

Univerzita Palackého v Olomouci
Filozofická fakulta
Katedra psychologie

ZKUŠENOST BULHARSKÝCH
EXPATŮ S PRACOVNÍ ADAPTACÍ
V ČR

EXPERIENCE OF BULGARIAN EXPATRIATES WITH
WORK ADJUSTMENT IN CZECHIA



Bakalářská diplomová práce

Autor: **Sandra Hlubková**
Vedoucí práce: **doc. PhDr. Matúš Šucha, Ph.D.**

Olomouc
2023

Nejprve bych chtěla poděkovat doc. PhDr. Matúši Šuchovi, PhD. za odborné vedení bakalářské práce, ochotu, efektivní komunikaci, lidský přístup, podporu a také za podnětné rady při zpracovávání práce.

Dále bych chtěla poděkovat bulharským expatům za vstřícnost a plnohodnotnou spolupráci, bez které by tato práce nevznikla.

Srdečně děkuji mé rodině, která mě vychovávala v přátelském multikulturním prostředí a vždy podporovala v mém studiu.

Děkuji mým přátelům a blízkým, zejména Kryštofovi, za pomoc v osobní i profesní rovině.

Místopřísežně prohlašuji, že jsem bakalářskou diplomovou práci na téma: „*Zkušenost bulharských expatů s pracovní adaptací v ČR*“ vypracovala samostatně pod odborným dohledem vedoucího diplomové práce a uvedla jsem všechny použité podklady a literaturu.

V Olomouci dne 31.3. .2023

Podpis

OBSAH

Číslo	Kapitola	Strana
	OBSAH	3
	ÚVOD	5
	TEORETICKÁ ČÁST	6
1	Expat(riot)	7
	1.1 Vymezení pojmu	7
	1.2 Skupiny expatů	8
	1.3 Expati v ČR	11
	1.4 Proces adaptace expatů	12
2	Historie migrace Bulharů do ČR	15
	2.1 Studenti	15
	2.1.1 Studentské začátky	15
	2.1.2 Studentská pověst	16
	2.1.3 Studentský protest	18
	2.2 Zahradníci	18
	2.2.1 Sezónní práce bulharských expatů z vlastní iniciativy	19
	2.2.2 První bulharští přidělení expati	21
	2.2.3 Rekvalifikace bulharských expatů	22
	2.2.4 Nástup demokracie, volný pohyb a bulharští expati	24
3	Bulharští expati dnes	27
	3.1 Proč do ČR?	27
	3.2 Pracovní agentury	28
	3.3 Informovanost a potřeby	29
	VÝZKUMNÁ ČÁST	31
4	Výzkumný problém	32
	4.1 Výzkumné cíle a otázky	33
5	Metodologický rámec výzkumu	35
	5.1 Charakteristika a metody výběru výzkumného souboru	35
	5.2 Metoda tvorby dat	36
	5.2.1 Polostrukturované interview	36
	5.3 Zpracování a vyhodnocení dat	37
6	Etické aspekty výzkumu	38
	6.1 Sebereflexe výzkumníka	39
7	Analýza dat	40
	7.1 Seznámení s pracovní agenturou	40
	7.2 Seznámení s výrobní společností	40

7.3	Analýza rozhovorů	42
8	Interpretace dat.....	49
8.1	Seznámení s účastníky výzkumu.....	49
8.1.1	Anna	49
8.1.2	Boris	49
8.1.3	Cvetelina.....	49
8.1.4	Diana	50
8.1.5	Emil	50
8.1.6	Filip	50
8.1.7	Ivan.....	50
8.2	Výsledky analýzy společných témat	51
8.2.1	Zkušenost s adaptací.....	51
8.2.2	Důvody	52
8.2.3	Informace	54
8.2.4	Klíčovní aktéři.....	55
8.2.5	Tým	56
8.2.6	Kultura.....	58
8.2.7	Další faktory	59
8.2.8	Usnadnění adaptace.....	59
8.3	Odpovědi na výzkumné otázky	Chyba! Záložka není definována.
9	Diskuse	62
10	Závěry	69
11	Souhrn.....	70
	LITERATURA.....	72
	PŘÍLOHY.....	77

ÚVOD

V práci stráví člověk většinu svého dospělého života, a ne vždy to může být pro daného jedince příjemná a pozitivní zkušenost, obzvláště pokud pracuje v jiném prostředí či kultuře, než ze které pochází a na kterou je zvyklý, což je v dnešní globální společnosti poměrně časté a na denním pořádku.

V pracovním prostředí se většinou setkáme s mnoha odlišnými lidmi a mnoha odlišnými typy práce – od náročných manuálních typů zaměstnání po klasické posedávání v kanceláři a ačkoliv má daná pracovní pozice stejnou či podobnou náplň práce, vykonávají ji často různorodí zaměstnanci.

Právě ona různorodost je ústředním tématem této diplomové práce, protože jsem si za cílovou skupinu vybrala bulharské expatrioty. Zároveň je mi toto téma blízké, protože sama z Bulharska pocházím a má rodinná historie je součástí historie migrace Bulharů do České republiky.

V následujících řádcích teoretické části bakalářské diplomové práce se pokusím tuto bulharskou historii a současnost srozumitelně prezentovat a vymezím a definuji pojem a koncept expatriotismu.

Ve výzkumné části se věnuji pracovní adaptaci bulharských expatriotů, kteří se vydali za prací do České republiky. Zajímá mě jejich prožívaná zkušenost, které se pokusím co nehlouběji porozumět, a dále se pokusím představit průběh jejich pracovní adaptace a s ní spojené faktory a motivy.

TEORETICKÁ ČÁST

1 EXPAT(RIOT)

V následující kapitole se budeme věnovat především expatriotům. Nejprve si stručně vymezíme pojem *expat(riot)*, dále si představíme některé skupiny expatriotů a na závěr krátce popíšeme, jak vypadá současná situace s expatrioty na území ČR.

1.1 Vymezení pojmu

Výklad a vymezení anglického pojmu *expatriate* je poměrně komplikovaný úkol. Překlady do češtiny se různí a není ustanoven jeden univerzální termín, který je v odborné sféře využíván, setkáváme se s mnoha podobami tohoto pojmu. Kupříkladu Gärtner & Drbohlav (2012) používají termíny expatriot¹ či zkráceně expat, které budeme v kontextu této diplomové práce používat i my.

Nejasnost v terminologii popisují také Sousa & Gonçalves (2017), kteří ve své studii zdůrazňují, že definice expatriota ve své podstatě spočívá v přesunu z mateřské země do jiné, kde zároveň působí jako zaměstnanci v organizaci či firmě, která je dceřinou pobočkou či větví dané organizace v jejich původní zemi. Zároveň zmiňují, že expati zde na jejich nové pracovní pozici plní určitý pracovní cíl, který může být dlouhodobý či krátkodobý, a po jeho splnění se většinou vrací do své mateřské země.

Obecně tedy pojmem expat rozumíme někoho, kdo přechodně a legálně přebývá a pracuje mimo svou mateřskou zemi, nejčastěji za účelem plnění určité kariérní zakázky či mise. Dle Nashe (2017) jsou odbornou veřejností jako expati označovány povětšinou osoby vzdělané, bohaté a poměrně dost vyspělé, což vidíme i v mnoha výzkumech a studiích, které se na expaty zaměřují – definují je jako vysoce kvalifikované pracovníky, kteří často přicházejí s cílem šířit a předávat technické a manažerské zkušenosti dceřiným firmám na území daného státu (Gärtner & Drbohlav, 2012). Takto „exkluzivně“ vnímání expati pak mají dle Guttormsena and Francesca (2019) v organizaci větší šanci prosadit se a zasadit se

¹ Tradičně výraz *expatriot* vystihoval osobu, která byla obvykle vystěhována či vypovězena z vlasti, ba dokonce zbavena občanství. V našem kontextu označuje pojem expatriot někoho, kdo dočasně pobývá v jiné než mateřské zemi, do které je vyslán svou mateřskou firmou v rámci pracovní mise a ve srovnání s ostatními migranty disponuje vysokým stupněm vzdělání. V zahraniční literatuře se setkáváme také s pojmem *sojourner* (Gärtner & Drbohlav, 2012).

o určité změny v jejím chodu a bývají také více spojováni s úspěchem organizace jako takové než expati na nižších pozicích či s nižším statutem.

1.2 Skupiny expatů

Vidíme, že expati tedy mají určité společné charakteristiky, zejména přesun z mateřské země a plnění různých dlouhodobých či krátkodobých pracovních cílů. Často se ovšem dle Fechter (2016) a Hrdličkové (2008) mohou v některých aspektech lišit, například svými motivy či jinými vlastnostmi, proto můžeme expatrioty rozdělit podle určitých kategorií na několik skupin:

1. Manažeři a profíci: Jedná se o skupinu pracovníků, jejichž cílem je obvykle předat určité zkušenosti či dovednosti ostatním členům organizace či firmy. Mnohdy se do dané země stěhují i s rodinou. Často jim jsou také nabízena v rámci přizpůsobení a akulturace různá přípravná školení před samotným odjezdem, podpora při hledání ubytování či pomoc s hledáním cizojazyčných škol pro jejich děti atd. Zároveň se v rámci organizace účastní nejrůznějších neformálních akcí, které mají za cíl opět usnadnit jejich přechod do nového prostředí a pomoci navázat dobré a přátelské vztahy na pracovišti (Fechter, 2016).
2. Ekonomičtí expatrioti: Dle Luthra et al. (2018) do této skupiny řadíme expaty, kteří jsou ve srovnání s předchozí skupinou méně kvalifikovaní a přijíždějí zejména s cílem více si vydělat, načež se po určité době opět vrací do mateřské země.
3. Studenti: Fechter (2016) poukazuje na to, že v určitých výzkumech a studiích figurují jako participanti v kontextu expatů právě studenti, někteří autoři tedy považují studenty za další typ expatriotů. Studenti do cizí země většinou přijíždějí za vzděláním, za studiem či stáží na univerzitě. Nutno dodat, že oproti výše zmíněným kategoriím expatů se jedná o velmi specifickou skupinu, poněvadž studenti většinou v cizí zemi přebývají pouze určitou časově ohraničenou dobu a pohybují se především v prostorách a objektech univerzity, kde se také setkávají hlavně s dalšími studenty. Lze tedy

předpokládat, že tento životní styl a zkušenost se liší od zkušeností dalších expatriotských skupin.

4. Zkušenostní expati: Dle Hrdličkové (2008) tuto skupinu představují cizinci, kteří nějakou dobu touží po životě v evropské zemi. Jejich hlavní pracovní činností je často výuka cizího jazyka či jiná pedagogická práce. Podobně o této skupině hovoří i Fechter (2016) – pro expaty jsou zde hlavními zkušenostmi především kariérní či osobní růst a rozvoj.
5. Digitální nomádi: Tuto skupinu představují lidé, kteří si váží své flexibility, a to v zaměstnání i v soukromém životě, a jsou schopni velmi efektivně kombinovat pracovní povinnosti a vlastní vizi osobního života. Právě ona pracovní flexibilita, spočívající ve volbě pracovní doby a samotného pracoviště, často s možností pracovat z domu, umožňuje této skupině expatů přesouvání z jedné země do druhé bez větších obtíží (Müller, 2016). Zároveň se někteří expati z této skupiny mohou pro zachování své osobní svobody častěji spokojit s nižším finančním ohodnocením plynoucím z méně výnosné pracovní nabídky (Luthr et al., 2018).

V případě, že je expat přidělen v rámci organizace ke splnění úkolu v zahraničí, mluvíme o tzv. assigned expatriate (AE)². Doba jeho pobytu v zahraničí bývá v rozmezí 2-5 let (Kumra et al., 2021). Výzkumníci se v posledním desetiletí primárně zaměřují na „přidělené expaty“. Pro zajímavost uvedeme některé z těchto výzkumů:

- Vztahem mezi psychologickým zmocněním „přidělených expatů“, organizační kulturou a pracovním výkonem se zabývali Panda et al. (2022).
- Peltokorpi, V., & Zhang, L. (2022) ve své studii popisují vliv rozdílné kultury a jazyka na práci „přidělených expatů“ v multikulturním prostředí.

² assign – zadat, uložit, přidělit komu co (práci ap.), česky překládáme „přidělený expat“

- „Přidělení expati“ přináší do mezinárodních korporátů inovativní myšlení. Akkan et al., (2022) hledají ve svém výzkumu možnosti, jak mohou mezinárodní korporáty povzbudit zlepšení inovativního myšlení „přidělených expatů“.
- Hennings, J. A. (2020) za použití polostrukturovaných interview a fenomenologické analýzy odpovídá na otázky: Jaké jsou charakteristické rysy života a práce „přiděleného expata“? Jak „přidělení expaté“ vnímají svou zkušenost?

V následujících řádcích si představíme skupinu expatů, kterou bychom mohli považovat za protiklad „přiděleným expatům“, jedná se o tzv. self-initiated expatriate (SIE)³.

Expatri z vlastní iniciativy se rozhodli žít a pracovat v zahraničí bez podpory přechodného nebo současného zaměstnavatele. Sami sledovali nabídky práce, vybírali nejvhodnější pracovní pozici a kontaktovali zaměstnavatele. Důvodů, proč expaté zvolili tento přístup ke své kariéře je několik (Suutari & Brewster, 2000). Někteří expaté chtějí pokračit ve své kariéře a vycestování do jiné země umožní expatům přístup k novým příležitostem a zkušenostem, které by expatům v rodné zemi nebyli k dispozici. Pro jiné expaty může být motivací hledání pracovních příležitosti jinde nezaměstnanost v jejich rodné zemi. Ambiciózní expaté cestují do hostitelské země kvůli své touze prosadit se a přání zažít dobrodružství (Kumra et al., 2021).

Přidělení expaté obvykle prochází přípravou před odjezdem a seznámením s hostitelskou zemí. Je jim poskytnuta finanční podpora např. balíček relokace a pomoc s adaptací na samotnou práci. Oproti tomu je podpora pracovní adaptace expatů z vlastní iniciativy ze strany organizace malá nebo žádná. Zaměstnavatel může poskytnout podmínky na dobu neurčitou, a proto je méně pravděpodobné, že by si expaté z vlastní iniciativy dělali dlouhodobé plány v dané lokalitě (Suutari & Brewster, 2000). Organizace tak nemusí považovat za důležité podporovat expaty z vlastní iniciativy v jejich pracovní adaptaci.

Dle Froese a Peltokorpiho nyní tvoří expaté z vlastní iniciativy mezi 50–70 % všech expatriantů (Froese & Peltokorpi, 2013). S ohledem na tuto skutečnost jsme pro náš výzkum zvolili právě skupinu expatů z vlastní iniciativy.

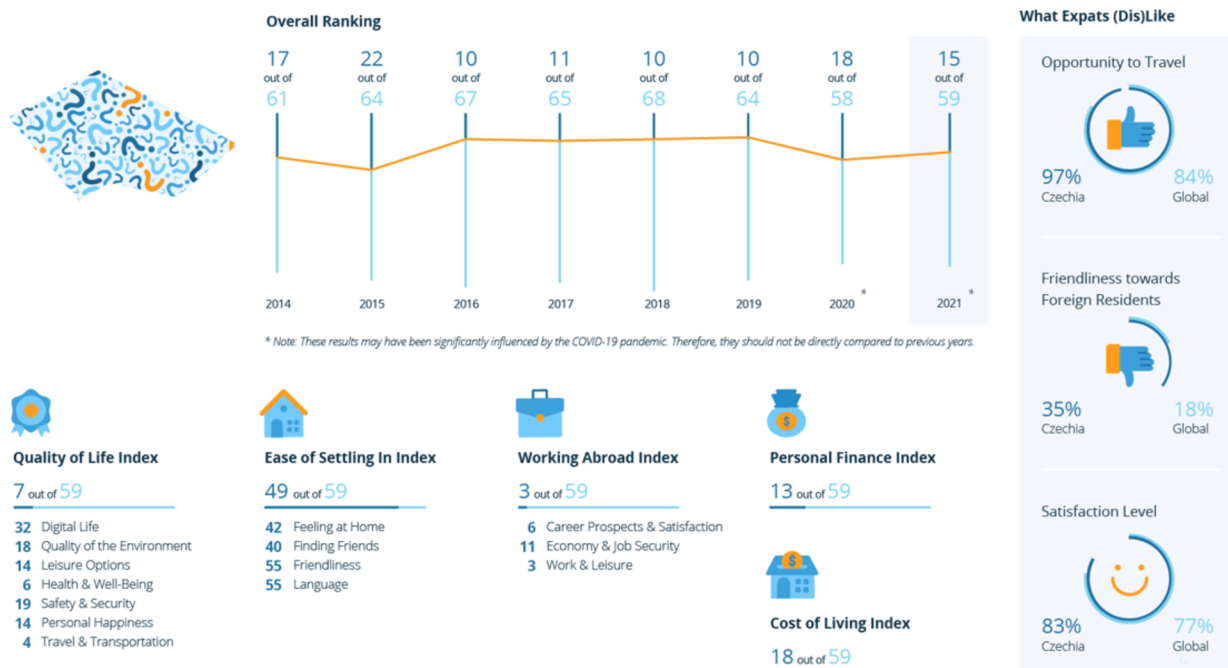
3 self – já, vlastní osoba, ego (osobnost, subjekt), initiate – zahájit, započít, iniciovat, spustit; překládáme tedy jako „expati z vlastní iniciativy“

1.3 Expatri v ČR

Hranice mezi zeměmi již v kontextu ekonomiky, kultury či jazyka neplní roli překážky, což je podpořeno také rozvojem moderních informačních a komunikačních technologií, možnostmi cestování nebo snadným přístupem k médiím a internetu. Díky tomu je mísení kulturních zkušeností takřka nevyhnutelné (Sousa & Gonçalves, 2017). Lze tvrdit, že pro většinu expatriotů není proces cestování v dnešním globálním světě tak náročný a Česká republika je pro ně poměrně dost lákavou destinací.

Dle Drbohlava (2011) je situace Česka ve srovnání s ostatními zeměmi střední a východní Evropy poměrně výjimečná svou relativní vyspělostí – v kontextu kvantitativních i kvalitativních parametrů, zejména migrační a integrační politiky, se blížíme povaze a trendům mnoha dalších vyspělejších zemí Evropy.

Výroční zpráva organizace Inter Nation (2021) uvádí, že Česká republika je pro expatrioty lákavá hned z několika důvodů a v průzkumu Expat Insider se umístila v první desítce zemí na sedmém místě (viz Obr. 1). Jedním z největších pozitiv je dopravní infrastruktura společně s možnostmi cestování – zde pozitivně hodnotilo až 97 % expatů žijících v Česku a v tomto bodě jsme se umístili na první příčce. Dalším důležitým aspektem je dostupnost lékařské péče, kterou vyzdvihuje zhruba 85 % českých expatů. Co se týče pracovní spokojenosti, zde se Česko umístilo v indexu *Working Abroad* na třetím místě a téměř 80 % expatů je spokojeno s pracovními podmínkami a s jejich work-life balance. Největší překážkou je pro expaty jazyková bariéra – zde jsme naopak v poslední desítce a až 77 % expatů považuje češtinu za náročný jazyk k zvládnutí.



Obr. 1 – Pozice Česka na žebříčku Country Report (Expatriate Insider, 2021)

Podle dat z tiskové zprávy Českého statistického úřadu (2019) tvoří expati více než desetinu celkové zaměstnanosti a naprostá většina cizineckých skupin je koncentrována v Praze. Největší zastoupení mají expatrioti ve zpracovatelském průmyslu – zde se na pozice dostávají často prostřednictvím různých pracovních agentur. V posledních letech přibývá také počet pracujících cizinců z členských zemí EU či dalších evropských států; jedná se zejména o občany Slovenska, dále Ukrajiny, Rumunska, Polska, Bulharska a Ruska.

Co se týče bulharských expatů, typicky se v Česku uplatňují na pracovních pozicích v dopravní sféře či v průmyslových podnicích. Častěji jsou vedeni pod pracovní agenturou a mají zde nejdelsí měsíční placenou dobu – v průměru pracují o 3,2 hodiny více než typický český zaměstnanec (Český statistický úřad, 2019).

