

ZAMESTNANECKÁ POLITIKA 2023+

KOMERČNÁ PRÍLOHA HOSPODÁRSKÝCH NOVÍN
streda 27. septembra 2023, www.hnonline.sk

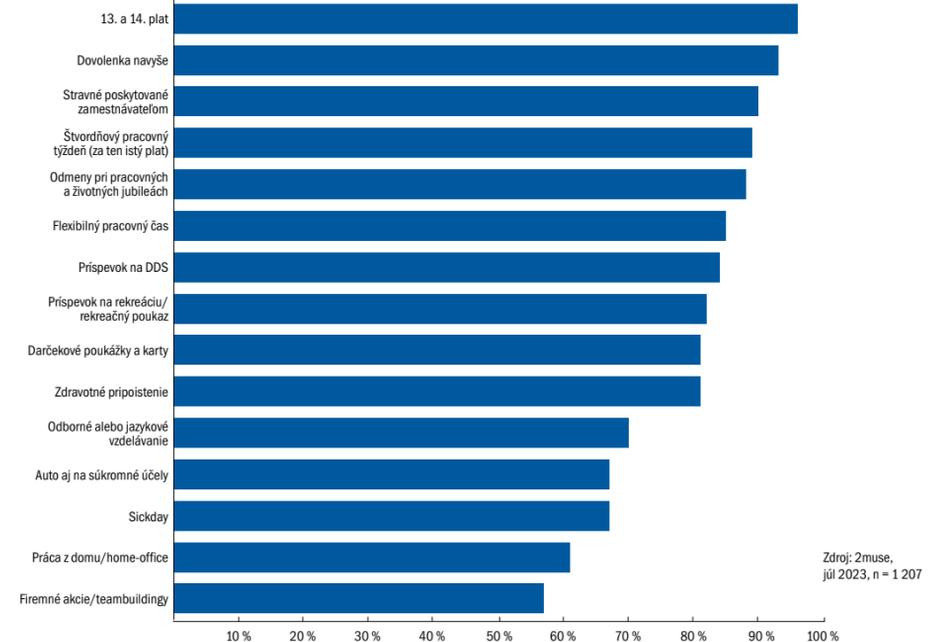
ŠPECIÁLNY
PROJEKT

Panel expertov z radov sociológov, ekonómov, daňových poradcov, HR a ďalších odborníkov ponúka komplexný pohľad na to, ako by mala vyzeráť zamestnanecká politika moderného Slovenska po roku 2023.

Najväčší vplyv na spokojnosť zamestnancov má mzda a benefity



Atraktivita zamestnaneckých benefítov



PRÁCA

Kým o prioritách systémových a legislatívnych zmien bude treba diskutovať, recept na spokojného zamestnanca je jasný.

Slovensko v poslednej dekáde začína výraznejšie zaostávať vo viacerých parametroch životnej úrovne a ekonomického rozvoja v rámci krajín EÚ. „Dôvodom je zlý manažment čerpania prostriedkov zo spoločných zdrojov EÚ, neustále a často kontroverzné legislatívne zmeny, ktoré majú negatívny vplyv na rozhodovanie investorov, a nízka podpora štátu v oblasti inovácií, vedy a výskumu, kde sme v medzinárodných hodnoteniach na posledných priečkach. To sa prejavuje vo vysokej energetickej náročnosti priemyselnej výroby a v preferovaní investícií, ktoré sú stále založené prevažne na práci s nízkou prídavnou hodnotou. Výsledkom je zostávajúce Slovensko aj v oblasti priemerných miezd a plátov (1 296 eur/SR), kde nás podľa údajov za prvý kvartál 2023 predbehli všetky krajiny V4 (1 683 eur/ČR, 1 445 eur/Maďarsko, 1 496 eur/Polsko), ako aj pobaltské krajiny. Pritom ešte pred dvomi dekadami sme patрили v rámci uvedných štátov medzi lídrov hneď za ČR,“ opisuje nelichotivé postavenie Slovenska ekonóm a publicista Ľuboš Pavelka z Katedry medzinárodného obchodu Ekonomického univerzity v Bratislave.

Podľa štatistických údajov OECD Slovensko zaostáva aj v medzinárodných porovnaníach kvality života a v niektorých ďalších ukazovateľoch (napr. dostupnosť bývania, preplnenosť domácností). V rámci očakávanej dĺžky života (77,8 roka) patrime v rámci OECD medzi štyri najhoršie krajiny. Nelichotivé hodnotenie SR je aj v oblasti vzdelávania, kde v rámci hodnotenia zručnosti 15-ročných žiakov v oblasti prírodovednej gramotnosti PISA sme

v roku 2018 boli na predposlednom mieste hneď za Maďarskom. Ako v tejto pochmúrnej bilancii fungujú slovenskí pracujúci? Čo ich najviac trápi, čo motivuje a kde musí Slovensko pridať, aby udržalo konkurencieschopnosť na vnútornom, ale i na medzinárodnom trhu?

Finančná situácia zamestnancov sa zhoršila
Pre aktuálny pohľad na postavenie zamestnancov na Slovensku nám dobre posluží najnovší reprezentatívny prieskum 2muse, ktorý na konci júla tohto roka agentúra uskutočnila medzi zamestnancami v trvalom pracovnom pomere na vzorke n = 1 207 respondentov. Prvou témou bola finančná situácia pracujúcich a vplyv inflácie a rastu cien na ich život. Očakávaným zistením je, že hoci zatiaľ na Slovensku významne nerastie podiel ľudí so zlou finančnou situáciou, klesá podiel tých, ktorí si dokážu niečo usporiť. Čoraz viac ľudí teda dokáže pokryť svoje výdavky, no nedokážu zo svojho príjmu prakticky nič odložiť. V súvislosti s infláciou pociťujú slovenskí zamestnanci najväčšie ťažkosti v nákladoch na stravu (s výrazným obmedzením stravovania v reštauráciách), s ktorými bojuje až 42 percent slovenských pracujúcich. Celkom logicky nie je v tomto čase priestor na financovanie voľnočasových aktivít, ťažkosti majú naši pracujúci aj so splácaním energií, bývaním (nájmu/hypotéka) a vzhľadom na stav nášho zdravotníctva aj s financovaním zdravotných nákladov.

Postoj k práci a spokojnosť so zamestnávateľom
Rovnako ako v roku 2021 – keď agentúra 2muse realizovala prvú vlnu tohto prieskumu – predstavuje práca pre Slovákov predovšetkým zdroj príjmov a povinnosti. V náročnom období inflácie však rastie potreba istoty a stability, ktorú práca prináša. Na druhej strane u pracujúcich rastie potreba sebarealizácie, rozširovania obzorov a kreativity.
Prekvapujúce a celkom kľúčové zistenie priniesla faktorová analýza spokojnosti so zamestnávateľom.

Analýza odhalila tri dimenzie, do ktorých sa dajú zoskupiť aspekty, ktoré zvyšujú spokojnosť so zamestnávateľom – mzda a benefity, vzťahy a atmosféra a pracovný čas a flexibilita. Najmä pre zamestnávateľov priniesol prieskum zásadné zistenie: najvyšší vplyv na zvyšovanie spokojnosti zamestnancov na Slovensku majú mzda a benefity, pričom mzda sama osebe prispieva do tejto spokojnosti približne jednou tretinou, zvyšné dve tretiny vplyvu na rast spokojnosti majú zamestnanecké benefity (finančné, nefinančné, ale aj spôsob, akým je zabezpečené stravovanie).

Pri benefitoch chýba osвета zo strany zamestnávateľov i štátu
Celkovo je téma zamestnaneckých benefítov pre zamestnancov stále tak trochu neznáma. Takmer polovica z nich má len čiastočný prehľad o tom, na aké benefity má nárok zo zákona a ktoré im poskytuje zamestnávateľ nad rámec povinných. Približne pätina má o tejto téme veľmi dobrý prehľad, pričom sú to vo vyššej miere zamestnanci verejného sektora a väčších súkromných firiem.
Z hľadiska atraktivity zostávajú naďalej najobľúbenejšími benefitmi 13. alebo 14. plat, dovolenka navyše či štvordňový pracovný týždeň, stravné poskočilo zo štvrtej na tretiu priečku aj napriek tomu, že patrí medzi zákonné povinnosti zamestnávateľa. Sociologicky je zaujímavé, že zrejme v dôsledku pandémie poklesla atraktivita benefítov sick dayov a práce z domu.

