

ZAVEZA

ZA USPEŠNO PRIHODNOST 15/2020

poziv k dogovoru gospodarstva, politike in družbe
o viziji razvoja Slovenije do leta 2020



APRIL 2012, LJUBLJANA

ZAVEZA ZA USPEŠNO PRIHODNOST 15/2020

poziv k dogovoru gospodarstva, politike, družbe o viziji razvoja Slovenije do leta 2020

PREAMBULA

Vsaka država ima svoje vzpone in padce. Notranja moč naroda pa se meri v sposobnosti, da tudi v najtežjih razmerah zbere pogum in modrost za ponoven vzpon. Pred 20 leti smo se Slovenci odločili za samostojno državo in v dveh desetletjih izjemno napredovali. Postali smo polnopravni člani EU, Nata, evroobmočja, OECD ... Sprejeti smo v družbo najrazvitejših držav sveta, ker imamo vse možnosti, da to tudi postanemo.

Po 20 letih se ponovno soočamo z globoko krizo. Ob osamosvojitvi smo se zavedali, da bo začetek težak, a verjeli smo, da si lahko prihodnost zgradimo skupaj. Medsebojno zaupanje in socialni dialog sta pospeševala prehod od »države v razvoju« med razvite. A na tej poti smo delali tudi napake. V času gospodarske rasti so bile manj vidne, kriza pa jih je razgalila kot resne sistemske razpoke. Takih napak ne moreš reševati brez širokega družbenega soglasja, saj rešitve praviloma pomenijo korenite družbene spremembe in drugačen sistem institucij, pravic in obveznosti.

Slovenski managerji želimo s to **Zavezo za uspešno prihodnost 15/2020** opozoriti, da se je Slovenija znašla v položaju, ki terja nujne sistemske spremembe. Zavedamo se, da nosimo managerji veliko odgovornost za to, kako bomo državljani Slovenije živeli v prihodnosti. Zato prevzemamo pobudo za široko **družbeno razpravo** o tem, v kakšni državi želimo živeti, kaj smo pripravljeni za to narediti in kako naj bo Slovenija vodena, da bi bili skupni cilji dosegljivi.

Razpravo želimo premakniti od splošnega nezadovoljstva in malodušja v akcijo. Ponovno moramo strniti moči, znanje in dobronamernost – in to kot narod. Z Zavezo za uspešno prihodnost 15/2020 ponujamo pogled managerjev na rešitve, ki bi Slovenijo vrnile na pot razvoja, napredka in blaginje. Ker pogled samo z ene strani ni nikoli celovit, smo k Zavezi povabili tudi druge družbene skupine, da jo s svojim konstruktivnim razmišljanjem, argumenti in predlogi nadgradijo. Blaginjo namreč razumemo v najširšem pomenu besede: kot dobre odnose med ljudmi, dostojen življenjski standard, motivirane, zadovoljne in zdrave državljane, kot priložnost za vzpon mlade, izobražene generacije.

Slovenija potrebuje **nov razvojni zagon**, a ta se ne bo zgodil sam od sebe, zato je dolžnost tistih, ki nosimo odgovornost sprejemanja odločitev, ki vplivajo tudi na druge, da znova vzpostavimo socialni dialog, medsebojno spoštovanje in zaupanje na temelju pravičnosti in odgovornosti. To zahteva transparentno, etično, napredno razmišljanje in delovanje na vseh družbenih ravneh. Slovenski managerji se kot člani Združenja Manager zavezujemo, da bomo pri svojem delu spoštovali Kodeks etike Združenja Manager. Etične zaveze in pripravljenost na državotvorno držo pa pričakujemo tudi od politike, pravne in akademske stroke, sindikatov ter vseh drugih družbenih skupin, ki pomembno vplivajo na delovanje in konkurenčnost sposobnost naše družbe. Naša skupna zgodovinska naloga je, da povrnemo omajano zaupanje, da se izkažemo s pogumom in modrostjo, kot so se generacije Slovencev pred nami, da nas ne bo sram pred mladimi, da smo jim zapravili boljšo prihodnost.

V nadaljevanju ponujamo naš pogled na to, kaj bi bilo treba ukreniti, da bi se dvignila konkurenčnost slovenskega gospodarstva. Kar ponujamo, ni ne strokovna akademska analiza ne nova strategija razvoja Slovenije. Verjamemo pa, da gre za koristne predloge, kaj bi morali v Sloveniji narediti in kaj opustiti, da izboljšamo svoje možnosti za uspešnejšo in kvalitetnejšo prihodnost. Zavzemamo se za širšo razpravo o tem vprašanju in pozivamo k oblikovanju družbenega soglasja, kaj želimo od prihodnosti in kako si jo bomo zagotovili.

I. VELIKI CILJ: 15/2020

Skupna vizija povezuje. Kadar smo Slovenci enotni o velikih ciljih – osamosvojitve, včlanitve v EU, pridružitve evroobmočju ... – jih presenetljivo hitro dosegamo. Ko nam zmanjka tega zagona, začnemo stagnirati ali celo nazadovati. V Združenju Manager predlagamo družbeni dogovor o novem velikem cilju: **preboj med prvih 15** najrazvitejših držav EU do leta 2020, kar pomeni dvig BDP na prebivalca s sedanjih 17.600 evrov na 25.000 evrov in hitrejšo gospodarsko rast od evropskega povprečja (vsaj štiriodstotno povprečno letno rast). Navkljub trenutnim razmeram, ki ne zbuja optimizma, predlagamo ambicioznost!

Merila:

- uvrstitev med prvih 15 evropskih držav na lestvici IMD svetovnega letopisa konkurenčnosti,
- dvig BDP s 17.600 evrov na 25.000 evrov v letu 2020,
- povprečna štiriodstotna stopnja rasti letno.

Umestitev med prvih 15 najrazvitejših evropskih držav pomeni **umestitev med države z najvišjo kakovostjo življenja**. Samo če bomo prodali več, bomo lahko zagotovili visok družbeni in socialni standard. Zato je za vizijo 15/2020 (med prvih 15 do leta 2020) potrebna močna zaveza managementa in gospodarstva, politike in sindikatov, javnega sektorja in podpore javnosti. Vizija 15/2020 pomeni več razvoja, več dela, več učinkovitosti, več delovnih mest, več proračunskih prilivov, a tudi pomembno prilagajanje in spremembe, ki v začetni fazi nikoli niso lahke.

V prvi vrsti sta pomembna **podpora javnosti** in razumevanje, da veliki premiki pomenijo spremembo dosedanjih miselnih vzorcev in načinov delovanja, kar lahko na začetku povzroča težave in celo kratkoročno poslabšanje stanja. Zato je nujna **odločitev politike**, da je to cilj, za katerega je vredno zastaviti politični kapital in delovati nadstrankarsko. Politika mora s svojo izvršilno in zakonodajno pristojnostjo zavestno oblikovati spodbudne razmere za delovanje gospodarstva in drugih institucij.

Uresničitev cilja 15/2020 pa v svojem osrčju leži v večjih **ambicijah gospodarstva**. Vizija je praktičen preizkus sposobnosti **managementa** za učinkovito vodenje in doseganje večje dodane vrednosti, produktivnosti, inovativnosti ter konkurenčnosti. Vodstvo mora znanje podjetja povezati v uspešne poslovne modele. Prostor za razvoj vedno obstaja, če ima vodstvo zaslombo tudi pri **zaposlenih** – to zaupanje ni nikoli podarjeno, temveč ga je potrebno vsak dan znova upravičiti –, predvsem pa če ima dolgoročno razvojno podporo lastnikov, ki se zavzemajo za trajnostno naravnano poslovanje.

Lastnike pozivamo, da s svojo lastnino ravnajo odgovorno. Tako kot imajo starši pravice in dolžnosti do svojih otrok – ti so jim lahko celo odvzeti v primerih zlorab ali zanemarjanja –, imajo lastniki podjetij poleg pravic tudi odgovornosti do podjetja. Preudarni lastniki razumejo, da ima podjetje poleg osnovne tržno-podjetniške funkcije tudi pomembno socialno in družbeno dimenzijo.

Na drugi strani je potrebna tudi posodobljena filozofija **sindikata**. Ohranjanje statusa quo zavira razvoj. Dolgoročni interes zaposlenih so kakovostna delovna mesta. Kratkoročno, trdo vztrajanje pri elementih, ki zmanjšujejo konkurenčnost in procese prestrukturiranja, velik del gospodarstva ohranja na ravni nizke dodane vrednosti, kar ogroža tako delovna mesta kot posamezne skupine prebivalstva.

Obnovitev kakovostnega **socialnega dialoga** z razumevanjem, da lahko k razvojnemu zagonu odločilno prispevajo zaposleni in sindikati – skupaj z jasnim dogovorom, kaj bodo od tega imeli zaposleni in kdaj –, je pogoj za uspešnost. V devetdesetih je bil dosežen zelo razvojno naravnani dogovor o zaostajanju plač za rastjo produktivnosti za eno odstotno točko. V sedanjem času bi kazalo razmisliti o podobnem dogovoru, podpreti pa zavzemanje sindikatov za naložbe, ki odpirajo delovna mesta, in zahteve za večje vlaganje podjetij v prekvalifikacijo, usposabljanje in izobraževanje delavcev. S tem se povečuje kakovost zaposlenih, a tudi njihova zaposljivost in možnost izbire delodajalca, kar povečuje tako samozavest posameznika kot njegovo odgovornost za lastno kariero.

