

**KONCEPCIA PODPORY CENTIER PODNIKOVÝCH SLUŽIEB  
NA SLOVENSKU**

Ministerstvo hospodárstva Slovenskej republiky

Koncepcia podpory centier podnikových služieb (Business Service Center – ďalej len „BSC“) má za cieľ udržať a rozvíjať priaznivé podmienky, ktoré motivujú zahraničných i slovenských investorov zakladať a rozširovať tieto centrá na Slovensku. BSC prispievajú nielen k stabilizovaniu pôsobenia zahraničných spoločností, ale aj k zvyšovaniu ich pridanej hodnoty. Majú pozitívny vplyv na odbornú zamestnanosť a kvalifikáciu mladých ľudí. Slovensko sa vďaka nim stáva krajinou, ktorá má okrem silnej priemyselnej tradície potenciál aj v oblastiach služieb finančníctva, IT a inovácií.

Keďže centralizovanie a outsourcing podnikových služieb je celosvetovo rastúci trend, toto odvetvie má enormný potenciál. Ak budú na Slovensku priaznivé podmienky pre BSC, **môže do roku 2020 vzniknúť až 20 000 nových pracovných miest v tejto oblasti.** Pri každej novej investícii alebo rozšírení súperí Slovensko s Českou republikou, Maďarskom a Poľskom, v narastajúcej miere s Rumunskom a Bulharskom, a takisto s ázijskými krajinami. Maximálny potenciál BSC je možné využiť vytvorením priaznivého legislatívneho a regulačného prostredia, ktoré zvýši konkurenčnú výhodu Slovenska v porovnaní s okolitými krajinami.

Základom pre naplnenie koncepcie podpory je spolupráca viacerých ministerstiev, iných orgánov štátnej správy a štátnych agentúr, konkrétne MH SR, MZVaEZ SR, MŠVVaŠ SR, MPSVR SR, MV SR, ŠÚ SR a SARIO. **Cieľom je prijať súbor opatrení, ktoré uľahčia aktivity BSC na Slovensku, a tým posilnia postavenie Slovenska ako preferovanej destinácie pre tento typ investícií.** Koncepciu podpory pripravilo MH SR v spolupráci so zástupcami BSC na Slovensku (Fórum pre centrá podnikových služieb BSCF v rámci AmCham Slovakia), ktoré aktívne prispeli k návrhom konkrétnych opatrení.

## **1. BUSINESS SERVICE CENTRÁ AKO DÔLEŽITÁ SÚČASŤ PRIAMYCH ZAHRANIČNÝCH INVESTÍCIÍ NA SLOVENSKU – SÚČASNÝ STAV**

Neoddeliteľnú súčasť slovenskej ekonomiky tvoria nadnárodné korporácie. Okrem priameho vplyvu na zamestnanosť a HDP rozvíjajú zahraničné spoločnosti slovenské hospodárstvo aj nepriamo. Na zahraničné spoločnosti je naviazaný veľký počet malých a stredných podnikov (ďalej len „MSP“), napríklad 120 až 200 slovenských MSP na jedného výrobcu automobilov, ktoré takýmto spôsobom profitujú z pôsobenia veľkých investorov na Slovensku. Ďalšou pozitívnou externalitou je, že zahraniční investori slúžia ako príklad možnosti podnikat' na Slovensku ďalším firmám z ich materskej krajiny.

Konkurenčná výhoda Slovenska spočíva najmä v ekonomickej a politickej stabilite, geografickej lokalite, kvalifikovanej pracovnej sile a v európskej mene. Vďaka pozitívnym skúsenostiam s podnikaním na Slovensku väčšina investorov zostáva a veľký počet z nich expanduje svoje aktivity, a to aj napriek rastúcej cene práce.

**Dôležitú súčasť priamych zahraničných investícií na Slovensku tvoria v narastajúcej miere Business Service Centrá.** BSC sú pobočky zahraničných alebo slovenských firiem, ktoré vykonávajú vnútro podnikové služby pre svoje materské a sesterské spoločnosti alebo pre tretie strany v oblasti finančníctva, IT služieb, služieb zákazníkom, podpory ľudských zdrojov, nákupu, predaja a iné. Podľa prieskumu organizácie Shared Services & Outsourcing Network sú BSC

v Európe považované najmä za model, ktorý vedie k zlepšeniu výkonnosti a výsledkov, ktoré spoločnosť dosahuje – viac ako 70 % európskych centier uvádza, že štandardizácia a transformácia procesov sú na prvom mieste pri rozhodovaní o vytvorení BSC. Ide o posun v porovnaní s minulosťou, kedy bolo hlavným faktorom výlučne znižovanie nákladov. Rozvoj BSC súvisí najmä s globalizáciou svetovej ekonomiky. Ide o mladé odvetvie, ktoré využíva fakt, že na tej istej úlohe môžu vďaka internetu a prepojenosti firemných procesov pracovať zamestnanci v rôznych častiach sveta v reálnom čase.

Sektor BSC v roku 2015 na Slovensku zamestnával viac ako 30 000 ľudí, čo predstavuje nárast o 10 % v porovnaní s rokom 2014. Na Slovensku dnes pôsobí viac ako 40 takýchto centier, k najväčším z pohľadu zamestnanosti patria spoločnosti IBM, T-Systems Slovakia, AT&T, JCI, DELL, Accenture, Henkel, HP a Swiss Re. V porovnaní s Českou republikou dosahuje Slovensko podobné výsledky čo sa týka počtu centier, ich obratu a zamestnancov v prepočte na jedného obyvateľa, rast sektoru v Českej republike je však vyšší – za rok 2015 na úrovni 15%.

### 1.1 Prehľad BSC pôsobiacich na Slovensku

V Bratislave sa v súčasnosti nachádza tridsaťdva BSC, v Košiciach je to deväť, v Banskej Bystrici tri, v Nitre dve a po jednom v Žiline, Trenčíne, Topoľčanoch, Piešťanoch, Novom meste nad Váhom a Nových Zámkoch. Za BSC je možné považovať tieto spoločnosti:

- Oblasť IT

Spoločnosť	Lokalita	Hlavné poskytované služby	Počet zamestnancov	Založenie
Accenture	Bratislava	Financie, dodávateľský reťazec, logistika	630	1997
Accenture Services	Bratislava	Financie, dodávateľský reťazec, logistika	40	2002
Accenture Technology Solutions	Bratislava	Technická podpora	830	2003
Ajilon Slovakia	Bratislava	IT siete a monitorovacie centrum	n/a	2003
Alcatel/Lucent	Bratislava	Vývoj IT a telekomunikácii	200	1991
Ariba	Košice	IT služby	34	2005
Asseco Central Europe	Bratislava	Vývoj softvéru a služby	392	1999
Deutsche Telekom	Bratislava	Telekomunikácie	320	2009
Erni Slovakia	Bratislava	IT služby	100	2007
ESET	Košice, Bratislava	IT – vývoj antivírusového softvéru	431	1992
First Data	Bratislava	IT služby	417	1994
Fpt	Košice	IT služby	265	2014

