

Univerzita Pardubice

Filozofická fakulta

Integrace maďarských pracovníků do zaměstnání v ČR

Sandra Hašková

Bakalářská práce

2019

## Zadání práce 1

---

Univerzita Pardubice  
Fakulta filozofická  
Akademický rok: 2017/2018

### ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE (PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení: **Sandra Hašková**  
Osobní číslo: **H16060**  
Studijní program: **B6703 Sociologie**  
Studijní obor: **Sociální antropologie**  
Název tématu: **Integrace maďarských pracovníků do zaměstnání v ČR**  
Zadávající katedra: **Katedra sociální a kulturní antropologie**

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

Studentka se ve své bakalářské práci bude zabývat oblastí integrace maďarských pracovníků do zaměstnání v ČR. Studentka popíše integraci do zaměstnání a provede terénní výzkum. Na základě pozorování a rozhovorů s pracovníky vytvoří potřebné množství dat, které následně analyzuje. Cílem práce bude sledovat, jak probíhá pro maďarské pracovníky integrace do zaměstnání v ČR. Pracovně si zvolila tuto výzkumnou otázku: Jaké faktory integraci maďarských pracovníků do zaměstnání v ČR napomáhají a jaké jí brání?

## Zadání práce 2

Rozsah grafických prací:

Rozsah pracovní zprávy:

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

Seznam odborné literatury:

- Brooks, I. 2003. Firemní kultura: jedinci, skupiny, organizace a jejich chování. Brno: Computer Press.
- Dudová, R. 2008. Nové šance a rizika: flexibilita práce, marginalizace a soukromý život u vybraných povolání a sociálních skupin. Praha: Sociologický ústav AV ČR.
- Hendl, J. 2005. Kvalitativní výzkum: Základní metody a aplikace. Praha: Portál.
- Koldinská, K. a kolektiv. 2017. Sociální integrace cizinců. Praha: Auditorium.
- Malina, J. a kolektiv. 2009. Antropologický slovník, aneb, Co by mohl o člověku vědět každý člověk. Brno: Akademické nakladatelství CERM.
- Matoušek, O. 2003. Rodina jako instituce a vztahová síť. Praha: Sociologické nakladatelství.
- Skupnik, J. 2010. Antropologie příbuzenství: Příbuzenství, manželství a rodina v kulturně antropologické perspektivě. Praha: Sociologické nakladatelství.
- Uherek, Z. a kolektiv. 2016. Migrace: Historie a současnost. Ostrava: Občanské sdružení PANT.

Vedoucí bakalářské práce:

**Mgr. Lada Viková**

Katedra sociální a kulturní antropologie

Datum zadání bakalářské práce:

**30. března 2018**

Termín odevzdání bakalářské práce:

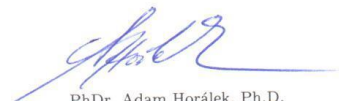
**30. března 2019**



prof. PhDr. Karel Rýdl, CSc.  
děkan



L.S.



PhDr. Adam Horálek, Ph.D.  
vedoucí katedry

V Pardubicích dne 30. listopadu 2018

## **Prohlášení autorky**

Prohlašuji:

Tuto práci jsem vypracovala samostatně. Veškeré literární prameny a informace, které jsem v práci využila, jsou uvedeny v seznamu použité literatury. Byla jsem seznámena 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.

Beru na vědomí, že v souladu s § 47b zákona č. 111/1998 Sb., o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách), ve znění pozdějších předpisů, a směrnicí Univerzity Pardubice č. 9/2012, bude práce zveřejněna v Univerzitní knihovně a prostřednictvím Digitální knihovny Univerzity Pardubice.

V Pardubicích dne 26. 3. 2019

Sandra Hašková

## **Poděkování**

Nejdříve bych chtěla poděkovat mé konzultantce paní Mgr. Ladě Vikové za její čas, přístup a věcné rady, bez kterých by tato práce nebyla úplná. Moje práce by nebyla úplná ani bez výpovědí mých informantů, i těm bych chtěla velmi poděkovat. Dále bych ráda poděkovala svojí sestře paní Mgr. Miroslavě Bauer za korekturu mé bakalářské práce. V neposlední řadě chci velmi poděkovat svým rodičům a příteli za jejich trpělivost, pochopení a poskytnutí vyhovujícího zázemí pro vypracování mé bakalářské práce.

## **NÁZEV**

Integrace maďarských pracovníků do zaměstnání v ČR

## **ANOTACE**

Tato bakalářská práce se zabývá procesem úspěšného zapojení maďarských „pracovníků“ do zaměstnání v ČR. Cílem této bakalářské práce je zjistit faktory, které integraci maďarských „pracovníků“ do zaměstnání napomáhají a které jí naopak brání. Práce se věnuje maďarským „pracovníkům“ a jejich možnostem začlenění, jako je integrace, asimilace, segregace a další, dále samozřejmě také již výše zmíněným faktorům. Celá bakalářská práce je založena na studiu odborné literatury a terénním výzkumu, který byl prováděn v jedné nejmenované firmě v kraji Vysočina.

## **KLÍČOVÁ SLOVA**

Integrace, maďarští „pracovníci“, minorita, faktory integrace, pracovní migrace.

## **TITTLE**

Integration of Hungarian employees to employment in the Czech Republic

## **ANOTATION**

This bachelor thesis deals with the topic "Integration of Hungarian employees to employment in the Czech Republic". The aim of this bachelor thesis is to find out factors which help the integration of Hungarian "employees" to employment and which prevent them. The thesis focuses on Hungarian "employees" and their possibilities of inclusion such as integration, assimilation, segregation and of course factors mentioned above. The whole bachelor thesis is based on the study of professional literature and field research, which was in one unnamed company in the Vysočina Region. Every thing can be traced back to the field diary which was taken from this research.

## **KEY WORDS**

Integration, Hungarian "workers", minority, integration factors, labor migration.

## OBSAH

0 ÚVOD.....	11
1 INFORMACE O SITUACI MAĎARSKÝCH PRACOVNÍKŮ V KONKRÉTNÍ FIRMĚ ANEB PŘEDSTAVENÍ VLASTNÍHO TERÉNU.....	14
2 METODOLOGIE.....	20
2.1 Metody terénního výzkumu.....	20
2.2 Můj první vstup do terénu .....	22
2.3 Informanti .....	25
2.4 Otázky k rozhovorům .....	28
2.5 Navazování kontaktů.....	29
2.6 Změna role .....	31
2.7 Sebereflexe.....	32
2.8 Etický kodex.....	33
3 MOŽNOSTI ZAČLENĚNÍ MAĎARSKÝCH PRACOVNÍKŮ V ČESKÉ FIRMĚ.....	35
3.1 Zamyšlení nad procesy začleňování .....	35
3.2 Předsudky, stereotypy, xenofobie .....	36
3.3 Integrace .....	38
3.4 Asimilace .....	42
3.5 Inkluze a exkluze .....	45
3.6 Marginalizace .....	46
3.7 Segregace .....	47
4 FAKTORY OVLIVŇUJÍCÍ INTEGRACI A POČÁTEČNÍ MIGRACI.....	49
4.1 Motivace k práci v konkrétní Firmě.....	49
4.2 Vnitřní a vnější faktory .....	51
5 INTERPRETACE A VYHODNOCENÍ DAT .....	59
6 ZÁVĚR .....	63
7 POUŽITÁ LITERATURA .....	65
8 SEZNAM PŘÍLOH.....	68



## Seznam grafů a tabulek

Graf 1: Vývoj počtu cizinců v ČR podle typu pobytu.....	<b>Chyba! Záložka není definována.</b>
Tabulka 1: Grafické vyobrazení informací o mých informantech.....	71

## 0 Úvod

V této práci jsem se zaměřila na integraci maďarských pracovníků do zaměstnání v České republice. S jejich procesem, ať už úspěšného či neúspěšného zapojení, souvisí i jev migrace. Dle P. Kuchaře je migrace jev, který je nejen přirozený, ale většinou i žádoucí. V různých sférách umožňuje využívat různé potenciály, například v ekonomické sféře poskytuje možnost efektivně využívat potenciál lidí i kapitálu a vytváří tak prostor pro jejich soutěž. Za migraci jsou vděčné země, které mají nedostatek pracovních sil, ale i ty země, jež mají naopak přebytek pracovních sil. Nejvíce je migrace přínosná ve sféře sociální, jelikož díky ní můžeme poznávat národy a jejich mnohdy specifické kultury (Kuchař 2007: 47).

Migrace je v poslední době velmi diskutované téma. Evropské země se musí rozhodovat, jestli přijmout či nepřijmout (maďarské) imigranty. Tito imigranti mají různé problémy a také různé možnosti i formy soužití, jako například integraci. Migraci a soužití s migrujícími se věnuje mnoho odborníků, jelikož nekontrolovaná migrace může být spojena s určitými bezpečnostními riziky či s přetížením infrastruktury. Současně je její nárůst spojen s trendem snižující se nezaměstnanosti, což lze vnímat jako pozitivní trend. „Vedle života cizineckých komunit v České republice a řízených migrací je dalším klíčovým tématem pracovní migrace a uplatnění cizinců na českém trhu práce“ (Pojarová, Uherek, Weinerová 2008: 20).

Co se pracovní migrace týče, existuje mnoho lidí, kteří s přílivem zahraničních pracovníků nesouhlasí. Dříve jsem se při výkonu své práce setkala s tím, že čeští operátoři říkali, že mají strach z přílivu zahraničních pracovníků a že se konkrétně bojí toho, že jim Maďaři ublíží nebo jim ukradnou peněžní hotovost. Z vlastního pozorování jsem již při zadání bakalářské práce věděla, že nyní už je větší část lidí, která má pro ně pochopení a snaží se jim v jejich integraci pomoci.

Existují sice rozpory v řešení otázky integrace zahraničních pracovníků, je ale jasné, že je to v posledních letech velice aktuální téma, které bude řešeno ještě mnoho let, neboť je ovlivňováno volnými místy na trhu práce (respektive mírou nezaměstnanosti) a může přinášet nové problémy týkající se ubytování pracovních migrantů, dopravy, ale i případné kriminality. I přesto, že vzniklo mnoho prací na téma integrace cizinců, maďarským pracovníkům<sup>1</sup> se věnovalo pouze málo z nich, proto jsem se rozhodla tímto tématem zabývat.

V této práci se budu zabývat integrací maďarských pracovníků do zaměstnání v ČR. Toto téma jsem si vybrala, jelikož je mi velmi blízké. Firmu, ve které hodně maďarských pracovníků pracuje, jsem navštěvovala brigádně tři roky a trávila jsem tam každou volnou chvíli. Dříve jsem tuto firmu navštěvovala hlavně za účelem přivýdělnku peněz, jež jsou nezbytnou součástí života každého z nás. V poslední době (pár měsíců před mým neočekávaným odchodem)<sup>2</sup> se můj hlavní účel návštěv změnil, poněvadž jsem tam prováděla svůj terénní výzkum, jenž je nezbytnou součástí bakalářské práce.

Tato firma, kde byl terénní výzkum prováděn, už není firmou, kterou jsem poznala v době mého nástupu. Některé věci se kvůli většímu přílivu maďarských pracovníků musely změnit. Jednou z těchto věcí je například nový komplex šaten, jež maďarští pracovníci nesdílejí společně s českými operátory výroby.<sup>3</sup> Právě tyto oddělené šatny mě přivedly k otázce integrace maďarských pracovníků do zaměstnání v ČR.

Bakalářská práce Integrace maďarských pracovníků do zaměstnání v ČR se zabývá již zmíněnou integrací a také tím, jaké jsou faktory, které integraci maďarských pracovníků do zaměstnání ovlivňují.

---

<sup>1</sup> Bakalářskou práci či jinou studii na téma integrace Maďarů či téma podobné se mi dohledat nepodařilo. O Maďarech se mi podařilo najít například práci s názvem Vývoj slovensko-maďarských vztahů od roku 1945 po současnost. Dále jsem našla například práce na téma integrace Bulharů, integrace Romů či Vietnamců a dalších národů, avšak maďarského obyvatelstva nikoliv. Zajímalo mne, k jakým zjištěním dospěly jiné práce na podobné téma, a tak jsem nahlédla do práce s názvem Imigrace Bulharů do Čech, jelikož tato práce mimo jiné také pojednávala o faktorech, které jsou důležité v procesu začleňování. O zjištěních z této práce budu psát níže, viz podkapitola 4.2 Vnitřní a vnější faktory.

<sup>2</sup> O mém neočekávaném odchodu se více zmiňuji v podkapitole číslo 2.6 Změna role.

<sup>3</sup> Slovo „dělník“ bylo v minulých letech nahrazeno slovem operátor výroby.

Hlavním **cílem** této bakalářské práce je zodpovědět **výzkumnou otázku**, tedy: jaké jsou **faktory, které integraci maďarských pracovníků do zaměstnání napomáhají a které jí brání?**<sup>4</sup> Volba otázky souvisí s tím, že některé firmy už v dnešní době mají velký potenciál a snahu současnou situaci zahraničních, a tudíž i maďarských pracovníků zlepšit a integraci pomoci. Druhou stránkou těchto snah je, jak se k této integraci staví velká část operátorů výroby, kteří s maďarskými pracovníky pracují na pracovišti, tudíž jsou s nimi ve stálém kontaktu na rozdíl od zaměstnanců, jež s nimi do užšího kontaktu nepřijdou. Důležitou otázkou však také zůstává, jak se k samotné integraci staví sami maďarští pracovníci a zdali se vůbec chtějí mezi české operátory výroby integrovat.

Bude mě tedy samozřejmě zajímat názor a daný pohled na věc, a to jak českých operátorů výroby, tak maďarských pracovníků. Maďarskými pracovníky se budu více zabývat, jelikož maďarští imigranti stáli dosud na okraji zájmu odborných výzkumů, a tedy tato práce může přinést nové informace k tématu pracovní migrace obecně.

---

<sup>4</sup> Ve výzkumné otázce se zaměřím více na vnitřní faktory, jelikož ty jsem měla možnost ve firmě zkoumat i pomocí zúčastněného pozorování. Vnější faktory samozřejmě nebudou opomenuty.

# 1 Informace o situaci maďarských pracovníků v konkrétní firmě aneb Představení vlastního terénu

Dříve, než se budu věnovat metodologii, ráda bych přiblížila terén, fungování firmy a situaci maďarských pracovníků ve firmě, kde byl prováděn terénní výzkum. Domnívám se, že je to pro hlubší pochopení čtenáře nezbytné.

Terénem tedy byla nejmenovaná firma v kraji Vysočina. Tato firma (dále jen Firma) vyrábí plastové trubky do aut, myček, praček a jiných přístrojů. Je to velice prosperující Firma, která má další pobočky v zahraničí. Ve Firmě pracuje okolo jednoho tisíce zaměstnanců. Maďarských pracovníků je zde dle slov koordinátora 100 až 130. „*Ted' je nás tady 100 až 130 lidí*“<sup>5</sup> (Koordinátor<sup>6</sup>, Terénní deník, 8. 10. 2018). „*Za tři roky tady bylo 740 maďarských pracovníků. Až jsme se zhrozili u toho čísla*“ (smích) (Personalistka, Terénní deník, 8. 10. 2018).

Tato Firma se skládá ze tří částí. První část se nazývá „extruze“, další nese název „pece“ a poslední čili v pořadí třetí část je pojmenovaná jako „montáž“. V každé části se dělá práce mírně odlišná a tyto části na sobě závisí. Výrobky, jež se vyrobí v první části Firmy nebolí na extruzi, přejdou na pec, kde se ve formě vytvarují dle požadovaného tvaru, a poté přejdou na montáž. Zde je pracovníci, ať už čeští nebo maďarští, spojí pomocí konektorů a udělají z nich tak finální výrobek, který se poté prodává firmám, jež tyto výrobky poptávají. Předtím, než jsou připraveny k prodeji, musí výrobky projít kontrolou. Kontrola se nachází ve druhé části Firmy čili na pecích. Je to jediné stanoviště, kde nepracují maďarští pracovníci, jelikož zde mohou pracovat pouze zaměstnanci, kteří nesou za svoji práci plnou zodpovědnost. S plnou zodpovědností souvisí i barevné odlišení pomocí triček, jež

---

<sup>5</sup> Pro snazší odlišení typu citací: citace z terénního výzkumu uvádím kurzívou, zatímco citace z odborných zdrojů jsou uvedeny standardním písmem a označeny pouze uvozovkami.

<sup>6</sup> Moji informanti jsou více popsáni a přiblíženi v podkapitole číslo 2.3 Informanti.

zaměstnanci nosí. Plnou zodpovědnost za svoji práci mají „kmenoví“<sup>7</sup> zaměstnanci, jež nosí trička žluté barvy. Zaměstnanci ve zkušební době, maďarští pracovníci<sup>8</sup> (čili všichni agenturní pracovníci, jelikož Firma zaměstnává pouze Maďary, žádné jiné cizince) a dále také brigádníci nosí červená trička. Ten, kdo má na sobě při práci červené triko, nenese za svoji práci plnou zodpovědnost.

Každá ze tří výše zmíněných částí Firmy funguje na jiném principu. Na extruzích pracují převážně muži, poněvadž zde obsluhují technické stroje a musí stroje znát a rozumět jim. Najdou se zde i ženy, činí však malé procento oproti mužům. Maďarské mistrové zde nepracují, jelikož na extruzích pracují pouze mistři, mistrové nikoliv. Pracují zde i maďarští pracovníci, ale stejně jako u českých žen, tvoří malé procento. Za dobu mého docházení do Firmy se nestalo, že by na extruzích maďarský pracovník povýšil na maďarského mistra.

Ve druhé části Firmy, na pecích, pracují také převážně muži. Zde pracuje i velké procento maďarských pracovníků, opět převážně mužů. Je to především kvůli tomu, že se zde nosí těžké rámy, a proto tato práce není vhodná pro ženy. České ženy zde také pracují, ale převážně na pozicích zapisovaček<sup>9</sup> a mistrových dané směny. Pokud pracují jako „motačky“<sup>10</sup>, jsou vždy na fyzicky méně náročných stanovištích. Tato část firmy, pece, je rozdělena na stanoviště. Každé stanoviště má svoji zapisovačku a naražeče<sup>11</sup> a na každém stanovišti se vyrábí trubky odlišného tvaru, to znamená, že někde vyrábí trubky do aut a na jiném stanovišti například do praček či myček. Obvykle jsou zaměstnanci na stejných stanovištích, pouze maďarští pracovníci a brigádníci jsou přiřazováni na stanoviště, kde jsou

---

<sup>7</sup> „Kmenovými“ zaměstnanci jsou myšleni zaměstnanci, které zaměstnává Firma, nikoliv agentura jako je tomu v případě maďarských pracovníků.

