

EKONOMICKÁ UNIVERZITA V BRATISLAVE
FAKULTA MEDZINÁRODNÝCH VZŤAHOV

Evidenčné číslo: 19200/B/2012/3701043355

**INTERKULTÚRNE VZDELÁVANIE A JEHO
DOPAD NA SLOVENSKÚ REPUBLIKU**

(BAKALÁRSKA PRÁCA)

2012

THANAKON TIWAWONG

EKONOMICKÁ UNIVERZITA V BRATISLAVE
FAKULTA MEDZINÁRODNÝCH VZŤAHOV

**INTERKULTÚRNE VZDELÁVANIE A JEHO
DOPAD NA SLOVENSKÚ REPUBLIKU**

BAKALÁRSKA PRÁCA

Študijný program: Medzinárodné ekonomické vzťahy
Študijný odbor: 6221 7 00 – Medzinárodné ekonomické vzťahy
Školiace pracovisko: Katedra medzinárodných politických vzťahov
Školiteľ: Ing. Peter Reťkovský

Bratislava 2012

THANAKON TIWAWONG

Čestné vyhlásenie

Čestne vyhlasujem, že záverečnú prácu som vypracoval samostatne a že som uviedol všetku použitú literatúru.

Dátum: 24.03.2012

.....

Thanakon Tiwawong

POĎAKOVANIE

Rád by som poďakoval českej hostiteľskej rodine Matyášovej, ktorí mi pomáhali od začiatku môjho pobytu v Trutnove v Českej republike až do teraz. Bez Vás by som neprežil až do dnes.

Rád by som sa tiež poďakoval vedúcemu bakalárskej práce Ing. Petrovi Reťkovskému za poskytnuté rady a odporúčania a trpezlivosť pri mojom písaní.

ABSTRAKT

TIWAWONG, Thanakon: *Interkultúrne vzdelávanie a jeho dopad na Slovenskú republiku*. - Ekonomická univerzita v Bratislave. Fakulta medzinárodných vzťahov; Katedra medzinárodných politických vzťahov. Vedúci záverečnej práce: Ing. Peter Reťkovský. Bratislava: FMV EU, 2012, 30s.

Cieľom bakalárskej práce je oboznámiť čitateľov s problematikou interkultúrneho vzdelávania, jeho významom a implementáciou na Slovensku spolu s rôznymi faktormi, ktoré súvisia s problematikou migrácie a vzdelávacieho systému. Práca tiež prostredníctvom štúdií a rozhovorov so zástupcom americkej obchodnej komory na Slovensku analyzuje ich súvislosť s ekonomikou Európskej únie a Slovenskej republiky. Práca je rozdelená do 3 kapitol. Prvá kapitola je venovaná konceptom interkultúrneho vzdelávania, jeho histórii, procesom získavania interkultúrnych kompetencií a interkultúrnemu vzdelávaniu v slovenských školách. Druhá kapitola sa venuje vývoju migrácie na Slovensku a úlohe neziskových organizácií v tejto oblasti. Záverečná kapitola sa zaoberá dopadmi interkultúrneho vzdelávania, respektíve interkultúrnej kompetencie, na ekonomiku na úrovni Európskej únie a Slovenska, a to na príklade malých, stredných a veľkých podnikov v Európskej únii a na Slovensku. Výsledkom riešenia danej problematiky je podpora a zvýšenie vedomostí o interkultúrnem vzdelávaní vo vzdelávacích inštitúciách na Slovensku.

Kľúčové slová:

interkultúrne vzdelávanie, migrácie, malé a stredné podniky, neziskové organizácie

ABSTRACT

TIWAWONG, Thanakon: Intercultural education and its effects in the Slovak republic. - University of Economics in Bratislava. Faculty of International Relations; Department of International Political Relations – Supervisor: Ing. Peter Ret'kovský. Bratislava: FMV EU, 2012, 30pgs.

The objective of this bachelor thesis is to make the readers familiar with the concept of intercultural learning, its importance and its implementation in Slovakia. The thesis includes various factors such as migration and the educational system, which are correlated with this concept. It also analyzes its contribution to the economies of the European Union and Slovakia, using methods such as studying materials and an interview with the representative of the American Chamber of Commerce in Slovakia. The thesis is divided into three chapters. The contents of the first chapter are devoted to the concept of intercultural learning, its history, the process of obtaining intercultural competences and the intercultural education in Slovak schools. The second chapter deals with development of migration in Slovakia and the role of non-governmental organisations engaging themselves in this area. The last chapter deals with the impact of intercultural learning and intercultural competences on the economies of the European Union and Slovakia on the basis of their small, medium, and large enterprises. The answer to this issue is to support and raise awareness of intercultural learning in the educational institutions in Slovakia.

Key words:

Intercultural learning, migration, small and medium enterprises, non-governmental organisations

OBSAH

Úvod.....	9
1 Koncept interkultúrneho vzdelávania.....	11
1.1 História interkultúrneho vzdelávania	13
1.2 Proces interkultúrneho vzdelávania	15
1.3 Interkultúrna kompetencia.....	17
1.4 Interkultúrne vzdelávanie v slovenských školách.....	19
2 Multikulturalizmus a kultúrna integrácia migrantov na Slovensku	22
2.1 Vývoj migrácie na Slovensku	23
2.2 Identity v multikultúrnej spoločnosti	25
2.3 Role neziskových organizácií v oblasti interkultúrneho vzdelávania na Slovensku	27
3 Dopad interkultúrneho vzdelávania na podnikateľské prostredie v SR	30
3.1 Interkultúrne a jazykové schopnosti v malých a stredných podnikoch.....	30
3.2 Interkultúrne a jazykové schopnosti vo veľkých podnikoch.....	32
3.3 Prípad zahraničnej spoločnosti podnikajúci na Slovensku	35
3.4 Rozhovor s Jakeom Slegersom, výkonným riaditeľom Americkej obchodnej komory na Slovensku.....	37
ZÁVER.....	39
ZOZNAM POUŽITEJ LITERATÚRY	41
ZOZNAM PRÍLOH	45

Úvod

Európa je kontinent, ktorý je jedným z najdôležitejších motorov vývoja civilizácie, technologických a politických revolúcií, ale aj vojen, v ktorých vrátane civilných obetí zahynuli milióny ľudí. „Po druhej svetovej vojne popisoval Sir Winston Churchill, britský premiér, Európu ako hromadu sutín, márnicu, živnú pôdu pre nákazy a nenávisť“.¹ Z tohto dôvodu vznikali rôzne pokusy o spolužitie občanov na starom kontinente. Tým prvým, najvýznamnejším, bolo v roku 1949 založenie Rady Európy s hlavným cieľom chrániť ľudské práva a pluralistickú demokraciu v Európe. Po tomto období vznikli a vyvíjali sa európske organizácie a inštitúcie ako Európske spoločenstvo pre uhlie a oceľ (ESUO) v roku 1950, Európske hospodárske spoločenstvo (EHS) v roku 1955 až po dnešnú Európsku úniu.

„Hlbšia spolupráca medzi štátmi a častejšie komunikačné technológie nás zbližujú a zvyšujú naše znalosti – nie však našu schopnosť ich integrovať“.² V Európe stále existujú konflikty medzi rozličnými kultúrami a národnosťami, napríklad o osamostatnenie regiónu País Vasco v Španielsku, ktorý v posledných rokoch spôsobil množstvo teroristických činov zo strany radikálnych separatistov ETA. Ďalším je národnostný konflikt medzi cyperskými Grékmi na juhu Cypru a Turkami na severe. Napokon existuje aj obava z prúdu imigrantov z blízkeho východu, Afriky a Ázie, a to napriek tomu, že migrácia do Európy a predovšetkým na Slovensko je v porovnaní s inými kontinentmi stále nízka.

Aj keď je hlavným mottom Európskej únie "zjednotení v rozmanitosti", je téma integrácie vo verejnom ponímaní veľmi problematická. Musíme pochopiť, že pluralistická a multikultúrna spoločnosť, ktorá v súčasnom období nie je prípadom Slovenska, môže viesť k neistote a ohrozeniu identity v danej krajine. Je to normálna reakcia pri stretnutí s novými kultúrami, čo spôsobuje, že obyvateľstvo musí vnímať a chápať veci z rôznych uhlov pohľadu. Slovenskí študenti sú napríklad často prekvapení informáciou, že autor je budhista a v tomto náboženstve sa neuznáva boh. Pýtajú sa, kto teda v budhizme stvoril svet, na čo im autor nevie odpovedať, lebo táto skutočnosť v uvedenom kontexte nie je podstatná. Takisto by si Thajčania nevedeli predstaviť, ako je možné žiť bez akéhokoľvek náboženského vyznania.

Interkultúrne vzdelávanie predstavuje jeden z nástrojov, ktorý nám umožňuje rozumieť zložitosti dnešného sveta, lepšie chápať druhých a samých seba a považovať rôzne

¹ William, Geoffrey: *The permanent Alliance The European-American partnership, 1945-1984*. 1977 s. 6

² Schachinger, Claudia: *T-Kit Interkulturní učení*, 2000 s. 13

kultúry v spoločnosti za prínos, ktorý obohatí našu národnú identitu a nie za hrozbu, proti ktorej sa musíme brániť. Spolu s rastúcou globalizáciou je tento proces nevyhnutný a takéto chápanie by pomohlo Európe a celému svetu, aby neopakovali vojny, ktoré sme zažili.

Okrem iných faktorov interkultúrne vzdelávanie v dnešnej globálnej ekonomike predstavuje tiež nevyhnutnú časť úspechu obchodných rokovaní medzi firmami z rôznych krajín. Jedným z príkladov úspechu medzinárodného obchodovania je dominancia transnacionálnych korporácií na celom svete, ktoré napriek kultúrnym rozdielom dokážu úspešne predávať svoje tovary a služby. Vďaka tomu sa interkultúrna kompetencia stala veľmi významným prvkom pri obchodovaní.

Téme interkultúrneho vzdelávania a jeho dopadom sa venuje vo svete viacero autorov. Za všetkých spomenieme napríklad Claudia Schachinger, či slovenskí vedci Elena Kriglerová a Miroslav Popper.

Cieľom bakalárskej práce je oboznámiť čitateľov s problematikou interkultúrneho vzdelávania, jeho významom a implementáciou na Slovensku spolu s rôznymi faktormi, ktoré súvisia s problematikou migrácie a vzdelávacieho systému. Práca tiež prostredníctvom štúdia a rozhovorov so zástupcom americkej obchodnej komory na Slovensku analyzuje ich súvislosť s ekonomikou Európskej únie a Slovenskej republiky.

Čo sa týka metód, využíval autor rôzne domáce a zahraničné zdroje literatúry vo väzbe na vlastné skúsenosti z pobytov v zahraničí, najskôr ako výmenný študent v českom Trutnove v roku 2004 a následne od roku 2008 v Bratislave na Slovensku. Vďaka trojmesačnej stáži v americkej obchodnej komore autor získal hlbšie empirické informácie týkajúce sa podnikania zahraničných firiem krajine. Poznatky boli v práci spracované analyticky, s prvkami komparácie a evaluácie.

1 Koncept interkultúrneho vzdelávania

Písať o interkultúrnom vzdelávaní je samo o sebe interkultúrnym procesom, ktorý vyžaduje snahu chápať odlišnosť medzi kultúrami nielen v rámci krajín, ale aj kultúrami v danej spoločnosti, ako napríklad kultúra mladých ľudí, kultúra ľudí na vidieku a v meste. Vyžaduje aj interkultúrne zážitky, ktoré sme získali v zahraničí alebo so zahraničnými osobami v našej krajine. V prípade autora ide o ročný študentský výmenný pobyt v roku 2004 v Trutnově, Česká republika, ako aj jeho študijný pobyt na Slovensku od roku 2008 až do súčasnosti (2012).

Keď hovoríme o interkultúrnom vzdelávaní, často kladieme dôraz len na slovo interkultúrne a nie na slovo vzdelávanie (learning), ktoré je v tomto kontexte taktiež dôležité. Existujú rôzne definície tohto pojmu, ale definícia, ktorú považujeme za najvýstižnejšiu, je táto. „Vzdelávanie znamená celoživotný proces transformovania informácií, a zážitkov do vedomostí, zručností, správania, a stanovísk“.³

Vzdelávanie sa ďalej delí do troch skupín na formálne, neformálne a non-formálne. „Formálne vzdelávanie znamená planované učenie pochádzajúce z aktivít v štruktúrovanom rámci vzdelávania. Je to napríklad zapísanie do programu štúdia, návštevy prednášok a seminárov“.⁴ Vyskytuje sa najmä vo vzdelávacích inštitúciách ako škola alebo univerzita. Interkultúrne vzdelávanie ako súčasť výučby cudzích jazykov na Ekonomickej univerzite v Bratislave patrí tiež do tejto skupiny. Ďalšiu skupinu tvorí neformálne vzdelávanie, ktoré sa môže odohrávať na rôznych miestach prostredníctvom každodennej interakcie a vzťahov medzi členmi spoločnosti. Non-formálne vzdelávanie sa môže vyskytovať vo vzdelávacích inštitúciách ako je škola, ale aj v práci alebo v každodennom živote. Môže sa sústrediť na obsah učenia, ale kladie dôraz aj na osoby, ktoré sa učia sami. Príkladom je workshop, ktorého vedúci je iba mediátorom medzi jeho účastníkmi.