V Združenju Manager vidimo sprejetje vizije 15/2020 kot navdihujoč cilj, ki je hkrati uporabno merilo, ki omogoča presojo vsake odločitve s preprostim testom: ali nas vodi bliže k cilju ali nas od njega oddaljuje. Sprejemanje koristnih poslovnih in političnih odločitev je tako lažje in odpornejše proti parcialnim ali osebnim interesom.

II. ODGOVORNOST MANAGERJEV

V prvi vrsti smo za Zavezo 15/2020 za uspešno prihodnost, torej za izhod iz krize in preobrazbo slovenskega gospodarstva, odgovorni managerji. Uspešnost podjetja – kako se razvija, kako donosno je, kakšna je dodana vrednost, koliko je novih inovativnih programov ... – je managerjevo pričevalo. Čeprav posamezna slovenska podjetja sodijo v svetovni vrh, je **splošna konkurenčnost** slovenskega gospodarstva nizka. Povprečna dodana vrednost s 36.000 evri na zaposlenega ne zadošča za evropske plače, pomembnejše vlaganje v razvoj podjetja in vzdrževanje družbenega standarda.

Za povečanje konkurenčnosti v podjetjih, skladno z vizijo 15/2020, moramo največ narediti managerji, in sicer tako, da:

- oblikujemo donosen in učinkovit poslovni model,
- pospešimo organizacijsko in programsko prestrukturiranje podjetij,
- negujemo spoštljive in iskrene medosebne odnose med zaposlenimi in drugimi deležniki,
- dvignemo kakovost znanja o vodenju – z izobraževanjem, seznanjenjem z najnovejšim poslovnim znanjem in uvajanjem sodobnih poslovnih praks,
- povečamo vlaganje v raziskave in razvoj z namenom ustvarjanja novih izdelkov in storitev z višjo dodano vrednostjo,
- povečamo prisotnost na tujih trgih, z večjim poudarkom na hitro rastočih gospodarstvih (90 % izvoza ustvari 850 od 160.000 registriranih gospodarskih oseb),
- načrtno in celostno razvijamo dizajn in funkcionalni dizajn, ki omogoča preboj v višje cenovne razrede,
- razvijamo in utrjujemo lastne blagovne znamke,
- v podjetjih razvijamo prihodnjo generacijo managerjev (sistemi nasledstva) in drugih ključnih kadrov, ki bodo usposobljeni za mednarodno tekmo,
- skupaj z lastniki uvajamo sisteme ocenjevanja in nagrajevanja managementa, ki upoštevajo model blaginje podjetja, na katerega vplivajo trije elementi: poslovni rezultati, kakovost življenja zaposlenih in drugih ljudi, povezanih s podjetjem, ter varovanje okolja.

Oblikovanje uspešnega **poslovnega modela**, ki vključuje tako tehnološke kot netehnološke inovacije, je temeljna naloga vodstva podjetja. Če podjetje dlje dela z **izgubo**, ne izplačuje plač in prispevkov zaposlenim, je zadolženo prek svoje odplačilne sposobnosti ipd., so njegov glavni problem vodstvo in lastniki. Te mora s trga dovolj zgodaj izločiti tudi ustrezna zakonodaja, če jih ni že tržni mehanizem sam.

Vodstvo brez podpore in **zaupanja zaposlenih** nima možnosti za trajen uspeh. Ob tem je potrebno razumeti, da čeprav podjetja niso socialne ustanove – te financiramo s prispevki in davki –, je socialni vidik dela pomemben element družbenega in posameznikovega življenja, identitete in dostojanstva. Nekoč smo uspešnost podjetja merili s številom **delovnih mest**, danes morda še najpogosteje z dobičkom, za jutri pa bo treba poiskati vmesno pot med obojim. Gospodarska rast brez razvoja in novih delovnih mest je prazna in brez družbenega prispevka, saj koristi le ozkemu sloju.

Ljudje vložimo velik del svojega življenja v službo, zato je še toliko večja odgovornost managementa, da:

- pripozna prispevek vseh zaposlenih pri doseganju poslovnih ciljev, kar se kaže tudi s primernim sistemom nagrajevanja in vlaganjem v njihov karierni razvoj,
- zagotavlja zdrava delovna mesta, s čimer ohranja vitalnost in fizično zmožnost posameznika med delovno dobo in po njej (po mednarodnih ocenah se en evro, vložen v zdravstveno preventivo zaposlenih, lahko šestkratno povrne z boljšo produktivnostjo),

- spodbuja dobre medsebojne odnose, kar pozitivno vpliva tudi na duševno zdravje zaposlenih (stroški zdravljenja depresij in izgorelosti v Evropi strmo rastejo),
- z razvojem podjetja skrbi za perspektivna delovna mesta.

Managerje spodbujamo k **povezovanju in sodelovanju** tako pri razvoju kot pri pridobivanju in izvedbi večjih poslov. Še zlasti pri mednarodnih projektih naj se tisti, ki je posel pridobil, potruji, da vanj pritegne tudi druga konkurenčna slovenska podjetja po načelu 'prvi med enakimi'. Povezovanje med podjetji je potrebno tudi za doseganje kritične mase pri razvoju, v tehnologiji in za poslovanje na globalnem trgu.

Pri svojem delu morajo managerji delovati skladno s **Kodeksom etike Združenja Manager**: pošteno, odgovorno, etično in transparentno do zaposlenih, lastnikov, poslovnih partnerjev, okolja in vseh drugih deležnikov, s katerimi prihaja podjetje v stik. Pri usklajevanju pogosto nasprotujočih si interesov in potreb je njihova prva skrb dolgoročno dobro družbe. Da bi lahko presojali tako pomembne odločitve, se morajo nenehno **izobraževati** in usposabljeni, da bi bili primerni za vodenje. Glede na spolno strukturo prebivalstva, zaposlenih, delež izobraženih (več kot 60 odstotkov diplomantov je ženskega spola) in statistično enakomerno razporeditev talenta je treba tudi zaradi dejstva, da je podjetje dobro, če so na pravih položajih pravi ljudje, na položaje odločanja privabiti več sposobnih žensk. Ravno tako je treba na strokovna in vodstvena delovna mesta privabiti bistveno več tujcev, da se pospeši internacionalizacija gospodarstva, poveča znanje in pretok dobrih mednarodnih praks.

Kot del trikotnika **korporativnega upravljanja** se morajo managerji zavzemati za transparentno poslovanje in upoštevanje sodobnih pristopov korporativnega upravljanja (Kodeks upravljanja javnih delniških družb), ki v Sloveniji še niso dovolj prisotni, pri neupoštevanju teh pravil pa nositi ustrezne posledice.

Merila:

- primerjava poslovnih rezultatov podjetja s preteklim letom in trendi v panogi,
- primerjava podjetja z najboljšimi v panogi (benchmark),
- vsaj 5 % letna rast sredstev za raziskave in razvoj,
- vsaj 2 % letna rast sredstev za izobraževanje,
- upoštevanje Kodeksa etike Združenja Manager,
- uvedba sodobnih sistemov nagrajevanja v podjetjih in načrtovanja karier zaposlenih,
- upoštevanje Kodeksa upravljanja javnih delniških družb,
- povečati delež managerk v vodstvih podjetij na vsaj 30 % do leta 2015 in 40 % do leta 2017,
- povečati delež tujcev na odgovornih strokovnih in vodstvenih mestih.

Vse naštetu so nujni pogoji, na katere management mora vplivati, ne pa tudi zadostni pogoji, če želimo zagotoviti široko sistemsko podporo konkurenčnosti. Zato je treba preveriti delovanje poslovnega okolja in iz njega odstraniti motnje, ki ovirajo konkurenčnost.

III. ODGOVORNOST POLITIKE, VLADE IN DRŽAVNIH INSTITUCIJ

Pomemben del poslovnega okolja, v katerem prepoznavamo oviro za razvoj in večjo konkurenčnost, je v pristojnosti države oziroma vladajoče politike. Vsaka globlja kriza nastane zaradi sprožitve verižne reakcije – v Sloveniji so k temu prispevali globalna finančno-gospodarska recesija, prezadolženost podjetij (za kar nosijo odgovornost managerji, lastniki in bankirji teh podjetij), pomemben del težav pa je povzročila domača **politična praksa**.

Mehanizme za povečanje učinkovitosti, ki so pod vplivom države, opisujemo v naslednjem poglavju, tu pa se želimo dotakniti vprašanja **državnega lastništva**. Čeprav država ni nujno slab lastnik, je v Sloveniji več primerov slabega ravnanja s to lastnino, izkoriščanja političnega vpliva nad gospodarstvom in delovanjem politično-gospodarskih povezav, kar se kaže v nizki donosnosti državnega premoženja, sumljivih poslih in privatizacijskih postopkih nekaterih podjetij. Država je v proračunu za leto 2010 predvidela samo

enodstotno donosnost svojih naložb, kar je jasen znak neoptimalnega upravljanja in pomanjkanja razvojne vizije osem milijardnega premoženja.

