

Západočeská univerzita v Plzni

Fakulta filozofická

Bakalářská práce

„IBMers“ jako transnacionální kultura adaptace

Linda Slavíková

Plzeň 2012

Západočeská univerzita v Plzni
Fakulta filozofická

Katedra antropologie

Studijní program Antropologie

Studijní obor Sociální a kulturní antropologie

Bakalářská práce

„IBMers“ jako transnacionální kultura adaptace

Linda Slavíková

Vedoucí práce:

Mgr. Lukáš Hanus

Katedra antropologie

Fakulta filozofická Západočeské univerzity v Plzni

Plzeň 2012

Prohlašuji, že jsem práci zpracovala samostatně a použila jen uvedených pramenů a literatury.

Plzeň, červen 2012

.....

PODĚKOVÁNÍ

Děkuji Mgr. Lukáši Hanusovi za odborné vedení práce a jeho cenné rady a připomínky, kterými mi pomohl při vypracování bakalářské práce.

Obsah

1 ÚVOD	1
2 PŘEDSTAVENÍ TEORETICKÉHO PROUDU TRANSNACIONALISMU	2
2.1 Počátky bádání na poli transnacionalismu	2
2.2 Transnacionální migrace.....	3
2.3 Transnacionální sociální sítě	8
2.3.1 Aspekty charakterizující transnacionální sítě „high skilled migrants“	11
2.3.2 „Expats“ jako případ vysoce kvalifikovaných transmigrantů	13
2.3.3 Není migrace jako migrace	14
2.4 Transnacionalismus	14
2.4.1 Transnacionalismus a globalizace.....	16
2.4.1.1 Vztah transnacionalismu a globalizace	17
2.4.1.2 Lokální a globální	18
3 METODOLOGIE	18
3.1 Cíl výzkumu	18
3.2 Úvod	19
3.3 Výzkumný vzorek a získávání kontaktů	19
3.4 Klima výzkumu a sběr dat	20
3.5 Metoda výzkumu	21
3.6 Analýza v metodologii	21

4	ANALÝZA.....	22
4.1	„IBMers“ jako „transnacionální kultura adaptace“	22
4.2	„Transnacionální kultura adaptace“	23
5	ZÁVĚR	37
6	SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY A PRAMENŮ.....	41
7	RESUMÉ	42
8	PŘÍLOHY	42
8.1	Seznam příloh.....	42
8.2	Příloha č. 1: Výzkumný dotazník	43

1 ÚVOD

Výzkumným předpokladem této bakalářské práce je teoretický koncept „transnacionální kultura adaptace“ mezinárodních pracovníků IBM tzv. „IBMer's“¹ v českém prostředí. Předpokládám, že „transnacionální kultura adaptace“, založená na využívání transnacionálních sociálních sítí těmito pracovníky a zároveň konstruovaná jednáním těchto pracovníků, jako klíčová instituce, je prostředkem k „jemné adaptaci“ (otázkou je, zda vůbec k nějaké adaptaci dochází) na lokální (české) prostředí. Předpokládám tedy, že skrze tuto instituci se aktéři stávají charakteristickou deterritorializovanou kolektivitou užívající určité sociální kontexty a vyznačující se určitými sociálními praxemi a strategiemi. Sociálně konstruovaný žitý svět „IBMers“ je definován transnacionálními sociálními sítěmi, které jsou základem této specifické „transnacionální kultury adaptace“ na místní prostředí.

Práce je pojednána v rámci současných antropologických teorií transnacionalismu, přičemž deterritorializovanou mezinárodní kolektivitu „IBMer's“ považujeme za charakteristický příklad kolektivity lidí žijících v transnacionálním momentu. Proto cílem této práce bude porozumět žitému světu těchto aktérů. Tedy porozumět motivacím aktérů vést tento, do jisté míry, specifický životní styl související se sociálně konstruovaným místem výkonu jejich práce, rozklíčit sdílené hodnoty, které charakterizují každodennost žitého světa těchto aktérů a zároveň zjistit, jaké hodnoty formují tyto deterritorializované kolektivity pracovníků. Dále budou přiblíženy praxe charakterizující tyto zkoumané aktéry a strategie, kterými se „IBMers“ vyrovnávají s novým prostředím potažmo s jinou „kulturou“. „IBMers“ jsou mezinárodní deterritorializovanou kolektivitou lidí s odlišným „kulturním“ pozadím bez mytologické vazby na své původní domovy. Tito lidé se pravděpodobně nevymezují na základě sdílené představy (Anderson 2003) o společném původu. Otázkou je, na základě jaké

¹ Jedná se o korporátní označení pracovníků.

sdílené představy se tito lidé vymezují a zda vůbec existuje nějaká sdílená představa potažmo „emocionální pojítka“ mezi těmito aktéry.

Proto základem této bakalářské práce je kvalitativní výzkum týkající se motivací, hodnot, strategií, praxí, životního stylu a nativních perspektiv devíti „mezinárodních“ pracovníků světové společnosti informačních technologií, International Business Machines Corporation (IBM), pracujících v české pobočce IBM v Brně. Tyto pracovníky lze obecně označit jako „expats“ (Gatti, 2009) nebo „high skilled workers“ (Vertovec 2002). Pro účely práce bude zvolen specifitější termín k označení zkoumaných pracovníků IBM. „Korporátní označení“ pracovníka společnosti IBM je „IBMer“.

Práce je rozdělena na teoretickou část, metodologickou část a analytickou část. V teoretické části bude především v základních rysech představen teoretický proud transnacionalismu, který poskytuje této bakalářské práci teoretické ukotvení. Hlavními inspiračními zdroji v tomto bodě budou především teoretická východiska formulovaná v textu Transnationalism od Stevena Vertovce a v textu Transnacionální migrace od Csába Szaló. Analytická část bude zaměřena na porozumění charakteru autonomního žitého světa zkoumaných „IBMers“.

2 PŘEDSTAVENÍ TEORETICKÉHO PROUDU TRANSNACIONALISMU

Teoretické ukotvení této bakalářské práci poskytuje teoretický proud transnacionalismu (dále jen TN), v jehož rámci bude výzkumný problém interpretován.

2.1 Počátky bádání na poli transnacionalismu

Pojem transnacionalismus či transnacionální, jako klíčové slovo různých výzkumných prací, se na poli sociálních věd začíná objevovat od konce 80. let 20. století (Vertovec 2009, s. 1). V 90. letech 20. století

vstupuje TN na pole bádání antropologie jako nová alternativní perspektiva pro zkoumání fenoménu mezinárodní migrace především mezi sociology a antropology v USA a Velké Británii, kteří tuto formu migrace pojmenovali „transnacionální migrace“ (Szaló 2007, s. 24). Bádání na poli TN je tedy od svých počátků spjato s výzkumem fenoménu migrace. Do nástupu teorií transnacionální migrace převládal bipolární model migrace, vycházející z představy, že migrace je pohyb mezi dvěma odlišnými společnostmi, tedy přesunem z jednoho lokálního kontextu vztahů do jiného (Szaló 2007, s. 35). Přičemž se předpokládalo, že migrant je nucen se v novém prostředí kulturně adaptovat. Podle teoretických modelů bipolarity a kulturní adaptace se předpokládalo, že migranti budou s příchodem do nového prostředí nuceni diametrálně změnit svůj dosavadní způsob života. Kulturní adaptace na nové lokální prostředí byla chápána ve smyslu proměny původního referenčního rámce jednání k obrazu jednání odpovídajícímu charakteristikám dané společnosti (Szaló 2007, s. 36). Zpočátku tedy teorie transnacionální migrace vytvářely alternativu perspektivám asimilace a multikulturalismu v přístupech týkajících se studia života migrantů v novém domově (Szaló 2007, s. 55). Transnacionální teorie migrace tak zpochybnily nutnost integrace migrantů do nového lokálního prostředí odkazem na centrální koncept transnacionální sociální sítě a představily dynamický rámeček života migrantů dosud nahlížených jako pasivních aktérů. Tyto nové teorie upozornily na tendenci předešlých antropologických teorií teritorializovat sociální vztahy (Szaló 2007, s. 40).

2.2 Transnacionální migrace

Klíčovou charakteristikou transnacionální migrace je vznik nové podoby společenství a sdíleného světa (Szaló 2007, s. 31), odkazujících na klíčový koncept transnacionálního sociálního pole, vznikajícího na základě přeshraničně udržovaných sociálních vazeb přesahujících jeden či několik národních států, které propojují nový domov „transmigrantů“

s jejich původním domovem. Tato místa jsou propojena cirkulací informací, lidí, kapitálu, zboží, peněz, představ, myšlenek. Přičemž si tito lidé v novém prostředí zachovávají svoje původní identity (Szaló 2007, s. 8). „Životním světem transmigrantů je tedy transnacionální sociální pole propojující místa jejich nového a původního domova“ (Szaló 2007, s. 8). Transmigranti jsou zakotveni jak v místních sociálních sítích, tak v transnacionálních sociálních sítích. Přičemž žitou realitou transmigrantů jsou právě sociální kontexty, ve kterých se nacházejí. Lze pak hovořit o transnacionálním sociálním poli, „společenství rozprostírajícím se do více míst“ (Szaló 2007, s. 36), které formuje jednání a myšlení transmigrantů (Szaló 2007, s. 36). „Chceme-li porozumět jednání takto situovaných migrantů, je nezbytné si uvědomit transnacionální charakter jejich žitého světa“ (Szaló 2007, s. 36).

U zkoumané specifické „podkategorie“ transmigrantů- případu „expats“ jako vysoce kvalifikovaných pracovníků, předpokládám, že právě prostřednictvím transnacionální „kultury“ adaptace založené na využívání transnacionálních sociálních sítí zkoumanými aktéry je zprostředkován kontakt s lokálním sociálním kontextem vztahů v českém prostředí. Jednoduše řečeno společenství a sdílený svět těchto zkoumaných aktérů je definován vazbami, které tito aktéři udržují a zároveň svým jednáním vytvářejí. Szaló hovoří o „dualitě referenčního rámce“ jednání migrantů v souvislosti se souběžností dvou domovů transmigrantů (Szaló 2007, s. 36). Vzhledem ke komplexnosti mezinárodního pracovního i žitého prostředí zkoumaných pracovníků se ovšem pojem duality jeví nevhodně. V „klasických“ transnacionálních studiích je žitý svět běžných migrantů charakteristický především udržovanými vazbami (a s tím spojenými záležitostmi jako jsou remittance atd.) výhradně mezi původním a novým domovem. Tyto často popisované sociální vztahy nejsou příliš charakteristické pro mezinárodní pracovní a žitý svět „IBMers“ a vzhledem ke komplexnosti vztahů tohoto světa nepříliš relevantní. Je zde patrný určitý kvalitativní rozdíl mezi „běžnou“ transnacionální migrací a

transnacionální migrací vysoce kvalifikovaných pracovníků, tzv. „expats“. Toto rovněž potvrzuje skutečnost, že se „expats“ a „běžní migranti“ pohybují v odlišných sociálních kontextech.²

Dnes jsou teorie transnacionální migrace alternativou chápání procesů globalizace, které byly do té doby nahlíženy „ve smyslu expanze kapitalismu a západní modernity do zbytku světa“ (Szaló 2007, s. 9). „Transnacionální migrace je symptomem soudobé proměny místních sociálních prostor“ (Szaló 2007, s. 40). „Spíše než místo integrovaného společenství jsou soudobé sociální prostory plochou³, na které a přes kterou cirkulují transnacionální organizované toky kapitálu, lidí a informací.“ (Szaló 2007, s. 40). Sociální realita se dnes spíše podobá charakteristikám „liminálního prostoru“ (Kearney in Szaló, s. 41). Pracovní i žité prostředí „IBMers“ lze považovat za jakýsi liminální prostor, kde se uvolňuje kreativní energie lidského jednání, která vede ke vzniku nových forem identit (tamtéž). Jedná se o prostor „hybridity“ (tamtéž), kde odlišná „kulturní“ pozadí pravděpodobně nehrají žádnou relevantní roli. Toto dynamické kreativní prostředí by mohlo být, a otázkou je do jaké míry vědomě, využíváno samotnou korporací IBM ve svůj prospěch ve snaze o technologický pokrok v rámci oboru IT či ve smyslu zvýšení své konkurenceschopnosti na poli mezinárodního obchodu IT technologií.