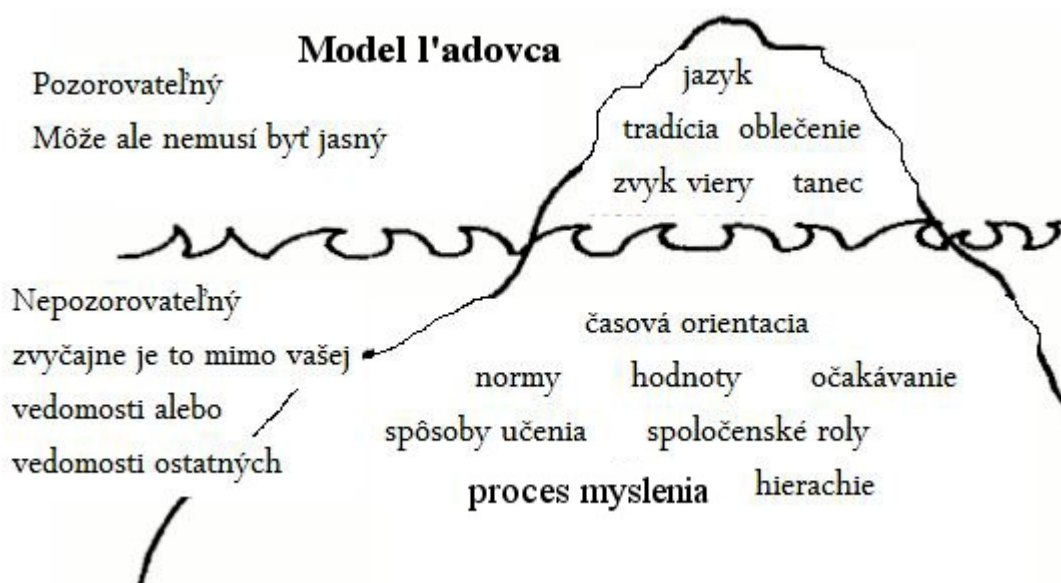
„Interkultúrne vzdelávanie patrí práve k non-formálnej a neformálnej skupine, ktorú je obtiažne získať vo vzdelávacích inštitúciách, ako je škola alebo univerzita. Ide skôr o neštruktúrovaný proces prostredníctvom interakcie medzi ľuďmi z rôznych kultúrnych pozadí

³ Cobb, Jeff: *A definition of learning*. [cit. 31.10.2011]. dostupné na internete <<http://www.missiontolearn.com/2009/05/definition-of-learning/>>

⁴ Harvey, L.: *Formal learning*. [17.11.2011]. dostupné na internete <<http://www.qualityresearchinternational.com/glossary/formallearning.htm>>

a dlhodobého pobytu v zahraničí (minimálne 10 mesiacov). Takto sa vzdelávanie rozdeľuje podľa zdrojov Organizácie pre hospodársku a spoluprácu a rozvoj (OECD)^{5,6}.

Ďalším pojmom, ktorý je potrebné chápať, je kultúra. Mnohí autori majú rovnaký pohľad na kultúru ako niečo, čo vytvorili ľudia. O kultúre sa hovorí ako o softvéri, ktorý sa používa v každodennom živote. Ide o predpoklady, hodnoty a normy ľudí. „Ďalšou definíciou je kultúra ako súbor zvykov, vzťahov, umenia a iných čŕt, ktoré charakterizujú spoločnosť alebo sociálnu skupinu. Kultúra môže byť chapaná ako spôsob premeny zla na dobro alebo časťou sociálnych vzťahov spoločnosti a stojí na rovnakej úrovni ako politický, právny a ekonomický systém“⁷. Jedným z najznámejších modelov na vysvetlenie kultúry je model ľadovca (pozri obrázok).



Obrázok č. 1: model ľadovca

Zdroj: www.asiaeducation.edu.au

„Tento model je zameraný predovšetkým na prvky, ktoré tvoria kultúru, a na skutočnosť, že niektoré z týchto prvkov sú viditeľné (špička ľadovca), zatiaľ čo iné sa javia ako neviditeľné (časť ľadovca pod vodou)“⁸. Viditeľné časti sú napríklad jazyk, tanec,

⁵ Organisation for Economic Co-operation and Development

⁶ OECD. *Recognition of non-formal and informal learning*. [cit. 31.10.2011]. dostupné na internete < http://www.oecd.org/document/25/0,3746,en_2649_39263238_37136921_1_1_1_1,00.html >

⁷ European Federation for Intercultural Learning. *VILE final report of the seminar "Intercultural learning & Exchanges: where do we stand and what is the way ahead"*, 2010 s.7

⁸ Kwintessential. *Intercultural training and the iceberg model*. [cit. 31.10.2011]. dostupné na internete < <http://www.kwintessential.co.uk/cultural-services/articles/intercultural-iceberg-model.html> >

oblečenie a zvyky. Veľa ľudí vníma kultúru výhradne prostredníctvom týchto častí. V skutočnosti však žiadne z týchto častí nedávajú pravý zmysel, ak nerozumieme kultúrnym kategóriám, ktoré sú ukryté pod nimi. Tieto neviditeľné časti kultúry tvoria jej základ a sú najdôležitejšie pre jej chápanie. Práve oni môžu spôsobiť interkultúrne konflikty. Ide napríklad o hodnoty, ľudské vzťahy, štýl komunikácie, atď.

Stručne sme si vysvetlili, čo to znamená „vzdelávanie“ a „kultúra“. Čo teda rozumieme pod pojmom „interkultúrne vzdelávanie“? Zatiaľ neexistuje univerzálne akceptované vymedzenie tohto pojmu. „Interkultúrne vzdelávanie však môžeme chápať ako vzdelávací proces, ktorý sprostredkúva jednak poznanie vlastného kultúrneho zakotvenia, jednak porozumenia kultúram odlišným. Vedie k chápaniu a rešpektovaniu sociokultúrnej rozmanitosti a otvára cestu k porozumeniu pre rôzne spôsoby života, myslenia a vnímania sveta.“⁹

1.1 História interkultúrneho vzdelávania

Interkultúrnym vzdelávaním ako vedeckou oblasťou sa zaoberali najmä autori v Spojených štátoch po druhej svetovej vojne. Vedci skúmali svoju kultúru prostredníctvom porovnávania svojej kultúry s ostatnými. Ich hlavným cieľom bolo pomáhať Američanom, respektíve americkým vojakom, ktorí žili alebo pracovali mimo územia USA, aby sa vyhli konfliktom a dosiahli efektívnejší kontakt s miestnymi obyvateľmi. Po tomto období sa táto oblasť začala vyvíjať aj v iných regiónoch - okrem iného aj v Európe. Vzniklo prvé skúmanie kategorizácie kultúr do rôznych skupín, napríklad podľa kategórií vysokého a nízkeho kontextu, osobného priestoru, rýchlej a pomalej komunikácie, mono- a polychronizmu, apod.

V 60. a 70. rokoch 20. storočia vynikli koncepty multikultúrneho vzdelávania a interkultúrneho dialógu v Európe spolu s prúdom migrantov z bývalých kolonizovaných krajín: z Jamajky do Veľkej Británie, z Alžírsku do Francúzska, z Indonézie do Holandska. Mladí ľudia sa mali učiť o symboloch iných kultúr, napríklad o ich jedle a tradíciách. Tieto symboly však ešte považovali za niečo exotické. V roku 1979 skúmal D. Britenbach interkultúrne vzdelávanie a jeho súvislosť s medzinárodnými mládežníckymi aktivitami. Jeho

⁹ Člověk v tísni, o.p.s.. *Interkulturní vzdělávání*. [cit. 31.10.2011]. dostupné na internete <<http://www.clovekvtisni.cz/index2.php?parent=503&sid=403&id=504>>

dielo mal zásadný dopad na Radu Európy v sekcii mládež a ďalej na program Youth of Europe (Mládež v Európe) Európskej únie.

V roku 1974 vznikol prúd non-esencializmu propagovaný sociálnym kulturológom Rogerom Keesingom, ktorý považuje zložitost' kultúry za plynulú, kreatívnu sociálnu silu. Predstavuje protiklad kultúrneho esencializmu, ktorý poskytuje jednoduchú odpoveď na jednotlivé kultúry. Kvôli tomu sa stal kultúrny esencializmus populárnym v súkromnej sfére, napríklad vo firmách, ako aj vo verejnej sfére, napríklad pri vzdelávaní v oblasti cudzích jazykov. „Keesingova teória zdôrazňuje, že kultúra sa vždy mení a neexistuje jednoduchá odpoveď na to, aká je konkrétna kultúra v danej krajine. Nemôžeme napríklad povedať, že Japonci jedia hlavne ryby a morské plody, ale že v Japonsku existuje homogénnejšia gastronomická kultúra ako povedzme vo Veľkej Británii“¹⁰.

V 80. a 90. rokoch 20. storočia došlo k značnej expanzii nadnárodných spoločností do celého sveta. V roku 1980 vznikla štúdia Geerta Hofstedeho o rozdieloch medzi rôznymi kultúrami na základe štyroch dimenzií. V týchto medzinárodných podnikoch sa postupne objavili interkultúrne kompetencie. „Podľa R. Wisemana sa medzinárodná kompetencia môže chápať ako kompetencia, ktorá zahŕňa vedomosti, motiváciu a zručnosti na efektívnu a primeranú interakciu s členmi z ostatných kultúrnych pozadí“.¹¹ Univerzálna definícia tohto pojmu však ešte neexistuje. Téma interkultúrnej kompetencie sa budeme venovať až v poslednej podkapitole tejto kapitoly

Po teroristických útokoch 11. septembra 2001 sa zmenila koncepcia multikulturalizmu najmä v Spojených štatoch a Západnej Európe. Názor verejnosti odvolávajúci sa na zlyhanie multikulturalizmu sa stal jednou z najväčších debát v západnej Európe. „Multikulturalizmus v Európe zlyháva kvôli nadmiernej rozmanitosti spolu s radikalizáciou, getoizáciou a teroristickými činmi. Toto vedie k vzostupu pravicových politických strán v Európe. Pravicové strany, napríklad True Fins, najaktuálnejšia protiimigračná strana vo Fínsku, poukázala na hromadné zabíjanie 22. júla 2011 v Nórsku, v ktorom extrémny pravicový terorista Anders Behring Breivik usmrtil 96 ľudí, ako na zlyhanie multikulturalizmu

¹⁰ European Federation for Intercultural Learning. *VILE final report of the seminar "Intercultural learning & Exchanges: where do we stand and what is the way ahead"*, 2010 s.17

¹¹ Arasaratnam, A. Lily. The development of a new instrument of intercultural communication competence. [cit. 18.11.2011]. dostupné na internete < <http://www.immi.se/intercultural/nr20/arasaratnam.htm> >

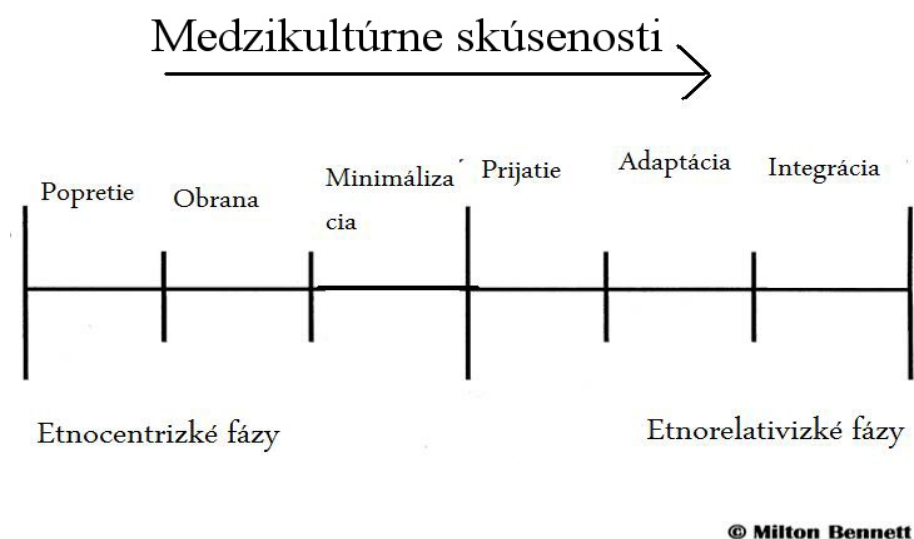
v krajine“¹² V mnohých európskych krajinách sa opäť diskutovalo o otázke národnej identity a hodnôt.

Neustály proces vývoja kultúrnych teórií má priamy dopad na interkultúrne vzdelávanie, ktoré sa rozvíjalo od inertnej formy na začiatku až do dynamickej formy v posledných rokoch, považujúcej kultúru za faktor zmeny. Pojem interkultúrneho vzdelávania sa vyvinul až v posledných rokoch rozvoja týchto teórií a vďaka globalizácii sa jeho dôležitosť drasticky zvýšila, takže dnes sa už považuje za nevyhnutné.

1.2 Proces interkultúrneho vzdelávania

Podľa vývojového modelu interkultúrnej citlivosti od Milтона J. Bennetta (1993) sa interkultúrne vzdelávanie môže chápať ako fázy osobného rastu pri prijímaní novej kultúry. „Ide o zvyšujúcu sa prepracovanosť pri jednaní s kultúrnymi odlišnosťami smerom od etnocentrizmu cez fázu vyššieho uznania až k prijímaniu odlišnosti, ktoré Bennet nazýva etnorelativizmus (viď obrázok)“.¹³ Od začiatkovej fázy, v ktorej ľudia považujú cudziu kultúru za niečo exotické a zvláštne, až po fázu, v ktorej ju už nie len nepovažujú za niečo nenormálne, ale aj prijímajú ju ako súčasť svojej kultúry, respektíve svojej identity.

Vývojový model medzikultúrnej citlivosti



Obrázok č. 2 : interkultúrne skúsenosti

¹² Titley, Gavan. *The Crisis of Multiculturalism*. [cit. 31.10.2011]. dostupné na internete < <http://www.opendemocracy.net/ourkingdom/alana-lentin-gavan-titley/crises-of-multiculturalism> >

¹³ Gilert, Anne. *T-Kit Interkultúrní učení*, 2000 s. 29

Cieľom procesu interkultúrneho vzdelávania je dostať sa do fázy, v ktorej sa odlišnosť považuje za normálnu až sa stáva súčasťou vlastnej identity.