Razlog za nizko donosnost gre iskati tudi v **slabem korporativnem upravljanju** v podjetjih, ki so v državni (so)lasti. Nadzorni sveti v teh podjetjih delujejo po delegatskem načelu, in ne skladno z Zakonom o gospodarskih družbah in Kodeksom upravljanja javnih delniških družb, kar država prek svojih institucij postavlja kot pravilo, namesto da bi tako prakso sankcionirala. Tako delovanje nadzornih svetov ob odsotnosti strategije upravljanja državnega premoženja omogoča uveljavljanje parcialnih, celo strankarskih interesov na račun podjetja. V svetovnem letopisu konkurenčnosti IMD je Slovenija po kakovosti nadzornih svetov in korporativnega upravljanja dosegla samo dno (po raziskavi dr. Janeza Prašnikarja o povezanosti med politično pripadnostjo in članstvom v nadzornih svetih v obdobju od 1995 do 2010 je bilo kar 44 odstotkov nadzornikov povezanih z eno izmed političnih strank). Posledice so opazne: gospodarske družbe, ki so bile še pred nekaj leti nosilci gospodarskega razvoja in stabilnosti, so po zamenjavah uspešnih uprav izgubile zagon, zabredle v nedonosne poslovne projekte in zašle v rdeče številke. Za malomarno ravnanje vodstev in nadzornikov v takih podjetjih ni odgovarjal še nihče.

Predlagamo, da država v vlogi lastnika dosledno sledi smernicam iz Kodeksa upravljanja javnih delniških družb in določilom Zakona o gospodarskih družbah, da v **nadzorne svete** imenuje sposobne, strokovno usposobljene in zaupanja vredne posameznike, ki bodo uprave nadzirali skladno s sodobnimi načeli korporativnega upravljanja (ti strokovnjaki naj bodo tudi primerno nagradjeni), primere slabe prakse korporativnega upravljanja, neodgovorno in neskrbno delo organov nadzora in vodenja pa sodno preganja. Nujno je tudi, da transparentno pojasni, katere cilje zasleduje v podjetjih v njeni lasti – donosnost, delovna mesta, določeno raven cene oziroma kakovosti storitve ali kaj drugega.

V podjetjih, v katerih bo država **izstopala iz lastništva**, svetujemo upoštevanje dosedanjih izkušenj: država naj podjetja iz svojega portfelja prodaja tistim, ki lahko zagotovijo njihov razvoj. Številna podjetja, v katerih je bil izveden managerski odkup, deleže pa sta prodajala državna sklada, so se čez nekaj let znašla v prisilni poravnavi, stečaju ali na poti do njega. Država je v vlogi prodajalca ravnala neodgovorno, ker ni preverila kakovosti in finančne trdnosti kupca. Ko sta državna sklada prodajala svoje deleže, sta prodajala premoženje, pridobljeno z lastninjenjem družbene lastnine, zato bi morala pri prodaji upoštevati tudi splošni družbeni interes, to pa sta dolgoročni obstoj in razvoj teh podjetij. Ta interes je bil spregledan, s čimer je država podlegla enakemu moralnemu hazardu kot posamezniki, ki so hazardersko vstopili v finančno prezahtevne managerske odkupe podjetij.

Ocenjujemo, da se številna sporna dejanja ne bi mogla zgoditi, če bi **nadzorne institucije** – od nadzornih svetov, uradov, agencij in inšpekcij do tožilstva – spremljale primere, na katere so opozarjali tudi mediji, in se do njih korektno opredeljevale. Zato pozivamo k:

- resni notranji analizi regulatorjev trga in drugih institucij, ki so s svojimi (ne)dejanji omogočili, da se je razširila slaba gospodarska praksa,
- odločnejši akciji organov pregona, zlasti tožilstva, ko gre za sume gospodarskega kriminala. Za gospodarstvo je pomembno, da se zlorabe zakona kaznujejo hitro in učinkovito; če kršitev ni bilo, pa se morajo dvomi čim prej ovreči.
- pravnemu ukrepanju nadzornih svetov v primerih nevestnega dela vodstva in ukrepanju delničarjev zoper nadzorne svete, ki so opustili dolžno skrbnost pri nadzoru vodstva.

Merila:

- priprava in potrditev strategije razvoja državnega premoženja,
- vsaj petodstotna donosnost državnega premoženja,
- pregleden izstop politike iz gospodarstva s prodajo lastniških deležev podjetij v državni lasti, pri čemer mora biti pomemben kriterij tudi možnost dolgoročnega razvoja podjetja,
- večkratno povečanje deleža sodnih obravnav gospodarskega kriminala in odškodninskih tožb proti nevestnemu delu organov vodenja in nadzora.

Vlada

Od vsakokratne vlade pričakujemo:

- učinkovito, pošteno in demokratično upravljanje države,
- obvladovanje javnih financ,
- boj proti birokratizaciji: osnovna filozofija dela v javni upravi naj bo kakovost javnih storitev, prijaznost do uporabnikov, hitro reševanje vlog in odločno zmanjševanje administrativnih bremen, ki povzročajo nepotrebne stroške tako podjetjem kot javni upravi,
- dialog z vsemi deležniki pred sprejetjem pomembnih dokumentov,
- izvajanje ekonomske politike, skladno s sprejetimi strategijami in vizijo družbenega razvoja. Za strategije, ki se ne izvajajo, je treba uvesti spremljanje odgovornosti posameznikov in pristojnih organov,
- da bo pri pripravi strateških dokumentov in zakonov vključevala strokovnjake s teh področij.

Od vseh **političnih strank**, pozicijskih in opozicijskih, pričakujemo, da se skupaj z drugimi družbenimi nosilci in civilno družbo dogovorijo o smeri razvoja in glavnih ciljih Slovenije po načelu skupnega dobrega. Združenje Manager predlaga kot osnovno vodilo v tem dokumentu predstavljeno vizijo 15/2020. V volilni tekmi naj stranke prepričujejo volivce s svojo sposobnostjo izvedbe programa in doseganjem dogovorjenih strateških ciljev družbe, vzdržijo pa naj se negativnih kampanj proti drugim in sovražnega govora. Živimo na majhnem prostoru, zato moramo biti v medsebojni komunikaciji odprti in jasni, a tudi kritiko in nestrinjanje je treba znati povedati dostojanstveno in spoštljivo. Doraslost položaju se kaže tudi tako, da s prenapetimi besedami ne rušimo mostov med ljudmi, ki bi prej ali slej morali sodelovati med seboj.

Voditi vlado je izjemno zahtevna, težka in pogosto nehvaležna naloga. Vlada naj bo vitka, s precej **manj ministrstvi** kot sedaj (6–10 superministrstev), ministrske ekipe pa naj bodo primerneje nagrajene. Vzporedno je treba zagotoviti preglednost in jasno odgovornost pri delu ministrov in visokih državnih uslužbencev, kar vključuje tudi možnost uveljavljanja osebnih odškodninskih zahtevkov zoper funkcionarje za njihovo ravnanje, ki je družbi ali podjetjem povzročilo škodo. Pri sestavi ministrstev in vladnih služb je treba posvetiti posebno pozornost strokovnemu kadrovanju - oddaljiti se je treba od političnih imenovanj strokovnih kadrov in podsekretarjev, da se zagotovi kakovostna, strokovna državna uprava, ki lahko tudi pri zamenjavi politične oblasti zagotovi kontinuiteto že začelih projektov in strokovnih predlogov zakonodaje in reform.

Merila:

- skrčenje vlade na šest do deset ministrstev,
- dialog z vsemi deležniki pred sprejetjem pomembnih dokumentov,
- več stotilijonski prihranki iz naslova zmanjšanja birokracije in administrativnih postopkov,
- spoštljivejša medsebojna komunikacija političnih voditeljev.

IV. MEHANIZMI POVEČANJA UČINKOVITOSTI

Tako kot je naloga managementa, da ustvarja konkurenčna podjetja, je naloga države, da jim omogoči, da so konkurenčna. Poslovno okolje, v katerem podjetje deluje, je lahko spodbudno ali zaviralno za razvoj gospodarstva. Po vseh mednarodnih lestvicah (IMD, WEF ...) je slovensko okolje neprijazno do gospodarskih oseb in se še poslabšuje. Zavestno ustvarjanje konkurenčnih pogojev in odprava sistemskih napak, ki so v domeni države, je temeljni pogoj za učinkovitejše gospodarstvo in doseg vizije 15/2020.

