

UNIVERZITA PALACKÉHO V OLOMOUCI

FILOZOFICKÁ FAKULTA

KATEDRA SOCIOLOGIE, ANDRAGOGIKY A KULTURNÍ
ANTROPOLOGIE

NÁZEV PRÁCE: PRACOVNÍ ADAPTACE CIZINCŮ

Bakalářská práce

Obor studia: Andragogika v profilaci na personální management

Autor: Jitka Hansgutová, DiS.

Vedoucí práce: doc. Mgr. Jana Poláchová Vašátková, Ph.D.

Olomouc 2022

Čestné prohlášení

Prohlašuji, že jsem bakalářskou práci na téma „*Pracovní adaptace cizinců v organizaci XY*“ vypracoval(a) samostatně a uvedl(a) v ní veškerou literaturu a ostatní zdroje, které jsem použil(a).

V Olomouci dne

Podpis

Poděkování

Ráda bych toto poděkování věnovala vedoucí práce paní doc. Mgr. Janě Polákové Vašátkové, Ph.D. za její profesionální přístup k vedení mé diplomové práce. Vážím si její práce a děkuji za veškeré rady, které mi byly během práce poskytnuty.

Anotace

Jméno a příjmení:	<i>Jitka Hansgutová, DiS.</i>
Katedra:	Katedra sociologie, andragogiky a kulturní antropologie
Obor studia:	<i>Andragogika v profilaci na personální management.</i>
Obor obhajoby práce:	<i>andragogika v profilaci na personální management</i>
Vedoucí práce:	<i>doc. Mgr. Jana Poláchová Vašátková, Ph.D.</i>
Rok obhajoby:	2022

Název práce:	PRACOVNÍ ADAPTACE CIZINCŮ
Anotace práce:	<p>Cílem bakalářské práce je analyzovat pracovní adaptaci se zaměřením na cizince, a následně s oporou o data získaná z konkrétního pracoviště, charakterizovat specifika adaptačního procesu u této skupiny zaměstnanců a interpretovat získaná data. Práce je rozdělena na čtyři kapitoly: organizace, adaptace, metodika a výsledky výzkumu.</p> <p>Cílem výzkumu je porozumění procesu pracovní adaptace cizinců. Případem je jev adaptace cizinců, který zkoumá jejich osobní a pracovní adaptaci. K výzkumu je použita intrisitní případová studie. Data budou sbírána ze tří zdrojů: rozhovor s cizinci, rozhovor s představitelem vedení a analýza dokumentů. Cizinci odpoví na otázky profesionálního růstu, pracovní motivace, rozdílu mezi prací v ČR a zahraničí, na průběh adaptačního procesu a jazykové a kulturní rozdíly. Představitel vedení poskytne odpovědi na to, proč zaměstnává cizince, jakým způsobem je hledá, jaký přínos mají na katedře, jak je nastavený adaptační proces a jak si představuje adaptaci cizinců. Analýza dokumentů upřesní počty cizinců. Výsledky výzkumu jsou uvedeny v samostatné kapitole.</p>
Klíčová slova:	adaptace, cizinec, jazyk, kultura, organizace

Title of Thesis:	A job adaptation of foreigners
Annotation:	<p>Bachelor's thesis of a job adaptation of foreigners is focused on working adaptation of foreigners. The main aim of this thesis is to analyze working adaptation focused on foreigners and to define the specifics of the adaptation process according to aimed data from a particular workplace and interpret the obtained data.</p> <p>The thesis is divided into four chapters: organization, adaptation, methodology, and results of an experiment. The aim of the research is to understand working adaptation of foreigners. The case is the phenomenon of adaptation of foreigners, which examines foreigners' personal and working adaptation. An intrisity case study is used to reach the results. The data are collected from three sources: an interview with foreigners, an interview with the management representative, analysis of documents. A few foreigners answer questions about their working adaptation and the results are mentioned in this thesis. The topics are reasons for working in a foreign country, professional growth, the difference between working in the Czech Republic and the country of their origin, rules at work, work motivation, and cultural and language differences. The management representative will answer questions about why he employs foreigners, how he seeks them, how works the adaptation process and how he imagines an adaptation of foreigners. Analysis of documents will specify the numbers of foreigners. The research results are presented in an individual chapter.</p>
Keywords:	an adaptation, a culture, a foreigner, a language, an organization
Názvy příloh vázaných v práci:	<p>Příloha 1: Celkový počet cizinců</p> <p>Příloha 2: Celkový počet cizinců podle regionů</p> <p>Příloha 3: Obyvatelstvo podle státního občanství</p>

	Příloha 4: Témata a otázky pro cizince AJ Příloha 5: Témata a otázky pro cizince ČJ
Počet literatury a zdrojů:	43
Rozsah práce:	50 s. (83 545 znaků s mezerami)

Obsah

Úvod.....	8
1 Organizace.....	9
1.1 Vysokoškolské organizace	10
1.2 Kultura v organizaci.....	11
1.3 Cizinec v organizaci	13
1.4 Pracovní místo v organizaci.....	14
2 Adaptace.....	15
2.1 Pracovní adaptace	16
2.2 Rozdělení adaptace, adaptační vlivy	18
3 Metodika výzkumu.....	19
3.1 Místo výzkumu.....	20
3.2 Výběr cizinců pro výzkum.....	22
3.3 Analýza výzkumu s Petrem.....	23
3.4 Analýza výzkumu s Karlem	25
3.5 Analýza rozhovoru představitele vedení	27
3.6 Analýza dokumentů	28
4 Výsledky výzkumu.....	31
Závěr	34
Seznam použitých zdrojů.....	37
Seznam tabulek a grafů	41
Seznam příloh	41

*„Cesta od teorie k výzkumu je dlouhá
a musíme se snažit, aby nebyla příliš klikatá“*

Miroslav Disman

Úvod

Globalizací a stálým propojováním světa dochází k tomu, že lidé více a více cestují nejen pro radost, ale i za prací. Existují nadnárodní společnosti, které mají zaměstnance napříč světem. To, co dříve nebylo možné, je dnes i díky internetovým médiím téměř samozřejmostí. Členstvím České republiky (dále ČR) v Evropské unii (dále EU) si stále udržujeme místo, které je zajímavé nejen pro cizince, kteří do naší země cestují, ale také pro cizince, kteří u nás chtějí pracovat. Už na některých středních školách dochází k prvním výměnným pobytům českých studentů se zahraničními. Dalším místem, kde se setkávají a spolupracují čeští občané s cizinci, je vysokoškolské studium nebo zaměstnání. Cizinci mohou být zaměstnání ve své zemi a do ČR dojíždět na dočasnou spolupráci nebo mohou mít krátkodobé, dlouhodobé případně trvalé zaměstnání v ČR.

Trend zaměstnávání osob ze zahraničí stále roste, jedním z mnoha důvodů zaměstnávání cizinců může například být nedostatek kvalifikovaných pracovníků v daném oboru. Výzkum vedený ČSÚ¹ uvádí, že od roku 2004 do 2019 se počet cizinců bez azylantů z původního počtu 254 294 zvýšil téměř dva a půl krát, na 593 366 cizinců, jak je vidět v Příloze č. 1. Přímou v Olomouci, kde vznikla tato bakalářská práce, je vidět v podrobné příloze regionů (Příloha č. 2), že zde v roce 2004 bylo 3 082 cizinců a jejich počet se v roce 2019 téměř zdvojnásobil. V roce 2020 bylo v Olomouci zaměstnáno 7 458 cizinců, zatímco v roce 2004 jich bylo zaměstnáno pouze 1 666 (ČSÚ

¹ ČSÚ – Český statistický úřad

2021, Zaměstnaní cizinci). Během sčítání lidu (ČSÚ 2022, Sčítání lidu), které proběhlo v ČR v roce 2021 bylo zjištěno, že na území republiky trvale žije 490 438 osob s cizím státním občanstvím. Konkrétně v Olomouckém kraji jich je 10 431 (Příloha č. 3).

Cílem této práce je analyzovat pracovní adaptaci se zaměřením na cizince, a následně s oporou o data získaná z konkrétního pracoviště, charakterizovat specifika adaptačního procesu u této skupiny zaměstnanců a interpretovat získaná data. Bakalářská práce je rozdělena na čtyři kapitoly. V teoretické části jsou vysvětleny pojmy organizace a adaptace. První kapitola popisuje organizaci, pojednává o její kultuře, specifikuje cizince a pracovní místo v organizaci. Druhá kapitola vysvětluje pojem adaptace, pracovní adaptace a zabývá se jejím rozdělením a adaptačními vlivy. Kapitola metodika výzkumu zahrnuje empirický výzkum pomocí intrisitní případové studie, popis místa výzkumu, rozhovory s cizinci, představitelem vedení a analýzu dokumentů. Výsledky výzkumu jsou zpracovány v samostatné kapitole.

1 Organizace

Organizace představuje systém, který se vyznačuje určitou vnitřní strukturou a vztahy mezi jednotlivými prvky struktury, proto se jedná o otevřený systém, protože funguje i v závislosti na vnějším prostředí (Gigalová, 2013, s. 12). Autoři Nový, Surynek a kolektiv definují organizaci jako celistvý sociální útvar, ve kterém se jednotlivé části vzájemně doplňují a jsou spojovány s jejich významem pro celek. Zdůrazňují, že organizace vztahů ve skupině není stanovena pouze technologickými a technickými skutečnostmi, nýbrž vzniká spontánně dle dispozic členů (Nový, Surynek a kol. 2006, s. 114). Organizace můžeme rozdělit na ziskové a neziskové. Nezisková organizace je charakterizovaná tím, že *„nevytváří zisk určený k přerozdělení mezi své vlastníky, správce nebo zakladatele. Zisk vytvářet může, ale musí jej vložit zpět do rozvoje organizace, plnění jejích cílů nebo úhradě ztrát z minulých období.“* (Šedivý,

Medlíková, 2017, s. 145) Organizace také klade důraz na formální vztahy mezi lidmi, které jsou vyjádřeny pravidly a normami dané organizace a reflektovány v organizační struktuře. Reflektují se tím Weberovské představy o dokonalé byrokracii, a pracovní místa jsou jasně definována (Bělohlávek, 1996, s. 100). Existují různé organizační struktury, přičemž např. široká organizační struktura má malý počet vedoucích funkcí a velký počet podřízených. Dělbá práce, která vychází z funkční specializace s vymezením úkolů, přesně definovaná hierarchie práv a povinností jednotlivců, striktní dodržování pravidel, vedoucí řídící neosobně a spravedlivě své podřízené na základě objektivních pravidel a postojů, nutnost dodržování pravidel a práce jako služba, tak by se dala vyjádřit podstata Webrových doporučení (Kociánová, 2012, s. 43). Autoři Vodáček a Vodáčková zdůrazňují, že významem byrokratického řízení je pevná organizace s jasně deklarovanou a jednoznačnou hierarchií mocí a pořádku. V dnešní době dochází k nezdravé strnulosti, neúměrně rozvinuté administrativě či dlouhodobým jednání (Vodáček, Vodáčková, 2013, s. 22). Důležitým cílem organizací, které mají mezinárodní působnost je hodnotová a kulturní integrace, kdy oblast lidských zdrojů *„se stává integrální součástí strategického plánování, personalisté se účastní na přípravě a řízení procesů změn ve společnosti.“* (Kociánová, 2012, s. 77) Důraz je kladen na úzkou spolupráci personalistů s liniovými manažery a na důležitost personalistů jako takových. Zabezpečování a rozvoj pracovníků, jejich oceňování a vytváření pracovních vztahů jsou obecné cíle, které zajišťují, aby organizace úspěšně plnila své cíle (Kociánová, 2012, s. 81).

1.1 Vysokoškolské organizace

Kultivace vzdělanosti, nezávislá věda a výzkum, umělecká tvorba, péče o kulturní a vzdělanostní rozvoj lidské společnosti a také propojování teorie s praxí to vše patří mezi hlavní poslání vysokoškolské organizace. Organizace, ve které jsem prováděla výzkum, náleží mezi vysoké školy, které jsou dle

zákona č. 111/1998 Sb. charakterizovány jako nejvyšší článek vzdělávací soustavy a zároveň jsou vrcholnými centry vzdělanosti, nezávislého poznání a tvůrčí činnosti, mají klíčovou roli ve vědeckém, kulturním, sociálním a ekonomickém rozvoji společnosti (§ 1 zákon č. 111/1998 Sb.). Vysoké školy mohou být univerzitní nebo neuniverzitní, veřejné, soukromé nebo státní. Veřejné vysoké školy se mohou členit na fakulty, vysokoškolské ústavy, pracoviště pro vzdělávací a tvůrčí činnost, účelová zařízení pro kulturu a sport (§ 22 zákon č. 111/1998 Sb.) Součástí osvěty a prestiže je spolupráce se zahraničím. Studenti mají možnost v rámci studia absolvovat zahraniční stáže. Nejen studenti, ale i zaměstnanci se setkávají se zahraničními kolegy. Pro udržení světového formátu dostávají pracovní příležitost i zahraniční odborníci. Vzdělaný, a především vysoce kvalifikovaný, pracovník je nejcennějším zdrojem pro podnik (Veteška, 2013, s. 13).

