

ZAPISKI S KONGRESA 2018

Minute za premislek iz vrst generacije, o kateri največ govorimo

Jure Aleksejev, Univerza v Oxfordu

Na vrhuncu krize se je iz Slovenije izselilo približno 7.000 ljudi na leto. Govorimo o ogromni propadli oz. slabi investiciji slovenske države. O ljudeh, v katere se vlagalo 15 let. Ti ljudje so rasli pri nas, a so se odselili, ker bodisi niso našli zaposlitve ali niso našli primerne zaposlitve zanje. In tako se je vložek v slovenske univerze spremenil v vložek v delavce Mercedesa, General Electric ... Ali lahko te ljudi pripeljemo nazaj? Seveda. Ampak, če se spustim na najbolj osnovno raven ekonomske logike: meni, pravi Aleksejev, in ljudem kot sem jaz ni *potrebno* priti nazaj. Če si kdorkoli tega želi, me bo potrebno privabiti. Kako se to stori, je jasno: delo je potrebno ustrezno plačati.

Kaj je ustrezno? Slovenija je med 10 najbolj varnimi državami na svetu, zato vam v Sloveniji tega ni potrebno plačati. Nekdo, ki si želi imeti zelo dobro zdravstveno zavarovanje, bo treba plačati več. Trenutno vam tega v Sloveniji ni potrebno, ker imamo zelo dobro zdravstveno varstvo.

Če bi denimo nekdo študiral v Združenjem Kraljestvu, bi moral po visokem ceniku plačati svoje dodiplomske študije. Ko bi prišel delati k vam, bi imel na glavi nekje 50.–60.000 evrov dolga z visokimi obrestmi, ki bi ga moral odplačevati iz svoje plače. »In če meni ni ravno *potrebno* delati za vas, mora to moja plača upoštevati. Če imate visoke šolnine, se, vsaj za visoko kvalificiran kader, to spremeni v visoke plače,« meni Aleksejev.

V vašem interesu je, ugotavlja, da so nepremičnine poceni, da so slovenske univerze poceni in dobre ipd., saj vse to pripomore, da ste vi, v svojem zasebnem podjetju, bolj konkurenčni.

In tu nastopi pravo sodelovanje – vlade, vseh davkoplačevalcev – da skrbimo za svoje okolje, da plačamo svoje dolgove, obveznosti, da si prizadevamo za razvoj, ne samo v zasebnem smislu, temveč za razvoj na splošno. Ker onesnaženje, ki ga povzroča en človek, za drugega pomeni, da bo moral plačati več.

Konkurenčnost Slovenije in privlačnost za talente

Dr. Paul Evans, zaslužni profesor na INSEAD fakulteti in ustanovni direktor Globalnega indeksa konkurenčnosti talentov v okviru Svetovnega gospodarskega foruma

Global Talent Competitiveness Index (v nadaljevanju GTCI) je nastal na podlagi ugotovitve raziskovalcev Global Innovation Indexa, da postaja komponenta talenta v inovacijah vse bolj pomembna. GTCI meri prav to: privlačnost okolja za privabljanje in zadrževanje talentov.

Slovenija med 119 državami, ki jih zajema GTCI, zaseda 28. mesto in je med uspešnimi državami sorazmerno dobro pozicionirana. Naša močna točka je, da je malo področij, kjer smo šibki. Imamo privlačen imidž glede na kakovost življenja, bi pa lahko na njem še več delali. Imamo dober izobraževalni sistem, ki pa ga je potrebno posodobiti oz. prilagoditi potrebam sedanjega časa. Dober delež namenimo raziskavam in razvoju, prav tako je sorazmerno dobro razmerje po spolni uravnoteženosti na delovnem mestu.

Kaj so minusi? Odnosi ali bolje rečeno sodelovanje med različnimi deležniki, tj. državo, gospodarstvom, izobraževalnimi institucijami ipd. Izziv vidi še v zadrževanju talentov ter v fleksibilnosti delovno-pravne zakonodaje. Ugotavlja, da je pri nas težko zaposliti in odpustiti ljudi.

Kateri so glavni napotki Sloveniji?

Učiti se, kako se učiti.

Potrebna je renesansa izobraževalnega sistema. Ta je v osnovi dober, a preveč rigiden. Zavedati se morate, da bo 65 % otrok, ki zdaj vstopajo v srednje šole, leta 2026 delalo na delovnih mestih, ki danes sploh ne obstajajo. Kar danes šteje, je vseživljenjsko učenje. Model '20 let izobraževanja, 40 let dela' preživet. Ljudje, ki vstopajo na trg dela bodo v svojem profesionalnem življenju zamenjali vsaj tri do štiri različne kariere.