1. Vlaganje, raziskave in razvoj, izvoz

Nova delovna mesta in zaposlitve, ki ustvarjajo višjo dodano vrednost, praviloma ustvarja samo podjetniški sektor, zato je nujno podpreti pobude za vlaganje v razvoj, ki po eni strani prinaša donosnejše proizvode in storitve, po drugi pa nova delovna mesta. Čeprav so odločitve o **vlaganju in razvoju** predvsem v rokah in

interesu lastnikov in vodstva – ti nosijo tudi odgovornost za stagnacijo podjetja, kadar razvoj ni osrednji del strategije podjetja – je vprašanje razvoja tako pomembno za družbo kot celoto, da je ključno, da tudi država s svojimi mehanizmi olajša sprejemanje tveganja, ki ga nosijo razvojni poskusi. Kam in kako naj država usmerja sredstva, ki jih lahko nameni za razvoj, bi morala kvalitetno odgovoriti **industrijska politika**. Za njeno izvajanje mora država vzpostaviti mehanizme za učinkovit nadzor porabe in učinka vloženih sredstev vse do uspešnega nastopa na trgu.

Država lahko razvoj spodbudi z:

- davčnimi olajšavami za vlaganje v raziskave in razvoj, s čimer prevzame del poslovnega tveganja (zaradi širših koristi, ki jih vlaganje prinaša),
- dodatnimi spodbudami za srednja in mala podjetja (ker ta zagotavljajo večjo raznolikost in stabilnost gospodarstva) ter za tehnološko in izvozno usmerjena podjetja,
- uvedbo socialne kapice,
- vlaganjem v infrastrukturo, ki pospešuje razvoj in konkurenčnost države (internetne povezave, prometna infrastruktura ...),
- močnimi skladi tveganega kapitala za razvoj novih, prodornih idej,
- ustreznim izobraževalnim sistemom, ki upoštevata potrebe gospodarstva,
- spodbujanjem sodelovanja med gospodarstvom, univerzami in inštituti.

Za preskok v višje cenovne razrede je poleg finančnih sredstev potreben intelektualni potencial za razvoj, zato je treba pospešeno spodbujati **izobraževanje inženirjev in zaposlovanje znanstvenikov in raziskovalcev v podjetjih**, ki se sedaj pretežno zaposlujejo na različnih inštitutih. Zaposlenih v raziskavah in razvoju ni tako malo (4,3 na tisoč prebivalcev, od tega kar 2,1 na bazičnih raziskavah in le 2,2 v gospodarstvu), vendar se to v primerjavi z drugimi državami, denimo Avstrijo (5,7 na tisoč prebivalcev, od tega 3,8 v gospodarstvu) ne odraža na več inovacijah in produktivnosti. Državni inštituti namreč niso usposobljeni za razvijanje tržno zanimivih izdelkov ali jim je to z zakonom celo prepovedano (prepoved ustanavljanja spin-off podjetij), interes za sodelovanje s podjetji ni dovolj močen, gospodarski raziskovalno-razvojni oddelki pa ostajajo kadrovsko podhranjeni in šibko opremljeni.

Za visokoizobražene kadre, od katerih se pričakuje tudi nadpovprečna dodana vrednost, je treba vzpostaviti **socialno kapico** (zgornjo mejo za prispevke), da bi ti kadri postali podjetjem dostopnejši, da bi zmanjšali beg možganov v tujino in s primernim načinom nagrajevanja ustrezno motivirali najboljše v podjetjih. Brez doseganja kritične mase vrhunskih strokovnjakov – od razvojnikov in znanstvenikov prek oblikovalcev in tržnikov do managerjev in inženirjev – ne moremo pričakovati pomembnejših premikov. Prilagoditi je treba tudi sedanji izobraževalni sistem, da bosta struktura zaposlenih in njihova usposobljenost omogočali večje razvoje in tržne preboje.

Slovensko gospodarstvo ustvari kar 70 odstotkov prihodkov na domačem trgu in le 30 odstotkov v tujini. Na prebivalca izvozimo več kot Italija in petkrat toliko kot Grčija, toda število aktivnih izvoznikov se je močno zmanjšalo padlo. Za povečanje tega deleža so potrebni ustrezni pogoji in spodbude po vzoru izvozno naprednih držav. Program 'Go international Slovenia', ki ga je pripravila Gospodarska zbornica Slovenije za spodbujanje **internacionalizacije** slovenskega gospodarstva, vsebuje vrsto ukrepov, ki jih je treba čim prej izvesti.

Merila:

- sprejem industrijske politike,
- davčne olajšave za nove naložbe ter za vlaganje v raziskave in razvoj,
- uvedba socialne kapice,
- okrepitev skladov tveganega kapitala,
- izvedba programa Go international Slovenia (GZS),
- povečano število patentov in inovacij,
- dvig produktivnosti.

2. Trg dela in delovnopravna zakonodaja

Na ekonomsko in socialno varnost posameznika ima stabilna in kakovostna zaposlitev največji učinek. Čeprav produktivna **delovna mesta** ustvarja predvsem gospodarstvo, ima država pomemben vpliv na to, v kakšnem številu bodo nastajala (ali se zapirala) in kako kakovostna bodo. Z instrumenti, ki vplivajo na konkurenčnost poslovnega okolja, lahko namreč spodbudi ali zavre poslovne odločitve podjetij in posameznikov, ki se odločajo za podjetništvo. Skozi celotno Zavezo navajamo ukrepe, ki delujejo spodbudno, na tem mestu se zavzemamo za ukrepe, ki bi izboljšali razmere na področju zaposlovanja.

Poenostavljeno razmišljanje, da bi se na **trgu dela** vse uredilo, če bi preprosto onemogočili zdajšnje fleksibilne možnosti zaposlovanja (zaposlitve za določen čas, študentsko delo, zaposlitve preko napotitvenih agencij ...), je v času, ko vlagatelji zapuščajo Slovenijo in zaradi neugodnih poslovnih pogojev selijo proizvodnjo drugam, utopična. Iz Slovenije se ne umikajo samo tuji, temveč tudi domači vlagatelji, kar neposredno vpliva na povečevanje brezposelnosti. Poiskati je treba načine, kako delovna mesta ohraniti v Sloveniji in ustvariti nova. Reforma trga dela, ki je tudi po mnenju mednarodnih institucij označen kot izrazito tog, bi bila pomemben signal take usmeritve za domače in tuje vlagatelje.

S posodobitvijo **delovnopravne zakonodaje** imamo tudi priložnost, da kot družba sporočimo, da je **delo vrednota**, služba pa posledica tega. Nespodbudno je, če je razlika med redno plačo in bolniško odsotnostjo oziroma nadomestili za brezposelnost premajhna. Slovenska posebnost je tudi, da so postopki odpustitve tako zapleteni ali pa tako v škodo delodajalca, da je izjemno težko odpustiti celo slabe ali škodljive delavce (obstajajo primeri, ko so v podjetjih morali po rzsodbi delovnopravnega sodišča ponovno zaposliti posameznike, ki so podjetje dokazano okradli). Četudi je takih posameznikov malo, so pomemben vir nezadovoljstva, nižje produktivnosti in slabše organizacijske klime v podjetju. Država bi lahko spodbudila **nagrajevanje zaposlenih** v podjetjih s sprejemom sodobnega zakona o udeležbi zaposlenih na dobičku in možnostjo nagrajevanja zaposlenih v obliki delnic.

Izguba zaposlitve je udarec za vsakega posameznika, zato se je odpuščanja treba lotevati s premislekom in spoštovanjem posameznikovega dostojanstva. Hkrati pa delovnopravna zakonodaja in sindikati ne smejo biti potuha za lažno solidarnost. Solidarnost za tiste, ki ne želijo, ne znajo ali ne morejo delati, lahko izkazuje država s socialnimi transferji (če je to družbeno sprejemljivo), ne sme pa to biti breme podjetij. V mnogih državah problem brezposelnosti zmanjšujejo tudi tako, da delodajalce, ki zaposlujejo brezposelne, mlade ali druge ogrožene skupine, za določen čas oprostijo plačevanja davkov in prispevkov iz plač, kar koristi tako posameznikom kot podjetju in proračunu.

S podaljševanjem delovne dobe in **aktivnim staranjem** bodo ukrepi za varovanje zdravja zaposlenih samo še pridobivali pomen, delovna mesta pa bo treba ustrezno prilagoditi. Spodbuda države za vlaganje v te aktivnosti bi se s preventivo večkratno obrestovala. Ravno tako bi odprava dodatka za minulo delo povečala možnosti **ponovne zaposlitve starejših**, ker jih ne bi postavljala v neugoden (dražji) izhodiščni položaj od mlajših delavcev. Preobrazba tega dodatka v dodatek za stalnost pri istem delodajalcu bi koristila tudi podjetjem, saj bi imel pozitiven vpliv na nižjo fluktuacijo zaposlenih, s tem pa tudi na večje ohranjanje znanja in usposobljenih posameznikov v podjetju. Ta sprememba bi lahko dodatno spodbudila podjetja k odločnejšemu vlaganju v izobraževanje in usposabljanje zaposlenih.