Csába Szaló pracuje na rozdíl od Vertovce spíše s pojmem transnacionální migrace než s pojmem transnacionalismus. Szaló vztahuje tento teoretický proud výlučně právě k fenoménu migrace. Vertovec zachází s pojmem TN volněji a TN nespojuje pouze s fenoménem migrace, nýbrž zmiňuje širší spektrum intervence tohoto teoretického proudu. Pohled Vertovce tedy lépe odpovídá potřebám charakteristik „IBMers“. Vertovec rovněž hovoří o „migrant transnationalism“ (Vertovec, 2009). Upozorňuje na množství různorodých transnacionálních praktik spojovaných s transmigranty, jejichž analýza

² Viz podrobněji kapitola transnacionálních sociálních sítí.

³ „dejštěm“

vyžaduje konceptuální rozmanitost TN. Do „kategorie“ transmigrantů volně zahrnuje: unskilled labour migrants⁴, undocumented migrants, return migrants, retirement migrants, forced migrants, refugees, asylum seekers, religious specialists, servicing migrants, trained occupational specialists, high skilled workers⁵ (Vertovec 2009, s. 19). V této práci se přidržím termínu „high skilled workers“, který nejlépe odpovídá charakteristikám zkoumaných „IBMers“ (Vertovec 2009, s. 19). Dle Szalóa je TN spojen od svých počátků především s antropologickým zájmem o studium migrace. Szaló upozorňuje na soulad posunu antropologů ke zkoumání transnacionálních sociálních polí s rostoucím antropologickým zájmem o fenomén migrace (Szaló 2007, s. 20). Zprvu antropologické zkoumání vnitřních forem migrace do industrializovaných měst v rámci národního státu především v zemích třetího světa bylo pak podle Szalóa impulsem pro následné antropologické zkoumání mezinárodních forem migrace především do metropolí Západu. Dřívější objekt antropologického zkoumání, místní kultury a společnosti, nahlížené převážně optikou metodologického nacionalismu, byl vystřídán transnacionálním sociálním polem propojujícím původní a nové domovy přistěhovalců jako legitimním a relevantním objektem antropologického zkoumání (Szaló 2007, s. 20). Lze tak souhlasně se Szalóem hovořit o tom, že antropologické zkoumání transnacionální migrace s sebou přineslo modifikaci hlavního proudu antropologie (Szaló 2007, s. 21) a zároveň bylo „alternativou pro hegemonní proud sociální a kulturní antropologie, který preferoval interpretační strategie založené právě na optice „metodologického nacionalismu“ (Szaló 2007, s. 20). Szaló hovoří o různorodosti teorií transnacionální migrace a možnosti smysluplného překladu mezi diskurzivy utvářejícími teoretickou rozmanitost (Szaló 2007, s. 1), přičemž vychází z Foucaultových diskurzivních formací. Podle Szalóa má pojem transnacionální migrace právě původ v diskursu antropologie, odkud byl přivlastněn, „přeložen“ do jiných diskursů například sociologie, kde na

⁴ V této práci odpovídá tento termín pojetí „běžného migranta“

⁵ Využívám anglických termínů, protože český překlad těchto termínů je značně nepřesný.

základě epistemologického pozadí těchto disciplín byl pro dané vědecké potřeby reformulován a teoreticky i konceptuálně obohacen (Szaló 2007, s. 16). Připomíná však, že ani v rámci antropologie nedošlo dodnes k teoretickému konsensu týkajícího se tohoto pojmu. Teorie transnacionální migrace se staly alternativou pro antropologický makroteoretický výklad migrace zobrazující migranty jako strukturálně omezené, pasivní aktéry, jejichž individuální rozhodnutí a jednání jsou podmíněna světovým systémem kapitalismu (Szaló 2007, s. 109). Naopak transnacionální teorie migrace se zaměřují na mikro rovinu fenoménu migrace a reflektují migranty jako aktivně jednající. Z tohoto důvodu se jeví i jako nejvhodnější optika pro cíle této práce. V návaznosti na toto tvrzení bude vhodné zmínit následující: s odkazem na spor mezi sociálně-antropologickým a makrosociologickým přístupem ke zkoumání přistěhovalců ze 70. let 20. století je potřeba poznamenat, že v této práci nebude příliš reflektován vliv makrostruktur či jakákoliv politická nebo ekonomická situace týkající se současné životní situace zkoumané skupiny mezinárodních pracovníků IBM v České republice. Přesto je však nutné připomenout, že už jen samotný fakt, že tito aktéři jsou pracovníky transnacionální korporace zapojené do širších a komplexních ekonomických procesů, naznačuje, že jisté snahy o hegemónní strukturální tlaky „shora“ nelze s čistým svědomím vyloučit. Samotné označení „IBMer“ lze označit za jakousi snahu o „hegemonii shora“ ze strany korporace, touto klasifikací si nárokovat, přivlastňovat a motivovat vysoce kvalifikovanou pracovní sílu. Je tedy možné, že tyto tlaky zasahují do konstrukce identit mezinárodních pracovníků rovněž. Snahou této práce ovšem bude porozumět žité realitě mezinárodních pracovníků pracujících a žijících v České republice především „zdola“, tedy na základě významu, který je této žité realitě připisován samotnými aktéry. Jednoduše řečeno výzkumný problém bude interpretován na základě reflexe aktérské perspektivy týkající se životní situace těchto lidí.

2.3 Transnacionální sociální síť

Na začátku by bylo vhodné definovat, co vzhledem k tezi transnacionální sociální sítě představují. Transnacionální sociální sítě představují sociálně konstruovaný autonomní žitý svět „IBMers“, přičemž tento žitý svět je jednáním těchto aktérů konstruován a udržován. Transnacionální sociální sítě jsou struktury osobních a institucionálních vztahů, kterých aktéři využívají jako alternativních sociálních vztahů namísto sociální vztahů teritorializovaných národním státem. Osobní sociální sítě vztahů spolu s institucionálními sociálními sítěmi vztahů „vytváří“ tak odlišný charakter tohoto autonomního žitého světa „IBMers“, kteří se pohybují na území národního státu. Žitou realitou těchto aktérů je kompozice sociálních kontextů, ve kterých se tito lidé nacházejí. Tito aktéři jsou tak charakterističtí svými specifickými strategiemi, praxemi a identitami souvisejícími primárně se sociálně konstruovaným místem výkonu jejich práce. Jejich referenční rámec jednání a myšlení není shodný s obrazem jednání a myšlení odpovídajícím charakteristikám dané společnosti. Myšlení a jednání těchto aktérů je formováno v rámci jejich autonomního žitého světa, tedy v rámci struktur transnacionálních sociálních sítí. V analýze této práce se zaměřím na transnacionální charakter jejich žitého světa a budu se snažit porozumět jednání takto situovaných migrantů.

V rámci migračních studií převládal zájem o teorie asimilace, které do jisté míry ustoupily transnacionálním teoriím migrace, které migrantům umožňují udržení jak původních identit, tak zároveň umožňují vznik identit nových. Sociální sítě hrají v procesu migrace důležitou roli jednak při udržování vazeb s původním domovem, jednak při začleňování migrantů do místních sociálních sítí jejich nového domova (Szaló, 2007 s. 112), ovšem nikoliv ve smyslu integrace těchto lidí do lokální společnosti. Transnacionální sociální sítě vytvářejí pole mobilizace ekonomického a sociálního kapitálu, která jsou nezbytná pro orientaci v novém prostředí v průběhu celého života migrantů (Szaló 2007, s. 112).

Pro migranty jsou sociální sítě klíčové při hledání práce a ubytování, dále kvůli cirkulujícímu zboží a službám či psychologické podpoře nebo průběžné ekonomické a sociální informovanosti (Vertovec 2002, s. 3). Sociální sítě jsou migranty využívány jako jakýsi „průvodce“ či „vodítka“ migrantů specifickými místy a povoláními. Lokální pracovní trhy mohou být propojeny se specifickou sítí mezilidských a organizačních vazeb obklopujících migranty. (Poros in Vertovec 2002, s. 2). Nově přichozím je tak vztah s lokálním prostředím určitým způsobem zprostředkován skrz tyto sociální sítě (Vertovec 2002, s. 2). „Sítě spojují migranty napříč časem a prostorem“. „Jednou započatý migrační tok se často stane „self-sustaining“.⁶ (Vertovec 2002, s. 3). Tilly v souvislosti se svým pojmem „networks migrate“ upozorňuje, že efektivními jednotkami migrace jsou soubory lidí propojených známostí, příbuzenstvím ale i pracovní zkušeností. (Tilly in Vertovec 2002, s. 2).

Vertovec hovoří o tzv. „skilled migrants“⁷, za které považuje lidi s vysokoškolským vzděláním a lidi s rozsáhlými odbornými zkušenostmi, které označuje jako tzv. „high skilled workers“.⁸ Jmenovitě zahrnuje: architektky, autorizované účetní, finanční odborníky, inženýry, techniky, výzkumné pracovníky, vědce, „chefs“⁹, obchodníky, učitele, profesionály z oblasti zdravotnictví a specialisty v oboru informačních technologií, kam patří právě „IBMers“ (Vertovec 2002, s. 2).

Kvalitativně odlišuje „druhy“ transnacionálních sítí, ve kterých jsou zapojeni právě „high skilled workers“, oproti jiným transnacionálním sítím, jež se například týkají nekvalifikovaných transmigrantů (Vertovec 2002, s. 2). Sítě využívané „high skilled migrants“ mají často odlišnou povahu než sítě využívané „unskilled migrants“, proto i výsledky (znalosti a zkušenosti) z obou migrací plynoucí mají odlišný charakter (Vertovec 2002, s. 5). „Skilled workers“ se pohybují, řekněme, v jiných sociálních

⁶ „soběstačný“

⁷ „kvalifikovaní migranti“

⁸ „vysoce kvalifikovaní pracovníci“

⁹ Označení v českém překladu ztrácí význam.

kontextech, ve kterých nabývají odlišných zkušeností a znalostí. Nebylo by ovšem vhodné vytvářet dichotomii transnacionální sítě „skilled migrants“ a transnacionální sítě „unskilled migrants“, jelikož odlišné sítě (sociálně kontexty) charakterizují různé druhy pracovníků (tamtéž). Tato skutečnost jen potvrzuje komplexitu transnacionálních sociálních sítí. Například Meyer hovoří o „connectivist understanding“, neboli porozumění vícenásobným rolím transnacionálních sítí (Meyer in Vertovec 2002, s. 13).

