

Etnické klima v Mladé Boleslavi:

**Komplexní zpráva o kvalitě života
v multikulturním prostředí Mladé Boleslavi**

Pavol Frič, Jana Remenárová a kol.

Rada pro mezinárodní vztahy

Mladá Boleslav 2009



Etnické klima

v Mladé Boleslavi:

**Komplexní zpráva o kvalitě života
v multikulturním prostředí Mladé Boleslavi**

Pavol Frič, Jana Remenárová a kol.

Rada pro mezinárodní vztahy

Mladá Boleslav 2009

OBSAH

Úvod	5
Základní okruhy analýzy	
Cíle projektu	
Cílové skupiny	
Metody	
Terén: rekrutace respondentů a rozhovory	
I. Teoretická východiska	11
Pracovní migrace, etnické klima, strukturální a sociokulturní integrace	
Integrační potenciál, integrační aspirace	
II. Základní popis multikulturního prostředí v Mladé Boleslavi	15
1. Historie zahraničních dělníků v Mladé Boleslavi	15
2. Statistiky multikulturního soužití v Mladé Boleslavi	16
Vývoj obyvatelstva	
Počet cizinců v Mladé Boleslavi	
Počet manželských svazků cizinců za rok 2008	
Národnostní složení cizinců ve městě Mladá Boleslav	
Kriminalita a přestupky cizinců	
III. Sociální, demografická a kulturní diference	23
Poláci	
Slováci	
Vietnamci	
IV. Etnické klima v Mladé Boleslavi	29
1. Existenční situace zahraničních dělníků	29
a) Pracovní život	
Nejistota	
Diskriminace a šikana	
Výhody a nevýhody agenturního zaměstnance	
Paternalismus agentur	
Okrádání a vykořisťování	

b) Život mimo práci Rodina a bydlení Životní styl	
2. Integrovaný potenciál zahraničních dělníků	39
Integrovaná aspirace zahraničních dělníků Integrovaná kompetence zahraničních dělníků Typy respondentů s různým integrovaným potenciálem	
3. Integrovaný prostředí: postoje aktérů a integrovaná příležitosti	43
Instituce veřejné politiky Agentury, firmy a šedá zóna Občanská společnost a veřejný prostor	
4. Hodnocení vzájemných vztahů	50
Hodnocení přínosu zahraničních dělníků pro majoritní populaci Hodnocení vlastní otevřenosti vůči cizincům Pohled zahraničních dělníků na otevřenost majoritní populace vůči cizincům	
V. Závěry	55
Strategie Doporučení	
Literatura	61
Přílohy	65
Příloha č. 1. Stav agenturního personálu ve Škoda Auto a. s. Příloha č. 2. Postoje majoritní populace k zaměstnávání cizinců v ČR Příloha č. 3. Výňatky z Programu: Prevence kriminality Statutárního města Mladá Boleslav na léta 2009 – 2011 Příloha č. 4. Popis metodiky a kompletní výsledky obsahové analýzy Příloha č. 5. Strategické dokumenty	

Autorský kolektiv

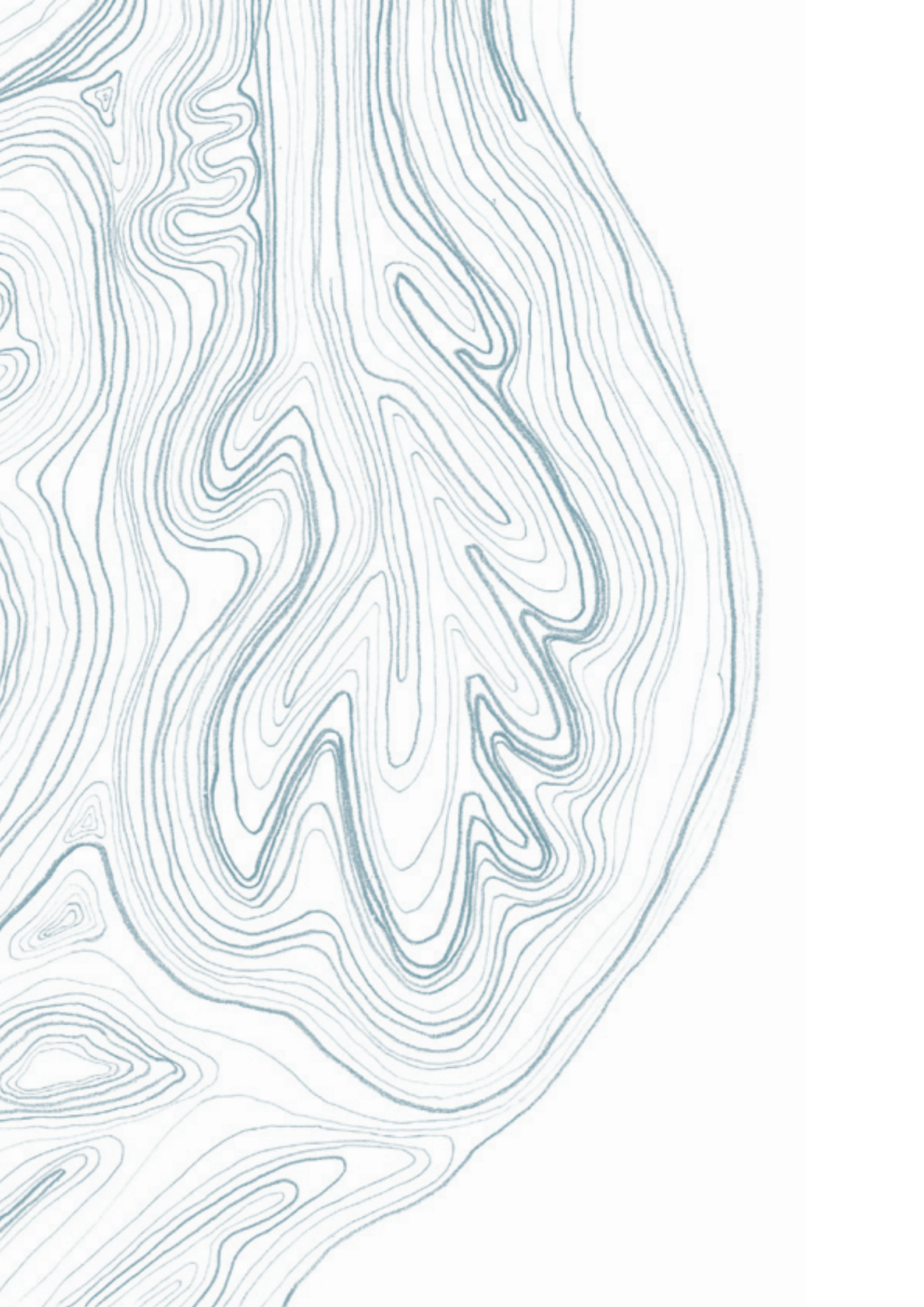
Na realizaci projektu výzkumu, přípravě a psaní předkládané komplexní zprávy spolupracovali:

Pavol Frič – vedoucí výzkumné části projektu a autor

Jana Remenárová – realizace rozhovorů a spoluautor

Vu Minh Huong – realizace rozhovorů a psaní podkladových textů

Ivona Fajčíková – obsahová analýza, realizace rozhovorů, koordinace a psaní podkladových textů



Problémy migrace a integrace cizinců představují jedno z nejožehavějších témat současné veřejné politiky EU. Bokem nezůstává ani Česká republika, což flagrantně prokázaly domácí události vyvolané propuknutím globální finanční a hospodářské krize. Každý občan České republiky byl najednou konfrontován s masivní mediální prezentací problémů spojených s přítomností zahraničních dělníků v českých továrnách a městech. Mimo jiné se také dozvěděl, že problémy se zahraničními dělníky jsou cenou za českou prosperitu minulých let. I přesto se mnozí podívovali na tím, že těch cizinců je u nás tak mnoho a ptali se, proč jednoduše a bez mediálního rámusu neodejdou, když už pro ně nemáme práci? Svoje si vydělali, tak co tady ještě chtějí? Jen málokdo si klade otázku, jestli i další vlna rozvoje českého průmyslu i celého hospodářství bude znovu odkázána na pomoc zahraničních dělníků a jestli se nakonec neukáže, že bez nich to už zkrátka nejde. Čeští demografové to vědí už dávno a včas přispěchali se svými varovnými prognózami vývoje obyvatelstva. Cesta k prosperitě nutně vede jen přes rozsáhlou integraci cizinců do české populace. V zemi, kde po dlouhá desetiletí lidé na vesnici žádného cizince nepotkali ani jako turistu, není toto konstatování pro většinu obyvatelstva lehce stravitelné. Prakticky těžko stravitelné je dokonce i na vládní úrovni, což se projevuje v selhávání integračních politik, resp. v chabém naplňování integračních koncepcí vlády v praxi.

Problémy integrace cizinců probublávající na povrch veřejného diskurzu mají často dosti zlověstné zabarvení v podobě „šedé zóny“ (do níž patří jednotlivci i celé instituce) vysávající z cizinců těžce vydělané peníze výměnou za falešnou integraci, tj. banální informace, „ochranu“ či domnělé výhody. Časem se šedá zóna parazitů kolem zahraničních dělníků rozrostla tak, že si s ní vláda neví rady. O prvotní integraci cizinců do pracovního procesu v ČR dnes často „pečují“ různí zprostředkovatelé a zprostředkovatelé zprostředkovatelů, které integrační politika vlády vůbec nezajímá. Kromě uznání, že cizinci tady budou i nadále a bude jich stále více, máme tedy i další problém: Kdo se postará o jejich integraci tak, aby se z nich stali plnohodnotní a loajální občané České republiky? Šedá zóna parazitů to rozhodně nebude!

Problémy integrace cizinců na území ČR nejsou všude pocítovány ve stejné míře, stejně jako není rovnoměrný ani jejich výskyt v jednotlivých regionech a městech. Jedním z regionů s tradičně hustou koncentrací cizinců je i okres Mladá Boleslav. Podle statistik aktuálně žije na Mladoboleslavsku necelých 12 000 cizinců, z toho naprostá většina (asi 10 000) z nich bydlí v samotném okresním městě. Podíl cizinců v Mladé Boleslavi dosahuje hladiny zhruba jedné čtvrtiny obyvatelstva (podle neoficiálních odhadů je to ještě daleko více). Okres Mladá Boleslav má v ČR nejnížší nezaměstnanost a druhý nejvyšší příjem na hlavu (hned za Prahou). Podíl na tomto ukazateli prosperity mají jistě také tisíce zahraničních dělníků, kteří na Mladoboleslavsku pracují a žijí. Celý Mladoboleslavský region je silně ovlivněn vysokou úrovní rozvoje průmyslu, který za sebou táhne přítomnost velké automobilky Škoda Auto a. s. Automobilka a její subdodavatelé již v devadesátých letech v zásadě vyčerpali zásobu volných pracovních sil regionu a neobejdou se bez zaměstnávání zahraničních dělníků. Dlouhodobá přítomnost zahraničních dělníků v regionu vytváří specifické multikulturní prostředí, které by mohlo sloužit jako modelový příklad integrace cizinců v České republice. Mohlo, ale jak vyplývá z námi předkládané komplexní zprávy – neslouží. Překvapivě právě v tomto regionu s dlouhodobou tradicí zaměstnávání cizinců neexistují žádné programy zaměřené na jejich sociokulturní integraci nebo na jejich lepší orientaci na pracovním trhu.

Zahraniční dělníci žijí v Mladé Boleslavi v převážně většině bez rodin, mají odlišný pracovní rytmus i styl života než místní obyvatelé. Mladá Boleslav sice díky nim získává na ekonomické prosperitě, ale její obyvatelé běžně narážejí na těžkosti související s kulturní odlišností a problematickým chováním cizinců. Otázkou je, nakolik si tyto dvě skupiny obyvatelstva v zásadě rozumí a chtějí své problémy perspektivně vyřešit ke spokojenosti obou stran. Smyslem předkládané „komplexní zprávy“ je přispět právě k lepšímu pochopení problémů integrace cizinců do majoritní společnosti v Mladé Boleslavi a tedy i k nalezení řešení problémů života v tomto specifickém multikulturním prostředí.

Vypracování komplexní zprávy je součástí projektu „Středisko pro rozvoj multikulturního prostředí v Mladé Boleslavi ovlivňovaného pracovní migrací“. Z poznávacího hlediska byl projekt obecně zaměřen na analýzu struktury a charakteru etnického klimatu a multikulturní interakce zahraničních dělníků s majoritní společností v prostředí Mladé Boleslavi. Cílem projektu bylo zjistit:

1. Jaké etnické klima v tomto prostředí panuje, a to jak na straně vybraných etnických minorit, tak na straně majoritní populace
2. Jaké jsou integrační aspirace a potenciál integrace zahraničních dělníků do majoritní společnosti
3. Jaké integrační příležitosti zahraničním dělníkům nabízí institucionální prostředí majoritní společnosti

Základní okruhy analýzy:

a) Zkoumání etnického klimatu minoritních komunit

- historie působení zahraničních dělníků v Mladé Boleslavi (aktuální počet členů komunity zahraničních dělníků na Mladoboleslavsku podle jejich etnické příslušnosti, jejich kvalifikace, pracovního zařazení ...)
- základní socio-demo charakteristiky a kulturní orientace zahraničních dělníků
- neformální sítě uvnitř jednotlivých etnických komunit, poznatky, o jaký typ sítí se jedná, jaká je jejich struktura, hustota a síla vazeb (frekvence kontaktů, emocionální intenzita, míra vzájemné důvěry a mohou-li se opírat o nějaké organizační zázemí)
- komunitní aktivismus, tj. členství v etnických organizacích, dobrovolné práce pro komunitu a účast na společenských aktivitách komunity
- míru pocíťované exkluze (ekonomické, sociální či kulturní), nerovnosti či asimilačních tlaků ze strany majority apod.

b) Zkoumání strategií minoritních komunit ovlivňujících společenské okolí v regionu

- integrační strategie jejich příslušníků, tj. zjišťování jejich strategických preferencí (tendence k izolaci a konfliktu s majoritní populací apod.)
- programové zaměření neformálních sítí a komunitního aktivismu (přátelské, kulturní, občanské...), míra mobilizace na obranu zájmů dané minority
- formy a intenzita občanského aktivismu (zapojování do řešení veřejných problémů všedního dne v místě bydliště)
- hodnocení vlivu minoritních neformálních sítí a komunitního aktivismu na majoritní společnost
- způsob sociálního a ekonomického začlenění vybraných minorit do majoritní společnosti

c) Zkoumání chování majoritní populace a jejich institucí k zahraničním dělníkům, resp. k jednotlivým etnickým komunitám

- postoje veřejné politiky k vybraným minoritám a k vývoji jejich hodnotového zázemí, struktury a demokratických a institucionálních vzorů chování a přístupů k řešení otázek soužití majority a minorit (jednalo se hlavně o získání hodnověrných poznatků o současné strategii oficiálních autorit k řešení dané otázky)
- struktura a otevřenost integračních příležitostí profilovaných institucionálním prostředím života

- zahraničních dělníků v Mladé Boleslavi
- aktivita organizací občanské společnosti zaměřených na vybrané minority (zjišťovali jsme, jestli je situace daných minorit vůbec předmětem působení nějakých neziskových organizací a jakého zaměření tyto organizace jsou)
- vnímání vybraných minorit a otázek spojených s jejich přítomností ve městě v majoritní populaci (např. jestli jsou vnímáni jako pozitivní příspěvek k sociální a kulturní heterogenitě města či naopak jako negativní příklad sociálního podhoubí organizovaného zločinu, jestli občané preferují asimilační či akomodační strategii řešení problémů vzájemného soužití)
- postoje majoritní populace k příslušníkům vybraných minorit (sociální distanc)
- přístup lokálních, resp. regionálních médií k minoritám (frekvence článků či pořadů s danou tématikou, hodnotová valence zpráv o členech daných minorit žijících v Mladé Boleslavi)

Na tomto místě je třeba poznamenat, že vzhledem k propuknutí hospodářské krize bylo nutné pružně upravit i výzkumnou agendu. Okruhy analýzy se v průběhu realizace projektu více dostávaly „pod tlak“ existenčních problémů zahraničních dělníků a toto téma se v souvislosti s etnickým klimatem také stalo předmětem našeho analytického úsilí. Dále chceme zdůraznit, že vzhledem k našim kapacitním možnostem i ke zvoleným výzkumným metodám (viz níže), nemůže být na naše výzkumná zjištění kladen požadavek naprosté reprezentativity. Cílem našeho omezeného výzkumu bylo především poukázat na citlivá a problematická místa v interakci majoritní a menšinové populace a na základě toho pak naznačit jejich možná řešení.

Cílové skupiny

Cílové skupiny analýzy: zahraniční dělníci ve Škoda Auto a. s. (konkrétně Slováci, Poláci a Vietnamci) a kontaktní část majoritní populace, tj. ti, kteří jsou se zahraničními dělníky v denním kontaktu – představitelé místní samosprávy, vedení Škody Auto a. s., odboráři, představitelé Městské policie, Policie ČR, odborů ve Škodě Auto a. s., představitelé pracovních agentur, majitelé a zaměstnanci ubytoven, servisních organizací (restaurací, heren, supermarketů ...)

Volba cílových skupin vyplynula hlavně ze skutečnosti, že slovenská a polská menšina, vedle menšiny ukrajinské, představovaly v čase psaní projektu nejpočetnější zahraniční komunity v Mladé Boleslavi, s nimiž má místní společnost největší počet kontaktů a konfliktů. Orientace na vietnamskou menšinu vyplynula z poznání, že jde o skupinu zcela jiného typu než předchozí dvě a zároveň nepocházející z EU, tj. jsou to reprezentanti tzv. třetích zemí. I když třetí nejpočetnější skupinou v čase výběru cílových skupin byli Ukrajinci, kteří jsou také reprezentanti tzv. cizinců z třetích zemí, naše volba padla na Vietnamce právě proto, že Ukrajinci mají mnoho charakteristik společných se Slováky a Poláky (fyziognomii, relativní geografickou blízkost, která umožňuje pendlování mezi prací a domovem, jazykovou příbuznost ...), a protože jsme usilovali o zachování pestrosti vybraných cílových skupin jako reprezentantů zahraničních dělníků v Mladé Boleslavi. Navíc s Vietnamci má naše populace za posledních několik desítek let poměrně bohatou a zažitou zkušenost, která se stabilně promítá do jejich postojů.

Metody

Pro zkoumání etnického klimatu minoritních komunit byla zvolena metoda polostandardizovaných hloubkových rozhovorů, která umožňuje pokrýt poměrně široký výzkumný záběr v této dimenzi. Pro analýzu chování majoritní populace k minoritám byly využity metody obsahové analýzy místního tisku, hloubkových rozhovorů s představiteli institucí veřejné politiky a Škody Auto a. s.

Terén: rekrutace respondentů a rozhovory

Celkově bylo od října 2008 do července 2009 provedeno 60 polostrukturovaných hloubkových rozhovorů. Většina rozhovorů byla nahrávána na diktafon a následně přepsána pro účely analýzy.

V některých případech si respondenti výslovně nepřáli, abychom jejich výpovědi nahrávali. Některé z rozhovorů, bohužel, nebylo možné zahrnout do závěrečné analýzy, buď kvůli tomu, že respondenti úplně nezapadali do zkoumané cílové skupiny (což se ukázalo až během rozhovoru), anebo kvůli tomu, že rozhovory neměly dostatečnou vypovídající hodnotu, a to buď z důvodu nekoncentrovanosti některých respondentů v průběhu rozhovoru či hluku v místě jeho konání. Nakonec bylo v rámci analýzy vyhodnoceno 50 rozhovorů, z toho 30 rozhovorů s představiteli minorit (10 s Poláky, 10 se Slováky a 10 s Vietnamci). 10 rozhovorů se uskutečnilo se zástupci majoritní populace a 10 rozhovorů s představiteli institucí. Rozhovory trvaly od 20 do 90 minut. V průměru trvaly kolem jedné hodiny.

Respondenti cizinci

Mezi respondenty – cizinci výrazně převládali muži. Z 30 vyhodnocovaných rozhovorů bylo provedeno 28 s muži a 2 se ženami, obě byly Slovenky. Věk u respondentů – cizinců se pohyboval od 19 do 52 let. Délka pobytu respondentů v ČR byla v rozmezí několika měsíců až 15 let.

Rekrutace respondentů z řad cizinců

Rekrutace respondentů – cizinců začala poněkud komplikovaně. Protože jsme prostředím Mladé Boleslavi neznali a chtěli jsme nějakým způsobem získat kontakty na první respondenty, obrátili jsme se na ředitele jedné z největších personální agentur v Mladé Boleslavi s prosbou, zda by bylo možné domluvit rozhovor s jejich zaměstnanci, a to z každé z vybraných minorit (Poláci, Slováci, Vietnamci) po jednom zaměstnanci. Rozhovory nakonec byly domluveny a probíhaly v prostorách Multikulturního střediska. Na rozhovor dorazili dva zástupci z každé minority. Vzhledem k tomu, že na rozhovory byli respondenti vysláni svým zaměstnavatelem, respondenti přišli do střediska v doprovodu agenturního koordinátora a tlumočnicka pro vietnamského dělníka. Než rozhovory začaly, poprosili jsme je, aby nás nechali s cizinci o samotě, ale neformální atmosféru se nám již nepodařilo navodit a respondenti se necítili úplně uvolněně. Později jsme se dozvěděli, že zaměstnanci byli za čas strávený na rozhovorech placeni podobně, jako kdyby byli v práci (rozhovory samozřejmě probíhaly mimo pracovní dobu). Přestože první schůzka byla více formální, než bychom si přáli, navázali jsme kontakt se slovenským a vietnamským respondentem. U polského respondenta se, bohužel, nepodařilo získat další kontakt.

Slovenský respondent nám poskytl další kontakt a několik dalších se nám podařilo získat pomocí metody sněhové koule. Následné rozhovory již probíhaly neformálně v přirozeném prostředí respondentů. Protože úplně první respondent, přes kterého jsme získali další kontakty, byl Slovák maďarského původu, byly další kontakty celkem pochopitelně také na Slováky maďarského původu. Kvůli větší reprezentativnosti vzorku jsme se po několika rozhovorech rozhodli navázat kontakt se Slováky jiné národnosti než maďarské. Snažili jsme se je kontaktovat na ubytovnách, ale narazili jsme, bohužel, na problém. Do několika ubytoven nás nechtěli pustit přes vrátnici. Nedůvěra zaměstnanců ubytoven vůči nám zřejmě pramenila z důvodu, že rozhovory jsme vedli shodou okolností v době, kdy vrcholila ekonomická krize a na ubytovnách kvůli obavám z propouštění panovala napjatá atmosféra. Protože na ubytovnách jsme s navazováním kontaktů neměli úspěch, pokusili jsme se oslovit personál z restaurací a barů v okolí jedné z největších ubytoven v Mladé Boleslavi. Nakonec se nám podařilo v jednom z okolních barů, který byl hojně navštěvován cizinci z ubytovny, získat přes personál několik kontaktů. Následně se nám opět pomocí metody sněhové koule podařilo navázat další kontakty na vhodné respondenty.

U Poláků probíhala rekrutace respondentů o něco složitěji. Nepodařilo se nám získat kontakt od prvního respondenta. Snažili jsme se tedy kontakty získat na ubytovnách, ale, jak již bylo zmíněno, nedostali jsme se přes vrátnici. Pokoušeli jsme se tedy respondenty získat podobně jako u Slováků prostřednictvím personálu v podnicích poblíž ubytoven nebo od Čechů „Boleslaváků“, kteří měli Poláky za kolegy atd. Získali jsme několik kontaktů. Domluvili jsme si schůzky, ale, bohužel, pokud byla schůzka domluvena dopředu, ve většině případů respondenti na sjednaný rozhovor nedorazili. Na schůzku nedorazili ani v případě doporučení jiného respondenta (na domluvenou schůzku celkem nedorazilo

8 potencionálních respondentů). Kromě jednoho případu jsme ani jednou nezískali kontakt na dalšího cizince (který by nakonec vedl k tomu, že by se uskutečnil rozhovor) od respondenta, se kterým jsme již předtím dělali rozhovor. Někteří respondenti nám naopak slibovali kontakt a již se nikdy neozvali, ani když jsme se jim snažili připomenout. Došli jsme k závěru, že je neúčinné domlouvat si schůzky kvůli rozhovoru s respondenty – Poláky dopředu. Protože jsme nemohli kontaktovat respondenty přes ubytovny, museli jsme vyrazit do podniků poblíž ubytoven, a to ve večerních hodinách, kde jsme se snažili oslovovat potencionální respondenty osobně. V podnicích se nám podařilo udělat jenom dva plnohodnotné rozhovory. V několika dalších případech již respondenti nebyli schopni kvůli pokročilému večeru větší koncentrace. Jak bylo zmíněno v úvodu této kapitoly, některé nahrané rozhovory se proto nedají použít pro účely analýzy. Nakonec se nám podařilo objevit ubytovnu, kde jsme se mohli bez problémů volně pohybovat a kde bydleli jenom polští dělníci. Zde jsme udělali větší část rozhovorů. Většinu rozhovorů jsme uskutečnili tak, že jsme zaklepalí na dveře pokojů a zeptali se, zda by bylo možné udělat rozhovor. Dělníci většinou souhlasili a ochotně s námi hned udělali rozhovor. Jeden rozhovor jsme udělali v mladoboleslavském útulku Naděje.

Narozdíl od polských dělníků probíhala rekrutace vietnamských respondentů bez větších potíží. Požádali jsme ty, kteří s námi udělali první rozhovory, které nám zprostředkovala personální agentura, aby nám poskytli kontakty na své vietnamské kolegy či přátele. Tato rekrutační metoda sněhové koule se v případě Vietnamců osvědčila. Měli jsme také štěstí, že jsme mohli vést rozhovory bez tlumočnicků přímo ve vietnamštině a měli i vlastní známé ve vietnamské komunitě, kteří dříve pracovali ve Škodě Auto a. s. v Mladé Boleslavi a byli ochotni nám s rekrutací pomoci. I když jsme rozhovory vedli bez přítomnosti zástupců agentur a na neutrálním území, tak jsme stále měli pocit, že nám respondenti neříkají všechno. Jejich odpovědi byly velmi stručné a takticky opatrné. Otevřenost byla spíše výjimkou. Problémy s ochotou vietnamských respondentů vypovídat ilustruje následující příklad: Jednoho dne nám zavolał neznámý Vietnamec, který na jednu z našich kolegyň získal kontakt od Vietnamce, který nám předtím poskytnul rozhovor. Tento Vietnamec byl velice zoufalý a potřeboval pomoc. Stěžoval si na jednu z personálních agentur a na ubytování, ale do telefonu nic bližšího nechtěl říct. Dohodli jsme se na schůzce. V den naší schůzky zavolał a řekl: „*Děkuji vám za zájem nám pomoci, ale už se vše vyřešilo, agentura nám dala podepsat nějaké papíry. Řekla nám, že nesmíme s nikým mluvit o problémech, které se tady vyskytly.*“ Sám nevěděl, co podepsal, ale hlavní bylo nemluvit s veřejností o tom, co se stalo, co se možná ještě děje a bude i nadále dít.

Rekrutace respondentů z řad majority a institucí

S majoritou a institucemi bylo provedeno celkem 20 rozhovorů. Deset rozhovorů bylo vedeno se zástupci majoritní populace (2 x zaměstnanec ubytovny, 1 x zaměstnanec Škoda Auto a. s., 1 x pracovnice v baru poblíž ubytovny, 3 x „Boleslaváci“ bydlící v místě s vysokou koncentrací cizinců, 1 x sociální pracovnice, 1 x pracovnice v nestátní neziskové organizace, 1 x student). 10 rozhovorů bylo pořizeno se zástupci institucí (Úřad práce, Cizinecká policie, Magistrát statutárního města Mladá Boleslav, zástupci vedení Škody Auto a. s. Mladá Boleslav, zástupci odborů, Policie České republiky, 4 x zástupci agentur).

Přestože rekrutace respondentů z řad majority a zástupců institucí byla jednodušší, vyskytly se i zde občas potíže. Protože rozhovory probíhaly v době krize, byli zástupci z řad institucí, kteří jsou nějakým způsobem spojeni s problematikou cizinců, značně zaneprázdnění a často rušili sjednané schůzky. V jednom případě nesouhlasili s rozhovorem a na otázky odpověděli písemně.



I. Teoretická východiska

Východiskem pro naši analýzu multikulturního soužití v prostředí Mladé Boleslavi je relační paradigma, které orientuje badatelskou pozornost na vztahy mezi zainteresovanými aktéry, tj. jednotlivé etnické skupiny zkoumá ve vztahu k jiným etnickým skupinám. V našem případě jde primárně o vztahy mezi minoritními etnickými skupinami Poláků, Slováků a Vietnamců s majoritní populací Čechů žijících v Mladé Boleslavi. Samozřejmě jsme vzali do úvahy i širší společensko-ekonomický kontext celé České republiky a jeho zarámování v prostředí EU a současných globalizačních a migračních trendů. Zde se jsme se opírali především o teorii tzv. „*push a pull*“ faktorů (Jansen 1970, Lee: 1969), které stimulují migraci jak ze strany „zdrojového“, tak „cílového prostoru“ migrace. V souladu s relačním paradigmatem jsme v naší analýze využívali i „*teorii migračních sítí*“ (Massey 1988), která se soustřeďuje na neformální sociální sítě, které umožňují migrujícím zahraničním pracovníkům překonávat překážky v jejich snaze integrovat se do prostředí cílové země. Jedním z hlavních pull faktorů, ale i bariér, které působí proti migraci a integračním snahám cizinců je celkové, resp. místní **etnické klima**. Jde o „*nadindividuální jev*“ (Durkheim), který na chování členů daného etnika dokáže vyvíjet socializující tlak. Obsahuje kolektivní nálady domácího etnika ve vztazích k sobě samému a migrujícím cizincům, sdílené předsudky o jiných etnikách, perspektivy soužití s jinými etniky apod.). Etnické klima se však s přibývajícím počtem migrantů vytváří i na straně cizinců, resp. etnik, které se usazují v hostitelské zemi. Etnické klima majority i minority může být pozitivně, ale i negativně nakloněno k multikulturnímu soužití.

Za klíčový pojem multikulturního soužití považujeme pojem „**integrace**“, kterou chápeme jako „přirozený důsledek migrace“. Tento pojem označuje „proces postupného začleňování imigrantů do struktur a vazeb společnosti domácího obyvatelstva“. Integrace je „*komplexním jevem, který má své podmínky a politické, právní, ekonomické, sociální, kulturní, psychologické a náboženské aspekty.*“ (Integrace 2008: 1) V zásadě můžeme integraci rozdělit na:

- **strukturální**, tj. proces formálního začleňování, v němž jsou cizinci začleňováni do institucí majoritní společnosti, osvojují si formální, resp. legislativní rámec svého působení v hostitelské zemi (pracovně-právní vztahy, systém fungování institucí, administrativní procedury, občanská a politická práva),
- **socio-kulturní**, tj. proces neformálního začleňování do sociálních sítí (kolegiálních, sousedských, rodinných), osvojování si jazyka, kulturních zvyklostí a neformálních norem občanského života.

Opakem procesu integrace je marginalizace, tj. proces vyčleňování cizinců na společenskou periferii.

Ve všech pracích i strategických dokumentech se zdůrazňuje, že integrace je „oboustranný proces“, který zahrnuje chování majority i minority. „*Integrace není pouze bydlení, ale rovnoprávné zapojení se do společenských struktur. A každé narušení vztahu mezi domácí a příchozí populací může integraci ohrozit a neustále udržovat rozdělení společnosti na my a oni.*“ (Zápis 1998: 6).

Každý migrující cizinec si do hostitelské země sebou přináší jistý „**integrační potenciál**“, to znamená své vlastnosti a schopnosti, které může majoritní společnosti nabídnout a své aspirace integrovat se. Tento potenciál je diferencovaný nejen u různých etnik, ale i různých jednotlivců. Integrační potenciál tohoto typu má silný kulturní aspekt. V intencích relačního paradigmatu, musíme integrační potenciál hledat i na druhé straně, tj. na straně majority. Kromě jeho sociokulturní části (postojů, resp. předsudků, podezření, xenofobiích nálad či naopak tolerance a důvěry) má zásadní význam i jeho strukturální část. „Strukturální integrační potenciál“ majoritní společnosti tvoří formální i neformální **integrační příležitosti**, spravedlivé zacházení a vstřícnost úřadů, jejich integrační strategie, integrační bariéry v podobě nedostatku integračních příležitostí, obstrukce, odmítání, periferizace, tolerance šedé zóny parazitující na cizincích apod. V souladu s „*institucionální teorií migrace*“ (Massey et al. 1993, Jennissen 2000) jsme strukturálního kontextu integrace zahraničních dělníků v Mladé Boleslavi zkoumali pomocí zjišťování charakteru či absence integračních příležitostí v zaměstnání (nízký status), škole, sousedství (bydlení), církevních a jiných neziskových organizacích, manželství, politice, úřadech, v procesech vytváření možností reciprocity v podobě nabídky jiných dovedností (jazyk), schopností dodat žádané zboží, volnočasových aktivit – např. sport apod.). Bariéry hlubší integrace zahraničních dělníků lze hledat jak na straně legislativy, tak na straně předsudků, negativních stereotypů a nezájmu majoritní populace o život zahraničních dělníků a o parazitismus „šedé zóny“ složené z kořistnických zprostředkovatelských institucí a zkorumpovaných úředníků.