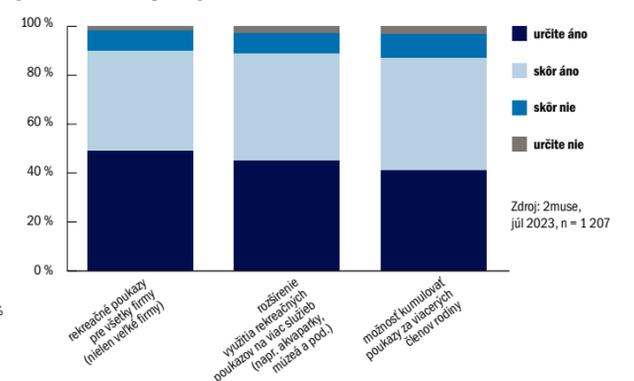
80 percent slovenských zamestnancov dovolenkuje najmä vďaka rekreačným poukázom
Podobne ako pri stravných a voľnočasových aktivitách má pozitívny vzťah ku ktorým má polovica Slovákov, ku ktorým má pozitívny vzťah viac ako polovica Slovákov. Väčšina z pracujúcich by privítala aj rozšírenie možností využívania rekreačných poukázov pre všetky, nielen pre veľké firmy. Závažným zistením prieskumu tiež je, že takmer 80 percent zamestnancov, ktorí aktuálne využívajú rekreačné

Aktuálne pociťované finančné ťažkosti zamestnancov



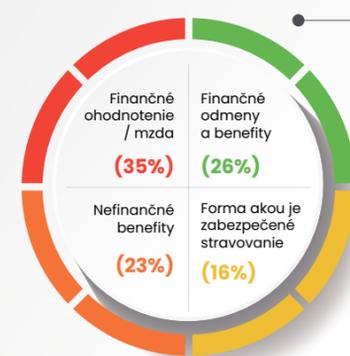
Zdroj: 2muse, júl 2023, n=1207

Aké zmeny by uvítali zamestnanci pri rekreačných poukázoch?



Zdroj: 2muse, júl 2023, n = 1 207

Najdôležitejšie aspekty zamestnaneckej spokojnosti



ZDROJ: 2 muse, júl 2023, n=1207

poukazy, by v prípade ich zrušenia muselo obmedziť výdavky na rekreáciu alebo na oddychové výdavky pre rodinu – skratka by si ich nemohlo dovoliť.

Kľúč k spokojnosti zamestnanca je jasný
Slovenských zamestnancov, ale i zamestnávateľov trápia viaceré zásadné problémy. Okrem inflácie a tlaku na produktivitu práce (ktorá bez systémových zmien nará-

ža na svoje limity) je to napríklad jedno z najvyšších daňovo-odvodových zaťažení a v mnohých prípadoch nevyhnutnosť práva na strane zamestnávateľov či zneužívanie pracovnej sily z pohľadu zamestnancov. Na nasledujúcich stranách tejto prílohy ponúkame pohľad špičkových expertov z rôznych oblastí na to, ako by mala vyzeráť zamestnanecká politika Slovenska po tohtoročných parlamentných voľbách. Kým o optimálnom

nastavení systémových a legislatívnych zmien bude potrebné diskutovať, základné princípy a očakávania spokojného zamestnanca sú viac-menej jasné: je to istota a stabilita práce, ktorá sa od charakteru „montovne“ posúva k vyššej sebarealizácii a kreativite. Jasné sú i parametre práce s najväčším vplyvom na spokojnosť zamestnanca: zodpovedajúca mzda a prepracovaný systém finančných a nefinančných benefítov.

Zamestnanecká politika Slovenska očami expertov

ANKETA

Sedmičke renomovaných odborníkov z rôznych oblastí – HR, zamestnancov, daňových poradcov, ekonómov a sociológov sme položili 3 okruhy otázok o význame budovania sociálneho štátu, o aktuálnych problémoch pracujúcich i vízii smerovania zamestnaneckej politiky po parlamentných voľbách 2023.

1. JE DNES SLOVENSKO SOCIÁLNYM ŠTÁTOM? JE DÔLEŽITÉ NA TÚTO ROLU AŠPIROVAŤ?

Máme dnes na Slovensku funkčný sociálny štát, v ktorom firmy a pracujúci (a spolu s nimi ďalšie skupiny obyvateľstva) majú vhodné podmienky pre život a prácu? Máme dnes na Slovensku fun-

kčnú sociálnu sieť, ktorá pomáha tým, čo to naozaj potrebujú?

Aký model – rolu štátu vidíte ako najlepší v aktuálnej spoločenskej a geopolitickej situácii: liberálny (nízky vplyv štátu, individualizmus, individuálna zodpovednosť zamestnanca a jeho vysoká participácia na zdravotnom a sociálnom poistení); konzervatívny – korporatistický (sektory sú reprezentované silnými korporáciami, ktoré pri vyjednávaní so štátom pri dodržiavaní základnej idey ľudskej pracovnej spolupatričnosti zastupujú záujmy svojich členov a súčasne sa podieľajú aj na uskutočňovaní štátnej politiky) alebo sociálnodemokratický model, ktorý poskytuje obyvateľom rovnosť na pomere vysokom životnom štandarde?

2. PROBLÉMY A BARIÉRY PRACUJÚCICH NA SLOVENSKU

Ktoré systémové problémy (legislatíva, daňovo-odvodový systém), prípadne spoločenský vývoj majú dnes podľa vás najnegatívnejší vplyv na postavenie pracujúcich na Slovensku?

Podnikateľské vzťahy a asociácie zamestnávateľov na Slovensku dlhodobo kritizujú daňovo-odvodové zaťaženie miezd a plátov, legislatívnu a daňovú nestabilitu,

chaos v prijímaní opatrení a riadení štátu.

3. VÍZIA SLOVENSKA A ŽIVOTA PRACUJÚCICH PO ROKU 2023?

Čo bude podľa vás kľúčové pre rast Slovenska vo vzťahu k spoločnosti a pracujúcim? Ktoré prvky zamestnaneckej politiky vnímate ako kľúčové pre naštartovanie a rast produktivity práce a zvýšenie konkurencieschopnosti Slovenska?

Slovenská ekonomika sa nezlepšuje dostatočne rýchlo na to, aby sa jej vyspelý svet ďalej nevzdával. Pandémia ochorenia covid-19 a vojna na Ukrajine situáciu ešte zhoršili. „Trend spomaľovania rýchlosti konvergencie je dlhodobý a jeho zvrátenie si bude vyžadovať zásadné štrukturálne reformy. Nízka produktivita práce, ktorá vedie zároveň k relatívne nízkym príjmom a spotrebe, zostáva základnou výzvou pre slovenskú ekonomiku,“ konštatuje NBS vo svojej analýze z júla tohto roku. Centrálna banka upozorňuje na to, že ekonomický model montovne a relatívne nízkych príjmov sa vyčerpal a na jeho základe krajina už v budúcnosti nebude môcť ďalej rásť. Slovensko musí hľadať model rastu založený na činnostiach s vyššou pridanou hodnotou.



FOTO: SHUTTERSTOCK

Investície do zamestnancov sú zásadné pre rast produktivity práce

1. JE DNES SLOVENSKO SOCIÁLNYM ŠTÁTOM?

Podiel dlhodobo nezamestnaných na všetkých nezamestnaných dosahuje stále okolo 60 %, čo je jedna z najvyšších hodnôt v krajinách EÚ aj OECD. Dlhodobou výzvou je zamestnanosť nízkokvalifikovaných a dlhodobo nezamestnaných osôb. Nezamestnanosť ľudí so základným vzdelaním síce mierne klesla, stále však presahuje 30 %, čo je najhorší výsledok v krajinách EÚ. Napríklad aj zamestnanosť žien s deťmi do troch rokov patrí medzi najnižšie v krajinách OECD, čo má negatívny vplyv počas neskoršej pracovnej kariéry v podobe stratených zručností a nižších príjmov. V otázke kam smeruje Slovensko v sociálnej politike by sme sa nemali veľmi zdržiavať „kozmetickými“ legislatívnymi úpravami, ktoré výrazne nezlepšia kľúčové problémy sociálnej politiky. Skúsme vnímať systém ako funkčný celok. Má rovnakú šancu dieťa z marginalizovanej rómskej komunity dosiahnuť vysokoškolské vzdelanie? Produkujú naše školy absolventov, ktorých skutočne hľadajú naši zamestnávateľia? Je potrebné si začať klásť tieto otázky skôr, ako prijmeme rozhodnutia a legislatívne zmeny.

2. PROBLÉMY A BARIÉRY PRACUJÚCICH

Situáciu na trhu práce charakterizuje absolútna nepredvídateľnosť a nestabilita či už pre zamest-

nancov, ako aj pre zamestnávateľov. Narýchlo schválené novely zákonov, obchádzanie legislatívy a celková neprehľadná vízia neprináša nič pozitívne a efektívne. Neprehľadný sociálny dialóg v rámci tripartity, mimoriadne finančné balíčky, regulujúce procedúry a odvody, ktoré obmedzujú zamestnávateľov slobodne podnikáť a racionálne plánovať svoje pôsobenie na Slovensku. Zamestnanci na jednej strane získavajú rôzne daňové a iné stimuly, ktoré majú pozitívny, ale krátkodobý vplyv na ich príjem, avšak nemajú úplné finančné krytie vo verejných financiách. Zamestnanci tiež strácajú prehľad vo svojich nárokovateľných položkách, či už finančných alebo nefinančných. Nehovoriac o tom, že odvodové zaťaženie štátu je vysoké a spôsobuje vysokú cenu práce. Slovensko má najvyššie náklady na pracovnú silu nielen v porovnaní s krajinami V4, dokonca aj v porovnaní s Rakúskom a Nemeckom. Kľúčovou reformou, ktorá môže pomôcť slovenskej ekonomike, je zníženie daňovo-odvodového zaťaženia práce tak, aby sa stalo opäť konkurencieschopné pri prilákaní nových investícií.