1.4 Proces adaptace expatů

Termínem *adaptace* obecně myslíme jedincovo aktivní přizpůsobení se změnám životních podmínek a prostředí – člověk se aktivně přizpůsobuje prostředí a prostředí nazpět

člověku, přičemž dané prostředí může být různého charakteru, jako např. společenské, přírodní či pracovní (Bedrnová & Nový, 2007). Vzhledem ke kontextu této práce se v rámci této podkapitoly zaměříme především na adaptaci pracovní a mezikulturní.

Koubek (2015) označuje pracovní adaptaci neboli orientaci pracovníků na nové pracovní prostředí jako proces obsahující několik specifických vzdělávacích a adaptačních aktivit, jejichž cílem je usnadnit a zkrátit celkový seznamovací proces nastupujících pracovníků s jejich pracovními úkoly. Bedrnová & Nový (2007) hovoří o adaptaci v pracovním kontextu jako o procesu, při kterém se jedinec vyrovnává s realitou, v níž plní své pracovní úkoly.

S pracovní adaptací velmi úzce souvisí také adaptace mezikulturní. Práce v cizím kulturním prostředí jako taková je často sama o sobě velmi náročnou výzvou, nepřekvapí nás tedy, že toto propojení pracovní a mezikulturní adaptace může velmi významně ovlivnit úspěch či neúspěch expatriotů (Okpara et al., 2021). Podle Han et al. (2022) napomáhá lepšímu procesu adaptace expatů kromě dobré mezikulturní adaptace také podpora psychologického komfortu v samotném pracovním prostředí a obecně i v interakčních procesech s „domácími“ pracovníky a kolegy; autoři zároveň v rámci mezikulturní adaptace vyzdvihují především adaptaci na každodenní život, a to zejména v aspektech jazyka, stravování, bydlení, počasí a dopravy.

Důležitost kulturní adaptace zmiňují také Chang et al. (2023) – podle nich je negativní mezikulturní adaptace nejčastější příčinou selhání expatů. V případě, že si jedinec nedokáže vytvořit dostatečnou mezikulturní adaptaci, má větší tendenci prožívat svou zahraniční zkušenost negativně, což se projeví především v jeho pracovní náplni a výkonnosti.

Vidíme tedy, že mezikulturní adaptace hraje významnou roli v celém adaptačním procesu, proto je důležité zmínit také existenci různých mezikulturních výcviků⁴, které mohou tuto adaptaci velmi výrazně facilitovat. Jejich účinek zmiňují například Lo & Nguyen (2023), kteří ve svém výzkumu vyzdvihují roli CCT – expatrioti, kteří před příjezdem prošli tímto výcvikem, vykazovali lepší mezikulturní adaptaci a výcvik zároveň pozitivně ovlivnil jejich pracovní výkon.

⁴ Tzv. *Cross-cultural training* (CCT)

Kromě zvýšení výkonnosti mohou CCT výcviky například také zmírňovat úzkost z výzev, předcházet předčasným návratům expatů do vlasti a pomáhají jedincům lépe pochopit kulturu dané země, ve které aktuálně žijí (Okpara et al., 2021).

Bennet (2021) v souvislosti s efektivitou CCT výcviků zmiňuje také jejich strukturu – většinou využíváme tzv. *pre-departure* výcvik, tedy jedinec se seznamuje s určitými informacemi a dovednostmi před samotným odjezdem, ovšem lze použít i druhou formu výcviku, kterou expati absolvují při příjezdu do dané země; zde hovoříme o tzv. *post-arrival trainingu* či *in-country* výcviku. Pokud zkombinujeme oba dva typy výcviku, zvýšíme tak celkovou efektivitu a expati se těší z lepší adaptace a výkonu.

Bayraktar (2019) zmiňuje, že expatrioti v procesu adaptace prožívají určitou „U-křivku“, která se utváří v průběhu 6 až 12 měsíců. V prvních pracovních dnech prožívají expati velmi pozitivní fázi, která je charakterizována kladným ohodnocením, a především výrazným nadšením a zapálením samotných expatů; dále ovšem následuje fáze kulturního šoku, kde expati čelí každodenním výzvám života v cizí zemi – tato fáze představuje nejnižší bod křivky a po ní opět nastává zlepšení, kdy si expati v procesu adaptace lépe zvykají na jejich výzvy a pomalu a jistě dosahují v pracovních úkonech mistrovství.

2 HISTORIE MIGRACE BULHARŮ DO ČR

Minulost ovlivňuje naši přítomnost a přítomnost naši budoucnost. Abychom získali hlubší vhled do problematiky bulharských expatů v České republice, je žádoucí prozkoumat historii migrace Bulharů do ČR. V průběhu let probíhala migrace Bulharů do Čech ve vlnách, v závislosti na momentální situaci. Dělení kapitol se shoduje s významnými migračními vlnami, které si níže představíme.

Česká republika a Bulharsko nesdílí hranice, přesto vztah mezi těmito dvěma státy sahá do dávné minulosti. Daniel Adam z Veleslavína, Václav Vratislav z Mitrovic aj. putovali bulharským územím k Božím hrobu v Jeruzalémě. Tito čeští cestovatelé podali již koncem 15. století svědectví o turecké nadvládě na Balkáně. Ve svém svědectví zmínili, že Češi se s bulharským národem domluví slovansky (Hronková, 2005).

Otázka migrace Bulharů na české území je i v jednadvacátém století aktuální. Ať už je migrace zapříčiněna ekonomickou, politickou či jinou situací, vždy má značný dopad nejen na život samotného migranta, ale také na život společnosti, která ho přijímá mezi sebe (Avramová, 2009).

2.1 Studenti

Studentské začátky, studentská pověst a studentský protest jsou podkapitoly, ve kterých se seznámíme s motivací, sociálním životem, prací a kritickými momenty bulharských studentů v Československu.

2.1.1 Studentské začátky

Ve druhé polovině devatenáctého století emigrovali do Prahy první bulharští studenti. Jejich motivací byla kvalitnější výuka na českých středních a vysokých školách, přijatelné finanční podmínky, česká pohostinnost a lehce překonatelná jazyková bariéra.

Přidejme k tomuto výčtu slovanskou atmosféru, unikátní kulturu a přesvědčení že, vzdělaný národ se snadno nevzdá (Койчева, 1990).

Brzy po příjezdu se studenti socializovali a v roce 1863 založili tajné bulharsko-české sdružení Побратим⁵ s cílem podporovat bulharské národně osvobozené hnutí proti turecké nadvládě a sjednocení Slovanů.

Гърдев (2003) dále uvádí, že se studenti jednou týdně scházeli, aby probrali aktuální události z Bulharska a spřátelili se se slovanskými spolužáky. Zprvu probíhala neformální setkání v bytech studentů. Výše uvedená setkání inspirovala v roce 1880 název a vznik prvního oficiálního česko-bulharského spolku Българска Седянка⁶.

Okupace Československa v březnu roku 1939 a následné uzavření vysokých škol v listopadu téhož roku přinutilo většinu bulharských studentů předčasně ukončit studium. Někteří bulharští studenti pokračovali ve svých studiích na vysoké škole technické v Bratislavě. Část studentů zůstala v Československu a hledala si práci. Zbylí studenti se vrátili zpátky do Bulharska (Урбан, 1994).

2.1.2 Studentská pověst

V Brně a v okolí, když chce Čech někoho pochválit za vykonanou práci, říká: “Dřeš jako Bulhar!” Tento frazém vznikl v létě, kdy bulharští studenti studující v Brně utvořili 150člennou brigádnickou skupinu a odjeli pracovat na bruntálských polích. Při odjezdu je vyprovázeli skeptičtí čeští vyučující a spolužáci, kteří tento krok vnímali jako politickou manifestaci. Bulharští studenti se však nenechali zahanbit a organizovaně pracovali po dobu 35 dní. Svým pracovním nasazením a pílí překvapili celou Moravu. Čeští vyučující a spolužáci je přivítali s respektem, změnili na bulharské studenty názor a chovali se k nim přátelštěji. Uznání bulharským studentům vyjádřil i tehdejší československý předseda vlády Klement Gottwald v děkovném dopise (Чичовска, 1992).

⁵ Побратим, neboli „pobratim” (ze srb.) l. (u jižních Slovanů) oddaný, věrný přítel vybraný za bratra (ve vztahu pobratimstva).

⁶ Българска Седянка neboli Bulharské setkání. Univerzity, společnosti a jiné instituce používají toto označení pro specifický typ setkání.

Bohužel nově získaná dobrá pověst nezůstala na dlouho. Po druhé světové válce v létě roku 1945 nabídly československé univerzity, konzervatoře a jiné instituce bulharským studentům možnost ucházet se o studium. Bulharská vláda tuto nabídku využila a vyslala velkou skupinu studentů, kteří nebyli přijati na školská zařízení v Bulharsku. Bez stipendií a sociálního zajištění bulharští studenti nacházeli řešení v práci na černo⁷. Neplnili své studijní povinnosti, porušili svůj neutrální statut cizince a aktivně se zapojovali do politického života Československa účastí na politických soubojích (Moravcova et al., 1994).

Další skupina bulharských studentů si počínala neseriózně: započala studium a zároveň neměla zařízené ubytování, osvojený český jazyk ani finanční podporu (Чичовска, 1992).

Výše zmíněné události vedly v roce 1948 bulharské velvyslanectví k přezkoumání celé situace a k vytvoření registru bulharských studentů. Dle pražských archivních záznamů v roce 1948 na území Československa studovalo 951 bulharských vysokoškoláků. Oficiální počet studentů ve stipendijním programu v rámci výměnných pobytů byl 15. Ostatní studenty finančně podporovala rodina a blízcí, pracovali nebo se živili prodejem kožichů a cigaret, popřípadě pracovali na černém trhu⁷ (Кнап, 1976).

Na řešení situace se podílelo Bulharsko i Československo. Bulharské vedení КНИК⁷ nařídilo omezení počtu výjezdů bulharských studentů, obzvláště těm, kteří chtěli studovat obor dostupný v rodném státě. Zároveň vyhradili finanční prostředky pro udělení 70 stipendií studentům s mimořádnými studijními výsledky (Moravcová, 1990).

Další krok vyžadoval zapojení československých administrativních a vzdělávacích institucí. Šlo o okamžitý návrat bulharských studentů, kteří neplnili své studijní povinnosti, neměli řádně ukončený semestr, popřípadě měli zfalšované potvrzení o ukončení semestru. Návrh tehdejšího ministra školství Zdeňka Nejedlého a ministra informací a kultury Václava Kopeckého pomohl značným dílem k vyřešení situace s bulharskými studenty. Jednalo se o návrh na uvolnění hotelu a zřízení vysokoškolských kolejí. Na konci školního roku

⁷ Комитетът за наука, изкуство и култура, v překladu znamená Výbor pro vědu, umění a kulturu. Jedná se o bulharskou státní instituci s hodností ministerstva, která existovala v období 1947-1954. Instituce řídila vědecké a kulturní organizace a vysoké školy v Bulharsku za kontroly komunistické strany. V únoru 1954 byl výbor uzavřen a jeho hlavní pravomoci přešly na ministerstvo kultury.

1948/1949 velvyslanectví v Praze sdílelo informaci, že 560 bulharských studentů má zajištěné ubytování (Moravcova et al., 1994).

Nikola Lazarov Lazarov, nar. 1926 ve městě Krichim, v Praze od roku 1947, stavební inženýr

Nikola v rozhovoru popisuje jak se na podzim v roce 1947 rozhodl pro studium v Československu. Nejprve si vyřídil cestovní víza a vlakovou jízdenku do Prahy. Nikola vzpomíná na cestu vlakem s bulharskými spolužáky, kteří měli stejnou cílovou stanici. „*Nic jsme nevěděli, nikoho jsme neznali, vystoupili jsme na pro nás neznámém nádraží a jediným našim majetkem bylo příruční zavazadlo.*“ Nikolu a dalších 60 bulharských studentů ubytovali v bývalém zámečku u Prahy. Bulharští studenti včetně Nikoly se zapsali na vysokou školu a spoléhali na finanční pomoc svých rodin z Bulharska. „*Byly to těžké časy. Rodiče nám z Bulharska posílali své poslední peníze nebo balíky cigaret, které jsme v Československu prodávali, abychom se užívali.*“ Nikola si pamatuje svou motivaci k rychlému osvojení českého jazyka.

2.1.3 Studentský protest

Událostí, která v roce 1968 podnítila bulharské studenty a intelektuály protestovat v ulicích, byla okupace vojsky Varšavské smlouvy. Mimoto se někteří studenti a intelektuálové vzdali svého bulharského občanství a přijali občanství československé. Bulharští inženýři, lékaři a další šli ještě o krok dál a zažádali o změnu svého jména, aby zamaskovali jeho původ. Bulharští studenti v Praze a Bratislavě se aktivně účastnili demonstrací proti okupaci (Гърдев, 2003).

2.2 Zahradníci

Moravcová (1990) popisuje vzájemné vztahy mezi občany Československa a bulharskými zahradníky v kritickém období třicátých let dvacátého století, kdy zesílila světová ekonomická krize. Její práce se odkazuje na různá svědectví zahradníků, popisuje jejich život a chování Čechů směrem k Bulharům. V následujících kapitolách se zaměříme nejen na toto kritické období ale i na další významné migrační vlny bulharských expatů od počátku dvacátých let dvacátého století až po devadesátá léta dvacátého století.

2.2.1 Sezónní práce bulharských expatů z vlastní iniciativy

Velká migrační vlna bulharských zahradníků začala ve dvacátých letech dvacátého století. Bulharští zahradníci přijeli do Čech, Moravy a Slezska a brzy po příjezdu se stali ekonomicky prosperující skupinou. V prvních desetiletích samostatného Československa (1918-1939) byli bulharští zahradníci vnímáni jako vážená a uznávaná profesní skupina.

Způsob života, organizace práce a celkové fungování bulharské zahradnické obce se staly unikátním fenoménem, který přitáhl pozornost badatelů. Ti zkoumali charakteristiky skupiny bulharských zahradníků a popsali je takto:

- Bulharské skupiny zahradníků neměly stálé členy. Každý rok pracovní skupina částečně nebo úplně obnovila své složení.
- Na konci pracovní sezóny, těsně před odjezdem zpět do Bulharska obcházel gazda nebo jeho zástupce okolní bulharská zahradnictví a nabízel pracovníkům práci na následující sezónu, lepší výdělek a vyšší podíl ze zisku zahradnictví. Dalo by se říct, že gazda nebo jeho zástupce náborevali zaměstnance a uzavírali s nimi ústní dohody o provedení práce. Přestože byla dohoda pouze ústní, obě strany ji považovaly za závaznou.
- Bulharští zahradníci si pronajímali zahrady na okraji menších měst a díky důmyslnému zavlažovacímu systému, dokonalé kultivaci půdy a těžké fyzické práci byly zahrady úrodné.
- Tradičně sezónní práce na zahradách začínala brzy z jara a končila na podzim. Pracovní den bulharských zahradníků v tomto období měl 16-20 hodin.
- Pobyť v Československu bulharští zahradníci považovali za dočasný. Byl to pro ně způsob, jak zajistit finance pro život v Bulharsku. Tento cíl a způsob práce ovlivnil jejich celkové přizpůsobení životu v zahraničí.
- Bulharští zahradníci se nechtěli adaptovat, úmyslně a cíleně zachovávali svá etnická specifika. Dodržovali své tradice a rituály, slavili své svátky dle bulharských tradic. Jejich snaha o zachování etnické identity se projevovala i ve výběru jídla a způsobu jeho přípravy. Převážně se stravovali velice skromně a dodržovali životosprávu z domova. Tiše a pasivně přihlíželi kulturnímu a společenskému dění v Československu.

- Život byl pro bulharské zahradníky jednotvárný, izolovaný v uzavřené komunitě. Uzavřenost vůči okolí byla pro bulharské zahradníky částečně přirozená. Nenavštěvovali okolní hospody, neúčastnili se společenského života obce a se sousedy komunikovali minimálně z důvodu jazykové bariéry. Jediná komunikace, která probíhala mezi bulharskými zahradníky a československými občany, byla v rámci prodeje zelinářského zboží na městské tržnici. V případě potřeby zajišťoval komunikaci gazda nebo jeho zástupce (Penčev, 2005).

Z výše uvedeného popisu vyplývají stereotypy a specifika vnímání bulharských zahradníků českým národem. Bulharský zahradník se pro Čechy stal symbolem tvrdé práce, houževnatosti, obchodního ducha, skromnosti a soudržnosti.

Tradiční činnost bulharských zahradníků pokračovala v první polovině čtyřicátých let i po válce. V tomto období se změnila pracovní organizace bulharských zahradníků ze sezónní práce na práci celoroční. Bulharští zahradníci tak nepobývali v Čechách jen v hlavní sezóně, tedy od března do října, ale celoročně. Rodiny bulharských zahradníků se přestěhovaly do Československa a pomáhaly s prací v zahradnictví. Organizace práce v zahradnictví byla rodinného typu, protože vypomáhala rodina, blízcí a taktéž najatí čeští pracovníci (Moravcová, 1990).

V předchozím odstavci jsme zmínili změnu organizace práce bulharských zahradníků a příjezd jejich rodin do Československa. Nesmíme opomenout, že do Československa dorazily i děti bulharských zahradníků. Proto počátkem roku 1949 otevřela své dveře Bulharská lidová škola Georgi Dimitrov v Praze, která měla za cíl vzdělávat bulharské děti v Československu dle rámcového vzdělávacího programu Bulharska. Otevření bulharské školy v Praze vítali s velkým nadšením všichni Bulhaři žijící v Československu a bez váhání zapsali své děti. Některé rodiny bydlely ve vzdálených městech a obcích a každodenní dojíždění nebylo možné, proto škola zajistila žákům ubytování na internátě. Žáci, kteří bydleli na internátě, chodili do školy, stravovali se ve školní jídelně, v odpoledních hodinách psali přípravu do hodin, účastnili se mimoškolních aktivit a domů za rodinou jezdili na prázdniny, svátky nebo ve dnech delšího volna. Veškeré náklady spojené s bydlením na internátě hradili rodiče dětí formou měsíčních poplatků (Гърдев, 2003).

V roce 1949 do školy nastoupilo 40 žáků a v roce 1950 už jich bylo 110. Škola zaměstnávala pouze dva vyučující, kteří zajišťovali výuku prvního stupně (1-5. třída). S navyšujícím se počtem zájemců o studium se zvýšil i počet vyučujících a otevřela se 6. a 7. třída (Moravцова et al., 1994).

Bulharská škola v Československu měla nezastupitelnou roli ve výuce bulharského jazyka, bulharské historie, zeměpisu a dalších předmětů, které děti sblíží s rodnou zemí. Mimo školu mluvily děti se svými rodinami částečně česky, slovensky a bulharsky, záleželo na národnosti rodičů.

Bulharské školy v Československu byly zřízeny za účelem vzdělávání dětí bulharských občanů, kteří se rozhodli pobývat v Československu kratší, popřípadě delší dobu nebo byli vysláni za prací na základě smluv mezi Československem a Bulharskem. Po roce 1960 narostl počet smíšených manželství a klesl zájem rodičů o přihlášení dětí do bulharských škol v Československu (Гърдев, 2003).

Maria Todorova Sirakova, nar. 1924 ve vesnici Draganovo, v Československu od roku 1949, zahradnice

V rozhovoru Maria tazatelce popisuje práci, která je v její rodině po generace – zahradník. „*Můj děda z matčiny strany byl zahradník, můj otec i strejda byli také zahradníci, taktéž i můj manžel a tchán. Prostě celá naše rodina jsou zahradníci z Draganova.*“ Maria si vybavuje svého dědečka, který žil v Brně až do roku 1942. Zastával roli gazdy, tedy vedl celé zahradnictví, rozděloval práci, peníze, najímal pracovníky na nastávající sezónu. Domů do Bulharska se vracel na měsíc nebo dva. „*Pěstovali jsme a prodávali mrkve, cibuli, rajčata, papriky, a vše jsme převáželi v povoze s koňmi.*“ Maria zakončuje rozhovor vzpomínkou na náročnou ruční práci na zahradě a na svého otce, který převzal zahradnictví po dědovi.

2.2.2 První bulharští přidělení expati

10. října 1945 Bulharsko a Československo obnovilo diplomatické vztahy. V prvních letech ustanovení komunistické vlády v Bulharsku byla legální emigrace maximálně omezena. Opustit Bulharsko bez povolení a nevrátit se zpět bylo protiprávní a tehdejší právní úprava tuto aktivitu hodnotila jako trestný čin. Československo iniciovalo legální vyslání bulharských zemědělských pracovníků. Dle předběžné smlouvy o smlouvě

budoucí z 11. března 1946 vyše Bulharsko až 20 000 zemědělských pracovníků včetně jejich rodin do Československa (Моравцова et al., 1994).