Ravnovesje je ključ do vsega.

Kakor so pomembni visoko izobraženi kadri, potrebujemo tudi oživitev in posodobitev poklicnega izobraževanja.

Pridobivanje kadrov, ki jih Slovenija potrebuje.

Treba je pripeljati tudi kadre od drugod, saj nam manjka raznolikosti v razmišljanju. Talentov ne privabiš samo z dobro plačo, življenjskim stilom, temveč predvsem z izzivi. Dejstvo je, da se ljudje največ naučimo iz izkušenj, ki si jih pridobivamo z izzivi, ne pa iz formalne izobrazbe. Ljudje se razvijamo z izzivi.

Sodelovanje je tisto, kar šteje.

Inovacije izvirajo iz raznolikosti v razmišljanju. Potrebno je tudi zmanjševati razkorak med gospodarstvom, državo in izobraževalnimi institucijami, saj je prav tesno sodelovanje med naštetimi ključno – vsak zase ne more spremeniti ničesar.

Za razvojni zagon nujna prilagoditev demografiji in dvig produktivnosti

Mag. Boštjan Vasle, v. d. direktor UMAR

Gospodarske razmere v Sloveniji, ugotavljajo v Uradu za makroekonomske analize in razvoj, ostajajo ugodne. Gospodarska rast bo letos 4,4-odstotna, relativno visoka, tj. 3,7 %, bo ostala tudi prihodnje leto. Kljub temu se v zadnjem času se na globalni ravni in posledično v Sloveniji soočamo s tveganji, ki so povsem drugačna, veliko bolj kompleksna kot smo jih poznali v preteklosti. In prav ta drugačnost tveganj dela Slovenijo tudi bolj občutljivo nanje.

Kako se lahko zavarujemo? Ključno je, da naše gospodarstvo naredimo robustno, bolj odporno. Pri tem smo pri razvitosti pod povprečjem sredine, v kateri živimo. Slovenija v tem trenutku za povprečjem EU zaostaja za 15 %. Kaj lahko storimo, da se po tej lestvici premaknemo višje? Predvsem z ukvarjanjem s produktivnostjo ter demografskimi spremembami.

V zadnjih letih nismo naredili nobenega koraka k tistim državam, s katerimi si želimo primerjati oz. jim želimo biti podobni. Ko govorimo o produktivnosti, govorimo o (neprilagodljivem) izobraževalnem sistemu, poslovnem okolju, enostavnosti poslovanja, davčnem področju, infrastrukturi. Vse to, in še marsikaj, se nazadnje sešteje v ta zaostanek, ki je na ravni 20 %. Kar nam zares manjka je vizija – brez tega na vseh področjih v smeri sistematičnega povečanja produktivnosti, ne bomo uspeli zmanjšati razvojnega zaostanka, s katerim se srečujemo že dve desetletji.

Ko govorimo o produktivnosti ne moremo mimo dejstva, koliko ljudi je zaposlenih oz. kakšen je delež tistega prebivalstva, ki je delavno aktivno. Kakšna je trenutna demografska slika, na kateri lahko sklepamo na nadaljnji razvoj dogodkov? Tu so stvari precej manj svetle, kot so bile v preteklosti. Na demografskem področju so jasni trije trendi:

1. Delež mlade populacije se je v preteklih dveh desetletjih močno znižal – iz približno 30 na 20 % celotne populacije.
2. Delež starejše populacije se povečuje. Ta trend se bo v naslednjih letih okrepil. V mandatu ene ali dveh vlad, se bo delež prebivalstva, ki bo dosegel 65 let, povečal za skoraj 140.000 oseb. Kar pomeni, da se bo na leto s trga dela umaknilo okoli 10.000 oseb.
3. Najbolj zaskrbljujoč pa je 'srednji' del – to je tista populacija, ki je v največji meri vključena na trg dela. Ta se bo v naslednjih 14-15 letih zmanjševala za približno 9.000 ljudi na leto oz. skupaj 130.000.

Za nadaljnji gospodarski preskok, ki ga Slovenija vsekakor potrebuje, je nujno izvesti spremembe tako na področju produktivnosti kot demografske spremembe. Vse bolj je jasno, da bodo vse več sprememb potrebnih tudi s strani ostalih sektorjev, ne samo politike.

Razprava: Ključni vzvodi rasti ali v kakšnem okolju bomo delali v prihodnjih letih?

Na prvem omizju so sodelovali dr. **Paul Evans**, zaslužni profesor na INSEAD fakulteti in ustanovni direktor Globalnega indeksa konkurenčnosti talentov, prof. dr. **Danica Purg**, direktorica in dekanja IEDC – Poslovne šole Bled, ravnateljica Gimnazije Vič mag. **Alenka Krapež** in stari-novi gospodarski minister **Zdravko Počivalšek**.