3. VÍZIA SLOVENSKA 2023+

Zhoršujúca sa konkurencieschopnosť Slovenska, a to nielen v rámci V4, je vážnym a negatívnym ukazovateľom. V cieľových domáciach a hlavne zahraničných investíciách s pridanou hodnotou je Slovensko už viac ako desať-

„
Kľúčovou reformou, ktorá môže pomôcť slovenskej ekonomike, je zníženie daňovo-odvodového zaťaženia práce tak, aby sa stalo opäť konkurencieschopné pri prilákaní nových investícií.

ročné na chvoste strednej Európy. Zamestnávateľia a štát musia spoločne a bezodkladne prehodnotiť svoj postoj k systému vzdelávania. Je potrebné sa vrátiť k systému celoživotného vzdelávania, hlavne sa prispôbiť rozvojovým potrebám zamestnávateľov a ich zamestnancov. Je tu veľká medzera v digitalizácii spoločnosti naprieč všetkými generáciami, je potrebné zvýšiť investície do informačných technológií vo všetkých vzdelávacích inštitúciách, ako aj v štátnej správe. Samostatnou témou je rast produktivity

práce v porovnaní so stúpajúcou priemernou mzdou a minimálnou mzdou. Úspešné ekonomiky v okolitých krajinách sú primárne založené na investíciách do ľudí, ich vzdelania a ich zručností. Investície do vzdelávania a odbornej prípravy sú zásadné pre rast produktivity práce a konkurencieschopnosti Slovenska. Podpora výskumu, vývoja a inovácií je kľúčová pre vytváranie nových príležitostí, nových odvetví a zvyšovanie hodnoty produkcie. Prispôbitelnosť pracovného trhu a pružnosť v zamestnaneckých vzťahoch môžu podporiť rast. Moderné benefity, ako flexibilný pracovný čas, stravné či ponuka občerstvenia, ovocia a nápojov, podpora rovnováhy medzi pracovným a súkromným životom, wellness programy a ďalšie, môžu prispieť k vyššej spokojnosti zamestnancov a zlepšiť ich produktivitu. Hlavné adresná sociálna pomoc a podpora zamestnancov v ťažších životných situáciách vytvárajú pozitívne pracovné prostredie a zlepšujú pracovnú morálku. Investovanie do udržateľných riešení a zelených technológií môže nielen prispieť k lepšiemu životnému prostrediu, ale aj otvoriť nové hospodárske príležitosti. Je potrebné sa zamyslieť nad diverzifikáciou ekonomiky, pretože závislosť od jedného priemyselého odvetvia je riziková. Tak tiež netreba zabúdať na podporu duševného zdravia, pracovnú pohodu a zlepšené pracovné podmienky, ktoré majú dokázateľne priaznivý vplyv na produktivitu a lojalitu zamestnancov.



Mgr. LUDMILA GUERIN

Senior Manager – People&Change, PwC Slovensko
Prezidentka HR Comm

Ludmila Guerin od roku 2011 pôsobí ako Senior manažér v tíme HR Advisory v medzinárodnej poradenskej spoločnosti PwC. Jej hlavným zameraním je riadenie HR poradenstva a rozvoj podnikania, optimalizácia HR procesov, riadenie výkonnosti, odmeňovanie a zamestnanecké benefity. Od roku 2021 je prezidentkou asociácie HR Comm, ktorej cieľom je prispievať k zvyšovaniu profesionálnej úrovne HR na Slovensku.

Slovensko potrebuje obnoviť dôveru – tú medziľudskú i dôveru v inštitúcie

1. JE DNES SLOVENSKO SOCIÁLNYM ŠTÁTOM?

Pre funkčný sociálny štát je nevyhnutná zdravá medziľudská dôvera a zaslúžená dôvera v inštitúcie. Aby sociálne politiky štátu fungovali efektívne, občania musia dôverovať, že verejné inštitúcie a ich predstavitelia sú schopní plniť svoje povinnosti. Vyššia dôvera občanov sa spája s väčšou ochotou platiť dane, ktoré umožňujú financovanie sociálnych politík, s väčšou občianskou angažovanosťou, ktorá podporuje zapájanie sa do demokratických procesov a podporovania politík, a s politickou stabilitou, bez ktorej chýba udržateľnosť politík sociálneho štátu. Dôvera je preto nevyhnutným predpokladom pre sociálny štát.

Dnes máme štát, ktorému verí viac ľudí než pred tridsiatimi rokmi. Priemerná dôvera v orgány verejnej moci stúpila z 33 % na 50 % (inštitúcie, ako sú štátne a municipálne úrady, polícia, armáda a pod.). Čísla v tejto kategórii najviac ťahá dole súdnicstvo. Zároveň asi robia dobre niečo aj firmy a podniky, keďže patria k jedným z najdôveryhodnejších inštitúcií v krajine. Slovensko teda napriek rôznym problémom minimálne v dôvere voči právnej moci a v profesionalizácii štátnej správy napreduje. Ak však máme ako základ obdobie na prelome režimov, latka bude dosť nízka. V rámci európskeho priemeru máme čo dohľadovať, a stav medziľudskej dôvery (priemerne okolo 23 % ľudí verí, že ostatným sa dá dôverovať) patrí k tým nižším v Európe, a za

čiatkom tohto roka sme dokonca dosiahli rekord v dôvere vláde, ktorá bola nameraná na úrovni 14 % - najnižšia v Európe. Pre Slovensko bude teda dôležitá stratégia na udržanie a nárast dôvery a kvalitný pravidelný zber dát na túto tému.

2. PROBLÉMY A BARIÉRY PRACUJÚCICH

Zo spoločenskovedného hľadiska patria dnes k najväčším obavám Slovákov témy materiálneho a sociálneho zabezpečenia, stavu ekonomiky, životnej úrovne a trhu práce. DEKK Inštitút v polovici augusta 2023 realizoval prieskum, ktorého súčasťou bola otázka:

„Aké sú podľa vás tri najväčšie problémy, pred ktorými dnes stojí Slovensko? Pokúste sa vymenovať tri najväčšie problémy krajiny.“ Na prvom, treťom, siedmom a deviatom mieste sa umiestnili tieto témy:

1. miesto (65,2 %): inflácia, zdražovanie, rast cien (zdražovanie, neustále zvyšovanie cien, vysoké ceny potravín, energií, služieb, inflácia, stále zvyšovanie nákladov na život, vysoké ceny všetkého, drahý benzín...)
3. miesto (37,5 %): životná úroveň, sociálne istoty (nízke príjmy, nízke dôchodky, nízka životná úroveň, chudoba, neistota, sociálne problémy, pomoc pre rodiny s deťmi, sociálne dávky...)
7. miesto (13,5 %): ekonomika, stav ekonomiky (ekonomická kríza, vysoké odvody, zadlžený štát, hospodársky úpadok, úrokové sadzby v bankách, málo dotácií



Hlavnou výzvou pre Slovensko bude reštartovať proces dobiehania ostatných vyspelých krajín EÚ, posilniť inováčné prostredie a zveľadiť ľudský kapitál.

pre firmy, zníženie štátneho dlhu, ochrana domáceho trhu, nevyčerpané eurofondy, poľnohospodárstvo, potravinová sebestačnosť...)

9. miesto (10,3 %): nezamestnanosť, trh práce (nedostatok pracovných príležitostí, málo zaujímavých pracovných ponúk, problém nájsť si prácu, dlhodobá nezamestnanosť...)

Množstvo obyvateľov Slovenska zjavne seriózne zasiahla kríza životných nákladov, keďže ešte pred rokom a pol v rámci prieskumu World Values Survey väčšina respondentov odpovedala, že ekologické otázky sú dôležitejšie ako tie ekonomické. Dnes sa ekologické témy nedostali ani do prvej pätnástky problémov (Zdroj: DEKK Inštitút, Trendy [ne]dôvery 2023).

3. VÍZIA SLOVENSKA 2023+

Na Slovensku je veľkou výzvou odliv mozgov a talentu do zahraničia. Podľa dát z Euractiv (2022) dve tretiny mladých medzi 18 - 25 chcú alebo už študujú v zahraničí. Cirkulácia ľudí a štúdium v zahraničí sú prirodzeným vývojom slobodného sveta, kde sa mladí môžu rozhodnúť ísť za lepším vzdelaním alebo spoznávať svet. Cestou nie je len reforma školstva, ale aj zatraktívnenie návratu na Slovensko. Úlohou Slovenska je teraz ponúknuť im dostatočne zaujímavé príležitosti doma, aby návrat bol validnou voľbou. To znamená zaujímavé platové podmienky, ale aj atraktívne pozície z hľadiska zodpovednosti, rastu, pracovnej kultúry či moderných pracovných benefitov. Na druhej strane je výzva Slovenska na posun k znalostnej ekonomike. Táto oblasť je pokrývaná aj v pláne obnovy, ktorý uznáva, že hlavnou výzvou bude pre Slovensko reštartovať proces dobiehania ostatných vyspelých EÚ krajín, a preto posilniť inováčné prostredie a zveľadiť ľudský kapitál. Sme tesne nad priemerom v podiele obyvateľstva so základnými digitálnymi zručnosťami, no máme podpriemerné percento obyvateľstva, ktoré má pokročilé digitálne zručnosti. Slovensko potrebuje pokračovať v reformách, ktoré budú podporovať zlepšovanie ľudského kapitálu a inováčného prostredia, aby bolo konkurencieschopné v porovnaní s rozvinutými štátmi Európy.