Integrační potenciál cizinců i struktura integračních příležitostí se časem vyvíjí, zvětšují se či zmenšují, otevírají se, anebo uzavírají. Subjektivní pocit integrovanosti či neintegrovanosti cizinců jak na straně majoritní populace, tak u cizinců se může zafixovat už v prvních dnech jejich pobytu v hostitelské zemi, nebo se může dlouhodobě pozitivně vyvíjet, ustrnout či atrofovat. Proces integrace vlastně začíná už rozhodnutím migranta odejít ze své vlasti a pokračuje jeho vstupem na území hostitelské země, kde se musí vyrovnat s kulturním šokem¹ a absolvovat vstupní formální procedury, najít si zaměstnání a bydlení. Tuto počáteční fázi integrace budeme dále nazývat „**rudimentární integrace**“ cizinců. Až po ní může následovat proces dalšího prohlubování integrace.

¹ „Kulturní šok je psychický a sociální otřes způsobený konfrontací jednotlivce s cizí, neznámou s dosud neinteriorizovanou kulturou.“ (Soukup 2000: 205).



II. Základní popis multikulturního prostředí v Mladé Boleslavi

1. Historie zaměstnávání zahraničních dělníků v Mladé Boleslavi

V dnešní době je asi těžké představit si Mladou Boleslav bez továrny Škoda Auto a. s. Dnes je obvyklé spatřit v továrně dělníky jiných národností. Nejvíce pak Poláky, Slováky a Vietnamce. Není to však záležitost pouze dneška, již v minulosti společnost využívala k práci zahraniční dělníky. „*Tato továrna měla vždy nedostatek pracovních sil, proto zaměstnávala dělníky ze zahraničí, a také jako moderní a progresivní závod se vybavovala zahraničními technologiemi, a i tím přilákala do okresu cizince, ponejvíce z Evropy a Japonska, ale i z řady jiných zemí. V současnosti je Škodovka součástí koncernu Volkswagen. České obyvatelstvo tu velice často i v minulosti přicházelo do styku s cizinci a zvykalo si na ně.*“ (Pavloušek 1998) Jednotlivé národnosti nepřicházely do Mladé Boleslavi jaksi postupně a promíchaně, ale v různých vlnách. „*První vlna byla v době politického napětí v Řecku. Vlna lidí, která tehdy přišla se začlenila do společnosti a dnes lze jen podle jmen odhadovat, o koho se jedná. Vesměs jsou to vzdělaní lidé a velmi dobře se uplatnili v životě, část se jich v nedávné době vrátila do Řecka. Řekové ale nemají dnes žádnou svou organizaci, jako skupina nevyvíjejí žádné aktivity. V našem okrese naprosto dokonale splynuli s populací.*“ (Pavloušek 1998) Další vlny imigrace cizinců do továrny a tedy i do Mladé Boleslavi souvisely z rozšiřováním výroby a výstavbou továrny. Důležité je zdůraznit, že další vlny přistěhovalců do Mladé Boleslavi většinou netvořily celé rodiny zahraničních dělníků, ale vždy to byli buď muži anebo ženy. „*V 60. letech to byli muži – stavbaři z Jugoslávie, spousta se jich zde oženila, vznikla smíšená manželství, velmi dobře sociálně a finančně zajištěná. Jugoslávci v tehdejší době byli placeni ve valutách. Tyto rodiny ale často po ukončení výstavby putovaly dále do Německa nebo zpět do Jugoslávie. V době válečného konfliktu na Balkáně část těchto lidí hledala pomoc u rodinných příslušníků v České republice. Významnou imigrační vlnou pak bylo zaměstnávání žen z Polska, v této době byla tendence Polek provdat se za Čecha, a tak zůstat v Čechách.*“ (Pavloušek 1998) Socialistické Československo se potýkalo s nedostatkem pracovních sil, a proto je na základě mezivládních dohod s Polskem zaměstnalo. Spíše než migrační vlnu představovalo zaměstnávání Kubánců, kteří se v Mladé Boleslavi objevili v polovině 80. let, výsledek „pracovní výměny“ či jinak řečeno „bratrské pomoci“ jiné socialistické zemi. Nicméně význam tohoto kroku z hlediska multikulturního soužití byl značný. „*Bylo trochu zvláštní, přineslo to jiný pohled na cizince. Jednalo se především o černochoy, kterých zde zůstalo sice velmi malé množství, ale bylo to poprvé, co se objevil cizinec, na němž je na první pohled znát jiný původ. Ani tady nevznikly problémy a děti těchto cizinců – pokud se mohu spolehnout na informace školského úřadu – nemají problémy z hlediska barvy pleti. Naopak jsou oblíbené.*“ (Pavloušek 1998) Na druhé straně soužití s Kubánci díky jejich temperamentní povaze nebylo jednoduché. Měli velkou snahu se zde usadit a vzít si za ženu Češku. Jejich problémy s hledáním partnerek byly nakonec řešeny tím, že za nimi byly přivezeny i Kubánské ženy. Další vlnu přistěhovalců do Mladé Boleslavi tvořili Jugoslávci, kteří se zde často objevovali na stavbách. V zásadě je potřeba si uvědomit, že všechny výše uvedené vlny přílivu cizinců do Mladé Boleslavi:

„... mají jedno společné, první vstup a začátky těchto cizinců byly koordinovány českou stranou a pracovníci byli hmotně zajištěni a postupně si našli partnera, který jim pomohl začlenit se do společnosti, aniž by vyžadovali zvláštní péči. Tito imigranti ale nemají mezi sebou stmelující prvky a nefungují jako etnická skupina. Jsou rozptýleni do české populace a přijali pravidla a zvyky většiny.“ (Pavloušek 1998)

Samostatnou kapitolu přistěhovalectví do Mladé Boleslavi představují Vietnamci. Jejich první vlna následovala po konfliktu s USA ve Vietnamu. Typickým jevem spojeným s přílivem Vietnamců bylo a zůstává to, že žijí ve větších komunitách, kde zůstávají i po dlouhém pobytu v Česku. Vietnamci byli a jsou velmi pracovití a podnikaví. „Již za socialismu si ve sklepech si zřizovali malé dílny, kde po nocích šili různé oblečení“ (Pavloušek 1998) nebo si zřizovali vlastní menší banky. Po Sametové revoluci si právě tito dělníci otvírali vlastní stánky a tržnice.

2. Statistiky multikulturního soužití v Mladé Boleslavi

Vývoj obyvatelstva

V Mladé Boleslavi žije asi 43 tisíc obyvatel. Jejich počet po několika desetiletích až do roku 1990 výrazně rostl (byť se tento růst postupně zpomaloval). Po roce 1990 došlo nejprve ke stagnaci a po roce 2000 k mírnému poklesu počtu obyvatel. Vzhledem k tomu, že ve stejném období rostl počet obyvatel v okrese Mladá Boleslav i v celém Středočeském kraji, lze usuzovat, že za poklesem počtu obyvatel ve městě Mladá Boleslav stojí především proces suburbanizace a růst obytných zón v zázemí města.

Tabulka 1: Vývoj počtu obyvatel Mladé Boleslavi a referenčních územích

území / rok	1961	1991	2001	2006	růst 91/61 (%)	růst 06/91 (%)
Středočeský kraj	1 142 364	1 112 882	1 122 473	1 158 108	97,4	104,1
okres Mladá Boleslav	107 199	111 671	114 325	116 574	104,2	104,4
město Mladá Boleslav	26 021	43 859	44 255	43 162	168,6	98,4

Zdroj: ČSÚ. Upraveno podle Strategického plánu rozvoje Mladé Boleslavi.

Tabulka 2: Počet cizinců v Mladé Boleslavi

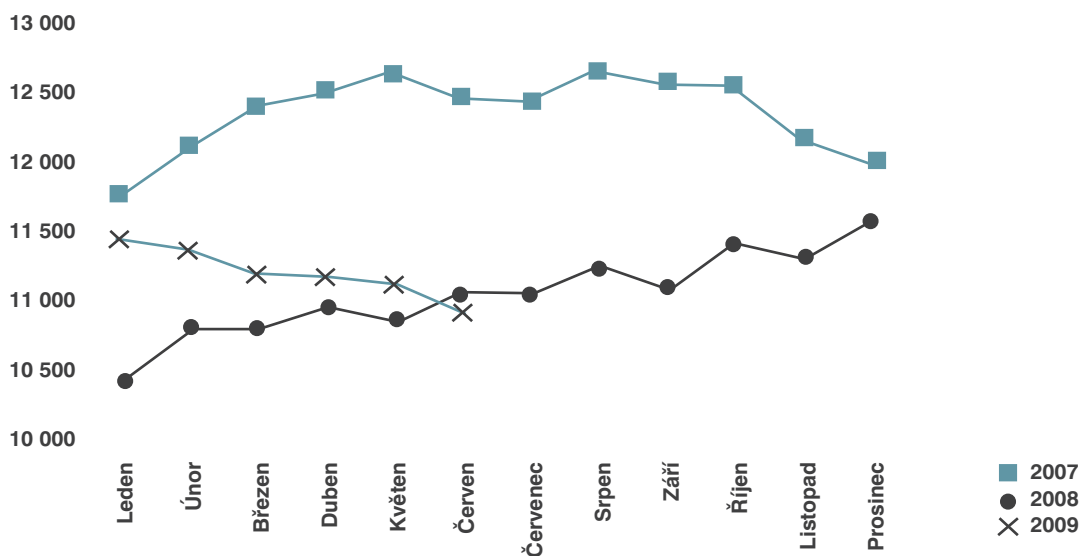
Cizinci s povoleným pobytem na území Mladé Boleslavi k 31. 5. 2008

Trvalý pobyt	Dlouhodobý pobyt	Celkem
1799	8171	9970

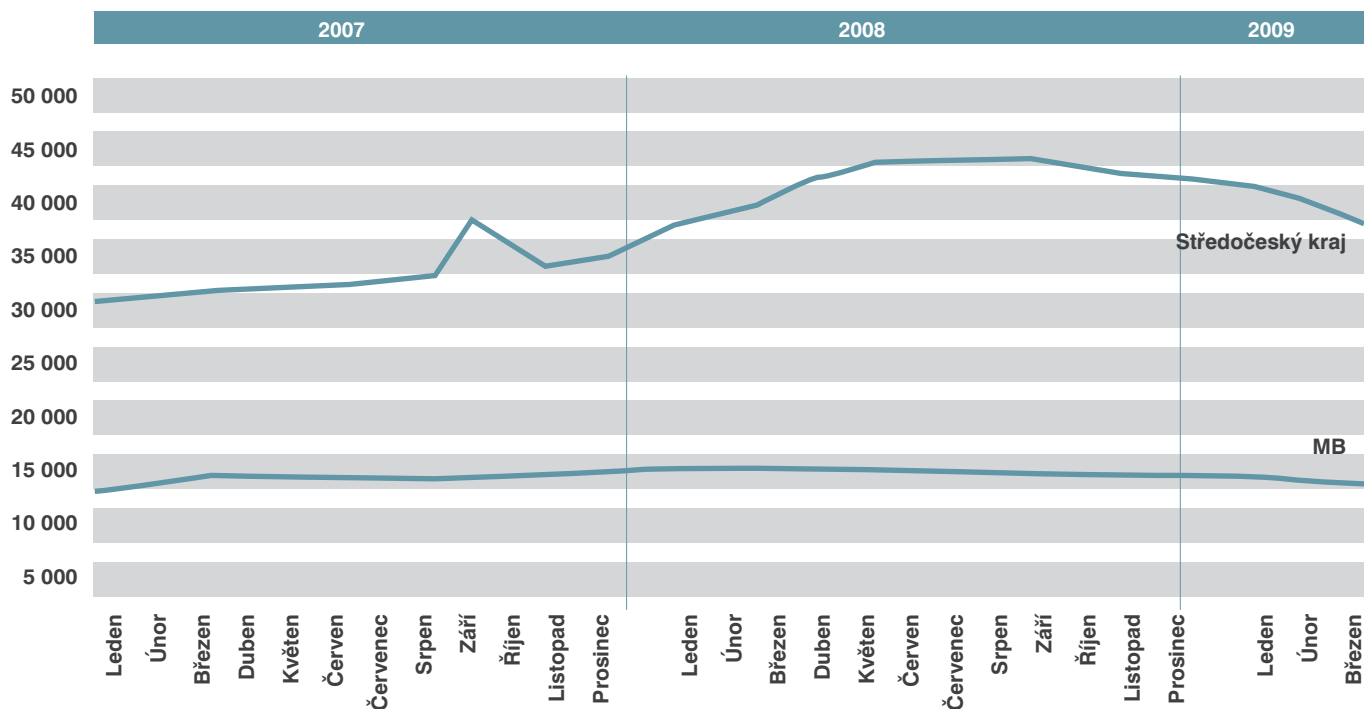
Zdroj: ČSÚ. Upraveno podle Strategického plánu rozvoje Mladé Boleslavi.

„Podle odhadů bezpečnostních složek, je celkové množství cizinců, kteří přihlášení nejsou, minimálně dvakrát vyšší, než je počet oficiálně přihlášených.“ (Kubala 2008: str. 15)

Počet cizinců v okrese Mladá Boleslav



Vývoj počtu cizinců vedených ÚP v Mladé Boleslavi a ve Středočeském kraji



Počet manželských svazků cizinců za rok 2008

V roce 2008 bylo na matrice Magistrátu města Mladá Boleslav zaznamenáno 22 svateb cizinců a za stejné období se narodilo cizincům cca. 220 dětí (v obou případech se jedná i o smíšená manželství, kdy jeden z páru je Čech – Češka a druhý cizinec – cizinka).

Národnostní složení cizinců ve městě Mladá Boleslav

Graf 3 : Národnostní složení cizinců ve městě Mladá Boleslav, květen 2009

Slovenská	3 959
Polská	1 830
Vietnamská	1 193
Ukrajinská	2 927
Moldavská	343
Německá	98
Ostatní	579
Celkem	10 929

Zdroj: Český statistický úřad

<http://www.czso.cz/sldb/sldb2001.nsf/obce/535419?OpenDocument>, staženo 22.8.2008

Kriminalita a přestupky cizinců

„Počet přestupků páchaných cizinci na katastrálním území Statutárního města Mladá Boleslav je v roce 2008 v podstatě dvojnásobný v porovnání s rokem 2006, který je brán jako výchozí z hlediska vývoje.“ (Kubala 2008: 19)

Graf 4: Přestupky cizinců

rok 2006	568
rok 2007	999
rok 2008	1111

Zdroj: Kubala: 2008

„Nárůst přestupkového jednání cizinců za první polovinu roku 2008 plně ukazuje na navyšující se podíl závadového jednání ve spojitosti s alkoholem a drobnými krádežemi. Vysoký nárůst tohoto jednání, podchyteného městskou policií, je i následkem podstatně přísnějšího zákazu konzumace alkoholu na vybraných veřejných místech díky nové OZV Statutárního města Mladá Boleslav.“ (Kubala 2008: 18)

„Severní město je typickým příkladem hustě zastavěné části městské aglomerace, tvořené především velkými panelovými domy, ve kterých žije značná část obyvatelstva Mladé Boleslavi. Vysoká koncentrace obyvatel s relativně nižšími příjmy, velké množství cizinců žijících v pronajímaných bytových jednotkách a značná anonymita obyvatel žijících v této lokalitě přispívá k vysoké kriminalitě této části města, tak jak nám to ukazuje tento graf, kdy celkem 58,60 % přestupků proti veřejnému pořádku je spácháno na jeho území, které zabírá cca. 1/5 celkové rozlohy města.“² (Kubala 2008: 20)

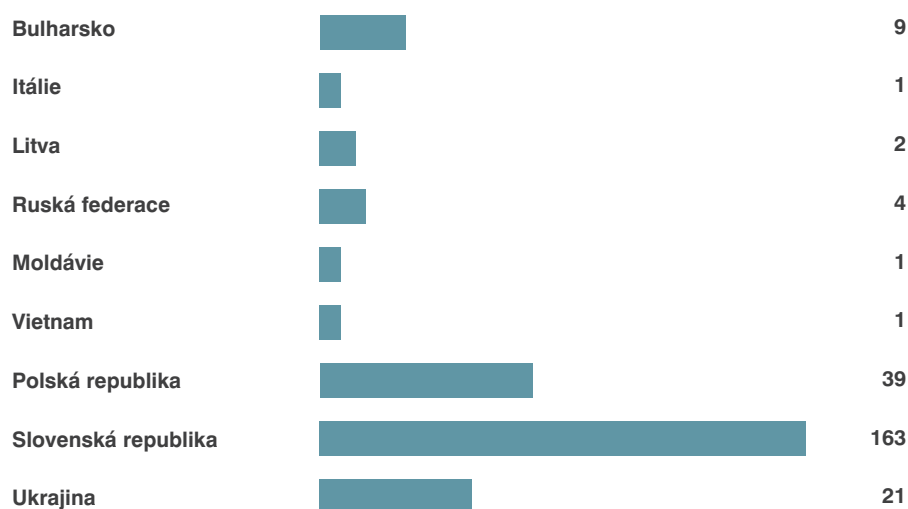
Tabulka 3

Přestupky proti veřejnému pořádku celkem		1116
Přestupky v lokalitě Severního města celkem	58,60%	645

² Do rozlohy města v tomto případě není zahrnut areál Škoda Auto a. s.

„Bezpečnostní situace Statutárního města Mladá Boleslav se v posledních letech ve většině sledovaných hledisek v porovnání s předešlými roky mírně zhoršila. Sedmá příčka v rámci kriminality v ČR to jasně potvrzuje.“ (Kubala 2008: 2)

Graf 5: Trestná činnost cizinců v Mladé Boleslavi za rok 2007



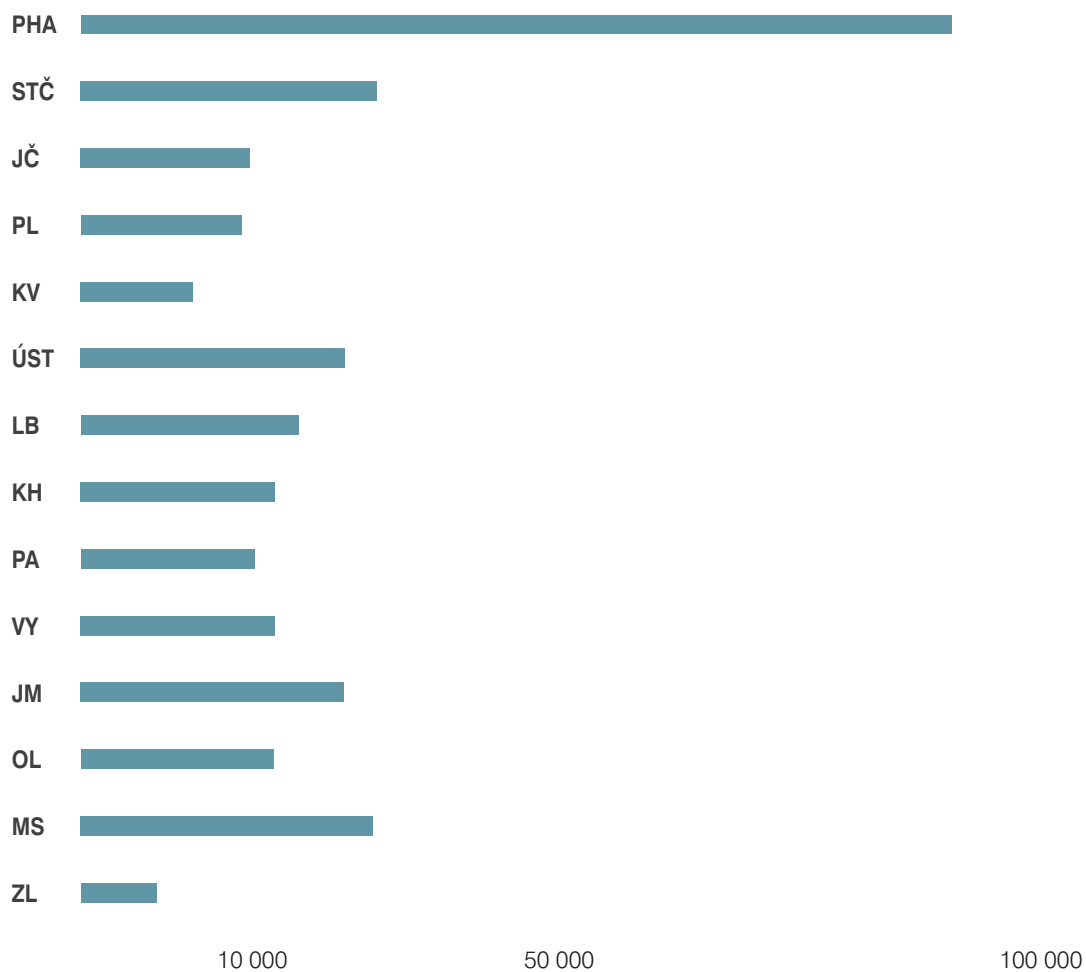
Zdroj: Kubala: 2008

„Na základě podrobné bezpečnostní analýzy bylo zjištěno, že mezi největší kriminogenní faktory, u kterých lze za pomoci prostředků a metod prevence kriminality napomoci jejich snížení patří především závadové jednání cizinců pracujících v katastrálním území města Mladá Boleslav, dále pak nevhodné chování bezdomovců a v neposlední řadě i zvyšující se množství delikventů z řad dětí a mládeže.“ (Kubala 2008: 2)

Tabulka 4: Sestavení pořadí zatíženosti celkovou TČ v krajích v roce 2007, porovnání s rokem 2006

Kraj	POČET OBYVATEL		CELKOVÁ TČ – ABS. POČET			INDEX 10 TISÍC OBYVATEL				Pořadí dle indexu 2007
	K 31.12. 2006	Změna proti roku 2005	Rok 2006	K 31.12. 2007	Změna 06-07	Rok 2006	Rok 2007	Změna 06-07 (index)	Změna 06-07 (%)	
ČR	10 287 189	+66 612	336 266	357 461	+21 195	329,2	347,5	+18,3	+6,3	
PHA	1 188 812	+17 555	89 618	87 319	-2 299	765,5	734,5	-31,0	-2,6	1
STČ	1 175 254	+31 183	37 188	43 956	+6 768	325,0	374,0	+49,0	-18,2	3
JČ	630 006	+4 294	16 025	15 834	-191	256,1	251,3	-4,7	-1,2	9
PL	554 537	+4 919	13 986	15 421	+1 435	254,5	278,1	+23,6	-10,3	8
KV	304 602	+14	9 492	10 583	+1 091	311,6	347,4	+35,8	-11,5	5
ÚST	823	+1 132	32 837	34 663	+1 826	399,4	421,0	+21,6	+5,6	2
LB	430 774	+3 211	14 778	16 050	+1 272	345,6	372,6	+27,0	+8,6	4
KH	549 643	+2 347	11 557	13 648	+2 091	211,2	248,3	+37,1	+18,1	10
PA	507 751	+2 468	9 587	10 483	+896	189,7	206,4	+16,6	+9,3	12
VY	511 645	-5 508	8 184	9 612	+1 428	158,2	187,9	+29,7	+17,4	13
JM	1 132 563	+9 362	32 042	33 437	+1 395	285,3	295,2	+9,9	+4,3	7
OL	639 894	+4 768	14 092	15 734	+1642	221,9	245,9	+24,0	+11,6	11
MS	1 249 290	-8 264	36 993	39 725	+2 736	294,2	296,1	+1,9	+7,4	6
ZL	589 835	-867	9 887	10 992	+1 105	167,4	186,4	+19,0	+11,2	14

Graf 6: Celková trestná činnost – absolutní počet k 31. 12. 2007



„V Mladé Boleslavi se nejvíce trestné činnosti dopouští občané Slovenské a Polské republiky. Toto množství plně souvisí s množstvím externích pracovníků zaměstnaných ve Škoda Auto a. s. či jejich externích dodavatelů. Tito pracovníci znamenají levnější pracovní sílu oproti občanům trvale žijícím v Mladé Boleslavi a jejím okolí. Na Slovensku a Polsku jsou na práce najímáni lidé v nejchudších regionech těchto zemí. Tito pracovníci následně nejsou sociálně zakotveni a volný čas mimo práci tráví především v restauračních zařízeních popíjením alkoholických nápojů a v přímé i nepřímé spojitosti s alkoholem páchají i valnou část trestné činnosti.“ (Kubala 2008: 15)



III. Sociální, demografická

a kulturní diferenciac

Pracovní migrace z Polska do České republiky, konkrétně do Škoda Auto a. s. v Mladé Boleslavi není žádnou novinkou. Již během socialismu byla jedna z nejpočetnějších imigračních vln zahraničních dělníků do Škoda Auto a. s. právě z Polska. Jednalo se převážně o ženy, polské dělnice. Počet polských dělníků se v Mladé Boleslavi začal zvyšovat na přelomu 20. a 21. století, kdy se ve Škoda Auto a. s. zvyšovala výroba a narůstala zde poptávka po levné pracovní síle.

Z rozhovorů s respondenty polské národnosti (dále jenom respondenty) vyplývá, že důvodem jejich pracovní migrace do Mladé Boleslavi byla a je převážně jejich socioekonomická situace. Odpovědi na otázku, proč se rozhodli pracovat v České republice, respektive v Mladé Boleslavi, se dají rozdělit do dvou skupin. Jedna skupina respondentů odpovídala, že za stejnou pracovní dobu a za stejný typ práce dostanou v Polsku nižší hodinovou mzdu. Takže pracovat v Mladé Boleslavi je pro ně ekonomicky výhodné. Druhá skupina respondentů byla v Polsku nezaměstnaná a měli problémy s nalezením pracovního místa. Některým respondentům byla práce v Mladé Boleslavi nabídnuta přímo na polském úřadu práce. (Je zřejmé, že některé zprostředkovatelské agentury působící v Mladé Boleslavi spolupracují s úřady práce v Polsku). Jiní se do Mladé Boleslavi dostali na doporučení přes kamarády, známé či rodinné příslušníky.

Převážná většina respondentů, devět z deseti, pochází z příhraničních oblastí mezi Polskem a Českou republikou. Respondenti z příhraničí pocházejí z okolí Wałbrzysku, Klodzka či Katowic, tedy z Dolno-slezské, Slezské či Malopolské oblasti. Jeden respondent pocházel z Lubušské oblasti ze Zielone Góry. Když jsme se respondentů ptali, odkud pocházejí jejich kamarádi, známí, kolegové či obecně odkud pocházejí Poláci pracující v Mladé Boleslavi, ve většině případů odpovídali, že si myslí, že pocházejí z celého Polska, ale v převážné většině z příhraničí a z příhraničních oblastí, nejvíce z okolí Wałbrzysku, tedy z oblastí, která je nejbližší k Mladé Boleslavi. To, že nejvíce polských dělníků pochází z příhraničí, se dá vysvětlit několika „push“ a „pull“ faktory. Jedním z „pull“ faktorů při rozhodování dělníků o tom, zda pojedou pracovat do Mladé Boleslavi či ne, může být blízkost „pracoviště“ k domovu. Například město Wałbrzych se nachází od Mladé Boleslavi pouhých 140 km a cesta tam se dá autem zvládnout za 2, 5 hod. Města jako Katowice jsou sice o něco dál, cesta z Mladé Boleslavi do Katowic trvá téměř 5 hod., ale pořád jsou v takové vzdálenosti, že po pracovní době mohou tento úsek dělníci na víkend překonat autem. Hlavním lákadlem na blízkosti pracoviště je pro dělníky právě to, že mohou na víkendy jezdit domů. Jeden respondent dokonce uváděl, že zná kamarády, kteří pracují v pobočném závodě Škody Auto a. s. ve Vrchlabí a do práce dojíždí z domova každý den. Dle respondentů je v příhraničních oblastech vysoká nezaměstnanost anebo je práce špatně placená. Tento faktor je pro dělníky z příhraničních oblastí jedním z hlavních „push“ faktorů. Například město Wałbrzych bylo významným střediskem důlního a hutnického průmyslu, který je v současné době utlumován, což způsobuje problémy s nezaměstnaností. Dle Polského statistického úřadu byla k 30. 6. 2009 celková míra nezaměstnanosti v Polsku 10,8 %. Ve městě Wałbrzych se míra nezaměstnanosti vyšplhala až na 18,5 %, v dalších příhraničních městech se pohybovala mezi 15 a 17 %.

Dalším „pull“ faktorem a podnětem k vycestování právě do Mladé Boleslavi může být fungování tzv. migračních sítí, které zároveň vysvětlují, proč většina Polských dělníků pochází ze stejných re-

gionů. Dělníci přijedou do Mladé Boleslavi nejdříve sami. Když přijde někdo z kamarádů či rodiny v Polsku o práci nebo chce někdo jen tak zkusit štěstí v zahraničí, tak mu dělník, který již v Mladé Boleslavi pracuje, pomůže sehnat pracovní místo, zařadit jiné formality a „uvede ho do života“ v Mladé Boleslavi. To dokazuje i fakt, že pokud si respondenti nenašli pracovní místo v Mladé Boleslavi přes úřad práce, měli zde vždy již před svým příchodem někoho z rodiny, známé či kamarády. Jeden z respondentů uvádí: *„Když jsem ztratil práci, kamarád tady (v Mladé Boleslavi) dělal už třetí rok. Přijel domů a nabídl mi, že se s ním můžu jet podívat do Mladé Boleslavi, že je tam možnost práce. Tak jsem jel s ním a začal jsem tady pracovat. Práci v agentuře mi pomohl zprostředkovat kamarád“*. Tento fakt posiluje i strategie získávání nových pracovníků některých agentur. Představitel jedné z největších agentur působících v Mladé Boleslavi k náborů pracovníků říká: *„(...) Děláme si nábor sami. Řešíme to tak, že sem např. přijde polský, slovenský pracovník, dělá tady dva tři měsíce a zjistí, zda je nebo není spokojen s platem, prací, bydlením. Když jdeme se stavy nahoru, tak mu řekneme, zda by nechtěl kamaráda. On potom volá na Slovensko, do Polska, Vietnamu. On sám jim (potencionálním zaměstnancům) potom řekne o podmínkách v Mladé Boleslavi. Takže kamarádi, sestřenice, sourozenci vědí, že to bude tak (podmínky v Mladé Boleslavi), jak jim řekne náš zaměstnanec. Takže rozšiřování (nábor nových zaměstnanců) necháváme na našich zaměstnancích“*. Jeden z respondentů na toto téma poznamenal, že měl zkušenost s tím, že lidi, kteří nepřijeli pracovat do Mladé Boleslavi na doporučení, ale na práci v agentuře se hlásili přes úřad práce, byli často nespolehliví. Pracovali týden, dva, a potom je agentury propouštěly kvůli tomu, že nechodili do práce nebo pracovali v podnapilém stavu.

Rodinné zázemí respondentů bylo různé. Respondenti by se opět dali rozdělit do dvou skupin, a to na ty, kteří měli v Polsku fungující rodinu a sociální zázemí, a ty, kteří již v Polsku sociální zázemí ztratili, v Polsku nikoho blízkého neměli anebo se svými blízkými z různých důvodů zpřetrhali kontakty (rozvedení, vdovci). O tom, jak se respondenti v Mladé Boleslavi chovají a zda se zde chtějí usadit, do značné míry rozhoduje právě jejich rodinné zázemí v Polsku. Nikdo z respondentů v Mladé Boleslavi nebyl s rodinou. Ti z respondentů, kteří mají doma rodiny, se vrací domů každý víkend nebo každý druhý víkend a o tom, že by se v Mladé Boleslavi chtěli usadit, neuvažují. Jeden z respondentů, který pracuje v Mladé Boleslavi již 11 let a doma má rodinu, uvádí: *„Chci se vrátit domů. Každý víkend jezdím domů. Co pamatuji, tak jsem za ty roky, co tady pracuji, zůstal jen dva víkendy, a to jenom proto, že to bylo potřeba. Kdybych mohl, tak bych dnes šel pěšky domů, ale to bych se nestihl vrátit na směnu“*. Naopak ti respondenti, co rodinné zázemí v Polsku nemají, uvažují o tom, že by se v Mladé Boleslavi usadili. Někteří mají v Mladé Boleslavi přítelkyně nebo uvádějí, že mají v Mladé Boleslavi již více kamarádů než v Polsku. Jeden z respondentů v rozhovoru uvedl: *„V Polsku nemám nic. Jezdím tam jednou za rok. Jsem rozvedený. Tady mám už více kamarádů než v Polsku. Mám kamarády, se kterými se vidím každý den, jsou pro mě jako rodina a o víkendech jezdíme na chatu“*. Co se týče vzdělání, u respondentů spíše převládalo středoškolské vzdělání. Nikdo z respondentů neměl vysokoškolské vzdělání. Často byli vyučeni nějakému řemeslu. Jenom dva z respondentů, předtím než začali pracovat ve Škoda Auto a. s., pracovali alespoň vzdáleně v „oboru“. Mezi respondenty byli dva automechanici, dva horníci (kteří přišli o práci kvůli zavírání dolů), dva byli vyučeni v oblasti zemědělství, jeden soustružník a jeden opravář psacích strojů. Věk respondentů se pohyboval od 27 do 52 let. Někdy respondenti sami sebe rozdělovali do dichotomie starý – mladý. Ti starší pohlíželi na mladé dělníky jako na ty, kteří se někdy neumí chovat a dělají tak ostudu celé polské komunitě.