1.2 Kultura v organizaci

V každé organizaci vzniká firemní kultura, kterou lze dle Meadovy definice chápat jako soubor naučeného chování, sbírku názorů, zvyků a tradic, která je společná skupině lidí, kteří do společnosti vstupují a je jimi úspěšně osvojená (Brooks, 2003, s. 239). Pokud je na pracovišti zaměstnaný cizinec, začínají se kultury mísit a z firemní kultury se pomalu stává národní kultura. *„Nejzakořeněnější prvek kultury je soubor hodnot ... Tyto hodnoty a předpoklady o fenoménech všeho druhu, včetně těch, které říkají, co je správné a nesprávné a je dobré a špatné se samy projevují v postojích a chováních lidí.“* (Brooks, 2003, s. 239) Autor Hofstede kulturu vnímá jako *„kolektivní programování mysli, které odlišuje členy jedné lidské skupiny od druhé ... kultura v tomto smyslu obsahuje systémy hodnot.“* (Hofstede, 1999, s. 6) Cizinci pocházejí z jiných kultur. Autor Matoušek místo výrazu cizinec používá termín migrant, který označuje člověka, který se přemísťuje s cílem permanentně nebo dlouhodobě žít v jiné zemi, než je země jeho původu, a to po dobu delší než jeden rok (Matoušek,

2008, s. 102). Cizinci jsou jinak vychováváni, mají jiné všeobecně uznávané hodnoty, vyrůstali v jiných podmínkách, a to vše může ovlivnit jejich chování. Brooks tyto podmínky označil jako faktory, které ovlivňují národní kulturu. Jedná se o tyto faktory: jazyk, právní systém, hodnoty, vzdělání politický systém a náboženství (Brooks, 2003, s. 241). Jandourek vysvětluje kulturu jako souhrn životních forem, které doplňují hodnotové představy a životní podmínky obyvatel, které se nacházejí v určitém čase na určitém omezeném úseku (Jandourek, 2007, s. 136). Dle jeho slov se jedná o souhrn postojů v dané společnosti a souhrn vzorců chování v konkrétní sociální skupině bez ohledu na její velikost a trvání. Hofstede soudí, že kultura je vždy kolektivní, protože je sdílená lidmi, kteří žijí nebo žili ve stejném společenském prostředí, a to vždy nebo alespoň z části. Během této doby si kulturu osvojili (Hofstede, 2007, s. 14). Rozdíly kultur se projevují například tím, že vznikají různé symboly a hodnoty, mýty, hrdinové a rituály, které jsou pro danou kulturu typické.

V případě organizace je vymezení kultury chápáno jako soubor norem, které ovlivňují chování všech zaměstnanců (Holá, 2006, s. 10). *„Jde o soustavu přesvědčení a postojů, domněnek a hodnot, jednání a artefaktů, které sdílí skupina lidí...jednání a vztahy lidí i způsoby vykonávání práce v organizaci a lze ji charakterizovat z hlediska hodnot, norem a artefaktů. O hodnoty se dělí skupina lidí a vyjadřuje jimi víru, co se považuje za nejlepší nebo žádané.“* (Dvořáková a kolektiv, 2004, s. 78) Výše uvedení autoři upřesňují důležitost hodnot a norem, které jsou specifické pro jednotlivé skupiny, v tomto případě pro organizaci. V každé organizaci na každém jednotlivém pracovišti je odlišná kultura. Symboly, rituály, hodnoty a normy charakterizují daný kolektiv, který společně tvoří organizaci. Přijímání a zvnitřňování těchto hodnot a norem vytváří obraz dané organizace a čím více jsou normy a hodnoty zvnitřňeny, tím více je organizace stabilnější. Tím, že cizinci přijmou pravidla a normy se postupně adaptují na daném pracovišti.

1.3 Cizinec v organizaci

Kdo je to cizinec? Touto otázkou se zabývá mnoho autorů, například G. Simmel, A. Schutz nebo Z. Bauman. Autorka Radimská se zabývala jejich tezemi a porovnávala je ve svém článku, z kterého plyne, že cizinec představuje jinakost ve společenských vztazích. Nezáleží na tom, jaké je národnosti, rasy ani na jeho životním stylu, připomíná všem, že svět není homogenní, ale že zde vládne různorodost, bez ohledu na historické pokusy tuto odlišnost zlikvidovat (Radimská, 2001, s. 60). Analýzou literatury autorka Radimská ukazuje, že sociologický pohled na cizince se zaměřuje na klíčové otázky, které se ptají na to, jakým způsobem, kdy a kde se setkáváme ve společnosti s cizinci, jakým způsobem vnímají ostatní lidé cizince, jaké postoje a vztahy lidé zaujmají vůči cizincům (Radimská, 2001, s. 64).

Kulturní adaptace je proces, jehož prostřednictvím se příslušníci určité etnické skupiny přizpůsobují kultuře (hodnotám, normám a zvyklostem) jiné, většinou majoritní etnické skupiny. V současnosti je tento proces velmi důležitý v souvislosti se stále vzrůstajícími počty kulturně odlišných skupin přistěhovalců do různých zemí. V ČR je problém kulturní adaptace velmi aktuální, zejména v případě cizinců, kteří se pokoušejí zde získat trvalý pobyt nebo pracovat (Průcha, Veteška, 2012, s. 157).

Cizinec může být osoba, kterou sami neznáme, která nám nerozumí, která není ze stejného místa jako my. V zákoně č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území ČR, je v § 1 definováno, že „*cizincem se rozumí fyzická osoba, která není státním občanem České republiky, včetně občana Evropské unie.*“ Cizinci mohou mít na území ČR krátkodobý pobyt do 90 dnů, nebo dlouhodobý pobyt, který je udělen na základě dlouhodobého víza (nad 90 dnů) anebo dlouhodobý či trvalý pobyt v ČR.

V této práci jsou předmětem výzkumu osoby, které jsou starší 18 let, nejsou státními občany ČR, jsou občany EU nebo jiných cizích států a mají

pracovní povolení a vykonávají závislou práci u zaměstnavatele, v tomto případě v organizaci, kde byl prováděn výzkum. Závislou prací se rozumí práce, která je vykonávána ve vztahu nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance, který jedná jménem zaměstnavatele a osobně vykonává práci dle jeho pokynů. Za tuto práci získává od zaměstnavatele plat nebo mzdu (zákoník práce 262/2006 Sb.). Zaměstnanec je definován jako „fyzická osoba, která se zavázala k výkonu závislé práce v základním pracovněprávním vztahu“. (zákoník práce 262/2006 Sb. § 6) Výše specifikované osoby jsou v této práci obecně považováni za cizince.

1.4 Pracovní místo v organizaci

Personální politika zaměstnavatele většinou zahrnuje proces vybírání pracovníků z hlediska tvorby podnikových výkonů, vytváření optimálních pracovních podmínek a organizace práce, utváření efektivního a motivujícího systému odměňování a zároveň je spojena s plánováním potřeby nových zaměstnanců a se zvyšováním jejich počtu. Zahrnuje také sociální opatření, které je potřeba k podpoře činnosti pracovníků a jejich vazby na organizaci (Mužík, 2000, s. 79). Zaměstnavatel informuje standardním způsobem o vzniku nových pracovních míst. Pracovní místo nebo také pozice je tvořeno souborem úkolů a odpovědnosti, které má osoba na určitém pracovišti, nemění se a je možné jej obsadit různými osobami (Kociánová, 2010 s. 41). Informaci o volných pracovních místech může například zveřejnit na svých webových stránkách, pomocí mediálních prostředků a tak dále. V těchto materiálech podá zaměstnavatel veškeré potřebné informace ohledně pracovního místa, na které hledá zaměstnance, včetně způsobu přijímacího řízení. Nábor pracovníků můžeme rozdělit na interní a externí. Pro definování ideálního profilu kandidáta je naprosto nezbytný popis pracovního místa. Popis pracovního místa je základním kamenem personálního řízení. Organizace si při náboru může definovat požadavky na ideálního kandidáta,

kteře zahrnují pŕedevším jeho odbornost, osobní charakteristiky, dosavadní pracovní zkušenosti a kompetence². Dovednosti a schopnosti kandidáta je možné ověřit během výběrového procesu (Vajner, 2007, s. 13). Na jednotlivá pracovní místa jsou doplněni zaměstnanci dle klasifikace profesí, obsahové náplně, kompetencí a potřeb zaměstnavatele. Klíčovým bodem při rozhodování je *„bilancování mezi oprávněnými nároky na pracovníky v potřebném strukturním členění a možnostmi jejich zajištění.“* (Vodáček, Vodáčková, 2013, s. 108) Cizinec stejně jako český zaměstnanec získá zaměstnání na základě přijímacího řízení na konkrétní pracovní místo, dle požadavku zaměstnavatele.

2 Adaptace

Adaptace je životní proces, který člověka provádí od narození po celý život. Jedná se o specifický proces, v jehož průběhu se člověk *„aktivně vyrovnává se změnami životního prostředí“*. (Rymeš, 1985, s. 19) Adaptace překročila svůj původní význam, který byl v obecné biologii a postupně se začala objevovat i v jiných vědních oborech (Rymeš, 1985). Během životní dráhy dochází k několika adaptacím. Adaptace začínají už v raném věku, nejprve v rámci vlastní rodiny a později v různých sociálních skupinách. Rymeš například adaptace rozděluje na individuální adaptaci, která je proměnlivá a vytváří jednoduché a složité životní situace. Druhovou adaptaci, která souvisí s dědičností a populační adaptaci, která vzniká v průběhu života v daném prostředí. Dále uvádí, že adaptace může probíhat uvnitř sociální skupiny nebo mezi sociální skupinou a vnějším prostředím (Rymeš, 1985). Adaptace z psychologického hlediska *„...zahrnuje přizpůsobení se chování, vnímání, myšlení postojů“* a ze sociologického hlediska *„proces postupného přizpůsobování se člověka sociálním podmínkám...“*. (Hartl, Hartlová, 2010, s. 12)

² Kompetence může znamenat 1. pravomoc, odpovědnost (ang. competence) 2. soubor schopnosti jedince a jeho chování plnit pracovní úkoly (ang. competency)

2.1 Pracovní adaptace

Autor Vajner uvádí, že pracovní adaptace je závěrem výběrového řízení a zároveň začátkem pracovního procesu, adaptaci definuje jako proces, kdy se zaměstnanec přizpůsobí pracovnímu a sociálnímu prostředí (Vajner, 2007, s. 94). Mayerová a Růžička pracovní adaptaci definují jako *„vyrovnávání se jedince s prostředím, ve kterém plní pracovní úkoly. Toto vyrovnávání nelze chápat jako pasivní přijímání vnějších vlivů, ale jako širokou škálu aktivit od úplného přejímání a podřizování se až k úplnému odmítání působících vlivů“*. (Mayerová, Růžička, 2000, s. 74) Dle Bartáka adaptace *„představuje cílově zaměřenou, systematickou podporu, která se poskytuje všem novým zaměstnancům firmy, obvykle v rámci zkušební doby“*. (Barták, 2004, s. 112) V rámci manažerské literatury se Bedrnová s Novým zmiňují o adaptaci obecně a chápou ji jako proces, při kterém se člověk aktivně přizpůsobuje životním podmínkám a jejich změnám. Člověk nepřijímá podmínky, ve kterých žije pasivně, ale pokouší se je přizpůsobit svým potřebám, zájmům, hodnotám nebo cílům (Bedrnová, Nový, 2007, s. 519). Ale také se zabývají adaptací společenskou: *„Adaptace ve společenském procesu práce je procesem vyrovnávání se člověka se skutečností, ve které plní pracovní úkoly. Tento proces probíhá ve dvou základních rovinách – v rovině pracovní adaptace a v rovině sociální adaptace“*. (Bedrnová, Nový, 2007, s. 519)

Adaptace je proces, který trvá dlouhodobě a má odlišné cíle, autor Barták uvádí mezi hlavní cíle potřebu usnadnit, zkvalitnit a zrychlit nováčkovu odbornou a sociální adaptaci, tak aby co nejlépe zvládl nároky a požadavky na svou budoucí pozici, bezproblémově se začlenil do týmu spolupracovníků a perspektivu stabilizace a dalšího odborného, osobního a zkušenostního růstu (Barták, 2004, s. 113). Autoři Mayerová a Růžička uvádí, že každý nový zaměstnanec přichází na nové pracoviště nějak vybaven. Záleží na tom, jak byl na práci připraven. V případě cizinců musíme počítat také s tím, že pocházejí z jiných zemí. Sousední státy mají jiné pracovní podmínky, návyky a

požadavky. Očekávání zaměstnavatele, i zaměstnance se může velmi lišit. Autoři Mayerová, Růžička uvádějí, že adaptace nového zaměstnance není lehká a mohou se objevit problémy. Mezi problémové zdroje řadí například způsob přípravy na povolání. Také to, zda mají odborné školení a průpravu na požadovanou pozici. Zkušenosti a znalosti z předchozích povolání, představy o pracovní pozici a možnosti rozvoje a vysoká očekávání z pracovní pozice (Mayerová, Růžička, 2000).

Adaptační proces také zahrnuje přípravu kolektivu na příchod nového zaměstnance, začleňování nováčka do pracovního prostředí a kolektivu, různá pracovní a odborná školení. Adaptace trvá různě dlouhou dobu, záleží na firmě a pozici na kterou se nováček adaptuje. Zahrnuje celofiremní adaptaci, adaptaci v útvarové jednotce a v konkrétní pracovní pozici. Na adaptaci se podílí personální útvar, přímý nadřízený, tutor (mentor nebo kouč) a vedoucí útvaru případně někteří zaměstnanci (Vajner, 2007, s. 94).

Andragogika vnímá adaptační proces v oblasti řízení lidských zdrojů jako snahu jedince vyrovnat se s novým pracovním prostředím, cílem tohoto procesu je co nejrychlejší zařazení pracovníka, tak aby mohl uplatnit své znalosti, schopnosti a dovednosti (Průcha, Veteška, 2012, s. 16).

Adaptace probíhá na různých stupních vývoje existence a dle Ludvíkové se obecně adaptací organismu rozumí jeho přizpůsobování se měnícím se podmínkám prostředí (Ludvíková, 1975). *„Vedle tohoto pojetí, které zdůrazňuje pasivní aspekt interakce organismu s prostředím, můžeme mluvit o aktivní adaptaci, o tzv, asimilaci. Tím se rozumí, že organismus přizpůsobuje své prostředí sobě samému.“* (Ludvíková, 1975, s. 5) Správně adaptovaný pracovník by měl zvládat nároky, které jsou na něj kladeny, být uznávaný pracovní skupinou, spolupracovat s ní a být spokojen se svou prací (Ludvíková, 1975). Pracovní adaptace zahrnuje také adaptaci jedince vůči kolektivu a kolektivu vůči jedinci. Svým zařazením na pracoviště působí vzájemně na sebe všechny tyto

vlivy. Pokud je cizinec skupinou přijat, pak dochází k pozitivním situacím a adaptuje se na pracovišti, ale může také nastat situace, kdy adaptace cizince trvá dlouho nebo je dokonce skupinou nepřijat. Jedním z nejdůležitějších prvků pracovní adaptace, která při samotné adaptaci pomáhá, je komunikace a jazyk.

