

UNIVERZITA KARLOVA V PRAZE
FAKULTA HUMANITNÍCH STUDIÍ

BAKALÁŘSKÁ PRÁCE

**K OTÁZCE ADAPTACE CIZINCŮ PRACUJÍCÍCH
V NADNÁRODNÍ FIRMĚ X V ČESKÉ REPUBLICE
V RODNÉ ZEMI, V ČESKÉ REPUBLICE NEBO VE FIRMĚ?**

Jitka Václavková, UČO 8362

Vedoucí práce: PhDr. Blanka Soukupová, CSc.

Praha 2008

URČENO POUZE PRO VNITŘNÍ POTŘEBU UK FHS

ČESTNÉ PROHLÁŠENÍ:

Prohlašuji, že jsem práci vypracovala samostatně s použitím uvedené literatury.

V Praze dne 13.2.2008

.....

Jitka Václavková

PODĚKOVÁNÍ:

Za odborné vedení a konzultace k obsahu a formě bakalářské práce bych ráda poděkovala především své tutorce a vedoucí bakalářské práce paní PhDr. Blance Soukupové, CSc.

OBSAH:

1.	Cíl práce, vzorek, metody, hypotézy.....	5
1.1	Úvod a cíl práce.....	5
1.2	Vzorek – profil firmy a profily informátorů.....	9
1.3	Metody.....	17
1.3.1	Přímý řízený rozhovor.....	18
1.3.2	Přímé zúčastněné pozorování.....	22
1.3.3	Komparativní metoda.....	23
1.4	Definice a indikátory adaptace.....	25
1.5	Teorie migrací ve světové antropologické literatuře.....	26
1.6	Cizinci v České republice po roce 1989 – přehled výzkumu na základě vybrané české etnologické literatury.....	29
1.7	Hypotézy výzkumu.....	32
2.	Adaptace zaměstnanců firmy X na české prostředí a faktory ovlivňující tuto adaptaci – zpracování výzkumu.....	34
2.1	Motivace příchodu do České republiky.....	34
2.2	Výchozí stereotypy České republiky a výchozí znalosti o ČR.....	37
2.3	Příprava na život v České republice.....	41
2.4	Zařizování pobytu v České republice.....	44
2.5	Příchod do České republiky.....	45
2.6	Uvítací rituál ve firmě X.....	47
2.7	Ubytování v České republice.....	51
2.8	Strava v České republice.....	57
2.9	Stereotyp českého zaměstnance firmy X.....	60
2.10	Stereotyp českého muže a ženy.....	67
2.11	Česká svátečnost očima informátorů.....	72
2.12	Trávení volného času.....	77
2.13	Jazyková vybavenost informátorů.....	78
2.14	Přátelský okruh informátorů.....	81
2.15	Znalosti informátorů – české osobnosti a města v ČR.....	84
2.16	Vnímání domova.....	90
2.17	Hierarchie „cizích“ zemí.....	92
2.18	ČR – cílová země?.....	92
3..	Závěr.....	94
4.	Slovník pojmů.....	106
5.	Použitá literatura a prameny.....	110
6.	Přílohy: Baterie otázek pro přímé řízené rozhovory Protokoly ze zúčastněných pozorování Archiv rozhovorů s informátory	

1. VÝZKUM, CÍL, VZOREK, METODY

1.1 ÚVOD A CÍL PRÁCE

Ve své práci se zaměřím na problém procesu adaptace skupiny zahraničních manažerů (expatriotů)¹ - zaměstnanců jedné významné nadnárodní společnosti v České republice (dále firma X), kteří přijeli do ČR s jasným cílem – zajistit fungování pobočky nadnárodní firmy. Při volbě tohoto tématu hrála velmi podstatnou roli má vlastní dlouhodobá zkušenost z pracovních i mimopracovních setkání s těmito zaměstnanci, protože jsem sama od roku 1998 zaměstnankyní firmy X.²

Prvním cílem této práce je analyzovat proces a výsledky adaptace této specifické menšiny expatriotů. Tito cizinci v pozici vedoucího pracovníka se statutem expatriota pobývají v České republice krátkodobě i dlouhodobě a lze je také rozdělit na dvě skupiny: první z nich jsou zaměstnanci na ředitelství firmy X v Praze a druhou zaměstnanci pracující na výrobních závodech firmy X na Moravě - v Holešově a Olomouci.

Druhým cílem bude zjistit, zda prostředí nadnárodní firmy X v případě tohoto typu adaptace a migrace vůbec umožňuje proces adaptace na české prostředí, nebo zda firma X vytváří určité „umělé“ prostředí pro tyto expatrioty čili vytváří zvláštní typ adaptace. Bude mne zajímat, jaká je role nadnárodní firmy X v procesu jejich adaptace.

Třetím cílem této práce bude zjistit, zda při adaptaci této skupiny hraje roli regionální rozmístění zaměstnanců v České republice. Zde budu aplikovat problém centra a periferie a bude mne zajímat, zda prostředí centra adaptaci akceleruje či ji zpomaluje. Dále budu zvažovat faktor délky pobytu v procesu migrace a jeho kvalitách. Zároveň mne bude zajímat, jakým způsobem ovlivní délka pobytu v ČR výchozí stereotypy, které si informátoři přinášejí do ČR nebo vytvářejí na počátku adaptačního procesu.

¹ Tento pojem používá např. R. COHEN ve své knize *Migration and Its Enemies*, Ashgate Publishing Ltd, Aldershot, 2006, s. 148; obvyklé označení zahraničního manažera v nadnárodních firmách – jedná se o privilegovaného, kvalifikovaného pracovníka, většinou zaměstnaného u nadnárodní firmy, který má nárok na placené bydlení, školné pro děti, penzi a vysoký plat

² Ve firmě X pracuji od r. 1998; od r. 1994 je tato původně česká firma součástí nadnárodní firmy se sídlem ve Švýcarsku.

Čtvrtým cílem bude zjistit, do jakého typu migrace tato skupina expatriotů spadá a porovnat výsledky tohoto výzkumu s některými výzkumy zahraničních pracovníků, uskutečněnými na půdě FHS.

Migrace je součástí lidské historie a ve všech jejích obdobích hrála důležitou roli. V každé společnosti se spojuje s určitými událostmi a zkušenostmi, které jsou součástí našeho každodenního života. Téměř každý z nás se s migrantem či migranty setkal nebo jím dokonce sám byl, a tato skutečnost naznačuje význam a důležitost migrace. Migrace přináší nové způsoby pohledu na svět a na svou zemi. Akademický význam migrace lze také vidět na širokém spektru problémů, které řeší společenské vědy. Zkoumají hlavně kulturní dopad migrace, její psychologický a ekonomický rozměr a politický význam.³

Objem a význam tzv. mezinárodní migrace se od roku 1945 zvýšil, zejména pak od poloviny osmdesátých let 20. století. Migrace bude zřejmě pokračovat i v novém tisíciletí a možná bude jedním z nejdůležitějších faktorů globálních změn, což podporuje několik faktorů: rostoucí nerovnost bohatství mezi Severem a Jihem a rostoucí počet lidí, kteří migrují, protože hledají vyšší životní standard; politické, ekologické a demografické tlaky; časté politické a etnické konflikty v mnoha regionech mohou vést k masové migraci; a vytvoření nových oblastí volného obchodu může vést ke stěhování pracovní síly.⁴

Internacionalizace výroby, obchodu a financí vede k tomu, že se zvyšuje mobilita vysoce kvalifikovaných pracovníků. Jedná se o vedoucí pracovníky a odborníky, které vyslaly jejich firmy na jiné pobočky ve světě (manažeři, IT specialisté, účetní a techničtí specialisté, pracovníci v oblasti vědy a vývoje apod.), nebo experty vyslané mezinárodními organizacemi. Kvalifikovaní migranti nejsou příliš často předmětem veřejného zájmu, protože jsou vesměs chápáni jako nositelé ekonomického prospěchu pro země, do kterých přicházejí, bez toho, že by vytvářeli jakoukoliv sociální zátěž. Mnoho zemí zavedlo zvláštní opatření, aby umožnilo migraci kvalifikovaných pracovníků. Země tzv. východní Evropy se integrují do světové ekonomiky a globálních systémů mezinárodních vztahů a kulturní výměny. Společný pracovní trh Evropské unie je vytvořen tak, aby podporoval výměnu těchto pracovníků. Tato migrace se rapidně zvýšila v osmdesátých a devadesátých letech minulého století

³ BOYLE PAUL, HALFACREE KEITH, ROBINSON VAUGHAN: *Exploring Contemporary Migration*, 1. vyd., Addison Wesley Longman Ltd., Harlow, 1998, s. 4-5; s.234.

⁴ CASTLES STEPHEN, MILLER MARK J.: *The Age of Migration, International Population Movements in the Modern World*, 2. vyd., Macmillan Press Ltd., Houndmills, 1998, s. 4.

a je klíčovým prvkem globalizace. Většina tohoto typu stěhování je krátkodobá (několik měsíců až po jeden až dva roky) a zahrnuje výměnu osob mezi vysoce rozvinutými zeměmi – Japonskem, USA a západní Evropou. Kvalifikovaní migranti se stěhují v rámci různých „migračních kanálů“, nejdůležitější z nich poskytuje vnitřní pracovní trh mezinárodních korporací, které vysílají manažery a experty kamkoliv, kde jsou zapotřebí. Jsou sice vysíláni krátkodobě, mohou však mít značný vliv na prostředí, kde pracují, protože s sebou do nové země přinášejí prvky modernizace a sociální transformace a různé životní styly. Přítomnost firemních manažerů a expertů v méně rozvinutých zemích může také přispět k rozvoji migračních sítí, které mohou také podporovat migraci méně kvalifikovaných pracovníků i v opačném směru. Dočasná migrace navíc umožňuje manažerům a specialistům setkání s místními kulturami.⁵

Pracovní migrace patří také bezesporu k perspektivním problémům současné antropologie. Lidé migrují jako dělníci, vysoce kvalifikovaní specialisté, podnikatelé, uprchlíci nebo jako rodinní příslušníci předcházejících migrantů. Migrace jako taková může změnit demografické, ekonomické a sociální struktury a přinášet novou kulturní diverzitu.

První pracovní migrace v českých zemích se uskutečnila v první polovině 19. století, kdy docházelo k odchodu pracovníků z vesnic do měst. V nedávné historii České republiky jsme byli po roce 1989 svědky velkých makroekonomických a vlastnických změn; nastal příliv cizinců – legálních i ilegálních, od kvalifikovaných zejména ze západní Evropy a USA až po ty méně kvalifikované z Východu, a také přišlo do ČR mnoho nadnárodních a zahraničních firem, které stále vytvářejí nová pracovní místa. Dochází tedy k přílivu zahraniční pracovní migrace, která je krátkodobého i dlouhodobého charakteru. Oproti krátkodobým migracím v České republice v sedmdesátých a osmdesátých letech 20. století, kdy tito migranti byli zejména zaměstnanci a zastávali méně kvalifikovanou práci, se po roce 1989 k tomuto typu migrace přidává další segment novodobé pracovní migrace odlišný tím, že migranti jsou do naší země vysíláni zejména nadnárodními firmami, u nichž v ČR zastávají střední a vysoké manažerské pozice nebo pozice specialistů. Jejich počet se zvyšoval zejména po 1.1.1993, kdy došlo k rozdělení České a Slovenské Federativní republiky a změnily se podmínky a možnosti pro podnikání zahraničních a nadnárodních firem.

⁵ CASTLES STEPHEN, MILLER MARK J.: *The Age of Migration, International Population Movements in the Modern World*, 2. vyd., Macmillan Press Ltd., Houndmills, 1998, s. 92-93.

Lze říci, že zdrojové země pracovní migrace do České republiky tvoří z 82 % evropské země, z toho 25 % se podílejí občané Evropské unie.⁶

⁶ HORÁKOVÁ MILADA: *Výzkumná zpráva VÚPSV Cizinci na trhu práce v České republice v letech 1994 - 2004*, http://www.cizinci.cz/files/clanky/300/Horakova-cizinci_1994-2004.pdf, 1.11.2005.

1.2 VZOREK – PROFIL FIRMY A PROFILY INFORMÁTORŮ

Firma X je součástí nadnárodní výrobní společnosti, která má pobočky téměř v každé zemi na světě.⁷ Vznikla v druhé polovině 19. století. Ústředí této firmy sídlí ve Švýcarsku. V ČR působí firma X od roku 1992, kdy se stala jedním z prvních a nejvýznamnějších zahraničních investorů v České republice. Sídlo pobočky v České republice je umístěno v Praze. V současné době provozuje firma X v ČR dva výrobní závody – jeden v Holešově a druhý v Olomouci.

Praha jako hlavní město České republiky je správním, kulturním, průmyslovým a obchodním centrem ČR (dále centrum). V hlavním městě má sídlo mnoho velkých zahraničních firem, je zde také čilý turistický ruch. V Praze žilo k 31.12.2005 celkem 1 181 610 obyvatel⁸ a nejvíce cizinců s trvalým pobytem⁹ - 25 419 osob, což znamená zhruba 2,15 %. Míra nezaměstnanosti v Praze činila v lednu 2007 2,7 %.¹⁰

Periferií rozumím města Olomouc a Holešov, kde má firma X dva výrobní závody. Olomouc je historickým a kulturním centrem Hané a Olomouckého kraje, je to město staré téměř 1000 let (první zmínky o Olomouci se datují do roku 1017)¹¹. Počet obyvatel Olomouckého kraje k 1.1.2006 činil 639 161 osob.¹² Počet cizinců s trvalým pobytem v celém Olomouckém kraji činil k 31.12.2005 celkem 7 497 osob.¹³ Míra nezaměstnanosti v okrese Olomouc v lednu 2007 činila 8,0 %.¹⁴

Holešov je naproti tomu svou polohou a významem důležitým regionálním centrem kraje Zlínského kraje na úpatí Hostýnských vrchů. Město Holešov je se svými 13 000 obyvateli druhým největším městem okresu Kroměříž. Leží na rozhraní Hané a Valašska, nedaleko významných kulturních center východní střední Moravy - Zlína, Přerova a Kroměříže.¹⁵ Míra nezaměstnanosti v okrese Kroměříž činila v lednu 2007

⁷ Zjištěno na základě tištěného firemního adresáře, který mají zaměstnanci ředitelství firmy X k dispozici.

⁸ Údaje z oficiálních stránek Českého statistického ústavu: <http://www.czso.cz/xa/redakce.nsf>, 6.8.2007

⁹ Údaje z oficiálních stránek Českého statistického úřadu: <http://www.czso.cz/ciz/cizinci.nsf>, 6.8.2007

¹⁰ Údaje MPSV: <http://portal.mpsv.cz>, 6.8.2007

¹¹ Údaje z regionálního informačního serveru města Olomouce: <http://www.olomouc.com>, 6.8.2007

¹² Údaje ČSÚ: <http://www.czso.cz/xm/redakce.nsf>, 6.8.2007

¹³ Údaje ČSÚ: <http://www.czso.cz>, 6.8.2007

¹⁴ Údaje MPSV: <http://www.portal.mpsv.cz>, 6.8.2007

¹⁵ Údaje městského serveru www.holesov.cz, 6.8.2007

9,5 %.¹⁶ Celkový počet obyvatel Zlínského kraje byl 590 142 osob.¹⁷ Počet cizinců s trvalým pobytem v celém Zlínském kraji činil k 31.12.2005 celkem 5 926 osob.¹⁸

V mezikrajském srovnání k 31.12.2005 žilo nejvíce cizinců nepochybně v Praze (32,3 % z celkového počtu cizinců z celé republiky), ale jen 28,2 % z nich mělo trvalý pobyt. Nejméně cizích státních příslušníků žilo ve Zlínském kraji (2,1 %). Olomoucký kraj se řadil na čtvrtou spodní příčku (2,7 %) z celkového počtu cizinců.¹⁹

Pro srovnání uvádím počet cizinců z Evropské unie a Evropského sdružení volného obchodu v postavení zaměstnanců: v Praze 28 423 osob, v Olomouci 1059 osob a v Kroměříži 211 osob.²⁰

Na ředitelství firmy X pracuje převážná většina českých zaměstnanců, jedná se zhruba o 400 osob (včetně obchodních zástupců), je zde také skupina zaměstnanců ze Slovenska, celkem přibližně 30 osob. Čeští zaměstnanci dále pracují ve výrobních závodech v dělnických profesích, na ředitelství na pozicích řadových zaměstnanců, a dále také na manažerských pozicích (zejména střední management). V nejvyšším managementu (řídícím výboru) v ČR je celkem 12 manažerů, pouze tři jsou Češi, všichni pak mají vysokoškolské vzdělání. Počet zaměstnanců středního managementu je proměnlivý, jedná se celkem asi o 50 osob, z toho přibližně 20 osob tvoří cizinci²¹ Jelikož firma X vznikla ve frankofonní oblasti Švýcarska, mezi manažery převládají Švýčari a také Francouzi. Jak jsem již uvedla, všichni tito cizinci se v rámci firmy X oficiálně nazývají expatrioti²²: ve firmě X je to buď zaměstnanec, který buď pracoval v ústředí firmy X ve Švýcarsku, a byl odtud vyslán do pobočky v jiné zemi; nebo je to zaměstnanec, který přichází z některé pobočky firmy X v jiné zemi (která nemusí být nutně jeho mateřskou zemí) do České republiky.²³

¹⁶ Údaje MPSV: <http://www.portal.mpsv.cz>, 6.8.2007

¹⁷ Údaje ČSÚ: <http://www.czso.cz/xz/redakce.nsf>, 6.8.2007

¹⁸ Údaje ČSÚ: <http://www.czso.cz>, 6.8.2007

¹⁹ Údaje ČSÚ: http://www.czso.cz/xm/redakce.nsf/i/cizinci_v_olomouckem_kraji, 6.8.2007

²⁰ HORÁKOVÁ MILADA: *Zahraniční pracovní migrace v ČR dva roky po vstupu ČR do EU*, VÚPSV, Praha, 2006, s. 68-69.

²¹ Počet manažerů firmy X se téměř neustále mění, ať již z důvodů organizačních změn iniciovaných v ČR či z ústředí ve Švýcarsku, nebo z důvodu odchodu těchto manažerů z firmy - zjištěno na základě vlastního přímého zúčastněného pozorování v letech 1998 – 2007.

²² Chápání pojmu expatriot ve firmě X se shoduje s definicí v publikaci COHEN ROBIN: *Migration and its Enemies*, Ashgate Publishing Ltd, Aldershot, 2006, s. 148

²³ Firma X má své pobočky téměř v každé zemi na všech kontinentech – zjištěno na základě firemního celosvětového adresáře, který je vydáván každý rok a je k dispozici na ředitelství firmy X v Praze.

Jsem si vědoma, že vzorek informátorů použitý v tomto výzkumu je vzorek účelový²⁴. Vzorek byl vytvořen tak, aby respektoval všechny národnosti, které jsou ve firmě X v určitých postech, a čítá skupinu deseti informátorů, které jsem rozdělila do tří skupin podle věku: skupinu informátorů ve věku 25 – 35 let (3 muži – Švýcar, Maďar a Brit), skupinu informátorů ve věku 35 – 55 let (1 žena – Polka a 4 muži – Švýcar z francouzské oblasti Švýcarska, Němec a dva Francouzi) a poslední skupinu informátorů ve věku nad 55 let (2 muži – Švýčari – oba původem z francouzské oblasti). Další manažeři v období 2004 až 2006, které se mi z různých důvodů nepodařilo získat k rozhovorům, byli 1 Francouz, 2 Britové, 1 Kolumbijec, 1 Němec, 1 Švýcar, 1 Američan polského původu a 1 Maďar.

Sledovanou skupinu tvoří zahraniční manažeři firmy X (expatrioti), kteří byli vysláni na ředitelství české pobočky firmy X v Praze a do výrobních závodů v Holešově a Olomouci.

V tomto výzkumu jsou zastoupeni informátoři různých národností (čtyři příslušníci švýcarské národnosti, po jednom maďarské, britské, polské a německé a dva francouzské) a různé délky pobytu v České republice (1 – 8 let). Všichni informátoři jsou členové středního a vysokého managementu pobočky firmy X v České republice. Všichni informátoři mají vysokoškolské vzdělání technického směru. Ve vzorku jsou naprostou většinou (9 z 10) zastoupeni muži, což velmi dobře ilustruje poměr zastoupení žen v manažerských funkcích ve firmě X.²⁵ Všichni informátoři jsou velmi dobře jazykově vybaveni – každý z nich hovoří dvěma i více cizími jazyky. To je dáno zejména tím, že většina z nich již pracovala v jiné než rodné zemi (s výjimkou informátorů E a I, pro které je ČR první cizí zemí, kde pracuje). Česky rozumí alespoň trochu většina z nich, avšak pouze tři z nich byli schopni a ochotni vést přímý řízený rozhovor v českém jazyce. Ve všech třech případech se jednalo o manažery, kteří pracovali ve výrobních závodech, jednalo se o dva Francouze (informátor G a J) a Brita (informátor E).

Informátory lze také rozdělit do dvou skupin: na ty, kteří pracují a žijí v Praze (6 informátorů) a na ty, kteří pracují a žijí na Moravě (4 informátoři); specifickou

²⁴ Jedná se o volbu informačně bohatých případů pro hlubší studium. Počet případů a jejich výběr závisí na účelu studie - viz HENDL JAN: *Kvalitativní výzkum: základní metody a aplikace*, 1. vyd., Portál, Praha, 2005, s. 154.

²⁵ Na nejvyšších manažerských postech ve firmě X v ČR (tzv. řídicí výbor složený z 12 osob) figuruje pouze jedna žena – Češka s mezinárodní pracovní praxí.

podskupinu tvoří 2 informátoři, kteří pracují na Moravě a do Prahy za rodinou jezdí pouze na víkendy.

Tito zahraniční zaměstnanci pracující ve firmě X zůstávají v každé zemi obvykle asi 2 - 5 let, ve výjimečných případech až 8 let. Z tohoto důvodu jsem pro účely tohoto výzkumu také informátory rozdělila na ty, kteří pobývají v ČR zatím krátkodobě (1 až 2 roky – jedná se o informátory a na informátory pobývající v České republice dlouhodobě – tedy 3 a více let (A, B, E, F, G, J).

Délka pobytu v České republice závisí na rozhodnutí managementu společnosti a také na tom, zda se v pobočce firmy X v jiném státě uvolní pro zaměstnance jiné pracovní místo, o které by měl zájem, na stejné nebo vyšší pozici. Jejich umístování je řízeno z ústředí ve Švýcarsku. Tito expati se stěhují většinou s celými rodinami, veškeré náklady na stěhování, bydlení, zdravotní péči, pojištění, školné dětí a cestovné do domovské země několikrát do roka a podobně, hradí firma X. Ta jim také nabízí různá školení v ústředí firmy X, která jsou do určité míry otevřena i českým perspektivním zaměstnancům.²⁶

²⁶ Tato zjištění uvádím na základě vlastní dlouhodobé pracovní přítomnosti na ředitelství firmy X v Praze a kontaktu se zahraničními zaměstnanci v Praze – zjištěno metodou přímého zúčastněného pozorování v období říjen 1998 – srpen 2007.

SHRNUTÍ INFORMÁTORŮ PODLE ROZMÍSTĚNÍ V ČESKÉ REPUBLICĚ – MÍSTA ZAMĚSTNÁNÍ:

- a) v centru České republiky (v Praze)
- Informátor A: věková skupina nad 55 let, Švýcar z francouzské oblasti, hovoří česky
 - Informátor B: věková skupina 25-35 let, Švýcar z francouzské oblasti, rozumí částečně česky
 - Informátor C: věková skupina 35-55 let, Polka, rozumí a hovoří česky
 - Informátor F: věková skupina 35-55 let, Švýcar z francouzské oblasti, rozumí částečně česky
 - Informátor H: věková skupina nad 55 let, Švýcar z francouzské oblasti, rozumí částečně česky
 - Informátor I: věková skupina 35-55 let, Němec, rozumí částečně česky
- b) na periferii (moravské výrobní závody v Olomouci a Holešově).
- Informátor D – Olomouc: věková skupina 25-35 let, Maďar; rozumí částečně česky
 - Informátor E – Holešov: věková skupina 25-35 let, Brit; hovoří velmi dobře česky
 - Informátor G – Olomouc: věková skupina 35-55 let, Francouz; hovoří velmi dobře česky
 - Informátor J – Olomouc: věková skupina 35-55 let, Francouz; hovoří velmi dobře česky

SHRNUTÍ PROFILŮ INFORMÁTORŮ PODLE VĚKOVÝCH SKUPIN:

a) **Věková skupina: 25 – 35 let**

• **Informátor B**

Pohlaví: muž

Věková skupina: 25 – 35 let

Národnost: švýcarská

Délka pobytu v ČR v době rozhovoru: 3 roky

Místo pobytu: Praha

Místo narození: vesnice u Sionu u Ženevy, francouzská oblast Švýcarska

Znalost jazyků: francouzština (mateřský jazyk), angličtina, němčina, portugalština, španělština, čeština (základní znalost)

Typ vzdělání: vysokoškolské technického směru

Manželka: nemá, přítelkyně (od září 2005 manželka) je Češka z malého města v jižních Čechách, vysokoškolské vzdělání

Děti: nemá

Místo a doba trvání rozhovoru: 18.3.2004, 75 minut, zasedací místnost firmy X

Rozhovor veden v anglickém jazyce.

- **Informátor D**

Pohlaví: muž

Věková skupina: 25-35 let

Národnost: maďarská

Délka pobytu v ČR v době rozhovoru: 1 rok, byl zde ještě předtím pracovně v roce 2001 asi pět měsíců

Místo pobytu: Olomouc

Místo narození: malé město u Budapešti

Znalost jazyků: maďarština (mateřský jazyk), angličtina, italština, částečně čeština, esperanto

Typ vzdělání: vysokoškolské, technického směru

Manželka: maďarské národnosti, vzdělání vysokoškolské - historie

Děti: nemá

Místo a doba trvání rozhovoru: 6.9.2004, 90 minut, zasedací místnost firmy X

Rozhovor veden v anglickém jazyce.

- **Informátor E**

Pohlaví: muž

Věková skupina: 25-35 let

Národnost: britská

Délka pobytu v ČR v době rozhovoru: 3 roky

Místo pobytu: vesnice Fryšták – Morava, výkon práce - Holešov

Místo narození: malé město u Aberdeenu, Skotsko

Znalost jazyků: angličtina (mateřský jazyk), němčina, francouzština, čeština (plynně)

Typ vzdělání: vysokoškolské + postgraduální studium technického směru

Manželka: Britská národnost, vzdělání vysokoškolské – studium jazyků

Děti: 3 předškolního věku (nejmladší narozené v ČR)

Místo a doba trvání rozhovoru: 27.9.2004, 30 minut + 60 minut, zasedací místnost firmy X

Rozhovor veden v českém jazyce

b) **Věková skupina 35 – 55 let**

- **Informátor C**

Pohlaví: žena

Věková skupina: 35-55 let

Národnost: polská

Délka pobytu v ČR v době rozhovoru: 1 rok

Místo pobytu: Praha

Místo narození: velké město (Poznaň)

Znalost jazyků: polština (mateřský jazyk), angličtina, němčina, vlámština, částečně francouzština, čeština

Typ vzdělání: vysokoškolské, technického směru

Manžel: Holanďan, je rozvedená, v současnosti bez partnera

Děti: 2 (17 let)

Místo a doba trvání rozhovoru: 31.5. 2004, 60 minut, zasedací místnost firmy X

Rozhovor veden v anglickém jazyce.

- **Informátor F**

Pohlaví: muž

Věková skupina: 35 – 55 let

Národnost: švýcarská

Délka pobytu v ČR v době rozhovoru: téměř 5 let

Místo pobytu: Praha

Místo narození: vesnice, francouzská oblast Švýcarska

Znalost jazyků: francouzština (mateřský jazyk), angličtina, němčina, částečně italština, maďarština a čeština

Typ vzdělání: vysokoškolské + postgraduální technického směru

Manželka: americké národnosti (USA), vzdělání vysokoškolské – studium jazyků

Děti: 3 školního věku, z toho 2 adoptované, indické národnosti

Místo a doba trvání rozhovoru: 20.1.2005, 80 minut, zasedací místnost firmy X

Rozhovor veden v anglickém jazyce.

- **Informátor G**

Pohlaví: muž

Věková skupina: 35 – 55 let

Národnost: francouzská

Délka pobytu v ČR v době rozhovoru: 7 let

Místo pobytu: nyní Olomouc, dříve Praha, později Holešov; zbytek rodiny žije stále v Praze; informátor dojíždí do Prahy na víkendy

Místo narození: Paříž

Znalost jazyků: francouzština (mateřský jazyk), angličtina, čeština (plynně), španělština, částečně němčina

Vzdělání: vysokoškolské, technického směru

Manželka: francouzská národnost, vzdělání vysokoškolské – marketing, prodej

Děti: 4 předškolního věku, všechny narozené v ČR

Místo a doba trvání rozhovoru: 6.4.2005, 80 minut, zasedací místnost firmy X

Rozhovor veden v českém jazyce.

- **Informátor I**

Pohlaví: muž

Věková skupina: 35 – 55 let

Národnost: německá

Délka pobytu v ČR v době rozhovoru: 1,5 roku

Místo pobytu: Praha

Místo narození: vesnice u Frankfurtu v tehdejším NSR

Znalost jazyků: němčina (mateřský jazyk), angličtina, částečně francouzsky, základy češtiny

Typ vzdělání: vysokoškolské, technického směru

Manželka: německé národnosti, narozena ve Východním Německu, vzdělání vysokoškolské – matematika

Děti: 3 školního a předškolního věku

Místo a doba trvání rozhovoru: 6.10.2005, 90 minut, zasedací místnost firmy X

Rozhovor veden v anglickém jazyce.

- **Informátor J**

Pohlaví: muž

Věková skupina: 35 – 55 let

Národnost: francouzská

Délka pobytu v ČR v době rozhovoru: 4 měsíce, před pěti roky pracoval v ČR asi 8 let

Místo pobytu: druhý pobyt Olomouc, první pobyt Praha; zbytek rodiny žije nyní stále v Praze, informátor dojíždí do Prahy na víkendy

Místo narození: vesnice v Kamerunu, francouzská kolonie

Znalost jazyků: francouzština (mateřský jazyk), angličtina, španělština, čeština (plynně)

Typ vzdělání: vysokoškolské, technického směru

Manželka: francouzské národnosti, vzdělání vyšší odborné

Děti: 2 školního věku (obě narozené v ČR)

Místo a doba trvání rozhovoru: 21.12.2005, 90 minut, zasedací místnost firmy X

Rozhovor veden v českém jazyce.

c) **Věková skupina nad 55 let**

- **Informátor A**

Pohlaví: muž

Věková skupina: 55 a více let

Národnost: švýcarská

Délka pobytu v ČR v době rozhovoru: 3,5 roku

Místo pobytu: Praha

Místo narození: město Montreux poblíž Ženevy, francouzská oblast Švýcarska

Znalost jazyků: francouzština (mateřský jazyk), angličtina, němčina, latina, portugalská, ruština, čeština (komunikativní znalost)

Typ vzdělání: vysokoškolské technického směru

Manželka: švýcarská národnost, vzdělání vysokoškolské – sociální studia

Děti: 3 dospělé, žijí mimo ČR

Místo a doba trvání rozhovoru: 10.11.2003, 90 minut, zasedací místnost firmy X

Rozhovor veden v anglickém jazyce.

- **Informátor H**

Pohlaví: muž

Věková skupina: nad 55 let

Národnost: švýcarská

Místo narození: Lausanne, francouzská oblast Švýcarska

Délka pobytu v ČR v době rozhovoru: 1 rok

Místo pobytu: Praha

Znalost jazyků: francouzština (mateřský jazyk), němčina, angličtina, základy češtiny

Typ vzdělání: vysokoškolské, technického směru

Manželka: v době rozhovoru rozvedený, přítelkyně (od listopadu 2005 manželka) ruské národnosti, vysokoškolského vzdělání – studium jazyků

Děti: 2 dospělé, žijí mimo ČR; 1 (15 let) adoptované v souvislosti s druhým sňatkem v roce 2005

Místo a doba trvání rozhovoru: 5.9.2005, 100 minut, zasedací místnost firmy X

Rozhovor veden v anglickém jazyce.

1.3 METODY

Pokud chceme lépe pochopit chování migranta a jeho sociabilitu, míru integrace a adaptace, je zapotřebí studovat jeho migrační pohyb komplexně a také zkoumat i jeho kulturní zázemí, ze kterého pochází a kam se vrací. Jedině pak můžeme obohatit naše dosavadní znalosti o takové poznatky, jakými jsou např. informace, jak vzniká povědomí o cílových zemích, o jejich výhodách či nevýhodách, šíření a reprodukci tohoto povědomí, a motivace k migraci.²⁷

Termín adaptace vznikl v 19.století a je spojen ve svém původním významu jak s fyziologií, tak s teoretickou biologií. Z těchto dvou oborů se tento termín rozšířil do mnoha dalších oborů lidské činnosti – od sociologie po psychologii, vždy s podobným významem – *přizpůsobení se něčemu*. Adaptační procesy patří mezi jedny z nejdůležitějších procesů jakéhokoliv organismu nebo sociálního útvaru, jsou „*fundamentální vlastností samotného života*“.²⁸ Pro potřeby výběru nejlépe odpovídající definice adaptace zde uvádím pouze vybraná pojetí.²⁹

Pro potřeby své práce jsem přejala pojem adaptace, tak, jak ho definoval Bohumil Geist.³⁰ Podle Geista je sociální adaptace *interakčním procesem, probíhajícím mezi subjektem (jedincem, soc. útvarem) a prostředím, jímž se subjekt a. vyrovnává s novými nebo změněnými faktory sociálního prostředí, a do tohoto prostředí se včleňuje („nachází v něm své místo“)*. Konečná fáze adaptačního procesu může nabýt v různé intenzitě tři formy: a) úplné vyrovnání, včlenění do nových podmínek, zmocnění se jich, b) dílčí vyrovnání, parciální adaptovanost, která vede, dříve či později, k opuštění těchto podmínek, c) nevčlenění se, nepřijetí nových podmínek. Sociální adaptace i samotná doba soc. adaptace jsou závislé na řadě faktorů: a) struktuře subjektu adaptace (osobnosti, soc. útvaru), b) na velikosti změn, c) na příznivosti podmínek k adaptaci, ochotě pomoci apod. Úplná adaptovanost nastává tehdy, nedojde-li: a) k rozporu s jinými, protichůdnými tendencemi (motivy, potřebami, hodnotami apod.), b) k nevyřešenému konfliktu, c) k nesouhlasu hlavních cílů a motivů

²⁷ UHEREK ZDENĚK, WEINEROVÁ RENATA, PLOCHOVÁ KATEŘINA, VALÁŠKOVÁ NAĀA, ČERNÍK JAN, ČERVINKA ONDŘEJ, MUŠINKA MIKULÁŠ: *Migrace do ČR, sociální integrace a lokální společnosti v zemích původu (prostor bývalého SSSR a slovenští Romové)*, výzkumná zpráva, Etnologický ústav AV ČR, Praha, 2004.

²⁸ GEIST BOHUMIL: *Sociologický slovník*, Victoria Publishing, Praha, 1992, s.11.

²⁹ Viz Slovník pojmů v příloze.

³⁰ Sociolog, psycholog, muzikolog, narozen 1927, zemřel 2006.

sociální adaptace se systémem hodnot, cílů apod. subjektu a. nebo d) ke vzniku adaptaci nepříznivých podmínek.³¹

Výzkumný záměr se orientoval na skupinu expatriotů zaměstnaných v nadnárodní firmě X, která je vyslala do České republiky. které jsem rozdělila do tří skupin podle věku: skupinu informátorů ve věku 25 – 35 let (3 muži – Švýcar, Maďar a Brit), skupinu informátorů ve věku 35 – 55 let (1 žena – Polka a 4 muži – Švýcar z francouzské oblasti Švýcarska, Němec a dva Francouzi) a poslední skupinu informátorů ve věku nad 55 let (2 muži – Švýcaři z francouzské oblasti). V tomto výzkumu jsou zastoupeni informátoři různých národností (čtyři příslušníci švýcarské národnosti, po jednom maďarské, britské, polské a německé a dva francouzské) a různé délky pobytu v České republice (1 – 8 let).

Při terénním výzkumu této skupiny expatriotů jsem s ohledem na typ migrace použila metodu přímého řízeného rozhovoru, techniku přímého zúčastněného pozorování a komparativní metodu. S většinou informátorů jsem byla v každodenním pracovním styku a setkávala jsem se s nimi také při různých formálních i neformálních setkáních.

1.3.1 PŘÍMÝ ŘÍZENÝ ROZHOVOR

Přímé řízené rozhovory byly pořízeny v období mezi listopadem 2003 a prosincem 2005. Každý z deseti pořízených rozhovorů byl vždy veden na základě předem připraveného soupisu otázek s danou strukturou stejných pro všechny informátory. Tento soupis otázek měl celkem 43 hlavních položek (viz příloha). Jednalo se o strukturovaný rozhovor s otevřenými otázkami. Tento způsob rozhovoru jsem zvolila s ohledem na to, že jsem chtěla co nejvíce minimalizovat dopad výzkumníka na kvalitu rozhovoru, a také proto, aby se informace získané v rozhovorech daly lépe analyzovat.³² Dalším důvodem volby tohoto typu rozhovoru byl můj předpoklad, že rozhovor s informátory pracujícími se mnou v jedné firmě nebude možné opakovat, zejména z časových důvodů. Nevýhodou tohoto typu rozhovoru však je, že témata jsou předem dána a ztrácí se situovanost rozhovoru, takže je omezena možnost vzít v úvahu individuální rozdíly a okolnosti, stejně jako širě poskytovaných informací.³³ Přepisy těchto rozhovorů jsou přílohou práce.

³¹ GEIST BOHUMIL: *Sociologický slovník*, Victoria Publishing, Praha, 1992, s. 11-14.

³² HENDL JAN: *Kvalitativní výzkum: základní metody a aplikace*, 1. vyd., Portál, Praha, 2005, s.164.

³³ Tamtéž, s. 173.

Můj výzkum směřoval k vysvětlení jak předpokladů pro proces adaptace expatriotů, tak i k vysvětlení vlastního procesu adaptace ve firmě X a adaptace na české prostředí, což jsem se snažila zjistit na indikátorech materiálních a duchovních podmínkách existence.

Soupis otázek, který je přílohou práce, jsem rozdělila na čtyři okruhy:

- V prvním okruhu jsou otázky, které zahrnují předpoklady pro adaptaci: motivaci příjezdu, výchozí znalosti o ČR před příjezdem, výchozí znalosti a stereotypní představy o ČR.
- Druhý okruh zahrnují otázky o prvních dojmech informátorů z ČR, první dojmy z příjezdu do ČR: informace o tom, zda a v jakých ohledech prošli kulturním šokem (strava, domácnost, český jazyk, mentalita, služby apod.).
- Třetí okruh otázek jsou zejména otázky na to, jakým způsobem si zvykají na české prostředí, zda a jak se vyrovnávají s pobytem v ČR, ať již v rámci firmy (stereotyp českého zaměstnance), nebo v procesu adaptace rodiny informátorů (bydlení, strava, finanční zabezpečení, vnímání domova) a konečně adaptace mimo firmu (znalost českého jazyka, volný čas, přátelé, stereotyp českého muže a ženy, svátečnost znalosti osobností českých dějin a měst v ČR, žebříček zemí, kde by chtěli žít).

Původně bylo plánováno 11 rozhovorů, ale jeden z expatriotů (Američan polského původu, 47 let) nejprve rozhovor slíbil, poté z firmy X na konci roku 2003 odešel a odjel do Polska. Domluvila jsem se s ním, že mu zašlu e-mailem soupis otázek přeložený do anglického jazyka, což jsem také udělala, ale později tento expatriot písemné vypracování rozhovoru odmítl s tím, že se jedná o velké množství práce a času.

Expatrioty jsem vždy osobně oslovila a vysvětlila jsem jim účel tohoto výzkumu. Většinou ihned s rozhovorem souhlasili, poté jsem jim zavolala nebo je opět oslovila osobně a sjednala si s nimi schůzku v prostorách firmy X. Kritériem výběru pro zařazení informátorů do tohoto výzkumu adaptace byla v tomto výzkumu délka pobytu respondentů. Jako minimální dobu pobytu v ČR v době mého výzkumu jsem stanovila 1 rok.

Bylo velmi obtížné najít s informátory pro tento rozhovor společný čas z důvodu oboustranné pracovní vytíženosti. Rozhovory trvaly zhruba 60 až 100 minut; nejčastěji však 90 minut. Nejkratší, tedy šedesátiminutový rozhovor, který proběhl u informátorky C, bylo nutné co nejvíce zkrátit jednak z důvodu její časové vytíženosti, jednak proto, že byla velmi nervózní.

Všech deset rozhovorů probíhalo v prostorách firmy X. Informátoři měli na výběr dva jazyky, ve kterých bylo možné rozhovor uskutečnit – češtinu a angličtinu. Celkem sedm rozhovorů proběhlo v anglickém jazyce, pouze tři v jazyce českém. Všichni informátoři, kteří mi poskytli rozhovor v českém jazyce, jsou v ČR dlouhodobě a jejich místem výkonu práce jsou moravské výrobní závody: informátor E (v.s. 25-35 let, Brit, narozen v malém městě u Aberdeenu, místo výkonu práce Holešov), informátor G (v.s. 35-55 let, Francouz, narozen v Paříži, místo výkonu práce Olomouc) a konečně informátor J (v.s. 35-55 let, Francouz, narozen na vesnici v Kamerunu, místo výkonu práce Olomouc).

Všechny rozhovory jsem nahrávala na diktafon a poté přepisovala; rozhovory vedené v anglickém jazyce jsem nejprve přepsala do anglického jazyka a přeložila do češtiny. Použití diktafonu vždy předcházelo vysvětlení důvodu rozhovoru a toho, jaké bude její další využití, a dále ujištění o tom, že jména informátorů ani název firmy X nebudou nikde zveřejněna. Dá se říci, že použití diktafonu nepůsobilo na průběh rozhovoru nijak rušivě.

Již při stanovení souboru otázek, který byl stejný pro všechny informátory, jsem předem vyloučila otázky týkající se politické a náboženské orientace. Ty jsem pocítovala jako velmi osobní, s informátory jsme o tomto tématu nehovořili ani při neformálních setkáních. Dále jsem se snažila v počáteční fázi rozhovoru ptát se na méně problematické skutečnosti, a teprve později přejít na otázky týkající se popisovaných akcí a chování.

Na některé z otázek souboru byly odpovědi informátorů poněkud úsečné, někdy dávali najevo svou hranici upřímnosti, a přestože by odpověď mohla výzkumu pomoci, snažili se v některých případech odpovídat obecně, odvést pozornost k jinému tématu nebo odpovědět velmi stručně (ano/ne). Bylo zapotřebí přistupovat k otázkám citlivě, vzhledem k tomu, že někteří z informátorů pracují na nejvyšších postech ve firmě X a některé otázky byly problematické; zejména v oblasti partnerského života, bydlení a v oblasti pracovních vztahů ve firmě. V takových případech jsem na informátory nenaléhala, ale snažila jsem se zeptat na otázku jiným způsobem a podařilo se mi získat

odpověď.³⁴ Citlivou otázkou bylo také zařazení informátora do příslušné věkové skupiny. Zde jsem vytvořila tři skupiny: 25 - 35 let, 35 – 55 let a 55 a více let. Jelikož všechny informátory znám ze svého působení ve firmě X, vím zhruba, kolik jim je let a zdálo se mi nevhodné se jich vyptávat na přesný věk. Zejména u informátorky C by to bylo pocíťováno jako velmi netaktní.

Postupně jsem při dalších rozhovorech získávala větší zkušenost a nenechala jsem se odradit, když jsem dostala stručnou odpověď, a položila jsem příslušnou otázku později v jiné souvislosti. Se získáváním zkušeností v rozhovorech jsem se také snažila povzbudit informátory, aby se k určitému tématu vyjádřili podrobněji, ať již kladením stimulatивních nebo doplňujících otázek. Zároveň jsem se snažila, abych svým postojem informátora nějakým způsobem neovlivňovala. Občas jsem si také s informátory vyměnila roli, když jsem jim vysvětlovala určité skutečnosti z české reality nebo mentality (například v případě rozhovoru s informátorkou C), což dle mého názoru přispělo k tomu, aby informátoři pocíťovali tento rozhovor jako neformální.