Slováci

Podobně jako u polských respondentů, hlavním důvodem pracovní migrace ze Slovenska do Mladé Boleslavi byla socioekonomická situace migrantů. V době, kdy se respondenti pocházející ze Slovenska (dále jenom respondenti) rozhodli, že přijmou zaměstnání v Mladé Boleslavi, jich bylo 7 nezaměstnaných. Z toho 4 byli čerství absolventi středních škol nebo právě ukončili vojenskou základní službu. Pro tyto mladé, v té době nezaměstnané respondenty, byla hlavní motivací k odjezdu do Mladé Boleslavi možnost vyššího výdělků. Jedna z respondentek uvádí: *„Po skončení školy jsem zůstala na úřadu práce. Nedostala jsem se na vysokou. Doma jsem zůstat nechtěla. Tam je strašná bída a jsou tam strašně nízké platy. Práci bych asi nakonec i našla, ale platově je to špatné. Obdivuji lidi, co tam žijí a dokážou z toho co vydělají vyžít. V době, kdy jsem tady nastupovala jako asistentka ředitele (ve zprostředkovatelské agentuře), byl perfektní kurs. Spolužačka, která ve stejné době nastupovala*

na stejnou pozici na Slovensku, dělala za sedm a já za dvojnásobek, a to jsem byla ve zkušební době.“ Pro jednoho z respondentů byla motivace k tomu, aby odjel za prací do Mladé Boleslavi, vysloveně možnost vyššího výdělku. Respondent v té době vydělával 11 tisíc měsíčně, známý respondent, který pracoval ve Škoda Auto a. s., vydělával 15 – 16 tisíc. Respondent zároveň věděl, že pokud by pracoval jako agenturní zaměstnanec, mohl by si vydělat ještě více.

Z rozhovorů s respondenty vyplynulo, že v sedmi případech pocházeli z východního Slovenska, tedy z Prešovského a Košického kraje, a to z měst jako jsou Košice, Trebišov, Humenné a Sabinov nebo z jejich okolí. Ve dvou případech z Banskobystrického kraje, z okolí měst Rimavská Sobota a Trebišov, a v jednom případě respondent pocházel ze Žilinského kraje z města Martin. Je však nutné zmínit, že posledně jmenovaný respondent pracoval ve Škoda Auto a. s. jenom nárazově jako kvalifikovaná výpomoc ze závodu Volkswagen v Martině. V Mladé Boleslavi tedy nehledal pracovní místo ani vyšší výdělek. Stejně jako u polských respondentů jsme se i respondentů ze Slovenska ptali, odkud nejčastěji pocházejí jejich kamarádi, známí, kolegové či příbuzní pracující v Mladé Boleslavi. Odpověď většiny respondentů byla stejná: Slováci pracující v Mladé Boleslavi pocházejí z celého Slovenska, často ze středního, nejvíce z východního a nejméně ze západního Slovenska.

Jedním z důvodů toho, že respondenti pocházejí nejvíce z výše jmenovaných částí Slovenska, může být, tak jako v případě polských respondentů, míra nezaměstnanosti v jednotlivých regionech. Dle Ustredia práce, socialnych věcí a rodiny byla k 30. 6. 2009 celková nezaměstnanost na Slovensku 11,8 %. Nejvyšší nezaměstnanost je v Banskobystrickém kraji, kde se vyšplhala až na 18,38 %. Následuje Prešovský kraj se 17,40 %. Na třetím místě je Košický kraj s 16,60 %. Ve zbylých krajích, kromě Nitranského, kde je nezaměstnanost 11,9 %, nepřevyšuje nezaměstnanost 10 %. Vysoká míra nezaměstnanosti v určitých krajích na Slovensku může být tedy „push“ faktorem při rozhodování potencionálních pracovních migrantů o tom, zda si mají hledat práci v zahraničí či ne. Respondenti, se kterými jsme v Mladé Boleslavi vedli rozhovory, jak vyplývá i z výše uvedeného textu, pocházeli právě ze tří nejvíce postižených krajů.

Jedním z „pull“ faktorů práce v Čechách či konkrétně v Mladé Boleslavi je pro migranty ze Slovenska jazyková a kulturní příbuznost. Paradoxně pro ně není a ani nemůže být tak lákavá blízkost „pracoviště“, jak tomu bylo v případě respondentů z Polska. Tím, že většina migrantů pochází z východních částí Slovenska, jsou jejich domovy více vzdálené než domovy polských dělníků z příhraničí. Cesta z Mladé Boleslavi do Košic je dlouhá přes 800 km a trvá nejméně 8,5 hod. autem. Je nutné podotknout, že není zcela běžné, že by všichni migranti měli auto. Cesta vlakem či autobusem se tak prodlouží ještě o několik hodin. Migranti z těchto částí Slovenska tedy nemůžou jezdit domů na víkendy a být tak v neustálém kontaktu s příbuznými na Slovensku. Tento fakt potvrzují i rozhovory s respondenty. Ani jeden z respondentů pochopitelně nejezdil domů každý víkend, ani jeden z respondentů nejezdil na víkendy ani každý druhý či třetí víkend. Nejčastěji domů jezdila respondentka, která má doma celou rodinu. Jezdila domů jednou za dva měsíce. Druhý respondent jednou za tři měsíce. Většina respondentů jezdila domů jenom „na svátky“, zbytek jednou za rok či za dva. Ti pracovní migranti, kteří mají na Slovensku rodiny, se tedy musí v Mladé Boleslavi potýkat s větším odloučením než polští migranti.

U slovenských migrantů jsou vytvořeny silné migrační sítě, které jsou opět významným „pull“ faktorem při migraci ze Slovenska do Mladé Boleslavi. Všichni respondenti se do Mladé Boleslavi dostali na doporučení známého, kamaráda či příbuzných. Jenom jeden respondent se o možnosti práce v Mladé Boleslavi dozvěděl nejdříve na úřadu práce. Nabídka ho však nezaujala. Do Mladé Boleslavi ho nakonec nalákal kamarád. Devět z deseti respondentů má v Mladé Boleslavi někoho z rodiny nebo zde mají přítelkyni. Situaci dokresluje slova jednoho z respondentů: *„Byl jsem na vojně a hledal jsem práci. Byl tady bratranec. Ten mě sem zavolał. (...) Už jsou tady skoro všichni moji kamarádi z dětství, se kterými jsem vyrůstal od šesti let. Na bytě nás bydlí pět. Já, brácha, kamarád s bráchou a další blízký kamarád. (...)“* Stejně jako u polských respondentů, migrační sítě posiluje fakt, že některé velké zprostředkovatelské agentury najímají nové dělníky přes své zaměstnance.

O slovenské komunitě jako celku se však nedá hovořit. Slovenští migranti by se dali rozdělit spíše do větších či menších skupinek kamarádů. Ve většině případů respondenti uváděli, že pokud mají ně-

jaký problém, snaží se pomoci si sami anebo se obrátí, pokud zde nemají rodinu, na někoho ze slovenských kamarádů. Z rozhovorů vyplynulo, že vzájemná pomoc mezi slovenskými migranty je na úrovni kamarádské pomoci. Nikdo z respondentů neuváděl, že by mezi Slováky v Mladé Boleslavi existovala nějaká autorita, na kterou by se v případě nouze obraceli. Ve volném čase se většina respondentů schází hlavně se Slováky, ačkoli ti, co v Mladé Boleslavi žijí déle, mají kamarády i mezi Čechy, Poláky atd. Jedna z respondentek: „*Máme takovou hospůdku, kde se jednou za měsíc a někdy i častěji setkáváme. Všichni jsme ze Slovenska. Jsme tady tak stejně dlouho a známe se z práce. Spíše se scházím se Slováky. Mám i Čechy kolegy a pár kamarádů*“ Zde je nutné zmínit, že migrační sítě byly rozděleny podle etnické příslušnosti respondentů. Čtyři z deseti respondentů byli slovenští Maďaři. Všichni se sem dostali přes příbuzné nebo kamarády, slovenské Maďary. Respondenti slovenští Maďaři uváděli, že se nejčastěji v Mladé Boleslavi scházejí se slovenskými Maďary, a to jak ve volném čase, tak v případě, že potřebují pomoci vyřešit nějaký problém. Nevylučovali však, že se scházejí i se Slováky a s Čechy.

Přestože respondenti zde ve většině případů měli někoho z rodiny, jenom v jednom případě měl respondent v Mladé Boleslavi manželku i s dítětem. Pět z deseti zde mělo manželku/manžela nebo přítelkyni. V Mladé Boleslavi by se chtěli usadit 4 z 10 respondentů. 3 zatím neví a 3 by se chtěli vrátit na Slovensko nebo emigrovat dále na západ. Ti, co by se chtěli vrátit, však plánují ještě delší dobu pracovat v Mladé Boleslavi. Délka pobytu respondentů se až na jednoho respondenta, který v Mladé Boleslavi pobýval jenom tři měsíce, pohybovala od 4 do 7 let. V době krize o tom, zda se respondenti chtějí usadit či ne, rozhoduje i to, zda jsou kmenoví či agenturní zaměstnanci. Mezi respondenty bylo 5 kmenových a 5 agenturních zaměstnanců.

Co se týče vzdělání, u respondentů převládalo, podobně jako u polských respondentů, středoškolské vzdělání. Respondenti byli většinou vyučeni. Mezi respondenty byli: strojní mechanik, svářeč, truhlář, obráběč kovů atd. Věk respondentů se pohyboval od 19 do 50 let. Přestože z respondentů bylo 8 mužů a jenom 2 ženy, migrují dle respondentů za prací do Mladé Boleslavi jak muži, tak ženy. Dle jedné z respondentek záleží na věku. „*U starších je to spíše tak, že sem jezdí chlapi a rodiny zůstávají doma. Ti mladší, co skončili školy, těch je strašně moc, a mezi nimi jsou jak muži, tak ženy. Jsou tady i hodně páry.*“

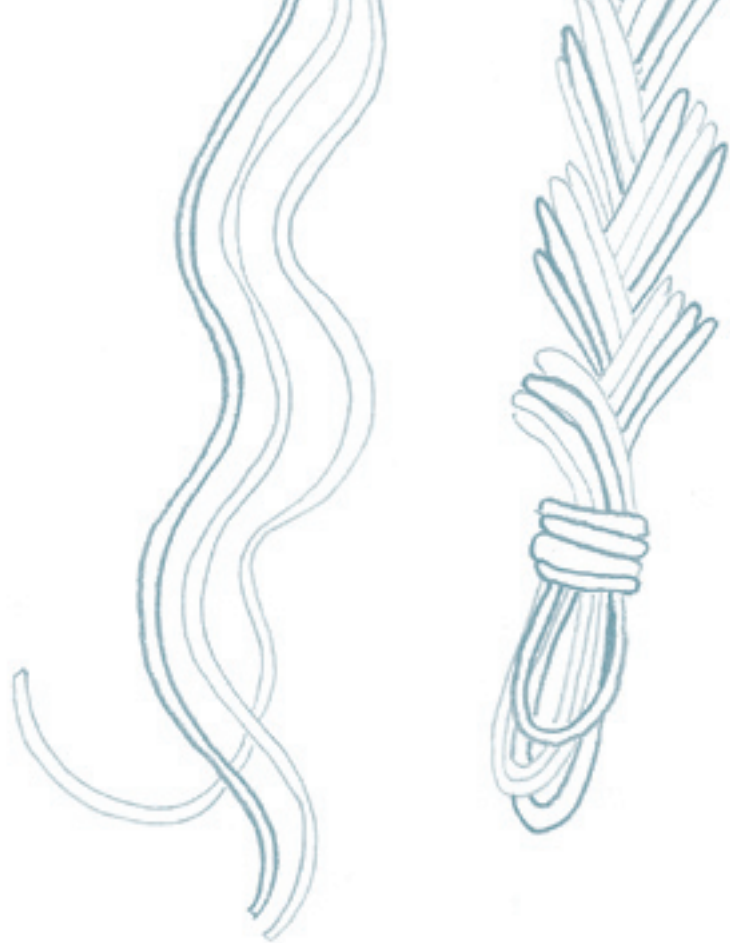
Vietnamci

Vietnamci, kteří přijeli pracovat do Mladé Boleslavi, pocházejí většinou z chudých vesnických rodin ze severního i z jižního Vietnamu. Vesměs se do České republiky dostávají prostřednictvím vietnamských agentur. Mají základní vzdělání nebo středoškolské s maturitou. Ve své rodné zemi dlouho nemohli najít zaměstnání. Možnost jet do ciziny za prací pro ně znamená velkou šanci. Mnozí z nich si půjčili od rodiny, kamarádů i u lichvářů okolo 10.000 – 15.000 dolarů, aby mohli odcestovat do ciziny – do země, která jim může nabídnout lepší finanční situaci. Jsou zadlužení a snaží se posílat domů rodině co nejvyšší částky, aby splatili dluhy. Někteří Vietnamci nemají nyní dostatek finančních prostředků, aby mohli poskytnout rodině peníze, jelikož platy se jim zmenšily a sotva stačí na jejich existenční náklady (jídlo atd.), které zde mají. Se svými rodinami ve Vietnamu i se svými známými či příbuzným v ČR se kontaktují téměř denně prostřednictvím telefonu. Neformálně se občas schází ve svém soukromí. Kupují si a vaří si vietnamská jídla, poslouchají vietnamskou populární hudbu. Nikdo z dotázaných Vietnanců není členem nějaké formálně etablované vietnamské neziskové organizace.

Všichni dotázaní, až na jednoho, pracují či pracovali na pozici svářeče. Většinou jsou vyučeni nebo mají dokonce středoškolské vzdělání s maturitou. Věk dotázaných se pohyboval od 25 do 35 let. Většina dotázaných Vietnamců uvedla věk jako nejdůležitější charakteristiku, která rozděluje vietnamskou komunitu. Mladí Vietnamci by v ČR chtěli zůstat nastálo, mít zde práci a rodinu. Ve Vietnamu by na ně podle nich čekala jen bída a nejasná budoucnost. Starší generace Vietnamců se chce jednoznačně vrátit zpět do Vietnamu za rodinou a přáteli. Mezi mladší a starší generací panují markantní názorové rozdíly: „*(...) mladší Vietnamci se spolu sdružují, kamarádí se. Starší si s nimi nerozumí. Ale nejedná se o žádný konflikt či problém. Pouze spolu nechodí do hospody.*“ Kromě diferenciac na mladé a staré, se vietnamská komunita dělí také na „mazáky“, tj. na ty, kteří jsou v ČR již déle, a na „nováčky“, kteří přijeli jen nedávno. Ve skupině dotázaných bylo 7 nováčků, kteří v ČR pobývali kolem jednoho

roku, a 3 mazáci, kteří zde působili dva až pět let. Občas dochází nejen ke generačním sporům, ale i k nedorozuměním mezi „mazáky“ a „nováčky“, kteří od mazáků očekávali účinnější pomoc a kritizovali je za povýšenost či nevšímavost k jejich problémům. Jeden nováček se v tomto smyslu vyjádřil následovně: „*Lidé, kteří pracují a žijí zde děle, nechtějí komunikovat s novými lidmi, kteří právě přijeli do ČR. Dá se říci, že jimi pohrdají.*“ Přes jistá nedorozumění, všichni vietnamští respondenti nakonec zdůrazňovali soudržnost vietnamské komunity i to, že se ještě více semkli právě díky probíhající krizi. V ČR si vytvořili poměrně silné migrační sítě, které poskytují pomoc těm, kteří ztratili práci. Občas jezdí navštívit i své kamarády nebo příbuzné v jiných městech. Jeden respondent také zmínil, že vietnamská komunita je do jisté míry rozdělená i z regionálního pohledu, a to na ty, kteří pocházejí ze severního Vietnamu, a ty z jižního Vietnamu. Většina dotázaných neshledává ve vietnamské komunitě nějaké výjimečné či důvěryhodné osobnosti. Někteří jako důvěryhodné osobnosti, na něž se mohou obrátit se svými problémy, označili tlumočnicka.

Celkově lze vietnamskou komunitu hodnotit jako daleko více soudržnější než Polskou a Slovenskou. U posledně dvou zmiňovaných asi ani nelze o komunitě mluvit. Vnitřní organizace Vietnamské komunity je dost nejasná. Jen z náznaků vietnamských respondentů lze usuzovat na určitý sklon k uznávání neformálních autorit, které však nebyly jednoznačně pojmenovány. Je zřejmé, že uvnitř vietnamské komunity funguje jistá míra samoregulace založená na zvykových normách a příbuzenských svazcích. V případě Poláků a Slováků se vnitřní soudržnost může opírat jen o souostroví spíše izolovaných přátelských sítí (podle lokálního či regionálního původu), které pravděpodobně nejsou schopny plnit funkci obecně respektované sociální kontroly. Nedokážou spontánně vyvíjet dostatečný samoregulační tlak, kterým by si dokázaly vynutit konformní chování naprosté většiny svých členů. Jen tak lze vysvětlit relativně vysoký podíl dobrodružného životního stylu (viz níže) Poláků a Slováků. Vnitřní sociální kohezi zahraničních dělníků v Mladé Boleslavi lze celkově označit za spíše slabou, je sociálně nedostatečně strukturovaná se značným deficitem vertikální dimenze, resp. bez přirozené autority vedoucích osobností, které by ji dokázaly reprezentovat navenek.



IV. Etnické klima v Mladé Boleslavi

1. Existenční situace zahraničních dělníků v Mladé Boleslavi

a) Pracovní život

V práci tráví zahraniční dělníci největší část svého času v Mladé Boleslavi. Práce a pracovní prostředí tedy nejvíce profiluje jejich existenční situaci v tomto městě. Je všeobecně známo, že zahraniční dělníci v ČR většinou hledají a také nacházejí své pracovní uplatnění na sekundárním trhu práce. To znamená, že se zajímají o méně kvalifikovanou (zpravidla těžkou manuální), hůře placenou a méně stabilní práci. Obdobná situace je i v Mladé Boleslavi. Zahraniční dělníci jsou do Škoda Auto a. s. (a jejich dodavatelských firem na Boleslavsku) najímáni většinou přes zprostředkující (běžně nazývané také pracovní či personální) agentury³ na dobu určitou. Postupem času (asi tak po roce) se mohou někteří z nich stát „kmenovými zaměstnanci“⁴ se zaměstnaneckými jistotami standardními pro primární trh práce. Většinou však zůstávají „agenturními zaměstnanci“, kteří mají pracovní smlouvu s agenturou, která se domlouvá s jednotlivými firmami a hledá pro své zaměstnance uplatnění. Díky „vmezeření“ agentur do vztahu zahraničních dělníků a firem došlo k zásadnímu zvýšení flexibility pracovní síly. Agentury dodávají firmám jakékoliv pracovníky, kdykoliv a kdekoliv je potřeba. A když tato potřeba přestane být aktuální, agenturní pracovníci jsou zase přesunuti jinam, případně je agentura propustí. Firmy samotné nenesou za agenturní pracovníky žádnou odpovědnost.

³ Zprostředkovatelskými agenturami má český právní řád na mysli fyzické případně právnické osoby, kterým bylo vydáno platné povolení ke zprostředkování zaměstnání dle ustanovení § 58 a násl. zákona o zaměstnanosti. Vznik a působení agentur upravuje zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších právních předpisů. Podle § 14 odst. 3 písm. b) zákona o zaměstnanosti zaměstnání zprostředkovávají za podmínek stanovených tímto zákonem právnické nebo fyzické osoby, pokud mají povolení ke zprostředkování zaměstnání. Agenturní zaměstnávání podrobně upravují § 58 - § 66 zákona o zaměstnanosti. Agentury se zabývají vyhledáváním zaměstnání pro potenciální zaměstnance anebo vyhledáváním zaměstnanců pro potenciální zaměstnavatele, tedy činností ve smyslu § 15 odst. 1 písm. a) zákona o zaměstnanosti.

⁴ Agenturní zaměstnání je zvláštním druhem závislé činnosti a spočívá v pronájmu pracovní síly zaměstnance, který je v pracovněprávním vztahu (pracovní smlouva či dohoda o pracovní činnosti) k agentuře práce, ve prospěch třetí osoby, tzv. uživatele, s nímž má agentura práce dohodu o dočasném přidělení zaměstnance. Agenturní zaměstnání tedy z právního hlediska plně spadá do režimu závislé činnosti a zákoníku práce.

Kmenový zaměstnanec je osoba, která je v pracovním poměru přímo v podniku Škoda Auto a. s. Ve Škoda Auto funguje odborová organizace OS KOVO, která hájí jejich zaměstnanecké, mzdové, pracovní, sociální a kulturní zájmy. Kmenové zaměstnance chrání kolektivní smlouva uzavíraná mezi Škoda Auto a. s. a odbory OS KOVO.

Agenturní zaměstnanec je osoba, která je pro práci ve Škoda Auto a. s. najímána prostřednictvím zprostředkovatelské agentury. Na jejich zájmy nemá odborová organizace žádný vliv. Agentura tyto zaměstnance dodává podniku jako brigádníky, se kterými může podle potřeby Škoda Auto kdykoliv ukončit smlouvu.

Nejistota

Pro zahraniční dělníky to znamená velkou nejistotu a stres. V podstatě mohou být kdykoliv převedeni na práci v jiné firmě nebo „na hodinu“ propuštění⁵, což způsobila hlavně současná ekonomická krize, díky které došlo koncem r. 2008 k masivnímu propouštění agenturních zaměstnanců. O tom, že budou propuštěni, se agenturní zaměstnanci většinou dozvěděli v den, kdy dostali výpověď. Pracovní nejistotu agenturních zaměstnanců popisuje jeden z oslovených respondentů jako permanentní součást svého života: „*Po začátku směny přijde mistr s chlapem, že teď na mém místě bude pracovat on. Mě poslal na začátek linky. Za chvíli se stalo to samé. Potom jsem pracoval stále na jiném místě. Nakonec jsem přestal pracovat ve Škodovce, a poslali mě do Rychnova, Jablonce nad Nisou (...)*” Podle jiného respondenta propouštění funguje tak, že ze Škody Auto a. s. přijdou šéfové a řeknou: „*Ode dneška potřebujeme o dvacet lidí méně! Takže lidi jsou propuštěni ze dne na den.*” Kdo bude konkrétně propuštěn, je pak už na rozhodnutí agenturního mistra. Otázka zaměstnanecké nejistoty zahraničních dělníků je zakotvena už přímo v zákoně, který upravuje činnost pracovních agentur, alespoň tak to tvrdí jeden z jejich představitelů: „*Podle zákoníku práce je možné každé čtyři měsíce uzavírat smlouvu s pracovníkem na zkušební dobu na tři měsíce. Když se podíváte na naše zákony, teď mluvím sám proti sobě, jako majitel agentury, jsou nepochopitelně benevolentní. My dle našich zákonů, můžeme zaměstnance kdykoliv nabrat a kdykoliv během tří měsíců propustit. Zaměstnanci u agentur práce nemají žádnou jistotu.*“ Tento výrok asi nepotřebuje komentář, dodáváme jen, že zaměstnanecká nejistota agenturních pracovníků zakotvená v zákoně snižuje jejich integrační potenciál a je v příkrém rozporu s prointegrační politikou státu.

Zaměstnanecká nejistota nejvíce drtí asi Vietnamce, kteří sice nebyli tak masivně propouštěni⁶ následně po vypuknutí krize jako Poláci a Slováci, ale jejich obavy z propouštění jsou násobeny tím, že si museli půjčit vysoké částky, aby se vůbec do Mladé Boleslavi dostali. Pokud by byli propuštěni, dostali by se do „velkých problémů“. Nejednou za jejich rozhodnutím jít pracovat do zahraničí stála jejich širší rodina a vyhazov z práce pak berou jako selhání a pohanu před celou rodinou. Navíc někteří „nutně“ musí splatit své dluhy. Navzdory tomu se najdou i tací, kteří se chtějí raději vrátit domů, než znovu podstupovat nejistotu agenturního zaměstnance. Jeden z nich řekl: „*Mnoho lidí by chtělo zůstat, ale také mnoho se chtějí vrátit domů. Pro ty, kteří chtějí zpátky, to jsou ti, co to už vzdali. Něco tak strašného už nechtějí zažít.*“ On sám už byl propuštěn a snaží se najít nové zaměstnání. Zatím přežívá u svého bratrance, kterému pomáhá s obchodem.

S těmi agenturními zaměstnanci, kteří nebyli propuštěni, a s těmi, kteří se vrátili po oživení výroby, jsou uzavírány jen krátkodobé pracovní smlouvy, nezřídka pouze na jeden měsíc. Smlouva se na konci měsíce prodlužuje. „*Je to taková pojistka. Předtím jsme měli smlouvy na jeden rok.*“ říká jeden z respondentů. Nikdo dnes neví, kolik bude práce. Agentury se proto bojí uzavírat smlouvy na delší čas, aby pak nemusely platit odstupné, když by musely náhle propouštět. Budoucnost agenturních pracovníků je nejistá. Pocity nejistoty vyvolané krizí na ně doléhají tak silně, že u nich vyvolávají předtím nebyvalou touhu po ochráncích, kteří by jim dokázali zabezpečit větší jistoty na pracovním trhu. Zcela jasně to vyplývá z odpovědi jednoho ze slovenských respondentů: „*Je nepřijemné žít s tím, že člověk neví, co bude zítra. Zaměstnancům zatím z agentury nikdo nic neřekne. Za zaměstnanci agentury nikdo nestojí, nemají právníka, nikoho. (...) Doposud, než vypukla krize, to, že za agenturními zaměstnanci nikdo nestojí, nikoho nezajímalo.*“ Tady se samozřejmě nabízí otázka: A co odbory, zastanou se i agenturních zaměstnanců?

⁵ Před krizí měl každý agenturní zaměstnanec jinou smlouvu, z níž často vyplývalo, že by ho neměli propustit z hodiny na hodinu, ale samozřejmě že se to stávalo. Někteří odešli dohodou jiní sami od sebe, anebo jim zrovna končila smlouva, anebo je k odchodu nějak „ukecali“. Anebo si uvědomili, že by jim začali vyplácet nízkou hodinovou mzdu, kterou mají ve smlouvě a že přestane platit „tichá dohoda“ (viz níže) s agenturou o vypláčení nezdaněných peněz na ruku. Případně jim pohrozili, že by je mohli poslat pracovat na druhý konec republiky. Takže ve výsledku byli koncem roku 2008 v důsledku krize propuštěni „ze dne na den“ téměř všichni.

⁶ Nezbytným předpokladem lepší integrace je přístup přistěhovalců k institucím, jakož i k veřejným statkům a soukromému zboží a službám na stejném základě jako státní občané a způsobem vylučujícím jakoukoli diskriminaci.

Role „škodoväckých odborů“ je v uvedeném smyslu respondenty hodnocena rozporuplně. Na jedné straně agenturní zaměstnanci většinou vyjadřovali názor, že „za nimi nikdo nestojí, kdo by se jich zastal“, tj. ani odbory. Na druhé straně se vyskytly i názory, které stavěly odboráře Škoda Auto a. s. do pozitivnějšího světla. Jeden z nich popisuje zásah odborů ve prospěch agenturního zaměstnance: „Švagrová pracovala pod agenturou. Měla smlouvu na dobu určitou a otěhotněla. Chtěli jí dát okamžitou výpověď, ale naštěstí se jí zastal odborář. Byla totiž v ochranné lhůtě. Měla jako zaměstnanec nárok na mateřskou i půl roku po propuštění.“ Ve zcela jiné situaci jsou cizinci, kteří se dostali „do kmenu“. Jeden z nich hodnotí roli odborů následovně: „V agentuře se mě neměl kdo zastat. Teď, když jsem v kmenu, tak se mne zastanou odbory.“ (jejichž je členem). Např. minulý rok těm cizincům, co byli „v kmenu“, pomohly. Cizinci měli dle zákona platit na daních o 2 000 Kč více. „Vyrovnat se to mělo na konci roku, ale ti cizinci, co tady byli kratší dobu, by o peníze přišli.“ Respondent šel za odborářem, s tím, že se jedná o diskriminaci cizinců: „(...) a přitom jsou to právě oni, kdo ve Škodovce pracují nejvíce a zároveň dělají nejhorší práci. Odborář to hned začal řešit. Zákon nakonec naštěstí přestal platit. Peníze cizincům vrátili. Odboráři se snaží cizincům pomáhat.“ Znáčná část respondentů však nikdy neřešila své problémy přímo s odbory nebo jinou oficiální cestou. Dotázaný odborář to vysvětloval tím, že cizinci se např. do poradenského střediska pro agenturní zaměstnance, které zřídila Škoda Auto a. s. boji chodit, protože by tak ohrozili „tichou dohodu“ (viz níže) se svojí agenturou o vyplácení nezdaněných peněz na ruku, čímž si podstatným způsobem mohou navýšit plat.

Z jiného úhlu pohledu se na působení odborů v otázce zaměstnaneckých jistot či diskriminace zahraničních dělníků dívají představitelé agentur, kteří jim vyčítají pokrytectví. Podle jednoho z nich: „Škodoväcké odbory do nás několik let neustále šily. Že tady děláme problémy, že je tady kvůli nám kriminalita, že ubíráme Boleslavákům práci a podobně. Jakmile přišla krize a začalo se propouštět pouze u agentur, tak byli zticha. A byli rádi, že to postihne jenom nás. Předtím měli naše zaměstnance neustále pod křídlem a tvrdily, že je špatně platíme, že jim nabízíme špatné ubytování. Ale jakmile se začalo propouštět, daly od našich zaměstnanců ruce pryč a najednou se k nim neměly. Řekly: ‚To jsou vaši zaměstnanci, my za to nemůžeme, že není práce, my budeme bojovat jenom za naše odboráře‘. Takže odborům se najednou naši zaměstnanci hodili.“ Práce přesčas, náhlé záskoky za nemocné či jinak indisponované pracovníky, nárazová práce o víkendech a pravidelné šestnáctihodinové směny, to vše se považuje za samozřejmost. Očekává se to ze strany agentury i firmy jako součást loajality a „solidarity“ s vedením. Agenturní zaměstnanci podstupují tento, pro kmenového pracovníka nepředstavitelný, rytmus práce, nejen ze strachu, že přijdou o místo, ale i proto, že si tímto způsobem mohou vydělat více či stejně jako kmenoví zaměstnanci a v neposlední řadě si tak zvyšují dobrou reputaci u vedení a stabilizují svoji zaměstnaneckou pozici u agentury. Podle toho, jak se pracovník osvědčil po stránce odbornosti i „solidarity“, dochází k postupnému prodlužování délky jeho pracovní smlouvy. Získává neformální status „spolehlivého pracovníka“. Jeho pracovní nepostradatelnost a zaměstnanecké jistoty stoupají vzhůru. Může se vypracovat na „parťáka“ agenturního mistra⁷ anebo se stát kmenovým zaměstnancem (k tomu ale potřebuje doporučení mistra nebo jeho parťáka). V době krize však tyto funkční motivátory přestaly být aktuální. I spolehliví agenturní zaměstnanci ztratili svá pracovní místa. Nicméně, narozdíl od těch méně spolehlivých si i po propuštění zachovali šanci svá místa získat zpět. Po oživení výroby v Škoda Auto a. s. totiž agentury své spolehlivé bývalé zaměstnance selektivně povolávají zpět. Jeden z respondentů to komentoval následujícím způsobem: „Když bylo hodně práce tak agentury braly každého, je jedno, zda je (zaměstnanec) dobrý či zda je špatný, vždy něco udělá. V době krize vyhazovali lidi, kteří dělali špatně nebo byli problémoví. Nás (dlouhodobé, spolehlivé pracovníky) krize minula nebo se nás dotkla jenom lehce. Já neměl práci jenom jeden měsíc.“ Pracovitost a solidarita s agenturou se tedy vyplácí, tak to alespoň cítí někteří z našich respondentů.

⁷ Ve „všech“ agenturách to funguje tak, že agentura má agenturní mistry, ti zodpovídají za směny, kolik lidí kde bude atd. Mistr je spíše v kanceláři a jeho pomocníkem v „terénu“ je parťák, je to většinou spolehlivý zaměstnanec, který informuje mistra o tom, co se děje. Dále existuje funkce koordinátora, ten je nadřízený mistra. Agenturní mistři jsou většinou u polských zaměstnanců Poláci, u slovenských Slováci, popřípadě slovenští Maďaři. Mistři jsou většinou dlouhodobí zaměstnanci agentury a umí již dobře mluvit česky. Můžou se tak domluvit jak s Poláky, tak s Čechy. Důležitá je schopnost komunikace.

Diskriminace a šikana

Zaměstnanecká nejistota agenturních zaměstnanců může nabývat až podobu diskriminace a šikany. Cizinci pracují na směny a musí počítat s „pružnými změnami“ v režimu směn ze strany firmy, kde pracují. Ze strany respondentů unisono zazníval názor, že agenturní zaměstnanci mohou být zavoláni do práce v podstatě kdykoliv, i když počítají s volnem. Pokud je hodně práce, může se kdykoliv stát, že je potřeba jít do práce i v sobotu či v neděli. Jeden z nich to stvrzuje slovy: „*To musíte (očekává se to). To, že budete pracovat v sobotu, vám můžou oznámit v pátek.*“ Před krizí museli standardně týdně pracovat např. osm hodin navíc, ale často měli i daleko více přesčasů. Dle názoru jednoho z kmenových zaměstnanců Škoda Auto a. s. kmenoví zaměstnanci mají většinou za měsíc odpracovaných zhruba 160 hodin a agenturní zaměstnanci např. až 200 – 230 hodin. Jeden z respondentů uváděl, že měl odpracovaných i 300 hodin měsíčně.

Agenturní zaměstnanci jsou vystaveni vysokým pracovním nárokům i pracovnímu tempu, které ve srovnání s kmenovými pracovníky někteří z nich považují za o hodně větší. Nejenže musí čelit zásadně vyšší zaměstnanecké nejistotě než kmenoví zaměstnanci, ale v důsledku špatného zacházení na pracovišti ze strany nadřízených část z nich získala pocit, že jsou diskriminováni a šikanováni. Zkrátka jsou „**zaměstnanci druhé kategorie**“. Např. jeden z polských respondentů uvedl, že agenturní (externí) zaměstnanci pracují mnohem rychleji a taky se to od nich očekává, ale výsledný efekt v podobě vděčnosti zaměstnavatele není takový, jaký by očekávali oni. „*To co udělám za směnu, to Češi neudělají za dva dny.*“ – „*Když uděláme práci, která nám byla přidělena na den rychleji a zbývají nám do konce směny ještě třeba dvě hodiny, musíme předstírat, že něco děláme, jinak bychom měli problém, nemůžeme se zastavit ani na minutu, jinak přijde kontrolorka, ukáže na nás prstem a nemáme práci. Nebo se naopak stává, že nám dávají tolik práce, že se to nedá stihnout. Chtějí po nás to, co není možné.*“ Podle svědectví jednoho pracovníka ubytovny si cizinci často stěžovali, že dělají tu nejhorší práci, kterou kmenoví zaměstnanci nechťejí dělat. Nejvíce jich pracovalo na svařovně a gumárně. To je jediná jistota, která zahraničním dělníkům zůstává. O jejich práci se čeští dělníci nepoperou.