<sup>8</sup> Záměrně zde uvádím pojem maďarští pracovníci, jelikož jak jsem zmínila výše, slovo „dělník“ již není používáno. Pokud Maďaři či Češi pracují manuálně, jsou to operátoři výroby, avšak v této bakalářské práci budou Maďaři pojmenováni jako maďarští pracovníci a Češi jako čeští operátoři výroby. Dle mého názoru toto záměrné rozlišení (a tedy i zjednodušení) pomůže snazší čtenářské orientaci v textu.

<sup>9</sup> Zapisovačka je oficiální název, který je používán pro ženu, jež je v nadřazené pozici nad naražečem a „motačí“. Kontroluje jim jejich výrobky a zodpovídá za kvalitu jejich práce.

<sup>10</sup> „Motač“ je hovorový výraz pro pracovníka, který obsluhuje pec. Motá trubky, které jsou poté vysokou teplotou v peci vytvářeny do požadovaného tvaru.

<sup>11</sup> Naražečem je vždy muž, který předpřipravuje trubky „motačům“. Naražeč je stejně jako zapisovačka oficiální název.

zrovna potřební. Na pecích se tedy pracuje v týmech. Abych přiblížila pojem tým, použila bych definici od B. Geista. „Týmem může být jak formální, tak neformální skupina či účelová (finální) skupina, která po skončení společného úkolu (splnění cíle) zaniká. Není řídkým jevem, že tým, vytvořený jako formální, účelová skupina, po skončení úkolů trvá dále jako neformální skupina, pokud mezi členy vznikly neformální sociální vztahy“ (Geist 1992: 515). Jako je z této definice zřejmé, s pojmem tým souvisí i pojem skupina a jedno z možných dělení skupin<sup>12</sup> je na formální<sup>13</sup> a neformální. Dle I. Brookse jsou neformální skupiny založeny spíše na vztazích mezi lidmi a dohodě členů z určité skupiny než na definovaných rolích (Brooks 2003: 80). Když pracovníci pracují v týmu, tvoří tedy zároveň i skupinu. Skupina je [...] „seskupení jednotlivců, z nichž se stane skupina, když se mezi členy vytvoří vzájemné závislosti, když vzájemně ovlivňují své chování a přispívají k vzájemnému naplňování svých potřeb“ (Brooks 2003:79). Maďarští pracovníci a čeští operátoři výroby, kteří pracují v týmu, jsou zároveň i skupina, jelikož jsou na sobě vzájemně závislí. Pracují spolu a jsou závislí jeden na druhém. Jakmile pracovník před nimi zkazí práci, už je to „zmetek“<sup>14</sup> a tento vadný kus se počítá celé skupině – celému týmu. Své chování také ovlivňují, jelikož pokud se daří celému týmu, panuje dobrá nálada, pokud ne, jsou vznětliví a podobně. „*Když něco někdo zkazí, zkazí to všem*“ (Martina, Terénní deník, 10. 1. 2019).

Ve třetí a také poslední části Firmy, montáži, se stejně jako v první části, extruzi, pracuje individuálně. Zde je ale rozdíl v tom, že zde pracují převážně ženy. Pokud nastane

---

<sup>12</sup> Záměrně zde zmiňuji dělení skupin na formální a neformální, a to i přesto, že existuje více dělení skupin, jako například skupina autoritářská, skupina cizí, skupina funkční a další (viz Geist 1992: 384–388). Ve Firmě, ve které byl terénní výzkum prováděn, jsou skupiny rozděleny na formální a neformální. Formální skupiny tvoří vedení a neformální skupiny jsou vytvářeny mezi zaměstnanci, kteří mezi sebou mají neformální vztahy. Tyto skupiny byly mezi maďarskými pracovníky a českými operátory výroby tvořeny. Trávili spolu například volné večery, chodili na diskotéku a podobně. Toto je zmíněno níže v podkapitole číslo 3. 4 Asimilace. Mně se však do těchto neformálních skupin nepodařilo proniknout. Bylo to způsobeno i tím, že jsem neměla stejné zájmy jako členové skupin, tudíž integraci jsem v neformálních skupinách sledovat nemohla.

<sup>13</sup> „Formální skupina je typem sociální skupiny, jejíž vznik a smysl (cíle, normy, struktura, sociální organizace atd.) je dán předem (určenými normami, předpisy, řádem atp.) a „zvenčí“. Členové jsou spojeni formálními sociálními vztahy, jejich interakce je regulována explicitními normami, sociální pozice a jejich diferenciací je hierarchizována předem organizačními normami“ (Geist 1992: 387).

<sup>14</sup> Takto ve Firmě říkají kusu, který se dále nemůže použít, jelikož je vadný (nějakým způsobem poničený).

situace, že se dočasně sníží stav zaměstnanců, například z důvodu čerpání dovolené nebo onemocnění, pracují zde po nejnutnější dobu například i muži z pecí. Na montáži se dělá, co se fyzického výkonu týče, nejsnadnější práce, proto zde pracují převážně ženy. Tato práce má však i jednu nevýhodu, a sice nutnost papírování. Jak je výše zmíněno, na pecích vše zapisují zapisovačky. Na montáži tomu tak není. Každý si svoji práci zapisuje sám.

Každý z nás je jiný, a tak každému vyhovuje jiná práce. Někdo z nás je introvert, a tudíž raději pracuje sám a jiný je zase extrovert, a tak raději pracuje v týmu. Během doby, co jsem docházela do Firmy na brigádu, jsem poznala poměrně mnoho žen, které začínaly na montáži a přešly na pece, jelikož jim individuální práce nevyhovovala. Našly se samozřejmě i ženy, jež přešly naopak, to znamená z pecí na montáže. Já jsem spadala do první „skupiny“. Když jsem v roce 2015 nastoupila do Firmy na brigádu, pracovala jsem na stanovišti na montáži, kde pracovník svou práci vykonává individuálně. Místo mého pracoviště, tedy jestli budu pracovat na montáži nebo na peci, mi bylo přiděleno personálním oddělením. Práce mi zpočátku vyhovovala, zaučila jsem se a ani papírování mi nevadilo. Jediné, co mi nebylo příjemné, bylo plnění vysokých norem, ačkoli ty jsou na každém stanovišti jinak vysoké. Normy určuje vedení, které neví, kolik je v praxi možné vyrobit kusů, výše norem je tedy stanovována takzvaně „od stolu“. Tento problém formuloval i jeden z mých informantů: *„Pořád to zvyšovali“* (István, Terénní deník, 2018). Dříve, když maďarští pracovníci nastoupili, snažili se pracovat velmi intenzivně, aby plnili normy. Dělali sice „zmetky“, ale zato hodně kusů. Mysleli si, že je důležitější kvantita než kvalita. *„Dělávalo se to. Dělávalo se to, ale bohužel se to nikam nedovedlo. Je lepší vyrobit jeden kvalitní kus než čtyři nekvalitní“* (Martina, Terénní deník, 10. 1. 2019).

Jednoho dne nastala situace, že pro brigádníky neměli na montáži práci, a tak jsem byla po domluvě s personálním oddělením přeřazena na pece. Tam jsem poté docházela až



do roku 2018, kdy jsem svoji brigádnickou smlouvu předčasně ukončila.<sup>15</sup> Přeřazení na pece, kde jsem vždy pracovala na fyzicky méně náročných stanovištích, mi velmi pomohlo v seznámení se s mými informanty.<sup>16</sup>

Maďarští pracovníci jsou v současnosti přijímáni hlavně díky současné nízké nezaměstnanosti. I přes to, že Firma přijímá pracovní sílu ze zahraničí, stále ve Firmě pracuje více českých zaměstnanců než maďarských pracovníků. Někteří čeští operátoři výroby nemají o práci v této Firmě zájem především kvůli směnování a pro ně nevyhovujícímu finančnímu ohodnocení. Mezi hlavní důvody přijímání maďarských pracovníků patří také to, že jsou pro Firmu levnější pracovní silou, jelikož je zaměstnává agentura. *„Spolupracujeme s ní už 3 nebo 3,5 roku. Začali jsme s ní pracovat kvůli nedostatku lidí ve výrobě. Zkoušeli jsme více agentur, ale s touto jsme byli nejspokojenější. Sídlo má v Praze“* (Paní personalistka, Terénní deník, 8. 10. 2018). Kvůli tomu, že maďarské pracovníky zaměstnává agentura, nemusí jim Firma nabízet stejné benefity<sup>17</sup> jako „kmenovým“ zaměstnancům. Také jsou ochotni pracovat více hodin, než musí. Maďarským pracovníkům nevadí chodit i o směnu navíc například během víkendu, ba naopak se o to sami hlásí (ne všichni samozřejmě). To však neznamená, že by vedení Firmy nepřijímalo české zaměstnance nebo by je z různých pracovních pozic kvůli maďarským pracovníkům propouštělo. Snaží se, aby si „kmenové“ zaměstnance udrželi, a pokud by nastala situace, že by Firma byla nucena zaměstnance propouštět, nejdříve by propustili agenturní pracovníky a až poté „kmenové“ zaměstnance.

Co se týče délky zaměstnání maďarských pracovníků ve Firmě, nejkratší možná doba, na kterou mohou jet pracovat do této Firmy, jsou tři měsíce, poté mohou odjet. Samozřejmě je i možnost tady být déle. Ve Firmě pracují maďarští pracovníci, kteří jsou v České republice

---

<sup>15</sup> O mém předčasném odchodu se více zmiňuji v podkapitole číslo 2.6 Změna role.

<sup>16</sup> To je popsáno v podkapitole číslo 2.2 Můj první vstup do terénu viz dále.

<sup>17</sup> To se však nevztahuje na dovolenou. Na tu mají stejný nárok. Maďarští pracovníci nemají například nárok na příspěvky na obědy, dále také nemají možnost slevy na sporty, jako je plavání či bruslení.

i několik let. Standardně pracují pět dní v týdnu po dvanácti hodinách a v sobotu osm hodin. Podle mě je pět 12 hodinových směn v týdnu opravdu velké pracovní nasazení.<sup>18</sup>

Spousta z maďarských pracovníků umí český jazyk, samozřejmě nehovoří plynule, ale dorozumí se. Poté jsou i tací, kteří česky neumí ani slovo a učit se český jazyk odmítají. Fakt, že se někteří maďarští pracovníci odmítají český jazyk učit, může být komplikací v procesu jejich integrace, jelikož zvládnutí jazyka prostředí je jeden ze zmíněných faktorů, který procesu úspěšného zapojení mezi české operátory výroby brání, ale zároveň i napomáhá.<sup>19</sup> Maďarští pracovníci se nemusí český jazyk učit, jelikož když něco chtějí nebo potřebují, komunikují přes tlumočníka, který je vždy k dispozici.<sup>20</sup> V této Firmě je nepřetržitý provoz, a tak vždy po dvanáctihodinové směně jeden tlumočnický tým vystřídá druhého tlumočnického týmu.<sup>21</sup> Dostačující ovládnutí českého jazyka může maďarským pracovníkům jejich práci usnadnit, jelikož, by se mohli stát tlumočnickem (který jen „tlumočí“ a nemusí se fyzicky namáhat tak jako operátoři výroby), pokud by se dobře naučili český jazyk. Je tedy zřejmé, že k tomu, aby se stali tlumočnickem, je zapotřebí znalost jazyka.<sup>22</sup> Výhoda pracovní pozice tlumočnicka nespočívá pouze v náročnosti práce, ale také v lepším finančním ohodnocení oproti operátorům výroby. I přes to, že v současné době jsou pozice tlumočnicků obsazeny, neznamená to, že se nemohou v nejbližší době uvolnit.<sup>23</sup>

---

<sup>18</sup> Pokud pracují čeští operátoři výroby ve dvanácti hodinových směnách, pracují vždy čtyři dny v týdnu a poté mají čtyři dny volna. V případě maďarských pracovníků tomu tak není, neboť takto pracovat chtějí sami.

<sup>19</sup> Pokud ovládají český jazyk dobře, je to napomáhající faktor, a pokud špatně, jedná se o možný bránící faktor integrace. Tyto faktory jsou popsány níže v podkapitole 4.2 Vnitřní a vnější faktory a v kapitole 5 Interpretace a vyhodnocení dat.

<sup>20</sup> Stačí mu zavolat a on se neprodleně dostaví k vyřešení dané situace.

<sup>21</sup> Firma tedy zaměstnává dva tlumočnické týmy.

<sup>22</sup> Nemusí skládat žádné přijímací zkoušky z jazyka a podobně. Tlumočnicka doporučí koordinátor a ten ví, který maďarský pracovník ovládá český jazyk a který ne, popřípadě jak dobře český jazyk ovládá. Dále je také potřebná znalost Firmy. Není podmínkou zůstat v České republice nebo zde založit rodinu. U pozice tlumočnicka nehraje roli ani věk, ani pohlaví. Žena byla na pozici tlumočnicka (za dobu mé brigády ve Firmě) pouze jednou. Odjela, jelikož dostala lepší pracovní nabídku v Praze.

<sup>23</sup> V době mé brigády ve Firmě jsem zažila vystřídání tlumočnicka. Bylo to kvůli hrubému porušení pravidel, a sice alkoholu.

## **2 Metodologie**

V této kapitole se budu zabývat metodologií. Ve své práci jsem zkoumala integraci maďarských pracovníků do zaměstnání v ČR, konkrétně pomocí rozhovorů a zúčastněného a nezúčastněného pozorování. Tyto metody budou blíže popsány níže v podkapitole číslo 2.1 Metody terénního výzkumu. Terén, kde jsem terénní výzkum prováděla, byl popsán výše v kapitole 1 Informace o situaci maďarských pracovníků v konkrétní firmě aneb Představení vlastního terénu. V části metodologie představím svůj první vstup do terénu a pak další vstupy, kdy už na mě moji informanti mohli nahlížet jinak, protože se pro ně moje role rozšířila. Rozšířila se z role kamarádky a kolegyně na roli výzkumnice. To, jak se moje role v průběhu tří let působení v této Firmě změnila a jaké měla případné vlivy na moje informanty a případné komplikace, zmíním v podkapitole číslo 2.6.

### **2.1 Metody terénního výzkumu**

Ve své bakalářské práci jsem použila kvalitativní výzkum, jelikož jsem pracovala s menší skupinou lidí. „[...] kvantitativní výzkum se často zajímá o dokumentaci sociálních trendů větších rozměrů (např. ve státním útvaru), zatímco kvalitativní výzkumníci se zajímají především o procesy v menších sociálních jednotkách (interakce ve třídě apod.)“ (Hendl 2005: 58).

Konkrétně jsem využila metod zúčastněného pozorování, nezúčastněného pozorování a rozhovorů s mými informanty. Zúčastněné pozorování je dobré v tom, že by člověk měl zažívat totéž, co daný člověk nebo skupina lidí, které pozoruje. Umí se tedy lépe vcítit do pozorovaného/pozorovaných.

Když je člověk pozorován pomocí nezúčastněného pozorování, lze si všimnout více detailů než při zúčastněném pozorování. Když pozorujeme skupinu zúčastněně, tak jsme její součástí a může se proto stát, že přehlédneme věci, kterých si při nezúčastněném pozorování

všimneme. Avšak nezúčastněné pozorování má i nevýhodu, a sice tu, že člověk v roli pozorovatele někdy vidí věci, které mohou být ve skutečnosti jinak, a tudíž situaci nepochopí správně (Hendl 2005: 201–203). Toto se například stává, když jdou kolem výrobní linky lidé z vedení a vidí, že maďarští pracovníci nebo čeští operátoři výroby v tu danou chvíli „jen“ stojí a nepracují. Často se stalo, že si stěžovali mistrům výroby. Nevidí už ale, že měl stroj v tu chvíli poruchu, a proto operátoři výroby pracovat nemohli a čekali, až přijdou mechanici nebo seřizovači závadu odstranit a podobně.

Možností zúčastněně a nezúčastněně pozorovat maďarské pracovníky jsem měla mnoho, jelikož jsem do Firmy docházela brigádně tři roky, jak již bylo zmíněno výše. S pozorováním souvisí i rozhovory, které jsou pro výzkum klíčové. Z mých informantů na rozhovor nepřistoupil každý, neboť ne s každým z nich jsem měla takový přátelský vztah, aby ke mně měl důvěru a s rozhovorem souhlasil. Je to způsobeno především tím, že mohou po třech měsících odjet zpět domů nebo změnit práci, a tudíž se pracovníci střídají.

Rozhovory jsou neodmyslitelnou součástí výzkumu. Jsou výhodné v tom, že člověk s informantem mluví a zároveň vidí, jak se tváří a gestikuluje. Se všemi informanty jsem mluvila česky. Některým jsem své otázky musela vysvětlovat více nebo několikrát zopakovat či nahradit určité pro ně neznámé slovo slovem jiným (synonymem), které lépe pochopí, ale vždy jsme se domluvili. Anglický jazyk jsem nepoužila ani v jednom případě. U jednoho informanta jsem chtěla anglický jazyk použít, ale on anglicky nerozuměl. Z celkového počtu devíti rozhovorů se podařilo pořídit zvukovou nahrávku u tří. K nahrávání svolil tlumočnick, maďarská a česká mistrová. Rozhovory s informanty, se kterými byl proveden rozhovor ve Firmě při práci, nebyly nahrávány, jelikož pravidla Firmy nedovolují nosit jakékoliv technologie do výrobní haly. Poněvadž jsem v průběhu pracovní doby neměla možnost si vše zapisovat na papír, vždy jsem se snažila si toho co nejvíce zapamatovat a o každé pauze jsem si na papír vše zaznamenala. Rozhovory s paní personalistkou, koordinátorem a maďarskou

pracovníci nebyly taktéž nahrány. Při rozhovoru s maďarskou pracovnící byl přítomen koordinátor, jelikož paní ve Firmě byla krátkou dobu, a tudíž česky nerozuměla. V tomto rozhovoru mohl sice nastat problém kvůli přítomnosti koordinátora a výpověď maďarské pracovníce mohla být zkreslená, avšak z charakteru jejich výpovědi jsem vyhodnotila odpovědi jako autentické a pro můj výzkum validní. Říkala, že jí přítomnost koordinátora nevadí, že je to její kamarád a že před ním nemá tajnosti. Koordinátor je člověk, který je maďarským pracovníkům velmi blízký, jelikož za ně řeší veškeré potřebné formality, problémy a podobně. Je to člověk, v něhož by měli mít důvěru a podle mého názoru ji i mají. Kdyby maďarské pracovníci vadilo, že při rozhovoru bude přítomen koordinátor, mohla ho předem odmítnout nebo i při rozhovoru mohla říci, že chce rozhovor skončit. V těchto třech rozhovorech nahrávání nebránila pravidla Firmy, ale jejich nesouhlas. Každý správný antropolog musí akceptovat přání informantů, a proto jsem tak učinila i já a nenahrávala jsem. Vše jsem si při rozhovoru zapisovala na papír.

