
Vliv kvalifikace na uplatnění a mobilitu na českém trhu práce u migrantů ze třetích zemí

Jakub Grygar, Marek Čaněk, Jan Černík

srpen 2006

Závěrečná zpráva z výzkumu v rámci projektu
Technologického parku, o.p.s. Trh práce a
cizinci financovaného EU a státním rozpočtem
ČR (Phare 2003 RLZ - Opatření 1.1 Posílení
aktivní politiky zaměstnanosti)



Hlavní řešitelé výzkumu

Jakub Grygar

Katedra sociologie, Fakulta sociálních studií, Masarykova univerzita

Marek Čaněk

Multikulturální centrum Praha

Jan Černík

Oddělení etnických studií Etnologického ústavu AV ČR

Multikulturální centrum Praha, www.mkc.cz

Více informací o výzkumu na www.migraceonline.cz/vyzkum a na emailu mise@mkc.cz.

Tento dokument byl vytvořen s finanční podporou Evropské unie a České republiky. Obsah tohoto dokumentu je plně v zodpovědnosti příjemce grantu a nelze jej v žádném případě považovat za oficiální stanovisko Evropské unie a České republiky.

ISBN 80-239-7824-1

Obsah

Úvod.....	3
Teoretické zarámování, metodologie výzkumu a složení respondentů.....	5
Reálné situace fiktivních osob.....	9
Tzvetana, 42 let, Chorvatsko.....	9
Ivan a Naděžda, 34 a 29 let, Rusko.....	10
Lenia, 33 let, Ukrajina.....	11
Patrik, 28 let, USA.....	12
Transverzální témata.....	14
Postavení cizinců na trhu práce.....	15
Okolnosti pobytu v ČR a jejich vztah k uplatnění na trhu práce.....	18
Sociální a kulturní kapitál imigrantů.....	25
Jazykové kompetence.....	31
Příbuzenské závazky, rodičovství a gender.....	37
Závěr.....	42
Doporučení.....	46
Seznam literatury.....	49
Příloha: Guide list pro tazatele.....	51

Úvod

Závěrečná zpráva¹, kterou zde předkládáme, je výstupem z výzkumu zaměřeného na studium profesní a sociální trajektorie imigrantů z tzv. „třetích zemí“ na trhu práce v České republice (ČR) ve vztahu k jejich profesním kvalifikacím. Ve výzkumu jsme si položili otázku, co a jakým způsobem kvalifikuje a diskvalifikuje různé skupiny imigrantů na českém trhu práce. Profesní kvalifikaci rozumíme širěji než je obvykle definována. Chápeme ji jako souhrn rozpoznaných a přiznaných oprávnění k vykonávání určité práce a způsobilosti uplatnění se na pracovním trhu. Takto pojímaná kvalifikace se tedy netýká pouze faktických odborných znalostí a pracovních návyků imigrantů, ale také kategorií legálního statusu, pohlaví, věku a země původu imigranta, v jejichž souvislostech se kvalifikace posuzuje. Zajímá nás, jak tyto kategorie ovlivňují situaci imigrantů a jejich potenciál na pracovním trhu a jak, pokud vůbec, imigranti přiznávají těmto kategoriím vliv na jejich pozici na trhu práce. Při takto pojímané kvalifikaci je například samotná technická otázka uznávání diplomů ze země původu spíše podružným problémem. Ve výzkumu jsme se zaměřili na to, jak kvalifikace funguje v praxi při jednání mezi imigrantem-zaměstnancem a zaměstnavatelem a co a jakým způsobem je vnímáno jako důležité.

Tato analýza je pokusem o mnohostranné zohlednění postavení imigrantů z tzv. třetích zemí na trhu práce v České republice. Na základě rozboru padesáti šesti výzkumných rozhovorů a s využitím poznatků zprostředkovaných vybranou odbornou literaturou se zaměřujeme na objasnění těch aspektů a situací, které pomáhají identifikovat a určovat kvalifikaci imigrantů a podporují nebo brání jejich mobilitě na trhu práce. Soustředíme se v nich zejména na způsoby, jak jednotlivci prostřednictvím svých sociálních sítí vyjednávají svou pozici v situaci diskursivně silně definovaného postavení imigranta a jaké nové situace tato vyjednávání různých kvalifikací (a dis-kvalifikací) spoluvytvářejí. V centru pozornosti stojí především sebehodnocení imigrantova sociálního statusu, zkušenosti a hodnocení s uplatněním na zdejším trhu práce, způsoby dokládání vlastní kvalifikace, strategie aktivního zvyšování kvalifikace a propojení těchto strategií s institucionálním prostředím regulujícím uplatnění cizinců na pracovním trhu v České republice.

Širěji se pak zabýváme i způsoby a praktikami, jimiž jsou vytvářeny různé národní a etnické identity těchto imigrantů, jak tyto definice a praktiky ve společnosti obíhají, jak jsou napříč různými sociálními kontexty diskutovány a jak se také stávají předmětem sporu. V předkládaném textu se tedy nezaměřujeme pouze na to, jaká je či není kvalifikace cizinců, s nimiž naši spolupracovníci vedli výzkumné rozhovory, ani pouze na to, jak jsou imigranti *začleňováni* do společnosti. Hodláme si všimnout také toho, jak jsou kulturně produkovány samotné *začleňující režimy* (Soysal 1994) a jak se z těchto *začleňujících režimů* (incorporation regimes) stávají *vtělené režimy* (incorporated regimes): jak skrze internalizaci, zobecnění všeobecné závaznosti, ovlivňují, motivují či přímo řídí konkrétní jednání jednotlivých imigrantů.

Na tomto výzkumu se v jeho různých fázích podílela celá řada osob. Vedle nejužšího řešitelského týmu to byli především Eliška Motlová, Kateřina Janků, Petr Balcar, Hana Synková, Olga Smirnova, Ema Hrešanová, Karel Spal, Eva Kočárková. Dále pak Daniel

¹ Závěrečná zpráva z výzkumu v rámci projektu Technologického parku a.s. Trh práce a cizinci financovaného EU a státním rozpočtem ČR (Phare 2003 RLZ - Opatření 1.1 Posílení aktivní politiky zaměstnanosti). Tato verze závěrečné zprávy je zeditovaná pro potřeby publikace na www.migraceonline.cz.

Zeman, Ilona Franková, Marie Hanková, Kateřina Bilejová, Milan Zanina, Petra Kolářová a Olga Krejčová.

Na tomto místě bychom také ještě jednou rádi poděkovali všem našim respondentům za jejich čas a důvěru, které nám věnovali. Jsou to jejich osudy a jejich příběhy, starosti a očekávání, které na následujících stranách rozehráváme a které se pokoušíme interpretovat. Pokud se nám alespoň částečně podařilo pozitivně intervenovat do jejich situace, ať již samotným výzkumem nebo jeho výstupy, pak tato práce splnila naše očekávání.

Teoretické zarámování, metodologie výzkumu a složení respondentů

Tato zpráva představuje výsledek analýzy celkem padesáti šesti výzkumných rozhovorů, jejichž cílem bylo porozumět situaci cizinců z tzv. „třetích zemí“ (států, které nejsou členy EU či ESVO) na trhu práce v České republice mimo území města Prahy. Hlavními tématy těchto rozhovorů byly zkušenosti imigrantů s mobilitou na trhu práce, možnosti a omezení jejich kariéry, strategie hledání a udržování práce.

Rozhovory jsme prováděli především s lidmi, kteří žijí v České republice v první generaci, mají již české občanství nebo trvalý pobyt, popř. o něj v současné době žádají. Naprostá většina z nich byla z zemí východní či jihovýchodní Evropy.

K rozhovorům, které byly pořízeny, a k jejich analýze přistupujeme s cílem oslabit spíše než posílit rozdíly mezi texty, které jsou obecně vnímány jako odborné (sociologické, antropologické, etnografické), a texty, které jsou vnímány jako laické či popularizační (beletrie, publicistika). Výzkumné postupy založené na takových rozdílech, vytváří a zpevňuje esencializované kategorie pojmů s nimiž v textu pracujeme (cizinec, Ukrajinec, Čech, muž, žena, kvalifikace...), o kterých jsme přesvědčeni, že analýzu spíše znemožňují a porozumění problému spíše brání, než že by tomu bylo naopak.

Při interpretaci zaznamenaných rozhovorů nebo při kategorizaci jednotlivých částí zaznamenaných výpovědí a při samotném promýšlení a psaní struktury a obsahu této závěrečné zprávy jsme se snažili v textu potlačit přítomnost silně etablovaných a hierarchizovaných kategorií (např. cizinec, Ukrajinec, muž/ žena nebo biografické vyprávění vs. „odborný“ text). To však neznamená, že tyto kategorie nejsou v textu vůbec přítomné: snažíme se je používat však pouze tam, kde by jejich absence byla na úkor srozumitelnosti (k tomuto problému srov. např. Denzin 1997: 127; Frus 1994: xi).

V našem výzkumu a následných analýzách vycházíme z premisy, že tyto ve veřejném diskursu i převážně většině odborných textů dominující kategorie, jsou sociálně a politicky konstruované a že od tohoto jejich politického pozadí nelze při vlastní analýze odhlédnout.

Jako sociálně a politicky konstruované však tyto kategorie také mohou pracovat proti působení dominantního veřejného diskursu – třeba právě tím způsobem, jak tyto kategorie konstruujeme my sami a jak s těmito kategoriemi v našem textu zacházíme. Přestože jsme tedy měli původně v plánu výrazněji zohlednit již existující diskursivní analýzy toho, jak jsou tyto kategorie ustavovány, nakonec nás logika a vnitřní dynamika výzkumu dovedla k tomu, že jsme se více soustředili na rovinu každodenního jednání a zkušeností, které jsme mohli v analyzovaných rozhovorech nalézt.

Pro tuto v rozhovorech zachycenou *praxi* je příznačné, že se v ní setkáváme s prožíváním mnohočetných, vzájemně se ovlivňujících diskursů a narativních forem. V tomto smyslu má naše sociální realita, svět, jak jej vnímáme a zakoušíme, narativní podstatu. Tyto narativní techniky – to, jak se ukazují a užívají prostřednictvím výpovědi v rozhovoru nebo textu závěrečné zprávy – pak nejsou *ani* fikcí *ani* faktem. Jsou prostě „pouze“ jakýmsi formálními metodami, které používáme tehdy, když chceme nějaké situaci přiřknout určitý smysl (Denzin 1997: 127; Eason 1982: 143).

Jestliže bylo hlavní otázkou našeho výzkumu to, jaká je pozice cizinců na českém trhu práce (a to především cizinců „z Východu“), tak nás také muselo zajímat i to, jak se člověk stává cizincem, jak je dělán, činěn cizincem, jak je jako kvalifikovaný či nekvalifikovaný cizinec různými institucionálními a každodenními praktikami ustavován. Vycházíme tedy z předpokladu - a tím se vracíme k výše argumentovaným tvrzením o nutnosti narušovat zavedené deskriptivní a analytické kategorie - že *cizinctví*, stejně jako třeba *kvalifikace*, nejsou žádné stabilní pojmy, které by se vztahovaly k neměnným entitám, ale jsou teprve jako zvláštní či obecné, jako inkluzivní či exkluzivní, v každodenních situacích jako takové přehrávány, jednány, ustavovány, podkopávány či naopak stvrzovány.

Fakta – ať už jim a jejich faktičnosti rozumíme jakkoli, zkrátka nejsou tou jedinou důležitou věcí, na kterou bychom měli upřít svou pozornost. Stejně tak důležitá je scéna, ve které se odehrávají jednotlivé analyzované příběhy, kde se dějí situace, které jsou předmětem našeho zájmu. V textu, který předkládáme, chceme prezentovat právě toto: jednotlivé příběhy a osudy nejsou žity, vyprávěny a referovány na základě faktů, ale spíše *za* těmito fakty. Fakta spíše z těchto životů a referování o nich vyvstávají, než že by je nějak zakládala a podmiňovala.

Tuto základní teoretickou premisu jsme se snažili zohlednit dvojím způsobem. Jednak prostřednictvím toho, čemu rozumíme jako vykreslení „reálných situací fiktivních osob“, přičemž se zde při konstruování jednotlivých postav a jejich osudů inspirováme především tzv. novým žurnalismem (podrobněji se tímto tématem zabýváme v následující kapitole), jednak také prostřednictvím samotného přístupu k jednotlivým zaznamenaným rozhovorům a následné analýzy (blíže viz kapitola Transverzální témata).

Hlavním problematickým bodem zvolené metody představuje povaha skutečnosti, která se nám zpřístupnila skrze prováděné rozhovory. Obecně lze říci, že metodě výzkumu prostřednictvím výzkumných rozhovorů spíše vyhovují témata, která se snaží osvětlit postoje, motivace, hodnocení, reflexi nebo vysvětlení určitých situací. Pro nás to v tomto ohledu znamená, že jsme se zabývali spíše hodnocením a interpretacemi prožívaných skutečností ze strany zpovídaných aktérů, než těmito skutečnostmi samotnými. Jinými slovy, z pořízených rozhovorů se dozvídáme spíše o hodnocení a reflexi toho, jak imigranti vidí své postavení na českém trhu práce, než že bychom se *přímo* dozvěděli, v jakých podmínkách a postavení pracují. Neznamená to však, že bychom se o jejich postavení na trhu práce nedozvěděli nic, pouze jde o to, že všem těmito informacím musíme rozumět také ve světle různých možných očekávání našich informátorů.

Složení respondentů

Při odhadu zastoupení jednotlivých respondentů vzhledem k typu pobytu, státního občanství, regionu pobytu v ČR – včetně velikosti sídla – jsme vycházeli z národnostní skladby imigrantů, resp. jejich země původu a prostorového zastoupení v ČR².

Vzorek našich respondentů rozložení cizinců v ČR reflektoval, ne však reprezentoval. To co údaje získané prostřednictvím kvalitativního výzkumu nabízejí, je reprezentace problému: hluboký vhled do dané problematiky z pohledu jejich aktérů. Nelze však uvažovat o tom, že by byl kvalitativní výzkum schopen předložit názory a zkušenosti imigrantů s jejich re-

² Viz. údaje Českého statistického úřadu na http://www.czso.cz/ciz/cizinci.nsf/i/datove_udaje_pocet_cizincu, tabulky A 18, A 19 (navštíveno 1.10.2005).

kvalifikací, které by reprezentovaly názory a zkušenosti celé populace, resp. celé cílové skupiny. Důvodem není pouze velikost vlastního vzorku zkoumaných osob, ale především to, že kvalitativní výzkum je ze své podstaty vázán na jiný druh sociální teorie než výzkum kvantitativní. Nelze tedy uvažovat o tom, že bychom prostřednictvím triangulace nebo propojení kvalitativních přístupů s metodami kvantitativními (např. plošným dotazníkovým šetřením) dosáhli zpřesnění získaných výpovědí.

Při sestavování vzorku jsme částečně vycházeli z dat ČSÚ o geografického rozložení cizinců v České republice podle typu pobytu a země původu (občanství). Z nich vyplývá, že by se mezi našimi respondenty měly objevit osoby pocházející z Ukrajiny, Ruska, Bulharska, Srbska a Černé Hory, Rumunska, Moldavska, Spojených států amerických a Vietnamu. Na studium Vietnamců jsme předem rezignovali, především z důvodů výrazné specifčnosti jejich postavení na českém trhu práce. Následující tabulky č. 1 a 2 ukazují rozmístění respondentů podle regionů v ČR, pohlaví a země původu. Podle zadání výzkumu nejsou mezi respondenty imigranti bydlící v Praze.

Tab. č. 1. Složení respondentů dle regionů v ČR a pohlaví

Kraj	mužů	žen	celkem
Středočeský	6	3	9
Ústecký	2	3	5
Liberecký	3	2	5
Západočeský	5	3	8
Východočeský	4	2	6
Moravskoslezský	4	6	10
Jihomoravský	2	3	5
Jihočeský	3	5	8

Tab. č. 2. Zastoupení respondentů podle země původu

Země původu	počet
Ukrajina	19
Rusko	10
Bělorusko	5
Bulharsko	3
Afghánistán	1
Moldávie	2
Srbsko	2
Litva	1
Mongolsko	1
USA	8
Irák	2
Chorvatsko	2

Zvláštní postavení mají mezi našimi informátory Američané. Zadání výzkumu bylo implicitně designováno na zjištění postavení pracovníků z „Východu“, ale rozhodli jsme se zahrnout i Američany, kteří vystupují zajímavě především jako kontrastní skupina. Očekávali jsme, že právě na možném rozdílech situací „imigrantů ze západu“ a „imigrantů z východu“, by se dala ilustrovat případná sociokulturní exkluze/ inkluze v závislosti na „regionu původu“ a jeho symbolické hodnotě.

Lokalizace výzkumu, kontakt respondentů a struktura rozhovorů

Při lokalizaci výzkumu jsme se soustředili především na následující regiony: Severozápadní Čechy, Střední Čechy, Jihočeský kraj, Moravskoslezský kraj a Brno.

Při hledání našich informátorů jsme využívali:

- již před výzkumem navázaných osobních kontaktů jednotlivých členů řešitelského týmu a jejich známých (v tomto ohledu se projevil pozitivní efekt oproti původnímu záměru rozšířeného okruhu tazatelů);
- prostřednictvím sociálních sítí samotných respondentů;
- část kontaktů byla zprostředkována neziskovými organizacemi, které s imigranty a azylanty pracují.

Kombinací těchto technik jsme dosáhli cílené sociální i teritoriální diverzifikace analyzovaného souboru osob.

Hlavní výzkumnou metodu, kterou jsme použili, byly hloubkové rozhovory vedené podle předem sestaveného seznamu jednotlivých témat rozhovorů - „guide listu“ (viz příloha).

Obecná témata prováděných rozhovorů byla následující (podrobný rozpis viz příloha):

- pracovní historie v zemi původu;
- způsob hledání práce a nabízení sebe na trhu práce;
- vztah a interakce zaměstnance a zaměstnavatele a jeho budování a úloha případného prostředníka, který do tohoto vztahu intervenuje;
- otázka budování důvěry: týká se například vnímání kvalifikace, dosavadních pracovních zkušeností, země původu;
- role jazyka: vliv znalosti jazyka na strategie dokládání imigrantovy kvalifikace, jazyková kompetence imigranta na pracovišti.
- role příbuzenských, etnických, sociálních skupin anebo sítí;
- spokojenost s aktuální pozicí na trhu práce a představy o ideální pozici;
- strategie dokládání kvalifikace na pracovním trhu;
- motivace imigranta ke zvyšování kvalifikace a rekvalifikaci;
- imigrantova reflexe diskvalifikačních strategií, diskriminace, xenofobie, vnímání svého statusu a aktivní způsoby polemiky s negativní definicí.

Naprostá většina rozhovorů proběhla v češtině, čtyři byly vedeny v ruštině, sedm v angličtině.

Ke každému rozhovoru byla pořízená stručná dokumentace etnografické situace, kontextu ve kterém byl rozhovor prováděn, reflexe průběhu rozhovoru ze strany výzkumníka, případná kritická místa v interakci; to vše v rozsahu 1-3, max. 5 stran A4. Informace obsažené v této dokumentaci pak byly zohledněny při závěrečné analýze.

Reálné situace fiktivních osob

V této kapitole chceme představit to, co jsme výše označili jako „reálné situace fiktivních osob“. Jednotlivé postavy, které zde představujeme, byste s největší pravděpodobností nikdy nepotkali. Přesto však „jakákoli shoda se skutečnými žijícími či zemřelými osobami“, není čistě náhodná. Jakkoli Tzvetana, Ivan s Naděždou, Lenia a Patrik nejsou pouze pseudonymy, ale v našich setkáních a rozhovorech vůbec neexistující osoby, jejich zkušenosti s postavením imigrantů na českém trhu práce, které zde chceme zprostředkovat, jsou naprosto reálné. Přestože nemáme žádný doklad o tom, že by tyto příběhy a zkušenosti byly žity tak koherentně, jak jsme je zde prostřednictvím vepsání do těchto postav ustavily, neznamená to, že bychom neměli žádnou evidenci o reálnosti těchto samotných příběhů a osudů.

Záměr, který zde sledujeme, je dvojitý. Jednak chceme čtenáři v jakési biografické zkratce přiblížit konkrétní lidské situace, se kterými se imigranti na svých pracovištích, při hledání práce nebo při dokládání vlastní kvalifikace setkávají - tedy to, co by při zachování anonymity reálných postav nebylo vlastně vůbec možné. Zároveň ale v této části také chceme poukázat na plastičnost, jakých jednotlivé příběhy a jejich interpretace nabývají, na situační podmíněnost jejich interpretačního rámování a na rozvolněnost a neostrost jednotlivých, mnohdy až příliš vážně bráných kategorií.

Portréty, které jsme zde sestavili nemají za cíl představit jakési „reprezentace zkušeností“, které imigranti v ČR získávají. Spíše jsme se soustředili na to, abychom sestavili takové osudy, které by přesvědčivě ilustrovaly ty problematické body v profesních trajektoriích imigrantů, které podrobněji analyzujeme v následující kapitole nazvané Transverzální témata. V naší analýze jsme se zaměřili na identifikaci jednotlivých problémů, s nimiž se naši respondenti setkávali. V níže uvedených portrétech neuvádíme příběhy „úspěšných imigrantů“ ne proto, že bychom o nich neměli žádná svědectví, popř. že by byly nezajímavé, ale kvůli tomu, že nevyhovují potřebám naší analýzy a neodpovídají cílům, s jakými jsme konstruovali náš výzkum. Portrét Patrika, jediného imigranta ze Západu, kterého zde představujeme, je pak psán jako portrét kontrastní vůči zkušenostem imigrantů „z Východu“.