V rámci jednání se však odкрыla podstatná skutečnost. V Československu již existovalo 600 bulharských zahradnických firem, které zaměstnávaly až 5000 bulharských zahradníků. Bulharská strana se obávala, že pokud by vyhověla žádosti Československa s tak velkým počtem zemědělských pracovníků, uměle by vytvořila konkurenci stávajícím pracujícím Bulharům v Československu (Гърдев, 2003).

Smlouva mezi oběma státy byla upravena a obsahovala upřesněnou formu spolupráce a podmínky vyslání bulharských zemědělských pracovníků do Československa. 16. září 1946 v Sofii smlouvu podepsal viceministr zemědělství a státního majetku Alexander Obov a za Československo zplnomocněný ministr František Kupka. Československá vláda smlouvu schválila 23. září téhož roku (Урбан, 1994).

Bulharští zemědělstí pracovníci odjeli do Československa na základě individuální pracovní smlouvy platné po dobu jednoho roku. Ve smlouvě byly ujednány podmínky o zdravotním pojištění, které se vztahovalo i na případ pracovního úrazu a invalidity dle tehdejších československých právních úprav. Československá vláda byla Bulharsku vděčná za podepsání smlouvy a 25. dubna 1948 přidala první dodatek, který umožnil bulharským zemědělským pracovníkům zůstat v Československu déle než na rok. Druhý dodatek podepsaný 4. května 1948 v Sofii umožnil výjezd 3000 pracovníků—2400 mužů a 300 manželských párů (Моравцова et al., 1994).

Životní podmínky, ubytování, stravu a pracovní oděv zajistilo bulharským zemědělským pracovníkům Československo v dostatečné kvalitě. Bulharští zemědělstí pracovníci pracovali za stejných podmínek jako českoslovenští pracovníci na odpovídajících pozicích. Zákon o sociálním pojištění umožnil všem bulharským zemědělským pracovníkům v Československu využívat bezplatnou lékařskou péči, medikaci a další ošetření. Aby předešli pracovním úrazům bulharských zemědělských pracovníků, dbali Češi na dodržování bezpečnosti práce (Pelikán, 1992).

2.2.3 Rekvalifikace bulharských expatů

Bulharská vláda vyžadovala zvýšení kvalifikace bulharských zemědělských pracovníků v Československu. Tato žádost byla ukotvena ve smlouvě o zprostředkování

práce bulharským zemědělským pracovníkům z roku 1946. Zvýšením kvalifikace bylo myšleno převážně přeškolení na práci s moderními zemědělskými stroji, užívání nových technologických postupů v zemědělství a dalších oblastech. Bulharští pracovníci po vzoru československých pracovníků měli docházet do večerních a víkendových rekvalifikačních a vzdělávacích kurzů (Petráš, 2009).

Čeští zřizovatelé kurzů nebyli příliš aktivní a organizace rekvalifikačních kurzů v podstatě neprobíhala. Bulharský zástupce a člen komise, která se zabývala celou touto problematikou, založil v roce 1949 v Kladně dva 6měsíční rekvalifikační kurzy. 176 bulharských pracovníků úspěšně ukončilo kurz s kvalifikací soustružník nebo obráběč kovů. Podobně v Ostravě organizovali rekvalifikační kurz pro svářeče a paliče, který úspěšně absolvovalo 20 bulharských pracovníků. Většina těchto úspěšně rekvalifikovaných bulharských pracovníků nastoupila do závodu Škoda v Mladé Boleslavi (Havránek et al., 1963).

Na základě rekvalifikační iniciativy připravilo bulharské velvyslanectví a výše zmíněný zástupce bulharské komise zodpovědné za plnění smluvních ujednání dodatek ke smlouvě mezi oběma státy. Dodatek byl podepsán 4. dubna 1950 a oficiálně umožnil rekvalifikaci bulharských zemědělských pracovníků. Konkrétně každý bulharský zemědělský pracovník, kterému skončila roční smlouva v zemědělství, mohl nastoupit do závodu, výrobní společnosti nebo pracovat v jiném odvětví průmyslu. V Československu v roce 1951 pracovalo 686 rekvalifikovaných bulharských pracovníků, z toho 160 traktoristů, 115 montážníků, 107 obráběčů kovů, 76 soustružníků a další. Mezi léty 1946-1949 přijelo do Československa okolo 11 000 bulharských zemědělských pracovníků a v průběhu tří následujících let se 8000 z nich vrátilo do Bulharska, část zůstala studovat na československých vysokých školách a ostatní nelegálně emigrovali na západ (Гърдев, 2003).

K 30. října 1952 pracovalo v Československu 2380 bulharských pracovníků:

Oblast práce	Počet bulharských pracovníků
Zemědělství	1 100
Stavebnictví	540
Těžký průmysl	200
V kamenolomech	160
V dolech	120
Lesnictví	90
V dalších nespecifikovaných oblastech	80
Celkem	2380

Tabulka 1 – Počty bulharských pracovníků v Československu z října 1952

V padesátých a šedesátých letech bylo nadprůměrně finančně zajištěno jen pár bulharských zahradníků. Většina bulharských pomocných zahradníků žila velice skromně, ve špatných podmínkách, které sdílely často celé rodiny. Značnou část svých výdělků posílali svým příbuzným nebo rodině v Bulharsku. Podobný osud měli i dělníci v průmyslu. Komunistická strana vůči těmto lidem vyvíjela nátlak, neměla o nich příliš dobré mínění, bezdůvodně pokutovala bulharské pracovníky, ukládala jim nesplnitelné podmínky a snažila se regulovat prodejní množství i cenu vypěstované zeleniny (Гърдев, 2003).

Stefka Dimitrova Evtimova, nar. 1942 v Sofii, v Ostravě od roku 1964, jeřábnice

Vyrůstali jsme v Bulharsku, ale zestárneme v České republice. Těmito slovy zahájila Stefka rozhovor s paní Moravcovou. Stefka doplnila, že má ráda Česko, ale není schopná se zřeknout bulharských kořenů. Na svou pracovní adaptaci vzpomíná jako na dobu, kdy nesměla udělat chybu, protože ji českoslovenští spolupracovníci vnímali jako cizinku a chovali se k ní nedůvěřivě. Vždy se snažila být lepší, žít jako Češi a nedat jim důvod si myslet, no jo Bulhaři. Stefka popsala, že netuší, zda je Bulharka, nebo Češka, ale do svého života vnášela zvyky a tradice z obou kultur.

2.2.4 Nástup demokracie, volný pohyb a bulharští expati⁸

Oficiálně dle sčítání lidu, domů a bytů k 3. březnu 1991 žilo v Československu 3487 Bulharů, z toho 692 mělo české občanství, 11 slovenské občanství a zbylých 2784 bulharské občanství. V porovnání s rokem 1961 počet bulharských občanů v Československu klesl zhruba o 11,95%. Po roce 1991 přijela do Čech nová vlna ekonomicky a sociálně

⁸ Sčítání lidu domů a bytů k 3.3.1991- obyvatelstvo, domy byty a domácnosti česká republika Praha 1992. tabulka 155/2.

motivovaných skupin bulharských občanů. Impulzem pro vznik této migrační vlny, která pokračovala až do roku 2000, byl nástup demokracie ve východní Evropě.

Dalším výstupem ze sčítání lidu v roce 1991 bylo regionální rozdělení Bulharů žijících v Československu. Regionální rozdělení bylo nerovnoměrné:

- v Praze přebývalo skoro 25% všech registrovaných Bulharů
- v Brně 7,26%
- v Ostravě 8,37%.

Můžeme předpokládat, že se Bulhaři koncentrovali ve větších administrativních, průmyslových a kulturních centrech Čech a Moravy.

Co se týče věku, sčítání lidu odhalilo stárnutí bulharské obce v Československu. Demografická charakteristika byla specifická, protože zde žilo velké procento lidí starších 50 let a malé procento dětí do 15 let a mládeže mezi 15-20 lety (Petráš, 2009).

Posledním významným demografickým údajem byla úroveň vzdělání Bulharů žijících v Československu v roce 1991. Ukázalo se, že se jedná o poměrně dobře vzdělanou etnickou skupinu s velkým počtem středoškolsky a vysokoškolsky vzdělaných osob. Tuto vzdělanou skupinu bulharských občanů nemůžeme porovnávat se skupinou bulharských zahradníků, kteří emigrovali do Československa začátkem dvacátého století a často neměli řádně ukončenou základní školu. Zajímavé je, že poměr vzdělaných bulharských mužů a žen je téměř shodný—44,60% mužů a 46,39% žen mělo středoškolské nebo vysokoškolské vzdělání (Гърдев, 2003).

Počátkem devadesátých let pracovali bulharští expati v průmyslu, stavebnictví, zdravotnictví, kultuře, vědě a vzdělávání (Moravцова et al., 1994).

Christo Markov Petkov, nar. 1953 v Bazm, v České republice od roku 1991, kuchař

Christo vysvětluje tazatelce, že jel do Československa jen na krátkou návštěvu, ale rozhodl se zůstat natrvalo. V devadesátých letech po revoluci existovaly v Československu tábory pro imigranty. *V jednom z nich jsem skončil já a mnoho dalších mladých Bulharů, kteří cestovali na západ do Německa.* Christo popisuje, že v táboře mu chyběl pocit přijetí a musel absolvovat několik pohovorů, které se podrobně zaměřovaly na cíl cesty a osobní doklady. *I když Česko a Bulharsko patří mezi východní státy, Češi se cítí západněji.* Christo si uvědomuje, že jeho povolání kuchaře mu dopomohlo k povolení zůstat v Československu

a najít si práci v Brně. Christo vypráví, že se následně přestěhoval do Ostravy, kde se stal členem Bulharského kulturně osvětového klubu. Christo vyjadřuje vděk členům bulharského klubu, kteří mu pomohli nejen s pracovní adaptací ale i se začátky v cizím městě. *Můžeme tady žít, vydělat nějaké peníze ale na Bulharsko nesmíme zapomenout.*

3 BULHARŠTÍ EXPATI DNES

V předchozí kapitole jsme se seznámili s historií migrace Bulharů do Čech. Nově přichozí Bulhaři a Bulharky mají příležitost využít zázemí, které si bulharská komunita v České republice v průběhu let vybudovala. *Bulharští expati dnes* je kapitola, ve které se podíváme na aktuální důvody výběru zaměstnání v České republice, statistické údaje týkající se bulharské komunity, rostoucí trend zaměstnávání skrze pracovní agentury a v neposlední řadě se zaměříme na informovanost Bulharů a Bulharek v oblasti pracovní migrace.

3.1 Proč do ČR?

Jedním z nejpoužívanějších modelů ve výzkumu migrace je push-pull model, česky teorie tlaku a tahu. Podle tohoto modelu můžeme vysvětlit důvody migrace bulharských pracovníků do České republiky. Nejprve si obecně charakterizujeme, co jsou push a pull faktory. Push faktory jsou negativní podmínky, kvůli kterým lidé opouštějí rodnou zemi (Eurostat, 2000). Mezi push faktory můžeme zařadit nedostatek pracovních příležitostí, nefunkční zdravotnictví, hustotu obyvatelstva, tíživé sociální podmínky a špatnou úroveň vzdělání. V opozici ke zmíněným push faktorům jsou pull faktory, které jsou pozitivní a lákají expaty k vycestování do hostitelské země. Jmenujme např. kvalitní zdravotnické služby, lepší finanční výdělek, politickou svobodu a další (Castles & Miller, 2009).

Přestože je model push-pull oblíbený, má své limity. Nedokáže vysvětlit komplexní problematiku migrace a opomíjí fakt, že lidé jen nereagují na externí podmínky, ale mají různé cíle, osobnostní předpoklady a jejich rozhodnutí je ovlivněno rodinou a okolím (Drbohlav & Uherek, 2007).

Z výsledků diplomové práce Minkovové vyplývá že, push faktory migrace Bulharů do České republiky jsou nezaměstnanost v Bulharsku, špatné životní podmínky, nedostatek prostoru pro seberealizaci a migrace blízkých. Z pull faktorů zmíníme více pracovních příležitostí v ČR, přítomnost příbuzných v ČR a jejich pozitivní odezvu na zdejší život. Dalším pull faktorem je nejen zeměpisná blízkost České republiky a Bulharska (Minkovová, 2018).

V analýze z roku 2014 autoři dospěli ke zjištění: „*Hlavními push faktory ovlivňujícími migraci Bulharů a Bulharek do ČR jsou vysoká nezaměstnanost a nízké mzdy v zemi původu.*“ Zároveň definovali pull faktory, které řadu Bulharů a Bulharek přesvědčí o přesunu do České republiky, patří mezi ně lepší ekonomická situace v ČR a historický kontext (La Strada ČR o. p. s, 2014).

3.2 Pracovní agentury

Nejčastějšími důvody zaměstnávání cizinců v České republice jsou nedostatek tuzemských pracovníků, malá ochota tuzemských pracovníků vykonávat některé profese a ochota cizinců pracovat na směny, o víkendech, o svátcích a přesčas. Oblíbenou formou zprostředkování zaměstnanců je do „kmene“ zaměstnavatele. Forma zprostředkování zaměstnanců na základě dočasného přidělení/ agenturních zaměstnanců je až na druhém místě (Trexima, 2019a). Nicméně aktuálně pozorujeme narůstající trend agenturního zaměstnávání, které se stává populární formou zaměstnávání mezi zaměstnavateli, ale i zaměstnanci (Trexima, 2019b).

Cizinci tvoří poměrně velkou část zaměstnanců českých agentur práce, konkrétně 34%. Nejzastoupenějšími národnostmi jsou Poláci, Slováci a Bulhaři s 11%. Většina agenturních zaměstnanců vykonává manuální profese, nejčastěji se jedná o obsluhu strojů a zařízení a montáž, dále se jedná o pomocné a nekvalifikované pracovní pozice.

Bulharští expati v ČR mohou být na trhu práce zranitelnější než čeští pracovníci. Někteří zaměstnavatelé se snaží tento fakt kompenzovat zajištěním nebo zprostředkováním ubytování, v případě potřeby nabízí služby tlumočnicka/ překladatele nebo zajišťují cizincům kurzy českého jazyka. V situaci, kdy zaměstnavatel nechce provádět žádná speciální opatření, může kontaktovat pracovní agenturu, která umožňuje expatům se lépe začlenit na trhu práce. Pracovní agentura ale nemůže zaručit rovnou pozici expatů v rámci stejných skupin zaměstnanců (Trexima, 2020).

Zmínili jsme, jak mohou pracovní agentury nebo jiní zaměstnavatelé usnadnit pracovní adaptaci bulharských expatů. Jaké výhody a nevýhody však pramení ze zaměstnávání bulharských pracovníků? Za velkou výhodu zaměstnavatelé považují ochotu Bulharů vykonávat profese, které se nedaří obsazovat Čechy. Dalšími výhodami jsou flexibilita Bulharů, rychlost nástupu Bulharů do práce a následně jejich pozitivní vliv na

výkonnost týmů. Zaměstnavatelé zdůraznili nevýhodu jazykové bariéry a neuspokojivé posudky zdravotní způsobilosti k práci. Dalšími nevýhodami jsou rozdělení rodin a zhoršení vztahů na pracovišti, které může být způsobeno jazykovou bariérou a následným nedorozuměním nebo temperamentním charakterem Bulharů (Trexima, 2020).

3.3 Informovanost a potřeby

Informovanost v oblasti pracovní migrace bezpochyby souvisí s pracovní adaptací. Typ a způsob podání informací o práci v zahraničí může ovlivnit expatovo rozhodnutí vyjet za prací do hostitelské země. Jasně a detailně provedené školení expatů může ovlivnit jejich zkušenost s pracovní činností a předání tipů na kvalitní zdroje informací může ovlivnit pracovní adaptaci a adaptaci na život v zahraničí (La Strada, 2014).

Z výstupů výzkumného šetření Ministerstva práce a sociálních věcí je patrné, že bulharští expati nebyli před odjezdem do ČR dostatečně informováni o svých právech na trhu práce a podmínkách práce. Polovina bulharských expatů, která se účastnila výzkumného šetření, označila za informátory své členy rodiny nebo známé, kteří pravděpodobně výše uvedené informace nevěděli nebo je nepřesně tlumočili. Dalším zdrojem informací o práci v ČR byly inzeráty z novin, televize, rozhlasu a internetu. Problematická je skutečnost, že téměř všichni respondenti neměli před odjezdem do ČR informace o svých právech na trhu práce buď vůbec žádné, nebo se jejich informace ukázaly jako nepravdivé (La Strada, 2014).

Většina respondentů je informačně závislá na svém nejbližším okolí. Komunikují a předávají si informace se svými kolegy a kolegyněmi z práce a spolubydlícími (expati jsou často ubytováni na kolejkách nebo ubytovnách) skrze sociální sítě. Tento jev by nebyl problematický, pokud by nedocházelo k šíření dezinformací. Bulharští expati volí tuto cestu získání informací, protože nevědí, kam se obrátit v případě problémů se zaměstnavatelem, nebo jim v tom brání jazyková bariéra. Platí, že s délkou pobytu bulharských expatů v České republice a s jejich zlepšující se znalostí českého jazyka klesá význam neformálních zdrojů informací (práce, ubytovna) a stoupá význam českých médií (televize, rozhlasu), ale i českého tisku (Trexima, 2020).

Nejdůležitějšími faktory, ovlivňujícími úroveň informovanosti bulharských expatů, jsou především způsob nábory (kvalita vstupních informací) a délka pobytu na území ČR.

Můžeme tedy konstatovat, že informovanost bulharských expatů působí na jejich pracovní adaptaci a ta zpětně ovlivňuje výběr informátorů a nepřímo i kvalitu informací.

Zaměstnavatelé by bulharským expatům měli poskytovat informace o možnostech nalezení práce bez zprostředkovatelů, reálných mzdách a životních nákladech v ČR, právech, vyplývajících ze Zákoníku práce (zejména bezpečnost práce, náležitosti smlouvy, výše a struktura mzdy, pracovní doba, činnost pomáhajících organizací a kompetence kontrolních orgánů a institucí a způsob, jak je kontaktovat) (La Strada, 2014).

Bulharští expati by se včas před nástupem do zaměstnání měli zajímat o podmínky práce. Důsledně by si měli vést evidenci odpracovaných hodin pro případ sporu se zaměstnavatelem a měli by se aktivně obracet na příslušné instituce a nevládní organizace⁹, které jsou schopné poskytnout expatům kvalitní informace, které Bulhaři mohou aktivně šířit mezi ostatní expaty a v zemi původu (La Strada, 2014).

⁹ Expati mohou pro získání informací využít také tzv. *Expatriation centres* – konkrétně v Ostravě, Brně a Praze; služby center jsou zdarma a kromě poskytování informací a kontaktů spojených s pracovními cíli nabízejí také různé volnočasové aktivity a možnosti odpočinku a seznámení se s dalšími expaty.

VÝZKUMNÁ ČÁST

4 VÝZKUMNÝ PROBLÉM

Vycestovat za prací do zahraničí je v dnešním globalizovaném světě možné díky dostupnosti informací, cestování bez překážek a množství mezinárodních firem, které mají zkušenost se zaměstnáváním cizinců. Celosvětově můžeme sledovat zvyšující se počet expatriotů neboli expatů. Jak zmiňujeme v kapitole 1.1, pojmem expat rozumíme někoho, kdo přechodně a legálně přebývá a pracuje mimo svou mateřskou zemi, nejčastěji za účelem plnění určité kariérní zakázky či mise. Česká republika v zaměstnávání expatů nikterak nezaostává. Ze statistik Ministerstva práce a sociálních věcí a Ministerstva průmyslu a obchodu vyplývá, že počet cizinců zaměstnaných v ČR (tj. zaměstnanců i živnostníků) dosáhl v roce 2020 hodnoty 741 967 osob. Cizinci se tak z 14,2% podíleli na celkové zaměstnanosti.

