

UNIVERZITA PARDUBICE
FAKULTA FILOZOFICKÁ

DIPLOMOVÁ PRÁCE

2010

Bc. ADAM SPÁLENSKÝ

Univerzita Pardubice

Fakulta filozofická

Mongolská komunita v Pardubickém a Královéhradeckém kraji
(deskripce konkrétní skupiny) - participace na komunitním životě

Bc. Adam Spálenský

Diplomová práce

2010

Univerzita Pardubice
Fakulta filozofická
Katedra sociálních věd
Akademický rok: 2008/2009

ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

(PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení: **Bc. Adam SPÁLENSKÝ**

Studijní program: **N6703 Sociologie**

Studijní obor: **Sociální antropologie**

Název tématu: **Mongolská komunita v Pardubickém a Královeshradském kraji
(deskripce konkrétní skupiny) – participace na komunitním životě**

Z á s a d y p r o v y p r a c o v á n í :

Cílem diplomové práce je zabývat se současným stavem mongolské komunity v Pardubickém a Královeshradském kraji. Bude proveden kvalitativní terénní výzkum orientující se na následující témata:

Současný stav jednotlivých komunit v obou krajích, lokace

Výzkum participace na komunitním životě, hierarchie

Vliv komunitního života na aspekty každodennosti

Individualismus versus kolektivnost

Vliv Nestátních neziskových organizací na politiku integrace

Rozsah grafických prací:

Rozsah pracovní zprávy:

Forma zpracování diplomové práce: **tištěná/elektronická**

Seznam odborné literatury:

Barša, Pavel: Politická teorie multikulturalismu, Portál, Praha 2004

Baršová, Andrea; Barša, Pavel: Přistěhovalectví a liberální stát, Masarykova univerzita v Brně, Brno 2005

Allport, G., W. O povaze předsudků.; Prostor Praha 2004

Ehl, Martin: Globalizace pro a proti.; Academia, Praha 2001

Průcha, Jan: Multikulturní výchova.; ISV nakladatelství, Praha 2001 Brožová, Dagmar:

Společenské souvislosti trhu práce.; Slon, Praha 2003

Vedoucí diplomové práce: **PhDr. Petr Skalník, CSc.**
Katedra sociálních věd

Datum zadání diplomové práce: **30. dubna 2008**

Termín odevzdání diplomové práce: **31. března 2009**



prof. PhDr. Petr Vorel, CSc.
děkan

L.S.



PhDr. Livia Šavelková, Ph.D.
vedoucí katedry

V Pardubicích dne 30. listopadu 2008

Prohlašuji:

Tuto práci jsem vypracoval samostatně. Veškeré literární prameny informace, které jsem v práci využil, jsou uvedeny v seznamu použité literatury.

Byl jsem seznámen s tím, že se na moji práci vztahují práva a povinnosti vyplývající ze zákona č. 121/2000 Sb., autorský zákon, zejména se skutečností, že Univerzita Pardubice má právo na uzavření licenční smlouvy o užití této práce jako školního díla podle § 60 odst. 1 autorského zákona, a s tím, že pokud dojde k užití této práce mnou nebo bude poskytnuta licence o užití jinému subjektu, je Univerzita Pardubice oprávněna ode mne požadovat přiměřený příspěvek na úhradu nákladů, které na vytvoření díla vynaložila, a to podle okolností až do jejich skutečné výše.

Souhlasím s prezenčním zpřístupněním své práce v Univerzitní knihovně.

V Pardubicích dne 30.6. 2010

SOUHRN

Práce se zaměřuje na mongolskou komunitu v Pardubickém a Královéhradeckém kraji. Autor analyzuje příchod příslušníků mongolské menšiny do České republiky. Dále popisuje příčiny vzniku této komunity, ve spojitosti s vlivem zaměstnavatelů a neziskových organizací. Zabývá se vztahem mezi důvody migrace a mírou participace na komunitním životě.

KLÍČOVÁ SLOVA

Mongolové, komunita, etnická menšina, pracovní migrace

TITLE

Mongolian community in Pardubice and Hradec Králové regions (description of concrete group) – participation on community life

ABSTRACT

The work focuses on the Mongolian community in Pardubice and Hradec Kralove region. The author analyzes the arrival of the Mongol immigrants in the Czech Republic. Also describes causes of this community, in conjunction with the influence of employers and nonprofit organizations. Deals with the relationship between the reasons for migration and the rate of participation in community life.

KEYWORDS

Mongols, community, immigrants, work migration

OBSAH

1. Teoretická část	9
1.1 Úvod	9
1.2 Metodologie	10
1.2.1. Výzkumný terén	13
1.2.2. Cílová skupina.....	14
1.3 Česko – Mongolské vztahy	15
1.3.1 Česko – Mongolská obchodní komora.....	15
1.3.2 Společnost přátel Mongolska	16
1.3.3 Mongolsko dnes.....	16
1.3.3.1 Národnostní složení	18
1.4 Teoretické ukotvení výzkumu	18
1.4.1 Teorie Push and pull	18
1.4.2 Teorie In-group a out-group.....	19
1.5 Migrace.....	21
1.5.1 Migrační vlny	21
1.5.1.2 První migrační vlna	21
1.5.2.2 Druhá migrační vlna	21
1.5.2.3 Třetí migrační vlna.....	22
1.5.2.4 Imigrační politika – legislativa	22
2 Empirická část	25
2.1 Situace komunit ve zkoumaných krajích.....	25
2.2 Královéhradecký kraj.....	26
2.3 Pardubický kraj	27
2.4. Hlavní zaměstnavatelé migrantů.....	31
2.4.1 Foxconn CZ	31
2.4.2 Sněžka, výrobní družstvo Hradec Králové	32
2.4.3 Role agentur	33
2.5 Zprostředkovatelé práce.....	33
2.5.1. Role prostředníků – zprostředkovatelé práce.....	33
2.5.2. Má role v zprostředkování práce	34
2.5.3. Vnější zprostředkovatel práce	35
2.5.4. Vnitřní zprostředkovatel práce	36
2.5.5. Role úřadu práce – vydávání potvrzení	37
3. Důvody migrace	39
3.1. Push faktory	39
3.2. Pull Faktory.....	40
4. Sebeuvědomění – integrace.....	42
4.1. Integrace dětí migrantů do systému vzdělávání	46
4.2. Zakládání komunitního života	47
5. Role neziskových organizací v krajích-grantová politika EU	50
5.1. Královéhradecký kraj	50
5.2. Role neziskových organizací v Pardubickém kraji	51
5.2.1. Mobilní poradenství.....	53

5.2.2. Dobrý den, sousede.....	55
5.2.3. Jazykové kurzy	57
5.2.4. Přípravný kurz češtiny pro děti	58
5.2.5. Adaptační kurzy	58
5.2.6. Kurz orientace na trhu práce.....	60
6. Udržování tradic v novém prostředí.....	60
6.1. Cagaan sar.....	62
6.2. Naadam.....	63
7. Zásadní změna v komunitě během roku 2009	65
7.1. Dobrovolný návrat.....	67
8. Závěr	68
Seznam literatury:	71

1. Teoretická část

1.1 Úvod

Téma mojí diplomové práce bylo od počátku studií jasné. Již k přijímacímu řízení jsem předkládal koncept s touto tematikou. Vycházel jsem z osobní praxe, kterou jsem získal díky působení v neziskové organizaci Most pro lidská práva. Primárním posláním organizace je pomáhat cizincům v České republice, činnost organizace se zejména soustředí na oblasti Pardubického a Královéhradeckého kraje. Základními oblastmi pro můj terénní výzkum tedy byla obě krajská města.

Převážně Pardubický kraj, díky rychle vyvíjejícímu se průmyslu po roce 2005, se stal cílem pracovních migrantů z různých členských zemí Evropské Unie, post sovětských republik, či asijských států jakými jsou Vietnam nebo Mongolsko. Mojí pracovní náplní bylo zprostředkovávat sociálně právní poradenství. Se vzrůstající poptávkou po pracovní síle, ve sledovaných krajích, stoupal i počet pracovních migrantů z Mongolska. Ti se posléze stali většinou klientelou organizace. Zajímavé životní příběhy a složité situace mých klientů pocházejících z Mongolska mě inspirovaly k antropologickému výzkumu v nově a rychle se utvářející komunitě. Velkou motivací pro mne byl i fakt, že tento terén do té doby nebyl dostatečně z hlediska kvalitativního rámce probádán. Cílovou skupinu výzkumu tvořili 2 skupiny Mongolů s odlišným postavením. První skupinou byli lidé, kteří přišli do České republiky s jasnou vizí již po roce 2000 a jejich pobyt zde byl zcela individuální. Za vše, čeho v ČR dosáhli, vděčili sami sobě. Samozřejmostí je, že si prošli různými druhy problémů spojených s novou životní etapou v cizí zemi. Druhým typem klientů/respondentů byli noví pracovní migranti přicházející za prací do ČR po roce 2006. Tito pracovní migranti zde již neřešili problémy s hledáním práce, se

zajišťováním ubytování, s komunikací se zaměstnavatelem, protože agentury za ně vše zařídily. Jejich nejzajímavějším společným znakem bylo, že převážnou dobu svého pobytu v ČR byli obklopeni lidmi ve stejné pozici, či situaci.

Hlavním cílem této práce je podat celkový obraz mongolské komunity ve zmiňovaných krajích. Dále zjistit, jaké jsou motivace k odchodu z Mongolska do České republiky. Jaké jsou vize budoucnosti života migrantů u nás. V neposlední řadě vyzkoumat a popsat, jaké procesy předcházejí získání práce v ČR a jaké instituce, legislativní předpisy jsou důležitými spoluvůrci nově se utvářející komunity a jejího interaktivního života. Které faktory, ovlivňující život migrantů zde, se odráží na spoluutváření komunitního života.

1.2 Metodologie

Vzhledem k charakteru zkoumané problematiky a zásadám antropologického výzkumu byly pro tento výzkum zvoleny metody kvalitativní.

Jednalo se především o metodu zúčastněného pozorování a polostrukturované rozhovory. Metoda zúčastněného pozorování se dá popsat následovně:

„Formu kvalitativního výzkumu, ve kterém výzkumník získává informace skrz poměrně dlouhou, intenzivní interakci s objekty svého studia. Výzkumník je přímo zapojen do jejich každodenních aktivit a běžného života. Primární data získává z vyprávění, která vyplývají z přímého pozorování, neformálních rozhovorů a osobní zkušeností. Pomocí zúčastněného pozorování však také může získat kvantitativní a více formální či strukturované data.“(Levine, Gallimore, Wiesner, Turner:1980)

Získané materiály a informace z terénního výzkumu byly použity jako podklad pro vypracování této práce.

Vzhledem k faktu, že má role ve vztahu s cílovou skupinou se během doby výzkumu proměňovala, bylo nutné dbát na správnou volbu metodologie. Mé postavení v terénu jsem rozdělil do dvou etap.

První etapa se datuje k roku 2006. V tomto roce došlo k počátečnímu intenzivnějšímu setkávání se zkoumanou cílovou skupinou. Docházelo tak v rámci mého pracovního postavení v organizaci Most pro lidská práva o. s.

Jejím primárním cílem je podpora lidských práv a poskytování sociálně právního poradenství cizincům v ČR. Ve vztahu ke komunitě i k jednotlivcům jsem vystupoval nejenom jako zprostředkovatel sociálně – právního poradenství a dalších pracovně právních úkonů, ale i jako zprostředkovatel každodenních záležitostí. Náš vztah bylo možné zpočátku označit za vztah mezi mnou, jako zaměstnancem sdružení a Mongolem - klientem. Mé postavení mělo vzhledem ke zkoumané skupině určitá specifika, která mou roli výzkumníka v terénu komplikovala, ale zároveň i otevírala cestu k dalším respondentům a k hlubšímu poznání terénu.

Má dvojí role, role pracovníka a zároveň výzkumníka, stavěla mé respondenty do rozpačitých situací. To z důvodů zcela pragmatických. Já, jakožto pracovník organizace jim poskytující určitou službu, jsem byl osoba pro respondenty potřebná, tudíž situace jim nedovolovala dostat se do vzájemného konfliktu. Jelikož se jednalo o služby, které by jim nikdo jiný nebyl schopen poskytnout, utvářel jsem si s klienty reciproční vztah. Tento fakt znamenal pro můj výzkum velký zlom, jelikož tím se otevřely dveře k poznání každodenního života mých „klientů“, kteří na základě mnou dobře odvedené práce, byli zcela tolerantní k mému výzkumnému záměru. Velkým rizikem našeho vztahu bylo

nerovnocenné postavení mezi mnou a respondentem. Oběma stranám bylo jasné, že role ve vztahu nejsou v rovnováze a určitým způsobem byli respondenti na dobrém výkonu mé pracovní činnosti mnohdy existencionálně závislí. Vystavoval jsem tak naše interakce v mnohých ohledech riziku, že špatně vykonaná práce z mé strany, může silně negativně dopadnout na stranu respondenta a jeho život v ČR. Tím jsem zároveň ohrožoval i vzájemný vztah mezi mnou a dalšími respondenty. Považuji za nutné podotknout, že přítomný "pocit nervozity, strachu" z výsledku některých závažných situací, v kterých se moji respondenti ocitli, sehrál také svou roli. Po vyřešení problému zapříčinil pocit sounáležitosti určitý druh spojenectví mezi mnou a klientem a naopak.

Z metodologického hlediska šlo o formu zúčastněného pozorování. Zamýšlel jsem se i nad faktem, který také nelze opomenout. Svým způsobem já, jako pozorovatel i jako aktér situace jsem do jisté míry byl autorem scénáře řešení problémů a tudíž jsem na výsledný efekt celkové situace měl zásadní vliv. Následně jsem ale byl nucen nastalou situaci zaznamenat.

To byl jeden z důvodů, který zapříčinil nutnou změnu v postavení mezi mnou a klientem/respondentem. Obával jsem se, že výsledná diplomová práce by v jistém ohledu nemusela být objektivní, pokud by mé postavení v terénu po celou dobu výzkumu stálo na vztahu klient versus já.

Rozhodl jsem se tedy po více jak ročním výzkumu z pozice zaměstnance neziskové organizace změnit postavení ve vztahu k respondentům. Tato fáze výzkumu se datuje od listopadu roku 2007. Považoval jsem za vhodné nahlížet na problematiku také z úhlu nezávislého pozorovatele. Metodologicky jsem se uchýlil k metodě nezúčastněného pozorování. Zpočátku má cílová skupina na mě pohlížela stále jako na člověka, který

má právo do určitých situací zasahovat. Setkával jsem i nadále se situacemi, během kterých ze strany respondentů byl cítit požadavek na pomoc při řešení krizových, či problémových situací. V tomto období výzkumu (2008) jsem se začal více orientovat na pozorování každodennosti u zkoumané komunity. Přestal jsem komunikovat s respondenty jako se skupinou a začal jsem realizovat individuální polostrukturované rozhovory. Na krátkou dobu jsem se od zkoumané komunity zcela odmlčel, abych dal prostor v terénu novým zaměstnancům organizace, aby i oni získali důvěru potřebných lidí v komunitě. V kontaktu jsem zůstal hlavně s respondenty, informátory, se kterými jsme si vybudovali vzájemnou přátelskou vazbu a díky jejich pomoci byla i moje „nová „ role nezúčastněného pozorovatele přijata velice rychle. Svým způsobem jsem se tak dostal do situací, na které jsem během prvního období nebyl zvyklý. Problémem byla jazyková bariéra mezi mnou a respondentem. V rámci organizace jsem se setkával s respondenty, kteří byli vesměs jazykově vybaveni, či jsem využíval možnosti překladů od mých informátorů.

Celkově jsem strávil v terénu téměř dva a půl roku.

1.2.1. Výzkumný terén

Výzkum jsem prováděl na území Pardubického a Královéhradeckého kraje.

Primární a stěžejní lokalitou pro mě byl především Pardubický kraj. Důvodem tomu bylo působení v neziskové organizaci, která svou činnost soustředila v rámci sociálně právní pomoci právě na Pardubický kraj. Tato regionální ohraničenost organizace byla dána především finanční politikou kraje a také samotné organizace.

