

Česká zemědělská univerzita v Praze

Provozně ekonomická fakulta

Katedra psychologie



Diplomová práce

**Mezinárodní pracovní migrace na příkladu Nového
Zélandu**

Pavλίna Cúberková

© 2016 ČZU v Praze

ČESKÁ ZEMĚDĚLSKÁ UNIVERZITA V PRAZE

Provozně ekonomická fakulta

ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

Pavína Cuberková

Hospodářská a kulturní studia

Název práce

Mezinárodní pracovní migrace na příkladu Nového Zélandu

Název anglicky

International Labor Migration on the Example of New Zealand

Cíle práce

Diplomová práce bude analyzovat podmínky pracovní migrace na Novém Zélandu. Bude zaměřena na jednotlivé dílčí kroky od vyřizování pracovních víz, komunikaci s místními úřady, shánění práce a pracovní podmínky. Práce si dále klade za cíl popsat nejčastější skupiny migrujících pracovníků na Nový Zéland a jejich integraci do pracovního kolektivu. V práci bude dále analyzována motivace migrantů, jejich očekávání a následné zkušenosti se zaměstnáním.

Metodika

Diplomová práce se bude skládat ze dvou částí teoretické a praktické. V první části budou charakterizovány nezbytné pojmy související s tématy pracovní migrace, integrace a pracovních podmínek na Novém Zélandu. Ve druhé části se práce již konkrétně zaměří na provedený výzkum, který bude využívat metod kvalitativních. Konkrétně bude využito zúčastněného pozorování, polostrukturovaných rozhovorů a analýzy vzniklých situací v průběhu výzkumu.

Doporučený rozsah práce

60-80 stran

Klíčová slova

Migrace, pracovní migrace, Nový Zéland, terénní výzkum, zúčastněné pozorování

Doporučené zdroje informací

- DRBOHLAV, Dušan a Zdeněk UHEREK. Reflexe migračních teorií. 2007. Dostupné z: <http://web.natur.cuni.cz/ksgrrek/illegal/clanky/Uherek-Teorie.pdf>
- HENDL, Jan. Kvalitativní výzkum: základní teorie, metody a aplikace. Praha: Portál, 2008. ISBN 978-80-7367-485-4.
- HENIG, David. Migrace. In: Antropoweb [online]. 2007 [cit. 2014-06-15]. Dostupné z: <http://antropologie.zcu.cz/migrace>.
- Migrace a rozvoj: rozvojový potenciál mezinárodní migrace. Vyd. 1. Praha: Fakulta sociálních věd UK, 2011. 254 s. ISBN 978-80-87404-10-2. Dostupné z: http://www.iom.cz/files/Migrace_a_rozvoj-MONOGRAFIE1.pdf. Monografie. Univerzita Kralova v Praze.
- RÁKOCZYOVÁ, Miroslava a Robert Trbola TRBOLA. Sociální integrace přistěhovalců v České republice. Praha: Slon, 2012. ISBN 978-80-7419-077-3.
- SINCLAIR, Keith. Dějiny Nového Zélandu. Vyd. 1. Překlad Eva Oliveriusová, Martin Machovec. Praha: Lidové noviny, 2003, 373 s. Dějiny států (Nakladatelství Lidové noviny). ISBN 80-710-6556-0.
- ŠISKOVÁ, Tatjana. Menšiny a migranti v České republice: my a oni v multikulturní společnosti 21. století. Vyd. I. Praha: Portál, 2001, 188 s. ISBN 80-717-8648-9.
- 80-7367-485-4.

Předběžný termín obhajoby

2015/16 LS – PEF

Vedoucí práce

Mgr. Lucie Macků

Garantující pracoviště

Katedra psychologie

Elektronicky schváleno dne 20. 10. 2014

PhDr. Pavla Rymešová, Ph.D.

Vedoucí katedry

Elektronicky schváleno dne 20. 10. 2014

Ing. Martin Pelikán, Ph.D.

Děkan

V Praze dne 29. 03. 2016

Čestné prohlášení

Prohlašuji, že svou diplomovou práci Mezinárodní pracovní migrace na příkladu Nového Zélandu jsem vypracovala samostatně pod vedením vedoucího diplomové práce a s použitím odborné literatury a dalších informačních zdrojů, které jsou citovány v práci a uvedeny v seznamu použitých zdrojů na konci práce. Jako autorka uvedené diplomové práce dále prohlašuji, že jsem v souvislosti s jejím vytvořením neporušil autorská práva třetích osob.

V Praze dne 30. 3. 2016

Poděkování

Ráda bych touto cestou poděkovala Mgr. Lucii Macků za vedení práce, rady a konzultace. Mé kamarádce Lucii Blažkové za pomoc s korekturou textu a v neposlední řadě bych chtěla mnohokrát poděkovat za podporu své rodině, bez které si mé studium dokážu jen těžko představit.

Mezinárodní pracovní migrace na příkladu Nového Zélandu

International Labor Migration on the Example of New Zealand

Souhrn

Diplomová práce se zabývá trendem pracovní migrace na příkladu Nového Zélandu. Hlavním cílem předkládané práce je zjistit, jaké faktory motivují jednotlivé migranty k pracovní migraci na Nový Zéland. Dalším cílem práce je zjistit, jak na pracovní migranty nahlíží jednotliví zaměstnavatelé a zda pracovní migranti vytvářejí konkurenci pro domácí pracovníky. Praktická část nejprve shrnuje nejaktuálnější statistická data o pracovní migraci na Nový Zéland a následně se diplomová práce věnuje vlastnímu kvalitativnímu výzkumu. Výzkum vyhodnocuje výstupy z polostandardizovaných rozhovorů a zúčastněného pozorování s novozélandskými zaměstnavateli a pracovními migranty. V souhrnu práce je následně provedena komparace statistického šetření s výsledky z terénního výzkumu. Závěry práce poukazují především na rozdílné motivy jednotlivců, kteří jsou determinováni jak ekonomickými, tak sociálními a kulturními faktory jejich domácí země.

Klíčová slova: Migrace, pracovní migrace, Nový Zéland, terénní výzkum, zúčastněné pozorování

Summary

This master thesis is dealing with current trends in immigration to New Zealand, main purpose is to determine what factors motivate particular migrants to come and work in this country. Another topic covered in this paper is focused on employers, their point of view on immigrants and answers a question if immigrants represent a competition for locals on

the labour market. In practical part, current statistic data concerning labour migration are summarized, followed by author's qualitative research. The research was held in New Zealand in form of semi-structured interviews and participant observation of New Zealand's employers and labour migrants. In summary of the thesis, statistic survey and field research are compared. Conclusion of the paper points out different motives of each individuals who are determined by economic, social and cultural factors of their native countries.

Keywords: Migration, labor migration, New Zealand, field research, participant observation

1. ÚVOD	12
2. CÍLE PRÁCE A METODIKA	14
3. TEORETICKÁ VÝCHODISKA.....	18
3.1 Migrace a její členění.....	18
3.1.1 Dočasná a cirkulární migrace	20
3.2 Migrační teorie	21
3.2.1 Neoklasická ekonomie.....	22
3.2.2 Push and Pull teorie	22
3.2.3 Nová ekonomie migrace	24
3.2.4 Teorie dvojího trhu	25
3.2.5 Teorie světového systému.....	26
3.2.6 Teorie sítí.....	27
3.2.7 Institucionální teorie a teorie kumulativních příčin	28
3.2.8 Transnacionální migrace.....	28
3.3 Trh práce	30
3.3.1 Nabídka a poptávka	30
3.3.2 Zaměstnanost, nezaměstnanost a migrace	32
3.3.3 Vliv migrace na trh práce.....	32
3.4 Lidský kapitál.....	35
3.4.1 Současná investice, budoucí výnos.....	36
4. NOVÝ ZÉLAND V KONTEXTU MIGRACE	38
4.1 Historický a současný vývoj imigrace na Nový Zéland	38
4.1.1 Válečná a meziválečná imigrace.....	38
4.1.2 Asijsko-pacifičtí imigranti	40
4.1.3 Novodobá pracovní imigrace Nového Zélandu	41
4.1.4 Vývoj počtu obyvatel Nového Zélandu	42
4.1.5 Struktura obyvatel.....	43
4.1.6 Index ekonomické svobody	44

4.2 Migrační a vízová politika Nového Zélandu	45
4.2.1 Dlouhodobá pracovní víza	45
4.2.2 Krátkodobá pracovní víza	47
5. PRAKTICKÁ ČÁST	51
5.1 Vývoj a vznik programu Working Holiday	51
5.2 Statistický pohled na migrační trendy Nového Zélandu	53
5.2.1 Komparace uchazečů o WH program dle zemí původu	53
5.2.2 Komparace programů WH u vybraných zemí	54
5.2.3 Komparace zaměstnanosti a výdělků v rámci WH programu	55
5.2.4 Pracovní pozice obsazované pracovními migranty	59
5.2.5 Trend dobrovolné práce	61
5.2.6 Způsoby a možnosti shánění práce	62
5.3 Kvalitativní pohled na migrační trendy Nového Zélandu	63
5.3.1 Představení zaměstnavatelů a charakteristika místa	64
5.3.1.1 Rozhovory se zaměstnavateli	66
5.3.1.2 Shrnutí rozhovorů se zaměstnavateli	70
5.3.4 Rozhovory s pracovními migranty	71
5.3.2.1 Informátoři z ekonomicky silných zemí	72
5.3.2.3 Shrnutí rozhovorů s informátory z ekonomicky silných zemí	77
5.3.2.4 Informátoři z ekonomicky slabých zemí	79
5.3.2.5 Shrnutí rozhovorů s informátory z ekonomicky slabých zemí	82
5.3.2.6 Informátoři z české skupiny	84
5.3.2.7 Shrnutí rozhovorů s informátory z České republiky	87
6. ZHODNOCENÍ VÝSLEDKŮ	89
7. ZÁVĚR	93
8. LITERATURA	95
9. PŘÍLOHY	101

SEZNAM TABULEK

Tabulka č. 1 - Pasportizační údaje zaměstnavatelů.....	16
Tabulka č. 2 - Pasportizační údaje pracovních migrantů	16
Tabulka č. 3 - Vývoj počtu obyvatelstva mezi lety 1961 až 2005	43
Tabulka č. 4 - Schválená víza o trvalém pobytu ve vybraných letech	47
Tabulka č. 5 - Udělená dočasná pracovní víza podle jednotlivých programů	48
Tabulka č. 6 - Novozélandské schéma WH v mezinárodní komparaci vybraných zemí	55
Tabulka č. 7 - Komparace podílu placených prací, času stráveného prací a počtem zaměstnáním .	56

SEZNAM GRAFŮ

Graf č. 1 - Rovnováha na trhu práce	31
Graf č. 2 - Vliv imigrace v krátkém období	33
Graf č. 3 - Vliv imigrace v dlouhém období	35
Graf č. 4 - Udělená dočasná pracovní víza podle jednotlivých programů	49
Graf č. 5 - Vývoj Working Holiday schématu podle zemí původu.....	54
Graf č. 6 - Průměrný čas strávený prací ve vztahu k HDP v zemi původu za rok 2009	57
Graf č. 7 - Zastoupené jednotlivých sektorů zaměstnávajících WHM v roce 2009.....	60
Graf č. 8 - Zastoupení pracovních migrantů (WHM) k celkové zaměstnanosti NZ v roce 2009	60

ZKRATKY

IOM –	Mezinárodní organizace pro migraci
MBIE –	Ministerstvo obchodu, zaměstnanosti a inovací NZ
NZ –	Nový Zéland
OECD –	Organizace pro hospodářskou spolupráci
OSN –	Organizace spojených národů
VB –	Velká Británie
WH –	Working Holiday
WHM –	Working Holiday makers

1. ÚVOD

Předkládaná diplomová práce se zabývá pracovní migrací, stále aktuálnějším fenoménem dnešního globalizovaného světa. V posledních letech se setkáváme s narůstajícím trendem tzv. dočasné pracovní migrace, a to především ze strany mladých lidí. Díky neustále se vyvíjejícím dopravním a digitálním technologiím dnes není problém překonat vzdálenosti tisíce kilometrů v rámci několika hodin a udržovat kontakt s lidmi na druhé straně světa. Nejsou to však jen technologie, které umožňují migrantům vstup na cizí území. Jsou to především otevřené prostory a benevolentní vízové politiky jednotlivých národních států, které usnadňují celý migrační proces.

Diplomová práce se zaměří na dočasnou pracovní migraci na příkladu Nového Zélandu, který patří mezi země s bohatou migrační historií. Specificky bude pracováno s programem Working Holiday. V rámci tohoto vízového programu na Nový Zéland přijíždí největší počty imigrantů, jejichž čísla se v posledních letech stále zvyšují. Mezi lety 2010 až 2013 se počty imigrantů pohybovaly mezi 43 000 až 48 000 za rok, zatímco v roce 2014 toto číslo bylo již 54 000 a o rok později více než 61 000 imigrantů. Práce se tak bude snažit zachytit aktuální trendy, které s pracovní migrací souvisí.

Teoretická část se bude podrobněji zabývat problematikou migrace a pojmy s ní souvisejícími. Konkrétně se jedná o pojmy migrace, dočasná migrace, pracovní migrace, imigrace, emigrace, mobilita pracovní síly aj. Vysvětlení těchto základních pojmů bude sloužit k jednodušší orientaci v následujícím textu a k porozumění zkoumané problematiky migrace. Následně se práce bude věnovat výčtu dostupných migračních teorií. Ty poskytnou komplexnější představu o to, co migraci zapříčiňuje, co ji stimuluje či jak se udržuje.

Dále bude pozornost věnována trhu práce a tomu, jak je trh práce migrací determinován. V této části bude blíže vysvětleno, jaký vliv má migrace například na zaměstnanost a mzdovou sazbu země, jaký je rozdíl mezi kvalifikovanou a nekvalifikovanou pracovní silou, a zda je migrace v kontextu pracovního trhu hostitelské země pozitivní či negativní jev. Dalšími pojmy, které je nutné v souvislosti s pracovní migrací vysvětlit je index ekonomické svobody a lidský kapitál.

V další části bude pojednáno o historických východiscích migrace na Nový Zéland. Tento historický exkurz je do práce zařazen především pro uvědomění si historického propojení mezi Novým Zélandem a Evropou (především Velkou Británií), Polynésií, Asií a toky migrantů v jednotlivých historických obdobích. V jednotlivých podkapitolách se práce zaměří i na vývoj počtu obyvatel a jejich národnostní strukturu. Dále bude pojednáno o vývoji novozélandské imigrační politiky, jejich opatřeních a rozdílných vízových programech (jak krátkodobých, tak dlouhodobých).

Praktická část diplomové práce nejprve představí výsledky ze sekundárních dat, konkrétně budou rozebrána specifika programu Working Holiday a v následném statistickém šetření budou provedeny různé komparace v rámci sledovaného vízového programu. Následně předkládaná práce interpretuje výsledky z terénního výzkumu, který využil kvalitativní metody sběru dat – zúčastněné pozorování a polostandardizované rozhovory s novozélandskými zaměstnavateli a s informátory z řad pracovních migrantů. Rozhovory jsou zaměřeny na okruhy otázek ke zkoumanému fenoménu. Z výzkumu budou formulovány závěry předkládané práce.

2. CÍLE PRÁCE A METODIKA

Diplomová práce se v obecné rovině zabývá aktuálním trendem pracovní migrace na příkladu Nového Zélandu. Hlavním cílem předkládané práce je zjistit, jaké faktory motivují jednotlivé migranty k pracovní migraci na Nový Zéland. Z toho důvodu je potřeba poukázat na rozdílné skupiny migrantů přijíždějících na Nový Zéland, porovnat jejich motivy, zkušenosti a jazykové schopnosti. Dalším cílem diplomové práce je zjistit, jak na pracovní migranty nahlíží jednotliví zaměstnavatelé a zda pracovní imigranti vytvářejí konkurenci pro domácí pracovníky. Práce neopomine zhodnotit ani nejaktuálnější statistická data související s pracovní migrací na Nový Zéland a zhodnotit, do jaké míry je novozélandská vláda imigrantům otevřená v rámci jednotlivých vízových opatření. K tomuto účelu byly vytvořeny hlavní a vedlejší výzkumné otázky, které zní:

HVO: *Jaké faktory motivují migranty k pracovní migraci na Nový Zéland?*

VVO1: *Jaké trendy ovlivňují dočasnou pracovní migraci na Nový Zéland?*

VVO2: *Jak pracovní migranty hodnotí jednotliví zaměstnavatelé?*

VVO3: *Jak je novozélandská vláda otevřena pracovním migrantům?*

Pro dosažení výzkumných cílů je využito především kvalitativních technik sběru dat, které se vyznačují svou neměřitelností. Na rozdíl od technik kvantitativních, ze kterých lze vyvozovat obecné závěry, kvalitativní data nelze generalizovat na celou populaci. Kvalitativní výzkum se pomocí induktivní logiky snaží proniknout hlouběji do zkoumané problematiky, umožňuje získat mnohem detailnější údaje o zkoumaných jevech a subjektech a pomáhá pochopit zákonitosti v každodenním životě aktérů. K docílení komplexního vhledu na dané téma byla primární data následně doplněna daty sekundárními, které poskytují statistický pohled na téma pracovní migrace. Jako zdroje sekundárních dat byly využity především webové stránky novozélandského statistického a imigračního úřadu, statistiky OSN, OPEC a Ministerstva obchodu, zaměstnanosti a inovací (MBIE) NZ.

K výzkum byly použity dvě kvalitativní metody – zúčastněné pozorování a polostrukturované rozhovory. Zúčastněné pozorování je dlouhodobé, systematické a reflexivní sledování probíhajících aktivit přímo ve zkoumaném terénu. Cílem zúčastněného pozorování je proniknout do sociálního života sledovaných aktérů, nalézt nové a netriviální vzorce chování a tyto výsledky interpretovat. Zúčastněné pozorování bylo provedeno na Novém Zélandu v období mezi srpnem 2014 a červencem 2015. V tomto období autorka práce sama aktivně působila jako dočasný pracovní migrant, vstupovala do každodenních interakcí s ostatními migranty a zaměstnavateli, a měla tak možnost plně participovat na každodenních aktivitách pozorovaných skupin. Na rozdíl od rozhovorů, které zachycují to, co účastníci říkají, co si myslí, pozorování slouží především k popisu jednání aktérů.

Pro polostrukturované rozhovory je typické to, že výzkumník vytváří pouze okruhy otázek, ale není vázán žádnou pevnou strukturou. Lze tak měnit pořadí otázek podle vývoje rozhovoru, přidat další doplňující otázky či prohloubit stávající. Rozhovor se tak stává více neformálním, přirozenějším a uvolněnějším, čímž lze dosáhnout většímu porozumění a přesnější interpretaci odpovědí. Polostrukturované rozhovory byly provedeny s pracovními migranty a zaměstnavateli na Novém Zélandu v různých obdobích od srpna 2014 do července 2015. Jednotlivé okruhy otázek lze nalézt v přílohách (Příloha č. 2, str. 103 - 104) této práce.

Celkem byli osloveni tři zaměstnavatelé (z odvětví, která jsou sledovanými skupinami pracovních migrantů nejvíce vyhledávaná) a 34 imigrantů z rozdílných zemí (podrobněji o jednotlivých migračních viz výzkumná část diplomové práce). Všechny rozhovory probíhaly v anglickém jazyce (kromě rozhovorů s českými informátory) a trvaly v průměru půl hodiny. Rozhovory byly nahrávány na digitální kameru či diktafon a následně bylo provedeno tzv. kódování jednotlivých rozhovorů, dle metod zakotvené teorie. Tato metoda se především zaměřuje na různá témata, která se ve shromážděných výpovědích opakují nejčastěji, a ty následně interpretuje.

Pro zachování anonymity byla všem informátorům změněna jména a zaměstnavatelé jsou rozlišeni pouze čísly (1, 2, 3). Pro lepší orientaci v následujícím textu byly vytvořeny tabulky

s pasportizačními údaji o jednotlivých informátorech. V Tabulce č. 1 jsou zachyceny údaje o zaměstnavatelích a Tabulka č. 2 poskytuje údaje o informátorech z řad pracovních migrantů.

Tabulka č. 1 - Pasportizační údaje zaměstnavatelů

Informátoři	Země Původu	Pracovní odvětví	Období provedení rozhovorů
<i>Zaměstnavatel 1</i>	Nový Zéland	Gastronomie	Prosinec 2014
<i>Zaměstnavatel 2</i>	Nový Zéland	Zemědělství/Vinařství	Březen 2015
<i>Zaměstnavatel 3</i>	Nový Zéland	Zemědělství/Zahradnictví	Červen 2015

Zdroj: Vlastní zpracování

Tabulka č. 2 - Pasportizační údaje pracovních migrantů

Informátoři	Země původu	Věk	Čas strávený na NZ (v době rozhovoru)	Příjezd individuálně/v páru	Období provedení rozhovorů
<i>Max</i>	Francie	25	4 měsíce	Individuálně	Říjen 2014
<i>Noemi</i>	Francie	26	6 měsíců	Individuálně	Březen 2015
<i>Silvia</i>	Francie	25	3 měsíce	V páru	Duben 2015
<i>Morgan</i>	Francie	25	3 měsíce	V páru	Duben 2015
<i>Pierre</i>	Francie	26	5 měsíců	V páru	Květen 2015
<i>Marine</i>	Francie	25	5 měsíců	V páru	Květen 2015
<i>Igor</i>	Německo	20	6 měsíců	Individuálně	Červen 2015
<i>Tobiáš</i>	Německo	19	6 měsíců	Individuálně	Červen 2015
<i>Julián</i>	Německo	23	8 měsíců	Individuálně	Květen 2015
<i>Alexandra</i>	Německo	23	2 měsíce	Individuálně	Květen 2015
<i>Hans</i>	Německo	23	8 měsíců	Individuálně	Červenec 2015
<i>Bruno</i>	Německo	22	4 měsíce	Individuálně	Červenec 2015
<i>Emma</i>	Velká Británie	38	2 měsíce	Individuálně	Listopad 2014

<i>Susi</i>	Velká Británie	31	11 měsíců	Individuálně	Listopad 2014
<i>Luke</i>	Velká Británie	22	2 měsíce	Individuálně	Prosinec 2014
<i>Samuel</i>	Uruguay	26	6 měsíců	Individuálně	Květen 2015
<i>Valerie</i>	Chile	28	11 měsíců	Individuálně	Květen 2015
<i>Kristián</i>	Chile	33	2 roky	Individuálně	Listopad 2014
<i>Leo</i>	Brazílie	29	2 měsíce	V páru	Červen 2015
<i>Mário</i>	Argentina	21	4 měsíce	Individuálně	Září 2014
<i>Stela</i>	Čína	29	2 měsíce	Individuálně	Červenec 2015
<i>Linda</i>	Čína	25	4 měsíce	Individuálně	Červenec 2015
<i>Nora</i>	Taiwan	24	7 měsíců	V páru	Listopad 2014
<i>Johana</i>	Taiwan	24	7 měsíců	V páru	Listopad 2014
<i>Marie</i>	Česká republika	31	6 měsíců	V páru	Únor 2015
<i>Cyril</i>	Česká republika	29	6 měsíců	V páru	Únor 2015
<i>Eliška</i>	Česká republika	25	11 měsíců	V páru	Květen 2015
<i>Josef</i>	Česká republika	26	11 měsíců	V páru	Květen 2015
<i>Anna</i>	Česká republika	23	7 měsíců	V páru	Červen 2015
<i>Kryštof</i>	Česká republika	27	7 měsíců	V páru	Červen 2015
<i>Věra</i>	Česká republika	30	3,5 let	V páru	Leden 2015
<i>Lenka</i>	Česká republika	26	4 měsíce	V páru	Prosinec 2014
<i>Pavla</i>	Česká republika	26	8 měsíců	V páru	Únor 2015
<i>Mirek</i>	Česká republika	26	8 měsíců	V páru	Únor 2015

Zdroj: Vlastní zpracování

3. TEORETICKÁ VÝCHODISKA

3.1 Migrace a její členění

Migrace, slovo odvozené z latinského *migro, migrare (stěhovati se, vystěhovati se, přesídliti)*, vyjadřuje v sociálně vědním diskursu studium pohybu, stěhování nebo přesídlování lidí, nehledě na to, zda je tento pohyb nepřetržitý či dočasný, dobrovolný¹ či nedobrovolný² (Henig, 2007). Migrace se dále rozděluje na vnitřní (v rámci jednoho území) a vnější, tedy mezinárodní. Mezinárodní organizace pro migraci (IOM), definuje mezinárodní migraci jako pohyb osoby nebo skupiny osob z jedné geografické jednotky do druhé, přes administrativní či politickou hranici, s cílem usadit se trvale nebo přechodně na místě jiném, než je místo původu. (IOM, 2015)

Pracovní migrace, kterou se zabývá předkládaná diplomová práce, znamená pohyb osob z jednoho státu do jiného (nebo v rámci jedné země), za účelem práce. Každý stát má svou vlastní migrační politiku a s ní spojené regulace. (IOM, 2015) Pokud nebude uvedeno jinak, předkládaná práce pracuje s pojmem migrace v jeho vnějším kontextu.

Se slovem migrace jsou spojeny další důležité pojmy, které je potřeba vysvětlit. Jedná se především o pojem *emigrace, imigrace a reemigrace*, které budou provázet následující text. Hovoří-li se o *emigraci* (lat. *ex-migrare*), hovoří se o vystěhování (opuštění) ze země původu a přistěhování se do jiné země. Naopak *imigrace* je proces přistěhování se na území jiného státu. Tedy emigrant opouští svou mateřskou zemi a jako imigrant přichází do země hostitelské. *Reemigrace* znamená návrat obyvatel do původního prostoru.

Ze statistik OSN (2006) vyplývá, že v roce 2005 cca 191 miliónů lidí (což činí 2,8 % obyvatel světa), žilo v jiné zemi, než ve které se narodili, nebo jejíž občanství nesou.

¹ Dobrovolná neboli chtěná migrace vychází z iniciativy migranta. Spadá sem migrace pracovní, migrace za účelem studia, migrace z důvodu sjednocení rodin apod.

² Nedobrovolná, nechtěná či vynucená migrace. V kontextu dnešní doby tímto pojmem míní především vynucení odchodu ze země, ať už přímo státní mocí či nepřímo pomocí strachu nebo jiných forem nátlaku. Radí se sem i další okolnosti, které ovlivňují migrant k odchodu ze země – např. přírodní a jiné katastrofy, války, hladomor.

Novější statistický údaj Populační divize Spojených národů (UNPD) z roku 2010 hovoří o počtu cca 214 milionů migrantů (3,1 % světové populace), což je o 23 milionů více ve srovnání s rokem 2005. Aktuální statistiky OSN za rok 2015 hovoří o čísle 232 milionů mezinárodních migrantů, tedy o 18 milionů více než v roce 2010. Okolo 50% mezinárodních migrantů se převážně usazuje v deseti vysoce urbanizovaných zemích světa. Jde především o Austrálii, Kanadu, USA, Francii, Německo, Španělsko, VB, Rusko, Saudskou Arábii a Spojené Arabské Emiráty (IOM, World Migration Report, 2015, str. 26). Důvody imigrace jsou pak převážně pracovní (ekonomické) a politické.

V souvislosti s mezinárodní pracovní migrací popisuje Ján Lidžák (2010, str. 37) růst ekonomické globalizace³. Autor charakterizuje mezinárodní migraci jako *integrální⁴ součást globalizačních procesů*. Lze tedy konstatovat, že globalizační procesy společně s technologickým pokrokem stimulují migraci a napomáhají jejímu rozvoji. Především rozvoj v oblasti dopravy a dopravních sítí, zejména pak dopravy letecké umožňuje migrantům měnit místa pobytu stále snadněji, levněji, rychleji a dostupněji než kdy dříve. S pracovní migrací je úzce spjata i **mobilita pracovní síly**, která rozlišuje dva typy mobility – mezioborová a geografická. První souvisí s flexibilní adaptací pracovníků a jejich přechodem do jiného oboru a geografická mobilita se vyznačuje ochotou a možnostmi stěhování se za prací nebo dojíždění do zaměstnání. Pracovní trh s vyšší mírou mobility pracovní síly je méně rigidní, dochází k efektivnější alokaci zdrojů a je zde nižší riziko nezaměstnanosti.

Jak již bylo řečeno, migrační motivace lidí je podmíněna mnoha faktory. Z migračních trendů současné doby vyplývá, že spíše než snaha o trvalé usazení v zahraničí je častější migrace dočasná, opakovaná neboli cirkulární (cirkulační). Lidé tedy zůstávají na území jiného státu jen krátkodobě za účelem zvýšit si sociální a ekonomický status v mateřské zemi. Dušan Drbohlav (2003) podotýká, že jakmile se migrace jednou rozběhne, má tzv. sebezáchovnou tendenci – pohání sama sebe skrze dva navzájem propojené procesy – působí na jednotlivé osoby a skrze sociální sítě. Jestliže osoba reemigruje, není již tou

³ Globalizace neboli propojování světa v jednu velkou společnost. Proces, jenž sblízuje kultury, ekonomiky a politiky různých národů. V důsledku tohoto procesu dochází k relativnímu přiblížení (či oddálení) jednotlivé části světa a to bez ohledu na geografickou vzdálenost. Velkou roli v globalizačním procesu hrají jako stará tak nová (digitální) média.

⁴ Integrální – celkový, naprostý, nedílný.

samou osobou, jíž byla před migrací. Výsledkem je nový lidský kapitál (kterému se podrobněji věnuje kapitola „lidský kapitál“ níže v této práci), díky němuž potenciální zisky narůstají a cena a risk dalších migračních pohybů se snižují. Čím delší je pobyt v zahraničí, tím více migrant akumuluje svůj lidský kapitál. Migrace rovněž vytváří tzv. sociální kapitál související s osobami, se kterými je migrant v úzkém styku, např. když se za dotyčným migrantem sami vydají a zvětšují tak síť lidí svázaných s danou migrací.