Když se někteří Poláci a Slováci cítí na pracovišti jako zaměstnanci druhé kategorie, pak Vietnamci jsou na tom ještě hůře. Pociťují, že jsou ještě níže než cizinci jiných národností (hlavně Poláci a Slováci). Navzdory tomu, že většina vietnamských respondentů „trpěla syndromem bezproblémových cizinců“, některým to nedalo a postěžovali si na to, jak je s nimi na pracovišti ze strany majority zacházeno. Jeden z nich to vyjádřil následovně: „*Jsou zde jednoznačné problémy. Češi na pracovišti jsou neustále nespokojeni s prací Vietnamců, i když někdy jde o maličkosti. Takové chybičky Češi přehlížejí u jiných cizinců.*“ A druhý ho v tom podpořil slovy: „*Češi dávají lepší práci (méně fyzicky náročnou) Polákům, Slovákům atd. a na nás Vietnamce vždy zbyde ta nejtěžší práce.*“ Pak ještě dodává: „*Nikdy nejsou spokojeni s naší prací, vždy najdou něco špatného. Ale pokud to udělá jiný cizinec, i když je to na první pohled vidět, že to není tak dokonalé, tak je pochváli, nebo to nechají být. Nenechají nás dělat práci, kterou perfektně umíme. Tu lepší práci nechávají jiným cizincům.*“ Ostatní Vietnamští respondenti problém Vietnamců jako „**zaměstnanců třetí kategorie**“ nezmiňovali. Je otázkou, jestli ze strachu, vrozené slušnosti anebo proto, že ho jednoduše nepociťují.

Někteří z polských respondentů poukazují na další aspekt diskriminace na pracovišti. Konkrétně na to, že z agenturních zaměstnanců si Češi udělali obětní beránky nejen krize, ale i všeho špatného, ce se na pracovišti odehraje. „*Je to člověk od člověka. V hospodě se můžeme sejít (s Čechy) a chováme se jako bratr k bratru. Ale když se v práci stane něco špatného, svalí se to vždy na mě jako na externího zaměstnance. A když byla krize, tak ve všem byli nejhorší cizinci. Češi hází na Poláky a Slováky všechnu vinu. I dneska vyhazovali ze Škodovky lidi. Protože v Německu se přišlo na nějakou chybu, ke které došlo v Mladé Boleslavi. Někdo za to musel nést zodpovědnost. Pracovali na tom Češi i externí zaměstnanci, ale vyhodili jenom některé externí zaměstnance. Tak to bylo i v Mnichově Hradišti, už nebylo pro mě místo, a i když jsem udělal za sedm a půl hodiny to co Češi za jedenáct, tak jsem musel jít pryč já.*“ Tím, že tento respondent nemluvil jen obecně o agenturních zaměstnancích, ale konkretizoval je na Poláky a Slováky, vlastně říká, že tu nejde jen o šikanu na pracovišti, ale i diskriminaci na etnickém základě. Jiný polský respondent také shledává, že na agenturní zaměstnance je v práci brán jiný metr než na kmenové zaměstnance. Jako externí zaměstnanec nemůže během pracovní doby dělat některé věci, které mohou dělat kmenoví zaměstnanci: „*Když dělám a chci si, zapálit, tak nemůžu, kmenový zaměstnanec*

může. Když se na pracovišti něco stane a dostanu vynadáno od kmenového zaměstnance, tak se nemůžu bránit. Když mu nadávám, řekne, že si půjde stěžovat. A o práci přijdu já. Ale to, že on nadával na moji rodinu, to nikoho nezajímá.“ Respondent uvedl, že si dává pozor, aby náhodou nějakého kmenového zaměstnance neurazil. „Jakmile se o problémech dozví mistr, tak jsem za branou!“ Ale dle samotného respondenta vše záleží na tom, kde člověk pracuje. V předešlé práci dostával sice více práce než kmenoví zaměstnanci, ale když udělal svoji práci, tak si mohl jít zakouřit, najíst se mimo čas vyhrazený na svačinu atd. V nynější práci je to podle něj horší: „Přijde ženská a kontroluje, co se děje v hale. Přijde a kouká. Řekne: Dneska půjde tenhle. Stačí se na chvíli zastavit a je zle!“

Diskriminaci vzhledem ke kmenovým zaměstnancům pocíťují agenturní zaměstnanci i v tom, že mají málo placené dovolené a když nějakou dostanou, tak jen několik dnů v kuse. Perspektiva jejich pracovní kariéry je mizivá, cítí, že jejich funkční postup je zablokovaný díky tomu, že jsou cizinci. Jeden z respondentů v tomto smyslu poznamenal: „Občas je problém a jisté napětí v tom, že Češi dostávají lepší práci. I když má cizinec lepší kvalifikaci, Čech dostane lepší práci.“ Vzhledem k nedostatku pracovních míst způsobeném hlavně současnou krizí výroby aut si své pocity a názory nechávají většinou jen pro sebe. Bojí se pozvednout hlas na svoji obranu, protože mají strach, že přijdou o místo. Jeden polský respondent doslova uvedl, že spíše než krize se bojí toho, že něco špatně řekne a vyhodí ho z práce. Strach zahraničních dělníků ozvat se, když měli pocit, že jsou nějak diskriminováni, potvrzují i jiné zdroje. Např. pracovnice jednoho občanského sdružení nám sdělila, že „(...) pokud cizinci měli problémy, tak raději drželi hubu a krok. Nemohli nic dělat, pokud si chtěli udržet místo.“ V čase krize se to ještě zhoršilo. Někteří respondenti při rozhovorech upozorňovali, že „i zdi mají uši“ a odmítali mluvit zcela otevřeně o svých problémech v zaměstnání či na ubytovně.

Výhody a nevýhody agenturního zaměstnance

Proč vlastně zahraniční dělníci vyhledávají práci v Mladé Boleslavi? Odpověď je velmi jednoduchá a všeobecně známá: protože nemohou najít slušně placenou práci ve vlastní zemi. Pro Poláky a Slováky stále platí, že za české peníze lze doma slušně žít. Naprostá většina z nich alespoň dočasně přijala podvojnou životní strategii „pracovat v Česku a vydělané peníze užívat doma“. V Mladé Boleslavi si chtějí především vydělat peníze a proto přijímají podmínky agenturních zaměstnanců nezdědka velmi rádi. Hlavním „pull“ faktorem, resp. magnetem, kterým je pracovní agentury přitahují, je možnost vydělat si peníze, které si doma vydělat nemohou. Někdy se s tím spojuje i porozumění pro jejich podvojnou životní strategii. Agentury jim umožňují zacházet se svým pracovním časem relativně flexibilně. Např. formou přesčasů si mohou odpracovat povinné penzum hodin dopředu a pak ušetřený čas strávit doma s rodinou. Svědčí o tom výpověď polského respondenta: „Dělám tři týdny v kuse a potom jedu na týden domů. Pracuji deset hodin denně i v sobotu a neděli, abych mohl na týden domů. Co bych tady dělal v sobotu a neděli?“ Případně za ně může zaskočit kamarád, což by u kmenového zaměstnance nešlo. Zaskakování za kamaráda se využívá hlavně na prodloužené víkendy. Je to dost časté. Co se týče peněz, kromě hodinové mzdy dostávají agenturní zaměstnanci i různé příspěvky „na ruku“ (např. příspěvek na bydlení, za vykonávání „funkce“ partáka). V tomto směru se ale situace liší od agentury k agentuře. Některé agentury např. na bydlení vůbec nepřispívají.

Mezi uvedenými výhodami agenturních pracovníků hraje stěžejní roli možnost dělat přesčasy, kterou kmenoví zaměstnanci nemají, resp. mají ji jen velmi omezenou. Velmi lapidárně to vyjádřil polský respondent: „My neplatíme za ubytování, my dostaneme 13.500 Kč a Škodovák 17.500 Kč, ale on zaplatí za ubytování a jsme na tom stejně a kdo chce, může dělat přesčasy. Já miluju prachy, tak to využívám.“ Možnost pracovat přesčas a vydělat si více peněz vedla některé z našich respondentů až k tomu, že odmítli nabídku Škoda Auto a. s. „vstoupit do kmenu“ a získat tak standardní pracovní jistoty. Pak toho v čase krize litovali. Právě ekonomická krize byla příčinou toho, že zmiňované výhody agenturních zaměstnanců se změnily v nevýhody. Lze to dokumentovat na příkladě jednoho ze slovenských respondentů. Jeho agentura s příchodem krize začala snižovat platy. Před krizí měl respondent asi 23.000 Kč průměrnou měsíční mzdu. Snížili mu plat zatím zhruba o 8 tisíc. Agenturním zaměstnancům „vzali dovolené“ (asi je přestali neproplácet), vzali celý „příspěvek na bydlení“, nebo ho snížili z 2.000 Kč na 1.000 Kč (ten není ve smlouvě, dával se na ruku, později někdy i do smlouvy), snížili „hodinovky“, sazba mzdy na hodinu (ty se snížily už od prosince), nevyplácí jim „cestovné“. Respondent například dostal výplatu 8 tisíc, a dalších 15 tisíc dostal jako „cestovné“, a to bydlel od provozu 200 m. Ve smlouvě

stojí, že sídlo firmy mají v jiném městě a někteří zaměstnanci pak dojíždí do Mladé Boleslavi z druhého konce republiky. Proto jim pak agentury můžou vyplatit 15 tis. na cestovním a zároveň tím šetří na daních. Dále např. „parťákům“ (pomocníkům mistra), snížili příspěvek z 2.000 Kč na 1.000 Kč. Kolem Vánoc měli všichni měsíční neplacenou dovolenou. Respondentův kolega např. dostal za prosinec jen 1.700 Kč, protože byl na nucené „dovolené“, kterou mu nezaplatili. K tomu byly svátky, a dále se k tomu připočetly další důvody, viz výše. Kamarád respondenta počítal s tím, že dostane něco kolem 8.000 Kč, ale po všech srážkách dostal jen 1.700 Kč. (Navíc, pokud by se kamarád respondenta přihlásil po ztrátě práce na ÚP, snížila by se mu tím průměrná mzda, a tím i výše podpory v nezaměstnanosti). O tom, jak se jim rapidně snížil plat, se dozvěděli až při výplatě za prosinec (dva dny před rozhovorem). Příznačné je, že formálně se přitom ve smlouvě agenturních zaměstnanců nemusela výška mzdy měnit. Zkrátka už nemohli dělat tolik přesčas a nedostávali peníze naruku. Před krizí měli agenturní zaměstnanci „výhodu“ v tom, že mohli pracovat přesčasy každý den. Po krizi sice možnost přesčasů byla, ale velmi malá (týkalo se to hlavně lidí, kteří uměli pracovat na více pozicích).

Ve srovnání s agenturními zaměstnanci mají kmenoví zaměstnanci kromě jistoty i další výhody. Placenou nemocenskou, dovolenku, odměny, příplatky za pracovní soboty. Někteří dokonce i možnost bydlet ve firemním bytě. Pokud agenturní zaměstnanec pracoval v šestnáctihodinových směnách, tak si mohl vydělat více než kmenový, ale neměl všechny výše zmíněné výhody. Další nevýhodou práce v agentuře byly „peníze na ruku“. Jak uváděl jeden z polských respondentů, ve smlouvě měl napsáno 65 Kč na hodinu, přičemž „na ruku“ dostal 90 Kč. Do důchodu se mu však počítá jenom těch 65 Kč. Právě s postupujícím věkem cizinců se poměr výhod a nevýhod agenturního zaměstnance mění k horšímu. Čím je člověk starší, tím více mu nejistoty agenturního zaměstnance vadí. Jako ilustrace tohoto vývoje preferencí mohou posloužit výroky polského respondenta: *„V agentuře je nejistota. Pokud se ve Škodovce snižuje (výrobní) plán, tak se snižuje počet agenturních zaměstnanců. Nebo naopak, když je někde hodně práce, tak se tam přidávají lidi z agentury anebo naopak je posílají domů. Tak to funguje. A mně se už nechce jezdit po celém světě a hledat práci. Už jsem dělal v Itálii, Maďarsku, Německu. To bylo dobrý, když jsem byl mladý kluk. Vydělal jsem peníze a přivezl prachy domů a zároveň jsem viděl svět. Ale to už se mi nechce, chtěl bych pevnou práci, koupit si byt. Už nechci nejistotu. Práci na 6 měsíců a potom dostat vyhozov.“* Krize znehodnotila hlavní výhodu agenturních zaměstnanců, tj. práci přesčas a v současnosti se jejich preference překlápí ve prospěch jistot kmenových zaměstnanců. Ale o jejich vstupu „do kmenu“ se jim v čase krize může jen zdát.

Paternalismus agentur

Život agenturního zaměstnance je nelehký z hlediska pracovního nasazení, šikanování v práci a stresu z nejistoty. Na druhé straně „jeho agentura“ o něj paradoxně pečuje daleko více než je pečováno o kmenové zaměstnance (znovu je potřeba zdůraznit, že situace se různí od agentury k agentuře). Agentury si často ke svým zaměstnancům vytvářejí zvláštní paternalistický vztah. Svým novým zaměstnancům vyřídí všechny potřebné doklady, zajistí jim ubytování, případně i překladatele, a hlavně, najdou jim práci v konkrétní firmě. Podle slov představitelů tzv. velkých agentur je pak opečovávají i dál: *„Tomu pracovníkovi všechno zaplatíte, cestu do práce, vozíte ho, ubytování, musíte ho vzbudit (...), český člověk nic takového nemá!“* Někteří agenturní zaměstnanci prý chtějí, aby je agentura stále „vedla za ruku“. Jedna z představitelk velkých agentur k tomu řekla: *„Tady byly i vraždy, cizinci navzájem. Musíme to řešit jak máma s tátou, furt choděj a žalujou na sebe navzájem. Žalujou banality. Chtějí řešit i jejich osobní konflikty, řekla bych že už žiju s nima a vím o nich všechno. Vodvedem je do práce, hledáme jim práci, hlídáme ubytování, aby bylo vše v pořádku. Voni opravdu se k tomu dotýčnýmu přilnou a furt za ním choděj a chtějí aby se o ně někdo staral. Na ubytovnách bydlí taková spodní řada těch lidí. Ti ostatní, slušní jsou normální najdou si sami byt, my jim na to přispějeme, neotravujou, nevíte o nich, chovají se jako normální český člověk.“* Takže populace agenturních zaměstnanců se podle slov vedení velkých agentur dělí také na ty, kteří neustále potřebují asistenci agentur a bydlí na ubytovnách, a na ty, kteří už o další asistenci nestojí a ubytování si raději seženou sami. Na otázku v jakém poměru jsou ti na ubytovnách a ti samostatní dotýčná představitelka velké agentury uvedla: *„Teď je to tak půl na půl. Předtím bylo více těch na ubytovnách. Sem přijedou a ty se o mě starej. Tady mě máš a koukej mě rozmazlovat. To se musí vidět. Opilí nastoupí do autobusu a přijedou sem, a ani neví o sobě, cestou zničej i autobus.“* Na jistý paternalismus ze strany agentury poukazují i vietnamští respondenti. Např. jeden z nich uvedl, že jeho vietnamská agentura mu pravidelně píše e-maily a zajímá se, jak se má a jestli nemá nějaký problém.

Péče o jedince s vysokou spotřebou alkoholu v řadách agenturních zaměstnanců se v dobách předkrizových jevila z pohledu agentur jako absolutní nezbytnost. Jejich preventivní působení mělo hlavně podobu „strategického určení“ termínu výplat a kontroly alkoholu pomocí dechové zkoušky. *„Vyplácíme jim zálohy raději v pátek aby se mohli napít v sobotu a v neděli a v pondělí mohli jít pracovat. A byl klid. Kdyby to dostali v pondělí tak v úterý nepřijdou. Který český zaměstnanec má čtyřikrát do měsíce zálohu? Každý týden si přijdou pro peníze. Tím my v podstatě firmy svým způsobem dotujeme.“* Preventivní protialkoholické působení agentur však mělo i čistě pragmatický rozměr. Předcházely tím pokutám ze strany firem, kterým dodávaly své zaměstnance. *„Když to nezachytíme, tak nám firma, když to zjistí, dá 150 Euro pokutu. Když zaspí jen o pět minut, zase dostaneme pokutu. My ho vyškolíme na naše náklady a on nám do tří měsíců uteče a my zase dostaneme pokutu, protože nevydržel 3 měsíce. Uteče vám v montérkách a botách, a není nic zvláštního, když si vezme z ubytovny peřiny i hrnce.“*

Stížnosti agenturních zaměstnanců na nedostatečnou pozornost, kterou agentury věnují jejich problémům, odráží vedení velkých agentur poukazováním na dodržování přijatých standardů: *„Máme škodoväcký standard. Pracovník dostane smlouvu v mateřském jazyce. Dostane všechny návody v překladu. Máme vlastního doktora, zubaře, chirurga. Dáme mu plán Boleslavi, tam najde odkud jezdí autobusy, kde jsou kina, restaurace atd. Pokud mají problém, mají kontakt na někoho, komu můžou 24 hodin denně volat. Je to buď mistr nebo vietnamský tlumočník.“* Efektivní fungování agenturních služeb podle výše uvedených standardů ale někteří respondenti (agenturní zaměstnanci) popírají, a to i zaměstnaci velkých agentur. Více z nich projevilo nespokojenost se službami a s chováním agentury vůči jejich osobám. Jiní zase očividně ze strachu odmítali o své agentuře mluvit (viz níže).

Agentury se díky krizi dostaly do velkých neznází. Ztráta pracovních příležitostí ve firmách pro ně znamenala ztrátu klientů, které už dál nemohly zaměstnávat. Představitelé velkých agentur nás ale přesvědčovali, že se svoji pečovatelskou roli snažili hrát dál dokud to jen šlo. *„Tím pádem, že skončila Škodovka a oni (Vietnamci) měli pokračovat v lednu, my jsme jim platili ubytování, všechno a šlo to z našich peněz“ – „Snažíme se s nimi domluvit, že ta práce není. Nepošleme je na ulici, ale necháme je bydlet, ale to platíme my. Záleží na tom, jestli je to definitivní konec anebo jen: ‚Tenhle týden ne!‘. Zjišťujeme, jestli mají dovolenou nebo si mohou vzít náhradní volno. A musíme to nějak přežít.“* Představitel jiné velké agentury vyjádřil názor, že jeho agentura se ke svým zaměstnancům chová daleko lépe než jí nařizuje zákon: *„My jsme v době krize podrželi hlavně Vietnamce, a to ty, který měli u nás pracovní povolení. Mohli pracovat pro Škoda Auto přes naši agenturu a mají bydliště v Mladé Boleslavi (zřejmě povolení k pobytu). Nemohli pracovat na jiném místě pro jiného zaměstnavatele. Ty jsme v žádném případě nepropouštěli. Věděli jsme, že můžou pracovat jenom u nás. U propouštění jiných pracovníků, kterých jsme propustili kolem 1200, jsme postupovali dle zákonů naší země, které nám nahrávají. Pro naše zaměstnance to není žádná jistota. Propouštěli se Vietnamci z tržnic, který se vraceli zpátky (asi zpátky na tržnice) a Slováci a Poláci se vraceli zpátky domů.“* Podle jeho slov tedy „slušné řešení“ existenční situace zahraničních dělníků záviselo jen na dobré vůli agentur. Jinak řečeno, kdyby se sami od sebe nezachovali ke svým zaměstnancům slušně, mohli tito zaměstnanci dopadnout daleko hůř a bylo by to stále v souladu se zákonem.

Okrádání a vykořisťování

Mzda agenturních zaměstnanců výrazně kolísá podle toho, kde a u jaké agentury zrovna pracují, i když v podstatě dělají tu samou práci. Někteří respondenti (agenturní zaměstnanci) si stěžovali na okrádání a vykořisťování ze strany agentur. V pozadí tohoto chování agentur stojí jejich „**tichá dohoda**“ se svými zaměstnanci na okrádání státu. V podstatě jim nabídnou vyšší plat, pokud nebudou trvat na „všech formalitách“, resp. se smíří s tím, že formálně budou vydělávat méně, než bude znít neformální dohoda. Zdánlivě je to to oboustranně výhodný obchod – agentury tak ušetří na daních a zaměstnanci mají více peněz. Jak uvedl slovenský respondent, ve smlouvě měl 63 Kč na hodinu, ale na ruku dostal na hodinu více. Hodinová mzda mohla neformálně stoupnout i na 90 Kč. *„Problém je, že pokud si chcete vzít půjčku i třeba jenom na pračku, tak s výplatní páskou s minimální mzdou nic nedostanete.“* Tuto maličkost a další nevýhody peněz na ruku (viz výše) si však mnozí vůbec neuvědomují nebo je jim to jedno. Jiný respondent tvrdil, že *„Někteří agenturní zaměstnanci dostávali jen peníze na ruku, nedostávali ani výplatní pásky.“* Pokud je to pravda, jednoznačně to znamená, že museli pracovat

na černo. Může se stát i to, že agentura zaměstnance přeřadí na jiné místo, třeba někam na Moravu k hranicím a dá jim 55 Kč na hodinu. Neproplatí jim cestovné ani ubytování, protože to nemusí, a dá jim mzdu 10 000 Kč za měsíc. To agentura dle formální smlouvy může udělat. Taková situace nastává, když se chce agentura svého zaměstnance zbavit. Jak si postěžoval jeden z respondentů: „*Zaměstnanci mohou být postaveni před volbu: buď podepíšíou výpověď dohodou, anebo může agentura zaměstnance poslat na jiné místo a dát jim nízké platy, protože ve smlouvě mají sazbu na hodinu 55 Kč.*“ Tichá dohoda se tak v klíčových situacích obrací proti agenturním zaměstnancům.

Tichá dohoda se týká i přesčasů. Po agenturních zaměstnancích se v dobách prosperity často chtělo, aby dělali „šestnáctky“ (šestnáctihodinové pracovní směny). Tím, že zaměstnanci agentury dělají přesčasy, šetří agentuře peníze. „*Přesčasy se dají schovat např. do cestovného.*“ Např. šestnáctihodinové směny se oficiálně vedou jako dvanáctihodinové, část mzdy se pak proplácí jako cestovní náhrady. Ty se nezdaňují a agentura tak ušetří na daních, nemusí zaměstnat dalšího člověka. V souvislosti s přesčasy si jeden polský respondent postěžoval: „*Pracujeme jako otroci. Ve firmě jsou vedoucí Slováci. Stále chtějí abychom makali víc. Ať si vezmou montérky a zkusí to! Potom by viděli, co to je! Chtějí, abychom makali a neberou ohled na to, že někteří mají rodiny. Chtějí abychom pracovali soboty a neděle.*“ I když dělají přesčasy a „pracují jako otroci“, výsledný efekt není takový, jaký by mohli očekávat. Např.: „(respondentova) *Matka měla dostávat od firmy každý měsíc prémie, ale ta je vyplácela agentuře a ta je již nepředala dál.*“ Polský respondent tvrdil, že jim agentury říkají, že mají stejný plat jako kmenoví zaměstnanci. Ale podle něj to není to pravda. Jako příklad uvedl pracovní soboty. Kmenoví zaměstnanci dostávají příplatky za víkend, agenturní ne. Respondent by radši víkend trávil u jezera, ale musel do práce. „*Je to nepsané pravidlo, že pokud je potřeba, musí agenturní zaměstnanec do práce a bez příplatku. Ale záleží na tom, v jaké jste agentuře.*“ Že některé agentury v Mladé Boleslavi své zaměstnance skutečně okrádají a vykořisťují, se dostalo až k ombudsmanovi, který v tomto smyslu zjistil „masové porušování zákona“ v konkrétní agentuře a vyzval Inspektorát práce k zásahu (viz níže).

Podobný názor, podle něhož agentury své pracovníky okrádají a vykořisťují, vyslovilo vícero respondentů. Většinou však upozorňovali, že i mezi agenturami je potřeba rozlišovat. Jeden z nich to vyjádřil slovy: „*Agentur je v Čechách hrozně moc. Některé jsou lepší, některé horší. Naše agentura je dobrá, ale co slyším od kluků v práci, to je různé. Tak například plat a odměny jsou různé, některé agentury neproplácují dovolené, prémie atd. Dělán s jedním Vietnamcem, který má 85 Kč na hodinu. Ale když dělá přesčasy, tak dostane o 10 Kč méně, než by měl dostat. Firma (agentura) mu tvrdí, že všichni mají stejně, ale není to pravda.*“ Neochotu agentur proplácet dovolené a práci o svátcích potvrzovali i jiní respondenti. Např. jeden z oslovených Slováků si stěžoval takto: „*Nárok na dovolenou jsme měli až po roce, a to nám propláceli jenom 200 Kč na den. Svátky a prémie se taky neproplácely. Platilo se jenom to, co se odpracovalo. Ve smlouvě přitom bylo, že se budou vyplácet prémie plus osobní ohodnocení. Být kmenový zaměstnanec a agenturní je velký rozdíl!*“ Další respondent – Polák dokonce uvedl, že on i jeho kolegové mají ve smlouvě klauzuli, že každý měsíc si agentura vezme 10% jejich platu. Zcela negativně vyhraněný názor na agentury vyjádřil jiný polský respondent: „*Pro mě jsou agentury kriminál. Anglické přísloví říká: Malé zloděje lidé věší, velkým zlodějům se lidé klaní.*“ – „*V Čechách je špatný zákon. V agenturách dělají zloději. Není normální, že člověk, který pracuje osm hodin denně, dostane zapláceno tak, že nevyžije, a ten, co ho zaměstnává neví, co má dělat s penězi. Agentury jsou dobrý byznys, ale ne pro lidi, ale pro zloděje.*“ Zcela jednoznačně tak tento respondent podporuje i v médiích obecně přijímaný názor, že pracovní agentury tvoří součást „šedé zóny“ (viz níže), která negativně ovlivňuje integrační snahy státu i integrační potenciál zahraničních dělníků. Také je nutno poznamenat, že si respondenti stěžovali na nekalé praktiky i velkých agentur, které samy sebe označovaly jako „ty poctivé“.

b) Život mimo práci

Rodina a bydlení

Jak již bylo uvedeno, naprostou většinu zahraničních dělníků v Mladé Boleslavi tvoří muži, jak svobodní, tak ženatí. Ženy a manželské páry tvoří jenom výjimky (podle odhadu jednoho z představitelů agentur, v jeho agentuře má asi 4% zaměstnanců, kteří žijí v páru). Nejtypičtější životní strategií pro Poláky a Slováky v Mladé Boleslavi je už zmiňovaná „podvojná strategie“, která znamená co

možná nejčastější a pravidelné docházení za rodinou. Ti, co to mají nejbliž, tj. hlavně polští dělníci z příhraničí, jezdí domů každý víkend. Ti, co bydlí dál, volí delší intervaly a snaží se prodloužit si svůj pobyt doma, jak to jen jde (po dohodě se zaměstnavatelem). Jedná se hlavně o „starší osoby“ nad třicet let. Ti mladší nemají často vlastní rodiny, a proto k pravidelnému pendlování mezi domovem a prací nemají tolik důvodů. Domů jezdí spíše příležitostně, hlavně za kamarády a přáteli. Obecně je to tak, že ti, co bydlí cca. 150 km od Mladé Boleslavi, většinou jezdí na víkendy domů. Ti, co bydlí dále, jezdí domů jenom občas. Ve zcela jiné situaci se nacházejí vietnamští dělníci. Ti zde zůstávají několik let bez přímého kontaktu s rodinou. V naprosté většině případů mají zájem usadit se v Mladé Boleslavi nebo na jiném místě republiky a založit si zde vlastní rodinu. Příležitost usadit se v Mladé Boleslavi dobře vnímají i Poláci a Slováci, hlavně ti svobodní. Vnímají však také problém s hledáním partnerky, která by je byla ochotna následovat, opustit svůj domov a zároveň by měla dobrou možnost nechat se zaměstnat na Mladoboleslavsku. Pro ty starší a ženaté je problém přesvědčit nejen manželku, ale i děti, které nemají zájem být vytrženy ze sourozenecké komunity a jít do nejistého prostředí v cizině. Nezanedbatelná je i otázka bydlení. Pořízení si bytu nebo domu na hypotéku se po zkušenostech s propouštěním v čase krize, jeví respondentům, kteří by o to měli zájem, jako příliš hazardní podnik. Ti, kteří tak už učinili před krizí mají teď problémy se splácením. Nejschůdnější cestou, jak žít s rodinou v Mladé Boleslavi, pro Poláky a Slováky nakonec zůstává „vstoupit do kmenu“ a najít si partnerku přímo v Mladé Boleslavi či okolí.

Naprostá většina zahraničních dělníků bydlí na ubytovnách nebo v pronajatých bytech. Ubytovny v Mladé Boleslavi se dělí na firemní, agenturní, městské a soukromé. Ubytovny jsou buď větší v panelácích nebo v činžovních domech, nebo menší v rodinných domech či v bytech. V některých případech bydleli na ubytovně všechny národnosti dohromady, někdy to byla ubytovna např. jen pro Poláky (např. i nápisy tam byly v polštině). Nikdy ale nebydleli společně se „škodováký“. Ti mají svoji ubytovnu. Některé ubytovny byly jenom pro muže, v jiných bydlely i ženy či manželské páry.

Hodnocení podmínek na ubytovnách ze strany zahraničních dělníků bylo poměrně pestré. Značná část respondentů už měla zkušenosti s vícero ubytovnami. Některé ubytovny považovali za dobré, jiné kritizovali především za příliš velký počet lidí v jedné místnosti.⁸ Stěžovali si také na jenom jedno sociální zařízení pro celou chodbu nebo na pouhý jeden vařič pro větší počet nájemníků. Na ubytovnách je obvykle dost rušno, což respondentům často vadí: „*Taky je na ubytovně neustálý hluk, kvůli tomu že se pracuje na tři směny. Takže neustále někdo z práce přichází nebo odchází.*“ Tento problém měli respondenti nejen ve velkých ubytovnách, ale např. i v pronajatých domech, kde se dal očekávat větší komfort. Jeden respondent – Polák, bydlel v rodinném domě, který pronajímala agentura, kde bydlelo 18 lidí v pěti pokojích. Platilo se tam méně než na ubytovně. Naštěstí se střídali na tři směny. Takže všichni dohromady se tam nikdy nepotkali. „*Jedni šli do práce, druhý se vraceli domů a další se chystali do práce. Takže se to tam míjelo.*“ Díky různým problémům na ubytovnách např. jeden z polských respondentů popsal své návraty na ubytovnu z víkendového pobytu v Polsku jako „*velmi depresivní*“. Někteří hodnotí podmínky na ubytovnách jako „obecně špatné“. Jiní respondenti byli s ubytováním na ubytovně spokojeni.

Byty v Mladé Boleslavi jsou relativně drahé. Hodně lidí proto do Mladé Boleslavi dojíždí a bydlí ve vesnicích poblíž Mladé Boleslavi, kde je nájem levnější. Mnoho mladoboleslavských občanů své byty pronajímá cizincům a bydlí v domcích za Mladou Boleslaví. Byty si cizinci pronajímají většinou skupinově, takže i v bytech se může tísnit docela dost lidí. Např. podle jednoho slovenského respondenta v bytě 2+1 jich může být kolem šesti. Nájem za takto velký byt kolem činí okolo 9.000 Kč, takže se na něj složí a bydlí dokonce levněji než na ubytovně.

Na druhé straně představitelé agentur si špatné podmínky na ubytovnách spojují hlavně s nevhodným chováním zahraničních dělníků. Někteří z nich mají za to, že lepší je ubytovny pronajímat,

⁸ V tomto směru kritizoval ubytovny i člen místní policie: „*(...)není výjimkou, že v dvoupokojovém bytě bydlí osm lidí, což vytváří výbušné prostředí, jednoho dne někomu prostě dojde trpělivost.*“ V minulosti si někteří polští dělníci kvůli špatnému ubytování stěžovali dokonce u ombudsmana.

než vlastnit, protože cizinci ubytovny ničí. „Říkaj, jak špatně bydlí. Na začátku je to ubytování slušný, odpovídá standardu. Oni si toho ale neváží. (Slováci, Poláci i Vietnamci) Za dva měsíce je to zlikvidovaný a škodu platíme 100 000 Kč. Například prokopnou čtyři dveře.“ Těžko rozhodnout, kdo popisuje situaci na ubytovnách výstižněji. Alespoň částečnou pravdu budou mít asi obě strany – agentury i zahraniční dělníci.

Životní styl

Pozice agenturního zaměstnance v nejednom případě funguje jako součást „dobrodružného životního stylu“ především mladých a svobodných cizinců z Polska a Slovenska. Svými slovy to dobře popsala pracovnice jedné z ubytoven. Řekla, že: „Poláci a Slováci jsou takoví komedianti. Jim vyhovuje to, že přijedou za prací, pak zase odjedou domů a potom zase odjedou za prací. Berou to jako adrenalínový sport.“ U Vietnamců je však situace zcela jiná. Není to tak, že by je dobrodružný životní styl nelákal, ale musí hlavně šetřit, splácet dluhy a přispívat rodině ve Vietnamu. Jejich životní styl je proto serióznější a zodpovědnější, stejně jako styl většiny Poláků a Slováků v Mladé Boleslavi.