Osobní kontakt a časté styky s mými informanty mi velice pomohly pro porozumění jejich integračních a pracovních možností v České republice a v blízkosti jejich domova a také ke mně získali postupem času větší důvěru, což byl pro vypracování mého terénního výzkumu velice důležitý faktor.

## **2.2 Můj první vstup do terénu**

Když jsem prováděla svůj terénní výzkum ve Firmě, byla jsem „insider“<sup>24</sup>. Jak už jsem zmínila výše, brigádně jsem do této Firmy docházela tři roky. Pozici „insidera“ v mém případě spatřuji jako výhodu, poněvadž jsem terén znala předem, a tudíž jsem snáze navázala kontakt s mými informanty. S touto výhodou se úzce pojí i jednodušší získání důvěry.

---

<sup>24</sup> Člověk, který byl nebo je součástí terénu a má v ní určitou roli. (V mém případě se jednalo o roli brigádnice.)

Poprvé jsem do terénu vstoupila před čtyřmi roky. Bylo to o prázdninách roku 2015. Když jsem poprvé vstoupila do Firmy, cítila jsem se tam kupodivu pro mne velice příjemně. Vždy jsem měla z firem, které fungují na podobném principu,<sup>25</sup> spíše strach, jelikož jsem se bála spolupracovat s takovým množstvím lidí. Avšak zde byl můj první dojem velmi dobrý. V době, kdy jsem nastoupila, mě všichni přijali velmi mile. Každé začátky jakékoliv práce jsou těžké a ani tady to nebyla výjimka. Měla jsem štěstí, že mě zaučovaly milé paní, které mě mezi sebe brzy přijaly a vše mi ukázaly. S maďarskými pracovníky jsem nepracovala hned, jelikož, jak jsem zmínila výše v kapitole 1, začínala jsem pracovat na montáži. Po přechodu z montáže na pece jsem také nepracovala hned s maďarskými pracovníky, protože člověk musí být zaučený a všemu rozumět, aby ho dali na stanoviště za maďarskými pracovníky, poněvadž ti nemají za svoji práci plnou zodpovědnost jako například „kmenoví“ zaměstnanci.

Když jsem poprvé přišla do styku s maďarskými pracovníky, přijali mě velmi dobře. V té době mi k tomu hodně pomohlo to, že jsem byla přidělena na stanoviště, kde pracovali mladí maďarští pracovníci a já měla stejnou barvu<sup>26</sup> trika jako oni. Začali se mnou komunikovat. Jazyková bariéra byla u jednoho z nich velká, poněvadž nerozuměl skoro vůbec česky. Naštěstí druhý česky uměl, a tak jsme se bavili mezi sebou a on vše překládal svému kolegovi. Tito mladí muži měli ve Firmě hodně známých. Jeden z nich tam měl dokonce dva bratry a jednoho bratrance, a tak aniž by o tom věděli, umožnili mi rychlejší vstup mezi další maďarské pracovníky.

Díky tomu, že člověk dělá na různých stanovištích,<sup>27</sup> pracuje s různými lidmi, tudíž i s jinými maďarskými pracovníky, má větší možnost navázat kontakty. Postupem času jsem si získala nejen maďarské kolegy, ale i některé přátele. Za tři roky mého pracovního nasazení ve Firmě jsem se spřátelila i s českými operátory výroby, a tudíž i s „kmenovými“

---

<sup>25</sup> To znamená, že je to velká firma, která čítá hodně zaměstnanců.

<sup>26</sup> O barvě trika je psáno výše v kapitole číslo 1 Informace o situaci maďarských pracovníků v konkrétní firmě aneb Představení vlastního terénu.

<sup>27</sup> Obvykle dělají „kmenoví“ zaměstnanci na stejném místě, akorát brigádníci a maďarští pracovníci jsou rozdělování podle toho, kde jsou daný den potřeba.

zaměstnanci. I přes to, že jsem byla brigádnice, chodila jsem poctivě a ve srovnání s některými jinými brigádníky velmi často, tudíž jsem měla větší možnosti seznámit se a prohlubovat přátelské vztahy. Mezi „kmenovými“ zaměstnanci jsem se převážně bavila s mladými chlapci, kteří byli podobně staří jako já, a poté s ženami od 30 let výše. S dívkami v mém věku jsem komunikovala jen příležitostně, spíše pracovně. Dívky v mém věku také pracovaly ve Firmě, nicméně na pecích jich nepracovalo tolik jako na montáži. Přestože jsem zpočátku působila na montáži, společnost dívek mého věku jsem však příliš nevyhledávala. Nebylo to tak, že bych se jejich společnosti stranila a odmítala s nimi promluvit, ale už od mého dětství si více rozumím s muži v mém věku, jelikož s nimi nacházím více témat k hovoru. Proto mezi mými devíti informanty není ani jedna slečna v podobném věku jako jsem já, avšak ženy mezi mými informanty nechyběly, nakonec byly rozhovory provedeny se čtyřmi ženami a pěti muži.

Jak jsem již zmínila výše, měla jsem jinou barvu trika. Tato barva byla shodná s barvou triček maďarských pracovníků, proto mě mnoho českých operátorů výroby nejprve pokládalo za Maďarku. S odlišnou barvou trika jsem nikdy problém neměla, snažila jsem se odvést svoji práci co nejlépe, a pokud ostatní pracovníci vidí, že člověk pracuje kvalitně, barvu trika neřeší. Odlišná barva trika je zajímavá otázka, jelikož pro někoho může být problémem, protože kvůli ní může docházet k vymezování se vůči jiné barvě a také nadřazování se „kmenových“ zaměstnanců nad brigádníky či maďarské pracovníky. Problém s barvou trika měla zpočátku česká mistrová. *„Můj první vstup byl v únoru před dvěma lety, a to jsem si tam vlastně přišla na pohovor. Líp mě vzali Maďaři. Určitě, už jenom to barevný odlišení, že prostě Maďaři nosí určitou barvu a nováčci taky, takže jsem spíš zapadla mezi ně, kdežto Češi těžko přijímali ženu na vedoucí pozici“* (Martina, Terénní deník, 10. 1. 2019). Avšak já jsem s barvou trika neměla žádný podobný problém a za sebe můžu říci, že nevytyčuje žádné hranice.

## 2.3 Informanti

V mém výzkumu figurovalo celkem devět informantů. Nebyli vybráni podle věku nebo genderu. Rozhodovala zde spíše známost a nutnost získání potřebných informací.<sup>28</sup> Měla jsem samozřejmě možnost seznámit se s více informanty, ale někteří z nich už odjeli domů nebo změnili práci, případně když se dozvěděli o mém výzkumu, řekli, že mají strach o práci a že už mi žádné informace neposkytnou. S tímto jsem se naštěstí setkala jen ve dvou případech. Tito dva zmiňovaní možní informanti odmítli svoji účast v mém výzkumu, ostatní k němu svolili. Dalšími mými potenciálními informanty mohli být dva mladí muži a jedna žena, jež byla přítelkyní jednoho z mladých mužů. Byli jsme přátelé, ale oni se vrátili domů, a tak náš kontakt vyprchal. Rozhovory jsem tedy provedla se třemi maďarskými pracovníky a tlumočnickem. Poté jsem oslovila paní personalistku, koordinátora, a ještě jednou tlumočnicka, jelikož jsem chtěla výpověď rozšířit. Dále jsem oslovila maďarskou pracovníci, maďarskou mistrovou a českou mistrovou. Nejvíce jsem čerpala od paní personalistky, koordinátora, Tibora, maďarské mistrové Kristiny a české mistrové Martiny. Z důvodu etiky mají všichni informanti jména pouze fiktivní. Vytvořila jsem tabulku, která shrnuje nejdůležitější informace o mých informantech – viz Příloha 2.

Tibor – muž, 45 let, 2 děti. Tento muž má dva syny, kteří žijí s jeho ženou v Maďarsku nedaleko hranic s Ukrajinou. V České republice pracuje již čtvrtým rokem. Žije nedaleko od místa, kde se Firma nachází. O této práci se dozvěděl od svého bratra, který zde dříve pracoval. Na jeho doporučení jel pracovat do České republiky. Je to učitel. Mluví plyně maďarsky a mluví dobře česky, některým slovům nerozumí, ale při bližším vysvětlení pochopí.

---

<sup>28</sup> Především od paní personalistky a koordinátora.



István – muž, 22 let, bezdětný. István je mladý muž, který jel do Česka hned po dokončení školy. Celá jeho rodina žije v Maďarsku v pohraničí Ukrajiny. Do České republiky přijel za prací, aby vydělal co nejvíce peněz své rodině. Každý měsíc velkou část z výplaty posílá své rodině. To, co si nechá, utratí převážně za cigarety, občasnou „párty“ a také jídlo a pití. Mluví plynule maďarsky a ukrajinsky. Česky rozumí, avšak neodpovídá plynule. Často se zakoktavá a trvá mu déle, než odpoví. Během čtyř let, co je v České republice, udělal velký pokrok, a tím, že se snaží stále zlepšovat, mluví o hodně lépe, než když jsme se poznali.

Attila – muž, 22 let, bezdětný. Vyučil se a do Česka přijel za stejným účelem jako István. Je maďarské národnosti, ale bydlí v Zakarpatské oblasti jihozápadně u hranic s Maďarskem. Česky mluví o něco lépe než István. Je zde přes 4 roky.

Roland – muž, 25 let, má přítelkyni a je bezdětný. Maďar, který přijel do České republiky již před šesti lety. Stejně jako István a Attila, i on posílá velkou část ze své výplaty své rodině. Česky mluví plynule. V předešlém zaměstnání pracoval jako koordinátor.<sup>29</sup> Zaměstnávala ho agentura, stejně jako v této Firmě. Odešel, protože v této Firmě dostal nabídku tlumočnicka. To se mu líbilo více než koordinátor, protože to není tak zodpovědná pozice.

Paní Naďa – žena, věk nezjišťován, vdaná. Paní Naďa je Češka, která pracuje v této Firmě na pozici personalistky již několik let.

---

<sup>29</sup> Koordinátor funguje ve firmě jako překladatel. Jeho funkce je oproti tlumočnickovi rozšířená v tom, že komunikuje s agenturou, řeší různé problémy, chodí s maďarskými pracovníky k lékaři, zřizuje jim bydlení apod.

Artúr – muž, 33 let. Je Maďar a je ze Zakarpatské oblasti (dnes náležící k Ukrajině).<sup>30</sup> V této Firmě pracuje od 9. 5. 2016. Do této Firmy už nastoupil na pozici koordinátora, v předešlém zaměstnání pracoval jako operátor výroby. V Česku žije se svou maďarskou ženou a v září roku 2018 se jim narodilo dítě. Jeho žena je s ním na mateřské dovolené. (Má nárok na mateřskou dovolenou, jelikož v Česku odpracovala dva roky.) Svoji nukleární rodinu má v Česku, tudíž peníze domů neposílá.

Ilona – žena, 53 let. Do této Firmy přijela v dubnu roku 2018. Je vdaná. Doma na ni čeká manžel, děti a vnoučata. Je také ze Zakarpatské oblasti (dnes náležící k Ukrajině). V Česku je poprvé a jela sem úplně sama. Zajímalo mě, proč se do zahraničí za práci vydala poprvé až v 53 letech. „*Pracovala jsem v Maďarsku a na obživu to stačilo, ale teď chceme předělávat dům a potřebujeme peníze*“<sup>31</sup> (Ilona, Terénní deník, 27. 10. 2018). Peníze domů neposílá, šetří si je a až pojedou domů, nechá tam ušetřené peníze.

Kristina – žena, 31 let, vdaná. Pochází ze Zakarpatské oblasti (dnes náležící k Ukrajině). Díky tomu, že v České republice pracovala už dříve, než nastoupila do této Firmy, umí mluvit česky. Nemluví plynule, ale k snadnému dorozumění je to dostačující. Díky tomu, že u ní není velká jazyková bariéra jako u jiných a že je manuálně zručná a zaškolená na všech stanovištích, povýšila z maďarské pracovnice na maďarskou mistrovou. Maďarská mistrová je pozice, která v této firmě vznikla relativně nedávno. Tato pozice je shodná s českou mistrovou.<sup>32</sup>

---

<sup>30</sup> Fakt, že v práci, která se věnuje maďarským pracovníkům, zmiňují pracovníky ze Zakarpatské oblasti, je zmíněn na konci podkapitoly číslo 2.3 Informanti.

<sup>31</sup> Přeloženo koordinátorem.

<sup>32</sup> Pozice maďarské a české mistrové se liší pouze v tom, že česká mistrová zaučuje a stará se o české operátory výroby a maďarská mistrová se stará o maďarské pracovníky.

Martina – žena, 34 let, Češka. Má manžela a jednoho syna. Tato žena pracuje jako mistrová. Ve Firmě pracuje již skoro tři roky a začala pracovat rovnou na pozici mistrové, jelikož v předešlém zaměstnání také pracovala na pozici mistrové. S Maďary je v neustálém kontaktu. Také komunikuje s maďarskou mistrovou.

Proč v práci, kde se věnuji maďarským pracovníkům, zmiňuji informanty ze Zakarpatské oblasti? I přes to, že bydlí nebo pochází ze Zakarpatské oblasti, považují se být Maďary. Zajímalo mě, jak je možné, že jsou ze Zakarpatské oblasti, ale říkají o sobě, že jsou Maďaři? Hlubší vhled do této problematiky mi poskytl koordinátor. „*Roku 1942 Ukrajina zabrala tuto oblast a lidé, kteří bydleli v Maďarsku, dostali pas. Máma nebo táta tam ten čas bydleli*“ (Koordinátor, Terénní deník, 8. 10. 2018). Z jeho výpovědi je tedy zřejmé, že lidé, kteří bydleli v Zakarpatské oblasti, ale jeden člen rodiny žil v té době v Maďarsku, dostal maďarský pas. Pro mé informanty, kteří bydlí v Zakarpatské oblasti a mají ukrajinský i maďarský pas, je to velice výhodné. Díky maďarskému pasu se do České republiky snadno dostanou. Kdyby měli pouze ukrajinský pas, měli by větší komplikace, protože Ukrajina není členskou zemí Evropské unie.

## 2.4 Otázky k rozhovorům

Pro svůj výzkum jsem si předem připravila celkem 35 otázek, které jsem kladla svým informantům v našich rozhovorech. Některé z těchto otázek mají i podotázky. Tyto otázky jsem volila tak, aby přispěly k dosažení cíle mého výzkumu – zodpovězení mé výzkumné otázky, jež zní: **Jaké jsou faktory, které integraci maďarských pracovníků do zaměstnání napomáhají a které jí naopak brání?** V některých případech jsem musela některé otázky upravit, například při rozhovoru s paní personalistkou a koordinátorem. Zde jsem se doptávala na agenturu, spolupráci s ní, podmínky pro přijetí a podobně. Musela jsem některé

otázky dokonce vynechat, a to kvůli času informantů. To vše je popsáno níže v podkapitole číslo 2.5 Navazování kontaktů. Otázky, jež byly v rozhovorech použity, jsou dostupné – viz Příloha 1.

## **2.5 Navazování kontaktů**

Nejlépe jsem navázala kontakt s Rolandem a Tiborem. S Tiborem jsem pracovala často, tudíž nebyl problém kontakt navázat. Když člověk pracuje osm hodin denně a mnohdy i několik dní v týdnu s ostatními lidmi, (záleží na tom, kam je mistrová směny přidělí) probere hodně věcí. Díky tomu jsem měla možnost seznámit se s různými zvyky maďarských pracovníků, pochopit jejich chování v různých situacích a nahlížet na ně jinak, než jsem nahlížela do té doby. Tibor mi doporučil, abych se seznámila s Rolandem, protože o něm ví, že mluví plynně česky.

S Rolandem se mi seznámit podařilo. Seznámili jsme se právě díky Tiborovi, když se střídaly směny a Roland nastupoval na další směnu. Já pracovala osm hodin a maďarští pracovníci dvanáct hodin, proto jsem při odpolední směně pracovala čtyři hodiny s Tiborem a další čtyři hodiny už s druhou směnou. V této směně dělal tlumočnicka Roland. Za toto seznámení jsem byla vděčná, protože zde nebyla jazyková bariéra, a tudíž to pro mne bylo snadnější než s Istvánem a Attilou.

S Attilou a Istvánem jsem se seznámila zároveň, jelikož jsme pracovali všichni tři na jednom stanovišti. Nejdříve mě oslovil István, avšak jazyková bariéra zde byla v době našeho prvního setkání velká. Jako náš tlumočnick v té době fungoval Attila. Nemluvil sice o moc lépe než István, ale dorozumění se s ním bylo jednodušší, neboť vše lépe pochopil a reagoval rychleji.

S koordinátorem a paní personalistkou jsem provedla rozhovor v zasedací místnosti ve Firmě, kde jsem předtím pracovala jako brigádnice. Tato schůzka byla individuální

a předem domluvená. Nejdříve proběhl rozhovor s paní personalistkou, který trval přibližně 30 minut a poté následoval rozhovor s koordinátorem. Ten trval také kolem 30 minut, ale byl o něco málo delší než rozhovor s paní personalistkou, protože jsme se domlouvali na dalším postupu na tom, koho bych chtěla já pro svůj výzkum – maďarskou mistrovou a alespoň jednu maďarskou pracovníci. Pokud by byli další lidé, byla bych samozřejmě ráda, ale věděla jsem, že maďarští pracovníci pracují 12 hodin denně (někdy i více) a že volný čas mají pouze o víkendech. Proto mi přislíbil, že se pokusí sehnat více lidí a že maďarskou mistrovou a maďarskou pracovníci sežene určitě.