Předkládaná práce se bude zabývat výlučně pracovní migrací dočasnou/cirkulární, kterou lidé vyhledávají především z hlediska zvýšení ekonomického, kulturního a lidského kapitálu. Dočasnou migrací se bude zabývat následující kapitola, která podrobněji popíše specifika této migrace.

3.1.1 Dočasná a cirkulární migrace

Přestože tradice cirkulární migrace sahá do historie, až zprávy Globální komise pro mezinárodní migraci (2005) vyvolaly větší zájem o tento typ migrace. V dnešní době paradigma trvalé migrace ustupuje migraci dočasné a cirkulární (IOM, 2011). Termín cirkulární migrace popisuje pro mnohé žádoucí situaci, kdy se cizinec, jenž emigroval, po určité době vrací do země původu nebo cestu a následný návrat opakuje pravidelně. Doposud neexistuje ucelená definice cirkulární migrace, lze ji však chápat jako pojem, který popisuje pravidelný pohyb mezi zemí cílovou a zemí původu, kdy tato osoba má volbu setrvání v té či oné zemi (Čižinský, Hradecká, 2012).

Graeme Hugo (in Čižinský, Hradecká, 2012) hovoří o cirkulární migraci jako o kategorii dočasné migrace. Rozdíl spočívá v tom, že dočasná migrace zahrnuje všechny formy pohybu, které nemají trvalý charakter, kdežto cirkulární migrace obsahuje návraty migranta – opakující se vzorce pohybů, plynoucí z neustále mobility migranta. V souvislosti s těmito pohyby jsou pak jednotlivé státní politiky (politiky dočasné pracovní migrace) nastaveny tak, že přijímají pracovní migranty pouze na předem určenou dobu – bez možnosti prodloužení. Politiky dočasné pracovní migrace nutí cizince neusadit se v hostitelské zemi. Tato politika může být jedním z nástrojů, jak dosáhnout efektu cirkularity. Další autoři (Agunias, Newland, 2007, str. 2 - 3) uvádí, že „*cirkulární migrace nemá být zaměňována s tradičně vnímanou dočasnou migrací, která nedovoluje plně využívat potenciál migrant*

v cílové i zdrojové zemi. V rámci cirkulace by obě země měly profitovat z toho, že migranti zvyšují svou kvalifikaci a produktivitu“.

Cirkulace je ovlivňována několika faktory, např.: vzdáleností mezi domovem a hostitelskou zemí, výší cestovních nákladů, charakterem práce migranta či kulturními faktory. Z pravidla se doba setrvání mimo domov pohybuje v rozmezí týdnů, měsíců v případě jednoho nebo dvou let, zde záleží na vzdálenosti mezi jednotlivými zeměmi (Hugo in Čížinský, Hradečná, 2012). Podle GCIM, IOM nebo Evropské komise může mít cirkulární migrace pro země původu s nízkými příjmy větší rozvojový přínos a efektivněji zmírňuje chudobu než trvalé přesídlení. Jak bylo řečeno v předchozí kapitole, dočasní migranti mají silnější vazby na mateřskou zemi, jelikož tam často zanechali svou rodinu, přátele a také majetek. Z toho důvodu se častěji vrací, buď na čas či nastálo, a předávají své zkušenosti (IOM, 2011).

3.2 Migrační teorie

Doposud neexistuje jedna „všeobjímající“ migrační teorie, a to zejména z důvodu, že je téměř nemožné sjednotit všechny typy a faktory, které migrační procesy ovlivňují do jedné univerzální teorie.

V kontextu migrace existuje několik různých přístupů, které vysvětlují důvody migračních procesů. Tyto teorie byly vyvinuty nezávisle na sobě a každá vysvětluje určitý aspekt determinující mezinárodní migrační chování. Jednotlivé migrační teorie se liší především v tom, na které otázky hledají odpověď (Jaké jsou příčiny migrace? Jaké jsou charakteristiky migrantů? Migrují lidé samostatně či ve skupinách? Jaké destinace si migranti vybírají? Je jejich migrace trvalá či dočasná?) a co považují za hlavní příčinu mezinárodní migrace. Pro ucelenější porozumění více aspektům dnešních migračních trendů je důležité vysvětlit základní rozdíly v těchto přístupech.

Dušan Drbohlav a Zdeněk Uherek (2007) ve své *Reflexi migračních teorií* upozorňují na to, že většina tzv. migračních teorií nejsou teoriemi v pravém slova smyslu, jelikož nedodržují základní kritéria tvorby teorií. Např. nelze je zobecnit, nemají současně

explanační i predikční funkci nebo jednotlivé části nejsou logicky provázány. Hovoří se tedy spíše o tzv. modelech, přístupech či konceptech, než o teoriích.

V následujících podkapitolách budou postupně představeny nejvýznamnější a nejznámější migrační přístupy, formující se od konce 19. století po současnost. Shrnutí a vysvětlení těchto konceptů přinese hlubší vhled do zkoumané problematiky a s ním spojené vysvětlení možných příčin a následků migrace.

3.2.1 Neoklasická ekonomie

Za jednu z nejznámějších migračních teorií je považována neoklasická teorie migrace, která je chápána jako důsledek nerovnováhy mezi nabídkou a poptávkou na trhu práce. Douglas Massey (in Hening, 2007) rozlišuje tuto teorii na *mikro* a *makro* teorii. *Mikro* teorie interpretuje migraci jako individuální rozhodnutí jedinců, kteří zvažují mezi náklady a výnosy migrace. Jejich jednání je ovlivňováno nerovnostmi na pracovních trzích jednotlivých zemí. *Makro* teorie pak chápe migraci jako důsledek asymetrie v příjmech i na trhu práce jednotlivých států. Pokud bude tato nerovnováha smazána, migrace bude minimální.

Andrea Baršová (2005, str. 267) uvádí, že země s velkým množstvím levné pracovní síly a nízkou ekonomickou výkonností poptávají levnou pracovní sílu méně než země s vysokou ekonomickou výkonností a dražší pracovní silou. Tento faktor pak stimuluje migraci z oblastí s nízkými příjmy do oblastí s vysokými příjmy. Přístup, který se těmito faktory zabývá, se nazývá „*push and pull teorie*“.

3.2.2 Push and Pull teorie

Zrod tohoto přístupu se datuje do šedesátých let 20. století. Autoři (D. J. Bogue, 1963, C. Jansen, 1969, E. S. Lee, 1969), zabývající se podrobněji *push and pull* faktory zaměřují svou pozornost na determinanty ovlivňující rozhodování lidí migrovat. Jedná se o faktory, které na migranta působí negativně - tzv. *push* faktory, tedy faktory vypuzující migranty z mateřské země. Mezi tyto faktory se řadí například nedostatek pracovních míst, špatné životní podmínky, demografický růst, politické represe atd. (Vojtková, 2005) Tyto faktory

by ale nedaly za vznik emigraci, jsou tedy potřeba i faktory přitahující migranty do hostitelské země – tzv. *pull* faktory (Hening, 2007).

Rafael Rouveny (2005) upozorňuje na fakt, že migrační studia se zaměřují především na sociálně-politické a ekonomické vlivy. K sociálně-politickým *push* faktorům lze zařadit např. války, diskriminace, pronásledování či vyhnání. K ekonomickým vlivům patří vysoká nezaměstnanost, ekonomická nestabilita, velká hustota osídlení atd. Mezi ekonomické *pull* faktory patří výhody jako vyšší plat, velký počet pracovních míst a jejich atraktivita, ekonomická stabilita a prosperita. Do sociálně-politických se řadí mír, dodržování lidských práv, kulturní blízkost atd.

Donald J. Bogue (in Drbohlav, Uherek, 2007) dále uvádí, že tyto faktory mají na populaci odlišný účinek. Říká, že „*migrace, která má velmi silné push stimuly, má tendenci být ke komunitám v místě původu méně selektivní než migrace, kde převládají stimuly pull*“. Za silné *push* faktory jsou považovány např. migrace při živelných pohromách (hladomory, sucha, záplavy, vyčerpání zdrojů). Podle *push* and *pull* modelu migrační pohyb nastává, když faktory, které migranty vytlačují (*push*) a ty které ho přitahují (*pull*) dosáhnou určité intenzity. Tato intenzita se mění s celou řadou okolností a závisí na spoustě subjektivních důvodů. Velikost migračních toků se dále odvíjí od podmínek v mateřské a hostitelské zemi. Ne každý migrant se na základě těchto stimulů rozhodne migrovat (Lee in Drbohlav, Uherek, 2007).

Tento neoklasický model byl v minulosti využíván hlavně sociology, demografy a geografy. Dnes je využíván hlavně v ekonomii. Stephen Castles a Mark J. Miller (str. 22, 2009) označují tento model za individualistický⁵ a ahistorický⁶. Stejně pak Massey a kol. (1993, str. 434) v jejich mikroekonomické teorii hovoří o racionálním jednání jedince po zvážení jeho benefitů, které se vážou k migraci. Migranti se na základě srovnání nákladů a výnosů rozhodují o emigraci či setrvání v rodné zemi. Následně migrují tam, kde maximalizují svůj zisk, a tím budoucí návratnost své investice v podobě lidského kapitálu.

⁵ Společenský názor, který na první místo klade jedince před společností.

⁶ Přístup, který buď nevědomě, nebo záměrně podceňuje vývojové hledisko. Odmítání jakéhokoliv historického přístupu.

Dle neoklasické teorie pak vzniká migrace pouze ve spojení s očekávanou výnosností, která je vyšší nebo rovna nákladům spojeným s touto investicí. Joaquin Arango (in Baršová, 2005, str. 268) dále uvádí, že migrace nezávisí jen na relativních příjmech⁷, ale také na absolutních příjmech, tzn., že jakmile blahobytnost dosáhne určité výše, sklon k migraci ustává, přestože by pracovník mohl dosáhnout většího blahobytnosti, než jaký má na daném místě.

K širšímu pochopení migračních proměnných tedy nelze zůstat pouze u této teorie, která vysvětluje pouze racionální volbu jednotlivce na základě porovnávání relativních nákladů a výnosů mezi tím, kdy setrvá na místě či migruje za prací do jiné země. S neoklasickou teorií migrace začaly soutěžit další teorie v čele s tzv. *novou ekonomikou migrace*.

3.2.3 Nová ekonomie migrace

Tato teorie vychází z teorie neoklasické. Za hlavního představitele je považován Oded Stark, který studoval migrace z venkova do měst (především v Mexiku). Na rozdíl od neoklasické teorie však nechápe migraci jako akt racionálně uvažujícího jedince, ale chápe ji jako proces rozhodování, které je podmíněno širším okolím jednotlivce (rodina a domácnosti). (Barša, Baršová, 2005, str. 269),

David Hening (2007) uvádí, že v prostředí rodin se diskutuje otázka potencionálních rizik a jejich minimalizace, ne pouze náklady a výnosy spojené s otázkou emigrace do jiné země či setrvání v zemi rodné. Ekonomické faktory tak nejsou podle této teorie to nejdůležitější v rozhodování migrantů. Klíčový faktor je minimalizace rizik spojených se selháním trhu, nejen pracovního. (Stark and Levhari in Massey, 1993, str. 436)

Nová ekonomie migrace hovoří o přerozdělování příjmů domácnosti v souvislosti s tzv. „rodinnou prací“. Zatímco někteří rodinní příslušníci setrvávají v rodné zemi, jiní mohou být zasláni pracovat do zahraničí. V případě, že se podmínky na místním trhu zhorší, rodina se pak může spolehnout na podporu v podobě tzv. remitence⁸. (Massey, 1993, str. 436) V nové ekonomii pracovní migrace není důležitá pouze výše příjmů, ale také zdroj příjmů. Domácnosti pak investují do různých aktivit, které jim poskytnou přístup k novým

⁷ Tj. na vzájemných rozdílech.

⁸ Jedná se o finanční a jiné prostředky zasílané migranty ze země zaměstnání do země původu.

zdrojům, i za cenu toho, že celkový příjem se jim nezvýší. Massey (1993, str. 436) upozorňuje, že motivace domácností vyslat členy své rodiny pracovat do jiné země je nejen kvůli zvýšení absolutního příjmu, ale také proto, aby zvýšili svůj příjem relativně k jiným domácnostem. Pravděpodobnost migrace se pak zvyšuje tím více, čím větší je růst příjmů jiných domácností.

Jeden z důsledků této teorie na politiky migrace je ten, že prostřednictvím regulace pracovního trhu a trhů pojišťovacích a úvěrových může vláda regulovat míru migrace. Druhý z důsledků je pak vliv na změnu v rozdělení příjmů obyvatelstva v dané oblasti a tím ovlivnění motivace k emigraci i za předpokladu, že průměrný příjem obyvatelstva roste. „*Politiky vytvářející vyšší průměrný příjem v oblastech emigrace mohou dokonce zvýšit migraci, pokud relativně chudé domácnosti nemají podíl na zvýšení průměrného příjmu. Tyto politiky mohou naopak snížit emigraci, pokud relativně bohaté domácnosti nemají podíl na zvýšení průměrného příjmu.*“ (Massey a kol. in Barša, Baršová, 2005, str. 270)

Nová ekonomie migrace je zaměřená (podobně jako neoklasická teorie) především na nabídkovou stranu migrace (*push faktory*) – tj. její příčiny ve vysílajících zemích. Neuvažuje poptávku po ní v hostitelských zemích. Od neoklasické teorie se pak liší například tím, že jako jeden ze základních podnětů migrace považuje remitence, tedy zasílání financí zpět do rodné země a tím podpoření rodiny, která nemá dostatečné finanční příjmy z práce v lokální ekonomice.

Tento přístup se tedy odvrací od teorie jedince jako individuální jednotky, ale pracuje s ním především ve společenském kontextu (s důrazem na význam rodiny). Právě nejbližší příbuzní mají vliv na rozhodnutí jedince o tom, zda migrovat či nikoliv. Ani tuto teorii tak nelze považovat za komplexní a další hledisko přináší teorie dvojího trhu, která se na rozdíl od dvou předchozích soustředí na poptávkovou stranu migrace.

3.2.4 Teorie dvojího trhu

I tato ekonomická teorie vychází z neoklasické ekonomie, někdy je známá též jako teorie segmentovaného pracovního trhu. Za zakladatele této teorie je považován Michael J. Piore.

Jak bylo zmíněno výše, na rozdíl od předchozích teorií se nezaměřuje na nabídkovou stranu migrace, nýbrž na poptávkovou. Hening (2007) konstatuje, že teorie dvojího trhu se neorientuje na racionální volbu těch lidí, kteří jsou ochotni migrovat, ale na poptávku v cílových zemích a dále pak na přilákání levné pracovní síly ze zemí třetího světa. Původ migrace se tak připisuje strukturálním potřebám jednotlivých ekonomik, které neřeší nerovnost mezd, ale především nedostatek pracovní síly v konkrétních sektorech.

Pracovní trh vyspělých zemí je rozdělen na primární a sekundární pracovní sektor. Primární sektor je tvořen vysoce kvalifikovanými pracovníky. Tento sektor vyžadující speciální dovednosti, vzdělání atd. a je považován za celkem stabilní. Naproti tomu sekundární pracovní sektor, který je tvořen nekvalifikovanými pracovníky, je neatraktivní především kvůli nízkým mzdám, nestabilitě, horším pracovním podmínkám a minimálním možnostem kariérního růstu. Migrace je tak považována za důsledek poptávky vyspělých průmyslových zemí po pracovních silách zejména v tomto sekundárním pracovním sektoru (*pull faktory*). (Vojtková, 2005) Dále také Piore (in Drbohlav, Uherek, 2007) uvádí, že pro moderní kapitalistickou společnost je charakteristické rozdělovat trh práce do těchto dvou sektorů, a že samotný způsob produkce v industriální společnosti je příčinou migrace.

3.2.5 Teorie světového systému

Hlavní argument této teorie je, že kořeny mezinárodní migrace jsou dány historicky (na rozdíl od neoklasické teorie, která hovoří o migraci jako o čistě ahistorickém jevu). Původ a příčina migrace je pak důsledkem uspořádání tržních vztahů v rámci světového tržního uspořádání. (Hening, 2005) Baršová a Barša (2005, str. 272) dále konstatují, že migrace, podle teorie světového systému, „*je součástí procesů kapitalistické akumulace, která těží z nerovnosti mezi rozvinutým jádrem a zaostalou periferií.*“ Tento model vychází z konceptu Immanuel M. Wallersteina⁹ tzv. vztahů centrum – periferie.

Drbohlav a Uherek (2007) uvádějí, že tato makroúrovňová teorie předpokládá jeden ekonomický systém, který zahrnuje celý svět. Migrace tak úzce souvisí s ekonomickou globalizací a interpretuje ji v kontextu s makroekonomickými modely

⁹ Immanuel Maurice Wallerstein je americký sociolog, ekonom a historik. Autor teorie světového systému.

sociálněekonomického a politického vývoje společnosti. Za klíčovou úlohu považují roli dnešní kapitalistické ekonomiky, která zapříčiňuje výraznou ekonomickou a sociální nerovnováhu.

V této teorii je migrace vysvětlována především jako důsledek ekonomické globalizace. Rozvinuté kapitalistické ekonomiky jednotlivých států pronikají z center do nekapitalistických periférií a tím narušují stávající systémy a formy těchto organizací. Vyspělé země s vidinou zisku hledají v zemích chudých levnější pracovní sílu, půdu, suroviny. Což je dle teorie světového systému považováno za příčinu mezinárodní migrace.

3.2.6 Teorie sítí

Teorie sítí klade velký důraz na mezilidské vazby, které přímo ovlivňují migrační procesy. Mezi migranty vznikají neformální sítě, které lze chápat jako vztahy mezi bývalými imigranty a těmi, kteří zůstali v zemi původu. Jsou to vztahy rodinné, přátelské aj. O takovýchto vazbách se často hovoří jako o tzv. sociálním kapitálu (Bourdieu, Wacquant, 1992, str. 119), který poskytuje jedincům cenné zdroje sociální či finanční pomoci, informací nebo podporu při řešení osobních problémů. (Vojtková, 2005)

Zrod této metody je připisován zástupcům tzv. Manchesterské školy. Tento koncept se stal velmi efektivním nástrojem při studiu migrace z venkova do měst v Africe. V pozdější době byla použita i při studiu migrantů v USA, Evropě apod. Podle Heninga (2005) je poněkud problematické hovořit o teorii sítí, především protože získala různé významy a někdy má i velmi odlišné postupy. Určitou kontinuitu s Manchesterskou školou lze spatřit u amerického sociologa Marka Granovettera (1973), který vypracoval koncept tzv. silných a slabých vazeb.

Důležitý faktor, který se objevuje v teorii sítí, je ten, že na rozdíl od předchozích teorií, si neklade otázku „*proč a co*“ vede k migraci. Nezachycuje tedy důvody migrace, ale odpovídá na otázku „*jak*“, čímž odhaluje způsoby, jak se migrace reprodukuje a následně udržuje. (Baršová, Barša, 2005, str. 275) Sítě vznikají díky migraci a současně migraci zpětně posilují a živí. Migrace pak dále mění sociální, ekonomické, kulturní a institucionální

podmínky jak v zemi vysílající migranty, tak v zemi přijímající migranty. (De Haas, 2008, str. 22)

3.2.7 Institucionální teorie a teorie kumulativních příčin

Institucionální teorie migrace nevysvětluje příčiny migrace, ale zaměřuje se na procesy, které s migrací souvisí. Migrace se sama o sobě stává trhem, na kterém prosperují další instituce. (Hening, 2007) Drbohlav a Uherek (2005) dále uvádí, že tato teorie se pak snaží vysvětlit, jaký vliv mají různé instituce (především státní a nestátní organizace) na migrační toky.

Příkladem takových institucí jsou instituce, které reagují na snahu imigrantů překonat bariéry vstupu do země a práce v ní. Massey (in Barša, Baršová, 2005, str. 277) upozorňuje na vznik černého trhu, který je spojen s poptávkou po službách potencionálních imigrantů. Těm jsou pak nelegálně zpracovávány pracovní smlouvy, falšovány dokumenty a víza, zprostředkovávány formální sňatky atd. Vedle soukromých institucí s těmito nezákonnými službami dává imigrace vzniknout různým lidskoprávním nevládním organizacím, které se tyto imigranty snaží naopak chránit. Bez těchto organizací by pak měli migranti jen málo informací, které potřebují k úspěšné migraci do hostitelské země. (Vojtková, 2005)

Další z představených teorií migrace, teorii kumulativních příčin, založil švédský ekonom Karl G. Myrdal. Navazuje na teorii sítí a říká, že s růstem těchto sítí dochází k rozšiřování migračních proudů, jelikož se migrace stává mnohem přístupnější pro další potenciální migranty. Jde tedy o proces, kdy migrace produkuje další migraci. (Massey, 1990, str. 3) Dále též Barša, Baršová (2005, str. 277) uvádějí, že sociální síťování je součástí širší množiny mechanismů, který spočívají v tom, „*že určitý proces zapříčiní jistou změnu v prostředí, která zpětně udržuje či posiluje tento proces.*“

3.2.8 Transnacionální migrace

Poslední a nejmladší z představených teoretických konceptů, transnacionalismus, se mezi antropology a sociology začíná formovat na přelomu osmdesátých a devadesátých let

minulého století, v době, kdy se do popředí dostává téma globalizace¹⁰. Vědci začali obracet svůj zájem na fenomén přistěhovalců, kteří žijí tzv. přes-hraniční život – tzn., že jsou současně začleněni do více míst nacházejících se na území různých států. (Szaló, 2007, str. 23)

Frederic Wakeman byl jeden z prvních badatelů, kdo použil pojem transnacionalismus, a to ve spojitosti s „na dálku propojenými jednotkami“. V kontextu migrace se tak transnacionalismus zabývá studiem vazeb na země původu na různých úrovních. Dle Pniny Werbner (in Hening, 2007) je tzv. transmigrant „a migrant who moves back and forth between the West and the Rest“¹¹. Sociální a kulturní antropolog Steven Vertovec (2009, str. 5) pak definuje transnacionalismus jako multiplicitní vazby a interakce, které spojují lidi či instituce mezi hranicemi jednotlivých národních států. Teorie transnacionální migrace tak nahlíží na migranty jako jedince, kteří udržují přes-hraniční vazby se zemí původu a svými aktivitami vytvářejí transnacionální sociální pole, které spojuje obě země. (Szaló, 2007, str. 7-9)

Dle Barši a Baršové (2005, str. 19 – 35) jsou transmigranti migranti, kteří se zabydlují ve „třetím“ prostoru transnacionálních sítí. Na rozdíl od předchozích migračních teorií je v konceptu transnacionalismu klíčové to, že transnacionální migrant se nevzdává vazeb a kontaktů se svou domácí zemí, ale pomocí různých aktivit je udržují a aktivně participuje jak v zemi svého původu tak i v nové. Za významnou roli při udržování sociálních vazeb s místem původu transnacionálního migranta hraje výše zmiňovaná globalizace. Rychlý rozvoj dopravních a komunikačních technologií (letecká doprava, internet aj.), usnadňuje jedinci styk s jeho rodinou a přáteli v mateřské zemi.

Výše představené teorie nazírají na migraci a trendy s ní spojené různě. Předkládaná diplomová práce se nesnaží o upřednostňování konkrétního teoretického přístupu, jejím záměrem naopak je přinést holistický pohled na zkoumaný fenomén. Proto je důležité nazírat na tyto teorie jako na vzájemně komplementární.

¹⁰ Rostoucí propojenost současného světa ve všech oblastech života lidí (např. sociální, kulturní, ekonomické, technické a politické). Více např. Zigmunt Bauman v knihách *Globalizace (2000)*, *Tekutá modernita (2002)*.

¹¹ „Migrant, který se pohybuje tam a zpět mezi západem a zbytkem“.

3.3 Trh práce

Analogicky jako jakýkoliv jiný trh, i trh práce je založen na vztahu dvou subjektů – nabízejícího a poptávajícího. Ve vztahu k trhu práce se tedy jedná o vztah toho, kdo nabízí svou práci (vlastníci výrobních faktorů práce), a toho, kdo o tuto nabídku jeví zájem (firmy).

Z vysvětlených migračních teorií je zřejmé, že změny na straně nabídky i poptávky po práci mohou ovlivnit např. imigrační či emigrační vlny. Z toho důvodu je důležité věnovat se tomuto tématu podrobněji a vysvětlit pojmy, které s trhem práce úzce souvisí.

3.3.1 Nabídka a poptávka

Trh práce je charakterizován tržní nabídkou (S) práce a tržní poptávkou (D) po práci. Existuje zde konkurence na straně poptávky a nabídky, tzn., že práci nabízí mnoho lidí, a poptává mnoho firem.

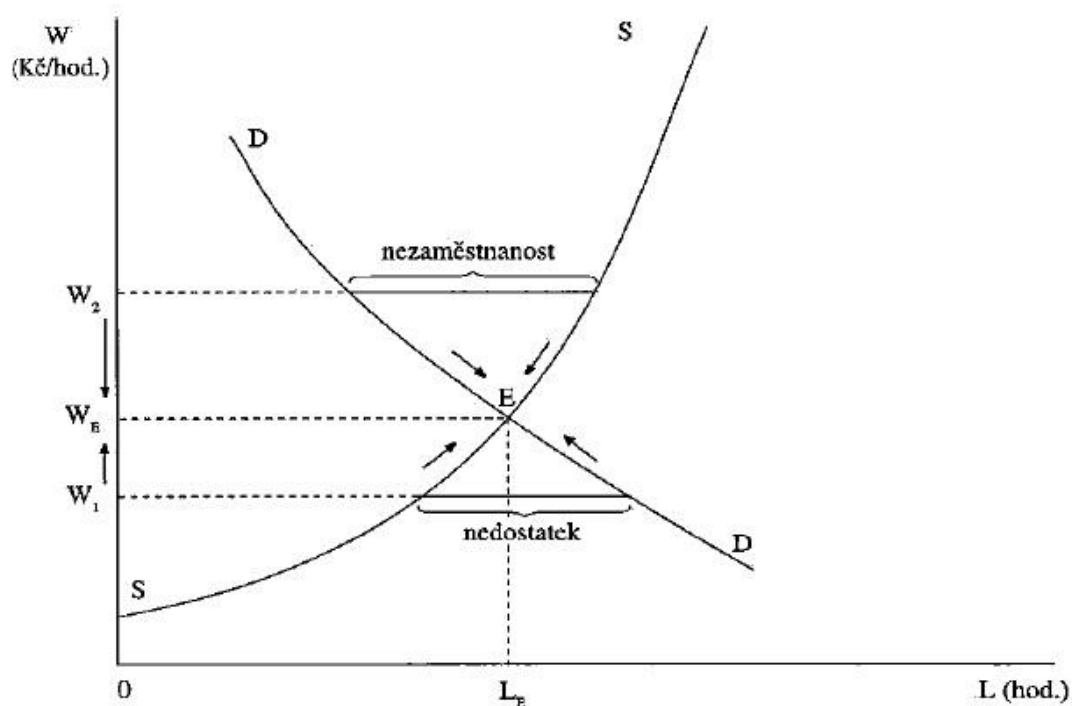
Individuální nabídka práce, na rozdíl od nabídky zboží a statků, je odlišná mj. svým tvarem. Neuplatňuje se zde totiž tzv. zákon rostoucí nabídky (nabídka zboží roste v závislosti na ceně zboží), ale nabídka práce nejprve roste a postupně se projevuje substituční efekt (při zvýšení mezd lidé substituují svůj volný čas právě prací). Po dosažení tzv. kritické mzdy se začne objem nabízené práce snižovat a působí tzv. důchodový efekt (důchod některých domácností je již dostatečně vysoký, aby preferovala volný čas před prací). (Kaczor, 2013, str. 9)

Individuální poptávka po práci je odvozena od produkční funkce. Značí, že zaměstnavatel je ochoten najímat pracovníky, pokud příjem z mezního produktu (MP) bude větší než náklady na jeho získání. Jelikož zaměstnavatel zohledňuje tzv. klesající mezní produkci práce (každý další pracovník vyrobí méně než předchozí), bude zvyšovat počet svých pracovníků tak dlouho, dokud mu budou další pracovníci zvyšovat zisk. K tomu bude docházet do té doby, než bude hodnota mezního produktu práce (MPL) vyšší než jeho cena. (Buchtová a kol., 2002, str. 62)

Tržní nabídka práce je potom součtem všech individuálních nabídek práce – jedná se o nabídku práce všech lidí v dané ekonomice. To samé platí pro tržní poptávku po práci, která je definována jako součet individuálních poptávek po práci, tedy poptávka po práci všech firem v dané ekonomice. (Holman, 2002, str. 275)

Rovnováha na trhu práce nastane tehdy, protne-li se tržní nabídka práce s tržní poptávkou po práci, resp. v bodě E, kde se rovnovážná mzda (W_E) rovná rovnovážnému množství práce (L_E). Při nižší než rovnovážné mzdě by na trhu vznikl nedostatek pracovní síly, naopak při vyšší než rovnovážné mzdě by vznikl přebytek, čili nezaměstnanost. Následující graf znázorňuje rovnováhu na trhu práce. Na vodorovné ose je znázorněno množství práce v hodinách. Na svislé ose je potom vyjádřena reálná hodinová mzda (tzn. průměrná reálná mzda vypočítána jako průměr za různé pracovní profese). Při mzdě W_1 by firmy nenacházely takové množství práce, jaké by poptávaly – vzniká nedostatek práce na trhu. Naopak při mzdě W_2 vzniká na trhu práce nezaměstnanost způsobená přebytkem práce na trhu, viz Graf č. 1 (str. 31). (Holman, 2002, str. 276)

Graf č. 1- Rovnováha na trhu práce



Zdroj: Holman, 2002, str. 276

3.3.2 Zaměstnanost, nezaměstnanost a migrace

Dle Boženy Buchtové (2002, str. 64) představuje nezaměstnanost jeden z nejsledovanějších a nejdiskutovanějších jevů tržních hospodářství. Měří se ukazatelem míry nezaměstnanosti (vyjádřená v %) a lze ji vypočítat jako počet nezaměstnaných (U) k celkovému počtu pracovních sil, tj. součet všech zaměstnaných (L) a nezaměstnaných (U).

$$u = U / (L + U)$$

Jak bylo zmíněno výše, nezaměstnanost na trhu práce je stav, kdy tržní nabídka práce je vyšší než poptávka firem po práci. Domácnosti tedy nabízejí více výrobních faktorů, než firmy poptávají. Pro ekonomiku je nezaměstnanost do jisté míry pozitivní jev, jelikož stimuluje zdravou konkurenceschopnost, stejně jako tomu je na trhu zboží a služeb. (Kaczor, 2013, str. 10-11)

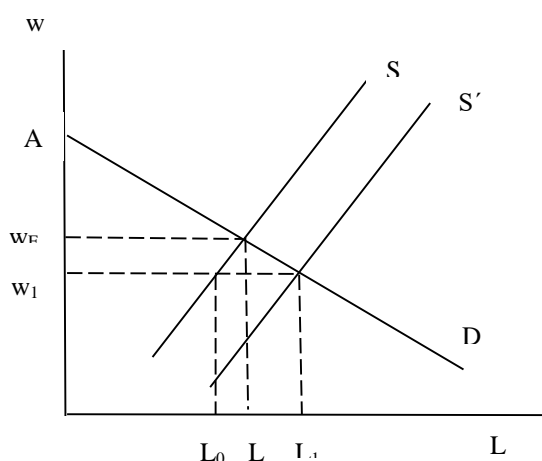
Výsledky studií empirického zkoumání vlivu zaměstnanosti a nezaměstnanosti na pracovní migraci jsou různé. Mnozí autoři (Kau a Sirmans, Fields, Pissarides a McMaster) hovoří o existenci negativní korelace mezi pracovními příležitostmi v cílové zemi a migračními toky do této země. Gary S. Fields (in Kaczor, 2009, str. 25-26) proto zkoumal nejrůznější proměnné ovlivňující trh práce – např. míru přijímání a propouštění pracovníků. Výsledky ukázaly, že právě tyto veličiny jsou velmi důležité při rozhodování o migraci. Jednotlivci tak nejvíce migrují do zemí, kde je vyšší míra přijímání pracovníků a nižší míra jejich propouštění. Tento předpoklad je v souladu s neoklasickou teorií a teorií lidského kapitálu.

