



CAMERA DI COMMERCIO ITALO - SLOVACCA
TALIANSKO - SLOVENSKÁ OBCHODNÁ KOMORA



PER UNA SLOVACCHIA COMPETITIVA

Decalogo per un Paese di talenti

In quanto Stato membro dell'Unione Europea e di tutte le principali organizzazioni internazionali, la Slovacchia è senza dubbio un Paese moderno e di successo. Investitori ed imprenditori non lo percepiscono più solo come un centro di assemblaggio intermedio o un luogo dove trarre vantaggio dal costo della manodopera, ma anche come un luogo dall'alto valore aggiunto. Come rappresentanti di un'ampia unione di imprenditori, riteniamo che il Paese non stia sfruttando a pieno il suo potenziale economico e soprattutto che stia giocando d'azzardo con il suo bene più prezioso: il capitale umano. I cambiamenti tecnologici e sociali stanno portando oggi la Slovacchia a nuove sfide in termini di digitalizzazione, competenze ed automazione dei processi produttivi con ampi impatti sociali. Essendo un'economia completamente aperta e coinvolta nelle vicende del mercato globale, la Slovacchia è il Paese OCSE maggiormente a rischio di perdita di posti di lavoro a causa dell'automazione. Allo stesso modo, la Slovacchia è anche il Paese con la più alta percentuale di studenti della scuola superiore che lasciano gli studi e con importanti differenze regionali.

Siamo pertanto convinti che la Slovacchia abbia bisogno di investimenti significativi nel sistema educativo e nel mercato del lavoro, affinché questi si adattino alla società moderna (R&D e Industria 4.0). Il più grande cambiamento sociale e tecnologico dai tempi della Rivoluzione Industriale sta avvenendo ora: nuovi modelli di business, nuove tipologie di lavoro, nuovi tipi di rapporti di lavoro. Questo implica la necessità di acquisire nuove competenze, che però oggi in Slovacchia mancano. Attuare miglioramenti concreti sarà pertanto fondamentale, in particolare nell'adozione di leggi in materia di lavoro ed istruzione, superando lo scoglio dei cicli elettorali.

1

ALLINEAMENTO DELLA SCUOLA ALLE ESIGENZE DEL MERCATO DEL LAVORO

Una grande percentuale di laureati a 5 anni dall'ingresso nel mercato di lavoro si ritrova a svolgere mansioni fuori dal proprio campo di studi. Secondo i dati di trendyprace.sk nel 2018 il 43% dei laureati svolgeva il lavoro per cui aveva studiato, nel caso dei diplomati della scuola secondaria questo era vero solo per il 27%.

MOTIVI

Tenendo conto della più ampie esigenze delle aziende, dal punto di vista dei datori di lavoro e dello Stato il punto chiave è l'applicabilità più credibile dei laureati al loro campo di studi. A livello universitario vediamo l'importanza di dare supporto a forme "professionali" più brevi, visto che nella maggior parte dei paesi dell'OCSE la durata media degli studi universitari è di circa 4 anni.

SOLUZIONI

Più flessibilità nella legge sulla formazione professionale in modo da rendere la qualità dei diplomati della scuola secondaria adatta al mondo del lavoro. Lo stesso principio si applica anche agli studi universitari.

2

ISTRUZIONE COME PRIORITÀ PER I GIOVANI E DIDATTICA INTERATTIVA

Secondo gli ultimi dati OCSE e della Commissione Europea, la spesa pubblica slovacca nell'istruzione è una delle più basse in Europa, a dimostrazione di come la classe politica abbia sempre mostrato riluttanza a rendere l'istruzione una priorità. Allo stesso modo è stato degradato il ruolo e la remunerazione degli insegnanti.

MOTIVI

Gli imprenditori percepiscono il cambiamento del ruolo dell'insegnante come il più importante aspetto della rianimazione del sistema educativo. A partire dalla sua preparazione pedagogica, conoscenza, competenze trasversali, fino ad arrivare alla volontà di apprendimento permanente e all'interattività in classe. L'insegnante è l'elemento fondamentali di ogni tipo di sistema educativo, quindi chiediamo una riforma dell'insegnamento.

SOLUZIONI

Prima di tutto, ridurre il numero di vincoli all'insegnamento e aumentare sensibilmente i finanziamenti. Secondo, introdurre colloqui più impegnativi affinché vengano selezionati solamente i migliori docenti e che vengano preparati anche all'uso di tecnologie moderne e a sistemi di insegnamento innovativi.