Krajské město Pardubice bylo svou vysokou koncentrací pracovních migrantů nejideálnější místo pro sběr dat. Dále, v rámci tohoto kraje,

jsem byl ve výzkumném i pracovním kontaktu s méně početnou komunitou ve Vysokém Mýtě, Svitavách a Chrudimi.

Pardubice, jako statutární město Pardubického kraje, byly pro mou výzkumnou práci stěžejní z mnoha důvodů. Hlavním faktorem byla největší koncentrace Mongolů z obou zkoumaných krajů. Druhým důvodem je, že právě zde bylo sídlo organizace Most pro lidská práva, v které jsem působil a kam také docházelo největší množství mých klientů, později respondentů.

Zvýšená koncentrace je spojena s faktem, že Pardubice jsou průmyslovým centrem regionu. Místním politikům se podařilo v devadesátých letech udržet stávající výrobu orientující se na elektrotechniku a hlavně chemický průmysl. Na přelomu tisíciletí firma Tesla s dlouhou tradicí v Pardubicích spočinula ve spektru zájmu Tchajwanské společnosti Foxconn.

Královéhradecký kraj byl v mém terénním výzkumu zastoupen krajským městem, v němž jsem dlouhodobě zkoumal a pracoval s klienty/respondenty, kteří byli všichni zaměstnanci jedné továrny. S těmito respondenty jsem se setkával v rámci mého působení v neziskové organizaci, jejíž obdoba v Královéhradeckém kraji v této podobě neexistovala.

1.2.2. Cílová skupina

V rámci praxe, v již zmíněné organizaci, jsem měl možnost do výzkumu zařadit široké spektrum lidí, s nimiž jsem se v průběhu zaměstnání setkával. Během praxe a terénního výzkumu došlo k intervenci s více jak stovkou klientů z Mongolska. U neformálních setkávání (u klientů/respondentů v bytech) jsem poznal i další jedince, tudíž celkové číslo není možno přesně zaznamenat.

Úzce jsem spolupracoval s třemi respondenty, jejichž znalost češtiny a místního prostředí byla značně vysoká. Jazyk ovládali na komunikační úrovni a bez jakýchkoliv problémů dokázali komunikovat jak s úřady, tak i se zaměstnavateli.

Dvě respondentky se staly mými informátorkami, osobními průvodkyněmi komunitou, která se v průběhu let 2007 až 2008 měsíčně rozšiřovala o více jak stovku nových pracovních migrantů z Mongolska. Věkové rozpětí respondentů bylo od 18 do 56 let.

Respondenti byli z různých rodinných stavů. Výzkum jsem realizoval s mladými lidmi bez závazků; s rozvedenými ženami středního věku s dětmi, žijících s prarodiči v Mongolsku; s rozvedenými ženami, které své děti měli u sebe v ČR; s muži, jejichž celé rodiny byly v Mongolsku ale i s rozvětvenými rodinami, které se rozhodly zde začít zcela novou životní etapu. Vzhledem k přání respondentů, neuvádím v této práci, z etických důvodů, žádná jména.

1.3 Česko – Mongolské vztahy

Česko - Mongolské vztahy se začaly rozvíjet převážně v době vlády komunistického režimu. V rámci socialistické pomoci, v období sedmdesátých a osmdesátých let dvacátého století, studovalo v Československé socialistické republice tisíce mladých lidí z Mongolska. Nebyli to pouze studenti vysokých škol, ale také různých učebních oborů.

1.3.1 Česko – Mongolská obchodní komora

Komora je neziskovou organizací, která má za cíl podporovat vzájemné obchodní vztahy mezi podnikatelskými subjekty v ČR a v Mongolsku. Vznikla jako výsledek snahy některých podnikatelů v ČR a v Mongolsku navázat na tradičně dobré obchodní vazby mezi Československem a Mongolskem, zejména pak s ohledem na dobré jméno, které mají

v Mongolsku české výrobky, tyto vazby obnovit a dále rozvinout s přihlédnutím ke změně ekonomicky – politických poměrů v obou zemích v devadesátých letech 20. století.¹

Prostřednictvím této obchodní komory mají české firmy a podnikatelé možnost navázat užší spolupráci s mongolským pracovním a obchodním trhem a naopak.

1.3.2 Společnost přátel Mongolska

SPM bylo založeno z iniciativy českého mongolisty a tehdejšího vědeckého pracovníka Orientálního ústavu ČSAV dr. Jiřího Šímy.

S ním jsem měl, v rámci mého výzkumu, možnost se setkat v rámci Multikulturního festivalu na Hradě Svojanov (Pardubický kraj) v roce 2007. Dr. Šíma měl velkou zkušenost ze svých dlouhodobých pobytů v Mongolsku.

Hlavním cílem společnosti je podpora rozvoje vztahů s Mongolskem a příslušníky mongolských národů v jiných zemích formou publikací, přednášek, besed a setkání.² Společnost se orientuje na prezentaci Mongolska formou přednášek, besed a jiných aktivit, pomocí kterých seznamují českou veřejnost s Mongolskem.

1.3.3 Mongolsko dnes

Po pádu komunistického režimu v roce 1990, se země podobně jako Československo muselo postupně vyrovnávat s celospolečenskými tématy, jakými byly například vyhlazování intelektuální sféry (buddhistických mnichů) v průběhu čtyřicátých let dvacátého století, kdy bylo vypleněno, spáleno mnoho klášterů a desetitisíce intelektuálů zaplatilo svým životem. Novodobá společnost se potýká s novým paradigmatem doby podobně jako všechny postsocialistické republiky.

¹ <http://cemok.org/profil.html>

² http://www.spm.chytry.cz/showpage.php?name=o_nas

V průběhu devadesátých let v demokratických volbách dvakrát vyhrála komunistická strana (MLRS). Problémy začaly až po volbách v roce 2008, kdy začaly otevřené protesty proti výsledkům voleb. Po hospodářské stránce je Mongolsko dnes plně se rozvíjející se zemí. Základ mongolského průmyslového sektoru leží v primárním zpracovatelském průmyslu, zvláště pak ve zpracování surovin. Důležitými faktory, které v posledním období ovlivnily růst ekonomiky země, byl prudký rozvoj stavebnictví a těžba zlata.³

Od devadesátých let dvacátého století je v Mongolsku patrný vliv euro-amerického způsobu života. Vzdělání turistický ruch, který se každoročně zvyšuje o statisíce návštěvníků převážně z Evropy, Číny a USA. Volný trh znamená i příliv zahraničního zboží. Dnešní podoba hlavního města Ulánbátaru, se mění pod vlivem konzumu, nechybí přítomnost celosvětově známých luxusních značek a značkového zboží. Spolu s nimi se ulice měst plní zahraničními vozy, převážně typu SUV. Tedy velkých terénních vozů, které se stávají novodobou známkou prestiže a „moci“. Získávání bohatství je spojené s privatizací státního majetku, známé u nás z devadesátých let minulého století. Podobným způsobem vznikají v Mongolsku nové vrstvy obyvatelstva vyznačující se velkou movitostí a přístupem k zahraničnímu obchodu. Mongolsko je velice bohaté na nerostné suroviny. Důležitým faktem je, že sousední země Mongolska představují dnešní ekonomické tygry, které mají neutuchající poptávku právě po nerostných surovinách. Ačkoliv se tedy Mongolsko osamostatnilo od sféry vlivu Ruska i Číny, vzájemný obchod a transakce jsou nevyhnutelné. Mongolsko ovšem postrádá jasnou koncepci využívání těžby nerostného bohatství, což je úzce spjato s nestabilní politickou situací. Hlavní město Mongolska, Ulánbátar se tak začíná potýkat i s velkými problémy znečištěného ovzduší, spojené také se vzrůstající aglomerací hlavního města. Dnešní Mongolsko čítá pouhých

³ OECD, Světová banka – <http://www.oecd.org/dataoecd/23/4/1882335.gif>

2,5 milionu obyvatel, z toho právě v Ulánbátaru žije více jak 900 000 obyvatel.

1.3.3.1 Národnostní složení

„Zůstává otázkou, zda v sobě mongolský národ nalezne dost vnitřní energie, aby se udržel na světové historické scéně jako samostatný etnos.“ (Grollová, Zikmundová, 2001, s. 209)

Převážnou část mongolského obyvatelstva tvoří tzv. Chalchové, Dörvöti, Bajadové, Burjati, Dariangaové, Urianchajové, Dzachčini, Darchatové, Ööldové, Torgúti, Mjangatové, Chotogojti, Bargaové, Üdzemčinové, Cacharové, Chtoni, Mončögové, Cátani, Chamniganové.

V mongolsku žijí i tzv. nemongolské národnosti. Z nich tvoří největší národnostní menšinu Kazaši, dále Číňané a samozřejmě Rusové.

Chalchové jsou většinovou národností dnešního Mongolska. Chalský dialekt se dokonce stal základem mongolského spisovného – úředního jazyka. Ten se utvořil v době, kdy Mongolové za éry socialismu opustili původní indicko- tibetskou kulturní oblast a přešli do oblasti evropské (řecko – latinské) kultury. Dnes žije na světě přes 6 milionů Mongolů, z toho asi 2,3 milionů v Mongolsku, víc jak 3,2 mil. v Číně a 0,5 mil. v Rusku. (Grollová, Zikmundová, 2001)

1.4 Teoretické ukotvení výzkumu

1.4.1 Teorie Push and pull

Tato diplomová práce vzniká převážně v důsledku odchodu, migrace, různých věkových skupin pryč z Mongolska.

K tomu, aby docházelo k migraci mezi obyvateli, musí existovat určité síly, které člověka z území, kde žije, přinutí k odchodu. Tyto síly nazýváme pull. Naopak musí existovat síly, které člověka přitahují do míst, kam směřuje. Tyto síly nejsou zcela komplementární a mají na

populaci odlišný účinek. Bogue říká, že migrace, které mají velmi silné „push“ stimuly mají tendenci být ke komunitám v místě původu méně selektivní než migrace, kde převládají stimuly „pull“. Kde jsou stimuly silného vypuzování, ale nikoliv přitahování, je selekce minimální. Selektce se tedy mezi emigranty mění v závislosti na velikosti přitažlivých sil ze směrů jiných komunit a sil vypuzující z komunity samé. (Uherek,2004, s.47)

- migrační pohyb nastává až teprve za předpokladů, že faktory, které migranta z původního prostoru vytlačují a které ho přitahují do cílového prostoru, musí mít určitou intenzitu
- velikost push a pull faktorů, která je potřebná k tomu, aby jednotlivec migroval se mění s okolnostmi a závisí na celé řadě subjektivních důvodů
- migrační aktivity působí selektivně (ne každý se k migraci rozhodne)
- velikost migračního proudu a proti proudu je závislá na podmínkách v původní cílové zemi a na velikosti překážek. Pokud jsou překážky malé a podmínky v původní cílové zemi obdobné, lze předpokládat i větší protiproud a tudíž i nižší efektivitu migrace (Uherek, 2004, s.48)

1.4.2 Teorie In-group a out-group

Po příchodu do České republiky se bezprostředně po příjezdu migranti střetávají s novou realitou. Pro lidi je přirozené chovat se zaujatě. K příslušníkům skupiny, kterou považují za vlastní, se chovají jinak než k ostatním, na vlastní skupinu pohlížejí odlišněma očima než na cizí. Místní lidé si tak tvoří hranice „my a „oni“. K in - group lze přistupovat podle vzorce „já“ – „my“, zatímco k out- group podle vzorce „my“ – „oni“. Lidé mají přirozený sklon hodnotit in- group pozitivněji než out-

group a jsou náchylní upřednostňovat in – group a diskriminovat out – group a to i v případě, že:

- mezi oběma skupinami nedošlo ke střetu zájmů
- obě skupiny nebyly v minulosti navzájem nepřátelské
- dotyčným z takového chování neplyne žádný zjevný užitek

(Tesař, 2007, s.66)

Tesař dále hovoří o tom, že lidé si vytvářejí tzv. stereotypy, ustálené, zjednodušené obrazy složitější reality, zdůrazňující určité charakteristiky, v případě sociálních vztahů tedy obrazy in- group a out- group. Stereotypy pak dále podtrhávají rozdíly mezi sledovanými skupinami a podceňují rozdíly uvnitř skupiny. V případě stereotypů in- group jsou převážně pozitivní, out- group už bývají více negativní.

Stereotypy tedy posilují pozitivní vazby směrem dovnitř a agresivní směrem ven.

V mé práci se hodlám opírat o následující fakta:

1. člověk cítí potřebu pozitivního sebehodnocení
2. člověk potřebuje pozitivní hodnocení ze strany ostatních
3. člověk potřebuje věřit, že svět je správné místo
4. člověk potřebuje patřit ke skupině
5. potřeba pozitivního hodnocení in - group

(Tesař, 2007, s.67)

Na všechny výše uvedené fenomény hodlám v této diplomové práci upozornit a pracovat s nimi.

1.5 Migrace

1.5.1 Migrační vlny

Migrační vlny příchodu lidí z Mongolska se dají rozdělit do čtyř etap. Z poznatků z terénního výzkumu, jsem příchod cílové skupiny rozdělil do níže uvedených „migračních cyklů“.

Migrace se datuje od osmdesátých let dvacátého století po současnost. Tyto tři dekády jsem rozdělil následovně:

1.5.1.2 První migrační vlna

„První etapa“ příchodu lidí z Mongolska do tehdejšího Československa se odehrávala v sedmdesátých a osmdesátých letech minulého století, tedy za doby komunismu v rámci takzvané rozvojové pomoci.

Jednalo se o studenty vysokých škol většinou technického směru či učebních oborů různého zaměření.

Jednotlivci přicházeli v období sedmdesátých a osmdesátých let převážně do Prahy či Brna. Jejich znalost českého, potažmo slovenského jazyka byla před příchodem téměř nulová. Během studia se jazyková bariéra odbourala a někteří absolventi vysokých škol se rozhodli svou budoucnost realizovat právě v Československu. Tato etapa se nikterak významně dotýkala tehdejšího Východočeského kraje, ale již zmíněného hlavního města či Brna a Ostravy.

1.5.2.2 Druhá migrační vlna

„Druhá etapa“ probíhala v devadesátých letech dvacátého století. Docházelo k jevu, kdy bývalí studenti/absolventi vysokých škol v Československu po návratu zpět do Mongolska, nemohli, či nedostatečně uplatňovali své vzdělání. Rozhodli se řešit svou situaci odchodem zpět do České republiky. Využili možnosti použít svou znalost českého jazyka a vymanit se tak z nestabilní politické a ekonomické

situace v Mongolsku. Ve většině případů se dokázali uplatnit na kvalifikovaných pozicích, v nových firmách, jež se v ČR po revoluci etablovaly a převážně se orientovali na ruský či asijský trh. Zde jednak mohli uplatnit svou mnohdy velice dobrou znalost Ruského jazyka, ale i všeobecně dobrou znalost regionu a tamějších obchodních podmínek.

Většina respondentů, náležících do této „migrační vlny“, se posléze úspěšně pokusila, po zajištění základních podmínek pro kvalitní žití a fungování, na základě zákona o sloučení rodiny dostat legálně do České republiky i své nejbližší rodinné příslušníky. Z mého výzkumu, či odborné praxe jsem v Pardubickém kraji tyto případy nezaznamenal, ale setkal jsem se s nimi v kraji Královéhradeckém, či se jednalo o známé mých respondentů.

1.5.2.3 Třetí migrační vlna

„Třetí etapa“ příchodu lidí z Mongolska do České republiky datující se od roku 2007, směřovala již konkrétně do Pardubického a Královéhradeckého kraje.

Tito respondenti neměli žádné předchozí vazby na Českou republiku a ve většině případů se jednalo i o první zkušenost s Evropou.