3.3.3 Vliv migrace na trh práce

V předchozích podkapitolách bylo vysvětleno, jak funguje trh práce, co způsobuje nezaměstnanost, nebo naopak přebytek práce na trhu. Nyní bude blíže specifikováno, jak imigrace konkrétně ovlivňuje zaměstnanost a mzdovou sazbu země, kam pracovníci přicházejí.

Za předpokladu, že imigranti mají stejné znalosti a schopnosti a jsou ochotni vykonávat stejné profese stejně kvalitně¹², lze je považovat za dokonalé substituty domácích pracovníků. V krátkém období, kdy je fixní zásoba kapitálu, se nabídka práce posune doprava (S'), zaměstnanost se zvýší na L_1 a rovnovážná tržní mzda klesne z w_E na w_1 . Z následujícího grafu (Graf č. 2, str. 33) je tedy parné, že tento jev snižuje zaměstnanost domácích pracovníků na L_0 a zaměstnanost do L_1 přebírají imigranti. (Brožová, 2012, str. 208)

Graf č. 2 - Vliv imigrace v krátkém období



Zdroj: Brožová (2012, str. 208)

Z Grafu č. 2 vyplývá, jak příliv migrantů do hostitelské země vede ke snížení zaměstnanosti a mezd v krátkém období. Tento jev je však determinován dalšími faktory. Například elasticitou nabídky práce a poptávky po práci¹³. Pokud by nabídkové i poptávkové křivky byly velmi neelastické, reagovaly by na změnu velmi pomalu. Lze tedy říci, že čím méně jsou křivky nabídky a poptávky po práci elastické, tím menší je snížení mezd vlivem dané migrace. (Bauer, 1999, str. 48 – 74)

¹² Tento předpoklad však nelze považovat za obecný. Borjas (s. 168, 2010) ve svém výzkumu uvádí, že pracovníci s podobným vzděláním a odlišnými zkušenostmi z trhu práce nelze považovat za dokonalé substituty.

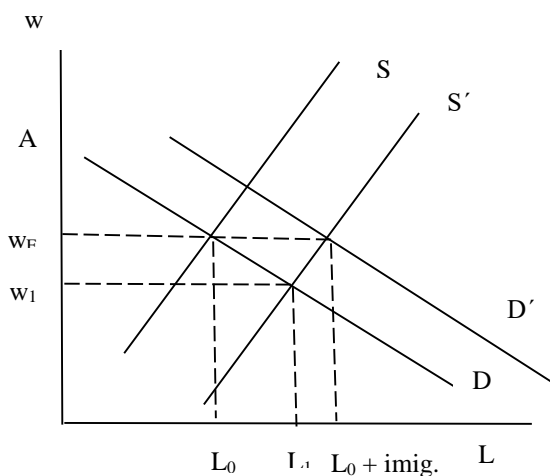
¹³ Elasticitou se v ekonomii rozumí změna nabídky nebo poptávky vůči změně ceny (vyjádřeno procentuálně).

Další důležitý faktor ovlivňující vliv migrace na mzdy domácích pracovníků je dán pracovními kvalifikacemi migrujících pracovníků. Jak bylo uvedeno výše, George J. Borjas (in Brožová, 2012, str. 208) podobně jako Christian Dustmann a kol. (2008, str. 479), upozorňují, že nelze všechny podobně kvalifikované pracovníky považovat za substituty. Za předpokladu, že existují dva typy práce, kvalifikovaná a nekvalifikovaná, lze říci, že poptávka po kvalifikovaných pracovnících roste, zatímco mzda nekvalifikovaných pracovníků klesá. Tyto dva typy práce se pak považují za komplementy.

Migrace nekvalifikovaných pracovníků zvýší poptávku po kvalifikovaných domácích pracovnících a následně poroste i jejich mzda. Negativní vliv migrace se bude projevovat ve vztahu k domácím nekvalifikovaným pracovníkům, který díky zvýšené konkurenci imigrujících pracovníků povede k poklesu mezd. U domácích nekvalifikovaných pracovníků pak může dojít k nárůstu dobrovolné nezaměstnanosti. (Dustmann, 2008, str. 2 – 7) Vliv na jednotlivé skupiny pracovníků se tedy velmi liší.

V dlouhém období se vlivem migrace neposouvá pouze nabídková křivka, ale také poptávka po práci se bude posouvat doprava (z D na D_1), viz Graf č. 3 (str. 35). Firmy mohou najímat za nižší mzdy, což vede ke zvýšení zisků a možnosti navýšení kapitálu. Nárůst kapitálu zvyšuje produktivitu práce a posouvá tak poptávku doprava. Velký posun poptávky pak může v dlouhém období zcela eliminovat propad mzdové sazby po příchodu imigrantů a vrátit sazbu na původní úroveň, jak je patrné z následujícího grafu.

Graf č. 3- Vliv imigrace v dlouhém období (domácí pracovníci a imigranti jsou dokonalými substituty)



Zdroj: Brožová (2012, str. 209)

Z výše zmíněného je zřejmé, že pracovní trh je ovlivňován mnoha faktory a jedním z nich je i migrace. Za nejvýznamnější vliv se v krátkém období může považovat vliv na výši mezd a zaměstnanost v domácí zemi, v dlouhém období jsou však tyto vlivy minimální a lze říci, že pracovní migrace má malý či žádný vliv na riziko toho, že se někdo stane nezaměstnaným. Vliv migrace na různé segmenty se ovšem liší.

3.4 Lidský kapitál

V současné ekonomii je problematika lidského kapitálu velmi diskutovaným tématem a mnoho autorů mu také věnuje náležitou pozornost. Již Adam Smith (1776) a později i Karel Marx (1978) nebo Arthur. C. Pigou (1928) zohledňovali ve svých ekonomických teoriích fakt, že mezi výrobní faktory patří také znalosti a dovednosti vlastněné určitou osobou. (Mazouch, Fischer, 2011, str. 21)

O další a podrobnější rozvoj teorie lidského kapitálu se zasadili především ekonomové chicagské školy (padesátá léta 20. stol.). (Brožová, 2012, str. 56) Její proslavení je spojeno zejména se jménem Garyho Beckera, kterému se společně s Jacobem Mincerem přisuzuje vymezení pojmu lidský kapitál. Dnes je obecně přijímána právě Beckerova definice, kterou lze zároveň považovat za základní kámen teorie lidského kapitálu: „*Lidský kapitál jsou*

schopnosti, dovednosti a odpovídající motivace tyto schopnosti a dovednosti uplatnit.“
(in Mazouch, Fischer, 2011, str. 21)

Lidé mají vlastní schopnosti, chování a energii a tyto hodnoty pak přenášejí do práce. Oni sami vlastní tento kapitál a rozhodují o tom, jak, kdy a kde tyto vlastnosti využijí k dosažení určitého cíle. (Davenport in Čechová, 2008, str. 7) Tato definice je velmi blízko novodobé definici OECD (2008), která hovoří o lidském kapitálu jako o určitých schopnostech, znalostech a dovednostech jedince, které zjednodušují tvorbu individuálních, společenských a ekonomických hodnot a blahobytu. Hovoří se zde navíc o přidané hodnotě v podobě pozitivních vlivů jak z hlediska sociálního tak i ekonomického.

Lidský kapitál se liší od ostatních druhů kapitálu tím, že je přímo vázán na svého nositele. Jedinec jej získává v procesu vzdělávání na všech stupních škol, dále zkušenostmi z pracovní přípravy, z praxí a ostatních životních aktivit jako jsou např. cestování nebo migrace za prací spojená se zvyšováním lidského kapitálu. (Brožová, 2012, str. 58)

3.4.1 Současná investice, budoucí výnos

Lidský kapitál vzniká během celého lidského života a jeho akumulace je kontinuální proces počínající narozením a vyvíjející se po zbytek života. Jeden z nejcennějších zdrojů potřebný pro rozvoj lidského kapitálu je čas. Základní předpoklad je, že úroveň lidského kapitálu se v čase zvyšuje. (Čechová, 2008, str. 8) Člověk musí tedy nejprve obětovat svůj čas na úkor investice do lidského kapitálu (vzdělání, pracovní zkušenosti apod.) za účelem vyšší budoucí spotřeby. Podle mikroekonomické teorie neoklasicismu, o které se hovoří výše, tak migrant zvažuje právě nadcházející náklady a výnosy spojené s migrací.

Dle Dagmar Brožové (2012, str. 59) vychází racionální rozhodování vždy porovnáním soukromých nákladů a výnosů jedince. Výnosy pak zahrnují jak zlepšení výdělků i kulturní a ostatní nepeněžní zisky, zatímco náklady, jak bylo uvedeno výše, závisí především na ušlé hodnotě času stráveného k získání těchto investic. (Becker in Brožová, 2012, str. 59)

Rozlišují se tzv. *přímé* a *nepřímé* náklady, které vedou ke zvýšení lidského kapitálu. Za přímé náklady se považují především náklady spojené s výdaji na vzdělání (nákup knih, pomůcek atd.), cestování, kurzy atd. Nepřímé náklady, jinak také náklady ušlé příležitosti, jsou vyjádřeny především časem potřebným k získání vzdělání. Jedná se o míru čistého výtěžku, kterou by byl jedinec schopen získat na trhu práce v době jeho studia. (Brožová, 2012, str. 59)

Po reemigraci tak migrant disponuje větším množstvím lidského kapitálu. Mimo peněžních výnosů přináší navyšování lidského kapitálu také nepeněžní výnosy, za které lze považovat především vyšší společenskou prestiž, nové společenské kontakty a vztahy. Tyto vztahy pak mohou pomáhat k lepšímu získávání informací a nových kontaktů, které vedou k rozšiřování společenské sítě. (Brožová, 2012, str. 59)

4. NOVÝ ZÉLAND V KONTEXTU MIGRACE

4.1 Historický a současný vývoj imigrace na Nový Zéland

Nový Zéland je země imigrantů. Polynésané připluli ke břehům severního ostrova před více než tisíci lety. Odhaduje se, že tyto první osadníci připluli buď z Cookových ostrovů, nebo z Tahiti. Nicméně, země zůstala značně neobydlená až do roku 1642, kdy Holanďan Abel Tasman při své výzkumné plavbě doplul ke břehům Nového Zélandu, který byl později pojmenován nizozemsky - Nova Zelandia. O více než sto let později (1769) připlul k Novozélandské pevnině Brit James Cook, a otevřel tak bránu britskému osidlování. (Sinclair, 2003, str. 27)

Postupně byl tak Nový Zéland osidlován lidmi z Polynésie, Evropy (převážně pak Brity) a Asiaty. Od roku 1840 do roku 1970 tvořili Britové hlavní imigrační vlnu. Což je dáno především historickým pozadím, jak bylo nastíněno výše – Nový Zéland byl nejprve Britskou kolonií a později byl pod Britskou nadvládou – ale také kulturními a ekonomickým důvody.

4.1.1 Válečná a meziválečná imigrace

V kontextu moderní historie Nového Zélandu dominují dva milníky – první a druhá světová válka. V průběhu první světové války se migrační toky výrazně zastavily, především z důvodu riskantních plaveb a také proto, že lodě byly využívány pro jiné účely. V této době trpěl Nový Zéland nedostatkem populace. Tisíce mužů se nevrátilo zpět z války. Po následném velkém výbuchu přistěhovalectví dorazila na Nový Zéland celosvětová ekonomická krize. Lidé tak měli tendence spíše emigrovat než imigrovat. Ani volba nové vlády v roce 1935 neposílila imigrační politiku a do země bylo obtížné se dostat. Nicméně výjimka byla dána lidem utíkajícím z Evropy před genocidou a totalitními režimy. Většina z nich se ale po válce vrátila zpět do rodné země. (Phillips, 2013)

Jelikož měl Nový Zéland stále silná pouta s Velkou Británií, převážná většina imigrantů byli Britové – buď z VB, Austrálie, Kanady či jiných států spadajících pod britské společenství. Jen malé procento imigrantů bylo z jiných zemí. Podle Statistického úřadu Nového Zélandu (2011) byl v letech 1922 a 1926 průměrný roční příliv imigrantů 12 400. O rok později v návaznosti na zhoršení hospodářské situace příliv imigrantů ostře klesl až na číslo 7 200. Tento pokles byl způsoben 37% snížením imigrace od vrcholu v roce 1926, kdy mezinárodní imigrace na Nový Zéland činila 17 900 přistěhovalců. Avšak i přes tento pokles čistá migrace¹⁴ neklesla pod nulu až do roku 1930, poté, co začala Velká hospodářská krize. Mezi lety 1932 a 1937 byl zaznamenán největší odliv obyvatelstva a v roce 1935 dosáhl maxima 2 500 emigrantů. Na konci 40. let dvacátého století se ekonomické podmínky zlepšily a čistá imigrace vykazovala znova kladná čísla. (Statistický úřad NZ, 2011)

Stejně jako během První světové války, i v průběhu Druhé světové války se migrační toky držely na nízké úrovni a průměrný čistý odliv činil 500 migrantů. Mobilita obyvatel byla omezená, zejména z důvodu hrozícího nebezpečí a finanční zdroje byly vyžadovány na válečné úsilí. (Phillips, 2013)

Další vlna imigrace se zvedla po skončení války, kdy se počty imigrantů od roku 1946 (8 800) téměř zdvojnásobily a v roce 1949 Nový Zéland hostil 16 300 přistěhovalců. Této migrační vlně pomohlo znovuzavedením volného průchodu pro britské imigranty v červenci 1947. Program nabídl volný průchod některým migrantům, zatímco jiní museli zaplatit. (Statistický úřad NZ, 2011)

Po druhé světové válce se začaly ozývat hlasy imigračních aktivistů (např. A. E. Mander), které upozorňovaly na potřebu zvyšování populace. Sdružení obyvatelstva zdůrazňovalo problém klesající porodnosti, vysokou úroveň emigrace, potřebu kvalifikovaných pracovníků a většího trhu. Válka vzbudila obavy, že Nový Zéland nemá dostatečnou populaci pro národní obranu. Nicméně vláda raději zdůrazňovala přirozený růst před imigranty. Stále větší poptávka po kvalifikovaných pracovnících si však v roce 1946 vyžádala řešení pomocí schématu tzv. „asistované migrace“. Toto schéma přivedlo na Nový

¹⁴ Čistá migrace (neboli migrační přírůstek, migrační saldo) vyjadřuje rozdíl mezi počtem přistěhovalých a počtem vystěhovalých (QI-QE). Je-li $I > E$ jedná se o tzv. *čistou imigraci* (kladné migrační saldo). Je-li $I < E$ hovoří se o *čisté emigraci* (záporné migrační saldo).

Zéland v průběhu příštích 30 let přes 100 000 imigrantů. Převážně se jednalo o imigranty z evropských zemí, hlavně pak z Velké Británie. Nový Zéland se také snažil nalákat ostatní Evropany, kteří by se mohli snadno asimilovat se zdejšími obyvateli. Jednalo se o 200 – 350 obyvatel z Rakouska, Německa, Dánska, Švýcarska a Řecka. Někteří Evropané přišli jako uprchlíci z neúspěšných vzpour proti komunistickému režimu – 1 100 Maďarů po revoluci v roce 1956 a 125 Čechů po invazi Varšavské smlouvy v roce 1968. V roce 1950 bylo schéma rozšířeno o Nizozemsko, což přilákalo přes 6 000 kvalifikovaných pracovníků. V roce 1971 činil počet Holanďanů více než 20 000 a stali se tak největší ne-britskou skupinou migrantů na Novém Zélandu. (Phillips, 2013)

4.1.2 Asijsko-pacifičtí imigranti

Ačkoli se po válce migrační politika Nového Zélandu stala otevřenou a přístupnou pro ne - britské obyvatele, pro migranty z Asie bylo těžké se do země dostat. Vysvětlení se nabízí v tzv. „bílé migrační politice“, která byla hluboce zakotvena v novozélandské společnosti¹⁵.

Ekonomické důvody¹⁶ však vedly ke změně migrační politiky. Vláda se bez ohledu na barvu pleti nebo náboženství rozhodla přijmout více potenciálních migrantů a posílit tak pracovní trh. V 70. letech tak Nový Zéland řídil svou zahraniční spolupráci s jinými národy, zejména národy Pacifiku¹⁷. Obyvatelé východního Pacifiku se stali důležitým zdrojem nekvalifikované pracovní síly ve venkovských oblastech, jakož i ve „špinavém“ zpracovatelském průmyslu. Od 70. let minulého století se počty imigrantů z Pacifiku zvětšují a stali se jedním z největších etnických minorit Nového Zélandu. Podle aktuálních statistik se řadí na třetí místo (za Evropany a Maori). (Statistický úřad NZ, 2015)

Od počátku 90. let prudce vzrostly počty imigrantů z Asie, zejména z Hong-Kongu, Taiwanu a Korejské republiky. Tato migrační vlna na konci 90. let výrazně ustoupila z důvodu asijské hospodářské krize a pomalému hospodářskému růstu na Novém Zélandu. V roce 2001

¹⁵ Nový Zéland následoval Australský model migračních politik, který se dokonce snažil držet Asiaty od jejich země.

¹⁶ Nestabilní trh Velké Británie způsoben ekonomickou krizí 70. – 80. let.

¹⁷ Zhruba 1 100 obyvatel Samoy bylo oficiálně přijato na Nový Zéland.

se počty začaly opět výrazně zvětšovat. Dnes je asijské etnikum považováno za čtvrtou největší na území Nového Zélandu. (Bedford, 2003)

4.1.3 Novodobá pracovní imigrace Nového Zélandu

Pozdní léta 20. století vykazovala záporná čísla čisté migrace a imigrační toky byly stále na nižších úrovních než emigrační. Nicméně s příchodem 21. století čísla začala nabírat kladných hodnot. V roce 2001 byl odliv obyvatel vyčíslen na 11 300 a příchod do země na 9 700, následován číslem 38 200 v roce 2002. Tato imigrační vlna se zasloužila o rekord celkového počtu 96 000 imigrantů na území Nového Zélandu v roce 2002. Mnoho z nových migrantů v letech 2002 – 2003 byli zahraniční studenti (především z Číny). Důvodem zájmu, zejména čínských studentů, byla především reputace Nového Zélandu jakožto bezpečné země. (Statistický úřad NZ, 2011)

V roce 2008 zažil Nový Zéland zvýšení počtu emigrujících osob (43 500) do Austrálie, především kvůli globální ekonomické krizi a příznivějším podmínkám na australském pracovním trhu. O rok později se toto číslo zmenšilo o 34% a celková čistá migrace zůstala kladná (21 000). Od vrcholu v letech 2002 a 2003 zůstaly příjezdy relativně konstantní a k roku 2009 byly hlavními zdroji mezinárodní migrace imigranti ze Spojeného Království (9 100), Indie (6 000) a z Číny (3 800). (Statistický úřad NZ, 2011) Trend zvyšující se migrace pokračuje až do současnosti a čísla k prosinci roku 2015 ukazují rekordní čistý přírůstek 64 900 migrantů. Tento přírůstek byl tvořen především migranty z Indie (z 3 200 na 14 500), Austrálie (z 2 000 na 25 300), Číny (z 1 500 na 11 000) a Filipín (z 1 500 na 5 400). (Statistický úřad NZ, 2016)

Jelikož se stala imigrační otázka velmi aktuálním tématem, přistěhovalecká politika se začala dostávat do myslí novozélandského lidu a stala se dokonce součástí volebních kampaní. Na počátku 21. století se Imigrační úřad Nového Zélandu rozhodl zdvojnásobit roční kapacity pro imigranty žádající o tzv. Working Holiday víza (viz kapitola pojednávající o vízové politice Nového Zélandu), což je následováno meziročním zvýšením počtu přijatých osob (viz výše). Spolu s rostoucím počtem nově přicházejících cizinců se mění i kritéria pro vstup. Imigrační politika Nového Zélandu se soustředí především na kvalifikované pracovníky, kteří budou tlačit dopředu zdejší ekonomiku a budoucí prosperitu. (Imigrační úřad NZ, 2015)

Tendence pro zpřísnění kritérií pro vstup a usazení se projevila v Pozměňovacím návrhu o občanství z roku 2005, kvůli kterému bylo mnohem těžší získat občanství. Před tímto návrhem stačilo na Novém Zélandu žít a pracovat po dobu tří let, než může imigrant získat občanství. Dnes je tento akt prodloužen na pět let. Naopak benevolentnější je nyní studentské vízum, které nově umožňuje studentům pracovat během studia. (Parlament NZ, 2008)

Nový Zéland začal pociťovat silný odliv domácích obyvatel (především do Austrálie), proto se Imigrační úřad NZ rozhodl udržet místní obyvatelstvo zmírněním zdanění a podpořit zaměstnanost. Tehdejší vláda dále přehodnotila její pozici ve světě a prostřednictvím migrace se snažila rozšířit své zahraniční obchodní aktivity (především pak spoluprací s Čínou a některými Pacifickými národy, které nechaly dočasně pracovat na území Nového Zélandu). Do této doby byla imigrační politika striktně vázána na zákon o přistěhovalectví z roku 1987, který se stal poněkud zastaralý. Proto se stal Nový Zéland v roce 2010 velice aktivní při úpravě stávajícího imigračního systému a tento rok se stal rokem velkých změn. (Imigrační úřad NZ, 2015)

Objevilo se mnoho změn ve schématu Working Holiday (podrobněji o WH schématu v kapitolách níže), které byly příznivé jak pro pracující, tak pro turisty. Nově se zavedla víza pro Španělsko a Slovensko, začala se uplatňovat on-line aplikace, zvýšila se věková hranice pro imigranty z Kanady a u některých národností se zrušila omezení, která nedovolovala pracovat déle než tři měsíce u jednoho zaměstnavatele.

4.1.4 Vývoj počtu obyvatel Nového Zélandu

Z výše zmíněného vyplývá, že populace Nového Zélandu se stále rozrůstá. Za posledních 60 let se obyvatelstvo zdvojnásobilo. Poslední statistiky sčítání lidu vykazují přírůstek obyvatel z Asie a Maorů¹⁸. K roku 2014 bylo na Novém Zélandu evidováno 4 539 651 obyvatel. (Ministerstvo zahraničních věcí ČR, 2015)

¹⁸ Původní polynéské obyvatelstvo Nového Zélandu. Od 14. století začali Maorové osidlovat jihozápadní Polynésii a rozvinuli svou specifickou kulturu. Největší maorskou menšinou jsou právě Maorové žijící na Novém Zélandu.

Tabulka č. 3 zachycuje vybrané roky vývoje populace. Přirozený přírůstek se od roku 1961 snižoval a od druhé poloviny 90. let začal vykazovat opětovný nárůst, který přetrvává. Přírůstek migrace dosahoval jak kladných, tak záporných hodnot. To lze vysvětlit především změnami imigrační politiky a legislativy. I přes vysokou míru emigrace v určitých obdobích (především pak v letech 1976 – 1980 a 1986 – 1990) vykazovalo migrační saldo vždy kladný přírůstek. V letech, kdy se projevovala vysoká imigrace spojená s nízkou emigrací a vysokým přirozeným přírůstkem, dosahoval celkový přírůstek přes 200 tis. osob (1961 – 1965, 1971 -1975 a 2001 - 2005).

Tabulka č. 3 - Vývoj počtu obyvatelstva, 1961 – 2005 (aktuální data pro všechny sledované veličiny nejsou k dispozici)

Roky	Přirozený přírůstek	Přírůstek migrace	Celkový přírůstek
1961 - 1965	207 823	61 020	268 843
1966 - 1970	186 922	434	187 356
1971 - 1975	183 162	92 888	276 050
1976 - 1980	138 995	-108 848	30 147
1981 - 1985	124 354	17 638	141 992
1986 - 1990	143 538	-43 285	100 253
1991 - 1995	126 500	51 800	178 300
1996 - 2000	147 700	25 600	184 300
2001 - 2005	141 600	96 600	240 900

Zdroj: Statistický úřad NZ, vlastní zpracování

Dle aktuálních dat Statistického úřadu NZ pro rok 2015 vyplývá, že roční čistý přírůstek migrantů zaznamenal nový rekord za posledních 17 měsíců, a to konkrétně 64 900 migrantů k prosinci 2015. Jedná se tak o nejvyšší roční čistý zisk od roku 2003, kdy byl čistý přírůstek 42 500. (Statistický úřad NZ, 2016)

4.1.5 Struktura obyvatel

Nový Zéland je charakteristický etnickou různorodostí, jeho složení se v čase proměňovalo prostřednictvím řady vlivů (války, migrace, přirozený přírůstek, mísení členů jednotlivých menšin). V posledních letech je značný nárůst etnické heterogenity. Podle statistik OECD patří Nový Zéland mezi země, které jsou závislé na zahraniční pracovní síle. Každý čtvrtý

zaměstnanec byl narozen na jiném než novozélandském území a jak dočasné, tak dlouhodobé migrační toky za prací patří mezi největší v zemích OECD. (OECD, 2014)

V posledních desetiletích se projevuje stále větší příliv obyvatel z Asie a Pacifiku. Vzhledem ke stále větším počtům imigrantů směřujícím na Nový Zéland zažívá země největší přeměnu imigračního systému a lze očekávat mnoho změn. Hlavním cílem je vytvoření rovnováhy a růstu národního hospodářství, národní bezpečnosti a odpovědnosti vůči mezinárodním vazbám. Jelikož se objevují i názory, že Nový Zéland je příliš otevřen cizincům a veřejnost poukazuje na vysoké míry přistěhovalectví, které zatěžují zdejší ekonomiku, snaží se vláda vytvořit optimální imigrační programy. Příchody imigrantů do země vláda reguluje různými vízovými požadavky.

Než se předkládaná práce začne podrobněji věnovat jednotlivým imigračním regulacím, je nezbytné přiblížit si Nový Zéland v kontextu jeho hospodářské prosperity, díky které je atraktivní v očích migrujících osob. K tomu slouží níže rozebraný index ekonomické svobody.

4.1.6 Index ekonomické svobody

Podle různých studií je ekonomická svoboda nejlepší výchozí podmínkou pro hospodářskou prosperitu a cestu z chudoby. Index ekonomické svobody je objektivním nástrojem pro analýzu 186 ekonomik po celém světě. Tento index je sestavován více než dvacet let organizací The Heritage Foundation. Ekonomická svoboda ve smyslu práva vlastnit, pracovat, vyrábět, konzumovat a investovat je základním právem každého člověka. Existuje vztah mezi ekonomickou svobodou a sociálními a ekonomickými cíli, kterými jsou demokracie, bohatství a lidský rozvoj. Součástí indexu je 10 hlavních svobod, které jsou rozděleny do čtyř pilířů. (The Heritage Foundation, 2016)

První svobody se týkají právního státu (vlastnická práva, nezkorumpovatelnost), druhý pilíř se týká fiskální oblasti (veřejné výdaje, fiskální svoboda), třetí pilíř se zabývá regulací (svoboda podnikání, peněz a trhu práce) a dále je sledována otevřenost trhu (obchodní, investiční a finanční svoboda). Každá z těchto deseti svobod může nabývat hodnot 0 – 100

a index ekonomické svobody je vypočítán jako celkový průměr¹⁹. Na základě hodnoty indexu ekonomické svobody jsou země rozděleny do pěti kategorií – svobodné, převážně svobodné, přiměřeně svobodné, převážně nesvobodné a utlačované. (The Heritage Foundation, 2016)

Jako svobodné země jsou počítány ty země, které vykazují index větší či roven hodnotě 80. Dle aktuálních dat organizace The Heritage Foundation (2016) se Nový Zéland (s hodnotou 81,6) řadí na třetí místo z pěti zemí, které jsou dle index ekonomické svobody řazeny mezi země svobodné. Dalšími svobodnými zemi pak jsou Hong Kong, Singapur, Švédsko a Austrálie.

