



»Grajenje okopov ni moja
filozofija, a se ne bojim
tudi spopadov.«

Sonja Šmuc, generalna direktorica GZS

Polona Movrin, foto: Marko Arandjelovic

Sonja Šmuc je nova generalna direktorica Gospodarske zbornice Slovenije: »Dokler je cilj zmagaja in ne rešitev, je težko najti rešitev, ki bo širše sprejeta.«

Kateri so vaši glavni cilji, ki jih želite doseči v naslednjih štirih letih?

Želim, da Gospodarska zbornica Slovenije res postane to, kar piše na vhodu – dom gospodarstva. Da postane krovna, povezovalna, konstruktivna organizacija, ki zastopa najboljše v gospodarstvu in najboljše za gospodarstvo. Da je učinkovit glasnik gospodarstva, kot je zastavil vizijo predsednik Boštjan Gorjup.

Želim, da zbornica aktivno išče partnerstva z drugimi in s tem krepi sebe in druge. Ni dovolj, da obstaja le ena močna gospodarska organizacija, potrebujemo jih več. GZS, kot največja gospodarska organizacija, pa je lahko dom, ki nudi streho tudi drugim smiselnim pobudam in pomaga pri njihovem uveljavljanju.

Predvsem pa čutim nujnost socialnega dialoga. V trikotniku z vlado in sindikati se postavljajo okvirji delovanja gospodarstva. Zato je kakovosten, odprt in spoštljiv socialni dialog, ki gleda naprej in v skupno dobro, nekaj, kar smo vsi deležniki dolžni zastopati – če so naš cilj rešitve. Sicer smo samo del problema.

V svojem govoru ob imenovanju ste predlagali sklenitev pakta vseh deležnikov s skupnim ciljem do leta 2025 za 30 do 45 odstotkov dvigniti dodano vrednost na zaposlenega. Je v Sloveniji možno doseči tak konsenz?

Vsi deležniki smo hote ali nehote prispevali k temu, da se težje pogovarjamo med sabo in to kljub temu, da smo majhna skupnost.

Grajenje okopov ni moja filozofija, čeprav se ne bojim spopadov; vendar menim, da lahko veliko več dosežemo z razumevanjem legitimnih interesov vsakega od partnerjev. Dokler je cilj zmagaja in samo zmagaja, je težko najti rešitev, ki bo širše sprejeta. Umetnost kompromisov, pri katerem vsak dobi največ, kar je možno in kar potrebuje, je z razlogom umetnost.

Dvig dodane vrednosti za 30 do 45 odstotkov do leta 2025 je možen, v kolikor bo to družbeni dogovor. Če bodo to podprli vsi socialni partnerji, če bo to podprla javnost, potem se bo gospodarstvo iz nekega stroja za pretakanje denarja v proračun spremenilo v vlak, na katerem so vsi zainteresirani, da ima močen motor, udobne vagona in da so tirnice dobro vzdrževane. Ker tak vlak lahko pelje mnogo več ljudi. Če pa pričakujemo, da se bomo vsi samo usedli na sedeže, tirnice in motor pa bomo pustili zarjaveti, bo vlak obstal na postaji in bomo gledali, kako drugi peljejo mimo nas. Tega si Slovenija ne zasluži.

Želite si boljšega socialnega dialoga. Kaj bodo vaši prvi koraki v odnosu do sindikatov in kaj pričakujete od sindikatov?

Prve korake smo že naredili. Gre za pobudo, ki jo je oblikovala GZS, kako omogočiti višji regres in nagrado za poslovno uspešnost, ki sta edini davčno ugodnejši obliki nagrajevanja, ki jih imajo na voljo podjetja.

GZS je za regres predlagala razbremenitev celotnega plačila prispevkov do 100 odstotkov višine povprečne plače, pri nagradi za poslovno uspešnost do 100 odstotkov vrednosti povprečne plače pa bi se lahko v celoti odpravilo dohodnino. Pobudo je podprla tudi Zveza svobodnih sindikatov Slovenije.

Tudi s sindikati je treba poiskati točke, o katerih se strinjamo, in na njih delati. Teh ni malo. Seveda pa so tudi točke, o katerih imamo različna stališča, in tudi o teh se bomo pogovarjali. Če bomo znali skupaj definirati robne pogoje, bomo lažje znotraj teh iskali najboljše rešitve.

