

SLOVENSKÁ POĽNOHOSPODÁRSKA UNIVERZITA V NITRE
FAKULTA EKONOMIKY A MANAŽMENTU

1128424

MEDZINÁRODNÁ PODNIKATEĽSKÁ ETIKA – VYBRANÉ
PRÍČINY JEJ VZNIKU

2010

Ivana Spišáková

SLOVENSKÁ POĽNOHOSPORÁRSKA UNIVERZITA V NITRE
FAKULTA EKONOMIKY A MANAŽMENTU

MEDZINÁRODNÁ PODNIKATEĽSKÁ ETIKA – VYBRANÉ
PRÍČINY JEJ VZNIKU

Bakalárska práca

Študijný program:	Medzinárodné podnikanie s agrárnymi komoditami
Študijný odbor:	3.3.17 Medzinárodné ekonomické vzťahy
Školiace pracovisko:	Katedra manažmentu
Školiteľka:	doc. Ing. Iveta Ubrežiová, CSc.

Nitra 2010

Ivana Spišáková

ČESTNÉ VYHLÁSENIE

Vyhlasujem, že som bakalársku prácu vypracovala samostatne a uviedla som všetku použitú literatúru.

V Nitre

.....
Ivana Spišáková

POĎAKOVANIE

Ďakujem pani doc. Ing. Ivete Ubrežiovej, CSc. za odborné vedenie, cenné rady a pripomienky pri vypracovávaní mojej bakalárskej práce.

Vyslovujem tiež poďakovanie Štatistickému úradu SR za flexibilné poskytnutie informácií, ktoré som potrebovala pri vypracovávaní bakalárskej práce.

V Nitre

.....
Ivana Spišáková

ABSTRAKT

Cieľom bakalárskej práce „Medzinárodná podnikateľská etika – vybrané príčiny jej vzniku“ je posúdenie vybranej príčiny vzniku medzinárodnej podnikateľskej etiky, ktorou je pracovná migrácia občanov Slovenskej republiky, ktorí v rokoch 2004 - 2009 vycestovali za prácou do krajín Európy. V ktorých rokoch bol ich počet najvyšší, kedy najnižší. Bakalárska práca je rozdelená do dvoch hlavných častí. Prvá časť tvorí prehľad literatúry doma a v zahraničí. V tejto časti sú uvedené definície danej problematiky od rôznych domácich aj zahraničných autorov. Sú tu vysvetlené pojmy ako manažment, medzinárodný manažment, etika, podnikateľská etika a medzinárodná podnikateľská etika. Existuje mnoho príčin vzniku medzinárodnej podnikateľskej etiky. Jednou z možných príčin je migrácia obyvateľstva. Druhá časť bakalárskej práce je zameraná na pracovnú migráciu a na analýzu pracovnej migrácie slovenských občanov, ktorí za prácou vycestovali do krajín Európy počas rokov 2004 – 2009.

Kľúčové slová: manažment, podnikateľská etika, medzinárodná podnikateľská etika, pracovná migrácia

ABSTRACT

The goal of this bachelors thesis „International business ethics – selected reasons of its creation“ is an assessment of the selected reason of creation of international business ethics, which is labour migration of Slovak citizens, who in the years 2004 - 2009 went to work into the European countries. In which years it was the highest number of migrants and when the lowest. The bachelor thesis is divided into two main parts. In the first part is an overview of literature at home and abroad. This part provides definitions of the issue from various domestic and foreign authors. It explains concepts such as management, international management, ethics, business ethics and international business ethics. There are many causes of international business ethics creation. One possible reason is the migration of the population. The second part of this work is oriented to labour migration and to analyze labour migration of Slovak citizens who went to work to the European countries during years 2004 - 2009.

Key words: management, business ethics, international business ethics, labour migration

OBSAH

OBSAH	5
ZOZNAM SKRATIEK A ZNAČIEK	6
ÚVOD	7
1 SÚČASNÝ STAV RIEŠENEJ PROBLEMATIKY DOMA A V ZAHRANIČÍ	9
1.1 Manažment	9
1.2 Medzinárodný manažment	10
1.3 Etika	11
1.4 Podnikateľská etika	12
1.4.1 Historické aspekty vývoja a úrovne podnikateľskej etiky	14
1.5 Medzinárodná podnikateľská etika	15
1.5.1 Subjekty medzinárodnej podnikateľskej etiky	16
1.5.2 Príčiny vzniku podnikateľskej etiky	17
2 CIEĽ PRÁCE	21
3 METODIKA PRÁCE A METÓDY SKÚMANIA	22
4 VLASTNÁ PRÁCA – PRACOVNÁ MIGRÁCIA OBČANOV SR V KRAJINÁCH EURÓPY	23
4.1 Pracovná migrácia	23
4.1.1 Motivačné faktory migrácie a zneužívanie migrantov	24
4.1.2 Výhody a nevýhody migrácie pre slovenskú ekonomiku	25
4.1.3 EURES	26
4.2 Analýza pracovnej migrácie občanov SR do krajín Európy	27
4.2.1 Analýza štruktúry migrujúcich občanov SR za prácou do krajín Európy podľa pohlavia	27
4.2.2 Analýza štruktúry migrujúcich občanov SR za prácou do krajín Európy podľa veku	28
4.2.3 Analýza štruktúry migrujúcich občanov SR za prácou do krajín Európy podľa krajiny, do ktorej vycestovali za prácou	29
4.2.4 Analýza štruktúry migrujúcich občanov SR za prácou do krajín Európy podľa stupňa vzdelania	35
4.2.5 Analýza štruktúry migrujúcich občanov SR za prácou do krajín Európy podľa druhu zamestnania	36
ZÁVER	38
ZOZNAM POUŽITEJ LITERATÚRY	40
PRÍLOHY	44

ZOZNAM SKRATIEK A ZNAČIEK

atď.	a tak ďalej
č.	číslo
EHP	Európsky hospodársky priestor
KZAM	klasifikácia zamestnania
mil.	milión
mld.	miliarda
napr.	napríklad
resp.	respektíve
SR	Slovenská republika
tis.	tisíc
t. j.	to je
tzv.	takzvaný

ÚVOD

So vznikom medzinárodného obchodu sa formovala medzinárodná podnikateľská etika. Ako už samotný názov napovedá, medzinárodná podnikateľská etika je určitá časť podnikateľskej etiky, ktorá súvisí s medzinárodným podnikaním. Zaoberá sa otázkami a problémami medzinárodného charakteru a štúdiom etických hodnôt, princípov či štandardov. Jej dôležitosť je nevyhnutná v súvislosti s multinacionálnymi spoločnosťami. Medzinárodná podnikateľská etika teda môže zabrániť alebo skôr predchádzať práve svojim etickým rozmerom napríklad rôznym úplatkom v spoločnostiach, korupčným platbám, rieši rozličné personálne problémy v multinacionálnych spoločnostiach ako aj vzťahy s vládami hostiteľských krajín a taktiež s domácimi krajinami. Je len na manažéroch, aby túto etickú stránku podnikania využívali každodenne pri všetkých svojich rozhodnutiach.

S medzinárodnou podnikateľskou etikou, ako aj samotnou podnikateľskou etikou sa spájajú určité problémy, ktoré sa pričínili o zrod tejto vednej disciplíny. Ide teda o príčiny jej vzniku. K hlavným príčinám vzniku podnikateľskej etiky ako aj medzinárodnej podnikateľskej etiky patria ekologické, sociálne a ekonomické problémy.

Ekologické problémy ako znečisťovanie životného prostredia, znečistenie vodných zdrojov, globálne otepľovanie alebo rôzne ochorenia a mnohé iné problémy má na svedomí celé ľudstvo. Či už ide o priemyselnú výrobu, chemický priemysel, dopravu a mnoho iných aktivít dnešného ľudstva.

Medzi sociálne a ekonomické problémy patrí hlavne nezamestnanosť, diferenciácia medzi biedou a bohatstvom, migrácia či sociálna spravodlivosť. Nezamestnanosť prináša do spoločnosti chudobu a biedu tak na Slovensku, ako aj v celosvetovom meradle. Ak sa človeku nedarí nájsť zamestnanie v jednej krajine, skúša nájsť šťastie v inej. Človek migruje za prácou do susedných, ba aj na kilometre vzdialených krajín, len aby zabezpečil svoju rodinu a zvýšil svojim zahraničným príjmom životnú úroveň svojej rodiny. Zmiernenie chudoby a zvýšenie zamestnanosti nie je iba cieľom jednotlivcov, ale aj cieľom politik jednotlivých krajín a medzinárodných organizácií.

Všetky spomenuté príčiny vzniku medzinárodnej podnikateľskej etiky majú rovnako dôležitý význam pre dnešnú spoločnosť.

Od vstupu Slovenska do Európskej únie, 1. mája 2004, je pracovná migrácia jednou z nemálo diskutovaných tém. Následne približne v roku 2008 sa začala finančná kríza takmer v celej Európe. Čo vstup do Európskej únie a finančná kríza spôsobili? Počet migrantov vzrástol alebo klesol? Či už počet migrujúcich občanov Slovenskej republiky vzrástol, alebo klesol, pracovná migrácia nesie so sebou pre ekonomiku každej krajiny určité výhody a samozrejme aj nevýhody. Taktiež nesie so sebou riziká pre jednotlivcov pracujúcich v zahraničí. Zneužívanie migrantov ako lacnej pracovnej sily je častým problémom, s ktorým sa migranti stretávajú. Napriek tomu, s cieľom zvýšiť svoju finančnú situáciu, načerpať nové skúsenosti, zdokonaľiť sa v cudzom jazyku či vidina lepšej budúcnosti sú pre nich dostatočnou motiváciou vycestovať za prácou mimo svojej domovskej krajiny. Preto sa v bakalárskej práci venujem jednej príčine, ktorou je pracovná migrácia.

1 SÚČASNÝ STAV RIEŠENEJ PROBLEMATIKY DOMA A V ZAHRANIČÍ

1.1 Manažment

Veľmi dôležitou oblasťou súčasnej ľudskej civilizácie je manažment. Využíva sa vo všetkých druhoch organizácií a na všetkých stupňoch ich riadenia. Každý z nás je ním každodenne ovplyvňovaný, keďže sme neprestajne v styku s organizáciami (SEDLÁK, 2008).

Podľa MIŽIČKOVEJ – ŠAJBIDOROVEJ - UBREŽIOVEJ (2007), pojem manažment pochádza z anglického slova a vo všeobecnosti znamená riadenie. Manažment ako jedna z najdôležitejších ľudských činností vykonávaná manažérmi, je proces slúžiaci na dosahovanie cieľov organizácie. Je to proces, v ktorom dochádza k premene vstupov na požadované výstupy (výrobky, služby).

PAŠKA (2004) tvrdí, že manažment ako veda o riadení je pomerne zložitá problematika skladajúca sa z poznatkov rôznych oblastí. Ďalej uvádza, že manažment nie je exaktnou vedou, ako iné vedné odbory, ale obsahuje veľký podiel umenia výrazne viazaného na osobu – manažéra, do ktorého riadiacich činností stále viac preniká veda. Manažment ako mladý vedný odbor patrí medzi spoločenské vedy. Opiera sa o poznatky viacerých vedných disciplín, ktoré aplikuje a rozvíja na podmienky riadenia.

Podľa autora má manažment rozličné významy:

- Manažment ako praktická činnosť – predstavuje druh práce alebo sústavu aktivít, ktoré vykonávajú manažéri pre dosiahnutie cieľa.
- Manažment ako teória či vedná disciplína – je naakumulovaný a logicky usporiadaný súbor poznatkov o princípoch, metódach a postupoch riadenia, vypracovaných na základe abstrakcie a empirie, a ktorým sa možno učiť a aj ich vyučovať.
- Manažment ako osobitná skupina ľudí – ktorých poslaním je plnenie manažérskych funkcií.

MALEJČÍK (2008) charakterizuje manažment ako subjektívnu, cieľavedomú a uvedomelú ľudskú činnosť, ktorá vyplýva zo spoločenskej podstaty ekonomických procesov a spoločenskej deľby práce, ktorá smeruje k stanoveniu správnych cieľov,

najvhodnejších ciest a prostriedkov pre ich dosiahnutie, a ktorá zabezpečuje priebeh a realizáciu takto stanovenej činnosti.

1.2 Medzinárodný manažment

GOZORA (2005) definuje medzinárodný manažment ako uskutočňovanie manažérskych aktivít za hranicami štátu. Medzinárodný manažment rozširuje podnikové ciele o ciele, ktoré chce podnikový manažment dosiahnuť v podnikoch druhých krajín. Autor ďalej charakterizuje medzinárodný manažment ako špecifickú formu manažmentu a od podnikového manažmentu sa odlišuje viacerými prvkami:

- rozdielnymi národnými podmienkami,
- charakteristickými ekonomickými podmienkami,
- pracovníkmi s rozdielnymi hodnotami systémov a inštrukcií,
- časovou diferenciáciou pri uplatňovaní priemyselnej revolúcie,
- geografickými odlišnosťami,
- národnými trhmi, veľkosťou populácie a priestorom.

ZADRŽILOVÁ (2004) uvádza definíciu medzinárodného manažmentu, kde sa medzinárodný manažment zaoberá problematikou riadenia nadnárodných spoločností. Vďaka svojej produktivite a ekonomickej sile môžu významne ovplyvňovať vývoj a rozšírenie nových technológií, pohyb priamych zahraničných investícií medzi jednotlivými blokmi, regiónmi a krajinami a predovšetkým čerpať výhody z procesu globalizácie svetovej ekonomiky. Ich ekonomické správanie a rozhodovanie je preto oprávnené v centre pozornosti novej formujúcej sa teórie medzinárodného podnikania.

PICHANIČ (2004) charakterizuje medzinárodný manažment ako proces plánovania, organizovania, vedenia a kontroly ľudí pracujúcich v organizácii uskutočňujúcej operácie na svetovej báze s cieľom dosiahnuť stanovené organizačné ciele. Riadenie organizácie sa uskutočňuje v globálnom organizačnom prostredí, kde sú manažérske funkcie vykonávané nie v jednoduchom národnom prostredí, ale v multinárodnom prostredí.