4.2 Migrační a vízová politika Nového Zélandu

Klíčovou roli ve vytváření politiky pracovní migrace Nového Zélandu zastává Ministerstvo obchodu, zaměstnanosti a inovací (dále jen MBIE). Ministerstvo řídí veškeré aktivity související s přistěhovalectvím na vládní úrovni. V rámci ministerstva existují tři divize, které se zabývají otázkami migrace. Konkrétně se jedná o Imigrační skupinu, Skupinu pro politiku a výzkum a Právní a mezinárodní skupinu. Imigrační skupina je ta, která se zabývá všemi službami spojenými s vybíráním žadatelů a vízovými povinnostmi skrz Imigrační portál NZ.

Novozélandská víza lze rozdělit do několika kategorií. Za prvé existují dvě hlavní skupiny víz – *dlouhodobé* a *krátkodobé/dočasné*. Další hledisko je pak konkrétní účel pobytu - zda imigranti přijíždějí na Nový Zéland se záměrem pracovat, cestovat, studovat nebo žít. Podle těchto kritérií pak imigranti postupují při výběru víz.

4.2.1 Dlouhodobá pracovní víza

Mezi tzv. *dlouhodobá* víza, tedy taková víza, o která imigranti žádají, pokud na Novém Zélandu plánují získat trvalý pobyt, patří několik kategorií:

¹⁹ Všechny svobody mají v indexu ekonomické svobody stejnou váhu.

- Skilled Migrant category²⁰,
- Work visa²¹,
- Investor/Investor Plus categories²²,
- Partner visa/Sibling/Adult/Child visa²³. (Immigration NZ, 2015)

Dle statistik MBIE NZ (2014) se od 1. července 2014 do 30. června 2016 plánuje vydat 90 000 až 100 000 víz k trvalému pobytu na Novém Zélandu. Průměrně by tak mělo být vydáno 45 000 až 50 000 víz ročně.

Z Tabulky č. 4 (str. 47) vyplývá, že v období července až prosince 2014 bylo vydáno 19 668 víz k trvalému pobytu. Což je o 5% více než za stejné období předešlého roku a o 9% více než za stejné období roku 2012. Ve všech sledovaných kategoriích se počty schválených víz o trvalém pobytu zvyšují (výjimku vykazuje kategorie Family, kde počet víz v roce 2014 ve sledovaném období klesnul v porovnání s předchozím rokem 2013). Největší zastoupení žadatelů o trvalá víza pak patřila Číně (17%), Indii (15%), VB (12%) a Filipíny (8%). Tyto čtyři země se podílely na více než polovině (52%) všech schválených víz pro trvalý pobyt. (MBIE NZ, 2014)

²⁰ Tato kategorie je pro žadatele pod 55 let s vysokou kvalifikací a zkušenostmi. Víza jsou přiděleny podle speciálního bodového systému.

²¹ Pracovní vízum může získat žadatel, který na Novém Zélandu pracoval dočasně a nyní chce žádat o trvalý pobyt.

²² Tato kategorie je vytvořena především pro podpoření hospodářského růstu Nového Zélandu. Vztahuje se na lidi, kteří chtějí investovat prostředky do podnikání na Novém Zélandu. Vyžaduje podnikatelské zkušenosti. Není zde žádné věkové či jazykové omezení, ale žadatelé získávají body v každé z těchto kategorií. Pokud žadatel získá minimum bodů, po investičním období tří let získá žadatel nárok na trvalý pobyt.

²³ Víza pro ty, kteří prokážou příbuzenský či partnerský vztah k osobě trvale žijící na Novém Zélandu.

Tabulka č. 4 - Schválená víza o trvalém pobytu, červenec až prosinec v letech 2012, 2013 a 2014

NZRP (Programy trvalých pobytů Nového Zélandu)	Červenec – Prosinec 2012	Červenec – Prosinec 2013	Červenec – Prosinec 2014
Skilled/Business	9 017	9 404	10 262
Family	6 580	7 772	7 686
International/Humanitarian	1 419	1 531	1 720
Celkem	17 016	18 707	19 668

Zdroj: MBIE, 2014; vlastní zpracování

4.2.2 Krátkodobá pracovní víza

Mezi tzv. *krátkodobá/dočasná* víza, která imigrantům umožňují až tříletý pobyt na území Nového Zélandu, patří několik typů víz:

- Working Visa²⁴,
- Visitors Visa²⁵,
- Study Visa²⁶,
- Working Holiday Visa (blíže viz kapitola zabývající se tímto typem víz). (Imigrační úřad NZ, 2015)

V následující Tabulce č. 5 (str. 48) jsou zachycena čísla schválených dočasných víz rozdílnými programy za posledních pět let. Z toho první tři programy zahrnují 70% všech dočasných pracovních migrantů v roce 2014/2015. V porovnání s předchozím rokem

²⁴ Tento typ víza umožňuje pracovat na Novém Zélandu – nicméně délka pobytu závisí na typu víz a délce zaměstnání. Kromě splnění obecných požadavků musí žadatel splňovat různé požadavky podle konkrétní kategorie (Essential Skills Work Visa, Silver Fern Visa, Specific Purpose or Event, Student and Trainees, Study to Work, Family Stream, Work Exchange Stream, China Skilled Work Categories, Free Trade Agreement, Religionu Workers). Pracovní víza nejsou omezena počtem.

²⁵ Návštěvnická víza netolerují jiné aktivity než cestování po Novém Zélandu. Délka těchto víz může být vydána až na 9 měsíců. Žadatel musí prokázat požadovanou výši peněžních prostředků před vstupem do země.

²⁶ Víza umožňující studovat na Novém Zélandu. Není zde žádné věkové omezení a za specifických okolností je studentům povoleno pracovat (max. 20 h/týden).

2013/2014 lze pozorovat výrazný nárůst schválených žádostí. Největší absolutní nárůst je zaznamenán pod programem Working Holiday (6 764, což činí 12%), ten je následován kategoriemi pracovních víz tzv. Rodinní příslušníci (2 527, což činí 9%) a Nezbytné dovednosti (2 051, což činí 8%). Celkový nárůst pak mezi roky 2013/14 a 2014/15 činí 15 131. Tento trend lze přisoudit především stále většímu zájmu mladých lidí o cestování a pracování v cizí zemi za účelem zvýšení lidského kapitálu. MBIE NZ (2015) podporuje toto tvrzení tím, že 57% všech žadatelé o krátkodobá pracovní víza v roce 2014/15 bylo v rozmezí 20 – 29 let, 24% uchazečů bylo ve věku 30 – 39. Věkový medián²⁷ byl 27 let. Největší medián pak patří obyvatelům Filipín (34 let), zatímco nejmenší sledovaný medián náleží migrantům z Německa (20 let), který je dán především programem Working Holiday.

Tabulka č. 5 - Udělená dočasná pracovní víza podle jednotlivých programů v letech 2010/11 až 2014/15

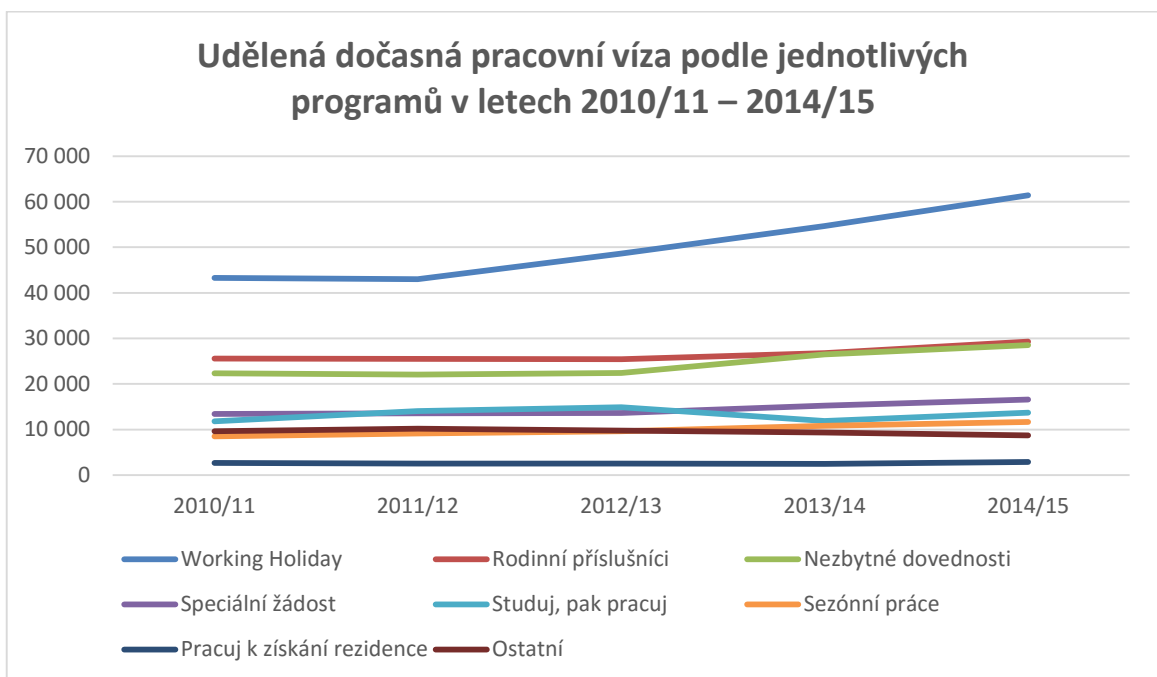
Programy	2010/11	2011/12	2012/13	2013/14	2014/15
Working Holiday	43 258	43 030	48 631	54 640	61 404
Rodinní příslušníci	25 540	25 505	25 442	26 778	29 305
Nezbytné dovednosti	22 341	22 065	22 406	26 497	28 548
Speciální žádost	13 408	13 558	13 616	15 242	16 589
Studuj, pak pracuj	11 758	14 058	14 882	11 841	13 688
Sezónní práce	8 469	9 103	9 588	10 836	11 677
Pracuj k získání rezidence	2 662	2 510	2 526	2 475	2 861
Ostatní	9 623	10 187	9 745	9 301	8 706
Celkem	135 010	138 161	144 933	155 683	170 814

Zdroj: MBIE 2015, vlastní zpracování

²⁷ Medián dělí nějaký soubor hodnot na dvě stejně velké části, přičemž platí, že nejméně 50 % hodnot je menších než medián a 50 % hodnot je větší než medián.

Následující Graf č. 4 (str. 49) zobrazuje mírné meziroční zvýšení u kategorií Rodinní příslušníci a Nezbytné dovednosti. Především však zachycuje rapidní nárůst počtu udělených víz pod programem Working Holiday od roku 2011/12 do současnosti. Z hlediska jeho zvyšující se popularity ho lze považovat za zcela unikátní v porovnání s jeho konkurenčními programy v rámci novozélandské imigrační politiky.

Graf č. 4 - Udělená dočasná pracovní víza podle jednotlivých programů v letech 2010/11 až 2014/15



Zdroj: MBIE NZ (2015), vlastní zpracování

Navzdory tomu, že je Nový Zéland zemí, kde se imigranti trvale usazují, převážná většina pracovní migrace je klasifikována jako dočasná a v dlouhodobou přechází právě z prvotní krátkodobé. Dočasná pracovní migrace činí 3,6% z pracovní síly Nového Zélandu. Toto je doposud největší číslo OECD navzdory výraznému poklesu od začátku světové hospodářské krize. Jelikož jeden ze čtyř pracovníků pochází z cizí země, lze konstatovat, že Nový Zéland, podobně jako několik dalších zemí OECD, závisí na pracovní síle migrantů z jiných zemí. (OECD, 2014)

Ze statistik MBIE NZ (2014) vyplývá, že od pozdních 90. let dvacátého století počty dočasných pracovních migrantů masivně narůstají. V současnosti jsou největší toky dočasné pracovní migrace zajišťovány programem Working Holiday (dále jen WH), který bude podrobněji rozebrán v praktické části této práce.

5. PRAKTICKÁ ČÁST

Z výše uvedených údajů je patrné, že největší příliv krátkodobých pracovních migrantů přichází na Nový Zéland v rámci Working Holiday víz. V následujících podkapitolách bude pojednáno o vzniku a proměnách tohoto programu, dále o podmínkách, které musí migranti splnit k tomu, aby novozélandská víza získali. Následně budou vyhodnocena sekundární statistická data, která přiblíží hlavní trendy související s dočasnou pracovní migrací v rámci programu Working Holiday. Především se bude jednat o složení migrujících osob dle země původu. Poté bude provedena komparace Nového Zélandu se zeměmi nabízejícími podobné vízové programy, a nakonec bude vyjádřen čas strávený prací jednotlivých pracovních migrantů na Novém Zélandu za dobu jejich pobytu v porovnání s ekonomikami zemí jejich původu. Tato sekundární data budou následně rozšířena a doplněna kvalitativním výzkumem, ve kterém budou vyhodnoceny rozhovory s novozélandskými zaměstnavateli a pracovními migranty.

5.1 Vývoj a vznik programu Working Holiday

Hlavním zájmem Working Holiday víz je umožnit mladým lidem na Novém Zélandu pracovat, studovat a cestovat. Tato schémata často existují v zemích OECD. Všeobecně se jedná o bilaterální²⁸ dohody mezi zeměmi. Nový Zéland má dohodu se 42²⁹ zeměmi a desítky dalších je jich v aktuálních vyjednáváních. První dokumenty³⁰ týkající se programu WH byly vydány v roce 1997 a je v něm uvedeno, že tento program byl poprvé uveden v roce 1985 dohodou mezi Novým Zélandem a Japonskem. Zajímavostí je, že pro tento program nebyla uvedena žádná specifická kvóta. Což znamenalo, že jak Novozélandčané, tak obyvatelé Japonska mohli volně cestovat a pracovat v druhé zemi. (Recruiting Immigrant Workers, 2014, str. 67)

²⁸ Jedná se nejčastěji o mezistátní dohodu, která řeší obchodní či politické vztahy mezi dvěma stranami.

²⁹ Argentina, Belgie, Brazílie, Chile, Chorvatsko, Česká Republika, Čína, Dánsko, Estónsko, Filipíny, Finsko, Francie, Hong Kong, Irsko, Izrael, Itálie, Japonsko, Kanada, Korea, Lotyšsko, Malajsie, Malta, Mexiko, Maďarsko, Německo, Nizozemsko, Norsko, Peru, Polsko, Rakousko, Singapur, Slovensko, Slovinsko, Spojené Státy Americké, Španělsko, Švédsko, Taiwan, Thajsko, Turecko, Uruguay, Velká Británie, Vietnam.

³⁰ Dokumenty pod názvem „*Working holiday schemes: Paper to Minister of Immigration, Acting Minister of Foreign Affairs and Trade 97/0063323*“ vydané roku 1997 ve Wellingtonu.

V devadesátých letech 20. století program Working Holiday postupně expandoval. Zpočátku byl program zaveden převážně pro ostatní země OECD s vysokými příjmy. Jednalo se o Kanadu, Irsko a VB. Dalšími zeměmi k vyjednávání bylo Německo, Francie a později Dánsko a Švýcarsko. Postupně se ale program rozšířil i na země z Asie a Latinské Ameriky. (Recruiting Immigrant Workers, str. 67, 2014)

Z dokumentů z roku 1997 vyplývá, že novozélandská vláda chtěla program vytvořit tak, aby byla eliminována veškerá rizika s ním spojená. Proto byla vytvořena základní pravidla, která musejí žadatelé splňovat:

- Žadatelé musejí žádat o vízum v zemi své rezidence.
- Roční limity pro jednotlivé země nebudou nižší než 200 osob.
- Věkové omezení je 18 – 35 let.
- Žadatelé nesmí mít děti a musí splňovat základní zdravotní podmínky.
- Každý žadatel musí mít na účtu 4 200 NZD či zpáteční letenku, a to jak v momentě žádosti o vízum, tak při příjezdu do země.
- Žadatel nesmí pracovat u jednoho zaměstnavatele déle než 3 měsíce (aby se předcházelo budoucímu usazení).
- Žadatelé nemají nárok na jakoukoliv vládní podporu.

Tato pravidla se postupně více či méně měnila. Například zákaz pracovat na jednom místě déle než tři měsíce se stal pro mnohé země benevolentnější (např. Česká Republika, naopak obyvatelé Taiwanu toto kritérium musí i nadále splňovat). Maximální délka celkového pobytu u všech zemí je 12 měsíců, až na VB, u které je tato doba prodloužena na 24 měsíců, ale z toho nemohou pracovat déle než 12 měsíců. Obyvatelé Španělska pak nesmí pracovat déle než 6 měsíců a obyvatelé Thajska, Turecka, Vietnamu a Číny musejí prokázat znalost anglického jazyka a zároveň musí být vysokoškolsky vzdělání. Dále byla změněna podmínka žádání o vízum ze země rezidence. Nyní už lze také žádat z jiné země, než je země trvalého pobytu. (Immigration NZ, 2015) Podrobnější informace o Working Holiday schématu podle zemí původu viz Příloha č. 1 (str. 102-103).

Jelikož je program Working Holiday zaměřen především na mladé lidi, novozélandská vláda předpokládala, že ti kteří se rozhodnou zůstat, přispějí místní ekonomice a turismu (návštěvy rodiny a přátel). Dále měl pobyt cizinců zlepšit povědomí místních obyvatel, kteří necestují, o ostatních kulturách a společnostech.

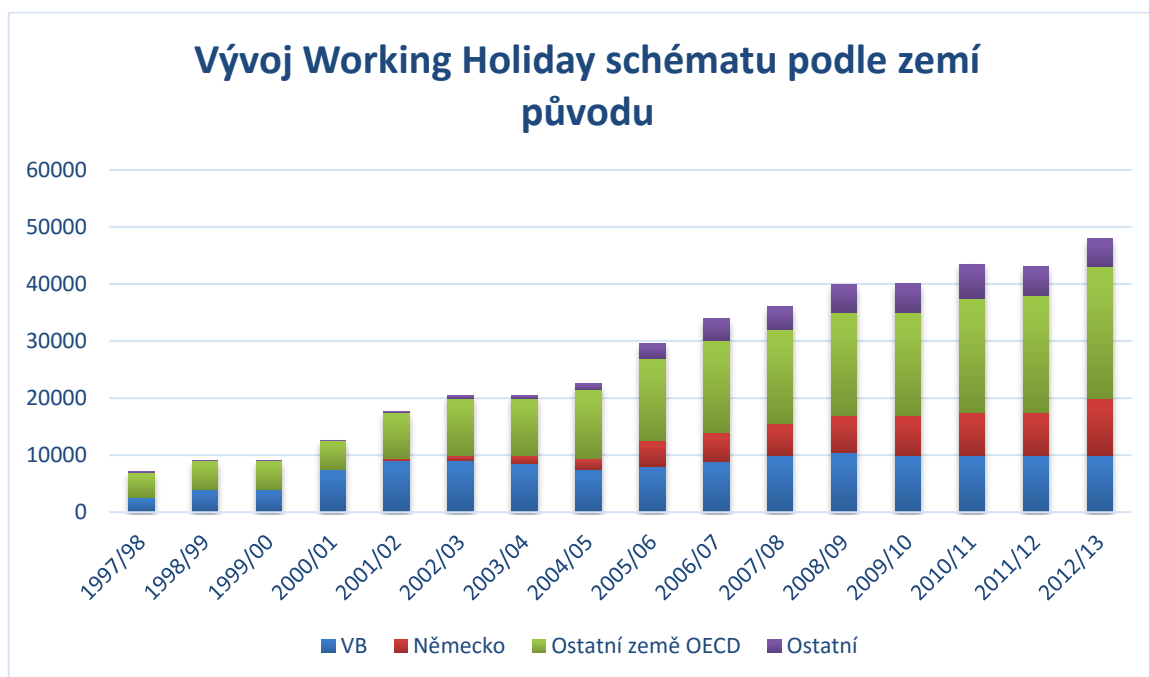
5.2 Statistický pohled na migrační trendy Nového Zélandu

5.2.1 Komparace uchazečů o WH program dle zemí původu

Jak vyplývá z Grafu č. 5 (str. 54), po roce 2000 se program začal rozšiřovat jak v rozsahu, tak v působnosti. V roce 2012/13 pak vstoupilo na území Nového Zélandu přes 48 700 lidí právě díky programu Working Holiday. V roce 2014/15 se jednalo již o 61 404 (viz. Tabulka č. 5, str. 48). Během deseti let se zájem o dočasná pracovní víza WH více než zdvojnásobil. Nejvíce migrantů přijíždí z Německa (22%) a Velké Británie (20%), ti jsou následováni přistěhovalci z Francie (14%). Z údajů MBIE NZ (2015) vyplývá, že migranti z Francie a Německa mají největší absolutní nárůst získaných víz od roku 2013/14 do roku 2014/15 (1 583 a 1 377). Working Holiday program je pro tyto zmíněné země nelimitován, na rozdíl od uchazečů z České Republiky, která je omezena kvótou 1 200 občanů na rok (viz Příloha č. 1, str. 101 – 102).

Obyvatelé Německa a Francie se tak mohou kdykoliv během roku rozhodnout a zažádat o víza, která (pokud splňují všechny náležitosti) následně obdrží a do jednoho roku mohou vycestovat. Na druhou stranu kvůli vzrůstajícímu trendu cestování a s ním spojeným zájmem o Working Holiday víza jsou občané ze zemí, které jsou omezeny danými kvótami, výrazně limitováni. Uchazeči o program WH z České republiky mohli toto omezení poprvé výrazně pocítit v březnu roku 2014, kdy Imigrační úřad NZ otevřel možnost žádosti o víza pro rok 2014/15 (konkrétně 4. března 2014) a během méně než jedné hodiny byla kvóta (1 200) pro rok 2014/15 pro české uchazeče vyčerpána. Stejně tomu bylo i v roce následujícím (2015/16), kdy stačilo méně než půl hodiny pro vyčerpání české kvóty na toto období. Pro srovnání v roce 2013/14 byla WH víza pro Českou republiku dostupná od března (otevření žádostí) ještě následující měsíce. Lze tedy hovořit o jakémisi migračním „boomu“, který vypovídá o neustále se zvyšujícím zájmu o vycestování s možností práce v cizí zemi.

Graf č. 5 - Vývoj Working Holiday schématu podle zemí původu



Zdroj: OECD (2014), vlastní zpracování

5.2.2 Komparace programů WH u vybraných zemí

Podobné programy existují i v dalších zemích OECD, za zmínku pak stojí Austrálie a Kanada, jejichž programy jsou nejpodobnější. Australský program je novozélandskému nejbližší především v podílu zastoupení pracovní síly, a také v aktuálním vývoji. Kanadský program je pak v porovnání s novozélandským výrazně slabší v počtu migrující pracovní síly. Z celkových počtů vstupů na území Kanady (54 917) je podíl na pracovní síle pouhých 0,29 %. Nový Zéland v roce 2011 zaznamenal celkový počet vstupů 43 098 imigrantů, a ti se podíleli na novozélandské pracovní síle 1,81%.

Důležitý je také fakt, že přestože Austrálie a Nový Zéland vykazují téměř stejné podíly migrujících pracovníků na pracovní síle (1,85% a 1,81%), na Nový Zéland přijíždí až o pětinu méně pracovních imigrantů než do sousední Austrálie. Tudíž se jedná právě o Nový Zéland, který vykazuje nejvyšší absolutní čísla v podílu migrující pracovní síly. Z Tabulky č. 6 (str. 55) dále vyplývá, že Nový Zéland zahrnuje největší počet zemí, s nimiž má Working Holiday program uzavřen.

Tabulka č. 6 - Novozélandské schéma WH v mezinárodní komparaci vybraných zemí za rok 2011 (aktuální data nejsou k dispozici)

Vybrané země	Celkové počty vstupů 2011	Země s největším zastoupením vstupů	Podíl na pracovní síle (%)	Růst od roku 2002 (%)	Počty partnerských zemí 2011/2012
Austrálie	222 992	Velká Británie (19%), Korea (15%), Irsko (12%)	1.85	251	28, z toho 18 OECD
Kanada	54 917	Francie (21%), Austrálie (14%), Japonsko (9%)	0.29	360	30, z toho 23 OECD
Nový Zéland	43 098	Velká Británie (22%), Německo (19%), Francie (9%)	1,81	212	40, z toho 27 OECD

Zdroj: OECD, 2014, vlastní zpracování

5.2.3 Komparace zaměstnanosti a výdělků v rámci WH programu

Working Holiday schéma je největší složkou dočasné pracovní migrace na Nový Zéland. Po jeho neustálém růstu, jak v absolutních hodnotách, tak i v podílu celkové dočasné pracovní migrace na které se podílí téměř 40%. Avšak v porovnání s ostatními programy dočasné pracovní migrace, jeho hlavní záměr není práce, ale cestování. Proto ne všichni držitelé viz jsou v určitý čas na pracovním trhu. Nicméně u některých zemí jsou prokazatelné výdělky až za $\frac{3}{4}$ jejich pobytu na Novém Zélandu. Ve sledovaném období roku 2009 jeden ze dvou WHM³¹ pracoval, a průměrný měsíční plat všech WHM činil 1 850 NZD.

V následující Tabulce č. 7 (str. 56) jsou porovnávána data o počtu příjezdů, údaje o výdělcích a o čase stráveném prací u sledovaných zemí. Tabulka je rozdělena na dvě skupiny – země OECD s vyššími příjmy a země s nižšími příjmy. Toto rozdělení bylo záměrně vybráno jako ukazatel vztahu mezi velikostí příjmu v mateřské zemi a časem stráveným prací na území Nového Zélandu. Jelikož nejsou k dispozici aktuálnější data, tabulka vychází z údajů pro rok 2009.

³¹ Working Holiday Maker – označení pro účastníka programu Working Holiday, který v danou dobu vydělává peníze.

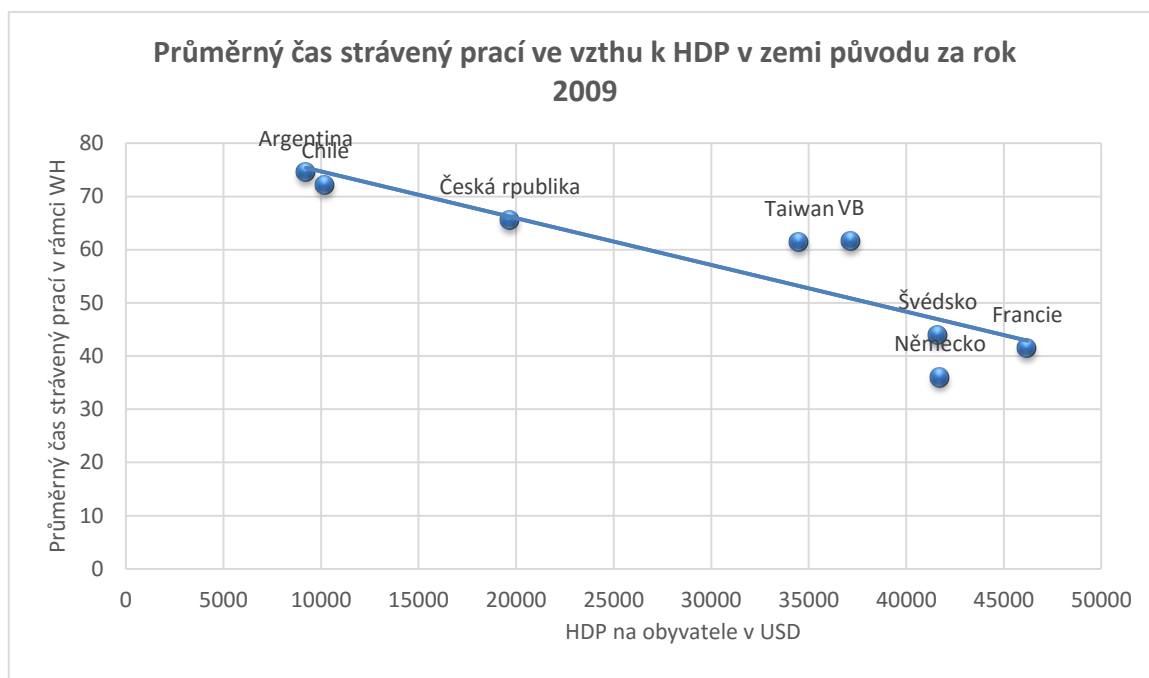
Tabulka č. 7 - Komparace podílu placených prací, času stráveného prací a počtem zaměstnáním za dobu pobytu ve vybraných zemích za rok 2009 (aktuálnější data nejsou k dispozici)

Země	Počty příjezdů v rámci WH	Čas strávený prací (%)	Podíl placených prací (%)	Počet zaměstnání za dobu pobytu	Země	Počty příjezdů v rámci WH	Čas strávený prací (%)	Podíl placených prací (%)	Počet zaměstnání za dobu pobytu
Francie	2 900	43,9	66,6	2,3	Argentina	1 000	74,6	95,5	4,7
Německo	6 800	36	60,3	2,2	Chile	790	72,2	91,8	4,2
Švédsko	590	41,5	61	1,9	Česká republika	960	65,5	89,6	3,4
VB	8 800	61,6	72,7	2,2	Taiwan	450	61,4	83,3	3,2

Zdroj: OECD, 2014; vlastní zpracování

Existuje poměrně silná negativní korelace mezi úrovní příjmů v zemi původu a podílu práce během období WH u jednotlivých účastníků programu. Tabulka č. 7 je proto rozdělena do dvou pomyslných skupin. První z nich tvořena Francií, Německem, Švédskem a VB lze považovat za skupinu se silnou domácí ekonomikou. HDP na obyvatele v těchto zemích se v roce 2009 (v období světové hospodářské krize) pohybovalo mezi 39 tis. až 46 tis. USD, kde nejvyšší HDP na obyvatele mají obyvatelé Švédska, nejméně ve sledovaném období vykazovala Velká Británie. Druhá skupina tvořena zástupci z Argentiny, Chile, České republiky a Taiwanu je skupina se slabším ekonomickým zázemím a HDP zde fluktuje mezi 10 tis. USD/ob. (Argentina) a 34 tis. USD/ob., které náleží rozvíjející se ekonomice Taiwanu, a patří tak k nejsilnějším ve vytvořené slabé skupině.

