



Konkurencieschopné Slovensko

DESATORO PRE KRAJINU TALENTU

Ako členský štát všetkých relevantných medzinárodných inštitúcií je Slovensko bezpochyby modernou a úspešnou krajinou. Investori, podnikatelia a tvorcovia hodnôť ho už dávno nevnímajú len ako lacnú montážnu dielňu či call centrum, ale aj ako krajinu s vyššou pridanou hodnotou. Ako zástupcovia širokej koalície zamestnávateľov sme však presvedčení, že naša krajina nevyužíva svoj ekonomický potenciál v plnej miere a nebezpečne hazarduje so svojou najcennejšou devízou – talentom svojich ľudí.

Dynamické technologické a spoločenské zmeny prinášajú už dnes pre našu krajinu výzvy v podobe vysokej miery digitalizácie, potrebných zručností, ako aj automatizácie procesov so širokými spoločenskými dopadmi. Ako malá otvorená ekonomika plne závislá na globálnom trhu je Slovensko v rámci OECD krajinou, kde najviac hrozí strata, resp. zmena pracovných miest v dôsledku automatizácie. S výnimkou Luxemburska sme takisto krajinou s najvyšším percentuálnym podielom stredoškolských študentov opúšťajúcich domáci vzdelávací systém v Európe a sme krajinou s neprirodzené výraznými regionálnymi rozdielmi.

Sme preto presvedčení, že slovenský vzdelávací systém a trh práce potrebujú akútnu resuscitáciu a priame prepojenie na potreby modernej spoločnosti založenej na využívaní talentu, inováciách a priemysle 4.0. Najväčšia spoločenská zmena od priemyselnej revolúcie 19. storočia sa deje teraz: upravené modely podnikania, nové typy pracovných pozícií, revolučná zmena zamestnaneckých vzťahov a urýchlená potreba nových zručností zásadne ovplyvňujú to, ako ľudia, firmy a štát budú fungovať. Nedostatok žiadaných zručností zosilňuje globálny zápas o talent. Slovensko preto nevyhnutne potrebuje urýchlene zaviesť do praxe konkrétne zlepšenia v pracovnoprávnej legislatíve a vzdelávacom systéme založené na expertnom prístupe presahujúcom dĺžku volebných cyklov.

1

ODSTRÁNENIE NESÚLADU MEDZI OBSAHOM/FORMOU VZDELÁVANIA A SKUTOČNÝMI POTREBAMI (NIELEN) TRHU PRÁCE

Značná časť absolventov stredných a vysokých škôl do 5 rokov od ukončenia štúdia si prácu nachádza mimo odbor vzdelania, ktorý vyštudovali. Podľa údajov portálu trendyprace.sk, kým v roku 2018 malo 43 % VŠ absolventov optimálne uplatnenie na trhu práce, v prípade SŠ absolventov to bolo iba 27 %.

ODÔVODNENIE

Berúc do úvahy širšie celospoločenské potreby, z pohľadu zamestnávateľov a štátu je uplatniteľnosť absolventov vo svojom odbore najvierohodnejšou spätnou väzbou kvality vzdelávacieho procesu. Na úrovni VŠ vidíme význam v podpore kratších „profesijných“ foriem VŠ štúdia, ktoré sú bežnou praxou prakticky vo väčšine krajín OECD, kde priemerná dĺžka VŠ štúdia nepresahuje 4 roky.

RIEŠENIE

Väčšia miera flexibility v zákone o odbornom vzdelávaní v takej forme, aby kvalita absolventov stredných odborných škôl bola vyhodnocovaná stavovskými organizáciami, resp. aby výstupom vzdelávania bol absolvent zodpovedajúci štandardom príslušného sektora ekonomiky.

2

ŠKOLSTVO AKO ATRAKTÍVNE PROSTREDIE PRE MLADÝCH ĽUDÍ A AKTÍVNE POSTAVENIE UČITEĽA V 21. STOROČÍ

Podľa OECD Education at Glance 2017, ako aj správy Európskej komisie z jari 2018, verejné výdavky na Slovensku na vzdelávanie zostávali v poslednom desaťročí na nízkej úrovni, čo malo priamy dopad na neustále oddiaľovanie nápravných opatrení, neochotu politickej reprezentácie krajiny stanoviť vzdelávanie ako TOP prioritu a demotivujúcu úroveň odmeňovania a spoločenského statusu učiteľov.