O téměř tři týdny později jsem opět přišla do Firmy. Čekal tam na mě koordinátor a s ním maďarská mistrová a maďarská pracovníce společně s tlumočnickem. Všichni jsme šli do firemní jídelny, kde byl klid, jelikož byla sobota. Koordinátor záměrně vybral tento den, abychom se mohli sejít v jejich pracovní době a zároveň, aby měli volněji, což je jen o víkendu, kdy ve Firmě není vedení. Pro mě to však bylo problematické v tom, že jsem musela zúžit okruh svých otázek, protože rozhovor nesměl být dlouhý, aby se mohli co nejdříve vrátit do pracovního procesu. Nejdříve jsem provedla rozhovor s tlumočnickem, poté s maďarskou mistrovou. Oba svolili k nahrávání. Následoval rozhovor s maďarskou pracovníci, která se nahrávání bála.

Poslední rozhovor, který jsem provedla, byl s českou mistrovou. Tento rozhovor proběhl až v lednu roku 2019. Tento rozhovor se nelišil oproti ostatním osmi rozhovorům jen v tom, že byl proveden v jiném roce, ale také v tom, že nebyl proveden ve Firmě. S českou mistrovou Martinou jsme se sešly v kavárně. Protože se s Martinou znám už poměrně dlouho, svolila k tomu, že rozhovor proběhne v kavárně a svolila i k nahrávání, tudíž je pořízena nahrávka.

## 2.6 Změna role

Celé dva roky jsem byla pro maďarské pracovníky pouze kolegyně. Pracovali jsme, bavili se o věcech, které jsou v životě běžné. S některými jsme byli i dobří přátelé. Avšak v roce 2018 se moje role změnila. U mě se pouze rozšířil důvod mých návštěv Firmy.<sup>33</sup> Domnívala jsem se, že k velkým změnám nedojde ani u mých informantů, avšak jsem se zmýlila. Jeden muž a jedna žena, o nichž jsem si myslela, že by mohli být moji informanti, mě odmítli, a to i přes to, že by vše bylo anonymní. Před mým odchodem ve Firmě stále pracovali, pozdravili jsme se a prohodili pár slov, ale bylo to spíše ze slušnosti. Na druhou stranu všichni moji další informanti s výzkumem souhlasili. Poté, co jsem Tiborovi vysvětlila, čeho se výzkum bude týkat, a sdělila mu veškeré podrobnosti, odpověděl mi na mou otázku, jestli by byl ochoten být mým informantem: „*Rád ti odpovím na otázky*“ (Tibor, Terénní deník, 2018). I s vedením byla velmi dobrá spolupráce. Když jsem se paní personalistky při rozhovoru ptala, jestli zde byl proveden nějaký výzkum na podobné či stejné téma už někdy v minulosti, odpověděla: „*Nebyl, jste první kousek*“ (smích) (Paní personalistka, Terénní deník, 8. 10. 2018). Attila, István ani Roland také neměli problém stát se mými informanty. Velkou roli zde určitě hrálo to, že jsou šťastní, že se někdo zajímá o jejich názory a jejich soužití tady. Snáze jsem své informanty získala i proto, že ve mě měli důvěru a věděli, že vše bude naprosto anonymní a nedohledatelné. Žena a muž, kteří se mnou odmítli výzkum provést, mi zřejmě nevěřili a báli se, že bych některou z informací mohla říci například vedení.

V říjnu 2018 se moje role opět změnila, teď už ale zásadně, jelikož jsem předčasně ukončila brigádnickou smlouvu. Nebylo to kvůli nějakým problémům, ale dostala jsem z jiné firmy nabídku na poloviční úvazek, a tudíž lepší finanční ohodnocení, a hlavně potřebnou praxi v oboru. I přes to, že jsem věděla, že opouštím terén, místo, kde jsem prováděla svůj výzkum, rozhodla jsem se pro změnu a ukončila smlouvu. Výzkum v této Firmě pro mě však

---

<sup>33</sup> Zmíněno v úvodu.

neskončil, dohodla jsem si schůzku s personalistkou, českou mistrovou a koordinátorem, což je popsáno výše. Díky koordinátorovi byla dohodnuta schůzka také s maďarskou mistrovou a jednou maďarskou pracovnící. Už jsem tedy nebyla vnímána jako kolegyně nebo podřízená<sup>34</sup>, ale u české mistrové jako známá a u jedné maďarské pracovnice jako člověk, který za ní přijde, a ona mu odpoví na jeho otázky. Pořád to však bylo lepší, než kdyby mě vedení a ani pracovníci vůbec neznali.

## 2.7 Sebereflexe

Jsem si vědoma toho, že mě mohly časté styky s mými informanty ovlivnit, ale snažila jsem se, aby se tak nestalo. Moje snaha spočívala v tom, že jsem se snažila být neutrální a také objektivní. To znamená, že jelikož jsem Češka, nebudu se vymezovat vůči Čechům, a jinak by zde mohl vzniknout problém v tom, že bych více inklinovala k českým operátorům výroby, ale na druhou stranu i maďarským pracovníkům, jelikož byli hlavním zájmem mého výzkumu potřebného pro bakalářskou práci. Proto jsem se snažila neinklinovat ani k maďarským pracovníkům, ani k českým operátorům výroby, být tedy neutrální a objektivní. Být objektivní bylo pro mě velmi složité, protože je těžké poznat nebo rozpoznat něco, čehož jsem byla součástí. „Základní otázkou zde je, jak poznat něco, čehož já sám jsem součástí (když vím, že kategorie vnímání a myšlení, které používám pro porozumění světu, jsou tímto světem produkovány)?“ (Růžička a kolektiv in Toušek 2015: 29).

Také si uvědomuji další limit mého výzkumu, a sice to, že jsem neznala mateřský jazyk mých maďarských informantů. Naopak ani někteří z mých devíti informantů neovládali můj mateřský jazyk, proto rozhovor probíhal za přítomnosti koordinátora, jako tomu bylo

---

<sup>34</sup> V případě paní personalistky.

například v případě maďarské pracovnice Ilony.<sup>35</sup> Můj výzkum v tomto nebyl ideální (Budilová in Toušek 2015: 12).

Mezi limity mého výzkumu dále řadím to, že především mezi maďarskými pracovníky převládají muži a jediné dvě ženy jsou o mnoho starší než nejmladší mužský informant (chybí mi tedy názory a zkušenosti mladších žen).<sup>36</sup>

Dalším nedostatkem mého výzkumu může být skutečnost, že i přes to, že jsem se v mém terénu pohybovala přes tři roky, nepodařilo se mi natolik proniknout mezi maďarské pracovníky, abych mohla rozlišit jejich snahy plánované délky pobytu v České republice, což znamená, zda chtějí v České republice zůstat trvale, či nikoliv.

Nesledování integrace v neformálních skupinách je dalším limitem mé práce. Jak více zmiňuji v podkapitole číslo 3.4 Asimilace, někteří maďarští pracovníci a někteří čeští operátoři výroby spolu tráví svůj volný čas, a to například tím, že chodí na diskotéky. Já jsem s nimi nikdy na diskotéku ani na žádnou akci na podobném charakteru nešla. Jsem si vědoma faktu, že kdybych se k českým operátorům výroby a maďarským pracovníkům připojila a trávila s nimi jejich volný čas, byl by můj výzkum bohatší. Tento výzkum tedy vypovídá pouze o integraci na pracovišti, ne o integraci v rámci neformálních skupin, ve volném čase apod.

## **2.8 Etický kodex**

Etika a s ní související etický kodex. Nástroj, který by měl každý antropolog znát a řídit se jím. Někdy se však i samotný antropolog vyskytne v takové situaci, že si neví rady. Najednou se vyskytne na rozcestí, zda porušit etický kodex a získat tak data, která by při oznámení výzkumu nezískal, nebo jej neporušit, tím pádem potřebná data nezískat. Častým dilematem

---

<sup>35</sup> O rozhovoru s paní Ilonou a přítomnosti koordinátora je psáno v podkapitole číslo 2.1 Metody terénního výzkumu.

<sup>36</sup> Výběr a důvod výběru mých informantů je zmíněn výše v podkapitole číslo 2.2 Můj první vstup do terénu.



je i otázka nahrávání. Antropolog si musí uvědomit, že pokud si zapisuje odpovědi informanta na papír, nestihne toho tolik, jako když by si to nahrál. Problém nastává v tom, že málokdo s nahráváním souhlasí. Etika hledá normu správného chování. „Normativní etika má na mysli odpovědné chování ve vztahu k druhým lidem“ (Trojan 2012: 19). Problém dle Trojana nastává tehdy, pokud si začneme klást otázku: Proč mluvit pravdu, a ne lhát? Zvláště tehdy, když se může ukázat, že lhaní je výhodnější než mluvit pravdu. A zde se ocitáme před jedním ze základních problémů etického rozhodování, které má na mysli normativní etika (Trojan 2012:21). Otázkou pak zůstává, jak se s tímto problémem antropolog vyrovná?

Já jsem tento problém v prvních rozhovorech řešit nemusela, a to kvůli striktně daným pravidlům Firmy. Poté v případě rozhovorů s maďarskou pracovnící, koordinátorem a paní personální jsem samozřejmě akceptovala jejich přání. S žádnými jinými etickými problémy jsem se během svého výzkumu nesešla.

Na základě dodržování etiky a jejich pravidel jsem každého z mých informantů samozřejmě informovala o všech podrobnostech výzkumu dopředu a samozřejmě měli možnost odmítnout, což bylo možné i během celého výzkumu. Oznámila jsem jim, že vše bude naprosto anonymní. Data byla zpracována pomocí kódování. Pro snazší odlišení typu citací: citace z terénního výzkumu uvádím kurzívou, zatímco citace z odborných zdrojů jsou uvedeny standardním písmem a označeny pouze uvozovkami, což už jsem zmínila v kapitole 1. Byla pořízena audio nahrávka, tudíž bylo využito doslovné transkripce.

„Transkripce se nazývá převod mluveného projevu z interview nebo ze skupinové diskuse do písemné podoby“ (Hendl 2005: 208). Snažila jsem se postupovat podle etických pravidel a vždy jsem jednala situačně, tak, abych neohrozila informanty.

### **3 Možnosti začlenění maďarských pracovníků v české Firmě**

V kapitole Možnosti začlenění maďarských pracovníků v české Firmě jsem se zaměřila na vysvětlení jednotlivých eventualit. K vysvětlení možností začlenění jsem vždy přidala i pohled mých informantů. Než budou popsány jednotlivé možnosti, budu se věnovat zamyšlení nad procesy začleňování.

#### **3.1 Zamyšlení nad procesy začleňování**

Pod slovem začlenění si každý představí něco jiného. Někomu se vybaví začleňování se do pracovního kolektivu, někdo si představí začleňování se dětí do kolektivu v mateřské či základní škole. Každý z nás, aniž by si to uvědomoval, procesem začleňování nebo nějakou formou tohoto procesu prošel či prochází a také v průběhu života procházet bude. Od útlého dětství se stále něco učíme, k úspěšnému začlenění přispívá například úsměv či gesta. Postupem času se učíme i dalším důležitým věcem, hodnotám a stále se někam začleňujeme, ať už například do vzdělávacího či pracovního procesu. Mnozí z nás tomu nevěnují pozornost a jednoduše se začlení. Ne všem se ale vždy podaří začlenit se v pozitivním slova smyslu. Mohou zde hrát roli různorodé důvody, například různé typy hendikepů, ale též jazyková bariéra, strach z neznáma, méně zkušeností v oboru a podobně.

Tato bakalářská práce se však věnuje maďarským pracovníkům a ti si zcela jistě vybaví jejich stěhování ze země, kde bydleli, do země pro mnohé z nich neznámé. Také si vybaví nástup do nového zaměstnání, kde je čekaly mnohdy nové pracovní postupy oproti jejich předešlé práci. Dále je čekalo například včlenění se mezi pracovníky a vedení Firmy, kde nově začali pracovat, zkrátka začlenění se do pracovního kolektivu.

S jakými odbornými pojmy se proces začleňování pojí? Dle Eriksena mezi tři hlavní strategie patří segregace, asimilace a integrace (Eriksen 2008: 342). V antropologii se můžeme setkat i s dalšími pojmy, například akulturace, inkluze, exkluze, marginalizace.

Všem těmto formám se věnuji níže. Předtím, než se budu věnovat pro tuto práci nejzásadnější formě začlenění, a sice integraci, zaměřila jsem se na předsudky, stereotypy a xenofobii, jelikož předsudky i stereotypy, aniž bychom si to mnohdy uvědomovali, hrají v našem životě velkou roli. Jsou pro náš život totiž přirozenou věcí.

### 3.2 Předsudky, stereotypy, xenofobie

Každý z nás tíhne k vytváření předsudků, je to zcela přirozená věc v životě každého z nás. Stejně tak, má každý z nás, ať už vědomě či nevědomě, sklon k tomu, aby generalizoval (Allport 2004: 58). K. Machovcová uvádí, že dle některých odborníků je možné stereotypy a předsudky vnímat jako chyby v procesu myšlení. Kvůli těmto chybám může docházet k vytváření předsudků a stereotypů (Machovcová 2018). Co znamenají pojmy předsudek a stereotyp? Oba dva tyto pojmy definovali různí autoři, avšak mnoho definic předsudku v podání různých autorů je velmi podobných, jinak tomu není ani u definice stereotypu. Předsudek<sup>37</sup> je dle B. Geista „termín, vztahující se obecně k určitým třídám obsahů psychiky (představy, názory, postoje atp.), které jsou charakteristické emočním zabarvením a nereflekтовaností. Jejich detailní vymezení je závislé na referenčním systému, do něhož se zařazují“ (Geist 1992: 318). Předsudek je tedy zjednodušeně řečeno před-hodnocení, které si vytvoříme, tudíž velmi záleží na našich emocích. Obvykle jsou předsudky negativní,<sup>38</sup> avšak existuje více druhů předsudků, jako například předsudek sociální.<sup>39</sup>

---

<sup>37</sup> S předsudky souvisí spousta faktorů, jako například sociální, historické a ekonomické. Obvykle u všech konfliktů se najde předsudek, jenž tento konflikt zapříčinil (Kosek 2012: 19).

<sup>38</sup> Nejsou však jen negativní předsudky. Příkladem pozitivního předsudku je předsudek láskyplný, o kterém hovoří Allport. Člověk je zamilovaný, a tudíž vidí člověka jinak, než by ho viděl, kdyby zamilovaný nebyl. Má vůči němu „pozitivní“ předsudek. I tento předsudek se může změnit, pokud dojde ke zklamání (Allport 2004: 56).

<sup>39</sup> Předsudek sociální je používán ve dvou významových rovinách. „První vychází z četnosti výskytu, druhá z jeho intence. Podle první roviny významu se za sociální předsudek považuje takový, který je „zastáván“ větším počtem osob (skupinou, skupinami atp.), podle druhé je sociálním předsudkem takový, jehož předmětem je sociální objekt“ (Geist 1992: 319).

Koho předsudky ohrožují? Předsudky mohou ohrožovat jak majoritu, tak minoritu, více však ohrožují minority než majority. Robert Merton se věnoval typologii postojů k menšinám.<sup>40</sup>

Na předsudek navazuje stereotyp, jelikož stereotyp je zevšeobecnění předsudku.<sup>41</sup> Dle Eriksena jsou stereotypy [...] „zjednodušené popisy kulturních rysů jiných skupin, o jejichž existenci je klasifikující skupina přesvědčena“ (Eriksen 2008: 319). Eriksen také píše, že na stereotypech závisí společná klasifikace. Tato klasifikace zanedbává rozdíly, a naopak vyzdvihuje společné rysy (Eriksen 2008: 319).

Dle J. Koska zevšeobecnujeme, aniž bychom si toho byli vědomi<sup>42</sup> (Kosek 2012: 16). Zde se naskýtá otázka, jak přimět lidi, aby se oprostili od svých předsudků a stereotypů a dokázali se přiklonit k jiným pro ně novým informacím, které jsou ale odlišné od jejich dosavadních informací. Mezi možné varianty, které by tento proces měly usnadnit, patří například kontaktní hypotéza. V kontaktní hypotéze<sup>43</sup> se jedná o to, že pro odbourávání či zamezení vzniku předsudků a stereotypů je výhodný přímý kontakt většiny (majority) s menšinou (minoritou), čili o to, jak si majorita zvyká na minoritu (Machovcová 2018). Dle Eriksena „Simmelovo pravidlo“<sup>44</sup> tvrdí, že síla vnitřní skupiny se prokáže dle síly vnějšího tlaku. „Tento princip může vysvětlit, proč je vnitřní skupinová integrace obecně

---

<sup>40</sup> V této typologii postojů k menšinám R Merton řeší pojmy jako aktivní rasista, který, jak už název napovídá, se snaží o to, aby byly menšiny diskriminovány. Další řešený pojem je opatrný rasista, jenž je také pro diskriminaci, avšak dokáže tyto předsudky v sobě zmírnit, až potlačit. Dělá to převážně pro svůj prospěch, to znamená kvůli kariéře a podobně. Přizpůsobivý liberál je dle něho člověk, který nevlastní předsudky, avšak v situaci, která má diskriminační podtext, přejde na stranu většiny. Posledním pojmem v typologii postojů k menšinám dle R. Mertona je neochvějný liberál. Neochvějný liberál se od přizpůsobivého liberála liší tím, že je bez předsudků a v případě nějaké situace s diskriminačním podtextem, se menšiny zastane a nepřejde k většině (Kosek 2012: 14–15).

<sup>41</sup> V této citaci od Geista můžeme vidět, že stereotyp skutečně navazuje na předsudek. [...] „Geneze zpravidla probíhá v řadě: předsudek – stereotyp – postoj“ (Geist 1992: 319).

<sup>42</sup> Zmíněno výše v této podkapitole.

<sup>43</sup> Když se na kontaktní hypotézu zaměříme kriticky, zjistíme, že kontakt, který je v kontaktní hypotéze zkoumán, není vždy efektivní. Větší zodpovědnost je mířena na stereotypizovanou skupinu (lepší chování), naopak menší zodpovědnost je kladena na toho, kdo má nějaký stereotyp či předsudek (pravdivější vnímání situace) (Machovcová 2018).

