvislosti

s životní úrovní v ČR jsou podporovány H1 – Pocit „jako doma“, H2 – Osvojení českého jazyka a H3 – Chování zaměstnavatele, zatímco H4 – Jistota v zaměstnání podporována není. „Pocit jako doma“ vykázal relativně nejvyšší důležitost (B = 0,48) mezi nezávislými proměnnými při hodnocení životní úrovně ZVAP. Následovalo chování zaměstnavatele (B = 0,47) a nakonec osvojení českého jazyka (B = 0,199). Jistota v zaměstnání nevykázala významný vliv na životní úroveň ZVAP pravděpodobně proto, že ZVAP přijíždějící do ČR jsou předem vybíráni na základě své kvalifikace a kvality pracovního výkonu, proto jistota v zaměstnání měření jejich životní úrovně v ČR výrazně neovlivnila.

Graf 16 – Výzkumný rámec analýzy vlivů na životní úroveň



Tabulka 47: Souvislost znalosti češtiny s vybranými proměnnými

ZNALOST ČESKÉHO JAZYKA	X ²	df	p	Stat. význ.
TYP POBYTOVÉHO TITULU	24,101	8	<0.01	**
OBLAST PŮSOBENÍ / ODBORNOSTI	10,454	4	<0.05	*
TYP PRACOVNÍ SMLOUVY	12,902	4	<0,05	*
TYP BYDLENÍ	27,014	6	<0,001	***
NÁRODNOST	38,587	6	<0,001	***
DÉLKA POBYTU V ČR	49,806	4	<0,001	***

POCIT V ČR „JAKO DOMA“	10,703	2	<0,01	**
INTERAKCE S MÍSTNÍ KOMUNITOU	32,292	4	<0,001	***

Pozn: * významné při $\alpha = 0.05$; ** významné při $\alpha = 0.01$; *** významné při $\alpha = 0.00$

Zdroj: vlastní výzkum, SPSS

Tabulka 47 ukazuje výsledek Chí-kvadrát testu pro asociace mezi jednotlivými proměnnými a znalostí českého jazyka ZVAP. **Nejlepší znalost češtiny uvedli respondenti s trvalým pobytem v ČR ve srovnání s respondenty s povolením k pobytu nebo krátkodobým vízem. Výsledek naznačuje, že respondenti působící v přírodních a technických vědách ovládali český jazyk výrazně méně než v jiných oborech.**

Respondenti s pracovní smlouvou na dobu určitou měli výrazně menší schopnost mluvit česky nebo byli ve znalosti českého jazyka začátečníci. Respondenti s vlastním bydlením uváděli lepší znalost českého jazyka ve srovnání s těmi, kteří bydleli na ubytovně, penzionu nebo dojížděli do zaměstnání v ČR. Cizinci ze zemí bývalého SSSR výrazně častěji uváděli, že se učili český jazyk a své znalosti hodnotili jako pokročilé, ve srovnání s cizinci z asijských a afrických zemí, kteří častěji uváděli, že neumí česky nebo se označovali za začátečníky.

Cizinci, kteří v ČR pobývali delší dobu (více než 5 let), výrazně častěji uváděli, že mluví česky velmi dobře nebo se český jazyk učili a své znalosti hodnotili jako pokročilé, zatímco cizinci s nejkratší dobou pobytu v ČR (do 2 let) výrazně častěji uváděli, že neumí česky a označovali se za začátečníky.

Příloha č. 5 – Tabulky ke stanovení velikosti výzkumného souboru

POČTY ZAHRANIČNÍCH AKADEMIKŮ K 31. 8. 2019

Oznámený

<u>Název instituce</u>	<u>počet</u>
Akademie múzických umění v Praze	7
Akademie výtvarných umění v Praze	
Česká zemědělská univerzita v Praze	
České vysoké učení technické v Praze	219
Janáčkova akademie múzických umění v Brně	
Jihočeská univerzita v Českých Budějovicích	116
Masarykova univerzita	270
Mendelova univerzita v Brně	79
Ostravská univerzita	63
Slezská univerzita v Opavě	
Technická univerzita v Liberci	
Univerzita v Hradci Králové	
Univerzita Jana Evangelisty Purkyně v Ústí nad Labem	52
Univerzita Karlova	889
Univerzita Palackého v Olomouci	
Univerzita Pardubice	
Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně	83
Veterinární a farmaceutická univerzita Brno	11
Vysoká škola báňská - Technická univerzita Ostrava	188
Vysoká škola ekonomická	6
Vysoká škola chemicko-technologická	162
Vysoká škola polytechnická Jihlava	0
Vysoká škola podnikání a práva, a.s.	3
Vysoká škola technická a ekonomická v Č. Budějovicích	
Vysoká škola uměleckoprůmyslová v Praze	
Vysoké učení technické v Brně	81
Západočeská univerzita v Plzni	44
Biologické centrum Akademie věd ČR	193
CELKEM	2466
<i>Bez záznamu - univerzita počet neposlala.</i>	
Pozn.: AV ČR - nemá pozice akademiků, pouze "výzkumných a vývojových pracovníků"	