ODÔVODNENIE

Zamestnávatelia vnímajú zmenenú rolu učiteľa v 21. storočí za najkľúčovejší aspekt resuscitácie SK vzdelávacieho systému - od jeho pedagogickej prípravy, odbornosti, málkych zručností až po ochotu sa celoživotne vzdelávať a prinášať inovatívne prvky do výučby. Učiteľ je základným stavebným kameňom akéhokoľvek systému vzdelávania a preto vyzývame, aby akékoľvek kroky v rámci reformy vzdelávania reflektovali potreby učiteľov.

RIEŠENIE

Redukcia počtu pedagogických fakúlt (resp. výrazné obmedzenie financovania nekvalitných pedagogických fakúlt) a **presmerovanie ušetrených financií do tých 3-4 najkvalitnejších**. V rámci ich zníženého počtu odporúčame zaviesť náročnejšie prijímacie pohovory a ako povinnú súčasť prípravy zaviesť využívanie moderných technológií a inovatívnych spôsobov výučby.

3

KOMPLEXNÝ A FUNKČNÝ SYSTÉM CELOŽIVOTNÉHO VZDELÁVANIA (ČŽV)

Celoživotné vzdelávanie je dlhodobé vzdelávanie zamerané na rozvoj zručností a vedomostí od mladosti cez celé trvanie produktívneho veku, v SR primárne upravené Zákonom o celoživotnom vzdelávaní. Patrí do neho predškolské, školské (formálne), ale aj neformálne (ďalšie) vzdelávanie. V porovnaní s inými krajinami EÚ Slovensko zaostáva v účasti ľudí na ďalšom vzdelávaní, kedy podľa údajov EK len 3 % obyvateľstva v produktívnom veku sa podieľa na ďalšom vzdelávaní.

ODÔVODNENIE

ČŽV vnímame ako nevyhnutnú súčasť riešenia problému, ako zabezpečiť dôstojné pracovné miesta väčšiemu počtu ľudí a lepšie reagovať na potreby hospodárstva súvisiace so zručnosťami obyvateľov v rámci priemyslu 4.0. Dôraz nového nastavenia systému ČŽV by mal byť v jeho flexibilita a schopnosti reagovať na nové výzvy. Zamestnávateľov takisto vnímame ako druhý potenciálny zdroj financovania systému ČŽV. Považujeme za prirodzené, aby si časť nákladov spojených s financovaním ďalšieho vzdelávania svojich zamestnancov mohli zamestnávatelia započítať oproti daňovej povinnosti z príjmu právnickej osoby.

RIEŠENIE

Zvýšenie motivácie ľudí aktívne sa zapájať do systému ČŽV prostredníctvom vhodne nastaveného systému viaczdrojového financovania.

Základným pilierom je takzvaný osobný účet, resp. tréningový fond, ktorý si tvoria občania pre potreby dofinancovania ďalšieho vzdelávania. Občan si vytvára povinné úspory na svoju rekvifikáciu či získanie nových zručností. Navrhujeme príspevok na ďalšie vzdelávanie prostredníctvom percenta z odvodov z vymeriavacieho základu občana, ktorý je dnes základom pre výpočet celkových odvodov, pričom príspevok nezvyší odvodové zaťaženie práce ani verejné financie.

4

VYVÁŽENÝ A FLEXIBILNÝ ZÁKONNÍK PRÁCE (ZP) PRE ZAMESTNANCOV AJ ZAMESTNÁVATEĽOV

Súčasnú znenie ZP je platné od roku 2001, avšak jeho filozofické nastavenie je postavené na nevyváženom a neflexibilnom vzťahu medzi zamestnávateľom a zamestnancom typickom pre plánovanú ekonomiku.

ODÔVODNENIE

Aktuálne znenie ZP a súvisiacej pracovnoprávnej legislatívy nereflektuje dynamické zmeny v spoločnosti 21. storočia a nedostatočne pripravuje Slovensko na výzvy priemyslu 4.0. V kombinácii s daňovou a odvodovou legislatívou pôsobí ako demotivačný prvok na trhu práce na strane zamestnancov, ako aj zamestnávateľov.

RIEŠENIE

Zoštíhlenie a zefektívnenie ZP na princípe slobodnej a spravodlivej dohody medzi zamestnancom a zamestnávateľom.

Moderná filozofia ZP by mala odrážať spoločenskú dynamiku 21. storočia a posun Slovenska od „montážnej dielne“ k poznatkovej ekonomike založenej na vývoji a inováciách.

