

SNEŽNA KEPA 2.0

PROTOTIP DRŽAVE
ZA TALENTE

“*CILJ SNEŽNE KEPE 2.0 je spodbuditi soustvarjanje Slovenije, ki bo zgled (prototip) za talentom prijazno državo.*”

01

DEFINICIJA TALENTOV NA TRGU DELOVNE SILE (ZASEBNI IN JAVNI SEKTOR)

V Snežni kepi smo v dinamičnem in kreativnem procesu oblikovali definicije **treh različnih tipov talentov na trgu delovne sile:**

1. Potenciali – vsak človek ima potencial

Uspeh njegovega razvoja je odvisen predvsem od volje, zavzetosti, želje po učenju, strasti in okolja.

2. Talenti – tisti, ki vložijo veliko truda in soustvarjajo boljše okolje

Ključne značilnosti talentov so prodornost, iznajdljivost, vztrajnost in disciplina.

3. Super talenti – tisti, ki jih ženeta vizija in zagrizenost

Dosegajo izjemne dosežke in so generatorji napredka. Svojo sled intenzivno puščajo v širšem okolju. So gonilo in obraz napredka.

Z izboljšanim okoljem za talente bi radi uresničevali napredek:

- za večje uresničevanje potenciala mladih;
- pri dosegu, prodornosti in učinku talentov ter
- za širšo prepoznavo, potrditev, podporo in družbeno umestitev super talentov.

Talenti so motivirani in strastni, se učijo ter iščejo vedno nova znanja in priložnosti. Razmišljajo zunaj okvirov, iščejo rešitve in svoja znanja proaktivno uveljavljajo v prostoru. So t. i. »do-erji« in imajo »grit«, so samoiniciativni, z veseljem sprejmejo nove izzive, pripravljeni so prevzeti vlogo vodje in generirajo uspeh. Imajo pozitiven odnos do dela in življenja, dodelan sistem vrednot, voljo in ambicijo za uresničevanje lastne vizije in poslanstva, željo po osebnem razvoju in se ne bojijo sprememb.

Talent je torej posameznik, ki ima ustrezne predispozicije, prave kompetence ali podlago za njihov razvoj ter je umeščen v pravo okolje, ki vse to spodbuja.

Potrebujemo ustrezno okolje, ki bo talentom omogočilo, da bodo razvijali svoje sposobnosti in jih stalno nadgrajevali. Potrebujemo okolje, ki se bo zavedalo prispevka in vrednosti talentov, jih bo cenilo in nagrajevalo, hkrati pa bo sposobno stalno zagotavljati tudi nove priložnosti in izzive, ki bodo talente vodili do nadaljnjega razvoja.

Ključni namen aktivnosti Snežne kepe je prispevati k ustvarjanju spodbudnega okolja in oblikovati ukrepe, ki bodo pomagali obdržati že aktivne talente, prepoznati in aktivirati skrite talente ter pritegniti dodatne talente tudi iz tujine.



02

DEJAVNIKI S POZITIVNIM IN NEGATIVNIM VPLIVOM NA TALENTE

2.1. PRIVABLJANJE IN ZADRŽEVANJE TALENTOV

V Snežni kepi smo izvedli raziskavo med mladimi talenti ter identificirali **dejavnike, ki pozitivno vplivajo na zadrževanje in privabljanje talentov v Slovenijo:**

- geostrateška lega, ravno prava velikost Slovenije (majhnost kot prednost na globalnem trgu), povezanost, dostopnost;
- kakovost življenja (dober življenjski standard, ugodno in predvidljivo socialno okolje, zmožnost učinkovitega usklajevanja zasebnega in poklicnega življenja);
- visoka varnost;
- edinstvene naravne danosti (čisto okolje, naravna raznolikost, pitna voda, zdravo okolje, lokalno pridelana hrana);
- velik socialni kapital (izjemni posamezniki, dobra energija, kreativnost, iznajdljivost);
- kakovosten izobraževalni sistem (odličnost v splošnem znanju, velika koncentracija znanja, dostopnost izobraževanja);
- velik pomen družine, prijateljev (pripadnost);
- družbeno okolje, ki je odprto, strpno, razvito, stabilno in podjetno ter
- enake možnosti spolov za karierni razvoj in ustvarjanje družine.

GEOSTRATEŠKA LEGA

Slovenijo odlikuje izjemna lega. Ker leži v geografsko raznolikem okolju, omogoča tukajšnje bivanje številne možnosti za preživljanje prostega časa, hkrati pa njena majhnost in položaj omogočata izjemno vpetost v mednarodno okolje. Ravno prava velikost države omogoča dobro povezanost in dostopnost.

KAKOVOST ŽIVLJENJA

Slovenijo odlikujeta dober življenjski standard in blaginja, ki se kažeta predvsem v ugodnem socialnem okolju, javnem šolstvu in javnem zdravstvu. Razmerje med delom in prostim časom je (lahko) za posameznika precej ugodno, hkrati pa je življenje tudi »stroškovno vzdržno«.