Etnocentrizmus znamená osobný stav, v ktorom je jedinec presvedčený, že jeho pohľad na svet je realitou. Ako príklad toho stavu môžeme použiť osobný príklad autora uvedený na prvej strane. U ľudí, ktorí nemajú možnosť sa stretávať s inými kultúrami (ak nezahŕňame zahraničný film a médiá), môže dochádzať k podporovaniu stereotypov a nesprávneho pochopeniu inej kultúry. Ľudia odmietajú kultúrne odlišnosti ako niečo nesprávne (fáza popretia) alebo bránia svoju kultúru a hodnoty ako jediné správne (fáza obrany). Posledná fáza etnocentrizmu sa nazýva minimalizácia, v ktorej sa podstata odlišnosti kultúr minimalizuje. Inak povedané, už sa odlišnosti kultúr nepovažujú za také exotické. Ľudia vedia, že existujú odlišnosti medzi kultúrami, ale snažia sa ich dôležitosť znižovať. Príkladom môžu byť otázky zo strany etnocentrických osôb ohľadom citlivých náboženských otázok, ktoré môžu byť druhou stranou považované za urážlivé. Preto je potrebné dosiahnuť vyššiu fázu etnorelativizmu začínajúc od fázy prijatia. Nestačí vyhlásiť, že človek nemá problém s cudzincami. „Vo fázach etnorelativizmu sa odlišnosti kultúr v spoločnosti nepovažujú za hrozbu, ale za výzvu, ktorá poháňa ľudí, aby porozumeli, ako funguje iná kultúra. Hodnoty sa chápu ako proces a nástroj na organizovanie spoločnosti a nie niečo, čo má každý človek v sebe“.¹⁴ Aby mohol jedinec dospieť ďalej do fázy adaptácie, musí žiť dlhodobo v zahraničí. Nie je možné stanoviť presnú dĺžku takéhoto pobytu, nakoľko celý proces interkultúrneho vzdelávania je procesom osobného rozvoja, v ktorom je potrebná dlhodobá reflexia ohľadom vlastnej identity. Vo fáze adaptácie sa prijíma iná kultúra ako súčasť svojej vlastnej identity. Hlavným predpokladom na dospenie do tejto fázy je empatia, schopnosť porozumieť pocitom a myšlienkam inej osoby s ohľadom na jeho/jej kultúrne pozadie. V poslednej fáze dochádza k úplnej integrácii pôvodnej kultúry s ostatnými kultúrami. Môže viesť k tomu, že človek nepatrí do žiadnej špecifickej kultúry, ale považuje sa vždy za integrovaného outsidera.

Prechod od prvej do poslednej fázy je dlhodobý proces, kvôli ktorému je potrebné nie len stráviť čas v zahraničí, ale je potrebné preukázať aj snahu o pochopenie inej kultúry, hľadať súvislosť s históriou, jazykom a inými faktormi. Autor zastáva názor, že po viac ako štyroch rokoch v zahraničí, v Česku v roku 2004 a na Slovensku od roku 2008 doteraz (2012),

¹⁴ Paige, R. Michael. *Education for the intercultural experiences*. 1993. s. 40

sa nachádza niekde v posledných fázach tohto procesu. Nie je možné jednoznačne stanoviť a identifikovať sa s jedinou konkrétnou kultúrou - ide skôr o zmes európskej a ázijskej kultúry.

Rôzni aktéri skúmajú spôsoby na úrychlenie tohto procesu. Inštitúcie ktoré sa takýmito otázkami zaoberajú, sú najmä mimovládne organizácie ako je Európska federácia pre interkultúrne vzdelávanie a organizácia AFS (American Field Service), v ktorej autor aktívne pracoval ako dobrovoľník od roku 2005. V rámci Európskej únie tiež existuje program s názvom SALTO – Youth. Na jeho internetovej stránke sa poskytujú informácie o interkultúrnom vzdelávaní v rámci mladeženských aktivít, ako sú rôzne workshopy, ktoré môžu podporovať a urýchliť proces interkultúrneho vzdelávania v prípade mladých ľudí, ktorí sú flexibilnejší, skôr ochotní prijímať nové veci a schopní využívať výhody kultúrnych odlišností na Európskom kontinente za účelom obohatenia svojej identity, čo vedie k zvyšovaniu interkultúrnej kompetencie a k dlhodobej stabilizácii spoločnosti tak, ako je uvedené motto „zjednotení v rozmanitosti.“

1.3 Interkultúrna kompetencia

Interkultúrna kompetencia je nový pojem, ktorý začína obsadzovať dôležitú úlohu nie len v oblasti obchodu vďaka rozšíreniu transnacionálnych korporácií, ale aj v oblasti vzdelávania, ktoré je nevyhnutné v globalizovanej spoločnosti spájajúcej mnohé osoby s rôznym kultúrnym pozadím.

Vo všeobecnosti je možné zhrnúť podstatu interkultúrnej kompetencie ako schopnosť pracovať a efektívne pôsobiť naprieč kultúrami. Je však možná jej rozdielna aplikácia, a to vzhľadom na jej subjekty a ich zábery. Kvôli tomu sa aj jej definícia mení podľa uhla pohľadu a situačného kontextu.

V bakalárskej práci budeme používať definíciu platnú prevažne v európskom kontexte, vrátane Slovenska, pochádzajúcu od vedeckého centra SALTO-Youth, ktoré sa zaoberá interkultúrnym vzdelávaním. „Na základe dlhodobého výskumu sa interkultúrna kompetencia definuje ako súhrn vlastností, potrebných pre život mladých ľudí v súčasnej pluralistickej Európe. Umožňuje im zaujať aktívnu úlohu pri boji proti sociálnej nespravodlivosti a diskriminácii, ako aj podporovať a chrániť ľudské práva. Interkultúrna kompetencia si vyžaduje porozumenie kultúry ako dynamického a mnohorakého procesu. Okrem toho tiež

predpokladá vyššiu úroveň zmyslu pre solidaritu, v rámci ktorej sa neistota a strachu jedinca z ostatných čelí prostredníctvom kritického myslenia, empatie a tolerancie“.¹⁵

Môžeme však merať interkultúrnú kompetenciu jednotlivých osôb? Existujú rôzne spôsoby merania tejto kompetencie v rôznych formách, ako sú dotazníky, osobný pohovor alebo tzv. role-playing. Väčšina z nich sa vytvorila na základe požiadaviek jednotlivých firiem a inštitúcií, a to aj napriek tomu, že „táto kompetencia ešte nie je dostatočne systematicky zakotvená v systéme veľkých spoločností aj napriek jej dôležitosti v súčasnom obchode“.¹⁶

Ako väčšina sociálnych kompetencií, aj interkultúrna kompetencia je štandardnými spôsobmi ťažko merateľná. Vieme však, že túto kompetenciu je možné získať prostredníctvom dlhodobého pobytu v zahraničí a non-formálneho vzdelávania. Získanie tejto kompetencie závisí tiež na osobnosti jednotlivca. Tí, ktorí sú otvorenejší a tolerantnejší, majú väčšiu tendenciu získať túto kompetenciu rýchlejšie ako ostatní.

Dĺžka štúdia alebo práce v zahraničí môže do istej miery indikovať úroveň interkultúrnej kompetencie. Čím dlhšie človek žije v cudzine, tým pravdepodobnejšie bude dosahovať vysokú úroveň interkultúrnej kompetencie. Nemôžeme to však používať ako jediný indikátor, pretože ak v zahraničí žije pomerne veľká komunita krajanov alebo ak existujú okolnosti, v rámci ktorých človek nepotrebuje prichádzať do kontaktu s miestnym obyvateľstvom, k získaniu tejto kompetencie nedôjde. Ako príklad by sme mohli uviesť niektorých novo prichádzajúcich občanov Vietnamu na Slovensko, ktorí niekedy ani nedokážu komunikovať v slovenčine, pretože tu majú svoju vlastnú komunitu a nepotrebujú komunikovať s ostatnými. Ďalším príkladom sú niektorí ľudia z Európy, resp. Ameriky, ktorí dlhodobo žijú v Thajsku, avšak po thajsky nehovoria a ani sa nesnažia naučiť miestny jazyk, nakoľko to nepovažujú za potrebné a nazdávajú sa, že je nemožné sa ho naučiť. "V týchto prípadoch nejde podľa Piagetovej teórie o asimiláciu ani adaptáciu, prostredníctvom ktorých by došlo k získaniu vedomosti o mieste krajine respektíve interkultúrnych kompetencií. Asimilácia je v tomto prípade snaha učiť sa a prispôbovať sa novému prostrediu a adaptáciou rozumieme prebratie nových cudzích kultúrnych prvkov, aby sa tieto stali

¹⁵ SALTO cultural diversity. *Glossary and definitions on Intercultural Competence*. [cit. 18.11.2011]. dostupné na internete < <http://www.salto-youth.net/rc/cultural-diversity/topics/intercultural-competence/resources/glossary-and-definitions/> >

¹⁶ Lenartowicz, Tomasz. *Intercultural competence: What do practitioners really know?*. S.239

súčasťou vlastnej identity človeka.“¹⁷ Niekedy môže ísť v prípadoch dlhodobých pobytov v zahraničí tiež o akomodáciu, ktorá je opakom asimilácie, teda snaží sa zmeniť nové prostredie podľa svojej potreby. Ako príklad poslúžia ruské štvrte na niekoľkých ostrovoch v Thajsku.

Jazykové schopnosti predstavujú ďalší z významných faktorov vplývajúcich na interkultúrnú kompetenciu. Bez nich by nemohla vzniknúť ani komunikácia s ľuďmi z iných kultúrnych prostredí. Čím viac a čím lepšie dokáže jedinec používať cudzie jazyky, tým pravdepodobnejšie bude takáto osoba schopná získať vyššiu úroveň interkultúrnej kompetencie.

Tieto indikátory sa používajú ako kritéria na meranie interkultúrnej kompetencie, avšak neobmedzujú sa len na to. Existujú aj iné psychologické a sociálne faktory ako empatia, tolerancia atď. ktoré sú však ťažko merateľné. „Na ministerstve zahraničných vecí dochádza v Thajsku každoročne k výberu nových pracovníkov, v rámci ktorého sa interkultúrne kompetencie považujú za veľmi dôležité. Organizujú sa sústreďenia pre uchádzačov, aby výberová komisia mohla pozorovať ich vzájomne správanie pri rôznych aktivitách a dôraz sa nekladie iba na jazykové testy, ktoré uchádzači predtým absolvovali“¹⁸.

Nazdávame sa, že štandardný test na meranie tejto schopnosti bude veľmi ťažko vytvoriť, pretože existujú mnohé faktory, ktoré nemožno zanedbať. Vďaka rôznym teóriám však výskum o kultúrnom vzdelávaní dospel do dostatočnej hĺbky, aby sme sa v ňom mohli orientovať. Táto oblasť je zatiaľ nová, ale spolu s neustále sa zvyšujúcou rýchlosťou globalizácie má stále široký priestor na svoj rozvoj.

1.4 Interkultúrne vzdelávanie v slovenských školách

Ako sme uviedli v predchádzajúcej kapitole, aby súčasná globalizovaná spoločnosť dobre fungovala, je potrebné podporovať interkultúrne vzdelávanie najmä vo vzdelávacích inštitúciách, ako sú školy. Do vyučovania je preto dôležité zaraďovať informácie o prínosoch iných kultúr, ako aj úspechoch iných národov, etník a národnostných skupín. Žiaci tak môžu byť oboznámení s históriou a tradíciami Rómov, Židov, Vietnamcov, teda „tradičných“, aj

¹⁷ J S, Atherton. *Learning and teaching; assimilation and accommodation*. [cit.18.11.2011]. dostupné na internete <<http://www.learningandteaching.info/learning/assimacc.htm>>

¹⁸ Ministerstvo zahraničných vecí thajského kráľovstva. Oznamenie od thajského ministerstva zahraničných vecí. [cit. 20.01.2012]. dostupné na internete < <http://job.mfa.go.th/ann1-mfa3-20111014.pdf>>

„nových“ menšín, s problémami ľudí, ktorí stratili domov a v našej krajine hľadajú slobodnejšie podmienky pre svoje spoločenské, ekonomické a kultúrne uplatnenie.

Multikultúrna výchova je dôležitým nástrojom na vytvorenie pluralitnej spoločnosti, ktorá umožňuje žiť v mieri viacerým sociokultúrnym skupinám. „Definície multikultúrnej výchovy podľa E. Mistríka označuje výchovu k interkultúrnemu porozumeniu. Pomáha študentom chápať kultúru vlastného spoločenstva a utvrdiť sa v nej, pomáha im oslobodiť sa aj od svojich kultúrnych obmedzení a v priebehu multikultúrnej výchovy ich vybavuje kompetenciami, ktoré im umožňujú utvárať a spravovať občianske spoločenstvo pracujúce pre spoločné dobro“¹⁹.