Přestože v těchto portrétech přiznáváme naše vlastní uchopení a porozumění tématu, neznamená to, že by výběr jednotlivých situací, které zde představujeme, neměl žádnou oporu v získaných datech. Příběh Tzvetany ukazuje motivace a způsoby rozhodování mezi tím, jestli se nechat zaměstnat nebo jestli začít podnikat. Příběh Ivana a Naděždy představuje překážky a omezení rodinného soužití a důležitost sociálních vazeb na členy majoritní společnosti. Osud Leni je ukázkou path dependency (závislosti na dosavadní cestě) a příběh Patrika poskytuje už zmíněný kontrast.

Tzvetana, 42 let, Chorvatsko

Tzvetana působí dynamicky a sebejistě. Přesto by asi nikdo nehádal, že je tato majitelka a provozovatelka čajovny a obchodu s etnickým zbožím ze západočeského města vzděláním historička a původní profesí televizní reportérka. V Chorvatsku, odkud do Česka před sedmi lety přišla, byla známou rozhlasovou novinářkou, pro své u posluchačů stále oblíbenější politické komentáře brzy získala dokonce vlastní pořad. Úspěšnou kariéru přerušila rodinná krize a po ní následující rozvod.

Nastalou situaci se rozhodla řešit odchodem ze země. Jen ona se svou dcerou. V Česku v té době žije její za Slováků provdaná sestra, nemá tedy pocit, že by přijížděla do úplně neznámé situace. Navíc se na emigraci pečlivě připravuje: na radu chorvatského právníka žijícího v Čechách si nechává soudně přeložit a notářsky ověřit všechny důležité dokumenty, potvrzení o pracovních zkušenostech a doporučení. Již před odjezdem ze země věděla, že novinařina je uzavřená kapitola. Přestože o své budoucnosti tehdy neměla mnoho konkrétních představ, jedno věděla zcela jistě: mnohem snazší a snad i úspěšnější než se snažit získat zaměstnání bude podnikání. Později získává trvalý pobyt; ten byl však dceři zatím odepřen.

Ovládá angličtinu, ruštinu a francouzštinu, ale že ani to jí při počátečním hledání pracovních příležitostí nepomůže, to nečekala. Zpočátku chodila několik týdnů na kurs češtiny, ale pak už jí na učení jazyka nezbýval čas, musela hledat obživu pro sebe a dceru. I když na začátku svého pobytu v ČR slevila ze svých ambicí a chtěla se nechat zaměstnat v kadeřnictví, její přízvuk hned prozradil, že je cizinka z „Východu“ a dál se s ní už nikdo nebavil.

Její první podnikatelskou aktivitou byl předvánoční prodej dárkového zboží ve stánku před jedním z hypermarketů postavených na kraji města. Sama oslovila vedení hypermarketu s tímto podnikatelským nápadem a pronajala si zde prostor k prodeji. Později už sama dostala od vedení hypermarketu nabídku, jestli by si nechtěla pronajmout prodejní místo v otevíraných prostorách jedné z nově otevíraných poboček tohoto řetězce.

V té době se také přes inzerát seznamuje se svým současným manželem, Čechem. Spolu s ním získává i české přátele a konečně i pocit domova. S krajany se příliš nestýká, nejvíce o to zájem. Zná se s chorvatským právníkem, který jí na začátku pobytu pomáhal vyřizovat doklady. Jak říká, i díky svým zkušenostem tíhne k lidem, kteří mají ztíženou cestu ke společenskému zařazení a tak se snaží zaměstnávat úspěšné klienty terapeutické komunity pro léčbu drogově závislých.

Její dcera z prvního manželství je přes handicap neuděleného trvalého pobytu už v Česku naprosto „domestikovaná“, sžila se s prostředím, převzala kulturní návyky, její čeština je dokonalá. Obě dvě vědí, že se do Chorvatska již nevrátí, že je jejich život tady.

Potvrzuje stereotyp příchozího z „Východu“, na kterého česká společnost reaguje jako na podezřelý až kriminální živel. Líčí nedůvěru úřadů i obchodních partnerů, na kterou narazila a kterou musela prolomit. Dodnes se setkává s udivenými a, jak podotýká, snad i skrytě nepřátelskými reakcemi svých zákazníků, které překvapí její silný přízvuk.

Ivan a Naděžda, 34 a 29 let, Rusko

Ivan se do Česka vypravil již před sedmi lety. Spolu se svými přáteli se tento vyučený autoopravář rozhodl odpovědět na inzerát ruské zprostředkovatelské firmy, který v té době vysílala ruská televize, slibující zajištění atraktivní práce v Evropě. Když se vlak, ve kterém tehdy do Čech cestoval, přiblížil k polsko-české hranici, požádal v očekávání celní kontroly spolucestujícího Petra Čecha z Ostravy, zda-li by jim vzal nějaké pracovní nástroje a hrnce: jako turisté by s tím nejspíš vypadali poněkud podezřele.

Po čtrnácti dnech Petrovi telefonuje a žádá jej o pomoc: seriózní agentura, která měla zprostředkovávat kvalifikovanou práci, se ukázala být podnikem založeným na mafiánských

praktikách, přičemž vyčtené sliby a uzavřené dohody spíše nesplnila než naopak. Petr se ho ujímá, nechává jej u sebe bydlet, pomohl mu najít první práci. Nakonec jej nechává zapsat i jako společníka své stavební firmy, čímž se Ivanovi otevírá cesta k získání dlouhodobého pobytu za účelem účasti v právnické osobě. Formálně je v Petrově stavební firmě veden jako společník, reálně to však funguje tak, že pro Petra pracuje načerno, přičemž za odvedenou práci dostává nezdaněné peníze, které Petr vykazuje jako blíže nespecifikované náklady.

Nyní, když je Ivanovo postavení relativně zajištěno, přijíždí za ním jeho partnerka Naděžda. Jejich šestiletý syn zůstává v Rusku u prarodičů. Tak jako pomohl dříve Petr Ivanovi, tak pomáhá zajistit pobyt i Naděždě. Naděžda se vdává za Petrova známého, získává občanství a po dvou letech se s ním rozvádí.

Zhruba v té době se Petrova firma uchází o velkou zakázku, při které je od něj mimo jiné vyžadován výpis z obchodního rejstříku. Petr tedy žádá a, aby v jeho firmě jako společník už nefiguroval a pomáhá mu založit vlastní s.r.o.

Naděžda je vyučená švadlena, po příjezdu na Slezsko však provádí především úklidové práce. Vlastně i ji pomáhá Petr a jeho přátelé se zaměstnáním a získáváním zakázek. Je zaměstnaná v soukromém zdravotnickém zařízení, přátel jejich českých dobrodinců. Vedle minimální mzdy, kterou tam pobírá, uklízí i v domácnostech Petrových známých. Vzhledem k „osamělému“ zaměstnání (úklid domů) a nedostatku přátel prý často mluví o touze vrátit se zpět. Samotu při práci těžce nese, navíc se její osamocení – nezapojení do žádného kolektivu – projevuje i na jejich jazykových schopnostech. Dodnes, čtyři roky po svém příjezdu do Čech, cítí, že má problémy s jazykem a hlavně s nedostatkem přátel.

Ivanova a Naděždina dcera zůstává stále v Rusku u prarodičů. V Česku již sice byla, ale rodičům se jí nepodařilo zapsat do ZŠ.

Lenia, 33 let, Ukrajina

Lenia je vyučená krejčová. Tuto práci dělala již na Ukrajině a kvůli této práci přišla i do Čech. Nabídku práce dostala od ukrajinské agentury, která tenkrát přijela do její textilky hledat pracovnice pro konkrétního českého výrobce. Složila povinné písemné i praktické testy, kterými měla doložit svou dovednost a následně si i přes agenturu vyřídila pracovní vízum.

Klíčovou roli v jejím rozhodnutí odjet za prací do Čech hrály peníze: na Ukrajině bylo zle a jistotu pravidelného měsíčního příjmu neměli ani státní zaměstnanci. Zpočátku ani neplánovala nijak dlouhodobější pobyt, počítala s tím, že se po nějakém čase vrátí. Když jí ale zemřeli rodiče a nyní i dostala trvalý pobyt, rozhodla se zůstat.

Naproti továrně, kde pracovala, byla pekárna. Tam si také zpočátku zkoušela přivydělávat jako brigádnice. Od 18.00 do 3.00 měla směnu v pekárně, pak od 6.00 do 15.00 seděla za šicím strojem. Po třech měsících to vzdala.

Pracovní smlouvu měla v českém podniku z počátku na rok, potom už s ní vedení podniku podepisovalo smlouvu vždy jen na šest měsíců. Jednání ze strany podniku bylo dobré: kdykoli si chtěla vydělávat víc, zašla za šéfem, aby jí dal další práci nad rámec smlouvy a ten vždy

vyšel vstříc. Mistrové prý byly výhradně Češky. Úplně ze začátku dostávala méně placenou práci, kterou Češky nechtěly dělat, postupně se však dostávala i k té lépe ohodnocené.

Po dvou letech zaměstnavatele opustila a přestěhovala se do jiného města. Práci si našla, s pomocí bývalých českých kolegyň, opět za šicím stojem. V novém podniku dostávala smlouvy jen na tři měsíce. Teď, co dostala trvalý pobyt, má pracovní smlouvu na dobu jednoho roku. Oproti předcházejícím letům je to mírné zlepšení, hlavně však už nemusí mít strach z bezprostředních následků, kdyby přišla o práci.

Peněz má teď také více. Po zaplacení měsíčních splátek za ukrajinské dluhy rodičů na nájemném, jí toho ale již moc nezůstane. Je zklamaná z mezilidských vztahů na pracovišti. Češky se na ní dívají jako na někoho, kdo jim bere práci, popř. slyší narážky na to, aby se vrátila domů na Ukrajinu.

Práce švadleny jí nebaví, nejraději by chtěla prodávat v jakémkoli obchodě, nebo pracovat jako kadeřnice. Teď, když už dostala trvalý pobyt, se teprve začíná rozhlížet. Trvalý pobyt jí otevírá nové možnosti. Předtím žila ve strachu, necítila se zde jistě: ostatně ani teď, po třinácti letech pobytu, ještě přesně neví, kam jít, kde a koho se přesně optat. Předtím, když ještě neměla trvalý pobyt se bála cokoli většího podnikat, soustředila se jen na to, aby si udržela práci.

Češtinu se učila na dílně. Období, kdy se bála mluvit, trvalo tak půl roku, to chodila do samoobsluhy, aby nemusela říkat prodáváčům, co chce. Jazyková nekompetence jí prý překáží doteď, ale snaží se to překonat, myslet jinak, chodit na výuku češtiny do nevládní organizace. Vedle lidí z této organizace a pár lepších známých z továrny jsou její sociální vztahy tvořeny především okruhem osob z náboženského společenství.

Patrik, 28 let, USA

Po dokončení bakalářského studia učitelství angličtiny měl jednadvacetiletý Patrik chuť podívat se na pár let do světa. Byl rok 1999 a volba padla na Českou republiku. O České republice slyšel spíše dobré zprávy, geograficky se mu země zdála být dobrým východiskem pro cestování (i když nakonec moc necestoval), správně předpokládal, že zde při hledání práce učitele angličtiny bude mít komparativní výhodu rodilého mluvčího. O své další budoucnosti Patrik v roce 1999 nepřemýšlel a zpětně ví, že si tenkrát nemyslel, ani že zůstane v České republice, ani že bude ještě dnes učit angličtinu.

Přijel do Prahy v rámci měsíčního kurzu výuky angličtiny pro nerodilé mluvčí. Agentura zařídila účastníkům tříměsíční turistická víza, stejně jako ubytování v českých rodinách. Když se jazykový kurz chýlil ke konci, přišli se do kurzu představit pražské jazykové školy a jednu z nich si Patrik vybral jako své působiště na další dva roky. Jeho zaměstnavatel vyřídil potřebné papíry nutné k pobytu a výdělkem v České republice.

Důležitou úlohu v Patrikově životě sehrála Jana, česká učitelka angličtiny, kterou potkal v prvních měsících svého pobytu v Praze a kterou si po dvouleté známosti vzal. Když se jim narodilo první dítě, odjeli zkusit štěstí do Ameriky. Patrik ale nemohl sehnat práci a tak se vrátili. Ještě před odjezdem do ČR si Patrik předjednal práci přes internetovou pracovní agenturu, kam poslal životopis. Nebylo to poprvé, co si mohl vybrat hned z několika nabídek.

Před nedávnem se Patrik s Janou a svými dvěma malými dětmi odstěhovali z Prahy do malého města, kde mají Janiny rodiče domek. Sem se Patrik s Janou přestěhovali, protože si mohli dovolit vyšší materiální standard, než v Praze a zajistit tak svým dětem hezčí prostředí, kde by mohli vyrůstat. V Praze bydleli v jednopokojovém panelovém domě, v městečku koupili v nově rekonstruovaném cihlovém domě třípokojový byt s balkonem. Janin tatínek jim pomohl zařídit byt nábytkem, rodiče jim dávají zeleninu ze zahrady a Patrik si pochvaluje kulturnost a poklid, které jim městečko poskytuje.

Hospodářský rozdíl mezi USA a Českou republikou mu umožnil v začátcích snadno vyžít z ušetřených peněz z Ameriky, ale záhy si jako učitel angličtiny vydělal dost na to, aby se zde uživil a zůstalo mu dost i na zábavu. Nekvalifikovanou práci v baru, či kanceláři za účelem přivýdělku, kterou v USA běžně dělal už při studiu na střední škole zde tedy ani nevyhledával. Navíc předpokládal, že by ji stejně kvůli jazykové bariéře těžko sehnal.

Patrik za sedm let života v České republice vystřídal čtyři zaměstnání, stále působí jako učitel angličtiny. Vedlejším efektem sňatku s Janou bylo získání trvalého pobytu. Patrik změnu statusu příliš nepocítil, snad jen ubylo „papírování“ při vyřizování zaměstnání. Magisterský titul „si dodělal“ ve Spojených státech na škole, kterou mohl částečně absolvovat po internetu.

V budoucnu si Patrik s Janou chtějí postavit dům, doufají, že děti získají kvalitní vzdělání v mezinárodní škole, kam by mohly chodit zdarma, pokud by tam Patrik učil. Pokud by někam jeli, tak spíše do Skandinávie, než zpět do Ameriky. Jsou však připraveni uzpůsobovat své sny vyrůstajícím dětem.

Transverzální témata

V předcházející kapitole jsme se zabývali představením různých lidských osudů a situací, ve kterých se naši respondenti nacházejí při vyjednávání statutu svého pobytu v ČR, při hledání práce anebo v rámci postavení na pracovišti. Zatímco až doposud jsme tedy představovali jakousi typologii různých osudů, které ilustrují a zpřítomňují, co všechno může kvalifikovat či diskvalifikovat imigranta při hledání práce, popř. pro jaký typ práce jej to dis/kvalifikuje, nyní chceme od těchto individualizovaných (nikoli však nutně individuálních) zkušeností odhlédnout.

Na následujících stránkách se zabýváme vybranými tématy, které jsme identifikovali v našich rozhovorech a o kterých se vzhledem k jejich propojení s ostatními segmenty zaznamenaných vyprávění domníváme, že spoluurčují to, co bývá vnímáno jako kvalifikace pracovníka pro určitý druh práce.

Témata, která mají přímý vliv na kvalifikaci zaměstnance a jeho postavení na trhu a jimž se zde chceme podrobněji zabývat, jsou následující:

- postavení cizinců na trhu práce;
- propojení motivace migrace a jejího provedení s následnou administrací pobytu v ČR;
- sociální a kulturní kapitál imigrantů;
- jazyková integrace;
- příbuzenské závazky, rodičovství a gender.

V jednotlivých podkapitolách věnovaných každému z těchto dílčích transverzálních témat se soustředíme na to, v jakých souvislostech a věcných vazbách se tato témata objevují v našich rozhovorech. Všimáme si toho, jakou důležitost jim připisují naši respondenti, jakou jejich sociální okolí, jak jejich přítomnost, podoba a intenzita ovlivňují jejich osudy a také, jak jsou skrze tato témata ustavovány jejich biografie, zkušenosti, kvalifikace a kariéry.

Postavení cizinců na trhu práce

V této podkapitole ve zkratce představujeme problematiku ekonomického postavení imigrantů, především nás pak zajímá otázka různé míry ochrany a pracovních standardů a propojení ekonomického postavení a stereotypizujícího pohledu na migranty z „Východu“. Po obecném pohledu na roli migrantů v současné kapitalistické ekonomice, se soustředíme na situaci v České republice.

Částečně svobodný migrant

V rámci postupující globalizace byla značná část světové populace integrována do kapitalistického způsobu výroby. Došlo k vytvoření světového trhu práce. To se týká i zemí střední a východní Evropy, které do něho byly (znovu) začleněny po konci socialismu. Charakteristické pro současný globální trh práce je podle Overbeeka (2002) rostoucí mezinárodní pracovní mobilita a také internacionalizace produkce (např. růst zahraničních investic). Obojí představuje způsob řešení zajištění vhodné pracovní síly. Zaměstnavatel může volit mezi například těmito alternativami: buď importuje pracovní sílu anebo přemístí výrobu do místa, kde je disponibilní lidský kapitál. Mezinárodní migraci tak v tomto smyslu není možné vnímat odděleně od například přímých zahraničních investic. Tento import pracovní síly ze zahraničí však nepodléhá pouze tržním pravidlům. Jednotlivé státy usilují o regulaci zaměstnávání migrantů (stejně tak dochází k regulaci vstupu nadnárodního kapitálu). Tato regulace je na jedné straně určována ochranou domácího pracovního trhu a na straně druhé poptávkou zaměstnavatelů po levné a flexibilní zahraniční pracovní síle.

Připisovaná hodnota a legitimita přítomnosti různých kategorií migrantů se liší a mění v čase. Zatímco pohyb manažerů nadnárodních společností anebo kvalifikovaných expertů je dnes v zemích EU spíše vítán, prostor pro tzv. nekvalifikovanou zahraniční pracovní sílu je omezen a tito migranti jsou tak často vytěšňováni do jakési šedé zóny ilegality. Overbeek upozorňuje na propojení imigračních politik, které zavádějí stále nová omezení na jedné straně a na druhé straně rostoucí důrazy na deregulaci a zpružnění pracovního trhu zemí OECD, které vytváří více příležitostí pro nelegální imigraci. Zdá se tedy, že způsob, jakým funguje dnešní post-fordistická ekonomika, se vhodně doplňuje s přítomností pracovních migrantů, od kterých pracovní trh očekává, že po zaujetí především těch pracovních pozic, pro které není vyžadována větší kvalifikace, budou splňovat požadavky očekávané „hyperflexibility“.

Není bez zajímavosti, že s úspěšným prosazováním této hyperflexibility se setkáváme především na dvou pólech pracovního a statusového žebříčku: u výborně kvalifikovaných vrcholových manažerů a právě u nekvalifikovaných pracovníků. Naši informátoři byli sice tlačeni spíše do té druhé kategorie, ale přesto jsme zaznamenali i případy, kdy imigranti vykonávali práci na vysoce odborné pozici.

Zaměstnavatelé mají zájem využívat zahraniční pracovní sílu. Nejčastěji je to tehdy, když se splní předpoklad, že imigrant dostává nižší mzdu, je flexibilní, nahraditelný a snadno kontrolovatelný. Vysoká míra vykořisťování se děje na tzv. sekundárním trhu práce, kde je slabší forma ochrany pracovníků a jejich práv (takto např. Persaud 2003). Ti jsou odkázáni na nejisté, krátkodobé nebo žádné pracovní smlouvy. Nejsou členy odborů a pokud usilují o vytvoření ne/formální reprezentace svých zájmů, může jim být vyhrožováno vyhozením z práce anebo deportací. Významnou roli hrají různé agentury, zprostředkovatelny práce a rozmanité právní formy „zaměstnání“ (švarcsystém). Na druhé straně existuje primární trh

práce, kde jsou pracovníci integrální součástí dané organizace a mají relativně privilegované podmínky a ohodnocení. Protože imigranti většinou nemají občanství a s ním spojená práva (viz následující podkapitola), dalo by se očekávat, že jsou ve svém postavení na trhu práce strukturálně znevýhodněni. Jak jsme však již naznačili a jak v našem textu ještě ukážeme, je to právě tato znevýhodněná pozice, co z nich pro řadu zaměstnavatelů činí „zajímavé“ pracovníky. Na druhé straně je však třeba upozornit na to, že popsany vývoj na trhu práce se netýká pouze imigrantů, ale je obecným jevem. To, co mizí, není práce, ale *zaměstnání* (Persaud 2003).

Zdůraznit jenom samotnou segmentaci na trhu práce však podle Persauda nestačí, vedle toho je třeba zohlednit roli, jakou hrají kategorie rasy a genderu imigrantů (Persaud 2003). Rasa zde není chápána ve smyslu biologickém, ale jako určitá funkce a vztah. Zmíněný autor na historických příkladech ze situace v USA ukazuje, že existuje určitá hierarchie na trhu práce, která je založena na ideologii nadřazenosti a odlišování „bílých“ Američanů a „jiných“ imigrantů. Není zde nutné, aby byl člověk „černý“ anebo „žlutý“, ale aby byl imigrant označený za ne-bílého (přičemž barva kůže je zde mnohem více symbolem různých s ní spojovaných hodnot, než pouhým označením barvy jako části světelného spektra) a tím pádem i méně hodnotného. Příkladem jsou Irové, kteří emigrovali do USA v 19. století a pracovali zde jako nekvalifikovaná pracovní síla. U nich je podstatné, že jejich domnělá rasová méněcennost byla vytvořena už v Británii před jejich příchodem do USA. To pak umožnilo ekonomické vykořisťování v rámci rasově uspořádané politické ekonomiky.