VARNOST

Slovenija je varna država. Global Peace Index jo je na lestvici najvarnejših držav na svetu leta 2021 uvrstil na 5. mesto. Med vrednotami, ki so Slovencem zelo pomembne po raziskavi Eurobarometra, so človekove pravice, svoboda govora, solidarnost in enakost spolov. Svoboda je po mnenju Snežne kepe ključna za nemoten razvoj potencialov vseh posameznikov.

ZDRAVO OKOLJE

Za razvoj potencialov posameznika je pomembno tudi zdravo okolje. Slovenija se ponaša z raznolikim, čistim okoljem, z veliko doma pridelane kakovostne hrane in pitno vodo, pravico do katere smo zapisali tudi v ustavo.

SOCIALNI KAPITAL

Socialni kapital je izjemen. Številni izjemni posamezniki, s pravo energijo in veliko mero kreativnosti, so potencial, ki lahko Slovenijo premakne še višje.

IZOBRAŽEVALNI SISTEM

Izobraževalni sistem je javen, dostopen in kakovosten. Odlikujejo ga odličnost v splošnem znanju, velika koncentracija znanja in inovativnost. Slovenija predstavlja velik kreativni laboratorij in številne možnosti za prenos znanja.

DRUŽBENO OKOLJE

Slovenija je odprta, strpna, razvita, stabilna in podjetna država. Velik poudarek je dan enakim možnostim med spoloma tako glede kariernega razvoja kot ustvarjanja družine.

PRIPADNOST

Za Slovenijo in Slovence je značilen močan kulturni pomen družine in prijateljev (skupnosti), podpora okolja in družinska varnost pa omogočata razvoj potencialov.

2.2. ODHAJANJE TALENTOV IZ SLOVENIJE

Dejavniki, ki smo jih v Snežni kepi prepoznali kot ključne za odločanje talentov za odhod iz Slovenije, so:

- velika hitrost sprememb, na katere se gospodarstvo, politika in širša družba ne odzivajo dovolj hitro;
- pospešena globalizacija omogoča visoko mobilnost ljudi, vzpostavlja tekmovanje Slovenije na globalnem trgu in s tem lov na talente;
- tehnološki napredek omogoča delo na daljavo, fleksibilne oblike dela in vzpostavlja možnosti za talente, da se odločajo izključno na podlagi svojih interesov in aspiracij;
- novi modeli poslovanja, orodja, pristopi, partnerstva in druge povezave so privlačni za talente, ki bežijo stran od tradicionalnih organizacij, ki delujejo na »command & control« način;
- pomanjkanje meritokracije v Sloveniji;
- delovni izzivi, podjetniški duh;
- demografske spremembe;
- kronično stanje, kjer je pomanjkanje voditeljstva in vlada odpor do sprememb, kar odganja talente, in
- spreminjanje načina razumevanja sveta med generacijami.

03

UKREPI ZA OBLIKOVANJE SLOVENIJE – PROTOTIPA DRŽAVE ZA TALENTE

IZOBRAŽEVALNI SISTEM

Izobrazba predstavlja največji potencial talentov, izobraževalni sistem v Sloveniji pa se ne spreminja oziroma se ne izboljšuje dovolj hitro, da bi talentom omogočal osvajanje najnovejših znanj, orodij in pristopov. Zato jih iščejo sami v širšem globalnem okolju, ki jih z odprtostjo in povabilom k stalni osebni in karierni rasti razmeroma hitro motivira za odhod iz države.

Izobraževalni sistem je treba bolj usmeriti v problemsko in razmišljujoče učenje otrok, ne zgolj v njihovo pomnjenje. Treba jih je naučiti, kako postavljati prava vprašanja, ter spodbujati radovednost, inovativnost, drugačnost, avtentičnost in odgovornost.

Šola mora učence učiti kompetenc prihodnosti – za poklice, ki še ne obstajajo – da jih pripravimo na učinkovito reševanje kompleksnih izzivov.

Razumeti je treba, da bodo že zdajšnji mladi talenti delovali v precej drugačnem okolju od današnjega:

- veliko bolj fleksibilne oblike dela (namesto dolgotrajnih stalnih zaposlitev);
- oblikovanje in krepitev osebnih blagovnih znamk;
- zelo velika potreba po podjetniškem duhu in veščinah;
- izvajanje različnih vlog in delovnih mest hkrati;
- spremenjen pogled na delo od »delo za« v »delo z«;
- povečana odgovornost za oblikovanje rezultatov;
- izzivi z več kot lokalno dimenzijo, kar zahteva globalno miselnost in sistemsko razumevanje sveta.

Med kompetence in veščine sedanjosti in prihodnosti, ki jih je treba vključiti v vse izobraževalne vsebine, spadajo **kreativnost, sposobnost kritičnega razmišljanja in reševanja problemov, digitalna in podatkovna pismenost, povezovanje, okoljske in širše ESG (Economic, Social, Governance) kompetence, sistemsko razmišljanje, intuicija, čustvena inteligenca, empatija (Svetovni gospodarski forum in Snežna kepa).**

Kot država potrebujemo **skupne vrednote**, ki bodo v središču našega sistema, in te vrednote je treba vnesti tudi v izobraževalni sistem. Zavezanost k odličnosti, reševanje problemov ter spodbujanje trajnostne rasti in zdrave ambicioznosti so gotovo vrednote, ki jih trenutno primanjkuje.