<sup>44</sup> Sociologický princip od George Simmela.

mnohem silnější v malých skupinách, zejména pak tehdy, jedná-li se o skupiny utlačované, než je to v případě skupin velkých [...]“ (Eriksen 2007: 132).<sup>45</sup>

S pojmy předsudek a stereotyp neodmyslitelně souvisí i pojem xenofobie, jelikož xenofobie je brána jako postoj a postoj dle geneze od B. Geista navazuje na stereotyp. „Geneze zpravidla probíhá v řadě: předsudek – stereotyp – postoj“ (Geist 1992: 319). Dle J. Maliny je xenofobie negativní pojem, jelikož je to postoj, který pojednává o strachu z neznáma, o strachu z neznámých neboli cizích<sup>46</sup> lidí, z cizích míst. Xenofobie může vyústit až v rasismus (Malina 2009: 253).

Jak jsem zmínila výše, je běžnou a přirozenou věcí v životě každého z nás mít předsudky a generalizovat. Je tedy zřejmé, že jak čeští operátoři výroby, tak maďarští pracovníci, měli na začátku společné spolupráce předsudky. Češi se mohli obávat, co s sebou příliv zahraničních pracovníků přinese, zda budou převažovat kladné či záporné věci, a Maďaři mohli mít strach z neznáma. K tomu, aby jak Češi, tak Maďaři přestali generalizovat, byl nejlepší přímý kontakt, díky kterému zjistili, že nemusí mít obavy. Bylo zajímavé pozorovat, jak se myšlení obou stran změnilo. Češi přestali během několika let společné spolupráce o Maďarech mluvit jako o cizincích a obvykle je přijali jako rovné spolupracovníky. To mělo samozřejmě vliv i na kladnější chování Maďarů vůči Čechům.

### 3.3 Integrace

Integrace je pojem, který je čím dál více používaný.<sup>47</sup> Jak ale přesně definovat pojem integrace? Existuje spousta definic tohoto pojmu, mnoho vědců tento pojem definovalo.

---

<sup>45</sup> S touto citací souvisí i koncept „my a oni“. Eriksen pojednává o vzniku „my“. Vzniku „my“ pomáhá jazyk, dále například náboženství nebo také společné zkušenosti. Přispějí i ostatní faktory, jako například pohlaví či bydlení na stejném místě. Dále pomáhá i to, když se můžeme vymezit vůči druhému – svému společnému nepříteli. Vymezujeme se vůči němu, jelikož se obáváme, že by mohlo dojít k situaci, že by nám mohl zasáhnout do našich plánů. Pokud splníme všechny tyto faktory, může vzniknout my (Eriksen 2007: 144–145).

<sup>46</sup> Cizích myšleno lidí jiné sociální skupiny.

<sup>47</sup> Pojem integrace se nepoužívá pouze v sociologii, antropologii a tak dále, ale například i v pedagogice. Zde je myšlena individuální integrace v kolektivu.

Problém je však v tom, že neexistuje jednotná definice, to znamená definice, jež by byla univerzálně používaná a na které by se shodla většina.

Jedna z možných definic je definice od B. Geista. Dle něj je integrace „sloučení, semknutí; proces vytváření celistvosti, úplnosti; sjednocování, spojování dílčích funkcí (částí) v komplexní celek, zpravidla na vyšší úrovni než části“ (Geist 1992: 135). Důležitá je sociální integrace, jelikož se vztahuje k vztahům mezi částmi a celkem, čemuž se věnuje i tato práce. „Termín sociální integrace se vztahuje k vzájemným vztahům mezi částmi a celkem, k jejich vzájemnému sepětí a spojení v jednotnou jednotku. Z toho důvodu nemůže být pouze jednostranná, ale poněvadž se jedná o pluralitu sociálních vztahů, mnohostranná, nejméně dvoustranná – ze strany „celku“ a ze strany částí“ (Geist 1992: 135). Pro moji práci je však klíčová integrace do skupin. Této integraci se věnoval například Eriksen, který integraci do skupin přirovnal k funkci chladničky, avšak opačně. To znamená, že uvnitř skupin není vytvářen chlad, jako je tomu v případě chladničky, ale uvnitř skupin je tvořeno teplo. Aby mohlo být uvnitř skupin teplo, skupiny produkují mráz zvnějšku (Eriksen 2007: 132). Tato práce se zabývá integrací maďarských pracovníků do zaměstnání, a tak zde jde převážně o jejich integraci. Proto považuji za nezbytně nutné vysvětlit pojem integrace cizinců. Integrace cizinců je dle M. Rákoczyové oboustranný proces, což potvrdí níže druhá koncepce, která nese název aktualizovaná, a toto tvrzení rozvíjí. Stejně jako u samotného pojmu integrace neexistuje přesná definice, ani zde u pojmu integrace cizinců tomu není jinak. Přesná definice neexistuje ani na celoevropské úrovni, natož na úrovni České republiky (Rákoczyová 2011: 17).

Jak jsem již zmínila výše, existují dvě koncepce, které definují integraci cizinců. Ta původní mluví o integraci jako o procesu, kde jde o postupné začleňování imigrantů. Tito imigranti se začleňují do struktur společnosti obyvatelstva, jež je v daném národě považováno za domácí. Druhou koncepcí je koncepce aktualizovaná, která se oproti té původní liší v tom,

že klade důraz na to, že integrace je oboustranný proces, v jehož průběhu dochází k tomu, že se přistěhovalci a domácí obyvatelé sjednotí do jedné společnosti. Tato druhá koncepce je tedy pro integraci cizinců lepší než ta původní (Rákoczyová 2011: 17–18).

Pro moji práci je velmi důležité členění integrace dle doby migrace, jelikož čím déle jsou maďarští pracovníci ve Firmě, tím pro ně může být proces začleňování lehčí, poněvadž znají podmínky Firmy, znají kolegy a stejně tak kolegové a vedoucí zaměstnanci znají je, ví, jak pracují, zda kvalitně či nikoliv. Už jsou zde navázány dlouhodobé vztahy, a tudíž hlubší integrace. Pokud jde u maďarských pracovníků o krátkodobou migraci, je předpoklad, že nastane částečná integrace oproti hlubší integraci, jelikož zde nejsou tak dlouhou dobu, aby vznikly hlubší vztahy a podobně.

Integrace cizinců se v konkrétní Firmě (kde byl prováděn terénní výzkum) v průběhu let dle mého zúčastněného pozorování i dle slov informantů velmi zlepšila. Zaslouhuje se o to, jak vedení, tak čeští operátoři výroby, tak maďarští pracovníci. Těchto důvodů, které vedou ke zlepšení procesu integrace, je více. Jeden z nich je ten, že čeští operátoři výroby si na maďarské pracovníky zvykli a také jim dochází, že kdyby tady nebyli, museli by čeští operátoři pracovat více hodin. Také pochopili, že maďarští pracovníci tady nejsou kvůli tomu, aby je okradli<sup>48</sup> nebo jim nějak ublížili, ale aby vydělali peníze. Tudíž překonali strach z neznáma. Této změny v uvažování českých operátorů výroby si všimla i česká mistrová. „*Ted' už jim holt nic jiného nezbyvá, protože ti Maďaři jsou vlastně všude, protože český lidi, je jich nedostatek, takže prostě s ničím jiným pracovat nejde a pochopili, že pokud si ty lidi vycvičíjou na svou stranu, tak aby se doplňovali a pomáhali si, takže ty vztahy budou mnohem lepší, než kdyby si dělaly naschvály*“ (Martina, Terénní deník, 10. 1. 2019). Se zlepšením procesu integrace souhlasí i paní personální. „*Hodně je už Češi přijali. Zlepšilo se to hodně. Ti mladí (Češi a Maďaři) spolu tráví i víkendy. Přidávají různé foto z disku a už to jede. Letos*

---

<sup>48</sup> K tomuto zjištění pomohly i oddělené šatny, jelikož zajistily komfort. Tento komfort je jeden z možných důvodů, proč se Češi přestali bát krádeží. Oddělené šatny mají však i nevýhodu, a sice, že brání v nevázaném hovoru a ve vzájemné interakci.

*poprvé jsme je pozvali na firemní akci, kterou máme v září. Je to největší akce Firmy, která je na fotbalovém hřišti. Měli i svůj tým, protože Němci<sup>49</sup> nepřijeli, a vyhráli“ (úsměv) (Personalistka, Terénní deník, 8. 10. 2018). Jak vypověděla paní personalistka, Češi Maďary už přijali. S výpovědí paní personalistky souhlasí i maďarská operátorka výroby, která zde pracuje od dubna. „Nemám problém. Češi jsou v pohodě. Žádný problém“<sup>50</sup> (Ilona, Terénní deník, 27. 10. 2018). Se zlepšením integrace sympatizuje i česká mistrová. „V dnešní době si myslím, že to už není nák složitý je integrovat. Protože už tam mají svoje jakoby předešlý, ne nástupce, ale kolegy, kteří už sami vědí, do čeho jdou, takže za prvý jdou do známého, takže si to mezi sebou řeknou a za druhý je jednodušší zaškolení, když už ten člověk to umí jakoby, i když ten vlastně neumí jazyk, přesto je to jednoduchý, protože si to řeknou mezi sebou a když nad něma stojím a ten druhý jim dokáže přeložit a nebo vysvětlit, přesně to, co ukazuju, to, co říkám, tak to není vůbec žádný problém“ (Martina, Terénní deník, 10. 1. 2019). Zde česká mistrová zmínila jazyk, což je jeden z důležitých faktorů v procesu integrace. Dalším důležitým faktorem je i věk,<sup>51</sup> pohlaví, které je spojeno s atraktivitou, manuální zručnost a také povaha.<sup>52</sup>*

Sami maďarští pracovníci v době mého výzkumu hodnotili podmínky pro integraci kladně, a to především ve srovnání s procesem začleňování v době svého nástupu, dle nich došlo k zásadním změnám. Například Roland vzpomínal na svůj začátek ve Firmě, který přirovnal k marginalizaci a řekl: „*Kdysi to probíhalo. Kdysi, když jsem nastoupil do Firmy a byla nás tady nová várka*“ (Roland, Terénní deník, 27. 10. 2018). I koordinátor mluví o horších začátcích, avšak nyní je dle něj vše v pořádku. „*Začátek byl horší, byla velká jazyková*

---

<sup>49</sup> Firma, ve které byl terénní výzkum prováděn, je německá. Proto jsou v citaci od paní personalistky zmíněni Němci. Na tuto firemní akci vždy přijeli zaměstnanci z Německa a hráli společně s Čechy. V roce 2018 Němce vystřídal Maďaři, jelikož Němci nepřijeli.

<sup>50</sup> Přeloženo koordinátorem.

<sup>51</sup> Není to myšleno pouze tak, že se v mládí lidé začleňují snáze, velmi totiž záleží i na skupině, do které se mají maďarští pracovníci začlenit. Pokud je to skupina starších lidí, vyzorovala jsem, že se obvykle lépe začlení starší člověk a stejně tak je tomu v případě mladší skupiny, přijmou mezi sebe lépe mladšího maďarského pracovníka. Velkou roli hrají společné zájmy. Není tomu tak, že by se nikdy nestalo, že by se poměrně snadno a rychle začlenil člověk mladšího věku mezi věkově starší skupinu či naopak.

<sup>52</sup> Všem těmto faktorům bude věnována větší pozornost v podkapitole 4.2 Vnitřní a vnější faktory.



*bariéra, bylo tady 12 lidí se mnou. Někteří byli nespokojeni, ale časem dobře*<sup>53</sup> (Koordinátor, Terénní deník, 8. 10. 2018). Maďarská pracovnice Ilona, která je ve Firmě z mých informantů nejkratší dobu, tudíž nemůže situaci posoudit jako například koordinátor, se vyjádřila tak, že s Čechy nemá problém. Nikdo z mých maďarských informantů se nevyjádřil k současnému procesu integrace negativně.

Na otázku, zda jsou raději s maďarskými pracovníky nebo s českými operátory výroby, všichni moji maďarští informanti řekli, že jsou raději s maďarskými pracovníky. „*Radši s Maďary*<sup>54</sup>“ (Ilona, Terénní deník, 27. 10. 2018). Je zřejmé, že čeští operátoři výroby raději pracují s českými operátory výroby a maďarští pracovníci raději s maďarskými.<sup>55</sup> Hraje zde velkou roli jazyková bariéra a také to, že se mohou Maďaři vůči Čechům vymezovat. Maďaři drží více pospolu a stejně tak Češi drží více pospolu, i když poslední dobou se dle slov maďarské mistrové Kristiny nezdá, že by se vůči sobě chtěli nějak vymezovat. „*Snažíme se. Když ostatní vidí, že ostatní Maďaři jsou s Čechama za dobře a jsou kamarádi, tak se snaží*“ (Kristina, Terénní deník, 27. 10. 2018). Zde tedy můžeme vidět, že i Maďaři se snaží mezi české operátory výroby integrovat.

### 3.4 Asimilace

Pojem asimilace má stejně jako pojem integrace mnoho definic. Jednu z možných definic uvádí B. Geist. „Proces přizpůsobování a splývání – jedné skupiny se skupinou jinou; obvykle lidí, žijících trvale nebo po dlouhou dobu uprostřed obyvatelstva jiné národnosti (například menšiny přistěhovalců), řeči, chování atp. tohoto obyvatelstva. Konečnou fází je úplně

---

<sup>53</sup> Není to chyba. Takto zní doslovný překlad koordinátora.

<sup>54</sup> Přeloženo koordinátorem.

<sup>55</sup> Z tohoto jevu lze usuzovat, že maďarští pracovníci neplánují trvalou integraci, poněvadž se nechtějí co nejdříve naučit češtinu (samozřejmě ne všichni) a naopak i většina českých zaměstnanců neaspiruje na možnost pochytit něco z maďarštiny. Někteří čeští muži či české ženy se s maďarskými ženami či muži sbližují, vznikají mezi nimi vztahy, ale většina českých operátorů výroby se s maďarskými pracovníky nesbližuje.

splynutí, jímž se mění vědomí skupinové (např. národní) příslušnosti, jež může být charakterizováno jako odcizení (národní atp.), i když nedojde ke změně jazyka. Asimilace je dlouhodobý proces, odehrávající se po několik generací, není totožná s akulturací“ (Geist 1992: 3233). Dále se k asimilaci vyjadřuje J. Jandourek. Dle něj je asimilace proces, v němž se menší skupina začleňuje do větší skupiny. Ve skupinách, které mají odlišné kultury, dochází k prolínání kultur a minorita přijme kulturu majority (Jandourek 2001: 32).

Asimilace má dvě složky<sup>56</sup> asimilačního procesu, a sice aktivní a pasivní. Aktivní znamená, že se jedinec asimiluje, a pasivní, že je asimilován. „Předpokládá, že na jedné straně člověk k asimilaci potřebuje podněty a na druhé straně dává odezvu“ (Uherka 2016: 51–52). Stejně jako u podkapitoly, jež je zmíněna výše, Integrace, se tedy i u asimilace jedná o oboustranný proces. Z toho důvodu bych zde chtěla zmínit tři stadia přizpůsobení se. Dle Z. Uherky je nejzákladnější stadium, co se přizpůsobení týče, akomodace. Dalším stadiem je akulturace.<sup>57</sup> Zde se jedincovo myšlení mění. Uvědomuje si, že je jiný (má jinou národnost, jiné kulturní tradice a zvyky, jiný mateřský jazyk a podobně), ale už se snaží dostat se do (pro cizince) nové kultury. Jeho chování a smýšlení je jiné než před jeho migrací do cílové země. I přes to, že mu nemusí vše v cílové zemi vyhovovat, snaží se přizpůsobit. Akulturace je mimo jiné i obohacování se, tedy vzájemné poznávání a výměna kulturních prvků, jako jsou recepty na speciality a kulturní zvyklosti. Ze zúčastněného pozorování mi vyplynulo, že Češi velmi vyhledávají druh koření, který je v Maďarsku dobře dostupný, a sice sladkou papriku. Když přijedou maďarští pracovníci ze své rodné země, dováží Čechům, kteří o to mají zájem a předem si ho u maďarských pracovníků zamluví, tento druh koření.

---

<sup>56</sup> Dle Sarah Simons.

<sup>57</sup> Další možné vysvětlení pojmu akulturace zní: „Proces sociálního učení, jímž jedinec nebo skupina získává a osvojuje si přímou a déletrvající interakcí s jinou (cizí) kulturou charakteristické znaky (cizí) kultury“ (Geist 1992: 19).

Na druhé stadium – akulturaci – může navázat třetí stadium – asimilace. V tomto stadiu se jedinec už přizpůsobuje, a dokonce plynule splývá s kulturou v cílové zemi.<sup>58</sup> Nejdůležitější roli zde hraje to, že se cítí být součástí skupiny, do které se asimiluje (Uherek 2016: 52).

V případě této práce se jedná o to, že menšina, zde tedy maďarští pracovníci, přijímá většinovou kulturu, zde myšleno kulturu českých zaměstnanců. Ve Firmě se kultury prolínaly. Ke kulturnímu mísení samozřejmě v době mého výzkumu také docházelo. Dělo se tak při práci, také při různých akcích, například diskotékách. Docházelo k tomu i v osobní rovině, například vznikaly vztahy mezi českými muži a maďarskými ženami a naopak.<sup>59</sup> „*Máme ve Firmě 3 páry, co vím. Ted' se jedna Češka rozvádí a on se taky v Maďarsku rozvádí a žijí spolu*“ (Paní personalistka, Terénní deník, 8. 10. 2018). K úplné asimilaci by mohlo dojít například u koordinátora, který žije se svojí ženou v České republice a ona zde porodila dítě. Kdyby zde zůstali a dítě by začalo chodit do školy, pravděpodobně by se z něho stalo bilingvní dítě, jelikož ve škole by mluvílo českým jazykem a s rodiči pravděpodobně jejich rodným jazykem. Kdyby tomu tak bylo, došlo by k asimilaci.

