

BERICHTE UND DOKUMENTE

Arbeitsbeziehungen in der Slowakei

Michael Mesch

In der Slowakischen Republik, die aus der Teilung der föderativen Tschechoslowakei am 1. 1. 1993 hervorging, weist der Arbeitsmarkt im Vergleich zu den meisten anderen mittelost- und südosteuropäischen Ländern eine hohe organisatorische und Regeldichte auf. Gewerkschaftlicher Organisationsgrad und Deckungsgrad der Kollektivverträge sind relativ hoch, das kollektivvertragliche Lohnverhandlungssystem ist zweistufig, es besteht ein gesetzlicher Mindestlohn, der in den letzten Jahren deutlich angehoben wurde, und seit 2003 existiert ein duales System der betrieblichen Interessenvertretung der ArbeitnehmerInnen.

Alles in allem bildet die Slowakei gemeinsam mit Ungarn und Slowenien jene Gruppe der neuen EU-Mitgliedsländer, deren Arbeitsbeziehungen in stärkerem Maße westeuropäischen Standards entsprechen.

Gewerkschaften

Wie in der Tschechischen Republik besteht auch in der Slowakei ein hoher Konzentrationsgrad gewerkschaftlicher Organisation. Die „Slowakische Konföderation der Gewerkschaften“ (KOZ SR) repräsentiert in 37 Branchenverbänden rd. 90% aller Gewerkschaftsmitglieder.¹ Der gesamteuropäische Trend des Mitgliederverlusts, der in den MOEL besonders ausgeprägt

war, erfasste auch die slowakischen Gewerkschaften: Der Organisationsgrad fiel von 57% im Jahre 1995 auf unter 30% 2007,² liegt damit allerdings über dem Durchschnitt der EU-27 und wird unter den MOEL nur von Slowenien und Rumänien übertroffen.

Betriebliche Interessenvertretung

In Vorbereitung des Beitritts zur EU, der dann am 1. 5. 2004 erfolgte, hatte die Slowakei u. a. auch die Richtlinie über die „Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer“ aus dem Jahre 2002 in ihren Rechtsbestand zu übernehmen. Dies setzte die Existenz von repräsentativen Ansprechpartnern für die Betriebsleitungen voraus. Privatisierung, Strukturwandel zugunsten des Dienstleistungssektors und die Gründung einer Vielzahl von Klein- und Mittelunternehmen (KMU) hatten allerdings einen Rückgang gewerkschaftlicher Präsenz nach sich gezogen. In weiten Bereichen des KMU-Sektors fehlte den Betriebsleitungen daher der Dialogpartner. Hier bestand somit politischer Handlungsbedarf.

Der Arbeitgeberdachverband AZZZ und die Gewerkschaftskonföderation KOZ einigten sich in einem zweiseitigen Abkommen auf das Prinzip einer eingliedrigen Arbeitnehmerinteressenvertretung in Betrieben mit über zwanzig Beschäftigten, entweder durch eine betriebliche Gewerkschaftsorganisation oder, sofern eine solche nicht existiert, durch einen Betriebsrat. Diese Regelung wurde im neuen Arbeitsgesetzbuch vom 1. 4. 2002 aufgenommen.

Doch da der Betriebsrat mit deutlich geringeren Rechten als die Gewerkschaftsvertretung ausgestattet war und die Gewerkschaften kein Interesse an der Errichtung von Vertretungsgremien hatten, die sie als Konkurrenten betrachteten, erwies sich dieser Regelungsansatz – ähnlich wie in der Tschechischen Republik – alsbald als Fehlschlag.³

Mit der Arbeitsgesetznovelle vom 1. 7. 2003 trat ein duales System der betrieblichen Interessenvertretung der ArbeitnehmerInnen in Kraft. In Betrieben mit fünfzig Beschäftigten oder mehr ist die Betriebsleitung nun verpflichtet, die Wahl eines Betriebsrats durch alle Beschäftigten zuzulassen, wenn 10% der Beschäftigten dies verlangen (bzw. in kleineren Betrieben die Wahl einer Vertrauensperson). Die Wahlvorschläge können entweder aus der Belegschaft oder von der betrieblichen Gewerkschaftsvertretung kommen. Im Hinblick auf Information, Verhandlungen, den Abschluss von Betriebsvereinbarungen und deren Überwachung genießen Betriebsrat und betriebliche Gewerkschaftsvertretung nun vergleichbaren Status. Das Recht, Kollektivverträge zu verhandeln und abzuschließen sowie deren Einhaltung zu kontrollieren, besitzt jedoch weiterhin allein die Gewerkschaftsvertretung.⁴