K charakteru pracovní migrace v České republice

Pracovní imigranti ze třetích zemí přicházejí především ze států bývalého Sovětského svazu a Vietnamu. Zastávají většinou níže kvalifikované pozice. Uvedená tabulka poukazuje na různý postoj k imigrantům: zviditelňuje diskursivní rozlišení na ty, kteří jsou z privilegovaného prostoru Evropské unie (Polsko a Slovensko) a na ty, kteří jsou ze „třetích zemí“ (Ukrajina, Vietnam a Rusko). Za „problematickou“ bývá považována především migrace z „Východu“, do které se běžně nepočítá Polsko ani Slovensko. Naopak k ní přísluší občané například Ukrajiny, Vietnamu anebo Ruska, kteří buď žádají o pracovní povolení, o povolení živnosti anebo jinou právní formu existence v České republice.

Tab. č. 3. Zaměstnanost a povolení k pobytu cizinců v ČR podle státního občanství (stav k 31. 12. 2005)

státní občanství	povolení k zaměstnání	Občané EU a cizinci ze „třetích zemí“, kteří nemusejí mít povolení k zaměstnání*	živnostenské oprávnění	celková zaměstnanost	cizinci celkem
Polsko	0	12 635	1 294	13 929	17 810
Rusko	2 200	247	1 482	3 929	16 269
Slovensko	0	75 297	8 719	84 016	49 445
Ukrajina	38 926	1 134	21 135	61 195	87 789
Vietnam	187	69	22 620	22 876	36 832
celkem	55 210	96 526	67 246	218 982	278 312

* podle zákona 435/2004 Sb. o zaměstnanosti, § 98, písmeno a) až e), j) a k).

Zdroj: MPSV SSZ, MPO, Ředitelství služby cizinecké a pohraniční policie, skupina analytiky MV ČR in Horáková, M. (2006). Mezinárodní pracovní migrace v ČR. Bulletin č. 16. Praha: VÚPSV.

Výzkumy veřejného mínění dlouhodobě poukazují na spíše negativní vnímání Ukrajinců, Vietnamců a Rusů v České republice. Od devadesátých let si mnoho Čechů navyklo spatřovat hodnotu imigrantů z těchto zemí především v jejich „levném provozu“:

„Kamarád co jsem s nim bydlel, tak měl horečku a nebyl tři dny v práci. A ten mistr se ptá, kde je, a já říkám, že má horečku, a on že Ukrajinci nemaj horečku. Takže my jsme stroje, nebo co...“ (Leonid)

Když se dnes naši respondenti, kteří už jsou v ČR od devadesátých let, ohlížejí zpět, často upozorňují na zlepšení přístupu institucí a Čechů k nim. Na druhé straně, pokud tito imigranti nepracují na vysoce kvalifikovaných pozicích, jejich platy bývají spíše nižší než u Čechů a to mnohdy bez ohledu na jejich právní postavení:

„Například teď jsem nastoupila do nového zaměstnání a dostala jsem nějaký nástupní plat. Když nastoupil český občan na úplně stejnou práci, bylo to za úplně jiných finančních podmínek. Už mě to trochu vzalo, protože tady žiju už jedenáct let a mám tady trvalý pobyt, prostě se mě to dotklo.“ (Oksana)

Zkušenosti našich informátorů (těch z Východu i těch ze Západu) poskytují indicie o tom, že v Česku existuje na mocenském vztahu nadřazenosti a podřizenosti založená rasově definovaná hierarchie. Dá se předpokládat, že se v České republice vytvořily určité kategorie migrantů, které je kvalifikují pro určité pozice. Přestože má imigrant určitý prostor o svém postavení vyjednávat, vymanit se z příslušné kategorie pro imigranta nemusí být jednoduché. „Rasové kategorie“ *imigrant z Východu* a *cizinec ze Západu* odrážejí ekonomické a kulturní rozdíly. Rasu lze tedy v tomto smyslu v českém prostředí vnímat jako nadetnickou sociální entitu podléhající vnějšímu sociálnímu kontextu. Už geografické nebo fonetické vymezení rasových kategorií v ČR naznačuje, že se jedná o lokální kulturní vzorec pro vnímání zmíněných odlišností. Pokud jsou tyto kategorie vnímány imigranty, pak jako způsob rozlišení ze strany české většiny. Sociální identifikace imigrantů je spíše založená buď na etnicitě anebo na jejich sociálním statusu (ten odpovídá sociální třídě a hierarchii pobytového statusu – nelegální imigranti na dně a naturalizovaní na vrcholu). Náš výzkum ukázal realitu propojení určitých pracovních pozic s tím, že je člověk migrantem nebo migrantkou z Východu. Ilustruje to i pasáž z jednoho z provedených rozhovorů:

„Jo, ženské problémy jsou, že spíše většina žen v mém okolí, který jsou cizinky, tak já nevím proč, ale hrozně těžko se prosadí tady v Čechách, i když budou umět česky. A ne jenom tím, že mají děti, nebo věkem. (...) To je takový stereotyp, že když je žena z Ukrajiny, tak jenom na tu obsluhu.“ (Nataša)

Zatímco k fungování rasově založené hierarchie postavení migrantů na trhu práce jsme vyslovili pouze určité domněnky, existence primárního a sekundárního trhu práce se zdá být pro českou ekonomickou a migrační realitu platná. Obě tyto teze se pokusíme ilustrovat a doložit v následujících čtyřech podkapitolách.

Okolnosti pobytu v ČR a jejich vztah k uplatnění na trhu práce

V této části se chceme zabývat vztahem okolností vstupu do ČR, pobytu zde a strategií uplatnění na trhu práce. Zajímá nás, jak různé způsoby, jimiž imigranti přicházejí do ČR, ovlivňují jejich budoucí pracovní a kariéerní možnosti. Všimáme si zde také toho, jak okolnosti příchodu ze země původu do cílové země vytvářejí, popř. rozrušují bariéry začlenění imigrantů do občanské společnosti v ČR. Na základě informací získaných z provedených rozhovorů zde tvrdíme, že míra vyjednaných a přiznaných práv a oprávnění imigrantů, se odvíjí nejenom od typu jejich pobytu, ale také od způsobů, jakými se imigranti etablovali na českém trhu práce, jak se na něj dostávali a jak v průběhu pobytu v ČR vyjednávali legitimitu a legalitu svého postavení.

Označení typů pobytu, o kterých na následujících stranách píšeme, a s nimi spojená práva a povinnosti se v průběhu 90.let a později v ČR několikrát měnily. Protože již z povahy samotného výzkumu nebylo možné jednotlivé informace o proměnách statutu imigrantů ve striktním slova smyslu „verifikovat“, zacházíme s těmito pojmy především v těch významech a souvislostech, do jakých je umisťují naši respondenti (o limitech informací získaných z našeho výzkumu píšeme podrobněji v závěru této zprávy).

Imigrace není definována pouze samotným pohybem z jednoho místa na druhé, ale také tím, že v důsledku tohoto pohybu dochází ke změně v sociální příslušnosti migranta (Bauböck 1994: 3). Tyto změny v sociální příslušnosti nejsou trvalé, spíše mají kolísavý a sociálním kontextem ovlivňovaný charakter. V mnoha rozhovorech jsme byli svědky toho, že vztah našich respondentů k české společnosti nebyl založen pouze na vykonávané práci a dosaženém vzdělání, ale také na imigrantově zemi původu a „typu“ migrace, především pak na dlouhodobosti nepřerušovaného pobytu v cílové zemi. Kolísavý charakter migrace a jeho důsledky byly nejvíce viditelné v případech, kde pohyb imigrantů osciloval mezi turistikou, přeshraniční prací a trvalou imigrací (Boris, Daniela).

Protipól vůči takovému rozkolísanému a nejasnému postavení migranta, bývá nejčastěji spatřován v institutu občanství. Občanství zde funguje nejenom jako korektiv právně i emocionálně nejasného a nestabilního statusu imigranta, ale i jako těžiště a ukotvení imigrantova nesamozřejmého migračního pohybu. Rogers Brubaker (1989) nebo Layton-Henry (1990) však ukazují, že v právních rádech mnoha zemí již nenalezneme jasné dělení na občany a na ty, kteří občanství dané země nemají (srov. Bauböck 1994: 12). Přestože toto dělení je stále méně právně explicitní a ostré než tomu bylo v minulosti, v každodenním životě a situacích, které spolu s „našimi“ cizinci zažíváme, toto dělení existuje velmi výrazně. Existenci této dělicí čáry však nelze rozumět jako něčemu, co je statické, ostré a neproblematicky vytýčené. Naopak, z analyzovaných rozhovorů jasně vyplývá, že tato dělení jsou velmi výrazně vyjednávána – a to nejenom ze strany majoritní společnosti, ale i ze strany samotných „cizinců“: členové obou „skupin“ se případ od případu a situace od situace rozhodují, mezi kým tyto sociální hranice vytyčit a jak by měly být silné. Roli zde hraje např. i status trvalého pobytu, který z migranta vytváří „skoroobčana“.

Vazba mezi různými oprávněními, která jsou vyjádřena odlišnými statuty, je předváděna a naplňována v každodenních situacích. V těchto každodenně zažívaných situacích jsou tyto vazby fixovány a, přestože se v průběhu času může právní postavení imigranta změnit, s nimi spojená hodnocení a sebehodnocení imigrantů často přetrvávají. Jedním z důsledků této situace pak je, že imigrant velmi často zůstává v těch sociálních sítích, které si vytvořil během

svého různě legálního a různě legalizovaného pobytu (podrobněji o tomto tématu v následující podkapitole o sociálním a kulturním kapitálu).

Různé způsoby zapojení se do českého trhu práce a s ním spojené různé míry integrace do majoritní společnosti neodkazují pouze k deskriptivním kategoriím, ale také ke kategoriím normativním: zahrnují nejenom individuální kulturní adaptaci, tzn. překročení hranic, které imigranta vyčleňují z domácí/ většinové populace, ale také rozrušování těchto hranic, které vede k pluralizaci občanské a kulturní příslušnosti v samotné přijímací společnosti.

Jak jsme již uvedli, jednou z důležitých v rozhovorech zaznamenaných okolností, které intervenují do způsobu a míry uplatnění a adaptace na českém trhu práce v souvislosti se strategiemi migrace, je administrace pobytu imigranta. Administrací pobytu rozumíme veškeré aktivity vyvíjené ze strany imigranta nebo představitelů státu k tomu, aby byl způsob pobytu a pohybu imigranta v souladu s českými právními normami.

Do administrace pobytu spadá vyřizování víz, právní normy, které upravují status migranta v ČR, chod státních institucí, role prostředníků při vyjednávání charakteru pobytu v ČR, sladění požadavků stanovených českým právním řádem s požadavky, které má na imigranta státní administrativa jeho mateřské země, popř. zemí imigrantova předchozího pobytu. Spadají sem také všichni aktéři, kteří významně ovlivňují imigrantovo právní postavení v ČR (míra podpory imigranta ze strany zaměstnavatelů, prostředníků či obecně sociálních sítí).

Způsob, jakým je administrován pobyt imigranta, a úspěšnost zvolené strategie, místo, kde k němu dochází, a období, kdy byla administrace zahájena, to vše výrazně ovlivňuje šance imigrantů na českém trhu práce. I v tomto, zdánlivě pouze technickém problému, se ukazuje, že úspěšnost administrace a následné postavení imigrantů na českém trhu práce, včetně jejich kariérních možností a samotného způsobu hledání práce, výrazně ovlivňují prostředníci (Češi i krajané) a sociální vztahy, které během svého pobytu, popř. už před ním, imigranti navázali.

Pro porozumění vzájemného propojení okolností a motivací, za nichž imigranti přicházejí do ČR, a vlivu administrace jejich pobytu na jejich pracovní mobilitu, si můžeme imigranty zažívané situace přehlednit podle několika kritérií, které se v našich rozhovorech ukázaly ve vztahu k jejich postavení a mobilitě na pracovním trhu jako obzvlášť důležitá. Jednak jde o kritéria motivace migrace a s tím spojených způsobů administrace pobytu, jednak podle toho, jaké okolnosti pomáhají nebo blokují imigrantovu pracovní mobilitu. Rozlišení strategií migrace, které nyní představíme, je spíše analytickým nástrojem, než že by představovalo kategorie, které by striktně reflektovaly vlastní migrační praxe.

1. Imigrace plánovaná a připravovaná už v zemi původu

V těchto případech si veškeré dokumenty potřebné k pobytu v nové zemi připravují a zajišťují migranti předem. Nejčastěji jde o migraci zprostředkovanou buď přímo budoucím zaměstnavatelem nebo zprostředkovatelskou agenturou, často se přitom jedná o klienty (viz následující podkapitola). V obou těchto případech mívají migranti potřebné dokumenty většinou v pořádku. Zkušenosti našich respondentů ale dokládají, že během jejich pobytu v Česku byly tímto zprostředkováním silně omezeny jejich další vztahy - a v důsledku nedostatečně rozvinutých sociálních vazeb tak často vznikla závislost na tomto prvním zaměstnavateli/ zprostředkovateli.

Imigranti, kteří vyjednávali pracovní smlouvy se svými českými zaměstnavateli ještě v zemi původu (v našich rozhovorech šlo např. o pracovníky v oblasti textilního průmyslu), měli jako zaměstnanci alespoň určité sociální jistoty (pravidelný plat, sociální a zdravotní pojištění, prokazatelný právní status). Možnost kariéry stejně jako nalezení práce u jiného zaměstnavatele je z důvodů výrazně limitovaných sociálních sítí výrazně omezena (zaměstnanec je pro zaměstnavatele zajímavý pouze na té pozici, na kterou byl najatý).

Svou roli zde má i motivace k migraci: naprostá většina našich informátorů se vyjadřovala, že trvalou imigraci do ČR nijak neplánovali a že je výsledkem teprve jejich osobních biografii a profesních trajektorií. Během prvních měsíců/ let pobytu se snažili především zajišťovat rodiny v zemi původu (k dalším souvislostem této skutečnosti pak podkapitola příbuzenské závazky, rodičovství a gender).

Skutečnost, že značnou část ušetřených peněz posílali zpět do vlasti na podporu rodičů nebo vlastních rodin také znamená, že tito imigranti mají mnohem omezenější šanci a) aktivně usilovat o rekvalifikaci, b) investovat do dokládání již získané kvalifikace a usilovat o nalezení jejich znalostem a dovednostem odpovídajícího zaměstnání.

Pokud je zprostředkovatelem pobytu v ČR pracovní agentura, tak bývá situace podobná jako v následujícím bodě.

2. Imigrace, která je výsledkem krátkodobé migrace

Nejčastěji jsme se v našich rozhovorech setkali se situací, kdy byla trvalá imigrace výsledkem předchozích dílčích rozhodnutí, které se samotným pobytem v ČR nikterak nespojovaly. Naši respondenti přijížděli do ČR z různých důvodů: protože hledali jakoukoli bezpečnou zemi, protože chtěli přes ČR „dál na Západ“, protože znali ČR z dřívějších turistických pobytů, protože zde měli již vytvořené sociální kontakty, známé nebo příbuzné, z důvodů jazykové příbuznosti, atd.

Do této kategorie také spadají opakované krátkodobé pracovní, většinou sezónní pobyty, které pak byly prodlouženy buď na pobyty dlouhodobé nebo trvalé. Při těchto pobytech byli pracovníci většinou zaměstnáni u klientů (zprostředkovatelů práce – blíže viz str. 26). Jejich právní postavení, většinou na hraně zákona, však vede k dvojitmu efektu: jednak posilování závislosti na klientovi – sociální sítě a postavení, které jsou v těchto podmínkách produkovány a navazovány, jsou vůči vnějšímu světu exkluzivní, uzavřené. O této zkušenosti vypráví i Ukrajinec Leonid:

„A celou tu dobu, když jste pracoval přes tu agenturu, tak to jste měl nějaké dlouhodobé vízum?“

„Já sem pracoval přes tu agenturu, ale vízum měl svůj. Protože když máš ty doklady přes agenturu, tak si na nich závislejší, protože když odejdeš, tak ti zruší ty doklady. Takže vlastně když člověk pracuje přes toho agenta, tak je na něm závislejší, protože přes to zaměstnání, které mu sežene ten agent, tak on má ten pobyt.“

„Takže vy jste si ty doklady vyřizoval sám?“

„No taký ukrajinský právník nám pomáhal. On je z Kyjeva. On má kancelář, já nevím, jak podniká, asi právník je. A má tu firmu na pojištění a takový.“ (Leonid)

V případě azylantů existuje nebezpečí, že postavení těchto imigrantů na trhu práce, které je spoluurčováno státní podporou a podporou neziskového sektoru, vede díky strukturálním i mentálním bariérám na českém trhu práce a obecné nechuti českých zaměstnavatelů

nabídnout cizincům dlouhodobý pracovní úvazek k reprodukci jednoho typu sociálních vazeb – závislosti na zprostředkovateli práce a sociálních kontaktech. Na tomto místě je však nutno poznamenat, že právní postavení mnoha imigrantů je ovlivněno nejenom legislativou cílové země – ČR, ale mnohdy také zemí původu a její legislativou, možnostmi a podmínkami vyvázání se z původního občanství, dostupností sociální infrastruktury (platba za školné, apod.).

Vzájemné provázání administrace pobytu v cílové zemi s administrací pobytu v zemi původu ukazuje příběh Máši. Mášina pozice je ovlivněna dvojí marginalizací: jednak jejím aktuálním postavením v ČR jako „cizinky z Východu“, jednak nejasnostmi s jejím právním postavením v zemi/ zemích původu, které doprovázely rozpad Sovětského svazu. Máša vypráví o komplikacích, které vznikly během její předchozí migrace ještě v rámci SSSR z Ruska na Ukrajinu a pozdějším požadavkem na výměnu starých cestovních dokladů za nové.

„Problém byl v 96 roce nebo 97 roce, že jako na Ukrajině museli vyměňovat pasy. Víte, jako dřív jsme měli Sovětský svaz, a my jsme museli vyměnit na ruský pas, a nebo na ukrajinský pas. (...) No, a to dlouho trvalo, strašně. Já jsem jako znala manžela, ale musela jet na Ukrajinu vyměnit pas. Když jsem odjela, tak manžel furt volal, to ještě za svobodna, ještě nebyl manželem. Furt volal a myslel, že nikdy se nevrátím. A já jsem opravdu taky, nevěděla jsem, že jestli přijedu sem, protože mě právě končil pobyt. Já jsem prosila, aby to rychle udělali dokud neskončil můj pobyt. A právě, já nevím, asi tři dni poslední pobytu jsem dostala pas a hned jsem uletěla do Čech, abych mohla prodloužit další pobyt. Strašně dlouho, asi tři měsíce dělali jeden pas. (...) A ještě jsem musela jet na Ukrajinu, protože měla jsem rodný list ruskej. Jako já jsem se narodila v Rusku, a voni tady jako nechtěli vyměňovat. Že se musela taky rodný list vyměnit, že to není Sovětský svaz, ale že v Rusku jsem se narodila. (...) No, ale čekat taky občanství mám dlouho. Že voni taky říkaj, že jsem Ruska, a oni to taky musej potvrdit, jestli jsem se narodila v Rusku a nebo na Ukrajině.“ (Máša)

V případě Máši vidíme, že nejasnost jejího právního postavení v zemi původu komplikuje i její postavení v ČR – hrozí, že se přeruší maximální možná délka tří měsíců, na kterou budoucí žadatelé o trvalý pobyt mohou opustit ČR – a tím se také výrazně omezí její kariérní možnosti na pracovním trhu v ČR.

Obdobnou situaci vytěšňování imigranta do právně nevyhovujícího postavení v ČR – a tedy i na pracovním trhu – mohou způsobit i nesrovnalosti v osobních dokumentech, které vznikly již v zemi původu.

Blagovest pracoval v severních Čechách, na různých místech Středočeského kraje a v Praze. Do Česka přišel z Bulharska na pozvání české firmy. Tato firma však krachuje, což je spojeno se ztrátou pracovního povolení. Po vzoru svého úspěšnějšího, v Česku také působícího bratra, se pokouší o získání živnostenského oprávnění. To mu však není uděleno, podle jeho slov z důvodu nesrovnalostí spojených s jeho příjmením, které je jiné než u ostatních členů nukleární rodiny. Udělení jiného příjmení bylo součástí asimilační politiky bulharského režimu proti turecké menšině v Bulharsku 80. let 20. století. Chyba úředníků pak měla způsobit další komplikaci, spojenou s rozdílným příjmením. Blagovest tedy pokračuje v práci na stavbách, ta však musí být vykazována prostřednictvím živnostenského oprávnění jeho bratra.