1.5.2.4 Imigrační politika – legislativa

Téměř většina mých respondentů pobývala během doby výzkumu na území České republiky legálně. Jejich legálnost potvrzovala víza, která se vydávala na základě zákona č. 326/1999 Sb. ze dne 30. listopadu 1999 o pobytu cizinců na území České republiky. Pokud se jednalo o pracující respondenty bez trvalého pobytu, ve všech případech podléhaly pravidlům spojených s Přechodným pobytem na území ČR. Jednalo se o typ dlouhodobého víza. Druhou početnou skupinou byli respondenti, kteří zde pobývali v době výzkumu na základě udělení Trvalého pobytu.

Vízum k pobytu nad 90 dnů

§ 30

(1) Vízum k pobytu nad 90 dnů uděluje policie na žádost cizince, který hodlá pobývat na území za účelem vyžadujícím pobyt na území delší než 90 dnů, pokud se nejedná o pobyt za účelem strpění pobytu (§ 35) nebo za účelem dočasné ochrany (§ 40). Zastupitelský úřad ve vízu uvede účel pobytu

(2) Doba platnosti víza podle odstavce 1 je 365 dnů. V případě, že toto vízum bylo uděleno za účelem zaměstnání, stanoví se doba platnosti na dobu výkonu zaměstnání uvedenou v povolení k zaměstnání. Doba výkonu zaměstnání uvedená v povolení k zaměstnání, které je předloženo k žádosti o udělení víza k pobytu nad 90 dnů, musí být delší než 90 dnů

(3) Lze-li účelu sledovaného pobyttem na území dosáhnout v době kratší, než je platnost víza k pobytu nad 90 dnů, stanoví policie dobu pobytu na území podle doby potřebné k dosažení tohoto účelu

§31

Náležitosti žádosti o udělení víza k pobytu nad 90 dnů

TRVALÝ POBYT NA ÚZEMÍ ČR

Trvalý pobyt na území na základě povolení k pobytu se řídí § 65.

Ten určuje:

1) povolení k pobytu je bez podmínky předchozího nepřetržitého pobytu na území oprávněn požádat cizinec,

a) který o vydání tohoto povolení žádá za účelem společného soužití se státním občanem České republiky, který má na území hlášen trvalý pobyt, za podmínky, že cizinec je

1. manželem státního občana České republiky,
2. osamělým rodičem starším 70 let státního občana České republiky a tento občan je starší 18 let,
3. nezletilým dítětem státního občana České republiky a byl po rozvodu manželství rozhodnutím soudu svěřen do jeho péče,
4. zletilým dítětem státního občana České republiky a tento občan je osamělý a starší 70 let,
5. osobou, která osvojila dítě, které bylo státním občanem České republiky, nebo osobou, které bylo nezletilé dítě, které je státním občanem České republiky, svěřeno do náhradní rodinné péče, popřípadě, jemuž byla tato osoba ustanovena poručíkem, pokud se bude péče o toto dítě vykonávat na území, nebo
6. nezletilým dítětem, které bylo ke dni osvojení v cizině státním občanem České republiky,
 - b) který o vydání tohoto povolení žádá z humanitárních důvodů nebo z jiných důvodů hodných zřetele, zejména je-li manželem či nezletilým dítětem azylanta²⁾ či dítětem, které je závislé na péči azylanta, pokud nepožádá o přiznání azylu nebo byl v minulosti státním občanem České republiky, anebo
 - c) jehož pobyt na území je v zahraničněpolitickém zájmu České republik

(2) Osamělou osobou se pro účely tohoto zákona rozumí osoba rozvedená, svobodná nebo ovdovělá.

§ 66 O povolení k pobytu je po 8 letech nepřetržitého pobytu na území na vízum k pobytu nad 90 dnů nebo na vízum za účelem dočasné ochrany oprávněn požádat cizinec, který žádá o vydání tohoto povolení

za účelem společného soužití s cizincem, který je držitelem povolení k pobytu, za podmínky, že cizinec žádající o toto povolení je

- a) jeho manželem po dobu nejméně 5 let,
- b) nezletilým svobodným dítětem svěřeným do péče držitele povolení k pobytu nebo zletilým dítětem závislým na péči držitele povolení k pobytu, anebo
- c) osamělým rodičem starším 70 let držitele povolení k pobytu

§ 67 O povolení k pobytu je po 10 letech nepřetržitého pobytu na území na vízum k pobytu nad 90 dnů nebo na vízum za účelem dočasné ochrany oprávněn požádat každý cizinec.

§ 68 Do doby podle § 66 a 67 se nezapočítává doba pobytu na území na vízum k pobytu nad 90 dnů udělené za účelem studia

2 Empirická část

2.1 Situace komunit ve zkoumaných krajích

Terénní výzkum byl realizován v Pardubickém a Královéhradeckém kraji. Každý z těchto krajů je svým způsobem specifický. Ona specifická je tvořena různými investory, či industriálními oblastmi, které jsou s pracovní migrací obecně, či s pracovními migranty z Mongolska úzce spojené. Nebylo mým cílem ani v mých silách, jak jsem již zmiňoval v kapitole Metodologie, v rámci terénního výzkumu obsáhnout plošně celé regiony, které dohromady tvoří území o rozloze 9277 km².

2.2 Královéhradecký kraj

Výzkum jsem převážně realizoval v Hradci Králové, které jako krajské město disponuje širší průmyslovou oblastí.

Co do počtu občanů pracujících a pocházejících z Mongolska, byl okres Hradec Králové v porovnání s okresem Pardubice v naprostém nepoměru. V roce 2005 dle statistik úřadu práce Hradce Králové evidovali pouhých 67 lidí. Do roku 2008 tento počet sice vzrostl téměř o 250%, ale číslo nikdy nepřesáhlo počet 200 evidovaných pracujících cizinců z Mongolska.

Tento fakt, se také podepsal na podobě komunity, kterou jsem v tomto městě zkoumal a v kterém jsem také, v rámci mého působení v organizaci MLP, pomáhal s různým spektrem problémů.

Komunitní život v Hradci Králové byl ovlivněn dvěma faktory, které stavěly komunity ve zkoumaných krajských městech do naprosto odlišných pozic.

Komunita v Hradci Králové měla jednu specifičnost. Ta byla dána tím, že nepočtená skupina pracujících migrantů čítala desítky, což vytvářelo snadnou vzájemnou interakci mezi lidmi v komunitě, kteří v Hradci Králové žili a pracovali. Mohl za to konkrétní zaměstnavatel, který v letech 2006 zaměstnával některé jedince v dělnických profesích dlouhodobě již několik let.

V období let 2001 – 2006 se téměř nedá hovořit o komunitním životě a to z mnoho důvodů. Většina lidí, respondentů, během rozhovorů vyprávěla o své životní situaci v tomto období. Veškerý život se odehrával převážně v zaměstnání, jelikož mnozí věděli, že pokud chtějí obstát a zůstat v ČR, musejí dosáhnout vysněného trvalého pobytu. Tímto osobním cílem byl ovlivněn prakticky celý jejich soukromý i pracovní život. Mnoho z respondentů vypovídalo, že roky pracovali 6 dní

v týdnu a dvanácti hodinové pracovní směny se staly naprosto běžnou záležitostí.

Respondetka, 42 let

„My jsme museli dělat, hodně dělat, abysme byli lepší než všichni ostatní. My jsme si nemohli dovolit....Já vlastně šest let jenom pracovala, na nic víc jsme neměla čas.....“

Komunitní život se odehrával převážně v bytech, které sdíleli společně s ostatními Mongoli a s nimiž ve většině případů pracovali u společného zaměstnavatele. Komunita byla vůči majoritě uzavřená. Fungovala sama o sobě a nikterak se neprezentovala vůči svému okolí.

Situace se změnila až po roce 2006. Tehdy se komunita značně rozrostla. Některým respondentkám na základě dlouholetého pobytu byl přidělen trvalý pobyt. Jelikož převážná většina pracovníků byly ženy, využily možnosti na základě Zákona o pobytu cizinců příležitosti a požádaly o sloučení rodiny. Podařilo se jim tedy dostat do České republiky i své rodinné příslušníky. Jednalo se většinou o děti ve věku kolem 15 – 25 let.

Na základě udělení trvalého pobytu se změnilo i celkové klima v životech mých respondentů.

Společně s přidělením trvalého pobytu zároveň opadal strach ze ztráty zaměstnání. Lidé se ocitli v diametrálně odlišné situaci, než v situaci, ve které byli předtím. Pracovní vízum jim nedovolovalo se realizovat, tak jak chtěli a jejich život nemohl být přesně takový, jak si jej vysnili.

2.3 Pardubický kraj

Situace v pardubickém kraji byla diametrálně odlišná oproti výše uvedenému stavu. Bylo to dáno hlavně větším počtem pracovních migrantů. Tato situace byla zapříčiněna vytvořením nových pracovních

míst na méně kvalifikované pozice. Poptávka po pracovnících donutila hlavní zaměstnavatele kraje vyhledávat levnější pracovní síly z ciziny. Prim nehrála pouze menší finanční nákladnost na pracovní místo, ale překvapivě i flexibilita personálních agentur zajistit v krátkém časovém období větší počet pracovních sil, rychle reagující na vzrůstající poptávku. Tedy i na větší produkci výrobků orientujících se především na elektroniku.

Společně se vzrůstající produkcí fi. Foxconn CZ vzrůstal i počet pracovních migrantů z Mongolska v Pardubickém kraji. Svého vrcholu dosáhla komunita v druhé polovině roku 2008 a v první polovině roku 2009. V této době byl Pardubický kraj co do počtu legálně pracujících cizinců na předních příčkách ve statistikách krajů v České republice.

V kraji se ovšem nejednalo o komunitu, která má tendence sdružovat se, či spolčovat na jednom místě.

Komunita neměla centrální charakter. Mohl za to také fakt, že v kraji, ani v Pardubicích, neexistuje urbánní celek, který by dovoloval větší koncentraci obyvatel, kteří přijeli v tak velkém počtu a v tak krátkém časovém období. Není příliš pravděpodobné, že by Mongolové inklinovali k vytváření uzavřené komunity, v zahraničí tak nikdy nepostupují a žijí skutečně spíše každý sám za sebe. (Grollová, Zikmundová, 2000, s. 209). Migrace nebyla nikterak centrálně řízená. Zaměstnavatel především využíval subdodavatelů pracovních sil, tedy personálních agentur, které dále vyhledávaly subdodávky ubytování pro přijíždějící pracovníky. Narychlo se tedy vytvořil trh s ubytovacími kapacitami, na kterých vydělávali jak personální agentury, tak samotní poskytovatelé ubytovacích služeb. To se samozřejmě odrazilo i na výši příjmu pracovních migrantů.

Z mé osobní zkušenosti, tedy z terénní praxe jsem zjistil, že ačkoliv statistiky uvádějí okolo 1500 pracujících lidí z Mongolska

v Pardubicích, pouhý zlomek z těchto migrantů v tomto městě bydlel. Ubytovací kapacity byly natolik rozmístěny po celém kraji, že zaměstnavatel na danou situaci musel reagovat svozovou linkou, která v podobě soukromých dopravců přivážela a odvážela pracovní migranty až ze vzdálenosti 60 km od provozovny v Pardubicích – Černé za Bory. Komunita se tak postupně začala diverzifikovat na dva typy residentů. První skupina je charakteristická jedním znakem. Svůj pobyt si zařizovali bez přičinění subdodavatelů jakýchkoliv služeb. Většinou se jednalo o proces, na jehož počátku již figurovala osoba z Mongolska pracující v České republice. Ta buď za určitý obnos, či ze známosti, na základě plné moci sama komunikovala s potencionálním zaměstnavatelem, úřady práce a cizineckou policií. Ta dále také zařizovala ubytovací kapacity, aby po příjezdový proces probíhal bez komplikací. Bez potvrzení adresy totiž cizinecká policie po příjezdu dané pracovní vízum neschválila. Začal se tedy objevovat nový fenomén na realitním trhu. Pronájem bytů cizincům se tak stal lukrativním obchodem realitních kanceláří.

Individuální bydlení dle výsledků mého výzkumu se tak na přelomu roku 2008/2009 v krajském městě využívalo maximálně 300 z celkového počtu 1400 pracovních migrantů z Mongolska.

Komunitní život se tak odehrával v jednotlivých bytech, kde společně řešili své každodenní problémy a minimálně docházelo k interakci s okolním prostředím.

Jelikož komunita nebyla nikterak „oficiálně“ organizovaná, mnohdy si s různými problémy nevěděli rady, využili možnosti obrátit se na neziskovou organizaci pomáhající cizincům. Díky tomu jsem přes jednotlivé klienty získal kontakty na osoby, které byly prostředníky k získání práce i ostatních záležitostí a v rámci komunitního života byli nejaktivnějšími.

S některými z nich jsem navázal úzkou spolupráci, jelikož díky jejich kontaktům jsem jednak pronikl více do zkoumaného prostředí a utvořil se mně tím prostor informovat migranty o službách organizace MLP. Hlavním rysem prostředníků byla velice dobrá znalost českého jazyka a také znalost místního prostředí a poměrů. Oni také byli hybnou silou komunitního života.

Tab. Č 1 – Počet evidovaných pracujících cizinců v Pardubickém kraji

	12/08	1/09	2/09	3/09	4/09	5/09	6/09	7/09	8/09	9/09	10/09	11/09	12/09
Vietnam	2784	2730	2617	2242	1440	1232	1061	1059	928	803	780	760	760
Ukrajina	2652	2642	2579	2507	2454	2298	2224	2162	2111	2060	2031	1913	1863
Mongolsko	1413	1212	1053	893	503	427	350	260	238	201	187	158	152

Tab. Č.2 - Počet evidovaných cizinců v Pardubickém kraji



ZDROJ: MPSV⁴

4

http://portal.mpsv.cz/sz/local/pa_info/zpravy_up_pa/vyvoj_cizincu_v_pkza_rok_2008.doc

2.4. Hlavní zaměstnavatelé migrantů

2.4.1 Foxconn CZ

Největším zaměstnavatelem cizinců v Pardubickém kraji byla společnost Foxconn CZ, která mimo pracovních migrantů z Mongolska zaměstnávala také lidi z Vietnamu, Bulharska, Slovenska, Polska.

Společnost Foxconn pochází z Tchaj-wanu a je velice silnou společností v celosvětovém měřítku. Orientuje se na výrobu počítačů, telefonů, monitorů a podobného sortimentu velice renovovaných značek, jakými jsou například Nokia, Hewlett Packard, Apple apod.

Zaměstnávání cizinců v pobočkách zřízených v ČR není ničím jedinečným. Síť výrobních továren je takřka celosvětová a zaměstnávání cizinců je běžným jevem v asijských pobočkách společnosti.

Pardubická společnost Foxconn CZ s.r.o. byla založena 18. května 2000 jako regionální výrobní centrála skupiny Foxconn v Evropě. Výrobní prostory se nacházely v Pardubicích. Od doby založení společnosti v roce 2000, vyplněné renovací bývalé továrny Tesla a budováním výrobních kapacit, bylo dokončeno a uvedeno do provozu první stadium produkce na podzim v roce 2000. Objem výroby se každý měsíc zvětšoval. Produkce počítačů se počítá na miliony. Objemy výnosů katapultovaly Foxconn CZ k umístění mezi Top Ten společnostmi v České republice.

Z mé praxe s prací s cizinci vím, že společnost se pokoušela řešit nedostatek kvalifikovaných i nekvalifikovaných pracovníků již okolo roku 2005. Tehdy se snažila získat pracovní sílu v okolních přílehlých post-socialistických zemích. Ne zcela výhodné platové podmínky ovšem nepřilákaly požadovaný počet lidí. Ve společnosti Foxconn během roku 2007 zaměstnávali také pracovníky z Bulharska.

Jako nejschůdnější řešení se zdálo zajistit pracovní sílu z Asie, s jejichž flexibilitou, vysokým pracovním nasazením a vysokou efektivitou práce společnost měla a má z praxe zkušenosti.

Kromě zaměstnanců z Vietnamu začala společnost přes agentury zaměstnávat také pracovníky z Mongolska.