UBREŽIOVÁ (2008, a) konštatuje, že medzinárodný manažment čelí spolu s oblasťou informačných a komunikačných technológií súčasným najväčším výzvam medzinárodného podnikania. Môžeme ho charakterizovať ako aplikáciu manažérskych teórií a techník v medzinárodnom podnikateľskom prostredí. K základným tendenciám,

ktoré formujú súčasný medzinárodný manažment zaraďujeme špecializáciu výroby, decentralizáciu v rozhodovaní, vytváranie podnikateľských sietí, zmenšovanie výrobných sérií a pod. Vznik tejto disciplíny je podmienený procesom internacionalizácie a integrácie svetových ekonomík, a zároveň zastrešený globalizáciou ako dynamickým fenoménom, ktorý vzniká ako dôsledok prelínania a prepájania národných ekonomík a ich integráciou.

1.3 Etika

Zosúladenie potrieb a cieľov majiteľov, manažérov, zamestnancov a spoločnosti kladie vysoké nároky na etický rozmer manažérskej činnosti. Preto byť úspešným manažérom neznamena mať len odborné znalosti, ale okrem toho, že musí byť flexibilný, komunikatívny a kreatívny, musí byť predovšetkým presvedčivou a silnou osobnosťou s radou pozitívnych vlastností. Mal by hľadiť tak na ekonomickú, ako aj na etickú oblasť podnikania (ROLNÝ – LACINA, 2008).

REMIŠOVÁ (1997) vysvetľuje, že pojem etika vznikol z gréckeho slova „éthos“, ktoré označuje zvyk, mrav, obyčaj, správanie. Názov etika pochádza od Aristotela, ktorý ním pomenoval učenie o mravnosti, ale súčasne i mravnosť samu.

Podľa MIEZGOVEJ (2003), etika skúma morálku a hľadá všeobecnú zásadu, ktorá by človeku ukazovala, čo má robiť, o čo sa má v živote usilovať, ako sa správať k iným ľuďom.

MANDA - SVITAČOVÁ (2009) tvrdia, že etika sa postupne formovala už v rámci antického myslenia. Sokrates, Platón a Aristoteles, boli prví teoretici, ktorí obrátili svoju pozornosť na skúmanie základných otázok morálneho konania človeka, čím položili základy filozofickej disciplíny – etiky. Predmetom etiky je skúmanie zvláštneho typu spoločenských hodnôt a noriem, ktorých podstatná funkcia spočíva v regulácii ľudského konania. Morálne hodnoty a normy regulujú konanie človeka alebo všeobecne povedané konanie spoločenského subjektu nielen s ohľadom na iné ľudské bytosti, ale aj s ohľadom na samotný konajúci subjekt. Morálne normy nás všeobecne nabádajú, alebo nám prikazujú konať dobro a vyhýbať sa zlu – a to ako vo vzťahu k sebe, tak aj k iným ľuďom, k spoločnosti a dnes už aj k prírode. Uvedený typ spoločenských hodnôt a noriem tvorí jadro toho, čo nazývame morálkou. Ďalej uvádzajú, že je potrebné rozlišovať medzi etikou a morálkou:

- pod pojmom etika rozumieme teoretickú disciplínu, ktorá sa snaží objasniť základné aspekty morálneho konania človeka,
- pod pojmom morálka rozumieme sféru reálne existujúcich morálnych hodnôt, noriem, citov a vzťahov, ktoré regulujú spoločenské ľudské konanie.

Podľa UBREŽIOVEJ (2008, b), kľúčovými termínmi pre etiku sú hodnoty, práva, povinnosti a morálne pravidlá:

- Hodnota – pre človeka je niečo, čo chce mať alebo čo chce, aby sa stalo. Ak hľadáme svoje hodnoty, potom sa pýtajme, čo je príčinou nášho správania, napríklad: „Prečo chceme vedieť viac o podnikateľskej etike?“ Pýtaním sa „prečo“ do stále väčšej podrobnosti nás nakoniec privedie k podstate príčiny – k hodnote.
- Právo – vo vzťahu k etike ho môžeme definovať ako vlastnú slobodu alebo priestor, v ktorom je subjekt nezávislý, kde sa môže voľne pohybovať.
- Povinnosť – je vo vzťahu s právom. Ak má niekto právo, potom má druhý povinnosť toto právo rešpektovať. Povinnosť je záväzok chovať sa podľa určitých pravidiel.
- Morálne pravidlá – sú návodom v situáciách, kedy by sa správanie protistrán mohlo dostať do kolízie. Najčastejšie sa stretávame s týmito princípmi morálnych pravidiel: držať slovo, nedopúšťať sa násilia, vzájomná pomoc, rešpektovanie osobnosti a vlastníctva.

1.4 Podnikateľská etika

ŠAJBIDOROVÁ (2003) uvádza, že podnikateľská etika ako disciplína skúmajúca správanie podnikov z hľadiska morálnych princípov, noriem a hodnôt nemá u nás dlhú tradíciu. Význam podnikateľskej etiky je v tom, že špecifikuje a identifikuje morálne dilemy, ktoré sa vynárajú v súvislosti s podnikaním. Jej zámerom nie je moralizovať, ale poskytnúť rámec logickej analýzy takýchto dilem. Podnikateľská etika je praktická disciplína. Umožňuje ľuďom vyrovnáť sa s etickými problémami, ktorým musia každodenne čeliť na všetkých úrovniach podnikania.

MINÁROVÁ (2008) konštatuje, že v diskusii o podnikateľskej etike zaznieva často názor, že etika nemá v tvrdej konkurencii hospodárskeho života miesto. Dnešné

podniky však nepracujú v sociálnom vákuu. Etika je súčasťou stratégie úspešnosti, a preto patrí k hlavným úlohám manažmentu riadiť aj etiku.

HANULÁKOVÁ (1997) definuje podnikateľskú etiku ako reflexiu etických noriem a princípov do akýchkoľvek podnikateľských rozhodnutí a do špecifických oblastí podnikania. Autorka delí podnikateľskú etiku na tieto časti:

- Etika úžitku – skúma možnosti daného rozhodnutia z hľadiska čo najväčšej skupiny v rámci podnikateľského prostredia nezávisle od ich menšej skupiny, ktorá nemá z tohto rozhodnutia nijaký úžitok.
- Etika povinnosti – upriamuje pozornosť na všeobecné zásady určitého spôsobu rozhodovania a na to, či je tento spôsob v súlade aj so svedomím.
- Etika zodpovednosti – sleduje následky rozhodnutí subjektov podnikania.

Podľa SMREKOVEJ a PALOVIČOVEJ (1999) sa podnikateľská etika vymedzuje pod pojmami status, povaha a predmet podnikateľskej činnosti:

- Z hľadiska statusu patrí podnikateľská etika k aplikovaným etikám. Aplikované etiky majú pomôcť stanoviť limity toho, čo je sociálne žiaduce, vytýčiť nové vzory správania v špecifických problémových situáciách, nanovo interpretovať obsah a zmysel činov jednotlivcov v rámci ich sociálnej a profesionálnej roly, navrhovať etické riešenia špeciálnych problémov v konkrétnych oblastiach a činnostiach.
- Podnikateľská etika svojou povahou patrí k normatívnym disciplínam. Normatívna etika sa týka zdôvodnenia toho, čo má byť, resp. toho, čo treba robiť, na rozdiel od toho, čo je. Podľa normatívneho hľadiska môžeme podnikateľskú etiku chápať ako disciplínu, ktorej podstatu tvorí proces zdôvodňovania a vypracúvania argumentov, nachádzania oprávnení pre normy a hodnoty, ktorými by sa malo riadiť podnikanie na rozličných úrovniach.
- Predmetom podnikateľskej etiky je jej zámer skúmať sféru podnikania z normatívneho aspektu, pochopiť a zdôvodniť podnikanie ako aktivitu s morálnymi nárokmi.

1.4.1 Historické aspekty vývoja a úrovne podnikateľskej etiky

LUKNIČ (1994) rozčleňuje podnikateľskú etiku do štyroch vývojových etáp:

1. *etapa - Hľadanie podnikateľskej etiky (1900 – 1920)*, ktoré sa začalo na začiatku 20. storočia, vyplynulo – negatívne – zo sklamaní z liberálnej viery, ktorá bola náboženskou, politickou a sociálnou ortodoxiou v Európe a v Amerike, ako aj z odmietania socializmu. Moralisti poukazovali na korupčné praktiky v obchode, voliči žiadali zákony na zlepšenie pracovných podmienok žien a detí, verejným problémom sa stalo odškodnenie pracujúcich, dôraz sa začal klásť na pravdivosť reklamy a na univerzitách sa otvorili prvé kurzy podnikateľskej etiky.
2. *etapa - Profesionalizmus a podnikateľská etika (1921 – 1950)* – prvé pokusy o vybudovanie základov podnikateľskej etiky boli pred prvou svetovou vojnou spojené s kritikou kapitalizmu, s rozširovaním myšlienok socializmu a s diskusiami o rozdeľovaní bohatstva a úlohe štátneho intervencionizmu. V tomto období bola založená Inštitúcia priemyselného manažmentu vo Veľkej Británii v roku 1920. Odvtedy sa podnikateľská etika začala chápať hlavne ako vec manažmentu.
3. *etapa - Rozvoj podnikateľskej etiky (1951 – 1970)* – v priebehu ekonomickej rekonštrukcie po 2. svetovej vojne došlo k rýchlej expanzii podnikania. Podnik nadobúdala čoraz viac podobu komplexu, takže v 60. rokoch sa konglomeráty a multinacionálne spoločnosti stali štandardnými formami podnikania. Významným príspevkom pre rozvoj teórie podnikateľskej etiky bolo formulovanie etických kódexov.
4. *etapa - Podnikateľská etika ako samostatná disciplína (1971 – súčasnosť)* – záujem o podnikateľskú etiku rapídne narastal najmä v Spojených štátoch. Od 60., ale aj od 70. rokov sa o tento stúpajúci záujem zaslúžili nasledovné faktory: hnutie za občianske práva, hnutia na ochranu spotrebiteľa a životného prostredia, záujem o práva pracujúcich, o menšiny, zmeny v oblasti zdravotníctva a bezpečnosti vďaka novým technológiám, súperenie s európskymi a ázijskými obchodnými praktikami. Potom sa podnikateľská etika ako vedná disciplína pevne udomácnila.

REMIŠOVÁ (1997) uvádza tieto tri úrovne podnikateľskej etiky:

1. *Makroúroveň* – na makroúrovni sa chápe etika ako určitá systematika. V tomto zmysle ide skutočne o etiku hospodárstva alebo o etiku ekonomiky. Ako subjekt tu vystupuje celá spoločnosť a ide o stanovenie základného etického rámca, v ktorom

sa uskutočňuje hospodárska činnosť, o otázky sociálnej politiky, o stanovenie hospodárskej politiky, o stanovenie stratégie v medzinárodných vzťahoch a pod. Na tejto úrovni patrí najdôležitejšia úloha štátu. Predovšetkým prostredníctvom legislatívy utvára štát priestor pre etické alebo neetické správanie organizácií aj jednotlivcov.

2. *Mezouroveň* – ide o pôsobenie a skúmanie etických noriem na úrovni inštitúcií, jednotlivých podnikateľských subjektov, nezávisle od stupňa ich organizovanosti, veľkosti alebo spôsobu organizovania. Na tejto úrovni vystupuje subjekt ako právnická osoba. Stredná úroveň etického a ekonomického prieniku odráža teda etický rámec, ktorý si utvára samotná firma alebo podnik. V tomto komplexe vzťahov patrí dominantné postavenie interakcií medzi zamestnancami a zamestnávateľom.
3. *Mikrouroveň* – v podnikateľskej etike predstavuje jednotlivý človek, jednotlivé individuum ako reálne existujúci a pôsobiaci subjekt vo sfére ekonomiky – či už vystupuje ako produkujúci, kupujúci, konzument, podnikateľ, akcionár, manažér a pod. Človek je vždy vo svojom konaní vystavený možnosti voľby, a tým aj zodpovednosti za svoje konanie.

1.5 Medzinárodná podnikateľská etika

Medzinárodná podnikateľská etika sa pokladá za najkomplikovanejšiu súčasť podnikateľskej etiky, pretože je to oblasť s charakteristicky globálne komplexným rozmerom. (UBREŽIOVÁ, 2008, a)

Podľa ROLNÉHO (2001) sa zaoberá štúdiom vplyvov etických hodnôt, princípov a štandardov nielen vnútri konkrétnych národných ekonomík, ale snaží sa hodnotiť situácie, kedy dochádza k ich vzájomnej konfrontácii. V súčasnom procese ekonomickej globalizácie naberá na dôležitosť najviac kultúrny kontext, v ktorom sa každá ekonomika realizuje. Tradície, zvyky, obyčaje, mravy, náboženstvo, to všetko vytvára identitu prostredia a ovplyvňuje chovanie a jednanie každého obchodníka. Neznalosť v tejto oblasti môže mať často veľmi negatívny dopad na obchodnú činnosť.

1.5.1 Subjekty medzinárodnej podnikateľskej etiky

LUKNIČ (1994) považuje svetové hospodárstvo za systém vytvorený z ekonomík množstva krajín, z ktorých každá má svoj vlastný politický systém, vlastné sociálne a historické pozadie a vlastné inštitúcie. Všetky tieto ekonomické systémy ovplyvňujú vývoj svetového hospodárstva, v ktorom jednotlivé krajiny a bloky krajín medzi sebou súťažia o trhy, zdroje a kapitál. Ako špecifické subjekty medzinárodnej hospodárskej súťaže vystupujú *multinacionálne korporácie*. Väčšina tých najmocnejších vznikla v USA, potom v Japonsku, Nemecku a v iných priemyselných krajinách.

Hostiteľské krajiny multinacionálne korporácie často obviňujú z toho, že poberajú nadmerné zisky, pohlcujú cenné miestne zdroje, že brzdia kvalifikačný rozvoj domácich zamestnancov, ovládajú ekonomické a politické prostredie, prispievajú k inflácii, obmedzujú prístup k novým technológiám, obsadzujú vrcholný manažment výlučne cudzincami a niekedy postupujú až v rozpore s miestnymi zvykmi.

Materské krajiny ich obviňujú z vývozu pracovných príležitostí, prispieva k zhoršovaniu platobnej bilancie a pričíňovania sa o nadmerný vplyv cudzej politiky. Takéto obvinenia spadajú do kategórie makroetických úvah. Z toho plynie otázka, či multinacionálne korporácie pozitívne prispievajú k blahu národnej ekonomiky. Ale na druhej strane máme mikroetické otázky, ktoré sa objavujú, keď sa multinacionálna korporácia chápe ako nevyhovujúca známym a uznávaným zákonom, pravidlám alebo zvykom.