„Takže, když jsi si chtěl zařídit živnostenský list, tak oni zjistili, že máš vlastně jiný příjmení, než má brácha...“

„Familie vlastně.. Že jim teda něco nesedí. A je to tím, že v polovině osmdesátých, v Bulharsku, jste si museli změnit jméno, protože máte taky turecký předky. A v Bulharsku, jak to bylo, si museli vlastně násilně změnit příjmení. A tobě... Udělali obráceně... Vlastně oni udělali chybu ten úřad. My jsme mali normálně bulharský familie. A v šestnácti, když dostávaš pas, oni udělali chybu tam. Dali příjmení Marovychjev. A já říkám, proč Marovychjev? Že vy musíte být Marovychjev, všichni vaša familia musí

být Marovychjev. Já jsem šel za maminku a za tatínek, a říkám: „Proč?“ A oni jsou všichni Karijev, a já Marovychjev. Takže si to musíš vyřídit v Bulharsku, aby ti vrátili Karijeva, abys mohl zařídít ten živnostník, protože ten Marovychjev, to je problém. To je problém. Já žádný problémy nemám s těma papírama, ale když něco chceš, abys dosáhl někde, někde ti chybí.“

„To znamená, že jsi chtěl zařídít ten živnostník v roce 1999 nebo 2000, a od té doby se to vleče?“

„Vleče jako, já nevím... Protože já nemohu dostávat to jméno v Bulharsku, rozumíš.“ (Blagovest)

Technika migrace ovlivňuje nejenom typ práce, jakou dotyčný získá, ale i nároky na dokládání kvalifikace. Pokud si dotyčný zajistil zaměstnání již v zemi původu (přes agenturu-klienta nebo přímo cíleným nábořem budoucího zaměstnavatele) je jeho kvalifikace doložena a vyjednána již před samotnou migrací. Odpadají tedy problémy s pozdějším dokládáním kvalifikace. Tato strategie migrace silně omezuje profesní mobilitu zaměstnance: ať už tím, že jeho kvalifikace – a atraktivita pro zaměstnavatele – je již předem definována, jednak také tím, že migrant se od začátku svého pobytu pohybuje v ČR v rámci velmi vymezených a již v zemi původu přednastavených sociálních sítí, které jeho kvalifikaci zpětně spoludefinují a zužují na vykonávání těch pracovních činností, ke kterým byl najatý.

Migranti využívají sociální kapitál, který byl cíleně vybudován již před samotnou migrací. Přestože se jejich právní statut v průběhu doby proměňuje, tento sociální kapitál a jím zprostředkované znalosti a dovednosti jsou aktivně rozvíjeny, třeba i proti původní intenci, s jakou byl budován. Ukazuje to i případ Ilji z Ruska

Ilja: Přichází do ČR spolu se svou matkou. Již předtím využili služeb právnické kanceláře působící v ČR a jejím prostřednictvím zde založili s.r.o. chvíli pracuje ve firmě své matky, posléze se však chce osamostatnit. Obrací se opět na právníka, který zařizoval náležitosti k jejich pobytu v ČR. Ten Iljovi zprostředkovává i zaměstnání na pile. Zde nejprve pracuje na základě pracovního povolení, později už na živnostenský list (švarcsystém). U tohoto „zaměstnavatele“ dokonce získává lépe placené místo, kde může uplatnit také své organizační schopnosti. Když o místo přijde, pokouší se využít svých zkušeností s vyřizováním dokumentů potřebných k pobytu v ČR. Jako zprostředkovatel odjíždí také zpátky do Ruska, ale v tomto oboru není úspěšný. Souběžně s uvedenými činnostmi stále pomáhá s obchodem své matce. Obchodní spory pak měly zapříčinit úspěšnou snahu jeho konkurenta o to, aby Iljovi nebylo prodlouženo povolení k podnikatelské činnosti, a tím pádem i dlouhodobý pobyt. Tuto situaci řeší, opět na radu právníka, žádostí o azyl. Jako žadatel o azyl potom začíná pracovat na stavbách pro klienta bez pracovního povolení.

Z důvodů obtížného pronikání cizinců na český trh práce, které jsme popsali v předchozí podkapitole, představovalo založení živnosti nebo firmy pro řadu respondentů nejjednodušší způsob, jak v Česku legálně pracovat. Překážkou však může být dokložení dostatečné výše finančních prostředků. Jejich prokazování je nutí k malým podvodům nebo obcházení zákona:

„Nejsou to klienti, ale lidi, kteří pro ty klienty vyřizují papíry. Už mají třeba známosti na policii. Nemusi to bejt Olšanka, může to bejt menší okrsek, menší městečko a s těma je snazší domluva. Mají prostě už nějaký známosti, co jim poskytnou potvrzení o ubytování. Třeba na vízum se musí mít zajištění finanční, tak mě řekněte, kdo z cizinců má pořád na účtu 160 tisíc korun. Hodně lidí co znám, tak má jenom malinký zlomeček něco našetřeno. Protože všechno utratí za život. (...) To jsou jiný lidi, který na tom vydělávají... Člověk zaplatí a bude mít. V té době dělali třeba od Český spořitelny potvrzení. Že člověk tam má uloženo 200 tisíc třeba. Zaplatil jsi za to 1500 a máš to vyřízený, s potvrzením, se vším během půl hodiny. Přišels, zaplatil, vyplnil jsi žádost. Jejich člověk tam šel, přinesl tiskopis, výpis z účtu, smlouvu, alles. A to samý oni dělali přes družstva, dává potvrzení... o tom, že tam máš podíl třeba, 200tisíc korun... kolik chceš. Když je vyšší částka, tak potom se platilo třeba víc... Potom ta cizinecká policie, ne všechny přijímali třeba hotovost. Některý chtěli jenom výpisy z účtu. Tak se dělaly tyhle švindly.“ (Žeňa)

Výběr práce a pracovní postavení je ovlivněno i tehdy, když se nejedná o klasický klientský vztah. Popř. vedle tohoto klasického klientského vztahu mohou paralelně existovat i jiné vykořisťující vztahy jako je splácení „půjčky“:

„Bylo nějakou dobu, že ten cizí státní příslušník, který má legální pobyt, [vás] mohl pozvat. Pak to zrušili, já nevím... ve kterém roce, takže měl jsem furt pozvánky od toho svého známého. Dopoledne jsem dělal pro mafiána a odpoledne jsem dělal pro něj. No a pak jsem udělal živnostník, no a skončil jsem s tím mafiánem... Nejdřív pracoval jsem v malířském podniku jako malíř natěrač, to bylo dva roky. Pak jsem odešel a pracoval jsem jako, uzavřel jsem smlouvu s technickejšma službama. Tak od devadesát osmého roku pracoval jsem přímo, bez spojení s mafiánem.“ (Žeňa)

Žeňa popisuje tři takřka paralelní zaměstnání, přičemž všechny tři jsou na hraně právního postavení a všechny tři jsou do značné míry vzájemně podmíněné: práce pro klienta, práce pro krajana, který Žeňovi opatřil pozvání a kterému to teď musí „splácet“, a práce pro zavedený český podnik, který řeší nedostatek vhodných pracovních sil zaměstnáváním cizinců pomocí švarcsystému.

Kariérní možnosti migrantů se výrazně zlepšují tehdy, když v cílové zrají někoho z majoritní populace. Tyto osoby pak pomáhají jednak řešit administrativní problémy, jednak jim i pomáhají hledat práci, nejčastěji tak, že imigranty začleňují do svých vlastních sociálních sítí.

Marta: Do ČR poprvé přijíždí za práci ještě v době před zavedením vízového styku s Ukrajinou. Je zaměstnávána na krátkodobých brigádách, sezónních pracích v zemědělství. Posléze nachází práci v kuchyni, ale začíná mít problém s úpravou pobytu. Osm měsíců jí zaměstnavatel píše měsíc co měsíc obnovovanou pozvánku, nakonec se ale jako jediné schůdné řešení nastalé situace vidí uzavření sňatku. Marta se tedy vdává za svého zaměstnavatele, žádá si o dlouhodobý, a po roce o trvalý pobyt, které dostává. Společně pracují dalších několik let v místní hospodě. Marta je vedena jako osoba přidružená k podnikání svého muže, případně jako nezaměstnaná.

To, že jednu z nejdůležitějších rolí při povznesení sociálního statusu pak hraje soužití s občanem ČR, potvrzuje i Krista:

„Nevím, myslím, že moje právní postavení se zlepšilo převážně s tím, že jsem si vzala Čecha. Tím pádem jsem se dostala právně do české společnosti na trošku jinou úroveň.“ (Krista)

Do zlepšování pozice na trhu práce prostřednictvím vyjednávání postavení mohou aktivně intervenovat i sociální sítě navázané skrze děti migrantů.

„Myslíte, že i ten váš zaměstnavatel, kdyby jste měli nějakou potíž, že by se za vás jako postavil, třeba na cizinecké polici?“

„Já když jsem dělala v dětském domově a měli jsme problémy kvůli synovi, staršímu, protože neměl cestovní pas a bylo mu 15-16 a paní ředitelka sama nabídla, že půjde se mnou, aby viděla proč nás tam trápí. Když člověk žádal o trvalý pobyt, vždycky chtějí doporučení nějaké a z práce. Hodnocení. A vždy jsem dostal dobré hodnocení. Napsali doporučení.“ (Gagik)

Nepevné právní postavení snižuje možnost „aktivně“ si hledat práci. Slovo *aktivně* je zde v uvozovkách oprávněně: oné *pasivní* strategii nikterak nevyčínat a „hledět si svého“, lze totiž také rozumět jednak jako oné důležité kvalifikaci, pro kterou jsou především imigranti „z Východu“ tak vyhledávání, jednak i jako velmi aktivní činnost, která si nárokuje značnou část imigrantova času, jak o tom vypráví Naďa:

Naďa: Teď když už dostala trvalý pobyt se začíná teprve rozhlížet, spadl jí kámen z duše (předtím žila ve strachu, neměla jistotu), teď ale ještě přesně neví, kam jít, kde přesně se zeptat a to už je tu třináct let,

ale předtím, když ještě neměla trvalý pobyt se bála cokoli podnikat, soustředila se jen na to aby si udržela práci.

Druhým kritériem, o kterém jsme uvedli, že významně intervenuje do postavení imigrantů na trhu práce, představují okolnosti pomáhající nebo blokující imigrantovu pracovní mobilitu. Mezi okolnosti, které imigrantům pomáhají k adaptaci na trhu práce, patří dlouhodobá a opakovaná zkušenost s dřívějšími pobyty v ČR (Eunice) a/ nebo existence příbuzenských sítí v ČR či přímo český původ. Mezi okolnosti, které naopak diskvalifikují či blokují větší mobilitu na pracovním trhu, popř. do ní nepříjemně intervenují, jsou zkušenosti se zapojením do stínové ekonomiky, popř. pracovní kariéra na hranici legality (švarcsystém). Podrobněji se tomuto tématu věnujeme v následující části této zprávy.

Sociální a kulturní kapitál imigrantů

Sociální kapitál souvisí s ekonomickým jednáním velmi těsně. Každý člověk, a imigrant obzvláště, pracuje s kontakty, které si získává podle svých osobních dispozic, které mu pomáhají k získávání práce. Tyto dispozice jsou faktory, které lze velmi zjednodušeně vytyčit na ose od pasivity k aktivitě nebo mezi izolací a komunikační otevřeností. Díky sledování biografí našich respondentů můžeme studovat, jak je sociální kapitál utvářený, udržovaný a rozvíjený. Tedy i to, jak se utváří sociální mobilita imigrantů, pro kterou je klíčová struktura sociálního a kulturního kapitálu. Imigrantovi se nabízí několik ekonomických modelů přežití v České republice, na které se váže specifický sociální kapitál, ať už kvalifikující nebo diskvalifikující pro pozice na trhu práce, na které imigranti aktuálně aspirují.

Výpovědi respondentů umožňují základní klasifikaci sociálního kapitálu ve vztahu k hledání práce, uplatňování a získávání nové kvalifikace: na jedné straně je spíše udržující nebo kontinuální modus dynamiky sociálního kapitálu imigrantů jako jsou etnické nebo jiné sítě reciprocity přenesené ze země původu a na druhé straně je budování vztahových sítí založených na komunikaci v novém sociálním prostoru. Nutno však upozornit, že tento „přenos“ sociálních sítí má přitom dvojí povahu: jednak sem spadá faktická aktualizace a performance sociálních vztahů navázaných již v zemi původu před samotnou migrací, případně v jejím průběhu (sem započítáváme i období, ve kterém se naši imigranti pro migraci teprve rozhodovali a hledali takové informace a získávali takový sociální kapitál, který by jim tuto migraci umožnil), jednak sem počítáme i vztahy s krajany, které byly navázány v cílové zemi *jakožto* aktualizace (ve skutečnosti však ustavení) specifického, zemí původu podmíněného sociálního kapitálu. Jde zejména o situace, kdy imigranti vyhledávají kontakty s krajany, protože ti mají obdobné zkušenosti, mohou pomoci v orientaci v novém prostředí, není zde jazyková bariéra a mohou dopomoci k sociální a profesní mobilitě. Jak ukázal náš výzkum, kvalitativní spektrum sociálního kapitálu imigrantů je pestré a sebraný materiál nabízí mnoho způsobů interpretace. Tato podkapitola se soustředí na ty vybrané motivy vztahu sociálního a kulturního kapitálu na jedné straně a kvalifikace a diskvalifikace na trhu práce na straně druhé, které se v našich rozhovorech jeví jako významotvorné.

Adaptace migranta začíná ještě v zemi původu, kde získává nepřímou znalost prostředí a pokračuje s pomocí různých sítí v cílové zemi. Respondenti se do ČR dostali díky několika způsobům migrace, počínaje nábořem formálních i neformálních zprostředkovatelů práce, příjezdem za prací „naslepo“, „na zkušenou“ nebo přes azylovou proceduru až po sloučení rodiny. Téměř každý z respondentů se v průběhu svého pobytu v ČR, popř. během cesty sem, dostal do situací, kdy bylo jeho právní postavení, vědomě či nevědomě, alespoň na okamžik na hraně legálnosti. Proto je relativně dost prostoru v první části této podkapitoly věnováno pojmu neformální ekonomie, která je podmíněná právě sociálním kapitálem v tomto prostředí jednajících cizinců. V této souvislosti je však třeba upozornit na to, že výzkumný vzorek byl omezený na respondenty s povolením k trvalému pobytu, kteří zastávají nejvyšší pozice ve statusové hierarchii cizinců, kdežto ne-regulérní migranti pracující pro klienta v tomto ohledu představují sociální sediment. Další části podkapitoly se soustředí na „české sítě“ a vybrané aspekty kulturního kapitálu.

Kvalifikace pro neformální ekonomii

Několik respondentů zmínilo svou původní intenci krátkodobé migrace, ze které ale po získání trvalého pobytu zůstal pouze ambivalentní postoj vůči návratu do země původu nebo

vůči otázce přijetí českého občanství. Postupný odklon od zamýšlené dočasné migrace k dlouhodobému přebývání v cílové zemi je zapříčiněn adaptačními procesy a faktem, že kontrolní opatření zvyšují riziko, že jejich jednání bude formálně kvalifikováno jako nelegální. Jak jsme ukázali v předcházející podkapitole, strategie přežití jsou poměrně sofistikované a komplexní, a proto je nezbytné je neustále doplňovat a inovovat na místě. V tomto ohledu znesnadňují návraty opětovné zapojení do neformální ekonomie. Ne-regulérní migrant nese největší riziko odhalení v prvních týdnech po příjezdu, kdy ještě neosvojil habitus úspěšného přežití v novém sociálním prostředí.

Specifickým druhem sociálního kapitálu imigrantů je uvěznění v sociálních sítích a vynucená sounáležitost v rámci etnické ekonomie. Sociální síť a tedy i tento druh kapitálu může být diskvalifikujícím faktorem na trhu práce. Někteří autoři (např. Flap, Kumcu a Bulder 2000) se nebojí hovořit o „špatném sociálním kapitálu“. Distance od etnicky segregované komunity nemusí mít nutně ekonomický motiv; zvláště ve výpovědích amerických respondentů se objevuje nechuť pobývat v „americkém ghettu“, která však přichází až v období saturace a stabilizace ekonomiky domácnosti. Podobná tendence se objevuje i u respondentů z Východu, jejichž ekonomická situace je stabilizovaná a plně využívají svojí formální kvalifikaci na českém trhu práce.

I zde se nám potvrzuje obecně známá skutečnost, že český pracovní trh je nepružný a zatížený ne-platovými náklady na práci, z čehož lze snadno vyvodit, že je výrazně poznamenán ne-regulérním prostředím. Pro prostředí neformálního sektoru je příznačný posun ze zaměstnaneckých pozic k sebe-zaměstnávání a aktivaci „komunitních“ vazeb (příbuzenských, etnických a politických) v zaměstnaneckých vztazích. Vstup na trh práce je navíc pro cizince omezený systémem pracovních povolení, kdežto podnikatelské povolení je mnohem dostupnější. Obcházení pravidel zaměstnávání v ČR je běžná praxe vyrovnávání se s rigidním institucionálním prostředím (tzv. švarcsystém, prodlužování krátkodobých smluv, zcela nedokumentovaná práce, apod.). Ne zcela regulérní zaměstnávání cizinců tak zapadá do prostředí, kde obcházení právních norem upravujících zaměstnanecké vztahy je vnímáno jako legitimní a společnost nevykonává na zaměstnavatele morální nátlak. Zkušenosti s ekonomickým jednáním v tomto prostředí jsou přítomné v rozhovorech s respondenty spíše častěji. Ve většině případů se sice jedná o uzavřenou kapitolu osobní historie, ale neformální ekonomie byla do značné míry formativní pro jejich profesionální růst.

Na začátku pobytu se tedy migrant může opřít o krajanské, etnické nebo jiné síť, jež představují sociální kapitál vycházející z kultury a zvyklostí zemí původu adaptovaný a rozvíjený v cílové zemi. Zpětně hodnoceno, zapojení se do neformálních sítí představovalo pro mnohé naše respondenty nutný postup, který jim umožnil vůbec se na českém trhu práce zachytit (o tom, že nutnost této strategie může být vnímána i jako akt volby viz níže). V případě respondentů z Ukrajiny nebo Běloruska je prvotní adaptace na trhu práce pomocí neformálního prostředníka ze země původu (nebo ze stejného kulturního okruhu) založená na kolektivní strategii ekonomického přežití. Výpovědi těchto informátorů obsahují poukaz na určitý modus organizování ekonomického jednání, pro který se v ČR v prostředí nekvalifikované a dočasné pracovní migrace ze zemí bývalého Sovětského svazu užívá pojem *klientský systém*.

„*Klientova*“ sociální role spočívá ve vůdcovství sociální skupiny, kterou konstituje nejenom jako ekonomickou jednotku, ale také jako politickou entitu. Pod jedním *klientem* může žít a pracovat několik blízkých či vzdálených příbuzných, ale i dvě stě lidí z různých koutů bývalého SSSR. Jeho politická pozice stojí na schopnostech organizovat život kolektivu, na jeho schopnostech a kontaktech. „*Správný*“ *klient* buduje a udržuje zázemí společenství jako drobný feudál, který zajišťuje svým

poddaným ochranu před externími vlivy, dohlíží na interní pravidla společenství a zajišťuje všem členům výdělek a tím i obživu jejich rodin. *Klientova* přidaná hodnota k nekvalifikované práci kolektivu je znalost pravidel a zákonů vnějšího světa, se kterým jednotlivce spojuje a zároveň izoluje (Černík 2005a).

Klient má dostatek možností (vyplývající z jeho pozice vládce skupiny) pro kořistnické jednání vůči pracovníkům a prohlubování jejich závislosti na své osobě tím, že je udržuje v ilegálním postavení. Dočasně nebo dlouhodobě vykořeněný imigrant má možnost žít v sociálně sevřené skupině nahrazující nejbližší vztahy. Tato skupina zároveň tvoří téměř feudální dominium klienta. Několik respondentů vděčí svým klientům za navázání partnerských vztahů.

Klienti a práce přes prostředníky podléhají subjektivnímu hodnocení respondentů. Škála výpovědí respondentů začíná u úplného zavržení etnických sítí a potažmo i rozličných prostředníků až po pozitivní hodnocení etnických sítí vzájemné pomoci. Někteří respondenti je pokládají za vysloveně podvodné a kriminální elementy. V rozhovorech se objevily stížnosti na administrativní potíže, jež jim klient způsobil neúplnou legalizací jejich pobytu (neplacení záloh na sociální a zdravotní pojištění, například Michail a Ema). Zároveň je v několika výpovědích přítomný postřeh, že klient udržuje „své“ lidi v podřízeném postavení díky tomu, že pobyt imigranta v ČR je vázaný na jeho firmu (zmiňuje Leonid). Několik respondentů nezastíralo despekt vůči krajanům, kteří se nedokázali vymanit z područí svého „feudálního pána“. Na druhé straně byla zmíněna pomoc klientů, například jedna respondentka byla vděčná za podporu, kterou jí klient poskytl po narození dětí v ČR.