Na značnou rozšířenost dobrodružného životního stylu mezi agenturními zaměstnanci poukazovali hlavně představitelé ubytoven a pracovních agentur. Upozornili, že mezi agenturními pracovníky je potřeba rozlišovat i z hlediska rodinných závazků: „Ti, kteří mají rodiny jsou nejspolehlivější, a pak jsou lidé, kteří to berou jako dobrodružství.“ Dobrodružnému životnímu stylu zahraničních dělníků podle jednoho z nich udělala přítrž až krize. „Teď už jsou tady jen ti, co si opravdu chtějí vydělat, nefluktuují. Předtím, mladí lidé, co sem přišli z východu si přišli zablnout na diskotéky v Mladé Boleslavi.“ Jak již bylo uvedeno, po masivním propouštění byli v čase oživení nabráni zpět do práce jen ti nejspolehlivější pracovníci, kteří se vyznačují seriózním životním stylem. Na druhé straně krize za sebou zanechala i negativní stopy dobrodružného života cizinců. V čase hojnosti si „zahraniční dobrodruhovci“ půjčovali peníze na cokoli, co se jim líbilo. Krize však jejich možnosti splácet úvěry drasticky omezila. Upozornil nás na to jeden zaměstnanec ubytovny: „Hodně Poláků si bralo auta na leasing a různé jiné úvěry. Potom na ubytovnu volali různí vymahači a chtěli mluvit s cizinci. Cizinci mají povinnost se z ubytovny odhlásit, ale nikdo to nedělá. Cizince potom hledají na posledním hlášeném pobytu.“ Volnost, bezstarostnost a nezodpovědnost neodmyslitelně patří k dobrodružnému stylu života a někteří zahraniční dělníci to svým chováním zřejmě důkladně potvrdili i v praxi.

Nad dobrodružným chováním některých zahraničních dělníků kroutí hlavami i někteří místní lidé. Jeden z nich nám sdělil své rozčarování ze svých nenaplněných představ o působení zahraničních dělníků v Mladé Boleslavi. Myslel si, že cizinci si vydělají peníze a poté se „spakují a vypadnou“. Ale z toho, jak často chodí do hospod, to vypadá, že si sem chodí „užít“. Zahraničních dělníků jsou v Mladé Boleslavi tisíce, ale i několik desítek (možná stovek) dobrodružných povah může vyvořit dojem, že dobrodružný životní styl je typický pro všechny zahraniční dělníky. Jednotlivé projevy tohoto stylu na veřejnosti, v různých restauračních zařízeních, hernách a diskotékách v Mladé Boleslavi jsou však tak do očí bijící a časté, že se tomu ani nelze divit. Značná část zahraničních dělníků svůj volný čas tráví především „chozením na pivo“. Jejich návštěvy restaurací, barů a jiných podniků, kde se podává alkohol, často končí rvačkami a jinými výtržnostmi v opilosti. Do hospody „chodí popít“ společně, pohybují se ve skupině, což vzbuzuje pozornost a strach místních obyvatel. Podniky, které nejčastěji navštěvují, nemají u místních nejlepší pověst: „Choděj do pokoutních putyk, kde se bojíte si sednout,“ konstatuje jeden z respondentů z řad majority. Dobrodružný životní styl je finančně hodně náročný. Stává se, že někteří všechny peníze utratí za alkohol a v hernách, a po zbytek času do výplaty nemají z čeho žít. Pak se dopouštějí drobných krádeží z hladu.

Problémy s alkoholem jsou doménou především Slováků a Poláků. Nicméně není žádnou výjimkou najít v restauracích či u hracích automatů i Vietnamce, hlavně ty mladší. Tento možná překvapivý názor je však potřeba dále rozvést. Dobrodružným životním stylem si alespoň částečně může dovolit žít jen ta část Vietnamců, která v Mladé Boleslavi už působí delší čas a zabydlela se tady. Vysvětluje to jeden z představitelů agentur: „Vietnamci ale také pijou a obtěžují české holky. To jsou ti trhovci, co jim pšenka už nekvete, ti jsou vyčuráni, zakládají odbory a dělat nebudou.“ Jednu skupinu Vietnamců až nevybíravě kritizuje ale druhou lituje: „To záleží na tom, jestli přišli rovnou z Vietnamu, to jsou fakt chudáci, jsou solidní a chtějí pracovat i přesčas (neumí česky, ale mají překladatele) anebo

jsou tady již dlouhou dobu a otrkali se jako ti ‚kočovníci‘, kteří už se naučili kličkovat mezi zákony a mají blízko k jiným minoritám, které to také umí.“ Jinak spíše i u respondentů z řad majority převládá názor, že Vietnamci jsou tiší a slušní a nedělají výtržnosti na veřejnosti. Domnívají se, že Vietnamští dělníci šetří peníze a posílají je domů. Jsou v jejich očích spíše uzavřenou komunitou, která si vystačí sama.

Alkohol, rvačky a jiné výtržnosti doprovází život zahraničních dělníků i na ubytovnách. Situaci před krizí v tomto směru popisuje pracovnice ubytovny následovně: „*Cizinci* (hlavně Poláci a Slováci) se často, když se opijí, poperou. Většinou se perou kvůli ženským.“ Na ubytovně docházelo často k tomu, že se strhla taková bitka, že „tekla krev.“ Poté zakázala návštěvy žen na pokojích a situace se trochu zklidnila. V této souvislosti se přímo vnučuje spojení zahraničních dělníků a problému prostituce. Nikdo z našich respondentů však o tomto problému nechtěl mluvit. Celkově se dá říci, že ubytovny očitivně kromě nutné hygieny a spánku, nejsou pro většinu tam bydlících zahraničních dělníků místem, kde by se chtěli déle zdržovat, pokud nemusí. Občas hrají mezi sebou fotbal, ale jinak volný čas zabíjejí především společným pitím alkoholu a házením mincí do výherních automatů. O veřejný život se nezajímají. Když byli na toto téma dotazováni, většinou svůj nezájem zdůvodňovali nedostatkem času (vietnamských respondentů se to týká téměř sto procentně). Nikdo z nich také neslyšel, že by se místní politici snažili řešit problémy zahraničních dělníků v Mladé Boleslavi.

2. Integrovaný potenciál zahraničních dělníků

Integrovaná aspirace zahraničních dělníků

Po vyhodnocení hloubkových rozhovorů s našimi respondenty z řad zahraničních dělníků lze konstatovat, že jejich integrovaná aspirace jsou velmi diferencované a také jsou podmíněny různými faktory. Z hlediska míry integrace můžeme mluvit minimálně o rudimentární integraci do pracovního prostředí a hlubší sociokulturní integraci do sociálních sítí majoritní společnosti. Informace získané z hloubkových rozhovorů podporují hypotézu, že významnou roli při ovlivňování hladiny integrovaných aspirací sehrávají již „push a pull“ faktory. Např. když je ve zdrojové zemi trvale špatná ekonomická situace a respondenti přestali věřit v její zlepšení, jejich zájem o integraci do české společnosti je větší. Jednoznačně dominantním „push“ faktorem zahraničních dělníků v Mladé Boleslavi je vysoká nezaměstnanost v zemích či regionech, ze kterých přišli. To platí pro Poláky, Slováky i Vietnamce. Tento faktor však nepůsobí jednoznačně ve prospěch hlubší sociokulturní integrace. Např. v kombinaci s podvojnou životní strategií nebo s dobrodružným stylem života nemá na integrovanou aspiraci zahraničních dělníků téměř žádný vliv. Jeho jednoznačně prointegrovaný význam lze pozorovat jen u Vietnamců. U Poláků, z nichž nejvíce pochází z polského příhraničí, všeobecně převládá podvojná životní strategie (vydělávat v Česku, utrácet v Polsku). Proto o hlubší integraci naprostá většina z nich nejvíce zájem a zůstává na úrovni rudimentární pracovní integrace, což je typické hlavně pro ty s dobrodružnější povahou. Také u Slováků je podvojná životní strategie značně populární, ale ne tak jako u Poláků, což je dáno i větší vzdáleností regionů z nichž většinou pochází (východní a jižní Slovensko). Jejich zájem o hlubší integraci je vyšší než u Poláků. Druhým významným push faktorem se ukázal faktor „zhroutených mostů“. Ti respondenti, kteří doma přišli o své sociální zázemí, příbuzné, kamarády nebo se např. rozešli ve zlém se svojí rodinou či zaměstnavatelem, ztratili důležité kontakty na případné zaměstnavatele, mají obavy „začínat doma od nuly“. Dokladem vlivu tohoto faktoru je např. výrok jednoho ze slovenských respondentů: „*Já už se nemám kam vrátit na Slovensko. Jsem tady dlouho. Musel bych tam začínat znovu.*“ Zahraniční dělníci, kteří se dostali do podobné situace, mají proto větší tendenci usazovat se v Mladé Boleslavi a dál prohloubit svoji integraci do české společnosti. Tento faktor je ale typický jen pro Poláky a Slováky.

Nejvýznamnějším pull faktorem je jednoznačně možnost vyššího výdělku než ve vlastní zemi. Znovu ale nutno dodat, že jeho vliv v kombinaci s podvojnou životní strategií a dobrodružným životním stylem není jednoznačně prointegrovaný. I v tomto případě je potřeba rozlišovat mezi jednotlivými národnostmi. Faktor vyššího výdělku a vyššího životního standardu má významnější vliv hlavně mezi Vietnamci. Poláci a Slováci se vyznačují zvýšeným příklonem k dobrodružnému životnímu stylu, který působí proti jejich integraci do majoritní společnosti. Naráží na to i jeden z představitelů pracovních

agentur: „Vietnamci sem jdou kvůli tomu, že si v Čechách můžou několikanásobně víc vydělat oproti výdělku doma. Doma mají nízké příjmy, jsou rádi, že se sem dostali. U Poláků Slováků je to jinak. Neuchytili se doma, tak šli na vandr. Ti, co jsou dobří pracovníci a nemají problém s alkoholem a docházkou, tak ti zůstávají doma. Ti, co měli doma problémy, tak byli propuštěni a dostali se k nám. Taková je pravda.“ Prointegračně začne faktor vyššího výdělku významně působit až tehdy, když do hry vstoupí i faktor „migračních sítí“. Neformální sociální sítě (příbuzných a kamarádů) představují nejen vhodné rekrutační kanály ale dokážou pro nové rekruty vybudovat integrační předpolí, které jim pomáhá při odstraňování integračních bariér a podporuje je při vyhledávání a využívání integračních příležitostí (např. bratr si přivede na pracoviště svého bratra, kterému zajistí nejen ubytování, ale i lepší pracovní pozici a brzký vstup do kmenu). Motivace k integraci se zvyšuje, pokud dotyčný má již integrovaného příbuzného nebo kamaráda. To platí jak pro Poláky a Slováky, tak pro Vietnamce. Lze říci, že s postupem času váha tohoto faktoru stoupá. V Mladé Boleslavi se usazuje stále více cizinců a je znát i změna rekrutační strategie pracovních agentur. V poslední době více než na své pobočky či agentury ve zdrojové zemi spoléhají na strategii sněhové koule, která využívá právě neformální sociální sítě už zaměstnaných cizinců. Tito jsou vyzýváni, aby do pracovního poměru s danou agenturou rekrutovali své příbuzné a známé, kterým mohou přímo sdělit své zkušenosti se zaměstnavatelem v Mladé Boleslavi. Tímto způsobem se také umocňuje vliv migračních sítí, který však nelze z hlediska hlubší sociokulturní integrace považovat za ideální. Ti respondenti, kteří měli v ČR vybudované silné národnostně zabarvené sociální zázemí, neměli tolik českých přátel, případně nejevili zvýšený zájem učit se česky (což platí hlavně pro Vietnamce). Domyšleno do důsledků, silný vliv imigračních sítí může v budoucnu vést k vytváření ne zcela integrovaných národnostních ostrovů uvnitř Mladé Boleslavi.

Zřejmě neúčinnějším prointegračním pull faktorem je navazování partnerských vztahů, případně uzavírání příbuzenských svazků mezi cizinci a členy majoritní populace. Partner se ve všech respondenty zmiňovaných případech projevil jako rozhodující stabilizační faktor s integračními dopady na cizince. Faktor partnerských vztahů souvisí s délkou pobytu cizince v Mladé Boleslavi. S věkem a prodlužováním délky pobytu stoupají i integrační aspirace zahraničních dělníků, což platí hlavně pro Poláky a Slováky. U Vietnamců je často už při rozhodnutí emigrovat jasné, že by se chtěli v cizině i usadit a založit si tam rodinu. U Poláků a Slováků pravděpodobně nelze přesně odhadnout nějaký časový práh pobytu, po jehož překročení jejich integrační aspirace významněji stoupají. Dle délky pobytu těch z nich, kteří projeví zájem usadit se v Mladé Boleslavi, lze říci, že je to minimálně v řádu několika let.

Integrační kompetence zahraničních dělníků

Všeobecně uznávanou kompetencí pro hlubší sociokulturní integraci je **znalost jazyka** majoritní společnosti. Překonání jazykové bariéry je podmínkou nejen pracovní adaptace, ale i proniknutí do světa neformálních známostí a kamarádství s členy majoritní populace. Jak je známo, nejmenší problémy s českým jazykem mají Slováci, kteří i bez zvláštní přípravy dokážou porozumět mluvené i psané češtině. Poměrně rychle dokážou plynule česky (i když se slovakismy) mluvit na úrovni běžného člověka, ale obvykle nejsou schopni spisovně psát. Poláci chápou význam naprosté většiny českých slov, ale nejsou schopni plynule česky mluvit a ani psát. Český jazyk se cíleně neučí, spíše volí metodu odposlouchávání. Při převládající podvojně životní strategii to považují za dostatečné. Největším problémem je čeština pro Vietnamce. Navzdory tomu se většina vietnamských respondentů česky neučila. Jazykovou bariéru překonávají pomocí tlumočnicků a „rukama-nohama“, což ne vždy dobře funguje, jak poznamenává slovenský respondent ve funkci koordinátora: „Vietnamci se tváří, že rozumí, ale když jdou na linku, tak nastávají kvůli nepochopení problémy. Občas nerozumí i Poláci, ale tam to není zas až tak velký problém.“ Jeho slova podpořilo i několik dalších respondentů. Např. polský respondent uvedl: „S Vietnamci je problém, že nerozumí. Když jim něco vysvětluju, tak se tváří, že rozumí, ale vůbec neví, o čem je řeč. Mají k dispozici tlumočnicka, ale je jich málo. Když se má zaučit Vietnamec, tak to... (respondent lomí rukama).“ Polský respondent na okraj tématu domluvy s Vietnamci poznamenal, že na jeho pracovišti pracuje šest Vietnamců, kteří kvůli lepší orientaci ostatních dělníků dostali česká jména, což také poukazuje na problémy dělníků slovanských národností zapamatovat si i několik málo slov ve vietnamštině.

Dobrá pověst na pracovišti je základem k získání hlubších integračních kompetencí zahraničních dělníků. Dobrou pověst si mohou získat díky kvalifikaci (pracovním schopnostem) a pracovní

disciplíně. Z hlediska pracovních schopností byly českými respondenty nejlépe oceňováni Vietnamci. „Práci se (...) Vietnamci (pokud rozumí) naučí rychleji,“ říká např. už zmiňovaný slovenský koordinátor. Poláci a Slováci jsou z hlediska pracovních schopností hodnoceni převážně jako dobrý standard.

Vzhledem ke značné sociální a kvalikační diferencovanosti zahraničních dělníků v Mladé Boleslavi lze očekávat i značně disferencovaný přístup k vykonávání jejich pracovních povinností. Ne každý zahraniční dělník má za cíl stát se loajálním a spolehlivým pracovníkem, který bude postupovat po žebříčku pracovní hierarchie vzhůru a bude rozvíjet své integrační kompetence. U značné části z nich tomu odporuje dobrodružný životní styl, který se s pracovní morálkou příliš neslučuje. **Pracovní morálka** zahraničních dělníků nemá v Mladé Boleslavi zrovna nejlepší pověst. Agenturní pracovníci si časem vysloužili image fluktuantů, kteří vynechávají směny, vyznačují se pozdními příchody do práce a často tam chodí v podnapilém stavu nebo pod vlivem jiných omamných látek. Když k tomu dojde, (nepřijdou do práce nebo se zjistí, že přišli opilí) vzniká krizová situace, kterou musí agentury rychle řešit dodáním náhradníků. Proto v čase ekonomického boomu měly agentury k dispozici i „rezervní armádu“ náhradníků, kteří zaskakovali tam, kde to právě bylo nutné. Jeden z představitelů vedení pracovních agentur odhadl míru fluktuace v době, když nebyla krize, na 300%.

Představitelé velkých agentur si o pracovní morálce svých zaměstnanců nedělají žádné iluze. Nicméně dělají mezi nimi podstatné rozdíly: „Pijou spolu šíleným způsobem a pak se perou. Byly doby kdy se váleli po ulici. Vietnamci pijou míň. Nejvíce pijou Poláci.“ – „Paní přišla do práce a nadýchlala 3,6 promile.“ Špatná pracovní morálka slovenských a polských agenturních zaměstnanců se podílí i na jejich vysoké fluktuaci: „Pracovníci z Vietnamu jsou tady tak tři, čtyři roky, pokud je pro ně práce. U Poláků a Slováků ... tak ty tady vydrží tak rok.“ Jiný zástupce pracovní agentury vyjádřil obdobný názor: „Když byla výplata, polovina polských pracovníků nepřišla do práce. Kvůli alkoholu. Museli jsme je nahrazovat vietnamskými zaměstnanci. U Slováků to byl stejný nešvar jako u polských pracovníků. Vůbec není problém s Vietnamci, žádný alkohol, žádné rozkopané popelnice, žádné hrací automaty, mají zájem dělat přesčas, chtějí dělat a ubytovatelé si na ně nestěžují. 99% stížností na Mladoboleslavsku jsou na Poláky Slováky.“ Naprostá většina zahraničních dělníků, kteří se vyznačují dobrodružným životním stylem není schopna dostat se na potřebnou úroveň pracovní nepostradatelnosti a překročit pomyslný časový integrační práh. Jak trefně poznamenal jeden polský respondent: „Čím více chlastají, tím rychleji se vrací.“ V podstatě v Mladé Boleslavi vydrží jen pár měsíců a často odcházejí už před vypršením zkušební lhůty. Jejich integrační potenciál se navzdory jiným kompetencím a motivacím blíží k nule.

Agentury řeší vícenásobné porušení pracovní disciplíny v důsledku alkoholu tím, že své zaměstnance trestají vyhazovem: „No, dostane paragraf 55 hrubé porušení pracovní kázně. Jestliže si někdo nedá říct, to si nemůžeme dovolit, proč si tam nechávat opilce? Je spousta jiných, kteří by chtěli pracovat.“ Na otázku jestli jsou tyto případy časté, jeden z představitelů agentur odpověděl: „Teď už ne. Předtím to bylo hodně častý. Stáli jsme před vrátnicí a nechávali jsme je dejchat. Nejdřív se udělalo jen bu-bu-bu a když se to opakovalo, tak byl propuštěný, ne hned, protože byli zaškolení a práci uměli, firmy nechtějí někoho, kdo nic neumí.“ Dnes se však problém pracovní morálky agenturních zaměstnanců zdá vyřešen. Protože už jich není potřeba v takovém množství, agentury povolaly zpět do práce jen ty spolehlivé zahraniční dělníky, kteří se vyznačují seriózním životním stylem. Krize tak vyřešila i problém pracovní morálky. Spolehliví pracovníci, kteří dostali šanci vrátit se zpět do zaměstnání, se neopíjí. Lze konstatovat, že úroveň integračních kompetencí zahraničních dělníků se v tomto smyslu v Mladé Boleslavi výrazně zvýšila.

V čase prosperity agenturní pracovníci lehce přecházeli od jedné agentury ke druhé a ani se nenamáhal s rozvazováním pracovního poměru. Byl jich nedostatek a jejich zaučení něco stálo, proto nad jejich nízkou pracovní morálkou agentury „musely zavírat oči“. Za jejich větší excesy či vícenásobné prohřešky je ale většinou čekalo propuštění a umístění na černou listinu pracovního trhu v Mladé Boleslavi. Svými slovy to potvrzuje jeden z našich respondentů – zahraničních dělníků: „Pokud byl někdo vyhozen z důvodu nadýchání alkoholu během pracovní doby, nebyl již vpuštěn do Škodovky (měl to poznamenané na vstupence) a nezaměstnala ho žádná agentura. Agenturní zaměstnanci už nevezmou nikdy a kmenové za 5 let. Alkohol se občas námatkou kontroluje. Kontrolují to mistři, ale i ,škodovácký bezpečáci‘. Dělá se to jenom občas.“ Integrační kompetence propuštěných agenturních

pracovníků rapidně klesají. Zhusta odcházejí domů nebo na jiné místo v Česku či v zahraničí, případně zkusí hledat různé příležitostné práce a „fušky“ na černo. Posledně zmiňovaní se stávají částečnými či úplnými bezdomovci. Často spoléhají na možnost přespávat u kamarádů, v útulku Naděje, nebo bydlí v lese, v jeskyních, či v parku a svoji neutěšenou životní situaci si vylepšují drobnými krádežemi (týká se to hlavně Poláků a Slováků). V době vrcholné krize začátkem roku 2009 jich takto v Mladé Boleslavi přežívalo několik desítek.

Na druhé straně, když je zahraniční dělník v práci disciplinovaný a loajální, získává pověst „spolehlivého pracovníka“. Zvyšuje si tak míru své pracovní nepostradatelnosti a zároveň stoupá po žebříčku pracovní hierarchie a zaměstnanecké stability. Jak už bylo řečeno výše, může se vypracovat na parťáka agenturního mistra, koordinátora, mistra, případně je mu nabídnuta možnost stát se kmenovým zaměstnancem. Podle vyjádření některých respondentů si takhle dovedou zvýšit své integrační kompetence hlavně Slováci a Poláci. Vietnamci se „do kmenu“ dostávají jen výjimečně. *„V kmenu je již hodně cizinců. To, že tam jsou Slováci je již úplně normální. Je tam už i pár Vietnamců. A jsou tam i Poláci, ale Slováků je v kmenu nejméně.“* Více méně všichni respondenti, kteří se vyjadřovali k problémům pracovní morálky, se shodli na tom, že nejučinnějším lékem na problémy alkoholu a fluktuace je rodina, která představuje i základ seriózního životního stylu zahraničních dělníků. *„Ti kteří mají rodiny jsou nejspolehlivější a pak jsou lidé, kteří to berou jako dobrodružství. Nejstálejší lidé jsou kolem čtyřicítky, ten člověk má už rodinu a zodpovědnost,“* tvrdil jeden z představitelů agentur.

Typy respondentů s různým integračním potenciálem

Na základě analýzy integračních aspirací a kompetencí respondentů a jimi popisovaných zahraničních dělníků působících v Mladé Boleslavi lze zkonstruovat stručnou typologii nositelů různé míry integračního potenciálu, s nímž přicházejí a působí v České republice.

a) Marginálové a dobrodruzi = minimální IP

- bez pracovních aspirací, často mají jen nejnižší kvalifikaci
- slabé neformální integrační sítě
- marginální pozice jim víceméně vyhovuje, často ji považují pro sebe za výhodnou
- část z nich tvoří lidé kteří byli vytlačeni i z domácího sekundárního pracovního trhu, část jsou dobrodruhoví, kteří si svůj pobyt v Mladé Boleslavi chtějí hlavně užít
- problémy s rudimentární pracovní integrací a celkově i se strukturální integrací je činí závislými na zprostředkovatelích
- na hlubší sociokulturní integraci nereflektují
- slabé rodinné zakotvení, případně deficit prointegračního vlivu rodiny

b) Příležitostní aspiranti = nízký IP

- neúspěšní na domácím primárním pracovním trhu
- chtějí přečkat krizi na domácím pracovním trhu a pak se vrátit
- typická podvojná životní strategie a převažuje seriózní životní styl
- mají zájem o zhodnocení své pracovní pozice a proniknout na primární pracovní okruh, ale spokojí se i s dobře placenou prací na sekundárním trhu práce
- rudimentární pracovní integraci zvládají často s pomocí zprostředkovatelů
- mají alespoň minimální standard kulturních integračních aspirací
- celkově převažuje negativní vliv rodiny na integraci (připoutává je ke zdrojové zemi)

c) Zklamaní aspiranti = značný IP

- značný zájem proniknout na primární pracovní trh a postoupit v pracovní hierarcii
- seriózní životní styl
- částečně už rezignovali, částečně ještě stále doufají a čekají na svoji příležitost
- poměrně rozvětvené neformální integrační sítě
- vidí příliš velké integrační bariéry ze strany institucí a sociálního okolí,
- zvládnuta rudimentární integrace, značný zájem o sociokulturní integraci
- integrační vliv rodiny nevyjasněný

- d) Optimističtí aspiranti = vysoký IP
 - vyšší kvalifikace (často schopnosti specialistů či univerzálů)
 - seriózní životní styl
 - velký zájem o proniknutí na primární pracovní trh (např. stát se kmenovými pracovníky)
 - silné a rozvětvené neformální integrační sítě, jejichž členové jsou již integrováni
 - otevřená perspektiva s nadějí na usazení se v Mladé Boleslavi
 - zvládnuta rudimentární integrace, dobré předpoklady pro celkovou strukturální integraci, vysoké sociokulturní integrační aspirace
 - silný prointegrační vliv rodiny, zpravidla partnera usazeného v Mladé Boleslavi

3. Integrační prostředí: postoje aktérů a integrační příležitosti

Pro integraci cizinců do majoritní společnosti nestačí, aby oni sami byli nositeli vysokého integračního potenciálu, záleží také na prostředí, které majoritní společnost dokáže pro jejich integraci vytvořit. Nejde jen o postoje majoritní populace, ale i o institucionalizované kanály a příležitosti integrace cizinců. Jaký strukturální integrační potenciál nabízí Mladá Boleslav cizincům? Jaká je zde struktura integračních příležitostí? Jak se vůči cizincům chovají nárazníkové instituce, fungující mezi majoritní populací a zahraničními dělníky, které těmto lidem poskytují příležitosti ke strukturální integraci? Jak je vůči cizincům otevřený a vstřícný veřejný prostor v Mladé Boleslavi? Instituce strukturální integrace se dělí na veřejné a soukromé. V prvním případě jde o instituce veřejné politiky, které se musí řídit platnými právními předpisy pro veřejnou správu a prosazovat veřejnou politiku státu v oblasti integrace cizinců. V Mladé Boleslavi jsou to hlavně magistrát, úřad práce a policie (pořádková, cizinecká, městská). Ze soukromých institucí jsou to na jedné straně především zprostředkovatelské agentury, dále ubytovny a také firmy, v nichž zahraniční dělníci pracují, a na druhé straně neziskové organizace, které se věnují problematice cizinců. Ve všech případech lze sledovat vstřícnost či diskriminaci zahraničních dělníků obsaženou v postojích jejich reprezentantů a z jejich fungování usuzovat na otevřenost, resp. uzavřenost integračních příležitostí, které zahraničním dělníkům poskytují.

Instituce veřejné politiky

Koncepce integrace cizinců přijatá v roce 2007 říká, že „*Primárním zájmem státu je usnadnit integraci těm cizincům, kteří na území ČR pobývají, případně hodlají pobývat, dlouhodobě či trvale.*“ (KIC 2007: 15) „*V obecné rovině jsou za cílovou skupinu považováni dlouhodobě legálně usazení cizinci, kteří žijí na území České republiky legálně nejméně po dobu jednoho roku.*“⁹ (KIC 2007: 16) To znamená, že do působnosti této státní koncepce patří i velká část zahraničních dělníků působících v Mladé Boleslavi. Jak tedy usnadňují integraci cizinců instituce veřejné politiky v Mladé Boleslavi? Dozvěděli jsme se, že ani jeden z oslovených zahraničních dělníků neměl ani nejmenší tušení o nějaké pomoci či iniciativě magistrátu a místních politiků, která by směřovala ke zlepšení jejich životních podmínek. Všechno úsilí místní politiky zaměřené na cizince se dlouhodobě soustřeďuje na jednu jedinou oblast, kterou je kriminalita zahraničních dělníků. V tomto směru magistrát a místní policie poslední dobou vyvinuli na prevenci kriminality a represi vůči narušitelům veřejného pořádku z řad cizinců několik iniciativ. Nejviditelnější z nich byly spojeny s řešením problému velkého množství propuštěných zahraničních dělníků v důsledku krize koncem roku 2008. Radnice i městská policie očekávaly problémy s udržením veřejného pořádku, což také otevřeně dopředu avizovaly: „*Hromadného propouštění cizinců se bojí i radnice Mladé Boleslavi. Podle zástupců města by to znamenalo zvýšení kriminality. Určitá opatření již připravila také městská policie. V boleslavském závodě Škoda Auto dělalo v září zhruba 24.000 lidí, z toho 4.000 míst připadlo právě na agenturní personál. Pokud cizinci nenajdou práci jinde, panuje obava, že by ve městě mohli zůstat bez stálého příjmu.*“ (Lidovky.cz 2008) Značné obavy v této souvislosti potvrdil i představitel místní policie. Městští strážníci měli přichystaný plán posílených služeb pro případ, že by kvůli propuštěným cizincům začala růst kriminalita. Již na jaře 2008 městská policie

⁹ „V rámci tohoto vymezení tak do cílové skupiny spadají cizinci, kterým byl udělen pobyt (tj. trvalý pobyt nebo přechodný pobyt na území na dlouhodobé vízum nebo na povolení k dlouhodobému pobytu) a cizinci, kterým byl udělen azyl.“ (KIC 2007: 16)

ve spolupráci s personálním oddělením Škody Auto a. s. zkontrolovala největší personální agentury a s pomocí provozovatelů ubytoven vystěhovala některé problematické cizince. „*Byl to takový zdvižený prst i pro ostatní a situace se uklidnila,*“ prohlásil v listopadu 2008 ředitel městské policie v Mladé Boleslavi Tomáš Kypta. (Svačina 2008) Těsně před masivním propouštěním policie očekávala, že mnoho cizinců nebude chtít odejít a že bude potřeba přistoupit k represí. „*Máme připravený harmonogram kontrol případného porušování režimu pobytu těchto cizinců,*“ řekla Deníku mluvčí cizinecké policie Barbora Kudláčková. V souvislosti s danou situací podle Mladoboleslavského deníku Kypta doslova řekl: „*(...) musíme být připraveni na všechna rizika.*“ Velké překvapení však nastalo, když se pak kolem dvou tisíc propuštěných zahraničních dělníků sbalilo a jednoduše odešlo z Mladé Boleslavy bez jakýchkoliv výtržností ve městě. Z toho je vidět, jak málo věděl magistrát i městská policie o sociální soudržnosti a integračním potenciálu zahraničních dělníků a jak všechny už předem šmahem házely do jednoho pytle s visačkou „nebezpeční dobrodruhové“. Jako polehčující okolnost pro mladoboleslavské politiky a muže zákona může posloužit to, že i Ministerstvo vnitra ČR v tom čase mobilizovalo českou veřejnost k ostrážitosti vůči masě propuštěných zahraničních dělníků, kteří se pravděpodobně budou toulat českou kotlinou a dopouštět se kriminality z hladu.

Magistrát a městská policie dále vypracovali Program prevence kriminality Statutárního města Mladá Boleslav na léta 2009 – 2011.¹⁰ V závěrečném zhodnocení kriminality se v tomto programu konstatuje: „*Počet cizinců v ulicích města je tedy velmi vysoký a díky tomu roste i počet událostí, při nichž cizí státní příslušníci přicházejí do křížku se zákonem. Situace je značně složitá a ne všechny její aspekty je možné řešit na bázi a prostředky prevence kriminality. Jedním z možných řešení a prvním krokem v boji za klidnější a bezpečnější město je informační kampaň, která má za úkol cizince informovat o základních pravidlech chování v ČR a Statutárním městě Mladá Boleslav.*“ (Kubala 2008: 92 – 3) Obecně jsou na práci městské či pořádkové policie rozporuplné názory. Někteří respondenti z řad „kontaktní majoritní populace“ ji oceňují (policie v jejich očích dokáže sjednat pořádek, když cizinci dělají výtržnosti). Na druhé straně člen občanského sdružení popisuje praktiky policie vůči cizincům zároveň jako přehnané a nevybíravé (připomínající socialistickou Veřejnou bezpečnost). Konstatuje, že když cizinci někde popíjí, tak je nejdříve varují, aby se rozešli. Pokud tak neučiní, tak je odváží za město. „*Vyhodí je ven a vyzují jim boty, zahodí do dálky, občas dostanou i obuškem.*“ I on je však schopen nalézt vstřícnější tvář policie: „*Ale máme tady i policajty s jiným přístupem. Měli jsme klienta pána ze Slovenska. Když neměl peníze, tak bydlel v jeskyni, poté si k sobě vzal další Slováky. Policajti s nimi udělali dohodu, že pokud bude v jeskyni uklizeno a bude tam klid, tak tam můžou zůstat.*“ V případě městské policie je potřeba dodat, že pracuje na objednávku magistrátu a chová se jen tak jak se to od ní očekává ze strany majoritní části populace města.

Je zřejmé, že koncentrace na prevenci kriminality, represivní „zvedání prstu“ a negativní informační kampaně, státní Koncepti integrace cizinců realizovat příliš nepomohou. Jedinou pozitivní aktivitou města, která se alespoň okrajově týká i cizinců je založení krizového centra, které však není přiměřeně jazykově vybaveno a funguje téměř výlučně jenom pro členy majoritní části městské populace. „*Vzhledem k tomu, že většina dělníků, kteří byli z Škodovky propuštěni, jsou cizinci, je to zvláštní,*“ poznamenává člen občanského sdružení.