„High skilled workers“ převážně využívají sociálních sítí spojených s pracovním prostředím. Konkrétně kolegiálních vztahů či organizačních sítí, obecněji různorodých institucionálních vztahů (školy, profesionální organizace, HR agentury atd.) (Meyer in Vertovec 2002, s. 5). „Unskilled workers“ spoléhají spíše na příbuzensky založenou sociální síť.

Podle Meyera formy a charakteristiky transnacionálních sítí mohou záviset na jejich konkrétní kompozici - přátelé, příbuzní, známí, profesionální kolegové (Meyer in Vertovec 2002, s. 3). Přičemž pohyb aktérů je definován touto konkrétní kompozicí transnacionálních sítí. Meyer dále ale poznamenává, že výsledek je stejný: většina pozic je získávána skrz konexe, známosti (tamtéž). Na základě výsledků z šetření lze říci, že se nejednalo pouze o pozice, ale především o „sociální informace“, sloužící pro okamžitou orientaci v místním prostředí.

Tzv. „class profile of the network“ (Vertovec 2002, s. 2), odkazující k dimenzi sociální pozice a moci, má značně předurčující dopad na migrační proces. Jednoduše řečeno různé „sociální třídy“ využívají různých „druhů“ sítí pro různé účely, které se týkají jejich „pohybu“. Toto do určité míry souvisí i s řadou skutečností jako je to, že většina zkoumaných pracovníků je nositeli značné míry kulturního kapitálu a většina z nich pochází z dobře situovaných rodin.

2.3.1 Aspekty charakterizující transnacionální sítě „high skilled migrants“

Transnacionální sociální sítě využívané „high skilled migrants“, jak již bylo zmíněno, se liší od transnacionálních sociálních sítí využívaných „low“ nebo „unskilled migrants“ (Vertovec 2002, s. 5).

1. „Recruitment“.¹⁰ Jedná se o způsob, kterým „high skilled workers“ „vstupují“ do transnacionálního migračního toku. První sociální sítě „high skilled workers“ mohou být formovány již v rámci studia (jedná se především o vysokoškolské výměnné zahraniční programy, Erasmus aj.). Mnoho studií ukazuje, že zkušenost se zahraničním studiem zvyšuje pravděpodobnost, že se aktér později stane „high skilled migrant“ (Li et al in Vertovec 2002, s. 6). Tato situace se týkala třech zkoumaných mezinárodních pracovníků IBM. Sociální sítě, které rozvíjí zahraniční studenti, mohou následně poskytovat příležitost pro jejich přátele a kolegy (Vertovec 2002, s. 5-6). Každý určitě má kamaráda, který byl kdysi zahraničním studentem, a tak jeho konexí využívá při cestování dodnes, neboť tak lze předcházet určitým nesnázím. Sociální vazby v pre-migračních sítích souvisí s faktory ovlivňujícími například to, kteří lidé migrují, prostředky migrace, destinaci, lokalitu, ubytování, specifickou práci či budoucí vyhlídky pro fyzickou a profesionální mobilitu. Konexe s dřívějšími migranty poskytuje potencionálním migrantům mnoho zdrojů, které využívají, aby snížily rizika a náklady spojené s migrací: informovanost o postupech (technických stejně tak jako právních), finanční podporu, pracovní vyhlídky, administrativní podporu, fyzický doprovod nebo účast, emoční solidaritu (Meyer in Vertovec 2002, s. 3). Sítě jsou využívány migranty velmi různorodě, záleží na

¹⁰ „nábor“ pracovníků

lokálních historiích migrace, národních podmínkách a na společných socio-kulturních rysech. IT profesionálové mají tendenci vstupovat do migračního proudu spíše prostřednictvím institucionálních nebo organizačních sítí (prostřednictvím HR agentur, relokačních agentur, personálních agentur a dalších profesionálních asociací a agentur). Institucionální a organizační sítě zpřístupňují „high skilled workers“ migrační toky tím, že jim zprostředkovávají práci v zahraničí (Vertovec 2002, s. 5-6).

2. Pohyb a pracovní umístění „high skilled workers“ často vyžaduje interakci několika zprostředkovatelů. V dnešní době existuje spousta specializovaných agentur zajišťujících různorodé nezbytnosti, které jsou spojené s pohybem a pracovním umístěním aktéra (kontrolu imigračních předpisů a imigrační procedury, jednání s imigračními úřady, zajištění zaměstnání a „přenesení“ kvalifikací, sjednání platového ohodnocení, usnadnění cestování, zajištění ubytování atd.) (Vertovec 2002, s. 6). Existují zde tzv. „agencies“ „najímané“ IBM pro různé účely (zajištění ubytování pro nově příchozí, zdravotní pojištění a další věci týkající se výhradně záležitostí spojených s prací), jedná se o strategii tzv. „outsourcingu“. „Nedávný růst počtu profesionálních mezinárodních zprostředkovatelů tohoto druhu potvrzuje fakt, že globalizace „high skilled labour market“ se neobjevuje bez masivní sítě investic“ (Meyer in Vertovec 2002, s. 6). Pozoruhodným příkladem v oblasti IT je agenturní práce známá jako „body shopping“ (Vertovec 2002, s. 7).
3. Cirkulace. Transnacionální sítě „skilled workers“ nejsou pouze „binacionální“ cesty „pohybu“. Transnacionální sítě znamenají mobilitu pracovníků skrz „mezinárodní arénu“ (Vertovec 2002, s. 7). Například takový „IBMer“ pracuje jednou v České republice

v Brně, pak v Praze, pak v Londýně a na konec třeba v USA jako vysoce postavený manager. Změna lokace souvisí především s nabídkou lépe placené práce, což na sebe váže několik dalších souvislostí. Pobočky IBM nejsou pravděpodobně rozmístěné „náhodně“, to znamená, že ani cirkulace samotných pracovníků není zcela náhodná či libovolná. Brno je jakýmsi startem pro mladé „IBMers“ do světa lépe placené práce. Nicméně tuto komplexní záležitost by osvětlily spíše sociologické makrosociální teorie.

2.3.2 „Expats“ jako případ vysoce kvalifikovaných transmigrantů

Zkoumanou skupinu mezinárodních pracovníků IBM v Brně definují jako tzv. „expats“ případ tzv. „high skilled migrants“ (Gatti 2009).

Obecně se za „expats“ považují cizinci dočasně či trvale žijící v jiné než jejich původní zemi. Tito lidé se od „běžných“ migrantů liší. „Běžné“ migranty lze označit za případ tzv. „low skilled migrants“ (Gatti 2009). Již oba termíny poukazují na jeden kvalitativní rozdíl mezi těmito „transmigranty“, kterým je míra profesní kvalifikace či vzdělanostního kapitálu. Proto je termín „expat“ spojován spíše s představou vysoce kvalifikovaných zahraničních specialistů. V našem případě jsou těmito specialisty IT pracovníci firmy IBM.

Základní charakteristiky „expats“ : tito lidé pochází většinou z dobře situovaných rodin, mají vysokoškolské vzdělání, jsou považováni za vzdělané, hovoří několika světovými jazyky, většinou mají několik zahraničních pracovních zkušeností, pro práci v zahraničí jsou motivováni profesionálními důvody nebo hledáním dalších zahraničních pracovních i životních zkušeností (Gatti 2009, s. 2). „Expats“ se odlišují od běžných migrantů specifickým vztahem ke svým původním domovům (Gatti 2009 s. 3).

Dle poznatků z provedeného šetření lze říci, že „expats“ nemusí být vždy nutně držitelé vysokoškolského diplomu, ačkoliv o profesionální kvalifikaci usilují.

2.3.3 Není migrace jako migrace

Szaló používá termín “migrace”. Tento termín sám o sobě implikuje jednak určitou představu pohybu z jednoho místa do druhého. Či, jak říká Vertovec, migrace konotuje spíše s trvalým nebo dlouhodobým pobytem (Vertovec 2002, s. 2). Vertovec tedy společně s některými dalšími vědci považují termín “migrace” za nevhodný právě v souvislosti s případem “high skilled migration”. Vertovec proto tvrdí, že v souvislosti s “migrací” “high skilled workers” je vhodnější používat termíny jako: “movement” či “mobility”. Pohyb spojený s “high skilled workers” má tendenci být v dnešní době přerušovaným a krátkodobým “pobytem”. Nejedná se tedy o dlouhodobou nebo dokonce celoživotní záležitost, jak dokazují i výsledky rozhovorů s pracovníky IBM. Transnacionální sítě charakteristické pro IT profesionály, jednoduše řečeno, umožňují “dočasnost” pobytu, jelikož reprodukují a uchovávají krátkodobé vzorce pohybu (Vertovec 2002, s. 2).

2.4 Transnacionalismus

Klíčové jevy, které jsou vztahovány k teoretickému proudu transnacionalismu, jsou trvalé vazby a probíhající výměny založené napříč národními hranicemi mezi nestátními aktéry - jako jsou například podniky, nevládní organizace a jednotlivci, sdílející stejný zájem ve formě náboženské víry nebo společného kulturního a geografického původu. Tyto vazby ignorují přítomnost mezinárodních hranic a s nimi spojené různé právní regule či národní reprezentace (Vertovec 2009, s. 3). “Kolektivní atributy takových spojení, jejich proces formace a udržování a jejich širší důsledky jsou široce označovány jako TN.” (tamtéž). Jedná se o systém vazeb, interakcí, výměn a mobility (tamtéž).

Ačkoliv je TN konceptuálně nejednotný, výše uvedená základní charakteristika TN je mezi teoretiky z různých společenských věd (migrační studia, sociologie, politologie atd.) využívající TN jako analytický nástroj obecně akceptovaná.

Dnes je TN teoreticky a konceptuálně pestrým analytickým nástrojem napříč společenskovědními disciplínami, nabízející jednu z možných perspektiv pro zkoumání nejen fenoménů migrace jako takové, ale i transnacionálních komunit, toků kapitálu, byznysu, občanství, korporací, mezivládních organizací, nevládních organizací, politiky, služeb, sociálních hnutí, sociálních sítí, rodin, identit, veřejného prostoru a veřejné kultury (Vertovec 2009, s. 3). Jevy spojované s TN jsou intelektuální výzvou k znovu zvážení validity konceptu kultury. Do tohoto teoretického proudu byly postupem času zahrnuty mimo centrální koncept transnacionálních sociálních polí a transnacionálních sítí například koncept sociálních identit nebo revitalizovaný koncept nové diaspory.

Optika transnacionalismu je v antropologii využívána především ke studiu každodenní praxe migrantů. Transnacionální výzkum by měl reflektovat stejně tak jako každý antropologický výzkum různorodost sociálních kontextů.

Podstatné je, že jevy spojované s teoretickým proudem TN přináší s sebou nové uvědomění o možnostech jiného typu uvažování a o možnostech existence jiných forem moderní organizace sociálního prostoru, než jsou pouze národní státy a s nimi spojené uvažování v kategoriích národní identity. Jevy odkazující na fenomén TN poukazují na problematiku konceptu kultury a tendenci postupné deterritorializace sociální reality.