PAVOL KOSNÁČ

riaditeľ DEKK Inštitútu, vedúci výskumník programu World Value Survey (WVS) na Slovensku a v Českej republike

Pavol Kosnáč zastáva pozíciu vedeckého riaditeľa inštitútu a vedúceho výskumníka programu World Value Survey (WVS) na Slovensku a v Českej republike, ktoré DEKK zastrešuje. V rámci spolupráce DEKK Inštitútu s Karlovou univerzitou v projekte CEDMO vedie tím 9 vedcov, skúmajúcich dosahy spoločenských zmien na generáciu posun hodnôt a sociálnu kohéziu. Je aj autorom programu Slovensko v dátach. Vyštedroval komparatívnu religijonistiku v Bratislave, islam a filozofiu vedy na Oxforde a v súčasnosti dokončuje PhD. z politológie na Masarykovej univerzite v Brne. Okrem iného je aj registrovaným (súdny) znalcom v odbore spoločenské a humanitné vedy vo veciach náboženstva na Ministerstve spravodlivosti SR a zastupuje Slovenskú republiku vo World Association for Public Opinion Research (WAPOR) a World Value Survey Association (WVSA).

VERONIKA CIGÁNEKOVÁ

analytička pre verejné politiky

Veronika Cigánková pôsobí ako analytička so zameraním na verejné politiky. Vyštedrovala King's College London, BA filozofie, kde v závere štúdia skúmala prepájanie filozofie a verejnej politiky. V súčasnosti študuje magisterské štúdium, odbor verejná politika, na Sciences Po v Paríži. V DEKK Inštitúte sa venuje analýzám s cieľom prípravy materiálov pre verejné inštitúcie, ako aj kvantitatívnym analýzám dát.

Benefity môžu pomôcť s odlivom kvalifikovanej pracovnej sily

1. JE DNES SLOVENSKO SOCIÁLNYM ŠTÁTOM?

Sociálny štát a jeho úlohu zdôrazňovali politici na Slovensku už od roku 2006 a koncept predvolebných balíčkov za ten čas zľudovel a stal sa akousi mantrou bežnej politiky bez ohľadu na fázú volebného cyklu. Paradoxom však je, že aj napriek údajnému záujmu politikov o sociálne slabších a tých najchudobnejších sa ich situácia za posledných desaťročí vôbec nezlepšila. Za posledných 17 rokov vzrástla dávka v hmotnej núdzi o 26,7 percenta. Keď zoberieme do úvahy celkovú infláciu za tieto roky na úrovni 54 percent, poberatelia dávok si môžu po viac ako dekáde sociálnych balíčkov mesačne kúpiť menej tovarov a služieb. Na porovnanie, minimálna mzda vzrástla v rovnakom čase o 156 percent a dôchodky skoro o 90 percent, čo je viac ako trojnásobný nárast v porovnaní s dávkami v hmotnej núdzi. Slovenský sociálny systém potrebuje filozofickú, ale aj systémovú zmenu. Plošné sociálne balíčky a tzv. helikoptérové peniaze znemožňujú pomáhať tým, ktorí to reálne potrebujú. Adresnosť dávok a pomoci je to, po čom volajú všetci politici naprieč politickým spektrom, v realite sa však aj tak prikláňame k najjednoduchšiemu variantu – plošná pomoc všetkým, ktorá by mala byť primárne využívaná len v krízových situáciách, ale nie na opakovanú a dlhodobú sociálnu pomoc.

2. PROBLÉMY A BARIÉRY PRACUJÚCICH

Rozdelil by som to na dve podskupiny: bariéry v sociálnej oblasti a bariéry na pracovnom trhu. V sociálnej oblasti sme svedkami bezprecedentného rozdávania plošnej finančnej pomoci bez zjavnej koncepcie a analýzy. Adresnosť a účelovosť sú dva základné predpoklady, ktoré by mal štát sledovať a snažiť sa naplniť v záujme efektívnej distribúcie sociálnej pomoci. V súčasnosti, keď čelíme vysokej inflácii, zdražovaniu všetkých komodít a reálnemu negatívnemu dosahu na životnú úroveň, je definícia prijímateľov sociálnej pomoci viac ako nevyhnutná. Peňazí v štátnej kase je žalostne málo, preto treba s nimi narábať s rozumom, a nie nekontrolovateľne navyšovať štátny dlh, ktorý sa minie na neadresné plošné dávky. A čo je najhoršie, že štát ani nevie, ako ľudia s tými to peniazmi naložia a či boli reálne minuté na účel, na ktorý im boli vyplatené. Na pracovnom trhu čelíme vysokému daňovo-odvodovému zaťažaniu, čo sa premieta do vysokej ceny práce. Spôsobuje to prehodnocovanie zahraničných investícií a odliv do krajín s nižšou cenou práce. Slovensko je stále vnímané ako montážna dielňa, čomu nepomáha ani súčasné krátenie rozpočtov na vzdelávanie, veda a výskum. Vytváranie pracovných príležitostí s vyššou pridanou hodnotou je tak ohrozené.



Adresnosť sociálnej pomoci je to, po čom volajú všetci politici. V realite sa to však končí rozdáváním peňazí pre všetkých. Aj pre tých, ktorí ju nepotrebujú.

Do popredia sa dostáva aj nedostatok pracovnej sily spôsobený odlivom kvalifikovaných ľudí do zahraničia.

3. VÍZIA SLOVENSKA 2023+

Adresný sociálny systém, digitalizácia procesov, podpora vzdelávania a pracovného prostre-

dia zamestnancov sú len niektoré z oblastí, ktoré by mali byť medzi prioritami budúcej vlády. Príkladom, ako digitalizovať štátnu správu a prostredníctvom nových technológií podporiť adresnú distribúciu sociálnej pomoci, je vo svete niekoľko. Jedným z nich je Rumunsko. Tamojšia vláda sa pred štyrmi rokmi rozhodla využívať digitálne riešenia na adresnú distribúciu sociálnej pomoci. Prostredníctvom kartových digitálnych riešení ich dnes poskytujú v súčinnosti so štátom súkromné spoločnosti, ktoré majú s technológiami dlhodobé skúsenosti. Rumunská vláda využíva dáta z týchto riešení na presnú identifikáciu poberateľov a hlavne vie presne vyhodnotiť, či bola pomoc využitá na účel, na ktorý bola poskytnutá. Čerešničkou na torte je využívanie eurofondov na niektoré dávky, ktoré ešte viac znížili náklady štátu. Transformácia na vzdelanostnú ekonomiku si okrem iných aktivít vyžaduje podporu vzdelávania pracovnej sily, ale aj motivovanie zamestnancov zotrvať na svojich pozíciách, poprípade sa vrátiť zo zahraničia, aby uplatňovali nadobudnuté skúsenosti a posúvali Slovensko ďalej. Štát by mal vytvoriť také podmienky na pracovnom trhu (vzdelávanie, daňovo-odvodové zaťaženie, podpora inovácií, vedy a výskumu), aby vedeli slovenské firmy prilákať kvalifikovanú pracovnú silu a zároveň si ju vedeli aj prostredníctvom moderných benefitov udržať.



Ing. JURAJ KRÁLIK

výkonný riaditeľ Asociácie moderných benefitov (AMOBÉ)

Juraj Králik je výkonný riaditeľ Asociácie moderných benefitov (AMOBÉ), ktorá sa venuje aktívnemu presadzovaniu významu a výhod sociálnych inovácií a moderných zamestnaneckých benefitov. Juraj pôsobí v oblasti PR a komunikácie viac ako 15 rokov. Medzi značky, pre ktoré bol zodpovedný za produktové PR, patria Gillette, Pampers, Old Spice, Braun a Duracell pre Česko, Slovensko, Maďarsko, Slovensko a Chorvátsko. Neskôr bol zodpovedný za produktové a korporátne PR v spoločnosti Microsoft. Medzi rokmi 2018 až 2022 pôsobil ako manažér komunikácie vo Philip Morris.