Nevýhodou pracovních migrantů byla jednak neznalost českého jazyka, ale také žádná zkušenost s místním prostředím. Společnost Foxconn na to potřebovala rychle zareagovat a tak prostřednictvím naší organizace a personálním oddělením podniku zaměstnala Mongoly, kteří již uměli česky. Ty si společnost zapracovala jako „Shift leadery“ a ti posléze vedli samostatné pracovní jednotky složené pouze z pracovníků z Mongolska. Ve spolupráci s personálním oddělením a mojí informátorkou byl také sestrojen vstupní písemný test, který se předkládal některým pracovníkům, většinou ne agenturním, ale s přímým zaměstnaneckým poměrem, obsahující i jazykovou část.

Firma Foxconn CZ navázala vzájemnou spolupráci s dvěma organizacemi pomáhajícím cizincům. První z nich byla organizace Most pro lidská práva a s druhou novější organizací Centrum na podporu integrace cizinců, která začala působit v regionu až v poslední fázi mého výzkumu. Zmíněné organizace zajišťují pro zahraniční zaměstnance firmy Foxconn CZ výuku českého jazyka. Probíhají také adaptační kurzy pro cizince, obě shodně nabízejí právní poradenství, atd.

2.4.2 Sněžka, výrobní družstvo Hradec Králové

Sněžka, výrobní družstvo Hradec Králové se od devadesátých let zabíralo výrobou kožedělných výrobků pro automobilový průmysl. Na respondenty jsem narazil právě v pobočce v Hradci Králové.

Respondenti, převážně ženy, zde pracovali již šestým rokem na pozicích dělníků. Vyráběly různé autodoplňky, jako kožené, či koženkové

autodílny, opěrky hlav apod. Některé z nich kožedělnou činnost již prováděli dříve na území Mongolska.

2.4.3 Role agentur

Subdodavatelské agentury zaměstnávaly pracovní síly z ciziny tedy i cílovou skupiny, Mongoly. Agentury si za zaměstnance účtovaly hodinovou fakturační sazbu, která byla stanovena s přihlédnutím k zákonné povinnosti zajistit srovnatelné mzdové podmínky pro kmenové i agenturní zaměstnance. Sazba byla stanovena jako pevná nezávisle na tom, zda byly hodiny odpracovány v denní či noční směně, o víkendu, jako přesčas atd.

Obrovská nevýhoda pro pracovní migranty byla v tom, že pokud nebyla poptávka po práci, neměli v tom případě ani žádné příjmy. Což se projevilo později v době příchodu krize, tedy i menší poptávce po zboží.

2.5 Zprostředkovatelé práce

2.5.1. Role prostředníků – zprostředkovatelé práce

Považuji za nutné se v této práci zmínit o fenoménu zprostředkovatelů práce. Ti měli zajisté velký vliv na utváření komunity především v Pardubickém kraji.

Během výzkumu jsem zaznamenal nárůst zájmu o vyřízení pracovního povolení během roku 2007. Tehdy se již postupně vytvářela komunita Mongolů převážně přes personální agentury, které své zaměstnance mnohdy vyslaly na nábor budoucích pracovních sil přímo do cílových zemí, mezi které patřilo i Mongolsko.

2.5.2. Má role v zprostředkovávání práce

Zástupce Mongolské komunity se zpočátku obrátil na nás, jako na organizaci s prosbou o pomoc při vyřizování pracovních povolení pro lidi, kteří se tou dobou nacházeli stále ještě v Mongolsku.

Bud'ťo oni, nebo my jako organizace jsme zkontaktovali personální oddělení potencionálních zaměstnavatelů, kteří v případě volného místa vydali potvrzení o volné pracovní pozici a potvrdili příslušnou žádost. Vše probíhalo na základě plné moci, kterou si na mě, jako na pracovníka organizace, nechávali vystavit. Tento formulář se společně s oficiálním překladem zdravotní prohlídky a cestovních dokladů předal k potvrzení na úřad práce příslušného místa budoucího zaměstnání. V těchto případech se tedy jednalo o pracovní úřad se sídlem v Pardubicích.

Oficiálně potvrzená žádost z úřadu práce, která v mnohých případech byla vyřízena až po několika týdnech, se poslala zpět do Mongolska a s tím se dostavil příslušný žadatel na ambasádu České republiky v Ulánbátaru.

Problémy nastávaly v momentě, když se celý proces žádostí zdržel na úřadech práce. Poté v mnoha případech docházelo k tomu, že čas na vyřízení potřebných náležitostí na ambasádě byl velmi krátký. Vízum se ukládalo dle termínu uvedeného na žádosti a potvrzení o zaměstnání. Korespondence trvala mnohdy až celé dva týdny a lhůta na vyřízení na ambasádě několik týdnů. Potvrzení o zaměstnání v mnoha případech bylo vytvořeno na základě aktuálního nedostatku pracovníků. Stávalo se tedy, že pracovní migranti, kterým samotná cesta zabrala až osm dní jízdy vlakem, přijížděli pár dní po termínu nástupu do zaměstnání. V případech, že se s organizací, či s jiným zprostředkovatelem stačili zkontaktovat v čas a upozornili nás na možné zpoždění, mohlo začít ihned vyjednávání se zaměstnavatel. Informovat je o nastalé situaci.

Téměř ve všech případech jsem setkal s ochotou úředníků a jejich tzv „přivřenýma očima“. Pokud ale klient přijel později, bez jakékoliv předchozí komunikace, hrozilo a také se stalo, že zaměstnavatel již ho nebyl ochoten zaměstnat. Uvedený termín nástupu na potvrzení o práci byl totiž směrodatným datem nejen pro zaměstnavatele, ale také pro úřady. V těchto, sice ne častých případech, se museli velice zklamaní klienti vrátit zpět do země a veškeré dokumenty si tak vyřídit nanovo.

V době maximální produkce společnosti Foxconn CZ byla velká poptávka po nových zaměstnancích, kterých byl neustále nedostatek, až se vedení podniku rozhodlo vyplácet odměnu ve výši 3000,- Kč za každou novou zprostředkovanou pracovní sílu.

V tento moment se na nás přestali obracet naši klienti, moji respondenti, s žádostí o pomoc. Z naší praxe a vzájemné spolupráce se naučili, jaké potřebné kroky učinit k dosažení pracovního víza a začali jak se zaměstnavateli, tak s úřady komunikovat sami. Motivací k tomu samozřejmě byla následná finanční odměna, která přislíbvala nejen pěkný přivýdělek, ale pro některé na pár měsíců i výhodný obchod. Jedna z našich stálých klientek, později i spolupracovnic si takto vyřešila celkem obtížnou životní situaci.

Jelikož dosáhla trvalého pobytu, rozhodla se s manželem pro koupi bytu na hypotéku a také uznala, že je již ten správný čas pro založení rodiny. Tímto způsobem tak dostala do Pardubického regionu legálně desítky lidí. Někteří z nich se pak později stali mou klientelou a také respondenty.

2.5.3. Vnější zprostředkovatel práce

Vnější zprostředkovatel práce je osoba, která za úplatu zprostředkovává práci a hledá pracovní sílu přímo na území Mongolska. Většinou se jednalo o známé či příbuzné našich klientů. Z informací od respondentů

ovšem také vyplynulo, že v mnohých případech se jednalo o organizovanou činnost zprostředkovávání práce nejenom v České republice, ale i v ostatních státech Evropy i Asie. Nejednalo se o pracovní agentury, ale o síť lidí se sebou vzájemně komunikujících a rychle reagujících na poptávku pracovních sil. Tyto služby byly mnohdy velice drahé. Respondenti nikdy neuvedli přesnou částku za tyto služby, ale jediná informace, kterou jsem obdržel, byla, že se pohybovala v řádech tisíců dolarů. Tím prý byl ale zaručen rychlý proces vyřizování na ambasádách (i té české), který zaručil, že respondent vše stihne a pracovní povolení tak neztratí kvůli byrokracii na své platnosti, jak jsem již výše popisoval.

2.5.4. Vnitřní zprostředkovatel práce

Za vnitřního zprostředkovatele můžu označit široké spektrum lidí.

Prvně vnitřní zprostředkovatel je osoba pocházející z Mongolska, která je v ČR již delší dobu a cítí se zde být plně integrována. Ta komunikuje především s příbuznými či známými v Mongolsku, kteří mají zájem pracovat v ČR. V mnoha případech má kontakt na zprostředkovatele vnějšího. Ať už osobu, která se zprostředkováním práce živí, či na osobu, která je v příbuzenském, či kamarádském vztahu. Dle toho, s kým komunikuje zprostředkovatel vnitřní, lze usoudit, v jakém rozsahu se zprostředkovávání práce věnuje.

Vnitřním zprostředkovatelem jsem byl i v rámci výzkumu i já. Svým působením v organizaci jsem na základě plné moci zprostředkoval zaměstnání lidem z Mongolska. Osobně jsem vyhledával pracovní pozice, a pokud bylo možno někoho zaměstnat, zkontaktoval jsem dalšího vnitřního zprostředkovatele původem z Mongolska. Komunikace tedy probíhala prostřednictvím třetí osoby. To až do doby vyplácení již zmíněné odměny za získání zaměstnanců. V tomto momentě se rozhodli další zprostředkovatelé obejít se bez naší pomoci a věnovat

zprostředkování práce intenzivněji a získat tak finanční ohodnocení, na kterou ve spolupráci s námi neměli nárok.

2.5.5. Role úřadu práce – vydávání potvrzení

Veškeré zaměstnávání cizinců v obou zkoumaných krajích bylo závislé na rozhodnutí příslušných pracovních úřadů. Základní podmínkou pro vydání povolení k zaměstnání cizinci byla situace na trhu práce. Vždy se muselo jednat o pracovní místo, které nedostatkem volných pracovních sil nešlo obsadit.

Všichni cizinci se v procesu žádostí o vydání pracovního povolení stávali účastníkem správního řízení.

Za účastníka byl brán cizinec, který žádá o povolení k zaměstnání písemně příslušný úřad práce před svým příchodem na území ČR. Jak již bylo zmíněno, mohl být zastoupen jím zplnomocněným zástupcem a to na základě písemné plné moci.

Potřebná žádost o povolení k zaměstnání nutně musela obsahovat veškeré možné dostupné identifikační údaje o cizinci (tj. jméno, popřípadě jména, příjmení, popřípadě rodné příjmení, státní občanství, datum a místo narození, bydliště), adresu v zemi trvalého pobytu číslo cestovního dokladu a název orgánu, který cestovní doklad vydal, identifikační údaje budoucího zaměstnavatele (název, sídlo, identifikační číslo), specifikovaný druh práce, místo výkonu práce a dobu, po kterou by mělo být zaměstnání vykonáváno.

Každá ze žádostí o povolení k práci musela obsahovat i přílohy, jako je fotokopie stránky cestovního dokladu obsahující základní identifikační údaje cizince; vyjádření zaměstnavatele, že cizince zaměstná; úředně ověřená kopie dokladu o profesní způsobilosti pro obor, ve kterém bude cizinec na území ČR pracovat (výuční list, maturitní vysvědčení, diplom o ukončení vysokoškolského studia apod.).

Přílohy v cizích jazycích se předkládaly v originálním znění nebo v úředně ověřených kopiích spolu s jejich úředním překladem do českého jazyka.

Společně k žádosti se musel předkládat i 500 korunový kolek. V praxi jsem se setkal s mnoha případy, kdy mně byly doručeny veškeré nutné dokumenty z Mongolska i s platným překladem, ale chyběla hotovost (většinou v USD), která byla potřebná k zaplacení kolku. Pokud se jednalo o příbuzné, či známé mých klientů ihned sem je kontaktoval, aby byla v co nejkratším termínu provedena náprava. Pokud příbuzní, známí nemohli uhradit tuto částku, ale naše vztahy byly velice dobré, rozhodl jsem se částku uhradit z vlastních prostředků. Tím jsem opět v komunitě získal uznání a pověst člověka, na kterého se dá v problémové situaci spolehnout. Po příjezdu pracovních migrantů, kterých se tento problém týkal, mně ve všech případech byla uhrazena celá částka ihned zpět.

Posléze získané povolení k zaměstnání obsahovalo identifikační údaje cizince; místo výkonu práce; druh práce; identifikační údaje zaměstnavatele, u něhož cizinec pracoval; dobu, na kterou se vydává a další údaje nezbytné pro výkon zaměstnání.

Pracovní povolení bylo nepřenosné a vydávalo se vždy na dobu určitou, maximálně však na dobu dvou let.

Bylo platné pouze pro zaměstnání u zaměstnavatele, který byl uveden v rozhodnutí, týkalo se to i druhu a místa výkonu práce. Docházelo li v době před ukončením platnosti povolení k zaměstnání ke změně některých podmínek uvedených v tomto povolení, respondent musel požádat příslušný úřad práce o vydání nového povolení k zaměstnání.⁵

⁵ http://portal.mpsv.cz/sz/zahr_zam/zz_zamest_cizincu/zz_zamest_ciz

3. Důvody migrace

V této kapitole chci popsat síly, které člověka z území, kde žije, přinutí k odchodu. Tyto síly nazýváme pull.

V ekonomické migraci se promítala výše zmíněná Push/Pull teorie migrace. Můžu říci, že na rozdíl od uprchlíků, kteří jsou násilně vtlačeni (pushed) do cizího prostředí, imigranti jsou lidé, kteří se dobrovolně dlouhodobě přesídlí. Jsou „táhnuti“ (pulled) směrem k nové zemi s cíli osobními, rodinnými, sociálními, finančními anebo politickými. Nicméně nejvýznačnějším tahounem jsou ekonomické příležitosti a obvykle se přesídlují z chudší do bohatší země. Z hlediska Push/Pull teorie migrace (uvedeno výše), na které byla také založena část mého výzkumu, tedy v rámci výzkumné otázky „Co vede imigranty k opuštění Mongolska?“, vyplynuly tyto základní push faktory.

3.1. Push faktory

U pracovních migrantů z „třetí vlny“ nejčastěji respondenti zmiňovali špatnou ekonomickou situaci v platové sféře v Mongolsku. Nízké výdělky, potřeba naspořit peníze, což z výplaty v Mongolsku nebylo možné. Typickými případy byli respondenti, žena či muž, kteří odjeli od rodiny, aby splatili své dluhy a zároveň podporovali rodinu, která zůstala v Mongolsku. Tedy v menší míře můžeme sledovat migranty, na kterých jsou závislé jejich rodiny v Mongolsku. Dalším push faktorem je „touha po změně“. Tato touha se vyskytovala hlavně u mladých lidí. Nemalou měrou jsou zastoupeny push faktory, které se týkají „útěků od problémů“, tím nemám na mysli ekonomické problémy, ale spíše sociální a osobní. Problémy v partnerství, v rodině, s kamarády, do jisté míry je u určité skupiny migrantů znak alibistického chování, kdy problémy doma i své, řeší útekem do zahraničí. Z hlediska push faktorů, které by „tlačily“ obyvatele Mongolska ven ze svých domovů hrála svou roli celková občanská nespokojenost se situací a celospolečenskou

náladou v Mongolsku. Mnoho respondentů, převážně žen, se rozhodlo řešit neutěšené poměry v nukleární rodině. Z rozhovoru vyplynulo, že velkým celospolečenským problémem je vzrůstající počet mužů alkoholiků, neschopných zajistit standardní běh rodiny. Odchodem tak ženy řešily svou momentální neutěšenou situaci. Tyto důvody byly typické pro část respondentů z „druhé“ migrační vlny. Mezi nejhlavnější push/pull faktory, jež se objevují, mohou zařadit faktory jako „chudoba“, nízké mzdy a nezaměstnanost.

3.2. Pull Faktory

Mezi „táhnoucí“ tedy pull faktory, ty které táhnou migranty ven z Mongolska, mohou zařadit následující: Mezi nejsilnější faktory, lákající a přitahující pracovní migranty do ČR je vytvořit si nový život s lepším ekonomickým zázemím.