2.2 Rozdělení adaptace, adaptační vlivy

Adaptační proces z pohledu pracovníka můžeme rozdělit do několika fází. Fáze přednástupní, což je období před nástupem na nové pracovní místo. Nástupní fáze, která zahrnuje nástup nového pracovníka, očekávání zaměstnavatele a zaměstnance, počátek orientačního období. Integrační fáze, která zahrnuje odborné a sociální integrace. Někteří autoři například Kieser ještě uvádějí fázi plného členství v organizaci (Kociánová, 2010, s. 132).

Nový pracovník se adaptuje na kulturu, vlastní pracovní činnosti a na sociální podmínky v organizaci. Adaptace na organizační kulturu je významný proces, při němž jsou pracovníci integrováni do organizace a jeho cílem je přijetí hodnotového systému, norem a vzorců chování dané organizace. Proces adaptace na organizační kulturu může probíhat formálním nebo neformálním způsobem, hlavním cílem je vnitřní přijetí a osvojení hodnot a norem organizace (Výrost, Slaměník, 1998). Noví zaměstnanci se adaptují na nové pracovní činnosti, režim, osvojují si nové pracovní, profesionální znalosti a dovednosti. U adaptace cizinců je tato část ještě důležitější, protože mnohdy pocházejí z úplně odlišných kultur a je důležité, aby se dobře adaptovali. V případě cizinců je potřeba vnímat při adaptaci také řeč a jazyk, který tvoří nejelementárnější kulturní prvek.

Člověk se během svého života neustále něčemu přizpůsobuje a nějak adaptuje a stále se něčemu učí. Celoživotně prochází animací, což je oduševňování, nikdy nekončící humanizace člověka. Animace dospělého člověka v sobě obsahuje tři základní procesy – proces enkulturace neboli

vrůstání člověka do kultury, proces socializace a profesionalizace a proces edukace (Bartoňková, 2004).

Na adaptaci mají vliv intencionální a funkcionální faktory. Intencionální (záměrné) faktory jsou cílené na adaptaci. Mezi intencionální faktory můžeme zařadit dodržování pracovních norem, systém naučených postupů, které jsou spojeny s danou prací nebo se zvyky organizace, případně dílčího pracoviště. Jedním z důležitých intencionálních faktorů je průběžné prohlubování, rozšiřování nebo dokonce změna v kvalifikaci a možnost uznání výsledků dalšího vzdělávání, zdůraznění významu dalšího profesního vzdělávání v kontextu celoživotního učení, a to v individuální a také v organizační a společenské (národní nebo nadnárodní) perspektivě (Veteška a kol., 2013, s. 23). Funkcionální (nezáměrné) faktory jsou součástí každodenního pracovního života. Vliv okolí, ať už v organizaci nebo mimo ni, náleží mezi funkcionální faktory.

3 Metodika výzkumu

Cílem práce je analyzovat pracovní adaptaci se zaměřením na cizince, a následně s oporou o data získaná z konkrétního pracoviště, charakterizovat specifika adaptačního procesu u této skupiny zaměstnanců a interpretovat získaná data. Jedná se o výzkum praxe za účelem jejího zlepšování nebo kontrolovanou inovaci (Beneš, 1997, s. 77). K naplnění těchto cílů byla použita případová studie, která se vyznačuje zaměřením na konkrétní subjekty nebo objekty a zaměřuje se na jednotlivce nebo skupiny a pokouší se porozumět jejich vnímání událostí (Hendl, Remr, 2017, s. 201).

V této bakalářské práci jsem použila intrisitní případovou studii, která se věnuje pouze jednomu případu, a to kvůli němu samotnému. Výzkumník chce poznat právě tento případ a vztah k obecnější problematice tu nehraje roli (Hendl, 2008, s. 105). Případem této práce je jev adaptace cizinců.

K porozumění tohoto jevu budou data sbírána ze tří zdrojů. Prvním zdrojem jsou samotní cizinci, se kterými byl proveden rozhovor, dále rozhovor s představitelem vedení a analýza dokumentů.

Cílem rozhovorů je porozumění procesu pracovní adaptace cizinců na zkoumané katedře a charakterizování specifík u této skupiny zaměstnanců. Rozhovory s cizinci mají odpovědět, jak se rozvíjí jejich osobní a pracovní adaptace. Budou odpovídat na otázky profesionálního růstu, pracovní motivace, rozdílu mezi prací v ČR a zahraničí, na průběh adaptačního procesu a jazykové a kulturní rozdíly. Rozhovor s představitelem vedení poskytne odpovědi na to, proč zaměstnává cizince, jakým způsobem je hledá, jaký přínos mají na katedře, jak je nastavený adaptační proces u cizinců a jak si představuje adaptaci cizinců. Cílem analýzy dokumentů je vytvoření pozadí, ve kterém se cizinci v organizaci nacházejí a upřesnění počtu cizinců. Hledá se odpověď na počet zaměstnaných cizinců, jejich zemi původu. Součástí analýzy dokumentů je upřesnění způsobu komunikace s cizinci. Pomocí sběru a interpretace dat dojde k naplnění cíle práce.

3.1 Místo výzkumu

Organizace, ve které jsem prováděla výzkum, je veřejnoprávní instituce. Internacionalizace a spolupráce se zahraničím je jedním z cílů univerzitních pracovišť, proto pro tuto práci byla vybrána jedna z univerzit. Je typickým příkladem široké organizační struktury s divizionální strukturou. Každá divize v tomto případě fakulta nebo ústav má své vlastní finanční a provozní úseky. Odborné činnosti jsou rozděleny mezi jednotlivé divize, což umožňuje pružné a operativní jednání divizí (Bělohlávek, 1994, s. 56). Katedra, na které byl proveden výzkum, náleží k fakultě, která zaměstnává 1 100 zaměstnanců, z toho je víc než polovina s vysokoškolským vzděláním, ostatní zaměstnanci mají střední a nižší vzdělání (interní zdroje, 2021).

Spolupráce se zahraničím, sledování mezinárodních trendů v dané oblasti a prezentování dosažených výsledků v prestižních časopisech náleží mezi hlavní cíle, které zahrnují pedagogickou, vědecko-výzkumnou a administrativní činnost. Cizinci přicházejí na katedru v rámci výměnných pracovních pobytů, zvýšení kvalifikace, navázání spolupráce a tak dále. Jedná se o krátkodobé nebo dlouhodobé pracovní pobyty. Vysoká znalost angličtiny u zaměstnanců, především u vysokoškolsky vzdělaných zaměstnanců je součástí jejich profesní kompetence a je daná oborem ve kterém pracují. Angličtina má ve vědeckém a výzkumném světě své nezastupitelné místo. Znalost angličtiny je také vyžadována u profesí středního a vyššího managementu, zejména u pozic, které mají na starosti personální agendu a věnují se práci s lidskými zdroji. Ostatní zaměstnanci mají možnost zvyšovat znalost angličtiny v kurzech, které pro své zaměstnance poskytuje zaměstnavatel.

Na zkoumané katedře je kromě výuky nejdůležitější věda. Pro vysokoškolské zaměstnance je spolupráce s kolegy i mimo ČR velice důležitá. K tomu, aby byli zaměstnanci na vysoké úrovni ve svém oboru, musí sledovat nejnovější trendy a vzájemně komunikovat nejen na svém pracovišti, ale také spolupracovat se zahraničními instituty. Tato spolupráce vede k tomu, že zahraniční kolegové – cizinci, projevují zájem propojit své vědecké znalosti a přijmou práci v zahraničí v tomto případě v ČR. V této práci se zaměřuji na zaměstnance – cizince, kteří vykonávají pracovní činnosti na zkoumané katedře. Cizinec v této bakalářské práci je osoba starší osmnácti let, která nemá české státní občanství ani trvalý pobyt v ČR. Občanství je právní svazek mezi fyzickou osobou a daným státem. V ČR je blíže specifikováno v zákoně číslo 186/2013 Sb., o státním občanství České republiky a o změně některých zákonů. Tato osoba je zároveň zaměstnaná na dlouhodobý plný úvazek v organizaci, kde byl prováděn výzkum.

Katedra díky své velikosti je rozdělena do malých týmů, které pracují na svém konkrétním výzkumu. Tyto týmy úzce spolupracují a navzájem spolu konzultují své postupy a výsledky na pravidelných setkáních s vedoucím katedry. Panuje zde přátelské prostředí, zaměstnanci navzájem spolupracují a pomáhají si. Na první pohled téměř není poznat, že jsou mezi nimi i zaměstnanci – cizinci. Mezi zaměstnanci se běžně pohybují studenti, kteří se pod odborným dozorem připravují na své budoucí povolání.

3.2 Výběr cizinců pro výzkum

Pro rozhovor byly vybrány osoby, které jsou na pracovišti přibližně stejnou dobu, tak aby bylo možné získat informace od osoby, která zastupuje cizince z EU a mimo EU. Obě osoby mají pracovní smlouvu na plný úvazek, a jsou zaměstnáni na dlouhodobém pracovním pobytu. Na katedře působí více než půl roku.

První rozhovor byl proveden s cizincem, který zastupuje cizince ze zemí EU, pro tuto práci označen Petr. ČR je dle Hofstedeho v tabulce indexu individualismu³ hodnocena skórem 58. Petr zastupuje zemi, jejíž hodnota indexu individualismu dle této tabulky je vyšší než 70. Druhý rozhovor byl proveden s cizincem, který reprezentuje cizince mimo EU a zároveň pochází z jiného kontinentu, než je Evropa, a tudíž jsou zde patrné velké kulturní rozdíly. Země, kterou zastupuje má hodnotu indexu nižší než 47. V této práci je označen Karel. V rámci etikety jsou cizinci přejmenováni. Jména, která uvádím v práci jsou náhodně vybraná a neodpovídají skutečnosti.

Představitel vedení může využít svůj vliv k zefektivnění práce v týmu, organizace lidských zdrojů, inspirace a motivace lidí pracovat společně, tak aby došli společnému cíli jsou základní role řídicího pracovníka. Odměnou jsou mu členové týmu, kteří dělají to, co je nezbytné k řešení problému, čímž

³Tabulka 3.1 Hodnoty indexu individualismu (IDV) pro 74 zemí a regionů – Hofstede (2007, s. 68)

dosáhnou žádoucích výsledků (Šedivý, Medlíková, 2017, s. 97). Vedoucí pracovník má v náplni práce sociální zodpovědnost manažerů, čímž se rozumí jeho ochota, morální a kvalifikační připravenost nést důsledky svého jednání vůči vnitřnímu a vnějšímu společenskému prostředí (Vodáček, Vodáčková, 2013, s. 45). V tomto případě ještě navíc jeho zodpovědnost a ochota zahrnuje práci s cizinci, kteří pocházejí z různých koutů světa.

K rozhovoru pro cizince bylo připraveno šest témat, ke každému z nich byly dílčí otázky (Příloha 4 a 5). Témata byla rozdělena na osobní a pracovní adaptaci. Rozhovor byl proveden v anglickém jazyku.

Rozhovor s představitelem vedení poskytne odpovědi na tyto otázky:

- Proč zaměstnává cizince?
- Jakým způsobem hledá cizince?
- Jaké výhody může cizincům práce na katedře nabídnout?
- Jak je nastavený adaptační proces pro nové cizince?
- Jak si představuje adaptaci cizinců?

3.3 Analýza výzkumu s Petrem

Jeho hlavní důvod pro práci v ČR byla nabídka pracovního místa, které umožňuje pokračování na jeho předchozím projektu. Práce v ČR není pro Petra první zahraniční zkušeností. Před nástupem do zaměstnání v ČR nabyl zkušenosti ještě v dalších evropských zemích například Španělsko, Irsko a Švédsko. Český představitel vedení mu poskytl základní informace o možnosti pokračování na projektu, který souvisel s pracovní příležitostí právě na zkoumané katedře.

Mezi hlavní pracovní úspěchy řadí možnost podání žádosti o české granty, podporu vlastního výzkumu v týmu a péči o studenty. Očekává rozšíření svých pracovních kontaktů, obohacení svých pracovních záznamů, osvojení si nového jazyka, získávání odborných znalostí v oblasti mentoringu

studentů. Dále očekává nové zkušenosti, které souvisí s podáváním žádostí o národní a mezinárodní granty. V neposlední řadě očekává založení vlastního výzkumného týmu. Z rozhovoru vyplívá, že je spokojený a práce naplnila očekávání, které má.

Získání podpory, kterou potřebuje k rozvoji svého výzkumného projektu, považuje za největší pracovní motivaci. Tato podpora také zajišťuje získání příležitosti, jak si zlepšit svůj profesionální životopis. Využívá motivačních prvků, které jsou nabízené zaměstnavatelem. Pokud by měl možnost navrhnout nějaké motivační změny, tak by to byly jednoduché letáky s informacemi o tom, jak bydlet ve městě, kde a jak si zlepšit pracovní životopis.

Adaptační proces po nástupu do zaměstnání charakterizuje tím, jak začal pracovat, jak si nastavoval pracovní věci, pomáhal kolegům s jednoduchými a postupně složitějšími úkoly. Nedostal žádné informace, začal samostatně pracovat a našel si vlastní cestu, jak se zapojit ke spolupráci s kolegy. Nemyslí si, že by vnímal nějaký rozdíl mezi prvním pracovním dnem a současností, pracovní motivace je stále stejná, pracuje stále na plný výkon, ačkoli pracovní tým se rozrostl a přestěhoval se do nových prostor.

Domnívá se, že je v organizaci hodně administrativní práce, s jakou se v žádném předchozím zaměstnání nesešel. Je obtížné získat informace, které se týkají pracovních úkolů a karierního postupu. Není si vědom svého profesionálního růstu, který by mohl v ČR získat. V předchozích zahraničních zaměstnání byla pravidla a příležitosti, které souvisí s prací, jasně a srozumitelně stanoveny. Více si uvědomoval své pracovní možnosti. I přes tyto nedostatky se naučil podávat žádosti o granty, dohlížet na studenty, zahájit novou spolupráci, plánovat práci pro ostatní kolegy a podílet se na vzniku nové laboratoře. Získání odborné znalosti a více zodpovědnosti považuje za nejlepší. Naopak chybí mu práce v mezinárodním prostředí a

dobře organizovaná práce a pracovní prostředí. Uvítal by někoho v roli kouče nebo mentora, kdo by cizincům pomáhal při pracovní a mimopracovní adaptaci. V práci vnímá potřebu formality a hierarchie, v předchozí práci to bylo více neformální.