3

UN SISTEMA COMPLETO E FUNZIONALE DI APPRENDIMENTO PERMANENTE

Apprendimento permanente significa educazione a lungo termine nello sviluppare competenze e conoscenze sin dalla giovane età e continuando in età produttiva. Si intende perciò pre-scuola, scuola e formazione ulteriore alla fine degli studi. In confronto con gli altri paesi dell'Unione Europea, la Slovacchia è in ritardo in questo importante approccio all'apprendimento con solo il 3% della popolazione attiva nella formazione continua.

MOTIVI

Consideriamo l'apprendimento permanente come una parte essenziale nel risolvere il problema della protezione dei lavori più dignitosi e rispondere meglio alle esigenze economiche legate all'industria 4.0. L'apprendimento permanente, grazie alla sua flessibilità, permette di rispondere alle nuove sfide e questo dovrebbe essere finanziato anche dagli imprenditori stessi che risparmierebbero denaro dall'assunzione di nuovi dipendenti.

SOLUZIONI

Aumentare attivamente la motivazione delle persone ad unirsi al sistema di apprendimento permanente attraverso un adeguato stanziamento di fondi. Il pilastro di base è il fondo di formazione creato tramite cofinanziamento anche dai cittadini stessi. Il cittadino infatti tramite un risparmio obbligatorio finanzierebbe la sua formazione o riqualificazione. Perciò, suggeriamo un finanziamento alla formazione permanente tramite una percentuale trattenuta dai prelievi sulla base imponibile del reddito del cittadino.

4

UN CONTRATTO DI LAVORO EQUILIBRATO E FLESSIBILE PER I DIPENDENTI ED I DATORI DI LAVORO

L'attuale formulazione del contratto di lavoro, valida dal 2001, è costruita su uno squilibrio nella relazione tra datore di lavoro e dipendenti.

MOTIVI

Riformulare la struttura del contratto di lavoro risulta fondamentale per rispondere ai cambiamenti dinamici della società nel nuovo secolo e adattarsi alle sfide dell'industria 4.0. Infatti, la combinazione tra tasse ed imposte funge da elemento demotivante nel mercato del lavoro.

SOLUZIONI

Chiediamo una semplificazione e ottimizzazione del contratto di lavoro in linea di principio con un accordo libero ed equo tra dipendenti e datori di lavoro. Il nuovo contratto deve modificare la Slovacchia dall'idea attuale di Paese "assemblatore" ad un'economia basata sulla conoscenza e sull'R&D.

5

FORME FLESSIBILI DI OCCUPAZIONE E LIBERTÀ NEL RAPPORTO DI LAVORO

Tra le più comuni forme di lavoro flessibile nel mercato del lavoro troviamo il part-time, l'home office, la settimana breve e la flessibilità oraria. Tuttavia queste forme di lavoro non sono tutte contemplate nel contratto di lavoro, che tiene conto solo di alcune di queste ed in minima parte.

MOTIVI

La natura mutevole dell'economia e del lavoro stesso richiede nuove forme di lavoro. La flessibilità nei rapporti di lavoro non conduce solo ad un uso più efficiente della forza lavoro, ma soprattutto a migliorare la qualità della vita dei dipendenti. Ne possono rappresentare degli esempi l'integrare personale in pensione o migliorare le qualifiche di persone portatrici di handicap o anche dare la possibilità ai dipendenti in congedo per maternità di lavorare da casa.

SOLUZIONI

Chiarire e definire forme flessibili di occupazione e aumentare la flessibilità con l'aiuto di cambiamenti nell'assicurazione sanitaria. Questo in modo da rendere il rapporto tra il datore di lavoro e dipendenti più flessibile e aumentare le opzioni per i dipendenti nel definire la relazione con il datore di lavoro. Come esempio di maggiore flessibilità, proponiamo di omettere l'obbligo di garantire contributi ricreativi e dare la possibilità a dipendenti e a datori di lavoro di portarsi accordare senza obblighi.

6

CONTRATTI DI LAVORO COLLETTIVI EQUILIBRATI

Per l'istituzione e il funzionamento dei sindacati organizzati presso la sede di lavoro è necessario che il sindacato incontri tutti i requisiti di rappresentatività.

Attualmente l'assenza di una regolamentazione esaustiva che regoli i rapporti di lavoro tra datori di lavoro e sindacati può portare ai cosiddetti sindacati speculativi.

MOTIVI

Il principio dell'attività sindacale legato alla forma di rappresentatività è già incorporato nella legge. A sua volta, i datori di lavoro non negano il ruolo dei sindacati, ma questo rapporto rimane ancorato ad una filosofia passata e non adatta al nuovo secolo. La nostra proposta è quello di prevenire l'emergere di sindacati speculativi, dannosi sia per i dipendenti che per i datori di lavoro, visto che deviano il loro obiettivo da quello ideale.