Musíme uznať že multikultúrna výchova na Slovensku sa na žiadnom type škôl nevyučuje ako „samotný predmet a nemáme vysoké školy, ktoré by systematicky pripravovali učiteľov na interkultúrne vzdelávanie. V školách na Slovensku doteraz neboli v základných dokumentoch sformulované východiská na multikultúrnú výchovu a ciele, ktoré by ju odlišili od ďalších výchovných oblastí informujúcich o iných kultúrach alebo vedú žiakov k tolerancii či rešpektu voči predstaviteľom odlišných kultúr.“²⁰

Projekt Milénium, predložený v roku 2000 na verejnú diskusiu, hovorí o potrebe aj spôsobe transformácie slovenského školstva v zmenených spoločenských podmienkach. Na základe pripomienok k nemu bol vypracovaný *Národný program výchovy a vzdelávania v Slovenskej republike na najbližších 15 až 20 rokov*, v ktorom je cieľový stav výchovy a vzdelávania aj pre oblasť multikultúrnej výchovy formulovaný takto: „Program výchovy a vzdelávania na každej škole by mal viesť k všestrannému rozvoju osobnosti každého jednotlivca, k získaniu vedomostí a kľúčových kompetencií a uplatneniu v spoločnosti. Vychádza sa pri tom z toho, že výchova k mravným hodnotám, sociálnemu cíteniu a demokracii predstavuje základ stability spoločnosti a jeden z najúčinnějších prostriedkov proti násiliu, kriminalite a ďalším negatívnym javom. Osobitne vytvára podmienky na výchovu v duchu porozumenia a tolerancie voči iným národnostiam a iným menšinám.“²¹

„Môžeme konštatovať že všetky výchovné predmety a projekty sú vhodné na multikultúrnú výchovu, ako napríklad estetická výchova, ktorá pracuje s umeleckým materiálom, etická výchova zdôrazňujúca mravný rozmer medziľudských vzťahov, výchova

¹⁹ E. Mistrík. *Multikultúrna výchova v príprave učiteľov*. 2000. S. 45

²⁰ Dúbravová, Vlasta. *MULTI-KULTI na školách: Metodická príručka pre multikultúrnú výchovu*. 2006. S. 7

²¹ ibid

k občianstvu, ktorá sa venuje politickým, právnym či globálnym aspektom spolužitia, apod.. Tradičnými predmetmi zameranými na spoznávanie vlastnej kultúry a kultúr iných krajín sú dejepis, zemepis, literatúra a cudzie jazyky.²² Okrem toho sa v školách ponúkajú rôzne exkurzie do zahraničia a krátke výmenné pobyty medzi školami v Európe, čím sa podporuje multikultúrna výchova aj mimo školy. Na Ekonomickej univerzite v Bratislave ide o vyučovanie cudzích jazykov spolu s reáliami príslušných krajín, ako aj o predmet kultúra a komunikácia v medzinárodnom kontexte v rámci anglického jazyka.

Autor osobne bol pozvaný pani profesorkou Sangaiovou v rámci týchto predmetov na Fakulte manažmentu na Univerzite Komenského v Bratislave na prednášku o rozdieloch medzi západnou a ázijskou, resp. thajskou kultúrou. Od roku 2009 autor tiež ako dobrovoľník neziskovej organizácie, o ktorej sa bude písať neskôr v tejto kapitole, získal niekoľko pozvánok na prednášky o budhizme v rámci estetickú výchovy na Gymnáziu Jána Papánka, ako aj na iných gymnáziách po celom Slovensku. Na základe týchto skúseností so žiakmi a študentmi autor konštatuje, že sú pomerne dobre informovaní o odlišných kultúrach a prejavujú o ne záujem. Niektoré informácie sú však ovplyvnené médiami a západnými filmami, napríklad že v Thajsku sa nachádza veľa transvestitov, čo nie je pravda. Tento dojem je spôsobený tým, že thajská spoločnosť a budhizmus uznáva voľbu človeka ako jednotlivca, čo znamená, že ľudia sú otvorenejší a viac ako na Slovensku dávajú najavo to, akí v skutočnosti sú.

²² Dúbravová, Vlasta. *MULTI-KULTI na školách: Metodická príručka pre multikultúrnú výchovu*. 2006. S. 10

2 Multikulturalizmus a kultúrna integrácia migrantov na Slovensku

Tým, že sa zaoberáme témou interkultúrneho vzdelávania, je nevyhnutné analyzovať a skúmať otázku migrantov na Slovensku, ktorá má vplyv nielen na prostredie spolužitia odlišných ľudí z rôznych národov a kultúrnych prostredí, ale aj na školský systém a verejnú politiku voči migrantom, ktorou sme sa zaoberali.

Téma migrácie na Slovensku a politiky štátu voči migrantom sa v poslednom období stále častejšie objavuje v akademickom, mimovládnom, ale aj v politickom diskurze. „V nedávno schválenej koncepcii integrácie cudzincov v SR vláda považuje vymedzenie politiky voči migrantom za jednu z očakávaných a naliehavých priorít.“²³ Slovensko je v porovnaní s krajinami západnej Európy kultúrne relatívne homogénna krajina. V uplynulých rokoch však počet cudzincov žijúcich na Slovensku významne vzrástol, a to najmä od vstupu Slovenska do Európskej únie. „V roku 2006 žilo na Slovensku len 0,6 percent cudzincov. Výrazný podiel cudzincov pritom tvoria občania EÚ a nie prisťahovalci z tzv. tretích krajín, ktorí sú primárnou cieľovou skupinou vládnej koncepcie a projektov mimovládnych organizácií.“²⁴

„V rokoch 2008 a 2009 sa v dôsledku globálnej ekonomickej krízy tento rastúci trend zastavil (najmä pokiaľ ide o pracovných migrantov) a počet migrantov na Slovensku v súčasnosti výrazne nerastie.“²⁵ Aj napriek tomuto malému počtu cudzincov je potrebné najmä zo strany vlády nie len rešpektovať a uznávať odlišnosť kultúr, ale aj podporovať zachovanie ich vlastnej identity a kultúry. „V poslednom období sa štát a príslušné inštitúcie venujú najmä jednému konkrétnemu aspektu integrácie – trhu práce. Tento aspekt sa vyskytuje aj vo výskumom projekte Potreby migrantov na Slovensku.“²⁶

„V odbornej literatúre o integrácii migrantov sa stavajú do protikladu dve kategórie požiadaviek menšín: všeobecné, ktoré sú požiadavkami usilujúcimi sa o občiansku rovnosť (týkajú sa občiansko-politickej a sociálno-ekonomickej integrácie) a rovnosť príležitostí, ako aj práva ochraňujúce ich kultúrnu identitu.“²⁷ V tejto práci sa budeme venovať najmä druhej

²³ Uznesenie vlády SR č. 338 zo 6. Mája 2009. *Koncepcia integrácie cudzincov v Slovenskej republike*. S. 4

²⁴ Kriglerová, Elena. *Migranti: Nový pohľad na staré problémy*. S. 7

²⁵ Medzinárodná organizácia pre migráciu. *Integrácia migrantov*. [cit. 18.02.2012]. dostupné na internete < <http://iom.sk/sk/aktivity/integracia-migrantov> >

²⁶ Popper, Miroslav. *Potreby migrantov na Slovensku*. 2006

²⁷ Barša, Pavel. *Politická teória multikulturalizmu*. 2003. S. 241

kategórii ,ktorá konkrétne pokrýva problematiku identity migrantov, pocitu spolupatričnosti ku kultúre, z ktorej pochádzajú, uchovávaní jazyka, ale aj prekážky a bariéry, ktorým migranti čelia v procese integrácie.

2.1 Vývoj migrácie na Slovensku

Napriek tomu, že Slovensko má proti okolitým postsocialistickým krajinám výrazne nižší podiel migrantov na celkovom obyvateľstve, je potrebné zaoberať sa vývojom migrácie v krajine, aby bolo možné vidieť, v akom prostredí prisťahovalci žijú a ako môžeme spolu s nimi prispieť k vytvoreniu spoločnosti priaznivo sa stavajúcej k rozmanitosti a pripravenej na fungovanie v časoch globalizácie a svetového obchodu.

Charakteristika imigrácia na Slovensku je odlišná od západoeurópskych krajín, a to kvôli 40 rokov uzavretosti štátnych hraníc. Aj po konci socializmu sa konštatuje, že „Imigračná politika Slovenskej republiky na európske pomery relatívne dôrazne stráži prisťahovalecké tendencie z krajín tretieho sveta na Slovensko. Táto stratégia, ktorá vychádza z negatívnych skúseností západoeurópskych štátov, má pomerne vysoko konsenzuálnu podporu naprieč celým politickým spektrom.“²⁸

V období socializmu prichádzali do Československa cudzinci z krajín, ktoré patrili do spoločného socialistického bloku. Mnoho z nich prišlo z rozvojových krajín a ich sociálno-ekonomické postavenie sa nepochybne výrazne zlepšilo. „Prístup krajiny k týmto prisťahovalcom bol značne unifikujúci, konkrétnejšie asimilacionistický. Spoločnosť im poskytla všetky sociálne istoty a umožnila jazykovými kurzami a sprievodnými integračnými aktivitami začleniť sa do spoločnosti. Na druhej strane uchovávanie vlastného jazyka, kultúry alebo udržiavanie väzieb medzi príslušníkmi rovnakých etických, jazykových alebo náboženských skupín však nebolo zo strany štátu oficiálne podporované.“²⁹

„Prvý prúd migrantov pred roka 1989 sa vyznačuje tým, že ich vzory a normy správania boli do značnej miery prevzaté od majoritnej populácie. Mnohí z nich uzatvorili zmiešané manželstvá alebo študovali spoločne so slovenskými študentmi a postupne stratili intenzívne (každodenné) kontakty s ostatnými migrantmi. Podľa prisťahovalcov, ktorí žijú na

²⁸ Jurík, Josef. *Vplyvy migrácie na demografický vývoj Slovenska*. [cit. 18.02.2012]. dostupné na internete < <http://ippr.sk/sk/sociologia/88-vplyvy-migracie-na-demograficky-vyvoj-slovenska> >

²⁹ Kriglerová, Gallová, Elena. *Migranti: Nový pohľad na staré problémy*. S.24

Slovensku dlhšie, sa novo prichádzajúci migranti skôr uzatvárajú do vlastných komunit. Podľa nich je kultúrna identita veľmi dôležitá, ale mala by byť zatlačená skôr do privátnej sféry, prípadne až do vlastného vnútra.³⁰

Autor ako novo prichádzajúci migrant má iný názor. Tí ktorí prišli pred rokom 1989 boli skôr nútená sa asimilovať do majoritnej spoločnosti kvôli neefektívnosti komunikácie medzi nimi a sociálnom režimu v tomto období. Súčasne je jednoduchšie vďaka internetu sa komunikovať medzi migrantmi a ich známymi v vysielajúcich krajinách a kvôli tomu zdajú že majú viac zavreté komunity. Prvý rok na Slovensku, keď autor sa učil slovenčinu s ostatnými cudzincami, vôbec nekomunikoval s Slovákami lebo nevedel akým spôsobom mal komunikovať s nimi a migrančná komunita bola dosť veľká a tým sa pomáhali sami sebe. Až počas štúdiu na fakulte medzinárodných vzťahov, začínal mať kontakt so Slovákami ktorý bol ťažký kvôli chybe spoločného záujmu a určitým predsudkám počas prvoročného pobytu na Slovensku.

Úspešnosť začlenenia migrantov však závisí predovšetkým ako autorov príklad priepusnosť jednotlivých spoločenských štruktúr. Na jednej strane musí majorita „umožniť“ cudzincom preberať jej vzory správania a zároveň si uchovávať vlastné. Na druhej strane tak musí činiť aj ich vlastná komunita ak cítia migranti prináležitosť k nejakej komunite.

Sú však aj takí cudzinci, ktorí prichádzajú na Slovensko individuálne na štúdium alebo ako autor - štipendisti slovenskej vlády (okolo 50 študentov každoročne). Napriek uvedomovaniu si vlastnej odlišnosti nepocitujú jednoznačne príslušnosť k žiadnemu etniku, jazykovej alebo náboženskej skupine. Ide väčšinou o mladých ľudí, ktorí sú „usadení v mobilite“³¹, cestujú po svete, študujú na rôznych miestach a necítia jednoznačnú príslušnosť k žiadnej krajine ani jazyku. Fungujú podľa určitých vzorov správania, ktoré ich vyformovali v procese socializácie a ktoré sú napojené na kultúru, v ktorej vyrastali. Ich podiel na slovenskom obyvateľstve je ale nízky.

Väčšina z nich odchádza späť do domovskej krajiny alebo do západnej Európy. Hlavnými dôvodmi sú lepšie pracovné podmienky, viac pracovných a sociálnych možností a jednoznačne vyšší plat. Podľa jedného z ustanovení Zákonníka práce exituje pre migrantov z tretích krajín povinnosť podpísať novú pracovnú zmluvu v lehote 24 hodín po skončení pôvodného kontraktu. V prípade porušenia tohto ustanovenia dochádza k strate pracovného

³⁰ Kriglerová, Gallová, Elena. *Migranti: Nový pohľad na staré problémy*. S.26

³¹ Morokvasić, Mirjana. *Engendering Post – wall Migration in Europe*. 2004

povolenia. Fenomén úniku mozgov je podobný aj u mladých kvalifikovaných Slovákov. Pre migrantov, ktorí nemajú na Slovensku žiadnych príbuzných a prišli iba za prácou alebo kvôli štúdiu, je Slovensko tranzitnou krajinou do západnej Európy. Ako sme už uviedli, kvôli súčasnej kríze v Európskej únii migračné toky stagnujú. V domovskej krajine autora, ktorou je Thajsko, sú najvyhľadávanejšou cieľovou krajinou pre štúdium a prácu a zahraničí Spojené štáty americké, pretože ich politika a zákony nie sú voči migrantom až natoľko prísne a zároveň sa krajina vyznačuje vyššou úrovňou interkultúrnej vzdelanosti, čo uľahčuje pobyt a adaptáciu prisťahovalcov v spoločnosti. Podľa nášho názoru Európska únia respektíve Slovenská republika aj z tohto dôvodu prichádza o kvalifikovanú pracovnú silu.