Angličtinu hodnotí jako dobře zastoupenou a není problém se domluvit. Pokud ovšem člověk opustí katedru a dostane se mimo organizaci, tak už to není tak jednoduché a cítí se izolovaný a ztracený. Velice rád studuje cizí jazyky, ale češtinu považuje za obtížnou a pomalou na naučení.

3.4 Analýza výzkumu s Karlem

Práci v zahraničí považuje za skvělý způsob, jak rozšířit svůj osobní a profesionální seznam kontaktů. Umožňuje mu naučit se nové dovednosti, osobní a profesionální rozvoj. Zahraniční pobyt mu umožňuje prozkoumat jiné země a kultury. Tato práce není jeho první zahraniční zkušeností, již dříve byl na zkoumané katedře v rámci absolvování krátkodobé zahraniční stáže. Pak se vrátil do své rodné země a znovu se ucházel o pracovní místo na stejné katedře.

Svůj profesionální růst hodnotí velice pozitivně, naplňuje jeho očekávání, zvyšuje profesionální životopis, který je v této oblasti velice důležitý, obzvláště v jeho rodné zemi, kde mu pomáhá při hledání práce.

Jeho hlavní motivací je účast na výzkumných publikacích. Zná zaměstnanecké benefity a využívá je. Oceňuje možnost ubytování, které zaměstnavatel svým zaměstnancům poskytuje. S benefity, které jsou k dispozici je spokojený a nenavrhuje žádné zlepšení.

Během výzkumu bylo zjištěno, že pracovní adaptace byla pro Karla obtížná z důvodu velkých kulturních rozdílů. Tím, že nepochází z Evropy si z počátku prošel obdobím dezorientace, postupně si však zvykal a naučil se místní zvyky a obyčeje. Vzpomíná si, že jeho první kroky vedly na personální

oddělení, kde získal základní pokyny, dokumenty a podepsal pracovní smlouvu. Informace o pobytu a práci dále čerpal z příručky pro zahraniční zaměstnance, která je k dispozici na webových stránkách zaměstnavatele. Přiznává, že začátky byly velmi těžké. Zpočátku si nemohl zvyknout a těžce se přizpůsoboval místním zvykům. Velmi pomalu začal akceptovat pracovní a kulturní rozdíly a cítit se sebevědoměji a uvolněněji.

Kulturní rozdíly mu zpočátku činily největší potíže. Časový harmonogram, odlišné pracovní návyky to vše bylo natolik jiné, že bylo těžké se přizpůsobit. I přes nesnadný začátek vnímá výhody pobytu a uvádí, že se naučil nové pracovní techniky, různé způsoby, jak věci dělat jinak, zlepšil se v jemných dovednostech a v plánování svého časového harmonogramu. Z jeho rodné země mu chybí společný čas strávený o poledních pauzách s kolegy.

To, že nemusí obětovat svou kariéru, ale může ji spojit s poznáváním nového kontinentu, zemí a kultur, považuje za nejlepší ve svém životě. Nejhorší pro něj byl pocit, že sem nepatří. Velké kulturní rozdíly byly na začátku pobytu velmi nepříjemné.

Uvádí, že nebylo těžké pracovat a přizpůsobit se kulturnímu rozdílu, protože jej už předem očekával. Mezi hlavní kulturní rozdíly řadí například, různá přesvědčení, chování, řeč těla, návyky a plány jako jsou začátek a konec pracovní doby, čas oběda, jak se lidé k sobě chovají. Čeština je pro něj velice odlišná, pokouší se ji studovat, alespoň pro základní použití v běžných situacích. Učení češtiny považuje za velice zajímavou zkušenost, obzvlášť poslech a výslovnost je pro něj zvláštní. Při komunikaci s kolegy samozřejmě používá angličtinu. Pokud nepoužívá angličtinu, pak cítí jazykovou bariéru.

3.5 Analýza rozhovoru představitele vedení

Představitel vedení ve svém rozhovoru k adaptaci cizinců potvrzuje důležitost internacionalizaci vědeckého prostředí, a to nejen v oboru ve kterém katedra působí. Zmiňuje důležitost angličtiny, která je ve vědeckém oboru nutností a uvádí, že zaměstnáváním cizinců dochází ke zvyšování kvalifikace zaměstnanců. Uvádí, že přítomnost cizinců v organizaci zvyšuje úroveň angličtiny a komunikační schopnosti s nimi a dále vede k toleranci cizinců. Jedním z důvodů zaměstnávání cizinců je specializovaná expertíza, která je potřeba pro řešení vědeckých úkolů na katedře.

Běžně se zahraniční kolegové přijímají na základě konkurzů, v rámci výměnných pobytů, při účasti na mezinárodních konferencích nebo na základě osobních kontaktů. Zájem o práci může projevit kterýkoli cizinec, který má o daný obor zájem a splní požadovaná kritéria pro přijetí na danou pozici nebo cizince osloví sama katedra. Cizinci se mohou zajímat o tyto pracovní místa: post doc, junior researcher, senior researcher, vědecký pracovník, akademický pracovník, odborný asistent, doktorand, docent a profesor. Dle jeho slov není možné v současné době zajistit dostatečný počet domácích doktorandů, a tak se přijímají také zahraniční studenti.

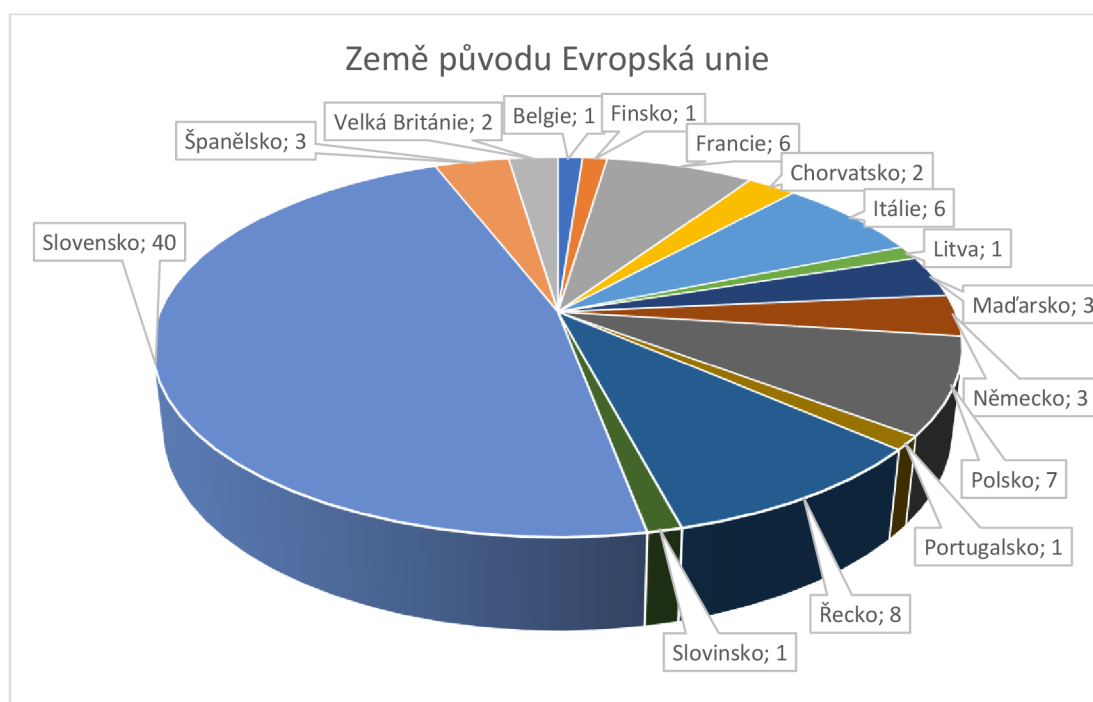
Hlavní přínos zaměstnávání cizinců spatřuje především v možnosti jejich práce na špičkových vědeckých pracovištích v ČR, čímž dochází k mezinárodní spolupráci a vzájemnému zvyšování kvalifikace v daném oboru. Další výhodou vidí v prostředí, které mají možnost poznat, jednak jiný styl práce, nové postupy, noví kolegové, nové vztahy, a především kultura nejen dané organizace, ale také země jako takové. Dle jeho slov je jim věnována velká péče, samozřejmostí je komunikace v anglickém jazyce.

Připouští však, že na katedře neexistují žádné interní směrnice, které se týkají výhradně adaptace cizinců. V rámci pracovní adaptace doporučuje slušné a tolerantní chování k cizincům, pomoc při řešení administrativy, která

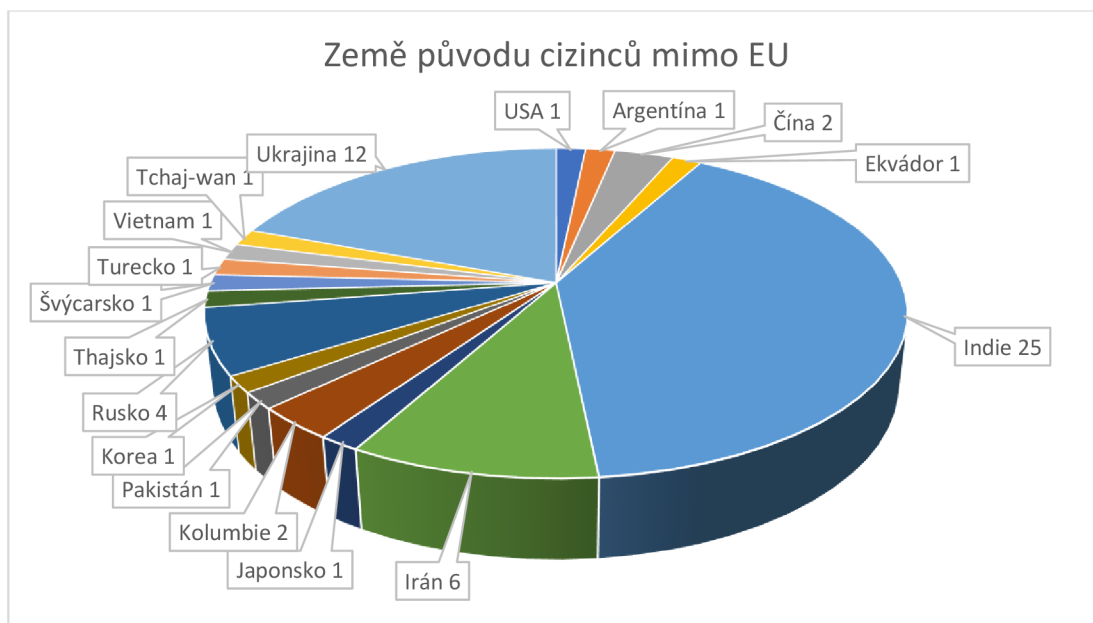
je velice specifická pro ČR, vytváření konkurenčního prostředí, včetně tlaku na pracovní výkon a jejich zapojování do všech kolektivních akcí, včetně konferencí. Dle jeho slov chování k cizincům vyplývá ze zkušenosti většiny vědeckých pracovníků katedry, kteří mají zkušenosti z vlastních stáží ze špičkových zahraničních pracovišť po celém světě.

3.6 Analýza dokumentů

Na fakultě pracuje 151 cizinců z různých koutů světa. Z tohoto počtu 85 osob pochází z EU a ostatní jsou ze zemí mimo EU. Analýzou získaných interních dokumentů bylo zjištěno, že nejčastěji zastoupenou zemí na fakultě v roce 2021 je Indie a Ukrajina a ze zemí EU, kromě Slovenska je nejvíce zastoupeno Řecko. Podrobnější přehled uvádím v grafu 1, kde jsou zastoupeni cizinci ze zemí EU a v grafu 2, kde jsou zastoupeni ostatní cizinci.



Graf 1 Země původu cizinců ze zemí EU v roce 2021 (vlastní zdroj)



Graf 2 Země původu cizinců, kteří pocházejí mimo EU (vlastní zdroj)

Z interních dokumentů bylo zjištěno, že na katedře, kde jsem prováděla výzkum bylo v roce 2013 zaměstnáno dvacet pět zaměstnanců z toho dva cizinci, každým dalším rokem se rozrůstá nejen o české zaměstnance, ale také o zahraniční zaměstnance. Jejich počet je uveden v tabulce 3 od roku 2013 do roku 2021. Uvedené údaje se týkají pouze zkoumané katedry.

Počet zaměstnanců na katedře			
rok	cizinci	ČR	celkem
2013	2	23	25
2014	3	28	31
2015	2	43	45
2016	1	54	55
2017	2	58	60
2018	2	64	66
2019	5	69	74
2020	4	73	77
2021	9	51	60

Tabulka 3 Počet zaměstnanců na katedře (vlastní zdroj)

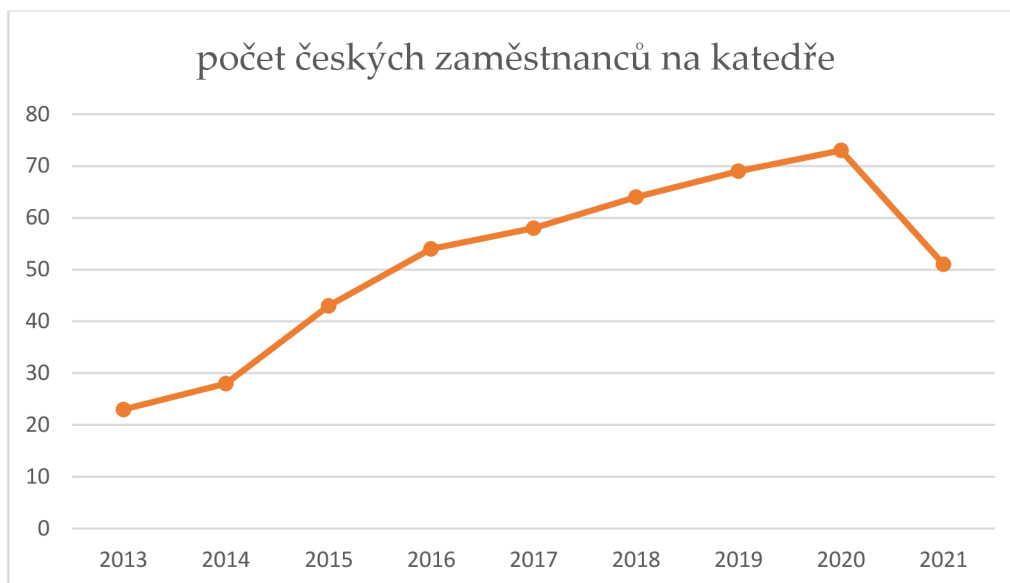
Analýzou interních dokumentů bylo zjištěno, že přítomnost cizinců na pracovišti v období 2013 - 2018 kolísá. Od roku 2019 dochází k

jejich postupnému nárůstu. Momentálně je na zkoumané katedře zaměstnáno devět cizinců z různých zemí světa. Podrobně viz graf 4.