Kateri so tisti ukrepi, ki bi jih morala država izvesti najprej in takoj?

Trg dela je nefleksibilen. Podjetja težko odpustijo zaposlene, ki delajo slabo. To ni pošteno do tistih, ki delajo dobro, in takšna je večina zaposlenih. Pri tej temi recimo ne razumem sindikatov, da tudi sami ne

GZS mora postati krovna, povezovalna, konstruktivna organizacija, ki zastopa najboljše v gospodarstvu in najboljše za gospodarstvo.

V Sloveniji imamo 19.000 podzakonskih aktov in 900 zakonov, to je že v stilu Kafkinih zgodb.





GZS in Zveza svobodnih sindikatov Slovenije sta že stopila skupaj, in sicer glede obremenitve regresa oz. nagrade za poslovno uspešnost.

Dvig dodane vrednosti za 30 do 45 odstotkov do leta 2025 je možen, v koliko bo to družbeni dogovor.

predlagajo načinov, kako to razrešiti, saj v sedanjem sistemu dajejo potuho tistim, ki so v sramoto podjetjem in delavcem. Podjetja morajo imeti pravico, da sestavijo take ekipe zaposlenih, s katerimi so lahko kar najbolj konkurenčna.

V zelo kratkem času smo prišli od velikega števila brezposelnih v razmere, kjer primanjkuje ustreznih kadrov, in to ob gospodarski rasti. To odpira vprašanje, kako ljudem omogočiti, da se čim uspešneje prekvalificirajo. Na tem področju bomo, poleg že obstoječih, denimo projekta vajeništva, 55+ in drugih, spodbudili dodatne projekte, denimo pridobivanje digitalnih veščin.

Odpreti je treba tudi vprašanje migracijske politike. Trg dela se na leto skrči za 10 do 12 tisoč ljudi, zato je treba to vrzel smiselno zapolniti s pametno migracijsko politiko. Podjetja imajo namreč težave z zaposlovanjem tujcev. Pridobivanje dovoljenj traja predolgo. To je treba pospešiti, v proces pa seveda vključiti tudi varovalke, s katerimi bo zadoščeno varnostnim vprašanjem.

Druga težava je birokracija. Namesto da bi se stvari lotevali vsebinsko, država sprejema nove pravilnike, nad katerimi nima nihče kontrole. Imamo prek 19.000 podzakonskih aktov in 900 zakonov - živimo v Kafkinem svetu groze. Tako prenормirana regulativa duši svobodo in podjetniškega duha, je nesmiselna in izredno draga.

Tretja težava je davčni sistem. Zadnjih 15 let opozarjamo, da je delo preveč obremenjeno. Vsak davčni sistem je sporočilo. V Sloveniji poslušamo v zvezi z obdavčitvijo dela, da je to pač cena socialne države in solidarnosti. Res je, a obstaja tudi pojem, ki se mu reče poštena obdavčitev. Naš davčni sistem sporoča, da država razume delo kot nekaj, kar je treba 'oskubiti', zaposlene pa kot tiste, ki se jim pobere denar. To velja predvsem za visoko usposobljene kadre, od katerih se pričakuje, da bodo največ prispevali k dodani vrednosti. Če so takšni kadri nesorazmerno obremenjeni - delež obdavčitve in prispevkov je lahko tudi višji od 60 odstotkov -, so dejansko finančni talci.

Pred 15 leti je to še nekako učinkovalo. Vendar zdaj, ko so ljudje izredno mobilni, ko smo mladim skozi program Erasmus pokazali, da so lahko uspešni kjerkoli v svetu, je zelo nevarno obravnavanje najbolj produktivnih ljudi kot bankomatov, na katerih si lahko vsakdo postreže, samo tisti, ki ustvarja, ne.

Vaš cilj je tudi povečanje članstva v GZS. Kako boste pridobili nove člane? Kje vidite še neizkoriščene potenciale GZS?