Anfang 2009 existierten erst einige Hundert Betriebsräte.⁵ Ihre Zahl ist somit (noch) nicht vergleichbar mit vielen Tausend gewerkschaftlichen Betriebsorganisationen. Die Gewerkschaften lehnten zunächst die Arbeitsgesetznovelle ab, durch welche die Einrichtung von Betriebsräten auch in jenen Betrieben ermöglicht wurde, in denen bereits eine gewerkschaftliche Vertretung bestand. Sie fürchtete die Entstehung einer Wettbewerbssituati-

on zwischen den beiden Vertretungsorganen. Mittlerweile ist der Zugang der Gewerkschaften zumindest teilweise pragmatischer geworden: Beobachter berichten von Fällen, in denen die Gewerkschaft konstruktiv mit dem Betriebsrat zusammenarbeitet, und auch von solchen, in denen Gewerkschafter in den Betriebsrat gewählt wurden. Die meisten ArbeitnehmerInnen ziehen eine Gewerkschaft als betriebliche Interessenvertretung vor, weil nur diese zum Abschluss von Kollektivverträgen berechtigt ist. De facto stellen die gewerkschaftlichen Betriebsorganisationen weiterhin die wichtigste betriebliche Interessenvertretung der ArbeitnehmerInnen dar.

Ein generelles Problem besteht darin, dass die am sozialen Dialog beteiligten Akteure über den Nutzen von Mitbestimmung uneinig sind. Die seit Juni 2006 amtierende Regierung Fico tritt für den Ausbau sozialer Rechte und partizipativer Mechanismen sowie die Intensivierung des sozialen Dialogs ein und setzte bereits mehrere wichtige Schritte in diese Richtung (siehe unten). Die zwei großen Arbeitgeberdachverbände nehmen unterschiedliche Positionen ein. Der ältere der beiden, die „Vereinigung der Arbeitgeberverbände der Slowakischen Republik“ (AZZZ SR) befürwortet eher konsensuale Lösungen im Rahmen des sozialen Dialogs. Die erst im März 2004 gegründete „Nationale Union der Arbeitgeber der Slowakischen Republik“ (RUZ SR), die sehr rasch zum größten Arbeitgeberdachverband aufstieg,⁶ verfiert hingegen Deregulierung und Dezentralisierung, ja Individualisierung von Arbeitsmarktregelungen und verfolgt in vielen wichtigen Einzelfragen (bspw. Mindestlohn, Allgemeinverbindlichkeitserklärung) einen offenen Konfrontationskurs gegenüber

Gewerkschaften und Regierung.

Zweistufiges Kollektivvertrags-system

Im Gegensatz zu den meisten anderen MOEL besteht in der Slowakei neben Firmenkollektivverträgen auch eine Reihe von Branchenkollektivverträgen. 2006 wurden 56 derartige Verträge abgeschlossen und 2007 37.⁷ Zu den wichtigsten Branchenkollektivverträgen zählen jene für die Metallindustrie,⁸ für den Maschinenbau und für die elektrotechnische Industrie.⁹ 2007 belief sich der Deckungsgrad der Branchenkollektivverträge auf rd. 40% aller Beschäftigten.¹⁰

Die marktordnende Funktion vieler Branchenkollektivverträge ist allerdings gering, bleiben ihre Inhalte meist doch eher vage, enthalten wenige Einzelheiten für die praktische Umsetzung und wiederholen viele bloß die geltenden arbeitsgesetzlichen Regelungen.¹¹ Diese Situation spiegelt die Präferenz der meisten Arbeitgeber und ihrer Verbände für dezentralisierte, betriebsbezogene Regelungen wider. Die wenig konkreten Regelungen geben den einzelnen Arbeitgebern somit – je nach wirtschaftlicher Lage und betrieblichen Machtverhältnissen – großen Spielraum bei der Festlegung der betrieblichen Arbeitsbedingungen. Immerhin enthalten wichtige Branchenkollektivverträge wie die erwähnten in der Metallindustrie, im Maschinenbau und in der elektrotechnischen Industrie Vereinbarungen über den Anstieg der Basiskollektivvertragslöhne bzw. die durchschnittliche Lohnerhöhung.

Der Deckungsgrad der Betriebs- oder Firmenkollektivverträge, welche die Lohnhöhe und weitere Arbeitsbedingungen konkret festlegen, beträgt rd. 30%.¹² Das Zustandekommen eines

Firmenkollektivvertrags setzt freilich die Existenz einer durchsetzungsfähigen betrieblichen Gewerkschaftsorganisation voraus. Während die Gewerkschaften in Großunternehmen in hohem Maße vertreten sind und dort auch oft einen hohen Organisationsgrad aufweisen, ist die gewerkschaftliche Präsenz – wie erwähnt – in den KMU, insbesondere in neu gegründeten Dienstleistungsbetrieben, eher schwach. Diese Vertretungslücken haben auf die Einkommensverhältnisse der betroffenen ArbeitnehmerInnen negative Auswirkungen.