Še bolj kot vprašanje starejših zaposlenih je aktualna problematika **mlade generacije**. Delež mladih brez zaposlitve je skrb vzbujajoč in ima globoke posledice: razočaranje in nezaupanje mladih, spreminjanje vrednostnega sistema (delo kot vrednota se umika zabavi), kasnejši začetek samostojnega življenja, zamik starševstva, beg možganov ... Neželene družbene spremembe se nam dogajajo pred očmi in mnoge so povezane prav z brezposelnostjo mladih in prekarnimi službami, ki jih opravljajo z razpotegnjenim študentskim statusom.

Tudi zato zagovarjamo spremembo v ravni zaščite rednega delovnega razmerja. Sedanje stanje se ohranja na račun mladih, brezposelnih in drugih, ki priložnosti za redno zaposlitev niso dobili ali so jo izgubili – obstoječa **delovnopravna zakonodaja** namreč vzdržuje privilegiran in deprivilegiran pol trga delovne sile.

Nekatere pravice iz delovnega razmerja za nedoločen delovni čas, kot so predolgi odpovedni roki in zapleten, formalističen postopek odpovedi, je treba toliko razrahljati, da se bodo podjetja lažje odločala za nove zaposlitve in hitreje odpirala delovna mesta tudi za mlade.

Sprememba delovnopravne zakonodaje se mora zgoditi pred omejevanjem študentskega dela in časovno omejitvijo statusa študenta, da ne bi mladih stisnili v kot. Hkrati je treba tudi zaradi družbenega interesa, povezanega s poslabševanjem slovenske demografske slike, mladim omogočiti, da začnejo samostojno življenje in ustvarjanje družine prej. To pa pomeni tako dostop do zanesljivih služb kot **rešitev stanovanjskega vprašanja**, kar je možno s subvencijami za najemnine za mlade družine, z dovolj široko ponudbo neprofitnih stanovanj in/ali ugodnimi pogoji za mlade za nakup prvega. Ti ukrepi bi lahko ugodno vplivali tudi na gradbeni sektor, ki ima multiplikativne učinke na številne druge panoge.

Merila:

- posodobitev delovnopravne zakonodaje s poenostavitvijo postopkov za zaposlitev in odpuščanje, skrajšanjem odpovednih rokov in razširitvijo razlogov za redno odpoved,
- večji delež delovno-pravnih sporov, ki so ugodno rešeni za delodajalce,
- davčne spodbude za prve zaposlitve in za zaposlitve brezposlenih oseb,
- zamenjava dodatka za minulo delo z dodatkom za stalnost pri istem delodajalcu,
- sprejem sodobnega zakona o udeležbi zaposlenih na dobičku in nagrajevanjem zaposlenih v obliki delnic,
- povečanje sredstev države in podjetij za zdravstveno preventivo zaposlenih,
- omejitev dolžine brezplačnega študija na fakulteti,
- oblikovanje ugodne stanovanjske politike za mlade družine.

3. Gospodarska zakonodaja in pravni sistem

Tržno gospodarstvo sloni na zaupanju, zato so pogoj za njegovo učinkovito delovanje pravna zaščita in dobro delujoče institucije, ki zagotavljajo hitro sankcioniranje kršitev pogodbenih obveznosti.

Slovenski pravni sistem žal ne prispeva h konkurenčnosti poslovnega okolja. Institucije (agencije, uradi, inšpekcije, policija, tožilstvo, sodstvo) delujejo premalo učinkovito, gospodarska zakonodaja pa je **preobsežna, preregulirana in neučinkovita**. Pogosto se osredotoča na definiranje posameznih detajlov, hkrati pa celo izobraženi pravni strokovnjaki ne morejo razumeti osnovnega namena določenih zakonov (primer: insolvenčna zakonodaja, ki se spreminja že petič). Da bi bili zakoni učinkoviti, bi morali biti pisani tako, da jih lahko razume povprečen izobražen državljan.

Skromna pravna varnost izhaja tudi iz **nerazumno dolgih rokov sojenja**. Počasnost reševanja gospodarskih sporov (gospodarski spor v Sloveniji traja v povprečju 1290 dni, kar je 3,3-krat dlje kot v Nemčiji) aktivno prispeva k čezmernemu ugašanju podjetij, izgubi delovnih mest, večjim socialnim izdatkom in pešanju gospodarske moči. Nujno je treba okrepiti učinkovitost sodstva, a hkrati tudi z bolj stabilno zakonodajo omogočiti, da bi sodni procesi tekli hitreje.

Zakonodajalec je namreč dolžan zagotoviti **predvidljivost zakonodajnega okvira**. Hitre spremembe ad hoc zakonov – celo pomembni zakoni, ki bi morali biti stalnica, se menjajo vsakih nekaj let – povečujejo negotovost, kar je dodatna ovira pri delovanju tako podjetij kot sodišč. Zavzemamo se za premišljen postopek priprave gospodarskih zakonov, ki naj vključuje visokousposobljene strokovne skupine, med katerimi naj bodo vedno tudi predstavniki gospodarske civilne družbe, hkrati pa je treba učinke določenega zakona preveriti s poglobljeno analizo stroškov in učinkov. Za veljavno gospodarsko zakonodajo predlagamo njeno poenostavitev in ustanovitev posebnega parlamentarnega ali ministrskega telesa, ki bi se redno ukvarjalo z njeno poenostavitvijo.

V zvezi z **insolvenčno zakonodajo**, ki je pomemben element hitrejšega postopka prestrukturiranja gospodarstva, je potrebna konceptualna sprememba zakonodaje, tako da bi bila zagotovljena večja varnost družbe tako pred upniki kot lastniki – odločitve v prisilni poravnavi naj se prenesejo z lastnikov in upnikov na

sodišče, spoštuje naj se pravilo absolutne prioritete (najprej se poplačajo zavarovani upniki, nato nezavarovani, šele na koncu pridejo na vrsto lastniki), v zunajsodni poravnavi pa uvesti postopke, ki povečujejo zaupanje med udeleženci (londonski/bangkoški pristop, načela INSOL, Slovenska načela prestrukturiranja dolgov podjetij ...) in omogočajo nadzorovano razdolževanje dolžnika. Hkrati je treba urediti **sistem izvršb** in umakniti **zakon o preprečevanju zamud pri plačilih**, ki je še poslabšal likvidnost v gospodarstvu (na kar je opozarjala Gospodarska zbornica Slovenije že pred sprejetjem zakona).

Namen gospodarske zakonodaje je tudi **preganjanje gospodarskega kriminala**. Tovrstne sodne prakse v Sloveniji skoraj nimamo, kar pogloblja nezaupanje tako v delovanje pravnega sistema kot v občutek državljanov, da smo pred zakonom vsi enaki. V Združenju Manager pozivamo k aktivnejši vlogi tožilstva in policije pri preganjanju gospodarskega kriminala, vključno s kriminalom belih ovratnikov. Gospodarskega kriminala ne smemo tolerirati. Nezakonito pridobljeno premoženje je treba odvzeti, kršitelje pa kaznovati.

Merila:

- pri pripravi gospodarske zakonodaje oblikovati strokovne delovne skupine, v katerih sodelujejo tudi predstavniki gospodarske civilne družbe,
- analitična proučitev učinkov vsakega gospodarskega zakona pred njegovo uvedbo,
- ustanovitev parlamentarnega ali ministrskega odbora za poenostavljanje zakonodaje,
- priprava učinkovite insolvenčne zakonodaje,
- umik zakona o preprečevanju zamud pri plačilih,
- prepolovitev povprečnih rokov sojenja na največ 600 dni,
- najmanj podvojitev primerov obravnave gospodarskega kriminala na sodiščih.

4. Javna sredstva in javni sektor

Rast **javnega dolga** je skrb vzbujajoča. Samo za obresti smo v letu 2010 plačali 480 milijonov evrov, v letu 2011 že blizu 600 milijonov. Država izposojeni denar ne usmerja v ustvarjanje nove vrednosti, temveč se prerazporedi skoraj izključno za socialne transferje, pokojnine in ohranjanje sedanjega obsega javnega sektorja.

V prihodnje bo glede na poslabšanje bonitetne ocene Slovenije dodatno zadolževanje (tudi za podjetja in gospodinjstva) še dražje, kar kliče po tem, da je treba proračunski primanjkljaj obrzdati, **javno porabo** pa spraviti v realne okvirje. Najboljši način za to je resen rez: zmanjšanje davkov, da se spodbudijo prihodki, povečanje učinkovitosti javnega sektorja in trošenje znotraj razpoložljivih sredstev. Del slednjega je tudi odpravljanje slabe prakse javnega naročanja države in dosledno spoštovanje načela gospodarnosti in kakovosti pri javnih naročilih. Zavzemamo se za izravnane javne finance, racionalizacijo javne uprave, zmanjšanje števila občin, premislek o smiselnosti uvedbe pokrajin, transparentnost socialnih transferjev in okrepitev črpanja evropskih sredstev (državni uradniki naj ne bodo ovire na poti do pridobivanja evropskih sredstev, temveč naj ponudijo pomoč za kakovostno pripravo teh projektov).