U expatů, kteří jsou zaměstnáni v ČR v kategoriích připadajících na polo-kvalifikované práce, zejména u obsluhy strojů a zařízení, u řemeslníků a opravářů pozorujeme v posledních letech rostoucí trend v počtu i podílu. Tuto skupinu expatů bychom mohli zařadit mezi expaty z vlastní iniciativy, kteří se osobně rozhodli žít a pracovat v zahraničí bez podpory předchozího nebo současného zaměstnavatele. Literatura skupinu polo-kvalifikovaných expatů opomíjí a častěji se věnuje skupině kvalifikovaných expatů.

Expatům z vlastní iniciativy může využití služeb agentur práce usnadnit příjezd do ČR a adaptaci na práci i život v cizí zemi. Od roku 2018 počet agenturních zaměstnanců plynule roste a nejvíce agentur práce sídlí v hlavním městě Praze, Moravskoslezském a Jihomoravském kraji.

Z regionálního pohledu je téměř třetina expatů registrovaných na území hlavního města Prahy, dále ve Středočeském a Jihomoravském kraji. Ve srovnání s rokem 2019, můžeme pozorovat u expatů různých národností mírný početní nárůst. Výjimku představují Maďaři a Bulhaři, jejichž počty se v letech 2019-2020 navýšily relativně významněji, a to o 7,4 %, resp. o 4 %.

Eggerth definuje pracovní adaptaci jako nepřetržitý a dynamický proces, ve kterém pracovník usiluje o dosažení a udržení souladu s pracovním prostředím. Má souvislost se

spokojeností zaměstnance, jeho pracovním výkonem a spokojeností zaměstnavatele (Eggerth, 2008). Třetím nejčastějším důvodem, proč zaměstnavatelé v ČR nechtějí zaměstnávat expaty, je náročnost adaptačního procesu (18%) (kvalitativní šetření v gesci SP ČR).

Ve výzkumné části se zaměříme na konkrétní zkušenosti s pracovní adaptací a souvisejícími faktory. Budeme vycházet ze zkušeností polokvalifikovaných expatů z vlastní iniciativy, kteří jsou bulharské národnosti, jsou zaměstnanci agentury práce a svou práci vykonávají v brněnské výrobní společnosti. Po shromáždění veškerých informací se pokusíme o zamyšlení nad faktory vztahujícími se k pracovní adaptaci bulharských expatů a možnostmi usnadnění jejich pracovní adaptace v ČR.

Výzkumným problémem se proto stává zkušenost bulharských expatů s pracovní adaptací v ČR.

4.1 Výzkumné cíle a otázky

Fenomén pracovní adaptace polokvalifikovaných bulharských expatů není dostatečně prozkoumán. Naši práci bychom chtěli rozšířit poznatky o tomto fenoménu. Hlavním cílem práce je předání přínosných informací o pracovní adaptaci expatů osobám rozhodnutým vyjet za prací do zahraničí, expatům zaměstnaným v ČR, zaměstnavatelům zahraničních pracovníků a každému, kdo se o problematiku zajímá. Dalším cílem výzkumu je kvalitativní vhled do zkušeností bulharských expatů s pracovní adaptací v ČR, souvisejících faktorů a možných doporučení pro usnadnění adaptačního procesu.

Na základě shrnutých teoretických poznatků a v návaznosti na výzkumné cíle práce jsme si položili tyto výzkumné otázky:

- *Jaká je zkušenost bulharských expatů s pracovní adaptací v ČR?*
- *Jaké jsou důvody bulharských pracovníků hledat práci v ČR?*
- *Jakým způsobem byly bulharskému pracovníkovi předány informace spojené s pracovní agendou a jaký měl tento způsob vliv na jeho pracovní adaptaci?*
- *Jaký byl přístup klíčových aktérů (HR manažer, koordinátor, personální oddělení...) k bulharským pracovníkům v procesu adaptace a jak tento přístup pracovníky ovlivnil?*

- *Jak probíhalo sociální začlenění bulharského pracovníka do týmu?*
- *Jakou roli hrál odlišný kulturní kontext bulharských pracovníků v rámci pracovní adaptace?*
- *Jaké další faktory adaptaci ovlivnily?*
- *Co by bulharským expatům pomohlo k usnadnění adaptačního procesu?*

5 METODOLOGICKÝ RÁMEC VÝZKUMU

Tato výzkumná studie je první prací, která se věnuje tématu pracovní adaptace bulharských expatů v České republice. Hlavním motivem bylo hlouběji mu porozumět a popsat subjektivní, žitou zkušenost respondentů. V souladu s tím a v návaznosti na cíle práce a formulované výzkumné otázky jsme zvolili kvalitativní přístup (Miovský, 2006). Nejvhodnější výzkumnou strategií v rámci kvalitativního přístupu pro naši práci je interpretativní fenomenologická analýza (IPA). Součástí výzkumného procesu IPA je tzv. dvojí hermeneutika – respondent se snaží porozumět své zkušenosti s daným fenoménem, zároveň výzkumník se snaží porozumět tomu, jakým způsobem k tomuto porozumění respondent dospívá (Řiháček et al., 2013).

V následující podkapitolách si popíšeme výzkumný soubor, metody sběru dat, zpracování a vyhodnocení dat. Nesmíme opomenout zmínit etické aspekty výzkumu, zejména sebereflexi výzkumníka, která je důležitá vzhledem k zvolené výzkumné strategii IPA.

5.1 Charakteristika a metody výběru výzkumného souboru

Výzkumný soubor jsme vybrali nepravděpodobnostní metodou prostého záměrného výběru skrze tzv. gatekeepers. Tyto osoby umožňují výzkumníkům pobyt v terénu a přístup k zajímavým jedincům (Hendl, 2016). V našem případě byla gatekeeperem HR manažerka agentury práce. Průvodním dopisem viz. přílohy jsme oslovili potenciální respondenty vybrané dle námi stanovených kritérií – bulharská národnost, pobyt v České republice minimálně 6 měsíců, zaměstnanec pracovní agentury, polokvalifikovaná pracovní pozice. Z námi oslovených respondentů se všichni skutečně výzkumu zúčastnili.

Podrobné údaje o účastnících výzkumného souboru prezentujeme v tabulce níže. V souladu s anonymitou jsou uvedena jména smyšlená.

Respondent	Smyšlené jméno	Pohlaví	Věk	Pracovní pozice
1.	Anna	Žena	45	Operátor II
2.	Boris	Muž	56	Operátor
3.	Cvetelina	Žena	62	Operátor I
4.	Diana	Žena	35	Senior Operátor
5.	Emil	Muž	29	Senior Operátor
6.	Filip	Muž	58	Operátor I
7.	Ivan	Muž	40	Senior Operátor

Tabulka 2 – Charakteristika výzkumného souboru

5.2 Metoda tvorby dat

Pro diplomovou práci jsme jako metodu tvorby dat zvolili kvalitativní dotazování. Kvalitativní dotazování umožňuje přezkoušet, zda dotazovaný otázkám porozuměl, jaký je jeho subjektivní pohled nebo názor a jaké vztahy a souvislosti pozoruje v dané problematice. Kvalitativní dotazování dovoluje vznik nových témat, která mohou přispět k prozkoumání výzkumného problému (Hendl, 2016).

Ze všech typů kvalitativního dotazování jsme pro naši výzkumnou práci vybrali polostrukturované interview, které je nejčastěji používanou metodou tvorby dat pro interpretativní fenomenologickou analýzu. Polostrukturované interview představuje dostatečně flexibilní metodu, která dává respondentovi možnost volně mluvit o tématu, reflektovat svůj postoj k němu a rozvíjet o něm své myšlenky (Řiháček et al., 2013).

5.2.1 Polostrukturované interview

Do průvodního dopisu viz přílohy jsme uvedli příklady otázek z rozhovoru. Tento krok umožnil respondentům se na téma připravit (Smith et al., 2009). Respondenti se účastnili výzkumu poprvé a možnost připravit se hodnotili kladně.

Otázky byly rozděleny do čtyř hlavních sekcí. Začali jsme otázkami, které se týkaly neproblémových skutečností a směřovaly do přítomnosti, např. současná práce a spokojenost s ní. Na to navazovaly otázky zaměřené na minulou zkušenost respondentů a teprve poté jsme zařadili otázky týkající se budoucnosti. Otázky orientované na budoucnost jsme použili na závěr abychom ukončili rozhovor pozitivně a s nadějí na zlepšení pracovní adaptace. Demografické a identifikační otázky jsme vložili na úplný konec rozhovoru, protože jsou poměrně nudné a nemusí být pro respondenta příjemné (Hendl, 2016).

Správné porozumění otázek ze strany participantů a jejich vhodné znění jsme ověřili pilotní studií s respondentkou, která patřila do výzkumného souboru práce. Na jejím základě jsme některé otázky spojili, popřípadě odstranili.

Rozhovory se uskutečnily v konferenční místnosti výrobní společnosti, tedy na pracovišti bulharských expatů, a probíhaly v bulharském jazyce. V úvodní části interview jsme participanta seznámili s cílem výzkumné studie a etickými aspekty výzkumu. Během rozhovoru byli někteří respondenti výřeční, proto se pořadí otázek měnilo, jiní byli nesmělí a bylo potřeba je podpořit doplňujícími otázkami. Závěr interview byl ve znamení poděkování a rozloučení se s respondentem.

Přehled jednotlivých otázek i oblastí je uvedený v přílohách v bulharském i českém znění.

5.3 Zpracování a vyhodnocení dat

Abychom zachytili komplexnost zkušenosti bulharských expatů s pracovní adaptací v ČR, využili jsme polostrukturované interview. Respondenti byli v tomto případě odborníky na dané téma a na otázky odpovídali v různé hloubce. Participant s výzkumníkem dále probírali klíčová témata.

Před zvukovým nahráváním rozhovorů na mobilní telefon a notebook byli participant požádáni o vyslovení ústního souhlasu se záznamem. Po skončení rozhovoru následoval přepis zvukového záznamu do textové podoby v bulharském jazyce a následný překlad do jazyka českého. Ve všech případech přepisu i překladu byla zachována anonymita participantů.

Data jsme zpracovali interpretativní fenomenologickou analýzou podle doporučení (Smith et al., 2009). Opakované čtení textu probíhalo již ve fázi překladu rozhovorů. Komentáře, které vznikly pozorováním účastníků při rozhovoru, jsme zapsali na pravou stranu textu a doplnili je o důležité poznámky zachycené v rozhovoru. Cílem další fáze bylo zredukovat a upravit předchozí data do výstižných témat, která zachytila jádro respondentovy zkušenosti. Tato vznikající témata jsme postupně rozvíjeli a hledali mezi nimi souvislosti a vzorce napříč případy. Poté jsme mapovali vzájemné propojení zformulovaných témat a souvislosti mezi zkušenostmi našich respondentů.

6 ETICKÉ ASPEKTY VÝZKUMU

Výzkumná část diplomové práce je v souladu s etickými pravidly zakotvenými v etickém metakodexu EFPA (EFPA, 2005), a v kodexu APA (American Psychological Association, 2017).

Při oslovování potenciálních respondentů jsme v průvodním dopise viz příloha účastníkům krátce představili autorku výzkumu, která byla zároveň tazatelkou. Průvodní dopis také obsahoval základní informace o výzkumu.

Interview jsme započali představením tazatelky, seznámením s cíli výzkumu a s možnou užitečností výzkumu. Dalším krokem bylo připomenutí, že účast na výzkumu je dobrovolná a kdykoliv v průběhu výzkumu od ní mohou participanti odstoupit. Dále byli informováni o tom, že bude respektována důvěrnost poskytnutých údajů a výzkumní pracovníci zajistí, aby údaje shromážděné o jednotlivcích byly náležitě anonymizovány a nebylo možné je identifikovat.

Každý respondent byl upozorněn na to, že v případě nepochopení otázky může tazatelku vyzvat k jejímu zopakování nebo vysvětlení. Pokud by nastala situace, kdy účastník nechce na otázku odpovědět, může tak učinit bez udání důvodu. Požádali jsme participanty, aby odpovídali upřímně a pravdivě, jelikož žádná odpověď není správná nebo špatná.

Podmínkou pro účast na výzkumné práci byl informovaný souhlas s účastí ve výzkumu a souhlas se zvukovým záznamem interview. Oba souhlasy byly získány ústní formou. Z důvodu zachování soukromí participantů byly zvukové nahrávky ukládány pod číslem a prvním písmenem smyšleného jména participanta. Při přepisu a překladu rozhovorů byly opět dodrženy zásady pro zabezpečení dat. Vyhodnocení dat probíhalo obdobným anonymizovaným způsobem. Přístup k datům měla pouze autorka této výzkumné studie.

V závěru interview bylo respondentům poděkováno za jejich ochotu a čas. Dále jim byl poskytnut e-mail výzkumníka pro případné dotazy a možnost zaslání výsledné bakalářské práce. Účast na výzkumu nebyla ovlivněna odměnou.

6.1 Sebereflexe výzkumníka

Vyrůstala jsem v prostředí dvou kultur, mluvím dvěma mateřskými jazyky, mám dvojí občanství, dva domovy a hodně důvodů pro zvolené téma diplomové práce. Od prvního ročníku studia psychologie se chci věnovat psychologii práce a organizace v propojení s interkulturní psychologií. Mám blízko k HR a měla jsem možnost pozorovat pracovní proces od nábory přes nástup na pracovní pozici po samotnou pracovní činnost. Po této zkušenosti mě oslovilo téma pracovní adaptace a faktorů, které ji usnadňují nebo znesnadňují. Tím jsem pomyslně splnila přání věnovat se psychologii práce. Při rešerši jsem dohledala dostatek výzkumů zabývajících se pracovní adaptací, proto jsem chtěla téma více specifikovat a narazila jsem na výzkumy pracovní adaptace expatů. Limitem těchto studií byl kvalitativní rozhovor v anglickém jazyce, který nebyl mateřským jazykem expatů, což mohlo vést ke zkreslení výroků, nepřesným formulacím nebo vynechání informací. Má úvaha, jak vyřešit tuto limitaci, mě dovedla k bulharským expatům, jelikož bulharština je mým druhým mateřským jazykem a detailně znám bulharskou kulturu. Takto jsem téma pracovní adaptace propojila s problematikou bulharských expatů jinak řečeno jsem propojila psychologii práce s interkulturní psychologií.

Jsem si vědoma, že jako výzkumník bych měla ke zkoumané problematice přistupovat otevřeně a objektivně. Má blízkost k Bulharům a Čechům, bulharské i české kultuře a jazyku je přínosem pro kvalitu výzkumu. Na druhou stranu jsem ovlivněna předchozími zkušenostmi, vlastním pohledem na dané téma a v podstatě tím, kým jsem. Protože mi na tématu diplomové práce záleží, budu se snažit rozpoznat zkreslení a zamezit mu z mé strany nejen v průběhu tvorby a analýzy dat, ale během psaní celé diplomové práce.

7 ANALÝZA DAT

7.1 Seznámení s pracovní agenturou

Abychom zachovali anonymitu, nebudeme uvádět konkrétní název společnosti. Hlavními hodnotami pracovní agentury jsou **partnerství, profesionalita, kvalita a flexibilita**.

Pracovní agentura má povolení ke zprostředkování zaměstnání podle § 60 odst. 1 zákona o zaměstnanosti pro všechny druhy prací ve všech oborech, ve formě zprostředkování zaměstnání podle § 14 odst. 1 písm. a) a c) zákona o zaměstnanosti (vyhledávání zaměstnání pro fyzickou osobu, která se o práci uchází, a vyhledávání zaměstnanců pro zaměstnavatele, který hledá nové pracovní síly, a poradenská a informační činnost v oblasti pracovních příležitostí).

Nabízí svým klientům služby recruitmentu a personálního leasingu. Při vyhledávání kandidátů a výběru zaměstnanců (recruitmentu) postupují přes pro-screening, testování, pohovor, ověření referencí, hodnocení a poradenství. Personální leasing je flexibilní forma zaměstnávání, kdy pracovní agentura vyhledává a vybírá zaměstnance, uzavírá s nimi pracovní poměr, vede mzdovou a personální agendu. Agenturním zaměstnancům poskytuje srovnatelné mzdové a pracovní podmínky, komplexní servis a maximální součinnost po celou dobu trvání pracovního poměru.

Pracovní agentura se specializuje na mezinárodní nábor především bulharských ale také českých, slovenských a nově ukrajinských pracovníků. Mezinárodní tým pracovní agentury si zakládá na dodržování legislativy, osobním přístupem a rovným a nediskriminačním zacházením.

7.2 Seznámení s výrobní společností

Opět z důvodu zachování anonymity nebudeme uvádět konkrétní název výrobní společnosti. Americká výrobní společnost se specializuje na výrobu optických vláken, optických kabelů, speciálních optických kabelů a optických komponent používaných

v různých oblastech. Pracovníci vykonávají práci u klienta (výrobní společnosti) na základě Dohody o dočasném přidělení, kde jsou uvedené pracovní podmínky, napln práce atd. Tato smlouva splňuje veškeré pracovní – právní předpisy ČR, povinnosti a práva zaměstnavatele i zaměstnance EU.

Všichni pracovníci musí absolvovat testy zručnosti, pozornosti, test orientace v pracovních instrukcích a pokynech, vstupní pohovory, školení BOZP a lékařskou prohlídku. První pracovní den probíhá školení základních pracovních dovedností a technologií výroby za přítomnosti koordinátora-tlumočnicka přímo ve výrobní společnosti.

Zaměstnanci pracují na třisměnný provoz v čistém, bezprašném pracovním prostředí bez rizik. Provádí vizuální kontrolu technických výrobků, instalují adaptéry, konektory, kabely z optických vláken atd. Pracují v multikulturním pracovním kolektivu. Veškeré pracovní instrukce, pracovní postupy mají cizinci k dispozici ve svém mateřském jazyce. Koordinátoři – tlumočníci jsou přítomni při zaškolování a u zkoušek týkajících se zvýšení kvalifikace.

Výrobní společnost uvádí, že má zájem o pracovníky s výbornou pracovní a docházkovou morálkou. Neomluvené absence se netolerují a provádí se časté orientační dechové zkoušky. Svědomitým pracovníkům nabízí možnost kariérního postupu ve formě zvýšení kvalifikace (Informační list pracovní agentury, 2023).

K dokreslení spolupráce mezi pracovní agenturou a výrobní společností uvádíme vyjádření HR generalistky výrobní společnosti:

„Pracovní agentura u nás dočasně přiděluje jak české, tak slovenské a bulharské občany a prostřednictvím tlumočnicků – koordinátorů poskytuje servis a pomoc při adaptaci v novém pracovním prostředí.“

Velice oceňujeme zkušenost s mezinárodním náborem, znalost výběru náboru a zaměstnávání cizinců, a proto si společnost ceníme jako profesionálního partnera v této oblasti.“

7.3 Analýza rozhovorů

V následující kapitole si popíšeme základní okruhy, které jsme získali rozbořením rozhovorů dle interpretativní fenomenologické analýzy. Zmíněné základní okruhy jsou:

- **zkušenost s adaptací**
- **důvody**
- **informace**
- **klíčoví aktéři**
- **tým**
- **kultura**
- **další faktory**
- **usnadnění adaptace**

Dalším krokem pro vytvoření přehledného a srozumitelného systému bylo vytvoření vynořujících se kategorií. Na kategorie jsme postupně navazovali odpovídající kódy. K uskutečnění předchozích kroků nám pomohlo opakované čtení přepisů rozhovorů. V transkriptech rozhovorů jsme rozpoznali opakující se fráze a výrazy, které nám sloužily k vytvoření kódů.

Základní okruhy	Kategorie
Zkušenost s adaptací	<i>Klady</i> <i>Zápory</i> <i>Reflexe</i>
Důvody	<i>Dřívější zkušenost</i> <i>Rozhodnutí</i> <i>Česká republika</i>
Informace	<i>Informátor</i> <i>Práce</i> <i>Přizpůsobení</i>

Klíčoví aktéři	<i>Češi Bulhaři</i>
Tým	<i>Člen Průběh integrace</i>
Kultura	<i>Překážka Povzbuzení Seznámení</i>
Další faktory	<i>Vnitřní faktory Vnější Faktory</i>
Uspadnění adaptace	<i>Já Vše kolem Rada budoucím expatům</i>

Výše jsme si teoreticky popsali postup analýzy rozhovorů. Pro upřesnění si ukážeme příklady kategorií a kódů, které jsme vytvořili rozbořením rozhovorů, a tyto příklady doplníme o konkrétní výpovědi respondentů.