Graf č. 6 - Průměrný čas strávený prací ve vztahu k HDP v zemi původu za rok 2009



Zdroj: OECD (2014); The World Bank (2016), vlastní zpracování

Pro lepší porozumění vztahu HDP na obyvatele v zemi odkud pracovní imigranti přicházejí a časem stráveným prací v rámci programu Working Holiday byl vytvořen Graf č. 6 (str. 57). Pracovní migranti ze zemí s nižšími příjmy pracují v průměru více než ti, kteří přicházejí na území Nového Zélandu ze zemí OECD s vysokými příjmy. Na Grafu č. 6 se vytvořilo několik skupin. V extrémních bodech přímky se na jedné straně pohybuje ekonomicky slabá skupina tvořená dvojicí Argentina a Chile. Obě tyto země Latinské Ameriky vykazují nejmenší HDP na obyvatele a zároveň jsou neaktivnější v čase, který věnují práci na NZ. Imigranti z obou zemí stráví prací v průměru více než 70% za dobu svého pobytu a nad 90% jimi vykonávaných prací je placených. Jak dále vyplývá z Tabulky č. 7 (str. 56), pracovní migranti z Argentiny a Chile vystřídají v průměru více než čtyři zaměstnání za dobu jejich pobytu, což je ovlivněno tím, že u jednoho zaměstnavatele nesmí pracovat déle než tři měsíce.

Druhý extrémní bod přímky je tvořen samostatnou skupinou tří států s nejsilnějším ekonomickým zázemím – Švédsko, Německo a Francie. Tato skupina, u které se HDP na obyvatele pohybuje nad 40 tis. USD (což je čtyřikrát více než HDP/ob. u výše zmiňované

slabé skupiny), se čas strávený prací za dobu pobytu pohybuje kolem 40%. Což dokazuje, že čas strávený prací je nepřímo úměrný výši HDP/ob. v zemi původu, resp. čím větší výdělků v domácí zemi mohou migranti získat, tím menší je jejich motivace pracovat. Analogicky to platí i opačně, tedy čím nižší ekonomická úroveň je v zemi původu, tím více jsou lidé ochotni za dobu svého pobytu pracovat.

Poněkud mimo hlavní skupiny se pak dostala Česká republika, která se však nejvíce blíží slabé skupině tvořené Argentinou a Chile. Obyvatelé České republiky v rámci programu Working Holiday stráví v průměru 65% času prací, z toho 89% pracovních pozic je placených (viz Tabulka č. 7, str. 56).

Unikátní skupinu pak vytvořila Velká Británie společně s Taiwanem. U pracovníků z obou zemí lze vyzorovat téměř totožný čas strávený prací za dobu jejich pobytu (nad 60%) viz Tabulka č. 7 (str. 55). Tato skupina tvoří zajímavý kontrast především proto, že obyvatelé Velké Británie mohou na území Nového Zélandu pracovat nepřetržitě až dvanáct měsíců, zatímco obyvatelé Taiwanu jsou opět omezeni na dobu tři měsíců u jednoho zaměstnavatele. Dalším specifickým vzniklé skupiny je fakt, že pracovníci z Velké Británie tvoří největší skupinu pracovníků přijíždějících na Nový Zéland. Pracovní sílu z Taiwanu tvořilo ve sledovaném období pouze 450 lidí (viz Tabulka č. 7, str. 56). Z hlediska ekonomické síly země původu by se mohlo zdát, že migranti z VB stráví prací více než by se očekávalo. Tento jev lze přisoudit ne tak přísným požadavkům v rámci Working Holiday programu a žádnou jazykovou bariérou (mateřský jazyk ve Velké Británii je angličtina stejně jako na Novém Zélandu).

Všeobecně je změna zaměstnavatele mezi pracovními migranty poměrně častá a jak bylo uvedeno výše, u některých národností dokonce vyžadována. Tato bariéra je vytvořena především z důvodu ochrany domácích pracovníků na pracovním trhu. I kdyby zaměstnavatel preferoval konkrétního pracovního migranta před domácí pracovní silou, nemůže si ho udržet na pořadí v porovnání s Novozélandanem či dlouhodobým residentem. Dalším přidruženým efektem tohoto omezení, je omezení většiny pracovníků na tzv. méně kvalifikovanou práci, u které jsou malé náklady na zaškolení (například oblast cestovního

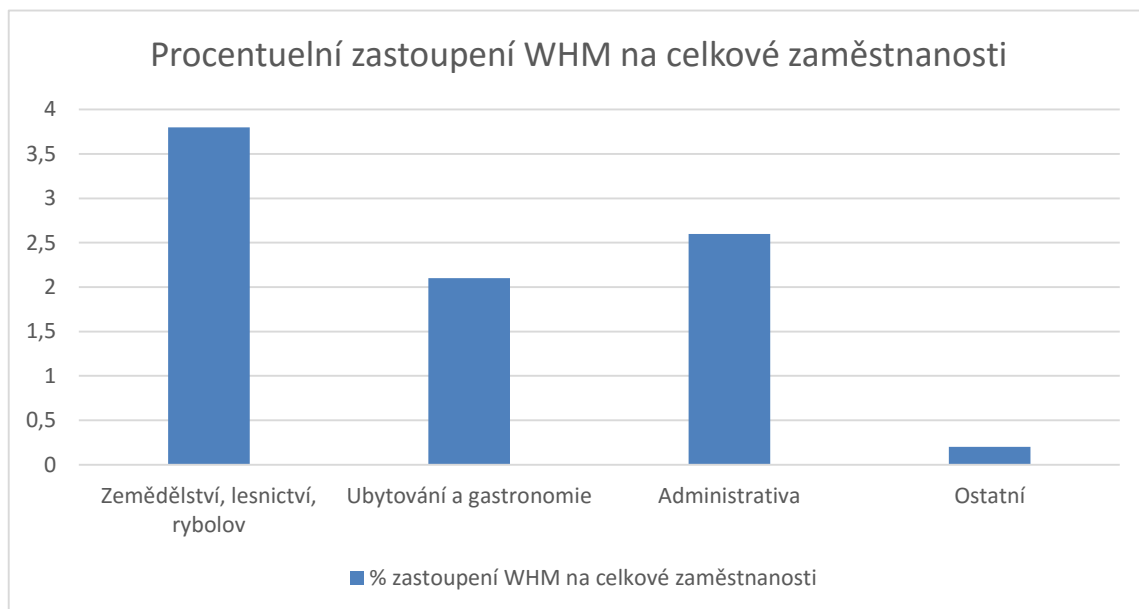
ruchu), a tam, kde jsou dočasné nebo sezónní špičky v poptávce, jako je zemědělství, zahradnictví či vinařství.

5.2.4 Pracovní pozice obsazované pracovními migranty

Převážná většina pracovních migrantů je zaměstnaná v zemědělství a turismu (např. ubytování a práce v restauracích). Novozélandské zemědělství je tvořeno až 4% pracovních migrantů, více než 2,5% pracovních migrantů (WHM) je zaměstnáno v administrativě, v turismu se jedná o více než 2% zastoupení na celkovém počtu pracovní síly (viz Graf č. 7, str. 60). Graf č. 8 (str. 60) ukazuje, že odvětví gastronomie a ubytování tvoří výraznou položku v zaměstnanosti u mladých lidí. Pracovní migranti pak tvoří konkurenční prostředí právě mladým Novozélandčanům, pro které je práce v gastronomii atraktivní. Novozélandský imigrační úřad se tak tuto konkurenci snaží usměrnit a migranty stimulovat více na práci v zemědělství.

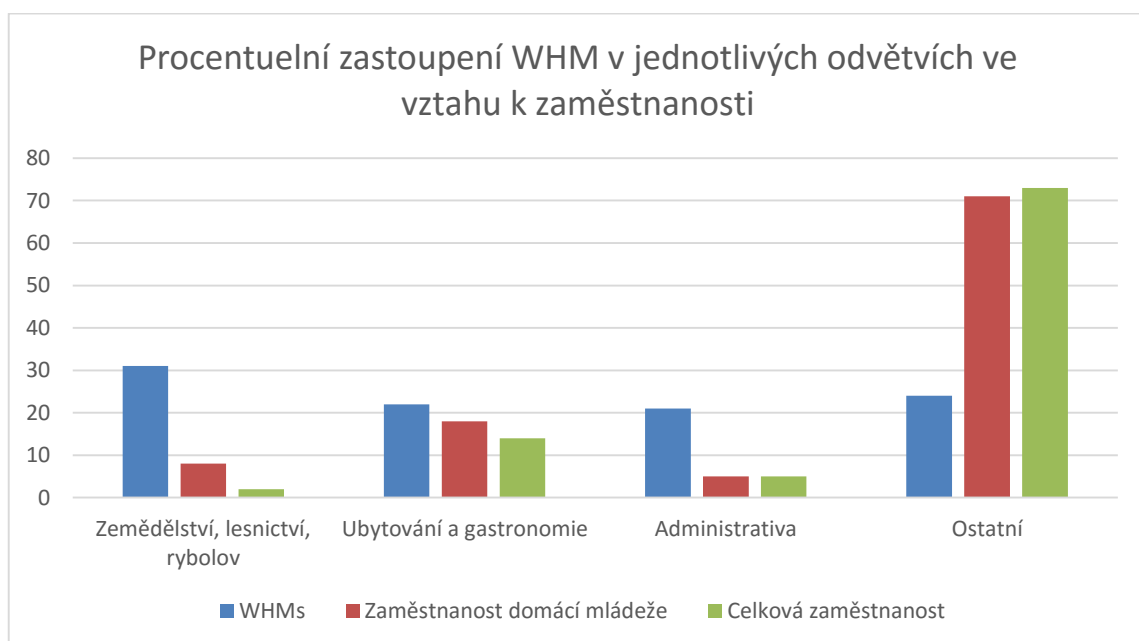
Jelikož je práce v zemědělství pro mnohé (zejména mladé) Novozélandčany neatraktivní, WHM vyplňují vysoké poptávky po sezónních pracovnících v tomto odvětví. Atraktivita tohoto odvětví se pro imigranty stává ještě větší zejména z toho důvodu, že držitel WH viz, který prokáže práci v zemědělství minimálně po dobu tří měsíců, může zažádat o prodloužení doby pobytu. Maximálně pak lze pobyt prodloužit o další rok, což je pro migranty velice lákavé. Novozélandský imigrační úřad tak eliminuje nedostatek místních pracovníků v zemědělství tím, že láká WHM k práci v zemědělství, a zároveň dává možnost migrantům legálně prodloužit svůj pobyt.

Graf č. 7 - Zastoupené jednotlivých sektorů zaměstnávajících WHM v roce 2009 (aktuálnější data nejsou dostupná)



Zdroj: OECD, 2014; vlastní zpracování

Graf č. 8 - Zastoupení pracovních migrantů (WHM) k celkové zaměstnanosti NZ v roce 2009 (aktuálnější data nejsou dostupná)



Zdroj: OECD, 2014; vlastní zpracování

5.2.5 Trend dobrovolné práce

Dalším z pozorovaných trendů posledních let je dobrovolná práce, která je na Novém Zélandu spojena především s tzv. Wwoofingem. Zkratka WWOOF prošla v průběhu desítek let řadou obměn. Novodobá verze je označována jako: „*World Wide Opportunities of Organic Farms*”³². Původně se jednalo o dobrovolnou práci na organických farmách, dnes se působnosti rozšířila. Dobrovolníci většinu pracují čtyři až šest hodin denně výměnou za ubytování a stravu. S narůstající popularitou a zájmem lidí o dobrovolnou práci se wwoofing postupně rozšířil i na jiné pracovní příležitosti, které jsou opět prováděny výměnou za ubytování a stravu.

Hlavní myšlenkou wwoofingu však není sama práce, ale především interkulturní výměna. Jelikož dobrovolník žije po nějaký čas v místní rodině, může se dozvědět mnoho o životě místních a proniknout tak do lokální kultury. Tento akt je samozřejmě reciproční a dobrovolník obohacuje místní obyvatele o svou vlastní kulturu. V souvislosti s Novým Zélandem se pak jedná především o práci v hostelu, kde tzv. „woofeři”³³ pomáhají s úklidem a výměnou za to smí v hostelu pobývat bezplatně. Tuto možnost vyhledává spousta mladých migrantů, kteří se chtějí usadit na nějakém místě po delší dobu a chtějí snížit své náklady (mnohdy není problém skloubit práci v hostelu s placenou prací).

Jak je patrné z Tabulky č. 7 (str. 56) ani jedna z uvedených národností nevěnuje 100% práce práci placené. Průměrně se jedná o zhruba 50% případů, kdy WHM dostane zapláceno a zbytek práce je dělán zcela dobrovolně. Především se pak jedná o migranty z ekonomicky silných skupin (viz Graf č. 6, str. 56), jejichž hlavním motivem není výdělek, ale cestování a poznávání zdejší kultury. Tento fakt je i jedním z předpokladů imigrační politiky NZ ve vztahu k WH programu, a to že účastníci nepovažují práci za hlavní motiv příjezdu do země.

³² „Celosvětové příležitosti na organických farmách“.

³³ Označení pro pracovníka v rámci programu WWOOF.

5.2.6 Způsoby a možnosti shánění práce

Předtím než může migrant začít na Novém Zélandu pracovat, musí si zařídit tzv. IRD číslo (daňové číslo), bez tohoto čísla nelze na území Nového Zélandu legálně pracovat. Tento proces je byrokraticky velmi nenáročný. Stačí, když migrant vyplní žádost o přidělení IRD čísla na poště a nejpozději do čtrnácti dnů je mu číslo, na základě ověření totožnosti, telefonicky sděleno.

Existuje několik webových stránek, které nabízejí práce speciálně pro pracovní migranty. Všechny tyto stránky jsou uvedeny na stránkách Imigračního úřadu NZ. Podle průzkumů zaměstnavatelů z roku 2012 se převážná většina náborů méně kvalifikované pracovní síly zdá být prostřednictvím tzv. neformálních kanálů – po předchozím doporučení někoho jiného nebo imigranti oslovují zaměstnavatele přímo. V kontrastu s tím, náborů kvalifikovaných pracovníků jsou většinou inzerovány na webových stránkách, v novinách nebo za pomoci profesionálních náborářů tzv. kontraktorů.

Webové stránky s pracovními příležitostmi pro pracovní migranty jsou například:

- <http://www.backpackerboard.co.nz/> (jedna z populárních stránek mezi WHM, lze zde najít jak placené, tak neplacené pracovní pozice)
- <http://www.seasonaljobs.co.nz/> (stránka pro cestovatele i místní, kteří hledají pracovní příležitosti především v zemědělství a gastronomii)
- <http://www.trademe.co.nz/> (populární stránka s aukcemi, která přináší i nabídky prací napříč všemi regiony NZ)
- <http://www.picknz.co.nz/> (sezónní práce v zemědělství)
- <http://www.woof.co.nz/> (práce výměnou za ubytování a stravu)

Pokud zaměstnavatel vloží inzerát na takovou stránku, očekává, že pracovní pozice bude obsazena pracovním migrantem. U nabídek je většinou krátký popis pracovní pozice, uveden požadavek na úroveň anglického jazyka či na jiné specifické dovednosti (u pracovních pozic spojených s gastronomií a kontaktem s lidmi, je zpravidla kladen důraz na dobrou komunikační úroveň anglického jazyka; u pozic v zemědělství specifický jazykový požadavek většinou nebývá podmínkou) a výše mzdy, jejíž výše se většinou pohybuje kolem

novozélandské minimální mzdy (14,25 NZD). U inzerátů je pak uveden e-mailový či telefonický kontakt. Průměrná návratnost odpovědí na e-maily se pohybuje kolem jednoho z deseti³⁴.

Dalším způsobem vyhledávání práce je vyhledání konkrétních zaměstnavatelů, o které má pracovní migrant zájem a jejich následné oslovení buď osobní nebo přes e-mail/telefon. Časté bývá oslovení zaměstnavatelů po předchozím doporučení, tzv. „*word of mouth*“. Pracovní migranti tak na základě své vlastní zkušenosti doporučí jinému WHM svého stávajícího/minulého zaměstnavatele.

5.3 Kvalitativní pohled na migrační trendy Nového Zélandu

Následující část výzkumu bude rozdělena na dvě hlavní kapitoly a několik podkapitol. Jednotlivé kapitoly budou vycházet z kvalitativního šetření, které bylo provedeno na území Nového Zélandu v období od srpna roku 2014 do července roku 2015. V tomto období byl proveden terénní výzkum soustředěný na dočasné pracovní migranty, konkrétně pak migranty přijíždějící na Nový Zéland v rámci programu Working Holiday.

Kapitoly budou vycházet především z polostrukturovaných rozhovorů a ze zúčastněného pozorování, které bude sloužit především jako kritický prvek analyzovaných rozhovorů, vzniklých sociálních situací a jednotlivých sledovaných aktérů³⁵. V první části výzkumu budou vyhodnoceny rozhovory se třemi zaměstnavateli z nejméně žádaných odvětví pracovními migranty na Novém Zélandu (viz. Graf č. 7 a 8, str. 60). Konkrétně se pak bude jednat o odvětví zemědělství a gastronomie. Tato část výzkumu poskytne přehled o tom, jak na pracovní migranty nahlíží jejich novozélandští zaměstnavatelé a jaké výhody či nevýhody v jejich zaměstnávání spatřují.

Poslední část šetření se zaměří na rozhovory s konkrétními pracovními imigranty. V předchozí části kvantitativního výzkumu (např. Tabulka č. 7, str. 57 a Graf č. 7, str. 60) bylo zjištěno, jaké národnosti se na Novém Zélandu díky programu Working Holiday

³⁴ Založeno na zkušenosti autorky práce.

³⁵ WHM a zaměstnavatelé se kterými byla autorka práce v bezprostředním kontaktu, vstupovala s nimi do sociálních interakcí a byla součástí jejich sociálních sítí.

vyskytují, jací migranti stráví prací nejvíce hodin a kdo naopak nejméně a jaké výchozí postavení (především ekonomické) je jim díky zemi původu dáno. Na Grafu č. 7 (str. 60) bylo rozděleno několik národností do skupin podle vztahu HDP a počtu odpracovaných hodin v rámci programu WH. Analogicky tak budou vytvořeny skupiny jednotlivých respondentů dle země původu a budou sledovány jejich dílčí motivy, které budou následně porovnány s výsledky kvantitativního výzkumu. V závěru bude provedena korelace zjištěných výsledků. Díky propojení dvou kvalitativních technik sběru dat – zúčastněného pozorování a rozhovorů, bude vytvořen holistický pohled na zkoumaný fenomén.

5.3.1 Představení zaměstnavatelů a charakteristika místa

V průběhu výzkumu byly provedeny rozhovory se třemi různými zaměstnavateli na Novém Zélandu. Zaměstnavatelé byli cíleně vybráni z oborů, které jsou pracovními migrnty nejvíce vyhledávány (gastronomie a zemědělství). Následující podkapitoly se budou blíže zabývat jednotlivými zaměstnavateli a nakonec budou vyhodnoceny samotné rozhovory s informátory z řad zaměstnavatelů.

Lake Tekapo - Restaurace Mackenzie's

První rozhovor byl proveden s manažerem (zaměstnavatel 1) Mackenzie's restaurace u jezera Lake Tekapo. Město je situované ve střední části Jižního ostrova a rozprostírá se na jižní straně stejnojmenného jezera. Lake Tekapo má 369 obyvatel, z toho více než 70% obyvatel je ve věku od 15 – 64 let. Etnické složení města je z 63% evropské, největší etnickou skupinou jsou Asiaty (20,8%) a další etnické skupiny tvoří celých 16,8% všech obyvatel Lake Tekapa. V porovnání s krajem Canterbury je zde až dvakrát více obyvatel jiného než novozélandského původu. Celkem 32% obyvatel Lake Tekapa bylo narozeno v cizí zemi v porovnání s krajem Canterbury, kde pouze 18% obyvatelstva pochází z jiné země než z Nového Zélandu. (Statistický úřad NZ, 2011)

Většina pracovních míst v Lake Tekapu je koncentrována v sektoru turismu, gastronomie a ubytování. Jelikož je Lake Tekapo považováno za jedno z nejatraktivnějších turistických míst (především díky jezerní krajině, astrologické observatoři, venkovním lázním a kostelu Dobrého pastýře), je zde vysoká koncentrace gastronomických služeb. Na hlavní ulici,

kde se nacházejí všechny obchody a služby, je sedm restaurací/barů, tři obchody se suvenýry, ubytovací zařízení a pobočka, kde lze sjednat různé turistické aktivity.

Restaurace Mackenzie's patří mezi největší restaurace ve městě a zaměstnává zhruba osmnáct lidí. V době výzkumu patřilo mezi stálé zaměstnance šest lidí – manažer, zástupce manažera, šéfkuchaři a pomocní kuchaři. Ostatní zaměstnanci (2/3) byli tvořeni z WHM z různých zemí (viz níže v rozhovoru). Autorka práce byla v této restauraci v období od 1. září do 1. prosince 2014 zaměstnána jako jedna z číšnic. Díky tomu bylo lépe porozuměno vnitřní hierarchii, byl navázán osobní vztah s manažerem restaurace (zaměstnavatel 1) a s jednotlivými pracovníky.

Blenheim – Rock Ferry vinice

Druhý z rozhovorů byl proveden s manažerem organické vinice (zaměstnavatel 2) Rock Ferry v regionu Marlborough u města Blenheim, které patří k nejlidnatějším v kraji. Marlborough je považován za hlavní vinařský region na Novém Zélandu, nachází se zde celkem 124 vinic. Práce ve vinařství je dostupná téměř celý rok ve formě sklizně, udržování a prořezávání vinné révy, takže veškerá práce v regionu je vykonávána venku.

Rock Ferry patří mezi menší vinice, o kterou se starají čtyři stálí zaměstnanci. Ostatní pracovníci jsou najímáni pouze sezónně a jejich náplň práce je spojena především s běžnou údržbou, síťováním a prořezáváním vinné révy. V čase sklizně se většinou využívá práce na kontrakt, což znamená, že vinice mají domluvené firmy, které jim jednorázově zajišťují pracovníky právě na sklizeň. Ti jsou poté odměňováni podle sesbíraných kil vinné révy nebo jsou placeni od hodiny. Vinice tento způsob využívají především proto, že se o pracovníky nemusí přímo starat a platí pouze firmě, která tuto práci zprostředkovává.

Rozhovor s manažerem vinice Rock Ferry byl opět založen na bezprostředním poznání zaměstnavatele. Autorka práce pracovala v období od 1. února do 15. března 2015 jako sezónní pracovník přímo pod vinicí Rock Ferry (nikoli na kontrakt).

Hastings – Mr. Apple packhouse

Poslední ze tří rozhovorů byl proveden s manažerem (zaměstnavatel 3) „packhousu“ (továrna na balení jablek) spadajícího pod Mr. Apple. Mr. Apple je největší vertikálně integrovaný pěstitel jablek. Jedná se o největšího exportéra na Novém Zélandu – vyváží 97% produkce jablek na trhy po celém světě.

Region Hawke's Bay, kde se packhouse nachází, je považován za ovocnou mísu Nového Zélandu. Hawke's Bay je nejvíce rostoucí novozélandský region s největším rozsahem produktů na trhu. Více než polovina novozélandské produkce jablek se vypěstuje právě zde. Sezónní pracovní příležitosti zde jsou tak po celý rok.

Autorka práce pracovala v období od 15. dubna do 1. července 2015 ve sledovaném „packhousu“. V průběhu práce byla sledována vnitřní hierarchie (jak oficiální, tak především neoficiální), vztahy mezi zaměstnanci a zaměstnavateli. Rozhovor z manažerem tak bude moci být opět doplněn vlastními poznámkami autorky, založenými na zúčastněném pozorování.

5.3.1.1 Rozhovory se zaměstnavateli

V předchozí části bylo popsáno, ve kterých odvětvích se jednotliví zaměstnavatelé pohybují. Každý z oslovených informátorů vykonává manažerskou pozici. Zaměstnavatel 1 se pohybuje v odvětví gastronomie, zaměstnavatel 2 a zaměstnavatel 3 zastávají pozice v různých zemědělských sektorech. Všichni z dotazovaných jsou novozélandského původu. Po dobu prováděného výzkumu byla autorka práce přímým podřízeným zaměstnavatele 1 a zaměstnavatele 2, každý pracovní den s nimi byla v bezprostředním profesním kontaktu, řídila se jejich požadavky a měla možnost je poznat i na osobní úrovni. Jelikož Mr. Apple, kde zaměstnavatel 3 vykonával manažerskou pozici, zaměstnává okolo 50 lidí, nebylo možné tohoto informátora blíže poznat a autorka s ním nepřišla téměř do žádného styku ani na profesní úrovni.

Žádný z oslovených informátorů neměl problém rozhovor realizovat. Zaměstnavatel 1 a zaměstnavatel 2 souhlasili s videonahrávkou rozhovoru, rozhovor se zaměstnavatelem

3 byl nahráván na diktafon. Místo a čas si zvolili informátoři sami, většinou po pracovní době nebo v době trvání pracovní přestávky. Všichni zaměstnavatelé odpovídali na stejné, předem formulované otázky, které byly v případě potřeby volně rozšířeny o doplňující/vysvětlující podotázky. Otázky byly formulovány tak, aby bylo odpovězeno na to, zda zaměstnavatelé pracují s migranty či místními obyvateli, jaké je národnostní složení jejich pracovního týmu, jaká spatřují pozitiva či negativa na práci s migranty a jaké vyžadují jazykové schopnosti od svých zaměstnanců (konkrétní formulace otázek viz Příloha č. 2, str. 104).

Všichni informátoři pracují s pracovními migranty. Pro zaměstnavatele 3 (zahradnictví) tvoří migranti polovinu pracovní síly, kterou v továrně zaměstnává. Migranti pracující u Mr. Appla pocházejí ve velké části z Polynésie, převážně pak ze Samoy, dále z Asie (hlavně Číny), Francie, České republiky, Chile a Německa. Zaměstnavatel 1 (gastronomie) je v současné době jediný rodilý Novozélandčan a jeho tým je tvořen migranty z Francie, Austrálie, Anglie, České republiky, Jordánska, Indie, Indonésie, Taiwanu a Německa. Zaměstnavatel 2 (vinařství) zaměstnává převážně migranty, nyní pracuje s lidmi z České republiky, Německa a Francie. Zaměstnavatel 2 (vinařství) dokonce uvedl, že v poslední době vyhledává české pracovníky, se kterými má dobré zkušenosti a hovoří o nich jako o „*pocitivých, svědomitých a tvrdě pracujících zaměstnancích*“.