Središče izobraževalnega sistema mora postati učitelj, ki ga je treba opolnomočiti, njegov osrednji fokus pa učenec, iz katerega mu je glavno poslanstvo oblikovati maksimalno razvito osebo. Vloga izobraževalnega sistema, ki temelji na učiteljih, je, da otroke naučijo, kako neovirano razvijati talent in potencial, ne glede na življenjsko obdobje.

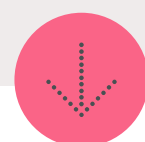
To nam bo uspelo, ko bomo imeli:

- opolnomočen, odgovoren in inovativen pedagoški kader s širokim nazorom;

- sistem, ki izobrazí kakovosten pedagoški kader;
- oblikovan in uveden sistem kariernih poti za učitelje s sistemom učinkovite povratne informacije;
- povečano interdisciplinarnost učnih programov;
- vzpostavljeno nagrajevanje talentiranih pedagogov, ki prinašajo učinke in dosegajo visoko raven zadovoljstva s svojim delom;
- povečano odgovornost študentov za izvajanje študijskih obveznosti in omejitev zlorab;
- kakovost izobraževanja (zagotavljanje standardov kakovosti in njihovo preverjanje) in
- sistem, ki bo spodbujal uporabo znanosti v praksi ter omogočal večji pretok znanja in inovacij med univerzami, inštituti in podjetji.

KONKRETNI UKREPI:

- Nadgradnja učnih programov za kompetence in poklice prihodnosti.
- Agilnejši sistem razvoja in uvedbe študijskih vsebin in programov.
- Večji delež (1/3) praktičnega dela zlasti pri naravoslovnih predmetih, kar bo omogočilo otrokom boljše razumevanje uporabljivosti teoretičnih konceptov.
- Zasnova in implementacija sistema napovedovanja kompetenc prihodnosti.
- Ustanovitev vozlišča (centra) za tehnične poklice v sodelovanju z inovativnimi podjetji (javno-zasebno partnerstvo in s tem skupni interes).
- Poenostavitev in digitalizacija postopkov pridobivanja dovoljenja za prebivanje in delo.
- Uvedba davčne olajšave za dodatno izobraževanje odraslih, ki bi spodbujala podjetja, da bi investirala v dodatna mednarodna in lokalna izobraževanja najuspešnejših mladih zaposlenih, ki imajo pogodbo o zaposlitvi za nedoločen čas.



- Širši ukrepi s ciljem internacionalizacije terciarnega izobraževanja s ciljem:
 - postati odlična študijska in raziskovalna destinacija za mednarodne študente, ki bodo postali (super)talenti za internacionalizacijo slovenskega gospodarstva;
 - spodbujanje izvedbe mednarodnih študijskih programov;
 - izvedba študijskih programov v tujem (angleškem) jeziku (življenjskost Zakona o javni rabi slovenščine);
 - spodbujanje izvedbe skupnih študijskih programov s tujimi univerzami.
- Razmejitev univerzitetnega in strokovnega študija z namenom razvoja in izvedbe ustrežnejših aplikativnih študijskih programov, ki hitreje vnašajo kompetence prihodnosti v učne vsebine (dualni študij).
- Vzpostavitev sistema, ki bo omogočil dostop do kakovostne dokvalifikacije in prekvalifikacije zaposlenih za zagon nove kariere, predvsem v luči prehajanja zaposlitve iz zasebnega v javni sektor ter obratno (tudi v pedagoške vode).
- Spodbujanje krajših strokovnih programov terciarnega izobraževanja, ki omogočajo visoko zaposljivost ter hiter vstop na trg dela za povečanje produktivnosti zaposlenih in števila aktivnih zaposlenih.
- Bolj sistemsko in stalno sodelovanje in prenos informacij med gospodarstvom in akademsko sfero o potrebah gospodarstva po kompetencah in znanju.
- Dvig zavedanja o kakovostnem javnem šolstvu z uvedbo vavčerja za izobraževanje, ki bi ga vsak prejel ob vpisu v izobraževalno ustanovo in bi simbolično prikazovala vrednost izobraževanja. S tem bi spodbujali pozitivno vrednotenje izobraževalnega sistema.

DAVČNO IN FINANČNO OKOLJE

Slovenija si mora prizadevati, da bi privabila več delovne sile z visoko dodano vrednostjo.

Vlagati je treba v znanost in razvoj kot gonilo napredka.