2.4.1 Transnacionalismus a globalizace

V počátcích bádání na poli transnacionálních migrací se rovněž obrátil zájem antropologů ke zkoumání vlivů globalizace a byla tak zpochybněna představa o globalizaci jako jakési nekompromisní síle homogenizující lokální společnosti (Szaló 2007, s. 25). Zároveň došlo k prvním zpochybněním kultury jako homogenního teritoriálně ohraničitelného celku. Vzestup zájmu o TN je tedy spjat od svých počátků s vzestupem zájmu sociálních vědců o procesy spojené s globalizací. Globalizace odkazuje k sociálním, ekonomickým, kulturním a demografickým procesům, které se odehrávají v rámci národů, ale současně tyto národy přesahují (Kearney 1995, s. 548). Jedná se o celosvětovou intenzifikaci sociálních vztahů (intenzifikace pohybu lidí, představ a myšlenek), kdy lokální dění jsou formována událostmi odehrávajícími se na druhé straně polokoule. Intenzifikace sociálních vztahů nadále pokračuje, čímž se trend globalizace prohlubuje (Kearney 1995, s. 548). Zaznamenané jevy znamenaly pro antropologické vědění už v 90. letech určitou výzvu pro přehodnocení antropologického smýšlení formulovaného tehdy výhradně na základě studia lokálních kultur a zároveň čerpající z představy o světě složeném z národů, vyznačujících se specifickou kulturou. V těchto antropologických přístupech byl obsažen předpoklad, že společnost národního státu je teritoriálně a kulturně ohraničený celek. Jednalo se tedy o antropologické smýšlení zatížené kategoriemi poznání metodologického nacionalismu.

Procesy spojené s globalizací obecně odkazují na časoprostorovou kompresi (Harvey 1989, s. 283- 294) a na technologické inovace měnící svět k rychlejšímu. Tyto procesy jsou příčinou debat sociálních vědců například o změnách v oblasti ekonomického života, produkce a práce, měnící se povaze státu, restrukturalizaci mocenských vztahů, formování nových sociálních hnutí a vzniku nových socio-politických identit, dále o změnách v oblasti znalostí, vědy a technologií (Long 1996, s. 38). Procesy spojené s globalizací pravděpodobně spíše urychlují kulturní

výměnu či jakýsi „kulturní střet“ myšlenek, praxí, představ, různých kulturních forem a napomáhají tak vzniku nových a zároveň neustále se měnících „kulturních fenoménů“.

2.4.1.1 Vztah transnacionalismu a globalizace

Zachytit vztah globalizace a TN je obtížné vzhledem k protkání procesů z obou fenoménů vycházejících. Steven Vertovec se ke vztahu fenoménů TN a globalizace vyjadřuje na této úrovni: „Enhanced transnational connections between social groups represent a key manifestation of globalization.“¹¹ (Vertovec 2009, s. 2). „The scales, spaces and mechanism of globalization and transnationalism are just too engaged to allow such clear abstractions“¹² (Vertovec 2009, s. 3). Globalizace má za následek úpadek distinkcí (Kearney 1995, s. 548), ale zároveň není příčinou homogenizace (Long 1996, s. 39-40). Fenomén TN se překrývá s fenoménem globalizace, avšak má menší „dosažiště“ (Kearney 1995, s. 548). Procesy spojené s globalizací ignorují národní státy v tom smyslu, že se odehrávají nezávisle a decentrovaně v globálním prostoru, přičemž procesy spojené s TN jsou zakotveny v národních státech (státu) a zároveň tyto státy (stát) přesahují (tamtéž). Fenomény globalizace a TN jsou v rozporu s mocí státu (tamtéž). Oba fenomény přesahují právní systémy či státní pravomoci respektive moc národního státu, čímž zadávají antropologii další důvody pro přehodnocení svých klíčových teorií. Kearney hovoří o tom, že TN na rozdíl od globalizace upozorňuje na kulturní a politické projekty národních států. „Zkoumání procesu migrace umožňuje odhalit sociálně konstruovanou povahu prostoru“ (Kearney in Szaló 2007, s. 40), stále zakotvenou v diskurzu nacionalismu. Fenomén TN odkazuje tedy k jisté kulturně politické dimenzi na rozdíl od fenoménu globalizace, který je

¹¹ „Rozšířené nadnárodní vazby mezi sociálními skupinami představují klíčový projev globalizace.“

¹² „Škály, prostory a mechanismus globalizace a transnacionalismu jsou prostě příliš propletené na to, aby dovolily jasné abstrakce.“

abstraktnější, méně intencionální, méně institucionalizovaný a především zbaven charakteru odkazujícího na národní stát (Kearney 1995, s. 548).

2.4.1.2 Lokální a globální

Jak upozorňuje Szaló: „Představa místní společnosti je neadekvátní formou pojmání sociálního prostoru“ (Szaló 2007, s. 40). V dnešním světě už je nerozumné stavět nějaké hranice mezi lokálním a globálním. Lokální a globální jsou propustné konstrukty. Vzhledem k vzájemnému pronikání těchto konstruktů je nesmyslné je od sebe oddělovat, jak tomu bylo doposud (Grewal & Kaplan in Kearney 1995, s. 550).

Dnešní svět by měl být možná uvažován jako svět v nekončícím procesu bez svého začátku. Jevy spojené s pojmem TN byly pravděpodobně také anticipovány určitou konfigurací podmínek. Poté na otázku, co je to vlastně „kultura“, nebude lehké odpovědět a to především v případě, kdy budeme „kulturu“ chápat jako statickou a ohraničenou jednotku „sui generis“. Možná by bylo vhodné uvažovat o kultuře jako o proměnlivé koncentraci představ, zkušeností, myšlenek či sociálního jednání. „Kultura se stává více a více „deteritorializovanou“ (Kearney 1995, s. 557).

3 METODOLOGIE

3.1 Cíl výzkumu

Cílem mého výzkumu bylo porozumět charakteru autonomního žitého světa zkoumaných mezinárodních pracovníků IBM. Ozřejmit každodenní život, sdílené hodnoty, motivace, zájmy, identity a praktiky těchto aktérů a zmapovat sociální kontexty vztahů, ve kterých se tito aktéři primárně nacházejí a kterých užívají na místo lokálních sociálních kontextů. Jinými slovy porozumět sociální realitě zkoumaných „IBMers“ jako „transnacionální kultuře adaptace.“ V této spojitosti poté interpretovat jednání takto situovaných aktérů.

Na základě těchto zjištění pak zvážit předpoklad, zda využívání transnacionálních sociálních sítí „IBMers“ umožňuje vyhnout se integraci do lokálního prostředí.

3.2 Úvod

Práce je založena na kvalitativní metodologii. Vychází z pozic současných antropologických transnacionálních teorií migrace. Svůj terénní sociálně kulturní antropologický výzkum jsem prováděla poslední týden v dubnu roku 2012 mezi mezinárodními pracovníky IBM v Brně.

3.3 Výzkumný vzorek a získávání kontaktů

Pro svůj výzkum jsem si náhodně vybrala devět mezinárodních pracovníků IBM z Brna, se kterými jsem prováděla rozhovory. Zkoumanými aktéry byli lidé ve věku od 22-44 let, muži i ženy, kteří žili a pracovali nějaký čas v Brně. Tři z mých respondentů pocházeli z Rumunska (Adrian (33)/6 let v ČR, Alexandra (22)/4 roky v ČR, Deea (26)/4 měsíce v ČR), další respondenti pocházeli z Bolívie (Don (33)/15 let v ČR), Brazílie (Luiz (44)/1,6 roků v ČR), Ruska (Arapov(24)/3 roky v ČR), Portugalska (Fransisco (30), 2 roky v ČR), Řecka (Dimitrios (26)/ 2 roky v ČR) a posledním respondentem byl informátor z Itálie, se kterým mi bylo dovoleno provést pouze nezaznamenaný rozhovor. Rozhovory jsem tak prováděla převážně v angličtině. Jediný rozhovor, který jsem provedla v češtině, byl rozhovor s informátorem z Bolívie, který v Čechách žil již patnáct let a byl schopen téměř plynule komunikovat v češtině.

Kontakt na tyto mezinárodní pracovníky jsem získávala prostřednictvím sociální sítě Facebooku. V rámci získávání kontaktů jsem oslovila zhruba třicet mezinárodních pracovníků. Zpětné reakce se mi dostalo pouze od čtyř lidí. Navazování kontaktů s těmito lidmi bylo velice obtížné. Naštěstí se mi podařilo vytvořit přátelský vztah s jedním z těchto čtyř mezinárodních pracovníků. Tento člověk se stal tak mým klíčovým

informátorem pro mou práci a zprostředkoval mi několik dalších kontaktů na své kamarády nebo kolegy z práce, které jsem rovněž kontaktovala přes Facebook, nyní již s „vizitkou kamarádky“ svého klíčového informátora. Celkem jsem tak získala dvanáct kontaktů, z nichž se nakonec zrealizovalo devět rozhovorů, přičemž jeden z těchto rozhovorů nebyl na přání aktéra nahráván. Tito lidé se stali tak zdrojem mých informací, které představovaly jejich zkušenosti s prací v mezinárodním pracovním prostředí a lokálním životem v Brně.

3.4 Klima výzkumu a sběr dat

V rámci svého terénního výzkumu jsem strávila týden v Brně na koleji. Po tuto dobu jsem se každý den scházela s jedním z mých informátorů a to převážně až na jednu výjimku v brněnských kavárnách. Touto výjimkou byla situace, kdy jsem měla příležitost navštívit mezinárodní prostředí brněnské pobočky IBM, kde jsem uskutečnila jeden ze svých nezaznamenaných rozhovorů s mezinárodním pracovníkem z Itálie. Naprostá většina dat, které jsem v rámci svého výzkumu nasbírala, pocházela z formálních polostrukturovaných rozhovorů s mezinárodními pracovníky. Výběrově jsem ale použila i některá data z neformálních rozhovorů, týkající se situací před a zejména po skončení formálních rozhovorů. S některými z informátorů jsem často strávila až několik hodin.

Z mého pohledu relevantní úseky rozhovorů jsem pro účely práce přepisovala a následně analyzovala jednoduchou obsahovou analýzou. Vyhledávala jsem společné kulturní domény (ubytování, navazování přátelství a dalších věcí), které jsem jako jasně definovaná témata sledovala v dotazníku a následně komparovala. Snažila jsem se ptát na stejné věci několikrát jinak formulovanými otázkami různým respondentům, abych si byla jistá, že v elementárních rysech se jejich výpovědi shodují. Přepsané úseky rozhovorů přikládám jako přílohu číslo

2, dotazník jako přílohu číslo 1. Záznam všech osmi formálních rozhovorů nahraných na diktafon pak jako přílohu číslo 3. Celkem jsem získala 8,5 hodin materiálu.

3.5 Metoda výzkumu

Základní metodou při získávání informací od mých informátorů byla metoda polostrukturovaných rozhovorů. Ke každému z mých informátorů jsem přistupovala s předem připravenou strukturou zhruba padesáti otázek, které jsem v průběhu našeho rozhovoru upravovala s ohledem na individuální odpovědi tak, aby celý rozhovor probíhal volně a nenásilně. Otázky jsem doplňovala dalšími podotázkami, abych tyto otázky v případě zřejmé nejasnosti specifikovala a informátor se v otázkách mohl lépe zorientovat. Otázky jsem někdy záměrně opakovala, abych zkoumanou situaci mohla interpretovat ze všech úhlů aktérova pohledu.

3.6 Analýza v metodologii

Při své analýze jsem postupovala tak, že jsem úseky (z mého hlediska relevantní) zaznamenaných rozhovorů doslovně přepisovala. Nejprve jsem se snažila analyzovat informace, které se podle mé zkušenosti v rozhovorech opakovaly. Tyto poznatky jsem se pak snažila propojit s teoretickým pozadím své práce a vyvodit z těchto souvislostí nové teoretické předpoklady. Celou analýzu jsem pak doplnila svými postřehy z rozhovorů a postřehy ze znovu prostudovaných přepisů rozhovorů. Vzhledem k malému počtu provedených rozhovorů nebylo nutné užití žádného kódovacího programu, jelikož jsem si rozhovory pamatovala. Vycházela jsem tak ze své zkušenosti, kterou jsem se poté snažila analyzovat a interpretovat.