Hewlett-Packard Slovakia	Bratislava	B2B podpora hardvéru, manažment aplikácií	1800	2000
InsData	Nitra	Softvérové služby	385	1996
NESS Slovakia	Bratislava	IT riešenia, technická podpora	390	2004
Siemens	Bratislava	IT riešenia, technická podpora	1063	1993
Ixonos	Košice	Vývoj IT	55	2007
T-Systems Slovakia	Košice	IT, technická podpora a riešenia	3540	2006

- Oblasť Financie a účtovníctvo

Spoločnosť	Lokalita	Hlavné poskytované služby	Počet zamestnancov	Založenie
Allianz Business Services	Bratislava	Financie a IT	130	2006
DELL	Bratislava	Financie, účtovníctvo, marketing, predaj, technická podpora, služby zákazníkom	1800	2001
Embraco Global Business Support	Košice	Financie, ľudské zdroje,	45	2015
Henkel	Bratislava	Účtovníctvo, financie, služby zákazníkom, ľudské zdroje, marketing	1552	1991
Holcim Business Services	Košice	Financie	400	2014
IBM (ISC)	Bratislava, Košice, Banská Bystrica	Účtovníctvo, financie, B2B podpora, služby zákazníkom	3 794	1992
Johnson Controls International Bratislava	Bratislava	Financie, účtovníctvo, ľudské zdroje, IT, predaj	1530	2004
KONE SSC	Bratislava	Účtovníctvo, financie	400	2004
Mondelez International EBSC	Bratislava	Účtovníctvo, financie	480	2004
LENOVO Slovakia	Bratislava	Služby zákazníkom, technická podpora	611	2005
PwC CEE Firm Services	Bratislava	Financie, účtovníctvo	70	2008
SwissRe Business Services	Bratislava	Financie, IT	273 + 400 plánovaná expanzia	2006
T-Systems Slovakia	Košice	Financie, IT	120	2015

- Ostatné oblasti

Spoločnosť	Lokalita	Hlavné poskytované služby	Počet zamestnancov	Založenie
Amazon	Bratislava	Technická podpora a služby	317	2011
AT&T Global Network Services Slovakia	Bratislava, Košice	Predaj, technická podpora, služby zákazníkom, financie, účtovníctvo, fakturácie	2 629	1999
BASF	Bratislava	Účtovníctvo, ľudské zdroje, IT	50	1993
Datalan	Bratislava	ICT služby	350	1990
Emerson	Nové mesto nad Váhom	Technická podpora	130	2004
ING Bank	Bratislava	Služby zákazníkom	300	2009
InsData	Nitra	Administratívne služby	316	2006
O2 Slovakia	Banská Bystrica Bratislava	Služby zákazníkom	575	2002
ON Semiconductor	Piešťany	Služby zákazníkom	250	1998
Orange Business Services	Bratislava, Banská Bystrica	Služby zákazníkom	230	1996
Soitron Group SE	Bratislava	IT služby	500	2005
Zurich Insurance Ireland	Bratislava	Podpora predaja, technická podpora	53	2013
INA Schaeffler	Žilina	Služby zákazníkom, R&D	100	2013
Osram	Nové Zámky	Financie, ľudské zdroje, IT	170	2014

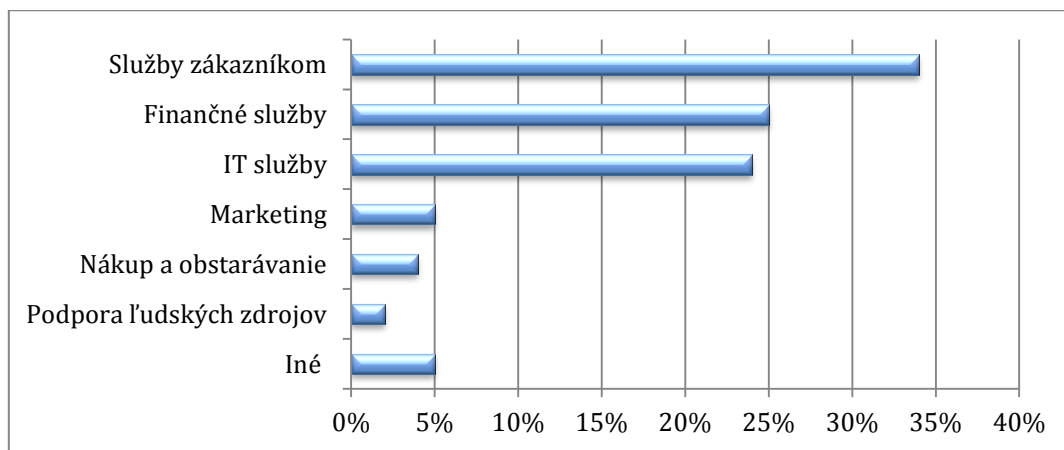
(Zdroj: SARIO, 2015)

## 1.2 Služby poskytované BSC na Slovensku

Z hľadiska vzťahu ku klientom existujú na Slovensku dva typy centier podnikových služieb, a to:

- centrá zdieľaných služieb (Shared Service Centres, SSC), ktoré realizujú špecifické vnútropodnikové procesy, čím podporujú kľúčové činnosti materskej a sesterských spoločností,
- centrá externého poskytovania služieb (Business Process Outsourcing, BPO) sú firmy, ktoré poskytujú služby v oblasti podnikových procesov pre tretie strany.

BSC vykonávajú na Slovensku široké spektrum činností. Patria medzi ne finančné služby a účtovníctvo, IT služby, služby zákazníkom, podpora ľudských zdrojov, predaj a spracovávanie zákaziek, nákup a ďalšie. Podiel jednotlivých činností na aktivitách slovenských BSC je nasledovný:



(Zdroj: Informačný leták BSCF, 2016)

V oblasti služieb zákazníkom sú hlavnými činnosťami najmä podpora existujúcich zákazníkov, nákup a logistika, podpora predaja, vybavovanie sťažností a reklamácií a zákaznicky helpdesk. Pri poskytovaní finančných služieb ide najmä o finančné plánovanie a rozpočty, spracovávanie pohľadávok a záväzkov, zaznamenávanie položiek do účtovných kníh, podnikový reporting a kontrolu, spravovanie kmeňových dát a fakturácie. V oblasti IT ide o návrh a vývoj aplikácií, asistenčné služby užívateľom, riadenie životného cyklu aplikácií, správu a podporu infraštruktúry, automatizáciu a optimalizáciu služieb a iné podporné služby. V oblasti ľudských zdrojov vykonávajú BSC najmä nábor talentov, mobilitu, odmeňovanie a benefity.

Z hľadiska geografického pokrytia zabezpečujú všetky slovenské BSC služby pre iné európske krajiny. Ďalej 59 % z nich pokrýva severnú Ameriku, 45 % Afriku, 41 % Blízky východ, 32 % južnú Ameriku a 32 % Áziu a Pacifik.

Sektor, v ktorom pôsobia BSC, je veľmi dynamický. Vďaka pozitívnym skúsenostiam s koncentráciou služieb v oblasti nákupu, objednávok a technickej podpory sa postupne BSC zapájajú do ďalších aktivít. Preto je možné očakávať nárast poskytovaných služieb, napríklad v oblasti kybernetickej bezpečnosti, logistiky, bankových a poisťovacích procesov a ďalších.