Všichni z informátorů uvedli, že pracovní migranti jsou nepostradatelnou součástí jejich pracovního týmu. Další otázka se zabývala zaměstnáváním místních lidí v porovnání s migranty. Z předešlé otázky vyplývá, že pracovní kolektiv zaměstnavatele 3 (zahradnictví) je tvořen mixem lokálních lidí a migrantů. „*Místní pracovníci můžou zůstat celou sezónu, ale jejich spolehlivost je občas problém. Na druhou stranu migranti jsou skvělí pracovníci, kteří pomáhají posílit pracovní síly, když je to nutné.*“ (Zaměstnavatel 3, zahradnictví) Zaměstnavatel 1 (gastronomie), který je jediným Novozélandčanem v týmu konstatuje, že migranti tvoří hlavní složku zaměstnanců v restauraci. Uvádí dva důvody, proč nezaměstnává místní pracovní sílu. Hlavním důvodem je to, že Lake Tekapo je Novozélandčany považováno za izolované město. Mladí tak dávají přednost práci ve větších městech. Dalším důvodem je, že většina místních vede vlastní podnikání nebo jednoduše nemají zájem pracovat. Zaměstnavatel 2 (vinařství) pracuje jak s migranty,

tak místními lidmi a dodává: „*na letní sezónu zaměstnávám většinou migranty, protože rozumí, že práce trvá pouze tři měsíce, někdy tři týdny. Místní obyvatelé většinou hledají práci na plný úvazek a proto je pro nás složitější hledat pracovní sílu mezi místními pracovníky. Existují zde také soukromé firmy podporované vládou, které shromažďují migranty z Pacifiku a Malajsie, a tyto firmy nám zprostředkovávají sezónní pracovní sílu, což je pro mě jednodušší než zaměstnávat pracovníky přímo.*“

Informátoři konstatovali, že jejich zkušenosti se zaměstnáváním migrantů jsou velmi pozitivní. Zaměstnavatel 1 (gastronomie) uvádí, že výhoda v zaměstnávání migrantů je především to, že jsou časově flexibilní a ochotní pracovat v požadovanou dobu. „*Za tu dobu, co pracuji v Tekapu musím říct, že 99% zaměstnanců bylo fantastických a nezažil jsem žádný velký problém.*“ Zaměstnavatel 2 (vinařství) dodává, že pozitivní zkušenosti má především s pracovními migranty z Evropy, kteří jsou vždy velmi pilní, důkladní, pracovití a dobří v angličtině. Uvádí i negativní zkušenost s lidmi z Jižní Ameriky. „*Pracovníci z Jižní Ameriky, se kterými jsem pracoval, byli v porovnání s Evropany velmi líní.*“ (Zaměstnavatel 2, vinařství) Velmi dobré zkušenosti má se zaměstnáváním migrantů i zaměstnavatel 3 (zahradnictví), který je označuje za esenci odvětví. „*Bez posil ze stran imigrantů bychom velmi těžko zaplňovali sezónní pozice.*“ (Zaměstnavatel 3, zahradnictví) Zaměstnavatelé uvádí, že platové ohodnocení místních pracovníků i migrantů je stejné. „*Vzhledem k tomu, že místní lidé nejsou ochotni pracovat, migranti jsou pro nás nepostradatelní a výhodní pracovníci.*“ (Zaměstnavatel 1, gastronomie)

Další okruh otázek se zabýval tím, jak je pro zaměstnavatele důležitá jazyková vybavenost migrantů. Všichni informátoři se jednoznačně shodli, že otázka jazykových schopností hraje při nabírání pracovníků důležitou roli. Zaměstnavatel 3 (zahradnictví) upozorňuje především na bezpečnostní důvody, „*každý z pracovníků musí být schopen porozumět do té míry, abychom mu byli schopni předat bezpečnostní instrukce, zacvičit ho do pracovních procesů a dávat mu pokyny v průběhu práce. Naštěstí i přes jazykové bariéry to většinou každému nakonec po pár chybách dojde a pak už ví, co má dělat. S tím musíš počítat.*“ Pro zaměstnavatele 2 (vinařství) je klíčové, aby pracovníci rozuměli tomu, co se od nich očekává a jakou práci mají vykonat, „*sezónní pracovníci většinou pracují bez dozoru, takže je velmi důležité, aby rozuměli co je jejich úkolem. Potřebuji, aby bylo jasné, co po nich*

chci.“ Za klíčový důvod pro přijetí/nepřijetí zaměstnance považuje zaměstnavatel 1 (gastronomie) právě jazykovou vybavenost uchazečů. „*Pro mě je to otázkou přijetí zaměstnanců. Jazykové dovednosti jsou v odvětví, kde pracujete a komunikujete s lidmi, klíčové. Nemůžeme si dovolit, aby číšník nevěděl, co si zákazník objednal.*“ (Zaměstnavatel 1, gastronomie)

Zaměstnavatel 3 (zahradnictví) a zaměstnavatel 1 (gastronomie) upozorňují na problém jazykové bariéry. Zaměstnavatel 3 (zahradnictví) spatřuje komunikační bariéru především v silných akcentech a nedostatku slovní zásoby. „*Někdy se setkávám s tím, že potřebujeme zaměstnancům vysvětlit, co dělat a oni nerozumí klíčovému slovíčku.*“ (Zaměstnavatel 3, zahradnictví) Zaměstnavatel 1 (gastronomie) pociťuje jazykovou bariéru především ze začátku, „*zjistil jsem, že migranti, s nimiž pracuji, se velmi rychle zdokonalují v angličtině. Když nastupují a jejich angličtina není perfektní, během pár týdnů se naučí nové, často používané fráze a slovíčka, dokáží rychleji formulovat větu a snáze rozumí úkolům, které po nich požadují. Během dvou až tří měsíců práce v restauraci a konstantním používání angličtiny se tak jazyková vybavenost všech mých zaměstnanců znatelně zdokonaluje,*“ uvádí a dále dodává, že jazyková bariéra není jen mezi ním a zaměstnanci, ale i mezi ním a hosty, „*občas se stává, že zákazník nemluví anglicky vůbec a k vyřízení objednávky musí být přivolán zaměstnanec, který pochází ze stejné země jako zákazník. Což na druhou stranu spatřuji jako velkou výhodu při zaměstnávání migrantů.*“

Za hlavní výhody zaměstnávání imigrantů vyzdvihují zaměstnavatel 1 (gastronomie) a 2 (vinařství) především interkulturní výměnu. Zaměstnavatel 1 (gastronomie) ji dokonce považuje za hlavní přínos, „*práce se stává o hodně zajímavější. Na předchozím místě jsem pracoval pouze s místními Novozélandčany, což je fajn, ale není zde žádná rozmanitost, nijak speciálně vás to neobohacuje. Na druhou stranu práce s migranty není nuda, každá noc je jiná. Rozdílné národnosti pracující na jednom místě. Také si myslím, že jejich interakce se zákazníky je velmi dobrá, takže je to obohacující nejen pro mě, ale i pro migranty mezi sebou a naše zákazníky, což vytváří unikátní atmosféru naší restaurace.*“ Stejný pohled na práci s migranty má i zaměstnavatel 2 (vinařství), který o práci s migranty hovoří jako o zajímavé kulturní zkušenosti, „*je velice zajímavé pracovat s lidmi, kteří jsou jiné národnosti, mluvit s lidmi z míst, kde jsem třeba byl nebo kam se chystám.*“ Jako další

z výhod práce s migranty zaměstnavatel 2 (vinařství) uvádí to, že imigranti rozumí tomu, co je to sezónní práce a užije si s nimi i více zábavy. „*Místní lidé berou práci mnohdy moc vážně, protože je to jejich hlavní příjem a způsob nějakého zajištění, na rozdíl od migrantů, kteří tu práci dělají především pro to, aby mohli cestovat a poznávat,*“ doplňuje. Zaměstnavatel 3 (zahradnictví) považuje za hlavní výhodu pracovních migrantů především jejich flexibilitu, pracovní nasazení a spolehlivost.

Na závěr byla všem informátorům dána možnost vyjádřit to, co ještě nezaznělo, či co by chtěli na závěr zdůraznit k danému tématu. Tuto možnost využil pouze zaměstnavatel 1 (gastronomie) a 2 (vinařství). „*Myslím, že sezónní pracovníci nejsou ani pracovníci v pravém slova smyslu. Jedná se spíše o cestovatele a jsou to lidé, se kterými je příjemné pracovat a je s nimi zábava. Chtějí poznat a prozkoumat Nový Zéland, jsou otevření, baví je sdílet, a jelikož potřebují peníze, jsou obvykle zapálení do práce.*“ (Zaměstnavatel 2, vinařství) Podobně zakončuje rozhovor i zaměstnavatel 1 (gastronomie), který uvádí, že „*práce s migranty může být rozhodně výzva, ale hlavně je to opravdu zábava.*“

5.3.1.2 Shrnutí rozhovorů se zaměstnavateli

Názory dotazovaných zaměstnavatelů se shodují především v tom, že pracovní imigranti jsou nepostradatelnou součástí pracovního kolektivu, se kterým pracují. Imigranti z Francie, Německa a České republiky³⁶ se jako jediné národnosti vyskytovali ve všech sledovaných odvětvích. V odvětví zemědělství, které zastupují zaměstnavatelé 2 (vinařství) a 3 (zahradnictví), pak nejpočetnější složku imigrantů tvoří imigranti z Polynésie. Zaměstnavatel 1, který pracuje v odvětví gastronomie, a jazyková vybavenost uchazečů o práci je pro něj stěžejní, zaměstnává převážně imigranty z ekonomicky silných zemí (Francie, Německo, Velká Británie, Austrálie). Tento fakt může být dán tím, že imigranti z těchto zemí mají v porovnání s ostatními lepší jazykové schopnosti a vyhledávají fyzicky nenáročnou práci.

³⁶ Pro zachování validity výzkumu autorka práce mezi pracovní imigranty z České republiky nezapočítávala své zapojení v jednotlivých pracovních pozicích.

Z rozhovorů dále vyplývá, že imigranty nelze považovat za konkurenty domácí pracovní síly. Imigranti nevytvářejí konkurenci na pracovním trhu, ale spíše zvyšují nedostatečnou nabídku místní pracovní síly ve sledovaných odvětvích a disponují vysokou pracovní mobilitou. Pracovní místa, která nejsou atraktivní pro lokální obyvatelstvo tak zaplňují právě pracovní migranti, bez kterých by hlavně odvětví v zemědělství nemohla fungovat.

Pro zaměstnavatele 1 (gastronomie) a 2 (vinařství), kteří mají možnost být v přímém kontaktu se zaměstnanci, je největším přínosem zaměstnávání imigrantů interkulturní výměna, možnost sdílení a zábava. Zaměstnavatel 3 (zahradnictví) omezuje přínosy čistě na pracovní rovinu a hovoří především o flexibilitě a zaplnění potřebných pracovních pozic imigranty.

Ze zúčastněného pozorování a participace ve sledovaných zaměstnáních je nutno podotknout, že pracovní podmínky u všech zaměstnavatelů byly bezvadné. Jednotliví zaměstnavatelé byli vždy ochotní a vstřícní. Bližší kontakt byl navázán pouze ze zaměstnavatelem 1 (gastronomie) a 2 (vinařství). Největší rozdíl v přístupech těchto zaměstnavatelů byl spatřen především v „jazykové diskriminaci“ ze strany zaměstnavatele 1 (gastronomie), který měl opravdu silný novozélandský akcent, hovořil velmi rychle, i když bylo patrné, že migranti mají obtíže mu rozumět. Naopak zaměstnavatel 2 (vinařství) byl velmi ohleduplný a svou novozélandskou mluvu záměrně „upravil“, aby migrantům umožnil co nejvíce porozumět.

5.3.4 Rozhovory s pracovními migranty

V následující části výzkumu budou vyhodnocovány rozhovory s migranty, kteří přijeli na Nový Zéland v rámci programu Working Holiday. V průběhu výzkumu měla autorka práce možnost všechny dotazované osobně poznat a v rámci výzkumu provést zúčastněné pozorování. Celkem bylo provedeno 34 polostandardizovaných rozhovorů, které byly nahrávány na digitální techniku či diktafon. Veškerá komunikace probíhala v anglickém jazyce (kromě rozhovorů s českými informátory). Rozhovory jsou rozděleny do několika vytvořených kategorií. Jednotlivé kategorie reprezentují určitou skupinu migrantů. První kategorie obsahuje ekonomicky silné evropské země (Francie, Německo, Velká Británie),

druhá kategorie se skládá ze zemí Asie a Jižní Ameriky se slabšími ekonomickými ukazateli v porovnání se skupinou první (Čína, Taiwan, Uruguay, Chile, Brazílie, Argentina), poslední skupina se věnuje pouze českým účastníkům WH programu.

Otázky zjišťují, jaká je hlavní motivace imigrantů k odjezdu z domácí země do země hostitelské (NZ), pozornost je také věnována věkovému a genderovému složení jednotlivých skupin. Otázky byly rozděleny do několika okruhů, které se zaměřovaly především na to, proč si migranti za cílovou destinaci vybrali právě Nový Zéland a jak dlouho plánují zůstat, další okruh otázek se zabýval otázkami spojenými s prací na NZ, poslední část rozhovoru se zabývala jazykovou vybaveností.

Zúčastněné pozorování je použito v konečném shrnutí jako doplnění toho, co nezaznělo v rozhovorech, ale tzv. „mimo záznam“ v každodenních interakcích s jednotlivými informátory.

5.3.2.1 Informátoři z ekonomicky silných zemí

První skupinu tvoří imigranti z Francie, Německa a Velké Británie. Skupina byla vytvořena na základě toho, že migranti z výše zmíněných zemí tvoří největší skupiny v rámci příjezdů na Nový Zéland pod programem Working Holiday. Zároveň je potřeba zohlednit velmi silné ekonomické zázemí imigrantů z těchto zemí.

Nejstarší ze sledovaných národností jsou migranti z VB, jejichž průměrný věk je 30 let; migrantům z Francie je průměrně 25 let a nejmladší ze skupiny jsou obyvatelé Německa, kterým je průměrně 22 let. Rozhovorů se účastnilo celkem devět mužů a šest žen. Francouzské zastoupení bylo vyrovnané, tři muži a tři ženy (čtyři z respondentů tvořili pár), němečtí informátoři byly převážně muži (pět) a jedna žena (všichni informátoři z Německa cestovali individuálně). Dotazovaní z VB byli dvě ženy a jeden muž (všichni cestovali individuálně). Na rozdíl od migrantů z Francie a VB byli, kromě jedné informátorky, všichni z dotazovaných Němců studenti.

Nejprve bylo od jednotlivých informátorů zjišťováno, proč se rozhodli imigrovat za prací do jiné země a proč konkrétně na Nový Zéland. Shodné názory se vyskytovaly především

u obyvatel Francie a Německa, kteří považují za hlavní motiv cesty osobní růst, zkušenosti s prací v zahraničí, poznání odlišné kultury a zlepšení svých jazykových schopností. Němečtí informátoři poukazují na to, že je běžné odjet po dokončení středoškolského vzdělání do zahraničí a osamostatnit se. Informátoři, kteří přijeli v páru, uvádí jako jeden z důvodů to, že to chtěl jejich partner. „*Můj přítel chtěl vycestovat a mně to bylo jedno, jen jsem chtěla být s ním, tak jsem tady.*“ (Marine, Francie, 25 let)

Nový Zéland si vybrali za cíl zejména kvůli přírodě a bezpečí, několik informátorů uvedlo, že nedůvěřují bezpečnostní situaci v Evropě. Další z dotazovaných dokonce zmínilo, že si Nový Zéland vybrali z důvodu vzdálenosti od své rodné země. „*Chtěl jsem být co nejdál od všeho, co mě doma svazuje. Nechtěl jsem přemýšlet nad tím, co se děje doma. Chtěl jsem se soustředit především na sebe a svůj růst,*“ uvádí informátor Julián (Německo, 23 let). Informátor Max (Francie, 25 let) dodává, „*chtěl jsem prostě vidět, jak to vypadá na druhé straně světa.*“ Imigranti z Velké Británie uvádí, že si Nový Zéland vybrali proto, že je pro ně jednoduché pracovat v anglicky mluvící zemi. „*Jelikož mám australský a britský občanství bylo pro mě opravdu snadné přijet sem a pracovat.*“ (Helena, VB, 38 let) O možnosti prodloužení pobytu uvažují především informátoři z Velké Británie. Dva z německých imigrantů tuto možnost chtějí využít, z Francie o prodloužení žádný informátor reálně neuvažuje. „*Chtěla bych tu zůstat, ale musím se vrátit a dokončit jednu zkoušku, abych mohla začít učit francouzštinu ve škole,*“ dodává Noemi (Francie, 25 let).

Na otázky spojené s prací odpovídali informátoři z Francie a Německa opět velmi podobně. Pokud informátoři vykonávali placenou práci, většinou se jednalo o sezónní práci (sběr jablek, vína, práce v továrně na zpracování vína, továrně na balení jablek, továrně na svíčky, práce na farmě). Další zmíněné práce byly v gastronomii a ubytovacích službách. Nikdo z dotazovaných nepracoval ve stejném či podobném oboru jako v zemi, ze kterho pocházeli. „*Chtěl jsem si vyzkoušet něco nového a dělat „běžnou“ fyzickou práci, být volný, přijít a odejít kdykoliv budu chtít,*“ říká informátor Hans (Německo, 23 let) a další z informátorů odpovídají podobně. „*Chtěla jsem si vyzkoušet práce, které bych ve Francii nikdy nedělala.*“ (Noemi, Francie, 26 let) Imigranti z Francie upozorňovali především na to, že nemohou pracovat ve stejném oboru kvůli nedostačující angličtině. „*Pracoval jsem v cestovním ruchu, ale to si tady dělat netroufám.*“ (Pierre, Francie, 26 let) Informátor Max (Francie, 25 let)

dodává, „*dělal jsem jako obchodník s různými produkty, ale k tomu potřebuješ fakt dobrou jazykovou vybavenost, abys byl schopný ty věci prodat, a tak dobrá moje angličtina bohužel není. Možná časem.*“ Základní rysy se však shodují v tom, že migrantům nejde ani tak o náplň práce, jako o možnost z ní kdykoliv odejít a vyzkoušet si tak rozmanitost různých oborů. Na druhou stranu respondenti z Velké Británie vyhledávají práci většinou v gastronomii či ubytovacích službách, a tato práce je stejná jako ta, kterou dělali v mateřské zemi. „*V Anglii jsem dělala servírku taky, šlo mi spíš o to změnit prostředí a lidi, než práci.*“ (Susi, VB, 31 let)

Pracovní pozice si informátoři nejčastěji našli po předchozím doporučení od ostatních pracovníků, které potkali. Dalším způsobem byl internet nebo přímé oslovení zaměstnavatele. Časté pak bývá to, že první práci shání migrant přes internet a další práci pomocí nově vytvořených sociálních sítí. „*Ubytoval jsem se v hostelu, poptal se pár lidí a další den jsem měl práci,*“ říká informátor Igor (Německo, 20 let).

Na otázku, jestli bylo pro imigranty těžké sehnat práci, se většina odpovědí shodovala. Informátoři většinou neměli problém se sháněním práce, naopak většina z dotazovaných uvádí, že první práci, o kterou požádali i dostali. „*Napsal jsem pár kontraktorům a za hodinu se mi jeden ozval, zeptal se mě, kdy můžu nastoupit a bylo to.*“ (Tobiáš, Německo, 19 let) Podobnou zkušenost popisuje i informátor Max (Francie, 25 let): „*Přijel jsem do města, otevřel jsem dveře první restaurace a zeptal se, jestli někoho neshánějí. Manažer se mnou udělal asi pětiminutový rozhovor, řekl mi, jestli můžu dnes večer zůstat a po téhle zkušební směně mě hned přijal, měl jsem prostě štěstí.*“

O nepříjemnostech se sháněním práce se zmiňují informátoři Pierre a Marine (Francie, 26 a 25 let), „*začali jsme shánět práci, když bylo takový „hluchý období“ a všude na sádech už měli plno a kontraktoři nenabírali, asi po dvou týdnech se nám to ale podařilo.*“ Andrea konstatuje, že „*práci je snadný sehnat, když jsi na dobrém místě, kde ta práce je. Takže je fakt dobrý vědět, kdy a kde je sezóna a ty místa si vytipovat předem. Jinak to může být celkem náročný.*“

Nikdo z dotazovaných se neseťkal s žádnou formou diskriminace, pouze informátor Tobiáš (Německo, 20 let) hovoří o pozitivní diskriminaci (reputace Němců jako spolehlivých, precizních a dochvilných pracovníků). Celkově mají informátoři pozitivní zkušenosti s novozélandskými zaměstnavateli, o kterých se vyjadřují jako o milých a přátelských lidech. Nepříjemné zkušenosti měli někteří informátoři s prací pod kontraktory, kteří zaměstnance nechají pracovat i za velmi těžkých podmínek nebo dokonce nezaplatí. „*To byl jednou fakt prudký déšť a oni nás tam nechali běhat v tom bahně a bylo jim to jedno.*“ (Pierre, Francie, 26 let)

Pro žádného z informátorů nebylo důležité platové ohodnocení, pouze Hans (Německo, 23 let) uvedl, že čekal vyšší platy vzhledem k vysokým životním nákladům na Novém Zélandu. „*Musel jsem omezit své náklady na minimum, abych si ušetřil a mohl pokrýt všechny náklady. A to nejsem kuřák a ani nepiju alkohol.*“ Většina informátorů uvádí, že výše platu je důležitá do té míry, aby jim pokryla běžné náklady na stravu a ubytování a vydělali si na budoucí cestování. „*Dokud si budu vydělávat tak, že mi to pokryje vše, co potřebuju, tak budu šťastná. Jsem tu hlavně kvůli cestování a lidem.*“ (Alexandra, Německo, 23 let) Informátorka Emma (38) z Velké Británie konstatuje, že bude raději dělat hůř placenou práci, kterou bude mít ráda, než dobře placenou práci, kterou bude nenávidět. „*O peníze tady asi vůbec nejde, chci hlavně poznat něco nového.*“ (Luke, VB, 22 let) Informátoři z Francie pak poukazují na to, že pokud by pro ně byl důležitý plat, tak zůstanou ve Francii, kde jsou platy mnohem vyšší než na Novém Zélandu. „*Kdyby mi šlo o vydělání, tak tady asi vůbec nejsem. Ve Francii jsem měl asi tak třikrát vyšší plat.*“ (Max, Francie, 25 let)

U migrantů z Francie a Německa je časté vyhledávání tzv. wwoofingu, tedy neplacené práce výměnou za ubytování a stravu. Dva informátoři z Francie uvedli, že již wwoofing dělali, a jeden z nich dokonce uvedl, že různé formy wwoofingu byly jediné práce, kterými na Novém Zélandu prošel. „*Chtěla jsem zkusit co nejvíce různých zaměstnání a poznat zdejší obyvatele a kulturu, což je nejlepší právě prostřednictvím wwoofingu,*“ říká Noemi (Francie, 25 let). Polovina respondentů z Německa rovněž vyhledávala wwoofing či různé formy dobrovolných prací jako součást jejich pracovních a kulturních zkušeností. Dotazovaní z VB vykonávali vždy pouze placenou práci.

Fakt, že informátoři vyhledávají různé formy dobrovolnické práce je dát také tím, že chtějí poznat více místních lidí, jelikož když pracují, většinou jsou obklopeni ostatními imigranty z různých zemí. „*Když se někde na nějakou dobu usadím kvůli práci, většinou bydlím v hostelu nebo v domě s dalšími imigranty, takže vlastě nemáš moc šanci poznat místní,*“ říká informátor Bruno (Německo, 22 let). Krátkodobí migranti tak většinu času tráví s ostatními migranty, jako jsou oni sami. Je to tedy právě dobrovolná práce u místních lidí, která umožňuje vzájemnou interakci a poznání novozélandské kultury.

Poslední okruh otázek se zaměřoval na jazykovou vybavenost jednotlivých informátorů. Bylo zjišťováno, jak se mění jazykové schopnosti v průběhu pobytu a jestli jednotliví informátoři zaznamenávají zlepšení. Tento okruh byl s obyvateli Velké Británie vynechán z důvodu, že angličtina je jejich rodný jazyk. Zajímavý úkaz pak vznikl mezi skupinou německých a francouzských informátorů, když všichni z německé skupiny označili své zlepšení ze nezávislých/středně pokročilých (B2) na pokročilé/způsobilé (C1 – C2) a většina informátorů z Francie klasifikovala úroveň angličtiny při příjezdu jako nezávislý/mírně pokročilý (B1) a následně nezávislí/středně pokročilý (B2). Svě jazykové vybavení němečtí imigranti označují za velmi dobré, odůvodňují to především blízkostí angličtiny a němčiny a velmi kvalitnímu jazykovému vzdělání ze své mateřské země. Naopak obyvatelé Francie mívají z angličtinou problém a není snadné potkat Francouze, který by angličtinu ovládal perfektně.

Imigranti z Francie také rádi vyhledávají společnost dalších Francouzů, především kvůli jazykovému deficitu. Tento fakt je také podpořen tím, že obyvatelé Francie na Nový Zéland přijíždějí v párech (v porovnání s imigranty z Německa, kteří cestují spíše sami). Němečtí informátoři několikrát upozornili na to, že se vždy snaží mluvit anglicky i s ostatními Němci, když je v přítomnost i osoba, která neumí mluvit německy. Označili dokonce za neslušné mluvit jazykem, kterému ostatní v jejich přítomnosti nerozumí. „*Stalo se mi, že jsem byl na večeři s mými kamarády z Francie, byl jsem tam jediný Němec a oni se začali bavit francouzsky a vůbec na mě nebrali ohledy,*“ stěžuje si informátor Julián (Německo, 23 let). Dokonce samotní informátoři z Francie jsou si toho vědomi a dva z respondentů (kteří přijeli na Nový Zéland sami) uvádějí, že se záměrně ostatním Francouzům vyhýbají a snaží se trávit čas s ostatními národnostmi. „*Nepřijel jsem na Zéland, abych trávil čas s Francouzi, s těmi*

ho můžu trávit doma,“ konstatuje informátor Max (Francie, 25 let) a informátorka Noemi (Francie, 25 let) dodává: *„já Francouze hned poznám a když je vidím, tak se k nim nijak zvlášť nehlásím.“*

Informátoři z Německa uvedli, že pro ně není problém pracovat v zemi, kde se nemluví jejich rodným jazykem. Problém v jazykové bariéře vidí především v novozélandském tzv. kiwi akcentu, na který si museli nejdříve zvyknout. To samé zmiňují i informátoři z Francie a říkají, že není těžké pracovat v anglicky mluvící zemi, jen mají občas problém s porozuměním některým slovíčkům, které neznají. Žádný z nich však nezmínil, že by ho tato skutečnost nějakým způsobem omezovala ve vykonávání své práce. *„Neřekla bych, že je těžký pracovat tady, ani když neumíš anglicky, ono se domluvit dá vždycky.“* (Silvie, Francie, 25 let)

Nakonec byli informátoři vyzváni, aby porovnali své předchozí očekávání s aktuální zkušeností. Převážná většina mluví o předčení svých původních očekávání. *„Nejprekvapivější pro mě bylo, jak jsou lidé na Novém Zélandu otevření. Potkal jsem neuvěřitelný lidi, že se mi o tom nikdy nezdálo. Je to největší dobrodružství mého života. Myslím, že si prostě nedokážeš představit, co tě čeká, před tím, než začneš cestovat.“* (Tobiáš, Německo, 19 let) *„Já jsem nadšený, vůbec jsem neměl vlastně žádný očekávání, a je to rozhodně věc, který nelituju.“* (Igor, Německo, 20 let)

5.3.2.3 Shrnutí rozhovorů s informátory z ekonomicky silných zemí

Motivy informátorů ze silné skupiny se ve velké míře shodují. Ani jeden z dotazovaných neuvedl, že by důvody příjezdu a práce na Nový Zéland byly ekonomické. Motivy silné skupiny jsou především zvýšení jejich lidského a sociálního kapitálu v podobě vyššího kulturního rozhledu, rozmanitých pracovních zkušeností, osobního rozvoje, zlepšení jazykových dovedností a navázání nové sítě kontaktů. Co v rozhovorech nezaznělo, je fakt, že se dva z francouzských informátorů (Max a Noemi, 25 let) a jeden z německých (Igor, 20 let), se na Nový Zéland primárně rozhodli odjet buď jako reakci na rozchod z partnerem/partnerkou či jako jakýsi „útěk“ od partnera/partnerky³⁷. V rámci silné skupiny

³⁷ Založeno na poznatkách ze zúčastněného pozorování.

pak vznikly dvě podskupiny. První podskupiny tvoří Němci společně s Francouzi a druhá skupina skládající se z obyvatel z Velké Británie. Motivy těchto dvou skupiny se pak mírně liší, kdy imigranti z Velké Británie si Nový Zéland vybírají zejména z důvodu jednoduchosti, která je dána tím, že se jak ve VB tak na NZ hovoří stejným jazykem (angličtina).

Na rozdíl od informátorů z Německa a Francie se důvody informátorů z Velké Británie zdají být mnohem více pracovního rázu. Dotazovaní z VB nevykonávali ani jednu dobrovolnou/neplacenou práci, na rozdíl od migrantů z Francie a Německa, kteří se po různě dlouhé období nějaké formě wwoofingu věnovali. Tento fakt může být dat tím, že britská a novozélandská kultura je (díky historickým kořenům) v mnoha znacích podobná a díky stejnému jazyku zde neexistuje žádná jazyková bariéra (pominou-li se rozdílné akcenty). Proto není hlavním motivem migrantů z VB např. poznání odlišné kultury či zdokonalení se v jazyku. Z rozhovorů také vyplývá, že informátoři z VB vykonávají stejné nebo podobné pracovní pozice jako v jejich rodné zemi. Na rozdíl od migrantů z Německa a Francie, kteří vykonávají práce, které nekorespondují s jejich vzděláním nebo pracovními zkušenostmi, naopak se tato podskupina snaží rozšiřovat své obzory v různých pracovních odvětvích.

Informátoři z Německa na rozdíl od informátorů z Francie disponují lepší jazykovou vybaveností, přijíždí do země častěji individuálně a jejich věkový průměr je zpravidla nižší. Tento trend je spojen především s osobním růstem a lze ho vysvětlit tak, že je pro mladé Němce po dokončení střední školy zcela běžné (a rodiči podporované) vycestovat do zahraničí.

Bližším pozorováním jednotlivých národnostních skupin bylo zjištěno, že imigranti z Německa jsou značně otevřenější v navazování interkulturních kontaktů a snaží se hovořit neustále anglicky. Imigranti z Francie jsou mnohem více separovaní a tráví čas ve skupině ostatních francouzských imigrantů. Vytváření takovýchto národních skupin je pak typické zejména pro ty, kteří přijeli v páru (což je u francouzských informátorů patrné). S informátory z Německa a Velké Británie bylo také mnohem jednodušší navázat bližší kontakt, než s lidmi z Francie.

5.3.2.4 Informátoři z ekonomicky slabých zemí

Druhá skupina je tvořena respondenty z Chile, Uruguaye, Argentiny, Brazílie, Číny a Taiwanu. Skupina je utvořena na základě výchozích ekonomických podmínek ze země původu, které jsou na rozdíl od předchozí skupiny výrazně slabší. HDP na obyvatele ze zemí slabé skupiny je až o polovinu nižší než u sledované silné skupiny; průměrná mzda v paritě kupní síly³⁸ v dolarech je např. v Chile třikrát nižší než v Německu (obyvatelé Německa si tak mohou dovolit nakoupit až o třetinu více zboží a služeb v porovnání s Chilany).