4 ANALÝZA

V této části práce si položím několik otázek: Existuje dostatečně komplexní transnacionální sociální síť, která by mezinárodním pracovníkům firmy IBM v Brně umožnila vyhnout se integraci do lokální společnosti a zároveň by těmto aktérům umožnila překlenout kulturní rozdíly, jimž s ohledem na odlišná kulturní pozadí čelí? Využívají pracovníci tuto transnacionální sociální síť jako způsob možné adaptace na místní prostředí? Jaké sociální vztahy preferují? V jakých sociálních kontextech se převážně pohybují? Jakými sociálními praxemi a strategiemi se tito pracovníci vyznačují? Jaké jsou motivace mezinárodních pracovníků IBM pracovat v České republice? Existuje zde nějaká sdílená hodnota charakteristická pro skupinu zkoumaných pracovníků firmy IBM? Jsou pro mezinárodní zkoumaný kolektiv pracovníků charakteristické specifické identity? Jaký význam mají odlišná kulturní pozadí jednotlivých pracovníků? Jaký význam je připisován místům původních domovů pracovníků? Vymezují se tito lidé na základě nějaké sdílené představy? Je opravdu termín „IBMer“ reflektován samotnými aktéry?

4.1 „IBMers“ jako „transnacionální kultura adaptace“

V této části práce se zaměřím na charakter autonomního žitého světa zkoumaných pracovníků firmy IBM a budu se snažit porozumět jednání těchto aktérů situovaných jako deterritorializovaná kolektivita lidí v transnacionálním momentu.

„IBMers“ jako kolektivita lidí žijící v transnacionálním momentu je chápána jako „transnacionální kultura adaptace“ na místní prostředí. Tato „transnacionální kultura adaptace“ odkazuje k specifické formě sociální reality, která je jednáním takto situovaných aktérů konstruovaná a udržovaná. Přičemž tito aktéři se pohybují v rámci daného lokálního prostředí národního státu. Hovoříme o deterritorializované sociální realitě

„IBMers“ jako jakési alternativě k sociální realitě konstruované s odkazem na národní stát, tedy k teritorializované sociální realitě. Deteritorializovaná sociální realita „IMBers“ je charakterizována využíváním transnacionálních sociálních sítí těmito aktéry.

Využíváním transnacionálních sociálních sítí se zkoumaná skupina mezinárodních pracovníků firmy IBM stává charakteristickou „transnacionální kulturou adaptace.“ „Transnacionální kultura adaptace“ je charakterizovaná určitými „znaky“ (hodnotami, strategiemi, praktikami, referenčním rámcem jednání, identitami, sociálními kontexty), které jsou sdíleny jejími členy, tedy v tomto případě „IBMers“. Zkoumaní aktéři využívají transnacionální sociální sítě jako prostředek mírné adaptace na místní prostředí bez nutnosti jejich integrace¹³ do lokálního prostředí a vytváří tak tuto „transnacionální kulturu adaptace“. Transnacionální sociální sítě jsou vysoce komplexní a různorodé struktury osobních a institucionálních vztahů. V případě zkoumaných aktérů tyto transnacionální sociální sítě zpravidla zahrnují charakteristickou kompozici sociálních vztahů¹⁴.

4.2 „Transnacionální kultura adaptace“

Ve všech zkoumaných případech se ukázalo, že pro autonomní žitý svět zkoumaných aktérů jsou primárně charakteristické sociální vztahy související s mezinárodním pracovním prostředím těchto lidí. Jednoduše řečeno sociálně konstruovaný žitý svět mezinárodních pracovníků IBM je primárně definován sociálním kontextem vztahů formulovaných v mezinárodním pracovním prostředí těchto aktérů.

¹³ Integrace do lokálního prostředí ve smyslu přímého využívání sociálních vztahů lokálního prostředí či změny referenčního rámce jednání k obrazu referenčního rámce jednání charakterizující lokální společnost.

¹⁴ Využíváním těchto sociálních vztahů si zkoumaní aktéři vytvářejí specifický autonomní žitý svět či deteritorializovanou sociální realitu, čímž se odlišují od místních lidí, využívajících jiné sociální kontexty. V případě „IBMers“ nebo obecně „expats“ se jedná o využívání alternativních sociálních vztahů vedle služeb, které nabízí národní stát.

Zpočátku jsou pro aktéry sociální vztahy související s pracovním prostředím zcela zásadní jako určitý zdroj „sociálních informací“, především kvůli jejich rychlé orientaci v novém prostředí. Pro každého nově příchozího „IBMer“ je například zásadní najít si ubytování či si zajistit zdravotní pojištění a tak dále. Tyto neodkladné záležitosti, povinné většinou podle českého nebo spíše mezinárodního práva, jsou povětšinou obstarávány IBM nebo jinou přidruženou organizací, se kterou je IBM ve smluvním vztahu, se specializací na oblast těchto záležitostí.¹⁵ Nicméně například jen do procesu hledání ubytování je zapojena řada subjektů a aktérů. „IBMers“ je vztah s lokálním prostředím určitým způsobem zprostředkovan¹⁶ prostřednictvím využívání osobních a institucionálních vztahů transnacionálních sociálních sítí.

„Moje pracoviště mi poskytlo zdravotní pojištění a všechny tyhle věci, takže z této stránky to bylo v pohodě, ale ty si chceš pronajmout byt (...) takže si musíš najmout agentury, zaplatíš jim a oni ti usnadňují věci.“

„Jo, já znal člověka, který pracoval dříve pro IBM, který byl velmi dobrý přítel mého bratrance (...).“ Znal jsem jeho a také jsem přišel spolu se dvěma přáteli z Rumunska. Nevím, jak to říct prostě nás poslali na hotel na pár dní, a potom nám IBM poskytla místo, kde jsme žili asi měsíc. Za měsíc se mi podařilo najít místo, kam jsme se přestěhovali, jo jasný že s pomocí nějakých lidí, protože jsme se jich ptali, jak tady lze pronajmout byt. Nějací kolegové z práce mi dokázali pomoci se zajištěním ubytování, poskytli mi nějaké informace. Protože bohužel nejsem schopný mluvit českým jazykem, noviny jsou zbytečné, takže jediné užitečné věci byly internetové stránky a google překladač... a sociální vztahy a hlavně být schopný si vytvořit přátelé... to všechno mi usnadňovalo moji pohodovou přítomnost tady.“

(Adrian, 33 let, Rumunsko, šest let v ČR)

¹⁵ Jedná se o strategii tzv. outsourcingu.

¹⁶ jak zpočátku jejich pobytu, tak v průběhu jejich celého pobytu v České republice resp. v Brně.

Kompozice transnacionálního sociálního kontextu vztahů charakteristická pro zkoumané „IBMers“:

1. sociální sítě kolegů z práce, kteří jim podávají různorodé informace, například jak jednat s cizineckou policií, kde nikdo neumí anglicky, kam jít za zábavou v Brně (vyhlášené bary, kam chodí převážně cizinci nebo lidé anglicky mluvící), jak si zajistit dobré a levné ubytování. Informace se týkají potažmo všeho, co člověk v novém prostředí potřebuje k „nastartování“ svého životního stylu v tomto novém lokálním prostředí. Celou situaci nově příchozím většinou komplikuje i neznalost českého jazyka a výrazná neschopnost většiny místních komunikovat anglickým jazykem.

„(...) ne já jsem si pomohl prostě svou vlastní sociální sítí, mám tím na mysli přátelé a kolegové z práce, něčím jiným, jako víš, co myslím, nějaké speciální organizace nebo asociace nebo tak, ne to ani ne...adaptoval jsem se nějak normálně...“

(Dimitrios, 26 let, Řecko, dva roky v ČR)

2. Sociální sítě založené na příbuzenství. Ve dvou případech zkoumání aktéři využívali po příjezdu zprvu sociálních vztahů založených na příbuzenství. To například znamená, že v Brně žil již delší dobu aktérův sourozenec, který i podnítil aktérův příjezd do Brna. Zdrojem informací o místním životě a průvodcem lokálním prostředím je tedy sociální síť vztahů, ve které se pohybuje sourozenec¹⁷ tohoto aktéra.

“(...) když žádáš o práci, tak obvykle obstarávají ubytování nováčkům oni¹⁸, takže ubytování máš zařízený, ale je to obvykle velmi daleko, třeba dvě hodiny autobusem (...). Takže proto jsem byl šťastný, že jsem tu měl bratra, takže tomuto problému jsem se vyhnul (...). Ty se

¹⁷ Přičemž je tento člověk rovněž spojen s mezinárodním pracovním prostředím. Jedná se buď o pracovníka IBM či o pracovníka jiné nadnárodní korporace.

¹⁸ Aktér má na mysli HR agenturu najímanou IBM či nezávislou, profesionální agenturu zprostředkovávající práci v zahraničí.

opravdu nepotřebuješ na mnoho věcí příliš adaptovat. Jenom prostě potřebuješ vědět, co chceš a vědět koho se na to máš zeptat. Jakmile prostě tohle máš, tak se nepotřebuješ nic jiného...já věřím.“

(Arapov, 24 let, Rusko, tři roky v ČR)

3. Institucionální a organizační sítě. Týká se korporátních vztahů IBM¹⁹ a organizačních vztahů odkazujících na mezinárodní organizace zprostředkovávající například studium v zahraničí. Institucionální vztahy jsou zásadní pro „high skilled workers“ především kvůli zprostředkování práce v zahraničí.²⁰ Využíváním těchto institucionálních sítí je těmto aktérům umožněn přístup do migračního toku a rovněž je jim do jisté míry predikována inkorporace do specifického sociálního kontextu.²¹ V tomto případě se jedná o takový sociální kontext, který je charakterizován kolektivitou lidí, mezinárodních pracovníků firmy IBM, žijící v transnacionálním momentu.

4. Internetové sociální sítě. Jedná se o využívání různých webových stránek mezinárodními pracovníky, jako jsou Brno expats, Brno NOW, Latinos Česká republika, English Speakers.

5. Sociální sítě založené na společné zahraniční zkušenosti. Tato situace se týká především výměnných vysokoškolských zahraničních pobytů.

„(...) tak přijde třeba z Rumunska jo a tady už jsou lidi, kteří už jsou tady tři nebo čtyři roky...tak jim pomáhají, mně taky pomohli Bolívijci nebo tak, kteří byli tady dřív, takže to je vždycky tak, protože každý rok přijeli Bolívijci studovat a tak dále, takže jo...vždycky ze začátku byl tady kamarády, kteří tu studovali už rok nebo dva roky přede mnou, takže jo

¹⁹ Mohou zahrnovat nespočet různých HR agentur najímaných IBM, které zajišťují tzv. „headhunting“

²⁰ Může se jednat i o nezávislé mezinárodní profesionální organizace.

²¹ Pravděpodobně tito lidé nebudou inkorporováni do sociálního kontextu charakteristického pro „low skilled workers“

vždycky pomohli jo, jako řekli mi, jestli chceš jít do prahy, tak si musíš koupit lístek takhle nebo chceš si koupit toto, tak používej toto a tak dále a tak dál (...)"