SOLUZIONI

Proponiamo l'unificazione delle regole per la creazione dei sindacati secondo la legge n.83/1990, affinché questi soddisfino i requisiti legali della rappresentatività e che rendano sano e moderno il rapporto con i datori di lavoro.

7

TERMINE DEL RAPPORTO DI LAVORO PIÙ GIUSTO ED EFFICACE

Ad oggi, in caso di contenzioso nella fine di un rapporto di lavoro, il datore di lavoro è tenuto a pagare un indennizzo pari a 36 volte la retribuzione del dipendente e a riassumerlo nel caso questo vinca la causa.

MOTIVI

La nostra proposta è volta a semplificare il processo di fine del rapporto di lavoro e di rimuovere la doppia sanzione in caso di contenzioso. Allo stesso modo, seguendo l'esempio degli altri paesi del gruppo di Visegrad, introdurre un tetto al salario minimo.

SOLUZIONI

Proponiamo di rimuovere lo strumento della doppia sanzione.

8

PIÙ FLESSIBILITÀ NELLA TRASFORMAZIONE DEL CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO IN INDETERMINATO

Al momento è possibile stipulare un contratto a tempo determinato con una durata massima di due anni e con il rinnovo effettuabile al massimo due volte. A sua volta, secondo le disposizioni attuali degli accordi sull'attività lavorativa, è possibile svolgere l'attività concordata fino a 10 ore settimanali e con accordi di prestazione di lavoro non superiori a 350 ore per anno.

MOTIVI

Aumentare significativamente la flessibilità di dipendenti e l'accessibilità alla forza lavoro per i datori di lavoro; eliminazione del lavoro nero e maggiore competitività all'interno della Regione di Visegrad. Nella Repubblica Ceca è possibile lavorare con un contratto a tempo determinato anche 9 anni, in Germania 5. Mentre in altri paesi europei 3 anni (Polonia, Romania).

SOLUZIONI

Proponiamo perciò una modifica della durata massima del contratto a tempo determinato estendendolo a tre anni, con la possibilità di rinegoziarlo per un massimo di tre volte. Proponiamo anche di stipulare accordi sull'attività lavorativa per estenderla a 20 ore settimanali e nel caso degli accordi per prestazione di lavoro arrivare a 700 ore per anno.

9

SALARIO MINIMO PREVISTO

Attualmente la legislazione lega lo stipendio a sei diverse categorie di lavoro. Aumentare i salari minimi tramite decisioni politiche, senza però legarli alla produttività del lavoro, è un problema.

MOTIVI

Il circolo vizioso creato in cui aumentano gli stipendi aumenta anche il reddito disponibile dei dipendenti, sta creando un rallentamento generalizzato visto che poi l'onere della crescita dei salari passa ai datori di lavoro.

SOLUZIONI

Ancoraggio di un solo salario minimo senza categorie aggiuntive ed indennizzi. Sugeriamo anche di collegare la crescita dei salari minimi alla crescita della produttività del lavoro e scollegare le indennità al lavoro feriale e notturno dal salario minimo.



FUGA DI CERVELLI

Secondo il rapporto OCSE sulla Slovacchia, nel 2017 il 14% degli studenti slovacchi studiavano all'esterno e circa il 13% alla fine degli studi si erano trasferiti in paesi stranieri. Di questi, il 75% non pianificava di tornare in patria.

MOTIVI

Per lo sviluppo dei futuri lavoratori e la crescita della competitività dell'economia slovacca, gli studenti sono la priorità. Il completamento degli studi all'estero e l'acquisizione di esperienze lavorative sono importanti per l'ambiente imprenditoriale nel Paese. Questo però deve garantire condizioni desiderabili affinché le persone siano motivate a tornare a casa. Allo stesso tempo però, ci rendiamo conto che un ruolo importante al momento di decidere su un possibile ritorno lo giocano anche altre condizioni quali i legami familiari, il funzionamento delle istituzioni pubbliche e delle forze dell'ordine.

SOLUZIONI

Proponiamo un sistema di carriera efficace e di consulenza educativa con partecipazione privata, pubblica, di organizzazioni senza scopo di lucro e del settore accademico. Creare perciò una connessione tra la carriera professionale e gli studenti tramite consulenti che illustrino le opportunità in campo di studio e di lavoro. Questo risulterebbe fondamentale per riportare a casa gli studenti slovacchi che si trovano all'estero.