Makroetické a mikroetické problémy môžeme klasifikovať podľa nasledujúcich ôsmich hlavných kategórií:

- úplatkárstvo a korupčné platby,
- zamestnanosť a personálne problémy,
- marketingové praktiky,
- dopad na ekonomiku a rozvoj hostiteľských krajín,
- účinky na prírodné prostredie,
- kultúrne dopady multinacionálnych operácií,
- vzťahy s vládami hostiteľských krajín,
- vzťahy s domácimi krajinami.

Etický dopad na multinacionálnu spoločnosť a jej činnosť majú aj ďalšie dôležité jednotky ako napríklad domáca vláda, spoločnosť, akcionári a záujmové skupiny,

priemysel a medzinárodné agentúry. Multinacionálna korporácia môže prostredníctvom interakcií vplyvať na rôzne skupiny doma a v zahraničí.

UBREŽIOVÁ (2008, a) uvádza, že OECD charakterizuje multinacionálne korporácie ako spoločnosti alebo jednotky, ktorých vlastníctvo je súkromné, štátne alebo zmiešané, ktoré sú založené v rôznych krajinách sveta a vzájomne prepojené tak, že jedna alebo viaceré z nich môžu vytvárať významný vplyv na činnosť druhých, zvlášť s ohľadom na spoločné využívanie zdrojov a vedomostí.

HORSKÁ a UBREŽIOVÁ (2001) uvádzajú, že multinacionálne spoločnosti pružne reagujú na zmeny vonkajšieho prostredia a najúspešnejšie z nich vytvárajú nové formy podnikateľských subjektov. To znamená, že dochádza k inováciám technologických postupov, zmene trhov a hospodárenia ako aj k zmene pracovných metód.

Multinacionálne spoločnosti podľa ROLNÉHO a LACINU (2008) sú podniky vlastniace, kontrolujúce a riadiace výrobné jednotky v mnohých krajinách. Hlavným dôvodom pre existenciu multinacionálnych spoločností je konkurenčná výhoda vyplývajúca z celosvetovej siete výroby a distribúcie. V súčasnej dobe vyrábajú tieto spoločnosti viac ako 25 % svetovej produkcie, a obchod medzi zakladajúcou firmou a jej zahraničnými spoločnosťami tvorí viac ako 30 % svetového obchodu.

1.5.2 Príčiny vzniku podnikateľskej etiky

REMIŠOVÁ (1999) tvrdí, že vznik podnikateľskej etiky je svojráznou teoreticko-praktickou reakciou na množstvo ekonomických problémov, ktoré sa nazhromaždili pred ľudstvom ako celkom v určitom časovom horizonte a podstatným spôsobom sa dotkli všetkých sfér jeho konania. Autorka rozdelila príčiny vzniku podnikateľskej etiky na:

- **Ekologické problémy**

V súčasnosti je na celom svete kladený veľký dôraz na ochranu životného prostredia. S rozvojom ľudských aktivít a zvyšovaním populácie ľudstva sa fyzické prostredie postupne dostáva do stavu nezlučiteľného so životom. V pôde a vo vode sa zvyšuje koncentrácia nežiaducich chemikálií, podiel nenarušenej prírody sa rapídne znižuje, následkom skleníkového efektu vzrastá otepľovanie, modernou prístrojovou technikou sa už len potvrdzuje zvyšovanie straty ozónovej vrstvy (AGENDA 21, 2007).

ČERMÁK a kol. (2008) konštatuje, že v procese priemyselnej výroby sa vytvorí viac ako 5 mil. rôznych zlúčenín. Chemický priemysel produkuje ročne viac ako 115 mil. ton syntetických látok, ktoré ovplyvňujú zloženie atmosféry, hydrosféry aj litosféry.

Životné prostredie sa zväčša nestačí dostatočne rýchle prispôbovať často revolučným zmenám v priemyselnej výrobe, a preto vznikajú zmeny, ktoré môžu viesť až k zániku rôznych rastlinných a živočíšnych druhov. Okrem priemyselnej činnosti vytvára človek ďalšie činnosti, ktoré taktiež nepriaznivo pôsobia na životné prostredie. Ide predovšetkým o stavebnú činnosť, pri ktorej sa vytvára nový reliéf terénu, devastuje sa krajina. Rozvoj automobilizmu a dopravy spôsobuje okrem zvyšovania hluku a vibrácií tiež znečisťovanie ovzdušia a pôdy.

Autor ďalej uvádza, že zásahy človeka do životného prostredia treba posudzovať globálne a na riešenie ekologických problémov bolo vypracovaných viacero správ z toho najznámejšia je „Our Common Future“ (Naša spoločná budúcnosť). Známy je taktiež akčný plán – AGENDA 21, ktorá sa zaoberá jednotlivými oblasťami životného prostredia.

▪ **Sociálne a ekonomické problémy**

Existuje viacero sociálnych a ekonomických problémov, medzi ktoré patria napr. nezamestnanosť, bieda a bohatstvo, migrácia alebo sociálna spravodlivosť.

Nezamestnanosť - Jedným z najdôležitejších sociálnych problémov dnešného ekonomického vývoja na celom svete je vysoká miera nezamestnanosti, a to aj v ekonomicky vyspelých krajinách (ŠARMÍR, 2006).

MECHÍROVÁ – STEHLÍKOVÁ (2001) uvádzajú nezamestnanosť ako sociálno-ekonomický jav spojený s existenciou trhu, konkrétne trhu práce. Výška nezamestnanosti je mierou ekonomického zdravia národa. Je to vážny ekonomický problém, pretože reprezentuje stratenú potenciálnu hodnotu celej ekonomiky. Preto, zníženie masovej nezamestnanosti je jednoznačne ekonomickou a politickou prioritou.

Nezamestnanosť podľa ÁRENDÁŠ (2007) je hlavným problémom modernej spoločnosti, problém, ktorý je spojený s existenciou trhu práce vtedy, keď dochádza k nerovnováhe medzi ponukou a dopytom pracovnej sily. Je to stav, keď ponuka pracovnej sily je väčšia ako dopyt po tejto pracovnej sile, keď ochotu občanov pracovať a zamestnať sa sprevádza nezáujem zamestnávateľov zamestnať ich, prípadne ekonomika sa nachádza v takom stave, že nie je schopná pri daných zdrojoch a konkrétnych možnostiach týchto ľudí zamestnať.

Bieda a bohatstvo - ŽELINSKÝ (2009) uvádza, že chudoba je aj v súčasnosti vážnym sociálno-ekonomickým problémom v rozvojových, ale aj v rozvinutých ekonomikách. Ďalej uvádza, že podľa posledných odhadov Svetovej banky možno za chudobných považovať približne 1,4 mld. (t.j. 25 %) obyvateľov rozvojových krajín sveta.

Podľa údajov Eurostatu je v Európskej únii ohrozených rizikom chudoby približne 16 % obyvateľstva.

Problémom je aj diferenciácia medzi chudobnými a bohatými, pretože sa neustále prehľbuje. Medzi ľuďmi existujú veľké rozdiely. Spotreba v najbohatších krajinách je 16-krát vyššia ako v chudobných. Obsah konzumu v bohatých krajinách by sa mal zmeniť tak, aby sa stal pre ľudský rozvoj sociálne a ekonomicky únosný. Ved' ak štvrtina ľudstva hladuje a žije v podmienkach dehonestujúcich ľudskú dôstojnosť, tak skutočne nie je nič v poriadku vo fungovaní svetového hospodárskeho a politického systému (AGAFONOVÁ, 2006).

Zmiernenie chudoby podľa BARTOVEJ (2001) je jedným z cieľov politik jednotlivých krajín, ekonomických zoskupení, ale aj medzinárodných organizácií. Chudoba je zložitý viacrozmerý problém, pri ktorom nedostatok hmotných i nehmotných prostriedkov, vrátane finančných zdrojov, neumožňuje zabezpečiť dôležité životné potreby na primeranej úrovni. Zmiernenie chudoby sa spája s väčším podielom na rozdeľovaní hospodárskeho výsledku a s rozvojom ľudského potenciálu. Ďalej autorka konštatuje, že je dôležité rozlišovať absolútnu a relatívnu chudobu. Napríklad ľudia, ktorí sú chudobní v New Yorku, by boli iste najbohatšími napr. v niektorých Afrických krajinách.

Migrácia - približne 190 miliónov osôb na celom svete žije mimo svojej krajiny narodenia. Charakter migrácie sa v jednotlivých krajinách značne odlišuje. Do niektorých krajín, napríklad do USA alebo Francúzska, prichádza väčšina legálnych prisťahovalcov z rodinných dôvodov: buď sa prisťahujú za blízkymi príbuznými, ktorí už v tejto krajine žijú, alebo tu uzavrujú manželský zväzok. Do iných krajín, napríklad Švajčiarska, prichádza väčšina imigrantov preto, že tu môžu pracovať a žiť. Medzi jednotlivými krajinami sú aj ďalšie rozdiely: V krajinách, do ktorých ľudia odchádzajú za novým životom, ako je Austrália, Kanada alebo USA, plánuje väčšina imigrantov usadiť sa natrvalo. Naopak v zóne viacerých krajín s možnosťou voľného pohybu, ako je napríklad Európska únia, je väčší výskyt dočasnej migrácie. (Medzinárodná migrácia: Ľudská tvár globalizácie, 2009)

Migrácia je spôsobená disproporciami medzi počtom pracovných miest a pracovných síl na konkrétnom území. Sťahovanie obyvateľstva nielenže ovplyvňuje počet obyvateľov, ale vplýva aj na jeho jednotlivé štruktúry ako napr. demografickú, ekonomickú, atď. So zmenou bydliska je spojený proces prispôsobenia sa migrantov novým životným podmienkam. Medzinárodná migrácia je zdrojom sociálneho a ekonomického rozvoja a teda aj rozvoja celej spoločnosti (PIETRIKOVÁ, 2001).

JAROŠOVÁ (2005) uvádza, že treba zabezpečiť dostatočný prísun pracovnej sily v požadovanej štruktúre a na druhej strane zabrániť ilegálnej migrácii. Nelegálne sa do krajín únie dostane každoročne pol milióna cudzincov, pričom ide prevažne o málo kvalifikovaných pracovníkov. Ich snaha zabezpečiť si lepšiu budúcnosť podporuje často rozmach čiernej ekonomiky, napríklad prevádzach alebo falšovania dokladov.

Sociálna spravodlivosť – významné miesto vo formovaní problémov sociálnej spravodlivosti v súčasnej spoločnosti majú názory Johna Rawla. Po vydaní jeho knihy Teória sociálnej spravodlivosti (1971) začali akoby do seba zapadať kolieska v hľadaní lepšej, spravodlivejšej spoločnosti, kde človek nebude slúžiť výlučne ako prostriedok pre iného človeka pri dosahovaní jeho cieľov, kde sa bude zohľadňovať nerovnakosť šancí rôznych ľudí, ktorá má svoje objektívne korene v prírodných a spoločenských podmienkach, kde dokážu štáty žiť vedľa seba bez vojen a násilia, kde sa budú konflikty riešiť zásadne nenásilnou cestou (REMIŠOVÁ, 1999).

UBREŽIOVÁ (2008, b) konštatuje, že v rámci sociálnej spravodlivosti sa objavuje potreba vnieť viac sociálnej zodpovednosti do vzťahu ekonomickej sféry. Osobitným eticko-sociálnym problémom je využívanie zisku. Vznikla otázka, či svetové hospodárstvo v záujme optimálneho fungovania je schopné absorbovať do seba princípy solidarity, morálnej zodpovednosti a spravodlivosti, princípy humanizmu, ktorý vyžaduje akceptovať človeka v jeho ľudskej dôstojnosti a uznať toleranciu ako spôsob komunikácie.

2 CIEĽ PRÁCE

Hlavným cieľom predkladanej bakalárskej práce je posúdenie vybranej príčiny vzniku medzinárodnej podnikateľskej etiky, ktorou je pracovná migrácia.

K naplneniu hlavného cieľa sme určili nasledovné čiastkové ciele:

- naštudovanie odbornej literatúry, ktorá sa týka danej problematiky, získanie podkladov o skutočnom stave pracovnej migrácie občanov Slovenska,
- analýza získaných údajov prostredníctvom použitých metód,
- na základe poskytnutých informácií a získaných teoretických poznatkov, vypracovanie návrhov opatrení a odporúčaní.

3 METODIKA PRÁCE A METÓDY SKÚMANIA

Objektom skúmania je štatistika o pracovnej migrácii občanov Slovenskej republiky v krajinách Európy.

Na získanie potrebných údajov boli využité väčšinou sekundárne zdroje. Informácie o súčasnom stave riešenej problematiky ako aj o pracovnej migrácii sme čerpali z rôznych knižných publikácií, zborníkov, časopisov a internetu. Štatistické údaje o pracovnej migrácii občanov SR boli poskytnuté Štatistickým úradom Slovenskej republiky.

Metodický postup vypracovania bakalárskej práce:

- získanie teoretických poznatkov o danej problematike z dostupných domácich a zahraničných zdrojov,
- získanie informácií o pracovnej migrácii,
- získanie údajov potrebných na spracovanie a vyhodnotenie pracovnej migrácie občanov SR v krajinách Európy.

Pri spracovávaní údajov boli použité nasledovné metódy:

- analýzy, syntézy, komparácie,
- spracovanie údajov v programe Microsoft Office Excel,
- z tabuľky „krajina, v ktorej pracujú“ (príloha 3) bol pomocou funkcie AVERAGE v programe Microsoft Office Excel vypočítaný priemer všetkých krajín, aby sa dalo ľahšie určiť, do ktorých krajín Slováci smerujú za prácou najviac,
- vytvorenie grafov,
- po grafickom znázornení nasledovalo písomné hodnotenie.

Vlastná práca sa skladá z nasledovných častí:

- V úvodnej časti je charakteristika pracovnej migrácie, hlavné motivačné faktory migrácie, zneužívanie migrantov, odlev mozgov ako aj výhody a nevýhody pracovnej migrácie pre slovenskú ekonomiku a Európska sieť služieb zamestnanosti EURES.
- Analýza štruktúry migrujúcich občanov SR za prácou do krajín Európy je hodnotená podľa pohlavia, veku, krajiny, do ktorej občania SR vycestovali za prácou, dosiahnutého stupňa vzdelania a druhu zamestnania.