KONKRETNI UKREPI:

- Predlagamo **razširitev dohodninskih razredov**, ker podatki kažejo, da delež neto plače zaposlenega pada, saj pri plači 5.350 EUR že manj kot polovico stroška delodajalca dobi zaposleni in več kot polovico država. Slovenija si želi novih delovnih mest z visoko dodano vrednostjo, zato je nujno, da se plače teh zaposlenih razbremenijo na način, da zaposleni prejme več kot polovico zneska, ki ga zanj prispeva delodajalec.
- Uvedba socialno-razvojne kapice na način, da zagotavlja pravičnost in nosi razvojno noto. **Zato je ključno zgornjo mejo omejitve socialnih prispevkov znižati in jo postaviti na približno 2,5 kratnik povprečne plače, torej na 4.600 evrov.** Ukrep je usmerjen v privabljanje in zadrževanje talentov, saj z razbremenitvijo stroškov dela podjetjem ponuja možnost ustvarjanja privlačnejših pogojev za razvojne kadre in delovna mesta z visoko dodano vrednostjo.
- Ukrepi, ki povečujejo stimulativnost našega davčnega okolja za tuje investicije – ohranitev olajšave za vlaganja v raziskave in razvoj, ohranitev investicijske olajšave na stopnji 40 % in zniževanje obdavčitve dividend, kar pozitivno učinkuje na privlačnost vlaganj v kapitalske naložbe.



- Davčne olajšave za razvoj drugega pokojninskega stebra – te bodo povečale privlačnost varčevanja in obseg privarčevanih sredstev drugega stebra, ki se vlagajo nazaj v gospodarstvo ter pomembno prispevajo k razvoju trga kapitala, hkrati pa varčevalcu omogočijo dostojno pokojnino, s katero bo tudi sam lahko pokrival del naraščajočih stroškov za zdravstvo in dolgotrajno oskrbo.
- Možnost začasnega prehoda v nižji davčni razred – predlog je, da se posameznikom, ki izpolnjujejo vnaprej predpisane izobrazbene kriterije (npr. po načelu identifikacije poklicnih skupin glede na deficitarnost poklica ali ob upoštevanju doseganja stopnje dodane vrednosti poklica ali po kakšnem drugem kriteriju – npr. glede na strateške usmeritve države), v starostnem obdobju med 25. in 35. letom omogoči, da se za krajše obdobje 3–5 let (po lastni presoji in potrebah) vključijo v mehanizem individualnih davčnih računov. V sklopu tega mehanizma bi se udeleženci po lastni presoji s posebno izjavo lahko odločili za določeno stopnjo znižanja dohodninske lestvice (npr. če so v 2. dohodninskem razredu, bi se lahko odločili za uvrstitev v 1. dohodninski razred). V času znižane davčne obveznosti bi se jim razlikovala med tem, kar bi morali plačevati (če ne bi bili vključeni v mehanizem), in tem, kar plačujejo (ker so vključeni v mehanizem), pripisovala na njihov individualni davčni račun. To razliko bi udeleženec takega sistema plačal v obdobju, ki znaša dvakratnik obdobja, v katerem so bili vključeni v mehanizem znižane dohodninske lestvice, pri čemer bi se odplačevanje začelo po dopolnjenem 35. letu starosti in zgolj v primeru, da bo posameznik dosegel določeno stopnjo prihodkov oziroma bo razpolagal z določenim zneskom premoženja (treba je predvideti tudi varovalne mehanizme kontrole).



Prednost takega sistema je, da je ciljno usmerjen (ni splošen odpust ali splošno znižanje davčne obveznosti). Sistem breme višjega neto prihodka posameznika enakomerno porazdeli med državo in posameznika – država zagotovi posamezniku neke vrste »posojilo«, ki ga posameznik odplača v celoti.

- Davčno je treba razbremeniti podjetja, ki spodbujajo razvojni in znanstveni prispevek mladih (razvojna kapica za mlade).

Primeri dobrih praks:

- *Davčne spodbude za podjetja:*

- Francija – začetno in nadaljevalno poklicno usposabljanje je obvezno. Podjetja z najmanj 20 zaposlenimi morajo nameniti 1,6 % bruto plače za poklicno usposabljanje. Če podjetja denarja ne porabijo za izobraževanje, se ta pobere kot davek. Vsa podjetja z vsaj enim zaposlenim morajo plačati 0,5 % davka na vajeništvo od bruto plače.
- Francija – oprostitev davka na IMPATRIATION BONUSES – vsa plačila, ki so del režima impatriacije, so oproščena davka na izplačane plače.
- Francija – davčne olajšave pri programih razdeljevanja delnic. Novoustanovljena podjetja pogosto uporabljajo programe razdeljevanja delnic kot nagrade zaposlenim, da bi privabila najprivlačnejše profile.