### 1.3 Zamestnanosť

Podľa prieskumu BSCF má viac ako 76 % zamestnancov BSC vysokoškolské vzdelanie a viac ako 95 % z nich pri svojej práci využíva angličtinu alebo nemčinu. Využívané sú aj ďalšie jazyky a to najmä taliančina, francúzština, španielčina, holandčina a maďarčina. BSC na Slovensku zamestnávajú aj cudzincov, prevažne z európskych krajín, pričom takmer 90 % zamestnancov tvoria občania Slovenskej republiky. To je v kontraste s Českou republikou, kde v niektorých BSC pracuje viac ako 60 % cudzincov. Vekový priemer zamestnancov je 32 rokov.

Mzda v BSC dosahuje takmer dvojnásobok priemernej mzdy na Slovensku. Podľa údajov BSCF bola hrubá mzda za rok 2015 v priemere 1660 EUR, pričom aj vďaka narastajúcej konkurencii mzdy každoročne rastú.

Z rodového hľadiska má BSC sektor vyrovnanú štruktúru (46 % žien) a zároveň umožňuje ženám

uplatnenie v manažérskych pozíciách (41 % manažérov sú ženy) ako aj technických odboroch. K vyrovnanej rodovej štruktúre výrazne prispieva využitie flexibilných foriem zamestnávania, ktoré vychádzajú v ústrety predovšetkým ženám po návrate z materskej dovolenky a všeobecne rodičom s malými deťmi.

#### Pozície v oblasti financií a účtovníctva

- Financial Analyst – finančný analytik
- Financial Advisor – finančný poradca
- Accounting Specialist – špecialista na účtovníctvo
- Invoicing Specialist – špecialista na fakturáciu
- Payroll Specialist – špecialista na mzdy
- Tax Assistant/Specialist – daňový asistent / špecialista
- AR/AP Clerk – AR/AP pracovník

#### Pozície v oblasti IT

- Application Support Specialist – špecialista na podporu aplikácii
- SAP Specialist – špecialista na SAP
- SQL Reporting Specialist – špecialista na SQL reportovanie
- 1st Level Specialist – špecialista
- Network Architect & System Engineer – sieťový architekt a inžinier systému
- Application Architect & Developer – architekt aplikácii a vývojár
- System Administrator – administrátor systému

#### Pozície v oblasti zákazníckych služieb:

- Client Support Specialist – špecialista na zákaznícku podporu
- Quality Assurance and Control Specialist – špecialista na kontrolu a kvalitu
- Customer Care agent – špecialista na starostlivosť o zákazníkov
- Compliance Manager – manažér kvality
- Ordering and Provisioning Specialist – špecialista na objednávky a provízie

#### Pozície v oblasti ľudských zdrojov

- HR Data Management Specialist – špecialista na správu dát ľudských zdrojov
- Recruitment & Selection Specialist – špecialista na nábor a výber
- HR Reporting Specialist – špecialista na reporting ľudských zdrojov
- Research Specialist – špecialista na výskum

Nevýhodou Slovenska oproti Českej republike alebo Poľsku je nižší počet študentov posledných ročníkov a absolventov vysokých škôl, ktorí predstavujú najväčší zdroj nových talentov pre BSC. Tento segment pracovného trhu pre BSC bol za rok 2015 na Slovensku nasledovný:

Odbory VŠ	Počet absolventov
25 Informatika a výpočtová technika	1 484
62 Ekonomické vedy	10 587
63 Ekonomika a organizácia, obchod a služby	390
77 Spoločenské vedy	5 809

Ostatné odbory	10 982
<b>SPOLU</b>	<b>29 252</b>

Zdroj: Centrum vedecko-technických informácií SR, 2015

S cieľom získať pripravenú pracovnú silu spolupracujú BSC s vysokými školami. V programoch s BSC sú zapojené napríklad Ekonomická univerzita v Bratislave, Technická univerzita v Košiciach, Slovenská technická univerzita, Univerzita Komenského, City University of Seattle, Univerzita Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach, Žilinská univerzita, a Univerzita Mateja Bela v Banskej Bystrici. Spolupráca má rôzne formy – môže ísť vyučovanie predmetov manažérmi a riadiacimi pracovníkmi BSC, spoločné vzdelávacie a výskumné projekty, organizovanie konferencií a školení, návštevy BSC spojené s náborom nových zamestnancov, vedenie bakalárskych a diplomových prác a ďalšie. Viaceré BSC vytvárajú programy spolupráce aj so strednými odbornými školami technického a ekonomického zamerania vo forme výkonu časti praktického vyučovania na pracoviskách BSC, ktoré umožňujú študentom vyskúšať si prácu v BSC.

## **2. NAJVÄČŠIE PRÍNOSY BSC PRE HOSPODÁRSTVO SLOVENSKEJ REPUBLIKY**

V roku 2015 boli mzdové náklady členov BSCF 511 miliónov EUR. Daň z príjmu spolu so sociálnymi odvodmi predstavovala príjem pre štátny rozpočet vo výške 325 milióna EUR. V porovnaní s rokom 2014 je to nárast o 113 miliónov EUR mzdových nákladov a 66 miliónov EUR pre štátny rozpočet. Prínos BSC pre slovenské hospodárstvo však presahuje fiškálny rozmer, najmä pri zohľadnení pridanej hodnoty investícií a podpory odbornej zamestnanosti.

### **Hlavné prínosy BSC**

- Zvyšovanie stability a pridanej hodnoty existujúcich zahraničných investícií
- Podpora nepriemyselnej ekonomiky s vyššou pridanou hodnotou
- Zvyšovanie odbornej zamestnanosti v regiónoch
- Zamestnávanie mladých ľudí, účinná rekvalifikácia absolventov a kontinuálne vzdelávanie zamestnancov
- Alternatíva k práci v zahraničí

Koncepcia podpory BSC je v súlade so Stratégiou výskumu a inovácií pre inteligentnú špecializáciu Slovenskej republiky (RIS3), ktorej Strategický cieľ 3: Vytvoriť dynamickú, otvorenú a inkluzívnu inovatívnu spoločnosť má ako jeden z čiastkových cieľov zvýšenie podielu poznatkovo intenzívnych služieb (KIBS) na celkovej produkcii podnikateľského sektora. Aktivity, ktoré BSC na Slovensku vykonávajú spadajú vo veľkej miere do tejto skupiny. Opatrenia smerujúce k prepojeniu vzdelávacieho systému sú v súlade so Strategickým cieľom 4: Zlepšiť kvalitu ľudských zdrojov pre inovatívne Slovensko.



## **2.1 Zvyšovanie stability a pridanej hodnoty existujúcich zahraničných investícií**

Existuje viacero úspešných príkladov, ktoré ukazujú, že zahraničný investor začne na Slovensku so základnou priemyselnou výrobou alebo s poskytovaním svojich služieb, ku ktorým po niekoľkých rokoch pridáva ďalšie aktivity, ako napríklad centrum zdieľaných služieb, či výskum a vývoj.

Presun týchto aktivít na Slovensko má dva dôležité dôsledky. Spoločnosť sa na Slovensku stane stabilnejšou, keďže tu okrem svojej primárnej aktivity vykonáva aj ďalšie činnosti. Investor pozná podmienky podnikania na Slovensku, má tu vytvorených niekoľko pobočiek a silné väzby na dodávateľov, inštitúcie a univerzity. Stáva sa tak istejším investorom na našom území, keďže je menej nákladovo výhodné presunúť pôsobenie celej spoločnosti do inej krajiny len z dôvodu lacnejšej pracovnej sily.

