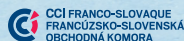


# TÁTO KRAJINA **NIE JE** PRE MLADÝCH



British Chamber of Commerce  
in the Slovak Republic



CCI FRANCO-SLOVAQUE  
FRANCOUZSKO-SLOVENSKÁ  
OBCHODNÁ KOMORA



THE NETHERLANDS  
CHAMBER OF COMMERCE  
IN THE SLOVAK REPUBLIC



INDUSTRY  
INNOVATION  
CLUSTER



IT Asociácia  
Slovenska



PAS  
PODNIKATEĽSKÁ ALIANCIA SLOVENSKA



Slovak  
Compliance  
Circle



SLOVENSKÁ  
BANKOVÁ  
ASOCIÁCIA



SLOVENSKO - RAKÚSKA OBCHODNÁ KOMORA  
SLOVENWISCH - ÖSTERREICHISCHE HANDELSKAMMER



SLOVAK CHAMBER  
OF COMMERCE  
IN SLOVAKIA



ZPS  
ZDRUŽENIE PODNIKATEĽOV  
SLOVENSKA

Zo spoločenského a hospodárskeho hľadiska Slovensko v posledných rokoch zaznamenáva klesajúci trend vo všetkých relevantných globálnych indexoch a ukazovateľoch, vrátane správ Európskej komisie, štatistik OECD, Indexu konkurencieschopnosti z dielne Svetového ekonomického fóra či Rule of Law indexu. Sme krajinou uviaznutou v pasci stredného príjmu s nedostatočným hospodárskym modelom a slabým rastom na pokračovanie ekonomickej konvergencie minimálne k priemeru Európskej únie.

Dynamické technologické a spoločenské zmeny prinášajú pre našu krajinu zásadné výzvy vyžadujúce reakciu súkromného i verejného sektora. Vysoká miera digitalizácie a automatizácie procesov, aplikácie umelej inteligencie, či vplyvy klimatických zmien budú klásť veľký tlak na systémy vzdelávania, zdravotnej starostlivosti, dopravy, ale aj podnikania či správy vecí verejných. Kvalita ľudského kapitálu a stabilita či predvídateľnosť podnikateľského prostredia sú kľúčové na to, aby Slovensko zvládlo tento transformačný proces a v ideálnom prípade ho využilo na zvýšenie svojej konkurencieschopnosti. Skutočne prosperujúce hospodárstva blízkej budúcnosti v globálnom súboji o talent a investície budú poháňané inováciami, ktoré upravujú zaužívané hospodárske modely na inteligentnejšie, udržateľnejšie a zelenšie štruktúry. Slovensko je súčasťou globálnych zmien poháňaných technológiami stierajúcimi hranice, ako sme ich poznali doteraz a zmenou životného prostredia definujúcou kvalitu života budúcich generácií.

Ako zástupcovia širokej koalície domácich a zahraničných zamestnávateľov na Slovensku - od mikrofirm v regiónoch až po najväčších zamestnávateľov v krajine - preto žiadame zástupcov politických strán, aby životné záujmy Slovenskej republiky ako krajiny s kvalitným životom a stabilným podnikateľským prostredím nadradili nad partikulárne záujmy jednotlivcov či záujmových skupín. Vyzývame ich, aby si uvedomili, že obnovenie pozície Slovenska v globálnej konkurencii si vyžaduje dramatickú zmenu hospodárskej politiky a spôsobu riadenia krajiny vo všeobecnosti - zodpovedné vlády investujú do výskumu, vývoja, zručností budúcich generácií a do kvalitnejších pracovných miest, definujú ambicióznú víziu štátu podporenú spoločenským konsenzom a aplikujú inovatívnu reguláciu na princípoch jednoduchosti, zrozumiteľnosti, transparentnosti a flexibility. Ako zástupcovia podnikateľského prostredia, ktorí sa dlhodobo starajú o tvorbu základných hospodárskych hodnôt a zdrojov pre štátny rozpočet sme pripravení k tomuto procesu v maximálnej miere prispieť a byť tak partnermi verejných inštitúcií pri transformácii Slovenska na modernú, efektívnu a konkurencieschopnú krajinu. Z tohto dôvodu predkladáme politickej reprezentácii, verejnosti, ako aj zástupcom médií 7 krokov pre pozitívnu zmenu v oblastiach právneho štátu a ľudského kapitálu.