Zkušenosti respondentů s vyřizováním běžné agendy na magistrátu, úřadu práce a na bližší nespecifikovaných „úřadech“ se také dost různí. Někteří „neměli žádné problémy“, jiní si stěžovali na odmítavý přístup a nechotu komunikovat. Jeden z oslovených Slováků si stěžoval na problémy na úřadech, kde mu nerozumí a pořádně mu nevysvětlí, co by měl dělat. Podle svých slov problémy s úřady řeší často. Tvrdí, že se úředníci chovají ke Slovákům laxe. Jeho mladší bratr začal v Mladé Boleslavi chodit do školy a téměř rok trvalo, než jeho matka dostala přídavky na děti. Ale špatná je podle něj i komunikace mezi slovenskými a českými úřady navzájem. Jiný slovenský respondent uvedl, že jeho bratr začal žít se Slovenkou a založil si v Mladé Boleslavi rodinu. Vyřizovali si rodičovskou dovolenou, ale: „*Na sociálce je velmi odbývali, nechtěli jim pomoci.*“ Je to jedno z míst, kde podle respondenta Slováci nejvíce pocítují, že se na ně Češi dívají svrchu a někdy dávali najevo až odpor. Jiný respondent

¹⁰ Výňatky z tohoto programu viz příloha č. 2.

z Polska chtěl zkusit manželce zařídit v Česku rodičovský příspěvek, na který by jako občanka EU měla nárok, ale na úřadě se s ním nebavili a poslali ho pryč. „*Na každou otázku mi odpověděli ne.*“ Tento respondent problémy strukturální integrace cizinců vidí v tom, že v Mladé Boleslavi není nikdo, kdo by cizincům v komunikaci s úřady pomáhal. Vietnamci jako občané třetích zemí jsou na tom z hlediska možnosti využívat strukturální integrační příležitosti ještě hůř, ale ani jeden z nich si nestěžoval a všichni respondenti vietnamské národnosti své problémy neřeší sami přímo s úřady, ale s pomocí zprostředkovatelů, tj. s agenturou či překladatelem, anebo neformálně s pomocí svých známých či příbuzných, kteří umí česky. Jejich nižší integrační potenciál je činí závislejšími na zprostředkovatelích a neformálních integračních sítích.

Úřad práce byl kritizován i z druhé strany, tj. zprostředkujícími agenturami. Jejich představitelé si stěžovali na dlouhé čekací doby při vydávání pracovního povolení. Za tři měsíce jim nikdo nedokázal pro jejich klienty dát pracovní povolení. „*Úřady nevychází personálním agenturám vstříc, sedí tam lidi, kteří straní jiným firmám.*“ – „*Vietnamci, kteří přiletěli, mají všechno v pořádku, ale Úřad práce je liknavej, to jim je jedno, teď budou křičet, že je propouštíme, že musí chudáci letět do Vietnamu, protože je krize, ale že jsme je museli šedesát dní žít a platit ubytovnu, než dostali povolení, to je jim jedno.*“ Jistěže nelze na základě několika výpovědí adekvátně posoudit možnosti využívání celého komplexu strukturálních integračních příležitostí v Mladé Boleslavi. Tyto výpovědi však signalizují problémy, které je zapotřebí řešit, aby integrace cizinců nebyla blokována.

Agentury, firmy a „šedá zóna“

Nízký integrační potenciál (hlavně nově příchozích) zahraničních dělníků (především marginálů a dobrodruhů) vyvolává k životu agenturní paternalismus a vytváří prostor pro kořistnické a parazitující chování agentur. Jejich role v oblasti rudimentární integrace cizinců se jeví jako absolutní nezbytnost. Agentury svým zaměstnancům „všechno zařídí“. Ti jsou jim za to vděční a neuvědomují si, že si je takto agentury pěstují jako skleníkové rostliny, které ve „volné přírodě“ české společnosti samy nemohou přežít. Jejich kompetence využívat integrační příležitosti se nemají kde realizovat a posilovat. To znamená, že na jedné straně potřebná péče agentur o své zaměstnance kolem nich vytváří na straně druhé jakousi nežádoucí „turistickou bublinu“, která omezuje jejich interakci s institucemi i s majoritní populací (viz hromadné bydlení, kde jsou jen cizinci) a podvazuje jejich strukturální i sociokulturní integraci, což se projevuje hlavně u Vietnamců.

Svůj podíl na uzavírání integračních příležitostí zahraničních dělníků má i jejich **tichá dohoda** s agenturami na okrádání státu. Tato dohoda paralyzuje jejich možnosti v oblasti pracovního práva a agenturám otvírá dveře k manipulaci a parazitnímu chování (viz výše). I když se to v získaných datech od respondentů jednoznačně neobjevilo, nutno připomenout, že agentury „v tom nejsou samy“. Sklony k nemorálnímu, pololegálnímu či nelegálnímu chování v souvislosti s působením zahraničních dělníků v ČR mají i někteří (zkorumpovaní) úředníci, policisté či kořistnické zaměstnavatelské firmy. Všichni dohromady tvoří jakousi **šedou zónu**, která významně ovlivňuje integrační kompetence zahraničních dělníků a tedy i strukturu a míru otevřenosti integračních příležitostí. Snahou šedé zóny je udržovat integrační potenciál zahraničních dělníků na co nejnižší úrovni, aby na nich mohla co nejdéle a nejbezpečněji parazitovat. Zcela zřetelně se to projevuje hlavně v případech Vietnamců. Součástí šedé zóny jsou i někteří vietnamští překladatelé. Často působí jako zaměstnanci agentur, s nimiž spolupracují v neprospěch svých krajanů. Mnohokrát překládají úmyslně něco jiného než to, co je napsáno ve smlouvách či jiných dokumentech, které Vietnamští dělníci musejí podepsat. Proto Vietnamci někdy netuší, co vlastně podepisují, resp. zůstávají v domnění, že vědí, co je ve smlouvách, které jim překladatel přeložil, ale ve skutečnosti je tam něco jiného. Agentura je přinutí podepsat cokoliv. Pokud nechtějí podepsat, jednoduše jim pohrozí, že nedostanou práci. Udržování Vietnamců na velmi nízké úrovni integračních kompetencí se proto nečestným agenturám vyplácí.

Existence šedé zóny je veřejným tajemstvím a zcela zřejmým faktem je i její tolerance nejen ze strany české veřejnosti, ale i ze strany úřadů. Jak je to možné? Je to začarovaný kruh. Můžou za to všichni a nikdo. Velké agentury se brání, že: „*Špatné jméno agenturám dělají malé domácí agentury, které dělají stylem ,teď vyděláme‘ a po třech měsících shrábnou peníze za první faktury a zabalí to. A lidi nechají na ulici, nezaplatí za ně ubytování a nic. To nejsme my, jsme tady dlouho a platíme*

daně.“ Malé agentury však „nikdo nikdy neviděl“ a jejich existence je pro úřady jen těžko uchopitelná. Velké agentury proto kritizují úřady, že si neplní své povinnosti: „Lidé z Inspektorátu práce se zaměřují jen na velké agentury, ale ty malé, kde jsou úniky, nekontrolují, protože je to obtížné. Nemají kamenné pobočky a nepřebírají poštu. Těch agentur je strašně moc a povolovali se bez rozmyšlení a bez garancí. U nás se nestalo, že by lidé nedostali výplatu. Ty dělají tu špatnou pověst.“ Jsou to právě malé agentury, které podle nich neplatí sociální a zdravotní pojištění, vyplácí fiktivní mzdy a myslí si, že DPH je jejich legální zisk. Stát se podle reprezentantů velkých agentur „probudil pozdě“ a „kontroluje blbosti“. Přitom: „Mělo by to být jednoduché, stačí se porovnat výplatní pásky od dvou agentur a hned je vidět, kolik mu která platí a jestli tam má zaplacené přesčasy.“ Jenže kontroly se soustřeďují jen na velké agentury, které „mají všechno v pořádku“. Malé agentury stát nedokáže postihnout. Nedokáže či nechce rozdělit zrno od plev a zasáhnout. „Problém je, že všechny agentury práce jsou v jednom pytli a nikdo ho nechce otevřít. Z toho pytle by se měli vyházet na jednu stranu dobré a na druhou stranu špatné agentury.“ V důsledku nedostatečné schopnosti státu vymáhat dodržování zákona to nakonec odnesou ti, co zákon dodržují. „Pokud děláte vše dle Zákoníku práce, tak se to moc nevyplácí. Pokud to budete dělat jako většina agentur, že vyplatíte zaměstnancům 8 – 10 tisíc hrubého a z toho odvádí daně a zbytek jim dávají bokem, tak z toho potom máte miliony.“ Ten, kdo zákon nedodržuje, má konkurenční výhodu. Toho, kdo zákony dodržuje pak konkurence zničí, anebo ho dotlačí k tomu, aby také začal zákony porušovat. Když je porušování zákonů nepostižitelné, tak se vyplácí je porušovat a nevyplácí dodržovat. Zjištění, která vyplývají z provedených rozhovorů, podporují závěry pět let staré analýzy, kterou v dané oblasti provedla agentura IGAC: „Rizika plynou z toho, že nejprostupnější je dnešní systém pro korupční a nelegální praktiky – obcházení zákona se vyplácí, jeho dodržování je komplikované a vůči cizincům nepřátelské.“ (IGAC. 2004: 24) Z toho plyne, že existence šedé zóny je zakonzervována již v našem právním řádu, který tolerují hlavní politické strany a veřejnost se proti němu nebouří.

Stát ústy svých představitelů průběžně deklaruje eminentní zájem na potlačení fenoménu šedé zóny a neustále také poukazuje na to, jak je to obtížný úkol. Agenturní zaměstnávání je zakotveno v zákoně a, jak se zdá, vyhovuje všem silným zainteresovaným hráčům – firmám, agenturám i státu, který tak získává dostatek pracovních sil pro rozvoj ekonomiky. Ti všichni ze současné situace těží, i když se vzájemně obviňují z toho, kdo má na přetrvávání šedé zóny největší podíl. Např. velké agentury kritizují firmy za nedostatek zodpovědnosti za osud zahraničních dělníků, kteří u nich pracují přes agentury. Poukazují na to, jak je pro firmy výhodné využívat práci agenturních zaměstnanců, i když je to stojí možná více než práce kmenových zaměstnanců: „Není to levnější, ale pohodlnější. Oni mohou říct, zejtra těch padesát lidí nechte doma. Kdežto, když je mají v kmenu, tak tam nastupují odbory a zákoník práce. Tam je ten problém a nám mohou říct ze dne na den, ať nechodí.“ Volání agentur po zodpovědnosti firem za existenční situaci zahraničních dělníků je ale dvojsečnou zbraní. Firmy by pak musely více kontrolovat a sankcionovat dodržování ubytovacích standardů a sledovat, jestli agentury skutečně proplácejí svým zaměstnancům prémie a přesčasy, které od firem dostávají. A pak by také musely vyvodit patřičné důsledky vůči agenturám, které své zaměstnance podvádějí. Ve skutečnosti se tomu tak neděje a i agentury, které porušují zákony, dál s firmami spolupracují a nejsou nijak sankcionovány, a to ani ze strany státu. Příkladem může být zjištění Ombudsmana¹¹ z r. 2007: „Z kontrolního protokolu Oblastního inspektorátu práce vyplývá, že agentura Zetka Auto opakovaně vyplácela a stále vyplácí svým zaměstnancům pracujícím ve Škodovce hodinovou mzdu i další příplatky nižší, než je jim v souladu se zákonem a s ustanovením kolektivní smlouvy povinná vyplácet (Např. noční příplatek, který má být podle kolektivní smlouvy 20 Kč, byl vyplácen pouze ve výši 6 Kč. Celkový hrubý měsíční příjem byl přibližně o 15 – 20 % nižší.). K datu šetření inspekci práce navíc dlužila deseti z 18 kontrolovaných zaměstnanců doplacení cestovních náhrad za vykonané služební cesty. Vzhledem k tomu, že agentura zaměstnává a v minulosti zaměstnávala několik tisíc zaměstnanců, lze takové jednání bez nadsázky označit jako masové a opakované porušování zákona.“ Toto zjištění je dodnes volně přístupné na Internetu. Charakteristické pro naše podmínky je, že: „I přes zjištěný opakovaný

¹¹ Na základě upozornění Komisaře pro lidská práva Polské republiky provedl veřejný ochránce práv šetření ve věci dodržování pracovních podmínek a s tím souvisejících hygienických podmínek ubytování polských pracovníků zaměstnávaných agenturou Zetka Auto, s. r. o. ve společnosti Škoda Auto a. s.

a závažný správní delikt na úseku odměňování, za nějž může být uložena sankce až do výše 2 000 000 Kč, Inspektorát práce agentuře Zetka Auto sankci neuložil. Nezahájení správního řízení zdůvodnil konstatováním, že agentura při kontrole spolupracovala a splnila nápravná opatření. Inspektorát to akceptoval jako dostatečné i přesto, že zaměstnancům byla i nadále určena mzda ve shodné výši, jako předtím.“ (Ombudsman 2007: 2). Žádné sankce nevyvodila vůči dané agentuře ani Škoda Auto a. s. Pokračování systému je zkrátka v zájmu všech silných.

Občanská společnost a veřejný prostor

A co na to občanská společnost a běžní obyvatelé města? Tolerance šedé zóny ze strany silných hráčů zatím v Mladé Boleslavi nevyvolává k životu žádné občanské iniciativy a ani pobouření širší veřejnosti. Bohužel musíme konstatovat, že v Mladé Boleslavi organizované občanské aktivity cíleně se zabývající otázkou soužití majoritní populace a zahraničních dělníků zatím zcela chybí. Jen krajově se tohoto tématu dotýká působení občanského sdružení Naděje a Sociálně-právní poradny. Ve srovnání např. s Pardubicemi je na tom Mladá Boleslav v tomto směru velmi špatně. Nelze se pak divit, že veřejný prostor v regionu je problematikou integrace zahraničních dělníků zaplněn jen okrajově, téměř výhradně v ní převládá agenda, kterou si diktuje majorita, tj. problémy, které ona sama má s cizinci. Dokládají výsledky obsahové analýzy Mladoboleslavského deníku.¹²

Malý význam či zájem Boleslaváků o téma zahraničních dělníků dokumentuje zjištění, že články týkající se zahraničních dělníků jsou na první stránce otištěny jen zřídka v naprosté většině případů nejsou na první stránce. Zvýšený zájem veřejnosti dokázala vyvolat jen krize s následným problémem propouštění cizinců, kdy bylo na toto téma publikováno vícero obsáhlejších autorských článků jinak se většinou jednalo jen o krátké zprávy. Míru pozornosti, kterou deník věnoval otázkám zahraničních dělníků vzhledem k jejich významu pro město lze hodnotit jako relativně malou.

Tabulka 5: Výsledky obsahové analýzy Mladoboleslavského deníku za období červen 2008 – květen 2009

Zdroj: vlastní výzkum

1) Umístění textu

první strana	12
jinde	108

2) Rozsah textu

velký (alespoň na půl strany)	17
střední	30
malý (jen krátká zpráva, sloupek)	73

3) Týká se minority

slovenské	15
polské	13
vietnamské	9
cizinci obecně	87

4) Hodnotové vyznění textu pro cizince

pozitivní	2
neutrální	32
negativní	78

¹² Popis metodiky a kompletní výsledky obsahové analýzy viz Příloha 4

Jednalo se hlavně o problémy majoritní populace s cizinci, které byly publikovány hlavně formou krátkých zpráv. V podstatě v nich byli zahraniční dělníci prezentováni jako permanentní aktéři černé kroniky. Hlavními náměty těchto textů totiž byly různé kriminální delikty a přestupky proti veřejnému pořádku či sousedskému soužití. Problémy zahraničních dělníků deník prezentoval jen v minimální míře. Kromě zahraničních dělníků, dominantním aktérem, který v článcích také vystupoval, byla policie. Její role vůči zahraničním dělníkům byla popisována negativně, nejčastěji jako represivní zásah. Působení magistrátu v souvislosti s tématem zahraničních dělníků bylo zaregistrováno jen pětkrát za 12 měsíců, kdy byla obsahová analýza prováděna. Sledované texty si až na výjimky nekladly otázku perspektivy soužití zahraničních dělníků a majoritní populace Mladé Boleslavi. Ani jednou nebyla tato perspektiva popsána pozitivně.

Tabulka 6: Výsledky obsahové analýzy Mladoboleslavského deníku za období červen 2008 – květen 2009

Zdroj: vlastní výzkum

5) Hlavní téma článku

problémy majority s členy minority	92
problémy minority s chováním členů majority	3
problémy minorit, které nesouvisí s chováním členů majority	13
kultura minority	0
ekonomický přínos cizinců	1
jiné	16

6) Jestliže se text zabývá problémy majority s členy minority, o jaké problémy jde?

propouštění	18
výtržnictví	26
kriminalita	41
obtěžování občanů (rušení nočního klidu apod.)	27

7) Který další subjekt je v textu zmiňován?

minorita	6
všechny minority	7
Škoda Auto a. s.	4
policie	62
magistrát	5
agentura (y)	1
jiný	2

Výše uvedené výsledky obsahové analýzy místního tisku odrážejí stereotypy a značnou míru sociální distance majoritní populace a indikují slabost občanské společnosti v Mladé Boleslavi. Je zřejmé, že tento způsob prezentace problematiky zahraničních dělníků, který se soustřeďuje jen na ty, kteří se vyznačují dobrodružným životním stylem, posiluje jejich negativní image v očích majority jako celku a „negativní skupinové myšlení“ veřejně povyšuje na normu. Hodnocení integračních kompetencí zahraničních dělníků tak celkově vyznívá velmi špatně a podporuje zavádění represivních opatření ze strany magistrátu a policie. To znamená, že ve skutečnosti ani veřejnost, ani místní politici vlastně o hlubší sociokulturní integraci zahraničních dělníků ani nestojí.

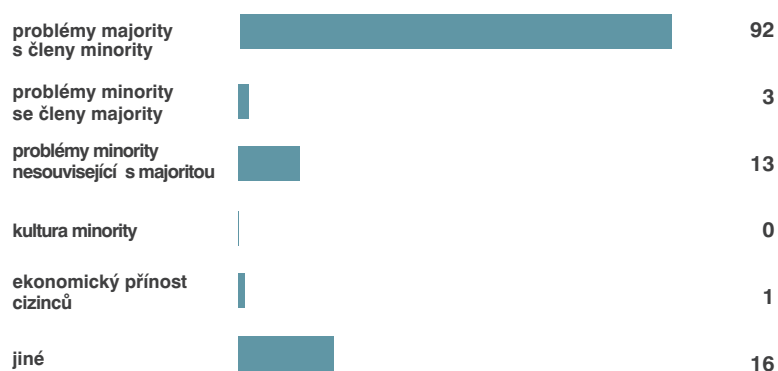
Graf 7: Vyznění textu pro minoritu



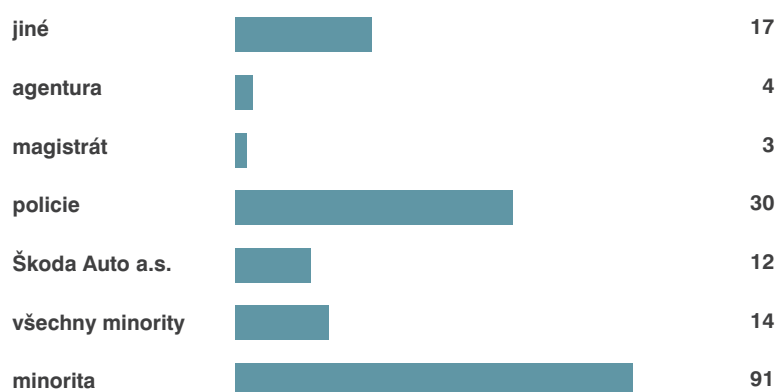
Graf 8: Téma problémů majority s minoritou



Graf 9: Téma článků



Graf 10: Hlavní aktéři článků



4. Hodnocení vzájemných vztahů

Hodnocení přínosu zahraničních dělníků pro majoritní populaci

Do jaké míry stojí majoritní populace o integraci cizinců, vypovídá převážně skeptické hodnocení jejich přínosu pro město. Většina dotázaných představitelů majority spatřuje přínos zahraničních dělníků v tom, že představují levnou pracovní sílu pro Škoda Auto a. s., ale pro město nic moc dobrého nepřinesli. Naopak, někteří z nich poukazují na to, že s jejich příchodem klesly starousedlíkům mzdy a zvedly se ceny nájmu (zabírání pracovních příležitostí starousedlíkům však nikdo z dotázaných členů majority nezmínil). Změnila se i tvář města, která se ne každému líbí: „Boleslaváci nadávají na to, že kvůli cizincům se spousta obchodů změnila na herny. Potom nadávají na trh s byty. Byty jsou kvůli cizincům dražší. Pronajímali se tady byty 3+1 za 6 – 7 tisíc. A teď se pronajímá za 15 tisíc. Cizinci tam bydlí v 5 – 6 lidech a potom si můžou dovolit, zaplatit takovou částku.“ Nejvíce stížností ale směřuje k projevům dobrodružného životního stylu zahraničních dělníků. Výtržnictví, kriminalita, agresivita spojená s konzumací alkoholu, degradace úrovně či přeplněnost restauračních zařízení a nepříjemná hlučnost, to jsou nejčastější charakteristiky uváděné na adresu zahraničních dělníků. Zde je několik příkladů. Respondent pracující ve Škodě Auto a. s. uvedl: „Mnoho lidí v Boleslavi si na ně stěžuje. Většinou mají agresivní chování. Známa dokonce nosí v kabelce pepřový sprej, když jde večer sama po městě. Po nocích jsou velmi hluční.“ Další představitel majority naznačil, že zvládnutí agresivity zahraničních dělníků stojí město peníze a vynaložení úsilí: „Kvůli rvačkám se v Mladé Boleslavi zavedl kamerový systém. A zavedla se vyhláška, že se nesmí konzumovat alkohol na ulici. To platí asi od podzimu. Stávalo se, že odpoledne jste potkal lidi co mají flašku vodky a jsou na mol.“ Představitel odborů zdůraznil problémy sousedského soužití se zahraničními dělníky: „Poslední dobou je trochu problém s Poláky. Dělají nejvíce takové ty drobné výtržnosti, poperou se atd. Slováci jsou taky temperamentnější. Tam kde R. bydlí tak např. vyhodili z okna ledničku nebo šicí stroj ...“ Jiný respondent sice problémy se zahraničními dělníky nepovažuje za velké, ale např. chování Slováků ho velmi udivuje: „Nastávají drobnější problémy, ale nic většího se neřeší. (...) U nás v domě, bydlí Vietnamci. Jsou slušní, vždy pozdraví. Slováci, co tady bydleli, skákali z balkónu, lezli domů po hromosvodu. Byly to dospělý ženský.“ Těžko se pak divit tomu, že i místní policie v cizincích spatřuje problémovou skupinu a příčinu nadprůměrné míry kriminality ve srovnání s jinými městy v ČR: „Podíl na trestné činnosti je u cizinců 17% za rok 2007. Vedou Slováci a Poláci. Na základě toho jsme se dostali k tomu, že cizinci jsou problémová skupina. Mladá Boleslav je z hlediska kriminality na 7. místě v ČR, což není dobře. Je to hodně vysoko vzhledem k tomu, že Mladá Boleslav má 40 000 obyvatel,“ sdělil nám v rozhovoru představitel Městské policie.

Dle výpovědi většiny respondentů reprezentujících majoritu se tedy původní obyvatelé Mladé Boleslavi domnívají, že příchodem zahraničních dělníků spíše ztratili než získali. Podle jednoho z respondentů si mnoho lidí v Mladé Boleslavi stěžuje na chování cizinců. Chtějí aby se „spakovali“. Je toho názoru, že cizinci si za to mohou sami, kvůli špatnému chování: „V noci bezdůvodně napadají lidi atd. Chtějí se prát, jen tak bez důvodu.“ Hodně jeho kamarádů bylo přepadena a slyšel i o znásilněních. „Udělal si své jméno sami.“ – „Potom si Boleslaváci myslí: ‚Blbý Polák, blbý Slovák‘ – ať táhnou domů, a nechtějí mít s nimi nic společného (...)“ Respondenti se nám tak snažili naznačit, že pro většinu obyvatel Mladé Boleslavi jsou zahraniční dělníci nevítaní hosté. Jsou to pro ně „gastarbeitři“ bez nároku na otevřenost integračních příležitostí ze strany majority. Mohou si vydělat, ale ať se chovají slušně, a pak co nejrychleji zase odejdou tam, odkud přišli.

Hodnocení vlastní otevřenosti vůči cizincům

Mezi respondenty z řad majority se však ozývaly i opačné hlasy, které poukazyvaly na to, že obyvatelé Mladé Boleslavi nechtějí vidět skutečný přínos cizinců, ani to, že musejí vykonávat tu nejtěžší práci, kterou Češi nechtějí dělat, a ani to, že minimálně část z nich na cizincích v čase prosperity dobře vydělávala. „Byty na ‚Habeši‘ byly městské nebo škodovácké. Jsou již většinou v osobním vlastnictví anebo jsou družstevní. Hodně lidí si od města odkoupilo byt, porušili podmínku tím, že nepřiznali, že vlastní další nemovitost, a byt nyní pronajímají a bydlí v domku za Mladou Boleslaví,“ uvedl jeden z představitelů občanského sdružení. Na to, že po odchodu cizinců v důsledku krize přece jen došlo k určitému vystrážlivění majoritní populace, poukazuje další respondent: „Když jich tady bylo hodně, tak se na cizince nadávalo, protože dělali problémy. A když odešli, tak ti, co nejvíce nadá-

vali, měli z nich nejvíc peněz, a pak se divili.“ Dá se říct, že respondenti, kteří patří do tzv. kontaktní části majoritní populace v Mladé Boleslavi (přicházejí s cizinci do kontaktu i pracovně, tj. jde např. o provozovatele ubytoven, policisty, číšníky, personalisty, vedoucí agentur apod.), mají na zahraniční dělníky více diferencovaný a reálnější pohled. Rozhodně je neodsuzovali jako celek. Například členka restauračního personálu na adresu majoritní populace poznamenala: „*Samozřejmě, že jsou nějaké problémy. Jsme prostě maloměšťáci,*“ říká, „*lidé nevidí přínos cizinců.*“ Negativní stereotypy zahraničních dělníků v Mladé Boleslavi, které mohou opřít o celkově negativní postoje české populace k zaměstnávání cizinců (viz Příloha č. 2) vytvářejí integrační bariéry, které zahraniční dělníci mohou překonávat jen v případě, že mají velmi vysokou integrační motivaci.

Ze získaných dat plyne, že značná část majoritní populace se samozřejmostí očekává, že zahraniční dělníci by takovou motivaci měli mít. Zahraniční dělníci jsou v situaci, kdy jsou házeni do jednoho pytle a míra uznání jejich integračních kompetencí ze strany majoritní populace je paušálně nízká. Zároveň se od nich očekává, že mají silnou motivaci ji zlepšit. Na poskytnutí pracovní příležitosti majorita pohlíží jako na dar, za který by zahraniční dělníci měli být vděční, a podle to se také chovat. Když se patřičně chovat neumí, ať odejdou! Taký je vzkaz minimálně části respondentů z řad majority.

Integrační potenciál cizinců je v očích majoritní populace znehodnocován i tím, jak se cizinci chovají sami k sobě navzájem. Například představitel policie neviděl problém v tom, že by konflikty propukaly mezi cizinci a majoritou, ale v tom, že nejvíce je jich mezi cizinci samotnými, a přirovnal je k Romům: „*Když jsou ve vysoké koncentraci, stejně jako u Romů se u nich začínají objevovat problémy, konflikty vznikají mezi nimi navzájem. Nejvíce je toho u Poláků (protože je jich nejvíc) a pak u Slováků.*“ Vzájemné konflikty cizinců degradují jejich integrační status v očích majority. Názory na to, jestli jsou tyto konflikty etnicky podbarvené se různí. Např. jeden respondent tvrdil, že „*Slováci a Poláci hlavně, nemají mezi sebou moc dobré vztahy.*“ Jiný respondent to však jednoznačně popírá: „*Spory mezi cizinci nejsou na etnickém základu, jde spíše o spory mezi jednotlivci vyplývající ze života skupiny v níž žijí – aby se domluvili, že třeba půjdou Poláci proti Čechům, tak to ne!*“ A další respondent to potvrzuje následovně: „*Slováci drží ‚basu‘ s Poláky. Mají asi k sobě blíž. Na ubytovně bydleli i čeští dělníci, kteří sem jezdili na stavby. Ale Slováci se přesto bavili spíše s Poláky a naopak.*“ Informaci o konfliktech v řadách zahraničních dělníků se téměř unisono snažili popírat i respondenti z řad zahraničních dělníků. Kladli důraz na otevřenost svých etnických komunit a osobní sympatie k ostatním sledovaným národnostem. Poláci a Slováci byli o něco více rezervovanější k hodnocení jejich vztahu k Vietnamcům, o nichž říkali, že jim nerozumí, a proto se s nimi tolik nepřátelí, jako mezi sebou navzájem. Navíc Vietnamci jsou uzavřená komunita, do níž se těžko proniká. Vztahy s Vietnamci proto byly nejčastěji hodnoceny jako neutrální a výjimečně i přátelské. Viz např. následující výroky polského respondenta: „*Slováci a Poláci vycházejí dobře. Většinou Poláci a Slováci bydlí na ubytovnách spolu. Mezi Slováky je hodně Maďarů. Občas bydlí na ubytovně i pár Vietnamců. Ale ti jsou spíše zvlášť. Mají specifickou kuchyni. (...) Ti (Vietnamci) když začali vařit, tak jsme my Poláci a Slováci museli pootvírat všechny okna a museli jsme na půl hodiny jít čekat ven. Mají specifické koření. Zapáchalo to. Ale konfliktní nebyli.*“ V podstatě každý z oslovených představitelů jak majority, tak cizinců, když na to v rozhovoru přišla řeč, hodnotil sebe samého jako člověka otevřeného vůči jiným národnostem.

Hodnocení otevřenosti vlastní etnické skupiny vůči jiným etnikům už tak jednoznačné nebylo. Respondent zaměstnanec Škoda Auto a. s. poukázal na diskriminaci cizinců jako hostů v zábavních centrech: „*Na diskotékách měli problémy Poláci a Slováci. Kvůli tomu, jak se chovali, je nechtěli pouštět dovnitř. Chtěli po nich občanský průkaz a poté jim oznámili, že je již plno, ale když přišel Čech, tak ho pustili dovnitř.*“ Tento způsob diskriminace byl zaregistrován i jinými členy majority. Ani jednou však nezaznělo jeho odsouzení. Spíše respondenti z řad majority naznačovali, že si cizinci tento kolektivní trest zasloužili. Např. jeden z nich to vyjádřil následovně: „*Velmi často měli (cizinci) problémy dostat se do nějakého podniku, u vchodu je prostě nepustili, protože věděli, že by byly problémy.*“ Na dotaz, jestli zaznamenal v Mladé Boleslavi nějaké rasistické chování vůči cizincům ten samý respondent odvětil, že nezaznamenal, a ani si nemyslí, že by k tomu docházelo. Jiný respondent postoje majoritní populace vůči cizincům vysvětlil tak, že: „*Češi z principu nejsou rasisti, ale nemají rádi jiné národnosti.*“ Narážel na **princip skupinového myšlení**, které Čechům brání v toleranci jiných národností. Sklon ke skupinovému myšlení majoritní části populace v Mladé Boleslavi pozorovali i další respondenti. Na okraj problému s agresivitou zahraničních dělníků jeden z nich poznamenal:

„Lidé je škatulkují. Vidí to u části a preventivně se bojí i všech ostatních.“ Dobrým příkladem skupinového myšlení majority je výrok jednoho z respondentů z řad majority, který se podivoval nad chováním Slováků: „Nejdřív křičeli, že se chtějí rozdělit. A teď by jich většina nejraději byla tady. To nepochopím!“ Jakoby si byl jist, že právě všichni ti, kteří přišli do Mladé Boleslavi za prací, předtím volali po samostatnosti Slovenska. Příčiny skupinového myšlení majority ve vztahu k zahraničním dělníkům spatřuje představitel občanského sdružení v jejich faktické vzájemné izolaci: „Jsou tady dva světy, které se neprolínají. Nenávisť a strach ze strany domácích je z neznalosti.“ Svým názorem tak přímo podporuje hypotézu o uzavřenosti integračních příležitostí na straně majority. Je to proto, že díky skupinovému myšlení vidí majorita zahraniční dělníky jako neintegrovatelné. Jsou to pro ni jen podivní a nebezpeční dobrodruzi, kterých by bylo nejlepší se co nejrychleji zbavit.

Pohled zahraničních dělníků na otevřenost majoritní populace vůči cizincům

Negativního skupinového myšlení majority si samozřejmě povšimli i zahraniční dělníci. Hlavně v souvislosti s pověstí Poláků a Slováků jako agresivních opilců, které je lepší do restaurací a diskoték nepouštět. Jak uvedl jeden Slovák: „(...) Češi zobecňují. Když nějaký cizinec udělá někde ‚bordel‘, nechťjí potom do některých podniků žádné cizince pouštět.“ Někteří Poláci a Slováci přiznávají, že na to doplácí i osobně, většina však zdůrazňuje, že oni sami problémy nemají. Jak to vypadá v praxi bezproblémových cizinců, popsal jeden polský respondent, který „si s kamarády dává pivo s kulturou.“ Na druhé straně jiný polský respondent postižený uvedeným skupinovým myšlením majority se pokusil tento problém rozvést i v souvislosti se svou další perspektivou v Mladé Boleslavi. Také uvedl, že ho nechťjí pouštět na diskotéky, do klubů a hospod. Když u vstupu slyší, že mluví polsky, tak nemá šanci. Dovnítř ho nevpustí. Je to podle něj proto, že Poláci se často na diskotéce a v klubech poperou, opijí atd. „Ale je to tak, přijede například dvě stě Poláků. Dvacet z nich udělá ‚armagedon‘ a ostatní potom mají taky problém.“ Respondent to chápe jako nepříjemné omezování své svobody a příležitostí socio-kulturní integrace. Vidí problém v tom, že pokud by chtěl v Mladé Boleslavi žít, tak by nebylo příjemné zjistit, že se nemůže po městě volně pohybovat a vstoupit tam, kam chce. „Minule jsem šel s kamarádem na pivo, bylo mu tak kolem padesáti let a byl Slovák. Jeho pustili a mě ne, protože jsem Polák a jsem mladý. Nebo jsem šel s přítelkyní po práci na biliár a omylem jsem v podniku rozbil skleničku. Šel jsem za číšníkem, že to uklidím a on nás vyhodil. Museli jsme odejít. Když přijdu do hospody, tak jakmile uvidí, že jsem Polák, tak ze mě mají strach. Já se přitom bavím s každým. Já nejsem k... jen proto, že jsem Polák. Ale tady na druhou stranu taky často platí, že když přijde Polák, tak bude ‚bordel‘,“ přiznává. Další polský respondent konstatuje, že to už dospělo tak daleko, že: „Je i několik hospod a diskoték, kam nás už nepouštějí.“ Ale jinak žádné problémy s majoritní populací nevidí.