Smo proti **bohotenju državnega aparata**. Javni sektor (trenutno zaposluje 156.000 ljudi oziroma 19 odstotkov vseh zaposlenih), je lahko le toliko velik, kolikor si ga Slovenija lahko privošči. Namesto plačnega sistema, ki dviguje plače v javnem sektorju, bi bilo smiselno določiti spodnjo in zgornjo mejo deleža proračuna, ki je lahko namenjen plačam javnih uslužbencev (vnaprej fiksirana masa plač), za prizadevne pa predvideti tudi nagrajevanje za uspešnost. Številni javni uslužbenci opravljajo svoje delo prizadevno in izjemno strokovno, a zanj niso ustrezno nagrajani. Tudi za najvišje funkcionarje bi bilo smiselno uvesti finančne nagrade, ki naj bodo vezane na rast BDP oziroma razvoj področja, za katero so pristojni.

Nasprotujemo **birokratizaciji**, ki je spremenila državno upravo v neproduktivni aparat, izrinja iz sistema zdravo pamet in inovativnost, ki sta nujna podstat za sloj kvalificiranih uradnikov, ki so sposobni sprejemati kvalificirane odločitve, potrebne za izvajanje politik in strategij. Birokracija, ki je postala infrastrukturni sistemski problem Slovenije, je vedno bolj skupni imenovalac za neučinkovitost in nestrokovnost na vseh področjih izvajanja skupnih in podpornih funkcij države, od izvajanja strategij in politik do črpanja sredstev strukturnih skladov, do javnega naročanja in sodstva. Proces de-birokratizacije zahteva mnogo odločenosti

za reševanje tega problema na ravni celotne vlade. Debirokratizacija namreč pomeni spremembo miselnosti in načina dela javnega sektorja v smeri, da **javna uprava in javni sektor** ne bosta sinonima za varno in lahko službo, temveč za dober servis državljanom in podjetjem. V tem duhu je treba prilagoditi zakon o javnih uslužbencih, da bodo zaposlitveni postopki in prekinitve zaposlitvenih pogodb tekli enako kot v gospodarskih dejavnostih ter odpraviti plačno uravnilovko, ki ne omogoča primerne nagrajevanja tistih javnih uslužbencev, ki delajo odlično.

Merila:

- prepolovitev števila občin,
- zadolževanje samo za razvojne projekte,
- izravnane javne finance,
- racionalizacija javne uprave in javnega sektorja,
- transparentnost socialnih transferjev,
- okrepitev črpanja evropskih sredstev in oblikovanje posvetovalne službe pri pristojnem ministrstvu za pomoč pri pripravi dokumentacije za evropsko podprte projekte,
- sprememba plačne politike javnega sektorja v smeri stimulativnega nagrajevanja glede na uspešnost,
- reforma javnega sektorja in sprememba zakona o javnih uslužbencih.

5. Davčni sistem

Davki v Sloveniji, zlasti na področju dela, so na splošno previsoki. Država bi morala narediti več, da bi podjetja in izobraženi kadri ostali v Sloveniji. Po obdavčitvi dela in osebnih dohodkov je Slovenija prav v svetovnem vrhu. Že pri 2000 evrih neto plače zasluži država več kot zaposleni (zaposlenemu ostane le še 48 odstotkov plače). Zaposleni preprosto ne bi smeli biti finančni talci svoje države. Tako visoko obdavčitev posameznika je namreč težko označiti za pravično, kaj šele razvojno spodbudno. Tak davčni sistem je zavora podjetništvu, dodani vrednosti, razvoju pa tudi poštenosti, saj poleg tega, da tako rekoč kaznuje najbolj produktivne, podpihuje tudi delo na črno.

Združenje Managerse zavzema za občutno davčno razbremenitev dela – morda z znižanjem socialnih prispevkov na račun povečanja neto plač in uvedbo socialne kapice – in predlaga, da se namesto dela bolj obdavči premoženje, uvede davek na nepremičnine in luksuz ter bolj zaprejo poti za odliv kapitala v davčne oaze.

Podpiramo zamisel o ublažitvi progresivnosti z razširitvijo dohodninskih razredov. V najvišji razred z 41-odstotno obdavčitvijo bi se morale prestopiti pri nekajkrat višjem dohodku kot sedaj. Nesprejemljivo je, da so po trenutni lestvici že posamezniki s 1250 evri čistega mesečnega prihodka, kar je malo več kot dvakratnik minimalne plače, obravnavani kot najbogatejši sloj, čeprav je to za evropske razmere podpovprečna plača. S tako davčno politiko se zavira krepitev srednjega družbenega sloja, ohranja pa množica slabo situiranih posameznikov in družin.

Omenjene spremembe so pomemben element tudi v sestavi privlačnejšega okolja za domače in tuje naložbe, saj tudi vlagatelji izbirajo med različnimi mednarodnimi lokacijami in zapuščajo manj ugodne, kar opazamo tudi v Sloveniji.

Država lahko davčni sistem spremeni s:

- znižanjem prispevkov na plače, da se dvignejo neto plače zaposlenih; pozitivni učinki tega ukrepa bi bili višja kupna moč, večji priliv v proračun iz naslova DDV, manjši delež ljudi, ki živijo pod pragom revščine, in manj dela na črno,
- uvedbo socialne kapice – če se zavzemamo za razvoj, ne morejo biti plače znanstvenikov, razvojnikov in managerjev obdavčene najbolj na svetu,
- spodbujanjem variabilnega nagrajevanja – obdavčitev nagrad za poslovno uspešnost in 13. plača bi morali biti podvrženi nižjim obdavčitvam (v Avstriji te prejeme obdavčijo le 6,5-odstotno).

Merila:

- davčna razbremenitev dela in uvedba socialne kapice,
- sprememba razrednih pragov pri dohodninski lestvici tako, da se ublaži sedanja progresivnost,
- davčne olajšave ali spodbude za vlagatelje.

6. Finančni krč in prezadolženost

Največja težava slovenskih podjetij je trenutno **visoka zadolženost**. Povprečno razmerje med dolžniškim in lastniškim kapitalom je 145 odstotkov, medtem ko je evropsko povprečje 103 odstotke (slabše razmerje imajo le v Grčiji, na Irskem in Slovaškem). Visoka zadolženost podjetij se na drugi strani kaže tudi kot visoka **izpostavljenost bančnega sistema**, ki zato ni zmožen zagotavljati novih finančnih virov v zadostnem obsegu. Tako visoke ravni zadolženosti že pomenijo sistemsko tveganje in velik družbeni problem.

Reševanje **zadolženih podjetij** je odgovornost managementa, lastnikov in upnikov, saj so ti tudi prispevali k težkemu finančnemu stanju podjetja. Ponekod pomeni odrešitev hiter stečaj, večinoma pa je smiselno iskati rešitve, ki bi podjetjem omogočile, da se razdolžijo postopno. Nikoli pa ni dober odziv neaktivnost vodstva, lastnikov ali upnikov. S premišljenim ravnanjem se lahko izognemo še več stečajem oziroma prisilnim poravnavam in s tem povezanim izgubam delovnih mest, poslov in prihodkov na eni strani ter dodatni obremenitvi proračuna s povečanimi socialnimi izdatki na drugi strani. Preudarno bi bilo proučiti različne možnosti prestrukturiranja dolga podjetij, ki imajo dovolj zdravih poslovnih jeder (Združenje Manager je pripravilo Slovenska načela prestrukturiranja dolgov podjetij kot predlog postopka za finančno in poslovno prestrukturiranje zadolženih podjetij, kjer so večinski upniki banke). Ena od možnosti je kot skrajni izhod lahko tudi slaba banka ali poseben sklad, če bi to razbremenilo bančni finančni krč in zmanjšalo tveganje sesutja celotnega bančnega in gospodarskega sistema ter sistema javnih izdatkov.

Banke morajo čim prej očistiti svoje bilance in postaviti razumna merila za financiranje projektov gospodarstva. Če so v preteklih letih lahkomišlno odobravale posojila, pa sedaj tudi zelo upravičeni projekti težko dobijo bančno podporo ali pa so pogoji za pridobitev takega posojila nekonkurenčni (obrestne mere, ročnost, zavarovanje ...). Številna podjetja so vire financiranja za svoje projekte v zadnjem letu že pridobila v tujini, kar dolgoročno slabša položaj domačih bank.

Pridobiti pa je treba tudi **svež kapital**, kar pomeni kapitalsko odpiranje gospodarstva tujini. Brez svežega denarja, s katerim bi se podjetja dokapitalizirala in finančno okrepila, bo nemogoče razrešiti problem zadolženosti in ponovne rasti. Ker v domačem finančnem sistemu primanjkuje denarja, se kot možnost pridobivanja kapitala odpirajo neposredne tuje investicije. Vendar pa te vedno sprožijo odpore na različnih ravneh, kar se odraža v tradicionalno nizkem deležu tujih naložb v Sloveniji.

Področje, ki je pri nas še premalo razvito, a bi lahko pomembno prispevalo k financiraju razvoja, je **kapitalski trg**. Napredek na trgu kapitala bi lahko bila naloga strateške skupine za usklajen razvoj trga kapitala, kot ga predlaga Ljubljanska borza v strategiji razvoja slovenskega trga kapitala. Oživitve slovenskega borznega trga bi izboljšal tudi finančno pozicijo marsikaterega podjetja in banke. Velike javne prodaje delnic je potrebno izvesti v skladu z mednarodnimi standardi.