Některé odpovědi informátorů na kladené otázky však byly osobního charakteru, a proto jsem se rozhodla informátorům zaručit anonymitu tím, že jsem ve své bakalářské práci tuto firmu zakódovala a nazvala ji „firmou X“. Je jasné, že na základě rozhovorů i závěrů je možné určit, o jakou firmu v ČR se jedná, ale z etických důvodů jsem informátorům slíbila, že výzkum bude anonymní a název firmy nebude v této práci uveden. Informátory jsem tedy zakódovala a označila je písmeny. Pořadí písmen odpovídá pořadí pořízení jednotlivých rozhovorů (informátor A tedy poskytl rozhovor jako první).

Obecně se dá říci, že informátoři z „periferie“ – pracující na moravských výrobních závodech – byli celkově sdílnější. To bylo dáno zřejmě i tím, že u této skupiny (až na informátora D) byly rozhovory vedeny v českém jazyce a tito informátoři mají vzhledem k této znalosti jazyka větší možnost kontaktu s českými zaměstnanci, Čechy a českým prostředím vůbec. Někteří z informátorů měli také po skončení rozhovoru zájem o nahlédnutí do této bakalářské práce (informátoři F, H a J). Žádný z informátorů se nezmínil o tom, že by si chtěl svůj již přepsaný rozhovor přečíst nebo zkontrolovat.

³⁴ Zejména rozhovor s informátorem B.

Snažila jsem se vystupovat v roli studenta/kolegy, který potřebuje pomoc. Protože ve firmě pracuji dlouhodobě a se všemi informátory se alespoň od vidění znám, informátoři na mou žádost o rozhovor odpovídali kladně a celkem ochotně se snažili k tomu najít potřebný čas.³⁵ Domnívám se, že k získání těchto rozhovorů mi pomohla skutečnost, že mi informátoři jako studentu chtěli tímto způsobem pomoci, a také proto, že mi všichni informátoři byli předem osobně známi a měli v mé osobě určitou důvěru v to, že jejich informace nějakým způsobem nezneužiji.³⁶ Tato skutečnost se však v některých případech ukázala být ke škodě věci, protože jejich odpovědi na některé otázky nebyly vždy úplně otevřené (zejména otázky na pracovní morálku Čechů). Na druhé straně byly ve všech případech rozhovory vedeny v příjemném duchu, seriózně, někdy však i s humorným nadhledem. V této souvislosti jsem měla možnost vyslechnout od informátorů různé příhody z pobytu v ČR (zejména informátora E – věková skupina 25-35 let, Brit; informátora G – v. s.35-55 let, Francouz; a informátora J, v.s. 35-55 let, Francouz), které bych se jinak nedozvěděla. Někteří informátoři se po dobu rozhovoru snažili být velmi seriózní (zejména A – v.s. 55+, Švýcar, C – v.s. 35-55 let, Polka a F – v.s.35-55 let, Švýcar).

Vlastní proces adaptace mého výzkumu bude sledován v závislosti na délce pobytu respondentů. Jako krátkodobý jsem vnímala pobyt v České republice alespoň jeden až dva roky, jako dlouhodobý pobyt období zhruba tři až osm let. Pro vyhodnocení získaných dat jsem použila obsahovou analýzu.³⁷ Ve výkladu jsem pak vyšla z pozic interpretativní antropologie.

1.3.2 PŘÍMÉ ZÚČASTNĚNÉ POZOROVÁNÍ

Toto pozorování, které bylo součástí výzkumu, probíhalo v letech 2003 až 2007 a sloužilo k tomu, abych si ověřila některé názory informátorů a vlastní zjištění získaná v rozhovorech. Zaměřila jsem se na osobní každodenní setkání s expatrioty v pracovním procesu a na jejich sociální interakce s ostatními zaměstnanci (pracovní a osobní vztahy v rámci firmy X, obědy ve firemní jídelně). Dále jsem také zjišťovala jejich chování na firemních akcích (vánoční večírek, slavnostní oběd u příležitosti

³⁵ Kromě informátorky C.

³⁶ Ve firmě X pracuji od října 1998 a s mnohými informátory se znám již od počátku jejich působení ve firmě X.

³⁷ Analýza dokumentů a textů s cílem rozkrýt jejich vlastnosti s ohledem na položenou otázku. HENDL JAN: *Kvalitativní výzkum: základní metody a aplikace*, 1. vyd., Portál, Praha, 2005, s. 387.

úspěšného zavedení systému SAP v rámci firmy a další akce). Při těchto příležitostech jsem sledovala zejména hierarchii ve firmě X a firemní kulturu.

Snažila jsem se také zjistit, jaký je vztah informátorů k firmě X, která jim vlastně vytváří poměrně příjemný život ve všech zemích na standardní úrovni. Informátoři přijeli do ČR, aby zavedli určitou firemní kulturu, která je všech zemích, kde firma X působí, více méně stejná.³⁸ Za hlavní prvky firemní kultury lze považovat prostředí, ve kterém firma operuje, hodnoty, hrdiny, rituály a formality a dále neformální komunikaci a komunikační kanály. Pro účely této práce jsem se zaměřila zejména na jejich pohled na české a ostatní zaměstnance pobočky firmy X a jejich vzájemné interakce.

V případě této techniky jsem prováděla skryté zúčastněné pozorování, tzn., že jsem účastníky určité situace ani přítomné informátory neinformovala o své činnosti, a zúčastnila jsem se této situace v roli úplného pozorovatele.³⁹ Zápisy těchto pozorování jsou uvedeny v příloze.

1.3.3 KOMPARATIVNÍ METODA

Komparativní metoda není, ač by se to mohlo zdát, prostá komparace. Je složena z několika kroků: přesné definice objektu komparace, určení cílů komparace, ze stanovení kritérií, hledisek a „rozměrů“, podle nichž bude možné objekty komparace analyzovat, a konečně vyjasnění vztahu komparativního postupu v časové ose a souvislostech.⁴⁰ Komparativní metodou můžeme sledovat elementární určení shod a rozdílů mezi několika objekty komparace, čímž můžeme zjistit, co je na příslušném jevu jedinečné a v čem se shoduje s jiným. Rozbor shod a rozdílů mezi objekty komparace vede k seskupení objektů do skupin – typů. Pomocí této metody také můžeme vysvětlit příčinné vztahy, vyložit shodné rysy studovaných jevů a procesů.⁴¹

³⁸ *Základní předpoklady a názory (přesvědčení), které jsou sdíleny členy organizace, fungují podvědomě a které jakýmsi samozřejmým způsobem definují, jak organizace vidí sebe samu i své okolí. Jsou to jakési naučené odpovědi nebo reakce na problémy ve vztahu k okolí, ale i na obtíže s integrací jednotlivých členů uvnitř organizace. Stávají se svým způsobem samozřejmými, protože řeší zmíněné problémy regulérně a spolehlivě.* UMLAUFOVÁ M., PFEIFER L.: *Firemní kultura*, Grada, Praha, 1993, s. 11-25.

³⁹ *Úplný pozorovatel přijímá roli vnějšího pozorovatele. Lidé obvykle při tomto způsobu nevědí, že jsou pozorováni. Výhoda spočívá v tom, že neovlivňuje chování členů skupiny.* HENDL JAN: *Kvalitativní výzkum: základní metody a aplikace*, 1. vyd., Portál, Praha, 2005, s. 192.

⁴⁰ HROCH MIROSLAV A KOL.: *Úvod od studia dějepisu IV. Metody historikovy práce*, SPN, Praha, 1983, s. 82.

⁴¹ Tamtéž, s. 83.

Kritériem komparace rozumíme hledisko, podle něhož srovnáváme – tzv. rozměr srovnání, který musí být zastoupen u všech objektů komparace.⁴²

Tuto metodu jsem použila nejprve při vlastním výzkumu, kdy jsem srovnávala jednotlivé odpovědi informátorů a snažila se zjistit shody a rozdíly v jejich odpovědích. Z těchto shod a rozdílů jsem se pak snažila jednotlivé problémy a zákonitosti zobecnit. Vlastní komparace probíhala ve čtyřech liniích: v první jsem srovnávala odlišnost informátorů v procesu adaptace podle délky jejich pobytu v ČR; ve druhé jsem porovnávala informátory z východní části Evropy, tedy postkomunistických, a z její západní části, tzv. kapitalistického bloku. V další rovině jsem porovnávala výsledky u různých věkových skupin a v poslední linii jsem se snažila srovnat výsledky u informátorů v centru a na periferii.⁴³ Dále jsem se snažila nalézt příčinné vztahy u jednotlivých indikátorů adaptace a vyložit shodné rysy u zjištěných výsledků. Stejnou metodu jsem také aplikovala v případě porovnávání výsledků předchozích výzkumů pracovní migrace u níže uvedených autorů a výsledků vlastního terénního výzkumu s cílem zjistit podobnost průběhu adaptací.

Zjištění svého výzkumu jsem porovnávala zejména se závěry výzkumů A. Plačkové⁴⁴, P. Přílučkové⁴⁵ a V. Rádyové⁴⁶ kde jsem se zamýšlela nad tím, zda proces adaptace nebo některé názory respondentů této specifické menšiny lze přirovnat k některé skupině z těchto již provedených výzkumů. Na základě provedeného terénního výzkumu jsem se snažila zjistit, zda prostředí firmy X přispívá spíše k jejich adaptaci nebo naopak způsobuje, že místo k adaptaci dochází spíše k uzavření vůči české společnosti a dále, zda tato případná adaptace probíhá u této specifické menšiny jinak než u zahraničních pracovníků v jiných pracovních zaměřeních.

⁴² HROCH MIROSLAV A KOL.: *Úvod od studia dějepisu IV. Metody historikovy práce*, SPN, Praha, 1983, s. 83-84.

⁴³ Porovnávání různých výsledků u obou pohlaví jsem vyloučila, protože v mém vzorku informátorů je celkem devět mužů a pouze jedna žena.

⁴⁴ A. PLAČKOVÁ: *Holandani v České republice – k problému adaptace specifické menšiny*, Praha 2003, JB-4/03

⁴⁵ P. PŘÍLUČKOVÁ: *Kvalifikovaná zahraniční pracovní síla z EU: Britové v Praze v letech 2001-2006: adaptace na české kulturní prostředí a integrace do české společnosti*, Praha 2006, JB-94/06.

⁴⁶ V. RÁDYOVÁ: *Čeští zaměstnanci očima francouzských manažerů*, Celouniverzitní studentská vědecká konference UK, Praha, 2003 a také její stať *Francouzští manažeři a jejich reflexe českého prostředí* in: BITTNEROVÁ DANA a MORAVCOVÁ MIRJAM (eds.): *Etnické komunity v české společnosti*, Ermat, Praha, 2006, s.105-122.

1.4 DEFINICE A INDIKÁTORY ADAPTACE

Jak jsem již uvedla, pro potřeby své práce jsem přejala pojem adaptace tak, jak ho definoval Bohumil Geist. Podle Geista je sociální adaptace *interakčním procesem, probíhajícím mezi subjektem (jedincem, soc. útvarem) a prostředím, jímž se subjekt a. vyrovnává s novými nebo změněnými faktory sociálního prostředí, a do tohoto prostředí se včleňuje („nachází v něm své místo“)*. Konečná fáze adaptačního procesu může nabýt v různé intenzitě tři formy: a) úplné vyrovnání, včlenění do nových podmínek, zmocnění se jich, b) dílčí vyrovnání, parciální adaptovanost, která vede, dříve či později, k opuštění těchto podmínek, c) nevčlenění se, nepřijetí nových podmínek. Sociální adaptace i samotná doba soc. adaptace jsou závislé na řadě faktorů: a) struktuře subjektu adaptace (osobnosti, soc. útvaru), b) na velikosti změn, c) na příznivosti podmínek k adaptaci, ochotě pomoci apod. Úplná adaptovanost nastává tehdy, nedojde-li: a) k rozporu s jinými, protichůdnými tendencemi (motivy, potřebami, hodnotami apod.), b) k nevyřešenému konfliktu, c) k nesouhlasu hlavních cílů a motivů soc. adaptace se systémem hodnot, cílů apod. subjektu a. nebo d) ke vzniku a. nepříznivých podmínek.⁴⁷

Indikátory adaptace ve svém výzkumu jsem rozdělila do dvou skupin:

V první skupině budou indikátory, které zahrnují předpoklady pro proces adaptace a ve druhé to pak budou indikátory vlastního procesu adaptace, na nichž lze adaptaci sledovat. Tato skupina zahrnuje motivaci příchodu do České republiky, znalosti o ČR a jazykovou kompetenci, služby firmy X. V druhé skupině jsem považovala za důležité indikátory, jakými jsou kulturní šok, vyrovnání se s materiálními podmínkami (bydlení a strava), adaptaci na pracovní mentalitu a prostředí, vytržení z původního kulturního prostředí (přátelský a příbuzenský kruh v ČR) a přijímání svátečnosti.

⁴⁷ GEIST BOHUMIL: *Sociologický slovník*, Victoria Publishing, Praha, 1992, s. 11-14.

1.5 TEORIE MIGRACÍ VE SVĚTOVÉ ANTROPOLOGICKÉ LITERATUŘE

Mezinárodní migrace je velmi složitý a dlouhodobý proces. Výzkum migrace je bezesporu interdisciplinární záležitostí, jmenujme hlavně sociologii, politickou vědu, historii, ekonomii, demografii, psychologii a také kulturní a sociální antropologii. Každý z těchto vědních oborů zkoumá jiné aspekty migrace a má také mnoho přístupů, založených na rozdílných teoriích a metodách. V zásadě existují tři hlavní teorie migrace:

- a) neoklasická perspektiva ekonomické rovnováhy. Tato všeobecná teorie zdůrazňuje tendence lidí stěhovat se z hustě osídlených míst do míst obydlých méně, nebo z oblastí s nízkými platy do opačně orientovaných oblastí. Tyto přístupy se také často označují jako „*push-pull theories*“, protože spojují případy migrací s kombinací „push-faktorů“, které nutí lidi opustit místa svého původu a „pull-faktory“, které je přitahují do určitých pro ně atraktivních zemí. Tato teorie zdůrazňuje individuální rozhodnutí migrovat, založeném na racionálním srovnání relativních nákladů a benefitů v původní oblasti se stěhováním do různých alternativních destinací. Nevysvětluje však, proč určité skupiny lidí odcházejí do určité země raději než do jiné. Tuto teorii aplikovali např. Cohen, Zolberg a Borjas.⁴⁸
- b) historicko-strukturální perspektiva. Tato teorie, která vznikla v sedmdesátých letech 20. století, má intelektuální kořeny v marxistické politické ekonomii a zdůrazňuje nerovné rozdělení ekonomické a politické moci ve světové ekonomice a definuje zájmy kapitálu jako určující faktor migrace. Na migraci pohlíží jako na způsob mobilizace levné pracovní síly k vytvoření kapitálu a věnuje neadekvátní pozornost motivacím a akcím příslušných jednotlivců a skupin. Bohaté země se pomocí využití zdrojů z chudých zemí stávají ještě bohatšími. Tato teorie se objevuje např. v Castlesových a Kosackových publikacích nebo u Cohena a Sassena.⁴⁹
- c) teorie migračních systémů, která získává v komparativním výzkumu stále větší vliv. Tato teorie stejně jako předchozí zdůrazňuje mezinárodní vztahy, politickou ekonomii, kolektivní jednání a institucionální faktory. Migrační

⁴⁸ CASTLES STEPHEN, MILLER MARK J.: *The Age of Migration, International Population Movements in the Modern World*, 2. vyd., Macmillan Press Ltd., Houndmills, 1998, s.20-21.

⁴⁹ Tamtéž, s. 22-23.

system je založen na dvou nebo více zemích, které si vyměňují navzájem migranty. Tato teorie naznačuje, že migrační hnutí všeobecně vzniká z existence předchozích vztahů mezi zemí, která migranty vysílá a zemí, která je přijímá. Tyto vztahy jsou založené na kolonizaci, politickém vlivu, obchodu, investicích nebo kulturních vazbách. Tato teorie indikuje, že na jakýkoliv migrační pohyb lze nahlížet jako na výsledek interakcí makro a mikro struktur. Tuto teorii aplikovali např. Kritiz, Lin a Zlotnik, Bourdieu a Wacquant a mnoho dalších.⁵⁰

Rodina a komunita jsou v migračních sítích zcela stěžejním faktorem. I když má každý migrační pohyb své specifické znaky, je možné zevšeobecnit, jakým způsobem se migrace vyvíjí, a lze také najít určitou vnitřní dynamiku tohoto procesu.

Například většinu migrací začínají mladí, ekonomicky aktivní lidé. Po určité době se z „nové“ země vracejí zpět někteří „prvotní“ migranti, jiní však zůstávají, nebo se také vracejí do původní země a za nějakou dobu znovu odjedou zpět. Za některými se přistěhují manželé nebo manželky nebo si najdou partnery v nové zemi. S narozením dětí získává jejich pobyt trvalý charakter bez ohledu na jejich původní úmysly.

V každém případě je důležité rozlišovat vztahy mezi jednotlivými typy migrací. Pracovní migranti, lidé s trvalým pobytem i uprchlíci mají různé motivace a stěhují se za různých podmínek.⁵¹ Je tedy třeba rozlišit migraci nucenou, což je případ uprchlíků, a dobrovolnou. Co se týče pracovní migrace, lze ji rozdělit na spekulativní (migrace se záměrem najít práci na jiném místě) a smluvní (migrace na mezinárodním trhu práce nebo mezi organizacemi, když jednotlivci přebírají nové pracovní pozice v jiné zemi).⁵²

Někteří antropologové popisují pět až šest typů pracovních migrací: jedná se o sezónní, dočasnou, opakovanou, nepřetržitou a trvalou migraci. Tato typologie má však své limity; migrační strategie se neustále mění, dokonce i po dobu života jednotlivého migranta: například původně dočasný pohyb se může stát z různých důvodů trvalým. Z tohoto důvodu se podobné koncepce nahrazují globálnějšími – např. transnacionalismem.⁵³

⁵⁰ CASTLES STEPHEN, MILLER MARK J.: *The Age of Migration, International Population Movements in the Modern World*, 2. vyd., Macmillan Press Ltd., Houndmills, 1998, s. 23-26.

⁵¹ Tamtéž, s. 25-29.

⁵² BOYLE PAUL, HALFACREE KEITH, ROBINSON VAUGHAN: *Exploring Contemporary Migration*, 1. vyd., Addison Wesley Longman Ltd., Harlow, 1998, s. 37-38.

⁵³ Transnacionalismem označujeme sociální proces, kdy se migranti pohybují v sociálních polích, která překračují geografické, politické a kulturní hranice. LEVINSON DAVID, EMBER MELVIN (eds.): *Encyclopedia of Cultural Anthropology*, Volume M-R, 1. vyd., Henry Holt & Co., New York, 1996, s. 794-795.

Pokusila jsem se zkoumanou skupinu expatriotů zařadit do typologie migrací. Jak jsem již uvedla, kvalifikovaní migranti se stěhují v rámci různých „migračních kanálů“, nejdůležitější z nich poskytuje vnitřní pracovní trh mezinárodních korporací, které vysílají manažery a experty kamkoliv, kde jsou zapotřebí. Jsou sice vysíláni krátkodobě, mohou však mít značný vliv na zemi, kde pracují. Jsou nositeli modernizace a sociální transformace, mají nepředvídatelný vliv na ekonomické vztahy a různé životní styly. Dočasná migrace vysoce kvalifikovaných pracovníků může také pomoci společnosti, která je vysílá, protože umožní svým členům manažerských a technických elit setkat se s jinými kulturami.⁵⁴

Zahraniční smluvní pracovníci mohou být dvojího druhu: buď individuálně migrující (často zaměstnanci nadnárodních firem) nebo pracovníci, kteří migrují na základě inzerátů na určité pozice, podaných vládou nebo podnikateli. Tito jednotliví smluvní pracovníci se nazývají expatrioti a patří do kvalifikované manažerské kategorie nebo kategorie specialistů, kteří mají zajištěné bydlení, jednou ročně hrazený odjezd do země, odkud pocházejí, dostávají také dávky na děti a jejich školné, penzijní pojištění a velký plat. Jedná se o privilegované občany.⁵⁵

Domnívám se, že v případě zkoumané skupiny se jedná o dočasnou smluvní migraci privilegovaných vysoce kvalifikovaných pracovníků. Roli rodiny a komunity jako stěžejního faktoru zde dle mého názoru přebírá firma X.

⁵⁴ CASTLES STEPHEN, MILLER MARK J.: *The Age of Migration, International Population Movements in the Modern World*, 2. vyd., Macmillan Press Ltd., Houndmills, 1998, s. 92-93.

⁵⁵ COHEN ROBIN: *Migration and Its Enemies*, Ashgate Publishing Ltd, Aldershot, 2006, s. 148.

1.6 CIZINCI V ČESKÉ REPUBLICE PO ROCE 1989 – PŘEHLED VÝZKUMU NA ZÁKLADĚ VYBRANÉ ČESKÉ ETNOLOGICKÉ LITERATURY

Výzkumy a studie cizinců před rokem 1989 se zabývaly zejména skupinou Řeků a Makedonců z Řecka, kteří přišli do českého a moravského pohraničí v letech 1948 – 1950, a dále hlavně migranty vietnamského původu, kde výzkumníci sledovali kromě migračních aktivit také každodenní život.⁵⁶ Na tyto výzkumy Řeků a Makedonců z Řecka navázaly pak další v 90. letech, kdy po r. 1989 dochází k jejich migraci z venkova do měst a výzkumy se zabývají sledováním jejich migračních aktivit. Vietnamskému etniku je pak věnováno poměrně hodně výzkumů i z řad vysokoškolských studentů.

Další výzkumy po roce 1989 se soustředily na migrace z bývalého SSSR, které byly tehdy nejvýraznější. Tyto výzkumy lze rozdělit na dvě kategorie:

- a) výzkumy tzv. řízených migrací – jedná se o transfer osob z oblastí postižených černobylskou jadernou katastrofou z Ukrajiny a Běloruska, kde alespoň jeden člen rodiny byl českého původu⁵⁷
- b) výzkumy v rámci akce Návrat domů – jedná se o návrat osob českého původu a jejich rodin z Kazachstánu, Ruska, Kyrgyzstánu a Uzbekistánu v letech 1995 - 2001⁵⁸

Oba tyto typy výzkumů migrací shromažďovaly data k tématu integrace uzavřených skupin lidí, kde bylo možno provádět kvalitativní i kvantitativní výzkum, porovnávat jednotlivé přesídlenecké vlny i reakce majoritní společnosti. Zajímavá data lze také získat komparací řízených a spontánních migrací, kde je možné srovnat odlišné chování migrantů, kterým asistoval při migraci stát a spontánní migraci ze Zakarpatské Ukrajiny.⁵⁹

⁵⁶ Především výzkumy migrace Řeků a Makedonců z Řecka – Antula Bota v r.1982, Jar. Otčenášek 1998, 2003 a Pavel Hradečný – 2000; Vietnamců – např. Iva Heroldová a Vlasta Matějová – 1987, Ivo Vasiljev – 1988.

⁵⁷ Např. VALÁŠKOVÁ NAĎA, UHEREK ZDENĚK, BROUČEK STANISLAV (eds.): *Aliens or one's own people: Czech immigrants from Ukraine in the Czech Republic*, Prague Occasional Papers in Ethnology No.4, Institute of Ethnology, Prague, 1997, Institute of Ethnology, Academy of Sciences CR, Prague, 1997.

⁵⁸ Např. UHEREK ZDENĚK (ed.): *Češi v Kazachstánu a jejich přesídlení do České republiky*, Etnologický ústav AV ČR, Praha, 2003.

⁵⁹ UHEREK ZDENĚK, WEINEROVÁ RENATA, PLOCHOVÁ KATEŘINA, VALÁŠKOVÁ NAĎA, ČERNÍK JAN, ČERVINKA ONDŘEJ, MUŠINKA MIKULÁŠ: *Migrace do ČR, sociální integrace a lokální společnosti v zemích původu (prostor bývalého SSSR a slovenští Romové)*, výzkumná zpráva, Etnologický ústav AV ČR, Praha, 2004, s.8.

Dalším typem výzkumů jsou výzkumy a studie vznikající v souvislosti s přípravou a realizací koncepce integrace cizinců na území ČR, kde jako významný iniciátor výzkumných aktivit v oblasti integrace cizinců figuruje Ministerstvo vnitra ČR. Také je lze rozdělit do několika kategorií:

- a) v roce 1999 výzkumy ruské a ukrajinské komunity v ČR prováděné D. Drbohlavem a kol., které navazují na výzkumy pracovní migrace z pol. 90. let
- b) v roce 2000 to byly tři studie pod garancí Etnologického ústavu AV ČR, které sledovaly motivaci k migraci, transfer, pobytový status, ekonomické aktivity, bydlení, vzdělávání, rodinný život, interakce s jinými migranty a majoritou apod.⁶⁰
- c) V roce 2000 byla nově ustavena Komise Ministerstva vnitra ČR pro realizaci politiky vlády v oblast integrace cizinců a rozvoje vztahů mezi komunitami a výsledkem byl sborník editora Stanislava Broučka *Integrace cizinců na území ČR*, kde se objevily mj. studie jednotlivých komunit (Vietnamců, Arabů, muslimů, Řeků a Makedonců z Řecka, Bulharů, Srbů, Chorvatů, Číňanů, Afričanů a Afroameričanů, Mongolců a Ukrajinců) a jejich komparace.⁶¹ Na základě těchto různých studií lze vyvodit, že skupiny z odlišných zemí původu si vytvářejí rozdílné integrační strategie a ne všechny tyto strategie jsou v českém prostředí úspěšné.

V letech 2000-2003 se pod záštitou AV ČR uskutečnilo velké množství projektů, dále je potřeba zmínit výzkumy Ministerstva práce a sociálních věcí, zejména ve spolupráci s Mezinárodní organizací pro migraci, kde byly vytvořeny profily nejdůležitějších migračních skupin v ČR.⁶² Významným zadavatelem výzkumů cizinců v ČR je také Ministerstvo vnitra ČR a Český statistický úřad, na jejichž stránkách můžeme nalézt rozsáhlé informace o migracích, počtech cizinců, nelegální migraci, kriminalitě apod.⁶³ Důležitým prvkem v informovanosti o cizincích v České republice je také Ministerstvo zahraničí ČR a migrační program Open Society Fund, jehož činnost můžeme nalézt na internetovém portálu www.migraceonline.cz, který

⁶⁰ Např. *Gruzínci v Čechách* (Jan Černík), *Podnikatelé z některých zemí bývalé Jugoslávie (Bosna a Hercegovina, Černá Hora, Chorvatsko a Srbsko) v centru Prahy* (Robert Vindiš) a *Integrace Arménů do České společnosti* (Jar. Maroušek).

⁶¹ UHEREK ZDENĚK (ed.): *Integrace cizinců na území ČR*, AV ČR, Praha, 2003, 618 s.

⁶² Viz www.domavcr.cz, 8.9.2007

⁶³ Viz www.czso.cz, 8.9.2007

provozuje Multikulturní centrum Praha. Z dalších projektů výzkumů integrace cizinců je důležité zmínit Mezinárodní organizaci pro migraci (IOM) a její projekt Integrace cizinců, financovaný MPSV ČR.

Zajímavé pohledy na migranty z různých etnických komunit a národnostních menšin na území ČR můžeme také nalézt ve sbornících Dany Bittnerové a Mirjam Moravcové, které se věnují jak romské menšině, tak např. albánským, běloruským, vietnamským, francouzským, americkým, bulharským a čínským komunitám.⁶⁴ Z poslední doby bych ráda zmínila také výzkumy prováděné v rámci diplomních prací na vysokých školách v ČR (FSV UK Praha, FF UK Praha, PřF UK Praha, FHS UK Praha, FHS ZČU Plzeň apod.), některé ve spolupráci s AV ČR, na téma integrace a adaptace cizinců.⁶⁵

Tyto výzkumy byly zpracovány jak kvantitativními, tak i kvalitativními metodami. Snaží se o analýzu postojů národnostních, etnických a imigračních skupin k vlastní existenci v občanské společnosti ČR a k definování názorových modelů těchto skupin a jejich společenských pozic. Význam těchto výzkumů tkví také v přiblížení názorů těchto skupin českému obyvatelstvu a uvědomění si vzájemných vztahů majority a minorit.

V posledních zhruba deseti letech vzrůstá zájem o problematiku migrace, integrace a adaptace cizinců na českém území a vzniká intelektuální zázemí, které je schopné tuto tematiku zkoumat, analyzovat problémy a navrhnout řešení. Doménou pracovišť AV ČR a vysokých škol pak zůstávají studie o jednotlivých komunitách. Se vstupem České republiky do Evropské unie ztrácejí některá data validitu, a proto je nutné je neustále aktualizovat a udržovat. Bude také nutné zvážit, na jaké skupiny migrantů se zaměřit do budoucna.⁶⁶ Zdá se, že s přílivem cizinců do České republiky bude tato otázka stále aktuální, protože bude přinášet stále nové informace o minoritách žijících na našem území.

⁶⁴ BITTNEROVÁ DANA A MORAVCOVÁ MIRJAM (eds.): *Kdo jsem a kam patřím? Identita národnostních menšin a etnických komunit na území České republiky*, 1. vyd., Sofis, Praha, 2005, 460 s. a také BITTNEROVÁ DANA, MORAVCOVÁ MIRJAM (eds.): *Etnické komunity v české společnosti*, 1. vyd., Ermat, Praha, 2006, 411 s.

⁶⁵ Např. PŘÍLUČÍKOVÁ PETRA: *Kvalifikovaná zahraniční pracovní síla z EU: Britové v Praze v letech 2001 – 2006: adaptace na české kulturní prostředí a integrace do české společnosti*, Praha, 2006, 97 s. ; GREGEROVÁ DOMINIKA: *Učitelé Francouzského institutu v Praze: k otázce adaptace a integrace specifické národnostní menšiny*, Praha, 2003, 134 s., a další výzkumy.

⁶⁶ UHEREK ZDENĚK, WEINEROVÁ RENATA, PLOCHOVÁ KATEŘINA, VALÁŠKOVÁ NAĎA, ČERNÍK JAN, ČERVINKA ONDŘEJ, MUŠINKA MIKULÁŠ: *Migrace do ČR, sociální integrace a lokální společnosti v zemích původu (prostor bývalého SSSR a slovenští Romové)*, výzkumná zpráva, Etnologický ústav AV ČR, Praha, 2004, s. 31-32.

1.7 HYPOTÉZY VÝZKUMU

Na základě provedených rozhovorů a přímých zúčastněných pozorování a také svého každodenního kontaktu s některými respondenty se domnívám, že v případě těchto manažerů – expatriotů se jedná o zvláštní typ pracovní migrace, kde adaptace probíhá velmi specificky. Domnívám se, že firma X hraje v procesu jejich adaptace klíčovou roli. Firma X podporuje tyto zaměstnance v otázce ubytování a v dalších materiálních a organizačních otázkách; na druhé straně významným způsobem zasahuje do jejich života a svým způsobem jejich život také řídí. Zaměstnanec je jakýmsi cestovatelem, toto „cestování“ je součástí jeho životního stylu, který určuje právě firma X. Zároveň mu firma X smluvně zaručuje určité standardní prostředí ve všech oblastech života. Tento standard je všude po světě téměř stejný (kromě určitých specifických faktorů v jednotlivých zemích). K tomuto standardu patří také anglická komunikace mezi zaměstnanci firmy X a interní pracovní směrnice psané hlavně v anglickém jazyce. Očekávám, že expatrioti se nebudou adaptovat na české prostředí, ale pouze na umělé prostředí své „mateřské“ firmy X.

Domnívám se také, že bude existovat rozdíl mezi adaptací, případně maladaptací⁶⁷ respondentů žijících v centru nebo na periferii, tj. v Praze a v moravských městech, což jejich užšího kontaktu s pouze česky mluvícími obyvateli ČR. Periferie sice klade na expatrioty větší nároky, ale více je sepeře s českým prostředím. Na výrobních závodech je stále málo zaměstnanců, kteří jsou schopni komunikovat v cizím jazyce. V centru, tedy na ředitelství firmy X, je standardním jazykem jednání ve firmě angličtina, drtivá většina českých i slovenských zaměstnanců je schopna komunikovat anglicky, někteří z nich ovládají ještě další jazyky. Předpoklady k adaptaci expatriotů na ředitelství firmy X se tedy budou zřejmě výrazně lišit od expatriotů na periferii. Vzhledem k tomu, že informátoři na periferii jsou denně v přímém kontaktu hlavně s českými pracovníky, bude jejich adaptace probíhat rychleji než u informátorů žijících a pracujících v centru.

Adaptace expatriotů žijících na periferii a v centru se bude také zřejmě lišit v závislosti na jejich aktivní znalosti českého jazyka. Znalost českého jazyka usnadňuje orientaci v cizím prostředí a jejich další pobyt. Bez znalosti místního jazyka zůstává

⁶⁷ Opak adaptace. BROUČEK STANISLAV, CVEKL JIŘÍ, HUBINGER VÁCLAV, GRULICH TOMÁŠ, KOŘALKA JIŘÍ, UHEREK ZDENĚK, VASILJEV IVO: „Základní pojmy etnické teorie“, Český lid 4 (1991): 239.

cizincům mnoho důležitých informací skryto.⁶⁸ Firma X sice nabízí roční bezplatné individuální kurzy češtiny všem expatům, ale na základě mého vlastního pozorování na ředitelství firmy X zdaleka ne všichni berou otázku jazyka zodpovědně a často zůstane po několika úvodních lekcích našeho obtížného jazyka pouze u počátečních plánů.

Lidé, kteří hovoří jiným jazykem si lépe uvědomují, jak funguje jejich vlastní jazyk, ale také mnohem lépe ocení a pochopí jiné kultury.⁶⁹ Informátoři žijící a pracující na periferii se navíc učí českému jazyku od svých spolupracovníků, tedy takřkajíc „za pochodu“, což je více přibližuje k ostatním českým i slovenským zaměstnancům a umožňuje jim to získat větší důvěru než těm informátorům, kteří plyně česky nemluví a ani se o to příliš nesnaží.

Posledním činitelem jejich adaptace nebo maladaptace je dle mého názoru také to, že jejich pobyt v České republice je pouze dočasný, a proto se ani příliš nesnaží o adaptaci na české prostředí. Také z tohoto důvodu jim zřejmě nestojí za to, aby se příliš zajímali o realie země, do které se stěhují. Pro ně se jedná především o dočasný pracovní pobyt, který zařizuje firma X. Jsou ochotni pobývat kdekoli na světě, kde je pro ně volné vhodné pracovní místo v rámci firmy X, která jim vždy zaručuje standardní podmínky jak v zaměstnání, tak i v zajištění standardního chodu jejich rodiny.

Na druhé straně nulová výchozí znalost českého prostředí a realii nemusí být minusem při jazykové adaptaci na toto prostředí – uvádím příklady informátorů E, G a J, všichni žijící a pracující na periferii, se kterými jsem vedla rozhovory v českém jazyce. Jejich výchozí znalosti o České republice byly téměř nulové – s výjimkou informátora G. Jejich znalost češtiny je však na takovém stupni, že byli schopni plynule odpovídat na mé otázky, a také vyprávět příhody ze svého života v České republice.⁷⁰ Expatrioti žijící v centru nemají dle mého zúčastněného pozorování ani chuť ani prostor adaptovat se na české prostředí. U expatriotů žijících na periferii je situace opačná z důvodů uvedených výše.

⁶⁸ SALZMANN ZDENĚK: *Jazyk, kultura a společnost, Úvod do lingvistické antropologie*, suplement Českého lidu 83/1996, 1. vyd., Ústav pro etnografii a folkloristiku AV ČR, Praha, 1997, s. 14.

⁶⁹ Tamtéž, s. 77.

⁷⁰ Viz příloha s rozhovory.

2. ADAPTACE ZAMĚSTNANCŮ FIRMY X NA ČESKÉ PROSTŘEDÍ A FAKTORY OVLIVŇUJÍCÍ TUTO ADAPTACI – ZPRACOVÁNÍ VÝZKUMU

2.1 MOTIVACE PŘÍCHODU DO ČR

Mobilita je součástí nejen životního stylu expatriotů, ale také jejich pracovní smlouvy. Jedná se o aspekt života, se kterým počítají jak tito zaměstnanci, tak i jejich rodiny.⁷¹ Většina z nich se již stěhovala několikrát, je zvyklá na „kočovný život“, a proto pro ně stěhování do České republiky nepředstavuje velký problém. Firma X zajistí vše potřebné, ať se již jedná o stěhování, výběr bytu nebo domu, školu pro děti. Informátor I to shrnuje takto: „...to my feeling, this is one of the advantage of ..or let's say to be an expat only because the company ..cares about you, in terms of housing, school, medical care and things like this..it's very well fixed, it's arranged, and it will be executed like this, so this is not really a problem.

[„...mám pocit, že to je jedna z výhod .. být expat, už jenom proto, že se firma .. o tebe stará, pokud jde o bydlení, školu, zdravotní péči a tyhle věci..je to velmi dobře nastavené, je to zařízené, a takhle to bude, takže to není nějaký velký problém.“]

Jak vyplývá z rozhovorů⁷², informátoři si zemi pobytu nemohli vybrat, přišli tedy do přidělené země. Záleží na tom, jaké pracovní místo je v rámci nadnárodní firmy zrovna volné. Jen ve výjimečných případech si tedy mohou tito zaměstnanci vybrat zemi příštího pobytu. Jsou ochotni se pohybovat kdekoliv ve světě v rámci „své“ firmy X, která je schopna jim vytvořit standardní podmínky jak v pracovní oblasti, tak i v oblasti soukromého života. Někteří z nich mají ještě další důvody, např.nové zkušenosti (v případě, že se jedná o jejich první pracovní pobyt v zahraničí), nové zážitky či touha po změně.

Skutečnost, že jim je země příštího pobytu přidělována, je však vyvažována pečovatelskou rolí firmy X, a také tím, že sociální status expatů je stejný, ne-li vyšší, než by měli ve své rodné zemi nebo zemi předchozího pobytu.

Informátor B (Švýcar, v.s. 25-35 let) shrnuje za všechny informátory svoji motivaci k příchodu do ČR: „It is because of the work...Yes, interesting work..and also for cost of living.“ [Je to kvůli práci....Ano, zajímavé práci.. a taky kvůli životním nákladům.]

⁷¹ Zjištěno na základě dlouhodobého pracovního poměru ve firmě X v letech 1998 – 2007.

⁷² Viz rozhovory s informátory A (v.s. 55+, Švýcar), F (35-55 let, Švýcar), H (v.s. 55+, Švýcar) a J (v.s. 35-55 let, Francouz).

Tabulka č. 1 Deklarovaný motiv příchodu tzv. expatriotů do ČR

Informátor	Věková skupina	Národnost	Místo výkonu práce v ČR	Hlavní důvod/motivace příchodu do ČR	Další důvody/ poznámky
A	55+	Švýcarská	Praha	Práce; výzva – něco nového	Jasný cíl; nemohl si vybrat zemi pobytu
B	25 - 35	Švýcarská	Praha	Zajímavá práce	Nízké životní náklady
C	35 – 55	Polská	Praha	Dobrá pracovní nabídka	
D	25 – 35	Maďarská	Olomouc	Práce	
E	25 – 35	Britská	Holešov	Práce	Nová zkušenost
F	35 – 55	Švýcarská	Praha	Práce	Nemohl si vybrat zemi pobytu
G	35 – 55	Francouzská	Olomouc	Práce	Politický vývoj v ČR, nové zážitky
H	55+	Švýcarská	Praha	Práce, touha po změně	Nemohl si vybrat zemi pobytu
I	35 – 55	Německá	Praha	Práce	Nová zkušenost s prací v cizí zemi
J	35 – 55	Francouzská	1. pobyt Praha; 2. pobyt Olomouc	1. pobyt v ČR – typ práce;	2. pobyt v ČR – zkušenosti z předchozího pobytu, znalost češtiny

Ve věkové skupině 25 – 35 let jsou dalšími důvody příchodu do ČR také nízké životní náklady (informátor B, Švýcar) a nová zkušenost (informátor E, Brit). Informátor G (v. s. 35-55 let, Francouz) se zmínil, že kromě práce jej motivoval také tehdejší politický vývoj v České republice a vidina nových zážitků: „Práce, ale ..vidět něco jinýho. Protože jsem mohl pracovat klidně ve Francie nebo jinde, jo, ale.. to tady vidět, co to je tady a.... Jak to tam vypadá, a hlavně my jsme očekávali, že tam bude nějaký vývoj, což..což je. Dobře nebo špatně, ale nějaký vývoj tu je.“

Ve věkové skupině 35 – 55 let je netypickým příkladem informátor J (v.s. 35-55 let, Francouz), který v ČR pracovní pobývá již podruhé. Při prvním pobytu se zde naučil dle mého názoru velmi dobře česky. Motivací jeho prvního příchodu do ČR byl spíše „*typ práce*“, u druhého při jeho výběru rozhodlo to, že měl předchozí zkušenost práce v ČR a velmi dobrou znalost českého jazyka. Podruhé však práci v ČR přijal s tím, že bude na krátkou dobu, jelikož jak se zmínil, trpí tím, že manželku a děti vidí pouze o víkend v Praze (pracuje v Olomouci, kde není francouzská škola). Pro dalšího informátora (G, v.s. 35-55 let, Francouz) byl dalším motivem jeho příchodu vývoj v tehdejší ČR a nové zážitky. Dva ze Švýcarů – informátor B a zejména H si pochvalují

nízké životní náklady v ČR: „*Well, my close family relatives were very happy for me, and they are still happy because they come often for visit here to Prague, not only to see me but to see Prague, but the..other people for instance, I mean they were not that certainly sure that I made the right choice, because in the ..in the West, you know, the image we had from the East was quite ..monolithic, so we knew it was a different country with different culture, we had the tendency to put everything in one pot, and the style of life you had here before 1990 was seen maybe from the West relatively monotonous, and maybe some friend when I told them I went to Prague, maybe they thought, yes, well, poor guy, that's bad luck! (laugh) This mainly comes from people who are not maybe well informed about what is hapenning here, because I mean, quality of life here is not that far.. that from the Western country, and in the certain aspects even better.*“

[*“No, nejbližší příbuzní byli rádi, a pořád ještě jsou, protože často přijíždějí na návštěvu sem do Prahy, nejenom za mnou, ale taky chtějí vidět Prahu, ale ty..ostatní lidi například, no, ti si nebyli tak jistí, že jsem si vybral správně, protože na..na Západě, viš, ta představa ..Východu byla dost..monolitická, takže jsme věděli, že to je odlišná země s odlišnou kulturou, měli jsme tendenci házet všechny do jednoho pytle, a ten styl života, který jste měli před rokem 1990, byl z pohledu Západu viděný jako dost monotónní, a možná nějaký kamarádi, když jsem mu říkal, že jedu do Prahy, tak si asi mysleli, no, teda, chudák, ten má smůlu! (smích) To bylo ale hlavně u lidí, kteří nebyli asi tak informováni o tom, co se tu děje, protože, no, kvalita života tady není tak odlišná..od Západních zemí, a v určitých ohledech je dokonce vyšší.”]*

Informátor H (v.s. 55+, Švýcar) dále říká: „*...this was always my dream since young boy..to go abroad and this dream came true through expatriation, I worked in Africa in a country ..that is named Congo, Democratic Republic of Congo, and then in Asia, in Corea, South Corea, and Indonesia.*“

Q: „*Oh, so you..you have seen different countries, so you prefer to change to see other people..new..new countries..?*“

„*Yeah, because this is my nature, I like the changes.. and I like to discover new things, yes.*“

[*Ne, byl vždycky můj sen od dětství..jet do ciziny a ten sen se mi splnil tím, že jsem expatriot, pracoval jsem v Africe v zemi..která se jmenuje Kongo, Demokratická republika Kongo, a pak v Asii, v Koreji, Jižní Koreji a Indonésii.*“

Q: „*Oh, takže..jsi viděl různé země, takže spíš preferuješ změnu, vidět nové lidi..nové.. nové země..?*“

„*Jo, protože mám takovou povahu, mám rád změny.. a rád objevuji nové věci, ano.*“]

Není zde tedy patrný rozdíl mezi informátory dlouhodobě ani krátkodobě pobývajícími v ČR, ani mezi informátory pocházejícími z tzv. západní Evropy a tzv. východní Evropy, ani mezi názory v jednotlivých věkových skupinách.