V tomto ohledu vynikali především vietnamští respondenti. Až na posledního z nich všichni hodnotili vztahy s českou majoritou kladně. Protože jejich odpovědi byly stručné, dovolili jsme si je zde uvést v plném rozsahu:

- Resp. 1.: „Obyvatelé v Mladé Boleslavi jsou přátelští a tolerantní. Zatím žádné problémy zde nevidím.“
- Resp. 2.: „Češi jsou velice hodní.“
- Resp. 3.: Chování Čechů k Vietnamcům hodnotí vcelku dobře. O žádných problémech neví.
- Resp. 4.: „Češi se k nim chovají docela hezky. Někteří mají odstup a neví si jich. Všeobecně se dá říci, že vztahy jsou dobré.“
- Resp. 5.: Češi jsou podle něj velice tolerantní a již si zvykli na cizince. Nevidí žádnou diskriminaci.
- Resp. 6.: Hodnotí vztahy s Čechy pozitivně. Nesetkal se nikdy s žádnými rasistickými útoky.
- Resp. 7.: Vztahy hodnotí vcelku dobře. Češi jsou podle něho dosti chladní. Je zvyklý z Vietnamu na veselejší prostředí.
- Resp. 8.: „Češi jsou vcelku tolerantní. Nedá se říci, že by byli přímo přátelští, ale nejsou s nimi žádné problémy.“
- Resp. 9.: Vztahy hodnotí dobře. Češi si již zvykli na cizince, spíše jde z jejich strany o nevědomost.
- Resp. 10.: Pociťuje ze strany majority skrývaný rasismus. „Nedávají to najevo, ale cítím, že někteří námi pohrdají.“

Při interpretaci výše uvedených výroků vietnamských respondentů, nesmíme zapomínat na to, že vícero z nich se na pracovišti cítí jako „zaměstnanci třetí kategorie“. To znamená, že situaci vnímají

tak, že je s nimi zacházeno ještě hůř než s cizinci jiných národností, a tím pádem se také jedná o diskriminaci na etnickém základě.

Ne všichni zahraniční dělníci ale vidí majoritní populaci v Mladé Boleslavi bezproblémově. Kromě negativního skupinového myšlení, které praktikují vůči cizincům, se Češi podle vícero respondentů cizinců buď bojí nebo je diskriminují. O diskriminaci na pracovišti již byla řeč. Čeští kolegové jsou některými Poláky a Slováky obviňováni z flákačství a neschopnosti, kterou pak musí vykompenzovat oni: „*Nejsou (Češi) moc pracovití. Narozdíl od všech cizinců se „flákají“.*“ – „*Češi mají dvě levé ruce, ale to nevadí, protože práci za ně udělá Polák nebo Slovák,*“ stěžovali si jeden Polák a jeden Slovák. Co se týče problémů ve městě, dochází občas mezi majoritou a cizinci k drobným incidentům, které však podle svého vyjádření cizinci přecházejí bez povšimnutí: „*Občas se Češi na cizince dívají svrchu.*“ – „*Občas se stává, že v obchodech se na mne „zle“ dívají, jsou arogantní a někdy nám Slovákům dokonce nerozumí a nechtějí se s námi bavit.*“ – „*Na Slováky se bere jiné měřítko, přísnější.*“ Respondenti z řad cizinců většinou zdůrazňovali potřebu diferencovat v hodnocení Čechů: „*Záleží na jednotlivcích. Někteří Češi si utahují z cizinců, ale já si jich nevšímám.*“ – „*Domorodci z Mladé Boleslavi se na Poláky dívají „normálně“, jen někteří, hlavně ti starší se na Poláky koukají podezíravě, asi se jich bojí.*“ Uvedené drobné incidenty však zahraniční dělníci vnímají jako výsledek pocitu nadřazenosti ze strany Čechů a někteří z nich se dopouštějí stejného negativního skupinového myšlení jako Češi, které kritizují (i když je pravdou, že v rozhovorech tak činili méně často než Češi). Příznačné je, že jako příklad tohoto stylu myšlení mohou posloužit výroky polského respondenta, který přiznal, že mezi Čechy nemá kamarády. Na jejich adresu řekl: „*Češi jsou k... , Češi si myslí, že protože jsou doma, tak jsou páni. O Slovácích a Polácích si myslí že jsou k...*“ Proto se nejvíce baví se Slováky. Další polský respondent se k němu přidává se svým obecným odsouzením Čechů takto: „*Češi nemají rádi Slováky. Nemají rádi obecně cizince, protože si myslí, že jim zabírají pracovní místa.*“ Dá se říci, že zahraniční dělníci vnímají majoritní populaci diferencovaněji, než je tomu v opačném gardu, ale ze strany majority čas od času cítí odstup a někdy i nadřazenost. V slovech některých z nich se projevuje tendence uzavírat se před majoritou do vlastního světa cizinců v Mladé Boleslavi. Omlouvají to jinou mentalitou a větší vzájemnou empatií, než pociťují ze strany majority: „*Slováci a Poláci si více rozumí. Vtipkují spolu. Češi nemají smysl pro humor. Když Polák Slovákovi řekne něco ostřejšího, tak se tomu zasmějí. Češi to berou jako útok. Poláci jsou v České republice chápáni jako agresori. Na externí zaměstnance se dívají jako na něco horšího.*“ Svě nedostatečné integrační kompetence nevidí zahraniční dělníci tak kriticky, jak na ně pohlíží majoritní populace, ale přiznávají, že část cizinců svojí neochotou přizpůsobit se normám běžného chování Čechů ztěžuje majoritě život: „*Češi s cizinci asi nemají dobré zkušenosti. Někteří cizinci se nechtějí přizpůsobit podmínkám v České republice. Chovají se, jako kdyby byli doma.*“ I tento výrok indikuje tendenci zahraničních dělníků v podstatě ignorovat svět běžného života majority, resp. brát si z něj jen to, co se jim hodí a vytvářet si svůj vlastní paralelní svět cizinců jako souostroví pochopení a vstřícnosti v majoritním moři chladu a odmítavosti. Cítí, že mnozí členové majority by byli nejraději, kdyby zahraniční dělníci v Mladé Boleslavi být nemuseli.



Integrační strategie

Ve vládní koncepci integrace cizinců se konstatuje, že integrace cizinců „je klíčová pro zachování sociální soudržnosti hostitelských společností a pro ekonomický rozvoj.“ (KIC 2007: 1) Česká integrační politika tak, jak se realizuje v Mladé Boleslavi, určitě tuto klíčovou roli neplní, jak by měla, a ani nepatří k významnějším „pull“ faktorům, který by cizince motivoval usazovat se na území České republiky. Určitě se jí nedaří v daném regionu vytvářet otevřené a vstřícné integrační prostředí, které by sem cizince lákalo a podněcovalo ke zvyšování jejich integračního potenciálu. Na základě získaných dat jsme dokonce oprávněni položit si otázku, jestli v mladoboleslavském regionu vůbec lze mluvit o nějaké systematicky vyvíjené integrační aktivitě státu, resp. institucí veřejné politiky? Realizuje se zde nějaká integrační strategie zahraničních dělníků? To, co jsme mohli zjistit, spíše mluví pro spontánně koordinovanou snahu nejsilnějších hráčů a velké části majoritního obyvatelstva města. Každý z nich sleduje své vlastní cíle:

- Škoda Auto a. s. a její dodavatelské firmy: využít vysoce flexibilní pracovní sílu cizinců
- zprostředkovatelské agentury: využít nízké integrační kompetence cizinců
- magistrát a policie: cizince vykázat do patřičných mezí
- část majority: vytěsnit cizince ze života ve městě co nejvíce

I když se zdá, že uvedené cíle jsou dost rozdílné, všechno nasvědčuje tomu, že se dokážou vzájemně tolerovat. Firmy tolerují agenturám jejich vykořisťovací praktiky vůči cizincům, policie a místní politici tolerují „zaslouženou diskriminaci“ cizinců v restauracích a zábavních podnicích, agentury tolerují dělníkům špatnou pracovní morálku, občané tolerují magistrátu, že problémy zahraničních dělníků řeší převážně represí, magistrát toleruje občanům, že na cizincích ne vždy poctivě vydělávají a všichni dohromady tolerují státu, že svoji integrační politiku jenom simuluje. Stát pak toleruje firmám, že nechtějí nést za agenturní zaměstnance žádnou zodpovědnost a také toleruje agenturám, že ho šidí na daních. Ve výsledku lze skutečně mluvit o jakési spontánně koordinované všeobecné strategii vůči cizincům, která jim otevírá dveře jen k nezbytné, minimální strukturální integraci. Navíc lze o této strategii mluvit jako o paušální strategii bez ohledu na možný přínos pro integrační potenciál a aspirace zahraničních dělníků. Jedinou výjimkou v této situaci je strategie Škoda Auto a. s. a některých jiných firem otevírat dveře vybraným cizincům s vysokými integračními kompetencemi a motivacemi na primární pracovní trh, tj. přijímat je do stavu svých kmenových zaměstnanců, zbavovat je přílišné zaměstnanecké nejistoty a tím jim zároveň umožňovat, aby pokračovali v prohlubování své sociokulturní integrace. Agenturní zaměstnanci toto integrační „privilegium“ nemají.

Paušálně uplatňovaná minimální integrační strategie vůči agenturním zaměstnancům způsobuje jejich frustraci, posiluje u nich minimální integrační aspirace a zvyšuje pro ně atraktivitu dobrodružného stylu života. V souhrnu se tedy mezi zahraničními dělníky vytváří vhodná půda pro segregující tendence a pro sdílení pocitů specifické kolektivní identity dělící svět na dobré „MY“ (zahraniční dělníky) a špatné „ONI“ (Češi). Zatím se sice agenturní dělníci jeví jako pestrá změň

spíše atomizovaných ostrůvků malých a nestabilních přátelských sítí, které ani nejsou schopny se ubránit parazitním strategiím šedé zóny, ale tato situace se může časem změnit. Již v současnosti lze hrozbu „odcizování se našich cizinců“ považovat za vážnou. Ztotožňujeme se s názorem, že: „*Za nejzávažnější problém lze v dané souvislosti považovat vznik paralelních společností, majoritní a vedle ní marginální, do sebe uzavřené enklávy, které se s majoritní populací neshívají a znamenají pokles koheze společnosti.*“ (IGAC 2004: 11) Konstatujeme, že neřešení tohoto problému a uskutečnění hrozby odcizování se zde žijících cizinců je v příkrém rozporu s vládní Konceptí integrace cizinců (viz příloha č. 5) i v rozporu se zájmy úspěšného rozvoje české společnosti v rámci multikulturní Evropy. Paušální strategie minimální integrace cizinců vyjádřená heslem: „Nějak je tady přetrpět bez větších škod!“ je ve svém dlouhodobém výsledku kontraproduktivní. Jednoznačně to potvrzují zkušenosti z jiných evropských států s velkými komunitami cizinců, které se nedokážou sžít s majoritní populací. Důsledky nezvládnuté integrace v podobě zabetonované marginalizace a odcizení cizinců majoritní společnosti vytvořily podmínky bujení kriminality a terorismu. Proto je zřejmé, že aktuální výhodu velké pracovní flexibility agenturních zaměstnanců nelze povýšit nad dlouhodobé zájmy rozvoje Mladé Boleslavi a české společnosti vůbec. Využíváním práce agenturních zaměstnanců s velmi nízkým integračním potenciálem si Škoda Auto a. s. a další firmy škodí samy sobě, protože se už teď kvůli tomu dostávají do negativního světla v očích mnoha občanů Mladé Boleslavi. Navíc už nějaký čas se projevují nevýhody paušálně uplatňované, minimální integrační strategie: velká pracovní fluktuace, následky kriminality, náklady na represivní opatření a aparát.

Další uplatňování minimální integrační strategie vytváří perspektivu Mladé Boleslavi jako noclehárny a zábavního centra zahraničních dělníků. Na tom nic nezmění ani sebelepší represivní opatření magistrátu. Tolerováním existence šedé zóny, které je součástí minimální strategie se časem obyvatelstvo Mladé Boleslavi, ale i celé ČR, zaplete do nepříjemných etických dilemat a na program dne se dostane otázka, jak dlouho bude minimální integrační strategie ještě udržitelná? Samozřejmě tuto otázku si lze klást již dnes. Co se Mladé Boleslavi týče, odpověď bude záviset také na tom, jestli Mladá Boleslav bude i v budoucnu průmyslovým městem, kde jednu pětinu až čtvrtinu obyvatelstva budou tvořit cizinci. Je také otázkou, jestli je pro obyvatele Mladé Boleslavi přijatelná situace, kdy se na jejím území vytvoří víceméně stabilní enklávy etnických minorit, jak je to typické pro západní průmyslová města. Jaká je tedy optimální integrační strategie zahraničních dělníků pro Mladou Boleslav?

Doporučení

Jestliže vyjdeme z perspektivy Mladé Boleslavi jako průmyslového města s vysokým podílem cizinců na celkovém počtu obyvatelstva, nezbývá jiná cesta, než systematické posilování integračních kompetencí a otevírání integračních příležitostí tak, aby podporovaly integrační aspirace cizinců. Zásadní věcí, kterou je potřeba si při psaní integračních doporučení uvědomit, je to, že úspěšná implementace jakékoliv strategie či souboru doporučení, musí respektovat zájmy všech důležitých aktérů, kteří jsou na této implementaci nějak zainteresováni. V našem případě jde o zájmy největších hráčů na mladoboleslavské integrační scéně.

Proto prvním a skutečně zásadním doporučením je zlepšit komunikaci těchto hráčů ohledně agendy integrace cizinců. Technicky lze toto zlepšení komunikace provést různými formami – vytvořením pracovní skupiny, krizového štábu, zavedením institutu pravidelné společné snídaně reprezentantů (vedoucích osobností) apod.

Výzkum ukázal, že pro Mladou Boleslav a okolí neexistuje žádná oficiální strategie zaměřená na integraci cizinců. Celostátní strategie se tohoto regionu dotýkají jen okrajově. Proto doporučujeme zpracování dokumentu tohoto typu v rámci společné iniciativy všech důležitých místních hráčů. Předkládaná komplexní zpráva může být podkladem pro tuto iniciativu.

Integrační kompetence cizinců lze řešit pomocí:

– Zodpovědně prováděné rekrutace cizinců, které zabezpečují agentury, ale svůj podíl zodpovědnosti zde mají i firmy. Pokračování rekrutace cizinců s dobrodružným životním stylem bude

i nadále posilovat image cizinců jako stálých aktérů černé kroniky, bude vzbuzovat odpor majoritní části populace a bude zahlcovat kapacity policistů. Místní politici musí přesvědčit firmy i agentury, že pokračování v této praxi je pro ně dlouhodobě kontraproduktivní.

- Zainteresováním (např. formou vypsání grantů) soukromých školicích center a občanských organizací na školeních cizinců zaměřených na výuku českého jazyka, ekonomickou soběstačnost, orientaci cizince ve společnosti a vztahy cizince s členy majoritní společnosti (viz. KIC 2007: 18)
- Zainteresováním (např. formou vypsání grantů) soukromých školicích center a občanských organizací na poskytování konzultací a poradenství pro cizince hlavně v oblastech pobytu cizinců, získávání státního občanství, zaměstnání, sociální péče, matrik, zdravotní péče, rodinných záležitostí, vzdělávání, bydlení apod.
- Startovní podporou občanských aktivit směřujících k vytvoření poradenského a vzdělávacího střediska, které by se stalo živnou půdou, resp. inkubátorem pro postupnou institucionalizaci aktivit zaměřených na podporu integračního potenciálu cizinců, jež by osvědčily svoji životaschopnost.

Příklad poradenského a vzdělávacího střediska

Středisko by mělo podporovat aktivity umožňujících prevenci sociálního vyloučení a přímou pomoc zahraničním pracovníkům s důrazem na získávání základních sociálních a profesních dovedností. Konkrétním cílem by mělo být poskytovat služby a pomoc menšinovým komunitám zahraničních dělníků, organizovat aktivity přispívající k jejich vyšší integraci do majoritní multikulturní společnosti a nacházení a udržení pracovních míst na primárním trhu práce.

1) Poradenství pro úspěšné chování na trhu práce

Poradenství by mohlo probíhat jednak individuálně nebo ve skupinách v rámci činnosti poradny, jednak pravidelně organizovanými besedami se skupinami cizinců k vybraným tématům, na kterých budou vystupovat externí odborníci, kteří shrnou danou problematiku a budou odpovídat na konkrétní dotazy a doporučovat způsob řešení problémů. Např.:

- a) srovnání pracovních podmínek agenturních a kmenových zaměstnanců, zákon o zaměstnanosti v návaznosti na bytový statut cizince
- b) zprostředkování práce, možnosti nacházení nového zaměstnání
- c) zabezpečení bydlení, zajištění rodinného zázemí, vzdělání pro děti a pod.

2) Poradenství pro integraci do společnosti

Další podmínkou úspěšné integrace cizinců do společnosti je dostatečná orientace v této společnosti a komunikace s představiteli majoritní společnosti. Středisko by mělo informovat o:

- a) právních úpravách pobytu cizinců (jejich právech a povinnostech)
- b) možnostech specifického právního poradenství a právních službách
- c) problémech začleňování cizinců do místního společenství
- d) možnostech podpory aktivního života cizinců ve společnosti

3) Kurzy

Nutnou podmínkou úspěšné integrace je znalost českého jazyka a kultury. Z analýzy vyplývá, že značná část cizinců tuto dovednost považuje za klíčovou a má o ni zájem.

- a) kurzy češtiny a českých tradic
- b) kurzy českých reálií
- c) kurzy modelových situací úspěšné sociokulturní integrace cizinců

Zlepšení integračního prostředí lze dosáhnout:

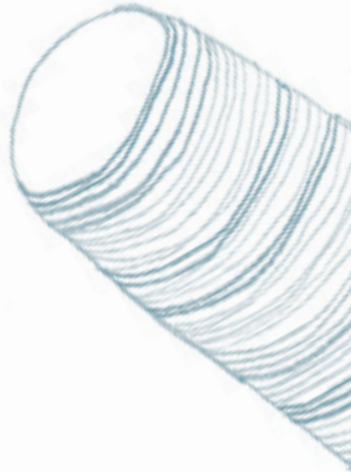
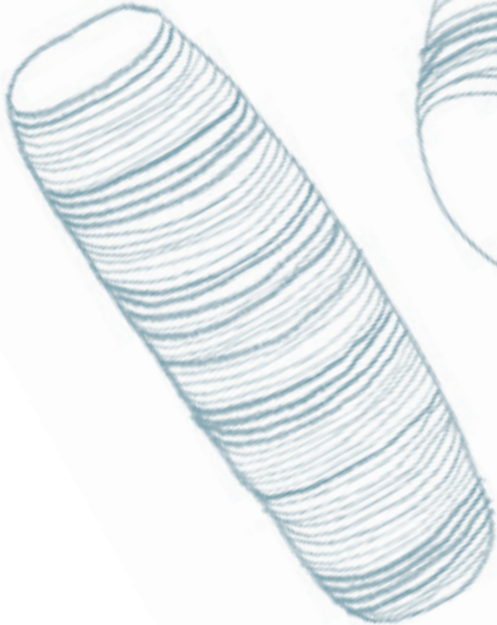
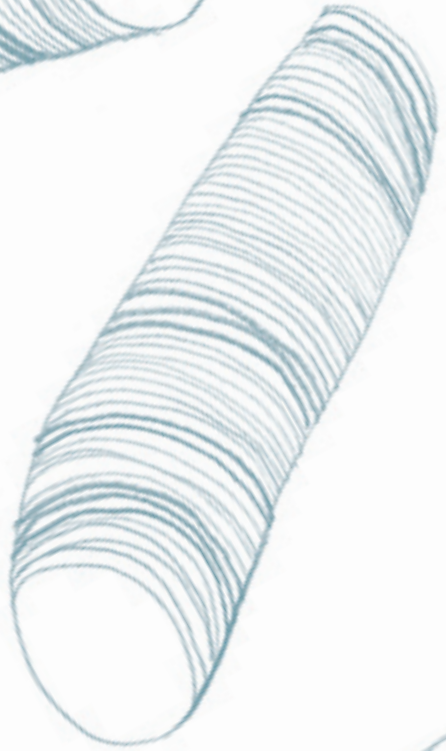
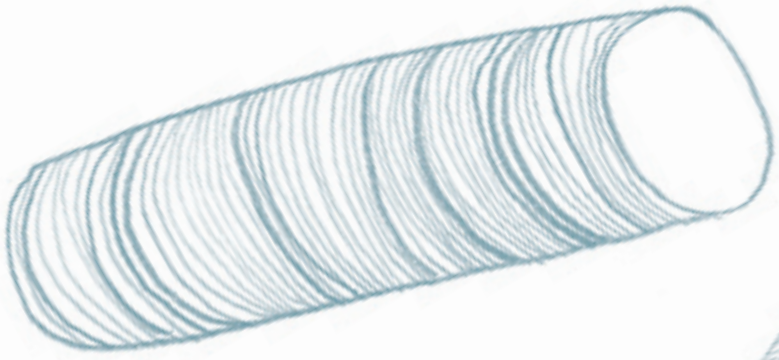
- Podpořením vzniku informačního střediska, které se zaměří na budování pozitivního image zahraničních dělníků ve veřejném prostoru (publikováním článků, vytvořením speciálních webových stránek ...). Doporučujeme podpořit šíření pozitivních informací v médiích (o úspěšných

cizincích) formou vytvoření pracovní pozice speciálního redaktora. Je-li to možné, na tento post zaměstnat redaktora cizince, který osloví jak minoritu, tak i majoritu.

- Rozšířením okruhu osob hloubkově seznámených s problematikou cizinců. Doporučujeme na vysoké škole Škoda Auto a. s. zavést učební předmět: „Integrace cizinců“, která je jedním z hlavních témat evropských politik (se specifickým zaměřením na historii integrace cizinců v Mladé Boleslavi, problematiku jejich integračního potenciálu, na institucionální integrační strukturu atd.).
- Školením pracovníků veřejných orgánů: „*Jde o podstatnou součást integrační strategie. Tito pracovníci musejí porozumět etnické a kulturní rozmanitosti, musejí citlivě rozpoznat diskriminaci, chápat, jak postoje ostatních mohou ovlivnit chování jedince, a musejí zvládnout multietnickou komunikaci, interkulturní management a poskytování služeb.*“ (Cousseyová 2000: 9 – 10)
- Vypracováním etického kodexu úředníků, kteří ve své práci přicházejí do styku s cizinci. „*Bude užitečné, když veřejné orgány přijmou výslovné kodexy chování, v nichž bude pro danou organizaci formulována zásada rovných příležitostí, cíle a jednoznačná pravidla spravedlivého, zdvořilého a nediskriminujícího chování pracovníků veřejných orgánů.*“ (Cousseyová 2000: 9 – 10)
- Vystavením práce kontrolních orgánů v oblastech, které se dotýkají integrační politiky, permanentní kritice ve veřejném prostoru.
- Podporou snah o vytvoření celostátní advokační koalice neziskových organizací, které se věnují problémům cizinců.

Samozřejmě integrační prostředí zahraničních dělníků lze řešit i legislativně. Např.: „*Pro integraci cizinců, kteří chtějí vážně zůstat v ČR, by bylo přínosem, kdyby měli za určitých podmínek snadnější přístup k získání trvalého pobytu. Vidina jeho dosažitelnosti ovlivňuje chování cizinců a tím může přispět k jejich integraci.*“ (Zápis 1998) A dále: „*V oblasti integrace cizinců by měly získat kompetence také obecní úřady, protože jsou blízko problémům a osobám, jichž se rozhodování týká. V tuto chvíli sice mohou problémy identifikovat, ale nemají možnost je řešit. Decentralizace by jistě pomohla i od současného neprůhledného a nekvalitního výkonu státní správy vzhledem k cizincům. Integraci prospěje právě to, když se imigranti zapojí do života své obce, protože k ní mohou získat vazby důležité pro jejich nový život.*“ (Zápis 1998: 6-7) Jistěže místní aktéři sami jen těžko mohou např. změnit zákon o zaměstnanosti. Nicméně mohou usilovat o vytvoření silné koalice, která tyto změny prosadit může.

Výše uvedený seznam doporučení pro zlepšení vzájemného soužití majority a zahraničních dělníků v Mladé Boleslavi je poměrně krátký. Naším cílem však nebylo podat vyčerpávající výčet možných opatření. Smyslem našeho seznamu je spíše ukázat, že nějaká opatření nerepresivního charakteru na lokální úrovni vůbec dělat lze. Další rozšíření seznamu opatření považujeme za věc diskuse výše zmiňovaných zainteresovaných aktérů.



CESES (2008):

Výsledky reprezentativního výzkumu české populace „Veřejnost jako aktér modernizace II“.

CVVM (2008):

Výzkum: Naše společnost 2008, Kvótní výběr, Počet dotázaných: 1028.

CVVM (2009):

Výzkum: Naše společnost 2009, Kvótní výběr, Počet dotázaných: 1139.

http://www.cvvm.cas.cz/upl/zpravy/100913s_ov90518.pdf

Cousseyová, M. (2000):

Rámec integrační politiky. Direktoriát sociálních věcí a zdravotnictví a Vydavatelství Rady Evropy.

<http://web.mvcr.cz/archiv2008/azyl/integrace2/zasady/prirucka2.pdf>

IGAC (2004):

Analýza postavení cizinců dlouhodobě žijících v ČR a návrh optimalizačních kroků.

<http://www.cizinci.cz/files/clanky/16/analyza.pdf>

Integrace (2008):

Integrace cizinců.

<http://web.mvcr.cz/archiv2008/azyl/integrace2.html>

Jansen, C. J. (1970):

Migration: a Sociological Problem. In: Jansen C. J. (ed) Readings in the Sociology of Migration.

Oxford: Pergamon Press, s. 3 – 35.

Jennissen, R. (2000):

Can Economic Determinations Improve the Theoretical Background for International Migration Hypothesis Netherlands Interdisciplinary Demographic Institute. NIDI Working Paper 2000/2, The Hague.

KIC (2000):

Koncepce integrace cizinců na území ČR.

<http://web.mvcr.cz/archiv2008/azyl/integrace2.html>

KIC (2007):

Koncepce integrace cizinců v roce 2005 a její další rozvoj.

http://www.cizinci.cz/files/clanky/324/KIC_aktualizovana.pdf

Krupka, D. J. (2004):

Location – Specific Human Capital, Migration and Amenities. Working Paper 04 – 06. Georgia State University, School of Policy Studies.

Kubala, O. (2008):

Koncepce prevence kriminality. Městský program 2009 – 2011. Statutární město Mladá Boleslav.

Lee, E. S. (1969):

A Theory of Migration. In: Jackson, J. A. Migration. Cambridge: Cambridge University Press.

Lidovky.cz (2008)

Škoda Auto propustila stovky cizinců. 13. listopadu 2008

Massey, D. S. et al. (1993):

Theories of International Migration. A Review and Appraisal. Population and Development Review 19, s. 431–466.

Ombudsman (2007):

Dodržování pracovních podmínek polských dělníků.

<http://www.ochrance.cz/dokumenty/dokument.php?doc=1096>

Pavloušek, J. (1998):

Zkušenosti s integrací cizinců na území okresu Mladá Boleslav. Okresní úřad Mladá Boleslav.

<http://web.mvcr.cz/archiv2008/azyl/integrace2/nks01/prispevek1.pdf>

Rada Evropy (2000):

Rozmanitost a soudržnost: nové úkoly v oblasti integrace imigrantů a menšin.

<http://web.mvcr.cz/archiv2008/azyl/integrace2/zasady/prirucka1.pdf>

Soukup, V. (2000):

Přehled antropologických teorií kultury. Praha: Portál.

STEM (2009):

Sedm česků z deseti se domnívá, že zaměstnávání cizinců připravuje naše lidi o práci.

Trendy 4/2009.

<http://www.stem.cz/clanek/1806>

Svačina, P. (2008):

Hrozba propouštění cizinců ve Škodě: chystají se razie!, Mladoboleslavský deník, 14. 11. 2008 9:09.

Uhrek, Z., Hošková, S., Otčenášek, J. (2002):

Úspěšné a neúspěšné strategie integrace cizinců. Praha: Etnologický ústav AV ČR.

http://www.cizinci.cz/files/clanky/108/strategie_integrace.pdf

Zápis z jednání... (1998):

Pilotního regionálního kulatého stolu k problematice integrace cizinců a uprchlíků v České republice na okrese Mladá Boleslav. Kosmonosy. Zápis zpracovalo oddělení integrace cizinců na základě audiozáznamu z jednání Regionálního kulatého stolu a připomínkoval jej Okresní úřad Mladá Boleslav.

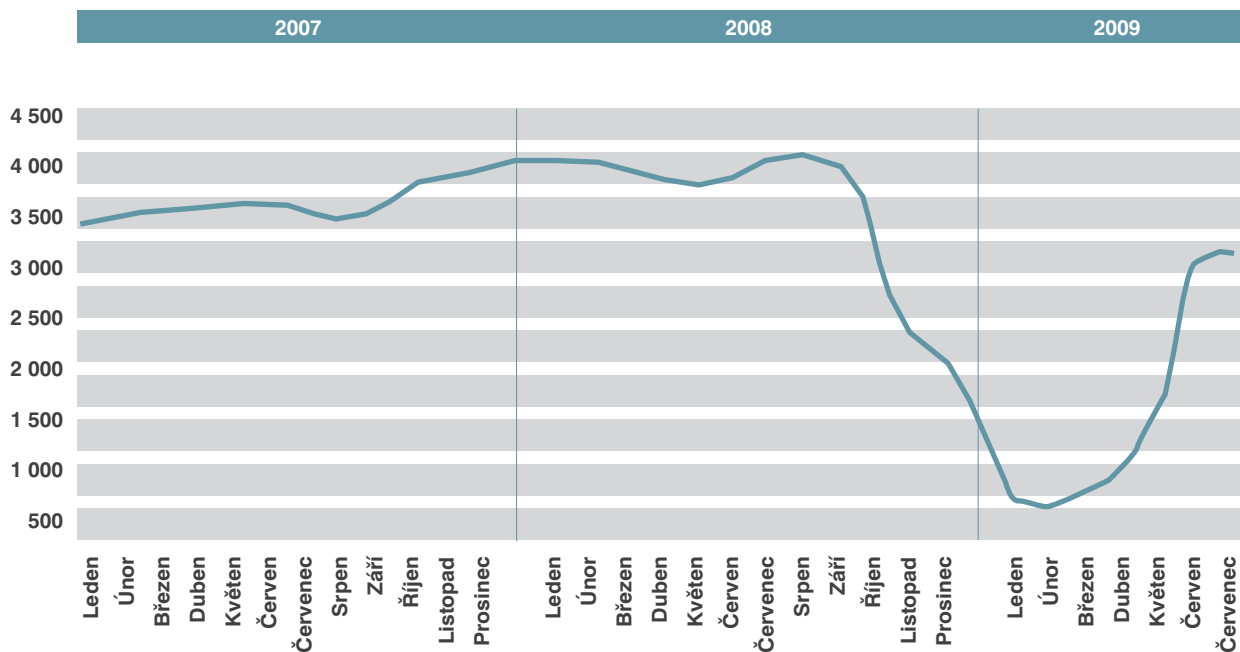
<http://web.mvcr.cz/archiv2008/azyl/integrace2/nks02/boleslav.pdf>



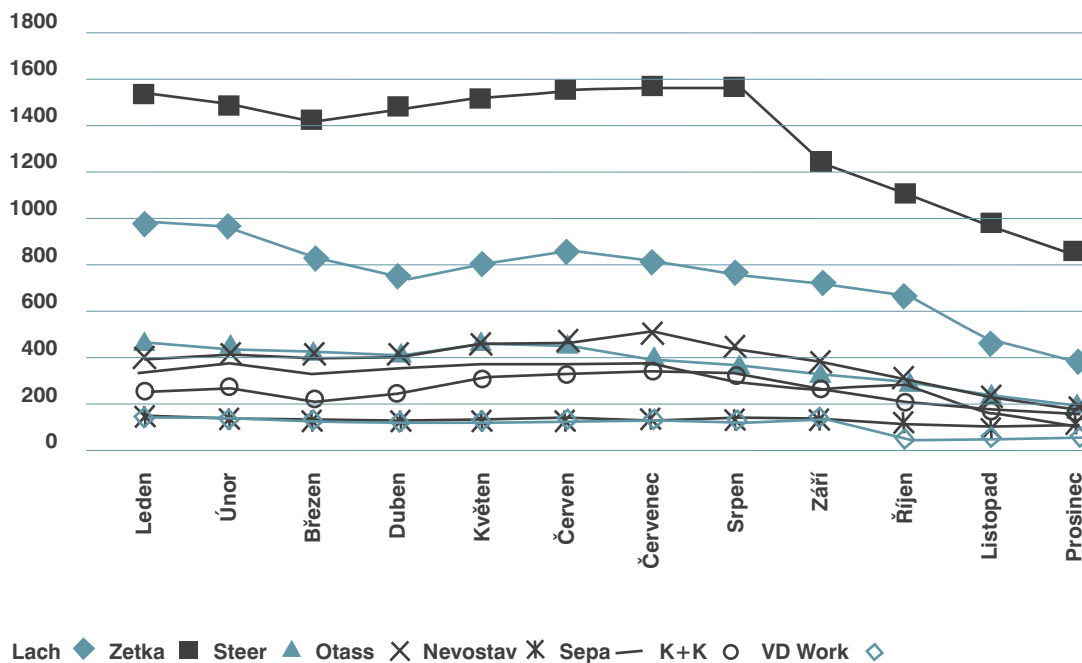
Příloha č. 1.