Neformální prostředníci a osoby zajišťující neformální servis ovládají státní úředníky pomocí korupce nebo v lepším případě slovy respondenta obcházejí zákony „švindly“. Složitá administrativa nahrává neformálnímu sektoru a komplikuje legální vstup na trh práce (nutnost obrátit se na zprostředkovatele). Komplexní neformální servis se váže na složitou administrativu. Respondent je přesvědčený, že úřady si jsou konkrétních postupů na hraně zákonnosti vědomy (pravděpodobně by s ním souhlasila většina cizinců v ČR). Neformální postupy jsou komplementární k formálním administrativním postupům (k privatizaci dočasné pracovní migrace v ČR prostřednictvím neformálních struktur viz Černík 2005b)

Při „adaptování“ jednotlivce v cizím prostředí dochází k emancipačním procesům, ale zkušenost práce přes zprostředkovatele/ klienta má dlouhodobý efekt a to především v užívání již získaného sociálního kapitálu v prostředí neformální ekonomie. Několik respondentů zmínilo příležitostné nebo periodické návraty do „péče“ klienta; šlo o únikové nebo záložní řešení kritické situace jednotlivce, kdy selže standardní model obživy. V tomto ohledu pak lze na klientský systém nahlížet jako na neformální model sociálního zabezpečení. Pohlédneme-li o stupínek výše v sociální hierarchii imigrantů, spatříme cizince pobývajícího na základě víza za účelem podnikání nebo účasti v právnické osobě. Na této pozici se nalézalo nebo nalézá poměrně významná část respondentů. Takový adaptační posun již zakládá předpoklad, že se migrant drží intence k trvalé imigraci.

Popisovaný přechod trefně ilustroval respondent Saša, který zároveň pracoval pro klienta a o víkendech dělal s českými „meloucháři“. Později si pořídil živnostenský list a pracoval se skupinou českých mistrů, ale ti mu podle jeho slov platili stejně jako klient s tím, že se jednalo o nestabilní příjem. A aby toho nebylo dost, Oleg musel platit za ubytování, zálohy na pojištění. Po jednoduchém výpočtu zjistil že práci v rámci neformální ekonomii si ušetří nezanedbatelné transakční náklady a proto se nezdráhal brát práci přes klienta.

„Těch prvních půl roku jsem změnil asi pět zaměstnání. Už jsem se začínal něčemu přiučovat. Protože v tom prvním zaměstnání, co bylo přes mafiána seznámil jsem se s vašima, řekněme mistrama, dělal jsem jim přidavače.“ (Oleg)

Podobných „přechodných typů“ je mezi respondenty několik. Ti mají zpravidla zkušenost s prací přes prostředníka/ klienta, ve výpovědích se skloňuje slovo „melouch“ a jejich sociální sítě zahrnují osoby jak z krajanské „komunity“, dalších zahraničních pracovníků (např. Slovák), tak i z majoritní společnosti. Ve výpovědích jsou zmínky o celých kolektivech takových živnostníků kteří pracují s českými nebo slovenskými *mistry*. Ukrajinci a další občané bývalého SSSR se dostávají do pozic samostatně výdělečných osob v prostředí neformální ekonomie. To ale neznamená vyšší jistoty ani příjmy, relativní autonomie je vyvážená nejistotou a navíc čeští *mistři* neváhají užívat predátorské techniky ne nepodobné praxi klientů. Pozitivní posun může představovat zvýšení jazykových kompetencí, zvládnutí (alespoň částečně) administrativy pobytu a možnost růstu kvalifikace praxí.

Adaptace v prostředí neformální ekonomie skýtá pro imigranty další výzvy specifické sociální mobility. Mezi respondenty je několik lidí, kteří si na pozici živnostníků vybudovali natolik vydatný sociální kapitál, že už dokážou sehnat tolik pracovních příležitostí, které již není v jejich silách tyto možnosti saturovat. Logickým postupem je rozvinout statusu zprostředkovatele a posunout se tak o další stupínek v hierarchii výše - na pozici klienta. Ten svojí praxí neformálního prostředníka získává další lidi. Zde je nutno podotknout že sociální kapitál je klíčovou kvalifikací pro „profesi“ klienta. Klient ke své praxi nezbytně potřebuje rozsáhlou a flexibilní síť kontaktů v prostředí formální i neformální ekonomie.

Některé životní příběhy respondentů podporují tezi, že utváření a reprodukce etnické nebo jinak kulturně definované neformální ekonomie je podmíněné etablovaným neformálním sektorem v cílové zemi. Imigranti (zde především lidé z bývalého SSSR) se téměř automaticky pohybují na hraně zákonnosti praxí socioekonomické exkluze z prostoru formálního sektoru (viz níže) a kvalitou prostředí, ve kterém si budují svůj sociální kapitál.

České sítě

Aktuální životní podmínky respondentů v době, kdy jsme se s nimi hovořili, často nabízely utěšenější obraz, než který jsme ukázali na příkladu budování sociálního kapitálu v prostředí neformální ekonomiky. Výše vykreslené okolnosti výrazně charakterizují možnosti a podmínky uplatnění imigrantů na českém trhu práce. Téměř bez výjimky se týkají první adaptační fáze imigrantů. Se zvyšováním nezávislosti a ekonomického zabezpečení se imigranti snaží korigovat své ekonomické jednání tak, aby bylo v souladu s dominantními představami o *řádném* pobytu - což může znamenat jak pohyb k větší legalitě, tak konsolidovanější zvládnutí svého postavení v částečné ilegalitě, tedy tak, aby je toto postavení nepoškozovalo. To se může dít i tak, že se stávají zprostředkovateli práce méně úspěšným nebo ještě neadaptovaným imigrantům-krajanům (Nikolaj).

Co se týče socioekonomické exkluze v drtivé většině si respondenti stěžují na diskriminační jednání při hledání práce, ignoranci nebo zlomyslnost úředníků a na nečitelnost a spletnost české legislativy a byrokracie. Již v předchozí podkapitole jsme viděli, jak naši respondenti často upozorňují na šikanování a sociální izolaci na pracovišti. Řada z nich mluví o diskriminaci, přidávání práce navíc, závisti, pomlouvání, pohrdání ze strany českých kolegů na pracovišti.

„Ten jeden šéf takový..nechoval ke mně pěkně tím pádem, on..on chtěl.. no takový prostě spíš jako šikana jednou dobu dělal, takové testy a takové „5 minut tak, a teď kom tak“, furt mě vtrhával, prostě toho člověka jako zkoušel, a já s ním byla v té době strašně na nervy! Myslím si že mě úplně...málem zhroutila jsem se.“ (Oksana)

„... vztahy mezi ženskýma na pracovišti, kam prý přijdou, hned na mně spustí, ať se vrátím domů, že nemají do věci tady, co mluvit.“ (Nad'a)

„Taky prý když přišla na rovinu řekla kolegyním, „co je zač“, že je Ukrajinka a je tu s rodinou a komu vadí, ať jí to řekne a že se mu bude vyhýbat. Prý se na ní koukali divně, ale ona tohle udělala ze zkušenosti z minulé práce.“ (Krista)

Několik respondentů udalo negativní vztahy v převážně českém kolektivu jako příčinu ztráty pracovního místa, v několika rozhovorech padly zmínky o nekalém konkurenčním boji (udávání na cizineckou policii).

Dočasná jednorázová pomoc jako je asistence při vyřízení základní administrativy má dlouhodobý význam. Například podpora na začátku pobytu může být klíčová. Rozhoduje o tom, v jakém prostředí a jak se cizinec zachytí na trhu práce. Krátkodobá pomoc má díky tomu nezanedbatelný význam, i když její bezprostřední efekt je krátkodobý. Pomocnou ruku dočasně podávají sousedé nebo náhodní známí (například ošetřující lékař) a spolupracovníci na pracovišti. Svěbytná je pomoc ze strany neziskových organizací; zpravidla se tak stalo u respondentů, kteří měli co do činění s azylovou procedurou. Často kontinuální pomoc ze strany neziskových nevládních organizací tak může fungovat jako „náhražka“ sociálních sítí. Ve výpovědích se ojediněle objevil standardně-tržní přístup, respondenti si zaplatili služby specialisty (právníka) na vyřízení administrativy a vyhledání pracovního místa mimo etnické sítě. Tito lidé pak vlastně vůbec nevstupují do kolotoče vzájemných závislostí a nejistot roztáčených v šedé zóně ekonomiky.

Zdánlivě banální situace, jako například pouhá přítomnost českého občana při vyřizování některého z nutných administrativních úkonů, má pro některé respondenty velký význam. Nemusí se cítit v podřadném postavení vůči konkrétnímu úředníkovi, přítomnost českého občana při vyřizování administrativy a hledání práce také snižuje riziko přehmatu z důvodu neznalosti jazyka a v neposlední řadě usnadňuje imigrantovi orientaci v právním prostředí na českém trhu práce.

Několik respondentů si vytvořilo dlouhodobé přátelské vztahy s lidmi z české většiny. V tomto případě respondenti vyjadřují pocit závazku vůči svým „dobrodincům“. Výpovědi respondentů žijících ve smíšeném svazku s partnerem z řad většinové populace vyznívají pozitivně ve prospěch kvalifikování se imigrantů. Český manžel eliminuje potíže se vstupem na trh práce, jednání na úradech a další zábrany, na které si respondenti stěžují. Manželka – etnická Češka - se ve zprostředkovaných biografiích našich respondentů, imigrantů z Východu, téměř nevyskytuje; v případě imigrantů ze Západu je tato genderová polarita spíše obrácená. Výrazem nezanedbatelného posunu imigrantek z Východu do nejvyšších pater hierarchie v sociálním prostoru imigrantů je pak změna jména.

Podobně akcelerující a zvýhodňující funkci mohou hrát imigrantovi čeští předci: ať již ve formě českého jména, příbuzných, na které se zde může obrátit, obeznámenosti s českou kulturou a kompetencí se v ní pohybovat, předchozí zkušenosti s pobytem v České republice v dětství, historické oprávněnosti žádosti o přidělení českého občanství (volyňští Češi), atd.

Jako určitý indikátor sebevědomého pohybu v českém sociálním prostoru se ukazuje i úspěšnost v namlouvání českých partnerů a partnerek.

Vedle rodinných, profesních a etnických sítí se v našich rozhovorech občas ukazuje jako významné i zapojení imigrantů do života náboženských společenství. Tato společenství nejenom rozšiřují sociální kapitál, ale díky těsnosti a mnohdy i důvěrnosti zde navázaných vztahů, vytvářejí důležité prostředí důvěry, bezpečí a vzájemné pomoci.

Rozpoznání a uznání symbolického a kulturního kapitálu

Uznávání odbornosti pro vyšší pracovní pozice nebo kvalifikovanou práci získanou v zemi původu nebylo pro nikoho z respondentů jednoduchým procesem. Často se setkáváme s rezignací na snahu udržet nebo rozvinout kulturní kapitál ze země původu. Někteří skeptičtí respondenti pokládají vzdělání z domova za nepoužitelné a nostrifikace za ztrátu času. Konexe jsou pro řadu respondentů významnější než vzdělání ze země původu a ustavení solidních sociálních sítí ve většinové společnosti je pokládáno za strategii přežití (potkat ty správné lidi).

Role sociálního kapitálu u několika úspěšných případů přenosu a vybudování nového kulturního kapitálu není zřetelná. Respondenti, kteří o tom referují, se shodují, že znalosti získané na vysoké škole v zemi původu mohou být základem sociální mobility (práce na vyšší pozici, růst kvalifikace).

Kulturní kapitál získaný v průběhu pobytu je ve výpovědích zmiňovaný jako podstatný ve smyslu nových, neformálních dovedností buď jako nástroj k praktickému převodu kapitálu ze země původu do ČR nebo jeho prohloubení. V několika případech si respondenti osvojili doplňkové znalosti a dovednosti s cílem pracovat ve svém oboru (Džamila), ale několik z nich zůstalo u konstatování toho, co jim schází pro práci v jejich kvalifikaci (Pitirim). Nebo vnímají kulturní kapitál získaný v ČR jako nástroj k adaptaci na českém trhu práce, který je daleko důležitější pro integraci na trhu práce než původní vzdělání v zemi původu (Žeňa).

Ze zkušeností respondentů vyplývá, že uznání formální kvalifikace přináší výhody spíše ve formě symbolického používání titulů než jako vstupenka pro kvalifikovanou práci. Respondenti se bez výjimky shodují, že akademické tituly jsou v české společnosti brány vážně. Pokud však v zahraničí vysokoškolsky vzdělaný imigrant disponuje sítí kontaktů a schopností prosadit se, zpravidla nepotřebuje formální uznání své kvalifikace pro výkon svého povolání. Někteří úspěšně zaměstnaní imigranti zmiňují, že dokonalá sebe prezentace, např. ve formě životopisu, není podstatná, neboť by se podle nich v praxi brzy ukázalo, že některou z deklarovaných kompetencí nedisponují. Skutečnost, že tito informátoři dostali možnost v praxi prokázat své schopnosti tedy může naznačovat, že důraz na dokládání formální kvalifikace bývá užíván především v těch případech, kde je pracovní trh předem blokován a požadavek na formální kvalifikaci je snadným, účelovým a účinným argumentem pro legitimizaci znemožnění pracovní příležitosti.

Jazykové kompetence

- Jazykové kompetence imigranta hrají důležitou roli při hledání práce, vyjednávání vlastní pozice v rámci firmy a pracovního kolektivu a uplatňování předchozí kvalifikace. Lepší znalost češtiny, angličtiny a případně dalších jazyků jsou jedním z klíčových předpokladů pracovní a sociální mobility imigranta.
- V českém tržním prostředí není na velkou část pozic, které imigranti obsazují, vyžadována příliš „vysoká“ znalost českého jazyka. Platí to jak pro manuální, tak pro kvalifikované pozice. Vyšší úroveň znalosti češtiny se vyžaduje především u pracovních míst, která jsou založena na přímé komunikaci s českým prostředím, budování důvěry českých klientů anebo na práci s jazykem (např. překlady, učení). Čeština je pouze jedním z pracovních jazyků. Rozdíly v používání jednotlivých pracovních jazyků se objevují mezi „českými“, etnickými a mezinárodními zaměstnavateli a pracovními kolektivy.
- U značné části respondentů dochází k ovládnutí jazyka na určité úrovni, která je nezbytná pro dané zaměstnání a na kterou si zvyklo prostředí, ve kterém se imigrant pohybuje. Zaměstnavatelé většinou imigranty nemotivují k dalšímu učení češtiny a spokojí se jen s určitou (případně žádnou) znalostí českého jazyka.

Tato část se nejdříve soustředí na vývoj v používání a znalosti českého jazyka a poté se věnuje různým pracovním kontextům, které jsou relevantní pro popis vztahu jazyka a kvalifikace. Znalost češtiny je zde hodnocena především z pozice imigranta. Kromě toho je také určitá pozornost věnována angličtině, tedy jazyku, který má na (českém trhu práce relativně privilegovanou pozici. V tomto ohledu následující odstavce rozvíjejí předchozí podkapitolu, ve které jsme se zabývali sociálním a kulturním kapitálem imigrantů. Vzhledem k tomu, že se tato část výzkumné zprávy zaměřuje na vztah jazyka a kvalifikace, nevyjadřuje se příliš k jazykové integraci imigrantů jako takové. Souvisí to také s tím, že pro zkoumání jazykové integrace je vhodné sledovat situaci více generací imigrantů, což není případ našeho výzkumu, ve kterém jsme se soustředili na první generaci imigrantů.

Většina našich rozhovorů s respondenty proběhla v češtině, šest proběhlo v ruštině a pět v angličtině. V rámci výzkumu byla upřednostňována čeština jako jazyk rozhovorů. Pokud však měl respondent potíže s českým jazykem, byla mu nabídnuta možnost poskytnout rozhovor v anglickém anebo ruském jazyce. V některých rozhovorech docházelo k přepínání kódů, tedy přecházení mezi jednotlivými jazyky. V téměř každém rozhovoru padl dotaz na znalost a učení jazyka. S otázkou jazyka však většinou přicházeli i samotní respondenti a opakovaně se k ní v průběhu rozhovoru vraceli.

Sebehodnocení úrovně znalosti češtiny a vývoj v čase

Z rozhovorů vyplývá, že při učení a zvládnání češtiny hraje roli věk imigranta, délka pobytu, vnímání dočasnosti či trvalosti pobytu v zemi, jazyková příbuznost mateřského jazyka k češtině, předchozí zkušenost s učením jazyků či studiem obecně anebo existence (jazykových) komunit. Kdo je tedy ideálním migrantem z hlediska učení se češtině? Jednalo by se například o mladého člověka, který hodlá v České republice zůstat natrvalo, vystudoval zde a má českého partnera. Na druhé straně komplikovanou cestu k češtině by mohl mít

imigrant, který je starší, je v domácnosti, nezná žádný slovanský jazyk, není ekonomicky motivován učit se česky a má málo příležitostí tento jazyk používat.

Ve většině vyprávění imigrantů je jasně odlišován příjezd do ČR, neznalost jazyka (tj. češtiny) a celková dezorientace na začátku pobytu, postupné používání jazyka v průběhu pobytu a dosažení určité úrovně znalosti jazyka. Rozhovory dokládají, že z hlediska hledání zaměstnání a šíře nabídky práce je pro velkou část z nich znalost češtiny zásadní. Pokud nemají dostatečnou znalost češtiny, je tento handicap ještě umocněn, nemohou-li nebo nechtějí-li se spolehnout na sociální síť a zprostředkovatele práce.

Nejčastěji respondenti zmiňují, že „domluvit se“ v češtině trvá okolo jednoho roku. Začátky nebývají jednoduché. Překonání „jazykové bariéry“ může být spojeno i s překonáním psychické bariéry, nejistoty a nedorozumění. Aljoša, který se učil především v českém pracovním kolektivu, jazykovou bariéru u sebe a své manželky popisuje takto:

„No řek bych tak kolem roku, protože i manželce to trvalo tak stejnou dobu, protože ona nechtěla vůbec mluvit, jako měla z toho ne strach, ale že by jí prostě lidi nechápali a vztekala se, že prostě jí nechápou, že prostě to jí nerozčilovalo, prostě zamlkala se a prostě nechtěla, nechtěla komunikovat v češtině a pak postupně začala.“ (Aljoša)

Některým respondentům však trvalo déle, aby získali pocit, že se „domluví“. Týká se to například Kaema z Iráku, některých respondentů z USA, stejně jako informátorům, jejichž mateřštinou je některý ze slovanských jazyků.

Část imigrantů prošla na začátku pobytu jazykovými kurzy anebo si našla soukromého učitele. Ne všichni si to však mohou finančně a časově dovolit. Zdá se, že vnímání nákladů spojených s učením souvisí s kulturním kapitálem rodiny. Někteří imigranti si totiž čas a peníze na učení vyšetří, i když mají obojího málo. Imigranti zmiňují odlišnou motivaci a kvalitu jednotlivých kurzů. Například vyplývá kontrast mezi nejasnou vidinou budoucnosti v ČR (a tudíž nízkou motivací) u žadatelů o azyl a kvalitou kurzů na jedné straně a intenzivním kurzy nabízenými budoucím studentům na vysokých školách. Část imigrantů také upozorňuje na nepraktičnost nabízených jazykových kurzů. Nataša zmiňuje, jaké měla jazykové potřeby na začátku pobytu v druhé polovině devadesátých let a jaké měla problémy najít vhodný kurz:

„Ale nikde v inzerátech to nenajdeš, většinou se nabízí angličtina nebo doučování pro děti, který propadají, ale já nepotřebuju tvrdé a měkké i, v první řadě mi šlo o to, abych zvládla nějaké základní téma, domluvila se na úřadech.“ (Nataša)

Dosažená úroveň znalosti češtiny je do značné míry závislá na ekonomické motivaci a/nebo zájmu a možnostech sociální inkluze imigranta. Z vyprávění většiny respondentů vyplývá, že dosáhli určité úrovně, s kterou si vystačí. Ta je v prvních letech pobytu vyjadřována například slovy „všechno si můžu zařídit“ anebo „v práci nemám problém“. Jedna respondentka se po 18 letech pobytu v Česku vyjádřila následovně:

„Myslím, že mám takou práci, že se jako domluví a lidi mě snad jako, třeba hned ne, ale potom si zvyknou na mou češtinu a jinak sem spíš jako pohodlný člověk, abych sedla k učebnicím a učila se to jako ne. Dokud mě neřeknou hele budeš nebo ztratíš práci. To bych sedla. Jinak nejsem tak ctižádostivá, abych se nutila.“ (Tamara)

Imigranti tak dosáhnou určité úrovně, kterou považují za dostatečnou pro dorozumění se či bezproblémovou komunikaci v určitém kontextu, sociální okolí si na ni zvykne a zaměstnavatel nevyžaduje lepší znalost češtiny. Jejich jazyk se však dále vyvíjí v závislosti na

interakcích, nových impulsů či institucích, které zasahují a dále ovlivňují proces učení se jazyka. Významná jsou například smíšená manželství, která mohou urychlit proces učení češtiny. Dále se v rozhovorech objevuje vzorec učení se s dětmi, které začaly chodit do školy:

„Byla jsem hrozně ráda, když sem přijelo moje dítě a začalo chodit do první třídy, hrozně mi to pomohlo, protože jsme se spolu učili ty písmenka. ... Brala jsem to rusky a on mě opravoval. Myslela jsem si, že nemá pravdu, ale on jí měl. S tím byly potíže. A taky to vaše tvrdé a měkké i. Všechno jsem to prožívala přes něho a i když jsme měli problém, že je ve škole trochu temperamentnější, vlastně mě naučil psát. Pak už jsem byla hrozně pyšná, že už můžu psát.“ (Nataša)

Někteří respondenti zmiňují, že jsou nespokojeni s dosaženou úrovní znalosti češtiny. Za prvé, nespokojenost se objevuje u respondentů, kteří se nejspíše pravidelně a téměř rutinně omlouvají za svoji češtinu. Za druhé, jedná se o respondenty, kteří si uvědomují, že potřebují dosáhnout vyšší úrovně znalosti jazyka, aby měli větší šanci získat určité pracovní místo, kde se vyžaduje dobrá čeština (více viz níže). Za třetí, respondenti předpokládají, že budou lépe ve společnosti přijati. Za čtvrté, někteří respondenti zmiňují, že znát češtinu „patří k tomu, že tady bydlím“ (může souviset s předchozím bodem).