4 VLASTNÁ PRÁCA – PRACOVNÁ MIGRÁCIA OBČANOV SLOVENSKEJ REPUBLIKY V KRAJINÁCH EURÓPY

Jedným z dôvodov, prečo vznikla medzinárodná podnikateľská etika je migrácia. **Migrácia** je proces sťahovania ľudí za hranice štátu, v ktorej majú trvalé bydlisko. Sťahovanie na prechodnú dobu z jednej krajiny do druhej sa tiež považuje za migráciu. Všeobecne je migrácia chápaná ako proces sťahovania osôb z daného územia do inej dediny, mesta, regiónu, štátu alebo dokonca na iný kontinent.

Podľa DIVINSKÉHO (2005) OSN rozlišuje dve kategórie zahraničnej migrácie, a to na základe dĺžky pobytu migranta v hostiteľskej krajine. Ide o migráciu dlhodobú (od 12 mesiacov a viac) a krátkodobú (3 až 11 mesiacov).

S migráciou súvisí napríklad problém obchodovania s ľuďmi, diskriminácie cudzincov ako lacnej pracovnej sily a mnoho ďalších problémov. Napriek všetkým možným rizikám migrácie, migrácia je vidinou lepšieho života mnohých ľudí ako aj získanie nových skúseností či veľkého zárobku, v prípade pracovnej migrácie. Práve touto oblasťou „pracovnou migráciou“ sa budeme zaoberať v tejto časti.

4.1 Pracovná migrácia

Ešte pred 20 rokmi bol u nás pojem migrácia za prácou alebo pojem pracovná migrácia takmer neznámy. Na jednej strane sa menej používal výraz migrácia – nahrádzal ho pojem sťahovanie, ktoré takmer výlučne reprezentovalo pohyb spojený so zmenou trvalého pobytu osoby. Na druhej strane pohyb za prácou sa chápal najmä v zmysle dennej alebo kyvadlovej dochádzky za prácou, najmä vo vnútri štátu. Dochádzka za prácou do zahraničia alebo zo zahraničia bola zriedkavá a počty dochádzajúcich, resp. odchádzajúcich osôb boli veľmi nízke. Ak osoba pracovala alebo študovala mimo miesta trvalého bydliska a nedochádzala za prácou alebo za štúdiom denne, teda bývala v inej obci prechodne, musela svoj prechodný pobyt nahlásiť ohlasovní pobytu. Ak osoba kvôli práci zmenila aj trvalé bydlisko, išlo o zmenu obce trvalého pobytu z dôvodu, ktorý sa štatisticky vykazoval ako „zmena pracoviska“ alebo „priblíženie sa k pracovisku“. Tento typ pobytu sa zvykol nazývať ako sťahovanie alebo presťahovanie sa za prácou.

V súčasnosti sú slovné spojenia obsahujúce pojem sťahovanie za prácou postupne vytlačané pojmom migrácia za prácou, podobne, ako aj všeobecný pojem sťahovanie je postupne vytlačaný pojmom migrácia.

A keďže pojem migrácia sa dnes používa v oveľa širšom zmysle ako v minulosti – zahŕňa nielen pohyb spojený so zmenou trvalého pobytu, ale aj tzv. sezónne migrácie (obyčajne pohyb poľnohospodárskych robotníkov za sezónnymi prácami), kyvadlové migrácie (kyvadlový pohyb medzi bydliskom a cieľom cesty – pravidelná denná alebo týždenná dochádzka do zamestnania), aj migrácia za prácou sa chápe v širšom zmysle. Zahŕňa najmä taký pohyb za prácou, ktorý nie je spojený so zmenou trvalého pobytu, ako napríklad časť už spomenutých sezónnych migrácií (pohyb poľnohospodárskych a iných robotníkov za sezónnymi prácami), časť kyvadlových migrácií (pravidelná denná alebo týždenná dochádzka do zamestnania, škôl). Podstatne menšia pozornosť sa venuje zmenám trvalého pobytu, ktoré sú spojené so zmenou pracoviska alebo s priblížením sa k pracovisku. U nás sa termín migrácia za prácou používa hlavne v súvislosti s medzinárodnými pohybmi za prácou (JURČOVÁ, 2008).

4.1.1 Motivačné faktory migrácie a zneužívanie migrantov

Za rozhodnutím migranta opustiť svoj domov stoja dva hlavné typy motivačných faktorov. Prvé, tzv. „*push*“ faktory, sa vzťahujú na to, čo núti ľudí opustiť krajinu, pričom často ide napr. o horšie životné podmienky v porovnaní s inými krajinami, politickú nestabilitu, vysokú nezamestnanosť, potláčanie osobných slobôd, represie, prírodné katastrofy alebo vojny. V posledných desaťročiach sú hlavnou motiváciou pre migráciu ekonomické dôvody. Migranti sú preto ochotní prijať aj nízko platenú prácu, pracovať v horších podmienkach mimo svojej krajiny v poľnohospodárstve, v továrňach, v stavebníctve, v zdravotníctve alebo v inom odvetví, kde je nedostatok pracovnej sily. Push faktory nepriamo vytvárajú atmosféru, ktorá oslabuje obranné mechanizmy migrantov a migrantiek, núti ich prehliadať riziká a vidieť iba príležitosť zlepšiť si životné podmienky a podmienky svojej rodiny.

Na druhej strane sú tzv. „*pull*“ faktory, ktoré lákajú ľudí odísť do cudziny. Sú to ponúkané/predpokladané/predstierané príležitosti v cieľových krajinách. Medzi ne patrí vyšší životný štandard, lepšie životné a pracovné podmienky, demokracia, sloboda,

dobrodružstvo, možnosť „rýchlo zbohatnúť“ a najmä pracovné príležitosti s dobrou mzdou. Tieto faktory však často bývajú skôr snom ako skutočnosťou.

Kombinácia oboch typov faktorov je živnou pôdou pre obchodníkov s ľuďmi. Dostáva potenciálneho migranta do situácie, keď by sa mal rozhodnúť čo najskôr, najlepšie hneď, bez možnosti dôsledného zváženia ponuky, rizík a výhod, ktoré mu migrácia môže alebo nemusí priniesť. V tejto súvislosti je potrebné spomenúť osobitne ženy – migrantky. Tie sa často v dôsledku nepriaznivej spoločenskej, politickej a ekonomickej situácie dostávajú do postavenia hlavného žiteľa. Vplývajú na ne aj ďalšie faktory: silný tlak sociálneho okolia, nedostatočná informovanosť, mýtus ľahkého a spokojného života na „Západe“, diskriminácia, nedostatok podporných programov, feminizácia chudoby, nerovnosť na trhu práce a v spoločnosti, domáce násilie a jeho akceptácia, rigidné patriarchálne postoje, neistá alebo nijaká vidina lepšej budúcnosti a pod. Migrácia na Západ znamená pre ne možnosť zmeniť svoju situáciu a sú ochotné prijať akúkoľvek ponuku pomoci. Veľakrát sa im ponúka „veľmi dobre platená“ nelegálna práca alebo „nechránená“ práca bez zmluvy (KUBOVIČOVÁ, 2009).

4.1.2 Výhody a nevýhody migrácie pre slovenskú ekonomiku

Migrácia slovenských občanov za prácou do zahraničia prináša slovenskej ekonomike určité výhody a aj nevýhody.

Veľkým plusom sú pre našu krajinu zahraničné príjmy posielané na Slovensko. Príjmy Slovákov v zahraničí sú oveľa vyššie ako na Slovensku. Preto, s príjmami zo zahraničia súvisí aj zlepšovanie sociálnej situácie a zvyšovanie životnej úrovne rodín pracovníkov pracujúcich v zahraničí. Ďalej migrácia prispieva určitým spôsobom k zníženiu slovenskej miery nezamestnanosti.

Na druhej strane, migrácia pracovníkov prináša pre ekonomiku našej krajiny aj nevýhody. V niektorých odvetviach, profesiách a regiónoch sa začína aj u nás objavovať nedostatok kvalifikovanej pracovnej sily. Za zváženie jednoznačne stojí aj skutočnosť, že každoročne opúšťa Slovensko sedem až desaťtisíc absolventov vysokých škôl, čo predstavuje takmer jednu tretinu všetkých čerstvo skončených absolventov. V tom prípade teda možno hovoriť o tzv. úniku mozgov (STACHOVÁ, 2008).

Odlev mozgov/ Brain drain

Výraz únik mozgov (po anglicky brain drain) sa používa od 50. rokov minulého storočia. Vymysleli ho vo Veľkej Británii, kde sa v tom čase začal odchod špičkových vedcov za lepšími pracovnými podmienkami a vyššou životnou úrovňou do USA a Kanady. Odvtedy sa definícia brain drainu rozšírila na profesie, ktoré vyžadujú vysokoškolský titul a stal sa z neho celosvetový fenomén. Nevynechal ani krajiny socialistického bloku, v ktorých sa o odchod kapacít postarala i nespokojnosť s politickou situáciou a osobné perzekúcie. Číslo o ich počte za spoločný štát Čechov a Slovákov neexistujú, no napríklad Poľsko v 80. rokoch minulého storočia podľa odhadov Európskej komisie stratilo najmenej milión ľudí, mnohých s vysokou kvalifikáciou. A čím dlhšie v zahraničí žijú, tým je menej pravdepodobné, že sa vrátia (HORNÍKOVÁ, 2006).

4.1.3 EURES

EURES - **EU**Ropean Employment Services (Európske služby zamestnanosti) – predstavujú sieť spolupracujúcich subjektov, ktorých cieľom je uľahčiť voľný pohyb pracovných síl v rámci EHP (krajiny EÚ, Nórsko, Island, Lichtenštajnsko) a Švajčiarska.

Na Slovensku začala sieť EURES pracovať od 1. mája 2004 vstupom SR do EÚ. Služby siete EURES sú dostupné prostredníctvom EURES poradcov a asistentov na všetkých 46 úradoch práce a tiež prostredníctvom EURES internetových pracovných portálov.

EURES tvoria Európskou komisiou vyškolení poradcovia, ktorí poskytujú informačné, poradenské a sprostredkovateľské služby klientom po celej Európe.

Táto sieť plní dôležitú úlohu v cezhraničných regiónoch. EURES poradcovia tu poskytujú pomoc a poradenstvo zamerané na práva a povinnosti zamestnancov, ktorí žijú v jednej krajine a pracujú v inej. Cezhraničné partnerstvá sú tiež dôležitým nástrojom pre rozvoj európskeho trhu práce.

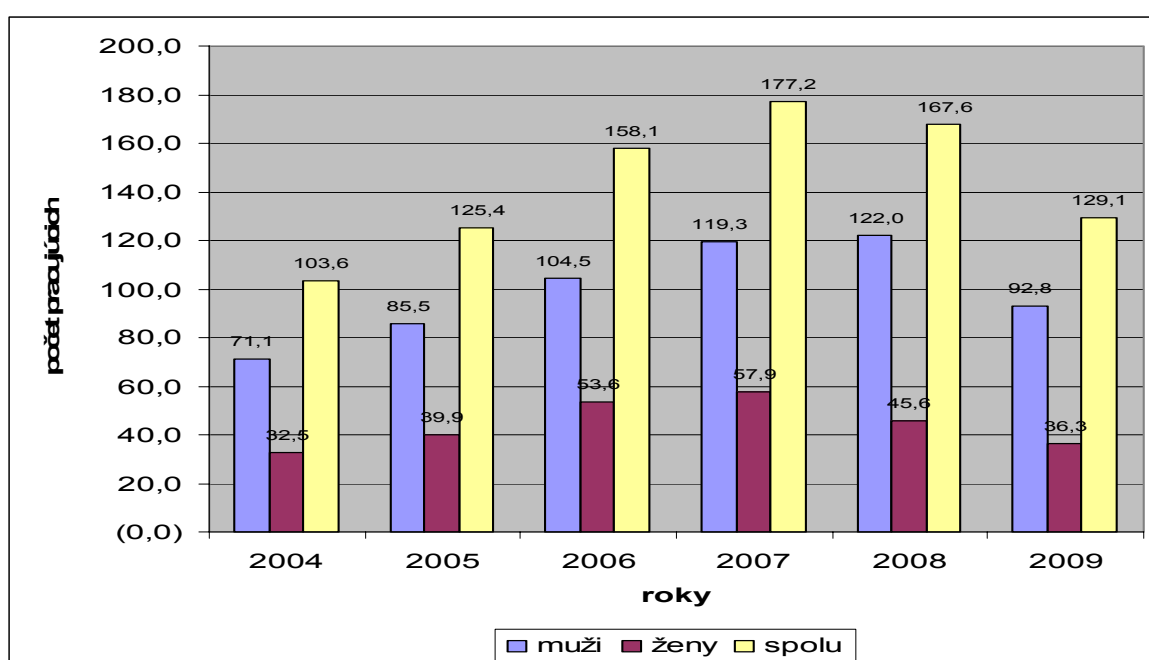
EURES poradcovia a asistenti doteraz poskytli služby siete EURES pre viac ako 530 000 klientov, zorganizovali 12 medzinárodných búrzh práce a viac ako 1 250 výberových pohovorov pre zahraničných zamestnávateľov, uskutočnili viac ako 2 000 prezentácií o sieti EURES pre študentov a zamestnávateľov. Viac ako 50 000 Slovákov si našlo prácu v niektorom zo štátov EU a EHP prostredníctvom siete EURES (EURES, 2010).

4.2 Analýza pracovnej migrácie občanov SR do krajín Európy

V súčasnosti je na Slovensku pracovná migrácia veľmi aktuálnou témou rôznych diskusií. Dôvodom týchto diskusií je hlavne vysoký odhadovaný počet občanov SR pracujúcich v zahraničí.