- *Davčne spodbude za posameznike:*

- Nizozemska: 30-odstotna davčna olajšava za visoko usposobljene migrante na Nizozemsko. Ko so izpolnjeni potrebni pogoji, lahko delodajalec odobri neobdavčen dodatek v višini 30 % bruto plače. To povračilo je namenjeno kot nadomestilo za dodatne stroške, ki jih lahko povzročijo mednarodni zaposleni, ko se zaradi svojega dela preselijo v novo državo.
- Švedska – davčna koncesija za strokovnjake. Tuji strokovnjaki in ključno osebje (osebe, ki niso švedski državljani) so v prvih treh letih zaposlitve na Švedskem oproščeni 25 % plačila davka in prispevkov za socialno varnost. Nekatere ugodnosti, kot so šolnine, dodatki za selitev in dodatki za potovanje domov dvakrat letno, so v tem obdobju 100 % oproščene davka.
- Italija – davčna olajšava za selitev v Italijo. Za 5 let je 70 % dohodka od samostojnega dela, zaposlitve ali pokojnine oproščeni davka, če: 1) delavec med obdavčitvijo ni rezident Italije; 2) se delavec strinja, da bo ostal v Italiji vsaj 2 leti; 3) delo pretežno opravljajo v Italiji. Znesek se poveča do 90 %, če se delavec preseli v določene regije.
- Italija – davčna olajšava za selitev nazaj v Italijo (zlasti za učitelje in raziskovalce). Učitelji in raziskovalci, ki so že dve leti zapored opravljali raziskave ali poučevali v tujini in se nato uradno preselili nazaj v Italijo (tj. vrnili prebivališče v Italijo), plačajo 10 % davka na dohodek zaposlenih ali na dohodek samozaposlenih 7, 10 ali 12 let (odvisno od števila otrok in/ali če so kupili dom v Italiji).

- *Davčne spodbude za spodbujanje usposabljanja:*

- Nemčija, Nizozemska in Avstrija so razvile posebne davčne spodbude ne samo za usposabljanje, povezano s sedanjimi delovnimi mesti, temveč tudi za prihodnja delovna mesta, ob upoštevanju dolgoročne perspektive zaposljivosti. Programi usposabljanja bi morali biti del programov za priznavanje usposobljenosti, neodvisne agencije pa bi jih morale potrditi, da se zagotovi koristnost usposabljanja zunaj podjetij pripravnikov.

- Francija - »impartition davčni režim« je bil podaljšan na 8 let po vrnitvi v Francijo, s čimer se je prilagodil praksam na Nizozemskem.

- *Dotacije/subvencije za podjetja:*

- Nizozemska – stroški plač. Izvajanje nekaterih raziskovalnih in razvojnih dejavnosti na uporabljeni novi tehnologiji se subvencionira z znižanjem davka na plače pri zaposlenih, ki se ukvarjajo z raziskavami in razvojem novih tehnoloških izdelkov.

TRG DELA IN ZAPOSLOVANJA

Z mislijo na delovna mesta prihodnosti je treba povečati vključenost, raznolikost in fleksibilnost. Zaradi staranja prebivalstva moramo delovna mesta prilagoditi tako, da bo delovna aktivnost omogočena vsem. S krepitvijo medgeneracijskega sodelovanja je treba spodbujati prenos izkušenj in energije med starejšimi in mlajšimi generacijami.

Izobraženi ljudje se radi učijo drug od drugega in se vzajemno krepijo. Države, ki bodo ustvarjale okolje in ekosistem sinergij med javnim sektorjem in gospodarstvom, bodo uspele privabiti in zadržati talente.

Tudi znotraj posameznih gospodarskih organizacij sta zelo pomembna oblikovanje ukrepov in usmerjene pozornosti k talentom.

Organizacije imajo priložnost privabljanja in zadrževanja talentov na naslednje načine:

- krepitev mentorstva in coachinga znotraj podjetij;
- vpeljava mehanizmov za prepoznavanje talentov ter njihovo stalno prilagajanje razmeram na trgu in potrebam ali pričakovanjem talentov;
- prenos dobrih praks med podjetji;
- sistemi kariernih poti in nagrajevanje uspehov na inovativne načine ter
- povečana osredotočenost na razvoj talentov in povečanje svobode za razvijanje podjetniškega duha.

KONKRETNI UKREPI:

- Uvajanje novih oblik dela – trg dela mora postati bolj prilagodljiv in omogočiti različne oblike dela, ki sledijo razvoju in novim oblikam poklicev. Za uspešne poslovne procese bo nujno sodelovanje podjetij s številnimi strokovnjaki, za to pa potrebujemo več prilagodljivosti.
- Uvajanje digitalizacije in inovacij v delovne procese – digitalizacija prinaša spremembe tehnologij, procesov, tudi vrednot, posledično pa tudi korenite spremembe na področju trga dela. Da se bomo lahko prilagajali novim oblikam dela, potrebujemo prilagodljive posameznike, podjetja in družbo. Slovenija lahko pri tem postane referenčna država oziroma država, v kateri se implementirajo najboljše prakse.
- Uvajanje kompetenc prihodnosti v gospodarstvo – poudarjamo potrebo po vlaganju v ljudi na vseh ravneh podjetij in organizacij, saj brez razvoja kompetenc prihodnosti, ki bodo v naslednjih letih in desetletjih na trgu dela nepogrešljive, uspeha ne bo. Podjetja morajo prilagoditi svoje delovne procese, da ljudem olajšajo delo in spodbudijo razvoj ustreznih specifičnih kompetenc, ki jih narekuje prihodnost dela. Ker so ljudje tisti, ki prinašajo nove ideje, navdihujejo druge in vodijo organizacije v uspeh, je treba vanje izdatno vlagati.
- Vseživljenjsko učenje – tako podjetja kot javni sektor morajo vseživljenjsko učenje vključiti v svoje notranje izobraževalne procese in okrepiti kulturo učenja. Ustvariti je treba učeče se organizacije kot odprte sisteme za gladek pretok informacij, izkušenj in znanja.
- Delo na daljavo se je predvsem v času pandemije koronavirusa pogosto izkazalo za uspešno, učinkovito in koristno. Delavcem omogoča večjo prilagodljivost, delodajalci opažajo, da je delo opravljeno dobro (bolje od pričakovanj), stroški organizacije dela pa se lahko z delom na daljavo precej bolje upravljajo.