Zkušenost s adaptací

V tomto okruhu jsme sledovali, které zkušenosti s pracovní adaptací hodnotí respondenti kladně a které záporně. Také nás zajímalo, zda se cítí být zadaptováni a jak to poznali.

Reflexe

Začlenění

Komunikace

Kontakty

Sebevědomí související s prací

<i>„V tomto okamžiku ano. Člověk cítí, že se stává součástí kolektivu, komunikace už není jen pracovní, navazuje nějaké známosti, zná výrobní proces, nezaskočí ho nový úkol.“</i>	<p><u>Pocit začlenění</u> <u>Neformální komunikace</u> <u>Nové kontakty</u> <u>Znalost a flexibilita práce</u></p>
--	--

Důvody

Zde jsme se zabývali dřívější zkušeností respondentů s prací v zahraničí, a jak tato zkušenost působila na pracovní adaptaci v ČR. Také jsme se snažili pochopit důvod účastníků vyjet za prací do zahraničí a proč právě do ČR.

Rozhodnutí

Ekonomická situace

Osobní důvody

Změna prostředí

<i>„Je to asi klišé, ale lepší finanční výdělek. U mě byla i velká snaha změnit prostředí a poznat nové lidi. V Bulharsku pocházím z menšího města. Monotónní prostředí, jednotvárný život.“</i>	<p><u>Ekonomické důvody</u> <u>Změna prostředí</u> <u>Kontakty</u></p>
--	--

Informace

Jaké informace obdrželi účastníci související se samotnou prací a jaké informace obdrželi o tom, jak se lépe zadaptovat. Kdo účastníkům poskytl jaký druh informací? Takto jsme charakterizovali další základní okruh.

Práce

Školení

Podrobné informace

Výrobní proces

Samostatnost

<p><i>„Už první den zde probíhá velice podrobné školení a tam tyto informace dostanete. Organizace práce, pravidla ve výrobě, celý proces výroby, a to je velice důležité. Potom v průběhu samotné práce nám vysvětlují vše postupně.“</i></p>	<p><u>Školení</u> <u>Výrobní proces</u> <u>Detailní informace</u> <u>Podmínky práce</u></p>
--	---

Klíčové aktéři

Dále jsme se respondentů ptali na hodnocení klíčových osob v jejich pracovní adaptaci. Vytvořili jsme kategorie Češi a Bulhaři – personální oddělení, přímí nadřízení, někteří kolegové, školitelé a trenéři jsou české národnosti, kdežto HR manažerka, koordinátoři-tlumočníci, kolegové na vyšších pracovních pozicích nebo kolegové, kteří pracují ve společnosti déle jsou bulharské národnosti.

Bulhaři

Koordinátoři – tlumočníci

Neznalost jazyka

Bulharští kolegové

<p><i>„Byl jsem na novém místě a neuměl jsem jazyk. Naši koordinátoři mi pomáhali v komunikaci s mými nadřízenými a kolegy. Tlumočili vše, co bylo potřeba. Pak nám hodně pomohli se vším i mimo práci. Návštěva lékaře, úřady, banka atd. Byli součinní vždy, když bylo potřeba.“</i></p>	<p><u>Jazyková bariéra</u> <u>Koordinátor-tlumočník</u> <u>Podpora 24/7</u> <u>Tlumočení pracovních záležitostí</u> <u>Tlumočení mimo práci</u></p>
--	---

Tým

Tento okruh jsme věnovali rozboru sociální integrace účastníků do pracovních týmů. Jak začlenění do týmu probíhalo, jak moderovalo pracovní adaptaci participanta a kdo participantovi pomohl se integrovat. Zároveň jsme chtěli zaznamenat pohled respondenta, zda se cítí být součástí týmu a dle čeho tak usoudil.

Člen

Pocit začlenění

Bulharští kolegové

Čeští kolegové

Přátelské chování

Adaptace na práci

<p><i>„Ano, cítím. Scházíme se s kolegy i mimo práci aspoň dvakrát do měsíce. Slavíme spolu narozeniny, vždy mě pozvou. Organizujeme společné výlety a víkendové akce. Scházím se především s českými kolegy. S bulharskými méně. Oni se totiž starají sami o sebe.“</i></p>	<p><u>Pocit začlenění</u> <u>Kolegové</u> <u>Spolupráce při výkonu práce</u> <u>Přátelské chování</u></p>
--	---

Kultura

Které kulturní rozdíly mezi Bulhary a Čechy vnímali respondenti jako překážky a které naopak povzbudily jejich pracovní adaptaci. Využili participanti možnost seznámit se s českou kulturou a nabídli Čechům představení bulharské kultury?

Seznámení

Představení kultur

Slovanský jazyk

„Co děláme u nás“

„Jak to děláte vy“

<i>„Bulhaři a Češi mají odlišné kultury a tradice, to je jasné. Jsou ale svátky a zvyklosti, které jsou stejné. Pro mě bylo např. zajímavé, že se zde na Štědrý večer jí ryba. Zkrátka jsou tu takové rozdíly, kterých si cizinec hned všimne.“</i>	<p><u>Tradice</u></p> <p><u>Překvapivé zjištění</u></p> <p><u>Podobnost</u></p> <p><u>Viditelné rozdíly</u></p>
---	---

Další faktory

V tomto základním okruhu jsme zkoumali, jaké další faktory ovlivnily pracovní adaptaci participantů. Dle rozboru rozhovorů jsme tyto faktory rozdělili na vnitřní – osobnostní charakteristiky a vnější – situační okolnosti. Zároveň jsme pozorovali, které faktory adaptaci na práci usnadnily a které faktory ji komplikovaly.

Vnitřní faktory

Trpělivost

Pozitivní přístup

Pracovitost

Komunikace v češtině

<i>„Snažím se být trpělivá i když jsem v neznámém prostředí. Myslím pozitivně, učím se z chyb a nebojím se požádat o pomoc nebo o radu.“ ... „Mám snahu všechno rychle vyřešit ke spokojenosti všech, a to v mé pozici není možné.“</i>	<p><u>Trpělivost</u></p> <p><u>Pozitivní myšlení</u></p> <p><u>Ponaučení</u></p> <p><u>Žádost o pomoc</u></p> <p><u>Frustrace</u></p>
---	---

Usnadnění adaptace

Na závěr jsme se společně s respondenty zaměřili na budoucnost. Konkrétně jaký by měl člověk být, aby se dobře přizpůsobil práci vzahraní, a jaké změny by účastníci aplikovali v rámci usnadnění pracovní adaptace. Dále jsme participantům nastínili situaci, kdy se neznámý Bulhar chystá vyjet za prací do České republiky. Respondenti měli za úkol dát tomuto Bulharovi cennou radu. Domníváme se, že tato cenná rada byla odrazem toho, co je pro účastníky v pracovní adaptaci důležité.

Rada budoucím expatům

Motivace

Odvaha

Pracovní nasazení

Vytrvalost

„V cizině člověk potká různé lidi, vzniknou problémy, ne vše se mu musí líbit, ale nesmí se nechat vykolejit a vynervovat. V takových momentech musí být hodně trpělivý. Člověk musí být přesvědčen, že chce pracovat v cizině, jinak to nemá smysl. Dva, tři měsíce bude trvat, než si zvykne v novém prostředí. A hlavně aby poslouchal rady od těch, co jsou tady déle a mají více zkušeností.“

Stabilita
Trpělivost
Motivace
Vytrvat
Naslouchat radám

8 INTERPRETACE DAT

V následující kapitole se podrobněji podíváme na výsledky našeho výzkumu. Nejdříve si jednotlivě představíme naše respondenty. Dále se podíváme na společnou analýzu dat a v neposlední řadě se pokusíme odpovědět na naše výzkumné otázky, které jsme si stanovili na počátku výzkumu.

8.1 Seznámení s účastníky výzkumu

8.1.1 Anna

Anně je 45 let, je rozvedená a vystudovala jazykové gymnázium. Nemá dřívější zkušenosti s prací v zahraničí. Do České republiky přijela před 3 lety a nastoupila na pozici Operátor. Postupně se vypracovala a v současné době pracuje jako Operátor II. Svou zkušenost s pracovní adaptací v ČR popisuje slovy: **obava, jistota, možnosti**.

8.1.2 Boris

Borisovi je 56 let, je ženatý a vystudoval anglické jazykové gymnázium. V mládí pracoval po dobu 2 let v Rusku. Do České republiky přijel před 7 lety a nastoupil na pozici Operátor. Svou pracovní pozici nezměnil a v současnosti pracuje jako Operátor. Svou zkušenost s pracovní adaptací v ČR popisuje slovy: **vytrvalost, disciplína, pracovitost**.

8.1.3 Cvetelina

Cvetelině je 62 let, je vdaná a vystudovala střední odbornou školu se zaměřením strojní technik. Nemá dřívější zkušenosti s prací v zahraničí. Do České republiky přijela před 5,5 lety a nastoupila na pozici Operátor. Postupně se vypracovala a v současné době pracuje jako Operátor I. Svou zkušenost s pracovní adaptací v ČR popisuje slovy: **obavy, dobrá, příjemná**.

8.1.4 Diana

Dianě je 35 let, je vdaná a vystudovala střední školu, poté studovala vysokou školu, ale předčasně ukončila studium. Nemá dřívější zkušenosti s prací v zahraničí. Do České republiky přijela před 3 lety a nastoupila na pozici Operátor. Postupně se vypracovala až na vedoucí pozici Senior Operátor. Svou zkušenost s pracovní adaptací v ČR popisuje slovy: **snadná, příjemná, komunikativní.**

8.1.5 Emil

Emilovi je 29 let, je svobodný a vystudoval střední odbornou školu se zaměřením vodohospodář. Dříve pracoval v Anglii po dobu 6 měsíců. Do České republiky přijel před 3,5 lety a nastoupil na pozici Operátor. Postupně se vypracoval až na vedoucí pozici Senior Operátor. Svou zkušenost s pracovní adaptací v ČR popisuje slovy: **náročná, jazyk, motivace.**

8.1.6 Filip

Filipovi je 58 let, je ženatý, ale s manželkou nežije. Vystudoval střední odbornou školu a dřívější zkušenost s prací v zahraničí nemá. Do České republiky přijel před 14 lety byl zaměstnaný na několika místech a v aktuální výrobní společnosti je 3 roky. Nastoupil na pozici Operátor, postupně se vypracoval a v současné době pracuje jako Operátor I. Svou zkušenost s pracovní adaptací v ČR popisuje slovy: **kolektiv, disciplína, bez problémů.**

8.1.7 Ivan

Ivanovi je 40 let, je svobodný a vystudoval střední odbornou školu se zaměřením svářeč. Dříve pracoval v Anglii v restauraci a v Itálii v myčce aut, obě práce byly sezónní. Do České republiky přijel před 7 lety a nastoupil na pozici Operátor. Postupně se vypracoval až na vedoucí pozici Senior Operátor. Svou zkušenost s pracovní adaptací v ČR popisuje slovy: **jistá práce, dobrý kolektiv, samostatnost.**

8.2 Výsledky analýzy společných témat

8.2.1 Zkušenost s adaptací

Klady

Účastníci v rámci pracovní adaptace ocenili **pomoc a přítomnost koordinátorů a tlumočnicků**.

Předchozí zkušenost bulharských expatů s prací v zahraničí nebo s obdobnou pracovní činností mírnily jejich obavy z pracovní adaptace. „*Když jsem byla na vstupních testech a dozvěděla se více o práci, uvědomila jsem si, že tuto práci znám, a měla jsem naději, že to zvládnu.*“ (Cvetelina)

Přítomnost příbuzných nebo **partnerů** bulharských expatů v České republice přispěla ke kladné zkušenosti s pracovní adaptací. Blízcí poskytli respondentům informace o práci a životě v České republice a vytvořili bezpečné prostředí pro jejich adaptaci.

V neposlední řadě je podstatný **přístup bulharských expatů** k pracovní adaptaci. Respondenti zmínili snahu se v práci zlepšovat a zvykat si na nové prostředí. Sebevědomí podporuje průběh pracovní adaptace, která zpětně participantům upevňuje sebevědomí. „*Když překonáte několik prvních měsíců a pak první rok vidíte možnosti, jak se v práci posunout, získat lepší pracovní místo, jak si zařídit život tady.*“ (Anna)

Zápory

Respondenti uvedli, že **nedostatečná předchozí zkušenost** se směnným provozem a s prací ve výrobní společnosti negativně ovlivnila jejich adaptaci na práci. Jedna účastnice uvedla, že přestože má vystudované jazykové gymnázium, v České republice není dostatečně kvalifikovaná, a proto se musela ucházet o práci ve výrobní společnosti.

Nepříjemné **konfliktní situace** v kolektivu, kdy si pracovníci nepomáhají, mají za následek zápornou zkušenost s pracovní adaptací.

Participantů se svěřili, že začátek pracovní adaptace byl náročný. Měli **obavy** z nového prostředí a nové práce. S odstupem času tyto obavy a strach vnímají jako zbytečné.

Významnou překážkou v pracovní adaptaci respondentů je **jazyková bariéra**. Bulharští expaté se českých kolegů ptali na české názvy věcí a vznikala nedorozumění. „*Měl*

jsem opakovaně problém, když jsem svému nadřízenému něco říkal, on to pochopil úplně jinak, pak byly na mě stížnosti.“ (Ivan)

Reflexe

V této kategorii jsme zahrnuli reflexi pracovní adaptace bulharských expatů, zda se cítí zadaptováni, popřípadě jak to poznali. Všichni respondenti jsou zaměstnáni ve výrobní společnosti alespoň tři roky a cítí se být na práci adaptováni.

Jedním z momentů, kdy respondenti poznali, že se adaptují, byla zlepšující se **znalost českého jazyka**. Dokáží se domluvit v bance, v obchodě a ve většině případech nepotřebují tlumočnicka.

Dalším ukazatelem úspěšné adaptace je schopnost **střídat pracovní pozice**, odvádět kvalitní práci, dobře **znát výrobní proces** a nezaleknout se nových úkolů. Respondenti usoudili, že zvládají výrobní proces, dle počtu získaných **pochval nadřízených a žádostí vedoucích pracovníků o zaškolení** a předvedení správného pracovního postupu novým zaměstnancům.

Když se odkloníme od samotného pracovního procesu a zaměříme se na sociální začlenění v rámci pracovní adaptace, zjistíme, že se respondenti cítí být adaptováni na základě **chování českých kolegů**. Konkrétně se jedná o **otevřenost** českých pracovníků a **komunikaci** s Bulhary týkající se nejen práce. Čeští zaměstnanci ukazují, že si svých bulharských kolegů váží a spoléhají na jejich profesionální práci. *„Toto je důkaz, že mě přijali a já jsem přijal je.“* (Ivan)

8.2.2 Důvody

Dřívější zkušenost

Zhruba pro polovinu respondentů je současné zaměstnání **první pracovní zkušeností** v zahraničí. Ostatní participanti mají **zkušenost s prací v zahraničí**, ale pouze krátkodobou – několik měsíců až dva roky. Ve všech případech se jednalo o sezónní nebo turnusové činnosti v Anglii, Rusku a Itálii. Boris porovnal pracovní adaptaci v Česku a Rusku: *„Tady je to stále zaměstnání. Tehdy v Rusku jsem byl mladý, a i když byla práce těžší (fyzicky náročná), zvládl jsem to. Teď je práce lehčí a je mi tady líp.“* Jeden

z respondentů popsal, že mu dřívější pracovní zkušenost v zahraničí pomohla lépe komunikovat s cizinci. V rodné zemi se s cizinci nesetkával a komunikoval jen s Bulhary.

Rozhodnutí

Respondenti uváděli různorodé důvody, které stály za jejich rozhodnutím vycestovat za prací do zahraničí.

Nejčastěji šlo o **nezaměstnanost** v Bulharsku a s tím spojená vidina lepšího **finančního výdělku** v České republice. „*V Bulharsku jsem neměl práci a peníze a musel jsem žít ženu a dítě. Syn byl malý, tak jsem musel. Každý měsíc synovi posílám peníze a už vystudoval střední i vysokou školu.*“ (Filip)

Nejmladší účastník výzkumu pochází z menšího města v Bulharsku, kde vedl monotónní život. Rozhodl se **změnit prostředí a poznat nové lidi**. Po změnách v osobním životě chtěli změnit prostředí dva respondenti – pro jednoho z nich byl důvodem rozvod, druhý respondent nechtěl konkretizovat.

Situace výše zmíněných respondentů je tlačila k vycestování z rodné země. To však nebyl případ respondentky, kterou táhlo vycestovat **za manželem** do České republiky. „*Manžel pracuje v ČR už několik let, já jsem přijela za ním a zůstala jsem.*“ (Cvetelina)

Participantů se vyjádřili i k rozhodnutí stát se zaměstnancem pracovní agentury. Shodují se, že **agentura práce** vše participantům **zařídila** a zprostředkovala, a to v době před příjezdem do ČR, po příjezdu a v podstatě po celou dobu až doteď. Pocit, že se respondenti mohou na pracovní agenturu spolehnout, byl důležitý pro participanty bez předchozí zahraniční pracovní zkušenosti, popřípadě pro ty, kteří jeli sami.

Další participantů zvolili cestu pracovní agentury až sekundárně. Primárním důvodem byl pro ně **příbuzenský** či **partnerský vztah**. „*Jelikož moje tchýně je zde zaměstnaná.*“ (Diana) a „*Moje přítelkyně přijela zde do Brna pracovat.*“ (Filip)

Česká republika

Česká republika nebyla pro část participantů jasnou volbou. Slovem „**náhoda**“ můžeme označit situace, kdy participantů narazili na nabídku pracovní agentury, která je později zaměstnala. Jeden z respondentů upřesňuje, že se chystal pracovat ve Španělsku nebo Itálii, ale náhodou narazil na nabídku práce v ČR. Důvody těchto expatů se shodovaly v tom, že ČR stejně jako Bulharsko je **slovanskou zemí**, která není tak vzdálená. Jeden

z participantů přetlumočil slova své matky, která mu chtěla dodat odvalu: „*Je to slovanský národ, jsou přátelští a rychle se zadaptuješ.*“ (Ivan)

Pro tři participanty byl výběr zaměstnání v ČR jasný, a to z důvodu partnerských nebo příbuzenských vazeb. Jednalo se o **rodiče**, kteří pracují v dané výrobní společnosti, **tchýně**, která pracuje jako koordinátor v dané výrobní společnosti, a **manžel**, který už několik let pracuje a žije v ČR.

8.2.3 Informace

Informátor

Pro respondenty byli hlavními informátory **koordinátoři – tlumočníci** z pracovní agentury, kteří provázeli expaty od jejich příjezdu. Dva účastníci uvedli, že prvotní informace o práci ve výrobní společnosti obdrželi od **známých a rodiny**. „*Hodně informací jsem měl i od svých rodičů.*“ (Emil)

Opakujícím se tématem respondentů byla **samostatnost** ve vyhledávání informací. Jejich pomocníkem byl internet, popřípadě se rychle seznámili s pracovníky ve výrobní společnosti, kladli jim otázky a na odpovědích postupně stavěli základnu znalostí.

Práce

Informace, které respondenti obdrželi, jsme rozdělili do dvou kategorií. První z těchto kategorií obsahuje informace spojené s pracovní agendou. Před odjezdem do ČR dostali účastníci podrobné informace o **pracovních podmínkách**, pracovní smlouvě, **výrobě a ubytování**. Tyto údaje byly předány písemně a telefonicky pracovní agenturou. „*Viděla jsem fotky z výroby a také ubytování. To mě uklidnilo.*“ (Anna)

Dále nás zajímalo, zda prezentované podmínky před odjezdem byly stejné i po příjezdu. Jeden z účastníků uvedl, že podmínky se přesně shodovaly, ale oponoval mu respondent, který obdržel nepřesný popis náplně práce. „*Když jsem přijel, pochopil jsem, o jakou práci se jedná.*“ (Ivan)

Po příjezdu absolvovali participanti **vstupní školení**, které vnímali jako velmi důležité pro pracovní adaptaci. Dozvěděli se více o organizaci práce, pravidlech, o procesu výroby a kompetencích jednotlivých pracovních pozic. „*Kdo je za co zodpovědný od kolegů až po manažera. Vše velice dobře vysvětleno.*“ (Diana)

Vstupním školením tok informací potřebných pro optimální výkon práce neskončil. Respondenti dostávali postupně instrukce v průběhu práce.