# 7 KROKOV PRE POZITÍVNU ZMENU

Transformačný potenciál Slovenska a jeho konkurencieschopnosť sú v permanentnom stave kríz postavené na hospodárskom vývoji odzrkadľujúcom ekonomickú dynamiku, environmentálnu udržateľnosť a spoločenskú súdržnosť zohľadňujúcu ukazovatele ekonomických nerovností. Sme presvedčení, že kľúčovými faktormi nového hospodárskeho modelu SR sú kvalita ľudského kapitálu, teda kvalita vzdelávania a trhu práce, a úroveň technologického pokroku. Inými slovami rozvoj vedy a výskumu, miera inovácií, úroveň digitalizácie a kvalita inštitúcií. Vo všetkých oblastiach Slovensko relatívne zaostáva za svojimi partnermi v EÚ a OECD a tým pádom tieto predstavujú najvyšší potenciál na zvýšenie hospodárskej výkonnosti krajiny.

Ako široká podnikateľská komunita zamestnávateľských združení, asociácií, podnikateľských organizácií a obchodných komôr sme preto presvedčení, že oblasť kvality

ľudského kapitálu si vyžaduje akútnu resuscitáciu a priame prepojenie na potreby modernej spoločnosti založenej na vzdelaní, inováciách a využívaní potenciálu ľudí a podnikov. Najväčšia spoločenská zmena od priemyselnej revolúcie 19. storočia sa už dávno začala: upravené modely podnikania, nové typy pracovných pozícií, dopad umelej inteligencie na trh práce a spôsoby vzdelávania, revolučná zmena zamestnaneckých vzťahov a urýchlená potreba nových zručností zásadne ovplyvňujú to, ako ľudia, firmy a štát budú fungovať. Pandémia Covid-19, stav globálnej bezpečnosti a odchod elitnej časti spoločnosti do zahraničia definujú potrebu Slovenska urýchlene zaviesť do praxe konkrétne zlepšenia v pracovnoprávnej legislatíve a vzdelávacom systéme založené na expertnom prístupe presahujúcom dĺžku volebných cyklov. V tomto kontexte považujeme za nesmierne dôležité, aby zodpovedná vláda prijala účinné opatrenia v nasledovných oblastiach s cieľom podporiť nový hospodársky model krajiny:



## DEMOGRAFIA

Podľa údajov Eurostatu v roku 2020 pripadalo na 100 obyvateľov Slovenska iba 44 ekonomicky aktívnych ľudí (pre porovnanie, v Nemecku je to 54), pričom záporné migračné saldo pracovnej sily na Slovensku bolo najvyšším spomedzi krajín Európskej únie. Napriek aktuálnemu demografickému vrcholu ekonomicky aktívneho obyvateľstva v roku 2023 na Slovensku ukončilo vysokoškolské vzdelanie iba cca 40 000 študentov. Do zahraničia sa už pred tým rozhodol odísť každý piaty úspešný absolvent strednej školy, pričom podľa Inštitútu vzdelávacej politiky vyše polovica z najúspešnejších slovenských maturantov z matematiky pokračuje v štúdiu práve na zahraničnej vysokej škole. Slovensko sa rýchlo stáva najstaršou európskou ekonomikou. Podľa prognóz Eurostatu budeme starnúť najintenzívnejšie zo všetkých krajín Európskej únie. Ak nezvrátíme súčasný trend, slovenská pracovná sila bude horšie platená ako ich kolegovia z okolitých krajín vzhľadom na nízku konkurencieschopnosť hospodárstva a podnikov. Príjmy štátneho rozpočtu sa v blízkej budúcnosti znížia, pričom tlak na verejné financie sa bude úmerne starnutiu populácie zvyšovať. Nezamestnanosť sa opäť môže stať na Slovensku témou.