(Don, 33 let, Bolívie, patnáct let v ČR)

Role korporace a „pseudopřátelských“ vztahů je klíčová pro mechanismus inkorporace „nováčka“ do transnacionální kolektivity stávajících „IBMers“. Rituály spojené s inkorporací nově příchozího „IBMer“ do této transnacionální kolektivity jsou spojené s různorodými konstantami společenského života mezinárodních pracovníků firmy IBM. Podle reprezentativní části vypovědí tráví převážná část „IBMers“ svůj volný čas ve společnosti svých kolegů z práce. Tito lidé například společně cestují, chodí se společně bavit do určitých klubů a barů. Dalšími konstantami společenského života „IBMers“ jsou „teambuildingy“ a jiné společenské akce organizované IBM, které přímo nebo nepřímo směřují k upevnění vztahů mezi „IBMers“.

“(...) V IBM máme nějaké společenské akce²², které jsou placené IBM, jako že jsme třeba byli všichni společně bruslit nebo jsou zde i jiné společné aktivity²³ jako dobrovolnictví třeba uklízení hradů. My jsme šli uklízet třeba na Veveří. A někdy nás pozvou na nějakou party nebo do nočního klubu, jenom prostě abychom si udrželi morálku²⁴, aby se lidé mohli lépe poznat.”

(Fransisco, 30 let, Portugalsko, dva roky v ČR)

Pro zkoumané mezinárodní pracovníky je typické, že se tito lidé mají tendenci sdružovat převážně mezi sebou. To znamená, že preferovanými sociálními vztahy těchto aktérů jsou sociální vztahy spjaté s mezinárodním pracovním prostředím. Tyto sociální vztahy jsou zkoumanými aktéry využívány jako jakýsi průvodce lokálním prostředím,

²² „(...) Some socialization“

²³ „social activity“

přičemž determinují i osobní život těchto aktérů. Sociální kontext vztahů zkoumaných aktérů byl doplňován zřídka, ale přesto i vztahy s místními, kteří v tomto případě vždy disponovali znalostí anglického jazyka, ačkoliv nebyli jakkoliv spojeni s mezinárodním pracovním prostředím. Přátelské vztahy s místními nebyly příliš frekventované, ale objevovaly se, a to především tehdy, když partner aktéra byl Čech nebo Češka, jak tomu bylo například ve dvou případech. Tito aktéři měli, řekněme, k lokálnímu prostředí „blíže“ a snadněji tak navazovali sociální vztahy s místními.

“(…) moji kolegové v IBM, většina jejich přátel jsou jiní cizinci...jako můžeš mezi nimi zahlédnout český kluky nebo holky ale většina z nich jsou cizinci, jako z odlišných zemí a tak.“

(Luiz, 44 let, Brazílie, jeden rok a pět měsíců v ČR)

Tendence zkoumaných aktérů IBM sdružovat se převážně mezi sebou není pravděpodobně náhodná. Bylo shledáno několik předpokladů, které by tuto tendenci mohly alespoň částečně vysvětlit. První z nich je, že první lidé, se kterými přijdou nově příchozí pracovníci do kontaktu a mohou s nimi bez problému komunikovat, jsou převážně ostatní mezinárodní pracovníci. S tímto také souvisí skutečnost, že všichni mezinárodní pracovníci se vnímají jako cizinci v cizí zemi, tedy sdílí jakousi společnou zkušenost. Zajímavé také je, že na základě výpovědí všech dotazovaných aktérů lze usuzovat, že mezi nově příchozími „IBMers“ a stávajícími „IBMers“ existuje výrazná emoční solidarita. Dalším předpokladem je, že aktéři sdílí společný zájem, kterým je práce a budování kariéry. Většina zkoumaných aktérů je silně orientována na budování své kariéry.

“(…) ale tady je číslo jedna v mých prioritách práce...práce je číslo jedna nic jiného, jenom studovat a pracovat a tak to je.”

(Dimitrios, 26 let, Řecko, dva roky v ČR)

²⁴ „just to keep the moral high”

Za sdílenou hodnotu zkoumaných aktérů bychom mohli tedy považovat právě důraz, který tito aktéři kladou na význam kariéry v jejich životech. V této souvislosti je nutné zdůraznit, že většinu aktérů spojuje rovněž i stejná počáteční motivace pro práci nebo pobyt v cizině a tou je samozřejmě cesta za kariérou a lepší prací nebo vyššími platy.

“No, to není o zemi, to je o kariéře (...) právě teď jsem tady spokojená. Každý den se učím novým věcem to je velmi důležité pro mě a já nevím možná příští rok možná za dva roky, řeknu si jo tak ok tady jsem hotová a potřebuju získat lepší pozici (...). Je to jenom o kariéře víc, to je o kariéře, je to jen o dalším kroku v mé kariéře (...).”

(Deea, 26 let, Rumunsko, čtyři měsíce v ČR)

Další sdílenou hodnotou charakteristickou pro všechny zkoumané pracovníky je jakýsi „open-minded“ přístup k životu, potažmo k ostatním lidem. To pravděpodobně souvisí i s konstrukcí identity zkoumaných aktérů v mezinárodním pracovním prostředí, kde kulturní pozadí jednotlivých pracovníků nehraje podle výpovědí všech dotazovaných „IBMers“ významnou roli ve smyslu konfliktu kulturních hodnot. Zdá se, že jednání těchto lidí není příliš zatíženo ani nacionalistickými kategoriemi. Tato situace souvisí už jen se samotným konceptem firmy IBM, která se veřejně prezentuje jako „otevřená“ firma pro všechny. To může i do jisté míry souviset s tím, že v oblasti IT jsou celosvětově příležitosti a konkurence stimulovány do jakéhosi rozšířeného hracího pole (Vertovec 2002, s. 2). Podle výpovědí všech zkoumaných aktérů lze usuzovat, že kulturní pozadí jednotlivých pracovníků nehraje v mezinárodním pracovním prostředí těchto aktérů významnou roli. Důležitým atributem „hráčů“ je v tomto prostředí vzdělanostní kapitál v oboru IT a znalost světových jazyků, především „mezinárodní angličtiny“, jako hlavního nástroje komunikace.

„V IBM to je jako Babylonská věž jako...tam jsou z celého světa lidi. Já jsem zvyklý na to, na to prostředí (...) stačí jenom, když ty lidi budou trochu tolerantní, že jo, stačí být tolerantní a chovat se jako na úrovni, to si myslím, že v IBM je. Nepotkal jsem ještě nikoho, kdo by se nechoval takhle jako, když jo, tak se mu řekne hele přestaň a navíc ty lidi vnímám, že si víc respektují jako, že třeba jo, nemůže říct podívej se tam je černocho jo nebo tam je gay jo nebo něco. Tam naopak ze začátku oni ti prezentují tu firmu tak, že jo, že to je otevřená firma pro všechny. To může být černocho, bílý, žlutý, tmavý, hnědý, modrý to je jedno hlavně že pracuje a pracuje dobře (...).“

(Don, 33 let, Bolívie, patnáct let v ČR)

„Jo, tady není žádný problém pracovat takhle pohromadě. Ale musíš si být metrem sám pro sebe. Je jedno, z které země pocházíš, ale jestli jsi příliš konzervativní nebo příliš stereotypní nebo jestli jsi příliš nacionalistický- jako vaše země, bavíš se pouze se svými, jako tím myslím Rusové s Rusi nebo Češi s Čechy. Tohle všechno jsou komunikační bariéry. Takže jestli nejsi takový typ osobnosti, jestli si nezaujatý²⁵, pokud je s tebou snadné komunikovat, není problém dostat pomoc od ostatních nebo jen tak vyrazit někam s ostatními. Je to jako být přítel.“

(Arapov, dvacetčtyři let, Rusko, tři roky v ČR)

Všichni zkoumaní aktéři připisují rovněž charakteristický význam místům svých původních domovů. Všichni pracovníci jasně rozlišují význam původní země, domova a rodiny. Nikdo z aktérů nepřipisoval velký význam své původní zemi ve smyslu emočního sepětí se zemí původu. V téměř každém případě to byla rodina, kterou každý dotazovaný aktér velmi postrádal. Ovšem jediným důvodem k návratu do jejich původních zemí nebyla rodina, nýbrž lepší výdělek a stejná práce. Nikdo

²⁵ „open-minded“

z aktérů se ale neplánoval vrátit do míst svých původních domovů. Podle všech z dotazovaných aktérů je nemožné nahradit některé blízké vztahy, rodinné nebo přátelské, vztahy novými například pracovními vztahy. Podle zkoumaných aktérů jsou tyto vztahy nenahraditelné. Blízké vztahy, které měli v místech svých původních domovů, aktéři udržovali prostřednictvím využívání internetových služeb (Skype), sociálních sítí (Facebook) nebo telefonických služeb. Popřípadě se několikrát do roka vzájemně navštěvovali. To, co velká část aktérů dále postrádala, bylo uspokojení svých specifických potřeb prostřednictvím různých činností nebo zájmů spojených s místem jejich původních domovů, přesto však tomuto "nedostatku" připisovali minimální význam.

Tato situace ovšem naznačuje, že zkoumaní aktéři nemohli vést „identický“ životní styl, na který byli zvyklí v místech svých původních domovů. Z toho lze usuzovat, že v některých ohledech byli nuceni svůj životní styl přizpůsobit lokálnímu prostředí, tedy možnostem a službám²⁶, které lokální prostředí těmto lidem nabízí. V tomto případě lze předpokládat, že struktury transnacionálních sociálních sítí nejsou natolik komplexní, aby bylo prostřednictvím jejich využívání umožněno zkoumaným aktérům „naprosto“ překlenout kulturní rozdíly, kterým v lokálním prostředí s ohledem na jejich odlišná kulturní pozadí čelí. A vést tak naprosto „identický“ životní styl, na který byli dosud zvyklí. Tato situace by mohla souviset se sítí investic v této lokalitě. Jak již bylo zmíněno v teoretické části této práce, „globalizace „high skilled labour market“ se neobjevuje bez masivní sítě investic“ (Meyer in Vertovec 2007 s. 6). Síť investic lze v tomto smyslu chápat jako jakousi komponentu transnacionálních sociálních sítí využívanou zkoumanými aktéry jako jakousi alternativu k službám, které nabízí národní stát. Do této investiční sítě jsou zahrnuti například profesionální mezinárodní zprostředkovatelé práce v zahraniční²⁷ nebo různé mezinárodní výdělečné organizace. Tyto

²⁶ Jedná se o služby, které nabízí národní stát.

²⁷ Nezávislé výdělečné organizace.

výdělečné organizace nabízejí své služby (v podobě možností uspokojování specifických potřeb, zajištění vysoké životní úrovně) výhradně specifické „skupině“ lidí tedy „expats“ (Gatti 2009, s. 7). Prostřednictvím využívání těchto služeb je „expats“ umožněno udržet si naprosto „identický“ životní styl kdekoli na světě. Lze se tak domnívat, že sítě investic nejsou v Brně natolik komplexní, aby prostřednictvím jejich využívání bylo zkoumaným aktérům umožněno vést naprosto nezměněný životní styl. Tento předpoklad by mohly částečně podpořit i výpovědi zkoumaných mezinárodních pracovníků, týkající se „rétoriky“ a reflexe termínu „expat“. Ale vzhledem k nedostačujícímu počtu informátorů a variabilitě těchto informátorů se lze pouze o předešlém a následujícím předpokladu velmi zhruba domnívat.