Potrebuujeme kontinuálne vzdelávať a motivovať ľudí na sebe pracovať

1. JE DNES SLOVENSKO SOCIÁLNYM ŠTÁTOM?

Sociálny štát môže mať rôzne podoby a kým v niektorých oblastiach sa ako sociálny môže javiť (podpora počas materskej dovolenky), v inej to tak nemusí vyzerať (výška základnej sociálnej dávky, výška životného minima). Aký model sociálneho štátu chceme, si zodpovieme vtedy, keď si položíme otázku, či chceme do spoločnosti zapájať všetkých alebo iba tých, čo si vedú na seba zarobiť sami. Ak chceme do života spoločnosti zapájať nezamestnaných, sociálne znevýhodnených, zdravotne postihnutých, ľudí v starobe a ekonomicky odkázaných, potom štát musí presadzovať politiky takého druhu, ktoré pomôžu týmto skupinám ľudí čo najviac integrovať do života spoločnosti namiesto ich ostrakizovania. To vyžaduje finančnú podporu, infraštruktúru služieb a opatrenia, ktoré pomôžu týmto ľuďom sa aktivizovať a rozvíjať. Vychádzam

z toho, že sociálnodemokratický model štátu je dobrý model, lebo integrovaním ľudí do spoločenského a ekonomického života im pomáha prebúdzat ich potenciál, z realizácie ktorého môže potom spätne benefitovať celá spoločnosť. Na Slovensku, namiesto toho, aby sme pojmy sociálny štát dali systémový obsah, sprofanovali sme ho nesystémovými balíčkami a atómovkami. Je čas budovať sociálny štát systematickejšie, a nie ad hoc a populisticky. Na sociálnu ochranu dávame jeden z najnižších podielov HDP spomedzi krajín EÚ a OECD, a okrem nižšej sumy sa dá pochybovať aj o tom, či sa tieto peniaze vynakladajú efektívne a prispievajú k rozvoju spoločnosti (nie ekonomiky, ale spoločnosti).

2. PROBLÉMY A BARIÉRY PRACUJÚCICH

Najnegatívnejší vplyv na postavenie pracujúcich na Slovensku má slabá vymożiteľnosť pravidiel zamestnávania v Zákonníku práce.

Najnegatívnejší vplyv na postavenie pracujúcich na Slovensku má slabá vymożiteľnosť pravidiel zamestnávania v Zákonníku práce.

vodové zaťaženie, nízka vymożiteľnosť práva, odlev pracovnej sily do zahraničia či polarizujúca politika v inklúzi a diverzite.

3. VÍZIA SLOVENSKA 2023+

Kľúčové pre rast Slovenska ako štátu a spoločnosti je vzdelanie a motivácia ľudí na sebe pracovať celý život. Potrebuujeme vzdelávať naše deti a našich ľudí vzrušujúcim spôsobom, nie tak, že vzdelávanie je synonymum nudy a týrania. Slovensko bude dobrá krajina, keď veľké množstvo ľudí tu žijúcich bude mať chuť sa rozvíjať duševne aj intelektuálne, čo im umožní plne realizovať svoj potenciál. Bez dobrého pedagogického procesu a obsahu vzdelávania sa tam nikdy nedopracujeme. Pre pracujúceho človeka je dôležité, aby sa zreformovali inšpekcie práce, ktoré sa majú stať akousi „políciou“ pre ochranu dobrého zamestnávania.

Zároveň je dôležité, aby sme konečne opustili diskusiu o okresávaní práv a nárokov zamestnancov upravených v Zákonníku práce a namiesto ich neustáleho spochybňovania ich ďalej rozvíjali: od základných benefitov, ako je například príspevok na stravu, až po možnosť ísť na materskú a rodičovskú dovolenku. Okrem týchto základných benefitov treba viac prihliadať na záujmy zamestnanca a uplatňovať možnosti práce z domu, skracovať pracovný týždeň, vytvárať adresné benefity, prispôbovať mu pracovné podmienky a hlavne ho poriadne za jeho prácu zaplatiť.

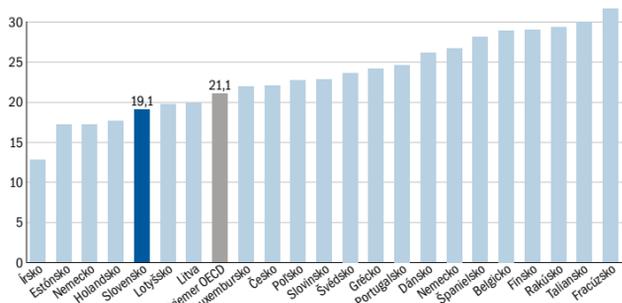


MILAN KURUC

občiansky aktivista, bloger a komentátor, zakladateľ občianskeho združenia Pracujúca chudoba

Milan Kuruc je občiansky aktivista, bloger a komentátor. Venuje sa postaveniu zamestnancov v slovenskej spoločnosti, ich právam a ohodnoteniu. V roku 2016 založil občianske združenie Pracujúca chudoba, ktoré výrazne zviditeľnilo tému nízkych miezd na Slovensku. Je spoluautorom viacerých publikácií, medzi inými publikácie Koniec nízkym mzdám. Neustálo živou komunikáciou s laickou, odbornou verejnou a politikmi sa snaží o zlepšovanie sveta pracujúcich.

Sociálne výdavky EÚ (% k HDP)



Zdroj: OECD, 2022

Dnes je potrebné ochraňovať dôstojný život zamestnancov

1. JE DNES SLOVENSKO SOCIÁLNYM ŠTÁTOM?

Cieľom každého štátu je spokojný občan. Niektoré štáty disponujú ekonomikami, ktoré sú jednoznačne silnejšie, odolnejšie a robustnejšie, ako je tá slovenská. Aj preto dokáže také Švédsko zabezpečovať silnú sociálnu politiku pre svojich obyvateľov. Švédsko si za túto možnosť platia významne vysokými daňami, sú schopní (aj napriek tejto skutočnosti) poberať vysoký zárobok. Švédsko si popri tom dokáže dlhodobo udržať pomerne vyrovnaný štátny rozpočet. Politická vyspelosť krajiny je tiež faktorom, ktorý hrá v tomto kontexte významnú rolu. Slovensko existuje v ére samostatnosti iba o niečo viac ako 30 rokov, zatiaľ čo mnohé sociálne silné krajiny majú mnoho dlhšiu históriu, a teda mali aj historicky priestor na takýto rozvoj. Slovensko potrebuje prejsť akými sociálnym, ekonomickým a politickým vývojom, musia sa tu vydestilovať stabilné subjekty a len vtedy, keď bude celkové prostredie v rámci Slovenska stabilné a etablované, môže vláda pomýšľať na liberalizáciu. Doveď si myslím, že je potrebné, aby v sociálnej oblasti boli nastavené systémy, ktoré budú ochraňovať dôstojný život zamestnancov, pričom ako vyrovnávacie opatrenia môžu slúžiť aj povinnosti zamestnávateľa zabezpečiť zamestnancom benefity, či kontribúcia štátu k takýmto opatreniam. Až

po priblížení sa Slovenska západoeurópskym štátom v ekonomických a ostatných ukazovateľoch môžeme začať otvárať tému sociálnej rovnosti.

2. PROBLÉMY A BARIÉRY PRACUJÚCICH

Ide najmä o komplikované pravidlá v oblasti povinností zamestnávateľov. Slovenskí zamestnanci sú schopní i ochotní pracovať za iných podmienok ako zamestnanci v okolitých štátoch, najmä na západ od nás. Slovinci majú vysoké pracovné nasadenie, sú ochotní pracovať aj po pracovnom čase, v mnohých oblastiach nefungujú odborové združenia, v čom dôsledku sú naši zamestnanci v porovnaní so zahraničnou konkurenciou nižšie plátovo ohodnotení. Toto prostredie v minulosti viedlo zahraničných investorov k presunu svojej výroby na Slovensko. Postupne sa však zvyšuje minimálna mzda, ako aj požiadavky na mzdové ohodnotenie zamestnancov, a zvyšuje sa daňovo-odvodové zaťaženie práce s následkom zníženia čistej mzdy. To má za následok významné zníženie prílevu zahraničných investícií a sme svedkami odlevu zahraničných investorov, v súčasnosti najmä do Portugalska. K tomu prispela aj politická situácia na Slovensku za posledné roky, ktorú zahraniční investori hodnotili ako nestabilnú, bez možnosti predvídania možných nových povinností. Následky nie sú pre-

Zamestnanci veľmi pozitívne vnímajú prepracovanú sociálnu politiku firiem, tam je kľúč k spokojnosti, lojality a zvyšovaniu ich produktivity práce.

ho odmena - mzda. Na Slovensku sa nám však tento model vyspelých spoločností na globálnom trhu nedarí uplatniť. Preto je podľa mňa na mieste uvažovať o rozširovaní zavádzania a uplatňovania zamestnaneckých benefitov, či už například pri práci na diaľku (home office), 4-dňovom pracovnom týždni - s prípadnou úpravou pracovného času počas štyroch pracovných dní za podmienky ponechania rovnakého plátového ohodnotenia. Moderné systémy benefitov sú taktiež oblasťou, o ktorých je nevyhnutné hovoriť, pretože mnohé korporácie takéto riešenia využívajú na to, aby bola dodržiavaná hranica medzi pracovným a osobným životom u ich zamestnancov. Štandardné riešenia, akými sú například prémie, dovolenkové alebo stravné poukazy, dodatočné dni voľna v čase choroby zamestnanca alebo jeho rodinného príslušníka sú z tohto pohľadu absolútne v poriadku, sú totiž nástrojmi na férové „odmeňovanie“ zamestnanca. Na druhej strane zamestnanci mimoriadne pozitívne vnímajú aj prepracovanú sociálnu politiku zamestnávateľov, ktorá reflektuje napríklad potreby matiek s deťmi (podnikové škôlky), rôzne možnosti športovania vo forme vouchersov s možnosťou výberu, či možnosti poskytovania ubytovania pre zamestnancov. Aj tieto aspekty následne vplyvajú na spokojnosť a lojalitu zamestnancov a ich ochota zvyšovať produktivitu práce je markantne vyššia.