Pracovní kontexty a jazyk

Při posuzování vztahu jazyka a kvalifikace je třeba zohlednit především následující aspekty:

- zemi původu imigranta,
- typ zaměstnavatele,
- pracovní kolektiv,
- místo v hierarchii a
- míru komunikace s vnějším prostředím (viz tabulka č. 4).

Používání češtiny a/nebo jiného komunikačního jazyka odpovídá pracovním pozicím, které respondenti zastávají v jednotlivých ekonomických odvětvích. Z hlediska vysoké produktivity práce má zaměstnavatel zájem o efektivní komunikaci na pracovišti, v rámci hierarchie firmy a s klienty. Kromě pragmatického pohledu na jazyk jako efektivního nástroje komunikace vyvstávají i jiná hlediska. Jsou jimi například otázka sociální inkluze a vytváření hranic mezi českými občany a cizinci. Ilustrativní pohled na několik zmíněných aspektů, které pomáhají odhalit vztah jazyka a kvalifikace nabízí následující tabulka. Na jednotlivé informátory a situace budeme dále odkazovat v této části textu.

Tab. č. 4. Zaměstnání, jazyk, občanství a etnicita

respondent	zaměstnání/ pozice	země původu	zaměstnavatel	pracovní kolektiv	hierarchie	komunikace s klienty	čeština a kvalifikace	jiné jazyky a kvalifikace
Ivana	zahraniční obchod	Rusko	zahraniční majitel továrny	z větší části český	nadřazená vůči bývalým kolegyním	ne	přízvuk	ruština
Krista	majitelka kavárny	Bulharsko	Ne	čeští zaměstnanci	nadřazená	ano	neuměla česky, nehledala zaměstnání, přízvuk	angličtina, francouzština, ruština
Blagovest	zedník	Bulharsko	stavební firma	řada etnik	podřízený	Ne	čeština na praktické úrovni, slang	makedonsky, rumunsky, rusky
Džamila	novinářka	Rusko	firma	převážně ruský	podřízená	ano	vysoká úroveň vyžadovaná	rusky
Saša	lékař	Rusko	nemocnice	česky	-	ano	přízvuk	
Pitirim	dělník	Ukrajina	mezinárodní firma	český a mezinárodní	podřízený	ne	čeština na praktické úrovni	
Craig	bankéř	USA	zahraniční banka	mezinárodní a český	střední manažerská pozice	ano	mluvená čeština na velmi vysoké úrovni	angličtina

Nižší úroveň znalosti češtiny vystačí například v pozicích vyžadujících „nízkou“ kvalifikaci jako jsou úklidové práce, stavebnictví či textilní průmysl, kde není nutná složitější komunikace v češtině. Nejdůležitější je pro ně domluvit se svými spolupracovníky a šéfy. Často se musejí naučit odborné termíny a žargon spojené s jejich prací. Na druhé straně však například nepotřebují psát česky, natož rozlišovat „měkké a tvrdé i“, jak to zmínilo několik respondentů. Na těchto pracovních místech se jazykový handicap dále konzervuje a prohlubuje oproti jiným imigrantům, kteří mají více příležitostí se v práci učit česky. U prací ve stavebnictví či textilním průmyslu jsou navíc časté mezinárodní pracovní kolektivy, kde se mluví v několika jazycích. Například bulharskému zedníkovi (viz tab. č. 4) se v pracovním kolektivu vyplatilo, že uměl makedonsky (bulharsky) a základy rumunštiny a ruštiny. Překládal pak pro ostatní včetně mistra. Na zmíněné práce se imigranti kvalifikují téměř bez ohledu na znalost jazyka, kvalifikují se totiž spíše tak, že jsou levní, spolehliví a lidé na tato místa je nedostatek.

I ve vysoce kvalifikovaných pozicích, především v mezinárodních firmách, nehraje čeština zásadní roli z hlediska kvalifikace. Záleží především na tom, do jaké míry je čeština jazykem pracovní komunikace a jestli je nahraditelná jiným jazykem, především angličtinou. Netýká se to však jen „vysoce“ kvalifikovaných pozic. Příkladem je Pitirim (viz tab. č. 4), který pracuje v mezinárodní automobilové firmě na pozici „nekvalifikovaného“ dělníka. Kdyby uměl anglicky, měl by šanci využít svoje předchozí vzdělání konstruktéra aut. Vyžadování znalosti češtiny při pohovoru komentuje následovně: „Česky jako vůbec nepožadovali, řekli, že jsou zahraniční firma a to říkal jako rodilý Čech“.

U rodilých mluvčích angličtiny může být samotná znalost anglického jazyka dostatečnou kvalifikací a přinejmenším v období ekonomické transformace může tak zastínit nebo nahradit dosažené vzdělání. Například Craig si uvědomuje, že pracuje na pozici vyššího bankovního úředníka, přestože nemá vhodné vzdělání, a že jej zvýhodňuje očekávání kulturních kompetencí spojených se zemí původu.

Větší důležitost prisuzovaná úrovni znalosti jazyka je patrná u imigrantů, kteří pracují v profesi, která je přímo spjatá s dobrou znalostí češtiny (či jiného jazyka) anebo založena na přímé komunikaci s klienty. Za prvé, jedná se o respondenty, v jejichž práci je vysoká úroveň češtiny nezbytná (např. učitel, překladatel). V tabulce je uvedena respondentka Džamila, která by ráda zvládla češtinu natolik, aby mohla pracovat i pro česká média. Za druhé, jedná se o imigranty, kteří pracují na pozicích, kde je nutné přímé jednání s českými klienty. To znamená, že je třeba být srozumitelný a také si u klientů získat důvěru. Například lékař Saša se nedokáže zbavit „ruského přízvuku“, který je pro něj ve vztahu k pacientům problematický.

Otázka přízvuku se objevuje jako důležité téma v řadě rozhovorů, a proto mu zde bude věnováno více prostoru. Z rozhovorů vyplývá, že pomocí přízvuku je cizinec rozpoznán a je s ním jednáno jako s cizincem. Na negativní hodnocení spojené s přízvukem upozorňuje Oksana, která žije v Česku (Československu) od konce 80. let:

„... když kdesi přijdete, kvůli zaměstnání a když otevřete pusku a uslyší ten váš přízvuk... Tady v České republice oni nerespektují...tě cizince. Oni prostě.. když slyší přízvuk u toho člověka jako už nebaví se na jedné úrovni. A to mně moc vadí.“ (Oksana)

Špatné zkušenosti nebo obavy z hledání práce v souvislosti se znalostí češtiny a silným přízvukem zmiňuje i Krista (viz tab. č. 4). To ji vedlo k tomu raději si založit vlastní firmu než dále hledat zaměstnání.

Přízvuk, jako prostředek určování hranice mezi „Čechem“ a „cizincem“, může v určitých situacích nabývat nebo ztrácet na významu. Ukazuje to například situace Ivany, která vypracovala na pozici vedoucí pracovního kolektivu, a teprve poté začal jejím bývalým kolegyním začal vadit její přízvuk.

Pro imigranty z „Východu“ může přízvuk představovat stigma. Podle přízvuku a dalších charakteristik jsou cizinci kategorizováni na „západní“ a „východní“:

„Já jsem třeba měla pár známých Francouzů, tak oni třeba, oni když mluvili česky, tak mluvili samozřejmě s přízvukem a ta prodavačka nebo v Mac Donald'su... prostě se bude usměvavý a tak, ale já když tam přijdu s kámoškou se svou a začínám mluvit česky s ruským přízvukem, tak už, už se na mne neusmívají, už jsou takový jako v pozoru.“ (Naděžda)

V prvním případě je sympatické, že Francouzi (a potažmo všichni Západoevropané) zkouší mluvit česky. Ve druhém případě imigrantů s „ruským přízvukem“ je to podle naší respondentky často vnímáno negativně.

Na příkladu přízvuku je vidět, jakým způsobem může jazyk fungovat jako prostředek, skrze nějž se člověk stává a ocitá v postavení *cizince*, tedy člověka, který je strukturálně a společensky nerovný občanovi ČR. Jazyk takto vlastně reflektuje strukturu společnosti (pro podrobnější argumentaci viz např. Bourdieu 1991). Imigrant je rozpoznán tak, že nerozumí, neumí dobře psát česky či latinkou a především, že má přízvuk. Poté, co je imigrant takto

rozpoznán, může být rodilým mluvčím jako komunikační partner ignorován, od zaměstnavatele může dostat nižší mzdu než český zaměstnanec, je nucen platit vyšší nájem anebo mu je úplně odepřena možnost pronajmout si ubytování, i kdyby byl „bílý“ a vypadal jako „Čech“. Cesta ven z marginalizovaného postavení se může podařit vybudováním pozice v rámci pracovního kolektivu. Dalším pozitivním faktorem mohou být dobré vztahy se zaměstnavatelem. V každodenních případech však pro ně může být těžké uniknout jejich marginálnímu postavení v rámci mocenských vztahů, kde na jedné straně je občan a na druhé migrant.

Ze zde naznačeného vyplývá, že vztah mezi znalostí jazyka a kvalifikací není přímočarý a jednoznačný. Na jedné straně je zřejmé, že jazykové kompetence posilují roli imigrantů a jejich vyjednávací pozici vůči zaměstnavatelům. Rozšiřují možnosti uplatnění na trhu práce. Na druhé straně typy prací, které řada imigrantů obsazuje a které jsou pro ně vyhrazeny, většinou nevyžadují vysokou úroveň znalosti jazyka. Navíc je třeba vnímat jazyk a jeho používání v kontextu sociálních a mocenských vztahů, které významně ovlivňují pozici migranta na trhu práce.

Příbuzenské závazky, rodičovství a gender

V této části se hodláme zabývat poněkud jiným typem sociokulturních zvýhodnění a znevýhodnění imigrantů na českém trhu práce, než jsme se věnovali doposud. Zatímco v předcházejících podkapitolách jsme se soustředili na ty znaky a charakteristiky, které byly v našich rozhovorech explicitně přítomny, nyní se chceme soustředit především na ty bariéry a šance, které jsme identifikovali spíše v pozadí jednotlivých vyslovených sdělení. Jde nám o postihnutí těch zvýhodnění a znevýhodnění, které jsou výsledkem různorodých propojení takových znaků jako jsou gender, věk, národnost a země původu s imperativem péče o své blízké. Chceme se soustředit na to, jak etika vzájemných rodinných a rodičovských závazků, které mají imigranti ke svým blízkým, ovlivňuje jejich šance na úspěch na českém trhu práce.

Zajímá nás vzájemná propojenost a překříženost (intersectionality) kategorií gender, sociální třídy a etnicity, to, jak se formují a jak se vzájemně ovlivňují, přičemž se soustředíme zejména na propojení rodinných závazků a genderu. Zajímají nás zkušenosti, které mají migranti s dokládáním a rozpoznáváním své kvalifikace na českém trhu práce na základě genderu, zároveň však o těchto zkušenostech nechceme uvažovat jako o zkušenostech „žen“ (popř. „žen – imigrantek“) nebo jako o zkušenostech „mužů“ (popř. „mužů – imigrantů“). Zkušenosti našich respondentů jsou podmíněny maticí třídních, etnických a věkových vztahů, přičemž jejich důležitost se mění v závislosti na specifickém kontextu, ve kterém jsou jako tyto dílčí kategorie rozpoznány a jednány (Szczepaniková 2006).

Z rozhovorů především s těmi imigranty, kteří svůj dlouhodobý pobyt v Česku nikterak neplánovali a neplánovali zde ani kariéru, vyplývá, že pro tyto lidi nebyla otázka seberealizace prostřednictvím vykonávané práce až tak důležitá. To se však mění ve chvíli, když se ukáže, že pobyt v hostitelské zemi bude dlouhodobější, trvalý. V našich rozhovorech byly takovými body zlomu nalezení životního partnera (ať již z majoritní společnosti nebo jiného imigranta) a/ nebo rodičovství, popř. pominutí důvodů/ oslabení sociálních pout, které imigranta váží k domovské zemi (smrt rodičů). Spolu s tím, jak se mění pohled na vlastní pozici v české společnosti, se mění i pohled na práci, kterou imigrant vykonává, mění se jeho ambice. Reflexe vlastní pozice v české společnosti i reflexe postavení na trhu práce je pak ovlivněna i postavením dětí v jejich kolektivu, ve škole.

Na následujících stránkách se tedy chceme postupně věnovat tomu

- jak jsou pozice na trhu práce a kariérní vzestup ovlivněny etickými závazky vůči osobám v zemi původu;
- jak jsou kariérní možnosti imigrantů ovlivněny slučováním rodin a udržováním či rozpouštěním tradičních genderových rolí;
- jak působí různé genderové stereotypy (ze strany majoritní společnosti i ze strany imigrantů) jako bariéry zaměstnatelnosti;
- jak gender slouží legitimizaci a vykonávání společenské dělby práce;
- a jak působí rodičovství při socializaci do majoritní společnosti.

Kariérní vzestup a etika závazku vůči osobám v zemi původu

Na základě informací získaných z provedených rozhovorů stejně jako z dalších šetřeních studujících postavení zaměstnanců na evropském trhu práce (např. Bieniecki, Frelak 2005, Kurczewska 2005) se ukazuje, že jedním z významných znaků, které kvalifikují nebo diskvalifikují a omezují pracovní uplatnění imigrantů, jsou závazky, které mají vůči svým blízkým. Tyto závazky jsou mnohdy genderově ovlivněny a omezení, které produkují, mají dvojí povahu. Jednak jde o omezení, kdy (alespoň dočasně) dominantní motivací pro vykonávání určitého typu práce je snaha uspokojit tyto závazky a očekávání. V tomto případě jde především o situace, kdy povinnosti imigrantů vůči jejich blízkým v zemi původu ovlivňují jejich ochotu či neochotu vykonávat určitý typ práce a pracovat za určitých právních, bezpečnostních či sociálních podmínek. Na druhou stranu jde zde také o očekávání, která jsou spojena s péčí a závazky vůči osobám, s nimiž imigranti žijí v cílové zemi a s nimiž zde plánují budoucnost.

Z rozhovorů, které jsme prováděli s našimi informátory, stejně jako z poznatků založených na zahraničních výzkumech studujících stejnou problematiku (Phizacklea 1987; Aranda 2003) vyplývá, že propojení těchto různých etik péče výrazně ovlivňuje plánování budoucnosti v cílové zemi, a to včetně ochoty k reflexi vlastní pozice za účelem její aktivní změny.

Gender se pak v našich rozhovorech objevuje jako vysvětlující a jednající rámec, který vysvětluje nejenom samotné příbuzenské vztahy, ale především různá oprávnění a závazky, které jsou od něj odvozovány. Kvalifikace pro určitý typ práce je totiž genderově konstruována hned dvojí optikou: z pohledu zadavatele práce (tedy většinou z optiky majoritní společnosti) a z pohledu imigrantova vlastního společenství.

Tento vztah genderově ovlivněné (podmíněné?) nabídky a genderově ovlivněné (podmíněné?) poptávky pak může vytvářet situace, které pod vlivem migrace nejenom mění vztahy v samotných rodinách imigrantů – tedy jak u těch, kteří migrují, tak u těch, kteří zůstávají doma (a často se stávají příjemci tzv. remitencí, peněz posílaných jejich blízkými v zahraničí) – ale v konečném důsledku mohou také zasahovat do plánování budoucnosti v cílové zemi a tak i ovlivňovat sebehodnocení na trhu práce.

Samotný fakt migrace tedy není jedinou skutečností, která ovlivňuje imigrantovo postavení na trhu práce. To, co migrace mnohdy také výrazně ovlivňuje, je dělba práce, přístupu ke zdrojům a partnerské vztahy *uvnitř* rodiny. A jsou to právě tyto skutečnosti, které se v našich rozhovorech objevují jako výrazní aktéři spolurozhodující o reflexi a plánování kariérních možností imigrantů, nikoli samotná, od ostatních souvislostí izolovaná účast imigrantů na českém pracovním trhu (pro obdobné postřehy viz Morokvasic 1983).

Jedním z důležitých doprovodných rysů migrace, který se objevil v našich rozhovorech, byla migraci a pobyt v cílové zemi doprovázející restrukturalizace soukromého života. Tato restrukturalizace se netýká nutně pouze genderových rolí, ale častěji a mnohem obecněji přerozdělení závazků, které mají imigranti vůči svým blízkým.

Jeden z častých případů zmiňuje Jura, který přišel do Čech z Ukrajiny. Po prvních pár měsících jej následovala i jeho žena. Syn, kterému v tu dobu bylo šest let, zůstal na Ukrajině u prarodičů, do Čech se dostává až poté, co je rodičům přidělen trvalý pobyt na základě žádosti o sloučení rodiny. Jurova rodina byla po krátkém mezidobí opět kompletní, ale on i jeho žena si uvědomují, že přestože forma příbuzenských vztahů se nezměnila, na obsahu vzájemných závazků tento způsob migrace zanechal svou stopu.

Situaci svých kolegů, pro něž mělo dlouhodobé odloučení od rodin horší následky, popisuje Jan:

„Hodně ty rodiny se rozpadly, s námi tři rodiny se rozpadly, ona tady a on tam. Když oni se vzali mladí, ona tady a on tam rok, ta doba je dlouhá, on si najde někoho, ona si najde někoho.“ (Jan)

Poslední případ ilustruje, jaké může být propojení mezi strategií migrace, genderem a udržováním rodinné soudržnosti:

Aljoša, jeden z Ukrajinců, s nimiž jsme prováděli výzkumné rozhovory, během rozhovoru na několika místech zmiňoval i Asju, kterou nazývá svou manželkou. Po právní stránce však Asja jeho manželkou není. Do Česka za ním přijela až po dvou letech, co zde pracoval, když se mu podařilo si s pomocí českých známých zajistit víceméně stabilní příjem. Svého syna z předchozího soužití zatím nechala doma na Ukrajině. Aby mohla v Česku zůstat a získat pracovní povolení, uzavřela formální sňatek s občanem ČR. Dnes je již Asja formálně rozvedená, ale vzhledem k tomu, že je zaměstnaná, má o tak nárok na trvalý pobyt. Její sedmnáctiletý syn však nikoli.

Skutečnost, že se imigranti ocitají v nových nutnostech, může destabilizovat jejich tradiční rodinné vztahy a očekávání. Tato změna (nikoli však nutně destrukce!) rodinných vztahů způsobená migrací, může nastolit novou dynamiku rodiny. Nejvíce to je patrné v období výchovy předškolních dětí, které doprovází významné změny strategií, hodnot a rytmů rodinného života. Jedním z důsledků nastalé situace, které jsme v rozhovorech zaznamenali je to, že se pečující ocitají ve dvojí izolaci: nejenom jako imigranti s omezenými sociálními kontakty, ale i jako pečující rodiče v domácnosti.

Rodina je v Česku ovšem také jednou z přechodových struktur, které umožňují přechod od soukromého k veřejnému. Zapojení do příbuzenských sítí a z nich pramenící závazky tak nutně nemusí imigranty pouze izolovat od většinové společnosti, popřípadě je vůči jejím členům znevýhodňovat. V příbuzenských sítích uskutečňovaná etika péče a závazky mohou být také důležitým impulsem pro rozvoj veřejné debaty mnohdy opomíjených a méně viditelných témat. Mohou být tím, co mobilizuje lidi jednat, tím, co je motivuje k hledání spojenců z řad občanského sektoru, popř. přímo k veřejnému vystoupení a tak i k prolomení sociální izolace, ve které se imigranti často ocitají:

Krista přišla do Česka z Bulharska. Ukončení slibné kariéry a odchod do ČR byl pro tuto vysokoškolsky vzdělanou ženu součástí řešení osobních problémů v partnerském životě. Spolu s ní sem přijíždí i její dcera. Krista svůj závazek artikuluje velmi zřetelně:

„Pro mne bylo strašně důležitý, že jsem sem přijela spolu s dcerou. A když jsem ji vzala, tak já jsem za ní zodpovědná, cítím se být zodpovědná za její život. Já jsem změnila její život bez toho, abych se jí zeptala, jestli ona chce nebo nechce. Ona prostě se musela podřídit podle moje rozhodnutí. Přijela sem a bohužel bylo strašně těžký, protože ona nedostala ani ten dlouhodobý pobyt, který já jsem dostala díky tomu, že jsem tady podnikala. Nevím proč, ale dlouhodobý pobyt byl mé dceři odmítnut.“ (Krista)

Krista se rozhodla kontaktovat neziskovou organizaci. Její právník se případu ujímá a uvažuje i o tom, že by právě tento případ mohl podpořit argumentaci pro změnu stávajícího zákona, na jehož základě je cizincům udělován dlouhodobý pobyt.

Příběh Kristy ukazuje to, co je přítomné i v mnoha jiných rozhovorech, při nichž přišla řeč na postavení dětí v rodině a změnu, kterou dítě do rodin imigrantů přineslo. Narození dítěte je tím dominujícím hodnotovým rámcem, který nastoluje otázku a pomáhá formulovat odpověď při rozhodování o tom, kudy se má v cílové zemi dále ubírat život imigrantů. Dítě, jeho

symbolika stejně jako jeho reálná přítomnost v rodině, mění etický kredit přistěhovalecké rodiny: přibližují se normativnímu požadavku úplné rodiny se všemi kulturně podmíněnými očekáváními, které tento požadavek implikuje. Okamžik, kdy má potom dítě nastoupit do školy je tím momentem, kdy se rodiče často rozhodují, zda zůstat v Česku nebo zda se vrátit do země původu. Narozením dítěte dochází k potřebě artikulovat hodnoty imigrantů. Tyto artikulace, občas i konfrontace hodnotových rámců pak ovlivňují změny na úrovni vzájemně propojené:

- restrukturalizace času;
- restrukturalizace východisek a cílů imigrace;
- restrukturalizace pracovní pozice a obecně postavení na trhu práce.