Všichni informátoři bez rozdílu se však shodují v tom, že hlavní motivací jejich příchodu do ČR byla pracovní nabídka (viz tabulka č.1).

Je tedy patrné, že na otázku hlavní motivace jejich příchodu do ČR byla modelovou odpovědí pracovní nabídka, bez ohledu na věkovou skupinu. Další postoje jako např. možnost změny a s tím spojené nové zkušenosti či nízké životní náklady, jsou menšinové.

Tento indikátor tedy zřejmě nepřispívá k adaptaci na české prostředí, ale přispívá spíše k adaptaci na prostředí firmy X v nové zemi.

2.2 VÝCHOZÍ STEREOTYPY ČESKÉ REPUBLIKY A VÝCHOZÍ ZNALOSTI O ČR

Stereotypy, zakořeněný strach z „cizího“ nebo jiného, mohou do vzájemné komunikace vnést určitý aspekt nebo bariéru, která může být příčinou nedorozumění a zdrojem vzniku a upevňování hlavně negativních až nepřátelských stereotypů. Na základě této bariéry pak mohou vznikat další nedorozumění a konkrétní osobní zkušenosti se často upevňují nebo deformují prostřednictvím už existujících stereotypů a předsudků. Bude mě zajímat, jakým způsobem překonávají expatrioti jinakost a zda lze tuto jinakost spojovat s indikátorem kulturního šoku, případně výchozích stereotypů, které se nepodařilo překonat.⁷³ Snažila jsem se zde zjistit, jaké jsou u těchto expatriotů stereotypy České republiky, a dále, zda má jejich jakákoliv předchozí znalost o České republice z oblasti kultury, politiky nebo jiné oblasti vliv na utváření těchto stereotypů. Dále jsem zamýšlela zjistit, zda lze jejich stereotypy ČR zařadit do určité typologie podle věkových skupin nebo zemí původu.

⁷³ KREKOVIČOVÁ EVA: *Medzi autoobrazom a heteroobrazom* in: TONCTOVÁ MARTA A UHLÍKOVÁ LUCIE (eds.): *Etnické stereotypy z pohledu různých vědních oborů*, Etnologický ústav AV ČR Brno, Brno, 2001, s.31-32.

Tabulka č.2 Výchozí stereotyp České republiky

Informátor	Věková skupina	Národnost	Místo výkonu práce v ČR	Výchozí stereotyp ČR a znalosti o ČR
A	55+	Švýcarská	Praha	Výchozí stereotyp 0; Kultura – Čechy jako historická součást Habsburské říše
B	25 - 35	Švýcarská	Praha	Postkomunistická země; žádné znalosti o ČR; země s odlišnou mentalitou; Praha jako město ve středu Evropy
C	35 – 55	Polská	Praha	Výchozí stereotyp 0; informace o školství a školách v ČR (z české ambasády ve Varšavě); žádné znalosti o ČR
D	25 – 35	Maďarská	Olomouc	Země stejného (postkomunistického) bloku zemí; historie; dobré pivo, čokoláda; pěkné boty a kožené výrobky
E	25 – 35	Britská	Holešov	Praha jako hlavní město; oddělení ČR a SR; ČR jako země vzpamatovávající se z komunismu (postkomunistická země); žádné znalosti o ČR
F	35 – 55	Švýcarská	Praha	Přechod z komunistického systému na kapitalistickou společnost (postkomunistická země), ve srovnání s Polskem a Maďarskem zde vidí mnohem větší pokrok; dobrá infrastruktura, země s odlišnou kulturou
G	35 – 55	Francouzská	Olomouc	Výchozí stereotyp 0; politika (Václav Havel apod.); hlavně informace z oblasti kultury; dřívější komunistický režim
H	55+	Švýcarská	Praha	Výchozí stereotyp 0; Pražské jaro 1968 a rok 1989; vstup ČR do EU
I	35 – 55	Německá	Praha	Postkomunistická země; historie 14. a 15. století v evropském kontextu
J	35 – 55	Francouzská	1. pobyt Praha; 2. pobyt Olomouc	Výchozí stereotyp 0; žádné znalosti o ČR

Jak je vidět z následující tabulky, stereotyp České republiky je téměř u všech informátorů stejný: ČR je postkomunistická země ve východní Evropě, jež přešla na kapitalistický systém. Tento stereotyp se opakuje celkem u šesti informátorů (2 švýcarští informátoři, Maďar, Francouz, Brit a Němec), tedy více než poloviny celkového počtu. Informátoři E, F, H a I získali od svých příbuzných, kolegů a přátel podobné reakce. Informátor E (v.s. 25-35 let, Brit) o tom říká: „*Já si myslím, že skoro*

nikdo...nevěděl vůbec co to znamená, Česká republika, to..jako vůbec. Nějaký lidi, kteří jako..nevěděli vůbec co to znamená, že jo a nám řekli třeba, že to bude strašně, protože tam bude chybět všechno, jak...no..ale my přijedeme, abysme vám viděli a budeme dovézt s náma, co jako potřebujete, co vám chybí, budeme vézt nebo budem muset posílat..plenky, každý..každý týden nebo cokoliv a takový hlouposti, prosti oni neví, prostě...“

Informátor I . (v.s. 35-55 let, Němec) tuto situaci potvrzuje: *OK, they were afraid in that sense not knowing what is the situation in Czechia. The level of knowledge about Czechia was more less the same as mine, so..yeah, simply they did not know what is the status here, if this is like Russia or even worse or whatever. ...So I can tell you, we had ..no clue about ..about the East.“*

[*“No, měli obavy v tom smyslu, že nevěděli, jaká je v Česku situace. Jejich stupeň znalostí o Česku je asi tak stejný jako můj, takže ..jo, prostě nevěděli, jaký je tady stav věcí, jestli je to jako v Rusku nebo ještě horší nebo tak. No, řeknu ti, my jsem ..neměli ani ponětí .. o Východu.“*]

Typickým příkladem stereotypu ČR je informátor B (v.s. 25-35 let, Švýcar), který na otázku, zda byl již někdy předtím v České republice: „*No, it was a first visit. First time in the Eastern Europe.“*

Pouze jeden z informátorů (F, v.s. 35-55 let, Švýcar) získal negativní informace o rasové diskriminaci – informace o „romské“ zdi v Mostě.⁷⁴ ...*“maybe again, the only*

hesitation what we knew from the press was that the dark people have no right here.so..that was also some hesitation about the city, I forgot the name...the East.. ...but there was a town, where a mayor made a wall built around the Roman part of .. So this was quite an...Quite an issue in the Western press and ..so we said: OK, these are exceptions, hopefully, but a wall, I would still say, OK, it improved, I think every year it improves, I think due to the EU...the EU perceived to put the pressure on it. This was the only worry we had but..electricity and another stuff, no, this was just a joke.

[*„...možná, znovu, jediná věc, kvůli které jsme váhali bylo, že jsme věděli z tisku, že lidi tmavé pleti tu nemají žádné práva..takže..váhali jsme kvůli tomu městu..zapomněl jsem jeho jméno..někde na východě...bylo to nějaký malý město, kde nechal starosta postavit zeď kolem romské čtvrti.. Takže tohle byl docela...Docela velký problém v západním tisku a..tak jsme si řekli: no dobře, to je jenom výjimka, doufám, ale zeď, to bych teda pořád řekl, no, zlepšilo se to, myslím, že se to zlepšuje každým rokem, já myslím, že to je kvůli EU..EU si toho všimlo a tlačí na vás. To byla jedná věc, který jsme se obávali, ale..elektrina a jiný věci, ne, to byl jenom vtip..“*]

Přestože je položena v evropském regionu, je Česká republika v Evropě stále málo známá země a na základě odpovědí respondentů vidíme, že je v povědomí lidí v tzv. západní Evropě zavedena jako „země postkomunistického tábora“, nebo „východní země“, kde je nedostatek základních životních potřeb a kam jsou

⁷⁴ Jak jsem již uvedla, tento informátor má dvě osvojené indické děti romského původu, a z tohoto důvodu je pro něj toto téma velmi citlivé.

zaměstnanci umístění „za trest“ a je stále vnímána jako východní země bez infrastruktury. Informátoři ze zemí původního východního bloku (informátoři C – v.s. 35-55 let, Polka) a D (25-35 let, Maďar) se v tomto smyslu nevyjadřovali Výjimku tvoří informátor B, u kterého se objevuje stereotyp Prahy jako města ve středu Evropy, tedy stereotyp místa, které je snadno dostupné z ostatních zemí. Bez ohledu na to, že od sametové revoluce uplynulo již více než 18 let, výchozí stereotyp České republiky určován stereotypem postkomunistické země, dokonce i informátory ze sousedních zemí.

Informátor B (v.s. 25-35 let, Švýcar) *„No, I knew it was a post-communist country, that's it. ...It is a big mentality change. I did not know exactly where I was going but ...yes, I was happy to discover new things...No, it was a first visit. First time in the Eastern Europe.“*
[„No, věděl jsem, že je to postkomunistická země, to je všechno...Je to velká změna mentality. Nevěděl jsem přesně, kam jedu, ale... ano, byl jsem rád, že můžu objevovat nové věci. ...Ne, byla to první návštěva. Poprvé ve Východní Evropě.“]

Několik informátorů přitáhla do ČR zejména představa země, která je na počátku nové etapy svobodných dějin a volného trhu (informátoři F, G, H, I).

Ve věkové skupině 25-35 let vnímají stereotyp ČR zejména z geografického hlediska: „Praha jako hlavní město“, jako „město ve středu Evropy“ a „ČR jako země postkomunistického bloku“. Informátor z původního tzv. východního bloku vnímá ČR jako zemi stejného, tedy tzv.postkomunistického bloku, a také z historického a materiálního hlediska: *„dobré pivo, čokoláda; pěkné boty a kožené výrobky“*.

Lze tedy říci, že pro většinu expatriotů znamená tzv. východní Evropa oblast, která není špatným místem k životu. Tato oblast se však ve všech stránkách vzpamatovává z období nadvlády komunistických stran a přechází na kapitalistický systém, což s sebou jistě přináší pokrok v podobě zlepšující se infrastruktury a průmyslu, ale také boj s některými přetrvávajícími problémy, jako např. nedostatečnost v zásobování a službách. ČR je také informátory z tzv. západní Evropy vnímána jako země s odlišnou mentalitou a kulturou, někteří ji také vnímají v evropském kontextu jako zemi s pohnutou historií.

Co se týče předchozích znalostí o České republice, žádné nebo minimální znalosti o ČR mělo celkem pět informátorů (2 Švýcaři, Polka, Brit, Francouz) – všichni ve věkové kategorii 25 – 35 let a 35 – 55 let, bez ohledu na národnost. Výchozí znalosti české kultury jsou obecně u všech informátorů velmi slabé. Dva informátoři (A a E) znají Dvořáka, čtyři informátoři pak Franze Kafku (A,B,G,I), informátorka C zná Karla Gotta. České filmy různého druhu pak znají tři z informátorů (A,C,H). Oba dva

informátoři z věkové skupiny 55+ mají alespoň základní znalosti o historii ČR a znají nejznámější české skladatele (Dvořáka, Smetanu).

Ve věkové skupině 35-55 let neměla jedna informátorka z tzv. východního bloku žádné znalosti o ČR (!), přestože se narodila a vyrostla v Polsku, žila totiž převážnou část svého života v Západní Evropě. Ostatní informátoři této skupiny se vcelku v ničem neshodují; každý má jiný výchozí stereotyp.

Oba dva informátoři z věkové skupiny 55+ mají alespoň základní znalosti o historii ČR, znají české filmy (i animované), informátor A uvedl značku Škoda, informátor H zase hokej a fotbal a zmínil vstup ČR do Evropské unie. U obou těchto informátorů se s věkem zvyšuje i jejich znalost české historie a kultury.

Lze konstatovat, že informátoři znají nejvíce českou kulturu a českou hudbu (ať již klasickou nebo populární), která u výchozích znalostí ČR vystupuje na povrch. Z dalších znalostí lze jmenovat oblast politiky a sportu. U tří informátorů jsou jejich výchozí znalosti o České republice spojovány s historií.

Z hlediska krátkodobého a dlouhodobého pobytu, ani na základě hlediska délky pobytu v ČR, předchozí pracovní zkušenosti či v porovnání informátorů z původního „východního bloku“ a zemí tzv. západní Evropy (i přes nesporně odlišnou mentalitu) nelze na základě tohoto výzkumu omezeného vzorku informátorů vypožorovat žádné velké rozdíly ve výchozích znalostech o České republice.

Z toho usuzuji, že pro většinu z nich není zřejmě přesun do jiné země takovou událostí, aby se snažili získat nějaké bližší informace, spíše spoléhají na to, že po příjezdu se jich ujme firma X, a nechávají se spíše překvapit tím, co přijde. Potvrzuje to také mou hypotézu, že si informátoři stále uvědomují, že jsou v ČR pouze dočasně, a proto jim zřejmě nestojí za to, aby se zajímali o realie země, do které se stěhují.

2.3 PŘÍPRAVA NA ŽIVOT V ČESKÉ REPUBLICĚ

Zde budu sledovat, zda se informátoři snažili nějakým způsobem připravit na život v České republice, zejména co se týče jazykové stránky a informací o každodenním životě, nebo jestli se zcela spolehli na „náruč firmy X.“ Tato otázka je pro výzkum adaptace velmi důležitá, protože může indikovat hlavně motivaci se kvalitně připravit na život v ČR, co se týče shánění informací o ČR, a zvláště po jazykové stránce. Dále mne zajímá, jestli je průběh příprav na pobyt v ČR stejný u

osob, které již v zahraničí pracovaly, a u těch, kteří jsou v České republice na svém prvním pracovním pobytu.

Co se týče jazykové vybavenosti informátorů před příjezdem do ČR, pouze tři z deseti respondentů se začali učit češtinu před vlastním příchodem. Informátor E (v.s. 25-35, Brit) o tom říká: ...*“my jsme řekli, že ve Fryštáku ..městu..nejsou takoví, kteří rozumí anglicky, to znamená, my musíme ..mluvit s nimi česky...*

Q: *„Rychle se naučit.“*

„A rychle, ano, ano..a my jsme..my jsme..obou měli nějaký strach ..jako strach, že ..to bude trvat dlouho, my budeme jako se cítit..docela sami. To my jsme nechtěli, my jsme chtěli co nejdřív jako..“

Q: *„Se naučit jako.. Kamarády, a tak.“*

„Jasně. No.“

Informátor G (v.s.35-55 let, Francouz), rovněž s manželkou, si zakoupili konverzační příručku, a konečně informátor I (v.s. 35-55 let, Němec) také – tzn. všichni jsou muži z tzv. západní Evropy, žádný z těchto informátorů nepochází ze zemí tzv. východního bloku. V případě informátorů E a I se jednalo o jejich první pracovní pobyt v cizině. Informátor G již předtím pracoval krátce v Belgii a Španělsku. Všichni tito informátoři byli z věkové skupiny 25-35 let nebo 35-55 let.

Je tedy možné konstatovat, že tito informátoři se snažili lépe jazykově připravit než většina těch ostatních, kteří předchozí znalosti českého jazyka nevěnovali pozornost. Ostatní informátoři již totiž předtím v cizině pracovali, a zřejmě proto nepovažovali znalost místního jazyka za tak důležitou, protože již prošli ve své pracovní kariéře řadu zemí po celém světě, a nepřikládali zřejmě znalosti českého jazyka takovou váhu. Proto se zřejmě začali podle svých slov česky učit až na místě.

Co se týče počátečních informací a přípravy na život v České republice, ve věkové skupině 25 – 35 let měl pouze informátor B (Švýcar) všeobecné informace od firmy X, informátor E (Brit) žádné informace neměl a informátor D (Maďar) znal Haškova Švejka a na základě této knihy si podle svých slov utvořil představu o české mentalitě. Žádné informace o ČR neměli tři informátoři: A (v.s. 55+, Švýcar), G (v.s. 35-55 let, Francouz) a J (v.s. 35-55 let, Francouz), naopak informátorka C (v.s. 35-55 let, Polka) se byla zeptat na české ambasádě ve Varšavě na školy v Praze na vzdělávací systém v ČR, jelikož má dvě dospívající dcery., tzn. získala hlavně znalosti o ČR z praktických důvodů.

Informátoři E a I (v.s. 35-55, Němec) se pro informace rozjeli do České republiky, což je krok, ke kterému firma X přistupuje, když potřebuje expata

přesvědčit, aby místo přijal. Tento postup je obvyklý u expatriotů, kteří mají děti školou povinné.

U svobodných expatriotů nebo u zaměstnanců, kteří mají děti již dospělé, je obvyklé, že přijíždějí do Prahy pouze na pohovor o nabízeném zaměstnání, případně se tento pohovor odehraje v ústředí firmy X ve Švýcarsku, a další detaily ohledně pobytu se vyřizují e-mailem, případně se řeší až po příjezdu do ČR.⁷⁵

Informátor I o tom říká: „I had the possibility to have a ..short, close but short look to the ..the country and to Prague, about two months before, so this let's say give, of course, only a general impression but ..but more less the general impression what is the situation here and the contact to..some expats here and some information you always get in the company and ..then basically I was not afraid to come here...Because ..we have three kids, we have.. the oldest one at that time started with the school, so some constraints from that side, and the planning, this was the first planning, my planning to come to Czechia on my own..OK, then a lot of discussions with JP here (former boss), B. (former General Manager), and the center and (smiling), finally it was really astonishing who cares about my family in the centre and all these things, then I said, OK, let's see what is the situation there, we came here, which was a good idea, to see what are let's say the facts. How is the environment, what is the school here and it was more less the opening day of the new German School, very well kept and built premises and all the things, and it was fine so this was the first ..first step was done to the direction to overcome..to get some knowledge.“

[“Ano, protože, teda, měl jsem možnost se ..krátce, ale měl jsem možnost se krátce sem podívat ..do ČR a do Prahy, asi dva měsíce předtím, takže jsem tak získal, samozřejmě, jenom takový všeobecný dojem, ale ..ale více méně všeobecný dojem, jaká je tu situace a kontakt na ..nějaké expaty tady a nějaké informace, které vždycky ve firmě dostaneš..a pak jsem se v podstatě nebál sem jet...Protože ..máme tři děti, máme ..ten nejstarší tehdy začal chodit do školy, takže nějaké problémy z téhle stránky, a pak plánování, to byl ten první plán, můj plán přijet do Česka sám ..OK, pak jsme měli spoustu debat s JP (jeho dřívější nadřízený v ČR), B. (dřívější generální ředitel), a s centrem a (usmívá se), nakonec jsem žasnul, kdo všechno se v centru zajímá o mou rodinu a všechny tyhle záležitosti, pak jsem si řekl: no, pojďme se podívat, jaká je tam situace, tak jsme sem přijeli, což byl dobrý nápad, abychom se podívali, jaká jsou teda fakta. Jak vypadá to prostředí, jaká je tady škola, a to bylo zrovna více méně zahájení provozu nové německé školy, s velmi dobře udržovanými a postavenými prostorami a všemi těmi věcmi, a bylo to fajn, takže to byl první ..první krok byl udělaný, abychom to překonali ..abychom získali nějaké znalosti.“]

Dá se říci, že informátoři spoléhají na to, jaké informace a dokumenty o ČR jim poskytne firma X. Nikdo z nich se v předchozí zemi pobytu nesnažil získat nějaké informace v brožurách o ČR nebo jiným způsobem, např. surfování na internetu.

Indikátor přípravy na pobyt v ČR tedy zřejmě nemá na vlastní průběh adaptace vliv, s výjimkou jazykové přípravy, která do určité míry a v závislosti na umístění respondentů (zde periferie) může přispívat k lepší adaptaci na české prostředí.

2.4 ZAŘIZOVÁNÍ POBYTU V ČESKÉ REPUBLICĚ

Lze říci, že většinou před rozhodnutím expata o přijetí nabídky v České republice většinou přijede tento expatriot s manželkou do Prahy a sejde se

⁷⁵ Informace na základě mého vlastního dlouhodobého zúčastněného pozorování v letech 1998 - 2007.

s Personálním a Finančním ředitelem, někdy i generálním ředitelem firmy X. Mezitím manželka navštíví školu, do které by měly chodit jejich děti. Poté společně odjedou se zástupcem realitní kanceláře na prohlídky domů nebo bytů, jejichž nabídky předem vybrala podle jejich požadavků asistentka Finančního ředitele. Teprve na základě těchto informací se expatriot definitivně rozhoduje o přijetí nabídky práce v České republice. V některých případech se řeší výběr ubytování až po vlastním příjezdu expatriota.⁷⁶

Zaměřila jsem se zejména na materiální kulturu - získání ubytování v České republice. Postavení expatriota a jeho výhody velmi dobře shrnuje informátor I takto:

„...to my feeling, this is one of the advantage of ..or let's say to be an expat only because the company ..cares about you, in terms of housing, school, medical care and things like this..it's very well fixed, it's arranged, and it will be executed like this, so this is not really a problem.

[„...ale mám pocit, že to je jedna z výhod .. být expat, už jenom proto, že se firma .. o tebe stará, pokud jde o bydlení, školu, zdravotní péči a tyhle věci..je to velmi dobře nastavené, je to zařízené, a takhle to bude, takže to není nějaký velký problém.“]

Jak již bylo řečeno, v naprosté většině případů je tedy firma X připravena postarat se o bydlení pro nově příchozí expatrioty. Občas se stává, že nově příchozí manažer přebírá byt po svém předchůdci, odcházejícím do jiné země v rámci firmy X.⁷⁷ Pokud novému manažeru z nějakého důvodu tento byt nevyhovuje, hledá pro něj firma X byt jiný.

Tím, že se informátoři dostávají k již předem filtrovaným informacím a nabídkám z realitní oblasti, nemají příliš ponětí o tom, jaká je skutečná nabídka realitního trhu. Nemají také mnoho znalostí o tom, v jakých bytech nebo domech žijí čeští zaměstnanci, tedy jaký je bytový standard v České republice (s výjimkou informátorů, kteří mají české přátele a navzájem se navštěvují). Firma X nabídne těmto zahraničním manažerům takový standard, na jaký jsou zvyklí z rodné země nebo země jejich předchozího pobytu, a jaký je garantován smlouvou s firmou X. Tím se také velmi vzdalují standardnímu českému zaměstnanci firmy X. Firma X expatriotům zařizuje a platí veškerý servis co se týče bydlení (hledání bytu či domu, stěhování, nájem a služby), dále školné pro děti, zdravotní a sociální pojištění. Na oplátku musí expatrioti akceptovat pracovní nabídky firmy X kdekoli na světě vhodné vzhledem k jejich dosavadní praxi a kvalifikaci.⁷⁸ Indikátor bydlení tedy zřejmě neotevívá možnosti poznat běžný život v ČR a nepřibližuje expatrioty českému obyvatelstvu.

⁷⁶ Tyto informace jsou sdělovány na základě vlastního dlouhodobého působení ve firmě X. Tento postup je popsán v interní firemní směrnici, která není přístupná českým zaměstnancům firmy X.

⁷⁷ Případ informátora H.

⁷⁸ Uvedeno na základě vlastního zúčastněného pozorování ve firmě X v letech 1998 – 2007.

2.5 PŘÍCHOD DO ČESKÉ REPUBLIKY

Přestože všichni respondenti pocházejí z Evropy, příchod do České republiky je pro ně v jejich mysli bezesporu spojován s určitým kulturním šokem. Ten může být jistě alespoň v počátcích pobytu velmi limitujícím faktorem adaptace a může vést k mnoha nedorozuměním.⁷⁹

Vlastní příchod expatriotů začíná příletem na pražské letiště, kde je očekává buď firemní řidič nebo objednané taxi. V některých případech přijíždějí expatrioti s celou rodinou, někdy přijíždějí sami napřed a rodina za nimi odjíždí v momentě, kdy jim byl již přivezen nábytek a veškeré vybavení. Firma X totiž zajišťuje a hradí expatriotům nejen stěhování nábytku a veškerého vybavení, ale také jeho zabalení a opětovné vybalení v místě nového zaměstnání. Po dobu, než je vše připraveno, bydlí expatriot někdy i s celou rodinou v hotelu, který platí firma X. Firma X zajišťuje také jeho stravování a veškeré zdravotní a jiné nutné výlohy, např. spojené se získáním pracovního povolení. Firma X vychází expatriotům, kteří mají děti školou povinné, vstříc v načasování stěhování a přesunu do další země tím, že toto probíhá většinou mimo školní rok, tedy v letních měsících červenci a srpnu; ostatní se mohou stěhovat kdykoliv v průběhu roku. Firma X tak zajišťuje těmto pracovníkům kompletní servis, ovšem vyžaduje od nich bezvýhradnou loajalitu.⁸⁰

Někteří informátoři prošli kulturním šokem při příjezdu do ČR.

Ve věkové skupině 25-35 let prodělal informátor B šok jazykový kulturní šok a vystihl podle mého názoru velmi dobře pocity většiny cizinců, kteří se ocitnou v České republice bez předchozí jazykové přípravy: „*Yes, I remember very well. (laugh) ... I saw Mr.*

S....(employee of the company X) and he started talking (in Czech) and I said: my Good (laugh). Yes, and ...saw the city and found it very niceyes, it was the first impression, you cannot read anything, because it is in a totally different language and you do not understand anything.“

⁷⁹ UHEREK ZDENĚK, VALÁŠKOVÁ NINA, KUŽEL STANISLAV, DYMEŠ PAVEL: *Češi z Kazachstánu a jejich přesídlení do České republiky*, 1.vyd., Etnologický ústav AV ČR, Praha, 2003, s.155. *Kulturním šokem rozumíme ztrátu kontextuality, která ohrožuje identitu jedince. Jedinec rozeznává významy jednotlivých kulturních prvků, ale neví, v jakém kontextu působí. Zná jen rozdílné a obecné rysy tohoto kontextu a totéž se děje lidem, kteří s cizincem jednají. Aplikují na něho všechny obecné znalosti a stereotypy, které mají o jeho zemi původu a o cizincích obecně. Není pro ně individualitou, ale průmětem jejich vlastních stereotypů.* JANDOUREK JAN: *Sociologický slovník*, 1.vyd., Portál, Praha, 2001, s.251. *Otřesení dosavadních kulturních jistot vznikající při bezprostředním kontaktu jedince nebo společenství s cizí kulturou. Reakcí na kulturní šok může být obranný postoj a odmítnutí, někdy s následkem pevnějšího přimknutí k vlastní kultuře, nebo naopak změna vztahu k ní.*

⁸⁰ Informace na základě vlastního dlouhodobého zúčastněného pozorování ve firmě X v letech 1998-2007.

[Ano, vzpomínám si velmi dobře (smích) ... viděl jsem pana. S.....(zaměstnanec firmy X) a on začal mluvit (česky) a já jsem si říkal: pane Bože (smích). Jasně, viděl jsem ...město a zdálo se mi moc pěkné....ano, to byl první dojem, nemůžeš nic číst, protože to je v úplně jiném jazyce a nerozumíš vůbec ničemu.“]

U informátora E šlo o šok z prostředí na moravském venkově, o svém prvním dojmu říká: *„Ano, první dojem byl, že ta jídlo je strašně solené...Takový sůl všude a musíme hodně pít, ale že pivo je výborné a víno taky není tak špatný...A..co ještě? Naše jako..největší zku..nebo největší paměť na najsilnější ..paměť asi bylo v Kroměříži ten hotel...Bouček.To je..(smích)...To není nejlepší ve světě, musím říct. Ale to je prostě..no, my jsme byli tam se..s děti i s nejmenší jako..ona měla tak rok a pět měsíců, to bylo docela zajímavý, ..ale tak..nebylo asi možnost..jsme chlapi, myslím..“*

Naproti tomu informátoři věkové skupiny 35 – 55 let neměli vcelku problém s českým jazykem, ale informátorka C měla šok z byrokracie na letišti, informátor F šok z uzavřenosti českých lidí, ale na druhé straně pozitivní dojem z čistoty Prahy i dalších měst v porovnání se svým předchozím pracovním působením v Maďarsku. Informátor G si stěžoval na nepřijemné chování zaměstnanců ve službách (obchody, restaurace):

„..vzpomínám, a to budu celý život vzpomínat, my jsme byli ..my jsme žili s manželkou..eště na ten..Hotel Panorama a to bylo na večeri, my jsme přijeli a byl nějaký bufet a ty lidi první byli nepřijemný. Ne nepřijemný, ale ..ne.. Nezájem..a první věc, který jsem našel, to bylo nějaký bufet..to bylo nějaký jídlo a to byl kangaroo. Jo, klokan! A..to jsem řekl, tak klokan v Česká republika, jsem očekával něco jinýho. Ale potom..ten první dojem,to bylo ohledně lidí. Nepřijemný, jako..lidi, já neřeknu, že byli nepřijemný, byli nezájem...V obchodě, v restauraci..“

Informátor I měl pozitivní dojem z České republiky v porovnání se svým očekáváním a neznalostí poměrů v ČR. Konečně informátor J měl jako jediný z této skupiny jazykový kulturní šok, ovšem je třeba poznamenat, že z celé věkové skupiny 35 – 55 let přijel do ČR nejdříve (poprvé v roce 1993). Prošel také šokem vázaným na stravovací návyky. Stěžoval si v této době také na nedostatek potravin, na které byl zvyklý, protože v ČR byly tehdejší nákupní možnosti velmi omezené, na rozdíl od současné doby:⁸¹

Q: „Hmm, co si vybavíš jako první dojem z ČR, když jsi sem teda přijel v tom roce 93 jsi říkal s tím B., to byl vlastně tvůj první dojem? Nebo jak se ti zdál třeba nějaký rozdíl proti tomu, co jsi viděl minule?“
 „No tak tentokrát to bylo jako dost rozdílný!“

Q: „Oproti minulému pobytu?“

„Jo, když jsem přišel v roce 1993 proti tomu, co jsem jako viděl ve Francie a na sever, na Západ, jo, West – je na západ, jo?“

Q: „Na západ.“

„No to je úplně..to bylo jako docela dost..dost rozdílný, no. Takže tady ..tady nebyl nic, jo, jako nebyl moc, jo..jako jsi měl peníze, jsi nemohl jako nic moc jako ..si koupit.“

Q: „Nebyl to takovej šok trošku?“

„No tak to víš, že jo. Jako to my..to jsem měl kulturní šok v tom, že jsem nemohl jako vůbec nic říct, nemohl jsem mluvit, nemohl jsi vysvětlovat věci, takže..takže ..to bylo trochu jako..těžký, ne?“ „A..a.. na druhý straně nebyly ty..jako ty nákupní centra a tak dále, takže jsem nemohl jako dostat nic moc, jo, takže to nebylo jednoduchý.“

Ve věkové skupině nad 55 let informátor A (poprvé v ČR v roce 1992) potvrzuje slova

⁸¹ Jedná se o informátora, v jehož případě proběhl návratný pobyt, takže může velmi dobře porovnávat tehdejší úroveň společnosti a její současný stav.

o omezené nabídce potravin a dále je v šoku z výrobních závodů firmy X:

„The visit I made in 1992 was really a ...shock because I never realized what was happening in these countries before. Of course, we were following during the years of occupation (1968) because I have had a few friends from Czechia who came as immigrants to Switzerland and we were following ...the evolution in these countries by political evolution. But, being capable of coming in 1992, where I remember..., I learned that company X had 99% of market share in the market, and we were to the market, what was on the shelves, which was almost nothing, was a shock for me. It was a disaster! Visiting factories in such a terrible technical status was very ...a big surprise. I was more not understanding why we could let this situation go that far rather than trying to rationalize. So, first, ...it was shock on the people, on the situation, Today, Czechia has changed a lot, everything is more modern, everything is functioning, and it is completely different environment.“

[“Návštěva v roce 1992 byla opravdu šok, protože jsem si předtím nikdy nevšiml, co se v těchto zemích děje. Samozřejmě, že jsme to sledovali v období okupace (1968), protože jsem měl několik přátel z Čech, kteří přišli do Švýcarska jako imigranti a sledovali jsme ... politický vývoj v těchto zemích. Ale když jsem měl možnost přijet v roce 1992, pamatuji si ..., dozvěděl jsem se, že firma X měla 99% podílu na trhu v zemi, a když jsme šli do obchodu, to, co bylo na pultech, což nebylo skoro nic, tak to byl pro mne šok! To byla katastrofa! Návštěvy na závodech, které byly v hrozném stavu byly ... velkým překvapením.. Já jsem však spíš nepochopil, jak jsem mohli nechat takovou situaci zajít tak daleko, a nepokusit se to nějak zracionalizovat. Takže první dojem byl šok z lidí, z této situace. Dnes se Čechy hodně změnily, všechno je modernější, všechno funguje, a je to úplně jiné prostředí.“]

Z hlediska původu informátorů a jejich rozdělení na respondenty z tzv. východního a západního bloku, ani z hlediska věku respondentů nelze příliš porovnávat, protože každý z informátorů prošel trochu odlišným typem kulturního šoku, nejčastěji pak spojovaným s českým jazykem nebo šokem vázaným na české chování.

Lze tedy říci, že naprostá většina informátorů (celkem osm) si vybavuje jako první dojmy z České republiky negativní zážitky (zejména kulturní šok z prvního setkání s českým jazykem – celkem tři informátoři a xenofobii – dva informátoři), dále šok z české stravy, byrokracie, uzavřenosti českých lidí, z nepříjemných zaměstnanců v obchodech a restauracích, špatným stavem hotelů a výrobních závodů na Moravě. Naproti tomu tři informátoři měli pozitivní první dojem – z čistých ulic a dva informátoři měli pozitivní dojem ve srovnání se svým očekáváním a předchozí neznalostí místních poměrů. Domnívám se, že tento aspekt adaptace má vliv pouze na začátku pobytu expatů, protože s přibývajícím dobou pobytu, zkušenostmi a znalostmi jak českého jazyka, tak i místní mentality, jeho působení slábne.

2.6 UVÍTACÍ RITUÁL VE FIRMĚ X

Důležitým faktorem při nástupu informátorů do pracovního procesu a jejich začlenění do pobočky firmy X v České republice je uvítací rituál. Tento rituál má situační povahu, tzn., provozuje se při určité zvláštní příležitosti nebo okolnosti. Je

kolektivní záležitostí; jedná se o inscenovanou událost, která se pokaždé řídí standardními předpisy. Tento rituál může být často spojen i ze změnou role jednotlivce, který je tímto rituálem přijímán.⁸² Rituál může expatriotům ve vlastní adaptaci pomoci tak, že jim umožní hladký přechod z jednoho pracoviště na další v jiné zemi.

Většinou druhý den (nebo první pracovní den) po svém příjezdu se expatriot vydá na ředitelství firmy X, případně do výrobního závodu na periferii. Zde jsem se zabývala prvními dojmy informátorů z firmy X, resp. jejich vnímáním uvítacího rituálu ve firmě X z prvního dne jejich pracovního pobytu. Jako indikátor jejich adaptace jsou velmi důležité, protože ukazují, do jaké míry žijí informátoři v umělém prostředí firmy X, které je stejné nebo podobné ve všech zemích, kde pracovali. Vlastní uvedení nového zaměstnance probíhá většinou tak, že vedoucí příslušného oddělení s tímto zaměstnancem obejde přítomné pracovníky v oddělení (pokud se jedná o vyššího manažera nebo ředitele výrobního závodu, pak i členy řídicího výboru ve firmě a generálního ředitele) a představí mu je. Zároveň ho informuje o tom, co mají tito zaměstnanci na starosti. Po představení ostatních zaměstnanců krátce diskutuje s vedoucím oddělení. Poté mu asistentka příslušného oddělení ukáže jeho/její pracovní místo, předá služební mobil a počítač, většinou má již první den připravené i služební auto. Na počátku svého pobytu bydlí většinou nový zaměstnanec expatriot zhruba 14 dní až měsíc v hotelu a jakmile mu stěhovací firma přepraví jeho nábytek, stěhuje se do předem vybraného bytu nebo domu. V některých případech si expatriot vybírá bydlení až na místě, většinou tehdy, jestliže nemá malé děti nebo je bez závazků.⁸³

Informátor H (v.s.55+, Švýcar) říká, že ve firmě X jsou pobočky i postupy podobné, takže žádný velký šok to pro něj nebyl a vyjadřuje tak pocity převážné části informátorů:

„Well, I had..of course,...the advantage of working for the company is that wherever you go, in many markets the organisation is more less the same, the process is always the same. But my..my impression, of course, in many countries the all processes are influenced by the local nature, or by local history and what was..what surprised me that here in the CR, of course, the..the..the.. I had the feeling that you have many..when they do something, they follow the process, follow an accurate scheme...and if you want to..to..work, to collaborate with them, you better follow this scheme, because if you try to take these people out of their usual scheme, either they will not be willing or able to follow, so you better have follow this scheme to reach what you want to reach, this is a little bit my feeling..

[„No, měl jsem ..samozřejmě,...výhodou práce pro tuhle firmu je, že kamkoliv jdeš, tak na hodně trzích (myšleno zemích) je organizace víceméně stejná, ten proces je skoro stejný. Ale můj..můj dojem, samozřejmě, že v mnoha zemích jsou všechny postupy ovlivněné místním charakterem, nebo místní historií a co mě..co mě překvapilo, že tady v ČR, samozřejmě, to..to..to měl jsem pocit, že máte

⁸² MURPHY ROBERT F.: *Úvod do kulturní a sociální antropologie*, z angličtiny přeložila Hana Červinková, 1. vyd., SLON, Praha, 2001, (3.vyd., přel. z *Cultural and Social Anthropology. An Ouverture*, Prentice Hall, N.J., 1989), s.186-187.

⁸³ Informace jsou sdělovány na základě vlastního pracovního působení ve firmě X v letech 1998-2007.

hodně...když něco dělají, sledují postup, následují přesné schéma...a pokud chceš ..chceš ..pracovat, spolupracovat s nimi, tak se radši říd' tímhle schématem, protože pokud zkusíš dostat ty lidi z jejich obvyklého schématu, tak buď' nebudou chtít nebo nebudou schopni tě sledovat , takže se radši držíš tohohle schématu, abys dosáhl toho, čeho chceš dosáhnout, to je tak trochu můj pocit..“

Čtyři informátoři měli z prvního dne ve firmě X negativní zážitky. Informátor B si stěžoval na méně přátelské prostředí oproti předchozímu pobytu, informátor E měl komunikační problém, protože přijel do výrobního závodu v Holešově, kde drtivá většina zaměstnanců nemluví žádným cizím jazykem. Informátor G měl šok z rozdílného typu práce, než na jaký byl zvyklý a informátor J měl šok z pracovní doby ve výrobním závodě v Praze, kde po 14:00 zůstal na pracovišti v podstatě sám.⁸⁴

Neutrální zážitek z prvního dne ve firmě X měli informátoři F a A. Pozitivní první dojem měl informátor B, v tom smyslu, že je pro něho vše připraveno a má lepší vybavení (mobilní telefon, laptop apod.) než při svém předchozím pracovním pobytu, pozitivní dojmy měli informátoři C, D, H a I . Zejména informátor I (v.s. 35-55 let, Němec) má z prvního dne v pracovním procesu vcelku pozitivní dojem a potvrzuje celkovou péči firmy X, jež se stará o to, aby byl přechod z jedné země do druhé plynulý a aby expatrioti neměli velký problém s adaptací v jiné pobočce firmy X:

„So, it was quite positive as well because I had the feeling that the company cares for me, cares for my belongings, for my family and all these things so..it was positive in that sense. OK, what is always the difficult thing is the first day the company, you know one or two or three persons, that's all, of course, you have to get familiar with all the things, this is basically ..and the negative, because you are not familiar with the environment but basically my first day in the company was positive.“

[„O prvním dni tady.. No, ten byl taky pozitivní, protože jsem měl pocit, že se firma o mě stará, stará se o můj majetek, rodinu a všechny tyhle věci, takže ..v tomhle smyslu to bylo pozitivní. No, co je vždycky těžký, tak to je první den ve firmě, znáš jednoho nebo dva nebo tři lidi, a to je všechno,samozřejmě, že se musíš seznámit se všema věcmi, to je tak asi všechno ..a to negativní, protože neznáš to prostředí, ale v podstatě můj první den ve firmě byl pozitivní.“]

Informátoři se většinou o svém prvním pracovním dni ve firmě X vyjadřují podobně: měl/a jsem připravené pracovní místo, bydlení, auto. V ostatních pobočkách je to podobné, jen podle jejich slov se někdy stane, že o novém pracovníku nevědí.

Nelze tedy říci, že by se při tomto zážitku nějak vydělovaly určité věkové skupiny, pouze lze konstatovat, že se liší první dojmy zaměstnanců na ředitelství (v centru) a na periférii. Zřejmě největší kulturní šok prožil informátor E na výrobním

závodě v Holešově: „Já jsem vůbec nevěděl, co mám dělat, vždyť já jsem neměl jako žádnou představu, přesně, jak..jak mám jako co povídat, co povinnosti, šéf byl tady (na ředitelství), já jsem byl tam, a jako nemám s nikým nic.. prostě, prvních pár týdnů byl..ztracený, já si myslím. já jsem ..ten..ty týdny ..já jsem měl takovej..soustředil na..na učení ...Češtiny, potom.. pomalu já jsem..a to taky pomohlo, že J (český zaměstnanec firmy X) kterej jako já jsem, já jsem s ním pracoval jako..hodně a

⁸⁴ Jedná se o zážitek z počátku 90. let na pražském výrobním závodě.

mluví výborně anglicky, to není problém s ním, a takže ..a já jsem taky zkusil skoro od prvního dne..já jsem zkusil mluvit česky, i špatnou češtinou, ale já jsem zkusil aspoň, a ještě to taky pomohlo.

Prakticky ve všech pobočkách firmy X na světě probíhá díky uvítacímu rituálu první pracovní den expatriota téměř stejně, firma X se tedy všemi prostředky snaží ulehčit těmto zaměstnancům jejich adaptační proces ve firmě X, ať již připravenými pracovními prostředky (laptop, mobil, pracovní místo apod.) nebo používáním angličtiny jako firemního jazyka. Opět zde můžeme velmi dobře vidět, jakým způsobem se firma X stará o své zaměstnance na manažerských pozicích i v pracovní oblasti. Zaměstnanci tuto péči očekávají, mají ji také nakonec smluvně zajištěnu, a na oplátku jsou firmě X loajální ve všech směrech. Tento indikátor tedy adaptaci na české prostředí brzdí, neboť expatriotům umožňuje plynulý přechod z jednoho pracovního místa do druhého v nové zemi pobytu a omezuje tak jejich kontakt s českými obyvateli. Na druhou stranu umožňuje adaptaci na firmu X. Firma X zde tedy uměle vytváří specifický typ adaptace na „skleníkové“, umělé prostředí, které vytváří pro své zaměstnance - expatrioty, jež jsou roztroušeni po celém světě. Toto umělé prostředí pro expatrioty je podobné ve všech zemích, kde má firma X pobočky.⁸⁵

⁸⁵ Uvedeno na základě vlastního dlouhodobého zúčastněného pozorování ve firmě X v letech 1998 – 2007.

2.7 UBYTOVÁNÍ V ČESKÉ REPUBLICE

Bydlení jako indikátor materiální stránky života expatriotů vypovídá o procesu adaptace velmi výmluvně. Respondenti si nemuseli ubytování hledat sami, zařídila je pro ně firma X, která jim také hradí veškeré náklady spojené s jejich pracovním pobytem v České republice. Firma X tedy přebírá zodpovědnost i za jejich bydlení. Tento servis při hledání bydlení využili všichni informátoři, pouze s výjimkou informátora J, který si při svém prvním pobytu v ČR našel bydlení na základě kontaktů svého kolegy, při svém druhém pobytu v ČR však také využil služeb firmy X. Základními otázkami této problematiky bylo zejména

- a) jakým způsobem informátoři našli bydlení v České republice
- b) v jakých lokalitách bydlí
- c) zda si platí nájem v těchto bytech nebo zda je za ně platí firma X
- d) standard bydlení v ČR a v rodné zemi/zemi předchozího pobytu
- e) zda se standard jejich bydlení v ČR oproti jejich rodné zemi/zemi předchozího pracovního pobytu zlepšil nebo zhoršil.