„Keďže Slovensko rovnako ako aj ostatné členské štáty EÚ z bývalého východného bloku nie sú pre kvalifikovaných imigrantov kvôli nižším mzdám natoľko lukratívne (tzv. pull faktory sú nižšie), je minimálne naivné očakávať, že Slovensko bude akýmsi systematickým stabilným lákadlom pre vysokokvalifikovaných odborníkov, ktorí chýbajú takmer vo všetkých populáciách, nachádzajúcich sa svojím civilizačným stupňom na úrovni informačnej spoločnosti. Malo by skôr dôjsť k premysleniu stratégie ako zabezpečiť, aby vysokokvalifikovaní odborníci narodení na Slovensku z neho na trvalo neodchádzali.“³²

2.2 Identity v multikultúrnej spoločnosti

„Je to však otázka pre každého migranta, koľko je pre 'prichádzajúcich' dôležitý pocit prináležitosti ku kultúre, v ktorej vyrastali. Ďalšou dôležitou otázkou je, nakoľko je skupinová alebo komunitná solidarita dôležitým formatívnym prvkom kvalitného života migrantov alebo či vedie skôr k ohrozeniu spoločenskej súdržnosti v podobe paralelného fungovania uzavretých a vzájomne nekomunikujúcich skupín v spoločnosti.“³³

Na Slovensku existujú rôzne komunity migrantov, napríklad vietnamská komunita, občianske združenie afganská komunita, či klub priateľov a sympatizantov latinsko-americkej kultúry. Ciele týchto organizácií sú rôznorodé, ale ide hlavne o udržiavanie kontaktov medzi členmi (solidarita) alebo prezentovanie svojej kultúry navonok. Ich vplyv nie je však natoľko veľký, aby mohol ovplyvňovať politiku voči nim. Autor chcel spolu s ostatnými Thajčanmi žijúcimi na Slovensku založiť občianske thajsko-slovenské združenie za účelom poradenstva

³² Jurík, Josef. *Vplyvy migrácie na demografický vývoj Slovenska*. [cit. 18.02.2012]. dostupné na internete < <http://ippr.sk/sk/sociologia/88-vplyvy-migracie-na-demograficky-vyvoj-slovenska> >

³³ Kriglerová, Elena. *Migranti: Nový pohľad na staré problémy*. S. 14

pri bezplatnom riešení právnych otázok týkajúcich sa práce a vytvorenia miesta na stretnutia a ceremónie thajského budhistického náboženstva. Na Slovensku totiž neexistuje žiadny budhistický chrám. Tento nápad bol však odmietnutý zo strany niekoľkých členov kvôli strachu z poskytovania svojich osobných údajov a neznalosti slovenského jazyka. Autor je jediný zo spomínanej skupiny, ktorý ovláda slovenský jazyk, avšak nemá trvalý pobyt na Slovensku. Z konzultácií s predstaviteľom iného občianskeho združenia vyplynulo, že by bolo potrebné angažovať slovenského právnik a združenie by muselo mať slovenských členov, preto nápad nebol nakoniec realizovaný.

Niektoré ambasády organizujú podujatia a aktivity za účelom udržiavania a upevňovania kultúry svojich krajín. Ako príklad posluží indonézska ambasáda, ktorá každý utorok organizuje bezplatný tanečný kurz pre verejnosť, ako aj pre indonézske deti vyrastajúce na Slovensku. Autor sa podobných podujatí pravidelne zúčastňuje, avšak počas tejto doby na nich neparticipoval žiadny etnický Slovák.

„Je vidieť, že viaceré organizácie, ktoré podporujú zachovanie odlišnosti kultúr a identít migrantov, sú mimovládne. Verejná politika voči migrantom sa postupne sprísnila. Novelizovaný bol tiež zákon o uznávaní cirkví, ktorý prakticky vylučuje možnosť uznania menšinových náboženstiev na Slovensku. Tieto dve legislatívne zmeny sú oveľa závažnejšie ako vágne naformulované koncepcie štátnej správy, ktoré deklarujú snahy o integráciu cudzincov. To jasne ukazuje, že verejná politika voči migrantom na Slovensku sa približuje asimilácii (prebratie všetkých kultúrnych prvkov prijímajúcej spoločnosti) prisťahovalcov. Táto skutočnosť však nie je postavená na odmietaní existencie kultúrnych odlišností, skôr na odmietnutí ich dôležitosti pri vytváraní verejných politík. Absentuje podpora udržiavania rozmanitosti kultúr, ktorá je ťažiskom dodržiavania ľudských práv, základných pravidiel Európskej únie a samozrejme interkultúrneho vzdelávania, ako sme uviedli v prvej kapitule.“³⁴

³⁴ Kriglerová, Gallová, Elena. *Migranti: Nový pohľad na staré problémy*. S.18

2.3 Role neziskových organizácií v oblasti interkultúrneho vzdelávania na Slovensku

Na to aby sme vytvorili priestor pre integráciu migrantov do našej spoločnosti a aby si domáce obyvateľstvo uvedomilo a rešpektovalo rozmanitosť kultúr, je potrebné skúmať aj rôzne neziskové organizácie ktoré sa na danú oblasť špecializujú.

V prvom rade spomenieme Medzinárodnú organizáciu pre migráciu (IOM), ktorá vznikla v roku 1951 v Ženeve. „Pôvodným poslaním IOM bolo pomôcť množstvu presídlených osôb, ktoré sa po vojne v rôznych európskych krajinách ocitli mimo svojho domova. Na Slovensku IOM pôsobí od roku 1996, keď bola podpísaná Dohoda medzi vládou SR a Medzinárodnou organizáciou pre migráciu, na základe ktorej vznikol úrad IOM v Bratislave. V roku 2000 vznikla pobočka úradu v Košiciach. V súčasnosti hlavné oblasti činnosti IOM na Slovensku zahŕňajú asistované dobrovoľné návraty, prevenciu obchodovania s ľuďmi a pomoc obchodovaným osobám, ako aj integráciu migrantov. V rámci týchto a ďalších oblastí IOM vyvíja rôzne typy aktivít, ako napr. poskytovanie služieb migrantom, výskum, informačné kampane, vzdelávanie a budovanie kapacít. Od roku 2009 je IOM aj národným kontaktným bodom Európskej migračnej siete na Slovensku.“³⁵

„V roku 2011 zorganizovala IOM spolupráci s ministerstvom vnútra Maďarska medzinárodnú mediálnu súťaž Migrants in the Spotlight o najlepší článok alebo dokumentárny film na tému migrácie a integrácie s cieľom prispieť k lepšiemu pochopeniu a zvýšeniu povedomia o migrácii, o štátnych príslušníkoch tretích krajín a integrácii medzi študentmi žurnalistiky, vrátane samotných migrantov, ako aj ku kvalitnejšiemu spravodajstvu v médiách o týchto oblastiach.“³⁶ Autor sa tejto súťaže zúčastnil a jeho príspevok sa umiestnil na treťom mieste³⁷. Výsledkom bola účasť na medzinárodnej konferencii na tému Podpora integrácie migrantov prostredníctvom médií a interkultúrneho dialógu, ktorá sa konala od 16. do 18. mája 2011 v Budapešti. „Na rokovaní o súčasnej situácii v oblasti integrácie migrantov a dôležitosti interkultúrneho vzdelávania v školstve ako prostriedku na spájanie miestnych a zahraničných občanov v spoločnosti sa zúčastnil vysoký počet predstaviteľov rôznych neziskových organizácií a vládnych inštitúcií.“³⁸

³⁵ IOM. *Úvod*. [cit. 25.02.2012]. dostupné na internete <<http://www.iom.sk/>>

³⁶ *ibid*

³⁷ Článok je dostupný na internete <<http://www.mits-eu.org/index.php/en/competition/winning-submissions>>

³⁸ IOM. *Úvod*. [cit. 25.02.2012]. dostupné na internete <<http://www.mits-eu.org/index.php/sk/hlavna-stranka>>

Ďalšou významnou neziskovou organizáciou je Nadácia Milana Šimečku, ktorá funguje na základe šimečkovskej idey občianskej spoločnosti ako jedinej záruky osobnej slobody jednotlivca. Okrem Programu Výchova k ľudským právam, ktorý obsahuje kurzy pre učiteľov základných a stredných škôl a študentov vysokých škôl, organizuje nadácia programy aj v oblasti interkultúrneho vzdelávania a interetnického dialógu. Príkladom je „program Škola na javisku – hravo k tolerancii, ktorého hlavným zámerom je pripraviť interaktívne divadelné predstavenie o problematike tolerancie a skupinového spolunažívania, prostredníctvom dramatizácie skvalitniť výchovu k tolerancii na základných školách a viesť žiakov k rešpektovaniu odlišných kultúr a ich nositeľov.“³⁹ Ďalšou aktivitou je „e-learningový kurz – Multikultúrna výchova pre učiteľov na začiatku roka 2012 a internetová stránka www.multikulti.sk, ktorá obsahuje veľký počet odkazov na zdroje literatúry týkajúce sa interkultúrneho vzdelávania. Veľká časť informácií využitých pri realizovaní tejto bakalárskej práce čerpala z tejto stránky a zo zdrojov knižnice Nadácie Milana Šimečku.“⁴⁰

Čo sa týka neziskových organizácií aktívnych predovšetkým na vysokých školách, ktoré prostredníctvom stáží v zahraničí umožňujú mladým ľuďom objaviť a rozvíjať svoj potenciál a tým získať interkultúrnú kompetenciu, je nevyhnutné uviesť organizáciu AIESEC. „V rámci Kultúrneho výmenného programu stážista pracuje v medzinárodných tímoch v neziskových organizáciách a na rôznych lokálnych projektoch. Cieľom stáže je vyvolať pozitívny dopad na spoločnosť. Vďaka stáži si stážista rozvíja aj svoju kreativitu, organizačné a prezentačné zručnosti. Zároveň sa zoznamuje s novou kultúrou a miestnymi tradíciami. Typická dĺžka stáže je od 6 do 12 týždňov v strednej a východnej Európe, Ázii, Afrike a Latinskej Amerike.“⁴¹ „V rámci programu AIESEC existuje aj nový program Kempelen, ktorého myšlienkovým tvorcom je jeden zo študentov Fakulty medzinárodných vzťahov. V rámci tohto programu zahraničný tím z rôznych krajín sveta trávi pod záštitou organizácie AIESEC vždy najmenej 4 vyučovacie hodiny denne prácou v triedach na slovenských stredných školách, s cieľom priblížiť sociálnu, ekonomickú, politickú ale aj kultúrnu situáciu

³⁹ Nadácia Milana Šimečka. *Škola na javisku – hravo k tolerancii*. [cit. 25.02.2012]. dostupné na internete < <http://www.nadaciamilanashimecku.sk/index.php?id=126> >

⁴⁰ Nadácia Milana Šimečka. *Mapujeme fenomén rozmanitosti*. [cit. 25.02.2012]. dostupné na internete < <http://www.multikulti.sk> >

⁴¹ AIESEC. *Global community development programme*. [cit. 25.02.2012]. dostupné na internete <http://www.aiesec.sk/?page_id=15>

vo svojich krajinách. Výuka prebieha formou diskusií, prezentácií, workshopov a to všetko za aktívneho používania anglického jazyka.“⁴²

Ako poslednú organizáciu uvedieme občianske združenie Intercultura Slovakia, ktoré je tiež známe pod menom AFS Slovakia. „AFS Slovakia je súčasťou celosvetovej siete takmer 60 podobných partnerských organizácií, ktorá vznikla pred 90 rokmi z iniciatívy amerických dobrovoľníkov. Partnerské organizácie združuje spoločné poslanie, ktorým je sprostredkovanie zahraničnej skúsenosti čo najväčšiemu počtu ľudí. Táto skúsenosť im pomôže rozvíjať schopnosti, získavať znalosti a osvojovať si postoje potrebné pre tvorivý a harmonický život v súčasnom multikultúrnom a stále viac prepojenom svete. Hybnou silou organizácie sú i dnes dobrovoľníci, ktorí po celom svete poskytujú osobnú podporu a pomoc účastníkom programov. Spolu s hostiteľskými rodinami, ktoré otvárajú svoj domov bez nároku na akúkoľvek finančnú odmenu, dávajú priestor na vznik osobným vzťahom, hlbokým zážitkom a nezabudnuteľným skúsenostiam. Dobrovoľníci sú veľmi často ľudia s vlastnou skúsenosťou s pobytom v zahraničí či osobným zážitkom z hostenia zahraničného študenta, ktorí sú pripravení pomôcť zvládnuť náročné chvíle, ktoré môžu pri stretnutí s odlišnou kultúrou nastať.“⁴³

Konkrétnym príkladom vyššie uvedených zahraničných pobytov môže byť ročný študijný výmenný pobyt, ktorého sa autor zúčastnil v roku 2004 v českom meste Trutnov a na základe ktorého sa neskôr stal dobrovoľníkom organizácie AFS Slovensko. Prostredníctvom výmenných pobytov, ktoré sa sústreďujú na pobyt v dobrovoľníckej hostiteľskej rodine obohatený rôznymi orientačnými a kultúrnymi prípravnými tábormi, študenti v rámci organizácie ASF na rozdiel od iných ziskových organizácií do väčšej miery získavajú a rozvíjajú si interkultúrne, jazykové a komunikačné zručnosti.

Organizácia AFS prezentuje semináre o interkultúrnom vzdelávaní a možnostiach študijných pobytov v zahraničí, a to vrátane štipendií, ktoré sa každý rok poskytujú na rôznych stredných školách. Dobrovoľníci majú možnosť pomáhať pri organizácii výberových konaní, kultúrnych orientačných táborov pre zahraničných študentov, ako aj pohovorov s uchádzačmi a hostiteľskými rodinami. Tým AFS Slovensko podporuje toleranciu a interkultúrne vzdelávanie v rámci dobrovoľníctva na Slovensku.

⁴² Gymnázium Ivana Horvátha. [cit. 25.02.2012] dostupné na internete <<http://horvatha.edupage.org/text14/>>

⁴³ Intercultura Slovakia o.z.. *Kto sme*. [cit. 25.02.2012]. dostupné na internete <<http://www.afsslovakia.sk/kto-sme/>>

3 Dopad interkultúrneho vzdelávania na podnikateľské prostredie v SR

3.1 Interkultúrne a jazykové schopnosti v malých a stredných podnikoch

V predchádzajúcich dvoch kapitolách sme sa venovali definícii interkultúrneho vzdelávania a rôznym aspektom týkajúcim sa interkultúrnej výchovy v slovenských školách, migrácie na Slovensku a role neziskových organizácií v tejto oblasti. Táto kapitola sa venuje oblasti interkultúrnych kompetencií v podnikaní, respektíve dopadom interkulich nedostatku na úrovni Európskej únie a Slovenskej republiky. V prvej časti sa budeme zaoberať malými a a strednými podnikmi, ktoré sú najvýznamnejším prvkom ekonomiky Európskej únie. Na Slovensku je však počet týchto podnikov veľmi nízky, a to kvôli rôznym faktorom. Jedným z nich môže byť nedostatok podnikavosti v spoločnosti a legislatívne prekážky v oblasti podnikania, ktoré sa často menia pri zmene vlády. Preto sa na úrovni SR neuskutočňujú zásadnejšie štúdie skúmajúce vplyv interkultúrneho vzdelávania na podnikateľské prostredie v krajine. Odrážať tento stav však môžu štúdie na úrovni Európskej únie, nakoľko tieto zahŕňajú aj priestor SR.