Merila:

- sprejetje in upoštevanje Slovenski načel prestrukturiranja dolgov podjetij v Sloveniji (že v pripravi na pobudo Združenja Manager),
- sprejetje ukrepov za sprostitev finančnega krča (npr. odprodaje lastniških deležev podjetij v lasti bank, oblikovanje slabe banke ali posebnega sklada ...),
- okrepljen dotok tujega kapitala,
- sprejetje in izvajanje nacionalne strategije razvoja kapitalskega trga.

7. Strukturne reforme

Tudi pri izvedbi strukturnih reform, kot sta pokojninska in zdravstvena, ne more biti vodilo, koliko bi radi, temveč koliko standarda si lahko privoščimo. Vzporedno s povečevanjem deleža starejšega prebivalstva (do leta 2002 je bil delež 14-odstoten, do leta 2030 se bo podvojil) rastejo tudi stroški za pokojninski in zdravstveni sistem, zato je treba čim prej izvesti ustrezne reforme, ki bodo oba sistema ohranile kot finančno vzdržna.

Letni manko v pokojninski blagajni presega milijardo evrov, povečuje se tudi izpad v zdravstveni blagajni. Podaljšanje delovne dobe ob daljši življenjski dobi prebivalstva je neizogibno, vztrajanje pri sedanjih pozicijah pa pogloblja javni dolg in odlaga reševanje na ramena prihodnjih generacij. V reformi pokojninskega sistema je umestno proučiti tudi možnost davčno stimuliranega individualnega pokojninskega varčevanja v okviru pokojninskih računov.

V zdravstvenem sistemu je možno povečati kakovost in dostopnost zdravstvenih storitev tudi s povečanjem učinkovitosti, reorganizacijo dela, transparentnostjo javnih naročil in skrbnim ravnanjem z zbranimi sredstvi. Ravno tako je potrebno v zdravstvu posodobiti način dela in ga narediti prijaznega uporabnikom in s tem tudi gospodarstvu: kdor v čakalnici več ur čaka na pregled, v tem času ne more opravljati drugega dela, za katero bi bil plačan in iz katerega bi se obračunali prispevki.

Merili:

- sprejetje sodobne pokojninske reforme,
- izvedba zdravstvene reforme s poudarkom na racionalizaciji zdravstvenega sektorja.

8. Šolstvo in znanost

Uspešnost podjetij in gospodarstva je odvisna od znanja in volje zaposlenih, z managementom na čelu. V času, ko znanje hitro zastareva, je nujno, da pomembna sredstva v usposabljanje in pridobivanje novega znanja vlagajo podjetja, vendar pa večino posameznikov determinira kakovost osnovne izobrazbe, ki so jo dobili v **rednem šolskem sistemu**.

Po raziskavi OECD se od 65 do 80 odstotkov državljanov Slovenije uvršča na prvi dve od petih stopenj pismenosti (razumevanje osnovnih pisnih informacij, kot so vozni redi in pravilno doziranje zdravil), kar dejansko pomeni, da je slovensko prebivalstvo **funkcionalno slabo pismeno** in zato tudi nezmožno pomembnejših razvojnih premikov (med managerji se v zgornja dva razreda pismenosti uvršča samo 12 odstotkov vodilnih). Tako lahko sklepamo, da imajo nizka dodana vrednost na zaposlenega, obstoječa struktura gospodarstva z malo visokotehnoloških podjetij in majhnim deležem visokotehnološkega izvoza korenine tudi v slovenskem šolskem sistemu.

Sam izobraževalni sistem je treba razumeti kot **strategijo razvoja slovenskih človeških virov**. Po nacionalnem programu visokega šolstva bi moral delež zaposlenega prebivalstva z visoko, višjo in podiplomsko izobrazbo že leta 2005 doseči 25 odstotkov, v terciarno izobraževanje pa naj bi se vpisala polovica vsakokratne generacije. Te deleže bi morali zdaj že preseči.

Zagotoviti bo treba, da bodo doma izobraženi kadri razpolagali z enako kakovostnim znanjem, kot ga omogočajo najrazvitejše države. To med drugim vključuje:

- vsebinsko prenavo programov in ureditev bolonjskega študija (v gospodarstvu ugotavljamo, da so bolonjski univerzitetni programi vplivali na razvodenitev znanja mladih; v učne procese na univerzitetni ravni je treba poleg študijev tujih primerov vključevati tudi domače primere),
- v osnovnih in srednjih šolah je treba ponovno vzpostaviti visoko raven znanja učiteljev ter zdravo avtoriteto;

- zagotoviti dovolj sredstev za kakovostno izvedbo programov in uvajanje učinkovitih sodobnih tehnik poučevanja (denimo uvedbo tabličnih računalnikov za pospešitev e-učenja, oblikovanje manjših učnih skupin ...),
- spremembo pogojev habilitacije profesorjev (uravnovežiti znanstvene objave s kakovostjo pedagoškega dela in sodelovanjem v aplikativnih projektih z gospodarstvom),
- učijo naj profesorji, ki so svoje znanje preizkusili tudi v praksi (z izobrazbo pridobljeno teorijo je treba najprej preizkusiti v praksi, da bi lahko to področje kasneje verodostojno raziskovali in predavali),
- vzpostavitev sistema štipendiranja na elitnih svetovnih univerzah (ob pogoju, da se štipendisti po koncu šolanja zaposlijo v domačem podjetju za določeno dobo),
- sodelovanje z gospodarstvom,
- spodbujanje šolanja za deficitarne in naravoslovne/tehnične poklice,
- razvoj univerz kot valilnic novih podjetij visoke dodane vrednosti in s tem prostor za ustvarjanje novih kakovostnih delovnih mest za visokoizobražene.

Za uspešno internacionalizacijo slovenskega gospodarstva je znanje tujih jezikov nujno. Znanje angleškega jezika je večinoma dobro, povsem drugače pa je pri srbsčini oziroma hrvaščini, ki je mlajše generacije ne obvladajo več, kar zmanjšuje konkurenčno prednost slovenskih podjetij na teh trgih. Na samih univerzah bi bilo smiselno odpraviti pogoj, da je slovenščina obvezen jezik za predavatelje. S tem bi programi postali mnogo bolj mednarodni in zanimivi tudi za tuje študente, povečala bi se mobilnost in konkurenčnost med profesorji, posledično pa izboljšala kakovost fakultet.

Merila:

- povečanje deleža funkcionalno pismenega prebivalstva,
- višja uvrstitev slovenskih univerz na mednarodnih lestvicah,
- povečanje deleža diplomantov,
- več kot četrtnina zaposlenih z visokošolsko izobrazbo,
- umestitev srbsčine oziroma hrvaščine v šolske kurikulumne,
- število novoustanovljenih podjetij v univerzitetnih inkubatorjih.

Znanost

Za povečanje konkurenčnosti in dodane vrednosti potrebujemo učinkovito **bazno in aplikativno znanost**, s poudarkom na tej, saj majhne države praviloma ne zmorejo zagotavljati široke podpore baznim raziskavam. Tako kot ima neučinkovit šolski sistem, ki temelji na faktografskih metodah namesto na povečevanju razumevanja, vpliv na nižjo konkurenčnost slovenskega gospodarstva, obstaja podobna povezava tudi z delovanjem raziskovalno-znanstvene sfere, kjer se vir težav, skozi oči gospodarstva, najpogosteje opiše kot pretirana pozornost objavljani znanstvenih del in s tem povezanih citatov ter premajhen delež zaposlenih raziskovalcev v podjetjih. Razlog za slednje gre iskati tudi v nezmožnosti podjetij, da bi ponudila dovolj dobre možnosti za delo znanstvenikom in raziskovalcem.

Da bi vrhunsko znanje, s katerim v Sloveniji razpolagamo ali pa bi lahko razpolagali, čim bolj prispevalo k izboljšanju konkurenčnosti slovenskega gospodarstva, v Združenju Manager ocenjujemo, da so nujni predvsem naslednji pogoji:

- podvojitve vlaganja v znanost in razvoj tako na ravni države kot podjetij,
- določanje prioritarnih znanstvenih področij, v katera bo država vlagala sredstva,
- učinkovito gospodarjenje s sredstvi za razvoj,
- definiranje ciljev znanstvenega vlaganja: razmerje med bazično in aplikativno znanostjo bi moralo biti v prid aplikativni znanosti, da bi nova dognanja dala čim več konkretnih rezultatov v gospodarstvu,
- sprememba pogojev za habilitacijo, da se upoštevajo tudi aplikativni projekti z gospodarstvom, in tako spremenjen način nagrajevanja v znanstvenih institucijah in univerzah, da bi bil dan poudarek aplikativnim projektom z dokazanim trženjskim učinkom,

- omogočiti javnim zavodom, da ustanavljajo spin-off podjetja,
- prilagoditev programa in statusa mladega raziskovalca tako, da se poveča sodelovanje z gospodarstvom,
- preskok v medsebojni povezanosti (oblikovanje novega poslovnega modela) vseh, ki se vključujejo v znanost.