Narození dítěte a jej doprovázející výše popsané procesy však pomáhají nastolit ještě jednu důležitou skutečnost, která byla v našich rozhovorech výrazně artikulována: kulturní resocializaci rodičů. Rodičovství zde představuje důležitý zlom, který prostřednictvím dětí imigrantů vede často ke kvalitativně odlišné socializaci do majoritní společnosti, než jakou imigranti doposud zakoušeli.

V případě ustavování profesních kariér se rodičovství v našich rozhovorech ukazuje jako důležitý aktér ve dvou odlišných případech. Rodičovství ve vyprávění a zkušenostech imigrantů působí jednak jako bariéra na trhu práce, ale také jako šance.

Situaci, kdy rodičovství slouží jako bariéra k uplatnění na trhu práce popisuje Valérie, která přišla do Česka z bývalé Jugoslávie. Krátce po příchodu otěhotněla a se svým partnerem, rovněž cizincem nyní zažívá situace, které sice zakoušejí i občané ČR, ale intenzita jejich důsledků je v případě Valérie přeci jenom poněkud odlišná:

„A jak jste se učila jako česky?“

„Strašně těžko, byly kursy, ale moc sem tam nechodila, byly povinnosti, práce, ale pak...jo, to sem ti zapoměla říct, když nebyla práce, tak sem se přihlásila do školy (...) to sem začala druhý rok, dala sem odklad, protože minulý rok sem tu práci, těch dvanáct hodin, dvě děti, tak sem to přerušila“

„A ještě jste si jako něco dělala řidičák nebo...?“

„Ne, to nebyla vůbec šance, my jsme neměli peníze, ani životní minimum. Ta finanční stránka, když nemáš práci, když sem byla azylant, měla sem nějaké přídavky v Brně, ale když mi to zamítli, tak sem neměla ani doktora, sedm let sem se léčila sama, díky bohu i děti, že se nic nestalo. (...)“

„A zkoušela jste někdy podnikat?“

„Ne, protože měla sem malé děti a musela sem se o ně starat, a pořád ty peníze, člověk musí být průbojný, a když není, tak není, já myslím, že v byznysu jsou spíš muži než ženy, musí se starat o děti, domácnost, ale záleží, jak kdo, ale co sem chtěla říct, ta firma, máš nějakou jistotu.“ (Valérie)

Valérie vlastně hovoří o běžných zkušenostech spousty lidí: o pracovním vytížení, o nedostatku času na další mimopracovní aktivity, o různých omezeních způsobených nedostatkem peněz, o starosti o děti. Přesto je tato zkušenost v něčem podstatně odlišná: Valérie popisuje situace, které aktualizují její nejenom existenční, ale i existenciální zranitelnost. Mimopracovní aktivita – kurs češtiny pro cizince – je vlastně rekvalifikačním kursem, finanční situace má přímý vliv na dostupnost základní zdravotní péče, rodičovství snižuje šanci i na podnikání, tedy jeden z relativně otevřenějších segmentů pracovních příležitostí, atd.

Valérie však také ukazuje, že rodičovství může poskytovat i šance:

„Sem měla dvojku, no dvojku a to všichni ty Češi, někteří trojky nebo špatný známky a tak mi všichni záviděli. (...) A děti vlastně jako... A děti mě učeť taky tu gramatiku, protože... A doma se teda mluví anglicky nebo... Anglicky i česky.“ (Valérie)

Genderovaná kvalifikace a genderové stereotypy působí na trhu práce jako bariéra. Skutečnost, že je gender sociálně konstruovaným statusem, totiž také znamená, že je formován prostřednictvím různých norem a očekávání, které jsou k pracovníkům vztaheny jako k mužům a/ nebo jako k ženám. Tyto různé kulturně specifické definice mužství a ženství mají pro postavení mužů a žen na pracovním trhu v zemi původu a v cílové zemi různé důsledky. Pokud jde o situaci zachycenou v našich rozhovorech, úloha samotné kategorie genderu jako bariéry nebo akceleračního faktoru mobility na pracovním trhu, se mění a) v závislosti na právním postavení imigrantů a s tím spojenými očekáváními o vlastní pracovní kariéře a b) v souvislosti s propojením/ překřížením s kategoriemi věku, etnicity a sociální třídy. Není to tedy ani tak gender samotný, co zvyšuje či snižuje možnost mobility na pracovním trhu, ale spíše propojení těchto různých klasifikací.

V provedených rozhovorech se gender objevuje jednak jako *identita* (individuální porozumění sobě samotnému), jednak jako *identifikace* (sociální kategorizace prováděná okolím jednotlivce). V našich rozhovorech jsme zaznamenali, že vnímání genderu a genderových rolí je výrazně závislé na sociálních a materiálních kontextech, ve kterých je jednan: jiné podoby nabývá v rodině, jiné na pracovišti, jinak je ustavován v rámci krajských sociálních sítí a jinak mezi přáteli a spolupracovníky z majoritního prostředí.

Tyto proměny genderu a žití různých genderových rolí imigranty pod vlivem migrace nejenom ovlivňují imigrantovo pojetí sebe sama jakožto sociálního aktéra (v různých situacích – v rodině, na pracovišti, jako člen náboženského společenství - je sám sebou jinak), ale co je důležité, jako prostředek formování osobní identity také ovlivňují motivace a strategie migrantů v úsilí o kariéerní vzestup.

Tyto popsané proměny nebyly našimi informátory reflektovány takto explicitně. Spíše je identifikujeme na základě verbalizace „spokojenosti“ či „nespokojenosti“ s aktuální sociální pozicí imigranta v jeho sociálním prostředí nebo na pracovišti. Genderové kategorie se v našich rozhovorech dále ukázaly jako důležitý prostředek strukturace dělby práce. Nejde však pouze o kategorizaci pracovních činností na ty „spíše mužské“ (práce ve stavebnictví) a ty „spíše ženské“ (práce v textilním průmyslu). Důležitou roli v této souvislosti hraje i skutečnost, že s rostoucím počtem žen, které přicházejí do České republiky za prací, se stává viditelnějším, jak v těchto segmentech pracovního trhu převládající prostředí stínové ekonomiky úzce souvisí s dostupnou levnou pracovní silou právě žen - migrantek. Vykonávání úklidových prací, prací v domácnosti, péče o děti – to jsou všechno ženám vyhrazené pracovní činnosti, které provází oslabení jejich sociálních vazeb, sociální izolace a frustrace. V tomto ohledu jsou tyto ženy v mnohem rizikovějším (protože veřejně neviditelném) postavení než ti z imigrantů, kteří pracují ať už na stavbách, v zemědělství nebo třeba v továrnách.

Závěr

Na předcházejících stránkách jsme mapovali ty situace a skutečnosti, které se v průběhu našeho výzkumu a analýzy získaných dat ukázaly mít rozhodující vliv na to, jak je imigrantům působících na českém pracovním trhu různě přiznávána jejich kvalifikace a které okolnosti výrazně ovlivňují možnosti jejich pracovní mobility, včetně případného kariérního růstu.

O kvalifikaci jsme přitom neuvažovali jako o pouhém formálním vzdělání a získaných znalostech a dovednostech. Pouze něco znát a umět, popř. moci tyto znalosti a dovednosti formálně doložit, nestačí. Kvalifikace spíše představuje souhrn různě přiznávaných oprávnění, které jsou potřebné k tomu, aby člověk mohl vykonávat určitou práci. To, co je důležité, nejsou samotné znalosti, ale spíše vztah mezi:

- *přiznáním oprávnění ke vstupu* na pracovní trh;
- *uznáním způsobilosti k výkonu pracovní pozice*: sem patří jak formálně prokazatelné znalosti, tak také kulturně a sociálním konsensem ovlivněné porozumění přípustnosti toho, kdo jakou práci může vykonávat (např. na základě věku, sociálního postavení, genderu, etnicity);
- *sociálním definováním charakteru příslušné práce*: tím, jaké významy jednotlivým pracovním činnostem přikládáme a do jakých souvislostí je řadíme (např. *práce lékaře* je vnímaná jinak, než *práce horníka* nebo *práce filosofa*).

Dokládání kvalifikace imigrantů na českém trhu práce, která nás zajímala, tedy vedle faktických odborných znalostí a pracovních návyků imigrantů zahrnovala i prokazování legálního statusu, pohlaví, věku a země původu imigranta. Protože důrazy kladené na jednotlivé kategorie jsou proměnlivé v závislosti na kontextu, ve kterém jsou mobilizovány, bylo by přesnější, kdybychom uvažovali spíše o různých kvalifikacích, které jsou v závislosti na situaci na trhu práce různě aktualizovány a sjednávány.

Otázky, které jsme se v našem výzkumu snažili zodpovědět, byly tyto:

- co kvalifikuje naše respondenty k vykonávání jejich současné práce;
- jak tato kvalifikace ovlivňuje jejich mobilitu na českém trhu práce;
- o jaké kvalifikaci sami informátoři uvažují, že by pro ně byla žádoucí; a
- jaká kvalifikace by přispěla ke zvýšení jejich mobility a růstu šancí na pracovním trhu.

Z provedených rozhovorů vyplývá, že samotné postavení imigrantů na pracovním trhu není dáno pouze strukturálními podmínkami (legislativou, nasyceností pracovního trhu v místě bydliště), ale do značné míry i výsledky vyjednávání, které probíhají v sociálních sítích, jichž jsou imigranti součástí.

Kombinace těchto okolností (strukturálních podmínek a jejich projevení v konkrétních situacích) se potom podílí na tom, jak jsou imigranti jakožto *imigranti – cizinci* rozpoznáváni a jak jim je otevírán nebo uzavírán přístup na trh práce. K dokládání kvalifikace pro vykonávání určité pracovní pozice a s ní spojené práce pak tedy patří i ochota podílet se na přehrávání těchto sjednaných rolí, popř. identifikace se s nimi.

Jedním z problémů, se kterým jsme se při analýze provedených rozhovorů potýkali, bylo uvažování nad tím, zda situace, která panuje na českém trhu práce v případě zaměstnávání

cizinců, je výlučně specifická a daná pouze vzhledem k jejich postavením cizinců - imigrantů nebo zda je obecnějším jevem, který je však v rámci jejich postavení v české společnosti pouze viditelnějším. Jinými slovy, kladli jsme si otázku po tom, zda větší fluktuace, menší jistoty a v případě mnohých našich informátorů i horší pracovní postavení, které cizinci zakoušejí na českém trhu práce, je dáno samotnou skutečností, že nemají stejná práva jako občané ČR nebo zda tento fakt pouze zviditelňuje rostoucí nároky na flexibilitu zaměstnanců a obecnější trendy v politikách zaměstnanosti prosazovaných ze strany zaměstnavatelů.

Skutečnost, že u nás existuje propojení určitých pracovních pozic s místem původu imigranta – a tím, že o obsazování pracovních pozic můžeme uvažovat jako o projevu rasově definované hierarchie – má pak přímé důsledky pro úvahy o kvalifikaci a diskvalifikaci imigrantů na trhu práce. To, co imigranta totiž asi nejčastěji (a nejsilněji?) kvalifikuje pro obsazení určité pracovní pozice nebo určitý typ práce, nejsou ani tak ony faktické znalosti a dovednosti, jako spíše to, jak je sjednáno, co to znamená „přicházet z Východu“. Paradoxně pak mnohdy nechota imigrantů přijmout kvalifikaci, která je stereotypně spojena s identitou „příchozího z Východu“ a snaha o prosazení vlastních představ o svém postavení na trhu práce, je může z pracovního trhu diskvalifikovat. Cestu z bludného kruhu pak může představovat především založení si živnosti a začátek vlastního podnikání.

Do konkrétních kariérních možností imigrantů a uznávání jejich kvalifikace pro zastávání konkrétních pracovních pozic výrazně intervenují následující faktory:

- administrování pobytu v ČR;
- rozložení a hustota sociálních sítí;
- jazyková kompetence; a
- z příbuzenství a rodičovství vyplývající závazky a povinnosti a realizace genderových rolí.

Pro lidi, s nimiž jsme vedli naše výzkumné rozhovory, byla imigrace nejčastěji výsledkem předchozích dílčích rozhodnutí, které se samotným rozhodnutím o trvalém pobytu v ČR přímo nesoúvisely: byla výsledkem opakovaných krátkodobých pracovních pobytů, často zprostředkovaných v rámci klientského systému. Tato skutečnost má pro osoby, které po čase získali trvalý pobyt nebo občanství v souvislosti s přiznáváním jejich kvalifikace dva důsledky:

- jednak se zde často setkáváme z důvodů předchozí práce „načerno“ s problémem doložení kontinuity pobytu v ČR;
- jednak se během tohoto pobytu tyto osoby „rekvalifikovali“ na ten typ prací a takové pracovní prostředí, které jim v případě pozdější případné snahy o vymanění se z těchto vztahů, neposkytuje žádné výhody a doporučení.

Okolnosti, které imigrantům pomáhají ke sjednání lepší kvalifikace, adaptaci na trhu práce a kariérnímu růstu, patří dlouhodobá a opakovaná zkušenost s dřívějšími pobyty v ČR a/ nebo existence stabilních sociálních sítí. Okolnosti, které naopak diskvalifikují či blokují větší mobilitu na pracovním trhu, popř. do ní nepříjemně intervenují, jsou zkušenosti se zapojením do stínové ekonomiky, popř. pracovní kariéra na hranici legality.

Jedním z nejdůležitějších znaků, který se objevoval snad ve všech rozhovorech jako určující pro přiznávání kvalifikace, byla znalost češtiny a schopnost jí aktivně používat. Jazyková kompetence a její úspěšné uplatňování hraje při hledání, získávání a v neposlední řadě i

udržení práce klíčovou roli. V tomto ohledu je znalost češtiny (případně i dalších jazyků) jedním z klíčových předpokladů zvýšení šancí na pracovní a sociální mobilitu imigranta.

Faktem však také zůstává, že pro zastávání jak „nekvalifikovaných“ pracovních pozic, tak i těch „kvalifikovaných“, není očekávána vysoká znalost jazyka, ale především jeho ovládnutí na té úrovni, která je spojena se zastávanou pracovní pozicí. Konkrétní jazyková znalost se tak na sjednávání kvalifikace cizinců podílí ještě jedním způsobem: pomáhá imigranta rozpoznat a ustavit jako *cizince*. Z hlediska jazyka je to především přízvuk, který hraje roli při vytváření hranice mezi *Čechy* a *cizinci* – a tím jsou i potažmo určovány jejich různé kvalifikace pro zastávání pracovních pozic. Různé reakce na různý přízvuk („východní“, „anglický“) zviditelňují, jakým způsobem může jazyk fungovat jako prostředek, skrze nějž se člověk ocitá v postavení *cizince*.

Zkušenosti našich respondentů jsou podmíněny vztahy založenými na propojení takových kategorií, jako jsou socioekonomická pozice, etnicita, věk a gender, přičemž jejich důležitost se mění v závislosti na specifickém kontextu, ve kterém jsou jako tyto dílčí kategorie rozpoznány a jednány. S každou z těchto kategorií jsou spojeny trošku jinak ustavené závazky a očekávání. Ukázali jsme, že propojení těchto různých závazků a etik péče je nejvýrazněji v životech našich informátorů nastoleno v okamžiku úmrtí jejich rodičů, očekávání narození vlastních dětí nebo při rozhodování o jejich výchově a vzdělání. Právě v těchto situacích jsou imigranti nejvýrazněji konfrontováni se svou pozicí na trhu práce (a v české společnosti obecně) a se svými vlastními představami, přáními a potřebami seberealizace. A byly to také tyto okolnosti, které před naše respondenty radikálně stavěly otázku jejich pracovního postavení, možnosti doložit, ustavit a prosadit jiný typ kvalifikace a možnosti dalšího kariérního růstu.

Samotný fakt migrace a v jejím rámci ustavení imigrantovy kvalifikace je sice důležitou skutečností, která ovlivňuje jeho kariéru, ale není to skutečnost jediná. S migrací spojená a v různých fázích života různě dynamická restrukturalizace soukromého života před imigranty staví otázku po přípustnosti a možnostech jejich profesních mobilit.

Rodina je v českém prostředí také tou institucí, která umožňuje vyjít imigrantům z jejich relativní sociální izolace a nepřímo tak ovlivňuje možnosti jejich pracovní mobility. Děje se tak především prostřednictvím socializace jejich dětí do české společnosti a jejich přispěním k následné resocializaci rodičů.

Na základě studia rozhovorů s našimi informátory tedy tvrdíme, že kvalifikace a její různé podoby jsou formovány prostřednictvím různých, sociálně sjednávaných a kontextuálně podmíněných norem a očekávání, které jsou k jednotlivým pracovníkům vztaženy jako k imigrantům - cizincům.

Úloha samotného různého sjednávání a uskutečňování kvalifikace jako bariéry nebo akcelérátoru mobility na pracovním trhu, se přitom mění:

- v závislosti na právním postavení imigrantů a s tím spojenými očekáváními o vlastní pracovní kariéře; a
- v souvislosti s kategoriemi věku, etnicity, jazykové kompetence, sociální třídy a genderu.

Není to tedy pouze samotná formální kvalifikace, co zvyšuje či snižuje možnost mobility na pracovním trhu, ale spíše její konkrétní ustavení prostřednictvím propojení těchto různých, kontextuálně sjednaných klasifikací.

Doporučení

Tak jako samotná fakta nebo prostý popis a analýza určitých situací nemohou mluvit samy za sebe, tak jsme si museli i my, společně i každý sám za sebe, před samotnou formulací těchto Doporučení ujasnit některé postuláty, z nichž tato doporučení vycházejí. Přesto je nelze jednoduše označit za „pouze subjektivní“ názory. Následující doporučení *nejsou subjektivní* v tom ohledu, v jakém se opírají o znalost a analýzu značně rozsáhlého empirického materiálu. Na druhou stranu nechceme a ani nemůžeme popřít, že tyto premisy *jsou subjektivní* v té míře, v jaké se naše vlastní zájmy promítly do porozumění zadání výzkumu a v míře, ve které námi zastávané hodnoty nejdou oddělit od způsobu, jakým se vztahujeme ke světu kolem nás.

Tyto základní postuláty, z nichž při formulaci Doporučení vycházíme, jsou:

- chceme, aby pro cizince žijící v Česku byly vytvořeny takové podmínky, které by jim v případě jejich zájmu umožnily plnou integraci do české společnosti;
- chceme, aby lidé, kteří se vlastním přičiněním nebo pod tlakem okolností ocitli mimo legální prostor, měli možnost a byli motivováni z této šedé zóny bez dalších následků vystoupit;
- chceme, aby bylo podporováno nastolení takového stavu, který by umožňoval rozvíjení kvalifikace v Česku žijících cizinců a který by byl alternativou vůči situaci, kdy jednu z hlavních kvalifikací představuje cena práce, za kterou jsou tito lidé ochotni pracovat;
- chceme, aby se v českém veřejném prostoru etablovalo takové kritické myšlení, které by odmítalo znevýhodňování pracovníků na základě jejich původu, etnicity, jazyka nebo pohlaví.

Tato Doporučení, které formulujeme na základě závěrů naší analýzy, mají několik úrovní obecnosti a obracejí se také k různým aktérům. Řadíme je podle toho, jak nejlépe odpovídají jednotlivým v textu formulovaným transversálním tématům, přičemž formulujeme i doporučení a návrhy, které se vztahují k možnostem ovlivňovat veřejné prostředí, ve kterém jsou ustavovány jednotlivé obsahy *imigrantství* a *cizinectví*.

Postavení cizinců na trhu práce

- Vytváření pobídek pro zaměstnavatele, aby zvyšovali kvalifikaci svých zaměstnanců, včetně cizinců.
- Zvyšování dostupnosti certifikovaných kurzů (jsou důležité pro budování kulturního a symbolického kapitálu).

Kvalifikace, která určuje pracovní pozice zastávané cizinci, je velmi často dána především zemí původu, s ní spojovaným očekávaným kulturním kapitálem pracovníka a cenou, za kterou je ochoten svou práci prodat. Tyto pobídky tedy směřují k tomu, aby imigranti mohli na trhu práce přesvědčivě dokládat, rozvíjet a uplatňovat své znalosti a dovednosti.

Okolnosti příchodu do ČR a jejich vztah k uplatnění na trhu práce

- Zrušení, popř. zjednodušení a zlevnění vydávání víz.
- Zjednodušení vydávání a prodlužování pracovních povolení.
- Vnější ozdravení trhu práce (imigranti si nelíbují v ilegalitě).
- Vynětí povolování pobytů z agendy policie.
- Rozšíření informací o právech migrantů.

Od těchto opatření si slibujeme, že by mohla přispět k ozdravení prostředí, ve kterém se cizinci v ČR nacházejí, k omezení korupčního prostředí a ke zúžení šedé zóny mezi legalitou a ilegalitou, do které jsou imigranti do značné míry tlačeni.