Průměrná mzda mongolského pracovního migranta se podle mých zjištění pohybovala mezi 9 000 až 15000 korunami měsíčně. Respondenti častokrát pracovali velké množství hodin, i když záleží na zaměstnavateli, zda přes časy vůbec povolil. Setkal jsem se s lidmi, kteří trávili v práci 6 dnů v týdnu a pracovali téměř 12 hodin denně. Za důvody, takto vysokého pracovního nasazení uváděli respondenti nejčastěji touhu co nejvíce našetřit a zaslat vydělané peníze domů anebo z výpovědí vyplynulo, že situace je nutila být výkonnější, než li ostatní pracovníci. Jak vyplývá z mého výzkumu, migranty můžeme rozdělit do několika skupin. Ty, kteří se snažili vydělat peníze za každou cenu a snižovali své životní náklady na minimum. Tito respondenti častokrát žili pouze prací. Tato skupina se etablovala hlavně z krátkodobých migrantů, kteří přišli s vizí jen krátkodobého pobytu. Tento fenomén nadměrného šetření a minimalizace nákladů, byl často typický pro první fáze pobytu každého migranta. Další skupinou pracovních migrantů byli ti, kteří zůstávali v Pardubickém a

Královéhradeckém kraji delší dobu. Naučili se optimalizovat své náklady na život tak, aby dokázali ušetřit, ale zároveň si zaručili určité standardy života v domovské zemi. Z výzkumu vyplynulo, že čím déle respondenti zde žijí, tím více se jejich náklady na život zvyšují. Dopřávali si lepší potraviny, více utráceli za nové věci, které byly v Mongolsku buďto nedostupné, nebo cenově nepřijatelné. Tím pádem se zpomalil proces šetření peněz, a tak se těmto respondentům nedařilo dosáhnout cíle, který si zběžně stanovili před svým příjezdem. Typickým projevem byla investice do automobilu. Ten bývá symbolem bohatství v Mongolsku a to samé platí i mezi komunitou zde. Tato skutečnost souvisí s postupným začleňováním migranta do společnosti, jeho nadcházející adaptaci. Začínal se přizpůsobovat a zvykat na život v cizím prostředí. Další vyzorovanou skupinou migrantů jsou lidé, kteří přijeli do ČR s cílem našetřit, ale po krátké době rezignovali a začali žít podle standardů, na které byli zvyklí v domovské zemi. Díky lepším výdělkům se jejich standard dozajista zvýšil. Tito lidé například žili v Pardubicích delší dobu a stále neměli nic našetřené, častokrát zanechali za sebou dluhy v Mongolsku a nebyli je schopni splatit. Častokrát do ČR přijížděli lidé, kteří díky své téměř nulové jazykové znalosti byli odkázáni na pomoc svých kamarádů, nebo známých. Mnohdy se však očekávání diametrálně liší od nadcházející reality. Pro imigranty je příznačná idealizace budoucí zkušenosti v domácím prostředí a to hlavně u těch, kteří se vydávají na cestu za výdělkem poprvé. Počáteční představa velkých peněz, nových zkušeností a zážitků je společná pro všechny respondenty, se kterými jsem prováděl výzkum. Avšak již v prvních okamžicích po příjezdu často přicházelo vystřízlivění díky okolní realitě. Faktory jako hromadné ubytování, náročná práce, komplikovaná komunikace s okolím, to vše si člověk plně uvědomí až po příjezdu do země.

Dalším důležitým Pull faktorem je i síť přátel a příbuzných, kteří jsou již zakotvení v cílových společnostech, a usnadňují začlenění imigrantů do hostitelské společnosti. (Boneva, Frieze, 2001) Kontakty na respondenty v ČR byly pro některé respondenty velice důležité. Bez nich by se někteří nikdy z Mongolska neodhodlali vycestovat. Nově příchozím pracovním migrantům tak velmi usnadnili první okamžiky při hledání ubytování, seznámení s místním prostředím. Jedná se o tzv. migrační síť, které zvyšují pravděpodobnost migrace, pokud žijí v imigrační zemi krajané nově příchozích, kteří jim jsou schopni snížit náklady na příchod, risk z pobytu a naopak jim zvýšit očekávané zisky (Drbohlav In Šišková, 2001, s. 74)

Jak jsem výše uvedl, očekávání a realita se velmi lišila, ale v případě kontaktů v cílovém místě se šance na úspěch a hladší průběh procesu adaptace ve všech výše zmíněných fázích zjednodušila. Dotazoval jsem se svých respondentů, zda by se rozhodli odjet za prací do ČR, aniž by zde měli své příbuzné/známé. Dle odpovědí bylo patrné, že záleželo na jejich osobní situaci. Z rozhovorů jsem zjistil, že v mnoha případech byly informace zkresleně předány již ze strany respondentů, kteří sem své příbuzné zvali.

4. Sebeuvědomění – integrace

Má diplomová práce se primárně zabývá otázkou, kdy a jak se pracovní migrant rozhodne vymezovat vůči svému okolí jako integrovaný člověk a přesto si chce uchovávat, utvrzovat, dodržovat své tradice a zvyky.

Ty jsou většinou společným prvkem, které utváří komunitu. Komunitu aktivní, komunitu tvořící společenství jedinců, kteří se hlásí ke společné historii a jsou jim blízké společné tradice a pocházejí ze stejného regionu, v tomto případě Mongolska. Mají potřebu prezentovat své „druhé já“ vůči svému okolí v takové podobě, jakou oni sami uznávají za vhodnou.

Z rozhovoru s respondenty, kteří již získali trvalý pobyt, tedy žijí v ČR více, než osm let vyplynulo, že první měsíce, či první rok bylo opravdu těžké období. Po příchodu do ČR se ocitli nejenom v novém prostředí, ale i na jiném kontinentě s absolutně odlišnou společností. První měsíce pobytu provázel pocit absolutního odtržení od dosavadního způsobu života. Jejich role ve společnosti byla naprosto nová. Všechny vzorce chování pro ně v cizím prostředí byly zcela neznámé a cesta k pochopení toho, jak v nové společnosti plně participovat byla ještě velice dlouhá. Respondenti vypovídali, že izolovanost od rodiny, přátel byla zpočátku velice těžce snesitelná.

Museli se potýkat s odlišným rytmem každodennosti. Ten byl spojen s pracovním procesem, který zpočátku vyžadoval maximální nasazení a koncentraci. Bylo těžké se soustředit na výkon práce a zároveň bylo velice obtížné jakýkoliv problém konzultovat. Tomu u některých případů bránila jazyková bariéra. Prvotní izolace od domova, ale i zároveň obrovská izolace od nové společnosti, působila jako velký impuls vedoucí ke změně. Pocit desocializace a neznalost pravidel české společnosti byly pro mé respondenty velice frustrující. Můžu konstatovat, že kamkoli jedinec přichází, přináší si sebou svojí kulturu. Ta mu nabízí i vzor pro interpersonální a společenskou interakci. Z této příčiny kontakt s novou kulturou není často příjemnou zkušeností, jak dotyčný předpokládal. Když se ocitneme v prostředí nové kultury, lidé často nevědí, jak se mají chovat ve vztahu k odlišnému hodnotovému systému. Kontakt s nepoznanou kulturou může vézt k pocitu úzkosti, stresu, psychickým chorobám a v extrémních případech až k fyzickým nemocem a sebevraždě. (Stewart, Leggat, 1998)

Téměř všichni respondenti vypovídali, že jejich osobní situace se začala zlepšovat i s jejich rostoucí znalostí českého jazyka.

Zprvopočátku docházelo k interakci pouze mezi respondenty, kteří společně přišli z Mongolska do ČR, tedy skupinou lidí, která tvořila maximálně tři desítky. Tak tomu bylo po dobu několika měsíců.

Respondentka, 46 let

„ Byla jsem ve styku jenom s lidma, s kterýma sem jak pracovala, tak i bydlela. Samozřejmě jsme se hádali. V práci to trvalo, než jsme se spřátelili s ostatníma Čechama.

Zlom nastal, jakmile byli respondenti schopni se dorozumět s širším okolím. Docházelo tak k pocitu sebeuspokojení a většího optimismu. Respondenti vypovídali, že bylo velice těžké, když si nemohli přečíst noviny, podívat se na televizi, prostě vnímat svět okolo pomocí stejných symbolů jako česká společnost. Respondenti tak byli odkázáni sami na sebe.

Velkou roli poté sehrály některé neziskové organizace působících v obou krajích. O jejich programech se více zmiňuji v kapitole Role neziskových organizací.

Po překonání prvního roku pobytu v ČR, který respondenti označovali za krizový, nastalo nové období. To bylo spojené hlavně s poměry v práci. Jejich budoucnost v ČR byla úzce spjata s jejich výkonem v zaměstnání. Respondenti sami sebe označovali za dobré dělníky, se kterými byl zaměstnavatel velice spokojen. S tím vzrůstalo i jejich sebevědomí a pocit jistoty. Ten se později odrážel i v osobním životě. Pracovní nasazení během prvních měsíců bylo natolik velké, že respondenti téměř nedisponovali žádným osobním volnem. Jejich volný čas prakticky neexistoval. Po zapracování si respondenti mohli dovolit i více osobního volna, více času na sebe sama. Tím také docházelo k intenzivnější interakci s okolním světem. Měli více prostoru poznávat své okolí a zúčastňovat se tak společenských akcí, které obě města i regiony nabízely.

K radikální změně v rámci komunity došlo až v období let 2006 – 2007. V té době zatím počet pracovních migrantů z Mongolska v obou zkoumaných regionech dosahoval pouze několik stovek jedinců rozmístěných po výše zmiňovaných oblastech regionů. Během tohoto období někteří respondenti dosáhli trvalého pobytu. Na základě trvalého pobytu se rozhodli využít možnosti legálně získat víza i pro členy svých rodin. Vízum jim bylo uděleno ve spojitosti s vízem na základě sloučení rodiny. Nastalá situace se odrazila ve způsobu vnímání dosavadního života respondentů v ČR. Jedna z respondentek vypověděla, že se velice těšila na příjezd svých dětí, ale zároveň se obávala o to, zda se jim zde v českém prostředí bude líbit. Pro respondentku začala nová životní etapa. Jak sama uvedla, zvykla si až příliš na skutečnost, že v ČR odpovídá sama za sebe. Věděla, že s příjezdem dětí přichází i další starosti a zároveň i obavy o jejich společný život. Úplná nezávislost a spokojený život se svoji rodinou byl ovšem vysněným cílem mnoha respondentů, kteří svou odhodlaností a houževnatostí, dosáhnout tohoto cíle, byli obdivuhodní. Velkou roli hrál také fakt, že mnoho z nich se snažilo vynahradit svým dětem i sobě ztracený čas, dobu odloučení.

Respondenti museli v době před příjezdem vyřešit mnoho věcí. Primární otázkou bylo kvalitní a vyhovující bydlení. S touto problematikou se častokrát obrátili na neziskové organizace s prosbou o pomoc. Využili služeb poradenství. Já sám jsem se během praxe (výzkumu) setkal s odmítavým postojem pronajímatelů. Jednoduše nechtěli pronajímat svůj byt cizincům. Obávali se špatné komunikace, nedůvěřovali informacím o plánovaném počtu osob v bytě a mnohdy se odvolávali na situaci v Blansku u Brna. Obzvláště u početnějších rodin, tak zprostředkování pronájmu byl těžký úkol. Poptávka po bydlení během sledovaného období, v obou krajských městech převyšovala nabídku a pronajmout si byt jako cizinec nebylo jednoduché.

Organizace, v tomto případě (MLP) poskytovala pronajímatelům jakousi záruku. Osobně jsem za své klienty komunikoval přímo s pronajímateli, či realitní kanceláří, kteří v nás, zástupcích organizace, viděli jakousi záruku za potencionální klienty. Až poté byli ochotni podepsovat smlouvy s cizinci.

4.1. Integrace dětí migrantů do systému vzdělávání

Dalším novým jevem, se kterým se respondenti do té doby neseťkali, bylo umístování dětí migrantů do škol. Vycházím li z poznatků ze svého výzkumu, jevílo se vše jako bezproblémové. Hlavně situace, kdy děti byly zapisovány do základních škol. Skoro ve všech případech jsem se já i respondenti setkali se vstřícným chováním ředitelů/ředitelky základních škol. Zápis proběhl bez problémů a vzájemná komunikace mezi rodičem a vedením školy byla vždy velice vstřícná. Školy v mnoha případech věděly, že dítě neumí ani základy českého jazyka, ale přesto byly ochotní s dítětem dále pracovat a postupně ho začleňovat do školního kolektivu mezi své vrstevníky. V době mého výzkumu počet dětí z Mongolska navštěvující základní školy v Pardubickém regionu se pohyboval okolo dvou až tří desítek jedinců.

Problémy byly s mládeží ve věku, kdy by měla navštěvovat střední školy, či učební obory. Některým se podařilo uplatnit se v učebních oborech, některým z nich se podařilo dostat se na střední školu. Ovšem těchto případů jsem zaznamenal pouze okolo desítky. Dcera mého respondenta využila možnosti připravit se na studium na vysoké škole a zúčastnila se Ročního kurzu jazykové a odborné přípravy ke studiu na vysokých školách v ČR pro zahraniční zájemce, které nabízí Ústav jazykové a odborné přípravy Univerzity Karlovy s pobočkou v Poděbradech. Po absolvování kurzu zdárně vykonala přijímací řízení a byla přijata na českou zemědělskou univerzitu v Praze.

4.2. Zakládání komunitního života

V roce 2007 část mých respondentů, po překonání výše uvedených překážek, se rozhodla k založení občanského sdružení spojující občany původem z Mongolska žijící momentálně v Královéhradeckém a Pardubickém regionu.

Z rozhovoru s respondentkou z Hradce Králové, která byla iniciátorkou k založení tohoto sdružení, vyplynula pro mě zajímavá fakta. Respondentka se na mě v rámci mého působení v organizaci obrátila s prosbou o pomoc při registraci tohoto sdružení a také o asistenci s vytvořením stanov, potřebných pro založení sdružení. Její iniciace pramenila z potřeby vytvořit zázemí, které by podporovalo mongolské rodiny. Sdružení by napomáhalo k interakci mezi jednotlivými pracovními migranty a jejich dětmi. Cílem bylo navázat na mongolské tradice a pomocí neformálních setkávání, které by byly několikrát do roka, ukazovat a zároveň předávat svým dětem tradice a zvyky, které pro ně a respondentku samotnou neodmyslitelně patří ke kulturnímu dědictví jejich předků. Akce měly být především určeny lidem z komunity, ale zároveň otevřeny široké veřejnosti, pokud by existoval zájem české společnosti. Akce zaměřené především na děti měly za cíl představit tradice spolužákům dětí z Mongolska a sloužit tak zároveň jako prostředek k interkulturnímu a inkluzivnímu vzdělávání.

Na dotaz, co bylo primárním impulsem k založení sdružení, respondentka uvedla, že není spokojená se situací, v které se lidé z Mongolska v obou krajích nacházejí. Chtěla tak reagovat na situaci, která v té době eskalovala v okrese Blansko. Tamější komunita čítala několik stovek pracovních migrantů. Vztahy mezi komunitou v Blansku a občany města byly velice negativní a vše vyvrcholilo demonstrací ve městě, které se zúčastnili i stoupcí extrémní pravice. Motivace mé respondentky k založení sdružení pramenily zároveň i ze strachu

z narůstajícího počtu pracovních migrantů z Mongolska v obou krajích. Chtěla tak svým sdružením založit i určitou spojnicí mezi komunitou a majoritou.

Zároveň chtěla širší veřejnost informovat o komunitě, která se v prvním desetiletí tohoto století v regionu vytvořila. Sama se ve výpovědích striktně oddělovala od příjíždějících pracovních migrantů a domnívám se, že její motivací bylo upozornit českou společnost na odlišné životní situace, v kterých se mohou pracovní migranti ocitnout. Neprojevovala nikterak svou zášť k těmto příjíždějícím migrantům, jenom upozorňovala na fakt, že ona je nyní v naprosto odlišné situaci, než li jsou oni a zdůrazňovala, že její motivace k příchodu do ČR byly zcela jiné, než ekonomické.