Analýza výzkumu přináší následující zjištění:

- a) Všichni informátoři uvedli, že jim firma X poskytla prostřednictvím několika realitních agentur nabídku bytů nebo domů. Praxe je taková, že informátoři dají před svým příjezdem do ČR své požadavky na bydlení pro celou rodinu asistentce Finančního oddělení, která je předá agenturám a zorganizuje návštěvy bytů či domů. Informátoři si poté vybírají z připravených nabídek, dokud si nevyberou takovou nabídku, která jim a jejich rodině vyhovuje. Jedinou výjimku tvoří informátor J, který v ČR pobývá již podruhé a při svém prvním pobytu v roce 1993 si prostřednictvím svého kolegy, českého emigranta pracujícího ve Švýcarsku, pronajal byt v rodinném domě jeho přítele v Praze; v tomto bytě však nebyl příliš spokojen. Při svém druhém pobytu už ale využil nabídky realitních agentur pro firmu X. Informátoři si hledají bydlení s ohledem na dopravní dostupnost do práce v pobočce firmy X; druhým požadavkem je vyšší bytový standard informátorů – ten je spojen i s prestižnějšími lokalitami v Praze (Smíchov, Jinonice, Braník, Krč), kde jsou zejména vily a luxusnější byty.

Většina pražských informátorů (informátoři H – 55+, Švýcar; informátor I – v.s. 35-55, Němec; informátor F – v.s. 35 – 55 let, Švýcar; rodina informátora J – v.s. 35-55 let, Francouz – ten má zároveň dům v Olomouci) bydlí v Praze 5 (Smíchov,

Jinonice), ze které je sídlo firmy X v Modřanech velmi dobře dostupné. Informátor H obývá velký byt na Smíchově v blízkosti obchodního centra Anděl, informátor I zcela nový dům u zámečku v Jinonicích, informátor F na Smíchově a informátor J na Smíchově ve vilové zástavbě na Hřebenkách. Informátoři C (v.s. 35-55 let, Polka) a A (55+, Švýcar) bydlí přímo na Praze 4 v blízkosti sídla firmy: informátorka C v atriovém domě v Braníku a informátor A v atriovém domě, který je situován v zástavbě nízkých panelových domů a vilek v Krči. Informátorka C bydlela v době konání rozhovoru v bytě ve vile na Praze 5 – Malvazinkách, kde jí však podle jejích slov chyběl kontakt se zahradou, protože bydlela v 1. poschodí. Firma X jí pomohla najít stávající atriový dům v Braníku. Současný byt informátora B (v.s. 25-35 let, Švýcar), který po svém příjezdu bydlel v centru Prahy 1, kde však nebyl vzhledem k poloze bytu a absenci balkonu příliš spokojen, je situován na Praze 10 - Vinohradech. Na základě jeho žádosti o přestěhování mu firma X také pomohla najít tento byt. „*The company helped me. They contracted two real estate companies,*

it was very well organized, a lot of visits. I, yes, I remember, I could say before I was coming here what I was looking for and they prepared a lot of visits, yes, it was very well organized.

Q: So you are content with your housing?

A. *No (laugh)!*

Q: NO? Why is that? (laugh)

A. *No, my fault (laugh)*

Q: Why?

A. *I choose a very central place....and on the top floor and they have no windows and I am mad about it..*

Q: Ah, I see..

A. *And I wanted the place with a balcony. The problem is I took too much in consideration the practical aspect like it belongs to the hotel, so it has the parking, it is situated in the centre, they forgot about some other things ..like open space or ...this is a.. maybe, I am thinking about moving.“*

[“Pomáhala mi firma. Objednali dvě realitní agentury, bylo to velmi dobře zorganizováno, spousta návštěv. Já jsem si, to si pamatuju, mohl říct před tím, než jsem přijel sem, jaké bydlení hledám a oni připravili spousta návštěv, ano, bylo to velmi dobře zorganizované.

Q: Takže jsi se svým bydlením spokojený?

A. *Ne (smích)!*

Q: Ne? Jak to? (smích).

A. *Ne, to je moje chyba (smích).*

Q: Proč?

A. *Vybral jsem si totiž místo v centru..A v nejvyšším patře, kde nejsou žádná okna a teď mě to štve..*

Q: Ah, aha..

A. *A já jsem chtěl něco s balkonem. Problém je ten, že jsem bral do úvahy spíš praktické aspekty, jako např., že byt patří k hotelu, že má parkování, že je v centru, ale oni zapoměli na jiné věci...jako otevřený prostor nebo...to je...možná, uvažuju o tom, že se přestěhuju.“]*

- b) Informátor D (v.s. 25 – 35, Maďar) má byt v Olomouci. Informátoři G (v.s. 35-55, Francouz) a J (v.s. 35-55, Francouz) mají samostatné bydlení v Olomouci (během pracovních dní) a na víkend se přesouvají ke svým rodinám, které bydlí v bytech na Praze 2, resp. Praze 5. Zda jsou byty a dům v Olomouci v centru nebo na předměstí

mi není známo.⁸⁶ Informátor E (v. s. 25-35 let) bydlí v domku ve vesnici Fryšták u Kroměříže. Žádný z informátorů v centru ani na periferii nebydlí podle mých informací ani na „klasickém“ českém panelovém sídlišti, ani v satelitním městě u Prahy či Olomouce.

Z informátorů v Praze mají celkem tři informátoři byt (B, F, H) a tři dům (A, C a I), z informátorů na periferii mají dva byt (D a J) a dva dům (E a G). Dva informátoři, kteří jsou v Olomouci pouze o pracovním týdnu a na víkend dojíždějí za rodinou do Prahy mají ještě v Praze každý byt (G a J). Poměr těch, kteří mají byty a domy v Praze i na periferii, je stejný.

Celkově lze tedy říci, že většina pražských informátorů dává přednost bytům nebo domům, které jsou dobře dopravně dostupné ze sídla firmy, ale leží také v prestižní lokalitě (vilové čtvrti Hřebenky, Jinonice, Braník; Vinohrady apod.). Co se týče informátorů na periferii, je potřeba zdůraznit, že nabídka v těchto oblastech je poměrně omezená a v těchto případech nemusí jít o ideální řešení vzhledem k dostupnosti do místa výkonu práce.⁸⁷ O nedostatku vhodného bydlení pro expatrioty na periferii hovoří informátor E takto: „*My jsme to měli strašně, strašný, to*

vím.. já jsem byl..tady..já nevím, každý druhý týden – s transferem s Leicesteru (transfer strojího zařízení z jednoho závodu do druhého) a Jirka X., ten vedoucí, on zařídil nějaká setkání, abych se podíval na nějaký..ubytování a našel něco ten druhýkrát, což byla ..ten prvníkrát, my jsme něco zjistili v Kroměříži, to byla hrůza, manželka byla se mnou taky..a to byla... Katastrofa a manželka plakala (smích) skoro celou cestu do Prahy, my jsme byli na večeri se šéfem tak řekla: no, jestli je takový.. taková úroveň, tak já nepřijdu! Tečka. (Smích) Aha! OK! A šéf byl trochu šokován a potom Jirka...zjistil nějaký další možnost a my jsme si našli něco..krásného, kde jsme teďka a to je....Je to výborné.“

- c) Podle informací, které jsem získala od asistentky Finančního oddělení, platí firma X nájem všem informátorům po celou dobu jejich pracovního pobytu v České republice. Bytový standard těchto informátorů v České republice je poněkud vyšší než bytový standard typické české domácnosti. Tomu odpovídají i vyšší nájmy, které za ně hradí firma X. Výše těchto nájmů mi není známa, protože mi nejsou dostupné jejich nájemní smlouvy; ty má na starosti pouze asistentka Finančního oddělení a Právní oddělení firmy X.⁸⁸ Lze pouze usuzovat z nabídek realitních kanceláří, kolik platí firma X za byty či domy v těchto prestižních lokalitách.

⁸⁶ Neznám se s personálním ředitelem závodu natolik dobře, abych ho mohla v této záležitosti oslovit.

⁸⁷ Tyto informace jsem získala na základě svého pracovního působení ve firmě X v letech 1998 – 2007.

⁸⁸ Tyto informace jsem získala na základě svého pracovního působení ve firmě X v letech 1998 – 2007.

Nájmy bez poplatků za energii a vodu se zde pohybují zhruba od 25 000 do 60 000 Kč v závislosti na velikosti nemovitosti.⁸⁹

- d) Informátoři většinou konstituovali svou domněnku o českém standardu bydlení na základě návštěv bytů nebo domů nabízených k pronájmu českými majiteli, ve společnosti zástupců realitních agentur. Pro některé expatrioty to byly jediné návštěvy českých domácností.

Ve věkové skupině informátorů 25 – 35 let je podle názoru informátora B (Švýcar) v České republice nižší standard bydlení než ve Švýcarsku. Tam má většina lidí vlastní dům a v bytech bydlí většinou nižší třída.

Q: ...“And did you visit any Czech apartment?”

A. *Yes.*

Q: And can you compare for example, you know, the housing standard in Switzerland and in the CR?

A. *Cannot compare.*

Q: You cannot compare.

A. *It depends. Well, the problem..I am coming from a small village, so everybody lives in their own house, but if you go to some bigger city, people live in a low cost flats I think you can compare. ..But here is different, I think most of people live in same standard of flats, and in Switzerland is ..you have only, maybe it is not very nice, the bottom class that is living in these cheaper flats.“*

[Q: ...“A navštívil jsi někdy nějaký český byt?”

A. *Ano.*

Q: A můžeš porovnat například standard bydlení ve Švýcarsku a v ČR?

A. *To nejde porovnat.*

Q: Nejde porovnat.

A. *Tak, přijde na to. No, problém je...pocházím z malé vesnice, takže každý bydlí ve vlastním domě, ale když jedeš do nějakého většího města, lidi bydlí v levných bytech, které můžeš srovnávat... Ale tady je to jiné, myslím, že většina lidí bydlí v bytech stejného standardu, a ve Švýcarsku je..máš tam jenom, možná, že to nezní hezky, ale v těchto levnějších bytech bydlí spíš nižší třída.“]*

Podle informátora D (Maďar) se standard bydlení v ČR a Maďarsku příliš neliší. Co se týče srovnání bydlení v Latinské Americe nebo Itálii, jeho zdejší byt v Olomouci je dle jeho tvrzení lepší. Informátor C (Brit), který pracuje v Holešově, si stěžoval na velmi omezenou nabídku bydlení v okolí Kroměříže, všeobecně je však standard bydlení v ČR podle něj nižší než v Británii.

Ve věkové skupině 35 – 55 let se informátorka C (Polka) a informátor F (Švýcar) domnívají, že standard bydlení tady a v Polsku, resp. v Německu a Rakousku je stejný, podle informátora G je srovnatelný s Francií. Stejný názor sdílí i informátor J (Francouz). Informátor I (Němec) se domnívá, že největší rozdíl mezi standardem bydlení v ČR a v Německu je zejména ve vybavení bytů.

⁸⁹ Zjistěno na www.reality.cz, 15.1.2008.

Informátoři věkové skupiny 55+ se vyjádřili k rozdílu standardu bydlení takto: informátor A: rozdíl zde samozřejmě je, ale u nových bytů nebo domů, které podle jeho slov ze zvědavosti navštívil, je standard naprosto srovnatelný se Západem.

Informátor H se domnívá, že standard v ČR a Švýcarsku je víceméně stejný ve stejných cenových relacích, trochu vyšší ve Švýcarsku a o svém bytě říká:

“... surprisingly, here I have ...I have a lot of more space than I imagined, I had ..I had..how do you say...house in Switzerland, my house, but the apartment I have here is even in surface wider the house I have in Switzerland, so from this point of view I am satisfied. Well, building standards more we can...discuss because I live in an old building that was renovated, the walls are sometime a bit thin to my taste but I would say it is good if you compare the building standards between the Czech Republic and Switzerland,since we tend to exaggerate, in Switzerland we are a little bit perfectionistist,...we spend a lot of money for this, so the building standards are slightly higher in Switzerland.“

[,...je to překvapivé, tady mám...mám mnohem víc místa než jsem si představoval že budu mít, měl jsem..měl jsem..jak to říct...dům ve Švýcarsku, svůj dům, ale ten byt, co mám tady je dokonce co do plochy větší než ten dům, co mám ve Švýcarsku, takže z tohoto pohledu jsem spokojen. No, standard budov , o tom ještě můžeme...diskutovat, protože žiju ve starém domě, který byl rekonstruovaný, stěny jsou někdy trochu tenké podle mého vkusu, ale řekl bych, že je dobrý, pokud srovnáváme standard domů mezi ČR a Švýcarskem, protože my občas máme tendenci přehánět, ve Švýcarsku jsme tak trochu perfekcionista,...utrácíme za tohle spoustu peněz, takže standard domů je ve Švýcarsku trochu vyšší.“]

- e) Ve věkové skupině 25 – 35 let se informátoři ohledně svého bytového standardu v České republice a rodné zemi/zemi předchozího pobytu ve svých názorech a očekáváních rozcházejí: informátor B (Švýcar) uvedl, že v Praze má stejný standard bydlení, informátor D (Maďar) získal pro bydlení v Olomouci lepší standard a informátor E (Brit) má nyní v Holešově horší standard, než na jaký byl zvyklý.

Ve věkové skupině 35 – 55 let se informátoři vyjádřili takto: informátorka C (Polka) – Praha má horší standard bydlení, informátor F (Švýcar) – Praha: stejný standard, informátoři G a J (oba Francouzi) – Praha a Olomouc mají stejný standard, informátor I (Němec) – Praha dokonce lepší standard než v Německu.

Ve věkové skupině 55+ měli informátoři A i H (oba Švýcaři) podle svého názoru stejný standard bydlení. Celkem sedm informátorů navštívilo byty českých občanů, ať již za účelem návštěvy přátel, nebo s realitní agenturou při hledání bytu.

Informátor I (v.s. 35 – 55 let, Němec) říká o standardu bydlení expatriotů toto: *“...Well, you can see some difference, to my feeling, this is one of the advantage of ..or let's say to be an expat only because the company ..cares about you, in terms of housing, school, medical care and things like this..it's very well fixed, it's arranged, and it will be executed like this, so this is not really a problem.“*

[“..No, nějaký rozdíl je vidět, ale mám pocit, že to je jedna z výhod .. být expat, jenom proto, že se firma .. o tebe stará, pokud jde o bydlení, školu, zdravotní péči a tyhle věci ..je to velmi dobře nastavené, je to zařízené, a takhle to bude, takže to není nějaký velký problém.]

Informátor I shrnuje opět se objevující pečovatelskou náruč firmy X, kdy se tato firma stará o téměř všechny aspekty života expatriotů v cizí zemi. Svůj kočovný život však nepocítují jako nějakou újmu, jsou na něj zvyklí, protože mají určitou jistotu, že dostanou standardní bydlení a ostatní podmínky v každé zemi. Všeobecně lze tedy říci, že až na uvedené výjimky (informátor E na periferii) jsou informátoři se svým bydlením spokojeni, dva z nich mají bytový standard dokonce vyšší než před příchodem do ČR. Firma X je připravena nabídnout svým zaměstnancům – zahraničním manažerům - vyšší standard, tedy takový standard, na jaký jsou zvyklí z jiných zemí, kde pracovali před příchodem do ČR, a který patří vedle dalšího vybavení a výhod expata (používání firemního automobilu, mobilní telefon, hrazení zdravotní péče pro celou rodinu, hrazení školného pro děti apod.) k samozřejmému standardu firmy X pro tyto pracovníky.⁹⁰ Byty nebo domy, které pro ně pronajala firma X, jsou umístěny v prestižnějších, klidných čtvrtích; žádné z nich nejsou situovány na sídlišti, jako např. Černý Most, Chodov nebo Stodůlky. Ani u indikátoru, jakým je bydlení, neprobíhá adaptace těchto zaměstnanců na materiální stránku života v České republice, protože veškeré obtíže se stěhováním, obstaráváním a placením bydlení přebírá firma a informátoři nepřijdou téměř do kontaktu s českými realitními kancelářemi a českým prostředím. Informátoři také v drtivé většině nevědí, jak vypadá česká domácnost ani kolik stojí byt v České republice, případně nájemné bytu pro české zaměstnance, takže neznají českou realitu. To je určitým způsobem vzdaluje od českého obyvatelstva a českých zaměstnanců firmy X. Jedná se zde opět o specifický typ adaptace na umělé prostředí, které pro expatrioty vytváří firma X.

⁹⁰ Zjištěno na základě dlouhodobého pracovního poměru ve firmě X v letech 1998 – 2007.

2.8 STRAVA V ČESKÉ REPUBLICE

Strava je dalším z indikátorů materiální stránky adaptace skupiny manažerů pracujících ve firmě X v České republice. „*Stravování je důležitou součástí životního stylu, je indikátorem, jež napomáhá objasnit proces a stupeň adaptace.*“⁹¹ Je tedy důležitým indikátorem adaptace, protože ukazuje, do jaké míry je cizinec schopen a ochoten přizpůsobit se místním zvyklostem. Obecně lze říci, že migranti mají snahu o zachování typu stravy, na kterou jsou z rodného regionu či země zvyklí, mnohdy i neuvědomělou. Nejlépe se tyto rysy zachovaly při sváteční, zejména štedrovecerní stravě.⁹² Každý z informátorů vychází však z jiné země a stravovacích zvyklostí (Francie, Německo, postkomunistické země apod.), a proto je velmi obtížné v případě tohoto výzkumu tento indikátor porovnávat.

Otázka stravy nedělala většinou informátorům potíže, bylo vidět, že vítají možnost si o ní popovídat, a někdy i postěžovat. Strava je také velmi oblíbeným tématem v případě, že se sejde alespoň jeden expatriot s českými zaměstnanci při obědě.⁹³ Mají za to, že typickým českým jídelm je vepřová pečeně nebo kachna s knedlíkem a se zelím, obecně maso s knedlíkem a omáčkou, dále guláš a zvěřina. Informátorům obecně česká strava chutná, mají však vůči ní výhrady v tom smyslu, že je příliš tučná a kalorická (celkem 6 informátorů), dáváme k jídlu příliš mnoho omáčky, která je kalorická (4 informátoři). Dva informátoři (B a G) měli šok ze sladkých jídel k obědu, informátor A zase šok jednak z českého jídla vůbec, ale také ze způsobu servírování:

„Czech food is ...curious... I was very surprised with the Czech food because first, it is very rich, quite heavy,... I will not say that Czech food is various,.. they have a quite limited range of basic products with what the kitchen is made, it is rather ...a German type of food rather than Southern type of food. Less spicy, more rich, ...sandwiches are excellent in Czechia. But...and also this way of serving on the same plate everything, including the salad, meat and stuff is something which was surprising at the beginning. Today I know how it is so I do not care too much but it is a special cuisine.

[*“Česká strava je ...zvláštní... Nejdřív jsem byl českým jídelm opravdu překvapený, protože je velmi bohaté, docela tučné,... nebudu říkat, že česká kuchyně je rozmanitá,.. má docela omezený rejstřík základních výrobků, z kterých se kuchyně skládá, je spíše ...německý typ kuchyně než jižní. Méně kořeněná, tučnější, ...chlebičky jsou v Česku vynikající. Ale ... a také způsob servírování všeho jídla na jednom talíři, včetně salátu masa a ostatních věcí, je něco, co mne na začátku překvapilo. Dneska už vím, jak to je a je mi to celkem jedno, ale je to zvláštní kuchyně.”*]

⁹¹ TODOROVÁ JIŘINA: *Strava všedního dne tří socioprofesionálních skupin plzeňských dělníků*, Český lid 3 (1988), s. 151-6, a také HRDÁ JUDITA: *„Adaptační proces ve stravě při rodinných obřadech u slovenských reemigrantů z Rumunska (Benešov nad Černou, okres Český Krumlov)“*, Český lid 2 (1985): s.103.

⁹² ŠTASTNÁ JARMILA: *Strava a stravování pražských dělníků* in ROBEK ANTONÍN, MORAVCOVÁ MIRJAM, ŠTASTNÁ JARMILA (eds.): *Stará dělnická Praha – Život a kultura pražských dělníků 1848-1939*, ČSAV, Ústav pro etnografii a folkloristiku, Academia, Praha, 1981, s.183-217.

⁹³ Viz také příloha č.2 - přímé zúčastněné pozorování při obědě.

Z věkové skupiny 25 – 35 let pouze informátor B (Švýcar z francouzské oblasti) nejí česká jídla, jinak informátor D (Maďar) i E (Brit) jedí českou stravu běžně, stejně tak manželka informátora E vaří českou i moravskou stravu, vyměňuje si recepty se sousedkami ve vesnici, kde bydlí. Informátor E o tom říká:

- Q: „Hmm. A manželka doma vaří anglickou stravu nebo..?
 A: *A taky se naučila český..guláš, český styl..*
 Q: Knedlíky, dělá taky knedlíky?
 A: *No! (přítakává)*
 Q: Jo?
 A: *No, no.*
 Q: A jedí ..děti to jedí?
 A: *No, jo, určitě, jasně.*
 Q: (smích).
 A: *A potom valašskou kyselicu (!) jako..vaří taky a my jsme zkoušeli..lečo, se to říká?*
 Q: Lečo. Paprika, rajčata? No, no, brambory?
 A: *Ano. Zkusili jsme..to a pár dalších věcí. Máme nějaká ..kama..přítelka, která přijede k nám a oni zkusí něco..nám naučit..a potom manželka je..jede k nim a taky dělá.*
 Q: Jo, jo.
 A: *Takže ve Fryštáku teďka ten banánový chléb, je typický britský dezert.*
 Q: Ano. Moučník, dezert.
 A: *No, no, no. Jako..všichni ve vesnici umí dělat teďka ..to je jako..*
 Q: Výměna..
 A: *Výměna. Ano.“*

Z věkové skupiny 35 – 55 let uvádí informátorka C (Polka), že české jídlo je dobré, ale moc kalorické a dává přednost lehké stravě. Informátor F (Švýcar z francouzské oblasti) jí běžně českou stravu, ale děti i manželka jsou vegetariáni. Informátoři G (Francouz) a I (Němec) nemá s českou stravu žádný problém:

*„... this is the German kitchen and traditional German is more less the same as the traditional Czech...so if you prepare ..svíčková..it has a different name in German but it's more less the same.
 [“... můžeš říct, že to je německá kuchyně a tradiční německá je více méně stejná jako tradiční česká..takže, když připravuješ ..svíčkovou..má to v němčině jiný název, ale je to skoro to samé.“]*

Informátor J (Francouz) vytýká české kuchyni, že málo používá zeleninu, českou stravu nejí ze zdravotních důvodů, protože je tučná a kalorická.

Informátor A (Švýcar z francouzské oblasti) z věkové skupiny nad 55 let jí také české jídlo, Informátor H (Švýcar z francouzské oblasti) si občas typické české jídlo dá, zejména vepřové s knedlíkem a zelím nebo kachnu, ale snaží se ze zdravotních důvodů jíst zdravěji. České porce jsou podle jeho slov mnohem větší než ty, na které je zvyklý.

Fast food nejí vůbec tři informátoři (A, B, F – všichni Švýcaři z francouzské oblasti), občas si ho koupí pět informátorů (C, E, G, I, J), zejména z důvodu úspory času. Obecné tvrzení o preferenci lehkých jídel mohu potvrdit na základě vlastního dlouhodobého přímého zúčastněného pozorování ve firmě X. *Každý den chodím na oběd do firemní jídelny s informátory H a I a skupinkou českých zaměstnanců našeho*

oddělení. Tato jídelna nabízí každý pracovní den několik hlavních jídel, jedno je bezmasé. Jako přílohy jsou nabízeny hlavně knedlíky, brambory a těstoviny, někdy také rýže. Zatímco čeští zaměstnanci si dávají většinou polévku a hlavní jídlo, někteří ještě salát, tito informátoři mají k obědu většinou zeleninový salát nebo obloženou bagetu, někdy ovocný salát nebo ovoce. Velmi zřídka mají k obědu „klasické“ hlavní jídlo, v tomto případě pak volí těstoviny z tzv. Pasta Baru, kde si mohou sami přidat na těstoviny různé omáčky, maso, zeleninu a další přísady. Tito dva informátoři chodí s námi na oběd od začátku svého působení ve firmě X a tvoří výjimku mezi expaty. Zpočátku svého působení ve firmě X s námi chodil na oběd také informátor B, který však záhy svou účast na obědech s námi odmítl s tím, že chodíme na oběd příliš brzy. Sám nebo s jiným expatriotem chodil pak na oběd do jídelny mezi 12:00 a 13:00. Informátor A chodil na oběd většinou sám až po 13. hodině, kdy obědvá většina expatriotů, a vybíral si klasické hlavní jídlo jako čeští zaměstnanci. Expatrioti totiž většinou chodí na obědy společně, odděleně od českých zaměstnanců, kteří chodí na oběd ve skupinkách, kde jsou všichni z jednoho oddělení.⁹⁴ Pro názornost uvádím v příloze zápis z přímého zúčastněného pozorování uskutečněného ve firemní jídelně firmy X v Praze v listopadu 2006.

Obecně lze říci, že všichni respondenti českou stravu ochutnali, ale na základě vlastní zkušenosti a z důvodu velké kalorické vydatnosti a tučnosti jídel (tedy ze zdravotních důvodů) preferují bez ohledu na věkovou skupinu spíše lehčí stravu – zeleninové saláty a lehká jídla. Potvrzuje to tedy snahu o zachování typu stravy, na kterou jsou informátoři z rodného regionu či země zvyklí.⁹⁵

Některá česká jídla vyvolala u informátorů šok – jak jsem již výše zmínila například sladká jídla jako hlavní chod k obědu, jiní měli problém s vizuální a chuťovou stránkou české kuchyně – příloha, maso, zeleninová obloha i omáčka na jednom talíři, příliš mnoho omáčky, na talíře doslova „maso plave“. Pokud si respondenti vybírají v české restauraci česká jídla, pak zejména ta klasická, jako např. kachnu nebo vepřové s knedlíkem a zelím, čočku, vepřové koleno, guláš, dále mají rádi obložené chlebíčky a syrečky. Výjimkou je informátor E, který žije na periferii v malé vesnici, chodí běžně s kolegy a sousedy do české venkovské restaurace a jeho manželka si vyměňuje se

⁹⁴ Uvedeno na základě informací získaných v průběhu pracovního působení ve firmě X v letech 1998–2007; viz také příloha č.2.

⁹⁵ ŠTASTNÁ JARMILA: Strava a stravování pražských dělníků in ROBEK ANTONÍN, MORAVCOVÁ MIRJAM, ŠTASTNÁ JARMILA (eds.): *Stará dělnická Praha – Život a kultura pražských dělníků 1848-1939*, ČSAV, Ústav pro etnografii a folkloristiku, Academia, Praha, 1981, s.183-217.

sousedkami recepty. Indikátor stravy je zde zřejmě provázán s indikátorem znalosti českého jazyka, která tohoto informátora více přibližuje české společnosti a následně k přijímání českých, případně moravských stravovacích návyků (viz ukázka z rozhovoru na začátku této kapitoly). Zde se potvrdilo, že adaptace je interakce, a to v podobě zpětné vazby výměny receptů.

Pokud porovnááme informátory podle národností, úplně se na českou stravu adaptovali informátor E (Brit), G (Francouz) a D (Maďar), tedy většina informátorů žijících na periferii; částečně se adaptovali informátoři A, F a H (Švýcaři z francouzské oblasti) a informátor I (Němec); vůbec českou stravu neakceptují informátoři B (Švýcar z francouzské oblasti), C (Polka) a J (Francouz).

Dá se tedy říci, že stravu jako měřítko adaptace lze spojovat s indikátorem kulturního šoku a s konfrontací s majoritní českou společností. Informátoři se sice snažili překonat jinakost tím, že českou stravu ochutnali a po nějakou dobu po svém příjezdu i konzumovali, ale posléze se opět vrátili ke svým předchozím stravovacím zvyklostem a preferencím, s výjimkou informátorů G, D a E. Informátorovi E a jeho rodině se do určité míry podařilo začlenit do společenství malé moravské vesnice. Stravovací zvyklosti v ČR jako zemi současného pobytu závisí na délce pobytu, výchozích stravovacích zvyklostech a typické národní kuchyni, na kterou je informátor zvyklý, a dále také na tom, zda je informátor umístěn v centru nebo na periferii, kde není jiná možnost stravování než česká či moravská kuchyně. Strava jako indikátor adaptace tedy ukazuje míru adaptace expatriotů v závislosti na zejména délce pobytu a umístěním v centru či periferii. Respondenti žijící a pracující na periferii se lépe vyrovnali s fenoménem české stravy než jejich kolegové umístění v centru na pobočce firmy X v Praze. Respondent s delší dobou pobytu, alespoň tři roky, se v oblasti stravy lépe adaptuje a konzumuje českou stravu, než respondent, který pobývá v ČR teprve krátkodobě a na český styl kuchyně si ještě nezvykl. Tento indikátor tedy přispívá k adaptaci expatriotů.

2.9 STEREOTYP ČESKÉHO ZAMĚSTNANCE FIRMY X

V tomto oddíle se budu zabývat tím, jaký mají informátoři heterostereotyp českého a zahraničního zaměstnance a jakým způsobem se adaptují na českou pracovní mentalitu ve firmě X. Dále mě bude zajímat, jestli je tato mentalita nějakým způsobem

ovlivněna určitou „internacionalitou“ firmy X. Tento indikátor je velmi důležitý, protože expatrioti tráví ve firmě většinu svého života, v pracovní dny odcházejí mezi posledními zaměstnanci, a někteří z expatriotů žijících v centru chodí dobrovolně pracovat do kanceláře i o víkendu. Proto mají více času lépe poznat spíše prostředí firmy než české prostředí jako takové. To se netýká zaměstnanců z periferie, kteří chodí do práce na výrobním závodě jen výjimečně, pouze v případech, kdy je to nezbytně nutné.⁹⁶

Informátory jsem v této otázce rozdělila vždy do dvou skupin: na informátory pobývajících v České republice zatím krátkodobě – tedy 1 až 2 roky (informátoři C, D, H, I) a na ty, kteří zde již žijí dlouhodobě – tedy 3 a více let (A, B, E, F, G, J), dále na dvě skupiny podle místa pobytu, a konečně na respondenty z východní a západní části Evropy.

Informátorka C (Polka, v.s. 35-55) velmi otevřeně mluví o českých zaměstnancích: „*I think they are more opportunist, yes, I have this impression. Comparing with other not only here but also in Poland, opportunist. I have this impression but perhaps not right. I think they are more opportunist, yes, I have this impression. Comparing with other not only here but also in Poland, opportunist. I have this impression but perhaps not right.*“

Question: „Also nationalist? Do you think that the Czech people are nationalist?“

Answer: „Ohh! I got many comments, different comments, I...: “when are you going back finally?”, “time to go back”...“

Q: „Ah, yes???”

A: „Yes.“

Q: „From the Czech employees?“

A: „Yeah. ...So, it was not be so many, so few, I didn't react because it's provocative question. Most of the people are kind...kind people and willing to cooperate.“

Q: „Most of them?“

A: „Yes. But some of this kind of reaction I have, yes.“

Q: „So, OK, the most of them is normal and ..you have always some..some people..difficult to deal with..“

A: „Yes, again, so: foreigners and how long she stay – again...this kind of reaction I have also there.“

Q: „Surprised!“

A: „You are surprised? Nobody told you this before?“

Q: „NO.“

A: „OK, because there are different reactions, you know, between the Czech people and Polish perhaps...more open.“

Q: „You mean the Czech...“

A: „Are more open, they are not so..they will be afraid..here in this house they will never say something like this to a Swiss guy.“

Q: „Yeah, sure!“

A: „OK? This is the difference.“

A dále o rozdílu mezi českými a polskými zaměstnanci: „... *the Polish people are more...open and they say if they agree or disagree with something..Czechs are...they don't say anything but they sometimes...boycott the things, I don't know, this is my opinion.. The Polish people are more..loyal to the company, they like to work for the company X but...here ...nobody is that loyal. ...the Polish people are also more...work more enthusiastic. I think that they are more ambitious, more brave...If they don't like anything, they say it loud.“*

⁹⁶ Informace na základě vlastního dlouhodobého pracovního poměru ve firmě X v letech 1998-2007.

Vnímá rozdíl mezi expatrioty ze západních zemí a postkomunistických zemí. První skupina má v rámci firmy X lepší podmínky platové i bytové, na rozdíl od druhé skupiny. Objevuje se zde stereotyp Čecha jako nacionalisty, a také oportunisty. Uzavírá takto: „*I think by the company x this is a general rule: everything is different with personal contacts within people and the contacts are good or are at all. If you have personal contacts, the cooperation is much better.*“ [“*Myslím, že ve firmě x je to všeobecné pravidlo: všechno je jiné, když máš osobní kontakty s lidmi. Kontakty jsou buď dobré nebo vůbec žádné. Když máš osobní kontakty, tak je spolupráce mnohem lepší.*“]

Informátor D (Maďar, v.s. 25-35) vnímá hlavně rozdíl mezi Slováký a Čechy, a také rozdíl mezi Prahou a Moravou (centrum versus periferie), zřejmě hlavně díky tomu, že nyní pracuje na periferii, tedy na výrobním závodě na Moravě. Český zaměstnanec je průbojnější než Maďar, je otevřenější. Informátor H (Švýcar, 55+) zastává názor, že Češi jsou méně adaptabilní, trvají na zavedených postupech. Vidí rozdíl mezi Čechy a Moraváky – Moraváky i Slováký srovnává s lidmi na jihu Evropy – více mluví, více improvizují, nejsou tolik spojeni se zavedenými schémata, jsou v tomto ohledu více svobodní; Češi mají svou mentalitou blíže k Němcům, mluví naopak méně. Pro Čechy jsou důležité lidské vztahy, pro Švýcara pak kartesiánská logika. Podle informátora I (Němec, v.s. 35-55) jsou Češi méně samostatní a iniciativní, v jeho názorech se opět objevuje stereotyp Čecha jako pasivní osoby, avšak dobrého pracovníka.

Ve skupině respondentů krátkodobě pobývajících v ČR se tedy objevují různé názory na Čechy, Moravany i Slováký, v podstatě žádné z nich se neopakují, každý z respondentů má svou vizi.

Skupina informátorů, pobývajících v ČR dlouhodobě, je ve svých názorech konzistentnější. Informátor A (Švýcar, 55+) se domnívá, že Češi jsou velmi dobří pracovníci, chytří a vzdělaní, jsou také málo flexibilní v tom smyslu, že se většinou odmítají stěhovat za prací. Jsou málo otevření, jsou to nacionalisti („cokoliv českého je prostě nejlepší“), což je podle něho stejné jako u Francouzů. Slováci jsou otevřenější než Češi. U informátora B (Švýcar, v.s.25-35) se toto potvrzuje – Češi jsou dosti uzavření, málo přátelští, každý se stará jen sám o sebe; přichází s různými stereotypy: Češi jsou nedůvěřiví vůči expatriotům, nevěří jim, protože expati jim také nevěří, na nejvyšších místech firmy X je drtivá většina cizinců, na nižších postech je také mnoho cizinců, o kterých se Češi domnívají, že je obírají o pracovní příležitosti a kariérový postup ve firmě. Objevuje se zde také stereotyp Čecha (a dalších obyvatel střední Evropy jako je např. Maďar a Polák), který je nacionalista. Tento informátor vnímá rozdíl mezi Čechy a Slováký ve firmě velmi silně (ve svém pracovním týmu má Čechy i Slováký) a vytváří si stereotyp Slováký, který více pracuje než Čech, je zakomplexovaný vůči Čechovi a je pro něj obtížné se v České republice integrovat,

protože Češi se dívají na Slováky „svrchu“. Obecně tento informátor kritizuje pracovní morálku Čechů i expatriotů na ředitelství firmy X, která je oproti Švýcarsku velmi nízká.

„...No, it is among this, between the Czech and... honestly speaking, it is between .. we feel.. in Brazil I was..people are not considering that you are coming here to steal the job, to..or because they are not good enough or whatever reason, here you feel: ah, a lot of foreigners, a lot of expats and why we cannot have a higher responsibility and these things. And this is not only me who is commenting, all the expats, I think. I know a few expats that are fully integrated in the company.

Q. Only, only a few?

A. A few, not even ..here, at the head office none, in the factory more.

Q: Yeah. Why do you think it is more in the factory not here, why do you think so?

A. In the factory, you have to be..you have to work with people. And you see the result what happen to the guy who didn't integrated in the factory? It doesn't work. So, and the others who made the effort to ..and they have to and it was the same in Brazil, I was in the factory, you have no choice, you have to work with people. Here, you can stay alone the whole day, it is no problem.“

...“First thing: in the factory you have a few expats, so people are not...I don't say jealous but they think OK, the guy is an expat, he is a factory manager, it is fine. But, if you had a whole factory team expats, then it will be different. Here, in the head office, you see the whole management, ManCom is of expats... just two or three Czechs. And I think this is a ...feeling that people have: OK, they don't trust us. So we don't trust them. And..this is a given and this is not going to change so fast, it is not about the language.“
[“Ne, je to mezi nimi, mezi Čechy a ..., upřímně řečeno, je to mezi.. cítíme, že..v Brazílii jsem byl..lidi neberou do úvahy, že sem přijedeš proto, abys jim vzal práci..nebo protože oni nejsou dost dobří nebo z jakéhokoli jiného důvodu, tady cítíš: ah, je tu spousta cizinců, spousta expatů a proč my nemůžeme mít větší odpovědnost a tyhle věci. A tohle nekomentuju jenom já, myslím, že všichni expati. Znáám jenom málo expatů, kteří se úplně integrovali do firmy.

Q. Jenom málo??

A. Několik, ani ne..tady, na ředitelství nikdo, na závodě víc.

Q: Jo. Proč myslíš, že je to spíš na závodě a ne tady, proč si to myslíš?

A. Na závodě musíš být ..musíš pracovat s lidmi. A vidíš pak, co se stane někomu, kdo se neintegroval na závodě? To nejde. Takže, ti ostatní, kdo se o to snažili.. a museli, to bylo stejné v Brazílii, byl jsem na závodě, tam nemáš jinou možnost, musíš pracovat s lidmi. Tady můžeš být sám celý den, bez problému.“

...,Za prvé: na závodě máš jenom málo expatů, takže lidi nejsou tak...neříkám žárliví, ale říkají si: OK, ten chlap je expat, je to ředitel závodu, to je v pořádku. Ale kdybys měla celý tým závodu cizince, tak to by bylo jiné. Tady na ředitelství vidíš, že celý management, Man Com (řídící výbor) jsou expati... jenom dva nebo tři jsou Češi. a myslím, že to je...pocit, který lidi mají: OK, oni nám nevěří. Tak my jim taky nevěříme. A..to je dané a to se tak rychle nezmění, to není o jazyce.]

Češi jsou také málo loajální vůči firmě X, nejsou podle jeho názoru patřičně hrdí, na to, že u této firmy pracují.Češi si také obecně hodně stěžují, je to „kultura stěžování“, jsou negativní, místo toho, aby problémy řešili.

Pro informátora E (Brit, v.s. 25-35) pracujícího na výrobním závodě na Moravě jsou Češi pasivnější než Britové, např. nenavrhují žádná zlepšení v pracovním procesu (to se týká pouze výrobních závodů), což podle jeho názoru pramení z minulosti, ale už se to pomalu mění; jsou silně motivováni penězi, jsou to nacionalisté. Objevil také určitou řevnivost mezi Čechy a Slováky.

Informátor F (Švýcar, v.s. 35-55 let) má stereotyp Čecha jako rezervovaného, introvertního pracovníka, po určité době jsou k cizincům otevřenější, ale trvá jim to déle než Švýcarům; mezi mladými absolventy a studenty v Čechách a v západní Evropě

již není rozdíl – i Češi nyní studují v cizině a běžně cestují, jsou otevřenější. Češi obecně, stejně jako Maďaři nebo Poláci, jsou více otevřenější ke změnám.

Pro informátora G (Francouz, v.s. 35-55) pracujícího na výrobním závodě na Moravě jsou rozdíly mezi Čechy a Slováci malé, Slováci jsou samostatnější, což je podle jeho názoru dáno historií. Češi jsou loajální a flexibilní, nevadí jim hodně pracovat, ale jsou méně samostatní, trochu pasivní, chybí jim sebevědomí, jsou však otevření ke změnám. Na ředitelství firmy X mají lidé lepší vzdělání a umějí jazyky, ale mladá generace už je srovnatelná se západní Evropou. Francouzi jsou méně flexibilní jako pracovníci, méně otevření ke změnám, jsou ale samostatnější než Češi. Češi také málo stávkují a nejsou ochotní se stěhovat za prací.

Informátor J (Francouz, v.s.35-55) je specifickým příkladem, jelikož v jeho případě jde o návratný pobyt, nyní pracuje na výrobním závodě na Moravě. Češi jsou dobří pracovníci, ale např. na závodech se příliš nesnaží pracovat kvalitně, dělají věci nedokonale a rychle, a proto je potřeba je kontrolovat. Způsob řízení je stále ještě trochu ze „socialistických“ časů, ale to se postupně mění.

Z této skupiny se již vydělují některé stereotypy, například stereotyp Čecha jako vcelku dobrého zaměstnance, který má dobré vzdělání a je chytrý, je však málo otevřený a přátelský, je nacionalista. Má poměrně nízkou pracovní morálku, je spíše pasivní. Co se týče loajality vůči firmě X, objevují se zde protichůdné názory; Čechy lépe hodnotí informátoři z periferie. Někteří respondenti vnímají rozdíly mezi Čechy a Slováci; objevuje se zde stereotyp Slováka jako člověka, který je zakomplexovaný vůči Čechům, a proto pracuje lépe, samostatněji, a je více otevřený než zaměstnanec českého původu.

V první skupině respondentů, kteří jsou v ČR zatím krátkodobě, převládá tedy stereotyp Čecha – zaměstnance firmy X, který je spíše pasivnější, uzavřený, méně adaptabilní (informátoři C, H, I), xenofobní (C), důležité jsou osobní vztahy mezi zaměstnanci, pokud existují, vše probíhá jednodušeji. Ve druhé skupině respondentů, kteří jsou v ČR dlouhodobě, tedy tři roky a více, se objevuje stereotyp Čecha – zaměstnance firmy X, který je nacionalista (informátoři A, B, E), opět pasivnějšího, ale otevřeného ke změnám (informátoři F a G), málo mobilního. Přístup Čechů k práci se však postupně mění k lepšímu. Mladá generace je už srovnatelná se svými vrstevníky v západní Evropě. Stereotyp Slováka je výrazně pozitivnější než stereotyp Čecha.

Co se týče názorů skupiny respondentů v centru a na periferii, nejsou diametrálně odlišné. Respondenti na periferii však vidí české zaměstnance mnohem pozitivněji než jejich kolegové na ředitelství firmy X. Podle nich jsou Češi jako zaměstnanci poněkud pasivní, chybí jim sebevědomí, jsou však loajální a flexibilní; zejména u mladých lidí se však situace ve všech směrech obrací k lepšímu. Také pracovní morálka se postupně výrazně zlepšuje. Expatriot na periferii je totiž v daleko těsnějším kontaktu s českými zaměstnanci, než expatriot na ředitelství, tedy v Praze. Češi na výrobním závodě i v jejich okolí neumějí příliš cizí jazyky, a proto se tyto expatrioti učí českému jazyku mnohem rychleji a nebojí se mluvit česky tak, jako většina expatriotů na ředitelství. Mladá generace českých zaměstnanců je však mnohem lépe jazykově vybavená jak na ředitelství, tak na závodě. Expatrioti na periferii mají tedy více příležitostí, jak se s Čechy jako řadovými zaměstnanci stýkat a pochopit tak lépe jejich mentalitu. Vzhledem ke znalosti českého jazyka mají tyto informátoři šanci ověřit si své předpoklady a informace, které dostali při příchodu od ostatních expatriotů, přímo v praxi.

Na ředitelství probíhají porady a další schůzky vzhledem k přítomnosti cizinců většinou v anglickém jazyce, na výrobních závodech je tomu přesně naopak. Veškerá komunikace, která probíhá ve firmě X, ať již ve formě informačních publikací pro veřejnost, vnitřních novin a bulletinů nebo různých zpráv a oznámení je v českém a zároveň anglickém jazyce, někdy pokud jde o oznámení ze Slovenska, také v jazyce slovenském a zároveň anglickém.⁹⁷

Pokud zkoumáme rozdíly v názorech respondentů z východní a západní Evropy, nedá se na základě tohoto výzkumu najít nějaký výrazný rozdíl.