5

FLEXIBILNÉ FORMY ZAMESTNÁVANIA A SLOBODA VO VZŤAHU ZAMESTNANEC - ZAMESTNÁVATEĽ

Medzi najčastejšie flexibilné formy zamestnania na trhu práce patrí nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času, domácka práca a telepráca, platformové zamestnávanie, zhustený pracovný týždeň, pružný pracovný čas, resp. čiastočné úväzky či zdieľanie práce. Tieto formy zamestnávania však nie sú dostatočne ošetrené v ZP, resp. v mnohých prípadoch práve flexibilitu obmedzujú.

ODÔVODNENIE

Meniaci sa charakter hospodárstva a práce ako takej si vyžaduje aj nové formy zamestnávania. Flexibilita v pracovnoprávných vzťahoch vedie nielen k efektívnejšiemu využívaniu pracovnej sily, ale v prvom rade k zlepšeniu kvality života zamestnancov a k udržaniu pracovných miest do budúcnosti. Flexibilné formy zamestnávania používajú napr. zamestnanci pri prechode do dôchodku alebo pri zvyšovaní svojej kvalifikácie, prípadne ľudia s hendikepom. V tomto zmysle takisto navrhujeme upraviť možnosť pre rodičov (v prípade ich záujmu) pracovať počas materskej/rodičovskej dovolenky na skrátenej alebo inak flexibilný úväzok (napr. formou tzv. home office).

RIEŠENIE

V spolupráci s medzinárodnými inštitúciami (EÚ, OECD, WEF, atď.) jasne definovať jednotlivé flexibilné formy zamestnávania a pomocou zmien v ZP zvýšiť flexibilitu vzťahu medzi zamestnávateľom a zamestnancom tak, aby zamestnanci mali viac možností definovať svoj vlastný vzťah so zamestnávateľom.

Ako príklad väčšej flexibility navrhujeme vypustiť povinnosť zabezpečiť príspevky na rekreáciu, a dať zamestnávateľom možnosť ho poskytnúť svojim zamestnancom na základe vzájomnej dohody so zachovaním jeho maximálnej výšky, avšak bez akýchkoľvek odvodov.

6

FÉROVÉ A VYVÁŽENÉ KOLEKTÍVNE PRACOVNOPRÁVNE VZŤAHY

Pre vznik a pôsobenie odborovej organizácie u zamestnávateľa nie je potrebné, aby daná odborová organizácia splňala akékoľvek kritériá reprezentatívnosti a ani to, aby členom odborovej organizácie a/alebo odborového orgánu bol aspoň jeden zamestnanec zamestnávateľa, u ktorého má daná odborová organizácia záujem pôsobiť. Absencia férových pravidiel regulujúcich kolektívne pracovnoprávne vzťahy umožňuje vznik tzv. špekulatívnych odborov.

ODÔVODNENIE

Princíp pôsobenia odborových organizácií naviazaný na splnenie zákonných podmienok formou preukázania reprezentatívnosti už bol určité obdobie inkorporovaný do právnej úpravy v SR. Zamestnávateľia nepopierajú úlohu odborových organizácií, avšak vzťah zamestnávateľ – odbory je naďalej postavený na filozofii typickej pre plánovanú ekonomiku a nereflektuje dynamické zmeny v spoločnosti 21. storočia. Navrhovanou úpravou máme za cieľ zamedziť vzniku tzv. špekulatívnych odborov, ktoré dnes škodia tak zamestnávateľom, ako aj zamestnancom a odkláňajú sa od pôvodného zámeru vzniku a pôsobenia odborových organizácií.

RIEŠENIE

Vznik práv odborovej organizácie vo vzťahu k zamestnávateľovi naviazať na splnenie zákonných podmienok formou preukázania reprezentatívnosti.

Rovnako navrhujeme zjednotenie pravidiel pre založenie a vznik odborových organizácií s pravidlami platnými pre ostatné združenia podľa zákona č. 83/1990 Zb.



7 EFEKTÍVNEJŠIE A FÉROVEJŠIE SKONČENIE PRACOVNÉHO POMERU

Sankciou za neplatnosť skončenia pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa je povinnosť nahradiť zamestnancovi náhrady mzdy až do výšky 36-násobku jeho priemernej mzdy, a zároveň povinnosť opätovne zamestnanca zamestnať.

ODÔVODNENIE

Navrhovaným opatrením sa má zefektívniť proces skončenia pracovného pomeru a odstrániť dvojité sankcie za neplatnosť skončenia pracovného pomeru. Zároveň by sa po vzore krajín V4 mal zaviesť nižší strop na náhradu mzdy.