Z její výpovědi dále vyplynulo, že dělníci (převážně hovořila o pracovnících z Mongolska pracujících pro společnost Foxconn CZ), se kterými se setkala, přicházejí vesměs s krátkodobou vizí pobytu v ČR. Hovořila o tom, že jejich motivy k příchodu do ČR jsou pouze ekonomické a že svoji budoucnost v ČR nevidí a většinou zde ani nechtějí zůstat. S tím jsou spojeny ovšem i jiné problémy. Převážně muži, kteří se ocitnou bez svých rodin a dohledu manželek si užívají pocit nabyté svobody, který se mnohdy snaží kompenzovat společně s kamarády na různých ubytovnách hlavně popíjením alkoholu a narušování tak veřejného pořádku. Tuto svoji představu, spojovala hlavně s problémy v Blansku. I když jsem se nesešel během svého výzkumu s žádnými problémovými jedinci, je nutno podotknout, že převážná většina pracovních migrantů, která během roku 2007 – 2008 přicházela pomocí agentur do Pardubic, odpovídala popisu respondentky. Právě vůči těmto příchozím se chtěla respondentka vymezovat, ale zároveň jim pomocí sdružení chtěla poskytnout prostředí, ve kterém by mohli navázat nové kontakty, známé či přátelé.

Chtěla vytvořit prostředí, které by nabídlo příchozím migrantům příležitost odreagovat se. Nově příchozí migranti se sice vídali s lidmi z Mongolska, ale pouze v rámci pracovního procesu a ubytování. S lidmi jejichž znalost místního prostředí byla mizivá, stejně tak jako jejich vlastní. Byla hrdá na to, jakým stylem dosáhla svého nynějšího postavení a chtěla se podělit s nově příchozími nejenom o její zkušenosti s životem v ČR, ale i zprostředkovat kus domova, tedy Mongolska, uprostřed střední Evropy. Z dalších rozhovorů s touto respondentkou vyplynulo, že nebyla s nastalou vzrůstající komunitou zcela spokojena. Obávala se čím dál tím většího přílivu pracovních migrantů a nevěděla, jak na to bude reagovat česká společnost. Stanovy jsem ji posléze pomohl vytvořit, ovšem je nutné podotknout, že její představy a představy jejich přátel se nenaplnily. Registrace se nepodařila dotáhnout do konce a respondentka sama ztratila elán. Paradoxně i kvůli tomu, že posléze byla velice zaměstnanou ženou, které pomáhala zaměstnavatelům zaučovat nové pracovní migranty z Mongolska a poskytovala také překladatelské služby.

Překladatelským službám se postupem času začaly věnovat celkem čtyři mé respondentky. Všechny čtyři měly zájem vytvářet v Pardubickém a Královéhradeckém kraji živou a interaktivní komunitu. Všechny již získaly trvalý pobyt a svou budoucnost viděly pouze v České republice. Jedna z těchto respondentek, která si udělala překladatelský kurz na Karlově univerzitě v Praze a byla jednou z prvních asistentek výroby u hlavního zaměstnavatele cizinců v kraji, se rozhodla pro založení živnosti. V ní chtěla profitovat na znalosti místního prostředí a potencionálu početné mongolské komunity Pardubic. Rozhodla se migrantům poskytovat levné internetové spojení a zároveň vytvořit prostředí nabízející poradenství v rodném jazyce. Pardubice tedy v centru města měly po jistou dobu i internetovou kavárnu specializovanou na mongolskou klientelu. Tento živnostenský plán se

nepodařilo plně zrealizovat. Pár měsíců vše fungovalo ovšem s přicházející krizí a zároveň s úbytkem práce se počet pracovních migrantů začal zužovat a tím pádem klesal i počet klientely. S tím je spojena i politika firmy Foxconn CZ, která svým zaměstnancům nabízela služby internetového koutku, tudíž mnohdy zaměstnanci neměli potřebu využívat internetu u jiných subjektů, natož jestli byly placené. Ovšem s touto ideou ztroskotal i nápad respondentky, která chtěla vytvořit prostředí pro každodenní setkávání nejenom pracovních migrantů na neutrálním místě, jakým právě tento prostor mohl být. Chtěla vytvořit zcela odlišné prostředí, než v jakých se komunita setkávala. Doposavad tomu bylo pouze v bytech jednotlivých migrantů, kteří mezi sebou beztak komunikovali již dříve, či v ubytovacích zařízeních přechodného typu. Další možností setkávání v rámci komunity byly akce pořádané firmou Foxconn, které měly podobu různých volnočasových akcí pořádaných v prostorách výrobního areálu. Jiné útočiště potřebné pro realizaci zdejšího komunitního života se po dobu výzkumu nepodařilo vytvořit. Výjimku představovala setkávání v rámci aktivit neziskových organizací.

5. Role neziskových organizací v krajích-grantová politika EU

5.1. Královéhradecký kraj

Magistrát města Hradec Králové v rámci komunitního plánování zřídil pracovní skupinu Cizinci, jejímiž účastníky byly zástupci poskytovatelů sociálních služeb pro cílovou skupinu cizinců. Na magistrátu pracoval v době výzkumu koordinátor etnické a národnostní problematiky, řešící i cizineckou a azylovou problematiku. V Královéhradeckém kraji provozovala Diecézní katolická charita v Hradci Králové Poradnu pro cizince a uprchlíky, a z prostředků SROP realizovala projekt Podpora

sociální integrace azylantů a cizinců v Královéhradeckém kraji, v jehož rozsahu bylo poskytováno sociální a právní poradenství, dále integrační kurzy češtiny a základů práce na PC. Tento program se realizoval v období 1.1. 2006 - 30.6. 2007. Úřad práce organizoval ve školním roce 2005/2006 jednoroční kurz češtiny pro cizince, financovaný z prostředků aktivní politiky zaměstnanosti úřadu práce. Cílem bylo zamezit sociálnímu vyloučení a přispět k vytvoření lepších podmínek pro uplatnitelnost na trhu práce. Z výpovědí respondentů ovšem vyplynulo, že pracovní migranti těchto služeb využívali minimálně. Pokud se museli vypořádat s problémem, obraceli se většinou na organizaci MLP.

5.2. Role neziskových organizací v Pardubickém kraji

Neziskový sektor měl zásadní vliv ve zkoumané problematice na každodenní život cílové skupiny. Pardubický kraj, jako jeden z mála krajů v České republice poskytoval cizincům možnost využít nabídku služeb neziskové organizace, jejíž cílovou skupinou byly pouze cizinci.

V období let 2005 – 2008 působila v regionu jediná organizace a to Most pro lidská práva o. s., v níž jsem byl po dobu výzkumu zaměstnán na pozici asistenta projektů a poskytoval jsem sociálně právní poradenství cizincům žijícím a pracujícím nejenom v Pardubickém kraji. Základním posláním organizace je obhajoba myšlenky univerzality lidských práv, zvláště ve vztahu k cizincům, žijícím v České republice.⁶

Postavení organizace v této době bylo velice unikátní. Pardubický region ve zkoumaném období byl neobvyklý narůstajícím počtem příchozích migrantů. V některých měsících zkoumaného období se na úřadu práce hromadily stovky žádostí o pracovní povolení. Úkolem organizace bylo nabízet příchozím migrantům nejenom sociálně právní poradenství, ale i kompletní servis v krizových životních situacích. Chod organizace byl

⁶ <http://www.mostlp.org/index.cfm/o-sdruzeni/poslani-a-cile/>

finančně závislý na grantové politice. Sociálně právní poradenství bylo hrazeno i z rozpočtu statutárního města Pardubice. Město založilo střednědobý komunitní plán sociálních služeb Pardubického kraje, který měl nastavit vizi budoucí práce nejenom s cizinci. Toho se sdružení mohlo účastnit, jelikož sdružení podalo žádost o registraci na jaře 2007 a je tudíž poskytovatelem sociálních služeb registrovaným podle zákona č. 108/2006 Sb. o sociálních službách. V rámci mého pracovního poměru jsem se tak aktivně účastnil tvorby tohoto plánu ve skupině Cizinci, národnostní a etnické menšiny. Jako každá nezisková organizace jsme si sestavovali vlastní rozpočet a jelikož jsme byli závislí na grantové politice, každoročně se v rámci organizace musely vytvářet projekty. Ty byly většinou financovány z rozpočtu ČR, MPSV, ESF a EAA grants.

Jedním z dlouhodobých projektů bylo Sociálně právní poradenství

Klienty sociálního poradenství byli cizinci v obtížných životních situacích. Služba byla zaměřena zejména na cizince z tzv. třetích zemí s legálním pobytem na území ČR s povolením k pobytu nad devadesát dnů, k trvalému či dlouhodobému pobytu, resp. na azylanty.

Sociálně právní poradenství bylo poskytováno v rámci poradny, která byla k dispozici v sídle organizace v Pardubicích. Vzhledem k počtu pracovních migrantů v tomto městě tak byla hojně využívána. Klienti se na nás obraceli nejčastěji s problematikou týkající se cizineckého zákona, s otázkou týkající se zajištění ubytování, zprostředkování práce, komunikace s úřady i zaměstnavateli. V této pracovní sekci se tak lidé z Mongolska stali většinou klientelou. Strategií organizace bylo proniknout co nejvíce do nově se utvářející mongolské komunity. Využít také kontaktů na lidi z Mongolska, které se v Pardubickém i Královéhradeckém regionu vyskytovali již delší dobu. Tito lidé se v prvních fázích období roku 2007 až 2008 stali spolupracovníky naší

organizace. Společně s nimi jsme se snažili kontaktovat příchozí migranty a nabídnout jim tak bezplatné služby organizace v případě potřeby. S jejich asistencí byly zhotoveny propagační materiály informující o poslání a nabídce organizace v Mongolštině. Ty byly distribuovány na všech potřebných úřadech a institucích, kterými byly úřady práce, pobočky cizinecké policie, sociální úřady, městské úřady, ale převážně zaměstnavatelé.

5.2.1. Mobilní poradenství

V rámci rozšíření činnosti organizace byl realizován projekt, který měl velký dopad na zkoumanou komunitu v krajích. Projekt se nazýval Mobilní poradenství. Jeho úkolem bylo vyhledávat klientelu mezi cizinci (ve většině případů se jednalo právě o Mongoly), kteří byli zaměstnáni v odlehlejších částech regionů a nemohli tím pádem být informováni o nabízené pomoci. Společně s některými institucemi se tak podařilo během roku 2007 otevřít i další poradenská centra a to především ve Svitavách a Litomyšli. Centra byla obsluhována pouze jeden v den v týdnu v konkrétním časovém období. V rámci mobilního poradenství jsme pomocí automobilu objížďali i další vytypované lokality, u nichž jsme předpokládali, že by se v nich mohli také nalézat mongolští pracovní migranti. Pomocí této služby se nám podařilo zkontaktovat pár jedinců z Mongolska, kteří byli v nepříznivých životních situacích. Na jaře roku 2007 se také díky této službě stala našimi klienty početná rodina z Mongolska. Na příkladu jejich těžké životní situace můžu ilustrovat, jak obtížné životní období si museli někteří lidé pocházející z Mongolska prožít. V období roku 2004 se můj respondent stal doktorandem Masarykovi univerzity v Brně. O tři roky později se za ním do České republiky vypravila i jeho žena a jejich tři neplnoleté dcery. Manželka pobývala v České republice na základě klasického pracovního víza. Do problémů se dostala rodina v momentě, kdy zjistila, že po

finanční stránce je na tom ve velice neutěšené situaci. Jediným východiskem tak bylo přerušit respondentovi/klientovi studia a zapojit se do pracovního procesu. V té době již rodina fungovala v naprosto neutěšených podmínkách pronajatého pokoje tří pokojového bytu, který sdíleli s ostatními pracovními migranty. Pronajímatelka si účtovala bez písemné smlouvy pronájem 6000,- Kč na deset dní. Problém nastal v momentě, kdy respondent potřeboval potvrzení o ubytování, které bylo nezbytné k vyřízení pracovního povolení a změně víza. Pronajímatelka, která v té době byla spoluvlastnicí realitní kanceláře, ovšem po mém respondentovi požadovala jednorázový „poplatek“ za vystavení tohoto potvrzení, který stanovila na 10000,- Kč. Tohoto požadavku můj respondent nemohl dostát, jelikož tak velký finanční obnos nemohl jednorázově složit. Jejich rozpočet byl už tak dost napnutý a velkou roli hrála i jeho osobní nevole a touha vymanit se z tohoto uzavřeného kola. Pomocí propagace našeho sociálně právního poradenství mě tento respondent kontaktoval s prosbou o vyřešení nezáviděníhodné životní situace. Další problém vyvstal v okamžiku, kdy jsem v rámci mé pracovní činnosti kontaktoval příslušnou cizineckou policii, kterou jsem žádal o určité informace a převážně jsem je chtěl informovat o životní situaci mého klienta. Z praxe jsem věděl, že je velice dobré se zástupci cizinecké policie udržovat kontakt a komunikovat. Mnoho pracovních migrantů z Mongolska se tímto neřídilo, s cizineckou policií nekomunikovali ze strachu z vyhoštění, neinformovalo je o změnách, které je nutné hlásit. Tím může být i pouhá změna adresy pobytu. Policista mně upozornil, že s tímto respondentem bylo zahájeno řízení o vyhoštění, jelikož se nezdřoval na uvedené adrese. Objasnil jsem mu, v jaké životní situaci se nachází a že potvrzení o ubytování by rád předložil, ovšem v tento moment ho nebyl schopen prokázat. Situaci jsme museli okamžitě řešit, policie mu dala konkrétní termín na předložení potvrzení. Východiskem byl pronájem

bytu, o který se respondent mnohokrát sám pokoušel. Vzhledem k faktu, že lidé nabízející pronájmy téměř ve všech případech byli vůči cizincům nedůvěřiví a o to více, že se jednalo o takto širokou rodinu. Ubytování po intenzivním hledání a zaručení se organizace za svoje klienty se nakonec podařilo nalézt. Respondent později získal pracovní povolení ve stejné společnosti, ve které byla zaměstnána jeho manželka. Podařilo se zapojit i jeho děti do školní výuky v místě bydliště. Tento respondent byl organizaci za úspěšné vyřešení komplikované životní situace velice zavázán a přislíbil, že bude o organizaci informovat dále mezi pracovní migranty z Mongolska i jeho známé a příbuzné, kteří se nacházeli v České republice. Jelikož se jednalo o vysokoškolsky vzdělaného člověka se schopností dorozumět se v českém jazyce, byl ostatními pracovními migranty považován za schopnou osobnost. Tato důvěra se skrze jeho zkušenost podařila přenést i na nabízenou pomoc organizace

5.2.2. Dobrý den, sousede

Dalším úspěšným projektem se stal projekt Dobrý den, sousede.

Tento projekt byl realizován taktéž organizací Most pro lidská práva. Projekt se primárně soustředil na soužití cizinců se svým bezprostředním sousedským okolím. Jak již bylo výše zmíněno, mongolská komunita nebydlovala ve sledovaném období žádné konkrétní urbanistické celky. Nedochozelo v žádné lokalitě obou zkoumaných krajů k větší koncentraci pracovních migrantů, či k vytvoření konkrétních lokalit s vyšším počtem obyvatel mongolského původu. Výjimku tvořili pouze lokality soukromých ubytoven, zde byla koncentrace vyšší, ovšem sem byli většinou pracovní migranti umístováni agenturou, či zaměstnavatelem dle volných kapacit. Téměř žádný z příjíždějících migrantů, kterým práci zprostředkovala agenturu

či jiný subjekt, neměl konkrétní představu, kam bude ve výsledku ubytován.

Na tyto lokality se projekt svým posláním neorientoval. Byl zaměřen na komunity, které své bydlení řešili pronájmem různých bytů., či domů. Projekt se soustředil na jednotlivce, jež v rámci jednotlivých akcí seznamoval s jejich českými sousedy a naopak.

Posláním projektu bylo zbourat bariéru mezi cizincem a jeho českými sousedy. Pomoci oběma stranám vyjít z anonymity, která převážně v městském prostředí panuje. Zároveň prostřednictvím třetí strany (organizace) podat pomocnou ruku. Bariéry existovaly v případech, kdy cizinec (Mongol) neovládal český jazyk a problémem pro něho mohl ze začátku být i třeba samotný pozdrav, jako projev slušnosti.