Tabulka 6.5 VZOČ 2019 - Akademičtí a vědečtí pracovníci s cizím státním občanstvím (průměrné přepočtené počty)

Název VŠ	Akademičtí prac.	Vědečtí, výzkum. a vývoj.	Ostatní	Celkem
Akademie múzických umění v Praze (AMU)	20	6	8	34
Akademie výtvarných umění v Praze (AVU)	6	1,35	3	10,35
Česká zemědělská univerzita v Praze (ČZU)	77,52	31,7	19,23	128,45
České vysoké učení technické v Praze (ČVUT)	59,95	152,69	52,62	265,26
Janáčkova akademie múzických umění (JAMU)	11,08	1,643	0	12,723
Jihočeská univerzita v Českých Budějovicích (JU)	35,511	52,189	22,562	110,262
Masarykova univerzita (MU)	171,2	219,3	170,2	560,7
Mendelova univerzita v Brně (MENDELU)	50,71	15,49	4,29	70,49
Ostravská univerzita (OU)	43,87	30,19	8,81	82,87
Slezská univerzita v Opavě (SU)	20,32	12,47	7,82	40,61
Technická univerzita v Liberci (TUL)	28,18	41,98	70,16	140,32
Univerzita Hradec Králové (UHK)	36,5	20,81	2,69	60
Univerzita Jana Evangelisty Purkyně v Ústí nad Labem (UJEP)	18,75	7,89	5,41	32,05
Univerzita Karlova (UK)	259,373	335,05	133,247	727,67

Univerzita Palackého v Olomouci (UP)	140,973	127,234	25,399	293,606
Univerzita Pardubice (UPa)	25,08	11,86	3,42	40,36
Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně (UTB)	50,906	22,39	5,924	79,22
Veterinární univerzita Brno (VETUNI)	36,25	8,4	14,88	59,53
Vysoká škola báňská - Technická univerzita Ostrava (VŠB-TUO)	12,322	8,66	4,557	25,539
Vysoká škola ekonomická v Praze (VŠE)	24,364	19,328	7,559	51,251
Vysoká škola chemicko-technologická v Praze (VŠCHT Praha)	78,6	22,3	5	105,9
Vysoká škola polytechnická Jihlava (VŠPJ)	3,6	0	0	3,6
Vysoká škola technická a ekonomická v Českých Budějovicích (VŠTE)	16,1	3	4,7	23,8
Vysoká škola uměleckoprůmyslová v Praze (UMPRUM)	9,721	0	0	9,721
Vysoké učení technické v Brně (VUT)	44,351	44,857	79,774	168,982
Západočeská univerzita v Plzni (ZČU)	40,92	28,57	18,1	87,59
CELKEM	1322,151	1225,351	677,352	3224,854

Přehled oznámených počtů předaných dotazníků

Instituce	Počet os.
Jihočeská univerzita v Českých Budějovicích	116
Univerzita Jany Ev. Purkyně v Ústí nad Labem	15
Západočeská univerzita v Plzni	25
Vysoká škola umělecko-průmyslová v Praze	2
Technická univerzita v Liberci	17
Vysoká škola chemicko-technologická Praha	100
Vysoké učení technické Brno	46
Mendelu Brno	35
Univerzita Palackého v Olomouci	50
Akademie múzických umění Praha	5
Univerzita Hradec Králové	20
Vysoká škola báňská - Technická univerzita Ostrava	55
Masarykova univerzita Brno	125
Biologické centrum AV ČR České Budějovice	126
Euraxess Brno	5
Euraxess Praha - odhad (Facebook)	30

772

Návratnost - 221 dotazníků

29%