Graf 4 Počet cizinců na katedře v období 2013–2021 (vlastní zdroj)

Z dokumentů vyplívá, že nejvíce je zastoupena EU, a to v počtu pěti osob. V současné době je na zkoumané katedře šedesát zaměstnanců a z toho devět cizinců, což je zatím nejvyšší počet. Počet českých zaměstnanců je znázorněn v grafu 5 za období 2013–2021. Celkový pokles zaměstnanců mezi roky 2020 a 2021 je způsoben rozdělením katedry, ke kterému došlo na začátku roku 2021. I přesto, že byla rozdělena, počet cizinců stále stoupá (tabulka 3). Dokumenty, které jsem v práci analyzovala mi byly poskytnuty na personálním oddělení a na katedře samotné.



Graf 5 Počet českých zaměstnanců na katedře v období 2013–2021 (vlastní zdroj)

Písemná komunikace s cizinci na pracovišti je vedena dvojjazyčně, pokud není možné informaci předat, je v komunikaci odkaz, kde jsou nezbytné informace v angličtině k nalezení.

4 Výsledky výzkumu

Organizace svým charakterem a posláním je předurčena ke spolupráci s cizinci. Tak jako svým zaměstnancům nabízí možnosti spolupráce se zahraničními organizacemi, sama poskytuje pracovní příležitosti pro cizince. Svým zaměstnancům poskytuje pomoc a péči, a to nejen v adaptační pracovním procesu, ale i mimo něj. Využívá informační technologie a sofistikovaně informuje své zaměstnance na webových portálech, co a jak mají dělat, kde najdou potřebné informace a tak dále. Internacionalizace je důležitou součástí zkoumané katedry, tak jak čeští zaměstnanci jezdí do zahraničí, aby se zdokonalili ve své profesi, tak cizinci pracují zde. Spoluprací se zahraničím dochází ke zvyšování nejen pracovních kompetencí, ale také ke zvyšování jazykových dovedností a rozvoji v kulturní oblasti.

Oba dotazovaní nezávisle na sobě uvedli, že pobytem na zkoumané katedře se zvyšuje jejich pracovní kvalifikace a také si rozšiřují svůj seznam

pracovních kontaktů. Profesionální růst na katedře oběma respondentům pomáhá při hledání práce v jejich zemi a oceňují svůj zahraniční pobyt. Karel je rád, že může spojit kariéru s poznáváním cizích zemí a kontinentů. Petr by uvítal více informací, které by upřesnily možnosti jeho dalšího kariérového růstu. Přes veškerou snahu organizace informovat své zaměstnance, co a jak mají dělat, oba shodně uvádějí, že informace, které hledají nejsou srozumitelné. Je zde velké množství administrativních postupů a dokumentů, kterým nerozumějí. V rámci pracovní motivace využívají motivační benefity, které zaměstnavatel poskytuje a jsou s nimi spokojeni.

Uvádí, že pracovní adaptace byla zprvopočátku bez dostatečného množství informací. Chyběly zejména informace o tom, co a jak mají dělat. Během rozhovoru bylo zjištěno, že mají adaptační problémy mimo organizaci. Po odchodu ze zaměstnání se ocitají ve světě, kde je pro ně velice těžké se adaptovat. Z výzkumu vyplívá, že se cítí osaměle, izolovaně a dezorientovaně. V rámci výzkumu bylo zjištěno, že nemají problémy s adaptací na pracovišti, ale spíše mimo něj. Uvítali by více informací o tom, jak se začlenit a chovat mimo organizaci.

Oba hodnotí komunikaci na pracovišti jako bezproblémovou, vítají možnost používání angličtiny. Projevili zájem o studium češtiny. Jsou ochotni se naučit češtinu a pokoušejí se ji naučit, oceňují možnosti nabídky kurzů češtiny. Z důvodu obtížnosti studia češtiny, upřednostňují komunikaci v angličtině.

Karel zastupující země mimo EU připouští, že kulturní rozdíly byly zejména zprvopočátku velmi odlišné a bylo těžké si zvyknout na jiný způsob života. Oba cizinci se shodli, že pracovní začátky nebyly jednoduché a bezproblémové, a projevila se nejistota. Nevěděli, co a jak mají dělat.

Představitel vedení vidí v zaměstnávání cizinců příležitost k oboustrannému zvyšování kvalifikace zaměstnanců. Mohou se naučit některé nové věci, spojit svou práci s poznáváním nové země a poznat jinou kulturu. Čeští zaměstnanci mimo zvyšování kvalifikace se mohou zdokonalit v cizím jazyku, naučit se toleranci k cizincům a také poznávání jejich kultury. Pobytem cizinců na katedře dochází ke zvyšování kvalifikace všech zúčastněných pracovníků. Navzájem si předávají zkušenosti z daného oboru a vybírají nejlepší možné způsoby a postupy práce. Zároveň se procvičují v komunikaci v cizím jazyce a vzájemně se doplňují.

Analýza dokumentů zodpověděla na otázky týkající se počtu cizinců na fakultě a katedře a jejich zemi původu. Zjistilo se, že jejich počet na katedře má vzestupnou tendenci. Analýzou dokumentů bylo dále zjištěno, že písemná komunikace, která se týkala všech zaměstnanců byla dříve distribuována převážně v českém jazyce. V současnosti je veškerá komunikace vedená dvojjazyčně. Pokud není možné text přeložit, je v textu přiložen odkaz, kde jsou potřebné informace angličtině. Samozřejmostí jsou dvojjazyčně vedené webové stránky a portály, které zaměstnanci běžně používají při své práci. V případě nutných organizačních schůzek jsou na potřebná místa připravení překladatelé. Pokud je účastníkem pracovní porady cizinec, pak je pracovní porada vedena v angličtině nebo dvojjazyčně, tak aby byla pro všechny zúčastněné srozumitelná. Během analýzy interních dokumentů byl zaznamenán velký posun v interní komunikaci.

Z rozhovorů je patrné, že oba respondenti jsou spokojeni s profesionálním růstem jejich kariéry a že jim práce na katedře pomáhá při jejich osobním rozvoji a také, že mají možnost rozšířit své kontakty.

Během výzkumu byly zjištěny níže uvedené specifikace. Organizace nepožaduje u cizinců znalost češtiny a umožňuje jim komunikaci v angličtině. Pokud projeví zájem, mohou navštěvovat kurzy češtiny. Zkoumaná katedra

zaměstnává cizince, kteří mají vysokou odbornou vzdělanost. Jejich přítomností na pracovišti dochází ke zvyšování kvalifikace všech zaměstnanců. Pobytem cizinců na katedře také dochází ke zvyšování jazykových dovedností, rozšiřování kulturních obzorů a toleranci. Rozložení pracovní doby a pracovní návyky považují cizinci za odlišné.

Výzkumem bylo zjištěno, že po nástupu na katedru mají cizinci málo informací o tom, co a jak mají dělat. Dále uvedli, že mimopracovní adaptace je pro ně obtížnější a složitější. Během výzkumu uvedli, že by uvítali službu formou mentora nebo kouče, který by jim v případě potřeby byl k dispozici. Organizace je velká a není možné, aby se všichni navzájem znali. Je obtížné, aby personální pracovník, který cizince přijímá a poskytuje mu základní vstupní materiály byl i nadále k dispozici jen a pouze cizincům. Cizinci nastupují na jednotlivé katedry, kde probíhá jejich další školení.

V organizaci by mohla například být osoba, která by vykonávala funkci mentora, který by byl cizincům k dispozici a mohli se na něj obrátit s jakýmkoli dotazem. Tato osoba by byla kvalifikovaná tak, aby byla schopna cizincům poradit v rámci pracovních záležitostí a poskytovala potřebné informace, které by cizinci potřebovali.

Závěr

Cílem práce bylo analyzovat pracovní adaptaci se zaměřením na cizince, a následně s oporou o data získaná z konkrétního pracoviště, charakterizovat specifika adaptačního procesu u této skupiny zaměstnanců a interpretovat získaná data. Bakalářská práce je rozdělena do čtyř kapitol. V teoretické části byly vysvětleny hlavní pojmy, které souvisí s adaptací cizinců. První kapitola popisuje organizaci. Pojednává o její kultuře, specifikuje cizince a pracovní místo v organizaci. Druhá kapitola vysvětluje pojem adaptace, pracovní adaptace a zabývá se jejím rozdělením a adaptačními vlivy.

Kapitola metodika výzkumu popisuje intrisitní případovou studii, která byla použita k porozumění jevu adaptace cizinců. Ke sběru dat byly použity tři zdroje: rozhovor s cizinci, rozhovor s představitelem vedení a analýza dokumentů. V kapitole je specifikováno místo výzkumu a výběr cizinců. Cizinci odpověděli na otázky profesionálního růstu, pracovní motivace, rozdílu mezi prací v ČR a zahraničí, na průběh adaptačního procesu a jazykové a kulturní rozdíly. Rozhovor s představitelem vedení poskytl odpovědi na to, proč zaměstnává cizince, jakým způsobem je hledá, jaký přínos mají na katedře, jak je nastavený adaptační proces a jak si představuje adaptaci cizinců. V závěru kapitoly je analýza dokumentů. Cílem analýzy dokumentů bylo vytvořit pozadí, ve kterém se cizinci v organizaci nacházejí a upřesnění jejich počtu. Součástí analýzy dokumentů bylo i upřesnění počtu na fakultě, katedře, a to včetně země původu a způsob komunikace s nimi.

Poslední kapitola shrnuje výsledky výzkumu a uvádí specifika adaptačního procesu. Během výzkumu jsem oslovila dva cizince, jeden z nich je z EU a druhý pochází ze země mimo EU. Oběma byly položeny stejné okruhy otázek. Z výsledků rozhovorů je patrné, že oba měli zpočátku problémy s adaptací po nástupu do zaměstnání. Uvádějí však, že adaptace mimo pracoviště byla složitější. I přes tyto nedostatky jsou oba respondenti na katedře spokojeni. Jejich profesionální růst a pracovní příležitosti jsou naplněny dle jejich očekávání. Vysoce hodnotí nejen získávání nových kontaktů, ale hlavně možnost spolupráce s kolegy a možnost podílet se na různých důležitých projektech organizace.

Představitel vedení uvádí, že díky zaměstnávání cizinců dochází k internacionalizaci vědeckého prostředí. Domnívá se, že jejich přítomnost na katedře také zvyšuje úroveň angličtiny českých zaměstnanců, komunikační schopnosti a také toleranci k cizincům. Dle jeho slov se katedra řadí mezi špičkové vědecké pracoviště v ČR, a tak může cizincům nabídnout velmi

zajímavé vědecké poznatky, které jsou doplněny o možnost poznání cizí země, kultury a organizace. Zapojení cizinců do všech aktivit, které se na katedře dějí považuje za jednu z klíčových adaptačních metod. Čím více se budou lidé při práci potkávat a spolupracovat, tím dříve a lépe se adaptují.

Během výzkumu se zjistila tato specifika: cizinci se nemusí učit češtinu a ke komunikaci na katedře používají angličtinu, katedra zaměstnává vysoce kvalifikované osoby, jejich pobytem na katedře dochází ke vzájemné kvalifikaci všech zaměstnanců. Výzkumné otázky byly zodpovězeny a cíl práce naplněn.

Seznam použitých zdrojů

- Barták, J. (2004). *Lidé a změny*. Praha: Votobia.
- Bartoňková, H. (2004). *Foucaultovo andragogické kyvadlo*. Praha: MJF Praha.
- Bedrnová, E., Nový, I., a kol. (2004). *Psychologie a sociologie řízení*. Praha: Management press.
- Bedrnová, E., Nový, I., a kol. (2007). *Psychologie a sociologie řízení. (3. rozšířené a doplněné vydání)* Praha: Management press.
- Bělohlávek, F. (1994). *Organizační chování*. Olomouc: Univerzita Palackého. (v textu označeno: a)
- Bělohlávek, F. (1996). *Organizační chování: jak se každý den chovají spolupracovníci, nadřízení, podřízení, obchodní partneři či zákazníci*. Olomouc: Rubico,
- Beneš, M. (1997). *Úvod do andragogiky*. Praha: Karolinum.
- Brooks, I. (2003). *Firemní kultura jedinci, skupiny, organizace a jejich chování*. Brno: Computer Press.
- ČSÚ ČR. *Cizinci v ČR podle regionů v letech 1996–2019*. Dostupné z:
https://www.czso.cz/documents/11292/27320905/c01R05_2019.pdf/ae0261a6-48e0-40f2-b2ab-310b7b104622?version=1.0
- ČSÚ ČR. *Sčítání 2021*. Citováno 13. ledna 2022. Dostupné z:
<https://www.czso.cz/csu/scitani2021/statni-obcanstvi>
- ČSÚ ČR. *Statistika, cizinci v ČR v letech 2004 – 2019*. Dostupné z:
https://www.czso.cz/documents/11292/27320905/c01R01_2019.pdf/b7bb92f9-2082-4637-8f85-a3219d418a9a?version=1.0
- ČSÚ ČR. *Zaměstnaní cizinci k 31.12. – územní srovnání*. Dostupné z:

<https://vdb.czso.cz/vdbvo2/faces/cs/index.jsf?page=vystup-objekt&pvo=CIZ05&z=T&f=TABULKA&katalog=31032&evo=v57406 ! VUZ EMI97-100-101hal 1&c=v23~2 RP2020MP12DP31#w=>

Disman, M. (2011). *Jak se vyrábí sociologická znalost: příručka pro uživatele*. Praha: Nakladatelství Karolinum.

Dvořáková, Z. a kol. (2004). *Slovník pojmů k řízení lidských zdrojů*. Jihlava: Nakladatelství C. H. Beck.

Gigalová, V. (2013). *Organizační chování pro andragogy*. Olomouc: Univerzita Palackého.