Maďarští pracovníci se snažili přizpůsobovat, ale nemuseli se úplně přizpůsobovat a splynout s většinovou kulturou. Pokud nechtěli, neučili se český jazyk. Nikdo je nenutil. O násilné asimilaci se zde rozhodně hovořit nedá. Naopak byly zařízeny pozice jako koordinátor, tlumočnick a maďarská mistrová. Díky těmto pozicím jim bylo usnadněno pracovat i s jazykovou bariérou. I přesto se obvykle snažili přizpůsobit, jelikož kdyby dělali něco, co se Čechům nelíbí, Češi by jim to dali jasně najevo a mohli by si na ně stěžovat a měli by zbytečné problémy. Maďarský jazyk nepatří mezi indoevropské jazyky, a tak si maďarský a český jazyk nejsou podobné, proto se snadněji naučí český jazyk obyvatelé Zakarpatské oblasti než obyvatelé z Maďarska.

---

<sup>58</sup> Úplným splynutím je myšleno, že menšina vymizí, jelikož přilne (neboli splyne) k většině (Eriksen 2008: 342).

<sup>59</sup> O těchto vztazích jsem věděla z doslechu, jelikož jsem se s dotýčnými osobně neznala.

### 3.5 Inkluze a exkluze

S pojmem integrace mimo jiné úzce souvisí i pojem inkluze a exkluze. Jsou to dva pojmy, jež stojí v protikladu. Sociální exkluze je, že se vůči někomu vymezujeme, tudíž inkluze znamená, že člena přijmeme. „Sociální exkluze je zpravidla definována jako vyloučení z řádu společnosti. Tento řád je přitom chápán jako hierarchie statusů zahrnující lidi spojené navzájem právy a povinnostmi“ (Dudová 2008: 24). Existuje několik druhů sociálních exkluzí.<sup>60</sup> L. Toušek se k sociální exkluzi vyjadřuje, že exkluze je poměrně nový pojem a stal se velmi vyhledávaným pojmem poslední doby. Tento pojem existoval již dříve, avšak nikdy nebyl natolik vyhledávaný jako poslední dobou. V procesu sociální exkluze jde o to, že jsou jedinci, mnohdy i celé skupiny, omezovány či vytěšňovány. Existuje více příčin, které by mohly mít vliv na vznik sociální exkluze. Patří mezi ně například příčiny vnější a vnitřní. Do vnějších příčin můžeme zařadit rasismus a diskriminaci či trh práce a další. Do vnitřních příčin patří dostát svým finančním závazkům, nízká motivace k řešení vlastních problémů a další (Toušek 2007). „Dle různých autorů lze analyticky rozlišit následující dimenze (či mechanismy), ve kterých se sociální vyloučení projevuje: (1) ekonomické, (2) kulturní a sociální, (3) symbolické, (4) politické a (5) prostorové vyloučení“ (Tamtéž).

Ze začátku ve Firmě docházelo k sociální exkluzi. Ze svého zúčastněného pozorování jsem zjistila, že dříve se Češi hodně vymezovali vůči Maďarům.<sup>61</sup> To mělo za následek, že se Maďaři<sup>62</sup> začali vymezovat vůči Čechům. Maďaři nebyli vůbec v lehkém postavení, snažili se zapadnout do nového prostředí, snažili se chovat jako Maďaři a zároveň se snažili částečně přizpůsobit svoje chování českým mravům. Ale chovali se skutečně tak, jak to od nich Češi očekávali? Není možné nyní zpětně hledat odpověď, byla by nad rámec rozsahu bakalářské práce, jelikož by vyžadovala dlouhodobější výzkum v prostředí, kde k zaměstnání

---

<sup>60</sup> Jedná se například o ekonomickou, politickou a sociální. Další je i sociální exkluze symbolická, kterou málokdo pozná. Symbolická sociální exkluze mívá jen stěží rozpoznatelné projevy a formy, a je proto stěžejní, zda a jak ji vnímají exkludovaní jedinci či skupiny (Trbola 2011: 85–86).

<sup>61</sup> Vymezování bylo nejvíce vidět tak, že někteří Češi nechtěli s maďarskými pracovníky pracovat.

<sup>62</sup> Nelze říci, že všichni.

cizinců má teprve dojít. Je jasné, že k sociální exkluzi docházelo, dochází a docházet bude. Každý z nás se stále proti něčemu vymezuje. Avšak někdy je to ve větší míře a mnohdy v menší. V pracovním procesu ve Firmě, kde byl proveden terénní výzkum, také docházelo k sociální exkluzi, ale už ne v takovém rozsahu jako při začátcích spolupráce Čechů a Maďarů, k tomu se vyjadřují Tibor a Martina. „*Dřív to bylo hodně. Nechtěli s námi pracovat*“ (Tibor, Terénní deník, 2018). „*Když jsem nastoupila do firmy, ne jeden Čech říkal, to je Maďar, s tím pracovat nebudu*“ (Martina, Terénní deník, 10. 1. 2019).

### 3.6 Marginalizace

Co se marginalizace na pracovním trhu týče, jedná se o to, že mohou být některé skupiny pracovníků přesunuty nebo vytlačovány ze svých pozic na méně perspektivní pozice. Na těchto pozicích nemusí být využity jejich schopnosti. Marginalizace souvisí se sociální exkluzí, jelikož marginalizace na trhu práce je jednou z forem sociální exkluze. Tato marginalizace nemusí nutně vést k vyloučení čili sociální exkluzi, nicméně riziko sociálního vyloučení zvyšuje (Dudová, Vohlídalová 2008: 23–24). Dle R. Dudové a Vohlídalové může docházet k marginalizaci u těchto skupin: u starších pracovníků, absolventů, Romů, u pracovníků, kteří mají zdravotní postižení nebo u matek, jež mají malé děti, které potřebují zvýšenou péči. Být příslušníkem některé této skupiny neznamená, že budete sociálně vyloučení či snad marginalizováni. Jde zde spíše o to, že je zde vyšší riziko. Riziko se zvyšuje, pokud má člověk více handicapů (Dudová, Vohlídalová 2008: 24–25).

Jak je zmíněno výše v definicích, marginalizace je považována za základní formu sociální exkluze. V podkapitole sociální exkluze výše jsem zmiňovala, že k vymezování se vůči sobě docházelo, dochází a docházet bude. Už to samozřejmě není v takové míře jako dříve. Avšak k marginalizaci, k tomu, aby byli jedinci odsouváni do méně významného postavení, dle mě nedocházelo. Opět samozřejmě vycházím z výpovědí mých informantů

a také z poměrně časově dlouhého zúčastněného pozorování. Avšak jeden informant to cítil jinak. „*Kdysi to probíhalo. Kdysi, když jsem nastoupil do firmy a byla nás tady nová várka*“ (Roland, Terénní deník, 27. 10. 2018).

### 3.7 Segregace

Eriksen se k segregaci vyjadřuje a uvádí, [...] „že menšinová skupina je fyzicky oddělena od většiny a tento proces je často provázen představou, že příslušníci menšiny jsou méněcenní“ (Eriksen 2008: 342). S pojmem segregace<sup>63</sup> mimo jiné úzce souvisí pojem diskriminace, „segregace je vždy projevem diskriminace a každé segregáčnické jednání je proto zároveň i jednáním diskriminačním“ (Jílek, Větrovský, Šmigová 2015: 17). B. Geist považuje diskriminaci za proces, kvůli němuž máme schopnost všimnout si rozdílů. Tyto rozdíly jsou mnohdy pouze nepatrné (Geist 1992: 68). Diskriminace je spoustou lidí odsuzována, poněvadž se pod tímto pojmem skrývá zlo (Jílek, Větrovský, Šmigová 2015: 16). Jak souvisí segregace se sociální exkluzí? L. Toušek tvrdí, že segregace má více podob a jedna z nich je prostorová segregace, která je jedním ze základních projevů sociální exkluze. V tomto procesu jde o to, že jsou některé sociální skupiny vylučovány do různých sídel či různých oblastí. Jeden z možných důvodů vyloučení je ekonomický status. V případě ekonomického statusu nehovoříme vždy o diskriminaci (Toušek 2007). „Určitá míra segregace na základě ekonomického statusu je přirozeným důsledkem nerovnosti ve společnosti“ (Toušek 2007). O diskriminaci je možné hovořit, pokud je segregace v rámci etnicity či rasy a náboženství. Ne vždy musí být prostorové vyloučení nedobrovolné, poněvadž to může sám jednatel požadovat, proto bychom od sebe měli odlišovat dva pojmy, a sice prostorovou separaci (dobrovolné odloučení) od segregace (nedobrovolné vyloučení) (Tamtéž).

---

<sup>63</sup> Je více druhů segregace, mezi ně patří například segregace časová, kam řadíme sezónní práce. Další je rezidenční (sídelní) segregace. Poté se může segregace dělit na segregaci dobrovolnou a segregaci (vy)nucenou (Geist 1992: 374).

Výše jsem zmínila, že ve Firmě docházelo k sociální exkluzi, jak tomu bylo se segregací? Jak na to nahlíželi moji informanti? Ptala jsem se všech mých informantů, jestli mají pocit, že by k segregaci neboli diskriminaci docházelo a odpověděli, že ne. Potvrdila to i slova paní personalistky: „*Mají vše stejně, k diskriminaci podle mě nedochází. Přistupuje k nim stejně. Šatny mají, protože byl nedostatek místa. Bylo by to i pro české pracovníky, kdyby bylo potřeba*“ (Paní personalistka, Terénní deník, 8. 10. 2018).

## 4 Faktory ovlivňující integraci a počáteční migraci

Než přistoupím k vnitřním a vnějším faktorům, zaměřím se na motivaci k práci ve Firmě.

Je to důležitý faktor, jelikož kdyby nastala situace, že by maďarští pracovníci neměli motivaci k práci, zřejmě by ve Firmě nepracovali, tudíž bych nemohla zkoumat žádné faktory.

### 4.1 Motivace k práci v konkrétní Firmě

Každý z nás má v životě jiné a jinak uspořádané priority. Jsou lidé, kteří mají na prvním místě rodinu, také existují lidé, kteří mají na nejvyšším bodě pomyslného žebříčku zaměstnání.

Výčet priorit je opravdu různý. Každopádně velká většina lidí musí pracovat, tedy jim na jejich zaměstnání nějakým způsobem záleží. Každý je na zaměstnání závislý finančně.

Není to ovšem pouze materiální zabezpečení, co nám zaměstnání může přinášet. „Zaměstnání nám dává značnou část naší identity, někdy i jedinečnost. Jsme do velké míry tím, co děláme, čím se živíme“ (Čákr 2010: 9).

Co si vlastně představit pod pojmem motivace? Velmi zjednodušeně je motivace dle I. Brookse nějaká vůle k požadovanému výkonu (Brooks 2003: 42).

Co se týče motivace k pracovní migraci, většina maďarských pracovníků jede do České republiky za vidinou lepšího výdělku peněz, než by vydělali v místě jejich bydliště. Někteří také zmínili, že je zde lepší životní úroveň. „*Jela jsem kvůli penězům, ale i život tady lepší*“<sup>64</sup> (Ilona, Terénní deník, 27. 10. 2018). Proto na otázku, jaká je jejich hlavní motivace jet pracovat do České republiky, odpověděli všichni maďarští informanti stejně, a sice peníze.

K pracovní motivaci ve Firmě se vyjádřil Attila a Kristina. Dle Attily mezi hlavní motivaci patří i [...] „*Dobrý kolektiv*“ (Attila, Terénní deník, 2018). S tím souhlasí i maďarská mistrová Kristina. Dle ní také záleží na tom, s kým člověk pracuje, protože podle

---

<sup>64</sup> Přeloženo koordinátorem.



toho se odvíjí i to, jak mu utíká čas, který na pracovišti stráví. Samozřejmě, že peníze jsou největší motivací i ve Firmě.

Díky tomu, že jsem do Firmy docházela brigádně, byla jsem svědkem různých situací. Mnohdy se stalo, že české mistrové<sup>65</sup> neměly dostatek lidí na další směnu, a tak poprosili maďarské pracovníky, kteří končili dvanácti hodinovou směnu, zda by nechtěli zůstat ještě čtyři hodiny, což nebylo nic neobvyklého. Stávalo se, že pracovali šestnáct hodin i dva dny po sobě. Maďarským pracovníkům to nevadilo, jelikož je poháněla vidina vyšší mzdy. Teorie motivace vznikla především v USA a byla navázána na empirický výzkum. „Tato teorie udělala značný pokrok ve srovnání s tradičními či klasickými přístupy, které vycházely z předpokladu, že lidé na pracovišti se chovají racionálně ve snaze maximalizovat ekonomickou návratnost své práce“ (Brooks 2003: 43). Podle racionálně ekonomického pojetí je práce něco, co nás nebaví a nechceme tam chodit, a jediné, co nás donutí tam jít, je mzda. Předpokládá se, že pro pracující peníze znamenají víc než práce, kterou vykonávají. „Převládá víra, že lidé by dokázali snést jakoukoliv práci, pokud by dostali dostatečně zapláceno“ (Brooks 2003:43). S touto citací se ztotožňuji. Mnohdy byla na maďarských pracovnících vidět únava a nechut' pracovat. Když jsem se ptala paní personalistky na počet hodin odpracovaných během týdne, odpověděla: „*Pracuji 6 dní v týdnu. Pět dní po 12 hodinách a v sobotu po 8. Přijeli sem, aby vydělali peníze*“ (Paní personalistka, Terénní deník, 8. 10. 2018).

Motivací však může být i to, že jedou do České republiky, kvůli tomu, že ve Firmě pracuje člen rodiny. Práci ve Firmě zvládá a je s podmínkami a majoritou spokojený.

---

<sup>65</sup> V té době ještě pozice maďarské mistrové neexistovala.

## 4.2 Vnitřní a vnější faktory

V této kapitole se zaměřím na vnitřní a vnější faktory. Vnitřní faktory jsou takové okolnosti<sup>66</sup>, které ovlivňují integraci maďarských pracovníků do zaměstnání v konkrétní Firmě, kde byl prováděn terénní výzkum. Vnějšími faktory jsou myšleny činitele, které mohou ovlivňovat například pracovní migraci z rodné země do České republiky, tudíž takové faktory, jež obvykle nemohli ovlivnit informanti sami.

Vnitřní faktory dělím na faktory, které integraci maďarských pracovníků do zaměstnání napomáhají a které jí naopak brání. Na základě mého zúčastněného pozorování řadím k vnitřním faktorům věk, pohlaví a s ním spojenou atraktivitu, dále jazykovou kompetenci a manuální zručnost. Atraktivitou se rozumí situace, kdy na stanoviště mezi muže přijde pro ně atraktivní žena, či v opačném případě přijde na stanoviště mezi ženy pro ně atraktivní muž, existuje možnost, že se jedinec opačného pohlaví ve skupině žen či mužů lépe integruje na základě možných sympatií. Moje zjištění mi bylo potvrzeno mými informanty, kteří ještě navíc zmínili další faktor – povahu. Za důležité zjištění pokládám skutečnost, že ke snazší integraci vede i činitel motivace k práci, což nikdo z mých informantů nezmínil. Motivace je důležitým faktorem, neboť kdyby maďarští pracovníci nebyli motivováni, s největší pravděpodobností by zde ani nepracovali. Vnitřní faktory v této kapitole šířeji rozebírány nebudou, jelikož jim bude věnována větší pozornost v kapitole 5 Interpretace a vyhodnocení dat.

K vnějším faktorům, které mohou ovlivnit proces integrace maďarských pracovníků do zaměstnání, řadím organizace, které se cizincům snaží jejich integraci mezi Čechy usnadnit. Koncepce integrace cizinců je dokument, který je nyní v České republice užíván. Podle této koncepce integrace cizinců je realizována integrace cizinců do naší společnosti – majority. Tento dokument musí být stále aktuální, a tudíž musí řešit nejnovější trendy,

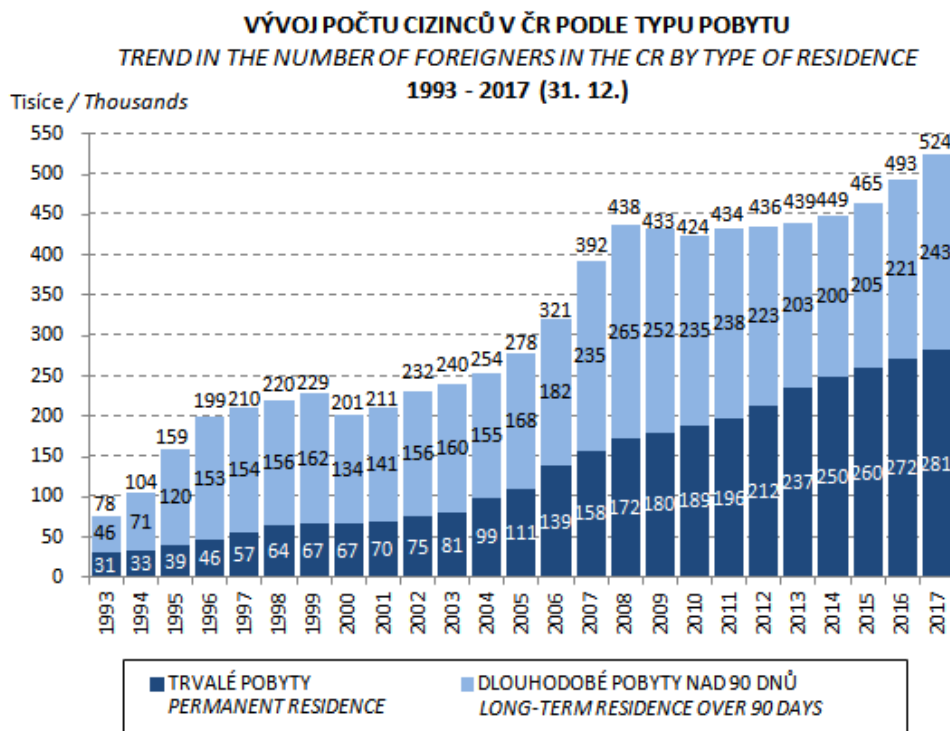
---

<sup>66</sup> Slovo faktor záměrně nahrazuji synonymem okolnost či činitel.

jako například podporu programů, jež by měly umožnit migrantům snazší integraci.

Neziskové organizace, některá ministerstva a kraje se také zaslouhují o lepší integraci cizinců (Günter in Uherek 2016: 90).

Mezi vnější faktory, které by mohly být nápomocné či bránící integraci do zaměstnání ve Firmě, patří například i bydlení. Jak říká Koldinská, Scheu a Štefko s prací maďarských pracovníků neodmyslitelně souvisí i pobyt tady. Počet cizinců na území České republiky se stále zvyšuje, což dokazuje graf níže. S přihlédnutím k současné politické situaci, je zřejmé, že se počet cizinců bude zvyšovat i nadále (Koldinská, Scheu, Štefko 2017: 133).