### RIEŠENIE

Pre udržanie a rast konkurencieschopnosti slovenskej ekonomiky je dôležité v krátkodobom horizonte zmierniť a v dlhodobom horizonte zvrátiť negatívny demografický vývoj. Nevyhnutným predpokladom je, aby Slovensko bolo krajinou atraktívnou pre život, čo vyžaduje reformy vo všetkých kľúčových oblastiach, najmä však reformu sociálneho a dôchodkového systému, reformu vzdelávania a trhu práce, reformu zdravotníctva a zásadné zjednodušenie migračnej politiky najmä pre pracovné miesta s vysokou pridanou hodnotou. Potrebujeme zastaviť odliv mozgov a zmeniť ho na príliv talentov – snaha o udržanie najtalentovanejších študentov v symbióze s efektívnym lákaním zahraničných expertov musí byť prioritou. Podľa údajov Eurostatu má Slovensko spomedzi krajín EÚ tretí najnižší podiel cudzincov. Ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny SR evidovalo na Slovensku v decembri 2022 jedného zamestnaného cudzinca až na 28 domácich zamestnancov.

## 2

## ODLIV MOZGOV & EMIGRÁCIA

Posledné sčítanie ľudí na Slovensku z roku 2021 ukázalo, že aktuálne v zahraničí pracuje viac ako 412 000 Slovákov s trvalým pobytom na Slovensku. Podľa údajov OECD navyše zo Slovenska dlhodobo odchádza každý piaty absolvent strednej školy do zahraničia (priemer 38 krajín OECD sú 4%), pričom prieskum Inštitútu pre verejné otázky z roku 2021 ukázal, že až polovica slovenských vysokoškolákov a absolventov vidí svoju budúcnosť v zahraničí. V roku 2022 podľa údajov českého ministerstva školstva navštevovalo české vysoké školy takmer 21 000 slovenských študentov. Absolvovanie časti štúdia v zahraničí a získanie pracovných skúseností je z pohľadu podnikateľského prostredia na Slovensku želateľný stav za predpokladu, že talentovaní ľudia budú systémovo motivovaní k návratu domov. Zároveň zdôrazňujeme, že dôležitú úlohu pri rozhodovaní sa o možnom návrate hrajú aj ďalšie podmienky v krajine – popri rodinných väzbách sú to najčastejšie (ne)dôvera vo verejné inštitúcie, vysoká miera vnímanej korupcie či nedostatočné množstvo atraktívnych pracovných príležitostí.

### RIEŠENIE

S cieľom udržať si najlepších študentov podporujeme dramatické zvýšenie atraktivity stredných a vysokých škôl na Slovensku a zosúladienie štruktúry terciárneho vzdelávania so štandardom krajín OECD (posilnenie profesijne orientovaných bakalárskych programov na úkor akademicky orientovaných študijných programov). Jedným z možných riešení udržania talentov na Slovensku je aj zavedenie efektívneho systému 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 zvýšenie atraktivity univerzitného vzdelávania a života mladých ľudí na Slovensku.

## 3

## NESÚLAD MEDZI OBSAHOM/FORMOU VZDELÁVANIA A TRHOM PRÁCE

Jednou z najväčších štrukturálnych výziev slovenského hospodárstva je dlhodobý nesúlad medzi obsahom/formou vzdelávania a skutočnými potrebami trhu práce. Výrazná časť absolventov stredných a vysokých škôl do 5 rokov od ukončenia štúdia si naďalej uplatnenie nájde mimo svoj odbor. Podľa portálu trendyprace.sk v prvom polroku 2020 pracovalo 48 % stredoškolských absolventov a 58 % vysokoškolských absolventov do 5 rokov od ukončenia štúdia v optimálnom, resp. alternatívnom odbore vzdelania, ktorý vyštudovali. 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 4-ročných „profesijných“ foriem štúdia.

### RIEŠENIE

Navrhujeme zaviesť systematické a profesionálne prognózovanie potrieb trhu práce pre účely optimálneho nastavovania výkonov stredných a vysokých škôl; zabezpečiť odborné a kontinuálne hodnotenie uplatniteľnosti absolventov v praxi, ktoré by malo dopad na ich financovanie. V tejto súvislosti máme za to, že spolupráca s odbornou praxou by mala byť jedným z hodnotiacich kritérií pre financovanie vysokých škôl na Slovensku. Rovnako navrhujeme, aby nesúlad medzi obsahom/formou vzdelávania a trhom práce bol kompenzovaný systémovou podporou a výrazným zjednodušením príchodu kvalifikovaných odborníkov z tretích krajín, ktorých trh práce na Slovensku akútne potrebuje.