Druhým dôsledkom je zvyšovanie pridanej hodnoty investícií. Ak sa spoločnosť po prvotnej pozitívnej skúsenosti s pracovnou silou a podnikateľským prostredím na Slovensku rozhodne rozšíriť spektrum svojich aktivít o výskum, vývoj alebo ďalšie zdieľané služby, prenáša sem viac aktivít, ktoré sú na vysokej odbornej úrovni. Pri BSC ide často o finančné a informačno-technologické služby, pri ktorých zahraničné firmy prinášajú svoje know-how na Slovensko, najmä tým, že školia zamestnancov na výkon týchto činností. To má pozitívne následky nielen pre rozvoj slovenského hospodárstva, ale aj jeho pracovnej sily, ktorá je hlavným dôvodom pre príliv a ďalší rast investícií v oblasti podnikových služieb.

## **2.2 Podpora nepriemyselnej ekonomiky s vyššou pridanou hodnotou**

Služby, ktoré BSC na Slovensku vykonávajú predstavujú prácu s vyššou pridanou hodnotou, ktorá je na vysokej odbornej úrovni, či už v oblasti financií alebo IT. Napriek dôležitosti priemyselnej výroby na Slovensku je žiaduce rozvíjať aj nepriemyselné alebo nevýrobné odvetvia ekonomiky, okrem iného aj podporou investícií v oblasti BSC.

Spektrum firiem, ktoré majú svoje BSC na Slovensku sa každoročne rozširuje. Ide o spoločnosti pôsobiace v telekomunikáciách, IT, poisťovníctve, potravinárstve, automobilovom priemysle, strojárstve a v ďalších typoch priemyslu. Táto rôznorodosť ukazuje atraktivitu Slovenska pre rôzne typy zahraničných spoločností a zároveň zaručuje stabilitu, keďže jednotlivé odvetvia majú odlišné podnikateľské cykly.

Kľúčovým trendom, ktorý je možné pozorovať, je zmena rozsahu služieb. V minulosti sa BSC sústredili najmä na centralizáciu jednotlivých procesov, dnes je kladený dôraz na zlepšovanie a optimalizáciu procesov prostredníctvom inovácií. Uplatňuje sa napríklad automatizácia a robotika, čo znamená, že zamestnanci nemusia vykonávať rutinné činnosti a namiesto toho sa sústredia najmä na riešenie úloh s vyššou pridanou hodnotou. Takýmto typom činností je napríklad testovanie nových stratégií. Slovenský trh je adekvátne veľký a flexibilný na to, aby mohli spoločnosti efektívne testovať svoje nové produkty a postupy. V prípade kladných výsledkov ich môžu implementovať v ďalších krajinách, v ktorých

pôsobia, či už v rámci Európskej únie alebo mimo nej. Pre slovenské hospodárstvo je žiaduce, aby sa testovanie uskutočňovalo práve na Slovensku a aby sa na ňom podieľali slovenskí zamestnanci, keďže ide o vysoko expertné aktivity, ktoré so sebou prinášajú najnovšie inovácie a know-how.

Dynamický rozvoj inovácií, digitalizácie a automatizácie v sektore podnikových služieb je príležitosťou pre slovenské MSP vyvíjať inovatívne riešenia aj pre tento nevýrobný sektor hospodárstva.

### **2.3 Zvyšovanie odbornej zamestnanosti v regiónoch**

BSC na Slovensku začínali rozvíjať svoje aktivity v Bratislave a po pozitívnej skúsenosti neskôr v Košiciach. V týchto mestách postupne dochádza k saturácii a BSC začínajú čeliť veľkej konkurencii pri hľadaní nových zamestnancov. Napríklad len v Košiciach je aktuálna potreba 10 000 zamestnancov v IT sektore. Investori sa preto začínajú zaujímať aj o iné slovenské mestá, ako Banská Bystrica, Prešov, Poprad či Žilina. Rozvojom BSC vzniká dopyt po vysokoškolsky vzdelanej pracovnej sile v týchto mestách, čo znamená, že najmä mladí ľudia sa nebudú musieť sťahovať za prácou do Bratislavy alebo Košíc.

Pre zabezpečenie dostatočného množstva kvalifikovanej pracovnej sily, BSC nadväzujú spoluprácu s univerzitami a strednými školami najmä v Bratislave a Košiciach. Dá sa preto očakávať, že aj v ostatných mestách sa rozvinie takáto forma spolupráce, ktorá prispeje k lepšiemu prepájaniu vzdelávania s praxou a najmä prinesie nové pracovné miesta pre absolventov.

### **2.4 Zamestnávanie mladých ľudí, účinná rekvalifikácia absolventov a kontinuálne vzdelávanie zamestnancov**

Vzhľadom na veľký dopyt prijímajú BSC aj zamestnancov bez technického vzdelania, a tým dávajú prácu absolventom vysokých škôl, ktorí nenašli uplatnenie v odbore, ktorý vyštudovali, ale ovládajú cudzie jazyky. Pomáhajú tak rekvalifikovať absolventov menej žiadaných, najmä humanitných vysokoškolských odborov, pričom tréning na väčšinu pozícií trvá niekoľko mesiacov. Priemerný vek v BSC je v súčasnosti 32 rokov. Vzhľadom na zvyšujúci sa počet BSC na Slovensku rastie medzi nimi konkurencia, čo znamená, že musia ponúkať stále atraktívnejšie pracovné podmienky.

Súčasťou práce v BSC je aj systém kontinuálnych školení, ktoré zamestnancom umožňujú získať schopnosti, ktoré dokážu neskôr využiť aj v iných zamestnaniach. Okrem technicko-komunikačných, schopností, digitálnych a mäkkých zručností prispieva práca v BSC sekundárne aj k zlepšovaniu úrovne cudzích jazykov a k spoznávaniu iných kultúr.

### **2.5 Alternatíva k práci v zahraničí**

Vďaka využívaniu cudzích jazykov, medzinárodnému prostrediu, dobrému finančnému ohodnoteniu a ponúkaným pracovným benefitom predstavujú BSC pre mladých ľudí

alternatívu k trvalému odchodu do zahraničia. Vo väčšine prípadov je práca v BSC odbornejšia ako pracovné možnosti v iných krajinách, čo predstavuje ďalšiu výhodu, a to najmä pre vysokoškolských absolventov. Navyše, niektoré BSC dávajú zamestnancom možnosť byť vyslaný do centrály spoločnosti, alebo do inej zahraničnej pobočky. Na druhej strane vytvárajú BSC príležitosti pre ľudí, ktorí sa rozhodnú vrátiť zo zahraničia na Slovensko. Vzhľadom na začínajúci nedostatok pracovnej sily je potrebné vytvoriť podmienky pre návrat domov, pričom atraktívne a dostatočne ohodnotené pracovné možnosti predstavujú základnú z nich.

Dôležitou súčasťou BSC etablovaných na Slovensku sú riadiaci pracovníci pochádzajúci zo Slovenska. Okrem toho, že sú pozitívnym príkladom možnosti kariérneho rastu pre ostatných zamestnancov, dokážu slovenskí manažéri presvedčivejšie pôsobiť na zahraničný manažment svojich materských spoločností pri argumentovaní o atraktívnosti Slovenska pre rozširovanie existujúcej investície v oblasti podnikových služieb.