Hartl, P., Hartlová, H. (2010). *Velký psychologický slovník*. Portál.

Hendl, J. (2008). *Kvalitativní výzkum, základní teorie, metody a aplikace. Druhé, aktualizované vydání*. Praha: Portál.

Hendl, J., Remr, J. (2017). *Metody výzkumu a evaluace*. Praga: Portál.

Hofstede, G. (1999). *Kultury a organizace. Software lidské mysli. Spolupráce mezi kulturami a její důležitost pro přežití*. Praha: Univerzita Karlova.

Hofstede, G. (2007). *Kultury a organizace. Software lidské mysli. Spolupráce mezi kulturami a její důležitost pro přežití*. Praha: Linde nakladatelství.

Holá, J. (2006). *Interní komunikace ve firmě*. Brno: Computer Press.

Kociánová, R. (2010). *Personální činnosti a metody personální práce*. Praha: Grada Publishing.

Kociánová, R. (2012). *Personální řízení, východiska a vývoj 2. přepracované a rozšířené vydání*. Praha: Grada Publishing.

Ludvíková, H. (1975). *Adaptace pracovníků*. Praha: Merkur.

Matoušek, O. (2008). *Slovník sociální práce*. Praha: Portál.

- Mayerová, M., Růžička, J. (2000). *Moderní personální management*. Praha: Nakladatelství Vyšehrad
- Mužík, J. (2000). *Profesní vzdělávání dospělých*. ASPI Publishing.
- Nový, I., Surynek, A., a kol. (2006). *Sociologie pro ekonomy a manažery*. Praha: Grada Publishing.
- Průcha, J. (2014). *Andragogický výzkum*. Praha: Grada Publishing.
- Průcha, J. (2004). *Interkulturní psychologie 3. vydání*. Praha: Portál.
- Průcha, J., Veteška, J. (2012). *Andragogický slovník*. Grada Publishing.
- Radimská, R. (2001). *Sociologie cizince: prožitek jinakosti*. Acta universitatis carolinae – philosophica et historica 1 studia sociologica XIII
- Rymeš, M. (1985). *Adaptace pracovníků a pracovních kolektivů*. Praha: Svoboda.
- Slaměník, I., eds. a Výrost, J. eds. (1998). *Aplikovaná sociální psychologie. I*. Praha: Portál.
- Šedivý, M., Medlíková, O. (2017). *Úspěšná nezisková organizace 3., aktualizované a rozšířené vydání*. Praha: Grada Publishing.
- Schein, E., H. (1992). *Organizational Culture and Leadership: A Dynamic View*. San Francisco: Jossey-Bass
- Vajner, L., (2007). *Výběr pracovníků do týmu*. Praha: Grada Publishing.
- Veteška, J. a kol. (2013). *Trendy a možnosti rozvoje dalšího profesního vzdělávání*. Česká andragogická společnost.
- Vodáček, L., Dvořák, D. (1990). *Management v USA*. Praha: Institut řízení.
- Vodáček, L., Vodáčková, O. (2013). *Moderní management v teorii a praxi 3. rozšířené vydání*. Praha: Management Press.

Zákon č. 111/1998 Sb., o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách). Citováno 1. dubna 2021 Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/1998-111#cast2>

Zákon č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky a o změně některých zákonů. Dostupné z:

<https://www.zakonyprolidi.cz/cs/1999-326?text=kdo%20je%20cizinec>

Zákoník práce 262/2006 Sb. Citováno 21. dubna 2006 Dostupné z: <http://zakonik-prace.cz/>

Seznam tabulek a grafů

Graf 1 Země původu cizinců ze zemí EU v roce 2021 (vlastní zdroj)	28
Graf 2 Země původu cizinců, kteří pocházejí mimo EU (vlastní zdroj)	29
Tabulka 3 Počet zaměstnanců na katedře (vlastní zdroj)	29
Graf 4 Počet cizinců na katedře v období 2013–2021 (vlastní zdroj)	30
Graf 5 Počet českých zaměstnanců na katedře v období 2013–2021 (vlastní zdroj)	31

Seznam příloh

Příloha 1 Celkový počet cizinců	42
Příloha 2 Celkový počet cizinců podle regionů	44
Příloha 3 Obyvatelstvo podle státního občanství	47
Příloha 4 Témata a otázky pro cizince AJ	49
Příloha 5 Témata a otázky pro cizince ČJ	50

Příloha 1 Celkový počet cizinců

R01 Cizinci v ČR v letech 2004 - 2019 (stav k 31. 12.), Foreigners in the CR in the years 2004-2019 (as at 31 December)

Pramen: Český statistický úřad, Ředitelství služby cizinecké policie

Source: Czech Statistical Office, Directorate of Foreign Police Service

	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	
Cizinci bez azylantů	254 294	278 312	321 456	392 315	437 565	432 503	424 291	434 153	435 946	439 189	449 367	464 670	493 441	524 142	564 345	593 366	Foreigners excl. foreigners with valid asylum on the territory of the CR
Trvalý pobyt	99 467	110 598	139 185	157 512	172 191	180 359	188 952	196 408	212 455	236 557	249 856	260 040	271 957	281 489	289 459	299 453	Permanent residence
Přechodný pobyt občanů EU	27 479	44 941	57 877	78 310	92 272	82 117	77 947	91 629	98 443	105 490	113 252	120 772	129 110	136 589	145 177	152 783	Temporary residence of EU nationals
Dlouhodobý pobyt	64 911	101 022	97 287	109 797	141 168	161 185	148 856	134 177	115 126	88 953	79 863	77 850	79 227	90 251	113 793	130 100	Long-term residence
Dlouhodobé vízum	62 437	21 751	27 107	46 696	31 934	8 842	8 536	11 939	9 922	8 189	6 396	6 008	13 147	15 813	15 916	11 030	Long-term visa
Trvalý pobyt (%)	39,1	39,7	43,3	40,1	39,4	41,7	44,5	45,2	48,7	53,9	55,6	56,0	55,1	53,7	51,3	50,5	Permanent residence (%)
Přechodný pobyt občanů EU (%)	10,8	16,1	18,0	20,0	21,1	19,0	18,4	21,1	22,6	24,0	25,2	26,0	26,2	26,1	25,7	25,7	Temporary residence of EU nationals (%)
Dlouhodobý pobyt (%)	25,5	36,3	30,3	28,0	32,3	37,3	35,1	30,9	26,4	20,3	17,8	16,8	16,1	17,2	20,2	21,9	Long-term residence (%)
Dlouhodobé vízum (%)	24,6	7,8	8,4	11,9	7,3	2,0	2,0	2,7	2,3	1,9	1,4	1,3	2,7	3,0	2,8	1,9	Long-term visa (%)
Cizinci včetně azylantů	255 917	280 111	323 343	394 345	439 498	434 600	426 423	436 319	438 076	441 536	451 923	467 562	496 413	526 811	566 931	595 881	Foreigners incl. foreigners with valid asylum on the territory of the CR
Trvalý pobyt	99 467	110 598	139 185	157 512	172 191	180 359	188 952	196 408	212 455	236 557	249 856	260 040	271 957	281 489	289 459	299 453	Permanent residence
Azyl	1 623	1 799	1 887	2 030	1 933	2 097	2 132	2 166	2 130	2 347	2 556	2 892	2 972	2 669	2 586	2 515	Asylum status
Přechodný EU/ Dlouhodobý pobyt	92 390	145 963	155 164	188 107	233 440	243 302	226 803	225 806	213 569	194 443	193 115	198 622	208 337	226 840	258 970	282 883	Temporary EU/ Long-term residence
Dlouhodobé vízum	62 437	21 751	27 107	46 696	31 934	8 842	8 536	11 939	9 922	8 189	6 396	6 008	13 147	15 813	15 916	11 030	Long-term visa
Cizinci s pobytem nad 12 měsíců*	193 480	258 360	296 236	347 649	405 631	423 661	415 755	422 214	426 024	431 000	442 971	458 662	480 294	508 329	548 429	582 336	Foreigners with residence for 12+ months*
Trvalý pobyt	99 467	110 598	139 185	157 512	172 191	180 359	188 952	196 408	212 455	236 557	249 856	260 040	271 957	281 489	289 459	299 453	Permanent residence
Přechodný EU/ Dlouhodobý pobyt	92 390	145 963	155 164	188 107	233 440	243 302	226 803	225 806	213 569	194 443	193 115	198 622	208 337	226 840	258 970	282 883	Temporary EU/ Long-term residence

Obyvatelstvo ČR	10 220 577	10 251 079	10 287 189	10 381 130	10 467 542	10 506 813	10 532 770	10 505 445	10 516 125	10 512 419	10 538 275	10 553 843	10 578 820	10 610 055	10 649 800	10 693 939	Population of the CR
Podíl cizinců s pobytem nad 12 měsíců na obyvatelstvu ČR (%)	1,9	2,5	2,9	3,3	3,9	4,0	3,9	4,0	4,1	4,1	4,2	4,3	4,5	4,8	5,1	5,4	Share of foreigners with residence for 12+ months in the population of the CR (%)

* Do roku 2007 byli do cizinců s pobytem nad 12 měsíců řazeni rovněž cizinci s aktuálně platným azylem na území ČR.
 * Foreigners holding valid asylum status were included in foreigners with residence for 12+ months till 2007.

Příloha 2 Celkový počet cizinců podle regionů

Region soudržnosti, kraj, okres Cohesion Region, Region, District	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	Index 19/18
ČESKÁ REPUBLIKA CZECH REPUBLIC	199 152	210 311	220 187	228 862	200 951	210 794	231 608	240 421	254 294	278 312	321 456	392 315	437 565	432 503	424 291	434 153	435 946	439 189	449 367	464 670	493 441	524 142	564 345	593 366	1,05
PRAHA (NUTS2)	61 203	59 021	57 204	65 161	57 583	61 477	70 978	69 115	77 922	89 997	103 482	129 002	141 841	148 123	148 447	160 783	162 715	161 006	166 332	171 408	184 264	195 068	205 595	210 483	1,02
Hlavní město Praha (NUTS3)	61 203	59 021	57 204	65 161	57 583	61 477	70 978	69 115	77 922	89 997	103 482	129 002	141 841	148 123	148 447	160 783	162 715	161 006	166 332	171 408	184 264	195 068	205 595	210 483	1,02
Praha 1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	3 863	4 035	4 654	4 843	5 013	5 165	5 263	5 631	5 715	5 703	5 687	1,00
Praha 2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	7 843	7 861	9 141	9 663	9 800	10 004	10 411	11 383	11 543	11 671	11 908	1,02
Praha 3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	9 068	9 386	10 467	11 117	11 414	12 004	12 570	14 215	15 776	16 549	16 353	0,99
Praha 4	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	27 780	26 508	29 082	29 515	29 697	30 954	32 263	34 660	36 834	39 651	41 071	1,04
Praha 5	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	24 104	24 506	25 823	26 726	26 709	27 521	28 180	29 533	30 773	32 614	33 712	1,03
Praha 6	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	15 401	15 706	17 051	17 581	17 113	17 355	17 780	19 658	20 776	21 322	20 632	0,97
Praha 7	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	5 610	5 857	6 394	6 464	6 539	6 770	6 967	7 484	8 165	8 331	8 296	1,00
Praha 8	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	11 195	11 879	12 478	11 924	11 385	12 011	12 449	13 220	13 982	14 736	15 535	1,05
Praha 9	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	24 359	24 148	25 082	24 644	22 733	23 744	24 303	25 699	27 539	29 813	31 318	1,05
Praha 10	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	17 464	17 788	19 471	20 195	20 247	20 508	20 934	22 491	23 670	24 926	25 704	1,03
Praha	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1 436	773	1 140	43	356	296	288	290	295	279	267	0,96
STŘEDNÍ ČECHY (NUTS2)	22 413	26 640	31 866	35 656	26 993	26 418	27 038	29 847	31 127	35 304	42 588	50 273	60 123	58 490	57 757	57 522	56 810	57 850	59 860	61 682	64 815	69 096	76 393	81 944	1,07
Středočeský kraj (NUTS3)	22 413	26 640	31 866	35 656	26 993	26 418	27 038	29 847	31 127	35 304	42 588	50 273	60 123	58 490	57 757	57 522	56 810	57 850	59 860	61 682	64 815	69 096	76 393	81 944	1,07
Benešov	863	1 125	1 319	1 483	1 278	1 249	1 297	1 359	1 420	1 324	1 449	1 745	1 959	2 036	2 026	2 156	2 187	2 202	2 274	2 315	2 399	2 551	2 904	3 213	1,11
Beroun	851	1 268	1 248	1 379	1 048	1 163	1 291	1 598	2 006	2 320	2 633	3 134	3 469	3 003	2 946	3 082	3 148	3 266	3 515	3 741	4 057	4 443	5 083	5 493	1,08
Kladno	2 413	2 404	3 249	5 232	3 649	3 355	3 415	3 843	4 064	4 178	4 738	5 010	5 403	5 524	5 795	5 808	5 976	6 308	6 609	6 846	7 334	7 918	8 929	9 882	1,11
Kolín	982	1 053	1 640	1 702	1 099	1 358	1 324	1 599	1 615	1 933	2 391	2 800	3 405	3 314	3 140	3 191	3 160	3 134	3 186	3 302	3 445	3 742	4 328	4 645	1,07
Kutná Hora	725	866	837	1 064	773	1 026	1 016	1 146	1 104	1 365	1 942	1 973	1 925	1 607	1 643	1 716	1 793	1 862	1 893	2 054	2 196	2 446	2 647	2 954	1,12
Mělník	2 399	3 856	3 956	4 795	3 251	2 654	2 761	3 022	3 403	4 085	4 702	5 149	6 636	6 390	6 440	5 517	4 425	4 052	4 005	4 052	4 252	4 527	5 099	5 471	1,07
Mladá Boleslav	4 520	5 599	6 247	5 980	5 648	5 402	5 073	5 594	4 580	5 736	7 673	9 653	11 405	10 129	8 715	8 811	8 781	9 039	9 442	9 651	10 018	10 712	12 130	13 045	1,08
Nymburk	1 136	1 208	1 389	1 657	1 561	1 648	1 853	2 170	2 382	2 499	3 150	3 416	3 341	3 346	3 578	3 550	3 690	3 610	3 708	3 814	3 990	4 421	4 950	5 088	1,03
Praha - východ	3 496	4 097	5 876	5 546	3 840	3 472	3 433	3 657	4 050	4 360	5 072	6 608	9 669	9 954	9 566	9 827	9 687	10 151	10 728	11 160	11 930	12 801	13 980	14 979	1,07
Praha - západ	2 843	2 920	3 373	3 750	2 531	2 750	3 047	3 251	3 599	4 357	5 316	6 442	7 615	7 953	8 405	8 617	9 106	9 448	9 877	10 282	10 617	10 977	11 469	12 123	1,06
Příbram	1 295	1 469	1 718	1 888	1 439	1 563	1 664	1 634	1 880	2 050	2 303	2 548	2 929	2 797	2 762	2 795	2 730	2 701	2 625	2 648	2 801	2 832	3 095	3 213	1,04
Rakovník	890	775	1 014	1 180	876	778	864	974	1 024	1 097	1 219	1 795	2 367	2 437	2 741	2 452	2 127	2 077	1 998	1 817	1 776	1 726	1 779	1 838	1,03
JIHOZÁPAD (NUTS2)	17 845	17 989	18 840	20 180	17 001	17 705	19 513	22 347	22 484	23 801	28 016	36 157	44 196	42 977	40 212	38 778	38 704	40 366	41 324	43 694	46 921	50 683	56 606	62 721	1,11
Jihočeský kraj (NUTS3)	9 175	9 178	9 835	10 036	8 088	7 920	8 698	9 660	9 954	10 595	12 584	15 171	16 560	15 415	15 037	14 894	14 838	15 200	15 366	16 390	17 590	19 204	21 225	22 942	1,08
České Budějovice	3 741	3 530	3 708	3 216	2 753	2 673	2 954	3 243	2 826	3 075	3 932	4 716	4 935	4 737	4 726	4 855	4 970	5 121	5 130	5 391	5 807	6 334	6 876	7 445	1,08
Český Krumlov	1 084	1 092	1 393	1 477	1 475	1 561	1 618	1 717	1 929	2 123	2 364	2 737	2 844	2 791	2 867	2 734	2 606	2 660	2 638	2 706	2 925	3 111	3 334	3 514	1,05
Jindřichův Hradec	712	765	802	833	832	834	919	1 084	1 212	1 261	1 278	1 431	2 052	1 777	1 667	1 667	1 621	1 638	1 650	1 729	1 775	1 907	2 060	2 247	1,09
Písek	543	713	676	698	578	556	590	631	689	754	903	1 056	1 137	1 048	1 065	1 099	1 163	1 286	1 419	1 728	2 077	2 415	2 732	3 042	1,11
Prachatice	772	691	718	774	663	648	750	830	964	961	997	1 159	1 248	1 213	1 171	1 093	1 079	1 112	1 081	1 203	1 242	1 386	1 649	1 703	1,03
Strakonice	1 154	1 174	1 402	2 161	1 192	1 041	1 215	1 450	1 608	1 543	2 085	2 870	3 010	2 413	2 027	1 860	1 767	1 742	1 773	1 870	1 888	2 026	2 186	2 281	1,04
Tábor	1 169	1 213	1 136	877	595	607	652	705	726	878	1 025	1 202	1 334	1 436	1 514	1 586	1 632	1 641	1 675	1 763	1 876	2 025	2 388	2 710	1,13
Plzeňský kraj (NUTS3)	8 670	8 811	9 005	10 144	8 913	9 785	10 815	12 687	12 530	13 206	15 432	20 986	27 636	27 562	25 175	23 884	23 866	25 166	25 958	27 304	29 331	31 479	35 381	39 779	1,12
Domažlice	745	898	805	828	748	886	904	932	982	1 054	1 323	1 664	1 977	2 144	2 270	2 326	2 406	2 538	2 640	2 750	2 904	3 101	3 494	3 686	1,05