Věkový průměr sledované skupiny činí 27 let, čtyři z informátorů byli muži a pět žen. Všechny z dotazovaných informátorek z Asie (Čína a Taiwan) byly ženy. Imigranti ze států Jižní Ameriky byli naopak tvořeni převážně muži (čtyři). Motivace slabé skupiny se výrazně odlišovala od skupiny silné. Informátoři ze států Jižní Ameriky ve většině případů uváděli jako hlavní důvod emigrace ze své rodné země lepší životní podmínky a pracovní příležitosti spojené s vyššími výdělky. „*Na Nový Zéland jsem migroval, protože jsem hledal místo pro nový život v lepší a bezpečnější zemi. Zemi, kde je hodně pracovních příležitostí a lepší platy v porovnání s Uruguayí,*“ říká informátor Samuel (Uruguay, 26 let). Informátor Leo (Brazílie, 29 let) se rozhodl pro imigraci na Nový Zéland kvůli přítelkyni z Austrálie, se kterou chtěli začít nový život právě v této zemi. U informátorek z Asie se pak motivy odlišují, za hlavní důvody uvádějí především cestování a poznání nové kultury, která je výrazně odlišná od jejich vlastní. „*Chtěla jsem poznat novou kulturu a slyšela jsem, že lidé na Zélandu jsou přátelští. Také Nový Zéland není tak daleko od mého domova, takže kdyby se cokoliv stalo, nebude obtížné se vrátit,*“ konstatuje informátorka Nora (Taiwan, 24 let) a stejný důvod uvádí i její kamarádka Johana. Obě následně uvedly, že rodinná pouta jsou na Taiwanu velmi silná. „*Myslím, že Zéland je krásný a už dlouhou dobu jsem ho chtěla procestovat a k tomu potřebuju i finance.*“ (Stela, Čína, 29 let)

Tři z informátorů uvedli, že si chtějí svůj pobyt na Novém Zélandu prodloužit a pokud se jim to podaří, rádi by nakonec získali i občanství. „*Do Uruguaye už se nechci vrátit, chci žít v zemi, kde se nebudu večer bát jít domů bez toho, abych se bál o život. Na Zéland je fakt*

³⁸ V nejjednodušší verzi PPP (parita kupní síly) představuje poměr cen v národních měnách za stejné výrobky a služby v různých zemích.

těžký se dostat, každý rok nás berou jen 200. To, že jsem se sem dostal, beru jako požehnání a udělám všechno pro to, abych tady mohl zůstat,“ vysvětluje své rozhodnutí pro prodloužení svého pobytu Samuel (Uruguay, 26 let). Informátor Kristián (Chile, 33 let) žije na Novém Zélandu již druhý rok a plánuje požádat o další prodloužení jeho pracovních víz. *„Zéland je nádherná země, domů mě nic netáhne a tady mám mnohem lepší podmínky, vytvořil jsem si nové kamarády a cítím se tady jako doma. Určitě tady chci minimálně pro teď zůstat, i když se mi stýská po rodině. Moje sestra má teď navíc nějaké problémy... ale to je život.“* (Kristián, Chile, 33 let) Ostatní z dotazovaných prodloužení víz neplánují. *„Myslím, že rok je dostatečná doba pro prozkoumání ostrova,*“ uvádí informátorka Johana (24 let) z Taiwanu. Pro informátorku Lindu (Čína, 25 let) je hlavním důvod, proč o prodloužení neuvažuje, přítel, který na ní doma čeká. Valerie (28 let) z Chile, která už o tři měsíce svůj pobyt prodloužila, aby našetřila více peněz, říká: *„Chci si vydělat a pak pokračovat v cestování v Asii“*. Nejmladší informátor ze skupiny, Mário (Argentina, 21 let), uvádí, že prodloužení neplánuje kvůli rodině, za kterou se chce brzy vrátit.

Většina z informátorů nevykonává na Novém Zélandu práci, která by byla založena na jejich předchozí praxi. Pouze dva z dotazovaných (Kristián, Chile, 33 let a Nora, Taiwan, 24 let), kteří na Novém Zélandu pracují v oboru gastronomie, uvádí, že podobnou práci dělali i v minulosti. Ostatní z informátorů pak cílí především na sezónní práce (práce na vinici, sběr borůvek, jablek, třešní, cibule, zahradnictví, v továrně na balení jablek). Jako zdůvodnění výběru odlišné práce od jejich předchozí zkušenosti uvádí především slabou jazykovou vybavenost. *„Pracovat jako sezónní pracovník je to nejjednodušší, co tady můžeš dělat. Jako psycholog se tady asi těžko uživím, ani si nejsem jistá, jestli by tady moje vzdělání uznali,*“ konstatuje informátorka Valerie (28 let) z Chile. *„Jelikož se tady plánuju usadit, tak se mi jako nejlepší možnost práce zdála práce v gastronomii. Tohle odvětví se neustále rozvíjí a je stabilní, a jelikož mám zkušenosti s obsluhováním i z domova, nebylo pro mě těžké si tu práci najít,*“ uvádí informátor Kristián (Chile, 33 let). *„Chtěla jsem zkusit práce, které bych v Hong Kongu dělat nemohla.“* (Stela, Čína, 29 let)

Informátoři dále uvádějí, že pro ně nebylo obtížné sehnat si práci. *„Pokud nemáš velké nároky, není podle mě problém si tady najít práci. Jako sezónní pracovník nemusíš ani ovládat dobře angličtinu, aby tě přijali. Přítelkyně mě navíc naučila háčkovat, takže teď*

ve volném čase háčuju čepice a prodávám lidem v hostelu,“ konstatuje informátor Leo (Brazílie, 29 let). „Anglicky jsem vůbec neuměl a naučil jsem se až tady a dělám v restauraci, takže to asi jde,“ uvádí Mário (21 let) z Argentiny. Informátorka Nora (24 let) z Taiwanu, která pracovala jako servírka, zmiňuje, že pro ní hledání práce nebylo tak jednoduché, „na začátku to bylo těžké, když chceš pracovat s lidmi, musíš mít dobrou angličtinu, takže mě kvůli tomu párkrát odmítli, ale nakonec jsem práci našla.“ Způsob shánění práce byl převážně přes internet či osobní kontakt se zaměstnavatelem, pouze jedna z dotazovaných uvádí, že práci našla díky kontaktům/předchozím doporučení někoho jiného.

Za dobu svého pobytu se wwoofingu věnovaly pouze dotazované z Taiwanu, které měly dvě práce zároveň – placenou i neplacenou. „Ráno pracuju v hostelu – čtyři hodiny uklízím výměnou za bezplatné ubytování a odpoledne pracuju v restauraci. Je to celkem náročné, ale je to dobrý způsob jak si ušetřit trošku víc peněz a pak cestovat,“ dodává informátorka Johana (Taiwan, 24 let). Ostatní informátoři (sedm) uvedli, že všechny práce, které doposud vykonávali, byly placené a o neplacené práci ani neuvažují. „Vlastně mě ani nenapadlo, že bych dělal něco neplaceně, až teď když jsem dostal tu otázku,“ říká informátor Mário (Argentina, 21 let). „O neplacené práci bych asi uvažoval, když by v té době nebyla možnost placené, abych ušetřil za ubytování,“ dodává informátor Leo (Brazílie, 29 let). Někteří z dotazovaných uvádí, že je pro ně důležité platové ohodnocení, ale zároveň dodávají, že výše minimální mzdy je optimální, což lze přisoudit především nižším platům v porovnání se zemí, ze které pocházejí.

Informátoři opět tvoří specifickou skupinu. Jsou obklopováni převážně dalšími migranty, a jelikož dotazovaní nevyhledávají dobrovolnou práci, která se ukázala jako pojitko mezi migranty a novozélandskou kulturou, nemají mnoho možností interakce s místními. „V hostelu ve kterém bydlím, jsou dva kiwáci³⁹, takže mě učí nějaké místní pojmy a povídají různé novozélandské historky, což je fajn, i když jim někdy úplně nerozumím“ dodává informátor Samuel (Uruguay, 26 let).

Otázky věnované jazykové vybavenosti informátorů ukazují, že většina popisuje svoji úroveň angličtiny před vstupem na Nový Zéland jako B1, tedy mírně pokročilou, a postupem

³⁹ Označení pro obyvatele Nového Zélandu.

času hovoří o zlepšení především v porozumění a lepší schopnosti komunikace. Avšak jazyk považují za značnou slabinu. Informátoři z Uruguaye a Argentiny dokonce angličtinu před vstupem na Nový Zéland nikdy nepoužívali a začínali tak od základů. „*V mém prvním zaměstnání jsem měl opravdu hodné a trpělivé lidi, kteří mi s angličtinou hodně pomohli.*“ (Samuel, Uruguay, 26 let) Výrazné zlepšení pak uvádí informátoři, kteří pracují v oboru gastronomie (Kristián Chile, 33 let a Nora, Taiwan, 24 let). Až na Lindu (25 let) z Číny všichni uvádí, že pro ně není nijak zvlášť těžké pracovat v zemi, ve které se nemluví jejich rodným jazykem. „*Lidé tady jsou opravdu milí, takže když třeba nerozumím, pomůže mi i „body language“ a nakonec si vždycky rozumíme,*“ vysvětluje informátorka Stela (Čína, 29 let). Těžkosti informátoři spatřují především ve specifickém novozélandském akcentu. „*Moje angličtina se hodně zlepšila, ale když začne mluvit můj nadřizený jeho kiwi akcentem a navíc rychle, někdy mu prostě vůbec nerozumím,*“ dodává informátorka Nora (Taiwan, 24 let).

Porovnání aktuálních pocitů s předešlým očekáváním je opět kladné. „*Je to o mnoho lepší než jsem čekal ve všech směrech života,*“ říká informátor Samuel (Uruguay, 26 let), pro kterého je imigrace na Nový Zéland zásadní životní změnou k lepšímu. Naopak negativní pocity má informátorka Linda (25 let) z Číny, která uvádí, že je to těžší než čekala, především kvůli jazykové bariéře, kterou pociťuje velmi silně.

5.3.2.5 Shrnutí rozhovorů s informátory z ekonomicky slabých zemí

Hlavním motivem migrantů z této skupiny je především práce a s ní spojené vyšší výdělky, bezpečí a přátelské prostředí Nového Zélandu. Informátorky z Asie pak spatřují výhodu v tom, že si můžou na Novém Zélandu vydělat dostatek financí, aby mohly pokrýt své budoucí výdaje na cestování a poznávání zdejší kultury. Pro několik z dotazovaných se stal Nový Zéland také cílovou zemí, kde se chtějí usadit a získat trvalý pobyt. Toto rozhodnutí je spojeno s vidinou nového a lepšího života. Ostatní z informátorů, kteří o prodloužení pobytu neuvažují, spojují své rozhodnutí především s rodinnými vazbami (stesk po rodičích, partnerech). Především respondentky z Asie mají silné vazby s rodinou a v kontaktu jsou

s nimi pravidelně. Informátorka Nora, se podobně jako výše zmínění informátoři svěřila, že jedním z důvodů její cesty je partner, o němž si není jistá, jestli je to ten pravý⁴⁰.

Informátoři většinou vyhledávají sezónní práce v zemědělství, především kvůli dostupnosti těchto míst a minimálním požadavkům ze strany zaměstnavatelů. V gastronomii pracovali dva z dotazovaných a tato práce byla založena na jejich předchozí zkušenosti ze země jejich původu. Nikdo neměl výrazné problémy se sháněním práce, komplikace s žádostí o práci nastaly vždy pouze ve spojení s jazykovou vybaveností informátorů. Jako prostředek pro shánění práce informátorům většinou sloužily internetové stránky sezónních prací či přímé oslovení zaměstnavatele.

Dotazovaní dále uváděli, že plat pro ně je důležitý, ale jsou spokojeni s novozélandskou minimální mzdou. Až na informátorky z Taiwanu, které vykonávaly současně placenou i neplacenou práci, žádný z dotazovaných neplacenou/dobrovolnou práci nevyhledal, ani o ní do budoucna neuvažoval. Zde je opět vidět výrazná finanční motivace dotazovaných, kteří i když vykonávali neplacenou práci, bylo to z důvodu ušetření peněz.

Jazykové vybavení sledované skupiny lze označit za mírně pokročilé a výrazné zlepšení se projevuje pouze u respondentů pracujících v oboru gastronomie, kde musí komunikovat se zákazníky. Dva z dotazovaných dokonce nikdy anglicky nemluvili a po příjezdu na Nový Zéland museli začít od základů. Jazyk tak většina informátorů spatřuje jako největší bariéru, na druhou stranu nikdo neměl výrazné problémy se sháněním práce, přestože jejich jazykové vybavení bylo velmi slabé. Tento fakt pak přisuzují zejména tomu, že lidé na Novém Zélandu jsou velmi přátelští a snaží se jim pomáhat.

Jedním z jevů v této skupině je jakási „absence“ své kultury. Například imigranti z Chile si několikrát stěžovali na to, že jim chybí „teplokrevnost“ jejich krajanů a že pokaždé, když potkají další imigranty z Chile, musí je hned obejmout. Informátor Leo nikdy nebyl bez své kytary a brazilských rytmů. Informátor Mário z Argentiny trávil volné chvíle hraním fotbalu s ostatními imigranty z Jižní Ameriky⁴¹.

⁴⁰ Založeno na poznacích ze zúčastněného pozorování.

⁴¹ Založeno na poznacích ze zúčastněného pozorování.

5.3.2.6 Informátoři z české skupiny

Poslední ze sledovaných skupin je skupina českých pracovních migrantů na Novém Zélandu. Informátorů bylo celkem deset, z toho šest žen a čtyři muži. Věkový průměr této skupiny je 27 let a nikdo na Nový Zéland nepřišel sám, vždy se jednalo o dvojice. Skupina byla vytvořena na základě jejího postavení mezi silnou a slabou skupinou (které byly vytvořeny v předchozí části práce na základě statistické komparace HDP/ob. v jednotlivých sledovaných zemích). Konkrétně bylo zjišťováno, jaká specifika a motivy jsou mezi českými migranty.

Za hlavní motivy českých informátorů lze považovat především zlepšení se v jazyce, nové zkušenosti, poznání jiné kultury, změna stereotypu, možnost cestování a vydělání si zároveň. Nový Zéland si informátoři vybrali především kvůli přírodě, angličtině a také kvůli dostupnosti víz spojených s prací. *„Česká republika má Working Holiday víza jen se Zélandem a Kanadou, a na Zélandu je tepleji, proto jsme se rozhodli pro Zéland,“* vysvětluje informátorka Pavla (ČR, 26 let), proč se rozhodla pro Nový Zéland. *„Pro mě to je asi hlavně o změně nějakýho máho stereotypu českýho a taky chci zjistit, jestli se mi jinde líbí víc než doma.“* (Marie, ČR, 31 let) Informátorka Lenka (ČR, 26 let) říká: *„Já bych neřekla, že jsem migrovala za prací, já bych řekla, že jsem prostě jenom chtěla odjet z Čech a poznat sebe a svět. Práce je pro mě to, díky čemu tady vůbec můžu přežít a vydělat si. Rozhodně tady nejsem kvůli kariéře.“* Informátorka Anna (ČR, 23 let) uvádí, že jí bylo jedno, kam pojedete, rozhodla se podle přítele. Informátorka Pavla (ČR, 26 let) dále dodává, že pro výběr destinace neměla žádný speciální důvod a rozhodla se proto, že je to migranty často navštěvovaná země, která je na to tudíž připravená.

Celkem pět z deseti informátorů uvedlo, že si chce svůj pobyt na Zélandu prodloužit. *„Je to nádherný místo na žití, je jednoduchý si tady najít dobře placenou práci a řekla bych, že je i jednodušší tady žít. Nedovedu si třeba představit, že bych v Čechách nechala odemčený dům a na týden odjela,“* říká informátorka Věra (ČR, 30 let), která na Novém Zélandu žije třetím rokem a plánuje si s přítelem požádat o trvalý pobyt. *„Už jsme si podali žádost o prodloužení víz o další tři měsíce, a pokud to půjde, chtěl bych tady zůstat mnohem*

děle. Domů mě nic netáhne a tady si dovedu představit žít,“ uvádí informátor Kryštof (ČR, 27 let), naopak jeho přítelkyně Anna (ČR, 23 let) by se ráda vrátila především kvůli rodině.

Většina informátorů (šest) na Novém Zélandu vykonává sezónní práci v zemědělství (práce na vinici, sběr chřestů, jablek, makadamových ořechů, v baličkách). Informátor Josef (ČR, 26 let) má zkušenost s prací v zemědělství z České republiky, ostatní tento typ práce dělají poprvé. Za hlavní důvod práce v zemědělství uvádějí především dostupnost a vysokou nabídku sezónní práce. *„Jako policajt bych tady pracovat nemohl a jelikož chceme zůstat nezávislí a moct se kdykoliv přesunout, práce v zemědělství je asi tou nejlepší volbou,*“ říká informátor Kryštof (ČR, 27 let). Dalšími důvody jsou vyzkoušení si nové práce, kterou by informátoři v domovské zemi nedělali, nebo odpočinek od práce v kanceláři. Informátorky Lenka (ČR, 26 let) a Věra (ČR, 30 let) pracují v gastronomii. *„Práce v baru patří mezi nejjednodušší a dobře placené práce, kde máš kontakt s lidmi a můžeš se navíc zdokonalit v angličtině.*“ (Věra, ČR, 30 let)

Práci čeští informátoři většinou sehnali snadno. Problémy měli především v začátcích. *„Když člověk přijede, tak neví, kde hledat. Musí volat, psát, chce to být hodně aktivní. Člověk se musí snažit, ta práce tady do klína taky nepadá,*“ hovoří o své zkušenosti informátor Mirek (ČR, 26 let). Někteří z informátorů pak spatřují problém především v ročním období, kdy je sezónní práce nedostatek. *„Přijeli jsme někdy na konci října a to jsme měli problém, ale nakonec jsme asi za tři dny našli a další práce už byla hned.*“ (Pavla, ČR, 26 let) Většina z dotazovaných tak hovoří o řádech dní, které potřebovali k nalezení práce. Ke shánění práce pak nejčastěji používají internetové portály, přímé oslovení zaměstnavatele a kontakty mezi sebou. *„Stalo se nám dokonce dvakrát, že jsme náhodně potkali další Čechy a ti nám dali kontakt na svého předešlého zaměstnavatele, no a v obou případech to prostě vyšlo a my dostaly práci,*“ konstatuje informátorka Lenka (ČR, 26 let).

Polovina informátorů uvádí, že je pro ně důležité finanční ohodnocení za vykonanou práci. *„Kdyby to pro mě nebylo důležité, tak bych tady asi nebyla. Můžu si tu vydělat víc peněz za kratší dobu než doma a pak můžu cestovat,*“ říká informátorka Eliška (ČR, 25 let). Několik informátorů uvádí, že novozélandská minimální mzda je dostačující na pokrytí všech nákladů a výdělek. *„Na Zélandu ti minimálka stačí, ale musíš si zajistit dostatečný*

množství směn.“ (Kryštof, ČR, 27 let) Informátorka Lenka (ČR, 26 let) uvádí, že na Nový Zéland nepřišla kvůli penězům a minimální mzda je adekvátní za práci, kterou dělá. Práce, které informátoři během pobytu vykonávali, byly placené i neplacené. Lenka (ČR, 26 let) uvádí, že wwoofing v průběhu pobytu vyzkoušela již dvakrát, jednou ve spojení s placenou prací a další byl za účelem bližšího poznání místních lidí a ušetření peněz při cestování. *„Čtrnáct dní jsme pracovali u místí rodiny na zahradě výměnou za ubytování a stravu, takže jsme s nimi trávili každou večeri. Dokonce nás i pozvali mezi jejich přátele, to bylo fakt krásný.“* (Lenka, 26 let) Informátorka Pavla (ČR, 26 let) pak dodává, *„rodina, u které jsme byli několik dní, nás dokonce vzala na leteckou projížďku jejich malým letadlem.“* Wwoofing často českým informátorům sloužil jako prostředek k ušetření peněz a zároveň poznání místní kultury a lidí.

Zkušenosti se zaměstnavateli hodnotí všichni velmi kladně. *„Zkušenosti mám velmi dobré, jde o vyspělou zemi, tady veškeré zákony platí a dodržují se, líbí se mi princip svátků a jejich přesouvání na pracovní den,“* uvádí informátorka Marie (ČR, 31 let). Informátorka Anna (ČR, 23 let) dodává, *„doposud jsem měla tři práce, a nikdy jsem neměla se zaměstnavateli problém. Výplatu posílají každý týden, a pokud v ní byly nějaké nesrovnalosti, vždy jsem to se zaměstnavatelem vyřešila. Pokud nebyla práce druhý den, přišla SMS. Zaměstnavatelé tu jsou opravdu velmi komunikativní a vstřícní, nemůžu si stěžovat.“* Naopak problém zaznamenali informátoři, jejichž nadřízený nebyl rodilý Novozélandčan, *„měl jsem problém s indickým zaměstnavatelem a japonským kontraktorem, kteří se nás snažili oškubat. Místní kiwáci jsou jako zaměstnavatelé moc hodný a všechno probíhá na legální úrovni.“* (Mirek, ČR, 26 let)

Většina z dotazovaných nezaznamenala výrazné zlepšení v angličtině a svou úroveň kategorizují mezi mírně a středně pokročilými. Tento slabý progres je dán především tím, že informátoři přijíždí do země ve dvojicích a jejich motivace navazovat nové kontakty není tak vysoká. Dalším z důvodů je to, že mnozí z nich pracují s dalšími Čechy, tudíž angličtinu nepoužívají při práci vůbec nebo velmi minimálně. *„Upřímně jsem si před příjezdem myslel, že se v angličtině zlepším. Za čtyři dny odlítám a zlepšit se mi bohužel moc nepodařilo,“* konstatuje informátor Josef (ČR, 26 let). Ten samý problém zmiňuje i informátorka Pavla (ČR, 26 let), *„nedaří se nám být ve styku s angličtinou, a ačkoliv tu nás Čechů není moc,*

furt se nás drží.“ Informátor Cyril (ČR, 29 let) spatřuje problém v jazykovém progresu především v tom, že se Češi na Zélandu stýkají s ostatními Čechy, *„co jsem potkal Čechy, a bavili jsme se, tak říkali, že vlastně pracují skoro furt s Čechama a angličtinu za dva měsíce použili třeba úplně minimálně. Takže vlastně jsi na Zélandu, ale když nechceš, tak se vlastně s angličtinou nemusíš vůbec potkat.*“ O zlepšení hovoří dvě informátorky, které pracují v gastronomii (Lenka, 26 let a Věra, 30 let) a angličtinu používají denně. Jedna z nich, která svou angličtinu hodnotí jako pokročilou, dodává, že není moc prostoru pro výrazné zlepšení především proto, že většinu času tráví s migranty, kteří nemají vysokou úroveň angličtiny.

Problémy spojené s jazykovou bariérou informátoři spíše nepociťují, ale někteří označují práci v anglicky mluvící zemi za náročnější ve spojení s porozuměním zadaným úkolům. *„Do jisté míry to přináší problémy, ale když děláš v zemědělství, tak tu angličtinu tak nepotřebuješ, takže to jde,*“ říká informátor Josef (ČR, 26 let). *„Člověk, když nerozumí, tak udělá to, co si myslí, že má udělat a když to udělá špatně, tak to udělá znovu. Nic se neděje,*“ vysvětluje Mirek. Informátorka Lenka (ČR, 26 let) zmiňuje problém s místním kiwi akcentem.

Celkové hodnocení pobytu na Novém Zélandu je kladné. Informátoři hovoří o tom, že jejich předešlé očekávání se vyplnilo, mnohdy bylo dokonce předčeno, a to také uvádějí jako důvod pro prodloužení pobytu. *„Když jsme s přítelem na Zéland před třemi lety přijeli, myslela jsem si, že tady ten rok zůstaneme, a pak zkusíme možná Kanadu. To se nestalo a teď už tu tři roky žijeme a vrátit se naplánuju,*“ říká informátorka Věra (ČR, 30 let).

5.3.2.7 Shrnutí rozhovorů s informátory z České republiky

Motivy české skupiny, která stojí na pomezí mezi silnou a slabou skupinou, jsou jak finanční, tak kulturní a jazykové. Z odpovědí českých informátorů je patrný vzorec – který lze shrnout jako touha po poznání, cestování a zdokonalení se v jazyce, který vede ke zvolení destinace, kde je možné a snadné si vydělat a pokrýt náklady. Další specifický prvek tvořený českou skupinou je ten, že ani jeden z dotazovaných nepřijel na Nový Zéland jednotlivě (vždy

se jednalo o dvojice), na rozdíl od dvou předchozích skupin, kde je velké zastoupení informátorů cestujících individuálně.

Ani pro české informátory nebyl problém najít na Novém Zélandu práci, sedm z deseti dotazovaných opět vykonávalo práci v různých oborech zemědělství. Důvody byly totožné jako u výše sledovaných skupin – nejjednodušší a nejdostupnější práce. Čeští informátoři stejně jako slabá skupina navíc nejvíce pocítují jazykové nedostatky, proto volí práci v zemědělství, u které nejsou vysoké nároky na jazykovou vybavenost. Dalším odvětvím, kde čeští informátoři pracují, je gastronomie. Stejně jako u respondentů z předchozích skupin pracujících v tomto odvětví, hlavním důvodem je především předchozí zkušenost s touto prací a možnost zdokonalení jazykové vybavenosti. Zkušenosti se zaměstnavateli mají informátoři opět kladné, pokud se jedná o novozélandské zaměstnavatele.

Jazykové vybavení českých informátorů je spíše slabší (kategorie mírně až středně pokročilí). Přestože byl jeden z důvodů imigrace zlepšení se v anglickém jazyce, informátoři uvádí, že k tomu nedošlo. Především proto, že čas tráví ve dvojicích a jejich motivace k navazování kontaktů není tak velká, mnozí se dokonce obávají anglicky mluvit, aby neudělali chybu (lze tak hovořit o častém sebepodceňování svých schopností). Další důvod, který nepřispívá k jazykovému progresu, je ten, že čeští imigranti (ať úmyslně či neúmyslně) tráví čas ve společnosti dalších Čechů nebo jiných národností, se kterými nemají možnost se v jazyce zdokonalit⁴².

⁴² Založeno na zúčastněném pozorování autorky práce.

6. ZHODNOCENÍ VÝSLEDKŮ

Nový Zéland patří bezesporu k zemím proimigrantským. Tento fakt je dán jak bohatou imigrační historií, tak aktuálními vizovými programy a vysokým indexem ekonomické svobody. Za minulý rok (2015) přijelo na území Nového Zélandu v rámci dočasných pracovních víz více než 170 000 imigrantů z různých zemí světa. Dočasná pracovní migrace utváří až 3,6% novozélandské pracovní síly.

Nejvyšší zájem ze stran imigrantů je o program Working Holiday. Pod tímto programem pak přijíždí na Nový Zéland hlavně mladí lidé, což vyplývá jak z primárních, tak i ze sekundárních dat. Novozélandská vláda reguluje tento program tak, aby byl výhodný pro místní ekonomiku a zároveň uspokojoval požadavky mladých migrantů. Dle teorie dvojího trhu by se dalo poukázat na to, že novozélandská imigrační politika se snaží zaplnit nedostatek pracovní síly v sekundárním sektoru, který je pro místní obyvatelstvo neatraktivní. Pro větší motivaci migrantů k sezónní práci dokonce nabízí i možnost prodloužení víz, pokud migrant pracuje po dobu tří měsíců v jednom ze sektorů zemědělství.

Na druhou stranu novozélandská vláda eliminuje možné trvalé usazení migrantů hlavně regulacemi v počtu měsíců, které migranti mohou pracovat u jednoho zaměstnavatele strávit. Z rozhovorů s informátory mezi zaměstnavateli pak vyplývá, že pracovní migranti tvoří základ jejich pracovního týmu a bez nich by bylo jen těžko představitelné fungování těchto odvětví. „*Imigranty považuju za esenci našeho týmu.*“ (Zaměstnavatel 3, zahradnictví) „*Vzhledem k tomu, že místní lidé nejsou ochotni pracovat, migranti jsou pro nás nepostradatelní a výhodní pracovníci.*“ (Zaměstnavatel 1, gastronomie) Rozhodně tak nelze hovořit o tom, že by dočasní pracovní migranti vytvářeli konkurenci na trhu práce místní pracovní síle. Naopak je nutné na ně nahlížet jako na nedílnou součást pracovního trhu.

Samotný proces vstupu na pracovní trh je pro migranty velmi jednoduchý a komunikace s místními úřady efektivní a odbouraná od veškeré přebytečné byrokracie. Všechny pracovní aktivity a finanční toky jsou transparentní, jak pro zaměstnance, tak pro zaměstnavatele a místní úřady. Žádný z migrantů nehovořil o výrazných problémech se sháněním práce. Vztahy zaměstnavatelů a pracovních migrantů jsou informátory ze sledovaných skupin

hodnoceny jako pozitivní a dokonce i vzájemně obohacující. „...práce se stává o hodně zajímavější. Na předchozím místě jsem pracoval pouze s místními Novozélandčany, což je fajn, ale není zde žádná rozmanitost, nijak speciálně vás to neobohacuje. Na druhou stranu práce s migranty není nuda, každá noc je jiná. Rozdílné národnosti pracující na jednom místě...“ (Zaměstnavatel 1, gastronomie) Což splňuje další záměr novozélandské imigrační politiky, která hovoří o obohacení místních obyvatel novými kulturami, které se zde díky dočasné pracovní migraci vyskytují.

Ve statistickém šetření byly vytvořeny skupiny migrantů dle zemí původu. Tyto skupiny rozdělily migranty dle síly ekonomik jednotlivých zemí na „silnou“ a „slabou“ skupinu a byl zjištěn vztah mezi časem stráveným prací v rámci programu Working Holiday a HDP na obyvatele v zemi odkud pracovní imigranti přicházejí. Z těchto sekundárních dat bylo zjištěno, že migranti ze silných skupin tráví prací znatelně méně času než migranti zeskupiny slabé. Následně byly tyto skupiny (z nichž byla navíc jako samostatná skupina vyčleněna skupina Českých migrantů) blíže zkoumány v kvalitativním šetření s cílem rozpoznat motivy příjezdu jednotlivých skupin a rozkrýt možné vzorce tohoto chování.