Jednotlivé akce projektu spočívaly na osobním setkání cizince s jeho bezprostředními sousedy. Na akci se připravila drobná pozornost v podobě tradičního mongolského jídla, která byla určena jako dar pro účastníky akce. Společně s moderátory akce (zaměstnanec organizace) se klient vydal navštívit bez předchozího upozornění své okolí. Pokud soused otevřel dveře, byl moderátorem osloven, aby přijal malý dar od svého nového souseda. Pokud cizincova znalost českého jazyka byla velice nízká, moderátor ho představil účastníkovi akce, sdělil mu jeho jméno, podal stručné informace o zemi, z které přichází. Zároveň vyslovil přání, aby jejich společné sousedské vztahy byly jediné dobré a jejich společné soužití bylo harmonické.

Akce se konaly během roku 2007 v Pardubickém a Královéhradeckém kraji a přes prvopočáteční problémy se projekt stal mezi členy komunity oblíbenou záležitostí. V mnoha případech se opravdu bariéry dokázaly odstranit. Jednalo se především o prostředí větších činžovních, či panelových domů. Díky této akci respondenti se svými sousedy navázali přátelštější vztah, v některých případech účastníci akcí rovnou nabídli

cizinci tykání a pozvání na reciproční návštěvu. V některých případech byl účasten i novinář, který posléze napsal stručnou zprávu v regionálních denících o právě realizované akci. Součástí článku byl dán prostor i seznámení širší veřejnosti s životem našeho klienta, místem jeho původu i informací o tradičním jídle, které se na akci rozdávalo.

5.2.3. Jazykové kurzy

V rámci nabídky organizace Most pro lidská práva probíhali i kurzy českého jazyka určené pro cizince. Kurzy reagovaly na neutěšenou situaci v oblasti jazykové kompetence pracovních migrantů. Kurzy měly za cíl usnadnit pobyt cizincům konverzační znalostí jazyka. Tato znalost hraje velkou úlohu i v integračním procesu, kterému účastníci byli každodenně vystavováni. Z výpovědí respondentů bylo znatelné, že jazyková vybavenost je nezbytnou součástí tohoto procesu a je neoddělitelná i od vnímání sama sebe a dosažení pocitu uspokojení se svojí osobností. Kurzy byly co do složení účastníků rozděleny na dospělé a na děti. Kurzy byly absolvovány dle dosaženého stupně znalosti jazyka, dle výsledků rozřazovacího vstupního testu. Zajímavým zjištěním bylo, že zájem o naučení českého jazyka projevovaly převážně mongolské ženy. Všechny poskytované jazykové kurzy byly pro účastníky zdarma. Prostředí jazykových kurzů vytvářelo jedinečnou příležitost pro setkávání komunity na neutrální půdě. Již v předchozích kapitolách jsem zmiňoval, že v obou dvou sledovaných krajích neexistovalo žádné komunitní centrum. Pracovní migranti tak využili příležitosti k interakci s ostatními lidmi, kteří se nacházeli v podobných životních situacích. Během kurzů se tak upevňovaly vzájemné vazby a vznikla i nová přátelství.

5.2.4. Přípravný kurz češtiny pro děti

V reakci na vzrůstající počet dětí pracovních migrantů z Mongolska v Pardubickém i Královéhradeckém kraji zareagovala organizace ve spolupráci s odborem komunitních služeb Magistrátu města Pardubic a základními školami na vyvstalou situaci. Vytvořila tak studijní program, který probíhal v dotaci 150 hodin a intenzivní výuku ve čtyřech dnech v týdnu. Oslovili se již spolupracující klienti a také školy, které navštěvovaly děti migrantů. Kurz ovšem nebyl primárně určen pouze zástupcům mongolské komunity. Děti, které se ocitnuly v České republice, musely během prvních měsíců svého pobytu čelit novým stresujícím situacím a neznámému prostředí. Kurz jim tak poskytl příležitost seznámit se s dětmi, které byly v podobné situaci. To jim druhotně pomáhalo si uvědomit, že takových to dětí je více a necítili se natolik izolováni. Vzhledem k celkem malému počtu dětí, v porovnání s dospělými, pocházejícími z Mongolska byla návštěvnost, co do počtu účastníků, velice úspěšná.

5.2.5. Adaptační kurzy

Organizace v období roku 2008 uspořádala kurzy sociální adaptace pro pracující z Mongolska a Vietnamu. Reagovala tak na situaci, která nastala v pracovním prostředí největšího zaměstnavatele migrantů Foxconnu CZ. Media začala psát články o neutěšených poměrech panujících mezi českými a zahraničními zaměstnanci. Olejem do ohně v napjaté situaci bylo onemocnění některých dělníků z Mongolska tuberkulózou. Kurzy byly pořádané ve spolupráci s pardubickou pobočkou Foxconn CZ. Jednalo se o kurzy s osmnáctihodinovou dotací. Ty byly rozděleny do tří tematických bloků.

Prvním z nich byl blok s názvem Práce a pracovně-právní vztahy. V něm se respondenti dozvěděli obecná pravidla pracovně právních vztahů a specifická pravidla pro občany třetích zemí. Druhý blok, s názvem

Základní informace o ČR a základní komunikační dovednosti, jak již název vypovídá, informoval účastníky o způsobech jednání na příslušných úřadech a dále je poučil v oblasti lékařské péče, důležitosti zdravotního pojištění, o možnostech lékařského ošetření, hospitalizaci, jak je to s nemocenským pojištěním, ale také je informoval o možnostech volnočasového vyžití a o regionu jako takovém.

Poslední blok se jmenoval Sociální dovednosti. Klienta seznámil s úřady, které se ve městě Pardubice nacházejí, k čemu jsou potřeba, jejich využití apod. Dále se je snažil naučit orientovat se v nabízených službách a obchodech. Tyto kurzy si kladly za cíl usnadnit orientaci Mongolům v novém prostředí: Lektorkou kurzů se stala mimo zaměstnanců organizace Mostu pro lidská práva i mongolská koordinátorka Foxconnu CZ. Ta se podílela i na tematické přípravě těchto vzdělávacích bloků. Výhodou bezesporu bylo, že jako rodilá mluvčí s dobrými znalostmi českého jazyka, dokázala kvalitně navázat potřebný kontakt s účastníky a bezproblémově vysvětlit danou problematiku. Součástí kurzů byly i přímé návštěvy úřadů, obchodů, ordinací. Tyto návštěvy měly sloužit účastníkům jako určitý model chování. Celková kapacita kurzu tvořila 20 zaměstnanců.

Kurzy sociální adaptace byly výjimečné hlavně ve spolupráci neziskového sektoru a zaměstnavatele velkých rozměrů, jakým Foxconn CZ bezesporu je. Unikátnost lze spatřovat i v tom, že zaměstnavatel se podílel i na samotné přípravě. Spolupráci tohoto typu je v České republice opravdu poskrovnu. Kurzy měly i sekundární vliv na komunitní život. Během kurzů docházelo interakci s novými lidmi z komunity a navazovala se nová přátelství podporovaná společným zážitkem. Účastníci se také dozvěděli o činnosti organizace a její funkci v komunitě.

5.2.6. Kurz orientace na trhu práce

Tento kurz se orientoval svým zaměřením na problematiku trhu práce. Někteří z respondentů nebyli s prací u svých zaměstnavatelů spokojeni anebo se obávali ztráty zaměstnání s příchodem krize na přelomu roku 2008/2009. Organizace tak nabídla kurz, jehož pomocí mohli pracovní migranti získat informace o legální změně zaměstnání a celkovém systému pracovního trhu v České republice. Kurz nabízel Mongolům možnosti samostatného vyhledávání práce, jak komunikovat s vybraným zaměstnavatelem, či jak se orientovat v pracovní smlouvě. Kurz poskytl poradenství i v oblastech každodenního života jakými jsou například založení účtu v bance, jak si napsat efektivní životopis apod. Osvětloval daňovou problematiku, vzdělal zájemce v otázce vlastnictví nemovitostí. Součástí kurzu byly také modelové situace přijímacích pracovních pohovorů. Kurz byl primárně určen pro klienty s částečnou znalostí češtiny. Tedy těm, kteří byli schopni porozumět mluvenému slovu a orientovat se v tištěném textu.

6. Udržování tradic v novém prostředí

V rámci mého výzkumu jsem své pozorování koncentroval také na dodržování tradic a zvyků, které by potencionálně mohly být společným prvkem ke sblížení komunity. Z mého výzkumu ovšem vyplynulo, že pohnutá historie Mongolska, se odrazila i na vnímání a dodržování tradic. Mongolská historie si nese hlubokou stopu násilného „poruštění“ obyvatel ve dvacátých a třicátých letech dvacátého století. Původně buddhistická země se dnes v očích mých respondentů jeví až téměř ateisticky. To je zapříčiněno především likvidací náboženské sféry právě ve třicátých letech. Tenkrát se Lidová revoluční strana společně se Svazem revoluční mládeže zapsaly do dějin až neuvěřitelnými činy.

„ 724 klášterů (ze 767 fungujících v roce 1936) bylo vypáleno a zbořeno, mniši byli rozehnáni či pozabíjeni.“ (Grollová, Zikmundová, 2000, s.176)

Tím zlikvidovali jak náboženskou sféru, tak intelektuální, jelikož kláštery měly bohaté knihovny a školy. Odhaduje se, že v během let 1937 – 39 bylo popraveno 20 000 lidí. Některé odhady uvádějí, že v té době zahynulo dokonce 50 000 lidí, což je asi 30% tehdejší dospělé populace. (Grollová, Zikmundová, 2000, s.176). Musím ovšem brát na zřetel, že tato ztráta vedla k absolutní změně klimatu ve společnosti. Staré časy ukončil i přechod od tradičního mongolského písma během čtyřicátých let přes latinku až k azbuce, která se používá dodnes. Dnes se obyvatelé Mongolska snaží znovu navázat na tradiční náboženství, kterým je Buddhismus (Vadžrájána s elementy Šamanismu). V případě kazašské menšiny, žijící na západě země, je to Islám. S respondenty, kteří by vyznávali Islám, jsem se během svého výzkumu nesetkal.

Na respondenty v ČR působí nový životní styl, kterému zde musí přivyknout a který se odráží na držení tradic. Velkou roli hraje změna každodennosti a rytmu života. V situacích, v kterých se komunita po dobu výzkumu nacházela, bylo velice málo příležitostí i nálady na společném udržování tradic.

Respondenti, kteří v období výzkumu přijížděli za prací do České republiky, byli vystaveni stresovým faktorům, jakými jsou stěhování a změna zaměstnání. Bezesporu držení tradic ovlivnilo i odloučení od Mongolska, v kterém příležitost i podněty jsou rozhodně častějším jevem. Proto jsem během výzkumu nezaznamenal žádné setkávání se s ostatními Mongoly při svátečních příležitostech.

Změna nastala až v období, kdy počet zaměstnanců pocházejících z Mongolska a pracujících ve společnosti Foxconn CZ dosáhl počtu několika stovek pracovníků. Společnost zareagovala na situaci a

dosadila do pozic koordinátorů lidi původem z Mongolska, kteří již v České republice působí a nejenom, že komunikují v češtině, ale i jsou znalí místního prostředí. Tito koordinátoři pro zaměstnance připravovali i různé společenské akce. Vznikla tak příležitost k vzájemnému setkávání a poznávání se. Při této příležitosti se uspořádali i oslavy významného mongolského svátku jakým je Cagaan Sar.

6.1. Cagaan sar

Cagaan sar by se dal nazvat jakýmsi Mongolským hlavním svátkem. V překladu znamená Bílý měsíc. Jde o mongolský lunární Nový rok. Obvykle se slaví tři dny koncem ledna nebo v únoru, přesné datum každoročně ohlašují tamější lámové. Zdejší pracovní migranti se tím také řídí, ovšem zde ho žádní lámové neohlašují. Cagaan sar se pokládá za den zrození všech Mongolů, a že od tohoto dne jsou všichni Mongolové starší o rok. Podobně, jako u jiných národů Dálného východu, každý nový rok má svou symboliku a název. V předvečer nového roku se každá rodina loučí s odcházejícím rokem, setkání s novým neprobíhá o půlnoci jako v ČR, ale brzo ráno v první den nového roku. Všichni se oblékají do slavnostních oděvů, blahopřejí nejdříve nejstarším, pak sousedům. Stejně tak tomu bylo i na oslavách Cagaan Saru i ve společenských prostorách Foxconnu. Někteří z příchozích si totiž do České republiky přivezli i tradiční slavnostní mongolský kroj, v němž se posléze prezentovali.

Jinak oslavy pojímala respondentka, která v době výzkumu bydlela v ČR již šestým rokem. Její manžel pracoval ve Foxconnu, ona se ovšem odmítala slavností účastnit. Pro ni Cagaan Sar znamená něco nového, co značí nový začátek. Sama pak dodržuje nošení tradičního oblečení v bílé barvě, kterou po dobu malé soukromé oslavy s přáteli z Hradce Králové a Pardubic uspořádala. Oslavy jsem se díky pozvání hostitelky ochotně zúčastnil. Symbolicky obdarovala návštěvu drobnými dárčky,

kteře se na oslavě vždy návštěvám rozdávají. Respondentka upozorňovala na skutečnost, že původně se navštěvoval stařešina během oslav Cagaan Saru, ale že zde v Čechách žádný není, tudíž se tato část oslav nedodržíje. Rozhodně se nechystala vyhledávat nejstaršího známého původem z Mongolska, kterého zde v ČR má. Pozvaným hostům nabídla obdobu českého cukroví, jednalo se o různé mléčné výrobky, které všechny byly v bílé barvě.

6.2. Naadam

Velkou událostí v dodržování mongolských tradic je svátek Naadam.

Naadam je tradiční typ festivalu v Mongolsku. Respondent uvedl, že v originále se festival nazývá „eriin gurban naadam“. V překladu to znamená tři hry mužů. Toto tradiční dění se skládá z mongolského zápasu, jízdy na koni a lukostřelby. Ačkoliv jméno svátku určuje hry především mužům, tradičně se účastní i ženy. Ty absolvují zpravidla disciplíny, jako je lukostřelba a dívky pouze jízdy na koni. Mongolský zápas je jim zapovězen. Nejslavnější festivalové dění se každoročně odehrává v mongolském hlavním městě Ulánbátaru během oslav svátku 11. - 13. července. Klání probíhá i v ostatních městech Mongolska, ovšem v daleko menším rozsahu. Svátek začíná slavnostním ceremoniálem s vystoupením tanečníků, atletů, jezdců na koni a hudebníků. Po zahajovacím ceremoniálu je zahájeno soutěžní klání. Naadam je nejvíce populárním festivalem v Mongolsku a existuje v různých podobách už po staletí. Ačkoliv Naadam byl v historickém kontextu náboženským festivalem, dnes spíše připomíná revoluční rok 1921, kdy revoluční armáda dorazila do hlavního města Mongolska a posléze byla vyhlášena nezávislost. (Grollová, Zikmundová, 2000, s. 173).

Naadam se samozřejmě nedá v České republice realizovat v plném rozsahu. Komunita na území Pardubického ani Královéhradeckého kraje

veřejně soutěž neorganizovala, a pokud ano, tak o tom moji respondenti nevěděli. Během rozhovorů mě upozornili na skutečnost, že se hry v České republice neorganizují. Situace se změnila až v roce 2009, kdy se konal ve spolupráci s Komunitním multikulturním centrem PPI z Ústí nad Labem první ročník Naadamu v Ústěku u Litoměřic. Charakter festivalu je ovšem zcela netradiční. Jedná se spíše o rodinnou společenskou událost. Festival se skládá z tradičních třech částí, ale soutěží se i v naprosto jiných doprovodných odvětvích. Jedná se o sportovní hry, ve kterých vítěz může vyhrát několika tisícovou odměnu. Zda se někdo her ze zkoumaného regionu zúčastnil, se mně nepodařilo zjistit.

Celkem na klání participovalo okolo 550 Mongolů a slavnostního zahájení se účastnila i mongolská konzulka působící v ČR⁷.