Delo na daljavo ponuja odlično priložnost za razvoj novih dobrih poslovnih praks in spodbuja kreativnost, hitra prilagoditev pa predstavlja nov element konkurenčnosti, ki bo odločilno vplival na nadaljnjo uspešnost poslovanja podjetij in ohranjanje delovnih mest. Zavzemamo se za zakonodajne spremembe ureditve dela na daljavo, saj je trenutna ureditev pretoga za potrebe časa in mladih generacij na trgu dela.

- Ustaviti je treba politična kadrovanja in okrepiti korporativno upravljanje. Kakovost, kompetentnost, dolgoročni razvoj in vizija naj pridejo na prvo mesto. Mladi zaradi neetičnih kadrovanj, spornih zgodb in njihove medijske odmevnosti ne vidijo perspektive v gradnji kariere v okolju, kjer so veze (in politične simpatije) ključni odločevalci kompetentnosti kandidata.
- Omogočiti je treba hitrejše napredovanje in nagrajevanje v odvisnosti od rezultatov dela kakovostnim kadrom znotraj sistema javnih uslužbencev. Trenutna ureditev temelji zlasti na t. i. senioritetnem načelu.

GOSPODARSKA POLITIKA

Nujno potrebujemo vizijo Slovenije, ki bo povezala in usmerjala energijo vseh deležnikov v skupno smer.

Država naj gospodarstvu omogoči stabilno, učinkovito in vitko podporno okolje. Dobre prakse iz gospodarstva naj bodo zgled za državo.

V Sloveniji je treba veliko energije vložiti v razvoj kulture voditeljstva (trajnostno, sistemsko, etično, vizionarsko). Če bomo ustvarjali prave spoštovanja vredne voditelje, ki bodo v prvi vrsti predvsem ljudje, bomo ustvarili zgled in pozitivne zgodbe, ki bodo navdajale mlade generacije z upanjem, pogumom, drznostjo in zanosom.

Potrebujemo:

- jasno vizijo razvoja države;
- vitko državo;
- vključujočo družbo;
- pravno in predvidljivo državo;
- okrepljeno državljansko vzgojo;
- pospešeno digitalizacijo na vseh področjih;
- hitrejše uvajanje sprememb s poudarkom na iskanju pozitivnih učinkov (ne le zaradi sprememb samih);
- večje podpiranje in nagrajevanje strokovnosti;
- posluh za soustvarjanje družbenih izzivov v partnerstvu z gospodarstvom.

KONKRETNI UKREPI:

- Intenzivna promocija tujih in domačih investicij ter podpora investitorjem.
- Promocija pozitivnih učinkov investicij na celotno gospodarstvo s širjenjem zgodb in primerov dobrih praks investitorjev v Sloveniji.
- Odstranitev ovir za investitorje in ustvarjanje okolja, prijaznega investitorjem.
- Okrepitev novih investicijskih priložnosti v Sloveniji.



- Krepitev sodelovanja med vladnim in zasebnim sektorjem pri oblikovanju ciljnih poslovnih, državnih in lokalnih strategij že v prvi fazi procesa priprave.
- Oblikovanje partnerskega inovacijskega ekosistema – Slovenija kot LivingLab – z integracijo in povezovanjem institucij ter generacij na eni platformi. Dobre inovativne ideje bi se predstavljale potencialnim investitorjem in tudi odločevalcem.
- Gradnja, razvoj in podpora ekosistema zagonskih podjetij – Slovenija naj postane »start-up hub« (vozlišče/središče). Spodbujamo naložbe v razvoj referenčnega okvira za pametne skupnosti in »pametna mesta po meri človeka« ter pilotne projekte na področju robotike (npr. robotske hiše).
- Želja po večji podpori vlade pri mednarodnih projektih (npr. Open Education, Post design center, Blockchain) ter spodbujanje sodelovanja med slovenskimi raziskovalnimi inštituti in tujimi razvojnimi institucijami.
- Izboljšanje zakonodaje na področju pravic intelektualne lastnine.

POSTOPKI IN PREDPISI, DRŽAVA

Država mora biti usmerjena k državljanom, vodena mora biti kakovostno in delovati kot pravna država. Cilj naj bo visok nivo storitev javne uprave, obstajati morata dobro medsektorsko sodelovanje in povezovanje. Država naj bo vitka, torej manj zbirokratizirana in bolj učinkovita v administrativnih postopkih, kar vpliva na konkurenčnost našega poslovnega okolja.