4.2.1 Analýza štruktúry migrujúcich občanov SR za prácou do krajín Európy podľa pohlavia

Graf 1: Počet pracujúcich občanov SR v krajinách Európy podľa pohlavia



Zdroj: vypracované na základe údajov zo Štatistického úradu SR

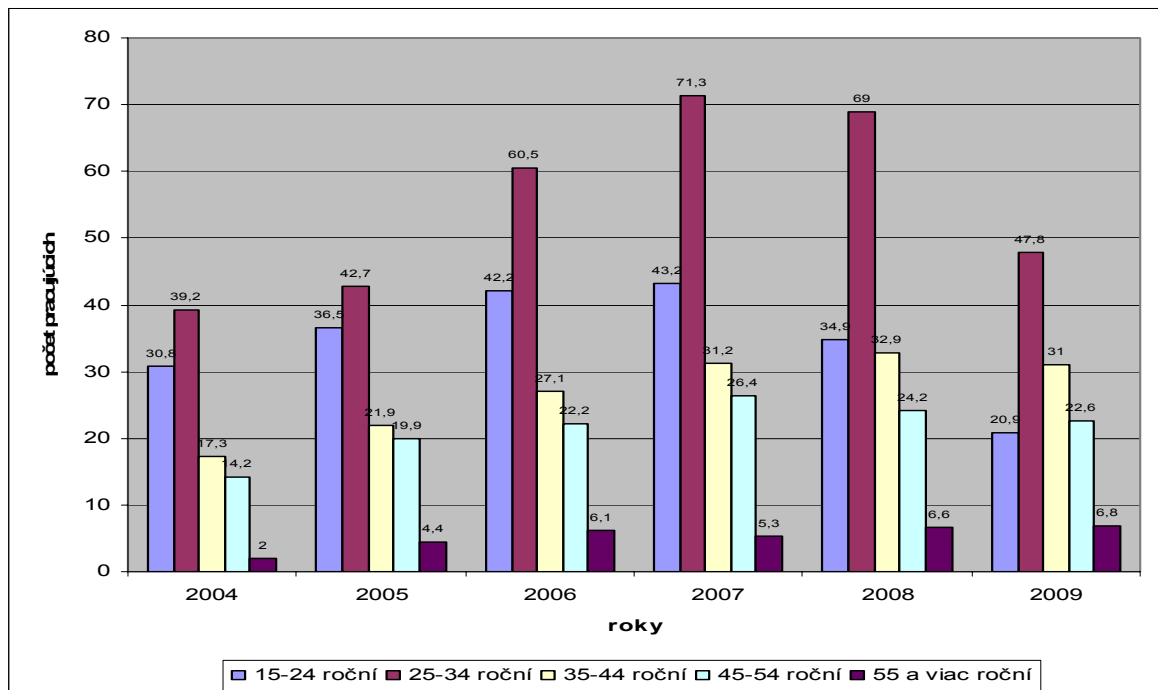
Podľa grafu 1, najväčší počet vyst'ahovaných mužov 122 tis. za sledované obdobie bolo v roku 2008. V roku 2007 sa vyst'ahovalo za prácou najviac žien, a to 57,9 tis. Naopak, najmenej vyst'ahovaných mužov a žien za prácou bolo v roku 2004. V každom roku sledovaného obdobia migrovalo za prácou viac mužov ako žien. Ak sa pozeráme na celkový počet vyst'ahovaných občanov SR za prácou do krajín Európy, tak v rokoch 2004, 2005, 2006 je počet vyst'ahovaných vzrastajúci. V roku 2007 je celkový počet vyst'ahovaných najvyšší, 177,2 tis. obyvateľov SR a v rokoch 2008 a 2009 celkový počet vyst'ahovaných klesá, čo môže byť spôsobené finančnou krízou, nakoľko v týchto rokoch

a vlastne až do dnes pretrváva finančná kríza, a tým pádom na trhu práce je nedostatok voľných pracovných miest.

4.2.2 Analýza štruktúry migrujúcich občanov SR za prácou do krajín Európy podľa veku

Graf 2 znázorňuje, že vo vekovej štruktúre migrantov, občanov SR, výrazne prevládajú 25 – 34 roční v sledovanom období. Za nimi nasledujú 15 – 24 roční, aj keď v roku 2009 sa ich počet výrazne znížil na 20,9 tis., čo je menej než 35 – 44 ročných a 45 – 54 ročných v tomto roku. Obyvateľov stredného veku 35 – 44 ročných, každým rokom pribúdalo a od roku 2007 – 2009 by sa dalo povedať, že za prácou do zahraničia vycestovali približne v rovnakom počte, a to od 31 tis. do 32,9 tis. migrantov. Obyvatelia SR v rozmedzí 45 – 54 rokov sa za prácou do krajín Európy vystaňovali najmä v roku 2007. Ich počet bol 26,4 tis. Z grafu ďalej vyplýva, že v rokoch 2004 – 2009 sa starší obyvatelia (55 a viac roční) za prácou do zahraničia sťahujú v najmenšom počte. Dalo by sa však povedať, že každým rokom sa ich počet zvyšuje. Výnimkou je len rok 2007, kedy sa ich počet oproti roku 2006 znížil o 0,8 tis. migrantov.

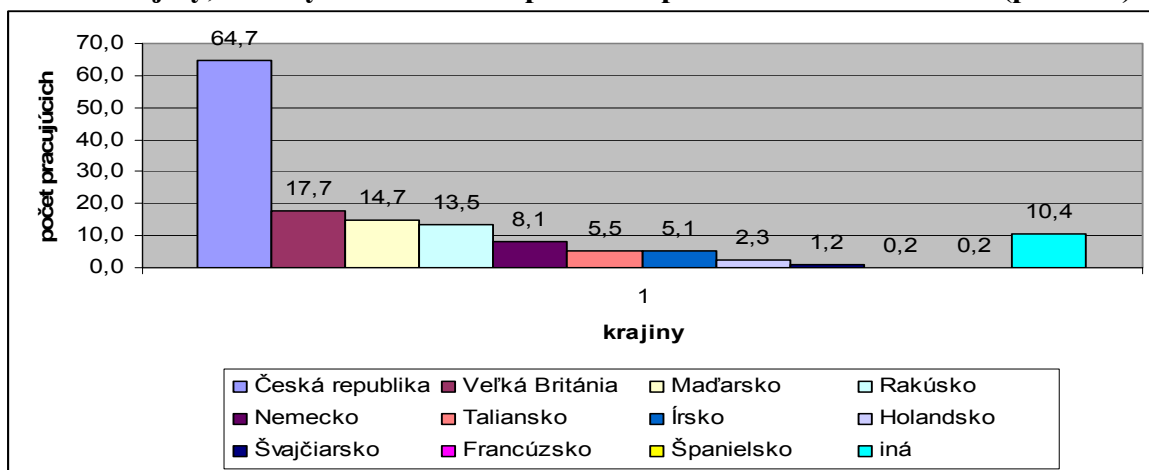
Graf 2: Počet pracujúcich občanov SR v krajinách Európy podľa veku



Zdroj: vypracované na základe údajov zo Štatistického úradu SR

4.2.3 Analýza štruktúry migrujúcich občanov SR za prácou do krajín Európy, podľa krajiny, do ktorej vycestovali za prácou

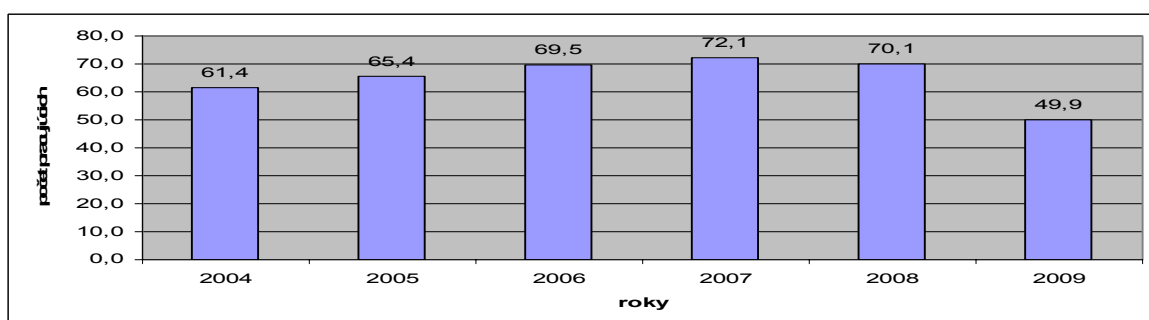
Graf 3: Krajiny, v ktorých občania SR pracovali počas rokov 2004 – 2009 (priemer)



Zdroj: vypracované na základe údajov zo Štatistického úradu SR

Graf 3 predstavuje pomocný graf, aby sme vedeli odhadnúť poradie, o ktoré krajiny je pre občanov SR najväčší záujem v rámci pracovnej migrácie počas rokov 2004 - 2009. Do našej analýzy nezaraďujeme krajiny s názvom „iná“, aj keď ich počet je porovnateľný napríklad s Rakúskom alebo Nemeckom, nakoľko do tejto položky patrí viacero európskych krajín.

Graf 4: Počet pracovných migrantov SR v Českej republike v rokoch 2004 - 2009

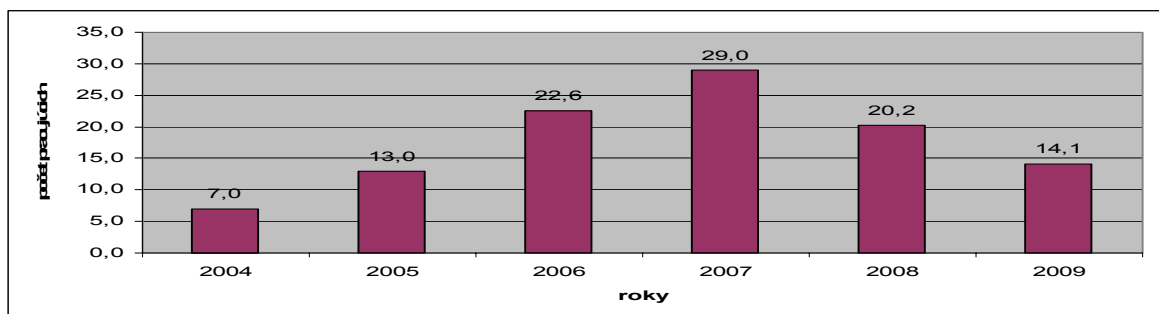


Zdroj: vypracované na základe údajov zo Štatistického úradu SR

Graf 4 a pomocný graf 3 jednoznačne ukazujú, že v každom sledovanom roku najviac občanov SR vycestovalo za prácou do Českej republiky. Pre mnohých občanov SR, ktorí hľadajú prácu v zahraničí je relatívne najjednoduchšie zamestnať sa v ČR. Na ich rozhodnutia pôsobí viacero faktorov. Napríklad medzi občanmi SR a ČR nie je takmer

žiadna jazyková bariéra a Slováci nemajú na vstup na Český pracovný trh žiadne obmedzenia od rozdelenia Československa. Navyše, podľa mnohých prieskumov, finančné ohodnotenie práce v ČR je vyššie ako na Slovensku. Podľa grafu č. 4 od roku 2004 počet migrantov SR stúpa až do roku 2007, kedy počet migrujúcich Slovákov za prácou do ČR dosahuje 72,1 tis., čo predstavuje najvyšší počet. Následne od tohto roku počet migrujúcich klesá až na 49,9 tis. v roku 2009, čo je najnižší počet migrujúcich občanov SR do ČR.

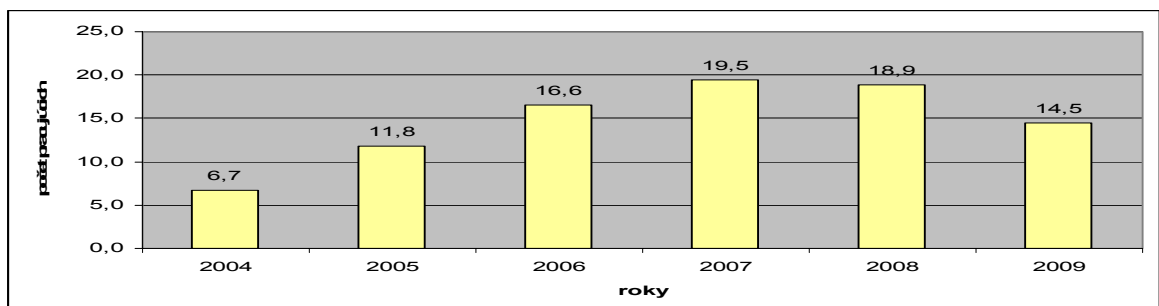
Graf 5: Počet pracovných migrantov SR vo Veľkej Británii v rokoch 2004 - 2009



Zdroj: vypracované na základe údajov zo Štatistického úradu SR

Hneď po ČR je v priemere Veľká Británia druhou najatraktívnejšou krajinou, do ktorej smerujú migranti za prácou zo SR. Ukazuje nám to graf 3. Podľa grafu 5, od roku 2004, kedy počet migrujúcich bolo najmenej, a to 7 tis. až po rok 2007 počet migrujúcich občanov SR za prácou do Veľkej Británie výrazne stúpa. V roku 2007 vycestovalo za prácou najviac Slovákov do Veľkej Británie, a to 29 tis. Od tohto roku počet migrujúcich výrazne klesá. Veľkou motiváciou pre občanov SR pre prácu vo Veľkej Británii je okrem získaných skúseností a dobrého zárobku, často aj naučenie sa alebo zdokonalenie sa v anglickom jazyku, ktorým sa dnes dohovorme takmer všade.

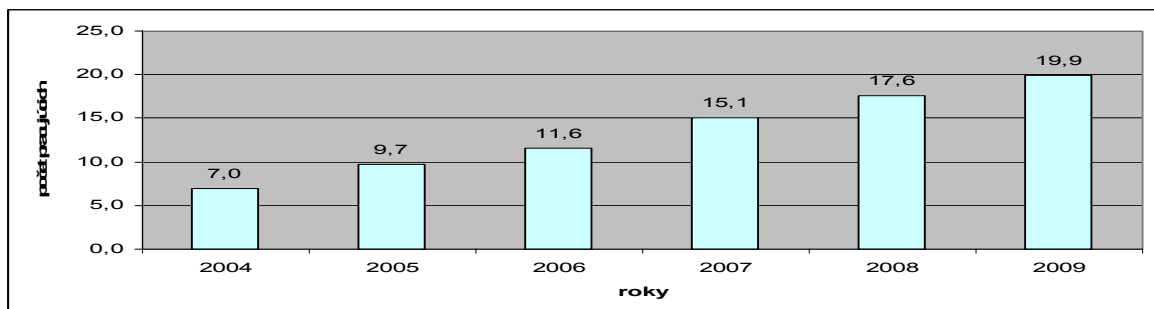
Graf 6: Počet pracovných migrantov SR v Maďarsku v rokoch 2004 - 2009



Zdroj: vypracované na základe údajov zo Štatistického úradu SR

Maďarsko je susednou krajinou Slovenskej republiky. Možno aj preto je za roky 2004 – 2009 podľa grafu 3, v priemere treťou najatraktívnejšou krajinou kam smerujú Slováci za prácou. Graf 6 ukazuje, že najnižší počet migrujúcich Slovákov 6,7 tis. bol v roku 2004. Odvtedy ich počet každým rokom vzrastal až do roku 2007 kedy bol ich počet najvyšší – 19,5 tis. V roku 2008 počet migrujúcich občanov za prácou do Maďarska mierne klesol o 0,6 tis. obyvateľov SR. Následne v roku 2009 sa ich počet výrazne znížil na 14,5 tis.