Dotazoval jsem se respondentů, kde hledají informace o možném způsobu trávení volného času a dodržování tradic společně s ostatními migranty. Informace nejčastěji vyhledávají na internetových serverech, které slouží jako informační kanály pro pracovní migranty a jsou určeny přímo jim. Jedním za nejoblíbenější zdroj informací považují www.jurta.miniih.com.

Z výzkumu vyplynulo, že tradiční oslavy a zvyky se v Čechách mezi pracovními migranty moc neudržují. Pokud ano, jedná se o lidi, kteří jsou v ČR již delší dobu a chtějí tak předvést svým dětem zvyky a tradice, které praktikovali, když byly oni sami malí, či poukázat na tradice, které jejich příbuzní dodržují na území Mongolska dnes.

Tuto zkušenost mně potvrdila i respondentka, která žije v ČR již více jak 4 roky a společně s ní je zde i její syn a manžel. Z její výpovědi jasně vyplynulo, že jejich rodina se snaží předat dětem povědomí o tradicích Mongolska, ale zároveň usilují o pochopení místních tradic a svátků.

⁷ <http://ftp.multikulturnicentrum.cz/>

Důvodem tohoto počínání je syn, který navštěvuje základní školu a je tedy v přímé interakci s českými spolužáky. Pro ni i pro jejího manžela byly české svátky novým zážitkem. Mongolsko jako země s buddhistickou tradicí je zemí, kde se svátky Vánoc neslaví. Pro respondenty většinou bylo setkání s oslavou Vánoc v ČR něco nového. Poprvé zde respondenti kvůli synovi zdobili stromeček a respondentka se pokusila upéct i vánoční cukroví. Dokonce se často v období Vánoc chodili dívat do kostelů na vystavený betlém, který také doposavad neznali. Dárky si rozdali také na Štědrý den. Převážně kvůli synovi, který si musel první roky zvykat na naprosto odlišné prostředí, než se kterým se v Ulánbátaru setkával. Obdarování prý bylo také další příležitostí, jak synovi udělat radost, kterou většinou rodiče chtějí na svých dětech vidět. Oslava svátku tak, dle respondentky, napomohla rodině mít pocit začlenění se do okolního prostředí. Uvedla, že pro ni byl předvánoční čas radostným obdobím a že atmosféra ji dodávala pocit uspokojení nad svou volbou odejít se svou rodinou žít do České republiky.

7. Zásadní změna v komunitě během roku 2009

Rok 2009 byl krizovým rokem globálního hospodářství. Snížila se kupní síla obyvatelstva, problémy se projeví v bankovním sektoru, který přestal nadnárodním společnostem poskytovat úvěry. To vše mělo dopad i na českou ekonomiku. Prvními, na kom byly důsledky celosvětové krize, byly cizinci pracující v České republice. Hospodářská krize se tak logicky podepsala i na pracovních migrantech působících v Pardubickém a Královéhradeckém kraji. Největší problémy nastaly migrantům, kteří měli pracovní smlouvy podepsány s agenturním zaměstnavatelem. Hlavní zaměstnavatelé při snižování výroby museli snižovat i počty svých zaměstnanců. V ten moment přestal prodlužovat pracovní povolení těm pracovníkům, kterým v té době končilo platné

pracovní povolení. Dle výpovědí respondentů vyšli vstříc alespoň v případech, kdy byl ve společnosti zaměstnán celý manželský pár. Společnost Foxconn CZ se snažil manželskému páru práci udržet, či zachovat alespoň jednomu, aby rodina nebyla ohrožena po existencionalní stránce. Respondenti hovořili také o zpřísnění pracovních podmínek. Docházelo k důkladnějším kontrolám odvedené práce. Pokud se pracovník dopouštěl opakovaných chyb, jeho pracovní poměr byl ukončen, posunula se tak norma, která dříve znamenala standard. Česká legislativa, konkrétněji cizinecký zákon, nezajišťoval cizincům, kteří měli snahu v České republice dál pracovat žádné přechodové období, během kterého by mohli nalézt nové zaměstnání. Nemohli si tím pádem zažádat o prodloužení pracovního víza. Najít si novou práci v této době bylo velice těžkým úkolem. Zaměstnat cizince bylo možné pouze v případech, pokud příslušný úřad práce vydal povolení k zaměstnávání cizinců. Vzhledem k narůstajícímu počtu nezaměstnaných občanů České republiky úřady potvrzení přestávali vydávat. První na řadu přišli nasmlouvaní zaměstnanci přes subdodavatele, tedy agenturní zaměstnanci. V ten moment ztratili práci kvůli zrušení pracovního místa z nadbytečnosti a podle platné české legislativy by si museli okamžitě nalézt novou práci, zažádat o pracovní povolení příslušný úřad práce nebo jejich pracovní vízum pozbude platnosti. V těchto případech nezbyvá pracovnímu migrantovi nic jiného, než li okamžitě opustit území České republiky. Tak se taky na konci roku 2008 a v první polovině roku 2009 stalo. Největší zaměstnavatel pardubického regionu Foxconn CZ se rozhodl ukončit pracovní smlouvy s několika sty zaměstnanci pocházejících z Mongolska. Situace ve sledovaných krajích se oproti jiným regionům České republiky naštěstí nevyhrotila natolik. Docházelo totiž k výpovědím zaměstnanců, kteří nedisponovali hotovostí, která by jim zaručovala návrat do vlasti. To mohlo být způsobeno krátkodobým pobytem, během kterého nestihli

našetřit tak velikou částku peněz. Druhou variantou byli respondenti, které všechny ušetřené peníze posílali domů na provoz rodiny, která jim hotovost také poskytnout nemohla. Třetí skupinou byli respondenti, kteří ani peníze nespořili.

7.1. Dobrovolný návrat

Situace eskalovala natolik, že ji byla nucena řešit vláda České republiky. Ta zvolila strategii programu dobrovolných návratů. Ten měla na starosti pražská pobočka Mezinárodní organizace pro migraci (IOM – International Organization for Migration).

Program se zakládal na dobrovolné návratu určeného pro prvních 2000 žadatelů, kteří měli obdržet letenku domů a 500 eur v hotovosti. Byl určen pro lidi v opravdové hmotné nouzi. Žádosti se přijímali na inspektorátu cizinecké policie. Posuzovala se délka pobytu strávená v České republice. Do programu často nebyli zařazeni respondenti, kteří vydělávali více jak deset tisíc čistého měsíčně, ale veškeré uspořené peníze zasílali domů. Většinou se k nim přistupovalo jako k žadatelům, kteří měli dostatek času uspořit si nějaké peníze. Zapojit se mohli žadatelé, kteří měli čistý výpis z rejstříků trestů a museli mít pobytové pracovní vízum nad 90 dní pobytu. Ze spolupráce s neziskovou organizací Most pro lidská práva se mně podařilo zjistit, že v obou dvou vlnách dobrovolných návratů se ve zkoumaných regionech podařilo využít tohoto programu okolo třem desítkám žadatelů. Těm byl posléze stanoven termín odletu. V transferních prostorách pražského letiště jim byla vyplacená slíbená hotovost 500 euro a během letu měli k dispozici na stanovených přestupních bodech koordinátora, který zaručil bezproblémovou přepravu zpět do Mongolska.

Důvodem nevyužití programu, či nesplnění podmínek pro přijetí, je vysoké platové ohodnocení zkoumané skupiny. Respondenti uváděli, že si v průměru měsíčně vydělali okolo 12 tisíc korun českých čistého

příjmu měsíčně. Náklady na ubytování se pohybovali v průměru okolo 3500 – 4000,- Kč na osobu. Mnohým z nich se podařilo uspořít si na cestu zpět, i když mnozí dle respondentů se vraceli domů, kde stále nesplatili výdaje s odjezdem do ČR spojené. Zkoumaná cílová skupina se tak v druhé polovině roku 2009 ocitla téměř ve stejné situaci, v které se nacházela v období roku 2006. Na území Pardubického a Královéhradeckého kraje zůstali ti Mongolové, kteří přišli do ČR o mnoho let dříve. Tedy před druhou migrační vlnou. Jejich řady se ve sledovaném období rozšířili o rodinné příslušníky, děti, manželé a manželky. Ekonomická krize se jich nikterak výrazně nedotkla, jelikož byl jejich pobyt, po osmi letech legitimizován na status trvalého pobytu. Tím si zabezpečili svoji budoucnost zde. V případě ztráty zaměstnání se mohli bez problémů zapojit do systému vyplácení podpory v nezaměstnanosti, což někteří také udělali.

8. Závěr

V závěru bych rád zdůraznil podstatná zjištění této práce.

Na začátku výzkumu byla situace v oblasti pracovního trhu diametrálně odlišná, než jak je tomu dnes. Hlavním zaměstnavatelům krajů se vzhledem k vzrůstající produkci nedostávalo pracovních sil. Jelikož se nepodařilo obsadit volné pracovní pozice z místních zdrojů, byli zaměstnavatelé donuceni zvolit řešení v podobě pracovních sil z ciziny. V důsledku této situace se v Pardubickém a Královéhradeckém kraji vytvořila početná mongolská komunita. Ta v průběhu sledovaného období dosáhla svého vrcholu v roce 2008. Tehdy mongolská komunita v Pardubickém a Královéhradeckém kraji překročila počet 2000 jedinců. V důsledku celosvětové ekonomické krize později docházelo k masivnímu propouštění pracovních migrantů. Z tohoto důvodu dnešní komunitu tvoří pouhých 400 osob.

Z výzkumu jasně vyplynulo, že důvody migrace jsou úzce spjaty s mírou participace na komunitním životě a postavením v ní. Nejaktivnějšími tvůrci společného komunitního života byli lidé, pocházející z Mongolska, kteří v České republice působili již před hlavní migrační vlnou, která eskalovala v období let 2007 a 2008. Jejich počet se pohyboval v řádu několika set jedinců. Důvody příchodu do ČR byly spojené s vlastní seberealizací, touze po sociálních jistotách, bezpečí a profesní úspěšnosti. Přicházeli s jasným cílem, vizí. Tito jedinci v minulosti v České republice studovali a měli tak předešlou zkušenost s místním prostředím. Po dosažení předem stanovených osobních cílů, integrace do společnosti, vznikala postupná motivace k realizaci komunitního života, založená na interakci s ostatními lidmi pocházejících z Mongolska. Byla to reakce na třetí migrační etapu v období let 2007 a 2008, která znamenala masivní příliv pracovních migrantů. Motivace nově příchozích se ovšem diametrálně lišily od prvních migrantů. Ve většině případů se jednalo o krátkodobou ekonomickou migraci a agenturní zaměstnání. Společný komunitní život se odehrával převážně v rámci aktivit neziskových organizací. Organizace s integrovanými jedinci navázala spolupráci a vzájemně oslovili vybrané zaměstnavatele. Tento druh spolupráce neziskového sektoru a komerčních zaměstnavatelů byl ve zkoumaném čase ojedinělý. Vytvořily škálu kurzů integračního charakteru, které tvořily většinovou část veškerého komunitního života.

Neziskový sektor měl zásadní vliv ve zkoumané problematice na každodenní život cílové skupiny. Poskytoval úplný servis služeb, který předcházel výskytu krizových situací, které zkoumané komunitě hrozily.

Ve sledovaných krajích se tudíž důsledkem krize a ztráty zaměstnání neocitla cílová skupina v bezvýhodných situacích v takovém měřítku, jak tomu bylo v jiných krajích ČR. Mohou za to právě neziskové

organizace orientující se na cizince žijící v ČR působící v Pardubickém a Královéhradeckém regionu. Stát by měl více podporovat tyto aktivity a vyvarovat se tak rychlým a nákladným řešením, jako byl program Dobrovolných návratů.

Seznam literatury:

BARŠA, Pavel, BARŠOVÁ, Andrea. *Přistěhovalectví a liberální stát: Imigrační a integrační politiky v USA, západní Evropě a Česku*. Brno: Masarykova univerzita v Brně, 2005. 308 s., ISBN 80-210-3875-6

BAUMAN, Zygmunt. *Myslet sociologicky: netradiční uvedení do sociologie*. Praha: Sociologické nakladatelství, 2000. 249 s., ISBN 80-85850-90-7

Bonka S. Boneva, Frieze, I.,H., *Toward a Concept of a Migrant Personality*, Journal of Social Issues, Vol. 57, No. 3, 2001, pp. 477-491.

GROLLOVÁ, Ivana, ZIKMUNDOVÁ, Veronika. *Mongolové - pravnucci Čingischána*. Praha: Triton, 2000. 231 s., ISBN 80-7254-079-3

EHL, Martin. *Globalizace pro a proti*. Vydání první. Praha 2 : Academia, 2001. 185 s. ISBN 80-200-0897-7.

ERIKSEN, Thomas Hylland. *Antropologie multikulturních společností: Rozumět identitě*. Praha: Triton, 2007. 272 s., ISBN 978-80-7254-925-2

HENDL, Jan. *Kvalitativní výzkum: Základní metody a aplikace*. Praha: Portál, 2005. 408 s., ISBN 80-7367-040-2

JANDOUREK, Jan. *Sociologický slovník*. Praha: Portál, 2001. 288 s., ISBN 80-7178-535-0

LEVINE,H.G., GALLIMORE,R.,WEISNER,T.S.,TURNER,J.L.. Teaching *Participant-Observation Research Methods: A Skills- Building Approach. Anthropology and Education Quarterly*, 1980. 11:38-54.

SARTORI, Giovanni. *Pluralismus, multikulturalismus a přistěhovalci: Esej o multietnické společnosti*. Praha: Dokořán, 2005. 134 s., ISBN 80-7363-022-2

STEWAVT, L., LEGGAT, P. *Culture Shock and Travelers*. In *Journal of Travel Medicine* . 5th edition. [s.l.] : [s.n.], 1998. s. 84-88.

ŠIŠKOVÁ, Tatjana. Menšiny a migranti v České republice: *My a oni v multikulturní společnosti 21. století*. Praha : Portál, 2001. 200 s., ISBN 80-7178-648-9

TESAŘ, Filip. *Etnické konflikty*. 1. vyd. Praha: Portál, 2007. 250 s. ISBN 978-80-7367-097-9.

UHEREK, Zdeněk, et al. *Migrace do české republiky, sociální integrace a lokální společnosti v zemích původu: Současné poznatky a metodologické postupy*. Praha : Etnologický ústav AV ČR, 2004. 203 s. ISBN 80-85010-69-0.

Velký sociologický slovník. Praha: Karolinum, 1996. 2 sv. (747, 878 s.), ISBN 80-7184-311-3

Zákony

Zákon č. 326/1999 Sb. ze dne 30. listopadu 1999 o pobytu cizinců na území České republiky

Internetové zdroje

Www.oecd.org : version 1.0 [online]. Version 1.0. 2010 [cit. 2010-03-11]. Organisation for Economic Co – operation and developement.

Dostupné z WWW:

<<http://www.oecd.org/dataoecd/23/4/1882335.gif>>.

Cemok.org [online]. čtvrtá aktualizace. 2010 [cit. 2010-01-19]. Česko – mongolská obchodní komora. Dostupné z WWW:

<<http://cemok.org/profil.html>>.

www.spm.chytry.cz [online]. Verze 3.0. 2009 [cit. 2009-11-29].

Společnost přátel mongolska. Dostupné z WWW:

<http://www.spm.chytry.cz/showpage.php?name=o_nas>.

Mostlp.org [online]. Verze 2.0. 2009 [cit. 2009-12-27]. Most pro lidská práva o.s. Dostupné z WWW: <<http://www.mostlp.org/>>.

Multikulturnicentrum.cz [online]. Verze 1.0. 2010 [cit. 2010-04-18].

Poradna pro Integraci. Dostupné z WWW:

<<http://ftp.multikulturnicentrum.cz/>>.

Mpsv.cz [online]. Třetí aktualizace. 2008 [cit. 2009-10- 29].

Ministerstvo práce a sociálních věcí. Dostupné z WWW:

<http://portal.mpsv.cz/sz/local/pa_info/zpravy_up_pa/vyvoj_cizincu__v__pkza_rok__2008.doc>.