3. VÍZIA SLOVENSKA 2023+

Svetovým trendom je dosiahnuť významného stupňa efektivity práce a tomu zodpovedajúci rast reálnych miezd. Zamestnanec teda vyprodukuje omnoho vyššiu hodnotu, než tvorí je-



ALÍCIA ORDA-ORAVCOVÁ

prezidentka Daňového fóra Slovenska, riaditeľka spoločnosti GT&C Slovakia

Alicia Orda Oravcová je majiteľkou spoločnosti GT&C Slovakia, jednej z najvýznamnejších spoločností zastupujúcich subjekty pred daňovými kontrolami v SR. Okrem toho je daňovou poradkyňou a aktívnou členkou Slovenskej komory daňových poradcov. Je členkou Metodicko-legislatívnych komisií pre DPH, daň z príjmov aj správu daní a členkou viacerých pracovných skupín vytvorených na Ministerstve financií SR a Finančnom riaditeľstve SR. Ďalej je spoluautorom publikácie Daň z pridanej hodnoty v príkladoch a prezidentkou Daňového fóra Slovenska.

Konsolidovať verejné financie sa dá aj adresnosťou sociálnych transferov

1. JE DNES SLOVENSKO SOCIÁLNYM ŠTÁTOM?

Slovensko za tri dekády samostatnosti nevybudovalo základy sociálno-trhovej ekonomiky, ktorá by sa podobala ekonomikám vybudovaným v povojnovom období v Nemecku, Rakúsku a ďalších západoeurópskych krajinách. Liberálny model riadenia krajiny maximalizujúci zodpovednosť jednotlivca a jeho spoluúčast' na zdravotnom a sociálnom poistení si vyžaduje výrazne vyššiu mieru členstva zamestnancov v odborových organizáciách a efektívnejšie nastavenie modelov dôchodkového sporenia v ekonomike (2. a 3. pilier dôchodkového sporenia), vrátane daňových úľav. Slovensko je pritom krajinou, kde sú daňové stimuly na podporu financovania života v starobe v rámci krajín EÚ na minimálnej úrovni. To isté platí napríklad pre oblasť poistenia v nesebestačnosti ako súčasť sociálneho systému potrebného na finančné krytie ľudí odkázaných na poskytovanie opatrovateľskej služby, ktoré nie sú daňovo podporené vo vzťahu k jednotlivcovi vôbec. Konzervatívny model charakterizujú silné firmy zabezpečujúce konsenzus pracovnej spolupatričnosti v rámci sociálneho dialógu so štátom a s odborními cez tripartitu s cieľom predchádzaniu krízových situácií na trhu práce. Pokusy o preferovanie tohto modelu napriek použitiu finančných zdrojov EÚ na financovanie relevantných projektov neprinesol očakávané výsledky. Sociálno-ekonomický model založený na poskytovaní rovnosti a relatívne vysokom

životnom štandarde zasa naráža na problém udržateľnosti modelu z pohľadu jeho financovania z verejných zdrojov. Jeho presadzovanie naráža na enormný deficit verejných financií SR odhadovaný na rok 2023 viac ako 7 % HDP, čo viac ako dvojnásobne presiahne mastrichtské kritériá. Riešením pre Slovensko by preto mal byť efektívne nastavený mix všetkých troch modelov riadenia slovenskej ekonomiky, vrátane posilnenia zodpovednosti jednotlivca počas jeho ekonomicky aktívneho života.

2. PROBLÉMY A BARIÉRY PRACUJÚCICH

Daňovo-odvodový systém na Slovensku je založený na nadpriemernom podiele zamestnávateľov na platení sociálnych aj zdravotných odvodov z pracovných príjmov zamestnancov. To vedie k tomu, že mnohé firmy vyplácajú časť odmien za prácu načierno bez toho, aby tieto boli súčasťou platenia povinných odvodov. V mnohých krajinách EÚ je pritom systém platenia odvodov nastavený tak, že tieto sú napríklad rovnomerne rozdelené na strane zamestnávateľa a zamestnanca. Anomáliou slovenského modelu platenia odvodov je tiež zaťaženie pomerne veľkého okruhu nepracovných príjmov zdravotnými odvodmi. Prítom vo všeobecnosti v iných krajinách EÚ platí, že zdravotné odvody sa platia len z pracovných príjmov (duševnej alebo telesnej práce, umeleckých výkonov a pod.), ale nie z predaja nehnuteľností, prípadne predaja cenných papierov a pod. Slovensko



Potrebujeme rozšíriť zoznam zamestnaneckých benefitov, ktoré nebudú podliehať daniam a odvodom, čo bude stimulom najmä pre nízkoпрíjmové vrstvy zapájať sa do pracovného procesu.

nepodporuje daňovými úľavami mobilitu pracovnej sily tak, ako je to obvyklé vo vyspelých ekonomikách. Najmä pokiaľ ide o uplatňovanie nákladov spojených s dochádzaním do práce (napríklad paušálne náhrady na cestovné verejnou dopravou, paušál na pohonné látky a pod.) alebo nákladov na vedenie tzv. druhej domácnosti v mieste výkonu práce zamestnanca.

3. VÍZIA SLOVENSKA 2023+

Slovensko v poslednej dekáde začína výraznejšie zaoštrávať v životnej úrovni obyvateľstva a ekonomického rozvoja v rámci krajín EÚ. Zaoštrávame tiež v adresnom posky-

tovaní sociálnych transferov štátu v rámci jednotlivých skupín obyvateľstva. V budúcnosti bude potrebná výrazne vyššia podpora zapojenia marginalizovaných skupín ekonomicky aktívneho obyvateľstva do pracovného procesu, napriek tomu, že v minulosti zlyhal systém vytvárania sociálnych podnikov. Zároveň s tým bude dôležité revidovať a rozšíriť zoznam zamestnaneckých benefitov, ktoré nebudú podliehať daniam a odvodom výrazne nad súčasne definovanými parametrami napr. v zákone o sociálnom fonde. To pomôže vytvárať podmienky na zvýšenie motivácie ekonomicky aktívneho obyvateľstva, najmä v kategórii zamestnancov s podpriemernými pracovnými príjmami, zapájať sa do pracovného procesu a zvyšovať úroveň ich osobného blahobytu. Slovensko do budúcich rokov potrebuje predovšetkým konsolidovať verejné financie výrazne vyššou adresnosťou poskytovaných sociálnych transferov z verejných prostriedkov, posilniť vymožiteľnosť práva, ktorá je nevyhnutným predpokladom na skvalitnenie podnikateľského prostredia a zvýšenia naštrbenej dôvery verejnosti týkajúcej sa štátnych orgánov a orgánov verejnej moci ako takej. Zároveň bude potrebné posilniť ochranu spotrebiteľa napríklad podľa vzoru Rakúska, čo môže výrazne prispieť k posilneniu spolupatričnosti a konsenzu v rámci spoločnosti. Racionálne zmeny v parametroch cez zvýšenie adresnosti v daňovo-odvodovej oblasti a sociálnych transferov môžu zvýšiť životnú úroveň širokých vrstiev obyvateľstva a zlepšiť postavenie Slovenska.



doc. Ing. LUBOŠ PAVELKA, PhD.

ekonóm a publicista, Katedra medzinárodného obchodu na Ekonomickej univerzite v Bratislave

Luboš Pavelka je ekonóm, akademik, autor a publicista. Pôsobí ako docent na Katedre medzinárodného obchodu na Ekonomickej univerzite v Bratislave. Je odborníkom na problematiku zmenkových (domácich aj zahraničných) obchodov, manažment a zabezpečenie pohľadávok, bankové záruky, exportné financovanie a medzinárodný platobný styk. Okrem toho sa aktívne venuje ochrane spotrebiteľa a etike v medzinárodnom obchode. Pravidelne publikuje články na rôzne ekonomické témy v denníku Pravda a je autorom niekoľkých odborných kníh v oblasti ekonómie.

Pre rast Slovenska potrebujeme reflektovať naše hodnotové orientácie

1. JE DNES SLOVENSKO SOCIÁLNYM ŠTÁTOM?

Slovensko po roku 1989 nerozvíjalo z hľadiska široko definovanej sociálnej politiky konzistentne žiadny model štátu. Silne egalitárny model spred roku 1989, s vysokou mierou prerozdelenia a nízkymi rozdielmi medzi ľuďmi sa začal meniť, no v rôznych segmentoch spoločnosti odlišnou rýchlosťou a najmä odlišnými dosahmi na jednotlivé segmenty spoločnosti. Leninský model sociálneho štátu, ktorý v niektorých dimenziách pripomína model sociálno-demokratický, sa postupne obohacoval o prvky reziduálneho sociálneho štátu, ktorý začal popierať sám seba, ale aj o prvky korporativistického sociálneho štátu. V súčasnosti tak máme na Slovensku model málo konzistentný, kde univerzalita prístupov sa mieša so zacielenosťou v neprehľadnom rade politik a opatrení. Univerzalistický model sociálneho štátu sa mnohým na Slovensku stále javí ako vhodný vzhľadom na historický vývoj, hodnotové orientácie slovenskej populácie i očakávania obyvateľov. Aj keď univerzalistický model pôsobí v prospech sociálnej kohézie, do budúcnosti sa ukazuje, že Slovensko by sa malo skôr zamerať na rozvíjanie modelu korporativistického. Jednak konzistentne rozvíjajú okolie úspešnej krajiny, ako sú Rakúsko a Nemecko, a takisto umožňuje, po vhodných úpravách, inkorpo-

rovať do spolupráce štátu a biznis sektora i štruktúry široko chápanej občianskej spoločnosti.