# 4

## CELOŽIVOTNÉ VZDELÁVANIE

V porovnaní s inými krajinami EÚ Slovensko zaostáva v účasti ľudí na ďalšom vzdelávaní, kedy podľa údajov EK sa len necelé 4 % obyvateľstva v produktívnom veku podieľajú na ďalšom vzdelávaní. CŽV vnímame ako nevyhnutnú súčasť riešenia problému, ako zabezpečiť dôstojné pracovné miesta väčšiemu počtu ľudí v budúcnosti a lepšie reagovať na potreby hospodárstva súvisiace so zručnosťami obyvateľov v rámci priemyslu 4.0. Dôraz nového nastavenia systému CŽV by mal byť v jeho flexibilita a schopnosti reagovať na nové výzvy trhu práce. Zamestnávateľov takisto vnímame ako druhý potenciálny zdroj financovania systému CŽV. Považujeme za prirodzené, aby si časť nákladov spojených s financovaním ďalšieho vzdelávania svojich zamestnancov mohli zamestnávateľia započítať oproti daňovej povinnosti z príjmu právnickej osoby.

### RIEŠENIE

Vyzývame vládu SR a Ministerstvo školstva SR, aby celoživotné vzdelávanie vnímali ako kľúčový prvok v reforme vzdelávania na Slovensku a aby na jeho podporu efektívne využili dostupné zdroje z prostriedkov Európskej únie. Navrhujeme, aby v rámci daňovo-odvodovej reformy bolo poistenie v nezamestnanosti pretransformované na tzv. „Fond nezamestnanosti a vzdelávania“. Podporujeme všetky snahy o vybudovanie komplexného a funkčného systému celoživotného vzdelávania, prepájanie zdrojov podnikov, zamestnancov a štátu s európskymi zdrojmi, posilnenie kariérového poradenstva a plnohodnotné rozbehnutie činnosti Aliancie sektorových rád.

# 5

## POSTAVENIE UČITEĽA V 21. STOROČÍ A OPTIMALIZÁCIA SIETE ŠKÔL

Podľa OECD Education at Glance 2022, verejné výdavky na Slovensku na vzdelávanie zostávali v poslednom desaťročí na nedostatočnej úrovni, čo má priamy dopad na neochotu politickej reprezentácie krajiny stanoviť vzdelávanie ako TOP prioritu. Razantnejšie zvýšenie tarifných plátov pedagogických a nepedagogických zamestnancov v roku 2023 a zmena systému odmeňovania je prvým (ale nie dostatočným) krokom k návratu spoločenského statusu učiteľov, ktorým im prináleží. Zamestnávateľia vnímajú zmenenú rolu učiteľa v 21. storočí za najkľúčovejší prvok resuscitácie slovenského vzdelávacieho systému - od jeho pedagogickej prípravy, odbornosti, mäkkých zručností až po ochotu sa celoživotne vzdelávať a prinášať inovatívne prvky do výučby. Učiteľ je základným stavebným kameňom akéhokoľvek systému vzdelávania a siete škôl, a preto vyzývame, aby všetky kroky v rámci prebiehajúcej reformy vzdelávania reflektovali potreby moderných pedagógov, ktorí majú záujem stať sa „učiteľom 21. storočia“.

### RIEŠENIE

Navrhujeme redukciiu 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 ich prípravy aj využívanie online nástrojov a inovatívnych spôsobov výučby. V tejto súvislosti považujeme za nutné reformovať sústavu a obsah učebných a študijných odborov, upraviť výšku finančného normatívu na žiaka, optimalizovať sieť stredných škôl v kontexte aktuálnych a budúcich požiadaviek trhu práce s cieľom efektívneho využívania verejných zdrojov, ako aj zvýšiť platy zamestnancov školstva zohľadňujúc regionálne disproporcie a kvalitu výučby. Rovnako navrhujeme, aby štát podporil sektor vzdelávania vytvorením „záručného mechanizmu“ pre zamestnancov školstva, ktorí majú záujem o hypotekárne úvery s cieľom zvýšenia atraktivity učiteľského povolania.