### **3. PLÁN PODPORY PRE BSC**

Koncepcia podpory má za cieľ posilniť postavenie BSC ako významnej súčasti ekonomiky Slovenska. Na dosiahnutie dynamického a stabilného rozvoja je v prvom rade potrebné identifikovať, čo motivuje BSC k príchodu a rozširovaniu svojich aktivít na Slovensku a takisto zdefinovať výzvy, ktorým BSC čelia. Následne je žiaduce vykonať opatrenia, ktoré budú reagovať na identifikované problémy a posilnia konkurenčnú výhodu Slovenska.

Slovensko je pri výbere aktivít zahraničných BSC v Európe v konkurencii s okolitými krajinami. Ako hlavnú motiváciu príchodu a rozširovania aktivít práve na Slovensku uvádzajú BSC najmä tieto dôvody:

- disponibilná kvalifikovaná a flexibilná pracovná sila (35 vysokých škôl, technicky zamerané stredné odborné školy), veľmi dobrá úroveň cudzích jazykov
- konkurencieschopné mzdové a prevádzkové náklady, napriek tomu, že Slovensko už nepatrí k nízkonákladovým krajinám v strednej a východnej Európe
- vyhovujúca poloha krajiny a časová zóna, stabilné politické a ekonomické prostredie
- pozitívne referencie od etablovaných partnerov, materských, sesterských alebo dcérskych spoločností
- podpora zo strany štátu a možnosť získať investičné stimuly

Na druhej strane, za najväčšie výzvy, ktorým BSC na Slovensku čelia, identifikovalo BSCF prostredníctvom každoročnej ankety najmä tieto problémy:

- narastajúca nedostupnosť voľnej pracovnej sily s vhodnými mäkkými a tvrdými zručnosťami, s kvalitnými jazykovými znalosťami a rôznymi jazykovými kombináciami,

- nedostatočné prepojenie učebných osnov s praxou,
- fluktuácia zamestnancov a problém si ich udržať,
- narastajúca regionálna a globálna konkurencia

Prostredníctvom rozhovorov so zástupcami jednotlivých BSC v Bratislave a v Košiciach boli identifikované ďalšie výzvy, a to najmä dopyt zo strany zahraničných manažérov po rýchlejšom naberaní novej pracovnej sily, potreba komplexne zaškoliť nových zamestnancov do procesov v danom BSC, nedostatočná znalosť dvoch cudzích jazykov po skončení strednej a vysokej školy, odchod zamestnancov do iných BSC alebo presun v rámci pobočiek spoločnosti z Košíc do Bratislavy.

Silné a slabé stránky Slovenska z pohľadu BSC sa čiastočne prekrývajú. Napríklad z pohľadu pracovnej sily BSC oceňujú, že na Slovensku je disponibilná kvalifikovaná pracovná sila s dobrou úrovňou cudzích jazykov, na druhej strane však začínajú pociťovať jej nedostatok a zdôrazňujú nedostatočné prepojenie učebných osnov s praxou.

### 3.1 Súčasné nástroje podpory

BSC na Slovensku môžu už dnes využívať dve základné formy pomoci, a to investičnú pomoc podľa zákona č. 561/2007 Z. z. o investičnej pomoci a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon o investičnej pomoci“) a programy na podporu zahraničných investorov v gescii Slovenskej agentúry pre rozvoj investícií a obchodu (SARIO).

- **Investičná pomoc**

Podľa zákona o investičnej pomoci môžu zahraniční a slovenskí investori získať investičnú pomoc na založenie nového alebo rozšírenie existujúceho centra strategických služieb. Za oprávnené náklady sa považujú obstaraný dlhodobý hmotný a nehmotný majetok alebo hodnota miezd pred zdanením zamestnancov prijatých na novovytvorené pracovné miesta vrátane povinných odvodov v prepočte za obdobie dvoch rokov, t.j. cena práce (v súlade s § 8 zákona o investičnej pomoci).

BSC môžu po splnení zákonných podmienok získať investičnú pomoc vo forme dotácie na obstaraný dlhodobý hmotný majetok a dlhodobý nehmotný majetok, úľavy na dani z príjmu alebo príspevku na vytvorenie nového pracovného miesta, a to do výšky maximálnej intenzity, ktorá predstavuje podiel hodnoty investičnej pomoci k hodnote oprávnených nákladov. V jednotlivých regiónoch nemôže intenzita investičnej pomoci presiahnuť nasledujúce hodnoty:

- Bratislavský kraj je z poskytovania investičnej pomoci vylúčený
- Trenčiansky, Trnavský a Nitriansky kraj – maximálna intenzita 25 %
- Banskobystrický, Žilinský, Prešovský a Košický kraj – maximálna intenzita 35 %

Pre malý a stredný podnik je možné navýšiť maximálnu výšku intenzity investičnej pomoci o 20 % (malý podnik), resp. 10 % (stredný podnik) súčasnej hodnoty oprávnených nákladov.

Pre všetky investičné zámery v oblasti centier strategických služieb platia tieto podmienky

- investícia na obstaranie majetku dosiahne min. 400 tis. EUR,
- 50 % obstaraného majetku musí byť krytých vlastným imanom,
- investičný zámer vedie k vytvoreniu minimálne 40 nových pracovných miest, pričom z celkového počtu nových zamestnancov tvoria najmenej 60 % zamestnanci s vysokoškolským vzdelaním.

Pre investorov platia takisto ostatné všeobecné podmienky podľa zákona o investičnej pomoci, ako napríklad povinnosť obsadiť pracovné miesta vytvorené v priamej súvislosti s investičným zámerom do 3 rokov po skončení investičného zámeru a povinnosť ich zachovania a obsadenia najmenej 5 rokov odo dňa prvého obsadenia pracovného miesta.

Od roku 2004 podporila Slovenská republika 10 investičných zámerov v oblasti BSC. V roku 2015 bola schválená investičná pomoc pre dve BSC, a to pre Holcim Business Services, ktoré vytvorí 80 pracovných miest v Košiciach a pre spoločnosť Osram, ktorá sa zaviazala vytvoriť 205 nových pracovných miest v Nitre. V procese posudzovania sú ďalšie projekty.

- **Práca s investormi v gescii agentúry SARIO**

V rámci podpory zahraničných investícií poskytuje SARIO bezplatné služby spoločnostiam, ktoré sa zaujímajú o investície na Slovensku, a to najmä konzultačné a asistenčné činnosti pri implementovaní investičných projektov, v oblasti investičnej pomoci.

BSC môžu takisto profitovať z aktivít SARIO, ktoré má potenciál pomôcť im reagovať na vyššie spomínané výzvy, najmä hľadanie kvalifikovanej pracovnej sily a komunikáciu s orgánmi štátnej správy a samosprávy v prípade administratívnych, regulačných alebo iných ťažkostí.

SARIO takisto pomáha s popularizáciou BSC na Slovensku, keď prezentuje Slovensko ako vhodnú lokalitu potenciálnym investorom na jednej strane, a BSC ako vhodného zamestnávateľa potenciálnym zamestnancom na strane druhej.