Z retrospektivního pohledu na sjednávání kvalifikací a diskvalifikací cizinců na trhu práce jsou významné způsoby, jakými se imigrant začlení na trhu práce. To, zda se zapojí do šedé ekonomiky nebo do regulérního trhu práce, záleží do velké míry na tom, kam vedou jeho první kroky a kdo ho provází. Na základě tohoto poznatku pak formulujeme tyto další body:

- Asistence při vstupu na trh práce buď ze strany státních agentur nebo ze strany neziskových organizací.
- Podpora občanská participace a právního sebevědomí v Česku žijících cizinců (např. prostřednictvím neziskového sektoru, škol, jejich krajanských organizací).
- Podpora vytváření takového kritického prostředí, které by jasně říkalo, že těžit ze sociálně slabého postavení imigrantů je nemorální.
- Podpora nasolování takového klimatu, které by nebylo tolerantní k reprodukování sociální nerovnosti.

Jazyková kompetence

- Projazykové aktivity a vzdělávací programy zaměřené na starší generaci a na osoby, které v ČR pobývají již delší dobu.
- Sociálně-lingvistické kursy zaměřené na občanskou zdatnost, propojování lingvistické kompetence s kulturní kompetencí: program výuky jazyků by měl být praktický a odpovídat jazykovým potřebám a základním situacím, které imigranti řeší.

Jazyková orientace v adekvátních komunikačních situacích představuje jedno z největších znevýhodnění, které imigranti zažívají. Toto znevýhodnění má dopady ekonomické i sociální: udržuje imigranty v sociálně marginalizovaném prostoru a může přispívat k jejich sociálnímu vyloučení.

Následující dva body se vztahují k obecnějším okolnostem, které by mohly pomoci při eliminaci bariér, s nimiž se setkávají imigranti na trhu práce:

- Vytváření takového veřejného prostředí, které by bylo tolerantní k nestandardní češtině.
- Ustavení veřejné diskuse o vztahu jazyka a diskriminace v různých oblastech (přístup k bydlení, zaměstnání, veřejným službám).

Příbuzenské závazky, rodičovství a gender

- Podpora kulturní a jazykové integrace dětí cizinců prostřednictvím školských a předškolních zařízení.
- Podpora socializačních a integračních programů pro ženy (např. čtení v knihovnách).
- Vytváření a podpora takových vzdělávacích programů, které by využívaly potenciál inkulturace a resocializace rodičů prostřednictvím jejich dětí. Podpořit aktivnější roli školy.
- Ustavení veřejné diskuse o vztahu genderu a etnicity.
- Zjednodušení institutu pozvání na krátkodobou návštěvu (ztěžování kontaktů s příbuznými pomáhá udržovat sociální izolaci imigrantů).

Vycházíme zde z toho, že cizinci (a z nich pak zejména ženy – cizinky) tvoří skupinu, která je obzvláště vystavena nebezpečí sociální izolace a jejím negativním důsledkům. Tyto okolnosti se dají do značné míry „přirozeně“ eliminovat např. rozvíjením sociálního kapitálu imigrantů prostřednictvím sociálních sítí jejich dětí.

Doporučení, která jsme zde formulovali, jsou opřena o studium padesáti šesti výzkumných rozhovorů. Tento materiál je dost široký na to, abychom se k našemu tématu mohli kvalifikovaně vyjádřit. Na druhou stranu nelze zastírat ani to, že už samotné zadání výzkumu skýtá určitá omezení, která musíme při interpretaci jednotlivých rozhovorů reflektovat. Jedná se především o to, že dostupný materiál je:

- založen na retrospekci;
- pracuje se silně ustavenými normativními a schematizovanými kategoriemi (etnicity, genderu, jazyka), skrze něž aktéři vysvětlují svou situaci;
- je výrazně ovlivněn mírou důvěry, kterou měli jednotliví respondenti k našim tazatelům, časem, který informátoři rozhovoru věnovali, a jejich porozumění našemu zadání.

Tyto okolnosti jednak vytváří důležitý rámec, ve kterém je třeba získaným údajům rozumět, jednak mají také vliv na širší porozumění tématu výzkumu ve veřejném diskursu. Od takové redukce se nelze zcela nikdy oprostit, nicméně tyto omezení se dají eliminovat vytvářením takových designů výzkumů, které by umožnily v aplikovaném výzkumu etablovat pluralitu výzkumných metod. Jsme přesvědčeni, že jedním z nich by měly být i výzkumy opřené o etnografii, metodu která jde za deklarativní stanoviska zjišťované např. dotazníkovým šetřením, nebo za analýzu retrospektivních vyprávění či individuálních porozumění určité situaci, a která sleduje a analyzuje jednání studovaných aktérů v jejich každodenní praxi.

Seznam literatury

Aranda, E. 2003. Global Care Work and Gendered Constraints. The Case of Puerto Rican Transmigrants. *Gender & Society*, 4(17):609-626.

Bauböck, R. 1994. *The integration of immigrants*. Strasbourg: Council of Europe..

Bieniecki, M./ Frelak, J. 2005. *Non Poles on the Polish labour market. Problems and Challenges*. Gliwice: Chempres.

Bourdieu, P. 1991. *Language and Symbolic Power*. London: Polity.

Brubaker, R. ed. 1989. *Immigration and the Politics of Citizenship in Europe and North America*. N.Y., London: University Press of America.

Černík, J. 2005a. *Klientský systém jako quasi-feudalismus v Česku*, Praha: Multikulturní centrum Praha.

Černík, J. 2005b. *Co znamená organizovaný zločin v prostředí pracovní migrace v České republice* in: Pilotní výzkum prostředí obchodu s lidmi na území České republiky. Praha: IOM.

Denzin, N. K. 1997. *Interpretative Ethnography. Ethnographic Practices for the 21st Century*. London: Sage.

Eason, D. 1982. New journalism, metaphor and culture. *Journal of Popular Culture*. 15: 142 – 149.

Flap, H, K./ A, Bulder, B. 2000. The Social Capital of Ethnic Entrepreneurs and their Business Success, str. 142-161. In Jan Rath, ed. *Immigrant Business: The Economic, Political and Social Environment*, Houndmills: Palgrave Macmillan.

Frus, P. 1994. *The Politics and Poetics of Journalistic Narrative*. New York: Cambridge University Press.

Hall, K. D. 2004. The Ethnography of imagined communities. The production of Sikh ethnicity in Britain. *Annales AAPSS*. Str. 108 – 121.

Kurczewska, J. et all. 2005. *Instituional Discrimination, the European Dilema: Institutional Patterns and Politics of „Racial“ Discrimination*. Warsaw: Institute of Public Affairs. – Unpublished manuscript.

Layton-Henry, Z. ed. 1990. *The political rights of migrant workers in Western Europe*. London: Sage.

Lindberg, I. 2003. ‘Second Language Awareness: What For and For Whom?’ *Language Awareness*: 12 (3/4).

Mollenkopf, J. 2005. *Notes on the immigrant second generation in Europe and America*.

www.valt.helsinki.fi/yhpo/kaupunki/Workshop_5b_Mollenkopf.doc (navštíveno 22. 6. 2006).

Morokvasic, M. 1983. Woman in migration: Beyond the reductionist outlook. In A. Phizacklea, ed., *One way ticket: Migration and female labour*. London: Routledge & Kegan Paul. Str. 13 – 31.

Morris, L. 2002. *Managing Migration: Civic Stratification and migrants rights*. London: Routledge.

Nekorjak, M. 2006. Klientský systém a ukrajinská pracovní migrace do České republiky. *Sociální studia: Život v pohybu*. (v tisku)

Overbeek, H. 2002. 'Neoliberalism and the Regulation of Global Labour Mobility'. *Annals of the American Association of Political and Social Science*, no. 581, May 2002.

Persaud, R.B. 2003. Power, Production and Racialization in Global Labor Recruitment and Supply, 124-45. In Bakker, I. and S. Gill (eds.), *Power, Production and Social Production. Human In/security in the Global Political Economy*. Houndmills, Basingtoke: Palgrave.

Phizacklea, Annie. 1987. Minority Women and Economic Restructuring: The Case of Britain and Federal Republic of Germany. *Work, Employment & Society*, 3(1): 309-325.

Soysal, Y. N. 1994. *Limits of citizenship. Migrants and postnational membership in Europe*. Chicago: Chicago University Press.

Szczepaniková, Alice. 2006. *Migrace jako „genderovaný“ a „genderující“ proces - stručný přehled literatury a nástin budoucího výzkumu*.

http://aa.ecn.cz/img_upload/9e9f2072be82f3d69e3265f41fe9f28e/Migration_as_Gendered_and_Gendering_Process_CZE_final.pdf (navštíveno 14. 6. 2006).

Příloha: Guide list pro tazatele

co zjišťujeme	základní otázka	konkretizace (co by bylo dobré, aby zaznělo)
Intro: rozehřátí	Mohl/a byste se krátce představit	<ul style="list-style-type: none"> kdy jste přišel/ přišla do ČR byl/-a jste zde na opakovaných pobytech
Očekávání od práce a života v ČR, jaká je realita	Co jste očekával od práce a života v ČR a jaká je realita?	
	Jaká je vaše situace právě teď	<ul style="list-style-type: none"> kde pracujete? jak jste se dostal k této práci? jak byste hledal jinou práci? jak jste sehnal první práci?

co zjišťujeme	základní otázka	konkretizace (co by bylo dobré, aby zaznělo)
Popis profesní kariéry: od studia, přes první zaměstnání až po příchod do ČR, zkušenosti s hledáním práce a vaší současnou pozicí/ co děláte, rodina	V tuto chvíli bych se vás rád/-a zeptal/a na to, - co jste studoval, - jakou jste dělal práci, - co děláte dnes.	<ul style="list-style-type: none"> Mohl byste nejdříve popsat, co jste vystudoval (poznámka: nezajímá nás příliš formální vzdělání)? Jakou práci jste dělal v minulosti ... (v zemi původu / "země původu" je migrační termín, nemá smysl používat v samotném rozhovoru/ i v ČR) Jakou máte zkušenost se zaměstnáním a podnikáním Čím se živíte dnes? Jak jednoduché/obtížné pro Vás bylo najít si práci (v zemi původu/ v ČR)? Našel jste si ji sám? Za pomoci koho? (poznámka: podobné otázky jsou i níže) Jak Vás to napadlo/jste došel k rozhodnutí přijít (pracovat) do ČR? Mohl byste srovnat způsob práce v ČR a v zemi původu? (Obecně nebezpečí vytváření příliš velké dichotomie mezi „tady“ a „tam“. Zajímá nás srovnání nejen mezi „tady“ a „tam“, ale taky vývoj „tady“) Jakou máte zkušenost s hledáním práce tady? Kdybyste si tady hledal novou práci, jak byste postupoval? Jak jste spokojený v ČR? S čím jste spokojený/á? S čím nespokojený/á? Uvažujete o nějaké změně? Co se týče práce: jak jste spokojený s platem? Jaké jsou pracovní podmínky? Jak jste spokojený se zaměstnavatelem? Co kolegové? Scházíte se i mimo práci? Uvažujete o návratu do/na? Za jakých podmínek? Přemýšlíte o tom, kde je pro Vás „doma“?

co zjišťujeme	základní otázka	konkretizace (co by bylo dobré, aby zaznělo)
problémy s jazykovou a mezikulturní komunikací	<p>Jak byste ohodnotil svoji znalost češtiny?</p> <p>Jak pro vás bylo jednoduché/těžké naučit se česky?</p> <p>Cítil jste se někdy v zaměstnání v porovnání s Čechy znevýhodněn? Kdy?</p>	<ul style="list-style-type: none"> • znalost češtiny • v jakém jazyce se na pracovišti komunikuje • role jazyka: vliv znalosti jazyka na strategie dokládání imigrantovy kvalifikace, jazyková kompetence imigranta na pracovišti • kulturní rozdíly: určení a dodržování pracovní doby, způsob práce, řešení konfliktů, atd.

co zjišťujeme	základní otázka	konkretizace (co by bylo dobré, aby zaznělo)
odborné znalosti	Jaké jsou vaše znalosti a schopnosti, které byste v ČR mohl nabídnout zaměstnavateli/ nabídnout?	<ul style="list-style-type: none"> • Co jste vystudoval za školu? (základní škola, vyučený, střední a vysoké školy, místo-země studia) – je možné, že odpověď už zazněla výše • další kursy, certifikáty, zkoušky, diplomy, řidičský průkaz, • máte životopis? v jakých jazycích? • uplatňujete v práci jinou dovednost, na kterou nemáte formální potvrzení (zručnost, znalost jazyků, počítače)
	Jaké z vašich znalostí by mohly zajímat vašeho zaměstnavatele?	<ul style="list-style-type: none"> • zajímalo ho, co studoval/-a? • jaký má diplom? • co od ní/něho potřebuje? • co se musel/-a naučit? • co se chce naučit, aby si udržel/-a zaměstnání? • hledá jinou práci? • co by tam po něm bylo vyžadováno? • co by se musel naučit?
pracovní zkušenosti		<ul style="list-style-type: none"> • do jaké míry pracujete samostatně (od soustavné kontroly nadřízeného až po řídicí funkce) • doplňujete si kvalifikaci (školení, praxe, samostudium)

co zjišťujeme	základní otázka	konkretizace (co by bylo dobré, aby zaznělo)
vývoj právního postavení	jak přišel/ přišla do ČR	<ul style="list-style-type: none"> • jak se dostal do ČR? (jako turista, uprchlík, sloučení rodiny,....) • jak se jeho/ její pozice dál vyvíjela
	právní úprava pobytu	<ul style="list-style-type: none"> • Jaký máte v současnosti typ povolení k pobytu? • krátkodobé/ turistické vízum • dlouhodobé vízum • trvalý pobyt • má povolení k pobytu za účelem zaměstnání? • má povolení k pobytu za účelem podnikání? (živnostenský list) • má účast v právnické osobě? (je společníkem v družstvu, obchodní společnosti?)

	vnímá souvislost mezi právním postavením a kariérou	<ul style="list-style-type: none"> • jaké byly okolnosti a dopady v zaměstnání v souvislosti s proměnou právního postavení • jak se tím otevíraly nebo uzavíraly možnosti zaměstnání • jakého právního postavení by chtěl dosáhnout v budoucnu • orientuje se ve škále možných právních postavení? chce se orientovat? jaké jsou překážky?
vývoj soukromého života	jak vnímal/ vnímá svůj soukromý život	<ul style="list-style-type: none"> • kontakty s rodinou • je přítomna v ČR? • plánuje sloučení, chce aby za ním přijela? • plánuje návrat? • investuje tam? (např. staví dům?) • zůstal někdo pro něj/ pro ni důležitý v zemi původu?

co zjišťujeme	základní otázka	konkretizace (co by bylo dobré, aby zaznělo)
způsob hledání práce a nabízení sebe na trhu práce	kdy a kde jste začal/- a uvažovat o práci v ČR?	<ul style="list-style-type: none"> • v zemi původu? • v ČR?
role příbuzenských, etnických, sociálních skupin anebo sítí (částečně chápat jako sociální kapitál)	kdo mu pomáhal hledat práci	<ul style="list-style-type: none"> • agentury/ klienti? • příbuzenské sítě? • známi, přátelé a sousedé ze země původu, kteří měli již s pracovním trhem v ČR zkušenost? • známi, přátelé a sousedé z ČR? Máte české známé a přátele? České kolegy v práci? Trávíte spolu čas i mimo práci? • církve, národnostní spolky? • role bývalých zaměstnavatelů při hledání další práce (aktivní pomoc, poskytování referencí o zaměstnanci, ...) • Co bylo rozhodující pro získání první práce v ČR a co bylo rozhodující pro získání současné práce • kolikrát si našli práci sami, jakou? • kolikrát vás s nabídkou práce oslovil přímo zaměstnavatel?

co zjišťujeme	základní otázka	konkretizace (co by bylo dobré, aby zaznělo)
dokládání kvalifikace	Jaké jsou vaše zkušenosti s prokazováním vašich znalostí?	<ul style="list-style-type: none"> • popis zkušeností s dokládáním kvalifikace (zohlednit zaměstnavatele) • popis zkušeností s dokládáním kvalifikace u českých úřadů (zkušenosti s „nostrifikací diplomů“) • jak skrze tyto různé sítě vyjednávají svou pozici na trh práce? • myslíte si, že vaše současná práce odpovídá tomu, co umíte, (+ co jste studoval, jak umíte česky,...)? pokud ne, snažil jste se přesvědčit zaměstnavatele, že „máte navíc“? zkoušel jste hledat jinou práci, kde byste plně uplatnil vaše schopnosti a zkušenosti? • která kvalifikace/ znalosti získané v zemi původu je/ byla využitelná v ČR?

	propojení strategií dokládání kvalifikace a zvyšování kvalifikace s institučním prostředím v ČR, které reguluje uplatnění imigrantů	<ul style="list-style-type: none"> • uplatňujete svojí původní kvalifikaci v ČR. Potřeboval jste ji někdy formálně uznat? • má větší význam nechat si uznat kvalifikaci v zemi původu nebo je spíše potřeba získat novou kvalifikaci v ČR. Jaký je mezi tím poměr. (pozn. maturitní vysvědčení a výuční listy se všeobecně dokládají hůře než vysokoškolské diplomy)
strategie zvyšování kvalifikace	co by zvýšilo vaši „atraktivitu“? co pro to můžete udělat/ co je ve vašich silách/možnostech	<ul style="list-style-type: none"> • jaká je motivace ke zvyšování kvalifikace • myslí si, že má jeho zaměstnavatel zájem na tom, aby si zvyšoval kvalifikaci? proč? • cítí imigrant, že jej zaměstnavatel/ obchodní partneři vnímá / zachází s ním jako s imigrantem • jak dlouho pracuje u jednoho zaměstnavatele • sebevzdělávání, rekvalifikační kurzy, učení se jazyka/-ů, řídičský průkaz,.. • Má zájem o rekvalifikaci? • Jak jste spokojený/á se svojí znalostí češtiny? Jak jste se učil? Uvažujete o kurzu češtiny? • aktivní snaha o uznání dokumentů dokládajících imigrantovu kvalifikaci vydaných v zemi původu • nabídka zvyšování kvalifikace ze strany zaměstnavatele - Má zaměstnavatel zájem, aby si udělal kurz? aby se učil česky? • Za jakých okolností by jste začal samostatně podnikat. Tíhne respondent k podnikání a když ano, tak proč.
možnost kariérního postupu	myslíte si, že jste měl u vašich minulých a současných zaměstnavatelů možnost „dělat kariéru“?	<ul style="list-style-type: none"> • dostává prémie? • má šanci na zvýšení platu za určitou dobu? • vidí možnost kariérního postupu v zaměstnání, které v ČR vykonával/ vykonává? • vnímá možnost kariéry stejně otevřenou pro Čechy i pro ni/ pro něj? • spokojenost s aktuální pozicí na trhu práce a představy o ideální pozici

co zjišťujeme	základní otázka	konkretizace (co by bylo dobré, aby zaznělo)
vztah a interakce zaměstnance a zaměstnavatele a jeho budování. Úloha případného prostředníka, který do tohoto vztahu intervnuje.	jak a kdy přicházíte do styku/ kontaktu se svým zaměstnavatelem?	<ul style="list-style-type: none"> • kdo s kým podepisuje smlouvu (má možnost vyjednat o smlouvě? o výši platu?) • pracuje informátor mezi Čechy nebo mezi dalšími imigranty
otázka budování důvěry mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem	svěřil/ svěřuje vám zaměstnavatel samostatné úkoly/ vedení týmu/..? svěřil byste se zaměstnavateli s případnými problémy s vaším právním postavením?	<ul style="list-style-type: none"> • jak zaměstnavatel z pohledu informátora vnímá/ vnímá kvalifikaci zaměstnance a jeho dosavadních pracovních zkušeností • je tento vztah nějak ovlivněn zemí původu informátora • požádal byste svého zaměstnavatele/ obchodního partnera, aby šel s vámi jednat na cizineckou policii?

co zjišťujeme	základní otázka	konkretizace (co by bylo dobré, aby zaznělo)
motivace k práci		<ul style="list-style-type: none"> • vydělat peníze pro zajištění rodiny v zemi původu (je schopen ušetřit?) • získání ležstra umožňujícího legální pobyt v ČR • příprava na budoucí kariéru • investice v ČR/ v zahraničí (do čeho)
		<ul style="list-style-type: none"> • koho si podle informátora jeho zaměstnavatelé představovali jako ideálního kandidáta pro práci, kterou informátor vykonával/ vykonává

co zjišťujeme	základní otázka	konkretizace (co by bylo dobré, aby zaznělo)
reflexi vlastního sociálního postavení	Myslíte si že, vaše postavení v české společnosti (to, jak se na vás dívali/dívají vaši zaměstnavatelé, spolupracovníci, sousedé, známí) nějak souvisí s prací, kterou v Česku děláte?	<ul style="list-style-type: none"> • Jste zde spokojený? • Co je vaším cílem?
	<p>Co vše podle vás ovlivňuje vaše šance při hledání práce?</p> <p>Setkal/-a jste se při hledání práce/ styku s obchodními partnery s něčím, co jste vnímal/-a jako předsudky?</p> <p>Co vám při hledání práce nejvíce uškodilo/ škodí?</p> <p>Co vám při hledání práce nejvíce pomohlo/ pomáhá?</p>	<ul style="list-style-type: none"> • reflexe diskvalifikačních strategií, diskriminace • xenofobie, • vnímání svého statusu a aktivní způsoby polemiky s případnou negativní definicí.