Vnímání firemní kultury expatrioty vyjádřil podle mého názoru pozitivně informátor I:

„...and they usually say ..that live in.. being an expat means as well that you live in a certain let's say "company X culture". In some countries this is as well shown that all the expats are living together, which is not the situation here and I am happy with that, this is not the situation. But on the other hand they think in the same dimensions, they think in the same culture so and the general level and direction of communication is more less the same. ...And I have seen this in Poland and Hungary as well. With the domestic people the ..they are let's say ..they are open as well but let's say a bit more ..a bit more ...let's say a bit more waiting for the reaction of the new guy coming here..of course, there is always ..always as well .../. maybe a particular feeling of a part of the German expat..I discussed in Poland more than here..“

[, ...obyčejně říkají, že ..žít v..být expat taky znamená, že žiješ v určité takové kultuře firmy X. V některých zemích se to ukazuje tak, že všichni expati žijí společně, což není místní případ, a to jsem opravdu moc rád, že to tak není. No ale na druhé straně myslí ve stejných dimenzích, myslí ve stejné kultuře, takže..a všeobecná úroveň a směr komunikace jsou více méně stejné. ...A to jsem viděl taky v

⁹⁷ Informace získané na základě dlouhodobého pracovního poměru ve firmě X v letech 1998 – 2007.

Polsku a Maďarsku. S místními lidmi to..jsou řekněme..jsou taky otevření, ale řekněme trochu víc ..trochu víc ..//..řekněme trochu víc čekají na reakci toho nového chlápka, co přijel..samozřejmě, že to je vždycky..vždycky taky ..//.. možná, že je to jenom určitéj pocit ze strany německýho expata..debatoval jsem o tom v Polsku víc než tady..“]

Naproti tomu informátor B si vytvořil stereotyp reflexe cizince očima českého zaměstnance firmy X, který je negativní – viz ukázka výše v této kapitole. Tento stereotyp vyjadřuje podle mého mínění velmi dobře názor expatů, kteří se nesnaží příliš začlenit se do českého prostředí firmy X (což je případ většiny informátorů na ředitelství firmy X). Ostatní expati na ředitelství se však v tomto smyslu v rozhovorech se mnou nevyjadřovali, zřejmě proto, že jsem Češka a bylo by mi to nepříjemné. Jeho názor však podle mého pozorování a reakcí českých zaměstnanců získaných během mého působení ve firmě X není daleko od pravdy.⁹⁸

Pokud se týká vzájemného poznávání expatriotů a českých zaměstnanců mimo pracovní proces, lze říci, že expatrioti se příliš nezapojují do firemních akcí. Firma X pořádá různá sportovní klání (curlingové a bowlingové turnaje, akce spojené s aerobikem, in-line bruslením a podobně) a wellness akce, kterých se expatrioti neúčastňují, i přesto, že pozvánky jsou e-mailem doručovány všem zaměstnancům. Je to zřejmě jednak z důvodu velké pracovní vytíženosti a s tím spojeného častého cestování, a také částečně z důvodu nezájmu blíže poznat své české a slovenské kolegy. Dalším důvodem může být také to, že v případě volna dávají přednost tomu prožít si ho v klidu se svou rodinou, na kterou během pracovního týdne nemají čas. Většina expatriotů má dvě i tři děti, výjimkou nejsou ani expatrioti se čtyřmi dětmi. Během pracovního týdne přicházejí do práce kolem osmé hodiny ráno a odcházejí domů zhruba mezi pátou a sedmou hodinou odpoledne. Firma X jim sice nabízí pomoc při stěhování a jejich životě v České republice, platí jim nájem a většinu nákladů spojených s pobytem v ČR, ale za tuto péči také vyžaduje jejich stoprocentní nasazení a výkon. Firma X expatriotům dříve nabízela různé kulturní nebo sportovní akce o víkendu, které se však nyní již z něčeho neznámého důvodu nekonají.⁹⁹ Jako příklad firemní kultury připojuji také zápis pozorování z vánočního večírku firmy X.¹⁰⁰

Lze tedy konstatovat, že stereotypy, které si informátoři vytvářejí o českých zaměstnancích, nepříspěvají k jejich adaptaci na české prostředí, s výjimkou informátorů na periferii.

⁹⁸ Informace získané neformálními rozhovory z českými zaměstnanci firmy X v letech 1998 – 2007.

⁹⁹ Informace získané na základě dlouhodobého pracovního působení ve firmě X v letech 1998 – 2007.

¹⁰⁰ Viz příloha č.3.

2.10 STEREOTYP ČESKÉHO MUŽE A ŽENY

Stejně jako v předchozím případě jsem rozdělila informátory na ty, kteří pobývají v České republice krátkodobě a dlouhodobě, dále na ty, kteří pobývají v centru a na periferii, a konečně na informátory z východní a západní části Evropy.

Ve skupině respondentů, kteří pobývají v ČR krátkodobě, jsou zafixovány různé stereotypy: Češi dodržují pravidla, i na silnici, jsou uzavření, nejsou příliš zvyklí žít s cizinci. Jejich mentalita je podobná Němcům, je důležité mít dobré kontakty (informátor H).

Informátorka C (Polka) na otázku, zda jsou Češi xenofobní, odpověděla: „...//..I think so. And also, the reactions are different when I try to speak Czech, they think I am an Ukrainian or something like this ..and they treat me differently than when I speak English... So I prefer to speak English in the shops...“

[,..//..Myslím, že ano. A taky ty reakce jsou jiné, když zkusím mluvit česky, myslí si, že jsem Ukrajinka nebo něco takového..a chovají se ke mně jinak než když mluvím anglicky...Takže radši v obchodech mluvím anglicky...“]

Dalším rozšířeným stereotypem je česká žena, která o sebe dbá, snaží se oblékat velmi sexy. Muži o sebe příliš nepečují. I přes tradiční rozdělení rolí v rodině žena vše řídí.

Informátor D (pracuje na periferii) o stereotypu českého muže a ženy říká: „Difficult...An average Czech man drinks five-six beer per day. This is for sure and you can see on them...“

Q: OK (laugh)

A: Then many of them have typical hair – long only from the neck and here is short..(showing the top of his head).

Q: Or nothing..(laugh).

A: Or nothing..and then they wear white ..socks with...the slippers.

Q: Hmm.

A: ...and they have ..big noise, they have..big loud.

Q: Hmm.

A: This is my..

Q: Yeah, it is interesting...!! I mean..

A: This is just the first impression what I can tell, but when you get to know them...they are..I am talking about the factory..they are helping, no..no.. negative comments. Just from outside..

Q: Strange look..

A: Yeah, strange look. Women, they...they like to...dress.. extremely...//...

Q: Fashionable?

A: Fashionable..but..no..I mean..very ... to put..to put..effort on that they..on the first look everybody has to see that they are girls.

Q: ...You mean ..sexy?

A: Yeah. I mean it.

Q: Aha! Even older women?

A: Even older women, yes.

Q: So you think that they want to be attractive, look younger..?

A: That's it! Attractive, look younger,..make-up...blond hair..solarium..then pink with white.. white with pink..

Q: (Laughing) Oh! OK..

A: (Laugh) This is not...everybody..I cannot make it that way but..

Q: But it is quite common?

A: Quite common, yes.

Češi hodně sportují, není tu tolik obézních lidí, málo se usmívají. Zajímají se spíše o své vlastní záležitosti, veřejný život ani práce je příliš nezajímají. Informátorce C, pocházející ze silně katolického Polska, se také nelíbí, že Češi nejsou příliš nábožensky založení a nechodí do kostela. Jiný informátor toto však v této souvislosti nezmínil, domnívám se tedy, že tento názor může zakládat původ informátorky z nábožensky založeného regionu.

Skupina informátorů, kteří dlouhodobě pobývají v ČR, se v mnoha ohledech s první skupinou shoduje. Češi jsou nacionalisti (informátoři A, B a E). Stále si na něco stěžují (informátor B). Informátoři A a B říkají, že čeští lidé jsou odevzdaní, pasivní, když něco nefunguje tak, jak má. Dodržují pravidla, kromě těch na silnici. Informátor A o tom říká: „*The Czech (people) are ... I would say..very patient, more patient, I got sometimes mad with how many queues, and I see people waiting, they are waiting, nobody is reacting, they can...they can wait quite a long time in a queue without reacting, this I have some difficulty to ... understand or to ... accept, I would rather be more reactive.*

Q: Do you think this is something from the previous regime or...?

A: Yes, probably it is, and I do not know if this is a character due to... the Slavic character, the Russians are like that as well, they are very ... I will not say passive, they are very

Q: Like obeying?

A: Yes, they are obeying, they are following the rule, they have to wait so they wait.. I have a different feeling, for me it is more difficult to ..understand.

Q: So the Swiss are more different in this:

A: Oh, they are more aggressive in the sense that ...

Q: They won't wait...

A: Oh yeah, they would start shouting and discussing and saying: it is not going well. The French at least the French speaking part of Switzerland, they will immediately when they are two or three people explicit loudly their discontent, it can be ..(laugh) a big thing, so if you have to wait in a queue with a car, after 5 minutes of waiting you have a first one starting to use the horn because he wants to go ...

[„Češi jsou ... řekl bych ..velmi trpěliví, více trpěliví, já se někdy vztekám nad tím, kolik je všude front, a vidím jak lidé čekají a čekají...nikdo nereaguje, můžou ... můžou čekat docela dlouho ve frontě, aniž by nějak zareagovali, tohle nějak nemůžu ...pochopit nebo ... akceptovat, já bych spíš nějak reagoval.

Q: Myslíte si, že to je ještě něco z předchozího režimu nebo...?

A: Ano, pravděpodobně je, a nevím, jestli je to vlastnost typická ... pro slovanskou povahu, Rusové jsou taky takoví, jsou velmi... nebudu říkat pasivní, jsou velmi

Q: Takoví poslušní?

A: Ano, jsou poslušní, dodržují pravidlo, musí čekat, tak čekají.. Já mám jiný pocit, pro mě je to mnohem hůře ..pochopitelné.

Q: Takže Švýcaři jsou v tomhle ohledu odlišní?

A: Oh, jsou agresivnější ve smyslu ...

Q: Že by nečekali...

A: No jasně, začali by pokřikovat a diskutovat a říkali by: nějak to nefunguje. Francouzi, aspoň tedy ti z francouzsky mluvící části Švýcarska, by ihned, když by tam byli dva nebo tři lidi před nimi, vyjádřili hlasitě svou nespokojenost, může z toho být ..(smích) velká věc, takže když musíte čekat ve frontě s autem, po 5 minutách čekání začne první člověk troubit, protože už chce jet ...“]

Objevuje se zde také stereotyp Čecha, který si umí se vším poradit a případně mnohé věci obejít (informátor G). Jsou špatní řidiči, arogantní (informátor B). Jsou však spíše

aktivní, hodně sportují (informátoři A a G). Málo se usmívají. Vůči cizincům jsou uzavření (informátoři A, B, F). Jsou rasisti (informátor F). Většina informátorů se domnívá, že Češi jako zaměstnanci ve službách jsou neochotní a nepříjemní, v Praze obecně více než na venkově.

Jako další stereotyp zde vystupuje také stereotyp tradičního rozdělení rolí v rodině, kdy ženy se starají o vše a vše samy řídí, jsou bojovnější, muži spíše poslouchají (informátor B). Ženy jsou velmi hezké, upravené, pečují o sebe. Oblékají se velmi sexy. (informátoři E, J a G). Často se objevuje stereotyp českého muže typu „macho“, který pije hodně piva a je to na něm vidět (informátoři F a G). Informátor B přichází se stereotypem české rodiny, která se skládá z otce, matky a jednoho dítěte. Rodiče pracují pět dní v týdnu a o víkendu jedou na chatu. O dovolené jezdí na chatu nebo do okolních zemí, protože jejich kupní síla je slabá. Nikam moc nechodí, navštěvují se hlavně v rodinném kruhu. Informátor B také uvádí stereotyp zbohatlého Čecha, který jezdí po silnici v drahém autě, nerespektuje žádná pravidla a je arogantní. Autostereotyp švýcarské rodiny je podobný, lidé se starají hlavně o sebe, tvrdě pracují a více cestují, jsou podobně uzavření jako Češi.

„Following the rules, yeah, yeah. The very nice example yesterday at the (foreign) police, huge queues and people are very used to wait (smile) and they follow the rules. They really respect the police, they respect the ..everything...really..and this is something. OK, in Switzerland the people respect also, but they are always challenge, you are making a queue, there will always be people are asking first why there is a queue, why the guy is not working faster or trying to go to other queue..there is much more competition. Here, people are much more: ah, the metro is late, OK, it's late....In Switzerland if you have this, the people are already calling the owner of the train or make a big complaint..people here are much more used to follow the rules and not to think and not to challenge the system. I think this can be a problem.“

[„Dodržují pravidla, ano, ano. Velmi hezký příklad ze včerejška na policii (cizinecké), velké fronty a lidi jsou zvyklí čekat (usmívá se) a dodržují pravidla. Opravdu respektují policii, všechno...opravdu respektují.. a to je tedy něco.OK, ve Švýcarsku je lidi taky respektují, ale vždycky to zkoušejí, když se udělá fronta, vždycky tam budou lidi, kteří se ptají, za prvé: proč je tam fronta, proč ten člověk nepracuje rychleji nebo zkoušejí odejít do jiné fronty..je tam mnohem větší konkurence. Tady lidi uvažují spíše jako: no, metro má zpoždění, tak má zpoždění....Ve Švýcarsku když máš něco takového, tak lidi už volají vlastníka vlaku nebo udělají velkou stížnost..lidi tady jsou mnohem víc zvyklí dodržovat pravidla a nepřemýšlet o tom a nezkoušet ten systém. Myslím, že to může být problém.“]

Informátoři žijící na periferii mají poněkud hlubší znalosti o české mentalitě, protože mají více možností se seznámit s tím, jak Češi skutečně žijí a nemusejí tak spoléhat na to, co se dozvědí od ostatních expatriotů. Informátor E reflektuje zvláštnosti v české mentalitě a v oblékání. Zmínil se, že Češi mají podle jeho názoru jiné stereotypy co se týče barev: když muž nosí růžové košile, je divný, červený kočárek pro chlapce je zvláštní. Češi také málo chodí do práce v obleku a v kravatě. Mimo Prahu je úroveň oblékání horší. Češi jsou negativní, předem něco odsoudí, aniž

by to zkusili. Na vesnici se mu líbí otevřené vztahy a sounáležitost obyvatel. Češi jsou nacionalisti.

Informátor G má dojem, že Češi jsou uzavřenější než Moraváci, jakmile cizinec umí jazyk, jsou však otevřenější. Češi jsou hodně zaměřeni na rodinu, často se navštěvují. Ženy v ČR nemají stejná práva jako muži, muži pracují a doma moc nepomáhají, ženy chodí do práce, starají se o děti, o domácnost, vaří. Ženy pracují málo v řídicích funkcích. Děti jsou lépe vychované než ve Francii. Češi jsou více sportovně založení než Francouzi a žijí víc v sepětí s přírodou, Francouzi žijí konzumněji. České ženy o sebe dbají na rozdíl od českých mužů, nosí rády krátké sukně. Muži chodí často neupravení, neholí se často.

Na otázku, jestli si také myslí, že Češi jsou spíše odevzdání, když něco nefunguje, odpovídá:

„No, já bych řekl ano, ale taky to jsou výjimky. Určitě. Já si myslím, že Češi díky tomu jejich flexibilitu dokáže zjistit, kde je jiná cesta. Pořád. Nenajdeš věci, tak ti řeknu, já ti poradím, známý ..ti najde, viš, to bylo..určitě to je způsobený, když to bylo ta tvrdá komunistická éra..neměli, já nevím, cukr, a on zeptal ten známý: nemáš cukr? Já můžu ti nabídnout něco, víc jako se pokusit řešit věci, ne možná podle tu čistý cesta, ale řešit..

Q: Řešit nějakým způsobem. Vždycky jako najdou nějakou cestičku, jak to udělat.

A: Anebo domluva. Lidi jsou schopný strašně se domluvit tady, jo. Ve Francie jeden bude říct ne, ten druhý ano, tady je to víc, viš, tak to bude ..tak to děláme takto, jo, dohromady. To víc ta domluva taková.

Q: Konsensus.

A: Konsensus nebo ..najít cesta. To je, proč neřeknu, že víc respektují zákon, protože podle mě miň respektují zákon, ale to je díky tomu, že pořád ví..

Informátorovi J v České republice vadí stále špatné služby – lidé jsou nepříjemní a v Praze je to horší než na venkově. Zde se objevuje zajímavý stereotyp, kdy se tento informátor domnívá, že Češi mají ze všech národností nejradši Francouze – protože starší generace Čechů mluví francouzsky. „...ale bych říkal,

jako Francuzi, nám..to je asi národnost, která nejvíc asi Češi maj rádi.

Q: Francouzi?

A: Jo, myslím, že jo. Docela jako..hodně lidí..se starou generace mluví francuzsky nebo, jo? A maj radost, nebo kultura, ale jako..jo, a francuzska kultura a takový věci, no, takže jsou dokonce jako příjemní, a mají rádi, když můžou si setkat s Francouzem a mluvit..

Q: Popovídat si..

A: Popovídat francuzsky, ale jinak..není to vždycky, černochoy tady nevidíš ..skoro, a lidi nemaj rádi Vietnamky taky nemáte rádi, jo, a takový jako ty..ty ..mimo bělochy trochu, už není to moc příjemný na ně..tady, no, tak to jako musí se trochu souběžně, no..

Nenašla jsem výrazné rozdíly mezi názory informátorů z východní a západní Evropy. Informátoři, kteří jsou v ČR krátkodobě, si všimají hlavně vizuální stránky české populace, naproti tomu informátoři, kteří jsou zde již dlouhodobě, mají navíc vlastní názor a lépe pronikají do české mentality. Mají více možností, jak Čechy

pozorovat, zejména pokud jsou zde již poměrně dlouhou dobu (informátoři E, G, J), stýkají se hlavně s Čechy a pracují na periferii. Téměř všichni respondenti mají zakořeněný stereotyp typického Čecha jako člověka, který je uzavřený, zaměřený na rodinný život, o ostatní záležitosti se moc nezajímá, je většinou doma, spíše komunikuje s ostatními v restauraci nebo hospodě. Je spíše negativně založen, stále si na něco stěžuje, neusmívá se, většinou dodržuje pravidla a je spíše odevzdaný, když něco nefunguje.

Muži jsou většinou typu „macho“, ale většinu aktivit rodiny a chod domácnosti řídí ženy (informátoři B, F, G, I). Ženy, na rozdíl od mužů, na sebe velmi dbají, chodí upravené a jsou velmi hezké. Některé z nich chodí poměrně vyzývavě oblečeny. (informátoři D, E, G a J). Muži o módu moc nedbají (E a G).

Objevují se zde také názory, že Češi jsou xenofobní (informátoři C, D, F) a česká společnost je informátorem F vnímána jako rasistická. To je zřejmě dáno tím, že má v péči dvě adoptované indické děti romské národnosti. Češi jsou nacionalisté. S cizinci jednájí lépe na periferii než v centru. V centru (v Praze) jsou sice zvyklí na setkání s cizinci a čeští lidé jsou také lépe jazykově vybaveni, ale mimo Prahu jsou na cizince rozhodně příjemnější. I zde se však co se týče jazykového vybavení situace zlepšuje a zejména mladá generace již nemá s komunikací ani s předsudky vůči cizincům žádné problémy. Opět se tedy potvrzuje, že informátoři, kteří žijí a pracují na periferii, mají hlubší znalosti české mentality a českého prostředí, což přispívá k jejich lepší adaptaci. Naopak informátoři žijící v centru si vytvářejí různé stereotypy o Čechách a české skutečnosti, které nemají příliš ověřeny z praxe, protože se s Čechy v soukromí nestýkají. Tyto informace většinou sdílejí expatrioti a cizinci v Praze¹⁰¹ mezi sebou, a teprve delším pobytem je lze potvrdit nebo vyvrátit.¹⁰²

¹⁰¹ Informátor B zmínil, že se stýká se skupinou Američanů žijící v Praze.

¹⁰² Informace na základě vlastního dlouhodobého pracovního působení ve firmě X v letech 1998-2007.

2.11 ČESKÁ SVÁTEČNOST OČIMA EXPATRIOTŮ

Svátečnost je jedním z velmi důležitých indikátorů adaptace jedince do společnosti. Svátky patří k dlouho očekávaným chvílím v životě, kdy se většina lidí vymaní z pracovního procesu a věnuje se tradicím a rodině. Slavnostní chvíle jsou určitým opakem každodenního života, jsou určitým prostředkem jeho rytmizace. Vystupují jako opak všednosti. Nevšední události rytmizují a člení každodenní stereotyp. Pochopit váhu nevšední události v životě města nebo celé země znamená pochopit bytostný základ jejich existence.¹⁰³ Tuto kapitolu jsem rozdělila do dvou oddílů. Nejprve jsem se zaměřila na znalosti o českých státních svátcích 1. a 8. května, 5. a 6. července, 28. září, 28. října a 17. listopadu. Poté jsem chtěla zjistit, jakým způsobem vnímají informátoři oslavu výročních svátků zvykoslovného cyklu¹⁰⁴, tedy Vánoc a Velikonoc, zda znají české vánoční a velikonoční tradice a případně, zda je také nějakým způsobem napodobují.

V případě státních svátků 1. a 8. května (Svátek práce a Den vítězství), 5. a 6. července (Cyril a Metoděj a Den upálení mistra Jana Husa), 28. září (Den české státnosti, svátek sv. Václava) 28. října (Den vzniku samostatného československého státu) a 17. listopadu (Den boje za svobodu a demokracii), lze obecně říci, že většina informátorů nemá ponětí, o jaké svátky se jedná, a jen někteří mají správné informace. Většina respondentů se o význam těchto českých svátků nezajímá, stačí jim, když je volno, lze také říci, že jsou každoročně velmi překvapeni, že je nějaký státní svátek. Firma X respektuje svátečnost každé země, kde má pobočku; proto je většina informátorů, kteří již mají předchozí pracovní zkušenost, poněkud zmatena a o české

¹⁰³ PEŠKOVÁ JAR.: *Role vědomí v dějinách a jiné eseje*, 1. vyd., Nakladatelství Lidové noviny, Praha, 1998, s.109.

¹⁰⁴ *Důležitou otázkou studia současných společenských a kulturních proměn představuje obyčejová tradice výročního cyklu, která je neodmyslitelnou součástí životního způsobu i současné kultury lokálního společenství...Národopisné studium už dostatečně jasně ukázalo estetické a emocionální působení výroční obyčejové tradice, její schopnost přispívat k obohacení lidského života, dodávat mu svátečnost a zvláštnost v souladu s cykly života přírody i společnosti. Ve vztahu k dnešku nelze opomenout ani význam lidových obyčejů při vytváření a upevňování mezigeneračních vazeb a mezilidských vztahů vůbec. Jsou zde i kulturní motivace obyčejové tradice, vnášející osobité integrační prvky do etnických a etnokulturních procesů.* FROLEC VÁCLAV (ed.): *Výroční obyčej, Současný stav a proměny*, 1.vyd., Blok, Brno, 1982, s. 10.

státní svátky se příliš nezajímá. Všichni je ale vítají, protože pro ně představují čas, který mohou strávit se svými rodinami.¹⁰⁵

Ze všech respondentů znal velmi dobře význam svátků nejlépe informátor D (Maďar), jenž se zajímá o historii a jehož manželka v Maďarsku také historii vyučovala. Zná svátky v červenci a říjnu:

Q: *And we have a lot of ..lot of holidays, for example, 5 and 6 July, 28 of..*

A: *This one I know..because 5th is the Cyril and Method, no?*

Q: *This is Jan Hus..*

A: *OK, then opposite.*

Q: *It is Cyril and Method.*

A: *OK, Cyril and Method I know, this is the Orthodox ..Church or Catholicism..they were the ..founders.. and Jan Hus I know, he was against..he was this Husita.I don't know how do you say it in English..this.*

Q: *He was..he was..he wanted to reform the ..Catholic...*

A: *Reform the Catholic...*

Q: *Church..*

A: *And he was appointed to the pope, then they asked him to refuse ..to recall his ..statements but he did not do it and then they burnt him.*

Q: *Hmm.*

A: *Punished him and burnt him...*

Q: *Yes, yes.*

A: *And there was two kind of ..well, it is difficult..two kinds of Hussites..*

Q: *Yeah?*

A: *There were..the orto..*

Q: *Orthodox.*

A: *Orthodox and..and they were fighting with each other and about the king of Hungary, as well I know. It was in the..*

Q: *Matyáš..*

A: *In the 15th century.*

Q: *Perfect, so..*

A: *This one I knew. I like history and I know in the Middle Ages these countries that time it was..Czech..not republic but...*

Q: *Well, empire..*

A: *Empire..*

Q: *Or kingdom.*

A: *Czech was part of the..German-Rome Empire, with Hungary as a separate country and Poland was there as well. And..the changes between these countries were very much linked to..for example, there was a Hungarian king who was Czech king as well and he was crowned in Olomouc.*

Q: *Matyás.*

A: *Matyás. Exactly, and there were some Czech kings, who were Hungarian kings as well. We call him..László...I don't know..Ladislau..*

Z dalších respondentů, kteří pobývají v ČR krátkodobě, informátoři H (Švýcar) a C (Polka) žádné neznají, ale informátorka C poznamenává, že Češi mají málo katolických svátků. U informátorů, kteří pobývají v ČR dlouhodobě, je situace obdobná: informátoři B a F neznají žádné české svátky, ostatní pak znají listopadovou revoluci (A), červencové svátky příchod Cyrila a Metoděje (A); tento a upálení mistra

¹⁰⁵ Informace na základě vlastního dlouhodobého zúčastněného pozorování ve firmě X v letech 1998-2007.

Jana Husa pak informátoři G a I, někteří informátoři pak znají datum svátku svatého Václava 28.9. (informátoři E a G). Jediný informátor J zmínil „*svátky máje*“.

Obecně lze konstatovat, že většina informátorů české svátky nezná a unikají jim také jejich významy a symbolika. Opět se vydělují informátoři z periferie, kteří všichni věděli význam alespoň jednoho svátku. Tito informátoři pobývají v ČR dlouhodobě, kromě informátora D, který jako jediný udivil svými znalostmi historie. Nelze tedy říci, že by délka pobytu měla vliv na znalost významu českých svátků, spíš se zde opět ukazuje vliv umístění informátorů na periférii. Také z hlediska původu informátorů z východní nebo západní části Evropy, se velký rozdíl neprokázal.

Dále jsem zabývala znalostmi informátorů o tom, jak Češi prožívají Vánoce a Velikonoce, případně, jestli informátoři někdy tyto svátky zažili v českém prostředí. Všichni respondenti získali informace o prožívání českých Vánoc buď přímo diskusí se svými českými nebo slovenskými kolegy, případně také z předvánoční atmosféry v České republice a z informací od svých kolegů expatriotů. Většina z nich tráví za dobu svého pobytu alespoň jedny Vánoce v České republice. Někteří respondenti z periferie mají navíc výhodu, že mohou prožít Vánoce přímo u českých přátel (informátor E).

Všichni informátoři znají tradiční štědrovečerní české jídlo, tedy kapra a bramborový salát. Vánoce jsou však pro některé informátory (zejména A a B) zdrojem určitých šokujících událostí. V obecném povědomí téměř všech respondentů existuje velmi výrazný symbol českých Vánoc: kapr a jeho každoroční prosincové zabíjení na ulici. Někteří se o způsobu usmrcování vánočních kaprů vyjadřují jako pro ně velmi šokující události hraničící téměř s barbarstvím. Informátor B vyjadřuje odpor většiny expatriotů ke způsobu zabíjení vánočních kaprů takto:

„Yes, in Switzerland we don't put the fish in our bath (both laughing) and this was shocking...

Q: The carps?

A: Seeing that...the carps. Killing the carp on the street, it was something that I thought, I thought I was back in Brazil. ...It is shocking, it is not something very nice, but it is tradition. People are used here, but foreigners think that is totally disgusting.

Q: (Laugh).Have you ever tried to eat the carp?

A: It's good! Yeah, it's a good fish. The Christmas is also family...

Q: So you mean disgusting the way we kill it...?

A: Yes, to do it ...

Q: On the street?

A: Yes, on the street, it is full of blood everywhere...it is not very nice, specially in the touristic city, because people don't like it, at least the Americans they don't like it, they are shocked and is giving a somehow bad image...maybe they don't think about but they should think because Prague is touristic oriented.

Q: And the rest?

A: *The rest ..yes, it is quite similar. I think people are less religion oriented than in Switz...I think they don't really care about that. But it is about gathering the family and this is the same..*

Q: *So, apart from the carp, can you name some other meals, for example some special..?*

A: *For Christmas? Yes,..potato salad,..OK, the carp,..and for dessert, what we..I cant't remember..*

Q: *The special Christmas ...*

A: *Yes, the biscuits and the kolekt...vanocni kolekce, the chocolate...“*

Z pohledu respondentů žijících v ČR krátkodobě se informátoři C (Polka) a I (Němec) zmínili o tom, že oslavy českých Vánoc jsou méně nábožensky založené.

Informátorka C o tom hovoří takto: *„OK, I was never invited by a Czech family, so it is difficult to say, from what you can see in the shop it is similar but ...how do you really celebrate at home..we are more religious so we are going to the church, you know there are more Catholic more..more activities like that. I think so because when I speak with the people here everybody is atheist so this is a little bit, it was also a shock for me..*

Q: *Yeah, that's true because the Czech people are heretic.*

A: *Yes, heretic, and this we cannot understand this good, I was a little bit.. children are also shocked, my children because they go to church.*

Q: *So you feel negative that the Czech people are...*

A: *A little bit yes, for me is not that big issue but for the children yes, because each Sunday they go to the Polish church here in the city centre..and therefore I think our traditions are more perhaps rich because of the connection with the church, I am not sure, 24th we are used to go to the church at midnight..*

[„No, nikdy jsem nebyla pozvaná do české rodiny, tak je to pro mě těžké říct, z toho, co vidíš v obchodech se to zdá podobné, ale...ale jak to doopravdy slavíte doma..my jsme víc věřící, takže chodíme do kostela, víš, že u nás je víc katolíků..víc takových aktivit. Myslím si to, protože když mluvím s lidmi tady, každý je ateista, takže tohle byl pro mě, to byl pro mě trochu šok....

Q: *Jo, to je pravda, protože Češi jsou heretici.*

A: *Ano, heretici, a tomu my moc nerozumíme, byla jsem trochu..děti byly taky šokované, protože chodí do kostela.*

Q: *Takže to vnímáš negativně, že Češi jsou...*

A: *Trochu ano, pro mě to není tak důležité, ale pro děti ano, protože chodí každou neděli do polského kostela tady ve městě..a proto si myslím,že naše tradice jsou možná bohatší kvůli tomu spojení s náboženstvím/cirkví, nejsem si tím jistá, 24. chodíváme do kostela o půlnoci..“]*

Informátor H má zažitou představu českých Vánoc jako období, kdy Češi odjíždějí na venkov na chatu nebo chalupu nebo navštěvují příbuzné. Ve Švýcarsku mají podle něho Vánoce spíše duchovní rozměr, naproti tomu české Vánoce jsou spíše o tradičním jídle a pití.Ve skupině informátorů s krátkodobým pobytem tedy mají všichni představu českých Vánoc s kaprem a bramborovým salátem, Vánoce tráví Češi v rodinném kruhu.

Ve skupině informátorů s dlouhodobým pobytem v ČR je jejich stereotyp českých Vánoc v podstatě stejný, Češi mají většinou pouze jiné tradiční jídlo než jejich národy, opět se zde objevuje stereotyp českých Vánoc, které nejsou vedeny v příliš náboženském duchu (informátor B) a také stereotyp kapra ve vaně (informátoři B a G). Informátoři z periferie se opět vydělují, a to zejména informátor E možnostmi prožít si „pravé“ české Vánoce, které pro něj a jeho rodinu připravila jejich učitelka češtiny.

Obecně tedy stereotyp českých Vánoc je společný oběma skupinám respondentů co se týče délky pobytu i původu (tzv. východní nebo západní Evropa).

Pokud jsem se ptala na způsob prožívání českých Velikonoc, odpovědi respondentů už nebyly tak jisté jako u Vánoc. Znalosti většiny z nich o prožívání Velikonoc podle české tradice se omezily na velikonoční vejce a speciální koláče – mazance, případně jehněčí jako tradičního jídla (informátoři G a J – oba Francouzi). Velikonoce podle nich prožívají Češi podobně jako jejich národy. Výjimku opět tvoří informátoři z periferie (D, E, G), kteří se na Moravě setkali tváří v tvář velikonočnímu zvyku pomlázky a někteří z nich tento zvyk i napodobují (E a G). Informátor G o tom říká: „*no a Velikonoce, ty ..já nevím, jak se to řekne ty..*“

- Q: Pomlázka?
 A: Pomlázka.
 Q: A ty? Taky děláš pomlázku?
 A: Jo. Dělal jsem, manželka to nemá ráda! (smích)
 Q: (smích) Proč? (smích)
 A: Já ty tradice jako docela znám.“

Informátor E se dokonce snaží o „výměnu“ britských a českých velikonočních zvyků:

„*Velikonoce, je to pro nás úplně divný (smích), úplně divný.*“

- Q: Jo?
 A: Jasně. Stejný pomá..pomázka..
 Q: Pomlázka..
 A: Pomlázka. (Smích). Manželka, ta..jako ..první rok, my jsme tady jako..zjistili, že to byla taková..taková sranda, no, ten druhý rok už jsme měli jako více..více přátelů a oni přijeli k nám a dělat tu: hody, hody doprovody..
 Q: Šlehačku..
 A: A nevím, jestli je to moravská věc nebo..
 Q: To je česká jako..obecně, no.
 A: No. Tak oni dělali a (kašle) přítel měl takovou pomlázku..
 Q: Pomlázku.
 A: Pomlázku, takovou velkou, ale on byl jako (urostlý)..ale..
 Q: Takže to byl šok pro manželku?
 A: Ano. A..ten..jak to říct, ne švagr..švagrina? Ne..
 Q: Švagrová?
 A: Švagrová..oni taky byli u nás, jsme měli, jsme měli Velikonoce a ona..jako prostě..se schovala někde (smích) jako: „já nechcu“ (ječí, oba smích)..to bylo.. ale to je náš největší rozdíl, ten..tento rok my zkusíme něco typického britského.“

Velikonoční zvyk pomlázky vnímají tito informátoři jako poněkud nepatřičný, sexistický zvyk, z něhož měly jejich příbuzné šok. Kromě informátorů z periferie jsou obecně znalosti respondentů o Velikonocích dosti kusé, mají za to, že je Češi prožívají jako jiné národy v Evropě. Z informátorů na ředitelství, tedy z centra, nezmínil velikonoční pomlázku nikdo. Jinak není podle znalostí českých svátků velký rozdíl mezi krátkodobým a dlouhodobým pobytem těchto manažerů. Nelze tedy říci, že by délka pobytu měla vliv na znalost prožívání českých svátků přímo Čechy, spíš se zde opět ukazuje vliv umístění informátorů na periferii. Také z hlediska původu

informátorů z východní nebo západní části Evropy, se velký rozdíl neprokázal. Z toho usuzují, že indikátor svátečnosti má vliv na adaptaci respondentů v případě, že jsou umístěni na periferii.

2.12 TRÁVENÍ VOLNÉHO ČASU

Čas strávený mimo pracovní dobu je časem, který může člověk strávit většinou podle vlastního uvážení a provozovat i takové činnosti, které nejsou nutné k zabezpečení životních potřeb.¹⁰⁶ U tohoto indikátoru adaptace budu sledovat, zda informátoři využívají volný čas k tomu, aby lépe poznali české prostředí. Bude mě také zajímat, zda fakt, že žijí v České republice, jejich prožívání volného času nějakým způsobem ovlivnil.

Nejprve u informátorů s krátkodobým pobytem: informátorce C chybí v Praze jazzové kluby jako jsou v Polsku, kam by mohla chodit a chybí jí také to, že nemůže v Praze jezdit na kole, protože je zde kopcovitý terén. Také informátorovi D chybí sportovní vyžití, rád hraje týmové sporty (fotbal, házená, košíková), ale nemá s kým, volný čas tráví s manželkou většinou nakupováním a vařením. Informátor H cestuje po ČR a navštěvuje památky a bitevní místa. Informátor I naopak začal v Praze opět jezdit na kole a manželka začala hrát tenis.

V této skupině pouze informátor H využívá svůj volný čas k tomu, aby lépe poznal českou historii a českou zemi. Oceňuje také ČR jako velmi kulturní zemi.

Informátoři dlouhodobě pobývajících v ČR většinou o víkendu cestují po ČR (A, B, občas J), informátor B sportuje, navštěvuje koncerty vážné hudby, chodí do kina a do restaurací, pořádá také s přáteli party střídavě vždy u někoho doma. Také informátor E sportuje (volejbal), nebo chodí s přáteli do hospůdky či sklípku, chodí také na procházky, aktivity musel omezit kvůli dětem. Informátor F staví modely motorových letadel nebo nakupuje s rodinou, občas jedou na výlet. Informátor G má čtyři děti a na otázku, jestli museli kvůli svému přesunu do ČR vynechat nějakou volnočasovou

aktivitu odpovídá: „*Ne. Vynechat ne. Předtím, když my jsme neměli děti, my jsme cestovali, hlavně v ČR, historické místo a takový věci, teďka trošku míň, ale pořád to občas..děláme nějaký ten výlet malý.*“

¹⁰⁶ JANDOUREK JAN: *Sociologický slovník*, 1.vyd., Portál, Praha, 2001, s.49.

Informátor J si postěžoval, že mu po příjezdu z Malajsie chybí některé sporty, jako např. golf a potápění. Aby získal dobrou kondici, koupil si proto pás na běhání a každý den večer na něm běhá.

Respondenti této skupiny již poznávají Českou republiku ve větší míře a oceňují ČR jako velmi kulturní zemi, kde je spousta památek. Informátor B o tom říká:

„Yes, going to watch ..music, to listen to music, philharmonic, this is really good in Prague, because it's not expensive and you have a lot of concerts, shows and whatever, this is something that you don't have in Switzerland, it is more expensive, going to movie also very often, because it is not expensive, it may be expensive for Czech people but ...for foreigners it is not expensive, biking, very good for outdoor activities here, because in Switzerland you cannot really mountain-bike because all is private properties and you cannot ..cross....cross-country skiing, downhill skiing not really because not..it is much better in the Alps, yes,...and to visit also castles, to visit historical buildings, this is really very..very nice.

Q: Do you think in the CR there is more sights like this than in Switzerland?

A. Yah yah, much many, in Switzerland you have nice spots, you have only the nature, here you...have eighty castles that you can visit, I have just to hook about, in Prague also, there you can spend hours and hours and hours just to visiting things, in Switz. we do not have this....“

[“Ano, s chozením na..koncerty, poslouchat hudbu, filharmonickou, ta je v Praze velmi dobrá, protože tady to není drahé a je tu spousta koncertů, představení a všeho možného, to ve Šv. nemáme, je to mnohem dražší, chodíme často do kina, protože to není drahé, možná je to drahé pro Čechy, ale...pro cizince to není drahé, jezdím na kole, tady je to dobré na outdoorové aktivity, protože ve Šv. nejde dost dobře jezdit na horském kole, protože všechny pozemky jsou soukromé a nemůžeš ...přes ně jet, lyžování na běžkách, sjezdové lyžování moc ne, protože..to je lepší v Alpách, ano,...a taky návštěva zámků, návštěva historických památek, to je opravdu velmi..velmi hezké.

Q: Myslíš, že v ČR je víc památek než ve Švýcarsku?

A. Jasně, mnohem víc, ve Šv. máš krásná místa, ale je to jenom v přírodě, tady...máte osmdesát zámků, které můžete navštívit, to jsem se dozvěděl, a v Praze taky, tam můžeš strávit hodiny a hodiny a hodiny a navštívit různá místa, ve Šv. tohle nemáme....“]

Z těchto informací je zřejmé, že jen minimum informátorů muselo omezit některé aktivity ve svém volném čase, na které byli zvyklí, většinou aktivity sportovní (informátorka C, D, E a J) a kulturní (informátorka C). Naopak informátor I se opětovně začal v ČR věnovat sportovním aktivitám, na které neměl v Německu čas. Informátoři E, F a G museli některé volnočasové aktivity vynechat proto, že mají malé děti a na další aktivity jim nezbývá čas. To je stejné i pro skupiny informátorů z periferie a centra.

2.13 JAZYKOVÁ VYBAVENOST INFORMÁTORŮ

Praktické jazykové schopnosti a znalost struktury jazyka jsou důležitým předpokladem pro plné pochopení vztahů mezi jazykem a společností a její kulturou.¹⁰⁷

Co se týče jazykové vybavenosti informátorů před příjezdem do ČR, pouze tři z deseti respondentů se začali učit češtinu před vlastním příchodem (E, G a I) – všichni

¹⁰⁷ SALZMANN ZDENĚK: *Jazyk, kultura a společnost, Úvod do lingvistické antropologie*, suplement Českého lidu 83/1996, Ústav pro etnografii a folkloristiku AV ČR, 1.vyd., Praha,1997, s.17.

z věkové skupiny 25-35, resp. 35-55 let. Všichni tito informátoři jsou muži z tzv. západní Evropy, žádný z nich nepochází ze zemí tzv. východního bloku. V případě informátorů E a I se jednalo o jejich první pracovní pobyt v cizině. Informátor G již předtím pracoval krátce v Belgii a Španělsku.

Dva z těchto informátorů – E a G (oba pobývají na periferii) byli v rámci tohoto výzkumu schopni vést rozhovory v českém jazyce bez větších problémů. Informátor I, který pracuje a žije v centru, dal v rozhovoru přednost anglickému jazyku; v době rozhovoru byl v ČR pouze jeden rok. Svůj vztah k českému jazyku vyjadřuje takto:

„Let’s say..let’s say this is always ..always better to ...I mean by using the Czech language ... let’s say sometimes to understand a bit, it is better than to block the situations... A little bit closer to people. This is not to that extent, OK, you communicate easily and so..it is more to overcome the first barrier, hmm, to be a little bit nearer to the people but this does not necessarily mean that you are really close to them. Of course, you are always an expat. But it is a bit better than nothing.“

[Řekněme,..řekněme, že je to vždycky..vždycky lepší ...mám na mysli, používat češtinu ... řekněme, někdy trochu rozumět, je to lepší, než zablokovat situaci.... Být trochu blíž lidem. Ne v takovém rozsahu, no, snadněji komunikovat a tak ..je to spíš proto, aby se překonala ta první bariéra, hmm, být trochu blíž lidem, ale to neznamená nutně, že jsi jim nějak opravdu blízko. Samozřejmě, že jsi vždycky expat. Ale je to lepší než nic.]

Je tedy možné konstatovat, že tito informátoři se snažili lépe jazykově připravit než většina těch ostatních, kteří předchozí znalosti českého jazyka nevěnovali pozornost. Ostatní informátoři již totiž předtím v cizině pracovali, a zřejmě proto nepovažovali znalost místního jazyka za tak důležitou, protože již prošli ve své pracovní kariéře řadu zemí po celém světě, a nepřikládali zřejmě znalosti českého jazyka takovou váhu. Proto se zřejmě začali podle svých slov česky učit až na místě.