Uvedejo oziroma nadgradijo naj se državljanom dostopne in preproste e-storitve, novosti je treba sprejemati in jih implementirati, ne pa omejevati postopke z rigidnimi predpisi. Birokracije naj bo čim manj, imajo naj jasne cilje, administrativni postopki pa naj bodo krajši in učinkoviti.

KONKRETNI UKREPI:

- Optimizacija pravil, zmanjšanje obsega birokracije ter krajši in poenostavljeni administrativni postopki.
- Poenostavljeni predpisi, ki urejajo nujne zadeve in podajajo zakonski okvir in ne normirajo vsake postopkovne podrobnosti.
- Odprava zakonodajnih ovir, prednostno na področju pridobivanja gradbenih dovoljenj (določitev območij, gradnja, dovoljenja, ocena vpliva na okolje). Hitrejši in učinkovitejši morajo biti tudi postopki pri pridobitvi dodatnih dovoljenj in pri spreminjanju namembnosti območij iz kmetijskih v industrijska ter postopki za spodbujanje »greenfield investicij«.
- Predlagan šestmesečni rok za spremembe okoljskega prostorskega načrta za potrebe investorjev.
- Učinkovitejša ureditev področja nadzora in inšpekcij. Kot enega od konkretnih ukrepov predlagamo, da se informacije (tudi vzpostavitev pametne aplikacije) zagotovijo vsem nadzornikom in inšpektorjem.
- Prilagoditev in poenostavitev obrazcev.
- Ukinitev komunalne takse in uvedba nekajletne davčne olajšave za nove investitorje.
- Skrajšanje časov sodnih postopkov.



- Treba je boljše ozavestiti pomembno vlogo AVK in vseh drugih agencij za regulacijo trga (AKOS, ATVP, AVO). Pripraviti je treba priporočila za boljšo ozaveščenost in učinkovitejše delovanje, večjo strokovnost in sprejemanje odgovornosti. Zagotoviti je treba spoštovanje instruktivskih rokov in poenostavitev obrazcev.
- Potrebujemo primernejši in bolj pozitiven marketinški pristop ter večjo aktivacijo diplomatske mreže, ki bi Slovenijo promovirala kot državo, odlično za investitorje, organizirala delegacije ter aktivno in primerno promocijo investicijskih priložnosti v Sloveniji.
- Redefiniranje vloge agencije za spodbujanje investicij: vse potrebne informacije za investiranje morajo biti lahko dostopne, zato se nam zdi ključno, da se vloga agencije ponovno opredeli tako, da bi vlagateljem nudila vse potrebne informacije in asistenco pri vstopu na slovenski trg po načelu »vse na enem mestu«. Predlagamo tudi, da taka agencija razvije posebno aplikacijo.
- Večji poudarek je treba nameniti zadovoljstvu strank. Zadovoljstvo strank je treba meriti z vidika stroškovne učinkovitosti javne uprave in vpliva na stroške uporabnikov (koliko časa in denarja stranke privarčujejo).



- Treba je zagotoviti zadostno podporo skupnim poslovnim/podpornim/socialnim platformam in podporo projektom majhnih občin, ki ne morejo izpolniti pogojev prijave za strukturne EU projekte, kar se kaže v odrinjenosti občanov od koristi projektov, kakršnih so deležne velike občine.

KAKOVOST BIVANJA, VREDNOTE IN VARNOST

Potrebno je definiranje skupnih vrednot Slovenije, spodbuja naj se meritokracija in podpira uspešnost. Nujen je prehod v družbo znanja.

Potrebno je aktivno preprečevanje in preganjanje korupcije. Delovno okolje mora biti pošteno in etično.

Spodbuja naj se kakovost življenja, v katerem imajo posebno mesto varnost, urejena infrastruktura ter socialna blaginja in dostopno zdravstvo.

KONKRETNI UKREPI:

- Pospešitev izobraževanja za zagotovitev lastnih strokovnjakov za kibernetiko varnost.



- Uvedba enotne nacionalne e-identitete in poenoten osebni dokument (osebna izkaznica, voziško dovoljenje, zdravstvena kartica, elektronski certifikat za dostop do državnega oblaka in storitev e-uprave po vzoru e-ID). Obstaja širok spekter storitev in primerov uporabe, v katerih bi elektronska identifikacija lahko izboljšala in spremenila pogodbene, poslovne in druge procese, predvsem v relaciji posameznika do države. Evropska uredba EIDAS zagotavlja ustrezen evropski regulativni okvir in vse več je podjetij, ki ponujajo storitve e-ID, ter njihovo integracijo v rešitve, platforme itd. V središču razprave in uvajanja e-identitete morata biti zasebnost in osebni nadzor, pomembna pa je tudi celovita uporabniška izkušnja uporabe e-ID. Zato je ključno oblikovanje pravil, kako se bodo gradila taka omrežja, ki bodo zagotavljala zasebnost podatkov, varnost storitev in mapiranje deležnikov.
- Razvoj in uporaba umetne inteligence (AI) in strojnega učenja na izbranih področjih – umetna inteligenca prinaša neslutene možnosti za napredek, revolucionira poslovanje na številnih področjih (npr. avtonomna vozila, droni, avtomatizirani boti, marketinške kampanje, roboti v delovnem procesu, avtomatizirano postavljanje diagnoz v zdravstvu), hkrati pa odpira številne dileme z vidika transparentnosti in trajnosti (AI potrebuje za svoje delovanje ogromne količine podatkov, kar odpira vprašanja načina zbiranja, procesiranja in uporabe) in etične dileme (pri AI gre dejansko za zunanje izvajanje odločitev – lahko tudi takih z etičnimi implikacijami – na programe).