### **3.2 Navrhované opatrenia na podporu BSC – Akčný plán**

Akčný plán prináša súbor 21 opatrení na zabezpečenie dostatočného množstva pracovnej sily pre BSC (Pilier 1), vytvorenie prostredia podporujúceho ich rozvoj a rast (Pilier 2) a na aktívnu podporu nových investícií v oblasti BSC (Pilier 3).

## **Pilier 1 – Zabezpečenie dostatočného množstva pracovnej sily pre BSC**

Za najväčšiu prekážku ďalšieho rozvoja považujú BSC narastajúci nedostatok pracovnej sily. Dopyt v tomto prípade výrazne prevyšuje ponuku. Zo strany zahraničných manažérov slovenských BSC je tlak na zamestnávanie väčšieho počtu ľudí a s tým spojené rozširovanie poskytovaných služieb a procesov, BSC na Slovensku však čelia nízkemu počtu kvalifikovaných uchádzačov o zamestnanie, a to najmä v Bratislave a Košiciach. Základom pre zabezpečenie dostatočného množstva pracovnej sily pre BSC je prijatie opatrení v oblasti vzdelávania a odbornej prípravy a uľahčenie príchodu vysokokvalifikovaných zamestnancov zo zahraničia.

Subjekty: MH SR, MŠVVaŠ SR, MPSVR SR, MV SR, ÚPSVaR

- Vzdelávanie a odborná príprava
- Uľahčenie príchodu vysokokvalifikovaných zamestnancov zo zahraničia

### **• Vzdelávanie a odborná príprava**

Jedným z hlavných dôvodov príchodu BSC na Slovensko je kvalifikovaná pracovná sila. S narastajúcim počtom BSC a s narastajúcou konkurenciou v regióne strednej a východnej Európy, ako aj globálne, je potrebné dbať na udržanie tejto konkurenčnej výhody a prijať potrebné opatrenia. Je nevyhnutné zladit' požiadavky trhu práce s ponukou a obsahom vyučovaných predmetov – klásť dôraz na výučbu cudzích jazykov, podnikateľských, digitálnych a mäkkých zručností na všetkých úrovniach vzdelávania a podporovať získavanie odborných skúseností prostredníctvom praxe počas štúdia na strednej a vysokej škole.

Vyplývajúce úlohy:

**MŠVVaŠ SR**

- zapojiť zástupcov BSC do pripravovanej revízie sústavy vysokoškolských študijných programov podľa požiadaviek národnej sústavy kvalifikácií a národnej sústavy povolání,
- navrhovať zástupcov BSC do pracovných skupín Akreditačnej komisie podľa Zákona č. 131/2002 Z. z. o vysokých školách.

**MH SR v spolupráci s VÚC alebo vysokými školami**

- podporiť využívanie stredoškolskej praxe vo forme praktického vzdelávania žiakov posledných ročníkov stredných odborných škôl (ďalej len „SOŠ“) na náklady zamestnávateľa, ktorú umožňuje zákon č. 61/2015 Z. z. o odbornom vzdelávaní a príprave a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon o OVP“) a duálneho vzdelávania,
- podporiť spoluprácu BSC s univerzitami a vysokými školami, napríklad pri vytváraní špecializovaných výučbových zariadení verejných vysokých škôl podľa § 35 zákona č. 131/2002 Z. z. o vysokých školách (ďalej len „zákon o vysokých školách“) alebo

profesijne orientovaných bakalárskych študijných programov podľa § 52 ods. 1 zákona o vysokých školách.

#### ÚPSVR a MPSVR SR

- zabezpečiť, aby súčasťou vzdelávania a prípravy pre trh práce podľa § 44 zákona č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon o službách zamestnanosti“) bolo zdokonalovanie sa v cudzích jazykoch a rozvoj zručností absolventov podľa potrieb sektora BSC aj s využívaním EŠIF ako zdrojov financovania, konkrétne Operačného programu Ľudské zdroje
- aktívne spolupracovať s BSC, ktoré prejavia záujem poskytnúť pracovné miesta pre nezamestnaných, napríklad vo forme absolventskej praxe podľa § 51 zákona o službách zamestnanosti.

#### • Uľahčenie príchodu vysokokvalifikovaných zamestnancov zo zahraničia

Ďalšou potrebou BSC je prijať opatrenia na zlepšenie dočasného prijímania vysokokvalifikovaných pracovníkov z tretích krajín. V mnohých prípadoch ide o vnútropodnikových zamestnancov, ktorých je potrebné operatívne presídliť pre konkrétny projekt na určitý čas. Možnosť dočasného presídlenia pracovníka za účelom zaškolenia lokálnych zamestnancov do nových procesov má pozitívny dopad na zamestnanosť v jednotlivých BSC. Zahraničný pracovník zaškolí celý tím zamestnancov, čím sa rozšíria aktivity daného BSC na Slovensku a vznikne potreba naberania nových uchádzačov o zamestnanie.

Súčasným postupom štátni príslušníci krajín s vízovou povinnosťou, hoci im bolo udelené pracovné povolenie, nemôžu pracovať, kým im nie je vydané povolenie na pobyt. Časový rámec, ktorý má MV SR (UHCP) vymedzený na rozhodnutie o povolení na pobyt, je v súčasnosti 90 dní. Pri pracovníkoch významných investorov z krajín OECD alebo v prípade vnútropodnikového prevodu sa uplatňuje skrátené lehoty 30 dní.

Vyplyvajúce úlohy:

#### MV SR

- prijať novelu Zákona č. 404/2011 Z. z. o pobyte cudzincov a o zmene a doplnení niektorých zákonov (ďalej len „zákon o pobyte cudzincov“), ktorá bude obsahovať opatrenia na zjednodušenie a zrýchlenie spracovávania žiadostí o povolenia na pobyt a prácu pre ekonomicky významné osoby – špecificky kvalifikovaných a vysokokvalifikovaných pracovníkov z tretích krajín v definovaných BSC,
- preveriť možnosť podávania žiadosti na zastupiteľský úrad SR alebo OCP PZ treťou stranou na základe splnomocnenia (napríklad zástupcom definovaných BSC) a osobný pohovor so žiadateľom uskutočniť až vtedy, keď je žiadosť kompletná a rozhoduje sa o udelení povolenia,

- preveriť možnosť a, ak to bude možné, prijať opatrenia na zrýchlenie prijímania žiadostí o udelenie pobytu a na posilnenie využitia elektronickej komunikácie (napríklad dohadovanie termínu stretnutia online, podávanie žiadostí elektronicke a následné doloženie originálu).

#### MPSVR SR a MV SR

- umožniť zamestnancom BSC podľa referenčného zoznamu MH SR z tretích krajín pracovať bez potvrdenia o možnosti obsadenia voľného pracovného miesta, ktoré zodpovedá vysokokvalifikovanému zamestnaniu, potvrdenia o možnosti obsadenia voľného pracovného miesta alebo povolenia na zamestnanie a bez udeleného prechodného pobytu na účel zamestnania (§ 23 zákona o pobyte cudzincov), a to rozšírením kategórie osôb podľa § 23a ods. 1 zákona o službách zamestnanosti, resp. § 23 ods. 5 zákona o pobyte cudzincov o zamestnancov centier strategických služieb\*, ak poskytujú odborné školenia a ak trvanie pracovnoprávneho vzťahu štátneho príslušníka tretej krajiny nepresiahne celkovo 90 dní v kalendárnom roku.