Merila:

- povečanje vlaganja v znanost in razvoj tako s strani podjetij (2 % BDP) kot države (1 % BDP) ob pogoju bistveno večje donosnost teh sredstev,
- povečano število mednarodnih patentov in tržnih inovacij,
- sprememba habilitacijskih postopkov in načina nagrajevanja v znanosti,
- omogočanje javnim zavodom, kot so znanstveni in raziskovalni inštituti, ustanavljanje spin-off podjetij za tržno aplikacijo novega znanja.

V. ODGOVORNOST DRUŽBE

Družba smo posamezniki. Naša posamezna razmišljanja, stališča, vrednote in predsodki se zlivajo v kolektivni karakter naroda. Majhni narodi praviloma razvijejo svoje lastnosti, ki jim omogočijo obstoj. Slovenske značilnosti, ki so se izoblikovale v stoletjih, tipično opisujemo kot delavnost, prilagodljivost in nevpadljivost. Hkrati je za manjše skupnosti praviloma značilna močna povezanost.

V Sloveniji se to jasno izrazi v velikih nesrečah, ko se izkažemo z izjemno **solidarnostjo** do prizadetih. Solidarnost na sploh in potreba po enakosti sta močno vpeti v naše družbeno tkivo. **Socialna enakost** je med najvišjimi na svetu, saj je razlika med dohodki 20 odstotkov najbogatejših Slovencev in 20 odstotkov najrevnejših le 3,4-kratna. Znotraj teh razmerij so posamezniki, ki odstopajo navzgor ali navzdol, vendar pa je večina sorazmerno blizu. Za razvoj bi bilo celo koristno, če bi bilo razmerje večje (ne na račun spodnjega deleža), če bi to pomenilo krepitev srednjega razreda, ki je praviloma nosilec razvoja in družbe znanja.

Vendar pa nobena družba ne more učinkovito delovati brez **zaupanja**, kar postaja v Sloveniji resen problem. Hromi nas nezaupanje do skoraj vseh poklicnih skupin (nezaupanje v politike, managerje, novinarje, zdravnike, odvetnike ...) in institucij (nezaupanje v parlament, tožilstvo, sodstvo, sindikate, regulatorje trga, nadzorne svete ...). Nezaupanje pogloblja pomanjkljiva sodna praksa, ki bi nepravilnosti, ki se pojavljajo v vsakem poklicu ali instituciji, ustrezno kaznovala in s tem jasno sporočala, katera pravila je treba spoštovati.

Posledice neaktivnosti pristojnih organov so **občutek neenakosti pred zakonom**, nezaupanje v pravno državo in javni srd, ki ga spodbuja tudi medijsko zaznavanje. Oblast se na to prevečkrat odziva z ad hoc zaostritvami zakonodaje, ki prepogosto prinašajo le delne ali celo škodljive rešitve (tak primer je denimo uvedba obveznega pobota), čeprav bi zadostovala že večja aktivnost pristojnih organov in doslednejše izvajanje sprejetih pravil. Dejstvo je, da je najučinkovitejši odziv na nepravilnosti dosledna obravnava kršiteljev, zaključen pravni postopek in kaznovanje kršiteljev. Vedenje, da obstaja velika verjetnost, da bodo prestopki odkriti in kaznovani, ljudi mnogo močnejše ohranja na pravi strani zakona in etike kot visoke kazni, ki se redko izvajajo. Vodilo pri spodbujanju upoštevanja etičnih načel naj bo večja stopnja učinkovitosti in pravičnosti pravne države, ne kaznovalna strast, ki se kaže kot pravičništvo, ki ustvarja nove probleme, starih pa večinoma ne rešuje.

Kot družba se moramo tudi vprašati, kakšen je naš **odnos do gospodarstva, podjetništva in razvoja**. Odločitev za napredek samodejno pomeni tudi odločitev za spremembe in nasprotno – odpor do sprememb prinaša razvojno nazadovanje. Nemogoče je podpirati razvoj in konkurenčnost, a obenem zavirati koristne predloge, kot so nižja obdavčitev dela, socialna kapica, olajšave za vlaganje v raziskave in razvoj, skladi tveganega kapitala, spodbude za vlagatelje in izvoznike ... Nujno je spoznanje, da je prihodnost v razvoju in da smo zato odvisni od tistih posameznikov in podjetij, ki ga znajo ustvariti. A tudi ti potrebujejo razumevanje za svoje potrebe in okolje, v katerem bodo lahko razvili svoje sposobnosti. Kot majhna država imamo

omejeno število za tekmovanje sposobnih ljudi, zato je prav, da jih toliko bolj cenimo in podpiramo, saj njihov uspeh koristi vsem.

Pomembna je tudi naša opredelitev do **lastništva**. Vse prevečkrat se mnenja v javnosti krešejo ob vprašanju domače ali tuje lastništvo, pri čemer že pri domačem nismo prepričani, ali imamo raje državno lastnino z vsemi implikacijami, ki jih prinaša, ali zasebno. Vendar pa bistvo lastništva ni v nacionalnem izvoru, temveč v razumevanju odgovornosti. Nekateri lastniki ravnavo dolgoročno, uspešno in imajo razvit odnos do ljudi in okolja, drugi so špekulativni, neodgovorni in v svoji osredotočenosti nase pripravljene potepati pravice drugih.

Kot državljani moramo premisliti tudi svoj pogled na **sivo ekonomijo** (po sedanjih ocenah dosega siva ekonomija 27 odstotkov BDP, približno tolikšna je tudi v Grčiji, od sosednjih držav je višja le na Hrvaškem; gre za 10 milijard neobdavčenih prihodkov) in utajo davkov (že vsak nakup storitve brez računa omogoča utajo davka), država pa mora ustvariti sistem, ko se siva ekonomija in utaje ne bodo splačale.

Neizogibno bo iskanje novega **ravnotežja med pravicami in ustvarjenim**. Soočeni smo s finančno streznitvijo, da smo vrsto let živeli prek svojih zmožnosti. Socialno državo smo ohranjali z rastočim zadolževanjem. Sedanjega tempa zadolževanja in povečevanja javnega dolga si ne moremo privoščiti, zato se bo treba sprijazniti s strukturnimi reformami, kot sta pokojninska in zdravstvena, in spoznanjem, da lahko skupne potrebe financiramo samo v obsegu, ki ga Slovenija prenese brez izpodjedanja gospodarstva. Sicer bomo prihodnjim generacijam zapustili tempirano bombo.

Kot družba moramo razumeti, da sta **delo in socialna varnost** neločljivo povezana. Le kadar je poskrbljeno za prvo, bo dovolj sredstev tudi za večji obseg druge. Zato kot gospodarstveniki pozivamo, da ponovno izpostavimo smiselno, pametno delo kot vrednoto, da bi lahko ohranili tudi visok standard socialnih pravic. Kako močno je oboje povezano, smo občutili v zadnjih treh letih. V številnih evropskih državah so oblikovali posebne spodbude za pomoč različnim gospodarskim panogam, da bi ohranili delo, zato je te države kriza manj prizadela; slovenski ukrepi so bili s podporo javnosti bolj kot v ohranitev dela usmerjeni v socialno politiko.

Premisliti pa bi kazalo tudi o našem načinu **komuniciranja**. Vse prevečkrat so posamezniki, ki se izpostavijo s svojim mnenjem, deležni ostrih kritik, ki so pogosto anonimne ali sprožene preko medijev. Kritikam, ki so brez imena, je težko strokovno ugovarjati. Posledica javnih diskreditacij posameznikov s pomočjo medijev se odraža tudi v tem, da sposobni posamezniki čedalje pogosteje ne želijo prevzemati vidnih položajev in raje ostajajo v ozadju. Zaradi tega je oškodovana cela družba. Z več spoštovanja drug do drugega, upoštevanjem dostojanstva vsakega posameznika in strpnim načinom komuniciranja bomo hitreje in lepše napredovali po poti vizije 15/2020.

VI. SKLEPNA MISEL

Vlada, socialni partnerji in gospodarska združenja moramo izdelati koncept razvoja gospodarstva za vsaj prihodnjih deset let. Če ga bomo utemeljili na izobraževanju, razvoju, učinkovitosti, odgovornosti in medsebojnem spoštovanju, bomo kos številnim sedanjim in tudi prihodnjim izzivom. Največji med njimi je oblikovanje družbe, v kateri bomo vsi živeli dostojno, motivirano, participirajoče, polno življenje.

Ko po 20 letih samostojnosti raziskujemo naše vzpone in padce, se lahko tudi vprašamo, kakšen sistem delovanja bi ustrojili na podlagi izkušenj, ki jih imamo, če bi državo postavljali na novo. Kaj je treba spremeniti, kaj podpreti, kaj opustiti, kaj patentirati? S sliko idealne Slovenije v glavi lahko postopno spreminjamo sebe in okolje in ustvarimo trdnejšo in bolj povezano družbo.