Obecně se k vysoce kvalifikovaný cizincům odkazuje již výše zmíněným termínem „expats“. Termín „expats“ je podle šetření reflektován půlkou dotazovaných aktérů, druhá půlka aktérů o tomto termínu nikdy neslyšela nebo ho nezná. Ve většině případů se zkoumaní aktéři za „expats“ nevnímali, a když tak pasivně.²⁸ Přesto se všichni aktéři za cizince žijící v České republice považovali. Například v Bruselu termín „expat“ je reflektován jak místními, tak samotnými „high skilled migrants“. Přestože většina těchto mezinárodních pracovníků, spjatých především s prací v evropských institucích, se nevnímá jako „expats“, tedy nesdílí sounáležitost k jakési „komunitě expats“ v Bruselu (Gatti 2009, s. 9-13). Rétorika „expat“ je v Bruselu formována místními organizacemi, které „těží“ z přítomnosti těchto cizinců. Tyto organizace nabízejí „expats“ uspokojení jejich specifických potřeb, starají se o udržení jejich stejného životního stylu, nabízejí jim vysokou životní úroveň a tak dále. Všichni „expats“ v Bruselu se vyznačují vysokou životní úrovní oproti místním lidem. V Bruselu například i vychází časopisy, které říkají, jak být správným „expat“. Takže slovo „expat“ je výdělečnými organizacemi

²⁸ „Expat“ je analytický termín, to že se zkoumaní aktéři za „expats“ nepovažovali, neznamená, že svým jednáním nenaplnovali kritéria s tímto termínem spojená.

neustále reprodukováno a formováno a zároveň používáno jako jakýsi „lingvistický nástroj“ sloužící k výdělku (Gatti 2009, s. 7-13). Z toho lze usuzovat, že neznalost či nerozšířenost tohoto termínu mezi zkoumanými pracovníky IBM může svědčit o výrazně méně komplexní síti investic v Brně.

Pro aktéry to například znamená, že v Brně nemohou chodit do speciálních španělských restaurací, nemohou jíst to stejné oblíbené jídlo, které jedli ve své původní zemi, nemohou chodit na diskotéky, kde hraje jihoamerická hudba, nemohou pít čerstvé mléko, nemohou chodit do divadel, protože se nehraje v cizích jazycích a tak dále. Jednoduše nemohou do jisté míry uspokojovat některé své specifické potřeby (většinu však ano) stejným způsobem jako ve své původní zemi. Přesto byla převážná část zkoumaných aktérů se svým životním stylem a životní úrovní velmi spokojená.

Ačkoliv reprezentativní část aktérů zdůrazňuje hodnotu kariéry, někteří aktéři rovněž připisují značný význam tzv. „mobile livelihood“ (Sorensen a Olwig in Vertovec 2009, s. 19). Jde o to, že tito aktéři nehledají pouze dobře placenou práci, ale hledají zároveň i zkušenost živobytí v různých zemích.

„Odsud, z České republiky, půjdu do jiné země, ne do Portugalska. To je životní styl. Vydržím jeden rok bez toho, abych navštívil Portugalsko, pro mě to je v pohodě, přestože mám svou zemi rád, především tedy rodinu. Ale je to o tradici. Moje sestra žila také v několika zemích v Evropě. Můj dědeček cestoval po celé Evropě, on by Univerzitní učitel a inspiroval mě pro tento životní styl.“

(Fransisco, 30 let, Portugalsko, dva roky v ČR)

Výjimku tvoří aktéři, jejichž prvotní motivací bylo zahraniční studium v České republice. Situace, kdy zkušenost se zahraničním studiem v České republice předcházela následné pracovní zkušenosti, se týkala tří

aktérů. Rovněž i v životech těchto aktérů zaujímala kariéra první místo v jejich hodnotovém žebříčku. Pro tyto aktéry bylo navíc, oproti reprezentativní části, charakteristické, že zpočátku využívali především sociálních sítí souvisejících se zahraničním studijním pobytem v Čechách, které byly dále zčásti rozvinuty do sociálních sítí souvisejících s jejich profesí.

Zkoumaní „IBMers“ hovoří často několika světovými jazyky, ale nikdy v jejich jazykovém repertoáru nechybí „mezinárodní angličtina“, za to téměř vždy čeština. Takže dalším a možná rozhodujícím předpokladem je právě jazyk. U všech dotazovaných byla neznalost českého jazyka aktéry vnímána jako absolutní bariéra v kontaktu s lokálním prostředím. Neznalost češtiny (či neschopnost místních komunikovat anglicky) byla často uváděna jako největší problém aktérů, kterému čelili v „české kultuře“. Jazyk v tomto smyslu pro ně představoval nejenom jazykovou, ale i jakousi sociální a kulturní bariéru.

„Za prvé to je jazyk, to není kultura nebo něco protože jsme dospělí lidé a všichni jsme vyrostli a tak, ale to je jazyk, lidé na tebe mluví a ty jen koukáš na ně (...)“

(Deea, 26 let, Rumunsko, čtyři měsíce v ČR)

„Jazyk to je definitivně problém, ale je to také pro to, že tento jazyk je těžký pro nás (...)“

(Alexandra, 22 let, Rumunsko, čtyři roky v ČR).

Neznalost českého jazyka byla často vysvětlována jako neschopnost se této „těžké“ řeči naučit. Když uvážíme, že tito lidé hovořili několika světovými jazyky a že IBM nabízí zdarma kurzy češtiny, je spíše nepravděpodobné, že by se nebyli tito lidé schopni naučit alespoň základům českého jazyka. Důvody jsou pravděpodobně jiné. Jedním z nich může být i skutečnost, že tito lidé jsou v Brně „dočasně“. Většina

dotazovaných se nechystá v České republice „zakotvit“ nastálo. Brno je pro ně jakýmsi odrazovým můstkem v budování jejich kariéry, nějakou životní etapou, a to že se tato životní etapa odehrává právě v České republice, je pro tyto aktéry naprosto irelevantní. Tato situace souvisí s celkovou cirkulací „IBMers“.

V transnacionálních sociálních sítích, jak bylo již zmíněno v teoretické části této práce, jsou reprodukovány a uchovávány krátkodobé vzorce pohybu, které umožňují „dočasnost“ pobytu mezinárodních pracovníků. Brno, podle slov jednoho z informátorů, je jakýsi „inkubátor“ „IBMers“ na jejich cestě za kariérou. Na toto místo přichází především mladí lidé se základními či pokročilými jazykovými dovednostmi a se základními až minimálními zkušenostmi z oblasti IT. Jejich vzdělanostní kapitál v oboru IT je v těchto místech tak dále rozvíjen. Jejich časová investice je tak soustředěna především na získávání nových znalostí, tedy ke studiu ve snaze posunout se na zacílenou pozici s lepším platovým ohodnocením. Proto studium, obecněji znalost českého jazyka, se jeví vzhledem k předpokládané dočasnosti jejich pobytu v Čechách a téměř nulovému upotřebení českého jazyka v mezinárodním pracovním prostředí či v sociálních kontextech, ve kterých se tito aktéři pohybují, jako naprosto zbytečná časová investice. V důsledku toho jazyk v této souvislosti lze z pohledu aktérů proto chápat jako jakýsi determinující atribut sociálních vztahů či bariéru v kontaktu s místním prostředím. Fenomén „dočasnosti“ se promítá například i do intimních vztahů těchto lidí. Tito lidé většinou netouží po dlouhodobých partnerských vztazích. Posledním shledaným předpokladem²⁹ je vnímání mezinárodních pracovníků firmy IBM místními lidmi. V reprezentativní části případů mají zkoumaní aktéři spíše řekněme „chladnou“ zkušenost s místními lidmi, kterou si vysvětlují různě, v jednom případě až extrémně negativní zkušenost. Je možné, že si místní lidé zachovávají určitý odstup k cizincům, což se pravděpodobně týká konkrétní lokality, jakou je Brno.

²⁹ Otázkou je, do jaké míry je tento předpoklad relevantní.

Například podle výpovědí zkoumaných aktérů je Praha více „open-minded“ či „multiculturalism“ město.

Přesto provedené kvalitativní šetření nepotvrdilo, že by mezi zkoumanými aktéry existovalo jakési „emocionální pojítka“, které by odkazovalo na sdílenou sounáležitost jednotlivých pracovníků a podtrhovalo tak důležitou roli, kterou hraje imaginace ve formování přináležitosti k určité skupině. Tito lidé se podle výsledků šetření nemají tendenci vymezovat na základě žádné sdílené představy jako skupina. Ve všech případech se každý aktér vnímal jako jednotlivec určité národnosti žijící v Čechách. Tito aktéři nemají tendenci se vymezovat ani na základě sdílené pracovní zkušenosti jako skupina, jak by se dalo možná předpokládat. S touto záležitostí souvisí i do jisté míry aktérská reflexe samotného termínu „IBMer“. Jedná se spíše o „korporátní“ označení pracovníků shora, tedy o formu určité lingvistické dominance. V žádném z případů se nepotvrdilo, že by se některý ze zkoumaných aktérů s hrdostí vnímal jako „IBMer“, pracovník nadnárodní korporace IBM, tedy sdílel nějaké emocionální sepětí se společností, ve které pracoval.

“Citím se jako cizinec žijící v Čechách.”

(Luiz, 44 let, Brazílie, jeden rok a pět měsíců v ČR)

Já se cejtím jako Bolívijec, ano samozřejmě (...)

(Don, 33 let, Bolívie, patnáct let v ČR)

(...) jako, že řeknu, že já jsem „IBMer“ ? To ne (*smích*). Sice pracuju v IBM, ale nic víc. Ten termín, mě připadá zajímavý, protože kamkoliv pojedu třeba do světa a řeknu, že pracuju třeba pro IBM a lidi si myslí wow, protože to je firma známá všude v Bolívii taky všude...

(Don, 33 years, Bolivia, for 15 years in Czech)

Práce v IBM je podle všech aktérů pouze otázka kariéry. Přesto IBM svým pracovníkům propůjčuje v jistém smyslu svou identitu. Pracovní zkušenosti v IBM se na trhu práce a v důsledku toho i pak ve společnosti připisuje velká hodnota či prestiž. V tomto smyslu slouží svým pracovníkům pracovní zkušenost v IBM jako jakási „vizitka“ sociálního statusu nebo míry prestiže po celém světě, jelikož IBM je nadnárodní korporací s pobočkami téměř ve všech zemích světa.

5 ZÁVĚR

V této bakalářské práci jsem se zabývala teoretickým konceptem „transnacionální kultury adaptace“ na případu mezinárodních pracovníků firmy IBM v Brně. Předpokládala jsem, že tito aktéři se prostřednictvím využívání transnacionálních sociálních sítí stávají charakteristickou kolektivitou lidí žijící v transnacionálním momentu, tedy „transnacionální kulturou adaptace“ na lokální prostředí, kterou svým jednáním zároveň konstruují. Snažila jsem porozumět charakteru tohoto transnacionálního autonomního žitého světa „IBMers“ a následně interpretovat jednání takto situovaných aktérů.

Primárně mě zajímalo, zda struktury transnacionálních sociálních sítí jsou natolik komplexní, že prostřednictvím využíváním těchto osobních a institucionálních sítí nejsou „IBMers“ nuceni se integrovat do lokálního prostředí.