Vztah k českému jazyku vyjadřuje výstižně informátor F (Švýcar, v.s. 35-55 let): *„No, I started here. Yes, I think is ..it’s always good no matter what country you stay, I mean then you have certainly decide to be a resident there so I think it’s respective to do it, now, of course, can I apply it? Probably no because most people speak very well English, my colleagues speak English, I have in my department people who speak French or German, so I always have the communication and I don’t have much opportunity, yet ..I continue to take lessons (Czech) I pay it from my own and..to do it just as also a balance to work. ...We both started immediately and we still learn and...my wife speaks somewhat better, takes - what I appreciate- maybe more opportunities, she is also reliant to learn the languages, and we both see that it is very important, the people respect it also.“*

[“Ne, začal jsem tady. Ano, myslím, že je to..vždycky je to dobrý a nezáleží na tom, v jaký zemi jsi, mám na mysli to, že když se prostě rozhodneš, že tam budeš bydlet, tak si myslí, že je slušné to udělat, ale je tu otázka, bude mi to k něčemu? Pravděpodobně ne, protože většina lidí mluví hodně dobře anglicky, moji kolegové mluví anglicky, v oddělení mám lidi, kteří mluví francouzsky nebo německy, takže můžu vždycky komunikovat a nemám tak moc příležitostí, ale..stále chodím na hodiny (češtiny), platím si je sám a..mám to taky jako protiváhu k práci.....Hned jsme oba začali a pořád se učíme a...moje manželka mluví tak nějak líp, využívá víc příležitostí, což oceňuju, ona je na jazycích závislá, a oba si myslíme, že je to velmi důležité, lidi to taky respektují.“]

Firma X hradí svým zaměstnancům – expatriotům po dobu jednoho roku individuální kursy českého jazyka a umožňuje jim tak získat alespoň základní znalost češtiny. Učitelka za nimi dochází do jejich kanceláře, kde probíhají jednotlivé lekce. Pokud se

chtějí učit česky ještě déle, musí si kursy hradit ze svých prostředků. Této možnosti využili informátoři pouze A, C, E, F, ostatní se učili českému jazyku maximálně jeden rok.¹⁰⁸ Žádný z expatriotů na ředitelství nemluví běžně se svými českými nebo slovenskými kolegy česky, vždy používají ke komunikaci angličtinu. Chybí jim tedy dostatečná motivace k učení jazyka.¹⁰⁹ Informátor H o tom říká: „*Well, I think this would be,*

of course, ...an enrichment, because every new language is enrichment, I know it makes a huge difference if you are in a foreign country, to speak the language or not, because if you speak the language, you feel that people you understand you much better..that on the other hand, I mean, the learning of a new language – that's certain effort and if you do not have the opportunity to use the language too much, maybe you do not do this..this effort. And I am a little bit in.. imbetween, if you want, I am interested by the language because, by the way, the Czech opens me the way to other Slavic languages, not only Czech, but on the other hand, I don't have..I mean people in the office or in the factory who talk to me they speak English, I don't know outside the office apparently no..nobody..of Czech origin, so I have little opportunity to speak Czech and if I go to the department store, I mean, I can manage to explain myself with a few words with my hands to ..or in English, so the sense or the incentive motivation to learn the language is not strong enough.“

[“*No, myslím si, že by to bylo samozřejmě...určité obohacení, protože každý nový jazyk je obohacení, vím, že je obrovský rozdíl, když jsi v cizí zemi a mluvíš tím jazykem nebo ne, protože když ten jazyk umíš, tak cítíš, že ti lidi rozumějí mnohem líp..a na druhé straně, víš, učení se novému jazyku – to vyžaduje určité úsilí, a pokud nemáš moc příležitosti používat ten jazyk, tak to úsilí ..úsilí nevyvineš. A já jsem tak trochu někde.. mezi, pokud chceš, tak mě ten jazyk zajímá, protože, mimochodem, čeština mi otvírá cestu k dalším slovanským jazykům, nejenom češtině, ale na druhé straně, nemám..no, lidi v kanceláři nebo na závodě, kteří se mnou jednají, mluví anglicky. Neznám mimo zaměstnání zřejmě žádného...Čecha, takže mám strašně málo příležitostí mluvit česky, a když jdu do obchodního domu, no, tak se mi daří vysvětlit, co potřebuju, několika slovy rukama nohama..nebo anglicky, takže ten smysl nebo moje motivace se učit jazyk není dost silná.“]*

To však neplatí o expatriotech, kteří žijí a pracují na periferii, protože na rozdíl od předchozích používají ke komunikaci s českými a slovenskými zaměstnanci firmy X český jazyk.¹¹⁰ K jazykové adaptaci na české prostředí tedy dochází pouze na periferii, kde jsou k tomu vhodné podmínky. Většina informátorů žijících v centru je na tom s jazykovou vybaveností zhruba stejně, tzn. znají základy českého jazyka, s výjimkou informátora A, který je schopen se jednoduchou češtinou dorozumět bez větších problémů. Většina informátorů v centru se však česky učí pouze jeden rok, aby dostala povinnosti u firmy X, a poté v těchto lekcích již nepokračuje, vzhledem k tomu, že jak ve firmě, tak i ve svém okolí se dorozumí anglicky, případně německy.

¹⁰⁸ Uvedeno na základě informací získaných v průběhu zaměstnání ve firmě X v letech 1998 – 2007.

¹⁰⁹ Uvedeno na základě vlastního dlouhodobého zúčastněného pozorování ve firmě X v letech 1998 – 2007.

¹¹⁰ Informace na základě vlastního dlouhodobého zúčastněného pozorování ve firmě X v letech 1998 - 2007.

2.14 PŘÁTELSKÝ OKRUH INFORMÁTORŮ

Tento indikátor je z hlediska adaptace velmi důležitý, protože ukazuje, zda mají tito expatrioti zájem o přátele české, případně jiné národnosti, a zda se tak chtějí přiblížit českému prostředí. Nepřímo nám také naznačuje, kde a jakým způsobem tráví respondenti volný čas a jak hledají přátele v nové zemi. Důležitým faktorem bude také jistě otázka aktivní znalosti českého jazyka.

Informátoři, kteří jsou v ČR zatím krátkodobě a nemají děti, jen těžko navazují vztahy s Čechy nebo cizinci. To je případ informátorů D a H. Uvádějí, že jejich přátelé žijí v jejich rodné zemi a v ČR žádné nemají. Informátor D o tom říká: *„I am really missing friends a little bit..because ..we had many friends in Hungary and we are living away from Hungary for a long time...and whenever we go home then we spend the whole time just to visit them, to talk a little bit...and this is what we...miss a little bit...“*

[*“ Po čem se mi opravdu trochu stýská, tak to jsou přátelé..protože.. my jsme měli hodně přátel v Maďarsku a bydlíme mimo Maďarsko už dlouho...a kdykoliv jedeme domů, tak strávíme celou dobu jenom tím, že je navštěvujeme, trochu pokecáme,, a to tady..trochu postrádáme...“*]

Pokud mají s sebou v ČR partnery (informátor D), tráví volný čas s nimi; pokud zatím žijí sami, s Čechy ani s cizinci se příliš nestýkají. To je specifický příklad informátora H, jenž čeká, až jeho přítelkyně se synem, kteří pocházejí z Ruska, vyřídí všechny potřebné dokumenty, aby mohli společně žít v České republice. O přátelském kruhu expatů říká: *„It was different in, that in..In Indonesia where we had a big numbers of expats,*

we are so...few expats here (!) In Indonesia, the expats tended to stay together and to go out together to have social life together, here expats are much more diluted here in Prague, because in the end the way of life we have are quite similar to one of the Czech, they are not the same reasons to be ..very unified between expats like we had in Indonesia or more in Africa.“

[*„Bylo to jiné v..v Indonésii, kde máme velké počty expatů, tady je nás...jen několik (!) V Indonésii mají expati tendenci být spolu a jít někam společně a mít sociální život společně, tady žijí expati úplně odděleně, protože nakonec ten způsob života, který vedeme, je docela podobný tomu českému, nejsou tu stejné důvody, abychom byli..velmi sjednocení mezi expaty, tak jako v Indonésii nebo ještě více v Africe.“*]

Pokud mají informátoři z této skupiny děti, tráví čas s nimi. Jedná se o informátorku C, která podle svých slov nemá čas někam chodit a poznávat nové lidi, a proto raději tráví volný čas se svými dětmi. Informátor I se tak z této skupiny vyděluje, protože říká, že přátele v ČR má, jsou to lidé mimo firmu X, hlavně v okruhu německé školy, kam chodí jeho děti. Jedná se hlavně o Němce a Čechy. Celé jejich rodiny se setkávají a společně prožívají sportovní a kulturní aktivity, zaměřené hlavně na českou kulturu. Mezi tyto aktivity patří procházky Prahou, návštěvy koncertů různého druhu

nebo piknik na českém zámku. V této skupině nehraje příliš velkou roli, pokud informátor žije v centru nebo na periferii.

Informátoři ze skupiny, která pobývá v ČR dlouhodobě, mají všichni přátele nebo známé mimo firmu X. Informátor A o tom říká:

„No, having a friend in the Czech Republic I would say as we understand that by seeing at the regular basis, no. Having ...if I have a friend in the region it is more ...Slovak country, not in the Czech (country). But I have a number of people which ..whom I like to be with, who are not exactly as you will describe as the friends but there are very good relations, yes.“

[„Ne, přátele v ČR jak tomu rozumíme, čili pravidelně se s nimi setkávat, to ne. Ale ...pokud mám přátele v regionu je to spíš ...na Slovensku, ne v Čechách. Ale znám spoustu lidí, které ..se kterými jsem rád, kteří nejsou úplně přesně to, co bys nazvala přáteli, ale se kterými mám velmi dobré vztahy, ano.“]

Přátelský kruh informátorů v této skupině je velmi rozmanitý. Informátor A (Švýcar), který má dospělé děti žijící ve Švýcarsku, má podle svých slov více známých na Slovensku než v Čechách. Potkal je na různých sportovních a kulturních akcích, které navštěvuje s manželkou. Jedná se hlavně o Slováky. Informátor B (Švýcar), který nemá děti, se stýká z 99 % s cizinci, z nichž někteří jsou také expatrioti (hlavně Američané, Kanadán, Francouz, žádní Švýcaři). Jeho přítelkyně je Češka. S nimi se seznámil podle svých slov hlavně po internetu (pomocí chatu a ICQ) a pak se sešli na party. Chodí společně do města, na sportovní aktivity, do kina, často pořádají party u někoho doma, o víkendu cestují po ČR. Další informátoři z této skupiny mají všichni děti, a tím je tedy určen okruh jejich přátel.

Informátor E (Brit) žijící na periferii má děti předškolního věku, bydlí v malé moravské vesnici u Holešova, říká, že kdyby bydlél v Holešově, víc by se přátelil s lidmi ve firmě X. Také jeho přátelé nepocházejí z řad zaměstnanců firmy X. Stýká se jednak s cizinci, kteří bydlí ve stejné vesnici (Němci a Lucemburčané), což jsou jediní expati v této oblasti. Přátelí se také s místními obyvateli, každý týden chodí na volejbal, s rodinou a přáteli pak podnikají různé procházky do přírody, oslavy v místní hospodě nebo sklípku, případně u někoho doma. O vztazích ve vesnici, kde bydlí, říká: *Je to prostě, že*

já..já klidně můžu ..navštívit na přátele..bez..bez pozvánky, není problém, otevřený, my si známe, a není vůbec špatný pocit k tomu. Je to prostě, že ..lidí dělají věci pro sám sebe, to znamená, že například: jestli ...můj přítel měl příležitost vzít nějaký dřevo z lesa, tak vzal a řekl mě a dalšímu..dalšímu přítelům: chceš dřevo? Protože já mám a já nebudu používat jako všechno, takže tak pojd', ber si ..sekeru a uděláme, my jsme dělali, tak my jsme svezili, takový věci, že , prostě..jak to říct, ..všichni mají jinaký ..jiný šikovnosti a jiný preferenci, ale jako mám takový pocit u nás, že všichni dělají všechno dohromady.

Informátor F (Francouz), který má tři děti, z toho jedno postižené, má v ČR velmi málo přátel, jedná se o přátele ze školy, kam chodí jeho děti a jsou to Češi i cizinci. Celé rodiny spolu chodí občas na výlety. Informátor G (Francouz, periferie), který má nyní čtyři děti, se na počátku svého pobytu stýkal hlavně s cizinci, ale jak začal mluvit více

česky, má stále více českých přátel. Nejprve se začali stýkat s majiteli domu, který měli pronajatý skrze firmu X. S těmito lidmi se pravidelně vídají jednou i vícekrát měsíčně, přesto, že informátor již bydlí někde jinde. Přes tyto přátele pak poznali další známé. Celé rodiny pořádají hlavně večere u někoho doma nebo různé procházky. Specifickým případem je také informátor J (Francouz, nyní periferie), který má dvě děti, a při svém prvním pobytu se stýkal hlavně s Čechy a Slováky: „*No, takže ty ..první časy v Čechách, tak*

my jsme měli hlavně jako Češi přátele, jo, nebo Slovák, jo, slovácký, protože hlavně myslím, že to vychází ..s tím co děláš, jaký máš děti, tentokrát jsme měli malý miminko, jsme nechodili do školy, takže se setkáš s kým – s lidmi, který máš jako kolem a tak dále, nebo v jesle a tak dále, takže s tím důvodem jsme měli Češi jako přátele. Sotva jak jsme se vrátili, už jezdíme do francouzsky školu a ..a samozřejmě ta škola vytvoří hodně času. Hlavně s manželce, takže manželka tam chodí a setká se s ostatnímu a tak dále. A ted'ka, a ted'ka, jo, hlavně známe lidi, kteří jsou z francouzsky ..mají děti ve francouzský škole a jsou to asi hlavně Francouzi.“

Češi tvoří v této francouzské škole větší část žáků, tedy podle jeho slov zhruba 50 %. Společně chodí tyto rodiny bruslit nebo na hokej, navštěvují různé restaurace. Informátor také pro ně nedávno osobně zorganizoval víkendový pobyt ve Slavkově,

když bylo výročí bitvy. Informátor J na závěr rozhovoru poznamenává: „*Pozitivní, já mám jako docela velice ..dobře přátele jako tady v Česku. No, takže..a jsou docela jako lidi, který pokud jsou přátelé, tak máš je pro život taky, no. Jako..takže v tom musím skončit ..s něčím pozitivním.“*

Oba informátoři G i J pracují od pondělí do pátku v Olomouci, pobývají v Praze s rodinou pouze o víkendu a svátcích. Proto mají jejich manželky užší kontakt s ostatními rodiči, kteří mají děti ve stejné škole.

Je zřejmé, že u informátorů, kteří mají děti chodící do školy v ČR, je určujícím faktorem při volbě přátel skladba národností v této škole. Expatrioti jsou hodně zaměřeni na rodinu, a proto se ve svém volném čase věnují právě jí. Z tohoto hlediska není rozhodující, zda se v jejich případě jedná o krátkodobý nebo dlouhodobý pobyt v ČR. Vydělují se pouze informátoři G a E, zejména tím, že mají malé děti, a přátele si vybírají z okruhu známých v místě bydliště, informátor E vybírá ze stejné vesnice, kde žije s rodinou, a velmi často se s nimi vídá (nejméně jednou týdně).

Co se týče rozdílu mezi informátory z východní a západní části Evropy, respondenti z východní Evropy mají obecně méně přátel v ČR než respondenti ze západní Evropy, kteří přátele v ČR vyhledávají. To však může být způsobeno také tím, že informátor D děti zatím nemá a informátorka C má obě děti již zletilé. V případě ostatních informátorů se jedná o děti do deseti let věku.

Potvrzuje se také, že tito expatrioti se mimo firmu X téměř nestýkají, jak je tomu v jiných zemích, kde firma X působí.

Rozdíly mezi respondenty z centra a periferie nejsou velké, vždy záleží na tom, jestli dotyčný informátor má děti školou povinné.

Lze tedy konstatovat, že v případě přátelského kruhu se expatrioti v tomto ohledu adaptují. Zde je důležité, zda má informátor děti školou povinné, a není tak významné, jestli pracuje a žije na periférii nebo v centru. Volba přátel informátorů v centru, kteří mají děti školního věku, je však hlavně z důvodů nedostatku volného času a zřejmě i z jazykových důvodů omezena na prostředí mezinárodní, případně francouzské či německé školy. Z tohoto pohledu se adaptovali pouze informátor E, který se stýká jak s cizinci, tak hlavně s českými, přesněji moravskými obyvateli vesnice, kde žije; a informátor G. To bylo patrné i v kapitole o stravě, obrazu českého muže a ženy a pohledu na českou svátečnost. K tomuto faktu přispívá také skutečnost, že ovládají podle mého názoru velmi dobře český jazyk a přibližují se tak českým obyvatelům. Zdá se, že Češi mají větší zájem o cizince, kteří hovoří českým jazykem. K adaptaci u tohoto indikátoru přispívá také delší doba pobytu v ČR.

2.15 ZNALOSTI INFORMÁTORŮ – ČESKÉ OSOBNOSTI A MĚSTA V ČR

O tom, do jaké míry je člověk ochoten adaptovat se na cizí prostředí, vypovídá mimo jiné i to, zda se o toto prostředí zajímá. Tento zájem lze deklarovat například cestováním po České republice, případně studiem české historie, četbou, sledováním české televize apod. Pro účely tohoto výzkumu jsem se zaměřila na znalosti respondentů o osobnostech českých dějin, dalších známých osobností a také na jejich znalosti českých a moravských měst.

Nejprve jsem se zjišťovala znalosti informátorů, kteří žijí zatím v ČR krátkodobě.

Informátorka C (Polka, v.s. 35-55) zná pouze Václava Havla a Karla IV, z dalších pak Karla Gotta. Informátor D zná Ivana Lendla (!), Jiřího z Poděbrad, Ladislava I. a II. Jeho znalosti české historie jsou však hlubší.¹¹¹

Informátor H na otázku, jaké osobnosti české historie zná, odpověděl toto: „*Well, I mean, of course, ..Dubček,..//.. and in the older.. time you had this..this famous king who built this..terrific..Charles!*“

Q: Charles IV...

A: Charles IV..

Q: Hmm.

A: ...//.. (pauza)

Q: Some current one..?

¹¹¹ Viz kapitola o české svátečnosti.

- A: *Yes, most people would answer Adriana Karembeu (famous model), but she is Slovak! (laughing)*
- Q: *And some other personalities of the Czech history or some writers, artists, you mention Dvořák..*
- A: *Yes, of course, this ..Kafka, this writer. “*
[,..No, teda, samozřejmě, ..Dubček,..//.. a dřívejší.. to jste měli toho..toho slavného krále, který postavil ten ..úžasný.. Karel!
- Q: *Karel IV. ...*
- A: *Karel IV. ..*
- Q: *Hmm.*
- A: *...//..(pauza)*
- Q: *A nějaké současné..?*
- A: *Ano, většina lidí by odpověděla Adriana Karembeu (slavná modelka), ale to je Slovenka! (směje se)*
- Q: *A nějaké další osobnosti české historie nebo spisovatele, umělce, už jsi zmínil Dvořáka..*
- A: *Ano, samozřejmě, ten ..Kafka, ten spisovatel. “]*

Informátor I zmínil Václava Havla a dále říká: *„...I think I can remember a lot..all these..so Jan Hus I know a little bit of the history in these..and ..all the more less famous..kings of Czechia I know a bit,..hmm..then I know Mr. Beneš and ..what was his name? ..*

Q: *The first ..president? Masaryk?*

A: *Masaryk..Masaryk, yeah..and...also Smetana, Dvořák. “*

[,..Myslím, že si pamatuju hodně..všechny tyhle..takže Jan Hus, trochu znám i tu historii o něm..a..všechny více méně slavné krále Čech znám trochu, ..hmm..pak znám pana Beneše a ..jak se jmenoval ten..?

Q: *První..president? Masaryk?*

A: *Masaryk..Masaryk, jo..a ...taky Smetana, Dvořák“]*

Povědomí o osobnostech české historie u těchto informátorů jsou až na informátorku C poměrně uspokojivé, u informátorů D (Maďar, v.s. 25-35), H (Švýcar, vs. 55+) a I (Němec, v.s. 35-55) jsem zaznamenala v průběhu řízených rozhovorů i neformální konverzace hlubší znalosti české historie. Přesto např. informátor H zmínil Franze Kafku jako českou osobnost.

U respondentů, kteří žijí v ČR dlouhodobě jsem očekávala hlubší znalosti v této oblasti. Informátor A (Švýcar, v.s. 55+) zná Václava Havla, Václava Klause, Karla IV., rody Lichtenštejnů a Schwarzenberků, Smetanu, Dvořáka. Informátor B (Švýcar, v.s. 25-35) zná Václava Havla, Jana Palacha, jmenoval Franze Kafku, i když ví, že se nejedná o Čecha, Jaromíra Jágra, Dvořáka, Smetanu a Martinu Hingisovou, kterou zná zřejmě ze Švýcarska. Naproti tomu informátor E (Brit, v.s.25-35) zná pouze politiky:

Q: *„Nějaký osobnosti český historie, když si vzpomeneš? Můžeš jmenovat?*

A: *Pffff. To je otázka! To je otázka! (Smích)*

Q: *(Smích). Třeba i ze současnosti?*

A: *No, já jsem slyšel o ..Havlu, tak Václav Havel..a ten..Šp..ježišmarjá..Šp..*

Q: *Špidla?*

A: *Špidla, no.. tak já jsem slyšel pár věci, že jako..byl..bejval řidič vlaku už..*

Q: *No, to je, to je Gross, Gross..*

A: *Aha, jasně! No, jasně, Špidla teďka je v..v..*

Q: *Špidla teďka je ..eurokomisař..*

A: *V Bruselu..Ano, ano. (oba smích) A Gross, takový lidi, ale je ..neznám hodně. “*

Informátor F (Švýcar, v.s. 35-55) na tuto otázku odpovídá: *„Hmm..Václav, of course,..Carl the Great..Carl..the first president...what was his name? ..Masaryk, so this Carl..hmm..then...hmm, what*

were the two brothers who wrote down the Czech history for the first time..hmm, two brothers, who created...Czechoslovakia..when..well...

Q: Hmm, eh.. In the eighties?

A: No, no. They brought the language, they started to write the first time the oldest documents which were about the..about the Moravian..

Q: Cyril and Metoděj?

A: Yes! ..Them..and Mozart, he was more Czech than Austrian...

Q: Ah, what? (both laughing)

A: Hmm..Doushova..she was here in Prague...

Q: What? ...

A: Doushova..Doushová, what was her name? Dušová?

Q: Ah, Dušková, Dušková, she was a singer...they fell in love together..

A: This was in Smíchov..

Q: Yes, in Bertramka.

A: Yes? So, Dušková..that's it for the moment. "

[„Hmm..Václav, samozřejmě...Karel Veliký..Karel (zřejmě IV.)..první prezident..jak se jmenoval?...Masaryk, pak ten Karel..hmm..pak...hmmm, jak se jmenovali ti dva bratři, kteří poprvé začali psát českou historii..hmm, dva bratři, kteří vytvořili..československo..kdy..no..

Q: Hmm, eh.. V osmdesátých letech?

A: Ne, ne. Přinesli s sebou jazyk, začali jako první psát nejstarší dokumenty o ..o moravské..

Q: Cyril a Metoděj?

A: Ano! ..Oni..a Mozart, ten byl spíš Čech než Rakušák...

Q: Ah, cože? (oba se smějí)

A: Hmm..Doušová..ta byla tady v Praze..

Q: Cože? ...

A: Doušová..Doušová, jak se jmenovala? Dušová?

Q: Ah, Dušková, Dušková, ona byla zpěvačka..zamilovali se do sebe..

A: To bylo na Smíchově..

Q: Ano, na Bertramce..

A: Ano? Takže, Dušková, to je pro tuhle chvíli všechno. "J

Informátor G (Francouz, v.s. 35-55) zná také Václava Havla a dále zmiňuje Kafku,

Karla IV., Dubčeka a kněžnu Libuši. Informátor J (Francouz, v.s. 35-55) na tuto otázku

odpovídá: „Jako ..co myslíš, jako historie? Jestli znám dobře?

Q: Ne, jaký ..když se řekne česká historie, co tě napadne?

A: ...

Q: Nějaká personalita.

A: Jo takhle. ../...Ne. moc ne. Moc ne. Já znám..samozřejmě jako ..jako ale já musím říct, že jsem velice špatně na historii. Ne naučit se. Jako u kluka, on je dobrý, má jako matematický všechny, jako scientifiký, to má dobře, jako má ..osmnáct a dvacet, nebo jako dobrý značky, ale jako na historie..jenom na průměr, nechce se naučit a on je celý po..po mě asi..a to není..to není.. a to mu neřeknu, já mu řeknu, že on je blbec a musí se naučit..“

Znalosti těchto informátorů jsou podrobnější než u informátorů skupiny krátkodobého pobytu, předpoklady o hlubokých znalostech se však příliš nepotvrdily. Objevují se zde opět hlavně významní čeští panovníci a prezidenti, jako např. Karel IV. a Václav Havel, populární zpěváci a sportovci, ale také některé osobnosti jiné než české národnosti, jako např. Kafka a Dubček. Z toho vyplývá, že někteří respondenti zřejmě vnímají osobnosti ne podle národnosti, ale spíše podle příslušnosti k místu. V případě Václava Havla se jedná o osobnost, kterou většina z nich znala již před příjezdem do ČR, někteří ho zmínili u otázky o znalostech při příjezdu do ČR. Zarážející je však neznalost české historie u informátorů E a J, kteří žádné české historické osobnosti

neznají, přitom zde žijí již tři roky, resp. při prvním pobytu osm let a nyní čtyři měsíce. Tito dva informátoři žijí na periferii. Naopak informátor F mě překvapil například tím, že znal Josefinu Duškovou.

Pokud srovnáme informátory podle místa pobytu, podle znalostí vycházejí hůře spíše informátoři z periferie (E a J), a také informátorka C žijící v centru. Na základě místa pobytu nelze u tohoto výzkumu vyvozovat žádné závěry. Zdá se však, že informátoři žijící v centru, vyjma informátorky C, mají obecně větší povědomí o české kultuře a historii. Ani srovnání znalostí informátorů podle věkových skupin zde příliš neobstojí. Lze však říci, že se zde vydělují poměrně dobré znalosti všech čtyř Švýcarů, Němce, Maďara, Francouze oproti nízkému stupni znalostí Polky, Brita a jednoho Francouze. Rozdíly ve znalostech budou tedy zřejmě způsobeny zájmy respondentů ve volném čase, a také kulturní nabídkou v místě pobytu. Je také nutné poznamenat, že všichni respondenti tohoto výzkumu mají technické vzdělání.

Naproti tomu vyjmenovat alespoň několik měst v České republice, ať již v Čechách či na Moravě, nečinilo respondentům větší problémy. Jelikož jsem tuto otázku pokládala až ke konci rozhovoru, někteří respondenti již byli unaveni a nechtělo se jim příliš přemýšlet. V tomto ohledu projeví někteří respondenti větší znalosti než při předchozí otázce. Asi největší znalosti českých a moravských měst osvědčil informátor A (Švýcar, v.s. 55+), který je známý tím, že každý víkend cestuje po ČR, s manželkou nebo přáteli a objevuje krásná místa: *“Yees, oh yes,.... from Děčín,*

Teplice,..Liberec, close to the South, Turnov, ..Mladá Boleslav,...to the West, ...Karlovy Vary, Mělník,...Prague, of course, and to the South if you go to Kutná Hora, Kolín, ...Hradec Králové,...

...Pooh,.. we had a lot of friends and we still have a lot of friends coming, and we go to ..to always beautiful things around Prague, which are castles, Karlštejn, of course, the Berounka,..Křivoklát,..Orlík, also the city of the South, Telč, .Kutná Hora, Kutná Hora is a beautiful city, so we also go to České Budějovice, Český Krumlov...if we have time to Šumava or to Vyšší Brod, the lake Lipno. I like also the Jeseníky, and we go most to Ještěd to Liberec, ..there are plenty ..or the Český ráj, which is fantastic area, where are these big rocks, they are very nice and special environment.

Q: And in Moravia?

A: Yes, we go to Olomouc, of course, we go to ...or Kroměříž, which is a beautiful city, there are many places in South Moravia, close to Holešov there is a village, where they still have those roofs, I do not remember the name but I know where it is.

Q: If you compare to Switzerland, do you have also so many castles?

A: We do, but the offer is larger here, you have more to offer in the Czech Republic than we have in Switzerland,. historical remainings, Jindřichův Hradec and all the region of Třeboň, this is a fantastic place.“

[,„Jasně, oh ano,.... Děčín, Teplice,..Liberec, víc na jih, Turnov, ..Mladá Boleslav,... na západ ...Karlovy Vary, Mělník,...Praha, samozřejmě, a na jih, kdybyste jeli.... Kutná Hora, Kolín, ...Hradec Králové,...

Uff,.. máme hodně přátel a pořád jich sem hodně jezdí, a jezdíme do ..vždycky se podívat na krásné věci v okolí Prahy, což jsou hrady a zámky, Karlštejn, samozřejmě,..Křivoklát,..Orlík, a také města na jihu, Telč, .Kutná Hora, Kutná Hora je krásné město, taky jezdíme do Českých Budějovic, Českého Krumlova...když máme čas, tak na Šumavu nebo do Vyššího Brodu, na Lipno. Také mám rád Jeseníky, a nejvíce jezdíme na Ještěd k Liberci, ..tam je spousta ..nebo Český ráj, to je fantastická oblast, kde jsou ty velké skály, ty jsou velmi hezké, a zvláštní prostředí.

Q: A na Moravě?

A: Ano, jezdíme do Olomouce ...nebo Kroměříže, což je krásné město, je tam hodně pěkných míst na jižní Moravě, poblíž Holešova je vesnice, kde jsou stále ještě takové ty střechy (došky?), nepamatuji si jméno, ale vím, kde to je.

Q: Když to srovnáte se Švýcarskem, máte také tolik hradů a zámků?

A: Máme, ale tady je větší nabídka, tady v ČR máte více co nabídnout než ve Švýcarsku, historické památky, Jindřichův Hradec a celý kraj kolem Třeboně, to je fantastické místo.“]

Pokud srovnáme informátory, kteří pobývají v ČR krátkodobě, jejich znalosti jsou standardní, jmenují bez problémů vždy několik měst. Opět vychází nejhůře co do znalostí informátorka C, která jmenovala pouze tato města: Praha, Olomouc, Brno, Holešov, Plzeň a Ostrava.¹¹² O víkendu jezdí většinou do Polska nebo zůstává v Praze.¹¹³

Informátor D jmenoval tato města: Ostrava, České Budějovice, Plzeň, Karlovy Vary, Praha,..Liberec, Hradec Králové, Olomouc, Šumperk, Český Těšín, Uherské Hradiště a Znojmo. Informátor H na tuto otázku odpovídá takto: „*Karlovy Vary..and to the next place..Mrenske..*

Q: *Mariánské Lázně..*

A: *Mariánské Lázně..in the South I went to ..Český Krumlov or the other next town..*

Q: *České Budějovice.*

A: *So I know these places..Brno..or the battlefield of Napoleon..*

Q: *Ah!*

A: *So then...Olomouc...or Krome..Kromeríž..*

Q: *Kroměříž..*

[„*Karlovy Vary a vedle .. Mrenske..*

Q: *Mariánské Lázně..*

A: *Mariánské Lázně..a na jihu jsem jel do ..Českého Krumlova nebo toho dalšího města..*

Q: *České Budějovice.*

A: *Takže znám tahle místa.. Brno..nebo Napoleonovo bitevní pole..*

Q: *Ah!*

A: *No, pak...Olomouc...nebo Krome..Kromeríž..*

Q: *Kroměříž..“]*

Informátor I o svých znalostech měst říká: „*OK, this is Prague, then I know ..only some smaller ..Kroměříž a bit, then ..Liberec, ..Liberec, and then the Southern part, where we had our holiday, so ..the area of the Lipno ..lake...*

Q: *České Budějovice..Krumlov..*

A: *Český Krumlov, yeah, ..Vyšší Brod..so this and ..this area, but there is also a lot of sights to see, we never went to Plzeň or ..*

„*OK, to je Praha, pak znám..jenom taková malá..Kroměříž trochu, pak ..Liberec,..Liberec, a pak tu jižní část, kde jsme byli na dovolené, takže..okolí Lipna..jezera...*

Q: *České Budějovice..Krumlov..*

A: *Český Krumlov, jo, ..Vyšší Brod..takže tohle a..tenhle kraj, ale ještě je tady spousta památek, nikdy jsme nebyli v Plzni nebo..“*

Z těchto informací vyplývá, že tito informátoři jsou v ČR teprve krátce, jeden až jeden a půl roku, a neměli ještě příliš času na to, aby se seznámili s Českou republikou

¹¹² Olomouc a Holešov jsou města, kde se nacházejí oba dva výrobní závody firmy X v ČR.

¹¹³ Zjištěno na základě vlastního dlouhodobého zúčastněného pozorování v letech 2003–2007.

podrobněji. Informátorka C se vymyká tím, že po ČR cestuje pouze pracovně, nikoliv ve svém volném čase.

Naproti tomu někteří informátoři pobývající v ČR dlouhodobě udivili svými znalostmi českých měst, památek a přírodních krás, zejména pak informátor A (viz ukázka výše). Informátor B podává standardní informace: „*Prague (laugh), Brno, Olomouc, Humpolec, ..Mladá Boleslav, Plzeň, ..Kutná Hora, Karlovy Vary, .. I can go on...*“

Informátor E odpovídá: „*Jo, docela hodně. Já jsem..my jsme ..často řekli, že ..asi my jsme byli, že ve více měst, než naši přátelé. Protože my jsme chtěli ..jak to říct česky: explore?*“

Q: *Eh, objevit.*

A: *Objevit, my jsme chtěli objevit ..republiku, protože jenom budeme tady ..nějaký roky a..asi nevíme, jak..jak, jestli budeme mít v budoucnu, takže my jsme byli všude. Brno, Znojmo,..*

Q: *Hlavně na Moravě?*

A: *Ne, ne, nejenom..všude!*

Q: *Taky český?*

A: *Kutná Hora, my jsme byli, ..my jsme nebyli ještě v Karlovy Vary, a to..musíme, když jsme byli v Českým ráju, a to bylo výborné a..ale spíš ke straně Moravy, určitě, Olomouce a takové.“*

Informátor F uvádí: „*Karlovy Vary...what is it? Carlsbad, OK,...so, yes, all of this...when we sit in this park...*“

Q: *In North Bohemia?*

A: *No, North..in this..Liberec?*

Q: *Liberec, Ještěd..*

A: *Ještěd. There are many things what you can show, many many things.*

Q: *OK. And what cities and towns you know? Apart from Prague?*

A: *OK, Brno,..Holešov, ... (laugh) Olomouc...hmm, OK, then...Zlín, I was quite interested there I...read an article about the restauration of the first skyscraper..which was built by..what was his name? ...*

Q: *Baťa?*

A: *It was the first skyrise in Europe, OK, and ..OK, Zlín, Brno, look, there are a lot of things but I don't remember the town, Pilsen, of course, ...hmm, so, yeah.“*

[„*Karlovy Vary..jak se to řekne? Carlsbad, no,..takže, ano, tohle všechno..když jsme seděli v tom parku..*“

Q: *V severních Čechách?*

A: *Ne, severních..v tom..Liberci?*

Q: *Liberec, Ještěd..*

A: *Ještěd. Tady je spousta věcí, které můžeš ukázat, hodně, hodně, věci.*

Q: *OK. A jaká města znáš? Kromě Prahy?*

A: *OK, Brno,..Holešov, ... (smích) Olomouc...hmm, OK, pak...Zlín, to mě dost zajímalo..četl jsem článek o opravě prvního mrakodrap,..který postavil..jak se jmenoval?*

Q: *Baťa?*

A: *To byl první mrakodrap v Evropě, ..OK, Zlín, Brno, hele, to je spousta věcí, ale už si nepamatuju ta města, Plzeň, samozřejmě,..hmmm, no, ano.“*

Informátor G jmenuje tato města: „*Praha, Mělník, Liberec, Karlovy Vary, Mariánské lázně, České Budějovice, ...//.potom to je ten..*“

Q: *Krumlov.*

A: *Krumlov, hmm, Olomouc určitě..Kroměříž, Zlín trošičku..hmm..co ještě? No, Karlštejn, Brno, skoro neznám, na Moravě...*

Q: *A Ostrava?*

A: *Ostrava, to neznám, to jsem byl jednou a nebudu víc nebo..Dobrá Voda, což je na Moravě..“*

Informátor J uzavírá: „*Jo, asi nevzpomínám všechny, ale jako Karlovy Vary, Český Krumlov, ..co ještě, já nevím, ..Liberec, já jsem byl po celý republice. Jo.“*

Podle poskytnutých informací znají tyto informátoři Českou republiku lépe než respondenti krátkodobě pobývající v ČR. S rostoucí dobou pobytu tedy vzrůstají také

znalosti informátorů o České republice, jejích městech, památkách a přírodních krásách. Nenalezla jsem větší rozdíly mezi respondenty žijícími v centru a na periferii, ani mezi respondenty podle věkových skupin. Domnívám se, že zde také rozhodují zájmy jednotlivých respondentů ve volném čase. Tento indikátor zřejmě přispívá k adaptaci a s rostoucí dobou pobytu se znalosti měst a míst v ČR zvyšují.

2.16 VNÍMÁNÍ DOMOVA

Jak jsem již uvedla, expatrioti pobývají v každé zemi zhruba tři až pět let, v některých vzácných případech až sedm či osm let. Je logické, že čím déle v určité zemi pobývají, tím lépe mluví místním jazykem a lépe se tak seznamují s mentalitou místních obyvatel. Stejně však mají stále na paměti, že jejich domov je tam, kde mají své kořeny a kam se mohou vracet, a i když se jim pobyt v zemi, kam byli firmou X i s rodinou vysláni, většinou líbí a cítí se zde dobře, vědí, že to je jen na určitou dobu.¹¹⁴

Informátor B o tom, co chápe jako svůj domov, říká:

„It is a place where you have your roots,... where you...you need a place where you come back and you still have a home. Brazil it is not my..it is used to be but it's not any more. Here, it's not, it's just living here but still, OK, I say that I feel at home but this means that I feel well, but when I go to my village, that's OK, I am home.“

[“Je to místo, kde máš své kořeny,...kde... potřebuješ místo, kam se můžeš vrátit a pořád jsi tam doma.Brazílie není můj..byla, ale už není.Tady, ne není, já tady jenom žiju, OK, říkám, že se tu cítím doma, ale to znamená, že se tu cítím dobře. Ale když jedu do své vesnice, tak to je ono, jsem doma.“]

Pokud srovnáme skupinu informátorů s krátkodobým a dlouhodobým pobytem, pro všechny je domov místem, kde mají své kořeny, stejně tak jako informátoři z východní a západní Evropy. Ani věkové skupiny nevykazují žádné rozdíly a srovnání informátorů žijících v centru a na periferii ukazuje shodu, přestože tam vznikají velmi těsné přátelské vazby. Informátor E o tom říká:

„Já..já cítím doma ve Fryštáku, zatím je to doma, ale ..anglicky byste řekli: je „home“ a potom je „home home“. A pro mě je vždycky „home home“ v Aberdeen. Prostě, to je, kde jsem se rostil, jak to říct česky?

Q: Kde jsem se narodil a vyrostl..

A: Vzrostl, no a potom..tady je jako ted'ka, ten naše dům, je to, kde bydlíme a ..tak prostě, ted' doma. „

Informátor F se jako jediný z celé skupiny těchto zaměstnanců vyděluje a na otázku, co pro něj znamená slovo „domov“, odpovídá:

A: „Nothing.

Q: Nothing? (both laughing) Really? So you are so cosmopolitan that it's difficult to say which..?

¹¹⁴ „Domov lze definovat jako souhrn bližních, se kterými jedinec strávil na jednom místě delší období svého života, přičemž má k těmto lidem i místu hluboký citový vztah. Pojem domov se často překrývá s pojmy rodina, domácnost, obec, krajina, vlast. V moderní společnosti žije jedinec během svého života mnohdy ve více domovech. Domov je tedy možno vytvářet a není vázán na nezaměnitelné místo a osoby.“
JANDOUREK JAN: *Sociologický slovník*, 1.vyd., Portál, Praha, 2001, s. 65.

A: Yes. I would say.. there where my children will one time find the job that's where I wanna also live close by. And ahead before that because my children they don't feel anywhere home, they can easily work in England, in France, in the U.S. They feel everywhere at home where they have friends, honestly. And I hope that more people and I see more people will feel it like this because this will avoid war.

Q: Hmm.

A: If more and more people..we will have.. will be more understanding and I see these public heroes..with the young people here, which I interview, this is the European touch.“

[A: “ Nic.

Q: Nic? (oba se smějí) Opravdu? Takže jsi tak kosmopolitní, že je pro tebe těžký říct..?

A: Ano. Řekl bych, že.. bych rád žil blízko tam, kde si moje děti jednou najdou práci. A před tím, protože se děti nikde necítí být doma, můžou jednoduše pracovat v Anglii, ve Francii, v USA. Cítí se doma všude tam, kde mají přátele. Opravdu. A já doufám, že se víc lidí, a já to vidím, že se takhle cítí, protože to odvrátí válku.

Q: Hmm.

A: Pokud víc a víc lidí..bude..budou si víc rozumět a vidím tyhle veřejné hrdiny..u těch mladých lidí tady, kterých se ptám, to je dotek Evropy.“]

Za všechny pak uzavírá informátor J:

„No, tak to je těžká otázka také, víš. ...//.Protože my jsme už jako jsme víc než patnáct let, sedmnáct let jsme mimo Francie, takže jako doma..doma já mám ještě rodinu, jo a manželka také, a oni jsou jako v městě, který je ..Anglais, to je jako na..na..jižnízápadní část ve Francie..

Q: Hmm.

A. Dole, jak je Bordeaux, dvě stě kilometrů jako, a .já bych řekl, tam mám svůj soukromý barák, a jsem nechtěl jako..hmm ..jak se říká..

Q: Prodat...

A. Prodat ani najímat, protože tam mám svoje věci, všechno, a když jdeme zpátky na dovolenou, jdeme doma, jo?

Q: Ano.

A: Tam je ta naše věce. Ale samozřejmě to je nějakým způsobem nám.. to je málo času, jo, na ten rok, jo, takže..

Q: To je tvůj domov, prostě..Francie..?

A: Jo, jo, to je..

Q: Když se řekne vlast, tak to je..Francie..

...a myslím, že pro děti je to taky důležitý, aby..když budeme vlevo vpravo a někde..

Q: Kdekoliv..

A: Kdekoliv, ale aspoň, aby věděly a vždycky takový měly..jako..

Q: Pocit..

A: Pocit, že mají něco ..někam, jo, kde se můžou vrátit..

Q: Kde se můžou vrátit..

A. Vždycky můžou se tam vrátit a to patří mně a jsou tam jako doma, a tam je ..rodice..a takový věci..i když tam nejsou často, jo?

Q: Hmm. ...

A: Ale samozřejmě...já jsem byl jako sedm let v Praze a jsem se cítil doma jako v Praze, v tom ..baráku, co jsme měli a naše děti taky, víš? A to je..druhý ..druhý dům..

Q: Druhý jako domov..

A: Jo,..a v Malajsii taky jsme byli spokojený, a jsme měli druhý domov... Ale víme, že jsou to jenom jako..

Q: Jako přechodný..jenom, že jo?

A. Přechod...jo.

Q: Jo, ta Francie, to je navždycky..“

Informátor G, jehož čtyři děti se všechny narodily v České republice říká: „Ale víš co, možná to ti řeknu: v ČR my se cítíme moc dobře. Pořád. A to je zajímavý, protože i děti. Občas cestujeme, a to víš, když to řekneme: jdeme domů a oni řeknou: kam, do Francie nebo ..?“

Obecně lze však konstatovat, že téměř všichni informátoři chápou svou rodnou zemi nebo zemi, kde mají své kořeny, jako svůj domov a vlast. I když jsou velkou měrou v České republice spokojeni a firma X se velmi snaží, aby jejich stěhování a

přechod do této země byl plynulý, stará se, aby tito zaměstnanci a jejich rodiny měli veškerý standard, na jaký jsou zvyklí, poskytuje jim na české poměry velmi vysoké platy, jsou si tito zaměstnanci stále vědomi toho, že jejich pobyt v České republice je pouze dočasný, a tato skutečnost brzdí jejich adaptaci. To se ukazuje u expatriotů jak v centru, tak na periferii.

2.17 HIERARCHIE „CIZÍCH“ ZEMÍ

Na závěr rozhovoru dostali informátoři na výběr ze seznamu těchto zemí: rodná zem, Švýcarsko, Rusko/Ukrajina, ČR, Slovensko, Polsko, Brazílie, Japonsko, a měli je seřadit od země, kde by chtěli žít, až po zemi, kde by žít opravdu nechtěli. Výsledek byl celkem jednoznačný. Osm z deseti informátorů označili svou rodnou, případně mateřskou zemi jako zemi, kde by chtěli nejvíce žít. Naopak za nejméně oblíbenou označili informátoři celkem osmkrát Rusko a Ukrajinu, dvakrát Japonsko a Brazílii. Překvapivé bylo, že dva informátoři označili za zemi, kde by chtěli žít (z daného výběru), jinou zemi než rodnou, a to informátor E (Brit, dlouhodobý pobyt) označil Švýcarsko a informátor I (Němec, krátkodobý pobyt) Českou republiku. Závěry tedy mluví jasně a potvrzují tak předchozí odstavec, kde respondenti vysvětlují, co pro ně znamená domov: jejich rodnou, případně mateřskou zemi.