Graf 7: Počet pracovných migrantov SR v Rakúsku v rokoch 2004 - 2009



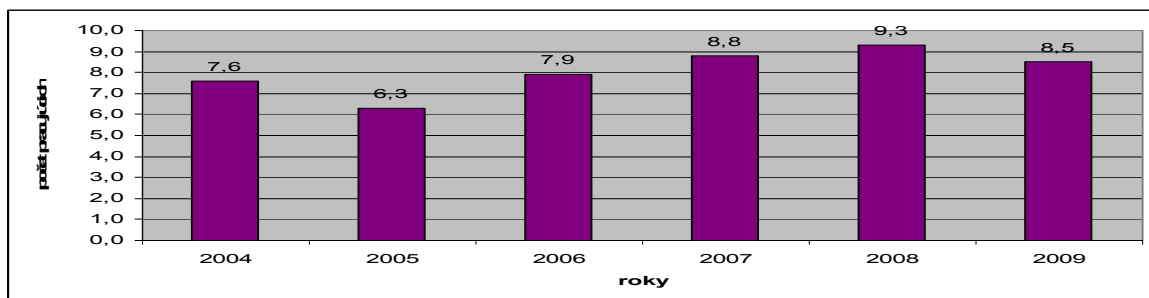
Zdroj: vypracované na základe údajov zo Štatistického úradu SR

Rakúsko je v priemere štvrtou krajinou v poradí, do ktorej smerujú občania SR za prácou podľa grafu 3.

Graf 7 má vzrastajúci charakter. V roku 2004 bol počet migrujúcich Slovákov za prácou do Rakúska najnižší 7 tis. a v roku 2009 najvyšší, a to 19,9 tis. Z grafu vyplýva, že každým rokom počet migrujúcich občanov SR za prácou do Rakúska vzrastá.

Prístup na rakúsky trh práce je možný na základe pracovného povolenia. Avšak, podľa EURES (2010), od začiatku roka 2008 z dôvodu pretrvávajúceho nedostatku určitých profesií na rakúskom pracovnom trhu pristúpila rakúska vláda k zjednodušeniu prístupu na svoj vnútorný pracovný trh. 1. januára 2008 vstúpil do platnosti spolkový zákon rakúskeho Ministerstva hospodárstva a práce č. 350/2007, na základe ktorého pracovné povolenie pre uvedené profesie je udeľované takmer automaticky v prípade, že nie je možné nájsť pracovníkov v príslušnej profesii na vnútornom rakúskom trhu práce. Následne, 1. júla 2008 vstúpil do platnosti spolkový zákon rakúskeho Ministerstva hospodárstva a práce č. 224/2008, na základe ktorého sa zoznam pôvodných 50 nedostatkových profesií rozšíril o ďalších 15 profesií. Tento zákon môže byť príčinou toho, že občania SR majú každým rokom väčší a väčší záujem pracovať na rakúskom trhu práce.

Graf 8: Počet pracovných migrantov SR v Nemecku v rokoch 2004 - 2009

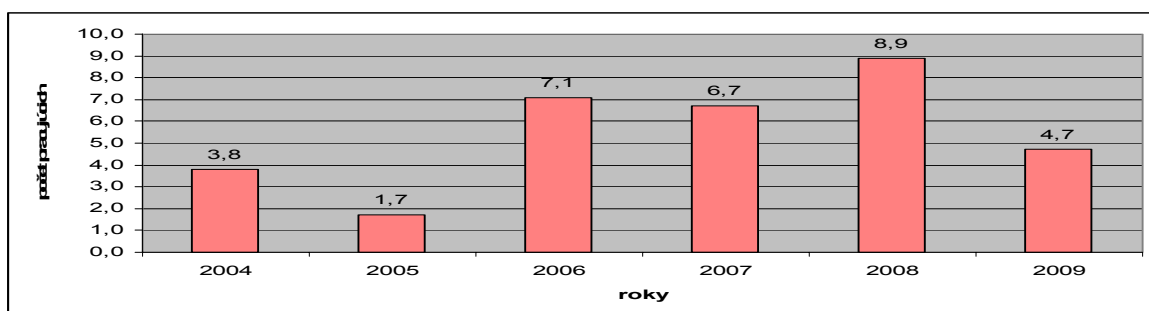


Zdroj: vypracované na základe údajov zo Štatistického úradu SR

Podľa JURČOVEJ (2008), občania SR sú v Nemecku zamestnávaní na základe bilaterálnych dohôd. Môžu pracovať ako sezónni zamestnanci, najviac však 4 mesiace v roku v poľnohospodárstve, lesníctve, vinárstve a v hoteloch a reštauráciách. Okrem toho, Nemecko poskytuje pre tisíc občanov SR ročne aj možnosť zamestnať sa v ich krajine dočasne, ak sa chcú zdokonaľiť po odbornej a jazykovej stránke. Ďalej poskytuje letné brigády pre študentov vysokých škôl a ponúka aj zamestnanie pre pomocné sily do domácností s postihnutým členom, ktorí potom vykonávajú opatrovateľské služby. Nemecko má stále problémy aj s nedostatkom kvalifikovaných IT pracovníkov, ale aj pracovníkov v oblasti matematiky a prírodných vied.

Z grafu 8 vyplýva, že najnižší počet občanov SR pracujúcich v Nemecku bol v roku 2005, a to 6,3 tis. Naopak v roku 2008 ich vycestovalo najviac za prácou 9,3 tis.

Graf 9: Počet pracovných migrantov SR v Taliansku v rokoch 2004 - 2009

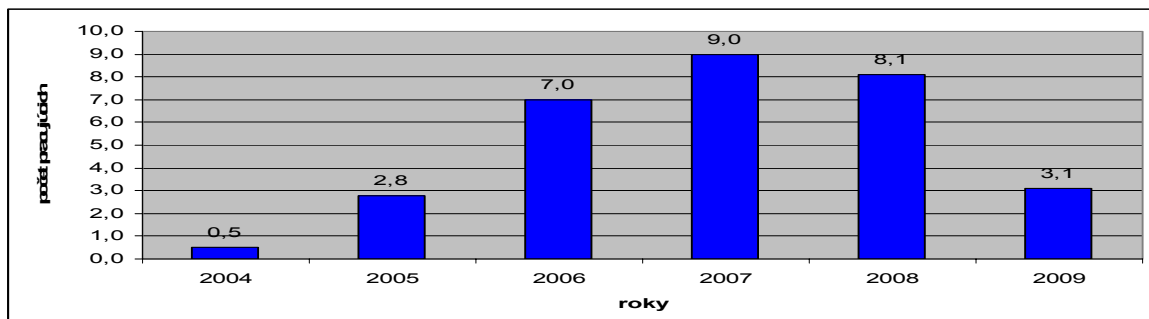


Zdroj: vypracované na základe údajov zo Štatistického úradu SR

Graf 9 znázorňuje sledované roky 2004 – 2009 pre slovenských migrantov za prácou do Talianska ako kolísavé. Nedá sa jednoznačne určiť, kedy má graf klesajúci alebo vzrastajúci charakter. Najvyšší počet občanov SR pracujúcich v Taliansku bol v roku 2008.

Vtedy ich počet predstavoval 8,9 tis. Podobne ako v Nemecku (graf 8), tak aj v Taliansku bol počet migrujúcich Slovákov za prácou do Talianska najnižší v roku 2005, a to 1,7 tis.

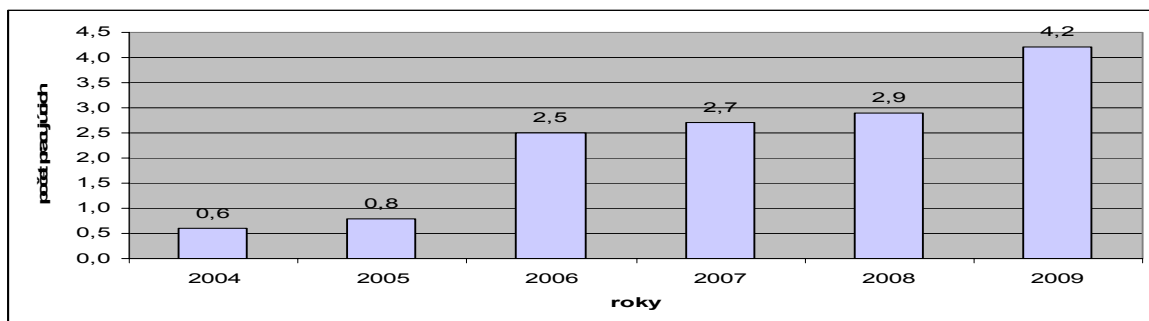
Graf 10: Počet pracovných migrantov SR v Írsku v rokoch 2004 - 2009



Zdroj: vypracované na základe údajov zo Štatistického úradu SR

Na základe grafu 10 môžeme konštatovať, že v roku 2004 malo veľmi málo občanov SR záujem o prácu v Írsku, iba 0,5 tis. Od tohto roku však počet Slovákov, ktorí smerovali za prácou do Írska výrazne stúpal až po rok 2007, kedy ich počet bol najvyšší 9 tis. migrantov SR. Avšak od roku 2007 následne počet slovenských migrantov pracujúcich v Írsku začal klesať až po koniec sledovaného obdobia, teda po rok 2009.

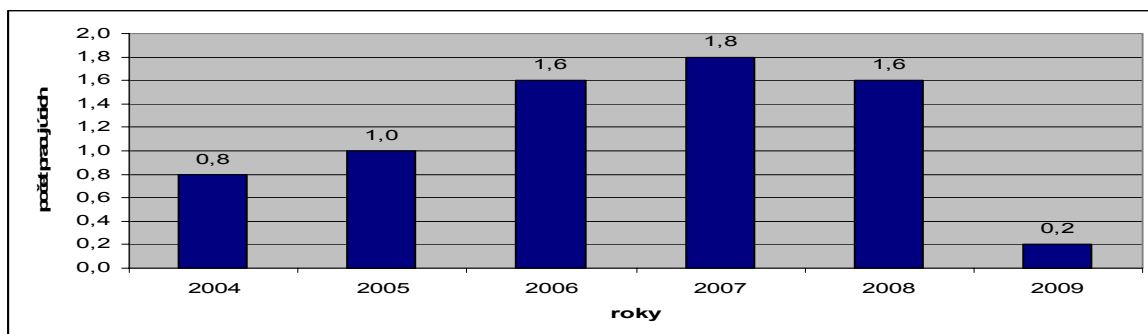
Graf 11: Počet pracovných migrantov SR v Holandsku v rokoch 2004 - 2009



Zdroj: vypracované na základe údajov zo Štatistického úradu SR

Graf 11 podobne ako graf 7 (Rakúsko) má vzrastajúci charakter. 0,6 tis. občanov SR vycestovalo za prácou do Holandska v roku 2004. Najviac ich bolo v roku 2009, kedy sa ich počet výrazne zvýšil oproti ostatným rokom na 4,2 tis. Môže to byť spôsobené aj tým, že podľa EUROINFO (2010) Slováci až do 30. apríla 2007 potrebovali na prácu v krajine pracovné povolenie. A od 1. mája 2007 Holandsko úplne otvorilo svoj pracovný trh pre občanov SR.

Graf 12: Počet pracovných migrantov SR vo Švajčiarsku v rokoch 2004 - 2009

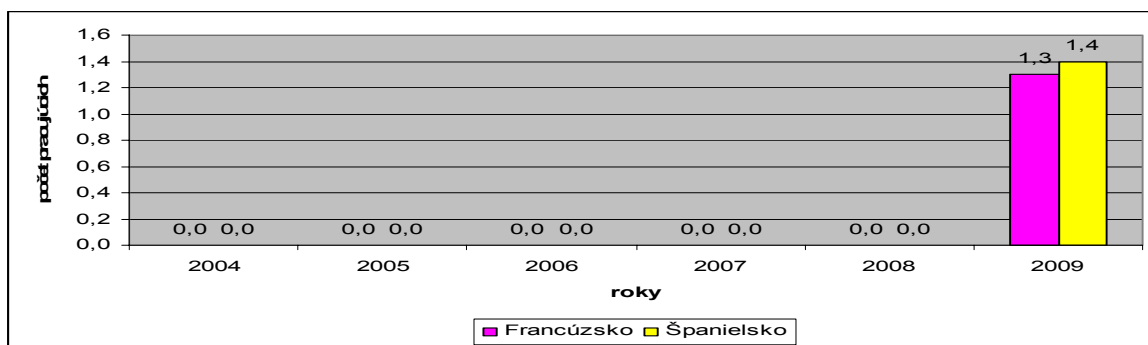


Zdroj: vypracované na základe údajov zo Štatistického úradu SR

Podľa EURES (2010) je na prácu občanov SR vo Švajčiarsku potrebné pracovné povolenie. Švajčiarsko ako jediná z analyzovaných krajín nie je členským štátom Európskej únie. Možno aj z tohto dôvodu je Švajčiarsko pre migrujúcich Slovákov podľa grafu 3 jednou z krajín, kde Slováci pracujú najmenej.

Z grafu 12 vyplýva, že najvyšší počet pracujúcich Slovákov vo Švajčiarsku bol v roku 2007, a to 1,8 tis. Naopak najmenej za sledované obdobie ich bolo v roku 2009 s počtom 0,2 tis.