**Graf 1:** Vývoj počtu cizinců v ČR podle typu pobytu<sup>67</sup>

Podle Uherka jsou tři nejčastější účely pobytu. Patří mezi ně zaměstnání, poté rodina a tím posledním je podnikání (Horáková, Korecká, Pojarová, Uherek 2008: 93). Dle Koldinské, Scheu a Štefka lze rozlišit více druhů pobytu, avšak mezi hlavní typy pobytů patří pobyt

<sup>67</sup> Český statistický úřad. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/cizinci/cizinci-pocet-cizincu> [1. 3. 2019]

krátkodobý a také dlouhodobý. „Pod pojem přechodný pobyt spadá tzv. krátkodobý pobyt, kterým se obvykle rozumí pobyt nepřesahující 90 dnů, a tzv. pobyt dlouhodobý, který tuto dobu pobytu přesahuje.“ Nejrozšířenější formou pobytu pro cizince je krátkodobý pobyt (Koldinská, Scheu, Štefko 2017: 134).

Bydlení je důležitý faktor, jelikož mnoho lidí si na bydlení zakládá. Nechtějí bydlet s mnoha dalšími lidmi, jelikož chtějí mít své soukromí. Bydlení je faktor, který může mít vliv na integraci do zaměstnání, jelikož v minulosti, kdy byli maďarští pracovníci ubytováni na ubytovnách, nastával mnohdy problém, neboť jednu ubytovnu obývalo více maďarských pracovníků, než by mělo. Hlavním problémem bylo sprchování se, jelikož trvalo dlouho, než se všichni osprchovali, čímž mohl být narušen jejich spánkový režim, mohl být tedy negativně ovlivněn i jejich pracovní výkon a integrace. V současnosti se tento problém nevyskytuje, neboť mnozí maďarští pracovníci bydlí v domech, jež jim pronajímají lidé vlastnící domy či domky v nejbližším okolí Firmy, do níž sami volají a tyto domy maďarským pracovníkům nabízí k pronájmu.

Takových lidí je dle slov koordinátora čím dál více. „*Lidé volají na personální a kontaktují a sjednáváme s nimi pro Maďary ubytování*“ (Koordinátor, Terénní deník, 8. 10. 2018). Je pochopitelné, že maďarští pracovníci budou raději bydlet v domech, které jsou blízko Firmy, než na ubytovně. Některé ubytovny totiž byly od Firmy vzdáleny i 45 minut jízdy autem.

Majorita, v případě mé bakalářské práce Češi, jsou velmi důležitým vnějším faktorem ovlivňujícím integraci maďarských pracovníků do zaměstnání. Záleží samozřejmě na povaze maďarského pracovníka, na jeho snaze se integrovat, na věku, na tom, do jaké skupiny se integruje, jestli se jedná o starší skupinu či o skupinu mladších pracovníků. I pohlaví a s ním spojená atraktivita zde hraje roli, stejně také jazyková kompetence. To jsou vnitřní faktory, které mohou ovlivňovat, a to i negativně, integraci maďarského pracovníka do naší

společnosti, nemalou roli v jeho integraci hraje postavení majority vůči minoritě. Pokud bude majorita k minoritě přátelská a otevřená, začlenit se do majority bude pro minoritu snazší, v opačném případě to integraci ztíží. Také zde hraje roli, jak čeští majoritní zaměstnanci přistupují k minoritním maďarským pracovníkům ve Firmě po jazykové stránce. Ze svého zúčastněného pozorování jsem zjistila, že většina z majoritní společnosti se snaží k maďarským pracovníkům přistupovat přátelsky. Jazykovou bariéru majoritní společnost také neřeší, a to díky pozici, jako je tlumočnická či maďarská mistrová. Než byla vytvořena pracovní pozice maďarská mistrová a když maďarští pracovníci začínali, tudíž ve Firmě nepracovalo mnoho maďarských pracovníků ovládajících český jazyk, nastávaly problémy, jelikož se Češi nebyli schopni s Maďary domluvit, a než se ke stanovišti dostavil tlumočnický, trvalo to dlouho. Češi proto k Maďarům nepřistupovali přátelsky. Díky vytváření nových pracovních pozic a lepší jazykové vybavenosti Maďarů se situace změnila.

Dalším možným ovlivňujícím vnějším faktorem integrace mezi ostatní zaměstnance ve Firmě je rodina. Pro pojem rodina existuje mnoho definic. Slovo rodina se používá opravdu často. Má spoustu významů. Může například „[...] označovat jak společně žijící skupinu lidí, z nichž nutně ne všichni jsou příbuzní, tak i skupinu příbuzných, kteří nemusí být bezpodmínečně v blízké interakci“ (Skupnik 2010: 287). Dle Matouška je smysl rodiny jasný, má jim být péče a výchova o děti. Přestože si někdo může myslet, že se bez rodiny obejde, rodina je základní jednotka pro každou lidskou společnost (Matoušek 2003: 9). Pokud nastane situace, že otec odjede od rodiny pracovat do cizí země, nestrádá pouze on. Velký vliv to má i na manželku, ale především na děti. Chybí jim otcovská výchova a manželce manžel. Při výzkumech bylo prokázáno, že chlapci, které vychovává otec, mají vyšší inteligenci než chlapci, kteří otcovskou výchovu postrádají (Matoušek 2003: 128). Toto potvrzuje i Jana Grohmanová ve svém výzkumu. Uvádí, že silné vazby a citové zázemí jsou pozitivním integračním prvkem. Logicky naproti tomu stojí odloučenost v hostitelské

zemi. Tato odloučenost od jejich rodného zázemí může proces integrace brzdit (Grohmanová in Uherek 2008: 104).

O faktorech, jako jsou bydlení a rodina, hovoří ve své práci Imigrace Bulharů do Čech i Lucie Avramová. L. Avramová ve své práci také zmiňuje, že důležitými prvky pro integraci je zaměstnání, čímž souvisí i bydlení a rodina. Když se stěhují za členem rodiny, který už v České republice pracuje, ten už se soužitím s majoritní společností zkušenosti má a ví, jak by měl jednat, aby se do naší společnosti lépe začlenil. Pro tyto členy je proces integrace o hodně příznivější než pro člena, který se do majoritní společnosti integroval první. Druhá možnost je pro svobodné imigranty, kteří si najdou Česku. Ovládnutí jazyka patří mezi klíčové prvky pro snazší integraci (Avramová 2009: 8). S těmito faktory, které zmínila L. Avramová, se ze svého zjištění a převážně díky výpovědi mých informantů ztotožňuji. O ulehčení integrace hovoří jedna z mých informantek, a sice česká mistrová Martina.<sup>68</sup> O ovládnutí jazyka jako klíčového faktoru pro snazší integraci hovořili všichni moji informanti. Avramové se v její práci Imigrace Bulharů do Čech podařilo zhodnotit statistiky.<sup>69</sup> Dle statistik, které zmínila ve své práci, také vyplývá fakt, že je na území České republiky více Bulharů než Bulharek<sup>70</sup>(Avramová 2009: 7).

Mezi hlavní vnější faktory ovlivňující integraci řadím stejně jako L. Avramová či J. Grohmanová bydlení a rodinu. Jeden velmi důležitý faktor mi u L. Avramové i u J. Grohmanové chybí, a sice motivace. Motivace je podle mého názoru velmi důležitý faktor, jelikož kdyby nastala situace, že by maďarští pracovníci přestali mít motivaci, vrátili by se zřejmě do své rodné země. Pro maďarské pracovníky, kteří ve Firmě již pracují, jsou motivací peníze či dobrý kolektiv, pro maďarské pracovníky, kteří se rozhodují, jestli odcestovat za prací do České republiky či nikoliv, může být právě motivace rozhodující. Motivací pro ně může být kromě lepšího výdělku i člen jejich rodiny, který je alespoň

---

<sup>68</sup> V podkapitole 3.3 Integrace.

<sup>69</sup> K mé práci se mi podařilo najít statistiky cizinců, avšak pouze obyvatelů Maďarska ne.

<sup>70</sup> Mně se bohužel podobné zjištění nepodařilo dohledat.

částečně integrován.<sup>71</sup> Člen rodiny už zná Firmu, členy Firmy, má navázané vztahy a pro nově příchozí členy je integrace snazší. Kvůli známosti člena rodiny, může být i atmosféra na pracovišti pro příchozího člena úplně jiná, vše neznámé mu ukáže, i majoritní společnost na něj nahlíží jinak, přátelštěji, když vidí, že se zná s maďarským pracovníkem, s nímž majorita již pracovní zkušenosti má a přijala ho, alespoň částečně, mezi sebe. I toto může být motivace, jelikož někdo by do cizí země mezi cizí lidi sám nejel.

Přestože je rodina zmíněna výše ve vnějších faktorech, které mohou ovlivnit integraci ve Firmě, je možné ji zařadit i do vnějších faktorů, které ovlivňují počáteční pracovní migraci. L. Avramová dále hovoří o tom, že obvykle je muž ten, který jede do České republiky na zkoušku. Jede zjistit, jaká je zde pracovní i životní úroveň a podobně. Až pokud se tu muži líbí, přestěhuje se za ním jeho rodina. Tento proces bychom mohli označit jako primární migraci. Druhotná neboli sekundární migrace nastává tehdy, když se přestěhují manželky svého manžela, který už v České republice žije, za ním (Avramová 2009: 7). Jsou ženy, jejichž manžel vycestuje za hranice své rodné země, aby vydělal více peněz, jeho žena pak, ať už bezdětná či s dětmi/dítětem, zůstane osamocena. Jsou časté případy, že muž pracuje v zemi dlouho, líbí se mu životní styl tohoto státu a zjistí, že jsou zde lepší podmínky pro život, proto i žena s dítětem/-dětmi přijede za ním a začnou v této zemi společně žít. K přestěhování se do České republiky se vyjádřila i jedna z mých informantek. „*Určitě lepší podmínky. I rodina, máme tady dvě rodiny, že vlastně přišel otec se synem, následně sem přišla maminka a poté i sestra*“ (Kristina, Terénní deník, 27. 10. 2018). „Existují různé skupiny imigrantek, které se liší například v tom, zda ženy migrují se svými dětmi nebo děti nechávají v zemi původu, zda migrují spolu s partnerem/manželem nebo individuálně“ (Víznerová in Dudová 2008: 221). Ve Firmě jsem se setkala s ženami, které nechaly své dítě nebo děti doma, hlídala jim ho/-je babička. Bylo vidět, že jim dítě/-dětí velmi chybí, avšak

---

<sup>71</sup> O tom, zda je integrován částečně či hlouběji, rozhoduje délka jeho pobytu ve Firmě.

vidina peněz a poté lepšího života byla zřejmě silnější. S tím, že by přijela žena s malým dítětem/-dětmi, jsem se nesetkala. Přijde mi to logické, jelikož by dítě/-dětí neměl, kdo hlídat. „*Pokud je to žena, tak ve většině případů dítě školou povinný zůstává doma, zůstává u rodičů nebo u kamarádů, jo, nebo prostě nějaký možností nebo s manželem, máme tam aji ženy, který maj doma manžela s dítětem, jo takže není to jako vyhrazený matky s dítětem samoživitelky*“ (Martina, Terénní deník, 10. 1. 2019). „*Jezdí sem ženy bez dětí, ale to bych nechtěla*“ (Kristina, Terénní deník, 27. 10. 2018). Maďarská pracovnice Ilona je matka, která má doma děti. Její situace je ale jiná v tom, že děti jsou již dospělé, a tak život bez ní zvládnou, i když jim samozřejmě chybí. „*S dětmi je manžel. Já s nimi volám přes Skype*“<sup>72</sup> (Ilona, Terénní deník, 27. 10. 2018). Časté bylo i to, že přijela celá rodina. Avšak to bývalo obvykle tak, že otec a matka byli staršího věku a jeli s nimi jejich děti, které byly starší 18 let a které byly schopny se o sebe postarat samy.

Důležitým vnějším faktorem pro počáteční pracovní migraci je perspektiva dlouhodobého zaměstnání, případně kariérního růstu ve firmě.<sup>73</sup>

Dalším vnějším faktorem, který ovlivňuje počáteční pracovní migraci, je volný čas. Někdo volný čas vyplňuje chozením například na diskotéku, jako je tomu v případě mladších maďarských pracovníků, starší lidé spíše tráví svůj volný čas doma. Někteří chodí na mše, a to i přesto, že nerozumí výkladu faráře,<sup>74</sup> jiní si zajdou do hospody, kterých je v obci, kde sídlí Firma, dostatek.

Chtěla bych velmi okrajově zmínit dva faktory, které by zde neměly být opomenuty, poněvadž mohou také ovlivňovat počáteční pracovní migraci, a sice politickou a ekonomickou krizi. Ráda bych zde objasnila důvod pracovní migrace při dané politické situaci či krizi. Politická krize může mít dopad na nezaměstnanost a další ekonomické faktory, a tudíž, pokud lidé nemají práci v rodné zemi, jsou nuceni hledat práci v jiném státu.

---

<sup>72</sup> Přeloženo koordinátorem.

<sup>73</sup> Zde jsou myšleny firmy obecně, není to vztáhnuto pouze na Firmu, kde byl prováděn terénní výzkum.

<sup>74</sup> Takto je tomu v případě mé informantky Ilony.



Také může nastat situace, že lidé odjedou pracovat do jiné země, z důvodu nevyhovujícího politického režimu. Co se ekonomické situace či krize týče, je to zcela přirozená součást vývoje ekonomiky a každá země se s ekonomickou krizí někdy setká, pak samozřejmě záleží na dopadu na daný stát. Když nastane ekonomická krize, má vliv na pracovní trh, a tudíž i na pracovní migraci, jelikož způsobí nedostatek pracovních míst, a tak jsou stejně jako v případě politické krize lidé nuceni hledat práci v jiných zemích.

## 5 Interpretace a vyhodnocení dat

Než přistoupím k vyhodnocení výzkumné otázky, jež zní: „**Jaké jsou faktory, které integraci maďarských pracovníků do zaměstnání napomáhají a které jí naopak brání?**“, budu se věnovat interpretaci výzkumu. Jak je již výše zmíněno, výzkum byl prováděn intenzivně od začátku roku 2018. Terénní deník jsem začala psát v roce 2018. Rozhovory k bakalářské práci byly prováděny také až v roce 2018 a jeden na začátku roku 2019. Nejvíce přínosné pro mne bylo zúčastněné pozorování, jelikož jsem viděla, jak se maďarští pracovníci chovají i ve vypjatých situacích. Toto je popsáno výše v kapitole 2 Metodologie.

Díky tomu, že jsem do Firmy docházela tři roky, mohla jsem kromě zúčastněného pozorování maďarských pracovníků při jejich práci, při komunikaci s dalšími maďarskými pracovníky, ale i při komunikaci s českými operátory výroby, pozorovat i proces integrace. Pamatovala jsem si, stejně paní personalistka, jaké to bylo v roce 2015. V té době je čeští pracovníci opravdu nepřijali vřele. Před mým odchodem mě mile překvapilo, jak se proces integrace dle výpovědí informantů změnil k lepšímu. Všichni informanti se shodli na tom, že je to s procesem integrace velmi dobré, že nepociťují rozdíly či diskriminaci a podobně. „*Když jsem tady začal pracovat, bylo to zlé. Ted' je vše v pořádku*“ (Tibor, Terénní deník, 2018). „*Mně tady dobře. Nepociťuju rozdíly. Chovají se ke mně dobře*“ (Attila, Terénní deník, 2018). „*Oproti začátkům ted' není žádný problém. Je to o hodně lepší*“ (Roland, Terénní deník, 27. 10. 2018).

Kvůli poslední větě, v předešlém odstavci, kde píše, že mě mile překvapilo, jak se proces integrace dle výpovědí informantů změnil k lepšímu., by se mohlo zdát, že jsem inklinovala k maďarským pracovníkům. Jak zmiňuji výše v podkapitole číslo 2.7 Sebereflexe, snažila jsem se o to, aby se tomu tak nestalo. Samozřejmě se může stát, že když někoho pozorujete a jste s ním často v kontaktu, váš pohled na něj se změní. Avšak pro můj výzkum

bylo stěžejní, abych byla objektivní, ať už k českým operátorům výroby, tak k maďarským pracovníkům, a to jsem podle mého názoru dodržela.

V mém výzkumu figurovalo celkem devět informantů, z toho pět mužů a čtyři ženy. České národnosti byly pouze dvě ženy, a sice paní personalistka Nad'a a česká mistrová Martina.

## **Výzkumná otázka:**

**„Jaké jsou faktory, které integraci maďarských pracovníků do zaměstnání napomáhají a které jí naopak brání?“**

Nejdříve rozeberu první část otázky, a sice, které faktory integraci maďarských pracovníků do zaměstnání napomáhají. Z mého zúčastněného pozorování jsem zjistila, že jde o věk, pohlaví (souvisí s atraktivitou), jazykovou kompetenci a manuální zručnost. Z výpovědí mých informantů jsem se dozvěděla, že jsou to ty samé faktory, o nichž hovořím výše, a navíc ještě zmínili povahu. *„Všechno je o povaze člověka. Když je člověk flexibilní, není problém“* (Martina, Terénní deník, 10. 1. 2019). *„Je to o povaze. Jsou lidi, kteří sem přijedou tvrdě pracovat a pak jsou lidi, kteří by nejradši nedělali nic. Jako všude“* (Paní personalistka, Terénní deník, 8. 10. 2018). Kromě pracovitosti (manuální zručnosti) a flexibility čili přizpůsobení se, moji informanti žádný povahový rys nezmínili. Důležitou roli zde však podle mě hraje i jejich otevřenost či uzavřenost, tedy druh temperamentu, zda jsou extroverti či introverti. Extrovert, člověk, který vyhledává společnost, se začlenění snaží a rychleji než introvert, jenž společnost nevyhledává.

Které faktory integraci maďarských pracovníků brání? Ze zúčastněného pozorování mi vplynuly tyto faktory, a sice věk, pohlaví (souvisí s atraktivitou), jazyková bariéra a manuální nešikovnost. Z výpovědí informantů vplynuly stejné faktory, jako je věk,

pohlaví, jazyková bariéra, manuální nešikovnost a povaha.<sup>75</sup> Zmínily tedy stejné činitele jako u faktorů, které integraci napomáhají. „*Určitě jazyk*“ (István, Terénní deník, 2018).