2.18 ČR – CÍLOVÁ ZEMĚ?

Chtějí informátoři v České republice zůstat? Tuto otázku jsem pokládala až na konci každého rozhovoru. Odpovědi expatriotů mohou napovědět, jak život v ČR hodnotí a jestli chápou tuto zemi jen jako „přestupní stanici“ na nějakou další destinaci svého kočovného života.

Informátoři, kteří jsou v ČR krátkodobě, odpověděli všichni kladně. Informátorka C poznamenala, že ano, v případě, že by v ČR našla vhodného muže (je rozvedená). Informátor I, pokud by dostal zajímavou nabídku.

Informátoři, kteří pobývají v ČR dlouhodobě, už odpovídali různoroději. Část z nich by v ČR zůstala – informátoři A, B, částečně E, ale ostatní (F, G, J) by se chtěli již přesunout do jiné země. Informátor B o tom říká: „*Why not, the problem is I don't decide on this and don't really want to give up my job to stay here.*“

[„Proč ne, ale problém je, že o tom nerozhoduju já, a opravdu bych nechtěl opustit tuhle práci, abych tady mohl zůstat.“]

Pokud porovnáme informátory ze východní (C a D) a západní Evropy, pak vidíme, že respondenti z východní Evropy by se spíše klonili k tomu zůstat v České republice. To může být způsobeno blízkostí ČR a jejich rodné země.

Pokud porovnáme informátory z centra a periferie, výsledek je vyrovnaný. Polovina by zůstala a polovina by odešla raději do nové země. Informátor E o tom říká: „No,

z ..hlediska ..jako kariéry, já bych ...by bylo jako těžké zůstat tady dlouho a nepokračovat se s kariérou, ale z hlediska ..domácnost a ..rodiny a rodinného života a takto, bysme zůstali tady klidně..určitě, ani nevíme, jak dlouho budeme..tak to ..říkám otevřeně jako..skoro každý..každý den já se zase ptám, šéfovi, abych prostě zjistil, ale nevíme.“

Z toho je patrné, že i přesto, že se tento informátor adaptoval na české prostředí, naučil se podle mého názoru velmi dobře česky, z hlediska kariérního postupu chce již postoupit někam na vyšší pozici ve firmě X. Proto obecně usuzuji, že po určité době strávené na jednom místě, jedná se o zhruba tři roky a více, již expatriot plánuje další odjezd. Tito zaměstnanci musejí být připraveni na jakoukoliv nabídku a vědí, že o jejich dalším působení rozhoduje firma X. Tento faktor zcela jistě ztěžuje adaptaci na české prostředí, protože expatrioti si stále uvědomují, že jsou v ČR pouze dočasně a většina z nich nemá velkou snahu se adaptovat. Firma X jim také svou péčí a vytvářením „umělého“ prostředí tuto adaptaci na české prostředí ztěžuje.

3. ZÁVĚR

Jako hlavní problém této práce jsem si vytyčila proces adaptace specifického typu pracovní migrace skupiny expatriotů. Na tento problém jsem aplikovala definici adaptace Bohumila Geista.

Zkoumaná skupina expatriotů má následující specifika: jedná se o zaměstnance s vysokou mobilitou, kterou vnímají jako součást své smlouvy stejně jako pečovatelskou „náruč“ firmy X, a dále zaměstnance s vysokou kvalifikací a vysokou jazykovou vybaveností. Patří tedy v rámci ostatních migračních skupin v ČR mezi kvalifikovanou a privilegovanou skupinu. Všichni mají vysokoškolské vzdělání a kromě dvou informátorů mají dlouholeté pracovní zkušenosti z různých světových zemí, kde má firma X své pobočky. Firma X řídí do značné míry životy těchto expatriotů a určuje, do jaké země budou vysláni. Jen ve výjimečných případech si tedy mohou tito zaměstnanci vybrat zemi příštího pobytu.

Příchod do cizí země je i přes péči firmy X spojen s určitým kulturním šokem. V tomto případě se jedná zejména o šok ze stravy a českého jazyka. I v těchto oblastech však tyto problémy expatrioti brzy překonají právě díky firmě X, která je opět připravena vše vyřešit. Jazykový problém pomocí individuální výuky a angličtiny jako firemního jazyka, a problém stravy pak zejména možností volby v internacionálně zásobené firemní jídelně, případně doporučením ze strany dalších expatriotů, kde a jak se stravovat.

Motiv jejich příchodu je vcelku jasný: jedná se o pracovní nabídku. Někdy mají také další důvody, např. nové zkušenosti (v případě, že se jedná o jejich první pracovní pobyt v zahraničí) a nové zážitky. Tento indikátor tedy zřejmě nepřispívá k adaptaci na české prostředí.

Do ČR přijíždějí s představou postkomunistické země a země dočasného působiště, což může zakládat určité strategie chování, a také minimální přípravy na pobyt. Výchozí stereotyp České republiky pak ovlivňuje zejména jejich počáteční období v novém prostředí pobočky firmy X v ČR. Česká republika je v povědomí lidí zejména v západní Evropě zavedena jako „postkomunistická země“, nebo jako „země s odlišnou mentalitou či kulturou“, o které mnoho nevědí. Jinak byly výchozí znalosti informátorů o ČR velmi mlhavé nebo žádné. Z toho lze usuzovat, že pro většinu z nich není přesun do jiné země takovou událostí, aby se snažili získat nějaké bližší informace, spíše spoléhají na péči firmy X. Potvrzuje to také mou hypotézu, že si většina z nich

neustále uvědomuje, že jsou v České republice pouze dočasně, a proto se příliš nezajímají o realie země, do které se stěhují. Zdá se tedy, že indikátor výchozího stereotypu České republiky umožňuje rychlou adaptaci na umělé prostředí firmy X, tedy ne na české prostředí, protože firma X svou péčí v podstatě zamezuje expatriotům, aby se více setkávali s českým prostředím a Čechy vůbec.

Na druhé straně nulová výchozí znalost českého prostředí a realii nemusí být minusem hlavně při jazykové adaptaci na toto prostředí – viz informátoři E, G a J, všichni žijící a pracující na periferii. Jejich výchozí znalosti o České republice byly téměř nulové, kromě informátora G. Jejich znalost češtiny je však na takovém stupni, že byli schopni plynule odpovídat na mé otázky, a také vyprávět příhody ze svého života v České republice.¹¹⁵

Příprava na život v ČR má podle výsledků výzkumu na adaptaci těchto expatriotů malý nebo téměř žádný vliv. Informátoři spoléhají na to, jaké informace a dokumenty o ČR jim poskytne firma X. Co se týče českého jazyka, pouze tři z deseti respondentů se začali učit češtinu před vlastním příchodem do České republiky (E, G a I). V případě informátorů E a I se jednalo o jejich první pracovní pobyt v cizině. Je tedy možné konstatovat, že tito informátoři se snažili lépe jazykově připravit než ti ostatní, kteří předchozí znalosti českého jazyka nevěnovali pozornost. Ostatní informátoři již totiž předtím v cizině pracovali, a zřejmě proto nepovažovali znalost místního jazyka za tak důležitou, protože již prošli ve své pracovní kariéře řadu zemí po celém světě. Proto se začali podle svých slov česky učit až na místě. Pouze počáteční snaha a odhodlání naučit se českému jazyku nestačí; expatriot se naučí bez problémů komunikovat česky v tom případě, že pobývá v ČR dlouhodobě a pracuje a žije na periferii. Firemním jazykem je angličtina, a proto expatriotům v centru chybí dostatečná motivace k učení jazyka. Na periferii je situace odlišná, protože na výrobních závodech hovoří anglicky jen menšina pracovníků. Indikátor přípravy na pobyt v ČR tedy zřejmě nemá na vlastní průběh adaptace vliv, s výjimkou jazykové přípravy, která do určité míry a v závislosti na umístění respondentů (zde periferie) může přispívat k lepší adaptaci na české prostředí.

Firma X opět vstupuje do jejich života v případě zařizování pobytu před příjezdem i v případě vlastního příchodu do ČR, kdy opět osvědčuje svou „mateřskou náruč“ a zařizuje pro ně vše potřebné v souvislosti s jejich plynulým přechodem na

¹¹⁵ Viz příloha s rozhovory.

nové pracoviště a bydliště v ČR (zabalení a stěhování, bydlení, školu pro děti, zdravotní pojištění celé rodiny, pracovní místo a jeho vybavení, auto apod.). Respondenti péči firmy X očekávají, protože jsou zvyklí na určitý standard ze svých předchozích pobytů. Toto vše opět nepřispívá k adaptaci expatriotů na české prostředí, ale na umělé prostředí vytvořené firmou X.

Také první dojmy z českého prostředí a z pobočky firmy X v České republice, stejně jako výběr ubytování informátorů a jejich rodin k adaptaci příliš nepřispívají – opět se zde objevuje „umělé“ prostředí firmy X, která se snaží, aby vše proběhlo hladce a plynule, a zamezuje tak jejich kontaktu s českou realitou. Lze tedy říci, že naprostá většina informátorů si vybavuje jako první dojmy z České republiky negativní zážitky (zejména kulturní šok z prvního setkání s českým jazykem – celkem tři informátoři a xenofobií – dva informátoři), dále šok z české stravy, byrokracie, uzavřenosti českých lidí, z nepříjemných zaměstnanců v obchodech a restauracích, špatným stavem hotelů a výrobních závodů na Moravě. Naproti tomu tři informátoři měli pozitivní první dojem z čistých ulic a dva informátoři měli pozitivní dojem ve srovnání se svým očekáváním a předchozí neznalostí místních poměrů. Domnívám se, že tento aspekt adaptace má vliv pouze na začátku pobytu expatů, protože s přibývajícím dobou pobytu, zkušenostmi a znalostmi jak českého jazyka, tak i místní mentality, jeho působení slábne. Je to zřejmé i z odpovědí informátorů, jejichž první dojmy byly původně negativní a kteří navíc prošli kulturním šokem, a přesto se na realitu v České republice dokázali adaptovat dle mého názoru velmi dobře. Jedná se zejména o informátory na periferii (E, G, J), kde jsou každodenně v kontaktu s Čechy a jejich životními podmínkami, ale do určité míry také informátoři A a F v centru.

Ubytování informátorů zařizuje firma X a prostřednictvím smluvní realitní agentury jim umožňuje, aby se seznámili s nabídkou realit, které jsou k dispozici. Tuto nabídku předem konzultuje realitní agentura s odpovědnými zaměstnanci ve firmě X tak, aby odpovídala firemnímu standardu bydlení pro tyto expatrioty. Ti se tak nemají možnost seznámit s tím, jak žijí nižší a střední vrstvy českých občanů, což je vzdaluje českému prostředí. Lze tedy říci, že tento indikátor brzdí jejich adaptaci.

Adaptace informátorů na českou stravu se prohlubuje v závislosti na délce pobytu a také na umístění informátorů. Lze říci, že stravu jako měřítko adaptace lze spojovat s indikátorem kulturního šoku a s konfrontací s majoritní českou společností. Informátoři se sice snažili překonat jinakost tím, že českou stravu ochutnali a po nějakou dobu po svém příjezdu i konzumovali, ale poté se až na výjimky opět vrátili ke

svým předchozím stravovacím zvyklostem a preferencím. Některá česká jídla vyvolala u informátorů šok (např. sladká jídla jako hlavní chod), jiní měli problém s vizuální a chuťovou stránkou české kuchyně (vše na jednom talíři, příliš mnoho omáčky). Pokud si respondenti vybírají v české restauraci česká jídla, pak zejména ta „klasická“, jako např. kachnu nebo vepřové s knedlíkem a zelím, čočku, vepřové koleno, guláš. Pokud porovnáваме informátory podle národností, úplně se na českou stravu adaptovali informátor E (Brit), G (Francouz) a D (Maďar), tedy většina informátorů žijících na periferii; částečně se adaptovali informátoři A, F a H (Švýcaři z francouzské oblasti) a informátor I (Němec); vůbec českou stravu neakceptují informátoři B (Švýcar z francouzské oblasti), C (Polka) a J (Francouz). Informátorovi E a jeho rodině se do určité míry podařilo začlenit do společenství malé moravské vesnice. Indikátor stravy je zde provázán s indikátorem znalosti českého jazyka, která tohoto informátora více přibližuje české společnosti a následně k přijímání českých, případně moravských stravovacích návyků. Strava jako indikátor adaptace tedy ukazuje míru adaptace expatriotů v závislosti na zejména délce pobytu a umístěním v centru či periferii. Respondenti žijící a pracující na periferii se lépe vyrovnali s fenoménem české stravy než jejich kolegové umístění v centru na pobočce firmy X v Praze. Respondent s delší dobou pobytu, alespoň tři roky, se v oblasti stravy lépe adaptuje a konzumuje českou stravu, než respondent, který pobývá v ČR teprve krátkodobě a na český styl kuchyně si ještě nezvykl. Tento indikátor tedy přispívá k adaptaci expatriotů na české prostředí.

Co se týče stereotypů českého zaměstnance firmy X, z výzkumu je patrné, že se zde vydělují tři názory: vcelku pozitivní u informátorů z periferie, neutrální a také negativní u informátorů z centra. V první skupině respondentů, kteří jsou v ČR zatím krátkodobě, převládá tedy stereotyp českého zaměstnance, který je spíš pasivnější, uzavřený, méně adaptabilní (informátoři C, H, I), xenofobní (C), důležité jsou osobní vztahy mezi zaměstnanci, pokud existují, vše probíhá jednodušeji. Ve druhé skupině respondentů, kteří jsou v ČR dlouhodobě, tedy tři roky a více, se objevuje stereotyp Čecha – zaměstnance firmy X, který je nacionalista (informátoři A, B, E), opět pasivnějšího, ale otevřeného ke změnám a flexibilního (informátoři F a G), málo mobilního. Mladá generace je už srovnatelná se svými vrstevníky v západní Evropě. Lze říci, že na názory informátorů má vliv jak délka pobytu, tak také umístění informátorů. Respondenti na periferii vidí české zaměstnance mnohem pozitivněji než jejich kolegové na ředitelství firmy X. Podle nich jsou Češi jako zaměstnanci poněkud pasivní, chybí jim sebevědomí, jsou však loajální a flexibilní; zejména u mladých lidí

se však situace ve všech směrech obrací k lepšímu. Expatriot na periferii je v daleko těsnějším kontaktu s českými zaměstnanci, než expatriot na ředitelství, tedy v Praze. Češi na výrobním závodě i v jejich okolí neumějí příliš cizí jazyky, a proto se tito expatrioti učí českému jazyku mnohem rychleji a nebojí se mluvit česky tak, jako většina expatriotů na ředitelství. Mladá generace českých zaměstnanců je však mnohem lépe jazykově vybavená jak na ředitelství, tak na závodě. Expatrioti na periferii mají tedy více příležitostí, jak se s Čechy jako řadovými zaměstnanci stýkat a pochopit tak lépe jejich mentalitu. Vzhledem ke znalosti českého jazyka mají tito informátoři šanci ověřit si své předpoklady a informace, které dostali při příchodu od ostatních expatriotů, přímo v praxi.

Součástí balíku informací a představ o ČR je jejich hodně transparentní pohled na českého muže a ženu. Muži jsou obecně hodnoceni spíše negativně a ženy pak spíše pozitivně, což prohlubuje nedůvěru k české společnosti. Informátoři, kteří jsou v ČR krátkodobě, si všímají hlavně vizuální stránky české populace, naproti tomu informátoři, kteří jsou zde již dlouhodobě, mají navíc vlastní názor a lépe pronikají do české mentality. Mají více možností, jak Čechy pozorovat, zejména pokud jsou zde již poměrně dlouhou dobu (informátoři E, G, J), stýkají se hlavně s Čechy a pracují na periferii. Téměř všichni respondenti mají zakořeněný stereotyp typického Čecha jako člověka, který je uzavřený, zaměřený na rodinný život, o ostatní záležitosti se moc nezajímá, je většinou doma, spíše komunikuje s ostatními v restauraci nebo hospodě. Je spíše negativně založen, stále si na něco stěžuje, neusmívá se, většinou dodržuje pravidla a je spíše odevzdaný, když něco nefunguje. Zastává tradiční úlohy muže a ženy. Většinu aktivit rodiny a chod domácnosti řídí ženy (informátoři B, G, I). Ženy, na rozdíl od mužů, na sebe velmi dbají, chodí upravené a jsou velmi hezké. Některé z nich chodí poměrně vyzývavě oblečeny. Objevují se zde také názory, že Češi jsou xenofobní (informátoři C, D, F) a česká společnost je informátorem F vnímána jako rasistická. Češi jsou nacionalisté. S cizinci jednájí lépe na periferii než v centru. V centru (v Praze) jsou sice zvyklí na setkání s cizinci a čeští lidé jsou také lépe jazykově vybaveni, ale mimo Prahu jsou na cizince rozhodně příjemnější. I zde se však co se týče jazykového vybavení situace zlepšuje a zejména mladá generace již nemá s komunikací ani s předsudky vůči cizincům žádné problémy. Opět se tedy potvrzuje, že informátoři, kteří žijí a pracují na periferii, mají hlubší znalosti české mentality a českého prostředí, což přispívá k jejich lepší adaptaci na české prostředí. Naopak informátoři žijící

v centru si vytvářejí různé stereotypy o Čechách a české skutečnosti, které nemají příliš ověřeny z praxe, protože se s Čechy v soukromí téměř nestýkají.

Indikátor české svátečnosti opět ukazuje na rozdíly jeho vnímání mezi informátory žijícími v centru a na periferii. Respondenti, kteří žijí na periferii, mají mnohem větší možnost se seznámit s českými či moravskými tradicemi, a v některých případech je i napodobují – zde v případě velikonoční tradice pomlázky (informátoři E a G). To je nemyslitelné u respondentů žijících v centru, kteří tradice znají pouze z rozhovorů se zaměstnanci firmy X nebo z nabídky obchodů.

Využívání volného času a jeho omezení z důvodu pobytu v ČR se v tomto výzkumu nepotvrdilo; někteří informátoři uvedli, že některé aktivity museli vynechat zejména kvůli svým malým dětem, někteří naopak začali provozovat aktivity, kterým se již dlouho z různých důvodů nevěnovali – např. sport. Informátoři si také pochvalovali umístění v ČR, která je jimi vnímána jako velmi kulturní země, která má velké množství krásných kulturních i přírodních památek.

Přátelský okruh informátorů pak opět ukazuje na adaptaci na „umělé“ prostředí, v tomto případě omezené na prostředí mezinárodní školy. Informátoři, kteří mají děti, uvedli, že se stýkají hlavně s rodiči a dětmi shromážděnými kolem těchto škol. To ukazuje, že jejich nedostatek kontaktu s normálním českým prostředím a neznalost českého jazyka jim nedává příliš prostoru najít si české přátele a známé mimo okruh nepřímo daný firmou X. To platí zejména o informátorech, kteří zatím pobývají v ČR krátkodobě. Lze tedy konstatovat, že indikátor přátelského kruhu přispívá k adaptaci expatriotů. Zde je důležité, zda má informátor děti školou povinné, a není tak významné, jestli pracuje a žije na periferii nebo v centru. Volba přátel informátorů v centru, kteří mají děti školního věku, je však hlavně z důvodů nedostatku volného času a zřejmě i z jazykových důvodů omezena na prostředí mezinárodní, případně francouzské či německé školy. Z tohoto pohledu se adaptovali hlavně informátor E, který se stýká jak s cizinci, tak hlavně s českými, přesněji moravskými obyvateli vesnice, kde žije; a informátor G. To bylo patrné i v kapitole o stravě, obrazu českého muže a ženy a pohledu na českou svátečnost. K této skutečnosti přispívá také to, že podle mého názoru ovládají velmi dobře český jazyk a přibližují se tak českým obyvatelům. K adaptaci na české prostředí tedy u tohoto indikátoru přispívá také delší doba pobytu v ČR, což je patrné na příkladu informátora A.

Znalosti osobností české historie či kultury jsou standardní a se vzrůstající se dobou pobytu v ČR se zvyšují; v tomto případě vycházejí ve výzkumu lépe informátoři

žijící v centru a také informátoři vyšší věkové skupiny (55+). U tohoto indikátoru je dle výsledků výzkumu také nutné zohlednit zájem některých informátorů o historii. Vyjmenování českých či moravských měst nedělalo informátorům vcelku žádné větší potíže, kromě informátorky C. Ostatní respondenti poměrně často a rádi ve svém volném čase cestují a poznávají krásy České republiky. Jejich znalosti tedy logicky rostou s prodlužující se dobou pobytu v ČR. Tento indikátor zřejmě přispívá k adaptaci a s rostoucí dobou pobytu se znalosti měst a míst v ČR zvyšují.

Vnímání domova těchto respondentů je vcelku jednotné. Domov lze podle jejich názoru definovat jako místo, kde má člověk své kořeny, kde se narodil a vyrostl a kde má svou rodinu. Proto tedy neoznačil ani jeden informátor za svůj domov a vlast Českou republiku. I když jsou informátoři velkou měrou v České republice spokojeni a firma X se velmi snaží, aby po dobu pobytu v ČR měli tyto zaměstnanci a jejich rodiny veškerý standard, na jaký jsou zvyklí, poskytuje jim na české poměry velmi vysoké platy, jsou si tyto zaměstnanci stále vědomi toho, že jejich pobyt v České republice je pouze dočasný, a tato skutečnost brzdí jejich adaptaci na české prostředí a posiluje adaptaci na umělé prostředí firmy X. To se ukazuje u expatriotů jak v centru, tak na periferii.

V žebříčku daných zemí, kde by chtěli žít, si většina informátorů vybrala svou rodnou zemi. V tomto průzkumu se vydělili dva informátoři, kteří si vybrali jinou než rodnou zemi: informátor E (Brit, dlouhodobý pobyt), který označil Švýcarsko a informátor I (Němec, krátkodobý pobyt), který označil Českou republiku. Závěry však mluví jasně a potvrzují tak předchozí odstavec, kde respondenti vysvětlují, co pro ně znamená domov: jejich rodnou, případně mateřskou zemi.

Na otázku, jestli by v ČR chtěli respondenti zůstat, dávali informátoři pobývajících v ČR krátkodobě kladnou odpověď. Naopak u informátorů, kteří žijí v ČR déle, byly odpovědi různé – část z nich by zůstala a část by z ČR odešla. Proto usuzují, že po určité době strávené na jednom místě, jedná se o zhruba tři roky a více, již expatriot plánuje další odjezd. Tito zaměstnanci musejí být připraveni na jakoukoliv nabídku zaměstnání v rámci celého světa a vědí, že o jejich dalším působení rozhoduje firma X. Tento faktor zcela jistě ztěžuje adaptaci na české prostředí, protože expatrioti si stále uvědomují, že jsou v ČR pouze dočasně a nemají velkou snahu se adaptovat. Firma X jim také svou péčí a vytvářením „umělého“ prostředí tuto adaptaci na české prostředí ztěžuje.

Při tomto typu dočasné migrace zahraničních pracovníků tedy hraje klíčovou roli firma X, která se o tyto expatrioty stará jak z pracovního, tak i soukromého hlediska. Určuje také místa, kde budou tito manažeři se svými rodinami žít a pracovat, určuje tedy i nepřímo, do jakých škol budou chodit jejich děti. Tito manažeři si zemi pobytu nemohou vybrat a musejí tedy, pokud chtějí ve firmě X setrvat, akceptovat její nabídky. Za to jim firma X poskytuje určitou pozici a sociální status a také veškerý servis a očekává od nich téměř bezvýhradnou loajalitu. Tento kočovný styl života, kdy v dané zemi tráví většinou tři až pět let, jim až na výjimky (zde informátoři E a částečně A, G a J) tedy neumožňuje, aby se na dané prostředí, zde život v České republice, adaptovali. Firma X příliš nepodporuje ani vzájemné setkávání těchto expatriotů, ani setkávání s českými či slovenskými zaměstnanci mimo rámec firmy X. Jejich kontakt se tedy omezuje na setkávání zaměstnanců pouze v pracovním procesu a při příležitosti firemních akcí, jako např. vánoční večírek, což je pro pochopení české mentality nedostatečné. Proto tedy v případě expatriotů odpadá interakce s českým prostředím kvůli umělému prostředí vytvořenému firmou X. Nedochozí tedy k adaptaci na české prostředí, ale k adaptaci na prostředí firmy X. Ta však proběhne rychle a úspěšně.

Třetím cílem této práce bylo zjistit, zda při adaptaci této skupiny hraje roli regionální rozmístění zaměstnanců v České republice - zda prostředí centra akceleruje adaptaci nebo ji zpomaluje. Na základě tohoto výzkumu lze konstatovat, že toto rozmístění zaměstnanců v centru a na periferii přináší do života expatriotů poměrně značné rozdíly. Největší rozdíl mezi nimi tkví ve znalosti českého jazyka, zejména u expatriotů žijících v ČR dlouhodobě. Tito expatrioti mají nepoměrně více možností, jak být v kontaktu s českými zaměstnanci a českým prostředím vůbec. Musí se naučit česky a tato znalost českého jazyka otevírá přátelský kruh a pomáhá překonávat jinakost stravy a mentality. Vliv firmy X na periferii slábne, expatrioti se zbaví umělého prostředí a v mnoha ohledech se do české společnosti integrují. To je případ zejména informátora E, který žije a pracuje na periferii, bydlí s rodinou na malé vesnici, sdílí společné sportovní a kulturní aktivity s jejími obyvateli, jeho manželka si vyměňuje se sousedkami recepty. V tomto konkrétním případě bude hrát v integraci roli jednak jeho rodina, tak také prostředí malé vesnice. Můžeme srovnat případy informátorů G a J, kteří žijí také na periferii, ale ve větším městě (Olomouc). Jak jsem již uvedla, jejich rodiny žijí v Praze a informátoři za nimi dojíždějí na víkend. Jejich

přátelský okruh je tedy umístěn jinde a také frekvence setkávání bude nižší než u informátora E, který je s přáteli a sousedy v každodenním kontaktu.

Usuzuji, že pouze počáteční snaha a odhodlání naučit se českému jazyku nestačí; expatriot se naučí bez problémů komunikovat česky v tom případě, že pobývá v ČR dlouhodobě a pracuje a žije na periferii. Všichni takoví informátoři byli také z věkové skupiny 25-35 let nebo 35-55 let.

Snažila jsem se také zjistit, zda je rozdíl v míře adaptace u respondentů žijících v ČR dlouhodobě nebo krátkodobě. I zde musím konstatovat, že ve výhodě jsou respondenti žijící na periferii. Respondenti žijící v centru sice český jazyk pasivně zvládají, bojí se však mluvit, a proto nenavazují příliš kontakty s českými zaměstnanci a obyvateli vůbec. Jak však vyplývá z jejich názorů, dlouhodobý pobyt v centru i přesto přispívá k lepší komunikaci s českým prostředím.

Na základě výzkumu se domnívám, že většina respondentů přišla do ČR s negativními stereotypy, které však v jejich myslích přetrvávaly pouze v počátečním období po příjezdu. Délka tohoto období se zřejmě u každého respondenta liší. Na základě kontaktu se svým okolím a českým prostředím vůbec se tak měli možnost přesvědčit, zda jsou tyto stereotypy pravdivé. U některých expatriotů však již tyto stereotypy zůstaly vlivem omezeného kontaktu s českým prostředím a přátelského okruhu složeného zejména z cizinců.¹¹⁶ Se vzrůstající dobou pobytu tyto stereotypy většinou mizí, zejména pak u respondentů na periferii. Je tedy zřejmé, že adaptace informátorů z této specifické skupiny manažerů na české prostředí bude záležet především na délce pobytu a místě pobytu v České republice. Na základě provedeného výzkumu lze tedy konstatovat, že prostředí firmy X a její všestranná „péče“ o tyto respondenty k jejich adaptaci na české prostředí nepřispívá, spíše způsobuje, že místo k adaptaci dochází spíše k uzavření vůči české společnosti. Tito zaměstnanci firmy X jsou „věčnými cestovateli“, což je součástí jejich životního stylu, který určuje firma X. Firma X je všemožně podporuje – od příprav na pobyt v nové zemi, vlastní stěhování, hrazení veškerých životních nákladů v nové zemi pro expatrioty a jejich rodiny, což je však paradoxně vzdaluje českému prostředí a ztěžuje jejich adaptaci. Také používání angličtiny jako firemního jazyka po celém světě přispívá k adaptaci na toto „umělé“ prostředí. Domnívám se, že se částečně na české prostředí se adaptovali pouze tito informátoři: informátor E (Brit, pobyt v ČR tři roky), informátor G (Francouz, sedm

¹¹⁶ Jedná se zejména o informátora C.

let) a informátor J (Francouz, návratný pobyt: osm let + nyní čtyři měsíce). Všichni tři informátoři pracovali a žili v době konání rozhovoru na periferii (informátor E v Holešově, informátoři G a J v Olomouci). Mohu tedy opět konstatovat, že až na tyto výjimky informátorů z periferie se většina expatriotů neadaptuje na české prostředí, ale na uměle vytvořené prostředí firmy X.

Geistovu definici adaptace musím poopravit v tom smyslu, že u expatriotů žijících v centru nedošlo k interakci z důvodu stabilního sociálního prostředí, a proto nebyly vytvořeny předpoklady k adaptaci. Opět zde tvoří výjimku informátoři z periferie – zejména pak informátor E a jeho interakce s prostředím malé vesnice.

Analýza výsledků tohoto výzkumu přináší zjištění, že většina informátorů v centru se neadaptovala na českou realitu, ale na „umělé“ prostředí vytvářené firmou X – došlo tedy k nevčlenění se a nepřijetí nových podmínek. Naopak u informátorů na periferii došlo k dílčímu vyrovnání, parciální adaptovanosti na české prostředí.

U informátora E došlo k integraci do české společnosti.

Posledním cílem této práce bylo porovnat, zda adaptace na české prostředí probíhá u této specifické menšiny jinak než u jiných zahraničních pracovníků.

Pro komparaci výsledků tohoto výzkumu jsem využila závěrů výzkumů A. Plačkové¹¹⁷, P. Přílučkové¹¹⁸ a V. Rádyové¹¹⁹, které jsem porovnávala s cílem zjistit, zda proces adaptace nebo některé názory respondentů této specifické menšiny lze přirovnat k některé skupině z těchto již provedených výzkumů.

Pokud srovnám výsledky výzkumu holandských manažerů A. Plačkové, je patrné, že již vzorek informátorů je trochu odlišný: jedná se o informátory stejné národnosti, jsou zde zahrnuti jak zaměstnanci, tak i soukromí podnikatelé. Plačková použila metodu přímých řízených rozhovorů a strukturovaných dotazníků. Motivace příjezdu do ČR je odlišná: např. poznání nové země, následování partnera nebo podnikání. Shoda ve výsledcích obou výzkumů však panuje v oblasti výchozích znalostí, stereotypu ČR, stereotypu českého muže a ženy, problémů s českou stravou, bydlení, pozitivního dojmu z ČR co se týče kulturnosti, krás ČR, možnosti sportovního využití, osobností české kultury a znalosti českých měst. Největší rozdíly jsem

¹¹⁷ A. PLAČKOVÁ: *Holand'ani v České republice – k problému adaptace specifické menšiny*, Praha 2003, JB-4/03

¹¹⁸ P. PŘÍLUČKOVÁ: *Kvalifikovaná zahraniční pracovní síla z EU: Britové v Praze v letech 2001-2006: adaptace na české kulturní prostředí a integrace do české společnosti*, Praha 2006, JB-94/06.

¹¹⁹ V. RÁDYOVÁ: *Čeští zaměstnanci očima francouzských manažerů*, Celouniverzitní studentská vědecká konference UK, Praha, 2003 a také její stať *Francouzští manažeri a jejich reflexe českého prostředí* in: BITTNEROVÁ DANA a MORAVCOVÁ MIRJAM (eds.): *Etnické komunity v české společnosti*, Ermat, Praha, 2006, s.105-122.

zaznamenala u indikátorů, jakými jsou čeština, užívání volného času, přátelského kruhu a svátečnosti. Holanďané žijící v ČR se věnují i samostudiu českého jazyka, který se učí zejména proto, že respektují tuto zemi a chtějí lépe poznat mentalitu českých lidí. Volný čas tráví nejčastěji cestováním a sportováním, dále také sledováním televize; všechny tyto aktivity provozují v ČR častěji než doma v Holandsku. Ve svém volném čase se stýkají více s cizinci v případě krátkodobého pobytu a více s Čechy v případě pobytu dlouhodobého. V případě prožívání českých svátků Vánoc a Velikonoc se tyto Holanďané téměř zcela přizpůsobili a slaví je podle české tradice. Někteří z nich se v ČR usadili natrvalo, což není případ informátorů z mého výzkumu, jejichž život řídí firma X, která jim život v ČR natrvalo neumožňuje. Lze však konstatovat, že až na tento fakt jsou výsledky výzkumu Andrey Plačkové velmi podobné výsledkům zjištěným v tomto výzkumu.

Dalším porovnávaným výzkumem byl výzkum Petry Přílučkové, která sledovala průběh adaptace skupiny britských občanů v Praze. Ta použila techniku opakovaných strukturovaných a polostrukturovaných s otevřenými otázkami a dále metodu zúčastněného pozorování, které ještě doplnila dotazníkem s otevřenými otázkami. Vzorek informátorů byl přibližně stejný jako u mého výzkumu. Hlavní motivy příchodu těchto pracovníků do ČR byly touha po poznání ČR a její kultury, pracovní nabídka, partner nebo partnerka či potřeba změny a nových zážitků. Motivы byly tedy odlišné. Pokud přijeli za prací, nabídku získali zejména svými sociálními kontakty nebo přes krajany již pracující v Praze, v některých případech také přes internet. To je odlišuje od mé skupiny, jejíž pracovní nabídku zajišťuje firma X. Shodné prvky lze vidět v oblastech chybějících informací o ČR, malé počáteční jazykové vybavenosti, kulturnost ČR, stereotypu českého muže a ženy, zejména jejich uzavřenosti. Neosvojují si také českou svátečnost ani českou kuchyni. Společné je pak osvojení znalostí o české kultuře a historii, a dále také znalost českých měst, to vše ve standardní míře. Přátelský kruh těchto informátorů se omezuje spíše na své krajany a to i přesto, že mají manžela či manželku české národnosti.. Jak uvádí Přílučková, jejich

„průnik do české společnosti ve zkoumané době nebyl zásadní. Britská skupina expertů se od české společnosti distancuje a preferuje kontakty se svými krajany či příslušníky jiné národnosti, také vyhledává zahraniční podniky, které navštěvují převážně cizinci. Někteří dlouhodoběji usazení respondenti, kteří se zde oženili s Češkami, udržují díky této skutečnosti intenzivnější kontakty a Čechy, ale neosvojili si či nemají potřebu aktivněji užívat český jazyk. ...Nejvíce se od české společnosti distancují respondenti ze „střední třídy“, kteří zásadně navštěvují luxusnější a zahraniční restaurace, kde vyhledávají společnost cizinců a jedí pokrmy mezinárodní kuchyně. Přes dlouhodobější pobyt (okolo 10 let) vstupují do bližší interakce s Čechy pouze příležitostně. Všichni respondenti projevují jistý zájem o

*zapojení do české společnosti (zájem osvojit si český jazyk a nabyté znalosti o ČR), ale nikoliv zájem a jisté odhodlání stát se její součástí.*¹²⁰

U této práce lze definovat zásadní rozdíl mezi oběma výzkumy, a tím je role firmy X při určování místa a doby pobytu, zde patrný zejména na motivu příjezdu do ČR. Závěry průběhu pobytu britských zaměstnanců jsou přesto vcelku podobné závěrům průběhu pobytu mnou sledované skupiny expatriotů.

Posledním porovnávaným výzkumem byly závěry výzkumu francouzských manažerů a jejich reflexe českého prostředí Věry Rádyové, který se zaměřil na náhled informátorů na Čechy zejména v pracovní oblasti. Použila techniku přímého řízeného rozhovoru. Vzorek informátorů je získán z francouzské mlékárenské firmy, jedná se o vysokoškolsky vzdělané muže ve vedoucích pozicích. U většiny z nich je motiv příchodu stejný: nabídka pracovní pozice v rámci kariérního postupu nebo jako první pracovní místo. Tato skupina měla výchozí stereotypy i stereotypy českých zaměstnanců podobné jako skupina expatriotů v tomto výzkumu. Češi jsou podle nich poměrně lhostejní, pasivní a mají nedostatek motivace, nejsou schopni se samostatně rozhodovat a řešit problémy. Vyhýbají se konfliktům. Mladší zaměstnanci jsou velmi ctižádostiví. Jinak jsou Češi pracovití, otevření a pečliví (zvláště ženy). Jsou také schopni se učit, jsou velmi šikovní a zruční. Češi obecně jsou poněkud posmutnělí, jsou trpěliví, k cizincům se chovají vcelku přátelsky. Francouzští manažeři deklarují, že

*„...tu nejsou proto, aby se asimilovali, ale aby zaváděli firemní kulturu, více méně stejnou ve všech zemích, kde skupina působí. ...Nejde jim o proniknutí do dané společnosti, ale o prosperitu podniku a jeho zaměstnanců.*¹²¹

S tímto tvrzením nelze než souhlasit. Tento přístup jsem cítila i ze slov a jednání zahraničních manažerů pracujících ve firmě X.¹²² Lze tedy konstatovat, že přes rozdílné národnosti těchto expatriotů řídí jejich jednání i chování do jisté míry firma X, která je také vyslala do ČR. Tato firma řídí jejich životy i životy jejich rodin. Porovnání s výše uvedenými výzkumy tento fakt ještě zdůrazňují. Potvrdila se tedy hypotéza, že se jedná o zvláštní typ migrace vysoce kvalifikovaných zahraničních pracovníků, kteří se až na výjimky neadaptují na české prostředí, ale na standardní „umělé“ prostředí vytvořené firmou X.

¹²⁰ PŘÍLUČÍKOVÁ PETRA: *Kvalifikovaná zahraniční pracovní síla z EU: Britové v Praze v letech 2001-2006: adaptace na české kulturní prostředí a integrace do české společnosti*, Praha, 2006, s. 69.

¹²¹ RÁDYOVÁ VĚRA: *Francouzští manažeři a jejich reflexe českého prostředí* in: BITTNEROVÁ DANA a MORAVCOVÁ MIRJAM (eds.): *Etnické komunity v české společnosti*, Ermat, Praha, 2006, s. 117.

¹²² Zjištěno na základě vlastního pracovního působení ve firmě X v letech 1998 – 2007.

SLOVNÍK POJMŮ

Adaptace:

Adaptaci v sociologickém pojetí rozumíme přizpůsobení se něčemu, buď okamžité situaci nebo v procesu celoživotního přizpůsobení se prostředí - socializaci. Adaptace pracovní je výsledek procesu konfrontace mezi požadavky kladenými na pracovníka přicházejícího do nového pracovního prostředí a jeho předpoklady pro nové pracovní zařazení. Součástí tohoto procesu je jak zvládnutí nároků pracovního prostředí a jeho předpoklady pro nové pracovní zařazení, tak porozumění fungování organizace jako celku. Adaptace sociální je výsledkem procesu začleňování jedince do struktury soc. vztahů ve skupině a v organizaci. J. Piaget zdůraznil, že *lidské psychické procesy jsou klíčovými mechanismy adaptace člověka, mohou mít také podobu asimilace (informace zvnějšku jsou upravovány tak, aby zapadaly do mentálních schémat člověka, např. jedinec si vybírá jen ty informace, které odpovídají jeho předsudkům) nebo akomodace (jedinec mění svá mentální schémata tak, aby odpovídala realitě).*¹²³

V sociálních vědách se pojem adaptace používá synonymně s pojmy akomodace, adjustment, asimilace apod. K adaptaci dochází tehdy, jestliže se příslušný celek nachází v situaci, kdy on nebo prostředí nejsou vzájemně přiměřené, tzn. když jeho dosavadní přiměřenost přestala z nějakého důvodu existovat. To má za následek zahájení aktivit, jimiž lze docílit nové uzpůsobení – přiměřenost tím, že se modifikují některé faktory tak, aby byly opět přiměřené. Jedná se tedy o restrukturuaci vztahů ve třech oblastech: uvnitř celku, vně celku („v prostředí“) a mezi celkem a prostředím. Ke změnám v celcích může docházet i vlastním vývojem celků, tedy ne pouze změnami situací, v nichž se nacházejí. Výsledkem adaptace je potom adaptovanost, která může být pozitivní nebo negativní; to záleží na tom, z jakého hlediska stupeň adaptace posuzujeme. Podle Geista je sociální adaptace *interakčním procesem, probíhajícím mezi subjektem (jedincem, soc. útvarem) a prostředím, jímž se subjekt a. vyrovnává s novými nebo změněnými faktory sociálního prostředí, a do tohoto prostředí se včleňuje („nachází v něm své místo“).* Konečná fáze adaptačního procesu může nabýt v různé intenzitě tři formy: a) úplné vyrovnání, včlenění do nových podmínek, zmocnění se jich, b) dílčí vyrovnání, parciální adaptovanost, která vede, dříve či později, k opuštění těchto podmínek, c) nevčlenění se, nepřijetí nových podmínek.

Sociální adaptace i samotná doba soc. adaptace jsou závislé na řadě faktorů: a) struktuře subjektu adaptace (osobnosti, soc. útvaru), b) na velikosti změn, c) na příznivosti podmínek k adaptaci, ochotě pomoci apod. Úplná adaptovanost nastává tehdy, nedojde-li: a) k rozporu s jinými, protichůdnými tendencemi (motivy, potřebami, hodnotami apod.), b) k nevyřešenému konfliktu, c) k nesouhlasu hlavních cílů a motivů soc. adaptace se systémem hodnot, cílů apod. subjektu a. nebo d) ke vzniku a. nepříznivých podmínek.¹²⁴

Jiné sociologické pojetí adaptace najdeme ve sborníku T. Šiškové: *Adaptace na nové podmínky v majoritní společnosti má mnoho často velmi rozdílných podob a je podmíněna různými faktory.* Adaptace je ovlivněna jak migranty samými, tak zejména imigrační politikou země a přístupem její majoritní populace k imigrantům. Adaptace dále závisí na faktorech fyzické a kulturní blízkosti minoritní-imigrační populace a populace majoritní, přání na straně minority úspěšně se začlenit do majoritní společnosti, charakteru bydlení, resp. místa bydliště minority a velikosti a typu minulých a současných migračních pohybů daného etnika, dále na geografické poloze, resp. vzdálenosti zdrojové a cílové země.¹²⁵

Adaptaci lze také definovat proces, ve kterém se v interakcích s okolím se mění a vyvíjejí vlastnosti osobnosti, jejich struktura a organizace, jež orientují jednání a směřují k upevňování jejich v určitých situacích typických projevů.¹²⁶

Šišková pokládá proces adaptace za mnohvrstevný proces, který má dva rozměry vzhledem k účastníkům tohoto procesu: aktivní a pasivní (nucený). Jandourkova definice se zaměřuje na adaptaci pracovní; Geistova především na sociální adaptaci a její průběh; Havlík

¹²³ JANDOUREK JAN: *Sociologický slovník*, 1. vyd., Portál, Praha, 2001, s. 11-14.

¹²⁴ GEIST BOHUMIL: *Sociologický slovník*, Victoria Publishing, Praha, 1992, s. 11-14.

¹²⁵ ŠIŠKOVÁ TATJANA (ed.): *Menšiny a migranti*, 1. vyd., Portál, Praha, 2001, s. 23.

¹²⁶ HAVLÍK RADOMÍR: *Úvod do sociologie*, Nakl. Karolinum, Praha, 2002, s. 49.

zdůrazňuje chování a utváření osobnosti v interakci s okolím. Tyto definice kladou důraz na socializaci jedince nebo skupiny do příslušného prostředí.

Antropologické pojetí nalezneme například v Soukupově Přehledu antropologických teorií kultury. Podle Radcliffa-Browna představuje každý sociální systém adaptační mechanismus. Evoluční transformace sociálního systému proto zahrnuje adaptační změny v oblasti vzorců chování (adaptace institucionální), sociálních norem a hodnot (a. kulturní) a ve vztahu k vnějšímu prostředí (a. ekologické).¹²⁷ Sám Soukup definuje kulturní adaptaci jako *specificky lidský způsob přetváření světa člověkem prostřednictvím výroby artefaktů, vytvářením sociokulturních regulativů a kulturních idejí*.¹²⁸

Tyto definice se zaměřují spíše na přetváření prostředí člověkem, zejména při antropologickém výzkumu jednotlivých kultur, na rozdíl od sociologického pojetí adaptace, kde je kladen důraz spíše na roli a vztahy člověka ve společnosti.