V súvislosti s touto problematikou práca využíva prieskum ELAN - dopady nedostatočných jazykových schopností v podnikoch na európskej úrovni (Auswirkungen mangelnder Fremdsprachkenntnisse in den Unternehmen auf die europäische Wirtschaft), ktorý sa realizoval v decembri 2006 s podporou Európskej komisie. Prieskumu sa zúčastnilo 30 veľkých podnikov (s viac ako 500 zamestnancami) a do 100 malých a stredných podnikov v každej krajine Európskej únie. Hlavným dôvodom pre využitie tejto štúdie, ktorá nie je zameraná výlučne na Slovensko, je skutočnosť, že taká štúdia, ktorá by sa zaoberala konkrétne Slovenskou republikou, neexistuje.

Prieskum sa viac zameriava na malé a stredné podniky, a to najmä na tie, ktoré pôsobia v oblasti exportu, nakoľko „tvoria viac ako 99 percent všetkých podnikov. Tvorí dve tretiny pracovných miest v súkromnom sektore a prispievajú viac ako polovicou celkovej pridanej hodnoty v Európskej únii.“⁴⁴ Kvôli tomu tieto podniky tvoria chrbticu európskej ekonomiky a okrem kľúčovej úlohy, ktorú zastávajú v oblasti inovácií, výskumu a vývoja, sú primárne zodpovedné za jej bohatstvo a ekonomický rast. Slovensko však patrí ku krajinám s

⁴⁴ European Commission. *Small and medium-sized enterprises*. [cit. 26.02.2012]. dostupné na internete <http://ec.europa.eu/enterprise/policies/sme/facts-figures-analysis/index_en.htm>

najmenším počtom malých a stredných podnikov Európskej únie. Podľa oficiálnej európskej štatistiky o počte malých a stredných podnikov v rámci nefinančného sektora EÚ za rok 2005 malo Slovensko iba 42 000 podnikov v porovnaní s priemerom 19 602 000 podnikov v celej Európskej únii a v porovnaní s obdobnými krajinami ako je Česká republika, ktorá mala až 878 000 podnikov. „Podpora vývoja malých a stredných podnikov patrí k dôležitým výzvam pri transformácii od centrálnej riadenej ekonomiky k trhovej ekonomike.“⁴⁵

Najprv sa budeme venovať zhrnutiu už existujúcej štúdie o závislosti medzi jazykovými schopnosťami, interkultúrnymi schopnosťami a úspešnosťou podnikov. „Štúdia od Davida Smallbonea z roku 1999, ktorá je zameraná na internacionalizáciu malých a stredných podnikov v krajinách strednej a východnej Európy, ukazuje, že kým tieto podniky v daných krajinách považujú výhodnú exportnú cenu, jedinečnosť a kvalitu produktov za významné konkurenčné výhody, je aj vzťah ich klientov jedným z najvýznamnejších faktorov ich úspešnosti. Aj keď sa interkultúrne schopnosti v štúdiu priamo nespomínajú, je veľmi pravdepodobné že cudzie jazyky a kultúra vo výskume hrajú dôležitú rolu.“⁴⁶

Požiadavky na jazykové zručnosti sa budú v budúcnosti neustále zvyšovať. V 13 z 29 krajín v prieskume ELAN bolo najmenej 50 percent opýtaných presvedčených, že potrebujú v ďalších troch rokoch zlepšiť svoju jazykovú vybavenosť. V budúcnosti mnohí očakávajú, že interkultúrne zručnosti budú čoraz žiadanejšie, aj keď v menšej miere ako jazykové schopnosti.

Mnohí opýtaní v rámci prieskumu uviedli, že považujú angličtinu za dôležitý jazyk za účelom prieniku na exportné trhy; anglický jazyk sa často spomína ako Lingua Franca. Výsledky prieskumu a individuálnych komentárov však ukazujú, že celý obraz je oveľa zložitejší a že dôležitosť anglického jazyka nemusí zodpovedať jeho rozšíreniu.

Použitie cudzieho jazyka závisí viac od regiónu, s ktorým jednotlivé podniky obchodujú. Ruština a nemčina zastávala v strednej a východnej Európe pozíciu dominantného jazyka. Angličtina sa však postupne presadzuje v oblasti obchodných rokovaní. Od roku 2011 je angličtina povinným prvým jazykom na Slovensku, zatiaľ čo nemčina sa stále považuje za druhý najrozšírenejší jazyk v školách. V afrických krajinách sa stala hlavným obchodným jazykom francúzština Španielčina takúto funkciu zastáva v krajinách strednej a južnej Ameriky. Španielčina je okrem toho druhým najrozšírenejším jazykom v Spojených štátoch

⁴⁵ Smallbone, David. *The challenge facing SMEs in the EU's new member states*. 2005

⁴⁶ *ibid*

a predpokladá sa, že v roku 2030 bude viac ako polovica Američanov hovoriť po španielsky ako svojím materinským jazykom. Jednotliví opýtaní uznali, že angličtina je potrebná pri vstupe na trh, avšak za účelom nadviazania dlhodobého obchodného partnerstva je nevyhnutná znalosť miestneho jazyka a kultúry. Okrem toho sú pri zamestnaní dôležité zahraničné pracovné skúsenosti, a to nie len kvôli zdokonaleniu sa v cudzích jazykoch, ale aj za účelom zlepšenia schopnosti pracovať v inom kultúrnom prostredí.

Tým, že podnikateľská kultúra je v celej Európe podobná, môžeme usúdiť, že nedostatok jazykových zručností by znamenal stratu predovšetkým pre malú ekonomiku, akou je Slovensko, ktorého jazyk - slovenčina - má na poli európskeho, resp. svetového obchodu nevelký význam. Aj keď slovenské podniky obchodujú s českými partnermi, nie je potrebné, aby sa česká strana učila slovenčinu, ale naopak, v poslednej dobe sa čoraz častejšie stáva, že slovenský partner v záujme bezproblémového dorozumenia využíva niektoré české výrazy.

3.2 Interkultúrne a jazykové schopnosti vo veľkých podnikoch

V predchádzajúcej podkapitole sme sa zaoberali malými a strednými podnikmi, ktorých počet hrá významnú rolu v Európskej únii, a to aj napriek menšiemu podielu na slovenskej ekonomike. V tejto podkapitole sa sústredíme na veľké podniky, a to predovšetkým na Slovensku. V štúdiu ELAN sa skúmalo 30 veľkých podnikov v celej Európskej únii, ktoré majú aj pobočky na Slovensku. Ide napríklad o Accor, Dexia Credit, Orange, Unilever, atď. Najskôr budeme skúmať súčasnú situáciu týkajúcu sa interkultúrnych a jazykových zručností v týchto firmách, ich opatrení na predchádzanie problémom a nakoniec budeme venovať pozornosť aj kórejským firmám podnikajúcim na Slovensku, ako sú KIA a Samsung, ktoré majú značne odlišnú kultúru a dokážu pomenovať výzvy, ktoré im kladie slovenská spoločnosť.

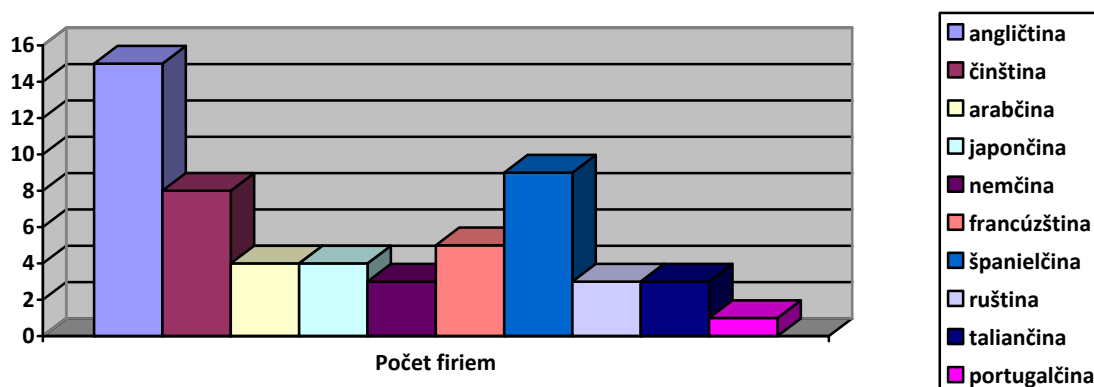
Veľké podniky je potrebné skúmať osobitne od malých a stredných, a to kvôli rôznym faktorom. „Veľké podniky majú väčšiu zdrojovú infraštruktúru a fungujú často prostredníctvom rád svojich dcérskych spoločností alebo podnikových skupín. Ich vnútorná

kooperácia je menej priama a väčšina má sieť geograficky koncentrovaných predajní a odbytkov s vlastnými komunikačnými nástrojmi platnými na danom území.“⁴⁷

Podľa tejto štúdie, 63 percent veľkých podnikov preferuje angličtinu ako jazyk pri obchodných rokovaníach s partnermi a 20 percent z nich preferuje iné jazyky. V kórejskej spoločnosti KIA sa napríklad ako pracovný jazyk najčastejšie využíva angličtina, a to aj napriek tomu, že sa poskytujú kurzy slovenčiny pre Kórejčanov a kórejčiny pre Slovákov. Tým sa budeme venovať v poslednej podkapitole.

Štúdia tiež ukazuje, znalosť akých jazykov je potrebné súčasne zlepšovať. Ukazuje sa, že angličtina sa stane na základe súčasných globálnych trendov veľmi významnou, avšak podobný vývoj bude zaznamenávať aj španielčina a čínština vďaka ekonomickému rastu v Číne a v krajinách južnej a strednej Ameriky. Veľká obľúbenosť angličtiny je spôsobená aj vysokým ekonomickým rastom v Indii a juhovýchodnej Ázii. Ucelený výsledok je vidieť nižšie.

Graf č. 1 : Špecifické jazykové znalosti zamestnancov, ktoré je potrebné zlepšiť

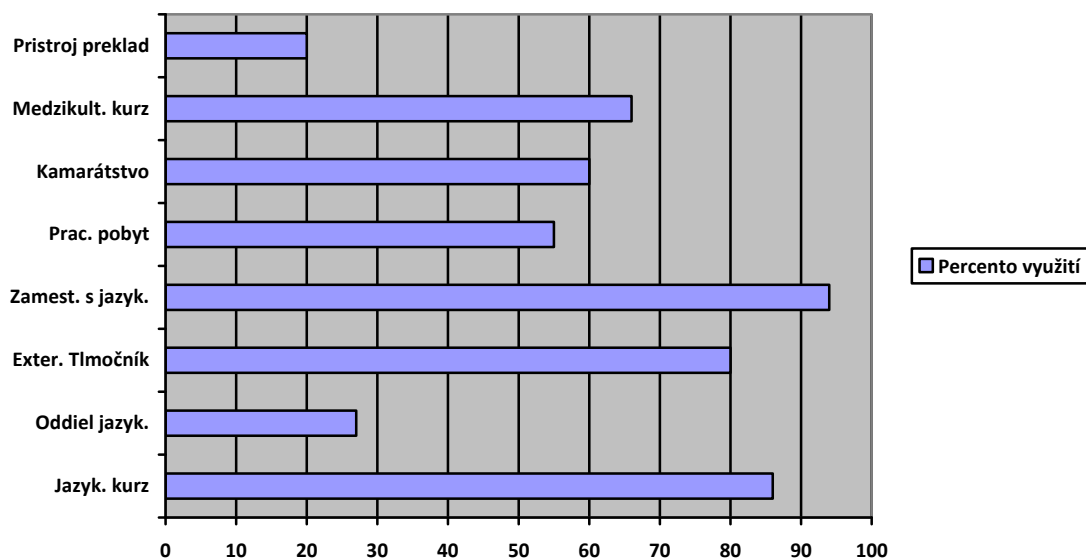


Zdroj: ELAN: Auswirkungen mangelnder Fremdsprachkenntnisse in den Unternehmen auf die europäische Wirtschaft. S 51

Na základe tejto problematiky a väčšieho spektra činností veľkých podnikov sa vyvíjajú rôzne opatrenia na tzv. manažment cudzích jazykov. Všetky typy opatrení manažmentu cudzích jazykov sa nachádzajú na ďalšej strane spolu s grafom, ktorý ukazuje percento využitia jednotlivých metód vo veľkých podnikoch.

⁴⁷ CILT The national Centre for languages. *ELAN: Auswirkungen mangelnder Fremdsprachkenntnisse in den Unternehmen auf die europäische Wirtschaft*. S 51

Graf č. 2 : Metódy na manažment cudzích jazykov vo veľkých podnikoch



Zdroj: ELAN: Auswirkungen mangelnder Fremdsprachkenntnisse in den Unternehmen auf die europäische Wirtschaft. S 59

1. Jazykové kurzy: 86 percent z nich organizujú jazykové kurzy (33 percent často a 53 percent príležitostne)
2. Oddiel cudzích jazykov: 27 percent majú tento typ oddielu, ktoré si skoro žiadne malé a stredné podniky kvôli ich menšiemu objemu, nemôžu dovoliť.
3. Objednávka externých prekladateľov a tlmočníkov: 80 percent s tým malo skúsenosti a 47 percent ich objednávajú pravidelne.
4. Zamestnávanie pracovníkov so znalosťou cudzích jazykov: 94 percent z nich uznali, že majú selektívny výber pri zamestnávaní podľa jazykovej a pracovnej potreby. Avšak je treba si všimnúť, že také opatrenie nie je dlhodobo efektívne ako tvorba kapacity zamestnancov vo firmách prostredníctvom kurzy a školení.
5. Pracovný pobyt v dcérskej spoločnosti v zahraničí: je naopak „rýchle riešenie – selektívneho výberu“. Spoločnosti vytvoria pracovný pobyt medzi zamestnancami hlavne v zahraničí. Súčasne získavajú nielen jazykovú schopnosť ale aj nadväzujú kontakty a rozširujú svoje pracovné vedomosti. To napomáha silnejšej väzbe medzi pobočkami a kontrole, či všetky menšie pobočky dodržiavajú pravidlá. Okolo 50-60 percent veľkých podnikov realizujú takéto opatrenie.