2. PROBLÉMY A BARIÉRY PRACUJÚCICH

Pri hodnotení systémových problémov Slovenska v nastavovateľnom modeli fungovania je potrebné poukázať najmä na tri problémy. Po prvé, problémom sa neukazuje primárne to, na čo poukazujú niektorí neoliberalní ekonómovia - samotná existencia sociálneho štátu a pocitované vysoké prerozdelenie. Vážnejším problémom je rigidný a reflexibilný trh práce. Dnešný rozdiel medzi úspešným Dánskom a ekonomicky sa zadržávajúcím Švédskom spočíva práve v prehnanej ochrane pracovnej sily, ktorá sa zamestnávateľom javí ako neprepušťaťelná. Štedrý, konzistentný a dobre nastavený sociálny štát problémom nie je a nemôže byť, reflexibilný trh práce je problémom vždy a všade. Po druhé, problémom Slovenska nie je primárne legislatíva, ale skôr spôsoby jej prijímania. Nízka legitimita rozhodnutí zohráva na Slovensku v odmietaní opatrení vždy kľúčovú úlohu, nehovoriac o chaosu, ktorý vždy zvyšuje mieru odmietania rôznych, veľa krát potrebných opatrení. Po tretie, vážnou výzvou je produktivita práce a zastavovanie jej zvyšovania. Slovensko uviazlo v pasci vyšších stredných príjmov, ktoré sa budú zvyšovať už iba náročne, ak nepríde k hlbšiemu poro-



Štedrý, konzistentný a dobre nastavený sociálny štát problémom nie je a nemôže byť, reflexibilný trh práce je problémom vždy a všade.

zumeniu paradigmatického zvratu, ktorým prechádza svetová ekonomika. Napriek tlaku mnohých zamestnávateľov i akademikov upozorňujúcich na nízku pridanú hodnotu toho, čo Slovensko produkuje neprichádza k systémovým zmenám a aplikácii už identifikovaných opatrení.

3. VÍZIA SLOVENSKA 2023+

Slovensko je krajina, ktorá bola vo všetkých stránok víťazom 20. storočia. Model demografického, sociálneho i infraštruktúrneho rastu sa však postupne vy-

čerpal a Slovensko je už niekoľko rokov krajinou, ktorá rastie skôr vďaka nášmu prepojeniu s ekonomikou Nemecka a ďalších krajín EÚ. Po prvé, pre naštartovanie rastu, ako aj zlomenie negatívizmu spojeného s očakávaniami do budúcnosti je nevyhnutné poctivejšie reflektovať hodnotové orientácie obyvateľstva, ktoré sú v spoločnosti hlboko zakorenené. Slovensko je krajina antiintelektuálna, antielitárska i anti-expertná. Glorifikácia manuálnej práce, ktorá je súčasťou spoločenskej a politickej kultúry na Slovensku, je v 21. storočí škodlivá a odkláňajúca krajinu od jej potenciálnych úspechov. Po druhé, bez zásadnej reformy celého vzdelávacieho systému (nie školstva, vzdelávania) a zvýšenia investícií do vzdelávania Slovensko do budúcnosti nebude schopné reprodukovať svoje predchádzajúce úspechy. To isté sa týka investícií do vedy a výskumu - krajina, ktorá je v investíciách do vedy a výskumu na posledných miestach v EÚ, ostane na posledných miestach i svojím HDP na obyvateľa i príjmami svojich obyvateľov. A nakoniec, ak sa Slovensko nestane krajinou modernou nielen v štrukturálnej rovine, ale aj v rovine kultúrnej, nebude a nemôže byť krajinou úspešnou. Najúspešnejší ľudia v krajine tvoriaci to, po čom Slovensko tak volá - pridanú hodnotu -, nebudú ochotní žiť v krajine, ktorá bude rozvíjať kvalitu života iba v materiálnej oblasti a bude zabúdať na nemateriálne dimenzie kvality života.



doc. PhDr. MICHAL VAŠEČKA, PhD.

sociológ, riaditeľ Bratislava Policy Institute

Michal Vašečka je sociológ, akademik a docent na Bratislavskej medzinárodnej škole slobodných umení a na Paneurópskej vysokej škole. Ako akademik tiež pôsobil na University of London, Georgetown University vo Washingtonu a na New School University v New Yorku. Od roku 2012 pôsobí ako zástupca Slovenskej republiky v orgáne Rady Európy pre ľudské práva (ECRI), od roku 2016 je členom redakčnej rady Denníka N. V roku 2017 založil nezávislý Výskumný inštitút verejnej politiky (Bratislava Policy Institute).

Odporúčania expertov pre reformu zamestnaneckej politiky po roku 2023

TOP 10 OPATRENÍ PRE REFORMU ZAMESTNANECKEJ POLITIKY 2023+

1. Zníženie daňovo-odvodového zaťaženia práce.
2. Diverzifikácia ekonomiky, pretože závislosť od jedného priemyselného odvetvia je riziková. Obzvlášť to platí pre automobilový priemysel, ktorý prechádza zásadnou štruktúrálnou zmenou v prospech elektromobility.
3. Posilnenie medzifidskej dôvery a dôvery v inštitúcie.
4. Zastavenie/spomalenie odlevu mozgov a talentov do zahraničia.
5. Udržanie a motivácia kvalifikovanej pracovnej sily prostredníctvom zodpovedajúcej mzdy a modulárneho systému moderných benefitov. Tie z nich, ktoré sú účelovo viazané a ich čerpanie je kontrolovateľné, by mali byť daňovo a odvodovo zvýhodnené (napr. stravné – okrem finančného príspevku, rekreačné poukazy a ďalšie).
6. Adresnosť a účelovosť distribúcie sociálnej pomoci – koniec plošnému rozdávaniu príspevkov.
7. Zvýšenie vymožitelnosti pravidiel zamestnávania upravených

v Zákonníku práce a posilnenie činnosti inšpektorátov práce.

8. Zásadná reforma celého vzdelávacieho systému (nie školstva, vzdelávania) v prospech celožitovného vzdelávania.

9. Zvýšenie investícií do vedy a výskumu.

10. Vyššie investície do kultúry. Najúspešnejší ľudia v krajine tvoria to, po čom Slovensko tak volá – pridanú hodnotu –, nebudú ochotní žiť v krajine, ktorá bude rozvíjať kvalitu života iba v materiálnej oblasti a bude zabúdať na nemateriálne dimenzie kvality života.



Mgr. Ludmila Guerin,
Senior Manager – People&Change,
PwC Slovensko
Prezidentka HR Comm

- Situáciu na trhu práce charakterizuje absolútna nepredvídateľnosť a nestabilita či už pre zamestnancov, alebo aj pre zamestnávateľov.
- Zamestnanci na jednej strane získavajú rôzne daňové a iné stimuly, ktoré majú pozitívny, ale krátkodobý vplyv na ich príjem, avšak nemajú úplné

finančné krytie vo verejných financiách. Zamestnanci tiež strácajú prehľad vo svojich nárokovateľných položkách, či už finančných alebo nefinančných.

- Kľúčovou reformou, ktorá môže pomôcť slovenskej ekonomike, je zníženie daňovo-odvodového zaťaženia práce tak, aby sa stalo opäť konkurencieschopné pri prilákaní nových investícií.
- Zamestnávateľia a štát musia spoločne a bezodkladne prehodnotiť svoj postoj k systému vzdelávania. Je potrebné sa vrátiť k systému celožitovného vzdelávania, hlavne sa prispôbiť rozvojovým potrebám zamestnávateľov a ich zamestnancov.



Pavol Kosnáč,
riaditeľ DEKK Inštitútu, vedúci
výskumník programu World Value
Survey (WVS) na Slovensku
a v Českej republike

Veronika Cigánková,
analytička pre verejné politiky

- Pre funkčný sociálny štát je nevyhnutná zdravá medzifidska

ská dôvera a zaslúžená dôvera v inštitúcie. Aby sociálne politiky štátu fungovali efektívne, občania musia dôverovať tomu, že verejné inštitúcie a ich predstavitelia sú schopní plniť svoje povinnosti. Vyššia dôvera občanov sa spája s väčšou ochotou platiť daňe.

- Množstvo obyvateľov Slovenska zjavne seriózne zasiahla kríza životných nákladov, keďže ešte pred rokom a pol v rámci prieskumu World Values Survey väčšina respondentov odpovedala, že ekologické otázky sú dôležitejšie ako ekonomické. Dnes

sa ekologické témy nedostali ani do prvej pätnástky problémov.