## PRACOVNOPRÁVNÁ LEGISLATÍVA A FLEXIBILIZÁCIA ZÁKONNÍKA PRÁCE

Aktuálne znenie Zákonníka práce je platné od roku 2001, avšak jeho filozofické nastavenie je postavené na nevyváženom a neflexibilnom vzťahu medzi zamestnávateľom a zamestnancom typickom pre plánovanú ekonomiku. ZP a súvisiaca pracovnoprávna legislatíva nedostatočne reflektujú dynamické zmeny v spoločnosti 21. storočia a slabo podporujú konkurencieschopnosť a digitálnu transformáciu slovenského hospodárstva. V kombinácii s daňovou a odvodovou legislatívou pôsobia ako demotivačný prvok na trhu práce na strane zamestnancov, ako aj zamestnávateľov. Moderná filozofia ZP by mala odrážať spoločenskú dynamiku a posun Slovenska od „montážnej dielne“ k poznatkovej ekonomike založenej na digitálnej a zelenej tranzícii. Nový rastový model hospodárstva si vyžaduje výrazné zoštíhlenie a zefektívnenie ZP na princípe slobodnej a spravodlivej dohody medzi zamestnancom a zamestnávateľom (napr. v možnosti zvoliť si plne elektronickú formu podpisovania a doručovania dokumentov pri vytvorení, úprave či rozviazaní pracovného pomeru), vrátane redukcie zásahov štátu do spôsobu odmeňovania pracovníkov.

### RIEŠENIE

Vyzývame vládu SR a Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny SR, aby participatívnym a transparentným spôsobom spustili celospoločenskú diskusiu o zásadnej reforme pracovnoprávnej legislatívy na Slovensku, ktorej cieľom má byť zosúladenie Zákonníka práce a súvisiacich predpisov s potrebami digitálnej ekonomiky a rôznorodosti usporiadania pracovnoprávných vzťahov v 21. storočí. V kontexte neúmerneho rastu celkovej ceny práce navrhujeme citelne znížiť odvodové zaťaženie zamestnávateľov a celý systém odvodov výrazne zjednodušiť.



## DIGITÁLNA TRANSFORMÁCIA EKONOMIKY

Podľa Eurostatu priemyselná výroba na Slovensku zamestnáva 32% pracujúcich, čo je druhý najvyšší podiel v rámci EÚ, pričom produktivita práce na Slovensku je na chvoste únie so zreteľne klesajúcou tendenciou. Len 23 % priemyselných podnikov a 59% firiem v oblasti IT a business centier pripravuje alebo má stratégiu digitálnej transformácie a reálne ju aplikuje. Viac ako polovica všetkých firiem na Slovensku nemá tímy, s ktorými by dokázali realizovať stratégiu digitalizácie a týka sa to aj väčších firiem. Aktuálne na Slovensku pripadá na 10 000 zamestnancov 143 robotov. Priemyselné podniky však na Slovensku čerpajú násobne menej grantov na digitalizáciu než okolité krajiny, za rovnaké obdobie roku 2022 čerpalo na Slovensku grantovú pomoc 2 % malých a stredných podnikov, priemer EÚ bol 11%, pričom slovenský Plán obnovy a odolnosti nepočíta s výraznou digitalizáciou podnikov.

### RIEŠENIE

Motivujeme budúcu vládu, aby si stanovila ambiciózne ciele v modernizácii našej výrobnej a priemyselnej základne, založené na digitálnej a zelenej transformácii. Navrhujeme, aby štát garantoval minimálny podiel verejných výdavkov z celkového HDP štátu na podporu predovšetkým aplikovanej vedy a výskumu v objeme 1,2% HDP a v súlade s tým zvýšil podporu VVI prostredníctvom super odpočtu zo súčasných 100 % výdavkov na výskum a vývoj na 200 %. Podpora digitálnej transformácie by rovnako mala počítajť aj s posilnením aplikovaného výskumu prostredníctvom administratívne nenáročných výziev v Programe Slovensko a v upravenom Pláne obnovy a odolnosti s cieľom zjednodušiť administratívnu náročnosť digitalizačných a inovačných projektov na úroveň porovnateľnú s inými krajinami EÚ.