6. pobočky dodržiavajú pravidlá. Okolo 50-60 percent veľkých podnikov realizujú takéto opatrenie.
7. Precvičovanie cudzích jazykov medzi priateľmi: Ide o cvičenie cudzích jazykov medzi kolegami v podnikoch. Viac ako 60 percent firiem používa tento spôsob.
8. Interkultúrne kurzy pre zamestnancov: 66 percent firiem organizuje kurzy a školenia v oblasti interkultúrnej komunikácie najmä pre personál v oblasti predaja a marketingu.
9. Použitie internetových programov a prístrojov na preklad súvislých textov: 20 percent spoločností využíva túto metódu. Táto kategória dosahuje nízke hodnoty kvôli nízkej dôveryhodnosti automatického prekladu, ktorý môže spôsobiť závažné jazykové nedorozumenia.

3.3 Prípád zahraničnej spoločnosti podnikajúci na Slovensku

Po vstupe do Európskej únie a po transformácii od centrálného riadenia ekonomiky do trhovej ekonomiky sa výrazne zvyšoval počet zahraničných podnikov na Slovensku, a to najmä z krajín Európskej únie, ale aj z Ázie (napríklad Samsung a KIA). „Zahraničné firmy tvoria viac než 16-tisíc pracovných miest. Kórejská spoločnosť KIA aktuálne tvorí viac než 3 900 pracovných miest, pričom ďalšia kórejská spoločnosť zamestnáva navyše približne 5 000 slovenských občanov.“⁴⁸

V práci sme si zvolili prípad týchto spoločností, a to kvôli ich významu v slovenskej ekonomike, ako aj ich značným kultúrnym rozdielom v porovnaní so slovenskými podnikmi. Význam kórejských spoločností má najmä v Žiline vplyv aj na školstvo, kde sa dané spoločnosti sústreďujú. „V niektorých školách sa vyučuje aj kórejský jazyk, dokonca aj v materskej škole Espania v Žiline, v ktorej sa od roku 2012 okrem angličtiny, španielčiny, čínštiny a japončiny, ktoré sú už k dispozícii, ponúka výučba aj v kórejskom jazyku.“⁴⁹

⁴⁸ Vašuta, Tomáš. *Štátne stimuly zabrali. Dočasne*. [cit. 14.02.2012]. dostupné na <<http://hnonline.sk/c1-54929820-statne-stimuly-zabrali-docasne> >

⁴⁹ Súkromná materská škola Espania. *Kórejščina*. [cit. 14.02.2012]. dostupné na <<http://www.espania.sk/sk/korejcina.html> >

Takýto vývoj nastal aj vďaka politike vlády, ktorá tieto spoločnosti podporuje rôznymi opatreniami, ako sú daňové prázdniny. „Práve kórejský výrobca televízorov, spoločnosť Samsung, údajne uvažuje o presťahovaní výroby zo Slovenska do Rumunska. Samsung zamestnáva na Slovensku spolu približne 4 000 ľudí v dvoch závodoch, pri Galante a vo Voderadoch pri Trnave. Spoločnosť Samsung Electronics Slovakia žiada poskytnutie investičnej pomoci vo forme daňových úľav vo výške 28 miliónov eur. Zachová sa tak viac ako 950 existujúcich pracovných miest. Firma pritom podľa televízie už v minulosti získala od Slovenska pomoc. Ak by jej štát odobril aj ďalšiu tranžu, celková pomoc by sa vyšplhala na 139 miliónov eur.“⁵⁰

Civilizačný stret medzi slovenskou a kórejskou kultúrou sa prejavil najmä na začiatku spolupráce, keďže ani jedna zo strán sa nevedela prispôbiť tej druhej. Jedným z príkladov je kórejská spoločnosť Yura Cooperation, ktorá má sídlo v Lednických Rovniach pri Púchove a venuje sa výrobe súčiastok pre automobilový priemysel. „Podľa sťažností zamestnancov musia pracovať na 12-hodinové zmeny, nemajú čas na oddych, šikanujú ich a v práci sa nemôžu rozprávať. Vedenie firmy však tieto obvinenia odmieta.“⁵¹

Tento príklad kórejskej spoločnosti veľmi jasne ukazuje na interkultúrny konflikt, keďže každá zo strán považuje svoje názory za správne a neprispôbi sa druhej strane, až kým nevyužije pomoc od tretej osoby, ktorou je v tomto prípade inšpektor práce. „Podľa rozhovoru v denníku Pravda s pánom Dvořákom, ktorý pôsobí ako Public Relations Manager v spoločnosti Kia Motors Slovakia, boli hlavné rozdiely napríklad pri základných zvyklostiach, ako je pozdrav či reč tela, takisto pracovný štýl alebo rozdielny vzťah k spoločnosti v oboch kultúrach. Postupne sa však Slováci a Kórejčania spoznali a kultúry sa začali prelínať. Príkladom môže byť napríklad kórejský manažér používajúci pozdravy v slovenčine či obľúba kórejskej stravy zo strany slovenských zamestnancov.“⁵²

„Opatrenia, ktoré sa v spoločnosti používajú, zahŕňajú jazykové kurzy ako angličtina pre zamestnancov, ktorí pracujú v administratívnom oddelení, slovenčina pre kórejských zamestnancov a kórejčina pre slovenských zamestnancov. Pracovným jazykom vo firme je

⁵⁰ TASR. *Kórejský Samsung zvažuje odchod zo Slovenska*. [cit. 14.02.2012]. dostupné na internete <<http://aktualne.atlas.sk/korejsky-samsung-zvazuje-odchod-zo-slovenska/ekonomika/slovensko-a-ekonomika/>>

⁵¹ Král, Milan. *Kórejčania musia vysvetliť tvrdé pravidlá vo fabrikách*. [cit. 14.02.2012]. dostupné na <<http://profesia.pravda.sk/zamestnanie/clanok/18210-korejcania-musia-vysvetlit-tvrde-pravidla-vo-fabrikach/>>

⁵² Kullová, Zuzana. *Ako sa pracuje v zahraničnej firme*. [cit. 14.02.2012]. dostupné na <http://spravy.pravda.sk/sk_ekonomika.asp?c=A070416_132130_sk_pkariera_p17>

angličtina. V jedálni je slovenská aj kórejská kuchyňa, z ktorých si zamestnanci môžu vybrať. Najzložitejším interkultúrnym problémom sa stala jazyková bariéra, z čoho vznikajú menšie nedorozumenia na pracoviskách. Okrem nej je to aj iný životný štýl. Preto spoločnosti organizujú teambuildingové aktivity a rôzne podujatia, aby si Slováci a Kórejčania lepšie rozumeli. Pokiaľ ide o pozdrav, v Kórei je klaňanie súčasťou ich pozdravu. Je to podobné, ako keď u nás povieť dobrý deň a podáte si s priateľom ruku, čiže nejde o žiadne vyjadrenie formy vzájomného ponižovania ľudí. V našej firme rozhodne nik z kórejského top manažmentu nevyžaduje, aby ich Slováci zdravili poklonou, zdravíme sa po slovensky, anglicky alebo kórejsky, ako to komu vyhovuje.“⁵³

Ako sme v tomto prípade uviedli, interkultúrne konflikty sa môžu vyskytovať nielen vo verejnej sfére, ale aj v ekonomickej či obchodnej sfére. Je potrebné hľadať spôsoby spolupráce a opatrenia, aby sa takýmto konfliktom predchádzalo.

3.4 Rozhovor s Jakeom Slegersom, výkonným riaditeľom Americkej obchodnej komory na Slovensku

Na začiatku poslednej kapitoly o dopade interkultúrneho vzdelávania na ekonomiku autor uviedol, že na Slovensku neexistuje študijný program, ktorý priamo súvisí s danou problematikou. Vďaka trojmesačnej stáži v Americkej obchodnej komore mal autor možnosť viesť polhodinový rozhovor s pánom Jakeom Slegersom, ktorý pôsobí ako jej výkonný riaditeľ. Predmetom rozhovoru bola súčasná situácia v podnikaní v oblasti zahraničného obchodu na Slovensku a multikultúrneho vzdelávania.

„Americká obchodná komora (AmCham) bola založená v roku 1993 ako nezávislá a nezisková organizácia, ktorá funguje na základe príspevkov výlučne od svojich členov. V súčasnosti je Americká obchodná komora jedna z najaktívnejších zahraničných obchodných komôr na Slovensku. Počet členov zahŕňa viac ako 300 medzinárodných a významných slovenských podnikov. Takmer 40 percent predstavujú podniky z USA, ďalších

⁵³ Hudec, Marián. *Dušan Dvořák: V automobilke KIA sa stretli ázijská a európska kultúra*. [cit. 14.02.2012]. dostupné na <<http://hnonline.sk/c1-18727960-dusan-dvorak-v-automobilke-kia-sa-stretli-azijska-a-europska-kultura>>

40 percent sú slovenské podniky a ostatné sú podniky z iných štátov. Medzi jej služby patrí hlavne networking medzi podnikmi, informovanie o podnikaní na Slovensku a lobizmus.⁵⁴

Podľa názoru Slegersa, ktorý pôsobil na Slovensku už od jej vzniku, má Slovensko rôzne výhody. Ide najmä jeho polohu v Európe, spoločnú menu euro, rovnú a pomerne nízku daňovú sadzbu a veľký počet mzdovo nenáročnej vysokokvalifikovanej pracovnej sily. Jeho slabou stránkou je korupcia a neustále zmeny Zákonníka práce. Čo sa týka interkultúrneho vzdelávania, sú slovenskí pracovníci v sfére podnikania v americkom kontexte schopní dobre komunikovať v cudzom jazyku, predovšetkým v angličtine. Chýba im však sebavedomie, schopnosť sa predať a pozitívne myslieť. Čo najviac prekvapuje zahraničných podnikateľov, je skutočnosť, že slovenskí zamestnanci môžu čerpať 4-týždňovú dovolenku už po nástupe do práce, ženy majú možnosť dlhej materskej dovolenky a pracovníci majú možnosť pre chorobu nepracovať pomerne dlhé časové obdobie.

Slegers tvrdí, že Slováci, ktorí pracovali a žili určitú dobu v zahraničí, majú menej problémov rozumieť odlišným kultúram a majú lepšie jazykové znalosti.

⁵⁴ The American Chamber of Commerce in the Slovak Republic. *AmCham Statutes*. [cit. 20.03.2012]. dostupné na <<http://www.amcham.sk/about-amcham>>

Záver

V dnešnej dobe je potrebné predpokladať, že súčasná globalizácia je fenomén, ktorý bude pokračovať bez zníženia rýchlosti svojho napredovania. Vďaka globalizácii máme prístup k rôznym informáciám, ktoré neboli dostupné v minulosti, čo vedie k zvyšovaniu miery inovácií a do istej miery aj k rastu blahobytu v spoločnosti. Na opačnej strane sa konštatuje, že čoraz častejšie dochádza ku konfliktom medzi odlišnými kultúrami, čo môže viesť k nedorozumeniam a v podnikovej sfére k neefektívnemu podnikaniu, ba až k zlyhaniu podnikania.

Predkladaná práca zahŕňa interkultúrne vzdelávanie ako jedno z riešení tejto problematiky, a to spolu s ostatnými faktormi, ktoré ovplyvňujú vývoj v danej oblasti, ktorá je pomerne nová predovšetkým na Slovensku. V poslednej časti práca zahŕňa aj rozhovor so zástupcom Americkéj obchodnej komory na Slovensku, ktorý približuje podnikovú situáciu v zahraničných podnikoch v krajine.

Vzhľadom na vyššie uvedené možno konštatovať, že ciele bakalárskej práce, ktoré boli uvedené v úvode, sú splnené. Pojem interkultúrneho vzdelávania a interkultúrnych kompetencií, ako aj spôsoby ich získania boli vysvetlené prostredníctvom rôznych modelov a teórií. História tohto pojmu slúži ako pomocný nástroj pre pochopenie pozadia a vývoja koncepcie interkultúrneho vzdelávania od druhej svetovej vojny až do súčasnej doby. Práca tiež uvádza faktory, ktoré majú na danú problematiku na území Slovenska značný význam. Ide napríklad o školský systém, vývoj migrácie a problematiku súvisiacu s identitami migrantov a rolami neziskových organizácií. Prínosom je vytvorenie uceleného obrazu o otázke multikultúrneho vzdelávania na Slovensku.

Posledná časť práce prezentuje vplyv interkultúrneho vzdelávania respektíve interkultúrnych kompetencií prostredníctvom štúdie, ktorá skúmala všetky typy podnikov na úrovni Európskej únie, keďže podobný výskum, ktorý by bol zameraný na podniky na Slovensku, neexistuje. Autor tiež uviedol príklady dôležitosti interkultúrnej kompetencie v rôznych podnikoch spolu s opatreniami na jej zvyšovanie a odstraňovanie problémov vyplývajúcich z nedostatku interkultúrnej kompetencie.