- Na Slovensku je veľkou výzvou odlev mozgov a talentu do zahraničia. Cestou nie je len reforma školstva, ale aj atraktívne návratu na Slovensko. Úlohou Slovenska je teraz ponúknuť im dostatočne zaujímavé príležitosti doma, aby návrat bol validnou voľbou. To znamená zaujímavé platové podmienky, ale aj atraktívne pozície z hľadiska zodpovednosti, rastu, pracovnej kultúry či moderných pracovných benefitov.



Ing. Juraj Králik,
výkonný riaditeľ Asociácie
moderných benefitov (AMOBE)

- Slovenský sociálny systém potrebuje filozofickú, ale aj systémovú zmenu. Plošné sociálne balíčky a takzvané helikoptérové peniaze znemožňujú pomáhať tým, ktorí to reálne potrebujú. Adresnosť dávok

a pomoci je to, po čom volajú všetci politici naprieč politickým spektrom, v realite sa však aj tak prikláňame k najjednoduchšiemu variantu – plošná pomoc všetkým.

- Adresnosť a účelovosť sú dva základné predpoklady, ktoré by mal štát sledovať a snažiť sa naplniť v záujme efektívnej distribúcie sociálnej pomoci.

- Peňaží v štátnej kase je žalostne málo, preto treba s nimi nárobať s rozumom, a nie nekontrolovateľne zvyšovať štátny dlh, ktorý sa minie na neadresné plošné dávky.



Milan Kuruc,
občiansky aktivista, blogger
a komentátor, zakladateľ
občianskeho združenia Pracujúca
chudoba

- Sociálnodemokratický model štátu je dobrý model, lebo integrovaním ľudí do spoloč-

ského a ekonomického života im pomáme prebúdať ich potenciál, z realizácie ktorého môže potom spätne benefitovať celá spoločnosť.

- Na sociálnu ochranu dávame jeden z najnižších podielov HDP spomedzi krajín EÚ a OECD, a okrem nižšej sumy sa pochybovať dá aj o tom, či sa tieto peniaze vynakladajú efektívne a prispievajú k rozvoju spoločnosti (nie ekonomiky, ale spoločnosti).

- Najnegatívnejší vplyv na posta-

venie pracujúcich na Slovensku má slabá vymožitelnosť pravidiel zamestnávania upravených v Zákonníku práce.

- Kľúčovým pre rast Slovenska ako štátu a spoločnosti je vzdelanie a motivácia ľudí na sebe pracovať celý život.

- Zároveň je dôležité, aby sme konečne opustili diskusiu o okresávaní práv a nárokov zamestnancov upravených v Zákonníku práce a namiesto ich neustáleho spochybňovania ich ďalej rozvíjali.



Alica Orda Oravcová,
prezidentka Daňového fóra
Slovenska, riaditeľka spoločnosti
GT&C Slovakia

- Slovensko potrebuje prejsť sociálnym, ekonomickým a politickým vývojom, musia sa tu vydestilovať stabilné subjekty a len vtedy, keď bude celkové prostredie v rámci Slovenska stabilné a etablované, môže vláda pomýšľať na liberalizáciu.

- Dovtedy je potrebné, aby v sociálnej oblasti boli nastavené systémy, ktoré budú ochraňovať dôstojný život zamestnancov, pričom ako vyrovnávacie opatrenia môžu slúžiť aj povinnosti zamestnávateľa zabezpečiť zamestnancom benefity či príspevky štátu k takýmto opatreniam.

- Postupne sa zvyšuje minimálna mzda, ako aj požiadavky na mzdové ohodnotenie zamestnancov, a zvyšuje sa daňovo-odvodové zaťaženie práce s následkom zníženia čistej mzdy. To má za následok významné zníženie prílevu zahraničných investícií a sme svedkami

odlevu zahraničných investorov.

- Svetovým trendom je dosiahnutie významného stupňa efektivity práce a tomu zodpovedajúci rast reálnych miezd. Na Slovensku sa nám však tento model vyspelých spoločností na globálnom trhu nedarí uplatniť. Preto je podľa mňa na mieste uvažovať o rozširovaní zavádzania a uplatňovania zamestnaneckých benefitov, či už napríklad pri práci na diaľku (home office), pri 4-dňovom pracovnom týždni – s prípadnou úpravou pracovného času počas 4 pracovných dní za podmienky ponechania rovnakého platového ohodnotenia.



doc. Ing. Luboš Pavelka,
PhD., ekonóm a publicista,
Katedra medzinárodného obchodu
na Ekonomickej univerzite
v Bratislave

- Daňovo-odvodový systém na Slovensku je založený na nadpriemernom podiele zamestnávateľov na platení sociálnych aj zdravotných odvodov z pracovných príjmov zamestnancov. V mnohých krajinách EÚ je pritom systém platenia odvodov nastavený tak, že tieto sú napríklad rovnomerne rozdelené

na strane zamestnávateľa a zamestnanca.

- Slovensko nepodporuje daňovými úľavami mobilitu pracovnej sily tak, ako je to obvyklé vo vyspelých ekonomikách.

- Slovensko zaoštuje v adresnom poskytovaní sociálnych transferov štátu v rámci jednotlivých skupín obyvateľstva. V budúcnosti bude potrebná výrazne vyššia podpora zapojenia marginalizovaných skupín ekonomicky aktívneho obyvateľstva do pracovného procesu napriek tomu, že v minulosti zlyhal systém vytvárania sociálnych podnikov.

- Buď dôležitá revidovať a rozšíriť zoznam zamestnaneckých benefitov, ktoré nebudú podliehať daniam a odvodom výrazne

na strane zamestnávateľa a zamestnanca. Slovensko nepodporuje daňovými úľavami mobilitu pracovnej sily tak, ako je to obvyklé vo vyspelých ekonomikách. Slovensko zaoštuje v adresnom poskytovaní sociálnych transferov štátu v rámci jednotlivých skupín obyvateľstva. V budúcnosti bude potrebná výrazne vyššia podpora zapojenia marginalizovaných skupín ekonomicky aktívneho obyvateľstva do pracovného procesu napriek tomu, že v minulosti zlyhal systém vytvárania sociálnych podnikov. Buď dôležitá revidovať a rozšíriť zoznam zamestnaneckých benefitov, ktoré nebudú podliehať daniam a odvodom výrazne nad súčasne definovanými parametrami napríklad v zákone o sociálnom фонде. To pomôže vytvárať podmienky na zvýšenie motivácie ekonomicky aktívneho obyvateľstva, najmä v kategórii zamestnancov s podpriemernými pracovnými príjmami, zapájať sa do pracovného procesu a zvyšovať úroveň ich osobného blahobytu.

- Slovensko do budúcich rokov potrebuje predovšetkým konsolidovať verejné financie výrazne vyššou adresnosťou poskytovaných sociálnych transferov z verejných prostriedkov, posilniť vymožitelnosť práva, ktorá je nevyhnutným predpokladom pre kvalitívne podnikateľského prostredia a zvyšovania naštrbenej dôvery verejnosti týkajúcej sa štátnych orgánov a orgánov verejnej moci.



Doc. PhDr. Michal Vašečka,
PhD., sociológ, riaditeľ Bratislava
Policy Institute

- Slovensko by sa malo skôr zamerať na rozvíjanie modelu korporatistického. Jednak ho konzistentne rozvíjajú okolité úspešné krajiny, ako sú Rakúsko a Nemecko, a takisto umožňuje, po vhodných úpravách, inkorporovať do spoločnej práce štátu a biznis sektora i štruktúry široko chápanej občianskej spoločnosti.

- Problémom sa neukazuje to, na čo poukazujú niektorí neoliberalní ekonómovia – samotná existencia sociálneho štátu a pocitované vysoké prerodzenie. Väzným problémom je rigidný a neflexibilný trh práce.

- Problémom Slovenska tiež nie je primárne legislatíva, ale skôr spôsoby jej prijímania. Nízka legitimita rozhodnutí zohráva na Slovensku v odmietaní opatrení vždy kľúčovú úlohu, nehovoriac o chaos, ktorý vždy zvyšuje mieru odmietania rôznych, často potrebných opatrení.

- Vážnou výzvou je produktivita práce a spomaľovanie jej zvyšovania. Slovensko uviazlo v pasci vyšších stredných príj-

mov, ktoré sa budú zvyšovať už iba náročne, ak nepríde k hlbšiemu porozumeniu paradigmálneho zvratu, ktorým prechádza svetová ekonomika.

- Pre naštartovanie rastu, ako aj zlomenie negativizmu spojeného s očakávaniami do budúcnosti je nevyhnutné poctivejšie reflektovať hodnotové orientácie obyvateľstva, ktoré sú v spoločnosti hlboko zakorenené. Slovensko je krajina anti-intelektuálna, anti-elitárska i anti-expertná.

- Glorifikácia manuálnej práce, ktorá je súčasťou spoločenskej a politickej kultúry na Slovensku, je v 21. storočí škodlivá a odkláňajúca krajinu od jej potenciálnych úspechov.