ZAKLJUČEK

Kako brati ta dokument? V Snežni kepi 2.0 si želimo spodbuditi soustvarjanje Slovenije, ki bo zgled (prototip) za talentom prijazno državo. V ta namen smo mladi gospodarstveniki oblikovali dokument Snežna kepa 2.0: Prototip države za talente. Prototip države za talente predstavlja naš pogled na podporno okolje za talente ter vsebuje konkretne ukrepe, ki bodo Sloveniji pomagali obdržati že aktivne talente, prepoznati in aktivirati skrite talente ter pritegniti dodatne talente iz tujine.

V Snežni kepi smo skozi dinamičen in kreativen proces oblikovali definicije treh različnih tipov talentov na trgu delovne sile, potenciali, talenti in super talenti. Na podlagi raziskave smo identificirali dejavnike, ki pozitivno vplivajo na zadrževanje in privabljanje talentov v Slovenijo. Med njimi izstopajo varnost, kakovost življenja in izobraževalni sistem. Med dejavniki, ki smo jih v Snežni kepi prepoznali kot ključne za odločanje talentov za odhod iz Slovenije, izstopajo velika hitrost sprememb, na katere se gospodarstvo, politika in širša družba ne odzivajo dovolj hitro, pospešena globalizacija in tehnološki napredek, ki omogočata visoko mobilnost talentov, in pomanjkanje meritokracije v Sloveniji.

Talenti potrebujejo okolje, ki spodbuja kakovost življenja, kjer imajo posebno mesto varnost, urejena infrastruktura ter socialna blaginja in dostopno zdravstvo. Talenti potrebujejo okolje, ki vlaga v razvoj in družbo znanja. Talenti potrebujejo okolje, ki jim bo omogočilo, da bodo razvijali svoje sposobnosti in jih stalno nadgrajevali. Talenti potrebujejo okolje, ki se bo zavedalo njihove dodane vrednosti na poti do družbe z visoko kakovostjo življenja.

Za oblikovanje Slovenije, ki bo prototip države za talente, smo oblikovali konkretne ukrepe. Naslovili smo **izobraževalni sistem** (primer konkretnega ukrepa: Ustanovitev vozlišča (centra) za tehnične poklice v sodelovanju z inovativnimi podjetji (javno-zasebno partnerstvo in s tem skupni interes), stran 8), **davčno in finančno okolje** (primer konkretnega ukrepa: Uvedba socialno-razvojne kapice na način, da zagotavlja pravičnost in nosi razvojno noto. Zato je ključno zgornjo mejo omejitve socialnih prispevkov znižati in jo postaviti na približno 2,5–kratnik povprečne plače, torej na 4.600 evrov. Ukrepanje je usmerjeno v privabljanje in zadrževanje talentov), **trg dela in zaposlovanja** (primer konkretnega ukrepa: Uvajanje novih oblik dela – trg dela mora postati bolj prilagodljiv ter omogočiti različne oblike dela, ki sledijo razvoju in novim oblikam poklicev. Za uspešne poslovne procese bo nujno sodelovanje podjetij s številnimi strokovnjaki, za to pa potrebujemo več prilagodljivosti, stran 15), **gospodarsko politiko** (primer konkretnega ukrepa: Predlagamo oblikovanje partnerskega inovacijskega ekosistema – Slovenija kot LivingLab – z integracijo in povezovanjem institucij ter generacij na eni platformi. Dobre inovativne ideje bi se predstavljale tako potencialnim investitorjem kot odločevalcem, stran 18), **postopke in predpise na ravni države** (primer konkretnega ukrepa: Predlagamo šestmesečni rok za spremembe okoljskega prostorskega načrta za potrebe investitorjev, stran 19), ter **kakovost bivanja, vrednote in varnost** (primer konkretnega ukrepa: Pospešitev izobraževanja za zagotovitev lastnih strokovnjakov za kibernetiko varnost, stran 21).

Želimo si, da dokument ne bo ostal le mrtva črka na papirju in bodo predlogi zaživi v praksi. Na voljo smo za dialog in pomoč pri implementaciji.

**SNEŽNA KEPA 2.0:
PROTOTIP DRŽAVE ZA TALENTE**



Dokument je pripravila Snežna kepa 2.0, AmCham YOUng

Ljubljana, 25. januar 2022

AmCham Slovenija
Dunajska cesta 167
1000 Ljubljana