Nejvíce zmiňované faktory, které napomáhají integraci, jsou znalost jazyka a manuální zručnost neboli zaučenost. Nejčastěji zmiňovaným bránícím faktorem je jazyková bariéra. Ani jeden z mých informantů nepodotkl, že by integraci, ať už kladnou či zápornou, mohl ovlivňovat ještě jeden faktor, a sice výše zmíněná motivace k práci, což pro většinu mých informantů znamenají peníze. Zmínili ji jako hlavní důvod jejich práce ve Firmě, avšak jako faktor pro začlenění nikoliv. Motivace je přitom velmi důležitý faktor, protože pokud nastane situace, že si zde vydělají stejné peníze jako v jejich rodné zemi a nebudou je zde držet milostné vztahy, jak je tomu v některých případech, zřejmě se vrátí do své rodné země a veškeré jiné faktory už nebudou důležité.

Jak je možné, že jsou stejné faktory, které integraci brání, ale zároveň jí i napomáhají? Vše záleží na tom, kde daný člověk pracuje. Nyní si rozebereme jeden z výše zmíněných faktorů, a sice věk. Pokud pracuje mladý člověk mezi mladými lidmi, pak je zřejmé, že se začlení lépe, než kdyby zde pracoval člověk staršího věku. Jestliže však nastane situace, že do týmu lidí, kde pracují převážně lidé vyššího věku, vstoupí nový člen podobného věku, začlení se lépe, než kdyby byl mladý. Ve Firmě pracovaly i heterogenní (nestejnorodé) skupiny.

Dalším faktorem je atraktivita člověka. Když nastane situace, že v týmu pracují muži, je zde jedno, jestli přijde muž či žena. Muže přijmou a společnost ženy také ocení. Avšak pokud je tým plný žen a přijde muž, ženy jsou rády, ale pokud přijde nová žena, může nastat situace, že se spřátelí a bude vše v pořádku, mnohdy je to ale spíše naopak a ke spřátelení nedojde. Pokud totiž přijde pohledná žena, vidí v ní konkurentku. To jsem měla možnost zjistit díky zúčastněnému pozorování.

---

<sup>75</sup> Co se povahy týče, opět zmínili flexibilitu a v tomto případě tedy manuální nešikovnost.

Jazyková kompetence, manuální zručnost a povaha jsou velmi důležité faktory, které si jsou navíc podobné. Jestliže pracuje ve firmě maďarský pracovník, který umí jazyk, je zručný a rychle se zaučí a má navíc povahu, díky níž se přizpůsobí a je nekonfliktní, pak je proces integrace snadnější. Jestliže je tomu naopak, jsou pracovníci samozřejmě integrováni pomaleji a hůře. „*Jsou pracovníci, kterým trvá déle, než se zaučí, ale až se zaučí, tak pracují kvalitně. Zručnost je opravdu velmi důležitá*“ (Paní personalistka, Terénní deník, 8. 10. 2018). „*Pro mě byl klíčový jazyk*“ (Tibor, Terénní deník, 2018).

Nikdo z mých informantů nezmínil motivaci a stejně tak nikdo z nich nezmínil majoritu, i přes to, že je to také důležitý faktor v procesu začleňování. Pokud majorita, čeští operátoři výroby, bude mít vůči minoritě, maďarským pracovníkům, předsudky a nebude ochotna přijmout minoritu a změnit na ni názor, proces integrace nebude snadný.

Ve výzkumné otázce jsem se zaměřila na vnitřní faktory napomáhající či bránící integraci, jelikož vnitřní činitele jsem mohla zkoumat i zúčastněně, což se například o vnějších faktorech ovlivňujících počáteční pracovní migraci říct nedá. Vnější faktory, které mají na integraci vliv, jsou zmíněny v podkapitole 4.2 Vnitřní a vnější faktory.

## 6 Závěr

Integrace je proces, který je spojován s různými odvětvími. Moje bakalářská práce je zaměřena na integraci maďarských pracovníků do zaměstnání, tudíž zde šlo o odvětví pracovní integrace. S tématem integrace cizinců do zaměstnání souvisí samozřejmě i pracovní migrace. V poslední době je pracovní migrace velmi řešené téma, jelikož je v České republice velké procento zahraničních pracovníků.<sup>76</sup> Já jsem pracovní integraci zkoumala v konkrétní Firmě v kraji Vysočina. Tato Firma byla mým terénem.

Cíl, který jsem na začátku své bakalářské práce stanovila, a sice zodpovědět výzkumnou otázku: **Jaké jsou faktory, které integraci maďarských pracovníků do zaměstnání napomáhají a které jí naopak brání**, jsem splnila.

Přínosem mé práce je analýza vnitřních a vnějších faktorů, které napomáhají či brání integraci maďarských pracovníků do zaměstnání. Tyto činitele jsou rozebrány v podkapitole 4.2 a dále v kapitole 5. Mezi vnitřní faktory řadím jazykovou kompetenci, povahu, konkrétně flexibilitu a manuální zručnost. Dále do této skupiny činitelů patří věk, pohlaví a s ním spojená atraktivita. Důležitým faktorem je i motivace, kterou řadím jak do vnitřních, tak do vnějších faktorů. Vnější faktory jsem rozdělila na vnější činitele ovlivňující integraci ve Firmě a na vnější okolnosti, které ovlivňují počáteční pracovní migraci. K vnějším faktorům ovlivňujícím integraci ve Firmě řadím postoj majority k minoritě, instituce, které se snaží integraci pomoci a bydlení. U činitele bydlení se mi podařilo zmapovat situaci v minulosti a současnosti. Rodina je faktor, který patří podle mého názoru k vnějším činitelům ovlivňujícím integraci, ale společně s ekonomickou a politickou situací či krizí, perspektivou dlouhodobého zaměstnání a volným časem i do vnějších faktorů ovlivňujících počáteční migraci. S činiteli, jako je bydlení a rodina, se ztotožňuji s J. Grohmanovou a L. Avramovou. Jako další přínos spatřuji znalost terénu před terénním výzkumem, snadnější

---

<sup>76</sup> Což potvrzuje statistika z Českého statistického úřadu, jež je zmíněna v podkapitole 4.2 Vnitřní a vnější faktory.

navázání vztahů s mými informanty a prohloubení důvěry, což je velmi důležité. Také se domnívám, že se moji informanti mohli zdokonalit v konverzaci v českém jazyce, když byly rozhovory vedeny v českém jazyce.

Snáze se tedy integruje maďarský pracovník, který umí český jazyk, je flexibilní a manuálně zručný, je věkově blízký skupině, se kterou pracuje a také atraktivní. Velice však také záleží na postoji českých operátorů výroby. Postoj českých operátorů výroby a proces integrace se v konkrétní Firmě v průběhu let dle slov informantů i dle mého zúčastněného pozorování zlepšil. Zásadní změna nastala u českých operátorů výroby, kteří zjistili, že se maďarských pracovníků nemusí bát. I maďarští pracovníci se snaží o snadnou integraci, když vidí snahu na straně českých operátorů výroby.

O svém výzkumu jsem začala přemýšlet, kvůli odděleným šatnám, o nichž je psáno v Úvodu. V tu chvíli jsem začala uvažovat nad otázkou diskriminace. Myslela jsem si, že jsou šatny odděleny záměrně, avšak během výzkumu, dle výpovědí mých informantů, jsem zjistila, že důvod rozdělení šaten byl naprosto jiný, než jsem si zpočátku myslela, a sice málo místa pro výstavbu šaten u komplexu šaten, které obývají čeští operátoři výroby. O oddělených šatnách se zmiňuji v podkapitole 3.3 Integrace.

Pro svoji bakalářskou práci jsem použila literaturu a internetové zdroje. Velmi důležité pro mě samozřejmě byly rozhovory a také zúčastněné pozorování. Za možnost zjistit faktory, které integraci maďarských pracovníků do zaměstnání v ČR napomáhají a které jí brání, vděčím tedy především mým devíti informantům a jejich času, který věnovali mně a mému výzkumu.

## 7 Použitá literatura

- Allport, G. W. 2004. *O povaze předsudků*. Praha: Prostor.
- Avramová, L. 2009. Imigrace Bulharů do Čech. *AntropoWebzin*, 2–3: 3–12. Dostupné z: [http://www.antropoweb.cz/media/webzin/WEBZIN\\_2-3\\_2009/AntropoWebzin\\_2-3-2009\\_1.pdf](http://www.antropoweb.cz/media/webzin/WEBZIN_2-3_2009/AntropoWebzin_2-3-2009_1.pdf) [09. 02. 2019]
- Brooks, I. 2003. *Firemní kultura: jedinci, skupiny, organizace a jejich chování*. Brno: Computer Press.
- Budilová J. L. 2015. Etnografie a terénní výzkum, in L. Toušek (a kol.), *Kapitoly z kvalitativního výzkumu*, 9–21. Plzeň: Západočeská univerzita.
- Čakrt, M. 2010. *Typologie osobnosti*. Praha: Management Press.
- Dudová, R. 2008. *Nové šance a rizika: flexibilita práce, marginalizace a soukromý život u vybraných povolání a sociálních skupin*. Praha: Sociologický ústav AV ČR.
- Eriksen, H. T. 2007. *Antropologie multikulturních společností: rozumět identitě*. Praha: TRITON.
- Eriksen, H. T. 2008. *Sociální a kulturní antropologie: příbuzenství, národnostní příslušnost, rituál*. Praha: Portál.
- Geist, B. 1992. *Sociologický slovník*. Praha: VICTORIA PUBLISHING, a. s.
- Grohmanová, J. 2008. Imigrace do České republiky a rodiny cizinců, in Z. Uherek, M. Horáková, Z. Korecká, T. Pojarová. *Cizinecké komunity z antropologické perspektivy: vybrané případy významných imigračních skupin v České republice*, 85–118. Praha: Etnologický ústav AV ČR.
- Günter, V. 2016. Imigrace do Československa a Česka po druhé světové válce, in Z. Uherek (kol.), *Migrace: historie a současnost*. 67–92. Ostrava: Občanské sdružení PANT.
- Hendl, J. 2005. *Kvalitativní výzkum: Základní metody a aplikace*. Praha: Portál.



- Horáková, M., Z. Korecká, T. Pojarová, Z. Uherek a kolektiv. 2008. Imigrace do České republiky a rodiny cizinců, in Z. Uherek (kol.), *Cizinecké komunity z antropologické perspektivy: vybrané případy významných imigračních skupin v České republice*. 85–118. Praha: Akademie věd České republiky, Etnologický ústav
- Jandourek, J. 2001. *Sociologický slovník*. Praha: Portál.
- Jílek, D.; Větrovský, J.; Šmigová, K. 2015. *Segregace, vzdělávací příležitost a závazky států*. Praha: Wolters Kluwer.
- Koldinská, K., H. CH. Scheu, M. Štefko. 2017. *Sociální integrace cizinců*. Praha: Auditorium.
- Kosek, J. 2011. *Právo (n)a předsudek*. Praha: Dokořán.
- Kuchař, P. 2007. *Trh práce*. Praha: Karolinum.
- Machovcová, K. 2018. Stereotypy a předsudky jako myšlenkové chyby. *Metodický portál RVP.CZ*. Dostupné z: <https://clanky.rvp.cz/clanek/c/g/21736/STEREOTYPY-A-PREDSUDKY-JAKO-MYSLENKOVE-CHYBY.html/> [10. 02. 2019]
- Malina, J. a kolektiv. 2009. *Antropologický slovník, aneb, Co by mohl o člověku vědět každý člověk*. Brno: Akademické nakladatelství CERM.
- Matoušek, O. 2003. *Rodina jako instituce a vztahová síť*. Praha: Sociologické nakladatelství.
- Pojarová, T., Z. Uherek, R. Weinerová. 2008. Výzkumy v oblasti migrace a integrace cizinců na území České republiky, in Z. Uherek (kol.), *Cizinecké komunity z antropologické perspektivy: vybrané případy významných imigračních skupin v České republice*, 20. Praha: Akademie věd České republiky, Etnologický ústav
- Růžička, M. 2015. Vstříc reflexivní praxi sociálních věd, in L. Toušek (kol.), *Kapitoly z kvalitativního výzkumu*, 29. Plzeň: Západočeská univerzita.
- Skupnik, J. 2010. *Antropologie příbuzenství: Příbuzenství, manželství a rodina v kulturně antropologické perspektivě*. Praha: Sociologické nakladatelství.

- Toušek, L. 2007. Sociální vyloučení a prostorová segregace, *AntropoWebzin*, 2–3: 12–26.  
Dostupné z: <https://dspace5.zcu.cz/bitstream/11025/15621/1/Tousek.pdf> [15. 02. 2019]
- Trbola, R., M. Rákoczyová. 2011. *Institucionální podmínky sociální integrace cizinců v ČR I*.  
Brno: Barrister & Principal.
- Trojan, J. S. 2012. *Etické vztahy v ekonomice*. Praha: OIKOYMENH.
- Uherek, Z. a kolektiv. 2016. *Migrace: Historie a současnost*. Ostrava: Občanské sdružení  
PANT.
- Víznerová, H. 2008. Rodičovství a práce v životě migrujících žen, in R. Dudová, *Nové šance  
a rizika: flexibilita práce, marginalizace a soukromý život u vybraných povolání a sociálních  
skupin*, 219–225. Praha: Sociologický ústav AV ČR.

## **8 Seznam příloh**

Příloha 1 – *Otázky k rozhovorům*.....69–70

Příloha 2 – *Grafické vyobrazení informací o mých informantech*.....71

*Příloha 1 - Otázky k rozhovorům*

- 1) *Jaké je Vaše jméno?*
- 2) *Kolik je Vám let?*
- 3) *Máte manželku/manžela a děti? Nebo jste svobodný/á?*
- 4) *Proč jste si vybral/a tuto Firmu?*
- 5) *Doporučil Vám ji někdo?*
- 6) *Jak dlouho pracujete v této Firmě?*
- 7) *Kde jste pracoval/a předtím?*
- 8) *Proč jste z předešlého zaměstnání odešel/odešla?*
- 9) *Jste v této firmě, kde nyní pracujete, spokojený/á? (Myšleno pracovní, finančně,...)*  
*Pokud ne, s čím?*
- 10) *Jakou pozici v této Firmě vykonáváte? Vykonáváte ji od Vašeho nástupu?*
- 11) *Myslíte si, že byste mohl/a změnit nějaké věci, které by se Vám nelíbily, nebo že to není ve Vašich kompetencích?*
- 12) *Kolik hodin denně pracujete? (8 nebo 12?)*
- 13) *Pracujete s Čechy i s Maďary? Kdo z nich převažuje?*
- 14) *Pokud i s Maďary, jak často? (Každý den?)*
- 15) *Tam, kde pracujete, převažují spíše maďarští, nebo čeští pracovníci?*
- 16) *Maďarští pracovníci jsou stálí, nebo se to střídá a máte tam často nové maďarské pracovníky?*
- 17) *S kým pracujete raději - s českými nebo maďarskými pracovníky? Proč?*
- 18) *Jaké máte vztahy s českými a maďarskými pracovníky? Máte mezi nimi i přátele?*
- 19) *Máte s někým z českých a maďarských pracovníků konflikty nebo špatné vztahy?*
- 20) *Pracujete raději s muži nebo ženami? Proč?*
- 21) *Jsou podle Vás více konfliktní ženy, nebo muži?*

- 22) *Myslíte si, že zde hraje roli i věk? Že by byli mladší/starší pracovníci konfliktnější?*
- 23) *Preferujete raději mladší nebo starší pracovníky? Jsou například starší pracovníci zodpovědnější?*
- 24) *Pamatujete si svůj první vstup do Firmy?*
- 25) *Kdo k Vám byl přívětivější, v době Vašeho nástupu do Firmy, Češi, nebo Maďaři?*
- 26) *Jaké jsou dle Vás důvody jejich pracovní migrace?*
- 27) *Jaká podle Vás byla integrace tehdy a jaká je dnes? Došlo k nějaké změně? Pokud ano, změnilo se něco k lepšímu nebo horšímu?*
- 28) *Dochází nebo docházelo k nějaké diskriminaci? (Například, že by měli maďarští pracovníci jiná práva než čeští.)*
- 29) *Co je dle Vás klíčový prvek pro integraci?*
- 30) *Co integraci dále dle Vás napomáhá?*
- 31) *Je dle Vás něco, co integraci brání?*
- 32) *Jak nahlížíte na vztah maďarských operátorů mezi sebou? (Jak se k sobě chovají?)*
- 33) *Myslíte si, že se chtějí maďarští pracovníci integrovat mezi české nebo že o to nemají zájem?*
- 34) *S integrací souvisí pojem asimilace? Dochází dle Vás k asimilaci či nikoliv? Znáte případy, kdy vznikl pár mezi Čechem a Maďarkou a naopak?*
- 35) *Co si myslíte o sociální exkluzi a marginalizaci? Dochází k něčemu takovému? Pokud ano, jak se to projevuje?*
- 36) *Jaký je Vás názor na normy a jejich plnění?*

Příloha 2 – Grafické vyobrazení informací o mých informantech

**Tabulka 1** - Grafické vyobrazení informací o mých informantech<sup>77</sup>

<i>Pseudonym</i>	<i>Věk</i>	<i>Rodinný stav</i>	<i>Druh pobytu</i>	<i>Odpracované roky ve firmě</i>
Tibor – <b>mad'. pracovník</b>	45	ženatý	přechodný	4
István – <b>mad'. pracovník</b>	22	svobodný	přechodný	4
Attila – <b>mad'. pracovník</b>	22	svobodný	přechodný	4
Roland – <b>tlumočník</b>	25	svobodný	přechodný	2,5
Nad'a – <b>personalistka</b>	nezjišťováno	vdaná	trvalý	více než 5 let
Artúr – <b>koordinátor</b>	33	ženatý	přechodný	3
Ilona – <b>mad'. pracovnice</b>	53	vdaná	přechodný	1
Kristina – <b>mad'. mistrová</b>	31	vdaná	přechodný	1,5
Martina – <b>česká mistrová</b>	34	vdaná	trvalý	2

<sup>77</sup> Zdroj: autorka