Klatovy	939	962	1 071	1 049	1 006	1 111	1 161	1 258	1 337	1 481	1 818	2 314	2 576	2 509	2 434	2 405	2 393	2 462	2 468	2 578	2 744	2 810	2 981	3 206	1,08
Plzeň - město	3 631	3 523	3 584	3 850	3 045	3 379	3 900	4 947	5 062	5 357	6 031	8 770	13 244	13 801	12 108	11 258	11 241	12 222	12 812	13 649	14 788	15 566	17 540	20 043	1,14
Plzeň - jih	640	581	801	974	821	871	952	1 044	965	958	1 302	1 749	2 236	2 241	2 002	1 908	1 888	1 844	1 787	1 786	1 856	2 029	2 186	2 452	1,12
Plzeň - sever	805	824	891	1 175	980	846	851	1 121	985	1 035	1 256	1 311	1 467	1 481	1 431	1 387	1 438	1 521	1 608	1 677	1 808	2 057	2 402	2 602	1,08
Rokycany	414	643	828	829	595	783	763	759	912	944	1 172	1 828	2 251	1 950	1 544	1 412	1 410	1 482	1 534	1 614	1 716	1 985	2 321	2 578	1,11
Tachov	1 496	1 380	1 025	1 439	1 718	1 909	2 284	2 626	2 287	2 377	2 530	3 350	3 885	3 436	3 386	3 188	3 090	3 097	3 109	3 250	3 515	3 931	4 457	5 212	1,17
SEVEROZÁPAD (NUTS2)	21 655	23 305	26 105	27 482	24 866	26 774	29 378	30 446	34 460	36 567	42 411	52 472	55 772	51 638	50 195	50 018	48 849	50 374	50 751	51 685	52 988	54 936	57 680	60 139	1,04
Karlovarský kraj (NUTS3)	7 670	8 292	8 565	10 486	10 439	11 944	13 198	13 563	14 729	14 437	16 075	19 419	20 321	19 643	19 617	19 411	18 388	18 854	18 873	19 073	19 395	19 958	20 663	21 278	1,03
Cheb	2 846	3 324	3 374	3 920	3 871	4 319	4 855	5 376	5 831	5 823	6 666	8 063	8 179	7 829	7 635	7 527	7 174	7 202	7 302	7 494	7 695	8 097	8 370	9 103	1,03
Karlovy Vary	3 244	3 578	3 594	4 708	4 787	5 955	6 600	6 612	7 559	7 185	7 642	9 030	9 774	9 445	9 482	9 280	8 575	8 886	9 010	9 056	9 144	9 390	9 570	9 813	1,03
Sokolov	1 580	1 390	1 597	1 858	1 781	1 670	1 743	1 575	1 339	1 429	1 767	2 326	2 368	2 369	2 500	2 604	2 639	2 697	2 661	2 715	2 757	2 873	2 996	3 095	1,03

Region soudržnosti, kraj, okres Cohesion Region, Region, District	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	Index 19/18
Ústecký kraj (NUTS3)	13 985	15 013	17 540	16 996	14 427	14 830	16 180	16 883	19 731	22 130	26 336	33 053	35 451	31 995	30 578	30 607	30 461	31 520	31 878	32 612	33 593	34 978	37 017	38 861	1,05
Děčín	1 962	2 028	2 522	2 715	2 437	2 488	2 692	2 814	3 389	3 692	4 234	4 916	5 007	4 949	4 494	4 446	4 330	4 250	4 250	4 175	4 194	4 246	4 278	4 343	1,02
Chomutov	2 295	2 554	2 795	2 723	2 363	2 381	2 729	2 633	2 967	3 334	3 626	4 227	4 681	4 529	5 269	5 440	5 412	5 439	5 461	5 512	5 655	5 996	6 582	7 087	1,08
Litoměřice	1 944	2 067	2 893	1 895	1 230	1 357	1 341	1 899	2 711	3 631	5 356	6 138	6 247	4 841	3 816	3 749	3 426	3 348	3 291	3 453	3 597	3 826	4 092	4 262	1,04
Louny	1 072	939	1 093	1 125	1 105	1 051	1 032	1 157	1 314	1 341	1 473	1 984	2 121	2 021	1 983	2 035	2 034	2 068	2 240	2 183	2 254	2 451	2 822	3 017	1,07
Most	2 820	2 874	2 698	1 913	1 710	1 662	1 697	1 686	1 712	2 109	2 823	5 268	5 574	3 745	3 532	4 088	4 938	4 819	4 905	4 985	5 150	5 344	5 586	5 780	1,03
Teplíce	1 860	2 559	3 203	3 434	2 827	2 951	3 229	3 271	3 783	3 912	4 410	5 413	6 069	5 897	5 714	5 722	5 702	6 839	7 122	7 543	7 838	7 988	8 397	8 892	1,06
Ústí nad Labem	2 032	1 992	2 336	3 191	2 755	2 940	3 460	3 423	3 855	4 111	4 414	5 107	5 752	6 013	5 770	5 127	4 619	4 757	4 609	4 761	4 905	5 127	5 260	5 480	1,04
SEVEROVÝCHOD (NUTS2)	22 199	25 189	25 303	23 273	22 559	23 839	25 078	24 925	26 387	29 387	34 144	41 362	46 425	44 525	43 637	42 233	40 988	41 432	41 873	43 588	46 358	50 215	55 593	59 475	1,07
Liberecký kraj (NUTS3)	8 446	9 860	9 559	8 925	8 794	8 861	9 069	9 849	10 672	11 675	13 148	15 288	17 320	17 309	16 776	16 660	16 604	16 819	17 048	17 894	18 705	19 790	21 364	22 601	1,06
Česká Lípa	2 019	2 439	1 936	1 926	1 754	1 588	1 648	1 717	2 054	2 217	2 559	2 914	2 842	2 919	2 925	2 981	3 029	3 230	3 602	3 855	4 281	4 631	5 051	5 511	1,09
Jablonec nad Nisou	1 668	1 696	1 781	1 685	1 865	1 999	2 330	2 362	2 315	2 510	2 914	3 444	3 755	3 767	3 756	3 796	3 850	3 943	3 965	3 827	3 939	4 084	4 414	4 610	1,04
Liberec	3 819	4 643	4 477	3 979	3 917	3 938	3 796	4 412	4 903	5 518	6 393	7 597	8 889	8 950	8 409	8 230	8 093	8 133	8 135	8 712	9 115	9 577	10 373	10 803	1,04
Semily	940	1 082	1 365	1 335	1 258	1 336	1 295	1 358	1 400	1 430	1 554	1 688	1 762	1 750	1 692	1 709	1 680	1 714	1 718	1 753	1 796	1 848	1 946	2 137	1,10
Královéhradecký kraj (NUTS3)	8 418	9 070	9 208	8 543	8 117	8 603	9 386	9 269	9 852	11 294	13 326	15 512	16 517	15 244	14 798	14 078	13 269	13 312	13 266	13 683	14 348	15 268	16 654	17 626	1,06
Hradec Králové	2 529	2 378	2 524	2 522	2 459	2 802	3 093	3 032	3 195	3 700	4 169	4 955	5 422	5 334	5 234	4 897	4 525	4 542	4 538	4 799	5 154	5 446	5 917	6 212	1,05
Jičín	974	1 108	1 052	951	915	880	985	1 011	1 131	1 346	2 185	2 783	2 953	2 664	2 727	2 428	2 437	1 984	2 005	2 014	2 059	2 201	2 404	2 649	1,10
Náchod	1 991	2 495	2 411	2 226	1 998	2 172	2 202	2 246	2 224	2 294	2 488	2 748	2 783	2 530	2 490	2 458	2 433	2 483	2 435	2 488	2 579	2 785	2 944	3 001	1,02
Rychnov nad Kněžnou	1 061	1 147	1 050	889	782	799	968	859	902	1 155	1 299	1 498	1 600	1 537	1 396	1 416	1 520	1 448	1 438	1 460	1 569	1 741	2 051	2 331	1,14
Trutnov	1 863	1 942	2 171	1 955	1 963	1 950	2 138	2 121	2 400	2 799	3 185	3 528	3 759	3 179	2 951	2 879	2 854	2 855	2 850	2 922	2 987	3 095	3 338	3 433	1,03
Pardubický kraj (NUTS3)	5 335	6 259	6 536	5 805	5 648	6 375	6 623	5 807	5 863	6 418	7 670	10 562	12 588	11 972	12 063	11 495	11 115	11 301	11 559	12 011	13 305	15 157	17 575	19 248	1,10
Chrudim	377	545	1 041	1 110	691	904	1 086	1 204	1 216	1 109	1 182	1 503	1 599	1 527	1 573	1 512	1 389	1 375	1 425	1 460	1 573	1 794	2 008	2 302	1,15
Pardubice	2 438	2 905	2 471	1 939	1 734	2 637	2 344	1 759	1 750	2 314	3 124	4 666	6 112	5 846	6 059	5 644	5 486	5 721	6 001	6 369	7 315	8 310	9 662	10 991	1,14
Svitavy	753	897	960	798	862	920	1 085	967	942	1 018	1 099	1 220	1 288	1 362	1 311	1 293	1 215	1 181	1 168	1 205	1 337	1 647	1 870	1 889	1,01
Ústí nad Orlicí	1 767	1 912	2 064	1 958	2 361	1 914	2 108	1 877	1 955	1 977	2 265	3 173	3 589	3 237	3 120	3 046	3 025	3 024	2 965	2 977	3 080	3 406	4 035	4 066	1,01
JIHOVÝCHOD (NUTS2)	18 462	22 043	23 627	23 539	21 011	22 504	25 285	28 629	29 796	30 394	34 999	41 335	45 390	45 490	43 976	44 259	44 442	45 579	46 394	48 416	51 884	55 839	60 999	64 662	1,06
Kraj Vysočina (NUTS3)	3 739	4 756	4 863	4 594	4 198	4 748	5 246	5 961	5 883	6 160	7 016	8 729	9 771	8 583	8 023	7 873	7 752	7 775	7 806	8 050	8 437	9 265	10 648	11 921	1,12
Havlíčkův Brod	465	661	705	584	520	650	747	876	1 041	1 256	1 379	1 904	2 208	1 781	1 589	1 614	1 595	1 584	1 646	1 646	1 759	2 136	2 354	2 354	1,10
Jihlava	818	800	991	934	1 088	1 324	1 472	1 689	1 445	1 526	1 783	2 218	2 592	2 471	2 365	2 338	2 322	2 372	2 381	2 473	2 643	2 998	3 521	4 051	1,15
Pelhřimov	687	724	704	721	674	907	1 033	1 120	988	1 131	1 250	1 615	1 733	1 358	1 298	1 335	1 343	1 405	1 410	1 565	1 679	1 934	2 203	2 406	1,09