\* Pozn. pod čiarou: podľa § 3 písm. g) zákona 561/2007 Z.z. o investičnej pomoci a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov. MH SR je povinné každých šesť mesiacov zaslať MPSVR SR a MV SR zmeny, ktoré nastali v písomnom zozname centier strategických služieb.

#### ÚPSVR a MPSVR SR

- skrátiť lehotu pre udelenie povolenia na zamestnanie pre zamestnancov BSC podľa referenčného zoznamu pri MH SR na 10 pracovných dní, a to úpravou internej metodiky ÚPSVR alebo legislatívnou úpravou zákona o službách zamestnanosti.

#### MZVaEZ SR a MV SR

- prijať opatrenia na zrýchlené doručovanie žiadostí o povolenia na pobyt zo ZÚ na ÚHCP vzťahujúce sa na BSC podľa referenčného zoznamu, a to umožnením zasielania žiadostí súkromnými doručovateľskými spoločnosťami na náklady žiadateľa.

#### MH SR

- novela zákona o pobyte cudzincov vyžaduje vytvorenie referenčného zoznamu BSC v SR v gescii MH pre potreby MV SR a MPSVR SR na uplatnenie skrátených lehôt (viď Pilier 2).

### **Pilier 2 – Vytvorenie prostredia podporujúceho rozvoj a rast BSC**

Druhým čiastkovým cieľom koncepcie podpory BSC je vytvorenie prostredia podporujúceho ich rozvoj a rast. Vzhľadom na to, že koncepcia predstavuje viaceré opatrenia zamerané na BSC, je potrebné zadefinovať, ktoré spoločnosti sa ako BSC kvalifikujú, a to na základe definície BSC a ďalších kritérií. Súčasne je potrebné zvyšovať povedomie o aktivitách BSC na Slovensku a predstaviť ich verejnosti ako atraktívnych zamestnávateľov.

Subjekty: MH SR, ŠÚ SR, SARIO



- Vytvorenie zoznamu BSC pri MH SR
- Zvyšovanie povedomia o BSC

- **Vytvorenie zoznamu BSC pri MH SR**

Novela zákona o pobyte cudzincov ako aj ďalšie opatrenia vyplývajúce z Koncepcie podpory vyžadujú vytvorenie a kontinuálnu aktualizáciu referenčného zoznamu BSC pôsobiach na Slovensku. Jedinou legálnou definíciou BSC v slovenskej právnej úprave je definícia v zákone o investičnej pomoci obsiahnutá v § 3 písm. g). V súčasnosti je táto definícia dostatočná pre účely vytvorenia zoznamu BSC pri MH SR. Pokiaľ vznikne potreba novej definície pre účely ďalších opatrení, ktoré z neho vyplývajú, MH SR navrhne otvoriť diskusiu o novej definícii so SARIO a BSCF.

**Definícia BSC podľa zákona o investičnej pomoci:** Centrum strategických služieb je miesto, v ktorom prijímateľ poskytuje služby s vysokou pridanou hodnotou, podporujúce zamestnanosť kvalifikovaných expertov v centrách pre vývoj počítačových programov, odborných riešiteľských centrách, centrách na prípravu modifikovaných špičkových technológií a centrách zákazníckej podpory, pričom predmetom činnosti sú najmä služby v oblasti financií, nákupu, informačných technológií, personalistiky a starostlivosti o zákazníkov.

Vyšplývajúce úlohy:

#### MH SR

- definovať procesný postup a podmienky, pri splnení ktorých sa bude spoločnosť považovať za BSC, vychádzajúc z definície podľa zákona o investičnej pomoci,
- vytvoriť zoznam BSC v spolupráci so SARIO a BSCF, ktorý bude verejne prístupný na stránke MH SR, pričom každý subjekt má právo prihlásiť sa do zoznamu,
- preskúmať prihlášky a rozhodnúť o zaradení alebo nezaradení do zoznamu do 10 pracovných dní od doručení kompletnej prihlášky.

#### ŠÚ SR

- poskytovať MH SR potrebné informácie a súčinnosť pri rozhodovaní o zaradení BSC do zoznamu.

- **Zvyšovanie povedomia o BSC**

Súčasťou zabezpečenia dostatočného množstva pracovnej sily je takisto zmena vnímania BSC, ktoré bývajú často považované za tzv. call centrá, a v ktorých nie je potrebné ovládať špecifické odborné zručnosti. Zmena vnímania a pozícia odborných pracovísk im zabezpečí vyšší počet uchádzačov o zamestnanie, a takisto pozornosť potenciálnych partnerov a klientov.

Vyplyvajúce úlohy:

MH SR

- nefinančne sa podieľať na organizácii národnej konferencie o BSC, na ktorej sa budú prezentovať aktuálne ukazovatele a trendy v sektore BSC na Slovensku (prebranie záštity, spoluorganizácia).

MH SR a SARIO

- vytvorenie a realizácia programu na podporu a starostlivosť o etablované BSC s cieľom ich ďalšieho rastu a rozširovania spektra ponúkaných služieb, v rámci ktorého budú prezentované ako odborné centrá podnikových služieb, pričom financovanie bude zabezpečené v rámci schválených limitov výdavkov danej rozpočtovej kapitoly na jednotlivé rozpočtové roky.

### **Pilier 3 – Aktívna podpora nových investícií v oblasti BSC**

Základom pre naplnenie vytýčených cieľov, najmä vytvorenia 20 000 nových pracovných miest v sektore BSC do roku 2020, je získavanie nových investorov. Centralizovanie alebo outsourcing podnikových služieb je dnes celosvetovým trendom, veľký počet spoločností bude zvažovať Slovensko ako možnú lokalitu. Je preto nevyhnutné aktívne podporovať nové investície, a to najmä vytvorením samostatného programu zameraného na BSC, a takisto aktívnym prístupom k získavaniu nových investorov.

Subjekty: MH SR, SARIO

- |  |
|--|
| <ul style="list-style-type: none"><li>- Program zameraný na BSC, ktorý bude zohľadňovať ich špecifiká</li><li>- Aktívny prístup k získavaniu nových investícií v oblasti BSC</li></ul> |
|--|

#### **• Program zohľadňujúci špecifiká BSC**

Potreby BSC v oblasti podpory investícií sa značne odlišujú od potrieb investorov v priemyselnej výrobe. BSC majú odlišné nároky na požadovanú pracovnú silu, priestory a infraštruktúru. Vzhľadom na narastajúcu konkurenciu je potrebné zohľadniť aj tento faktor. Keďže Slovensko vo väčšine prípadov nových investícií v oblasti BSC súťaží s okolitými krajinami strednej a východnej Európy, je potrebné od začiatku aktívne pracovať s potenciálnymi investormi.

Vyplyvajúce úlohy:

MH SR a SARIO

- vytvoriť program zameraný na príchod investorov v oblasti BSC, ktorý bude zohľadňovať špecifiká tohto typu investícií a bude kombináciou propagačnej, konzultačnej a asistenčnej činnosti, pričom financovanie bude zabezpečené v rámci

schválených limitov výdavkov danej rozpočtovej kapitoly na jednotlivé rozpočtové roky.