K zisteniam práce patrí, že Slovensko si ako malá krajina uvedomuje význam interkultúrnej kompetencie a znalostí cudzích jazykov, a to predovšetkým v sfére podnikania

so zahraničnými obchodnými partnermi aj napriek tomu, že výučba interkultúrneho vzdelávania na školách je veľmi obmedzená. Kvôli tomu je potrebné, aby si študenti interkultúrne vzdelávanie systematicky osvojovali už od úrovne základných škôl, a to buď ako samotný predmet alebo v rámci iných predmetov ako sú zemepis, dejepis či cudzie jazyky. Je tiež potrebné podporovať študentov v praktickom využívaní interkultúrneho vzdelávania mimo územia SR, čím ich zahraničné pobyty nadobudnú aj vzdelávací rozmer.

Práca môže slúžiť ako podklad na podporu interkultúrneho vzdelávania nie len v školách, ale aj v podnikoch. Zahraničný obchod tvorí veľkú časť slovenskej ekonomiky, a preto je pri podnikaní so zahraničnými zákazníkmi interkultúrne vzdelávanie veľmi významné.

Zoznam použitej literatúry

Knižné zdroje/monografie

1. BARŠA, Pavel. 2003. *Politická teorie multikulturalismu*. Brno. Centrum pro studium demokracie a kultury. 2003
2. CiLT The national Centre for languages. 2012. Ergebnisse aus grossen Unternehmen. In: *ELAN: Auswirkungen mangelnder Fremdsprachkenntnisse in den Unternehmen auf die europäische Wirtschaft*. 2006. 93 strán.
3. DÚBRAVOVÁ, Vlasta. 2006. Multikultúrna výchova. In: *MULTI-KULTI na školách: Metodická príručka pre multikultúrnu výchovu*. Durlák – tlačiareň a kníhviazačstvo. 2006. 217 strán. ISBN 80-89008-21-6
4. MISTRÍK, E.. 2000. *Multikultúrna výchova v príprave učiteľov*. Iris. 2000. Bratislava.
5. GILERT, Anna. 2011. *T-Kit Interkulturní učení*, France. Council of Europe Publishing. 2000. 110 strán. ISBN 978 80 86784 55 7
6. KRIGLEROVÁ, Elena. 2009. Úvod. In: *Migranti: Nový pohľad na staré problémy*. Centrum pre výskum etnicity a kultúry. 2009. 127 strán. ISBN 978-80-970267-8-3
7. LENARTOWICZ, Tomasz. 2003. *Intercultural competence: What do practitioners really know?*. Florida, the United States: Florida Atlantic University. 2003. 248 strán.
8. MOROKVASIĆ, Mirjana. 2004. „Engendering Post – wall Migration in Europe. Feminist review No. 77.
9. PAIGE, R. Michael. 2011. *Education for the intercultural experiences*. Intercultural Press. 1993. 351 strán. ISBN 187 7 864 269
10. PAREKH, Bhiku. 2000. *Rethinking multiculturalism*. London. Mcmillan. 2000
11. POPPER, Miroslav. 2006. *Potreby migrantov na Slovensku*. Bratislava. KVS BK SAV. 2006.
12. SCHACHINGER, Claudia. 2011. *T-Kit Interkulturní učení*, France. Council of Europe Publishing. 2000. 110 strán. ISBN 978 80 86784 55 7
13. SMALLBONE, David. 2012. *The challenge facing SMEs in the EU's new member states*. The United States. Springer Science. 2005. 22 strán.
14. The European Federation for Intercultural Learning. 2010. VILE final report of the seminar „Intercultural Learning & Exchanges: where do we stand and what is the way ahead“. Belgium. 2010. 97 strán.

15. Uznesenie vlády SR č. 338 zo 6. Mája 2009. *Koncepcia integrácie cudzincov v Slovenskej republike*.
16. WILLIAMS, Geoffrey. 2011. *The permanent Alliance The European-American partnership, 1945-1984*. Holandsko. A.W. Sijthoff International Publishing Company B.V. 1977. 397 strán. ISBN 90 286 0466 9

Elektronické zdroje

1. AISEC. *Gobal community developement programme*. [online]. [cit.25.02.2012]. dostupné na internete <http://www.aiesec.sk/?page_id=15>
2. ARASARATNAM, A. Lily. 2011. The development of a new instrument of intercultural communication competence. In: *Immigrant Institutet*. [online]. [cit. 18.11.2011]. dostupné na internete < <http://www.immi.se/intercultural/nr20/arasaratnam.htm> >
3. COBB, Jeff. 2011. A definition of learning. In: *Mission to learn – know better live better*. [online] 21.05.2009. [cit. 31.10.2011]. dostupné na internete <http://www.missiontolearn.com/2009/05/definition-of-learning/>
4. Člověk v tísní, o.p.s..Interkulturní vzdělávání. In: *Člověk v tísní*. [online]. [cit.31.10.2011]. dostupné na internete < <http://www.clovekvtsni.cz/index2.php?parent=503&sid=403&id=504> >
5. European Commission. Small and medium-sized enterprises.In: *Entreprise and industry*. [online]. [cit. 26.02.2012]. dostupné na internete <http://ec.europa.eu/enterprise/policies/sme/facts-figures-analysis/index_en.htm>
6. Gymnázium Ivana Horvátha. [online]. [cit. 25.02.2012] dostupné na internete <<http://horvatha.edupage.org/text14/>>
7. Harvey, L. 2004-2011. Formal learning. In: *Analytical Quality Glossary*. [online] [cit. 17.11.2011]. dostupné na internete < <http://www.qualityresearchinternational.com/glossary/formallearning.htm>>
8. Hudec, Marián. *Dušan Dvořák: V automobilke KIA sa stretli ázijská a európska kultúra*. [online]. [cit. 14.02.2012]. dostupné na <<http://hnonline.sk/c1-18727960-dusan-dvorak-v-automobilke-kia-sa-stretli-azijska-a-europska-kultura> >
9. Intercultura Slovakia o.z.. Kto sme.In: *AFS Intercultura Slovakia*. [online]. [cit. 25.02.2012]. dostupné na internete < <http://www.afsslovakia.sk/kto-sme/>>
10. J S, Atherton. *Learning and teaching; assimilation and accommodation*. [online]. [cit.18.11.2011]. dostupné na internete <<http://www.learningandteaching.info/learning/assimacc.htm>>

11. JURÍK, Josef. Vplyvy migrácie na demografický vývoj Slovenska. In: *Inštitút pre paradigmatické reformy*. [online]. [cit. 18.02.2012]. dostupné na internete <<http://ippr.sk/sk/sociologia/88-vplyvy-migracie-na-demograficky-vyvoj-slovenska>>
12. KRÁL, Milan. *Kórejčania musia vysvetliť tvrdé pravidlá vo fabrikách*. [online]. [cit. 14.02.2012]. dostupné na <<http://profesia.pravda.sk/zamestnanie/clanok/18210-korejczania-musia-vysvetlit-tvrde-pravidla-vo-fabrikach/>>
13. KULLOVÁ, Zuzana. *Ako sa pracuje v zahraničnej firme*. [online]. [cit. 14.02.2012]. dostupné na <http://spravy.pravda.sk/sk_ekonomika.asp?c=A070416_132130_sk_pkariera_p17>
14. Kwentessntial. 2011. Intercultural training and the iceberg model. In: *Kwentessntial*. [online]. [cit. 31.10.2011]. dostupné na internete <<http://www.kwentessntial.co.uk/cultural-services/articles/intercultural-iceberg-model.html>>
15. Medzinárodná organizácia pre migráciu. 2012. Integrácia migrantov. In: *Aktivita*. [online]. [cit. 18.02.2012]. dostupné na internete <<http://iom.sk/sk/aktivita/integracia-migrantov>>
16. Nadácia Milana Šimečka. škola na javisku – hravo k tolerácii. In: *programy*. [online]. [cit. 25.02.2012]. dostupné na internete <<http://www.nadaciamilanashimecku.sk/index.php?id=126>>
17. OECD. 2011. Recognition of non-formal and informal learning. In: *Higher education and adult learning*. [online]. [cit. 31.10.2011]. dostupné na internete <http://www.oecd.org/document/25/0,3746,en_2649_39263238_37136921_1_1_1_1,00.html>
18. SALTO cultural diversity. 2011. Glossary and difinitions on Intercultural Competence. In: *SALTO-YOUTH*. [online] [cit. 18.11.2011]. dostupné na internete <<http://www.salto-youth.net/rc/cultural-diversity/topics/intercultural-competence/resources/glossary-and-definitions/>>
19. Thajské ministerstvo zahraničných vecí. 2011. Oznamenie od thajského ministerstva zahraničných vecí In: The Thai ministry of Foreign Affaires. [online]. 30.09.2011. [cit. 20.01.2012]. dostupné na internete <<http://job.mfa.go.th/ann1-mfa3-20111014.pdf>>
20. TITLEY, Gavan. 2011. The Crisis of Multiculturalism. In: *OurKingdom power & liberty in Britain*. [online] 18.07.2011. [cit. 31.10.2011]. dostupné na internete <<http://www.opendemocracy.net/ourkingdom/alana-lentin-gavan-titley/crises-of-multiculturalism>>
21. Súkromná materská škola Espania. *Kórejčina*. [online]. [cit. 14.02.2012]. dostupné na <<http://www.espania.sk/sk/korejcina.html>>

22. TASR. *Kórejský Samsung zvažuje odchod zo Slovenska*. [online]. [cit. 14.02.2012]. dostupné na internete <<http://aktualne.atlas.sk/korejsky-samsung-zvazuje-odchod-zo-slovenska/ekonomika/slovensko-a-ekonomika/>>
23. VAŠUTA, Tomáš. *Štátne stimuly zabrali. Dočasne*. [online]. [cit. 14.02.2012]. dostupné na <<http://hnonline.sk/c1-54929820-statne-stimuly-zabrali-docasne>>

Zoznam príloh

Príloha č.1 Výňatok z rozhovoru s Jakeom Slegersom, výkonným riaditeľom Americkej obchodnej komory (16.03.2012).....	i
---	---

Príloha 1 Výňatok z rozhovoru s Jakeom Slegersom, výkonným riaditeľom Americkej obchodnej komory (16.03.2012)

Autor: Aký je trend zahraničných investícií na Slovensku? Aké sú silné a slabé stránky investovania alebo podnikania na Slovensku?

Slegers: V súčasnej dobe sa objem zahraničných investícií spomalil kvôli ekonomickej kríze. Vidíme malú expanziu zahraničných podnikov. Ale v posledných rokoch sa zahraničné investície na Východe Slovenska výrazne zvýšili. Ide viac o expanziu podnikajúcich podnikov a nie prichádzanie nových zahraničných podnikov.

Čo sa týka silnej stránky Slovenska, tým, že za 1 deň je možné autom transportovať tovary do rôznych krajín, má Slovensko v strede Európy jednoznačne veľmi dobrú polohu. Zavedenie eura a zavedenie 19 percentnej rovnej daňovej sadzby, mali veľmi pozitívny dopad na zahraničné investície. Navyše Slovensko má komparatívnu výhodu na disponibilitu vysokokvalifikovanej pracovnej sily, ktorá je pomerne lacná.

Slabou stránkou Slovenska je hlavne veľmi vysoká korupcia prechádzajúcej vlády, ktorá do istej miery vyhnala zahraničných investorov. Ďalšia slabosť je konštantná zmena zákonníka práce na Slovensku. V roku 2001 bol zákonník práce Ficovej vlády veľmi neflexibilný. Od 2002 do 2006 nastala zmena v daňovej sadzbe a v zákonníku práce, ktorá viedla k väčšej flexibilitě a liberalizácii trhu. Potom od 2006 do 2011 bol zákonník práce prísnejší. Predpokladá sa, že súčasná Ficova vláda ho ešte sprísni.

Autor: Aký je význam interkultúrnej kompetencie, respektíve znalosť cudzích jazykov vo sfére podnikania na Slovensku?

Slegers: Je veľmi dôležitá a musím pochváliť, že vo sfére podnikania, ľudia hovoria veľmi dobre po anglicky. Musím priznať, že predchádzajúci minister hospodárstva urobil na služobnej ceste do USA veľkú chybu, tým, že pred viac ako tromi tisícami amerických podnikateľov, čítal prejav čisto po slovensky. Tým urobil veľmi zlý imidž Slovensku ako celku.

Autor: Čo by ste zmenili aby Slovensko bolo atraktívnejšie pre zahraničných investorov?

Slegers: Je potrebné nie len lákať zahraničné investície na Slovensko, ale aj podporovať domáce podniky. Je preto treba viac motivovať podnikavosť v spoločnosti. Najprv by sa ale mala odstrániť vysoká miera korupcie vo vláde. Vláda musí užívať proaktívny a cielený prístup k podpore zahraničných investícií prostredníctvom vládnych návštev so zahraničnými investormi priamo v zahraničí a je treba identifikovať počet zahraničných podnikov, respektíve podnikov v USA, ktoré majú záujem podnikáť na Slovensku.

Autor: Majú zahraničné podniky fungujúce na Slovensku problémy kvôli nedostatku interkultúrnej kompetencie Slovákov inej ako znalosť cudzích jazykov?

Slegers: V spolupráci medzi americkými a slovenskými zamestnancami sa nevyskytuje veľa problémov. Slovákom podľa mňa chýba sebavedomie, schopnosť predať sa a pozitívny spôsob myslenia. Je veľmi ťažké s nimi plánovať niečo nové, pretože Slováci hneď hľadajú chyby a namiesto kladenia otázky, čo by sme mohli urobiť aby tento projekt bol úspešne realizovaný, kladú otázky z akých dôvodov nemôžeme niečo urobiť. Nemajú sklon k hľadaniu riešení. Čo ale prekvapuje zahraničných investorov najviac, je fakt, že slovenskí zamestnanci môžu mať 4-týždňovú dovolenku už po nástupe do zamestnania, majú dlhú materskú dovolenku, sú často neprítomní pre chorobu a dlhý čas trávajú pri vyšetreniach u lekára.

Tieto problémy sa však nevyskytujú keď zamestnanci žili určitú dobu v zahraničí, získali tým interkultúrne schopnosti, sú sebavedomejší a nemajú také negatívne myslenie.