GZS mora delovati kot konstruktiven partner, ki pripelje do rešitev, ki so koristne za podjetja - bodisi kot v socialnem dialogu bodisi kot ponudnik poslovnih storitev, ki olajšujejo ali pospešujejo poslovanje. Tako, da bodo podjetja videla, da je konstruktiven partner v družbi, ki pripelje do rešitve. Bo pa to dolga pot, saj imamo regionalne in panožne zbornice in vsaka ima svoje posebnosti.

Vsi skupaj se moramo še enkrat usesti in pogledati, kaj odlično deluje in na podlagi tega bi nastalo neke vrste mentorsko svetovanje na področjih, kjer je nekdo dober. Cilj je povečati članstvo za 1.000 članov v 2018.

Skupaj z regionalnimi, območnimi in panožnimi zbornicami ter skupnimi nalogami moramo pretresti vse vsebine, ki jih ponujamo in pogledati, kaj odlično deluje, kaj manj, kaj pa je treba opustiti. Zlasti na področjih, kjer je posamezna zbornica ali združenje vrhunsko, bi lahko nastalo mentorsko svetovanje kot sistem prenosa znanja.

Veselim pa se dela z vsemi, ki vodijo posamezne zbornice, skupine, saj so poznavalci svojega področja. Prisluhnil jim bomo in preverjali, kako lahko pomagamo. Ob tem bo treba rešiti tudi težave, ki so se nakopičile med sedežem in regionalnimi oz. panožnimi zbornicami.

Na ministrstvu za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti že nekaj časa pripravljajo predlog zakona, ki bi uvedel spolne kvote v upravah in nadzornih svetih. Glede na to, koliko časa traja priprava predloga, je vprašanje, ali je v Sloveniji sploh interes, da več žensk zasede vodilne položaje?

Če pogledamo odnos do enakosti, je ta v Sloveniji na zelo visoki ravni. To kaže tudi raziskava Evropske komisije Eurobarometer.

Tudi družbena infrastruktura, ki omogoča ženskam in moškim delo oz. kariero, je na zelo visoki ravni. Imamo odlično mrežo vrtcev, otroci do 10. leta so lahko v šoli tudi popoldne, zagotovljen jim je topel obrok, imamo velikodušno urejen porodniški dopust. Manj razvita, a vendarle, je tudi mreža za starostnike. Večina držav se tako dobri ureditvi niti ne približa. Vse to Slovenijo na lestvici Svetovnega ekonomskega foruma po enakosti spolov, ki je pomembna kategorija družbene razvitosti, uvršča na 8. mesto v letu 2016.

V gospodarstvu je slika mnogo manj rožnata. V 90-ih letih je bilo na vodilnih mestih precej več žensk kot zdaj. Namesto da bi šli naprej, se pomikamo nazaj. A, ker smo odrasli z občutkom enakosti kot vrednote, je v glavah moških in žensk prepričanje, da smo v naši državi precej enakopravni. Ženske se večinoma ne počutimo odrinjene.

A številke kažejo, da bi se morale tako počutiti. Šele v tej vladi imamo enako število ministric in ministrov, šele s to in prejšnjo sestavo parlamenta smo presegli prag ene tretjine žensk v parlamentu. Dekleta predstavljajo preko 60 odstotkov diplomantov. Ženske smo polovica prebivalstva, ženske nismo manjšina in ne smemo dopustiti, da nas obravnavajo kot manjšino. Smo izobražene, ambiciozne in sposobne. Enako kot moški. Nismo boljše, nismo

slabše. Smo nekoliko drugačne in to je naša dodana vrednost in konkurenčna prednost - v družbi in v podjetjih.

Kaj vam pomeni priznanje, ki ste ga dobili na Ženskem gospodarskem forumu v New Delhiju?

Ker je priznanje povezano z mojo strastjo, to je s tematiko žensk na vodilnih mestih, mi veliko pomeni.

Ko gledamo podatke o izobraževanju, je očitno, da bistveno več vlagamo v izobraževanje deklet. Če je več kot 60 odstotkov diplomantov deklet, se sprašujem, kakšen je donos na to veliko družbeno investicijo. Ko pogledamo, kje so diplomantke, ugotovimo, da niso na ustreznih delovnih mestih. V vrhovih podjetij je manj kot 20 odstotkov žensk. Preko 70 odstotkov slovenskih največjih podjetij nima niti ene ženske v vodstvu. Ali enospolna vodstva lahko trdijo, da pri njih res napredujejo samo najboljše? Da imajo kvaliteten sistem razvoja talentov?