Všichni účastníci hodnotili informace vztahující se k práci ve výrobní společnosti jako **podrobné** nebo **detailní**.

Přizpůsobení

Druhou kategorií byly informace o pracovní adaptaci v zahraničí. Někteří respondenti dostali tento typ informace od **koordinátorů-tlumočnicků**. Opět se zde objevila **samostatnost**, tentokrát ve vyhledávání informací o životě v ČR a v samotné adaptaci. Ubezpečení, že ve výrobní společnosti pracuje **hodně Bulharů** a koordinátoři-tlumočníci jsou expatům k dispozici v práci i mimo ni, např. při zakládání účtu v bance nebo u návštěvy lékaře, dodalo participantům odvalu a zmírnilo strach z cizího prostředí.

Expatri byli upozorněni na **jazykovou bariéru**, která bude adaptaci dělat složitější. „*Neuměla jsem ani slovo česky. Kolegové komunikují, baví se mezi sebou, smějí se a já ničemu nerozumím.*“ (Diana)

8.2.4 Klíčoví aktéři

Češi

Zpočátku se participant nepotkávali s vedoucími výroby nebo manažery. Pokud ano, vnímali od nadřízených jistou **nedůvěru**, která pominula, když nadřízení zjistili, že expati **pracují dobře**. Poté, co respondenti vnímali **přijetí** ze strany českých nadřízených, opadly jejich obavy z neznalosti jazyka a měli dobrý pocit.

S trenéry ve výcvikovém centru vycházeli participant bez problémů. **Trenéři** respondenty zaškolili, ukázali způsob práce a pomohli respondentům se s klidem soustředit na práci.

Jeden z účastníků mezi klíčové aktéry zařadil svou **partnerku** Češku. „*Komunikoval jsem s ní a českými kamarády.*“ (Filip) Tato komunikace pomohla respondentovi navazovat přátelské vztahy v pracovním kolektivu.

Bulhaři

První kontakt s **koordinátory** byl při vstupním školení. Tlumočili účastníkům vše, co bylo potřeba, a zprostředkovali komunikaci mezi expaty, nadřízenými a kolegy.

Koordinátoři jsou respondentům skoro vždy k dispozici. Účastníci se na koordinátory-tlumočníky spoléhají v řešení problémů na pracovišti, které nejsou schopni vyřešit sami. „*Jejich role byla velice důležitá pro adaptaci.*“ (Diana) Mimo **pomoc** v pracovním prostředí koordinátoři-tlumočníci pomáhali expatům i v běžných mimopracovních záležitostech. Respondenti je vnímají jako **spolehlivé** osoby, na které se mohou kdykoliv obrátit.

Dále respondenti uvedli celkovou **spokojenost** se svým zaměstnavatelem, tedy **pracovní agenturou**. Manažeri agentury práce propojovali a usnadňovali komunikaci mezi expaty a výrobní společností.

Účastníci se zmínili o **samostatnosti**. Nezáleží jen na přístupu a pomoci klíčových aktérů, ale také na samotném expatovi. Pokud má expat **zájem se rozvíjet**, ocení snahu klíčových aktérů. Pokud nemá zájem, veškeré jednání a pomoc klíčových aktérů vnímá negativně. Další respondent sdílel svou úvahu: „*Cítím, že čím méně žádám o pomoc tlumočníky, tím lépe pro mě, jelikož se rychleji učím a adaptuji.*“ (Ivan)

8.2.5 Tým

Člen

Všichni respondenti se cítí být členy pracovního týmu. Jeden z respondentů specifikoval, že se cítí být členem týmu, ale záleží, co o něm říkají vedoucí pracovníci.

Vzhledem k tomu, že se účastníci považují za členy týmu, zeptali jsme se jich, jak to poznali. Participantů se shodli, že ukazatelem toho, zda se cítí začlenění jsou jejich **vztahy s kolegy**. Ať už se jedná o přátelskou komunikaci na pracovišti a vzájemnou pomoc kolegů nebo schůzky kolegů mimo práci, oslavy narozenin, společné výlety nebo víkendové akce. Jedna respondentka se cítí jako součást pestrého (Bulhaři, Ukrajinci, Češi a Slováci) pracovního kolektivu od doby, kdy nejsou její kolegové rozděleni po skupinkách. „*Jak to bývá na začátku, Bulhaři s Bulharama, Ukrajinci s Ukrajincema.*“ (Anna) Další respondentka uvádí zajímavou skutečnost, že přestože nemluví dobře česky, schází se především s českými kolegy alespoň dvakrát do měsíce. S bulharskými kolegy se příliš neschází. „*Oni se totiž starají sami o sebe.*“ (Diana)

Kromě chování kolegů zmiňují respondenti svou **adaptaci na práci** jako faktor začlenění. Začátek je v práci náročný a vyžaduje hodně úsilí se vyznat a zvládat pracovní

povinnosti. Opakováním a postupem času se člověk zadaptuje, pracuje rychle a s lehkostí a cítí se být členem týmu. Obzvláště když sám nadřízený expata pochválí a ocení jeho práci.

Jiný pohled na začlenění nabídl respondent, který se považuje za člena týmu, protože je **stále ještě zaměstnaný**. „*Pokud bych nebyl začleněný, už by mě propustili.*“ (Filip)

Průběh integrace

Začlenění do týmu bulharským expatům znesnadňovala **jazyková bariéra**. Respondenti byli vděční za přítomnost **bulharských kolegů**, se kterými ze začátku převážně komunikovali. „*Mohla jsem se obrátit přímo na bulharské kolegy, když jsem se bála zeptat českého vedoucího nebo trenéra.*“ (Cvetelina)

Se zlepšujícím se porozuměním a komunikací v českém jazyce rozšířili respondenti svůj sociální kruh o **české kolegy**. Cítili se lépe na směně. Bulharští expati popsali své kolegy jako mladé, pohodové a trpělivé. Objasňovali svým bulharským kolegům záležitosti týkající se práce. „*I přesto, že máme nějaké plnění plánů a norem, říkali, že si toho nemám všimnout a pracovat maximálně kvalitně.*“ (Diana)

Začlenění do týmu a snížení vlivu jazykové bariéry mezi bulharskými expaty a českými pracovníky umožnilo respondentům integraci v **prostředí mimo** výrobní společnost. Bulharští expaté sebevědoměji konverzovali s Čechy v obchodech, kavárnách a nebáli se oslovit cizí lidi. „*Když chceš, tak se jazyk naučíš. Pak nemáš problém s adaptací.*“ (Emil)

Pestrost odpovědí se nám naskytla v souvislosti s otázkou po osobách, které pomohly bulharským expatům s jejich začleněním do týmu. Jednalo se o kombinaci přímých nadřízených, starších kolegů, **koordinátorů-tlumočnicků**, školitelů, vedoucích výroby, českých kolegů a nadřízených, trenérů, senior operátorů a kolegů Bulharů, kteří zde pracují déle. Jedna respondentka uvedla, že se **začlenila sama**. „*Když se člověk usmívá a je ochotný pracovat, je dobře přijat.*“ (Diana) Dále sdílí, že čeští spolupracovníci oceňují zájem bulharských expatů o českou kulturu a oceňují snahu naučit se český jazyk.

8.2.6 Kultura

Překážka

Respondenti definovali **jazykovou bariéru** za největší kulturní překážku. Pociťovali diskomfort a nedůvěru ze strany českých kolegů. „*Začátek nebyl lehký, často jsem přemýšlel, co si o mě asi říkají.*“ (Ivan) Bulharští expaté se sami nebo s pomocí Čechů učili mluvit česky. Respondentka tuto skutečnost okomentovala tak, že je nutné přizpůsobit se a naučit se jazyk státu, ve kterém osoba pracuje a žije.

Povzbuzení

Pro bulharské expaty byl povzbuzující fakt, že Česká republika stejně jako Bulharsko patří mezi slovanské země. Jsou zde tedy podobnosti v **jazyce, tradicích a zvyklostech**. Respondent si povšiml i podobné mentality obou národů.

Velkou výhodou dvou bulharských expatů byla znalost angličtiny. Jak je uvedeno výše, ve výrobě je hodně mladých kolegů, kteří mluví anglicky. Ostatní expaté se snažili naučit česky. Tuto snahu ocenili čeští kolegové, kteří Bulhary přijali mezi sebe. „*Cítila jsem, že nás přijali. Dělán chyby a oni mě vždy opraví. Beru to jako pomoc.*“ (Diana) Součástí pracovní adaptace je vytvoření „stejně pracovní řeči“ v pracovním kolektivu cizinců. Dle popisu respondenta umožňuje tato pracovní řeč odvádět dobrou práci.

Bulharští expaté vnímají obecně Čechy jako klidné a nápomocné. Nejedná se jen o české kolegy ve výrobní společnosti, ale také o pracovníky na úřadech, v bankách a ve službách. Boris popisuje nepříjemnou situaci, kdy v daňovém přiznání uvedl špatné bankovní spojení, ale milá úřednice mu pomohla chybu napravit. „*Prostě a jednoduše je tady vyšší kultura komunikace.*“ (Boris)

Seznámení

Za součást pracovní adaptace považujeme seznámení s kulturou hostitelské země, ale také zájem o kulturu expatů. Dle výpovědí respondentů můžeme tento jev potvrdit. Čeští pracovníci se zajímají o bulharskou kulturu a bulharští expaté jim ukazují fotky bulharských měst a Černého moře. Respondentka potvrdila, že učí své české kolegy bulharské fráze a oni ji na oplátku učí české.

Participantům se líbí česká hudba, architektura a kuchyně. Jsou vděční za doporučení českých kolegů na výlety. Respondenti si všímají rozdílů ve zvyklostech a způsobu života.

Jako příklad můžeme uvést, že Bulhaři jsou zvyklí jít po práci na kávu, popovídat si a poslechnout hudbu. Češi jdou po práci domů a návštěvu kavárny odloží na víkend. Jiný respondent zaznamenal, že Češi mají rádi pohyb, chodí na výlety a procházky. Oproti Čechům jsou Bulhaři méně aktivní.

Respondentka Cvetelina se vyjádřila k odlišným charakteristikám a uvedla, že by se Bulhaři měli Čechy inspirovat. „*My jsme více emocionální, impulzivní a stěžujeme si, oni jsou klidnější. My chceme všechno rychle, ať už v práci nebo v životě. Oni jsou více ležérní a trpěliví.*“ (Cvetelina)

8.2.7 Další faktory

Vnitřní faktory

Tyto faktory jsou individuální, ale respondenti se shodují, že pro snadnější adaptaci na práci by měl být člověk **učenílivý** a **trpělivý**. Dále uvádí důležitost **pozitivního myšlení**, **příjemného vystupování** v práci, schopnosti **poučit se z chyb** a nebát se **požádat o pomoc** nebo o radu.

Z faktorů, které adaptaci komplikují, jmenujme **neznalost jazyka**, **nechuť se rozvíjet** a **obecný negativní postoj**.

Vnější faktory

Koordinátoři-tlumočníci, přímí nadřízení, vedoucí výroby a kolegové spoluvytvářeli pozitivní **pracovní atmosféru** a snažili se o **individuální přístup** vůči expatům. Klidný a **pohodový život** v České republice taktéž působil pozitivně na pracovní adaptaci bulharských expatů.

Nepříjemným situačním faktorem je **způsob práce**. Často se střídají pracovní místa, různé pracovní úseky, kde se expaté musí za pochodu učit nové dovednosti.

8.2.8 Usnadnění adaptace

Já

Téměř všichni respondenti se shodli, že důležitým předpokladem pro usnadnění pracovní adaptace je **snaha naučit se jazyk** hostitelské země, **ochota rozvíjet se** a **učit se**

novým věcem. „*Člověk musí být hodně přesvědčen, že chce pracovat v cizině, jinak to nemá smysl.*“ (Cvetelina)

Motivace a vnitřní přesvědčení o vycestování za práci do ciziny jsou další faktory, které působí na pracovní adaptaci. „*Důležitá je motivace a vnitřní přesvědčení, proč vlastně chcete pracovat a nějakou dobu žít v cizině.*“ (Anna)

Třetím nejčastějším kódem byla **vytrvalost**. Nezaleknout se náročnosti pracovní adaptace a dát tomuto procesu dostatek času. Dále je podstatné připravit se na počáteční nedůvěru ze strany českých kolegů a nadřízených. „*Problémy jsou všude, ale nemůžeš to vzdát, když se objeví první překážka.*“ (Emil)

Neméně důležité jsou **ochota pracovat** a **trpělivost**, jak jsme již popsali v předchozím textu. „*Na prvním místě musí mít ochotu pracovat a disciplínu. Někteří si myslí, že tady ti dají něco zadarmo, ale tak to není.*“ (Filip)

Ostatní předpoklady uváděli respondenti individuálně. Vycestovat za práci do zahraničí je komplexní záležitost, ve které je **schopnost plánovat** ceněná. **Kritické myšlení** by mělo sloužit k třídění informací a **rad obdržných od kolegů** bulharských expatů. **Odvaha** a víra, že vykonávám stejně dobrou práci jako čeští kolegové. Umět **komunikovat** s kolegy a nadřízenými, nenechat se znervóznit překážkami a zachovat si **pohodový** a **sebevědomý** postoj.

Vše kolem

Pracovní adaptaci usnadňuje **seriózní zaměstnavatel**, který poskytuje uchazečům podrobné a **pravdivé informace** o všem, co je čeká.

Expaté vnímají vliv **chování kolegů** i nadřízených na pracovní adaptaci. Popisují počáteční **nedůvěru** a **předsudky** ze strany Čechů. Participantí mají pocit, že Češi testují jejich znalosti o pracovním procesu, protože jsou cizinci. Problematická je jazyková bariéra, kdy v konverzaci mezi expaty a českými kolegy nebo nadřízenými vznikají **nedorozumění**, která mohou vyústit v problém. Jeden z participantů si toto chování českých pracovníků vysvětluje tím, že neznají pracovní minulost, vzdělání a dovednosti bulharských expatů.

Ovšem přátelské chování a **uvedení bulharských expatů** do pracovního procesu českými kolegy a nadřízenými dodává respondentům odvahu a víru, že pracovní adaptaci zvládnou.

Respondenti sdíleli nápady na zlepšení průběhu pracovní adaptace týkající se okolí. Pomohlo by, kdyby přímí nadřízení byli více **otevření** k lidem, kteří sem cestují za prací, a provedli je pracovní adaptací. Participantů by také ocenili **pravidelná firemní setkání** všech pracujících ve výrobní společnosti. Obě strany, jak nadřízení, tak pracovníci, by si vyměnily důležité informace – co se děje ve výrobě, co mohou očekávat a jaké problematické záležitosti se objevily. Pracovníci by věděli **více informací** a cítili by se součástí kolektivu.

Pokles výroby a nečekané propouštění pracovníků vystihuje aktuální nepříjemnou situaci ve výrobní společnosti. Expatů nevědí koho propustí, což je pro ně stresující, snaží se maximálně kvalitně vykonávat svou práci a nemají čas se věnovat pracovní adaptaci.

Rada budoucím expatům

Výše uvedená kategorie uzavírá naši interpretaci základních okruhů a kategorií. Zároveň se v této části loučíme s našimi respondenty. Kvůli zachování autenticity jsme rady participantů ponechali v přímých větách, jako by je opravdu říkali budoucím expatům.

1. *„Důvěřuj, ale prověřuj. Dobře si vyber z velkého množství pracovních nabídek a informace si ověř.“* (Anna)
2. *„Vytrvej. Nebuď jako někteří naši krajané, kteří počkají do první zálohy a odjíždí jinam. Klamal bys tím zaměstnavatele, ale i sebe.“* (Boris)
3. *„Buď odvážný. Já měla dobrou zkušenost, tak to zkus i ty. Lidé tady ti pomůžou a dostaneš šanci.“* (Cvetelina)
4. *„Buď zodpovědný. Nezapomeň si vzít s sebou peníze do začátku. Pracuj svědomitě a budeš mít na koho se obrátit. Češi nemají rádi lenivé lidi, kteří nejsou iniciativní.“* (Diana)
5. *„Jednej. Pokud se necítíš v Bulharsku šťastný, není o čem přemýšlet. Pokud se chceš rozvíjet, jednej. Několikrát spadneš, ale vždy se postavíš.“* (Emil)
6. *„Nedívej se do cizí kapsy. Buď disciplinovaný a neurážej se. Starej se o sebe a nikomu neublížeš, protože se ti to může vrátit.“* (Filip)
7. *„Buď motivovaný. Snaž se zapadnout do zdejšího prostředí. Můžeš vést klidnější život jako já.“* (Ivan)

8.3 Odpovědi na výzkumné otázky

V úvodní kapitole výzkumné části jsme si stanovili jednu hlavní výzkumnou otázku a sedm dílčích výzkumných otázek. V následujících řádcích budeme prezentovat odpovědi, které z výzkumné studie vyplývají.

Jaká je zkušenost bulharských expatů s pracovní adaptací v ČR?

Bulharští expati ocenili pomoc a přítomnost koordinátorů a tlumočnicků, kteří je uvedli do pracovní adaptace. Jejich pracovní adaptaci povzbudila jejich předchozí zkušenost s prací v zahraničí, přítomnost příbuzných či partnerů bulharských expatů v ČR a samotný přístup bulharských expatů k pracovní adaptaci. Nepříjemnou zkušeností byla jazyková bariéra a obava z nového prostředí a nové práce.

Jaké jsou důvody bulharských pracovníků hledat práci v ČR?

Nejčastějším důvodem pro odchod bulharských expatů z rodné země byla nezaměstnanost a vidina lepšího výdělku v ČR. Změny v osobním životě vedly bulharské expaty k přání změnit prostředí a poznat nové lidi. ČR je jim blízká, ať už z důvodů podobné kultury nebo z toho důvodu, že v ČR již pobývají jejich příbuzní. Pro některé respondenty nebyla ČR jasnou volbou, ale narazili na zajímavou nabídku práce.

Jakým způsobem byly bulharskému pracovníkovi předány informace spojené s pracovní agendou a jaký měl tento způsob vliv na jeho pracovní adaptaci?

Pro respondenty byli hlavními informátory koordinátoři-tlumočníci z pracovní agentury, známí a rodina, ale také určitá vlastní samostatnost ve vyhledávání informací. Obdržené informace hodnotili jako dostatečně podrobné, jak v kontextu pracovní agentury, tak v rámci přizpůsobení pracovnímu prostředí.

Jaký byl přístup klíčových aktérů (HR manažer, koordinátor, personální oddělení...) k bulharským pracovníkům v procesu adaptace a jak tento přístup pracovníky ovlivnil?

Zpočátku participantů vnímali jistou nedůvěru od českých kolegů a nadřízených, která pominula se zlepšující se znalostí českého jazyka a se zvyšováním mistrovství daných pracovních úkonů. Bulharští spolupracovníci a koordinátoři poskytli podporu nově přichozím bulharským expatům v otázkách pracovní adaptace, ale také záležitostech mimo práci.

Jak probíhalo sociální začlenění bulharského pracovníka do týmu?

Začlenění do týmu bulharským expatům znesnadňovala jazyková bariéra, proto byli vděční za přítomnost bulharských kolegů a koordinátorů-tlumočnicků, se kterými zpočátku převážně komunikovali. S rostoucím porozuměním českého jazyka rozšířili respondenti svůj sociální kruh o české kolegy. Roli hrály také určité osobnostní charakteristiky a vlastnosti, jako vstřícnost a pozitivní naladění a samotná expatova adaptace na práci.

Jakou roli hrál odlišný kulturní kontext bulharských pracovníků v rámci pracovní adaptace?

Zde opět tvořila největší překážku jazyková bariéra, kdy expati pocítovali nutnost přizpůsobit se a naučit se jazyk státu, ve kterém žijí a pracují. Povzbuzující byl fakt, že ČR podobně jako Bulharsko patří mezi slovanské národy a má jisté podobnosti v tradicích a zvyklostech. Pozitivní vliv mělo také vzájemné předávání kultury mezi Čechy a Bulhary.

Jaké další faktory adaptaci ovlivnily?