- **Aktívny prístup k získavaniu nových investícií v oblasti BSC**

Nadnárodné spoločnosti z dôvodov optimalizácie nákladov a zabezpečenia kvality centralizujú výkon vnútro podnikových služieb alebo ho presúvajú na externé subjekty. Existujúcim zahraničným spoločnostiam na Slovensku je potrebné prezentovať Slovensko ako vhodnú destináciu pre tento typ aktivít. Najmä slovenský manažment môže motivovať zahraničné vedenie firmy k založeniu BSC na Slovensku.

Vyplývajúce úlohy:

MH SR

- pripraviť novelu zákona o investičnej pomoci, ktorá upraví podmienky získania investičnej pomoci pre BSC zmenou podmienky obstarania majetku vo výške minimálne 400 tis. EUR v § 6 písm. a). Novela zákona môže mať negatívny vplyv na štátny rozpočet, ktorý však v súčasnosti nie je možné kvantifikovať, keďže nie je možné určiť koľko bude podaných žiadostí.

MH SR a SARIO

- aktívne komunikovať s etablovanými investormi v priemyselnej výrobe a v nevýrobných oblastiach, ktorých materské spoločnosti zvažujú založenie alebo presun BSC.

#### **4. HODNOTENIE VÝSLEDKOV**

Úspešnosť Koncepcie podpory je možné monitorovať v dvoch rovinách – kvantitatívnej a kvalitatívnej. Medzi kvantitatívne ukazovatele patrí najmä nárast počtu pracovných miest v tomto sektore, nárast počtu uchádzačov o zamestnanie, nárast počtu spolupracujúcich SOŠ a vysokých škôl, príchod nových investorov resp. rozširovanie portfólia služieb, ktoré ponúkajú už etablované BSC a ďalšie. Kvalitatívne je možné ohodnotiť napríklad spokojnosť firiem v tomto sektore na Slovensku, najmä prostredníctvom aktívnej komunikácie a spolupráce.

Ministerstvo hospodárstva SR ako predkladateľ Koncepcie dohliadne na plnenie vyplývajúcich opatrení. Zároveň ku 31.12.2017 vyhodnotí potrebu prijatia revízie Koncepcie podpory BSC tak, aby materiál odrážal aktuálne potreby sektora na Slovensku.

**PRÍLOHA: Zhrnutie opatrení a úloh Akčného plánu na podporu BSC**

Opatrenia a úlohy Akčného plánu	Zodpovedný orgán	Časový rámec
<b>Pilier 1 – Zabezpečenie dostatočného množstva pracovnej sily pre BSC</b>		
1. Zapojiť zástupcov BSC do pripravovanej revízie sústavy vysokoškolských študijných odborov podľa požiadaviek národnej sústavy kvalifikácií a národnej sústavy povolaní	MŠVVaŠ SR	Priebežne
2. Navrhovať zástupcov BSC do pracovných skupín Akreditačnej komisie podľa Zákona č. 131/2002 z. z. o vysokých školách	MŠVVaŠ SR	Priebežne
3. Podporiť využívanie stredoškolskej praxe vo forme praktického vzdelávania žiakov posledných ročníkov stredných odborných škôl a duálneho vzdelávania	MH SR v spolupráci s VÚC	Priebežne
4. Podporiť spoluprácu BSC s univerzitami a vysokými školami	MH SR v spolupráci s VŠ	Priebežne
5. Zabezpečiť, aby súčasťou vzdelávania a prípravy pre trh práce bolo zdokonaľovanie sa v cudzích jazykoch a rozvoj zručností absolventov podľa potrieb sektora BSC	ÚPSVR SR / MPSVR SR	Priebežne
6. Aktívne spolupracovať s BSC, ktoré prejavia záujem poskytnúť pracovné miesta pre nezamestnaných	ÚPSVR SR / MPSVR SR	Priebežne
7. Prijat' opatrenia na zjednodušenie a zrýchlenie spracovávania žiadostí o povolenia na pobyt a prácu pre vysokokvalifikovaných pracovníkov z tretích krajín v definovaných BSC	MV SR	Do 31.12.2016
8. Preveriť možnosť podávania žiadostí o povolenie na pobyt tretím stranám na základe splnomocnenia a osobný pohovor so žiadateľom uskutočniť, až keď sa rozhoduje o udelení povolenia	MV SR	Do 31.12.2016
9. Preveriť možnosť, a ak to bude možné prijať opatrenia, na zrýchlenie prijímania žiadostí o udelenie pobytu a na posilnenie využitia elektronickej komunikácie	MV SR	Do 31.12.2016
10. Umožniť zamestnancom BSC podľa referenčného zoznamu MH SR z tretích krajín pracovať bez udeleného prechodného pobytu na účel zamestnania	MPSVR SR, MV SR	Do 31.12.2016
11. Skrátit' lehotu pre udelenie povolenia na zamestnanie pre zamestnancov BSC podľa referenčného zoznamu pri MH SR na 10 prac. dní	ÚPSVR SR / MPSVR SR	Do 31.12.2016

12. Prijat' opatrenia na zrýchlené doručovanie žiadostí o povolenia na pobyt zo ZÚ na ÚHCP vzťahujúce sa na BSC podľa referenčného zoznamu	MZVaEZ SR, MV SR	Do 31.12.2016
<b>Pilier 2 – Vytvorenie prostredia podporujúceho rozvoj a rast BSC</b>		
13. Definovať procesný postup a podmienky, pri splnení ktorých sa bude spoločnosť považovať za BSC, vychádzajúc z definície podľa zákona o investičnej pomoci	MH SR	Do 31.8.2016
14. Vytvoriť zoznam BSC, ktorý bude verejne prístupný na stránke MH SR	MH SR	Do 31.8.2016
15. Preskúmať prihlášky a rozhodnúť o zaradení alebo nezaradení do zoznamu BSC pri MH SR do 10 pracovných dní od ich doručenia kompletnej žiadosti	MH SR	Priebežne
16. Poskytovať súčinnosť MH SR pri rozhodovaní o zaradení do zoznamu BSC	ŠÚ SR	Priebežne
17. Ne finančne podporiť organizáciu celonárodnej konferencie o BSC, na ktorej sa budú prezentovať aktuálne ukazovatele a trendy v tomto sektore	MH SR	Do 31.12.2016
18. Vytvoriť a zrealizovať program na podporu etablovaných BSC a ich vnímania ako odborných centier podnikových služieb	MH SR, SARIO	Do 31.12.2016
<b>Pilier 3 – Aktívna podpora nových investícií v oblasti BSC a etablovaných BSC v SR</b>		
19. Vytvoriť a realizovať program zameraný na príchod nových investorov v oblasti BSC, ktorý bude zohľadňovať špecifiká tohto typu investícií	MH SR, SARIO	Do 31.12.2016
20. Pripraviť novelu zákona o investičnej pomoci, ktorá upraví podmienky získania investičnej pomoci pre BSC	MH SR	Do 31.12.2017
21. Aktívne komunikovať s etablovanými investormi v priemyselnej výrobe, ktorých materské spoločnosti zvažujú založenie alebo presun BSC	MH SR, SARIO	priebežne