Da smo Slovenci velikokrat zelo kritični do sebe, sta uvodoma ugotovila Evans in Purgova, ki imata oba izkušnjo sodelovanja v mednarodnih raziskavah, vezanih tudi na slovensko poslovno okolje.

»Poslovnega okolja v bivši vladi nismo kvarili, bili smo uspešni pri črpanju sredstev za raziskave in razvoj,« je kot popotnico novi vladi namenil Počivalšek in dodal, da so v koalicijski pogodbi, ki zadnje čase buri duhove med gospodarstveniki, zapisana samo izhodišča. »Nič se ne bo zgodilo brez dialoga,« je bil odločen minister, ki se zavzema za sodelovanje med vlado in gospodarstvom. »Naš cilj je, da zadržimo stabilno in podjetniško naravnano okolje. Glede ukrepov, ki so za to potrebni, se bomo dogovarjali skupaj.« Dodal je, da ima gospodarstvo velik vpliv v trenutni vladi: »Tako močnega gospodarskega lobija, kot je v tej vladi, ni bilo nikoli.« Pozdravil je nedavno ustanovitev posvetovalnega organa, h kateremu je bilo povabljen tudi Združenje Manager.

Zgled dobrega povezovanja z gospodarstvom je tudi Gimnazija Vič. So nosilec projekta Središče karijerne orientacije zahod (SKOZ), tj. prvega projekta, ki povezuje gospodarstvo in izobraževanje na konkretni ravni. Nadarjene – in zainteresirane – dijake bodo skozi projekt povezovali z zunanjimi institucijami s ciljem razvijati njihovo nadaljnjo kariero. »V šolstvu ne bi smelo biti revolucij oz. reform, šolstvo se mora nenehno razvijati,« je izpostavila Krepeževa.

V razpravi se je oglasil tudi dr. **Iztok Seljak**, direktor Hidrie Holding, ki je odločno pozval k povezovanju. Nazorno je opisal razkorak med različnimi svetovi, kot sta denimo znanost in gospodarstvo. »Mi (op. a. gospodarstvo) smo na drugem planetu in verjetno se bomo morali mi približati drugim,« je izpostavil Seljak in zaključil: »Čas je, da se hitro streznemo. Imamo vse vzvode v rokah. Pogoj za to pa je stabilno okolje.«

»V Sloveniji bi morali bolj ceniti področje, kjer smo že dobri – inovativnost,« je razpravo sklenila Purgova in dodala, da bomo uspešni šele potem, ko bomo bolj ustvarjalni in bolj ambiciozni.

Drugi del razprave je bil namenjen sodelovanju različnih generacij. O njem so razpravljali **Gregor Potočar**, direktor SAP SEE, **Matic Vošnjak**, partner in direktor Competa, in **Zenel Batagelj**, partner ter solastnik Valicon.

Da smo med najhitreje starajočimi se družbami na svetu je uvodoma izpostavil Vošnjak in

izzval: »Kako mladi vidijo prihodnost Slovenije?«. A naša družba se ne bo starala samo po letih, meni Batagelj, temveč tudi vsebinsko. Z generacijo Y, pravi, se je treba več pogovarjati in delati z njimi. »Nova generacija Y je bistveno bolj napredna, ni več vpeta v Balkan, so globalni, drznejši in razumejo stvari,« jih opisuje Batagelj. Kako delati s talenti? »V Sloveniji smo malo 'underdog',« pravi Potočar ter doda, da si v SAP ne delajo utvar, da bodo vse talente zadržali. »Vrtimo pa bazen ljudi, ki jih lahko rekrutiramo,« razloži.

Izkušnja z generacijo Y je po Batageljevem mnenju dobra napoved, kako se bo razvijalo delo oz. trg dela: »Ne bo monogamne povezave z delodajalcem. Mladi bodo pripadli različnim delodajalcem, na različnih področjih, globalno. Nekdo bo delal dopoldne za Američane, popoldne za Evropejce, ponoči lahko za Kitajce.«

Razpravo je Vošnjak zaključil z mislijo, da bo v prihodnosti v ospredju odgovornost: odgovornost za ljudi, podjetja, širša odgovornost in odgovornost do nas samih. »Z odgovornostjo pride tudi zaupanje. In s tem zaupanjem bomo naslednjo krizo, ki bo prišla, lažje prebrodili,« je omizje sklenil Vošnjak.

Za vas zapisala: Saša Gnezda, Mediade