Jinou definici adaptace nabízí etnologické pojetí: jedná se o způsoby vyrovnávání subjektu (organismu), člověka nebo skupiny s jeho existenčními podmínkami. Život „rovná se“ adaptace. Toto pojetí a teorie adaptace vůbec vychází z biologického významu pojmu, odkud se později přeneslo do společenské a kulturní oblasti. Podle Jiřího Cvekla je sociální adaptace společenským a kulturním procesem, ve kterém se harmonizují požadavky a aspirace jednotlivců a skupin se společenským celkem. Rozlišujeme také adaptaci aktivní a pasivní. Aktivní adaptaci rozumíme proces osvojování si hodnot dané společnosti a její kultury (akulturace) a zároveň přizpůsobování si daného prostředí (aktivita adaptující). Opakem adaptace je maladaptace. Tyto procesy spolu úzce souvisí, protože poruchy na jedné straně vyvolávají podobné procesy na straně druhé.

Rozeznáváme tyto hlavní typy adaptace, resp. maladaptace:

- a) podřízení se společenskému prostředí, respektování tradice a společenských norem
- b) obnova, resp. obroda společenského prostředí a kultury hledáním nových cest a metod při řešení problémů
- c) ritualizace – což je situace, kdy se určitá skupina fixuje na tradiční způsoby, které přesně dodržuje a tím se odlišuje od ostatních
- d) maladaptace, kdy se odchýlné cíle realizují deviantními způsoby
- e) spiknutí nebo revolta, kdy se jednatel nebo skupina velmi radikálně odlišuje od cílů a hodnot uznávaných společenským celkem.¹²⁹

Jiné etnologické pojetí adaptace se od předchozího liší jen tím, že zahrnuje do definice nejen vliv prostředí, ale také určitou schopnost odrážet vývoj tohoto prostředí. Adaptaci tedy rozumí *proces, jehož cílem je fungování či přežití a zachování biologického nebo sociálního organismu, resp. dosažení určitého cíle v určitých historicko-společenských podmínkách. Adaptaci můžeme tedy také definovat jako trvalou, kontinuální schopnost biologického nebo sociálního organismu odrážet dynamismus vývoje prostředí, jako imanentní proces přizpůsobování organismu, osobnosti nebo skupiny fyzickému, organickému a společenskému prostředí*. Adaptaci však rozumíme vývoj organismu, osobnosti, skupiny, společnosti nebo některé z jejich částí. Adaptaci lze rozlišit na celkovou a adaptaci v určitých částech ekosystémů, např. adaptace jednotlivce nebo skupiny fyzickému prostředí (aklimatizace) nebo kulturnímu a sociálnímu prostředí (kulturní a strukturální asimilace). Pojmem vyrovnávání (adjustment) lze pak označit *proces, kterým jednatel, organismus nebo skupina jednotlivců vstupuje do vztahu harmonie nebo ekvilibria se svým prostředím*. Podobně jako v případě

¹²⁷ In: SOUKUP VÁCLAV: *Přehled antropologických teorií kultury*, 1. vyd., Portál, Praha, 2000, s. 110.

¹²⁸ Tamtéž, s.199.

¹²⁹ BROUČEK STANISLAV, CVEKL JIŘÍ, HUBINGER VÁCLAV, GRULICH TOMÁŠ, KOŘALKA JIŘÍ, UHEREK ZDENĚK, VASILJEV IVO: „*Základní pojmy etnické teorie*“, Český lid 4 (1991): s.238-239.

adaptace i zde se používá pojem maladjustment ve smyslu nemožnosti vyrovnání nebo ztíženého vyrovnání.¹³⁰

Expatriot („expat“):

Obvyklé označení zahraničního manažera v nadnárodních firmách – jedná se o privilegovaného, kvalifikovaného pracovníka, většinou zaměstnaného u nadnárodní firmy, který má nárok na placené bydlení, školné pro děti, penzi a vysoký plat.¹³¹

Integrace

Začlenění jedince do skupiny a jeho akceptování ostatními členy.¹³²

Kulturní šok:

Kulturním šokem rozumíme ztrátu kontextuality, která ohrožuje identitu jedince. Jedinec rozeznává významy jednotlivých kulturních prvků, ale neví, v jakém kontextu působí. Zná jen rozdílné a obecné rysy tohoto kontextu a totéž se děje lidem, kteří s cizincem jednají. Aplikují na něho všechny obecné znalosti a stereotypy, které mají o jeho zemi původu a o cizincích obecně. Není pro ně individualitou, ale průmětem jejich vlastních stereotypů.¹³³

Otřesení dosavadních kulturních jistot vznikající při bezprostředním kontaktu jedince nebo společenství s cizí kulturou. Reakcí na kulturní šok může být obranný postoj a odmítnutí, někdy s následkem pevnějšího přimknutí k vlastní kultuře, nebo naopak změna vztahu k ní.¹³⁴

Stereotyp:

Výstižnou definici stereotypu vyslovil již v roce 1922 Walter Lipmann: podle něho jsou *stereotypy obrazy v našich hlavách (pictures in our heads)* – tím naznačuje, že jde o *vytvoření jistých představ či obrazů, popř. předsudků na základě skutečných nebo předpokládaných, smyšlených vlastností*.¹³⁵ Také Geist hovoří podobně. Chápe *stereotyp v sociální psychologii a sociologii jako označení pro zjednodušenou, zkrácenou představu, mínění, domněnku, kterou si vytvářejí nebo přebírají jedinci či sociální útvary o sobě a o jiných jedincích a nebo sociálních útvarech. Vznikají často na základě předsudků, a i když s nimi nejsou totožné, používají se oba termíny často synonymně.*

Důležitým faktorem při vytváření stereotypů je zobecňování (soud o jedinci, určité vlastnosti se zevšeobecní a rozšíří na celou kategorii – např. skupinu, profesi, národ). Stereotypy se mohou měnit a vyvíjet, ale lze říci, že vykazují značnou setrvačnost a konzervativnost. Podle předmětu stereotypu rozlišujeme *autostereotyp*¹³⁶ a *heterostereotyp*.¹³⁷ Řada autostereotypů a heterostereotypů má navzájem zrcadlový charakter. Dále lze rozlišit stereotypy pozitivní nebo negativní, podle druhu také např. rasové, národnostní, profesní, třídní, politické apod. Určitá zakořeněnost stereotypů může zapříčinit kolize nebo konflikty jak uvnitř sociálních útvarů, tak mimo ně, a mohou být také zdrojem šovinismu a nacionalismu.¹³⁸ Stereotyp v etnolingvistice lze také rozlišit na jazykový, patřící do systému jazyka, a stereotyp mentální, patřící do systému

¹³⁰ T. HAIŠMAN in *Zpravodaj koordinované sítě vědeckých informací pro etnografii a folkloristiku*, Ústav pro etnologii a folkloristiku ČSAV, Praha, 1988, č. 2/I, Přípravné materiály k slovníku etnických procesů, s. 157-159.

¹³¹ COHEN ROBIN: *Migration and its Enemies*, Ashgate, Aldershot, 2006, s. 148.

¹³² JANDOUREK JAN: *Sociologický slovník*, 1.vyd., Portál, Praha, 2001, s. 109.

¹³³ UHEREK ZDENĚK, VALÁŠKOVÁ NINA, KUŽEL STANISLAV, DYMEŠ PAVEL: *Češi z Kazachstánu a jejich přesídlení do České republiky*, 1.vyd., Etnologický ústav AV ČR, Praha, 2003, s.155.

¹³⁴ JANDOUREK JAN: *Sociologický slovník*, 1.vyd., Portál, Praha, 2001, s. 251.

¹³⁵ TONCROVÁ MARTA, UHLÍKOVÁ LUCIE (eds.): *Etnické stereotypy z pohledu různých vědních oborů*, Etnologický ústav AV ČR, Brno 2001, s.7.

¹³⁶ *Představy, mínění a soudy, často zjednodušené nebo nesprávné; způsob, jakým vnímá sama sebe určitá skupina nebo národ. Tamtéž.*

¹³⁷ *Představy, mínění a soudy, spočívající na zjednodušených a zobecněných soudech, které mají jedinci nebo skupiny o jiných jedincích nebo skupinách. Tamtéž.*

¹³⁸ B. GEIST: *Sociologický slovník*, Victoria Publishing, Praha, 1992, s. 453-454.

kultury.¹³⁹ Pojem *obraz* je podobný pojmu stereotyp. Obraz však poskytuje širší záběr při studiu různých pozorování jak sebe samého, tak i druhých. Každý obraz se skládá z jednoho nebo více stereotypů. Při utváření obrazu se přenášejí individuální vlastnosti nebo neřesti jedince na všechny příslušníky dané etnické skupiny nebo národa. Ziskávají pozitivní nebo negativní kvality atributu typického pro celou skupinu jedinců. Důležitým prvkem v mechanismu utváření autoobrazů i heteroobrazů je aspekt hierarchizace etnik nebo národů, kterých se obrazy týkají. Může jít jak o reálnou, tak i o fiktivní hierarchizaci; záleží zde na aspektu vztahu hodnotícího a hodnoceného. Obrazy vždy vznikají na základě porovnávání někoho (nebo něčeho) s někým (s něčím), kdo stojí v této hierarchii výše nebo níže.¹⁴⁰

*Pojem předsudek je fixovaný, nekriticky vytvořený a přebíraný, velmi zjednodušený názor, který předpokládá již dopředu osvojenou zaujatost vůči objektu nebo subjektu hodnocení. Může se vyskytovat i ve funkci „předobrazu“ časově předstihujícího vytvoření a osvojení si stereotypu.*¹⁴¹ Zakořeněný stereotypní strach z „cizího“ nebo jiného může do vzájemné komunikace vnést určitý skrytý aspekt nebo bariéru, která může být příčinou mnohých nedorozumění a zdrojem vzniku a upevňování hlavně negativních až nepřátelských stereotypů. Na základě této bariéry pak mohou vznikat další nedorozumění a konkrétní osobní zkušenosti se často upevňují nebo deformují prostřednictvím už existujících stereotypů a předsudků.¹⁴² Stereotypem tedy rozumíme určitou zjednodušenou představu, která se opakuje, je v naší mysli zakořeněná, a liší se od skutečného stavu.

¹³⁹ KREKOVIČOVÁ EVA: *Medzi autoobrazom a heteroobrazom* in: TONCROVÁ MARTA A UHLÍKOVÁ LUCIE (eds.): *Etnické stereotypy z pohledu různých vědních oborů*, Etnologický ústav AV ČR Brno, Brno, 2001, s.19-20.

¹⁴⁰ Tamtéž, s.17-37.

¹⁴¹ Tamtéž, s.20.

¹⁴² KREKOVIČOVÁ EVA: *Medzi autoobrazom a heteroobrazom* in: TONCROVÁ MARTA A UHLÍKOVÁ LUCIE (eds.): *Etnické stereotypy z pohledu různých vědních oborů*, Etnologický ústav AV ČR Brno, Brno, 2001, s. 31-32.

POUŽITÁ LITERATURA A PRAMENY

- BITTNEROVÁ DANA, MORAVCOVÁ MIRJAM (eds.): *Etnické komunity v české společnosti*, 1. vyd., Ermat, Praha, 2006, 411 s.
- BITTNEROVÁ DANA, MORAVCOVÁ MIRJAM (eds.): *Kdo jsem a kam patřím? Identita národnostních menšin a etnických komunit na území České republiky*, 1. vyd., Sofis, Praha, 2005, 460 s.
- BOYLE PAUL, HALFACREE KEITH, ROBINSON VAUGHAN: *Exploring Contemporary Migration*, 1.vyd., Addison Wesley Longman Ltd., Harlow, 1998, 282 s.
- BROUČEK STANISLAV: *Český pohled na Vietnamce: (mediální obraz Vietnamu, Vietnamců a vietnamství)*, Etnologický ústav AV ČR, Praha, 2003, 478 s., edice Imigrace, adaptace, majorita, sv. 2.
- BROUČEK STANISLAV, CVEKL JIŘÍ, HUBINGER VÁCLAV, GRULICH TOMÁŠ, KOŘALKA JIŘÍ, UHEREK ZDENĚK, VASILJEV IVO: „Základní pojmy etnické teorie“, *Český lid* 4 (1991): 238-239.
- CASTLES STEPHEN, MILLER MARK J.: *The Age of Migration, International Population Movements in the Modern World*, 2.vyd., Macmillan Press Ltd., Houndmills, 1998, 336 s.
- COHEN ROBIN: *Migration and its Enemies*, Ashgate Publishing Ltd, Aldershot, 2006, 242 s., Research in Migration and Ethnic Relation Series
- DISMAN MIROSLAV: *Jak se vyrábí sociologická znalost*, 3. vyd., UK Praha, Nakl. Karolinum, Praha, 2002, 374 s.
- FROLEC VÁCLAV (ed.): *Výroční obyčeje, Současný stav a proměny*, 1.vyd., Blok, Brno, 1982, 360 s.
- GABAL IVAN (ed.): *Etnické menšiny ve Střední Evropě – konflikt nebo integrace*, 1. vyd., G plus G, Praha, 1999, 341 s.
- GEIST BOHUMIL: *Sociologický slovník*, Victoria Publishing, Praha, 1992, 647 s.
- GREGEROVÁ DOMINIKA: *Učitelé Francouzského institutu v Praze: k otázce adaptace a integrace specifické národnostní menšiny*, Praha, 2003, 134 s., JB-110/03
- GRYGAR JAKUB, ČANĚK MAREK, ČERNÍK JAN: *Zpráva z výzkumu: Vliv kvalifikace na uplatnění a mobilitu na českém trhu práce u migrantů ze třetích zemí*, srpen 2006, www.migraceonline.cz
- HATTON TIMOTHY J., WILLIAMSON JEFFREY G.: *The Age of Mass Migration*, Oxford University Press, New York, 1998, 301 s.

- HAVLÍK RADOMÍR: *Úvod do sociologie*, 4. vyd., Nakl. Karolinum, Praha, 2002, 128 s.
- HENDL JAN: *Kvalitativní výzkum: základní metody a aplikace*, 1. vyd., Portál, Praha, 2005, 408 s.
- HORÁKOVÁ MILADA: *Proměny trhu práce v České republice po roce 1989 se zřetelem na pracovní migraci*, VÚPSV, Praha, 2005, 29 s.
- HORÁKOVÁ MILADA: *Zahraniční pracovní migrace v ČR dva roky po vstupu ČR do EU*, VÚPSV, Praha, 2006, 96 s.
- HORÁKOVÁ MILADA: VÝZKUMNÁ ZPRÁVA VÚPSV Cizinci na trhu práce v České republice v letech 1994 – 2004, http://www.cizinci.cz/files/clanky/300/Horakova-cizinci_1994-2004.pdf, 1.11.2005.
- HRDÁ JUDITA: „*Adaptační proces ve stravě při rodinných obřadech u slovenských reemigrantů z Rumunska (Benešov nad Černou, okres Český Krumlov)*“, Český lid 2 (1985): s.103.
- HROCH MIROSLAV A KOL.: *Úvod od studia dějepisu IV. Metody historikovy práce*, SPN, Praha, 1983, 118 s.
- HUTCHINSON JOHN: *Modern Nationalism*, Fontana Press, London, 1994, 223 s.
- JANDOUREK JAN: *Sociologický slovník*, 1.vyd., Portál, Praha, 2001, 288 s.
- LEVINSON DAVID, EMBER MELVIN (eds.): *Encyclopedia of Cultural Anthropology, Volume M-R*, 1. vyd., Henry Holt & Co., New York, 1996.
- MURPHY ROBERT F.: *Úvod do kulturní a sociální antropologie*, z angličtiny přeložila Hana Červinková, 1. vyd., SLON, Praha, 2001, (3.vyd., přel. z *Cultural and Social Anthropology. An Overture*, Prentice Hall, N.J., 1989), 267 s.
- NIESSEN JAN: *Rozmanitost a soudržnost – nové úkoly v oblasti integrace imigrantů a menšin*, z angličtiny přeložil Rudolf Volejník, 1. vyd., Rada Evropy, Strasbourg, 2000, 115 s., (*Diversity and Cohesion: new challenges for the integration of immigrants and minorities*, Council of Europe, Strasbourg,).
- PEŠKOVÁ JAROSLAVA: *Role vědomí v dějinách a jiné eseje*, 1. vyd., Nakladatelství Lidové noviny, Praha, 1998, 140 s.
- PLAČKOVÁ ANDREA: *Holand'ani v České republice – k problému adaptace specifické menšiny*, bakalářská práce, Praha, 2003, 63 s., Jinonice JB-4/03.
- POTTS LYDIA: *The World Labour Market, A History of Migration*, Zed Books Ltd, London, 1990, 247 s.

- PŘÍLUČÍKOVÁ PETRA: *Kvalifikovaná zahraniční pracovní síla z EU: Britové v Praze v letech 2001-2006: adaptace na české kulturní prostředí a integrace do české společnosti*, Praha, 2006, 97 s., Jinonice JB-94/06.
- RÁDYOVÁ VĚRA: *Čeští zaměstnanci očima francouzských manažerů*, Celouniverzitní studentská vědecká konference UK, Praha, 2003, <http://fhs.jinonice.cuni.cz/csvk2003/>.
- RÁDYOVÁ VĚRA: *Francouzští manažeři a jejich reflexe českého prostředí* in: BITTNEROVÁ DANA a MORAVCOVÁ MIRJAM (eds.): *Etnické komunity v české společnosti*, Ermat, Praha, 2006, s.105-122.
- SALZMANN ZDENĚK: *Jazyk, kultura a společnost, Úvod do lingvistické antropologie*, suplement Českého lidu 83/1996, 1.vyd., Ústav pro etnografii a folkloristiku AV ČR, Praha,1997, 211 s.
- SILVERMAN DAVID: *Interpreting Qualitative Data*, 1. vyd., Sage Publications, London, 1993, 224 s.
- SOUKUP VÁCLAV: *Přehled antropologických teorií kultury*, 1.vyd., Portál, Praha, 2000, 229 s.
- SOUKUPOVÁ BLANKA: *Česká společnost před sto lety – Identita, stereotyp, mýtus*, 1. vyd., SOFIS, Praha, 2000, 166 s.
- ŠÍŠKOVÁ TATJANA (ed.): *Menšiny a migranti v České republice: my a oni v multikulturní společnosti 21. století*, 1.vyd., Portál, Praha, 2001, 200 s.
- ŠŤASTNÁ JARMILA: *Strava a stravování pražských dělníků* in: ROBEK ANTONÍN, MORAVCOVÁ MIRJAM, ŠŤASTNÁ JARMILA (eds.): *Stará dělnická Praha – Život a kultura pražských dělníků 1948 – 1939*, ČSAV, Ústav pro etnografii a folkloristiku, Academia, Praha, 1981, s. 183–217.
- TODOROVÁ JIŘINA: *Strava všedního dne tří socioprofesionálních skupin plzeňských dělníků*, Český lid, 3 (1988), s. 151-6.
- TORSELLO DAVIDE: *Participant Observation, Observed Participation and Fieldwork* in: UHEREK ZDENĚK and GRILL JAN (eds.): *Fieldwork and Local Communities*, Prague Occasional Papers in Ethnology No.7, Institute of Ethnology, Academy of Sciences CR, Prague, 2005, s. 21-28.
- UHEREK ZDENĚK, LOZOVIUK PETR, TONCROVÁ MARTA (eds.): *BOSNIA, BOSNIAN CZECHS, AND MMIGRATORY BRIDGES*, Prague Occasional Papers in Ethnology No.6, Institute of Ethnology, Academy of Sciences CR, Prague, 2000, 74 s.
- UHEREK ZDENĚK: *Cizinecké komunity a městský prostor v České republice*, Sociologický časopis/Czech Sociological Review, 2003, Vol. 39, No.2, s. 193 – 216
- UHEREK ZDENĚK (ed.): *Češi z Kazachstánu a jejich přesídlení do České republiky*, Etnologický ústav AV ČR, Praha, 2003, 198 s.

- UHEREK ZDENĚK: *Etnická minorita a její manifestace* – rukopis článku, 2006.
- UHEREK ZDENĚK, WEINEROVÁ RENATA, PLOCHOVÁ KATEŘINA, VALÁŠKOVÁ NAĎA, ČERNÍK JAN, ČERVINKA ONDŘEJ, MUŠINKA MIKULÁŠ: *Migrace do ČR, sociální integrace a lokální společnosti v zemích původu (prostor bývalého SSSR a slovenští Romové)* - výzkumná zpráva, Etnologický ústav AV ČR, Praha, 2004, 203 s.
- UMLAUFOVÁ MILOSLAVA, PFEIFER LUDĚK: *Firemní kultura, Konkurenční síla sdílených cílů, hodnot a priorit*, 1. vyd., Grada Publishing, Praha, 1993, 130 s.
- VALÁŠKOVÁ NAĎA, UHEREK ZDENĚK, BROUČEK STANISLAV (eds.): *Aliens or one's own people: Czech immigrants from Ukraine in the Czech Republic*, Prague Occasional Papers in Ethnology No.4, Institute of Ethnology, Prague, 1997, Institute of Ethnology, Academy of Sciences CR, Prague, 1997, 118 s.
- Zpravodaj koordinované sítě vědeckých informací pro etnografii a folkloristiku, Ústav pro etnologii a folkloristiku ČSAV, Praha, 1988, č. 2/I, Přípravné materiály k slovníku etnických procesů.
- Zpravodaj koordinované sítě vědeckých informací pro etnografii a folkloristiku, Zahraniční pracující v ČSSR, Vietnamští pracovníci v Československu, Ústav pro etnologii a folkloristiku ČSAV, Praha, 1989, č.7, sv.1.

INTERNETOVÉ ODKAZY

- Celouniverzitní studentská vědecká konference UK 2003: <http://fhs.jinonice.cuni.cz/csvk2003/>.
- Údaje ČSÚ: <http://www.czso.cz>.
- Údaje MPSV: <http://www.portal.mpsv.cz>.
- Údaje z regionálního informačního serveru města Olomouce: <http://www.olomouc.com>.
- Údaje městského serveru Holešov: <http://www.holesov.cz>.
- Migrace v ČR a ve střední a východní Evropě: www.migraceonline.cz.
- MPSV + Mezinárodní organizace pro migraci: www.domavcr.cz.
- Údaje o cenách pronájmů realit: www.reality.cz.

POUŽITÉ FIREMNÍ MATERIÁLY

- Celosvětový adresář firmy X – ročník 2005, 2006, 2007.
- Pozvánka na vánoční večírek firmy X v Praze – prosinec 2005.
- Noviny firmy X – ročník 2004, 2005, 2006.
- Elektronické noviny firmy X – Expres, ročníky 2004, 2005, 2006, 2007.

PŘÍLOHA Č.1

Baterie otázek přímých řízených rozhovorů

1. Kdy přišel/přišla do ČR, případně Československa, kterými zeměmi prošel (alespoň poslední země)?
2. Důvod/motivace příchodu – zaměstnání, apod., proč je firma vyslala, jak to funguje.
3. Co věděl/a o ČR, než sem přišel/a (ze školy, kultura, film, spisovatelé), čtou hospodářské prognosy,
4. Odcházeli z předchozí země rádi/neradi ?
5. Navštívil/a ČR již někdy před tím a jak – pracovně/turisticky, na jak dlouho, co viděl/a), jak na ně návštěva působila, v jakém městě byli, motivace“ na pozvání, levná dovolená?
6. První dojmy z ČR, který si vybavuje? (cokoliv) – kontrast 1. návštěvy a nyní, pokud velký rozdíl, vysvětlit v čem. První dojem z firmy?
7. Cítil/a potřebu naučit se český jazyk, když se dozvěděl/a, že přijedou do ČR?
8. Jak dlouho se učí česky?
9. Má podle jejich názoru znalost jazyka vliv na pohled na Čechy?
10. Vyprávěli jim známí/příbuzní o ČR? Na co se těšil/a?
11. Čeho se obával/a?
12. V čem se jejich názor posunul oproti příjezdu do ČR a nyní? (lepší/horší?)
13. Cizojazyčný partner/partnerka – jak přijala změnu, pokud jde o manželku – je doma nebo zaměstnaná, děti chodí do české nebo cizojazyčné školy a jaké konkrétně? Au-pair česká nebo se o děti stará manželka?
14. Ubytování – sehnali si ho sami nebo přes firmu),jak jsou spokojeni, rozdíl doma a tady, bytový standard, byli v české domácnosti, jak na ně zapůsobil český standard domácnosti – co příjemně, co nepříjemně?
15. Srovnání jejich ubytování v ČR a v místě narození/výchozího pobytu (šok?)
16. První představení u firmy v ČR (setkání s ostatními cizinci a s českými zaměstnanci)?
17. Rozdíl mezi českými, slovenskými a jinými zaměstnanci firmy (západ x východ)
18. Co si myslí o zaměstnancích firmy obecně, o svém národě (typické vlastnosti)
19. Charakterizujte průměrného zaměstnance firmy X v ČR
20. Jak vypadá průměrný Čech/Češka a průměrný příslušník jejich národa – srovnání? Styl odívání Čechů
21. Co si myslí o Čechách obecně – ženy x muži, pozitivní/negativní vlastnosti
22. Pozitivní/negativní české vlastnosti ve srovnání s občany jejich země (případně v zemi, kde žil/a naposledy)
23. Dokážete si představit, že byste si vzali partnera/ku z ČR, pokud nejste zadaní
24. Romská otázka v ČR
25. Mají přátele v ČR? Jsou to zaměstnanci firmy, Češi nebo jiné národnosti, případně jak se seznámili?
26. Kde se stýkají a vyhledávají?
27. Strava (srovnání české a jejich národní kuchyně, případně země posledního pobytu) – jedí českou kuchyni, fast food, jaké restaurace?
28. Symboly Čech, národní nápoje a jídla v ČR a jejich země, případně země posledního pobytu

29. Volný čas v ČR a ve výchozí zemi, kterou aktivitu museli vynechat nebo změnit, volný čas také v zemi posledního pobytu
30. Jak se jejich žena/manžel realizuje a jak tráví volný čas?
31. Co se jim v ČR líbí/nelíbí a proč?
32. Co z jejich rodné země by se sem mělo přenést a naopak?
33. Kde se cítí doma? Co pro něj znamená pojem domov, vlast?
34. Myslíte si, že ČR bude plnohodnotný člen EU – ano/ne, co by se mělo zlepšit?
35. Politická tradice – srovnání/podobnost v českých dějinách a dějinách jejich země? Podle jejich názoru nejšťastnější a nejhorší období pro Českou republiku a jejich zemi
36. Je jejich životní úroveň (living standard) v ČR vyšší nebo nižší než v jejich zemi/zemi posledního pobytu
37. Vědí, jak se u nás slaví svátky (vánoce, /velikonoce), znají 5-6/7, 28/9, 28/10 a 17/11?
38. Osobnosti českých dějin – vyjmenovat, případně charakteristika,
39. Co ukážete své manželce/přátelům v ČR a v jejich zemi (památky,...)
40. Znalost českých měst – vyjmenovat
41. Příroda a klima v ČR a v jejich zemi
42. Žebříček zemí, kde by chtěli žít – seřadit, případně uvést jinou zemi, kde by chtěli žít:
rodná zem, Švýcarsko, Rusko/Ukrajina, ČR, Slovensko, Polsko, Brazílie, Japonsko
43. Na jak dlouhou dobu tu jsou, chtějí tu zůstat ano/ne – proč?

PŘÍLOHA Č.2: PROTOKOL PŘÍMÉHO ZÚČASTNĚNÉHO POZOROVÁNÍ NA OBĚDĚ VE FIREMNÍ KANTÝNĚ V BUDOVĚ FIRMY X V LISTOPADU 2006

Jedna skupina zaměstnanců našeho oddělení chodí pravidelně na oběd mezi 11:00 a 11:15, většinou ve složení informátor H (Švýcar, věk 55+) a I (Němec, v.s. 35-55 let), a dále čeští zaměstnanci v počtu asi 5 - 6 osob (věková skupina 29 – 45 let) a moje osoba jako pozorovatel - účastník.

Jídelna je umístěna přímo budově pobočky firmy X v Praze a je otevřena od 11:00 do 14:00, jinak je zde od rána možnost snídaně od 8:30 a večere od 17:30 do 18:30. Pokud je mi známo, expatrioti možnost večere ani snídaně ve firemní jídelně nevyužívají. Další skupina zaměstnanců našeho oddělení chodí na oběd až kolem 12. hodiny, a konečně informátorka C obědvá později, asi kolem 12:30 hodin, kdy jde na oběd sama, případně s jiným expatriotem.

Čeští zaměstnanci si většinou vybírají k obědu polévku a hlavní jídlo, někteří volí místo polévky zeleninový salát. Každý den je v nabídce 6 hlavních jídel a 2 polévky, dále denní nabídka zeleninových salátů, předkrmů a moučníků a ovoce, také Pasta Bar, kde je možné si připravit z těstovin a různých přísad hlavní jídlo, a také čerstvé plněné bagety připravované přímo zde v kuchyni i bagety dovážené. K jídlu je možné zvolit černý nebo ovocný čaj, nealkoholické nápoje a nealkoholické pivo.

Informátor I si zásadně dává k obědu zeleninový salát nebo malý předkrm většinou bez pečiva, jen výjimečně hlavní jídlo, nikdy polévku. Občas zvolí také ovocný salát. Informátor H si pak k obědu vybírá většinou zeleninový salát a bagetu, někdy také ovoce a občas nealkoholické pivo. Jedí (na rozdíl od českých zaměstnanců) k obědu málo, protože jsou podle vlastních slov zvyklí hodně snídat a večeret.

Konverzace je většinou vedena v češtině, pokud nalezneme nějaké společné téma s informátory, hovoříme v angličtině. Hovornější z obou expatů je informátor H, který se živě zajímá i o ryze česká témata, jako jsou například svátky a jejich prožívání, vnitropolitickou situaci a podobně. Informátor I není příliš hovorný, spíše pasivní, málokdy se snaží najít společné téma, většinou se bavíme o pracovních záležitostech a dění ve firmě, o aktuálním sportovním dění nebo o jídle.

Celý oběd trvá zhruba 20 – 25 minut a pak se zase jako skupinka odebereme do firemní prodejny ve stejné budově, kde je možné koupit většinu sortimentu výrobků firmy X, a potom jdeme zpět na svá pracoviště.

PŘÍLOHA Č.3: PŘÍMÉ ZÚČASTNĚNÉ POZOROVÁNÍ**VÁNOČNÍ VEČÍREK – 16. PROSINEC 2005**

S organizací vánočního večírku firmy X se začíná již někdy v letních měsících, kdy je zapotřebí zarezervovat prostory, kam by se vešlo zhruba 400 osob. Oznámení o datu a místu konání se rozesílají koncem listopadu e-mailem všem zaměstnancům ředitelství pobočky firmy X v Praze, obchodním zástupcům a také ředitelům výrobních závodů v České a Slovenské republice a jejich náměstkům. Pozvánky pak přijdou jmenovitě všem těmto zaměstnancům vnitřní poštou (v případě ředitelství) a prostřednictvím České pošty (ostatní zaměstnanci). Těmito vstupenkami se pak zaměstnanci prokazují u vstupu do prostor, kde se koná vánoční večírek. Každá vstupenka má své číslo, což je důležité při tombole, která probíhá v druhé polovině večera.

Toto pozvání není závazné, nicméně patří k dobrému mravu se „ukázat“ alespoň ze začátku večírku. Jedná se o jednu z mála akcí, kam je pozváno celé ředitelství firmy X. Každý rok se večírek koná v jiných prostorách v Praze a s jiným tématem. V prosinci 2005 se jednalo o prostory divadla Archa v ulici Na Poříčí a hlavním tématem byla hudební osmdesátá léta. Program je koncipován tak, aby se líbil mladším i starším zaměstnancům firmy X, ale je spíše orientován na české a slovenské zaměstnance.

Na začátku akce po příchodu, tedy zhruba v 19:30 dostává každý účastník tzv. „welcome drink“, což je vždy šumivý sekt. Poté se čeká na oficiální zahájení akce ve 20:00, kdy promluví generální ředitel firmy X v České republice. Hovoří anglicky a jeho slova překládá do češtiny jeho asistentka. Po jeho krátké řeči se otevírají všechny místnosti s občerstvením, které je rautového typu, na některých místech, kde je podáváno teplé jídlo i s obsluhou. V každém patře divadla je několik takových míst a na baru je možné dostat zdarma alkoholické i nealkoholické nápoje. Zhruba od 20:15 probíhá zábavný program, který se skládá z tanečních, hudebních a akrobatických čísel. Celým večerem provází moderátor, který hovoří česky. Asi od 21:00 probíhá diskotéka, které se účastní asi polovina účastníků, zbytek postává u stolečků v hlavním sále a konzumuje občerstvení nebo popíjí, nebo postává a korzuje na chodbách a konverzuje ve skupinkách, případně sedí v baru nebo na některých chodbách, kde jsou křesla. Někteří expati se již před 21. hodinou začínají vytrácet domů. Naopak obchodní zástupci a zaměstnanci výrobních závodů zůstávají většinou na této firemní akci až do pozdních nočních hodin. Mají zajištěno ubytování v Praze.

Skupinky zaměstnanců se tvoří od začátku celé akce, někteří čeští zaměstnanci již ve skupinkách přijdou. Jedná se většinou o kolegy z jednotlivých oddělení. Expati se většinou k těmto skupinkám přidruží. Další skupinky se také vyčleňují podle věku zaměstnanců. Starší zaměstnanci (většinou zaměstnankyně) sedí v křeslech na chodbách blízko občerstvení ve skupinkách, mladší většinou korzují po celém divadle nebo tančí. Členové řídicího výboru (vyšší management) většinou tvoří oddělené skupinky a do tanečního dění se příliš nezapojují. Všechny tyto skupinky celkem odpovídají skupinám, které spolu chodí na oběd do firemní jídelny. Členové nižšího managementu, tedy i informátoři H a I, se do tance zapojují, ostatní spíše postávají u stolků nebo na chodbách a ve dvojicích či trojicích společně hovoří.

Občerstvení je rautového typu, jedná se o mezinárodní kuchyni. Všude na chodbách i na baru jsou k dispozici přivezené automaty s kávou firmy X a cukrovinky firmy X. Jídlo i nápoje se průběžně doplňují.

Zhruba kolem 23.hodiny probíhá tombola, kterou také řídí moderátor a vyhlašuje jednotlivé výherce. Jeho asistentka píše čísla vyhrávajících vstupenek na tabuli na podiu. Jedná se o různé ceny, od balíčků výrobků firmy X, různých zábavních her a sportovních pomůcek, až po poukaz na víkendový pobyt v Karlových Varech. Hlavní cenou je pak týdenní zájezd k moři. Po vylosování a vyhlášení vítězů pak pokračuje diskotéka. Před půlnocí přichází zpěvák Peter Nagy, který zazpívá své největší hity. Jeho vystoupení vítají zejména mladí zaměstnanci firmy X, kteří se shlukují po podiem a tančí. Skupinky, které tancovaly předtím na reprodukovanou hudbu, se začínají trhat, a hodně lidí odchází na poslední metro. Ti, kteří ještě zůstali na večírku, buď tančí a poslouchají produkci Petra Nagye nebo stále posedávají u baru nebo korzují či postávají na chodbách. Téměř všichni expati již odešli domů, na večírku zůstávají zejména mladší ročníky českých a slovenských zaměstnanců, které vytrvají až zhruba do 3 hodin ráno, kdy je večírek ukončen.

**PŘÍLOHA Č.4: PŘÍMÉ ZÚČASTNĚNÉ POZOROVÁNÍ – NÁVŠTĚVA BYTU INFORMÁTORA A
– DUBEN 2005**

Vzhledem k tomu, že u tohoto informátora došlo ke vloupání do garáže a následnému poškození firemního auta, požádal mne, zda bych mu nepomohla s jednáním s úřady (policie a leasingová společnost). Jeho znalosti češtiny nejsou na takové úrovni, aby s nimi mohl bez problémů komunikovat. Z tohoto důvodu jsem se dostavila do jeho bytu v Praze 4 – Krči. Jedná se o patrový prostorný atriový domek, u kterého je garáž umístěna mimo tento objekt a je potřeba sejít dolů po schodech do příčné ulice. Domek je řadový, všude velká prosklená okna, v objektu je neustále hodně světla, trochu sem doléhá hluk z provozu na Jižní spojce. Předsíň je poměrně velká a navazuje na obrovskou jídelnu s velkým kuchyňským koutem. Dále je vidět také velký, velmi prosluněný obývací pokoj, jehož dveře vedou rovnou do malého atria. Jiný pozemek k domku zřejmě nepatří. Všude jsou dřevěné plovoucí podlahy, nábytek je z masivního dřeva, jsou zde také velké vlněné perské koberce. Byt je vyššího standardu, vypadá jako z nějakého časopisu o bydlení. Většina vybavení patří majiteli bytu, se kterým jsem po celou dobu informátorova pobytu v kontaktu.

Mezitím, co jsme čekali na policii, připravil mi informátor kávu a mluvili jsme o nezávazných tématech. Po příjezdu policie jsme se odebrali do garáže a po projednání záležitosti a sepsání protokolu jsme odjeli zpět do kanceláře do prostor firmy X na Praze 4.

PŘÍLOHA Č.5: VEČÍREK U PŘÍLEŽITOSTI ODCHODU INFORMÁTORA H DO CENTRA FIRMY X VE ŠVÝCARSKU – SRPEN 2007, RESTAURACE POD VINICÍ, PRAHA 4

Je zvykem, že s každým zaměstnancem, který odjíždí do jiné země plnit pracovní úkoly v rámci firmy X, uspořádá naše divize večírek na rozloučenou. Ani tento případ nebyl výjimkou. Informátor H byl v ČR celkem 3 roky. Na mou otázku, zda se do Švýcarska těší, odpověděl, že nikoli; v ČR se jemu i jeho manželce velmi líbí, a proto není příliš nadšen.

Pozvánka na tuto akci byla rozeslána e-mailem všem zaměstnancům naší divize a e-mailem také zaměstnanci potvrzují, kdo se zúčastní. Až na dva zaměstnance, kteří jsou v době konání večírků na dovolené, a jednoho zaměstnance (shodou okolností informátora I, jehož syn má ve stejný den narozeninovou party a nehodlá ji kvůli této akci přesunout), se účastní všichni zaměstnanci divize. Informátor H je pro svou vstřícnou a veselou povahu mezi nimi poměrně oblíben, na rozdíl např. od informátora I nebo C.

Akce se koná v malé rodinné restauraci, kterou máme celou pronajatou, a ve které se obvykle podobné akce konají, od 18 hodin, všichni přicházejí asi pět minut předem, dva zaměstnanci přicházejí asi o deset minut později. Zaměstnanci sedí naproti sobě podél dlouhého stolu. Blíže u vchodu, do čela stolu si sedají manažeři a ředitel divize, včetně informátora H. Ostatní, tedy Češi, si sedají dále. Všichni dostávají „welcome drink“ v podobě suchého sektu, někteří si místo toho objednávají nápoje dle svého – pivo, víno a podobně. Když se shromáždí všichni, ředitel divize pronáší slavnostní řeč v angličtině, připijí na další pracovní působení informátora H a předává mu dárky. Na to reaguje informátor H krátkým vtipným proslovem v angličtině a dalším přípitkem a jme se rozbalovat dárky. Poté jeden ze zaměstnanců, shodou okolností podřízený informátora H, který celou akci jako obvykle dokumentuje pomocí digitálního fotoaparátu, předává fotoaparát majiteli restaurace, který pořizuje skupinovou fotografii celé divize.

Následuje pobídka ředitele divize, abychom začali s konzumací studeného i teplého bufetu. Jedná se o mezinárodní kuchyni, pouze teplý bufet představují smažené kuřecí a vepřové miniřízečky. Je k dispozici také stůl s těstovinovými saláty, které si dávají spíše cizinci. Jsou k dispozici také zeleninové a ovocné saláty, rybí speciality, minidezerty, slané i sladké pečivo, nápoje dle chuti každého. Cizinci jedí málo, dávají si maximálně jeden talíř jídla, na rozdíl od českých zaměstnanců. Zábava se rozproudí téměř

okamžitě po otevření občerstvení. Cizinci pijí většinou nealkoholické nápoje, maximálně jedno pivo nebo skleničku vína, protože všichni přijeli auty. Zhruba po třech hodinách se rozloučí ředitel divize a informátorka C, poté asi dva čeští zaměstnanci. Postupně odcházejí další a ve 23 hodin odchází oslavenec a zůstávají poslední čtyři zaměstnanci, kteří večírek ukončují o půlnoci. Personál restaurace je velmi vstřícný a i když se normálně v restauraci zavírá ve 23 hodin, nechává nás v klidu sedět a konzumovat až do příjezdu taxíků.

PŘÍLOHA Č.6: SLAVNOSTNÍ OBĚD PRO ZAMĚSTNANCE ŘEDITELSTVÍ FIRMY X U PŘÍLEŽITOSTI ZAHÁJENÍ PROVOZU PROGRAMU SAP - 5. LEDEN 2006, ŘEDITELSTVÍ FIRMY X, PRAHA

Pozvánky pro všechny zaměstnance ředitelství jsou, jako je tomu vždy u podobných akcí, rozesílány firemním e-mailem ve formě Expresu – elektronických „novin“ firmy X tři dny před plánovanou akcí. Tyto noviny vycházejí současně v českém i anglickém jazyce. Jedná se o slavnostní oběd ve formě rautu. Oběd je vzhledem k počtu přítomných zaměstnanců (celkem asi 120-150 osob) rozdělen do dvou fází: od 11:30 úsek generálního ředitele, Personální oddělení, oddělení IT, Hospodářské správy, oddělení Financí a Marketingu. Od 12:30 je plánovaná účast zbývajících oddělení, tedy Logistiky, Technické divize, Zákaznického servisu, Prodeje a Exportu. Obě skupiny mají být zahájeny slavnostním proslovem generálního ředitele a manažera zavedení SAPu (informátor E).

Jelikož patřím do oddělení Technické divize, přichází naše skupina ve 12:25, abychom byli na místě včas. Raut první skupiny, která se koná ve velké firemní jídelně, je již v plném proudu. Dostáváme welcome drink – suchý sekt. Na pódiu je asistentka generálního ředitele a manažer zavedení SAPu. Čekáme na generálního ředitele a jeho projev. Mezitím se usazujeme na volná místa u stolů, protože většina první skupiny jedlíků už odchází. Celá naše skupina jak českých, tak zahraničních zaměstnanců sedí u dvou sousedních stolů. Upijíme welcome drink a někteří si dávají i džus a další nealko, které je volně u dvou improvizovaných barů. Je 12:35 a generální ředitel nepřichází. Dostáváme od asistentky generálního ředitele pokyn, abychom ještě vyčkali. 12:40 a generální ředitel stále nikde. Někteří čeští zaměstnanci druhé skupiny již nevydrží čekat a vrhají se k rautovým stolům. Cizinci i Češi v naší skupině se proto po sobě shovívavě dívají. Naše skupina ještě stále vydržela čekat a konverzovat. Po dalších asi pěti minutách přichází na pódium generální ředitel s projevem. Každou jeho větu překládá asistentka. Dále má proslov informátor E a asistentka generálního ředitele opět překládá. Poté vybízejí zaměstnance, aby se občerstvili. Většina českých zaměstnanců, kteří tak ještě neučinili, se vrhá k bufetu. Stále ještě sedíme a vyčkáváme, protože u rautových stolů je velký nával a dlouhé fronty. Po asi pěti až deseti minutám se naše skupina zvedá a odchází si také nabrat jídlo. Výběr je skutečně velký, od studeného bufetu až po teplý, dezerty, ovoce a podobně, vše za asistence odborného personálu cateringové firmy. Jídla je poměrně dost a je průběžně doplňováno. Cizinci dávají

přednost zdravému jídlu (zejména zelenině, těstovinám a sýru), dávají si jeden, maximálně dva talíře různého jídla, poté ještě zmrzlinu nebo nanuky, jedí ve skupinkách, kde je volno u stolu, a zanedlouho po jídle odcházejí. Čeští zaměstnanci jsou mnohem méně střídmi a v jídle se rozhodně nešidí. Po zhruba půl hodině odcházíme po skupinkách zpět na pracoviště.