Z výzkumu vyplynuly vnitřní faktory a vnější faktory. K faktorům vnitřním, které usnadňují pracovní adaptaci, řadíme učenlivost, trpělivost, pozitivní myšlení, příjemné vystupování v práci, schopnost poučit se z chyb a požádat o pomoc. Vnitřní faktory, které komplikují pracovní adaptaci jsou neznalost jazyka, nechť se rozvíjet a obecný negativní postoj vůči práci. Vnější pozitivní faktory jsou příjemná pracovní atmosféra, kterou aktivně spoluvytváří koordinátoři, přímí nadřízení, vedoucí výroby a kolegové; dále individuální přístup a klidný pohodový život v ČR. Nepříjemným vnějším faktorem je pak způsob práce.

Co by bulharským expatům pomohlo k usnadnění adaptačního procesu?

Hlavními předpoklady pro usnadnění adaptace na straně expata jsou snaha naučit se jazyk hostitelské země, ochota rozvíjet se a učit se novým věcem, motivace a vnitřní přesvědčení o vycestování za prací do ciziny, vytrvalost, ochota pracovat a trpělivost. Dále to jsou schopnost plánovat, kritické myšlení, odvaha, pohodový a sebevědomý postoj a dovednost komunikovat. Hlavní předpoklady pro lepší adaptaci na straně okolí jsou poté seriózní zaměstnavatel, pravdivé informace a chování kolegů.

9 DISKUSE

V následujících řádcích si rozebereme výsledky analýzy dat a porovnáme je s vybranými poznatky a zjištěními z dosavadních výzkumů. Dále si přiblížíme některé možné limity a rizika výzkumu, které mohly určitým způsobem ovlivnit kvalitu výsledků této diplomové práce, a na závěr představíme možné přínosy a další doporučení a možnosti budoucího výzkumu.

Cílem našeho výzkumu bylo zmapovat zkušenost bulharských expatů s pracovní adaptací v České republice. Zkušeností expatů se ve svém výzkumu zabývali například Kumra et al., (2021) či Hennings (2020), kteří se zaměřili především na motivaci expatů přicestovat za prací do zahraničí, ovšem obě studie pracují s rozdílnými skupinami expatů a také s odlišnými národnostmi.

Z našich výsledků je patrné, že pro naše expaty tvořily v pracovní adaptaci překážky zejména nedostatečná předchozí zkušenost s prací v zahraničí, dále obavy z nového prostředí a nového zaměstnání a samotný způsob práce, což vyplývá také z časté změny pracovní pozice. Z vnitřních negativně působících faktorů respondenti uváděli nechuť se rozvíjet, obecný negativní postoj k práci a problémy s jazykovou bariérou. Právě ona jazyková bariéra znesnadňovala našim dotazovaným expatům jejich pracovní adaptaci nejvíce – jejím prostřednictvím vznikala na pracovišti nedorozumění, dále negativně ovlivňovala sebevědomí a sebedůvěru expatů v konverzaci s českými kolegy, čímž také snižovala samostatnost expatů, což mělo za následek větší potřebu tlumočení ze strany koordinátorů a zpomalení vlastní pracovní adaptace z hlediska začleňování do pracovního týmu.

Vliv jazykové bariéry zkoumali například Peltokorpi, V., & Zhang, L. (2022), kteří se ve své studii věnovali expatům přiděleným do Číny a Japonska. Důležitost vzájemného porozumění a vzájemné interakce pro dobrou pracovní adaptaci zdůrazňují také Han et al. (2022), podle kterých tvoří aktivní používání jazyka podstatnou část každodenních úkolů expatů, a to nejen na pracovišti, ale i ve volném čase.

Významným tématem pro naše expaty byla kultura. Zde působila na pracovní adaptaci jako překážka ve formě již zmíněné jazykové bariéry, ovšem působila i pozitivně ve formě povzbuzení – respondenti uváděli podobnosti v jazyce, tradicích a zvyklostech a podobné mentalitě obou národů, což dokazuje úzké propojení mezikulturní a pracovní adaptace.

Mezikulturní adaptaci se ve svých studiích věnovali například Okpara et al. (2021) nebo Chang et al. (2023), podle kterých hraje jedincovo sblížení s danou kulturou nejdůležitější roli a selhání v tomto ohledu je nejčastější příčinou odjezdu expatů zpět do vlasti.

Dalším důležitým aspektem byl pro respondenty pocit začlenění do týmu. Všichni dotazovaní expati se cítili být součástí pracovního týmu, k čemuž přispívaly zejména dobré vztahy s kolegy společně s pochvalami a oceněními od nadřízených, což mělo za následek větší sebedůvěru v provádění pracovních úkonů. Někteří respondenti zdůrazňovali také vlastní vstřícnost a ochotu pracovat.

Podpoře týmového začlenění se věnovali například Panda et al. (2022) a s podporou celkového začlenění expatů souvisí také výzkumy, týkající se CCT – výcviky CCT významným způsobem podporovaly celkové začlenění zaměstnaných expatů, což mělo opět za následek lepší pracovní výkon (Lo & Nguyen, 2023; Bennet, 2021).

Nejčastějšími důvody expatů pro vycestování za prací do zahraničí byly nezaměstnanost v Bulharsku a s ním spojená vidina většího výdělku v ČR, změna prostředí a navázání nových kontaktů a vycestování za partnerem či rodinou. Česko jako destinaci zvolili nejčastěji proto, že se jedná o slovanskou zemi, tedy představuje pro ně určitou kulturní i geografickou blízkost nebo se jednalo o dílo náhody, kdy se k pracovní nabídce dostali přes své blízké či jiné známosti.

Výše zmíněné důvody někteří autoři označují jako *push-pull* faktory – tedy faktory, které dané jedince do hostitelské země táhnou nebo je naopak tlačí z jejich rodné země. Těmto faktorům se ve své studii věnovali třeba Castles & Miller (2009), kteří tento push-pull model obecně popisují a udávají jejich možné konkrétní vlivy na expaty v zahraničí.

V českém prostředí se push-pull faktorům věnovala Minkovová (2018), která ovšem ve své diplomové práci zkoumala tyto faktory právě na bulharských expatech – i zde byla nejčastějším push faktorem nezaměstnanost v Bulharsku a pull faktorem cesta za partnerem

či rodinou. Naopak Drbohlav & Uherek (2007) poukazují na to, že model push-pull je příliš jednoduchý vzhledem ke komplexnosti rozhodnutí a motivů expatů vycestovat za prací do zahraničí.

Limity a rizika výzkumu

Vzhledem k specifickému tématu výzkumné práce jsme zvolili jednu pracovní agenturu a její zaměstnance pracující v jedné výrobní společnosti. To mělo za důsledek poměrně značné omezení interpretace a aplikace zjištěných dat pouze na tuto konkrétní instituci, a naše výsledky proto nelze zobecnit na veškeré zástupce bulharských expatů v České republice ani na další pracovní agentury a výrobní společnosti.

Díky charakteristikám a kontextu našeho výzkumu by mohl být dalším limitem také samotný rozsah výzkumného souboru – výzkumu se účastnilo celkem 7 respondentů, což je i přes jeho kvalitativní povahu relativně málo a je otázkou, zda by při větším počtu oslovených expatů nenastala větší variabilita odpovědí.

Roli mohla hrát aktuální situace ve výrobní společnosti. V čase výzkumu se kvůli poklesu ve výrobě snižovaly stavy zaměstnanců a vzhledem k tomu, že zaměstnávání prostřednictvím agentur je pro firmy flexibilnější a efektivnější, respondenti mohli být ve svých odpovědích opatrnější, protože mohli mít pochopitelné obavy o své pracovní místo.

Dále bychom mohli jako limit uvést nedostatek odborné literatury, jak české, tak zahraniční, jelikož se opět jedná o poměrně specifické téma a specifickou cílovou skupinu. I přes veškerou snahu jsme nemohli nalézt dostatek relevantních zdrojů a publikací k dané problematice na našem území.

Přínosy a další doporučení

Za hlavní přínos práce bychom označili vhléd do zatím neprozkoumané problematiky – přestože existují výzkumy a studie na expatrioty jako takové, málokteré z nich jsou orientovány na bulharskou populaci. Práce by proto mohla sloužit jako jakýsi odrazový můstek pro další výzkumná snažení. Zároveň by výsledky výzkumu mohly

posloužit jak zaměstnavatelům, tak případným budoucím i současným bulharským expatriotům, a to odborné i laické veřejnosti.

Možným doporučením by mohl být longitudinální pohled na zvolenou problematiku. Jelikož může být pracovní adaptace proměnlivá v čase, vnesl by tento typ výzkumu přínosnější a hlubší porozumění.

Zároveň bychom zvážili doporučit kvantitativní zpracování zkoumaného tématu, například formou dotazníkového šetření či smíšenou formou designu – zde bychom kombinací většího počtu nasbíraných dat a kvalitativních metod mohli dosáhnout většího porozumění. Zde bychom navrhli také využití triangulace zdrojů dat, čímž bychom mohli docílit vyšší validity – například provádět rozhovory nejen se samotnými expaty, ale i s jejich rodinami apod.

10 ZÁVĚRY

Účelem naší bakalářské diplomové práce bylo porozumět zkušenosti bulharských expatů s pracovní adaptací v ČR. Potřebná data byla získána prostřednictvím polostrukturovaného interview, analýza a interpretace dat byla provedena za pomoci interpretativní fenomenologické analýzy. Na základě naší analýzy jsme identifikovali celkem 24 vynořujících se kategorií. Z výzkumu vyvozujeme následující závěry:

- bulharským expatům s pracovní adaptací nejvíce pomohli koordinátoři-tlumočníci, předchozí zkušenost s prací v zahraničí, příbuzní a partneři a vlastní přístup k pracovní adaptaci;
- bulharští expati cestují do ČR zejména z důvodu nezaměstnanosti v Bulharsku a z důvodu změn v osobním životě či na základně lákavé nabídky práce;
- podrobné informace získali expati od koordinátorů z pracovní agentury, známých a rodiny a vlastní iniciativou;
- bulharští spolupracovníci a koordinátoři poskytli podporu přichozím bulharským expatům v otázkách pracovní adaptace, ale také v mimopracovních záležitostech;
- čeští kolegové a nadřízení zpočátku projevovali vůči bulharským expatům nedůvěru, která se postupně snižovala s jejich rostoucím porozuměním českého jazyka a mistrovstvím v pracovních úkolech;
- začlenění bulharských expatů do pracovního týmu zpočátku znesnadňovala jazyková bariéra, naopak pozitivně působila vstřícnost a pozitivní naladění a samotná adaptace na práci expatů;
- ve vlivu kulturního kontextu na pracovní adaptaci byla opět překážkou jazyková bariéra, naopak pozitivně působila blízkost českého a bulharského národa;
- na pracovní adaptaci má vliv také řada dalších faktorů, jak vnitřních, tak vnějších, a to pozitivně i negativně.

11 SOUHRN

Tématem bakalářské diplomové práce je zkušenost bulharských expatů s pracovní adaptací v ČR. Naš výzkumný soubor tvořilo 7 respondentů, jednalo se o zaměstnance pracovní agentury vykonávající pracovní činnost ve výrobní společnosti.

V teoretické části se postupně věnujeme představení a charakteristice expatriotů, dále historii migrace Bulharů do České republiky a v závěru teoretické části zmiňujeme aktuální situaci bulharských expatriotů na našem území.

Ve výzkumné části nejprve čtenáře práce seznamujeme s výzkumným problémem, s výzkumnými cíli a výzkumnými otázkami. V práci jsme si stanovili celkem 8 výzkumných otázek, jednu hlavní a 7 dílčích. Hlavní výzkumnou otázkou je jaká je zkušenost bulharských expatů s pracovní adaptací v České republice; dílčí výzkumné otázky se dále zaměřují na ostatní možné aspekty, které mohou pracovní adaptaci a zkušenost expatů ovlivnit – například jaké jsou důvody pro hledání práce v ČR, jakým způsobem získali expati informace anebo jakým způsobem k expatům přistupovali další aktéři pracovního procesu.

Vzhledem k výzkumnému problému jsme se rozhodli v práci použít kvalitativní design. Jako metodu tvorby dat zvolili kvalitativní dotazování, jelikož umožňuje přezkoušet, zda dotazovaný otázkám porozuměl, jaký je jeho subjektivní pohled nebo názor a jaké vztahy a souvislosti pozoruje v dané problematice. Ze všech typů kvalitativního dotazování jsme pro naši výzkumnou práci vybrali polostrukturované interview, které je nejčastěji používanou metodou tvorby dat pro interpretativní fenomenologickou analýzu.

Výzkumný soubor jsme vybrali nepravděpodobnostní metodou prostého záměrného výběru skrze tzv. gatekeepers, což jsou osoby umožňující výzkumníkům pobyt v terénu a zajistit tak přístup k zajímavým jedincům (Hendl, 2016). V našem případě byla gatekeeperem HR manažerka agentury práce. Průvodním dopisem jsme oslovili potenciální respondenty vybrané dle námi stanovených kritérií – bulharská národnost, pobyt v České republice minimálně 6 měsíců, zaměstnanec pracovní agentury, polokvalifikovaná pracovní pozice. Z námi oslovených respondentů se všichni skutečně výzkumu zúčastnili.

Rozhovory se uskutečnily na pracovišti bulharských expatů, a probíhaly v bulharském jazyce. V úvodní části interview jsme participanta seznámili s cílem výzkumné studie a etickými aspekty výzkumu – interview jsme započali představením tazatelky, seznámením s cíli výzkumu a s možnou užitečností výzkumu. Dalším krokem bylo připomenutí, že účast na výzkumu je dobrovolná a kdykoliv v průběhu výzkumu od ní mohou participanti odstoupit. Dále byli informováni o tom, že bude respektována důvěrnost poskytnutých údajů a údaje shromážděné o jednotlivcích byly náležitě anonymizovány.

Jelikož je téma bakalářské diplomové práce blízké i samotné autorce, provedli jsme před začátkem analýzy také vlastní sebereflexi výzkumné osoby. Na základě naší analýzy jsme identifikovali celkem 24 vynořujících se kategorií.

Za hlavní přínos práce bychom označili vhléd do zatím neprozkoumané problematiky. Ačkoliv existují výzkumy a studie na expatrioty jako takové, málokteré z nich jsou orientovány na bulharskou populaci. Práce by proto mohla sloužit jako jakýsi odrazový můstek pro další výzkumná snažení. Zároveň by výsledky výzkumu mohly posloužit jak zaměstnavatelům, tak případným budoucím i současným bulharským expatriotům, a to odborné i laické veřejnosti.

LITERATURA

- 1) American Psychological Association. (2017). Ethical Principles of Psychologists and Code of Conduct. <https://www.apa.org/ethics/code/ethics-code2017.pdf>
- 2) Akkan, E., Canhilal, S. K., & Orhan, M. (2022). Fostering assigned expatriates' innovativeness via culturally intelligent supervisors: a resource gain perspective. *International Journal of Human Resource Management*, 1–29. <https://doi.org/10.1080/09585192.2022.2064718>
- 3) Bartůšková, S., & Slezák, L. Československo-bulharské kulturní vztahy: tradice a perspektivy bádání : Mezinárodní vědecká konference Brno 25.-28. 4. 1989, ČSAV-Ústav slavistiky : Sborník příspěvků. editorka Sylva Bartůšková; úvod Lubomír Slezák. Ústav slavistiky ČSAV.
- 4) Bayraktar, S. (2019). A diary study of expatriate adjustment: Collaborative mechanisms of social support. *International Journal of Cross Cultural Management*, 19(1), 47–70. <https://doi.org/10.1177/1470595819836688>
- 5) Bedrnová, E., & Nový, I. (2007). *Psychologie a sociologie řízení*. Management Press.
- 6) Bennett, P. (2021). Sequential Cross-Cultural Training a Blended and Hybrid Training for Expatriates: An Exploratory Study. *International Journal of Research in Engineering, Science and Management*, 4(8), 61–64. <https://journals.resaim.com/ijresm/article/view/1180>
- 7) Castles, S., & Miller, M. J. (2009). *The Age of Migration: International Population Movements in the Modern World*. The Guilford Press,
- 8) Český statistický úřad (2019). České podniky se stále více opírají o cizince – tisková zpráva. ČSÚ. <https://www.czso.cz/csu/czso/ceske-podniky-se-stale-vice-opiraji-o-cizince>
- 9) Drbohlav, D. (2011). Imigrace a integrace cizinců v Česku: Několik zastavení na cestě země v její migrační proměně z Davida na téměř Goliáše. *Geografie*.

- Sborník České Geografické Společnosti*, 116(4), 401–421.
<https://doi.org/10.37040/geografie2011116040401>
- 10) Expat Insider. (2021). *Czechia: One of the Best Countries for Working Abroad*. InterNations. <https://www.internations.org/expat-insider/2021/czechia-40127>
 - 11) EFPA (2005). Etický metakodex. European Federation of Psychologists' Associations. http://www.europsy.cz/dokumenty/Metakodex_EFPA_2005.pdf
 - 12) Eurostat (2000) Push and pull factors of international migration. *Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities*. <https://www.nidi.nl/shared/content/output/2000/eurostat-2000-theme1-pushpull.pdf>
 - 13) Fechter, A. (2016). *Transnational Lives*. <https://doi.org/10.4324/9781315549828>
 - 14) Froese, F.J. & Peltokorpi, V. (2013). Organizational expatriates and self-initiated expatriates: differences in cross-cultural adjustment and job satisfaction. *International Journal of Human Resource Management*, 24(10), pp. 1953—1967.
 - 15) Guttormsen, D. S. A., & Francesco, A. M. (2019). Status and success. *Journal of Global Mobility*, 7(4), 364–380. <https://doi.org/10.1108/jgm-02-2019-0016>
 - 16) Han, Y., Sears, G. J., Darr, W., & Wang, Y. (2022). Facilitating Cross-Cultural Adaptation: A Meta-Analytic Review of Dispositional Predictors of Expatriate Adjustment. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 53(9), 1054–1096. <https://doi.org/10.1177/00220221221109559>
 - 17) Havránek, B, Říha, O, Urban, Z, Havránková, R. (1963). Československo – bulharské vztahy v zrcadle staletí. NČSAV.
 - 18) Hejl, F. (1990). Bulharští studenti na brněnských vysokých školách po roce 1945.
 - 19) Hendl, J. (2016). Kvalitativní výzkum: základní teorie, metody a aplikace.
 - 20) Hennings, J. A. (2020). Phenomenological Study on Lived Experiences of Assigned Expatriates. *Social Science Research Network*. <https://doi.org/10.2139/ssrn.3874680>

- 21) Hrdličková, L. (2008). Pohled Američanů na českou společnost. In *Etnické komunity v kulturním kontextu*. (53-81). Ermat
- 22) Chang, Y., Chen, H., & Chau, M. (2023). Is There No Place Like Home? Expatriates' Locus of Control Personality, Self-efficacy, Cross-cultural Adjustment, and Organizational Support for Expatriate Career. *International Journal of Intercultural Relations*, 93, 101761. <https://doi.org/10.1016/j.ijintrel.2023.101761>
- 23) Койчева, В. 1990: – In: Sylva Bartůšková (ed.): Československo-bulharské kulturní vztahy: tradice a perspektivy bádání. (sborník příspěvků z mezinrodní vědecké konference v Brně 25. - 28. 4. 1989) Brno: Ústav slavistiky ČSAV: 375-384.
- 24) Koubek, J. (2015). Řízení lidských zdrojů: základy moderní personalistiky. Management Press.
- 25) La Strada (2014). Analýza informovanosti a potřeb bulharů a bulharek v oblasti pracovní migrace. MPSV ČR.
- 26) Lo, F., & Nguyen, T. H. A. (2023). Cross-cultural adjustment and training on international expatriates' performance. *Technological Forecasting and Social Change*, 188, 122294. <https://doi.org/10.1016/j.techfore.2022.122294>
- 27) Luthra, R. R., Platt, L., & Salamońska, J. (2018). Types of Migration: The Motivations, Composition, and Early Integration Patterns of “New Migrants” in Europe. *International Migration Review*, 52(2), 368–403. <https://doi.org/10.1111/imre.12293>
- 28) Miovský, M. (2006). Kvalitativní přístup a metody v psychologickém výzkumu.
- 29) Moravcová, M. (1990). Počátky působení bulharských zahradníků v českých zemích. In: *Les Études balkaniques tchécoslovaques*. Česká národopisná společnost
- 30) Minkovová, B. (2018). Migrační příběhy Bulharů v ČR: K otázce identity. Univerzita Karlova v Praze Fakulta humanitních studií Bakalářská práce

- 31) Müller, A. K. (2016). The digital nomad: Buzzword or research category? *Transnational Social Review*, 6(3), 344–348. <https://doi.org/10.1080/21931674.2016.1229930>
- 32) Nash, K. (leden, 2017). *The difference between an expat and an immigrant? Semantics*. BBC Worklife. <https://www.bbc.com/worklife/article/20170119-who-should-be-called-an-expat>
- 33) Okpara, J. O., Kabongo, J. D., & Lau, W. S. (2021). Effects of predeparture and postarrival cross-cultural trainings on expatriates adjustment: A study of Chinese expatriates in Nigeria. *Thunderbird International Business Review*, 63(2), 115–130. <https://doi.org/10.1002/tie.22185>
- 34) Panda, M., Pradhan, R. K., & Singh, S. (2022). What makes organization-assigned expatriates perform in the host country? A moderated mediation analysis in the India-China context. *Journal of Business Research*, 142, 663–673. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2022.01.010>
- 35) Pelikán, J. (1992). Jednání o nábore bulharských zemědělských dělníků na práci v Československu
- 36) Peltokorpi, V., & Zhang, L. (2022). Host country culture and language identification, and their workplace manifestations: A study on corporate expatriates in China and Japan. *Journal of International Management*, 28(3), 100926. <https://doi.org/10.1016/j.intman.2022.100926>
- 37) Penčev, V. (2005). Вългарите в словашка среда – етнокултурни кодове на взаимодействията.
- 38) Petráš, R. (2009). Menšiny a právo České republiky. Auditorium.
- 39) Řiháček, T., Čermák, I., & Hytych, R. (2013). Kvalitativní analýza textů: čtyři přístupy.
- 40) Smith, J. A., Flowers, P., & Larkin, M. (2021). *Interpretative Phenomenological Analysis: Theory, Method and Research*. Sage Publications Limited.