Stav agenturních zaměstnanců ve Škodě Auto a. s.

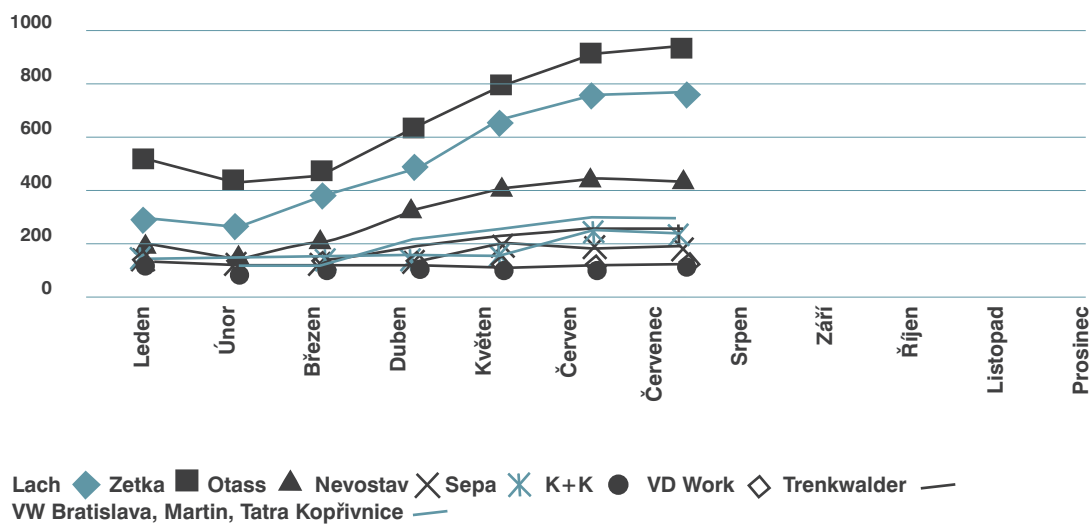
Agenturní personál ve Škodě Auto a. s.



Agenturní personál ve Škoda Auto a. s. v roce 2008



Agenturní personál ve Škoda Auto a. s. v roce 2009



Příloha č. 2

Postoje majoritní populace k zaměstnávání cizinců v ČR

Podle výsledků reprezentativního výzkumu CESES (terénní sběr provedla agentura Faktum Invenio, N=2300 respondentů) z roku 2008 si 77% dospělé populace ČR raději přeje zastavit modernizaci, než aby akceptovali vlnu přistěhovalců z Východu! (CESES: 2008)

Z výsledků reprezentativního průzkumu agentury STEM z r. 2009 zase vyplývá, že většina populace se domnívá, že v ČR je až příliš mnoho cizinců, zaměstnávání cizinců nevidí jako jediné možné řešení nedostatku pracovních sil a je přesvědčena, že cizinci připravují Čechy o práci.

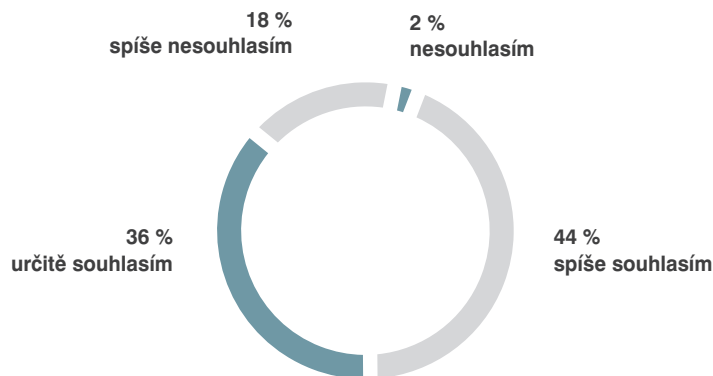
Názory na zaměstnávání cizinců u nás

Zdroj: STEM 2009, N=1297 respondentů starších 18 let.

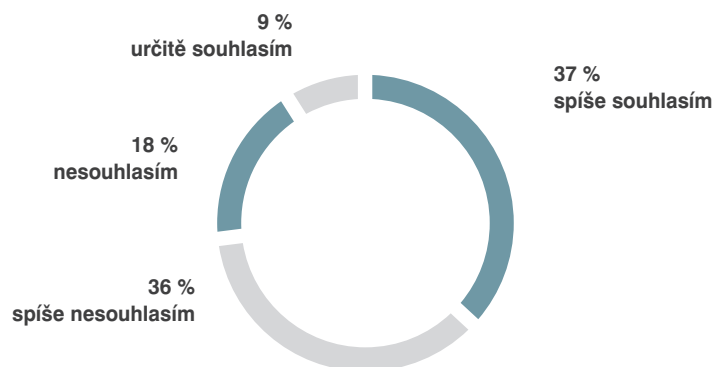
Zaměstnávání cizinců připravuje naše lidi o práci



V České republice pracuje příliš mnoho cizinců



Cizinci představují jediné řešení nedostatku pracovních sil u některých profesí na našem trhu



Velmi podobné výsledky přinášela i agentura CVVM v roce 2008 a 2009.

Znění otázky: „Řekněte, nakolik souhlasíte či nesouhlasíte s následujícími výroky. Cizinci pobývající dlouhodobě v České republice...“

	1.	2.	3.	4.	5.	6.
a) obohacují naši vlastní kulturu	5	20	30	28	13	4
b) zvyšují celkovou nezaměstnanost	33	39	17	7	3	1
c) se podílejí na nárůstu kriminality	32	42	17	5	3	1
d) přispívají k řešení problému stárnoucí populace	5	20	33	22	12	18
e) znamenají zdravotní riziko (šíření nemocí)	32	39	16	8	4	1
f) přispívají k rozvoji hospodářství	3	21	33	24	9	10
g) ohrožují náš způsob života	12	24	30	22	6	6

Varianty odpovědí:

1. rozhodně souhlasí; 2. spíše souhlasí; 3. ani souhlas, ani nesouhlas; 4. spíše nesouhlasí; 5. rozhodně nesouhlasí, 6. neví

Zdroj: CVVM 2009

Rozdíly v názorech u uvedených argumentů se projevují zejména u lidí s různou deklarovanou životní úrovní. Lidé s dobrou životní úrovní jsou obecně pozitivněji naladěni vůči cizincům dlouhodobě zde pobývajícím. Podobně lze jistě rozdíly pozorovat u lidí s různým vzděláním, i když ne u všech položek; zejména lidé vysokoškolsky vzdělání nejsou ve svých názorech natolik striktní (např. u negativních argumentů méně volí variantu „rozhodně souhlasím“), což souvisí s předpokládaným společenským působením vzdělávání jako faktoru mírnícího předsudky.

Tabulka : „Domníváte se, že je správné zaměstnávat cizince v ČR? (%)“

	5/2003	3/2008
rozhodně ano	5	11
spíše ano	40	57
spíše ne	35	21
rozhodně ne	9	4
neví	11	7

Pozn.: Procenta ve sloupci.

Zdroj: CVVM 2008, Tisková zpráva Naše společnost 2008, Kvótní výběr, Počet dotázaných: 1028,

„V etnickém klimatu, pokud jde o otevřenost české společnosti vůči přílivu dalších cizinců, spíše převládá dlouhodobé odmítání. Posun ve prospěch větší otevřenosti je jen velmi pozvolný, většina příliv cizinců nadále nepovažuje za pozitivní.“ (IGAC 2004: 4)

Příloha č. 3

Výňatek z Programu: Prevence kriminality Statutárního města Mladá Boleslav na léta 2009 – 2011

Závěrečné zhodnocení kriminality Statutárního města Mladá Boleslav

„Statutární město Mladá Boleslav patří vzhledem ke své poloze a struktuře průmyslu k městům s nejvyšší životní úrovní v České republice.

Nízká nezaměstnanost, množství pracovních příležitostí, vysoká průměrná mzda, chybějící pracovní síly, ale i snadná obživa pro bezdomovce přináší i řadu komplikací, které vedou ke zvýšení kriminality v našem městě.

Do Mladé Boleslavi přicházejí noví pracovníci nejen z jiných míst naší republiky, kde je vysoká nezaměstnanost a z toho důvodu minimální šance získat dobře ohodnocené zaměstnání, ale i veliké množství zaměstnanců z jiných zemí EU i celého světa, kteří tvoří tzv. „levnou pracovní sílu“, která umožňuje zlevnit výrobu a udržet tak odpovídající úroveň cen a zisků jednotlivých podniků. Tento jev byl výrazně umocněn otevřením pracovního trhu české republiky. Zahraniční pracovníci pro firmy podnikající ve městě Mladá Boleslav znamenají výrazné snížení nákladů souvisejících odměnou za vykonanou práci oproti občanům zde dlouhodobě žijícím. Tento jev sice výrazně stimuluje ekonomiku regionu a celé České republiky, ale zároveň zvyšuje ekonomické rozdíly mezi jednotlivými skupinami obyvatelstva města. Příliv těchto levných pracovních sil s sebou nese celou řadu komplikací. Jedná se zejména o nízkou vzdělanost těchto osob vzhledem k právnímu vědomí ČR, pracovníci zastávají ty nejhůře placená pracovní místa. Vysoká koncentrace cizinců na ubytovacích nebo pronajímaných bytech vede k agresivitě, alkoholismu a dalším na tyto skutečnosti navazujícím závadovým činnostem jako jsou na příklad drobné krádeže, rušení nočního klidu, znečišťování veřejných prostranství, veřejné pohoršení atd.

Mnozí z těchto zaměstnanců o práci nakonec přijdou a v Mladé Boleslavi po různě dlouhou dobu působí jako bezdomovci. Někteří se nakonec vrátí do své rodné země, jiní zde zůstávají nebo migrují po celé České republice.“ (Kubala 2008: 90)

„Prosperující město, množství pracovních příležitostí a také nedostatek levné pracovní síly, která by nadále umožnila další ekonomický rozvoj regionu, to je situace, která přináší značný přísun ‚cizích‘ pracovníků, pracovníků z jiných koutů české republiky či dělníků, kteří přicházejí za prací ze zahraničí.

V Mladé Boleslavi se nachází v současné době na základě statistiky MVCR na 9 970 cizinců s povoleným pobytem na území ČR. Mladá Boleslav se tímto číslem řadí na špičku v rámci celé ČR. Podle odhadu však na území Mladé Boleslavi je ve skutečnosti tento počet dvakrát větší...

Počet cizinců v ulicích města je tedy velmi vysoký a díky tomu roste i počet událostí při nichž cizí státní příslušníci přicházejí do křížku se zákonem.

Situace je značně složitá a ne všechny její aspekty je možné řešit na bázi a prostředky prevence kriminality.

Jedním z možných řešení a prvním krokem v boji za klidnější a bezpečnější město je informační kampaň, která má za úkol cizince informovat o základních pravidlech chování v ČR a Statutárním městě Mladá Boleslav.“ (Kubala 2008: 92 – 3)

„Vítá Vás Statutární město Mladá Boleslav“

„Projekt Vítá Vás statutární město Mladá Boleslav je založen na principu kvalitního a dostupného předávání informací cizincům, kteří přicházejí za prací do Mladé Boleslavi.

Každý cizinec, který přišel do Mladé Boleslavi by měl prostřednictvím letáku či brožury dostat základní informace o tom, jak se ve městě chovat, na co by si měl dávat pozor a jaké kroky budou vedeny proti osobě, která „pravidla“ – Zákony ČR nedodrží.

Informační materiály by byly k dispozici ve všech úřadech, služebnách Městské policie, Policie České republiky, na všech ubytovnách a u největších zaměstnavatelů.

Každý cizinec by je dostával ihned při vstupu do města, na ubytovnu či do zaměstnání. Brožura by byla psána v jeho rodném jazyce, tak, aby byla dostatečně srozumitelná i pro dělníky, kteří mají silnou jazykovou bariéru.

Na tuto akci bude navazovat společné jednání a vytvoření databáze největších zaměstnavatelů v regionu a Městskou policií, kteří by v případě závažných porušení zákona mohli pracovníka například přearadit do jiného zaměstnání, či s ním dokonce ukončit pracovní poměr.

Tento stav by měl mít za následek zlepšení právního vědomí cizinců, informovanost zaměstnavatelů o porušování zákona ze strany zaměstnance a v konečném důsledku snížení kriminality a závadového jednání v ulicích města či alespoň zastavení jejího růstu, který sleduje ve svých statistikách přestupkovosti především městská policie.“ (Kubala 2008: 93)

Příloha č. 4

Kompletní výsledky obsahové analýzy tisku

Obsahovou jednotkou analýzy byl jakýkoliv článek zabývající se tematikou zahraničních dělníků na Mladoboleslavsku. Celkově bylo v období od června 2008 do května 2009 identifikováno a analyzováno 120 obsahových jednotek. Základní okruhy analýzy tvořily:

- pozornost věnovaná dané problematice (rozsah a intenzita)
- hodnotová valence článků s tematikou zahraničních dělníků
- charakter problémů spojených se zahraničními dělníky
- image zahraničních dělníků

Výsledky obsahové analýzy

a) Frekvenční tabulky

1. Umístění textu:

a) první strana	12
b) jinde	108

2. Rozsah textu

a) velký (alespoň na půl strany)	17
b) střední	30
c) malý (jen krátká zpráva, sloupek)	73

3. Charakter textu

a) autorský článek	11
b) rozhovor	5
c) jiný	3

4. Týká se minority

a) slovenské	15
b) polské	13
c) vietnamské	9
d) cizinci obecně	87

5. Hodnotové vyznění textu pro minoritu

a) pozitivní	2
b) neutrální	32
c) negativní	78

6. Hlavní téma textu	
a) problémy majority s členy minority	92
b) problémy minority s chováním členů majority	3
c) problémy minorit, které nesouvisí s chováním členů majority	13
d) kultura minority	0
e) ekonomický přínos cizinců	1
f) jiné	16
7. Jestliže se text zabývá problémy majority s členy minority, o jaké problémy jde?	
a) propouštění	18
b) výtržnictví	26
c) kriminalita	41
d) obtěžování občanů (rušení nočního klidu apod.)	27
e) problémy agentur	1
f) jiné	5
8. Jestliže se text zabývá problémy minority s chováním členů majority, o jaké problémy jde?	
a) nadřazenost	4
b) agrese	1
c) snaha izolovat se od minority	0
d) platová diskriminace	1
e) jiné	0
9. Jestliže se text zabývá problémy minority, které nesouvisí s chováním členů majority, o jaké problémy jde?	
a) problémy s agenturami	6
b) osobní problémy členů minority	3
c) problémy vzájemných vztahů mezi jednotlivými minoritami	1
d) problémy vzájemných vztahů uvnitř jedné minority	3
e) jiné	2
10. Klade text otázku perspektivy soužití?	
a) ANO	4
b) NE	106
11. Jestliže ano, jak vyznívá tato perspektiva?	
a) pozitivně	0
b) neurčitě	4
c) negativně	2
12. Kdo je hlavním subjektem zmiňovaným v článku?	
a) minorita	91
b) všechny minority	14
c) Škoda Auto a. s.	12
d) policie	30
13. Jak je popsána role hlavního aktéra ve vztahu k dané minoritě?	
a) pozitivně	1
b) neutrálně	16
c) negativně	38
14. Který další subjekt je v textu zmiňován?	
a) minorita	6
b) všechny minority	7
c) Škoda Auto a. s.	4
d) policie	62
e) magistrát	5
f) agentura(y)	1
g) jiný	2

b) Vyhodnocení obsahové analýzy

	06/08	07/08	08/08	09/08	10/08	11/08	12/08	01/09	02/09	03/09	04/09	05/09	celkem
1. Umístění textu:													
a) první strana	0	1	1	2	1	1	2	1	1	0	1	1	12
b) jinde	11	16	13	14	8	6	10	12	7	9	1	1	108
2. Rozsah textu													
a) velký (alespoň na půl strany)	0	0	2	0	0	3	4	5	0	3	0	0	17
b) střední	1	3	3	4	2	1	3	3	6	3	0	1	30
c) malý (jen krátká zpráva, sloupek)	10	14	9	12	7	3	5	5	2	3	2	1	73
3. Charakter textu													
a) autorský článek	10	17	14	15	9	7	9	12	6	9	2	2	112
b) rozhovor	1	0	0	1	0	0	1	0	2	0	0	0	5
c) jiný	0	0	0	0	0	0	2	1	0	0	0	0	3
4. Týká se minority													
a) slovenské	3	3	3	1	1	1	0	0	0	2	1	0	15
b) polské	2	2	2	3	1	0	0	3	0	0	0	0	13
c) vietnamské	0	1	2	2	1	1	1	0	1	0	0	0	9
d) cizinci obecně	6	13	9	11	7	5	9	10	7	7	1	2	87
5. Hodnotové vyznění textu pro minority													
a) pozitivní	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	2
b) neutrální	2	0	0	0	5	2	3	7	4	6	3	0	32
c) negativní	8	17	9	9	7	4	4	8	2	6	2	2	78
6. Hlavní téma textu													
a) problémy majority s členy minority	11	15	11	12	8	5	8	8	6	5	1	2	92
b) problémy minority s chováním členů majority	0	0	0	1	0	0	0	1	0	1	0	0	3
c) problémy minorit, které nesouvisí s chováním členů majority	0	1	0	1	1	2	1	1	3	3	1	0	13
d) kultura minority	11	16	11	14	9	7	8	10	9	9	2	2	108
e) ekonomický přínos cizinců	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1
f) jiné	0	0	3	1	1	1	5	5	0	0	0	0	16
7. Jestliže se text zabývá problémy majority s členy minority, o jaké problémy jde?													
a) propouštění	1	0	0	0	0	3	6	4	4	0	0	0	18
b) výtržnictví	3	1	3	2	2	1	1	5	2	4	0	2	26
c) kriminalita	4	4	4	4	5	2	2	4	3	6	1	2	41
d) obtěžování občanů (rušení nočního klidu apod.)	4	10	5	5	1	0	0	2	0	0	0	0	27
e) problémy agentur	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1
f) jiné	0	2	1	0	0	0	0	1	0	1	0	0	5
8. Jestliže se text zabývá problémy minority s chováním členů majority, o jaké problémy jde?													
a) nadřazenost	0	0	0	1	0	0	1	2	0	0	0	0	4
b) agrese	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1
c) snaha izolovat se od minority	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
d) platová diskriminace	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
e) jiné	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

	06/08	07/08	08/08	09/08	10/08	11/08	12/08	01/09	02/09	03/09	04/09	05/09	celkem
9. Jestliže se text zabývá problémy minorit, které nesouvisí s chováním členů majority, o jaké problémy jde?													
a) problémy s agenturami	0	0	0	0	0	0	1	1	3	1	0	0	6
b) osobní problémy členů minority	0	1	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0	3
c) problémy vzájemných vztahů mezi jednotlivými minoritami	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1
d) problémy vzájemných vztahů uvnitř jedné minority	0	0	0	1	0	2	0	0	0	0	0	0	3
e) jiné	0	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0	2
10. Klade text otázku perspektivy soužití?													
a) ANO	0	0	1	0	0	0	1	1	1	0	0	0	4
b) NE	11	16	13	12	9	7	10	7	7	9	3	2	106
11. Jestliže ano, jak vyznívá tato perspektiva?													
a) pozitivně	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
b) neurčitě	0	0	1	0	0	0	1	1	1	0	0	0	4
c) negativně	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	2
12. Kdo je hlavním subjektem zmiňovaným v článku?													
a) minorita	10	16	11	12	9	4	3	9	5	8	2	2	91
b) všechny minority	0	1	0	1	0	3	3	4	1	1	0	0	14
c) Škoda Auto a. s.	0	0	1	1	0	3	6	1	0	0	0	0	12
d) policie	0	7	7	4	3	5	1	7	1	0	0	0	30
e) magistrát	0	0	0	0	0	0	1	1	1	0	0	0	3
f) agentura(y)	0	0	0	0	0	1	1	1	1	0	0	0	4
g) jiný	1	2	2	3	0	1	5	3	0	2	0	0	17
13. Jak je popsána role hlavního aktéra ve vztahu k dané minoritě?													
a) pozitivně	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1
b) neutrálně	1	1	2	2	0	1	2	5	2	0	0	0	16
c) negativně	8	0	5	1	1	2	6	9	2	0	2	2	38
14. Který další subjekt je v textu zmiňován?													
a) minorita	1	0	2	2	0	0	1	0	0	0	0	0	6
b) všechny minority	0	0	1	1	0	0	2	0	3	0	0	0	7
c) Škoda Auto a. s.	0	1	0	0	0	0	0	0	2	1	0	0	4
d) policie	11	14	0	9	4	2	4	2	3	9	2	2	62
e) magistrát	0	0	0	0	0	0	1	0	4	0	0	0	5
f) agentura(y)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
g) jiný	0	0	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	2

Příloha č. 5

Strategické dokumenty

Interkulturní dialog

„Mnohé evropské státy uznávají důležitost kulturní spolupráce a interkulturního dialogu. Šestá porada ministrů kultury evropských zemí konstatovala, že se bohatství evropské kultury odvíjí z rozmanitosti a vitality národních, regionálních a místních kultur a z otevřenosti Evropy vůči vlivům přicházejícím z ostatních částí světa. 22 Dialog mezi kulturami je životně důležitý pro další evropský vývoj. Závěrečná deklarace vrcholné schůzky hlav států a vlád uvádí, že kulturní spolupráce je nezbytná pro budování soudržné a při tom rozmanité Evropy. 23 Rámcová úmluva o ochraně národnostních menšin ukládá smluvním stranám jakožto povinnost vytvářet osobám patřícím k národnostním menšinám nezbytné podmínky pro udržování a rozvíjení jejich kultury a pro uchování základních součástí jejich identity, a sice náboženství, jazyka, tradic a kulturního dědictví. Smluvní strany nechť se zdržují politiky a praxe nucené asimilace osob patřících k národnostním menšinám. Preambule Charty regionálních a menšinových jazyků zdůrazňuje hodnotu kulturní rozmanitosti, mezikulturalismu a multilingvismu.“ (Rada Evropy 2000: 43)

V roce 2004 byl za nizozemského předsednictví vypracován dokument **Společné základní principy politiky integrace přistěhovalců v Evropské unii**, který má členskými státy sloužit jako vodítko při formulaci státní integrační politiky. Za společné základní principy byly v tomto dokumentu označeny následující zásady:

- 1 – Integrace představuje dynamický, obousměrný proces vzájemného přizpůsobování všech přistěhovalců a obyvatel členských států.
- 2 – Integrace vyžaduje úctu k základním hodnotám Evropské unie.
- 3 – Klíčovou úlohu v procesu integrace hraje zaměstnanost, která je ústředním předpokladem pro účast přistěhovalců, pro jejich příspěvek k hostitelské společnosti a pro zviditelnění tohoto příspěvku.
- 4 – Nezbytnou podmínkou integrace jsou základní znalosti jazyka, historie a institucí hostitelské společnosti; pro integraci je nezbytné, aby bylo přistěhovalcům umožněno nabývat těchto znalostí.
- 5 – Pro přípravu přistěhovalců, a zejména jejich potomků, na úspěšnější život a aktivnější účast ve společnosti má zásadní význam vzdělávání.
- 6 – Nezbytným předpokladem lepší integrace je přístup přistěhovalců k institucím, jakož i k veřejným statkům a soukromému zboží a službám na stejném základě jako státní občané a způsobem vylučujícím jakoukoli diskriminaci.
- 7 – Základním mechanismem integrace je častý styk mezi přistěhovalci a státními občany členského státu. S stykem mezi přistěhovalci a státními občany členského státu obohacují společná fóra, dialog kultur, vzdělávání o přistěhovalcích a jejich kulturách a povzbudivé životní podmínky v městských sídlištích.
- 8 – Projevování různých kultur a vyznání je zaručeno podle Charty základních práv a musí být chráněno vždy, když není v rozporu s jinými nedotknutelnými evropskými právy nebo s vnitrostátními předpisy.
- 9 – Integraci přistěhovalců napomáhá jejich účast na demokratickém procesu a při formulování integračních politik a opatření, zejména na místní úrovni.
- 10 – Při tvorbě a provádění veřejné politiky je důležité mít na zřeteli promítnutí integračních politik a opatření do širokého portfolia příslušných politik a do všech úrovní veřejné správy a veřejných služeb (mainstreaming).
- 11 – K průběžným úpravám politiky, hodnocení pokroku integrace a zefektivnění výměny informací je potřeba stanovovat jasné cíle, ukazatele a mechanismy jejich hodnocení.

(KIC 2007: 2-3)

Koncepce integrace cizinců

Na základě usnesení vlády České republiky ze dne 7. července 1999 č. 689 o Zásadách koncepce integrace cizinců na území České republiky byla ministerstvem vnitra v 2005 vypracována Koncepce integrace cizinců na území České republiky.

Cílovou skupinou Koncepce integrace cizinců jsou cizinci z tzv. třetích zemí, tedy občané ze zemí mimo Evropskou unii a Evropský hospodářský prostor, legálně a dlouhodobě pobývajících v České republice. Vzhledem k tomu, že předpokladem úspěšného začleňování cizinců do společnosti je oboustranné úsilí i vůle všech zúčastněných - tedy jak cizinců, tak hostitelské společnosti - je Koncepce zacílena také na majoritní společnost České republiky.

Aktualizovaná Koncepce integrace cizinců

„Integrace cizinců je klíčová pro zachování sociální soudržnosti hostitelských společností a pro ekonomický rozvoj.“ (KIC 2007: 1)

„V zájmu přijímající země i imigrantů je, aby migrační procesy probíhaly více jako řízené než živelné.“ (KIC 2007: 4)

„Cílená specifická opatření jsou formulována za účelem naplnění klíčových předpokladů integrace, které jsou podmínkou pro úspěšné začlenění v dalších oblastech života společnosti. Vydeme-li z předpokladu, že integrovanou osobou je především ten, kdo udržuje kontakty s ostatními členy společnosti, je schopen si sám, případně s pomocí rodinných příslušníků, zabezpečit své životní potřeby a identifikuje se základními hodnotami společnosti ve které žije, pak jsou klíčovými předpoklady úspěšné integrace cizince v podmínkách ČR:

- 1) znalost českého jazyka*
- 2) ekonomická soběstačnost cizince*
- 3) orientace cizince ve společnosti*
- 4) vztahy cizince s členy majoritní společnosti.“ (KIC 2007: 18)*

Integrační politika ČR:

„Integrace cizinců je klíčová pro zachování sociální soudržnosti hostitelských společností a pro ekonomický rozvoj.“ (KIC 2007: 1)

Implementace integrační politiky - priority politiky integrace cizinců a který se stane návodem pro všechny zúčastněné aktéry: Zejména obce, kraje, nestátní neziskové organizace, zaměstnavatele, odborové organizace i cizince samotné (KIC 2007: 7)

„V zájmu přijímající země i imigrantů je, aby migrační procesy probíhaly více jako řízené než živelné.“ (KIC 2007: 4) – viz existence šedé zóny

„Orientace cizince ve společnosti a umění orientovat se ve formálních vztazích je důležitá, avšak pro integraci nedostačující. Z hlediska integrace je důležité navázání neformálních vztahů s příslušníky majoritní společnosti, vytvoření sociální sítě. Čím frekventovanější a intenzivnější jsou vztahy mezi cizincem a příslušníky majoritní společnosti, tím větší je šance na úspěšnou integraci. Navázání osobních kontaktů mezi členy majoritní společnosti a cizinci, vstřícnost, porozumění problémům cizinců a ochota pomoci při jejich řešení vedou nejen k lepšímu vzájemnému porozumění, ale zejména posilují tendenci cizince věnit se do majoritní společnosti.“ (KIC 2007: 26) Vzhledem ke skutečnosti, že k navázání mezilidských vztahů může reálně docházet pouze na lokální úrovni, tj. v místě, kde cizinec žije, chodí do zaměstnání, do školy apod., jeví se **zapojení obcí a krajů** jako nanejvýš potřebné... (KIC 2007: 26)

Česká republika usiluje o efektivní řízení pracovních migrací, stejně jako jiné země EU.

Etnické klima v Mladé Boleslavi:

Komplexní zpráva o kvalitě života v multikulturním prostředí Mladé Boleslavi

Sestavili: Pavol Frič, Jana Remenárová a kol.

Vydala Rada pro mezinárodní vztahy

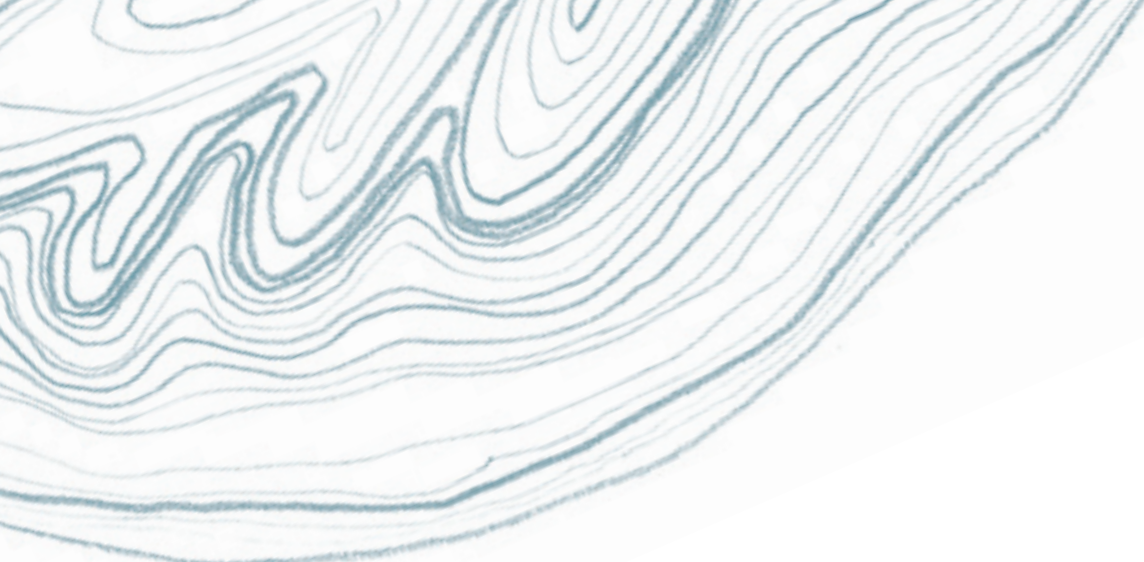
Grafická úprava: Martina Donátová, Tereza Melenová (www.gd3.cz)

Tisk: IRBIS Liberec

Praha 2009

ISBN 978-80-254-5436-7





Celý Mladoboleslavský region je silně ovlivněn vysokou úrovní rozvoje průmyslu, který za sebou táhne přítomnost velké automobilky Škoda Auto a. s. Automobilka a její subdodavatelé již v devadesátých letech v zásadě vyčerpali zásobu volných pracovních sil regionu a neobejdou se bez zaměstnávání zahraničních dělníků. Dlouhodobá přítomnost zahraničních dělníků v regionu vytváří specifické multikulturální prostředí, které by mohlo sloužit jako modelový příklad integrace cizinců v České republice. Mohlo, ale jak vyplývá z námi předkládané komplexní zprávy – neslouží. Překvapivě právě v tomto regionu s dlouhodobou tradicí zaměstnávání cizinců neexistují žádné programy zaměřené na jejich sociokulturní integraci nebo na jejich lepší orientaci na pracovním trhu.

Jen málokoho v čase krize zajímá, že případný další rozvoj českého průmyslu bude znovu zoufale odkázán na pomoc zahraničních dělníků. V zemi, kde po dlouhá desetiletí lidé na vesnici žádného cizince nepotkali ani jako turistu, není tento fakt pro většinu obyvatelstva lehce stravitelný.

Problémy integrace cizinců probublávající na povrch veřejného života mají často dosti zlověstné zabarvení v podobě „šedé zóny“ (do níž patří jednotlivci i celé instituce) vysávající z cizinců těžce vydělané peníze výměnou za falešnou integraci, tj. banální informace, „ochranu“ či domnělé výhody. Časem se šedá zóna parazitů kolem zahraničních dělníků rozrostla tak, že si s ní ani vláda neví rady. O prvotní integraci cizinců do pracovního procesu v České republice dnes často „pečují“ různí zprostředkovatelé a zprostředkovatelé zprostředkovatelů, které integrační politika vlády vůbec nezajímá. Kromě uznání, že cizinci tady budou i nadále a bude jich stále více, máme tedy další problém: Kdo se postará o jejich integraci tak, aby se z nich stali plnohodnotní a loajální občané České republiky? Šedá zóna parazitů to rozhodně nebude!



nadace rozvoje
občanské společnosti



Podpořeno grantem z Islandu, Lichtenštejnska a Norska v rámci Finančního mechanismu EHP a Norského finančního mechanismu prostřednictvím Nadace rozvoje občanské společnosti.

www.rmv.cz

ISBN 978-80-254-5436-7