Podle provedeného kvalitativního šetření jsem zjistila, že zkoumaní aktéři mají tendenci se sdružovat primárně mezi sebou, tedy že preferovanými sociálními vztahy těchto aktérů jsou vztahy formulované v kontextu mezinárodního pracovního prostředí těchto aktérů. Přičemž jsem shledala několik předpokladů, které by mohly alespoň částečně vysvětlit tuto tendenci:

1. Prvním a nejbližším sociálním okolím aktérů v novém prostředí jsou stávající „IBMers“. Navíc tito lidé sdílí společnou zkušenost -

vnímají se jako cizinci v České republice. Navíc je mezi aktéry výrazná emoční solidarita.

2. Sdílenými hodnotami v životech zkoumaných „IBMers“ je hodnota kariéry a rovněž hodnota tzv. „mobile livelihood“ (Sorensen a Olwig in Vertovec 2009, s. 19). Dalším sdíleným „znakem“ „IBMers“ je identita charakterizovaná tzv. „open-minded“ životním přístupem.
3. Prvotní motivací dotazovaných „IBMers“ pro pobyt v cizině byla cesta za kariérou či lepším platovým ohodnocením. Výjimkou byli aktéři, jejichž prvotní motivací bylo studium v cizině.
4. Jazyk. Hlavním komunikačním nástrojem všech zkoumaných „IBMers“ byla „mezinárodní angličtina“. Český jazyk představoval pro zkoumané aktéry nejen jazykovou, ale i sociální a kulturní bariéru.
5. Zkušenost s místními lidmi lze označit spíše za výrazně „chladnou“.

Přesto kvalitativní šetření nepotvrdilo, že by se tito lidé vymezovali na základě nějaké sdílené představy, a to ani na základě sdílené pracovní zkušenosti v IBM, jak by se možná nabízelo. S touto situací souvisí reflexe samotného termínu „IBMer“ zkoumanými aktéry. V žádném z případů se nepotvrdilo, že by se dotazovaný aktér vnímal jako „IBMer“, pracovník nadnárodní korporace IBM. Tento termín proto lze označit za formu určité lingvistické dominance. Zkoumaní aktéři se ve všech případech vnímali jako cizinci žijící v České republice.

Autonomní žitý svět „IBMers“ je tak primárně definován sociálním kontextem vztahů odkazujícím na mezinárodní pracovní prostředí těchto lidí. Přičemž kompozice sociálních kontextů charakterizující transnacionální sociální síť zkoumaných „IBMers“ je tvořena:

1. Osobními sociálními sítěmi, kam zahrnují: sociální síť kolegů z práce, sociální síť založené na příbuzenství, sociální síť

založené na společné zahraniční zkušenosti a internetové sociální síť.

2. Institucionální sítěmi, kam zahrnuji: rozličné organizační síť profesionálních mezinárodních organizací, síť investic, mezinárodní studijní asociace, korporátní vztahy IBM, HR agentury, ziskové organizace atd.

Zkoumaní aktéři využívají alternativních institucionálních a osobních vztahů formujících struktury transnacionálních sociálních sítí namísto lokálního sociálního kontextu vztahů a služeb poskytovaných státem. Nejsou tak nuceni se do lokálního prostředí integrovat. Proto tvrdím, že zkoumaní aktéři využívají těchto transnacionálních sociálních sítí jako způsobu možné adaptace na místní prostředí a svým jednáním tak vytváří charakteristickou „transnacionální kulturu adaptace.“

Mým dalším zjištěním bylo, že zkoumaní aktéři nemohli vést v novém lokálním prostředí naprosto „identický“ životní styl, na který byli před příchodem do Brna zvyklí. Proto předpokládám, že přestože tito aktéři díky využívání transnacionálních sociálních sítí se nemusí do lokálních sociálních kontextů integrovat, transnacionální sociální síť resp. síť investic, nejsou natolik komplexní, aby prostřednictvím jejich využívání bylo umožněno vést zkoumaným aktérům naprosto nepozměněný životní styl. Tito lidé tak nemohou využívat některých alternativních služeb a možností, kterými by uspokojili své specifické potřeby. Přesto reprezentativní část dotazovaných „IBMers“ byla se svým současným životním stylem velmi spokojená. Pokud by byl „pohyb“ „high skilled migrants“ doprovázen dostatečně komplexními sítěmi investic, lze předpokládat, že využíváním těchto sítí bude těmto „expats“ umožněno vést nepozměněný životní styl kdekoliv na světě.

„Transnacionální kulturu adaptace“ lze chápat jako deterritorializovanou žitou sociální realitu „expats“, jejichž společnými aktivitami je tato klíčová instituce jako forma adaptace na místní prostředí

konstruována. Vzorce jednání zakotvené v této „transnacionální kultuře adaptace“, jako je například vzorec „dočasnosti“ pohybu či vzorec jednání související s preferencí určitých sociálních vztahů, umožňují vést těmto „expats“ specifický způsob života. Rovněž si v souvislosti s charakteristickou identitou zkoumaných pracovníků myslím, že kulturně odlišná pozadí zkoumaných mezinárodních pracovníků nehrají relevantní roli v jejich transnacionální sociálně konstruované žité realitě. To, co charakterizuje tyto mezinárodní pracovníky jako kolektivitu, je právě jimi sdílená „transnacionální kultura adaptace“, která představuje jejich žitý svět a v rámci které jsou původní národní a kulturní pozadí těchto lidí nepodstatná. Identity těchto lidí mohou tak pravděpodobně unikat působení vlivu nacionalistických idejí. Předpokládám tedy, že odlišná kulturní pozadí jednotlivých pracovníků se nepromítnou do jejich každodenních životů ve smyslu kulturního konfliktu hodnot.

6 SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY A PRAMENŮ

1. ANDERSON, Benedict, 1983. Pomyslná společenství. In: HROCH, Miroslav. *Pohledy na národ a nacionalismus*. Praha: Sociologické nakladatelství, s. 239-269. ISBN 80-86429-20-2.
2. GATTI, Emanuele, 2009. Defining the Expat: the case of high-skilled migrants in Brussels. *Brussels studies*. [online databáze]. Vol 28, 1-14, 2031-0293. Dostupné z: http://www.brusselsstudies.be/medias/publications/EN_115_BruS28EN.pdf
3. HARVEY, David, 1989. *The condition of postmodernity. An Enquiry into the Origins of cultural change*. Cambridge: Blackwell. 0-631-16293-5.
4. KEARNEY, Michael, 1995. The local and the Global: The Anthropology of Globalization and Transnationalism. *Annual Review of Anthropology*. Vol 24, 547- 565.
5. LONG, Norman, 1996. Globalization and localization. New challenges to rural research. In: Henrietta L. Moore. *The Future of Anthropological Knowledge*. New York: Routledge, 37-59. 0-415-10786.
6. SZALÓ, Csaba, 2007. *Transnacionální migrace*. Proměny identit, hranic a vědění o nich. Brno: Centrum pro demokracii a kulturu. 978-80-7325-136-9.
7. VERTOVEC, Steven, 2009. *Transnationalism*. New York: Routledge. 978-0-415-43299-3.
8. VERTOVEC, Steven. 2002. „Transnational Networks and Skilled Labour Migration.“ Příspěvek přednesený na konferenci *Ladenburger Diskurs "Migration" Gottlieb Daimler- und Karl*

Benz- Stiftung. Ladenburg, 14. - 15. 2. 2002. Dostupné z:
<http://www.transcomm.ox.ac.uk/working%20papers/WPTC-02-02%20Vertovec.pdf>

7 RESUMÉ

This bachelor thesis is concerned with theoretical concept of “Transnational culture of adaptation”. The study was supported by the qualitative research of a group of international workers from the international company IBM in Brno. I supposed that these participants become a characteristic collectivity living in transnational moment by using transnational networks. In other words, they construct the “transnational culture of adaptation” through their collective acting. I tried to understand better the character of this transnational autonomous world lived by “IBMers” and afterwards to interpret acting and behavior of these “expats”.

The main interest of the study was trying to find an answer to the problem if there exist enough complex transnational networks, which can alternate the local social networks and services provided by the state.

8 PŘÍLOHY

8.1 Seznam příloh

Příloha	Název
Č. 1	Výzkumný dotazník
Č. 2	Přepsané úseky rozhovorů (není součástí pevné vazby)
Č. 3	Audio záznam rozhovorů (přiloženo na CD)

8.2 Příloha č. 1: Výzkumný dotazník

1. Where are you from?
2. How old are you?
3. How long have you been working for IBM in Prague?
4. Is the label “IBMer” frequently used in your office? Do you use it?
What does it mean to be an “IBMer”?
5. Do you think that IBM has its own “corporate culture”? If it does, what is the “corporate culture” of IBM?
6. What do you personally think about your current lifestyle?
7. What about working abroad makes your life special or unique for you?
8. Is there any significant difference between the lifestyle and work in your homeland and the current lifestyle and work here in Czech Republic?
9. Why did you decide to work in Brno? What were your initial motivations to work in Brno? Why the Czech Republic?
10. Do you like that you are working abroad?
11. Do you like your current lifestyle?
12. Is there anything about your life abroad that you have found unusual? If so, please describe for me.
13. Is there anything you miss by working abroad instead of in your homeland?
14. Is there anything you would like to change about your current life?

15. What was new for you in your life when you started work in Brno?

16. Did you experience “culture shock”?

17. Was there anything that helped you when you first moved to the Czech Republic and when you began living in Czech society?

18. Is there any help provided by IBM for its workers to adjust to the new environment? Is there any helpful “guide” to living in Czech for newcoming IBMers?

19. Are there some organizations, associations or social networks designed for you to use any time you want in the course of your life in Czech?

20. Before you came to Czech, you probably used to do things like eat your favourite food or do the fun things that you liked to do back home. Can you still do these same kinds of things in Czech?

21. When you moved to Czech, did you have to adjust your way of living to Czech society? How big of an adjustment was that for you? Do you think you were forced to adapt some of your needs to Czech society?

22. Is there something that could help you keep the same lifestyle that you had in your homeland?

23. Where do you go and what do you do when you want to have some fun? Could you describe it for me?

24. Do you get to have fun with your colleagues from work?

25. Are most of your friends your work colleagues? Tell me more about your friendships you have in Czech?

26. Is it difficult for you to find a romantic relationship here in Czech? If it is, what makes it difficult? Could you tell me something more about it? If it is, what makes it difficult?

27. What does a typical working day look like for an IBMer? Please describe it for me.

28. How are IBMers organized when they work?

29. Do you work with people from different nationalities? How does it affect your work to work with people from different parts of world? Does it create advantages or challenges, or both?

30. Do you personally believe there are any features or characteristics that are common to all IBMers working in Czech?

31. Do you think there is something that connects IBMers together? Is there anything that IBM workers in Brno share?

32. Do you think IBMers in Czech share any of the same ideas?

33. How do you keep in touch with your family?

34. Do you think there is any difference between your work colleagues because of their different cultural background?

35. Is there anything that most IBMers do not like here in Czech?

36. Do you miss your homeland?

37. Do you think that working in Czech has influenced you in some way? If so, how?

38. Do you think that relationships you create in the workplace are able to recreate any of your close relationships from back home?

39. Do you plan to stay in Czech for many more years?

40. Do you feel more like an IBMer living in Czech or more as an expat living in Czech? Is there anything absolutely essential for you, anything you could not live without here in Czech?

41. What is the official name of your position at work? What are your work responsibilities in your job? Do you manage other people in your work? If so, how many?

42. What was the biggest problem you experienced here in Czech because of the different culture?

43. Do you think that the different cultural background influences IBMers in some way?

44. Do you think that the different nationalities among IBMers play any role in the work you do? Does it play a role in the way IBMers associate among themselves?

45. Is there anything about Czech culture you don't like?