RIEŠENIE

Navrhujeme odstrániť súbeh nároku na náhradu mzdy a povinnosti opäť zamestnanca zamestnať (tzv. ponuková povinnosť) v prípade neplatného skončenia pracovného pomeru.



8 VIAC FLEXIBILITY PRI UZATVÁRANÍ PRACOVNÉHO POMERU NA DOBU URČITÚ A PRI DOHODÁCH O PRÁČACH VYKONÁVANÝCH MIMO PRACOVNÉHO POMERU

V súčasnosti je možné dohodnúť pracovný pomer na dobu určitú maximálne na dva roky a v rámci uvedených dvoch rokov ho maximálne dvakrát predĺžiť. Súčasná úprava dohôd o pracovnej činnosti umožňuje vykonávať dohodnutú činnosť v rozsahu najviac 10 hodín týždenne a pri dohodách o vykonaní práce maximálne 350 hodín v kalendárnom roku.

ODÔVODNENIE

Zásadné zvýšenie flexibility na strane zamestnancov a dostupnosti pracovnej sily pre zamestnávateľov; eliminácia čiernej práce a vyššia konkurencieschopnosť v rámci regiónu V4. V ČR je možné dohodnúť opakovane pracovný pomer na dobu určitú dokonca na 9 rokov, v Nemecku je to 5 rokov. Štandardom v ďalších európskych krajinách sú 3 roky (Poľsko, Rumunsko).

RIEŠENIE

Zmeniť maximálnu dobu založenia pracovného pomeru na určitú dobu (najdlhšie na tri roky), pričom pracovný pomer na určitú dobu by bolo možné predĺžiť alebo opätovne dohodnúť v rámci troch rokov najviac trikrát.

Takisto navrhujeme, aby na základe dohôd o pracovnej činnosti bolo možné vykonávať prácu v rozsahu 20 hodín týždenne a v prípade dohôd o vykonaní práce v rozsahu 700 hodín v kalendárnom roku.



9 PREDVÍDATEĽNÁ MINIMÁLNA MZDA

Aktuálna právna úprava definuje 6 kategórií min. mzdy podľa stupňov náročnosti práce. Zvyšovanie minimálnej mzdy nie je viazané na zvyšovanie produktivity práce, ale na politické rozhodnutia.

ODÔVODNENIE

Aktuálny systém daňového a odvodového zaťaženia je demotivujúci pre zamestnancov, pretože akékoľvek zvýšenie minimálnej mzdy vedie k zvýšeniu príjmov štátneho rozpočtu na úkor zvýšenia čistých príjmov zamestnancov.

RIEŠENIE

Zakotvenie len jednej výšky minimálnej mzdy bez ďalších stupňov a „násobení“.

Navrhujeme taktiež napojenie rastu minimálnej mzdy na rast produktivity práce a zrušenie previazania príplatkov za prácu cez víkend a noc na minimálnu mzdu.



10 ZMENIŤ ODLIV MOZGOV NA PRÍLIV TALENTOV

Podľa správy OECD o Slovensku z roku 2017 až 14 % slovenských študentov navštevuje zahraničné školy a ďalších približne 13 % študentov odchádza do zahraničia po ukončení štúdia. Viac ako 3/4 z nich sa nikdy na Slovensko neplánujú vrátiť.

ODÔVODNENIE

Pre rozvoj budúcich pracovníkov a rast konkurencieschopnosti ekonomiky je udržanie najtalentovanejších študentov kľúčovou prioritou. Absolvovanie časti štúdia v zahraničí a získanie pracovných skúseností je z pohľadu podnikateľského prostredia na Slovensku želateľný stav za predpokladu, že talentovaní ľudia budú motivovaní k návratu domov. Zároveň si uvedomujeme, že dôležitú úlohu pri rozhodovaní sa o možnom návrate hrajú aj ďalšie podmienky – popri rodinných väzbách sú to tiež fungovanie verejných inštitúcií, či vymožitelnosť práva.

RIEŠENIE

Efektívny systém kariérového a vzdelávacieho poradenstva za účasti súkromného, verejného, neziskového a akademického sektora.

Platforma profesionálnych kariérových a vzdelávacích poradcov má za cieľ komunikovať študentom stredných škôl kariérne príležitosti v ich študijnom odbore a možnosti univerzitného vzdelávania na Slovensku. Pre návrat talentov zo zahraničia by mala slúžiť ako informačná banka pracovných príležitostí na Slovensku.