Motivy příjezdu na Nový Zéland se ve sledovaných skupinách značně odlišují. Zatímco pro informatory ze silné skupiny není finanční otázka nijak relevantní a jejich rozhodnutí je založeno především na zvýšení lidského kapitálu, pro skupinu slabou je vidina vysokého výdělku tzv. *pull* faktor. Lepší ekonomické podmínky v porovnání s jejich mateřskou zemí lze považovat za jeden z hlavních důvodů imigrace. Za rozpoznanými socio-politickými *push* faktory pak lze u slabé skupiny najít např. pocit nebezpečí v rodné zemi. „*Nechci se už bát jít večer domů a nevědět, jestli se vrátím živý.*“ (Samuel, Uruguay, 26 let) U pozorované silné skupiny pak lze hovořit především o touze po zvýšení sociálního a lidského kapitálu, poznání nové kultury a osamostatnění se. Česká skupina stojí na pomezí mezi oběma skupinami a vyznačuje se jak ekonomickými motivy, tak motivy socio-kulturními. „*Kdyby pro mě otázka peněz nebyla důležitá, tak bych tady asi nebyla. Můžu si tu vydělat víc peněz za kratší dobu než doma a pak můžu cestovat.*“ (Eliška, Česká republika, 26 let)

Z provedeného výzkumu je dále patrné, že němečtí migranti jsou mnohem více samostatní v porovnání s ostatními skupinami, jejichž příslušníci přijíždějí většinou v párech. Tito informátoři pak uvedli, že nebýt „toho druhého“, sami by se k imigraci nerozhodli. Imigrace je tak mnohdy zapříčiněna mezilidskými vazbami, o kterých mluví i teorie sítí, která spatřuje mezilidské vazby jako hlavní důvod migračních procesů. Jedná se pak především o obyvatele České republiky a Francie, kteří přijíždějí na Nový Zéland v páru a i jejich věkový průměr je o hodně vyšší v porovnání s imigranty z Německa. Informátoři z Německa například nikdy neuvedli, že by se jim stýskalo po rodině, většina mluvila o budoucím osobním rozvoji a kariéře.

V porovnání například s informátory z Asie, Jižní Ameriky a České Republiky je vidět velká rozdílnost ve vnímání rodinných vazeb. „...určitě tady chci minimálně pro teď zůstat, i když se mi stýská po rodině. Moje sestra má teď navíc nějaké problémy... ale to je život.“ (Kristián, Chile, 33 let) „Kvůli přítelovi tady asi zůstanu, ale musím teda říct, že mi asi ta rodina fakt chybí no...“ (Anna, Česká republika, 23 let) „...moji rodiče už jsou starý a mám určitou povinnost jet zpátky a postarat se o ně.“ (Nora, Taiwan, 24 let) Z odpovědí informátorů a pozorování vzniklých situací vyplývá, že rodina a partneři hrají opravdu důležitou roli při rozhodování o emigraci a následné reemigraci, na což upozorňuje i transnacionální migrační teorie, která klade důraz na udržování přeshraničních vazeb s domácí zemí.

Výjimku ve sledovaných skupinách pak zastávají němečtí zástupci, na něž je už v domácí zemi kladen velký tlak na individualismus, vzdělání a osamostatnění se⁴³. U imigrantů z VB se pak jedná především o kulturní blízkost Nového Zélandu a Britských ostrovů, která se dá považovat za *pull* faktor pro britské imigranty. Z pozorování a rozhovorů s britskými migranty také vyplynulo, že prací tráví mnohem více času, než ostatní imigranti ze silné skupiny. Tento jev lze vysvětlit právě rozdílnou motivací, která není poznání nové kultury a cestování, ale především změna místa a jednoduchost asimilace s místními obyvateli.

⁴³ Založeno na osobních poznátcích autorky práce.

Na začátku práce byly položeny výzkumné otázky, z realizovaného výzkumu vyplynuly tyto odpovědi:

HVO: *Jaké faktory motivují migranty k pracovní migraci na Nový Zéland?*

Migranti jsou ovlivněni především faktory ekonomickými, sociálními a kulturními. Tyto faktory se pak liší v závislosti na výchozím postavení jednotlivců z řad migrantů.

VVO1: *Jaké trendy ovlivňují dočasnou pracovní migraci na Nový Zéland?*

Dočasná pracovní migrace je spojena především s globalizačními procesy, vysokou mobilitou migrantů a vývojem dopravních a komunikačních technologií, které migrační procesy usnadňují. Dále je migrace ovlivněna vízovými regulacemi ze stran jednotlivých států, narůstajícím zájmem lidí o cestování, osobní růst a poznání.

VVO2: *Jak pracovní migranty hodnotí jednotliví zaměstnavatelé?*

Postoje jednotlivých zaměstnavatelů k pracovním migrantům jsou velmi kladné. Zaměstnavatelé vidí migranty jako rovnocennou pracovní sílu k místní pracovní síle. Spíše než konkurenci pro místní pracovníky, pracovní migranti pokrývají neatraktivní místa a zaplňují tak nedostatečnou nabídku práce na lokálním trhu.

VVO3: *Jak je novozélandská vláda otevřena pracovním migrantům?*

Novozélandská vláda reguluje počty migrantů rozdílnými vízovými opatřeními, které jsou v souladu s potřebami státu. Přestože je Nový Zéland migrantům velmi otevřen, snaží se především cílit na dočasné migranty. Naopak proces získání např. trvalého pobytu či občanství je velmi náročný a trvá několik let.

7. ZÁVĚR

Diplomová práce si kladla za cíl zmapovat hlavní faktory ovlivňující dočasnou pracovní migraci na Nový Zéland. Dalšími cíli bylo zjistit, jaké postavení mají pracovní migranti na novozélandském trhu práce, jak na migranty nahlíží jednotliví zaměstnavatelé a do jaké míry je novozélandská vláda imigrantům otevřená.

V první části předkládané práce byly nejprve vysvětleny základní pojmy a teoretická východiska související se zkoumanou problematikou. Jednalo se o základní pojmy migrace, imigrace, emigrace, dále byly představeny konkrétní migrační teorie, které vysvětlují různé příčiny ovlivňující migrační rozhodování. Další část diplomové práce se věnovala historickému kontextu migrace na Nový Zéland. Bylo přiblíženo historické propojení Nového Zélandu s evropskými zeměmi, Polynésií a Asií a rozdílné toky migrantů napříč různými obdobími. Rozebrán byl i vývoj novozélandské imigrační politiky a jednotlivé vízové programy. Následně byl konkrétně specifikován vízový program Working Holiday, který byl následně podrobněji zmapován.

Praktická část nejprve zkoumala dočasnou pracovní migraci z dostupných statistických údajů. Statistické šetření rozkrylo především vztah a motivaci migrantů v souvislosti s ekonomickým zázemím jejich domací země, což přineslo pouze povrchní vhled do zkoumané problematiky. Z toho důvodu sloužila sekundární data jako podklad pro následný kvalitativní výzkum, který byl považován za stěžejní část diplomové práce.

Kvalitativní část se nejprve věnovala vyhodnocování rozhovorů s vybranými zaměstnavateli a migranty. Z výsledků rozhovorů a zúčastněného pozorování lze konstatovat, že míra otevřenosti pracovního trhu je k pracovním migrantům ve sledovaných odvětvích velmi vysoká a zaměstnavatelé migranty považují za neodmyslitelnou součást odvětví (především pak odvětví zemědělských). Novozélandská imigrační politika tak uplatňuje svůj záměr zaplnit poptávky po práci v tomto odvětví a zároveň uspokojuje požadavky migrantů (kteří si mohou prodloužit platnost víz, pokud pracují alespoň tři měsíce v zemědělském sektoru). Lze tak hovořit o reciprocitě z obou stran.

Hlavním cílem práce bylo zmapovat faktory, které ovlivňují samotný proces migrace. Vybraní informátoři byli rozděleni do tří skupin podle původu a ekonomického zázemí. První skupinu tvořila Francie, Velká Británie a Německo. Druhá skupina byla složena imigranty z Jižní Ameriky a Asie. Poslední skupina byla ryze česká. Následně byly hodnoceny rozdílné motivy a rozhodovací vzorce napříč těmito skupinami a vně skupin.

Z výsledků výzkumu lze konstatovat, že *push* a *pull* faktory jsou vázány na místo původu imigrantů. Skupiny imigrantů, které mají horší výchozí podmínky, emigrují především s vidinou maximalizace výdělku na území prosperující, ekonomicky stabilní a bezpečné země, kterou Nový Zéland bezesporu je, na což poukazuje i index ekonomické svobody. Naopak skupina imigrantů, jejichž mateřská země prosperuje, tráví na území Nového Zélandu mnohem více času cestováním a dobrovolnou prací, a jejich motivy jsou především akumulace lidského kapitálu, poznání nové kultury, osamostatnění se či zlepšení svých jazykových dovedností.

Avšak především socio-kulturní faktory jsou ty, které se vyskytuje napříč všemi sledovanými skupinami. Rodinné vztahy a kulturní blízkost jsou mnohdy hlavními determinanty, které hrají velkou roli při rozhodování o budoucích migračních procesech. Z rozhovorů a zúčastněného pozorování je patrné, že se jedná především o nejbližší okolí, které motivuje k odjezdu či opětovnému návratu. Záleží pak na jednotlivcích, jak silné tyto motivy jsou.

V závěru lze konstatovat, že stále narůstající trend dočasné pracovní migrace je ovlivněn především globalizačními procesy, vývojem dopravních a komunikačních sítí, otevřeností stran států k imigrantům a touhou lidí po poznání nových zemí a kultur. Hlavními determinanty ovlivňující tyto procesy jsou faktory ekonomické, kdy migrant porovnává své náklady a budoucí výnosy plynoucí z migrace, dále pak faktory sociální a kulturní. Záleží na jednotlivcích, které z faktorů převládají. Nakonec je důležité si uvědomit, že jsou to právě sociální a kulturní faktory, které hrají významnou roli v procesech rozhodování o emigraci, následném setrvání v hostitelské zemi či reemigraci.

8. LITERATURA

BOURDIEU, Pierre a Loic J. D. WACQUANT. *An invitation to reflexive sociology*. 1992. 332 s. ISBN 0226067408. ISBN 0226067416.

BORJAS, George J. *Economic Theory and International Migration*. *International Migration Review*. 1989, vol. 23, no. 3, s. 457–485. ISSN 01979183.

BARŠOVÁ, Andrea a Pavel BARŠA. *Přistěhovalectví a liberální stát*. 1. vyd. Brno: Masarykova Univerzita v Brně, Mezinárodní politologický ústav, 2005. 308 s. ISBN 80 – 210 – 3875-6.

BROŽOVÁ, Dagmar. *Kapitoly z ekonomie trhů práce*. Vyd. 1. Praha: Oeconomica, 2012. ISBN 978-80-245-1880-0.

BUCHTOVÁ, Božena, Josef ŠMAJS a Zdeněk BOLELOUCKÝ. *Nezaměstnanost*. 2., přeprac. a aktualiz. vyd. Praha: Grada, 2002. Psyché (Grada). ISBN 978-80-247-4282-3.

CASTLES, Stephen a Mark J. MILLER. *The age of migration: International population movements in the modern world*. 4th ed. 2009. 369 s. ISBN 978-1-60623-070-1.

DRBOHLAV, Dušan. *Mezinárodní migrace obyvatelstva-pohyb i pobyt (Alenky v kraji divů)*. In *Menšiny a migranti v České republice*. vyd. 1. Praha: Portál, 2001. s. 6-7. ISBN 70-7178-648-9.

KACZOR, Pavel. *Trh práce a mezinárodní mobilita pracovní síly*. Praha, 2009. Doktorská práce.

KUNEŠOVÁ, Hana, CIHELKOVÁ Eva, a kol. *Světová ekonomika nové jevy a perspektivy*. 2. dopl. A přeprac. vyd. Praha : Nakladatelství C.H. Beck, 2006. 86 - 88 s. ISBN 80-7179-455-4.

LIDÁK, Ján. *Mezinárodní migrace a Evropa*. Vyd. 1. Kolín: Nezávislé centrum pro studium politiky, 2010. ISBN 978-80-86879-24-6.

MAZOUCH, Petr a Jakub FISCHER. *Lidský kapitál: měření, souvislosti, prognózy*. Vyd. 1. V Praze: C.H. Beck, 2011. Beckova edice ekonomie. ISBN 978-80-7400-380-6.

KARLOVA UNIVERZITA, FAKULTA SOCIÁLNÍCH VĚD. *Migrace a rozvoj: rozvojový potenciál mezinárodní migrace*. Vyd. 1. Praha: Fakulta sociálních věd UK, 2011. 254 s. [online]. ISBN 978-80-87404-10-2. Dostupné z: http://www.iom.cz/files/Migrace_a_rozvoj-MONOGRAFIE1.pdf. Monografie. Univerzita Kralova v Praze.

STRAUSS, Anselm. *Základy kvalitativního výzkumu: Postupy a techniky metody zakotvené teorie* Přel. S. Ježek. 1.vyd. Boskovice: Albert, 1999, 196 s. ISBN 80-858-3460-X.

SINCLAIR, Keith. *Dějiny Nového Zélandu*. Praha: Nakladatelství Lidové noviny, 2003, 373 s. Dějiny států. ISBN 80-7106-556-0.

SZALÓ, Csaba. *Transnacionální migrace: proměny identit, hranic a vědění o nich*. 1. vyd. Brno: CDK (Centrum pro studium demokracie a kultury), 2007. Sociologická řada. ISBN 978-80-7325-136-9.

ŠÍŠKOVÁ, Tatjana. *Menšiny a migranti v České republice: my a oni v multikulturní společnosti 21. století*. Vyd. 1. Praha: Portál, 2001, 188 s. ISBN 80-717-8648-9.

VERTOVEC, Steven. *Transnationalism*. 1st pub. London: Routledge, 2009. Key ideas. ISBN 978-0-203-92708-3.

Internetové zdroje:

AGUNIAS, Dovelyn Rannveig a Kathleen NEWLAND. *Circular Migration and Development:: Trends, Policy Routes and Ways Forward* [online]. In: . Washington D.C.: Migration Policy Institute, 2007, s. 20 [cit. 2016-03-09]. Dostupné z: file:///C:/Users/Pav1%C3%ADna/Downloads/MigDevPB_041807.pdf.

BEDFORT, Richard. *New Zealand: The Politicization of Immigration*. Migration Policy Institute [online]. 2003 [cit. 2015-12-20]. Dostupné z: <http://www.migrationpolicy.org/article/new-zealand-politicization-immigration>.

British & Irish immigration, 1840-1914. *New Zealand History* [online]. [cit. 2015-12-16]. Dostupné z: <http://www.nzhistory.net.nz/culture/home-away-from-home>.

Central Intelligence Agency. The World Factbook: *New Zealand* [online]. [cit. 2015-12-26]. Dostupné z: <https://www.cia.gov/library/publications/the-world-factbook/geos/nz.html>.

ČIŽINSKÝ, Pavel a Pavla HRADEČNÁ. *Dočasná pracovní migrace jako součást migrační politiky státu*. In: Migraceonline [online]. 2012 [cit. 2014-06-15]. Dostupné z: <http://migraceonline.cz/cz/e-knihovna/docasna-pracovni-migrace-jako-soucast-migracni-politiky-statu>.

DE HAAS, Hein. *Migration and development: A theoretical perspective*. IMI Working Paper 9 [online]. 2008 [cit. 2009-12-16]. 57 s. Dostupné z WWW: <http://www.heindehaas.com/Publications/de%20Haas%202008%20%20IMI%20WP9%20-%20Theoretical%20Perspective%20Migration%20and%20Development.pdf>.

DRBOHLAV, Dušan. *Mezinárodní migrace obyvatelstva – pohyb i pobyt* [online]. [cit. 2013-02-28]. Dostupné z: <http://www.migraceonline.cz/e-knihovna/?x=1957393>.

DRBOHLAV, Dušan a Zdeněk UHEREK. *Reflexe migračních teorií*. 2007. Dostupné z: <http://web.natur.cuni.cz/ksgrrsek/illegal/clanky/Uherek-Teorie.pdf>.

HENIG, David. *Migrace*. In: Antropoweb [online]. Praha, 2007 [cit. 2014-06-15]. Dostupné z: <http://antropologie.zcu.cz/migrace>.

HENING, David. *Transnacionalismus*. In: Antropoweb [online]. Praha, 2007 [cit. 2016-03-05]. Dostupné z: <http://www.antropoweb.cz/cs/transnacionalismus>.

Immigration Act 2009: *Summary of key changes* [online]. New Zealand, 2010 [cit. 2015-12-20]. Dostupné z: <http://www.immigration.govt.nz/migrant/general/generalinformation/immigrationact/factsheets/summary.htm>.

International Organization for Migration *Key Migration Terms*. [online]. Švýcarsko, 2015 [cit. 2016-02-28]. Dostupné z: <http://www.iom.int/key-migration-terms>.

International Organization for Migration. *WORLD MIGRATION REPORT 2015: Migrants and Cities: New Partnerships to Manage Mobility* [online]. 2015, 227 s. [cit. 2016-02-04]. ISSN 1561-5502. Dostupné z: http://publications.iom.int/system/files/wmr2015_en.pdf.

MASSEY, Douglas S. *Social structures, household strategies, and the cumulative causation of migration*. Population Index [online]. 1990, Vol. 56, No. 1 [cit. 2010-01-19], s. 3 – 26. Dostupné z WWW: <http://www.scribd.com/doc/20270100/Massey-Social-Structure-Household-Strategies-And-the-Cumulative-Causation-of-Migration>.

MASSEY, Douglas S., ARANGO, Joaquin, HUGO, Greame, KOUAOUCI, Ali, PELLEGRINO, Adela a J. Edward TAYLOR. *Theories of international migration: A review and appraisal*. Population and Development Review [online]. 1993, Vol. 19, No. 3 [cit. 2009-12-19], s. 431 – 466. Dostupné z WWW: <http://www.scribd.com/doc/20270500/Massey-Et-Al-Theories-of-International-Migration-A-Review-and-Appraisal>.

MARKOVÁ, Petra a Lenka JUŘÍČKOVÁ. *Populační vývoj: Nový Zéland. Demografie* [online]. 2007 [cit. 2015-12-20]. Dostupné z: http://www.demografie.info/?cz_detail_clanku&artclID=476.

Ministerstvo zahraničních věcí ČR. *Nový Zéland: Základní charakteristika teritoria, ekonomický přehled*. [online]. Praha, 2015 [cit. 2015-12-26]. Dostupné z: http://www.mzv.cz/jnp/cz/encyklopedie_statu/australie_a_oceanie/novy_zeland/.

Ministry of Business, Innovation and Employment (MBIE). *Migration trends and outlook 2014/2015* [online]. In: . New Zealand, 2015, s. 75 [cit. 2016-02-07]. ISSN 1176-8479. Dostupné z: <http://www.mbie.govt.nz/publications-research/research/migrants---monitoring/migration-trends-and-outlook-2014-15.pdf>.

Ministry of Business, Innovation and Employment (MBIE). *Migration trends and outlook 2013/2014* [online]. In: . New Zealand, 2015, s. 78 [cit. 2016-02-07]. ISSN 1176-8479. Dostupné z: <http://www.mbie.govt.nz/info-services/immigration/migration-trends/trends-and-outlook/trends-and-outlook-2013-14/document-image-library/migration-trends-and-outlook-2013-14.pdf>.

Ministry of Business, Innovation and Employment (MBIE). *Migration Trends Key Indicators December 2014* [online]. In: . New Zealand, 2014, s. 10 [cit. 2015-12-28]. ISSN 2324-456. Dostupné z: <http://www.mbie.govt.nz/info-services/immigration/migration-trends/migration-trends-key-indicators/december-2014/document-image-library/migration-trends-key-indicators-dec-2014.pdf>.

New Zealand Parliament . *Immigration chronology: selected events 1840-2008*. [online]. Wellington: Parliamentary Library, 2008 [cit. 2015-12-20]. Dostupné z: <http://www.parliament.nz/en-nz/parl-support/research-papers/00PLSocRP08011/immigration-chronology-selected-events-1840-2008>

OECD. *Recruiting immigrant workers*. [online]. New Zealand 2014, OECD Publishing. 148 str. [cit. 2016-01-20]. ISBN 9789264215641. Dostupné z: http://www.keepeek.com/Digital-Asset-Management/oecd/social-issues-migration-health/recruiting-immigrant-workers-new-zealand-2014_9789264215658-en#page3.

OSN. *Zpráva o mezinárodní migraci*. [online]. 2006 [cit. 2014-06-15]. Dostupné z: <http://www.osn.cz/zpravodajstvi/zpravy/zprava.php?id=1152>.

PHILLIPS, Jock. History of immigration - Between the wars. *Te Ara - the Encyclopedia of New Zealand* [online]. New Zealand, 2013 [cit. 2015-12-16]. Dostupné z: <http://www.teara.govt.nz/en/history-of-immigration/page-12>.

ROUVENY, Rafael. *Environmental Change, Migration and Conflict: Theoretical Analysis and Empirical Explorations*. *Tamu* [online]. 2005, s. 25 [cit. 2014-06-17]. Dostupné z: <http://worldroom.tamu.edu/Workshops/Migration06/EnvironmentalResources/Environmental%20Change,%20Migration%20and%20Conflict.pdf>.

Statistic New Zealand. *New Zealand's International Migration Statistics – 1922-2009*. [online]. New Zealand, 2011, 2011-09-07 [cit. 2015-12-26]. Dostupné z: <file:///C:/Users/Pav1%C3%ADna/Downloads/nz-im-stats-1922-2009.pdf>.

Statistic New Zealand. *International Travel and Migration: December 2015* [online]. In: . New Zealand: Government Statistician, 2016, s. 17 [cit. 2016-02-04]. ISSN 1179-0407. Dostupné z: <file:///C:/Users/Pav1%C3%ADna/Downloads/IntTravelAndMigrationDec15HOTP.pdf>

VOJTKOVÁ, Michaela. *Teorie mezinárodní migrace*. In: *Socioweb* [online]. 2005 [cit. 2014-06-17]. Dostupné z: <http://www.socioweb.cz/index.php?disp=temata&shw=253&lst>.

The Heritage Foundation. *Index of Economic Freedom* [online]. 2016 [cit. 2016-03-15]. Dostupné z: <http://www.heritage.org/index/>.

The World Bank. *World GDP per capita (USD)*. [online]. Washington DC: The World Bank, 2016 [cit. 2016-02-08]. Dostupné z: <http://data.worldbank.org/indicator/NY.GDP.PCAP.CD?page=1>.

9. PŘÍLOHY

Příloha č. 1: WH schéma dle zemí původu, 2013

New Zealand's Working Holiday Schemes, by country, 2013

Requirements / Country	Length of stay	Amount of Maintenance funds required	Required to hold medical and comprehensive hospitalisation insurance?	Restricted length of time with one employer?	Study entitlement	Special country requirements:	Number of places available	Starting date
Argentina	12 months	NZD 4 200	Yes	No	up to 6 months	Aged 18 to 35	1000	2003
Austria	6 months	NZD 4 200	Yes	No	up to 6 months	N/A	100	2012
Belgium	12 months	NZD 4 200	Yes	No	up to 3 months	N/A	Uncapped	2004
Brazil	12 months	NZD 4 200	Yes	3 months	up to 3 months	N/A	300	2008
Canada	12 months	NZD 4 200	No	No	up to 6 months	Aged 18 to 35	Uncapped	1994
Chile	12 months	NZD 4 200	Yes	6 months	up to 6 months	Aged 18 to 35	1000	2001
China	12 months	NZD 4 200	Yes	3 months	up to 3 months	Have a senior high school qualification (gao zhong xue li) granted in respect of a minimum of 3 years' full-time study; AND have a level of proficiency in English that is assessed as at least functional.*	1000	2008
Czech Republic	12 months	NZD 4 200	Yes	No	up to 6 months	Aged 18 to 35	1200	2005
Denmark	12 months	NZD 4 200	Yes	3 months	up to 3 months	N/A	Uncapped	2002
Estonia	12 months	NZD 4 200	Yes	3 months	up to 3 months	N/A	100	2007
Finland	12 months	NZD 4 200	Yes	3 months	up to 3 months	N/A	Uncapped	2004
France	12 months	NZD 4 200	Yes	No	up to 3 months	N/A	Uncapped	1999
Germany	12 months	NZD 4 200	Yes	No	up to 6 months	N/A	Uncapped	2000
Hong Kong, China	12 months	NZD 4 200	Yes	3 months	up to 3 months	N/A	400	2001
Ireland	12 months	NZD 4 200	No	No	up to 3 months	N/A	Uncapped	1996
Israel	12 months	NZD 4 200	Yes	3 months	up to 3 months	N/A	200	2011
Italy	12 months	NZD 4 200	Yes	3 months	up to 3 months	N/A	Uncapped	2001
Japan	12 months	NZD 4 200	No	No	up to 6 months	N/A	Uncapped	1985
Korea	12 months	NZD 4 200	Yes	3 months	up to 3 months	N/A	1800	1999
Latvia	12 months	NZD 4 200	Yes	3 months	up to 3 months	N/A	100	2009
Malaysia	6 months	NZD 4 200	No	No	up to 3 months	N/A	1150	1996
Malta	12 months	NZD 4 200	Yes	3 months	up to 3 months	N/A	50	2004
Mexico	12 months	NZD 4 200	Yes	3 months	up to 3 months	N/A	200	2008
Netherlands	12 months	NZD 4 200	Yes	No	up to 3 months	N/A	Uncapped	1998
Norway	12 months	NZD 4 200	Yes	No	up to 3 months	N/A	Uncapped	2005
Peru	12 months	NZD 4 200 with IELTS level 5 or over; OR NZD 7 000 with No IELTS	Yes	3 months	up to 3 months	Provide evidence of having completed a minimum of three years' full time study towards a tertiary qualification.	100	2009
Poland	12 months	NZD 4 200	Yes	3 months	up to 3 months	N/A	100	2010
Singapore (work exchange programme)	6 months	NZD 2 250	Yes	No	up to 3 months	Undergraduate students must: be registered with a Singapore university or polytechnic; AND be participants in agreed exchange between their university or polytechnic in Singapore and a New Zealand university or polytechnic; OR arrange their own employment by applying directly to a New Zealand employer (offer of employment not required). Graduates are also eligible if they apply within 3 years from the date of their graduation and meet the same conditions for undergraduate students set	200	1999
Slovak Republic	12 months	NZD 4 200	Yes	6 months	up to 6 months	Aged 18 to 35	100	2012
Slovenia	12 months	NZD 4 200	Yes	3 months	up to 3 months	N/A	100	2010

Zdroj: MBIE 2015

New Zealand's Working Holiday Schemes, by country, 2013 (cont.)

Spain	12 months	NZD 4 200	Yes	3 months	up to 3 months	Must not work for a period exceeding 6 months	200	2010
Sweden	12 months	NZD 4 200	Yes	No	up to 3 months	N/A	Uncapped	2001
Chinese Taipei	12 months	NZD 4 200	Yes	3 months	up to 6 months	Have household registration under the laws of Chinese Taipei. Household registration is used to prove a person's right to reside permanently in Chinese Taipei. The household registration certificate shows a person's name, date of birth, address, marital status, and their parents' details and, most importantly, a unique Chinese Taipei ID number. If in doubt, branches may scan a copy of the household registration certificate and forward it to the Visa Unit, the New Zealand Commerce and	600	2004
Thailand	12 months	NZD 7 000	Yes	3 months	up to 3 months	Have a tertiary qualification granted in respect of a minimum of three years' full time study. AND Have a level of proficiency in English that is assessed as at least functional.**	100	2005
Turkey	12 months	NZD 7 000	Yes	3 months	up to 3 months	Have a tertiary qualification granted in respect of a minimum of four years' full time study. AND have a level of proficiency in English that is assessed as at least functional (see W12.157.1)	100	2011
United Kingdom	23 months OR 12 months and balance of 23 months if applies while in NZ within the validity of the first WHS permit.	Minimum of NZD 350 per month	No	No	up to 6 months	Must meet the 'ordinarily resident' requirement***; AND Must not work for a period exceeding 12 months	Uncapped	1992
United States	12 months	NZD 4 200	Yes	No	up to 3 months	Must meet the 'ordinarily resident' requirement***	Uncapped	2004
Uruguay	12 months	NZD 4 200	Yes	No	up to 6 months	N/A	200	2003
Viet Nam	12 months	NZD 4 200	Yes	3 months	up to 3 months	Have a tertiary qualification granted in respect of a minimum of four years' full time study. AND have a level of proficiency in English that is assessed as at least functional (see W12.157.1)	100	2012

Zdroj: MBIE 2015

Příloha č. 2

Okruhy otázek

Pro pracovní migranty

1. Proč jste se rozhodl/a migrovat za prací do jiné země?
2. Jak dlouho již na Novém Zélandu jste?
3. Jaký máte typ víz?
4. Jaké jsou podmínky získání pracovních víz ve vaší zemi?
6. Plánujete si vízum prodloužit (pokud je to možné)?
7. Jaký typ práce na Novém Zélandu děláte?
8. Bylo pro vás těžké sehnat práci na Novém Zélandu?
9. Je pro vás důležité dobré finanční ohodnocení práce, kterou děláte?
10. Byly všechny práce (na Novém Zélandu), kterými jste doposud prošel/la, placené?
11. Jaké máte zkušenosti se zaměstnavateli na Novém Zélandu?
12. Jak byste hodnotil/a své jazykové znalosti před příletem na Nový Zéland?
13. Jak vaše jazykové znalosti hodnotíte dnes?
14. Pokud není angličtina váš mateřský jazyk, jaké to je pro vás pracovat v anglicky mluvící zemi?

15. Setkal/a jste se někdy s problémem v práci kvůli jazykové bariéře?

16. Jak hodnotíte vaše předchozí očekávání s dosavadní zkušeností?

17. Je zde ještě něco jiného, co nezaznělo a mělo by?

Pro zaměstnavatele

1. V jakém oboru podnikáte?

2. Na jaké jste pozici vůči zaměstnancům?

3. Zaměstnáváte obyvatele z jiných zemí, kteří přijeli na Nový Zéland za prací (tzv. pracovní migranty?)

4. Jaké máte zkušenosti se zaměstnáváním pracovních migrantů?

5. Zaměstnáváte spíše místní (obyvatele NZ) nebo pracovní migranty?

6. Je pro vás důležité, aby uchazeč o práci měl dobré znalosti anglického jazyka?

7. Pociťujete při práci s pracovními migranty jazykovou bariéru?

8. Jsou pro vás pracovní migranti tzv. "levnou pracovní silou"?

9. V čem podle vás spočívá největší pozitivum v zaměstnávání pracovních migrantů?

10. Je zde ještě něco, co nebylo řečeno a na co byste chtěl/a odpovědět?