Graf 13: Počet pracovných migrantov SR vo Francúzsku a Španielsku v rokoch 2004 - 2009



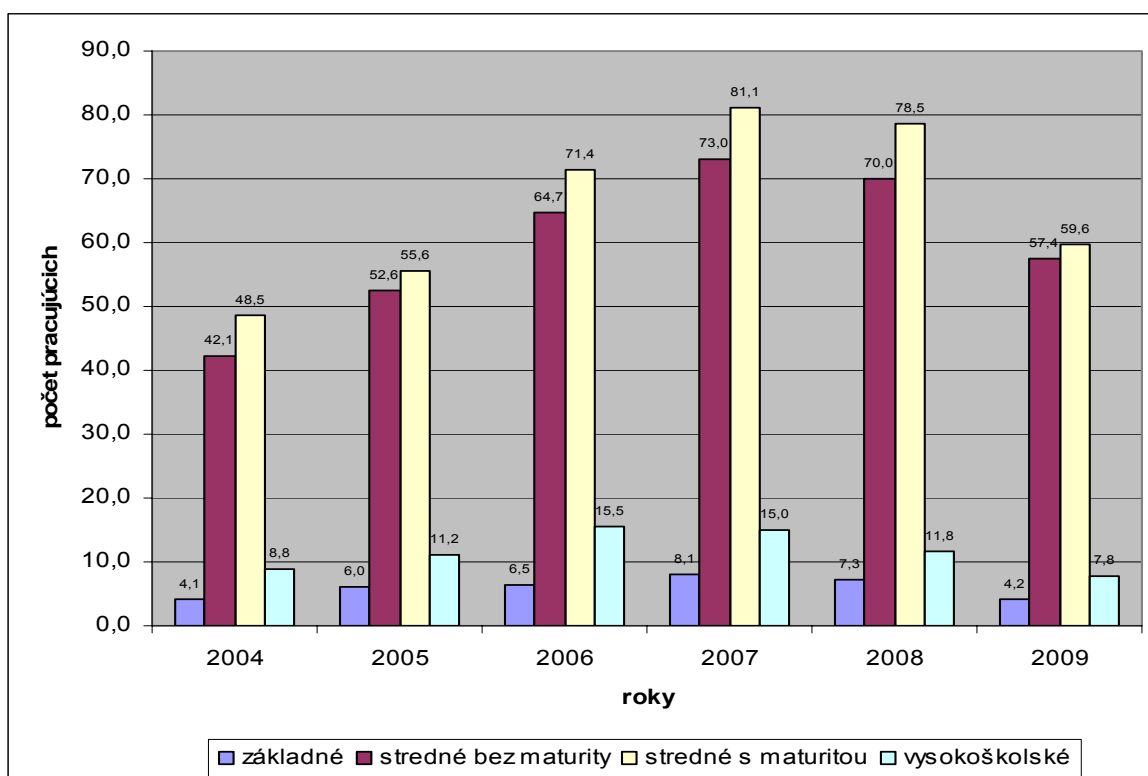
Zdroj: vypracované na základe údajov zo Štatistického úradu SR

Aj keď podľa EURES (2010) Slováci nemajú žiadne obmedzenia na vstup na Francúzsky a Španielsky pracovný trh, z grafu 3 ako aj z grafu 13 vyplýva, že občania nemali vôbec záujem pracovať v týchto často dovolenkových destináciách. Záujem sa prejavil až v roku 2009, kedy do Francúzska vycestovalo za prácou 1,3 tis. obyvateľov SR a do Španielska 1,4 tis. Slovákov.

4.2.4 Analýza štruktúry migrujúcich občanov SR za prácou do krajín Európy podľa stupňa vzdelania

Vzdelanostná štruktúra obyvateľov je dôležitým faktorom na trhu práce. Často sa stáva, že väčšina migrantov pracujúcich v zahraničí pracuje na pozíciách, ktoré nezodpovedajú ich kvalifikácii, pretože musia čeliť miestnej pracovnej sile, čiže miestnej konkurencii.

Graf 13: Počet pracujúcich občanov SR v krajinách Európy podľa stupňa vzdelania

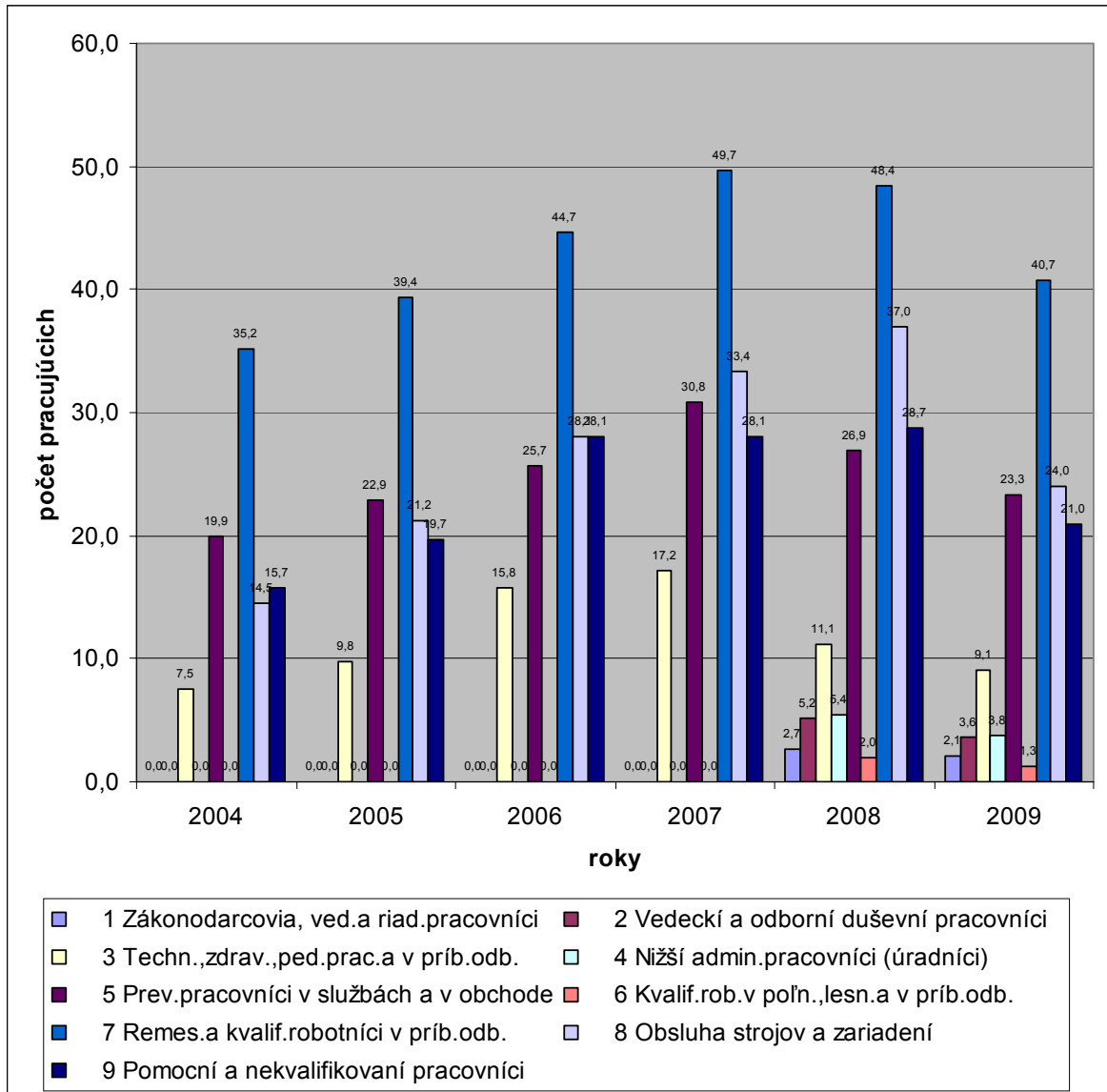


Zdroj: vypracované na základe údajov zo Štatistického úradu SR

Z grafu 13 vyplýva, že najviac občanov Slovenskej republiky v každom roku vycestovalo za prácou do zahraničia so stredným vzdelaním s maturitou, pričom najviac ich vycestovalo v roku 2007, a to 81,1 tis. a najmenej v roku 2004 s počtom osôb 48,5 tis. O niečo menej, ale približne rovnaký počet obyvateľov SR vycestovalo za prácou so stredným vzdelaním bez maturity. O najväčšom úniku mozgov môžeme hovoriť v roku 2006, kedy s vysokoškolským vzdelaním vycestovalo zo Slovenska za prácou v zahraničí 15,5 tis. obyvateľov. Najmenej občanov v sledovanom období vycestovalo za prácou so základným vzdelaním.

4.2.5 Analýza štruktúry migrujúcich občanov SR za prácou do krajín Európy podľa druhu zamestnania

Graf 14: Počet pracujúcich občanov SR v krajinách Európy podľa druhu zamestnania



Zdroj: vypracované na základe údajov zo Štatistického úradu SR

Už na prvý pohľad z grafu 14 vidíme, že najviac občanov SR pracovalo ako remeselníci a kvalifikovaní odborníci v príbuzných odboroch (podľa KZAM – trieda 7). Podľa typu zamestnania môžeme predpokladať, že ide väčšinou o mužov pracujúcich v tomto odbore. Slováci ako Pracovníci v službách a obchode (trieda 5), Obsluha strojov a zariadení (trieda 8) a pomocní a nekvalifikovaní pracovníci (trieda 9) majú v zahraničí tiež pomerne veľké zastúpenie. O pracovné pozície ako sú Zákonnodarcovia, vedeckí

a riadiaci pracovníci (trieda 1), vedeckí a odborní duševní pracovníci (trieda 2), nižší administratívni pracovníci (trieda 4) a kvalifikovaní robotníci v poľnohospodárstve, lesníctve a v príbuzných odboroch (trieda 6) nebol v rokoch 2004 – 2007 zo strany migrujúcich občanov SR za prácou do krajín Európy vôbec žiaden záujem, alebo neboli na tieto pozície v zahraničí obsadzovaní. V rokoch 2008 a 2009 sa ich počet zvýšil, z čoho môžeme konštatovať, že migrujúcim Slovákom sa podarilo presadiť v týchto rokoch aj na pomerne vyšších pracovných pozíciách. Predpokladáme, že s vyššou vzdelanostnou úrovňou odchádzajú za prácou do zahraničia podľa triedy 3 Technickí, zdravotnícki, pedagogickí pracovníci a pracovníci v príbuzných odboroch. Pričom najviac ich odišlo v roku 2007 s počtom 17,2 tis.

ZÁVER

Migrácia je jeden z dôvodov vzniku medzinárodnej podnikateľskej etiky. Predstavuje veľký fenomén dnešnej spoločnosti, a to najmä pracovná migrácia. Pre Slovákov bol pojem migrácia za prácou ešte pred 20 rokmi cudzí. Používal sa skôr výraz sťahovanie. Avšak dochádzanie za prácou do zahraničia bolo veľmi zriedkavé. Na rozdiel od minulosti, dnes už je to úplne inak. Dochádzanie za prácou do susedných štátov nie je tak zriedkavé ako v minulosti. Dokonca, časť občanov Slovenskej republiky sa už dnes rozhodne pre prácu aj vo vzdialenejších krajinách, kde sa musia natrvalo, alebo na určitý čas presťahovať.

S rozhodnutím migranta opustiť svoj domov súvisia tzv. motivačné faktory. Na jednej strane tieto faktory nútia ľudí opustiť domovskú krajinu. Ide napríklad o vysokú nezamestnanosť, vojny v domovskej krajine, ale najmä ide o ekonomické dôvody. Migranti sú práve z týchto dôvodov často ochotní prijať aj nízko platenú prácu a sú ochotní pracovať aj v podmienkach, v ktorých by v domovskej krajine nepracovali. Na druhej strane tieto faktory lákajú ľudí odísť do cudziny. Medzi ne patria vidina vyššieho zárobku, lepších životných podmienok či nadobudnutie skúseností a zážitkov.

Rozvoj pracovnej migrácie na Slovensku prináša našej krajine určité výhody a samozrejme aj nevýhody. Za veľkú stratu sa pokladá migrácia za prácou do zahraničia vzdelaných a vysokokvalifikovaných ľudí. Naopak, prínosom pre slovenskú ekonomiku je určite zníženie nezamestnanosti a zvýšenie životnej úrovne mnohých rodín spôsobené posielaním zahraničných príjmov na Slovensko.

Z výsledkov analýzy vyplýva, že najviac Slovákov smerovalo za prácou do Európy v roku 2007. Za celé sledované obdobie počet migrujúcich stúpal. Až v roku 2008 a 2009 bol ich počet klesajúci. Vzrastajúci charakter v rokoch 2004 – 2007 bol pravdepodobne dôsledok vstupu SR do Európskej Únie. Otvoril sa pracovný trh v mnohých členských štátoch a tak mali, a stále aj majú občania SR väčšiu možnosť pracovať v zahraničí. Naopak, klesajúci počet migrantov v rokoch 2008 a 2009 spôsobila tzv. finančná kríza. Nedostatok voľných pracovných miest na európskom trhu práce spôsobil návrat Slovákov späť na Slovensko. Čo sa týka pohlavia, za prácou do krajín Európy migruje viac mužov ako žien. Z hľadiska vekovej štruktúry pracovali v Európe najviac 25 – 34 roční, čiže mladí, flexibilní ľudia. Naopak, 55 a viac roční nemajú veľký záujem o pracovnú migráciu. Pomerne veľký počet pracujúcich v krajinách Európy pracuje so stredoškolským

vzdelaním s maturitou a bez maturity. Ak ide o výber krajiny, v ktorej migranti Slovenskej republiky pracovali, najfrekventovanejšími boli Česká republika, Veľká Británia, Maďarsko, Rakúsko, Nemecko a ostatné krajiny. Teda najväčší počet občanov Slovenskej republiky pracovalo v sledovanom období v susedných krajinách. Môže to byť z dôvodu nižších nákladov na dopravu a ak migrant za prácou do susedných štátov dochádza, či už denne alebo týždenne, výhodou je častejší kontakt s rodinou a priateľmi. Veľká Británia, Nemecko a ostatné európske krajiny sú oveľa vzdialenejšie ako susediace krajiny so Slovenskom, ale môžeme predpokladať, že tam obyvatelia Slovenska migrujú za prácou kvôli vyššiemu zárobku, skúsenostiam a kvôli zdokonaleniu sa v jazyku. Čo sa týka zamestnania, najviac pracovníkov pracovalo ako remeselníci a kvalifikovaní pracovníci v príbuzných odboroch. Pri pracovných pozíciách ako sú technickí, zdravotnícki a pedagogickí pracovníci alebo vedeckí a odborní duševní pracovníci či úradníci, kde je potrebné vyššie vzdelanie, hovoríme o odleve mozgov.

Na základe podkladových údajov získaných z hodnotenia pracovnej migrácie občanov SR sme sa pokúsili navrhnúť nasledovné odporúčania:

- viacej zatriktívniť výučbu na odborných školách v remeselníckej oblasti,
- podporiť spoluprácu medzi týmito odbornými školami a podnikmi, aby študenti nadobudli nielen teoretické vedomosti, ale aj odbornú prax a zručnosti,
- podporiť podnikateľskú činnosť ľudí, ktorí sa zaoberajú remeselnou činnosťou,
- organizovať rôzne poradenstvá hlavne na stredných školách pre študentov, ktorí sa rozhodujú po ukončení strednej školy pracovať v zahraničí (ako si hľadať prácu, čo ich tam čaká, či využiť alebo nevyužiť rôzne agentúry sprostredkujúce prácu v zahraničí, atď.),
- pri hľadaní práce v zahraničí by mali občania SR využívať poradenské služby siete EURES, ktorá zabezpečuje podávanie informácií, pracovné poradenstvo a pomoc pri umiestňovaní na trhu práce v krajinách EÚ a EHP,
- zvýšiť kontrolu nelegálneho sprostredkovania práce.