- 41) Sousa, C., & Gonçalves, G. (2017). Expatriates and non-expatriates: Effects of cultural intelligence and multicultural personality on passion for work and satisfaction with life. *Psychological Thought*, 10(1), 90–108. <https://doi.org/10.5964/psyct.v10i1.197>
- 42) Suutari, V., & Brewster, C. (2000). Making their own way: international experience through self-initiated foreign assignments. *Journal of World Business*, 35(4), 417–436. [https://doi.org/10.1016/s1090-9516\(00\)00046-8](https://doi.org/10.1016/s1090-9516(00)00046-8)
- 43) Trexima (2019a). Zaměstnávání cizinců v ČR – analytická studie dopadu ekonomické migrace na ekonomický vývoj ČR. Svaz průmyslu a dopravy ČR
- 44) Trexima (2019b). Zaměstnávání cizinců v ČR – aktuální trendy a výzvy. Svaz průmyslu a dopravy ČR
- 45) Trexima (2020). Analytická studie agentur práce a využívání agenturního zaměstnávání v ČR. Svaz průmyslu a dopravy ČR.
- 46) Uherek, Z. (2007). GEOGRAFIE - SBORNIK CESKE GEOGRAFICKE SPOLECNOSTI

PŘÍLOHY

Seznam příloh:

1. Abstrakt diplomové práce v českém jazyce
2. Abstrakt diplomové práce v anglickém jazyce
3. Průvodní dopis účastníkům v bulharském jazyce
4. Průvodní dopis účastníkům v českém jazyce
5. Překlad otázek pro interview
6. Ukázka transkriptu interview
7. Ukázka překladu interview
8. Fotografie zachycující život bulharských zahradníků

Příloha č. 1: Abstrakt diplomové práce v českém jazyce

ABSTRAKT DIPLOMOVÉ PRÁCE

Název práce: Zkušenost bulharských expatů s pracovní adaptací v ČR

Autor práce: Sandra Hlubková

Vedoucí práce: doc. PhDr. Matuš Šucha, Ph.D.

Počet stran a znaků: 67 stran, 113 099 znaků

Počet příloh: 8

Počet titulů použité literatury: 46

Abstrakt:

Cílem diplomové práce byl kvalitativní vhled do zkušeností bulharských expatů s pracovní adaptací v ČR, souvisejících faktorů a možných doporučení pro usnadnění adaptačního procesu a předání přínosných informací o pracovní adaptaci expatů osobám rozhodnutým vyjet za prací do zahraničí, expatům zaměstnaným v ČR, zaměstnavatelům zahraničních pracovníků a každému, kdo se o problematiku zajímá. Za pomoci interpretativní fenomenologické analýzy, která patří do kvalitativního metodologického přístupu jsme těchto cílů dosáhli. Metodou tvorby dat je polostrukturované interview v bulharském jazyce. Náš výzkumný soubor tvořilo 7 bulharských expatů pracujících v ČR. Na základě naší analýzy jsme pak identifikovali celkem 24 vynořujících se kategorií, které byly použity pro zamýšlení se nad prožitou zkušeností bulharských expatů České republiky.

Klíčová slova: expatriot, pracovní adaptace, Bulharsko, Česká republika

Příloha č. 2: Abstrakt diplomové práce v anglickém jazyce

ABSTRACT OF THESIS

Title: Experience of bulgarian expatriates with work adjustment in Czechia

Author: Sandra Hlubková

Supervisor: doc. PhDr. Matúš Šucha, Ph.D.

Number of pages and characters: 67 pages, 113 099 characters

Number of appendices: 8

Number of references: 46

Abstract:

The aim of the thesis was to provide a qualitative insight into the experience of Bulgarian expats with work adaptation in the Czech Republic, related factors and possible recommendations to facilitate the adaptation process and to provide useful information on expatriate work adaptation to people who are willing to go abroad for work, expats employed in the Czech Republic, employers of foreign workers and anyone interested in the issue. Using interpretative phenomenological analysis, which belongs to a qualitative methodological approach, we have achieved these goals. The method of data production is semi-structured interview in Bulgarian language. Our research sample consisted of 7 Bulgarian expats working in the Czech Republic. Based on our analysis, we then identified a total of 24 emerging categories that were used to reflect on the lived experience of Bulgarian expats in the Czech Republic.

Key words: expatriate, work-adjustment, Bulgaria, Czechia

Пříloha č. 3: Průvodní dopis účastníkům v bulharském jazyce

Проучване, фокусирано върху опита на
„експати“ с адаптация към работа в Чешката
република
Интервю със служители на трудова агенци

Здравейте,

Обръщам се към Вас с молба за съдействие при реализиране на изследване като част от моята дипломна работа.

Казвам се Сандра и уча трета година психология в университета Палацки в Оломоуц. Целта на моята дипломна работа е да опиша опита на "експатите" с адаптирането към работа в Чехия. „Експат“ е лице, което временно живее и работи законно извън своята страната .

Резултатите от това изследване могат да послужат за улесняване и подобряване на процеса на трудова адаптация на „експатите“ в Чехия.

Участието в изследването е **доброволно и анонимно** – участникът има право да прекрати участието си по всяко време на интервюто. Информацията, предоставена по време на интервюто, е само за целите на това проучване. С устно съгласие в началото на разговора, вие одобрявате обработването на вашите лични данни (това означава - запис, събиране, анализ, съхранение, сортиране, обработка и предаване) в съответствие със закона 101/2000 сб., относно защитата на личните данни.

Интервюто се състои от приблизително 8 въпроса, които са изброени по-долу. Ако въпросът е неясен, помолете интервюиращия за обяснение. Отговорете на въпросите открито и искрено, няма верни или грешни отговори.

1. Какъв е вашият опит с адаптирането към работа в Чехия?
2. Защо решихте да търсите работа в чужбина?
3. Как ви беше предоставена информацията, свързана с работния дневен ред, условията, изискванията и как това повлия на адаптирането ви към работата?
4. Как бихте оценили подхода на ключови участници (мениджър Човешки ресурси, координатор, отдел персонал, преводач...) в процеса на вашата адаптация и как ви се отрази този подход?
5. Как протече вашата социална интеграция в трудовия колектив и как различните социални взаимодействия повлияха на адаптацията ви към работата?
6. Каква роля изигра вашият различен културен контекст в трудовата адаптация?
7. Какви фактори повлияха на адаптацията ви към работа?
8. Какво мислите, че би помогнало на "експатите" да улесни процеса на адаптация?

Ако имате някакви коментари относно интервюто или желаете да поискате изпращане на резултатите от изследването, можете да се свържете с мен по имейл: sandra.hlubkova@gmail.com

Благодаря ви предварително за участието!

Sandra Hlubková



Příloha č. 4: Průvodní dopis účastníkům v českém jazyce

Kvalitativní studie zaměřená na zkušenost „expatů“ s adaptací na práci v ČR

Rozhovor se zaměstnanci personální agentury

Dobrý den,
obracím se na Vás s žádostí o spolupráci při realizaci výzkumné studie v rámci mé bakalářské práce. Jmenuji se Sandra Hlubková a třetím rokem studuji psychologii na Univerzitě Palackého v Olomouci. Cílem mé bakalářské práce je popsat zkušenost „expatů“ s adaptací na práci v České republice. „Expat“ je osoba dočasně legálně žijící a pracující mimo zemi svého původu.

Výstupy tohoto výzkumu mohou posloužit k usnadnění procesu pracovní adaptace „expatů“ v ČR.

Účast ve výzkumu je **dobrovolná** a **anonymní** – účastník má právo kdykoliv v průběhu rozhovoru svou účast ukončit. Informace poskytnuté během rozhovoru slouží pouze záměru této studie. Ústním souhlasem na začátku rozhovoru schvalujete zpracování Vašich osobních údajů (tím se rozumí zejména záznam, shromažďování, analyzování, uchovávání, třídění, zpracovávání a předávání) dle zákona č. 101/2000 Sb., o ochraně osobních údajů.

Rozhovor obsahuje zhruba 8 otázek, které jsou uvedeny níže. Pokud by byla otázka položena nejasně, řekněte si tazateli o její vysvětlení. Na otázky odpovídejte upřímně a pravdivě, neexistují správné a špatné odpovědi.

1. Jaká je Vaše zkušenost s adaptací na práci v ČR?
2. Proč jste se rozhodl/a hledat práci v zahraničí?
3. Jakým způsobem Vám byly předány informace spojené s pracovní agendou a jaký měl tento způsob vliv na Vaši pracovní adaptaci?
4. Jak byste zhodnotil/a přístup klíčových aktérů (HR manažer, koordinátor, personální oddělení...) v procesu Vaší adaptace a jak Vás tento přístup ovlivnil?
5. Jak probíhalo Vaše sociální začlenění do týmu a jak různé sociální interakce ovlivnily Vaši pracovní adaptaci?
6. Jakou roli hrál Váš odlišný kulturní kontext v rámci pracovní adaptace?
7. Jaké faktory ovlivnily Vaši adaptaci na práci?
8. Co by podle Vás pomohlo „expatům“ k usnadnění jejich adaptačního procesu?

Pokud máte k rozhovoru jakékoliv komentáře nebo byste chtěl/chtěla požádat o zaslání výsledků výzkumu, můžete mě kontaktovat přes e-mail: sandra.hlubkova@gmail.com

Předem děkuji za Vaši účast!

Sandra Hlubková



KATEDRA
PSYCHOLOGIE
FILozOFICKÉ FAKULTY UP

Příloha č. 5: Překlad otázek pro interview

Jaká je Vaše zkušenost s pracovní adaptací v ČR?

Какъв е вашият опит с трудовата адаптация в Чехия?

Jak jste spokojen/a v práci?

Доволни ли сте от работата си?

Popište třemi slovy Vaši zkušenost s pracovní adaptací v ČR a vysvětlete.

Опишете с три думи своя опит с трудовата адаптация в Чехия и пояснете.

Cítíte se zadapťován/a na svou práci? Jak jste to poznal/la?

Чувствате ли се адаптиран към работата си? Как разбрахте?

Pokud se necítíte zadapťován/a na svou práci, co by Vám aktuálně k zadapťování pomohlo?

Ако не се чувствате адаптирани към работата си, какво би ви помогнало в момента да се адаптирате?

Které Vaše osobnostní charakteristiky Vám umožnily/ ztížily adaptaci?

Кои от вашите личностни характеристики ви затрудниха/ помогнаха да се адаптирате?

И как?

Které vnější faktory ovlivnily pozitivně/ negativně Vaši adaptaci na práci?

Кои външни фактори повлияха негативно/ положително на вашата адаптация към работа? И как?

Jak byste zhodnotil/a přístup klíčových aktérů (HR manažer, koordinátor, personální oddělení...) v procesu Vaší adaptace a jak Vás tento přístup ovlivnil?

Как бихте оценили подхода на ключовите участници (мениджър човешки ресурси, координатор, отдел персонал...) в процеса на вашата адаптация и как този подход ви е повлиял?

Pracoval/a jste již dříve v zahraničí? Jak dlouho, kde, jak to ovlivnilo Vaši adaptaci na současnou práci?

Работили ли сте в чужбина преди? Колко дълго, къде и как се отрази това на адаптацията ви към настоящата ви работа?

Proč jste se rozhodl/a hledat práci v zahraničí?

Защо решихте да търсите работа в чужбина?

Jak jste se dozvěděl/a o práci v ČR a proč jste si vybral/a práci právě v ČR?

Как разбрахте за работа в Чехия и защо избрахте да работите тук?

Proč jste se rozhodl/a jít cestou personální agentury práce? Jak toto rozhodnutí ovlivnilo Vaši pracovní adaptaci?

Защо решихте да започнете с агенция за подбор на персонал? Как се отрази това решение на адаптацията ви към работата?

Jakým způsobem Vám byly předány informace spojené s pracovní agendou a jaký měl tento způsob vliv na Vaši pracovní adaptaci?

По какъв начин ви беше дадена информация, свързана с работата, условията и как това повлия на вашата работна адаптация тук?

Obdržel/a jste informace o pracovní adaptaci? Pokud ano, jaké? A jak ovlivnily Vaši pracovní adaptaci?

Получихте ли информация за трудова адаптация? Ако да, какъв вид? И как са се отразили на адаптацията ви към работата?

Jak probíhalo Vaše sociální začlenění do týmu a jak různé sociální interakce ovlivnily Vaši pracovní adaptaci?

Каква беше вашата социална интеграция в екипа и как различните социални взаимодействия повлияха на адаптацията ви към работата?

Cítíte se být členem/ členkou týmu? Jak jste to poznal/la?

Чувствате ли се като член на екипа? Как го разбрахте?

Kdo a jak Vám pomohl/a se začleněním do týmu?

Кой и как ви помогна да се интегрирате в екипа?

Jakou roli hrál Váš odlišný kulturní kontext (jiná kultura, jazyk...) v rámci pracovní adaptace?

Каква роля изигра вашият различен културен контекст (различна култура, език...) в рамките на трудовата адаптация?

Co by podle Vás pomohlo „expatům“ k usnadnění jejich adaptačního procesu (od doby před odjezdem až doteď)?

Какво мислите, че би помогнало на „експатите“ да се улесни процеса на адаптация (от времето им преди заминаването, пристигането и след това)?

Jaké podle Vás musí mít člověk předpoklady pro dobrou adaptaci na práci v zahraničí?

Какви предпоставки трябва да има човек, за да се адаптира добре за работа в чужбина според Вас?

Jaké změny byste navrhl/a ke zlepšení pracovní adaptace „expatů“? Proč?

Какви промени и какво бихте предложили за подобряване на трудовата адаптация на „експатите“? Защо?

Jakou radu byste dal/a lidem, kteří chtějí vycestovat za prací do zahraničí?

Какъв съвет бихте дали на хората, които искат да пътуват в чужбина по работа?

SOCIODEMOGRAFICKÉ ÚDAJE:	СОЦИОДЕМОГРАФСКИ ДАННИ:
Přezdívkа pracovníka:	Прякор на работника:
Pohlaví:	Пол:
Věk:	Възраст:
Stav:	Семейно положение:
Vzdělání:	Образование:
Doba strávená v ČR:	Време прекарано в Чехия:
Pracovní pozice při příjezdu:	Работна позиция при пристигане:
Současná pracovní pozice:	Актуална длъжност:
Předchozí zkušenost s prací v zahraničí:	Предишен опит в работа в чужбина:

Příloha č. 6: Ukázka transkriptu interview

C: Какъв е Вашият опит с трудовата адаптация в Чехия?

5: Тъй като съм работил и в Англия, нямам кой знае какъв проблем с адаптацията. То зависи малко или много и от самия човек. Има хора, които по-лесно се адаптират и такива, които по—трудно. Аз съм нямал проблеми.

C: Доволен ли сте от работата тук?

5: Попринцип да, доволен съм, нямам никакви оплаквания, нито от работата, нито от хората.

C: Опишете с три думи своя опит с трудовата адаптация в Чехия.

5: Като доход ми беше по-трудно, защото не знаех езика. Сега с течение на времето го понаучих. Като всяко начало и това беше трудно. Стига човек да има желание, се научава. В началото питаш „Какво е това? Как се казва на чешки?“

C: Сега чувствате ли се адаптиран към работата си?

5: Мога да кажа да. Владея и езика поне на 80%. Добре съм с квартирата, работата и хората около мен.

C: Как разбрахте, че сте адаптиран?

5: Когато започнах да разбирам чехи, които слушам да си говорят. Вече знаех за какво става въпрос. В началото не ги разбирах и се чудех какво си говорят. Вече се справям и в магазините и банките. В повечето случаи вече нямам нужда от преводач. С течението на времето свикваш с езика и начина на живот на хората тук.

C: А как разбрахте, че сте адаптиран в самата работа?

5: Както във всяка работа началото е трудно, изисква повече усилия. С времето започваш да правиш нещата „със затворени очи“, знаеш кое къде се намира, кой как работи. Колкото повече пъти повтаряш едно нещо, толкова по-лесно става то.

Příloha č. 7: Ukázka překladu interview

S: Jaká je vaše zkušenost s pracovní adaptací v ČR?

E: Pracoval jsem v Anglii, a proto jsem neměl problém s adaptací. Záleží vlastně na tom, jaký člověk je. Někdo se adaptuje rychleji, někdo pomaleji. Já jsem problémy neměl.

S: Jste spokojen v práci?

E: Ano, jsem spokojený. Nemám žádné připomínky, co se týče kolegů ani práce.

S: Popište třemi slovy vaši pracovní zkušenost s adaptací v ČR a vysvětlete.

E: Když jsem začínal, bylo to těžké, jelikož jsem neuměl jazyk. Časem jsem se ho naučil.

Jako každý začátek to bylo takové složitější, ale když člověk chce, tak se dá všechno naučit.

Na začátku se pořád ptáš, jak se, čemu říká česky.

S: Cítíte se zadaptovaný na svou práci?

E: Můžu říct, že ano. Z 80% ovládám jazyk. Jsem spokojený s ubytováním, prací a lidmi kolem sebe.

S: Jak jste zjistil, že jste se adaptoval?

E: Když jsem začal více komunikovat, uměl jsem se vyjadřovat a rozuměl co mi říkají. Ze začátku jsem moc nerozuměl. Dokážu si sám poradit v obchodě, bance, ve většině případů už nepotřebuji tlumočnicka. Časem, když se naučíš jazyk si více zvykneš na život a lidi kolem sebe.

S: Jak jste pocítil, že už jste člen týmu?

E: Začátky jsou náročné a vyžadují více úsilí. Časem děláš věci úplně lehce a rychle a v práci se vyznáš. Jak jednu věc opakuješ víckrát, tak ji ovládaš lépe.

Příloha č. 8: Fotografie zachycující život bulharských zahradníků (vlastní archiv)



Obrázek 1: Bulharský zahradník na Kostelním náměstí v Ostravě, 1972



Obrázek 2: Ostravská tržnice, prodejci byli z velké části bulharští zahradníci, 1971



Obrázek 3: Bulharští zahradníci na výletě po Čechách, 1970



Obrázek 4: Komunita bulharských zahradníků tráví volno na zájezdě, 1969



Obrázek 5: Jaro, příprava na začátek sezóny



Obrázek 6: Bulharským zahradníkům vypomáhali brigádnice z Česka, 1962



Obrázek 7: Podzimní prodej zeleniny na Kostelní náměstí v Ostravě



Obrázek 8: Podzimní prodej zeleniny na Kostelní náměstí v Ostravě



Obrázek 9: Příprava pařenišť v zahradnictví v Ostravě-Hrušově



Obrázek 10: Bulharští zahradníci prodávají své zboží i v okolních menších městech