Třebíč	994	1 652	1 515	1 350	953	946	1 085	1 251	1 453	1 413	1 632	1 730	1 738	1 674	1 589	1 448	1 319	1 273	1 299	1 267	1 284	1 316	1 345	1 454	1,08
Žďár nad Sázavou	775	919	948	1 005	963	921	909	1 025	956	834	972	1 262	1 500	1 299	1 182	1 147	1 122	1 111	1 121	1 161	1 185	1 258	1 443	1 656	1,15
Jihomoravský kraj (NUTS3)	14 723	17 287	18 764	18 945	16 813	17 756	20 039	22 668	23 913	24 234	27 983	32 606	35 619	36 907	35 953	36 386	36 690	37 804	38 588	40 366	43 447	46 574	50 351	52 741	1,05
Blansko	1 141	1 223	1 278	1 138	1 055	1 064	1 151	1 404	1 331	1 433	1 679	1 975	2 177	1 990	1 927	2 051	2 118	2 136	2 133	2 140	2 135	2 275	2 473	2 513	1,02
Brno-město	6 967	8 106	9 189	9 149	8 373	9 127	10 673	11 773	12 284	12 365	14 730	17 059	20 076	21 468	21 307	21 435	21 723	22 821	23 681	24 850	27 134	29 476	31 826	32 998	1,04
Brno-venkov	1 255	1 591	1 924	2 238	1 935	2 098	2 429	3 371	4 803	5 284	5 728	7 096	6 222	6 017	5 137	5 030	4 825	4 755	4 569	4 802	5 146	5 440	5 918	6 306	1,07
Břeclav	1 478	1 867	2 003	2 017	1 671	1 571	1 666	1 763	1 618	1 585	1 751	1 899	2 059	2 054	2 104	2 142	2 183	2 252	2 310	2 423	2 565	2 737	2 986	3 354	1,12
Hodonín	2 427	2 673	2 524	2 368	2 063	2 026	2 099	2 065	1 382	1 237	1 370	1 472	1 656	1 727	1 781	1 866	1 911	1 931	1 983	2 095	2 227	2 356	2 624	2 765	1,05
Výškov	620	792	871	999	742	883	973	1 138	1 306	1 004	1 196	1 358	1 395	1 518	1 519	1 453	1 449	1 513	1 524	1 611	1 726	1 728	1 845	2 059	1,12
Znojmo	835	1 035	975	1 036	974	987	1 048	1 154	1 189	1 326	1 529	1 747	2 034	2 133	2 178	2 409	2 481	2 396	2 388	2 445	2 514	2 562	2 679	2 746	1,03
STŘEDNÍ MORAVA (NUTS2)	12 595	12 684	14 000	13 128	13 254	13 896	15 172	15 153	13 477	13 423	15 095	17 961	18 322	17 573	17 497	17 774	17 775	18 044	18 216	18 951	19 727	20 847	22 557	24 260	1,08
Olomoucký kraj (NUTS3)	6 037	5 806	6 872	6 624	6 197	6 182	6 910	7 038	7 103	7 497	8 499	10 322	9 909	9 440	9 465	9 765	9 807	10 041	10 110	10 413	10 889	11 425	12 302	12 970	1,05
Jeseník	323	377	445	443	376	382	422	447	486	546	773	732	781	773	771	808	793	814	816	811	833	834	850	858	1,01
Olomouc	2 704	2 416	2 698	2 597	2 639	2 753	3 046	3 150	3 082	3 267	3 678	4 457	4 564	4 420	4 467	4 604	4 587	4 741	4 778	4 963	5 189	5 345	5 810	6 069	1,04
Prostějov	910	1 032	1 144	998	927	988	1 116	1 193	1 178	1 193	1 165	1 280	1 304	1 273	1 302	1 305	1 355	1 362	1 373	1 407	1 533	1 664	1 790	1 983	1,11
Přerov	1 077	1 003	1 528	1 552	1 222	1 114	1 278	1 276	1 367	1 469	1 794	2 713	2 123	1 855	1 700	1 804	1 868	1 895	1 925	1 990	2 074	2 240	2 368	2 497	1,05
Šumperk	1 023	978	1 057	1 034	1 033	945	1 048	972	990	1 022	1 089	1 140	1 137	1 119	1 225	1 244	1 204	1 229	1 218	1 242	1 260	1 342	1 484	1 563	1,05
Zlínský kraj (NUTS3)	6 558	6 878	7 128	6 504	7 057	7 714	8 262	8 115	6 374	5 926	6 596	7 639	8 413	8 133	8 032	8 009	7 968	8 003	8 106	8 538	8 838	9 422	10 255	11 290	1,10
Kroměříž	730	775	806	780	656	676	769	847	840	804	876	1 015	1 214	1 396	1 387	1 207	1 101	1 083	1 071	1 130	1 112	1 176	1 265	1 316	1,04
Uherské Hradiště	1 717	1 887	2 060	1 587	1 488	1 496	1 485	1 722	1 530	1 708	1 942	2 189	2 385	2 208	2 201	2 188	2 188	2 200	2 239	2 353	2 386	2 475	2 628	2 856	1,09
Vsetín	1 630	1 627	1 613	1 664	2 256	2 686	2 536	2 551	1 620	1 215	1 261	1 424	1 555	1 381	1 325	1 380	1 446	1 478	1 507	1 604	1 684	1 919	2 206	2 548	1,16
Zlín	2 481	2 589	2 649	2 473	2 657	2 856	3 472	2 995	2 384	2 199	2 517	3 011	3 259	3 148	3 119	3 234	3 233	3 242	3 289	3 451	3 656	3 852	4 156	4 570	1,10
Region soudržnosti, kraj, okres Cohesion Region, Region, District	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	Index 19/18
MORAVSKOSLEZSKO (NUTS2)	22 779	23 240	23 242	20 443	17 684	18 181	19 166	19 959	18 329	19 337	20 602	22 962	25 496	23 687	22 570	22 786	23 117	23 702	23 924	24 493	25 547	26 435	27 987	28 902	1,03
Moravskoslezský kraj (NUTS3)	22 779	23 240	23 242	20 443	17 684	18 181	19 166	19 959	18 329	19 337	20 602	22 962	25 496	23 687	22 570	22 786	23 117	23 702	23 924	24 493	25 547	26 435	27 987	28 902	1,03
Bruntál	710	738	776	714	653	661	688	730	682	678	702	773	794	798	821	864	855	885	933	935	958	960	1 010	1 065	1,05
Frýdek-Místek	3 722	3 786	3 819	3 376	2 929	2 893	2 916	2 974	2 330	2 275	2 565	2 699	3 127	2 898	2 992	3 059	3 286	3 384	3 505	3 602	3 694	3 764	3 924	4 215	1,07
Karviná	8 067	8 467	8 180	6 366	5 594	5 861	6 297	6 460	6 082	6 800	7 012	7 452	7 835	6 428	5 849	5 971	6 054	6 117	6 173	6 253	6 384	6 587	6 895	7 083	1,03
Nový Jičín	1 233	1 357	1 174	1 537	1 386	1 351	1 430	1 479	1 207	1 271	1 359	1 460	1 654	1 556	1 535	1 592	1 643	1 749	1 743	1 800	1 948	2 025	2 178	2 389	1,10
Opava	884	1 007	993	896	836	840	941	917	944	974	1 052	1 197	1 489	1 417	1 583	1 511	1 492	1 567	1 612	1 649	1 707	1 726	1 814	1 994	1,10
Ostrava-město	8 163	7 885	8 300	7 554	6 286	6 575	6 894	7 399	7 084	7 339	7 912	9 381	10 597	10 590	9 790	9 789	9 787	10 000	10 254	10 856	11 373	12 166	12 156	1,00	
Nezjištěno / Not identified	1	200	-	-	-	-	-	-	312	102	119	791	-	-	-	-	2 546	836	693	753	937	1 023	935	780	0,83

Pozn.: údaje nezahrnují cizince s platným azylem

Note: Data do not include foreigners with valid asylum na území ČR. on the territory of the CR.

Tab. 2.1 Obyvatelstvo podle státního občanství a pohlaví v letech 1991 až 2021[Zpět na obsah](#)v roce 1991 a 2001 podle trvalého pobytu, v roce 2011 a 2021 podle obvyklého pobytu Česká republika

Rok sčítání	Obyvatelstvo celkem			Obyvatelstvo s českým státním občanstvím ¹⁾			Obyvatelstvo s cizím státním občanstvím ¹⁾		
	celkem	muži	ženy	celkem	muži	ženy	celkem	muži	ženy
1991	10 302 215	4 999 935	5 302 280	10 079 120	4 890 871	5 188 249	.	.	.
2001	10 230 060	4 982 071	5 247 989	10 080 507	4 902 162	5 178 345	124 608	66 514	58 094
2011	10 436 560	5 109 766	5 326 794	9 924 044	4 817 652	5 106 392	422 276	242 303	179 973
2021	10 524 167	5 186 548	5 337 619	9 958 913	4 880 602	5 078 311	490 438	267 876	222 562

1)

zahrnuje pouze osoby s jedním státním občanstvím

Tab. 2.2 Obyvatelstvo podle státního občanství, pohlaví a krajů

podle obvyklého pobytu

SLDB 2021

Území	Obyvatelstvo celkem			Obyvatelstvo s českým státním občanstvím ¹⁾			Obyvatelstvo s cizím státním občanstvím ¹⁾		
	celkem	muži	ženy	celkem	muži	ženy	celkem	muži	ženy
Česká republika	10 524 167	5 186 548	5 337 619	9 958 913	4 880 602	5 078 311	490 438	267 876	222 562
Hlavní město Praha	1 301 489	633 494	667 995	1 094 600	525 434	569 166	177 206	93 210	83 996
Středočeský kraj	1 415 277	702 446	712 831	1 331 499	655 791	675 708	73 518	41 339	32 179
Jihočeský kraj	631 801	312 181	319 620	610 550	300 378	310 172	18 974	10 665	8 309
Plzeňský kraj	581 445	288 878	292 567	544 206	268 517	275 689	32 577	18 006	14 571
Karlovarský kraj	279 100	138 114	140 986	261 519	128 901	132 618	15 278	8 034	7 244

Ústecký kraj	789 153	388 972	400 181	759 704	372 685	387 019	25 745	14 373	11 372
Liberecký kraj	435 254	215 458	219 796	414 069	204 440	209 629	18 999	9 959	9 040
Královéhradecký kraj	538 333	266 027	272 306	521 360	256 769	264 591	14 687	8 124	6 563
Pardubický kraj	510 036	252 935	257 101	492 452	242 850	249 602	15 568	9 035	6 533
Kraj Vysočina	497 517	247 286	250 231	486 050	240 722	245 328	10 320	5 989	4 331
Jihomoravský kraj	1 197 731	589 600	608 131	1 143 079	559 393	583 686	46 437	25 872	20 565
Olomoucký kraj	619 807	303 903	315 904	607 413	297 062	310 351	10 431	5 909	4 522
Zlínský kraj	564 374	277 180	287 194	553 146	270 865	282 281	9 821	5 614	4 207
Moravskoslezský kraj	1 162 850	570 074	592 776	1 139 266	556 795	582 471	20 877	11 747	9 130

1)

zahrnuje pouze osoby s jedním státním občanstvím

Témata a otázky pro cizince – anglická verze:

1. Reasons for work in foreign county
 - a. Describe your main reasons which led you to go to work abroad.
 - b. Is this your first work abroad?
 - c. Where and how did you get information about this job?
2. Professional growth
 - a. What aim this work gives you in your professional growth?
 - b. How this work helps you in your professional growth?
 - c. Does this work fill up your expectations?
3. Work Motivation
 - a. What is your main motivation to work in this job?
 - b. Do you know about benefits at work? If so, can you describe if you like them, if you use them, which of them are the best for you?
 - c. Is there any working motivation you would like to suggest?
4. Difference between work in Czech Republic and your country
 - a. Describe the main difference
 - b. What kind of new things have you learnt in Czech Republic at work?
 - c. What kind of work customs do you miss from your country?
 - d. The best things, the worst things.
5. First step at adaptation
 - a. Can you describe your first steps at work?
 - b. How and where did you get information about what do to at work?
 - c. Can you compare your first days at work with your today one?
6. Culture/ language
 - a. How difficult is to work in foreign organization?
 - b. Can you describe the main culture difference?
 - c. How difficult is to use foreign language for you? Do you study and use local language?

Témata a otázky pro cizince – česká verze:

1. Důvody pro práci v zahraničí
 - a. Popište své hlavní důvody, které Vás vedly k práci v zahraničí.
 - b. Je tohle Vaše první zaměstnání v zahraničí?
 - c. Kde a jak jste získal/a informace o této práci?
2. Profesionální růst
 - a. Jaký hlavní cíl Vám dává tato práce ve Vašem profesionálním růstu?
 - b. Jak Vám tato práce pomáhá při profesionální kariéře?
 - c. Naplňuje tato práce Vaše očekávání?
3. Pracovní motivace
 - a. Co je Vaší hlavní pracovní motivací?
 - b. Víte o pracovních benefitech? Pokud ano, můžete popsat ty které se Vám líbí? Pokud je používáte, které z nich jsou pro Vás nejlepší?
 - c. Existuje nějaká pracovní motivace, kterou byste chtěl/a navrhnout?
4. Rozdíl mezi prací v ČR a v zemi původu tazatele
 - a. Popište hlavní rozdíly
 - b. Jaké nové věci jste se v práci v ČR naučil/a?
 - c. Jaké pracovní zvyky z Vaší země Vám v práci v ČR chybí?
 - d. Nejlepší věci, nejhorší věci.
5. První fáze adaptace
 - a. Můžete popsat své první kroky v práci v této organizaci?
 - b. Jak a kde jste získal/a informace o tom, co a jak máte dělat v práci?
 - c. Můžete porovnat Vaše první dny v práci s těmi dnešními?
6. Kultura/jazyk
 - a. Jak obtížné je pracovat v zahraniční organizaci?
 - b. Můžete popsat hlavní kulturní rozdíly?
 - c. Jak těžké je pro Vás používat cizí jazyk? Studujete a používáte místní jazyk? Používáte ho, studujete ho?