ZOZNAM POUŽITEJ LITERATÚRY

1. AGAFONOVÁ, M. 2006. *Etika* [online]. Košice: b. v., 2006 [cit. 2010-04-05]. 71 s. Dostupné na: <http://web.tuke.sk/ksv/skripta_etika.pdf>.
2. AGENDA 21. 2007. *AGENDA 21*. 4. vyd. Nitra: SPU, 2007. 249 s. ISBN 978-80-8069-834-8.
3. ÁRENDÁŠ, M. 2007. *Makroekonómia I*. Nitra: SPU, 2007. 273 s. ISBN 978-80-8069-914-7.
4. BARTOVÁ, Ľ. 2001. Chudoba a nerovnosť. In *Medzinárodné vedecké dni 2001: III. zväzok*. Nitra: SPU, 2001, s. 585 – 589. ISBN 80-7137-868-2.
5. ČERMÁK, O. a kol. 2008. *Životné prostredie*. Bratislava: Vydavateľstvo STU, 2008. 390 s. ISBN 978-80-227-2958-1.
6. DIVINSKÝ, B. 2005. *Zahraničná migrácia v Slovenskej republike*. Bratislava: Výskumné centrum Slovenskej spoločnosti pre zahraničnú politiku, 2005. 216s. ISBN 80-89149-04-9.
7. *EURES*. 2010 [online] b. m.: EURES, aktualizované 2010. [cit. 2010-04-23]. Dostupné na: <<http://www.eures.sk/main/eures-33-1.html>>.
8. GOZORA, V. 2005. *Podnikový manažment*. 3. vyd. Nitra: SPU, 2005. 193 s. ISBN 80-8069-462-1.
9. HANULÁKOVÁ, E. 1997. *Podnikateľská etika: prístup, perspektíva, výzva*. Bratislava: Eurounion, 1997. 114 s. ISBN 8085568799.
10. HORNÍKOVÁ, Z. 2006. Kedy sa zastaví odlev mozgov. In *eTrend* [online], 2006 [cit. 2010-03-26]. Dostupné na: <<http://ekonomika.etrend.sk/ekonomika-slovensko/kedy-sa-zastavi-odlev-mozgov.html>>.
11. HORSKÁ, E. – UBREŽIOVÁ, I. 2001. *Manažment a marketing v medzinárodnom prostredí*. Nitra: SPU, 2001. 419 s. ISBN 80-7137-884-4.
12. JAROŠOVÁ, S. 2005. Migrácia: problém aj nevyhnutnosť. In *eTrend* [online], 2005 [cit. 2010-02-26]. Dostupné na: <<http://ekonomika.etrend.sk/svet/migracia-problem-aj-nevyhnutnost.html>>.
13. JURČOVÁ, D. 2008. *Pracovné migrácie v Slovenskej republike* [online]. Bratislava: INFOSTAT, 2008 [cit. 2010-04-05]. 63 s. Dostupné na: <http://www.infostat.sk/vdc/pdf/pracovne_migracie.pdf>.

14. KUBOVIČOVÁ, K. 2009. *Základné informácie o problematike obchodovania s ľuďmi* [online]. Bratislava: IOM, 2009 [cit. 2010-04-05]. 104 s. Dostupné na: <<http://www.iom.sk/>>.
15. LUKNIČ, A. S. 1994. *Štvrtý rozmer podnikania – etika*. Bratislava: Slovak Academic Press, 1994. 344 s. ISBN 80-85665-30-1.
16. MALEJČÍK, A. 2008. *Základy manažmentu*, 3. vyd. Nitra: SPU, 2008. 162 s. ISBN 978-80-552-0132-0.
17. MANDA, V. – SVITAČOVÁ, E. 2009. *Etika*, 2. vyd. Nitra: Vydavateľstvo SPU, 2009. 106 s. ISBN 978-80-552-0221-1.
18. *Medzinárodná migrácia: Ľudská tvár globalizácie*. 2009 [online] b.m.: OECD, aktualizované 2009. [cit. 2010-02-26]. Dostupné na: <<http://www.oecd.org/dataoecd/19/32/43569110.pdf>>.
19. MECHÍROVÁ, A. – STEHLÍKOVÁ, B. 2001. Analýza vývoja nezamestnanosti v Slovenskej Republike. In *Medzinárodné vedecké dni 2001: III. zväzok*. Nitra: SPU, 2001, s. 690 - 695. ISBN 80-7137-868-2.
20. MIEZGOVÁ, J. 2003. *Základy etiky*, 4. vyd. Bratislava: Slovenské pedagogické nakladateľstvo, 2003. 111 s. ISBN 80-10-00241-0.
21. MINÁROVÁ, M. 2008. Postavenie etiky v súčasnej podnikateľskej praxi na Slovensku. In *Firma a konkurenční prostředí 2008: Sborník z mezinárodní vědecké konference*. Brno: MSD, spol. s r. o., 2008. s. 90 – 95. ISBN 978-80-7392-021-0.
22. MIŽIČKOVÁ, Ľ. – ŠAJBIDOROVÁ, M. – UBREŽIOVÁ, I. 2007. *Základy manažmentu*. Nitra: SPU, 2007. 122 s. ISBN 978-80-8069-979-6.
23. PAŠKA, Ľ. 2004. *Manažment výroby*, 3. vyd. Nitra: SPU, 2004. 182 s. ISBN 80-8069-374-9.
24. PIETRIKOVÁ, M. 2001. Vývoj medzinárodnej migrácie obyvateľstva SR. In *Mladá veda 2001: zborník vedeckých prác*. Nitra: SPU, 2002, s. 429 – 433. ISBN 80-7137-971-9.
25. PICHANIČ, M. 2004. *Medzinárodní management a globalizace*. Praha: C. H. BECK, 2004. 176 s. ISBN 80-7179-886-X.
26. *Podmienky zamestnávania v členských krajinách EÚ/EHP*. 2010 [online] b.m.: EURES, aktualizované 2010. [cit. 2010-04-05]. Dostupné na: <<http://www.eures.sk/mnu/88-1-podmienky-zamestnavania-v-clenskych-krajinach-eu-ehp.html>>.

27. *Prístup na pracovný trh*. 2009 [online] b.m.: b. v., aktualizované 2009. [cit. 2010-04-05]. Dostupné na: <<http://www.euroinfo.gov.sk/index/go.php?id=1236>>.
28. *Rakúsko – Zjednodušený prístup na pracovný trh pre nedostatkové kvalifikované profesie*. 2008 [online] b.m.: b. v., aktualizované 2010. [cit. 2010-04-05]. Dostupné na: <<http://www.eures.sk/zjednoduseney-pristup-na-pracovny-trh-pre%20nedostatkove-kvalifikovane-profesie-478-1.html>>.
29. REMIŠOVÁ, A. 1997. *Podnikateľská etika – úvod do problematiky*. Bratislava: Vydavateľstvo EKONÓM, 1997. 240 s. ISBN 80-225-0831-4.
30. REMIŠOVÁ, A. 1999. *Podnikateľská etika v praxi – cesta k úspechu*. Bratislava: EPOS, 1999. 288 s. ISBN 80-8057-106-6.
31. ROLNÝ, I. 2001. Medzinárodný obchod a podnikateľská etika. In *Medzinárodné vedecké dni 2001: II. Zväzok*. Nitra: SPU, 2001, s. 556 – 560. ISBN 80-7137-867-4.
32. ROLNÝ, I. – LACINA, L. 2008. *Globalizace, etika, ekonomika*. 3. vyd. Ostrava- Přívoz: KEY Publishing s. r. o. 2008. 281 s. ISBN 978-80-87071-62-5.
33. SEDLÁK, M. 2008. *Základy manažmentu*. Bratislava: IURA Edition, 2008. 310 s. ISBN 978-80-8078-193-4.
34. SMREKOVÁ, D. – PALOVIČOVÁ, Z. 1999. *Podnikateľská a environmentálna etika*. Bratislava: Vydavateľstvo IRIS, 1999. 144 s. ISBN 80-88778-85-9.
35. STACHOVÁ, P. 2008. *Migrácia pracovných síl v rámci Európskej únie prináša so sebou aj negatíva* [online]. Bratislava: Univerzita Komenského, 2008 [cit. 2010-04-05]. 11 s. Dostupné na: <http://www.teritoria.sk/fileadmin/user_upload/Upload/Stachova_PP_ctms.pdf>.
36. ŠAJBIDOROVÁ, M. 2003. Podniková kultúra a podnikateľská etika ako determinanty rozvoja podnikateľskej činnosti v PPK. In *Aktuálne problémy manažmentu a marketingu vo výučbe na vysokých školách* [Zborník na CD ROM]. Nitra: Multimediálne centrum FVS MF SPU, 2003. s. 36 – 40. ISBN 80-8069-284-X.
37. ŠARMÍR, E. 2006. Unemployment – the Sasting Challenge of the Contemporary Socio-economic Developement. In *Journal of Economics* [online], 2006, č. 10 [cit. 2010-02-25]. Dostupné na: <<http://www.cceol.com/asp/issuedetails.aspx?issueid=c4ded351-1702-4030-afa3-69c33c5394de&articleid=c10567ed-4bf2-4877-8a1c-62f505a57bd9#ac10567ed-4bf2-4877-8a1c-62f505a57bd9>>. ISSN 0013-3035.

38. UBREŽIOVÁ, I. 2008, a. *Medzinárodný manažment a podnikanie*. Nitra: SPU, 2008. 159 s. ISBN 978-80-552-0069-9.
39. UBREŽIOVÁ, I. 2008, b. Medzinárodná podnikateľská etika. In *Slovenský výber*, roč. 12, 2008, č. 9, s. 40 – 41.
40. ZADRŽILOVÁ, D. 2004. *Medzinárodní management*. Praha: VŠE, 2004. 185 s. ISBN 80-245-0683-1.
41. ŽELINSKÝ, T. 2009. Vývoj vybraných ukazovateľov chudoby v krajoch Slovenskej Republiky. In *Slovenská štatistika a demografia*, roč. 19, 2009, č. 3, s. 37 – 51.

PRÍLOHY

Príloha 1

Tab. 1: Priemerný ročný stav Slovákov pracujúcich v zahraničí v tis. podľa pohlavia

Pohlavie	2004	2005	2006	2007	2008	2009
muži	71,1	85,5	104,5	119,3	122,0	92,8
ženy	32,5	39,9	53,6	57,9	45,6	36,3
spolu	103,6	125,4	158,1	177,2	167,6	129,1

Zdroj: Štatistický úrad SR

Z toho:

Príloha 2

Tab. 2: Priemerný ročný stav Slovákov pracujúcich v zahraničí v tis. podľa veku

vekové skupiny	2004	2005	2006	2007	2008	2009
15-24 roční	30,8	36,5	42,2	43,2	34,9	20,9
25-34 roční	39,2	42,7	60,5	71,3	69	47,8
35-44 roční	17,3	21,9	27,1	31,2	32,9	31
45-54 roční	14,2	19,9	22,2	26,4	24,2	22,6
55 a viac roční	2	4,4	6,1	5,3	6,6	6,8

Zdroj: Štatistický úrad SR

Príloha 3

Tab. 3: Priemerný ročný stav Slovákov pracujúcich v zahraničí v tis. podľa krajiny, v ktorej pracujú

krajna, v ktorej pracujú	2004	2005	2006	2007	2008	2009	priemer za roky 2004 - 2009
Česká republika	61,4	65,4	69,5	72,1	70,1	49,9	64,7
Veľká Británia	7,0	13,0	22,6	29,0	20,2	14,1	17,7
Maďarsko	6,7	11,8	16,6	19,5	18,9	14,5	14,7
Rakúsko	7,0	9,7	11,6	15,1	17,6	19,9	13,5
Írsko	0,5	2,8	7,0	9,0	8,1	3,1	5,1
Nemecko	7,6	6,3	7,9	8,8	9,3	8,5	8,1
Taliansko	3,8	1,7	7,1	6,7	8,9	4,7	5,5
Holandsko	0,6	0,8	2,5	2,7	2,9	4,2	2,3
Švajčiarsko	0,8	1,0	1,6	1,8	1,6	0,2	1,2
Francúzsko	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	1,3	0,2
Španielsko	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	1,4	0,2
iná	8,3	12,8	11,6	12,6	10,0	7,3	10,4

Zdroj: Štatistický úrad SR

Príloha 4

Tab. 4: Priemerný ročný stav Slovákov pracujúcich v zahraničí v tis. podľa stupňa vzdelania

vzdelanie	2004	2005	2006	2007	2008	2009
základné	4,1	6,0	6,5	8,1	7,3	4,2
stredné bez maturity	42,1	52,6	64,7	73,0	70,0	57,4
stredné s maturitou	48,5	55,6	71,4	81,1	78,5	59,6
vysokoškolské	8,8	11,2	15,5	15,0	11,8	7,8

Zdroj: Štatistický úrad SR

Príloha 5

Tab. 5: Priemerný ročný stav Slovákov pracujúcich v zahraničí v tis. podľa druhu zamestnania

zamestnanie (KZAM)	2004	2005	2006	2007	2008	2009
1 Zákonodarcovia, ved.a riad.pracovníci	0,0	0,0	0,0	0,0	2,7	2,1
2 Vedeckí a odborní duševní pracovníci	0,0	0,0	0,0	0,0	5,2	3,6
3 Techn.,zdrav.,ped.prac.a v príb.odb.	7,5	9,8	15,8	17,2	11,1	9,1
4 Nižší admin.pracovníci (úradníci)	0,0	0,0	0,0	0,0	5,4	3,8
5 Prev.pracovníci v službách a v obchode	19,9	22,9	25,7	30,8	26,9	23,3
6 Kvalif.rob.v poľn.,lesn.a v príb.odb.	0,0	0,0	0,0	0,0	2,0	1,3
7 Remes.a kvalif.robotníci v príb.odb.	35,2	39,4	44,7	49,7	48,4	40,7
8 Obsluha strojov a zariadení	14,5	21,2	28,1	33,4	37,0	24,0
9 Pomocní a nekvalifikovaní pracovníci	15,7	19,7	28,1	28,1	28,7	21,0

Zdroj: Štatistický úrad SR