Pogosto slišim od kolegov, ki so vodilne pozicije ponudili kolegicam, da rečejo ne. Po tretjem »ne« običajno odnehajo. Vprašam jih, ali tako ravna tudi pri izdelkih? Če kupci nečesa nočejo, ali dvignejo roke ali raziščejo, zakaj kupci ne želijo izdelka in kakšen bi moral biti, da bi ga kupovali? Enako se moramo spraševati tudi pri razvoju kadrov. [gg](#)

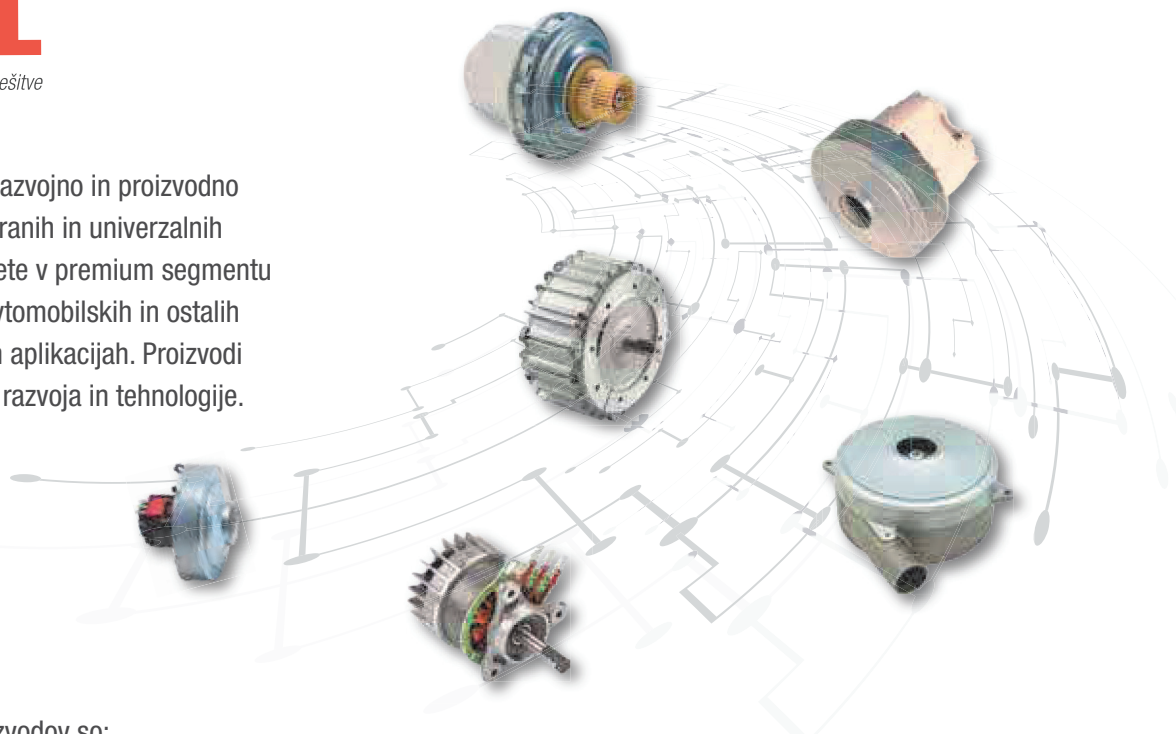
Ženske smo polovica prebivalstva, ženske nismo manjšina in ne smemo dopustiti, da nas obravnavajo kot manjšino.

V Sloveniji bi se morali vprašati, zakaj ženske zavračajo vodilne položaje.

DOMEL

Trajnostne inovativne rešitve

Domel je vodilno globalno razvojno in proizvodno podjetje elektronsko komutiranih in univerzalnih motorjev. Naše izdelke najdete v premium segmentu gospodinjskih aparatov, v avtomobilskih in ostalih komercialnih in industrijskih aplikacijah. Proizvodi so rezultat našega lastnega razvoja in tehnologije.



Glavne prednosti naših proizvodov so:

visok izkoristek, nizek hrup in zanesljivost.