Der insbesondere bei der RUZ feststellbare Kurswechsel von einem mehr partnerschaftlichen zu einem Konfrontationskurs, welcher der dezentral betrieblichen, flexiblen, ja wenn möglich sogar individualisierten Lohnfindung den Vorrang einräumt, und die scharfe Rezession erschweren die Aufgaben der Gewerkschaften, kollektive Regelungen der Arbeitsbedingungen auf dem Verhandlungsweg herbeizuführen.

Alles in allem ist die lohnpolitische Steuerungsfähigkeit des slowakischen Kollektivvertragssystems aufgrund der eher vagen Regelungen in den Branchenkollektivverträgen und der großen weißen Flecken der Kollektivvertragslandschaft als eher gering einzuschätzen. Ihre organisatorische Stärke in Großunternehmen und in Schlüsselbranchen der Industrie sowie die Existenz von Branchenkollektivverträgen bzw. detaillierten Firmenkollektivverträgen in eben diesen Wirtschaftsbereichen¹³ versetzen die Gewerkschaften freilich in die Lage, auf die betreffenden Lohnbedingungen Einfluss auszuüben – und damit auch auf die gesamtwirtschaftliche Lohnentwicklung. Dies wiederum macht sie zu einem für Arbeitgeberdachverbände

und Regierung ernst zu nehmenden Akteur.

Weil Branchenkollektivverträge mit Lohnregelungen existieren, wäre es prinzipiell möglich, mittels des Instruments der Allgemeinverbindlichkeitserklärung eine höhere kollektivvertragliche Deckungsrate zu erzielen. Doch die Ausgestaltung der diesbezüglichen gesetzlichen Normen hat dies bislang verhindert. Die Möglichkeit der Allgemeinverbindlichkeitserklärung besteht bereits seit dem (tschechoslowakischen) Kollektivvertragsgesetz von 1991. Die Novelle dieses Gesetzes, welche im Dezember 2004 aufgrund eines Beschlusses der konservativ-liberalen Parlamentsmehrheit in Kraft trat, machte die Allgemeinverbindlichkeitserklärung von der Zustimmung der betreffenden Arbeitgeber abhängig.¹⁴ Dass dieses Instrument in den folgenden drei Jahren kaum zur Anwendung kam (2006: 4 Fälle, 2007: 0),¹⁵ ist folglich nicht verwunderlich. Mit der Novelle vom 1. 9. 2007 wurde das Erfordernis der Zustimmung der betreffenden Arbeitgeber zwar abgeschafft. Doch nach dem neuen Verfahren ist der Entscheidung des Arbeitsministers über einen Vorschlag der Ausweitung des Geltungsbereichs eines Kollektivvertrags die Begutachtung durch eine dreiseitig besetzte Arbeitsgruppe vorgeschaltet.¹⁶ Und in dieser Arbeitsgruppe wird aufgrund des Arbeitgeberwiderstands kaum Einigung zu erreichen sein. Der neoliberal profilierte Arbeitgeberdachverband RUZ hat über verbündete Abgeordnete aus den Reihen der konservativ-liberalen Opposition im Parlament an den Verfassungsgerichtshof appelliert, die Verfassungsmäßigkeit der Bestimmungen des Kollektivvertragsgesetzes zur Allgemeinverbindlichkeitserklärung zu überprüfen.¹⁷

Reformprogramm der Regierung Fico

Vor den vorgezogenen Parlamentswahlen, die im Juni 2006 stattfinden sollten, suchte die in Opposition befindliche Partei Smer-SD (Richtung – Sozialdemokratie) von Robert Fico die Unterstützung der KOZ im Wahlkampf und erhielt diese auch. Im Gegenzug sagte der Parteivorsitzende Fico zu, im Falle eines Wahlsieges wichtige Forderungen der Gewerkschaften in das Regierungsprogramm aufzunehmen.¹⁸

Tatsächlich gewann die Smer-SD die Wahlen und einigte sich in der Folge mit Vladimir Mečiar's populistischer „Bewegung für eine demokratische Slowakei“ (HZDS) und der nationalistischen „Slowakischen Volkspartei“ (SNS) auf einen Koalitionsvertrag. Anfang August stimmte das Parlament dem Regierungsprogramm der neuen Koalition zu. Die Stärkung der Position der Gewerkschaften im sozialen Dialog bildete eines der erklärten Ziele der Regierung.

Auf dem Gebiet der Arbeitsbeziehungen beinhaltete das Regierungsprogramm u. a. folgende Punkte:¹⁹

- weitere Anhebung des nationalen Mindestlohns;
- zusätzliche Mittel für das Arbeitsinspektorat, Überprüfung der Gesundheits- und Sicherheitsstandards im Zusammenwirken mit den Sozialpartnern;
- Aufwertung des gesamtwirtschaftlichen sozialen Dialogs durch eine gesetzliche Grundlage und Kompetenzen für den Abschluss von verbindlichen arbeitspolitischen Generalabkommen;
- Beginn bzw. Wiederbelebung des sozialen Dialogs auf Bran-

chen- und Regionsebene;

- Beseitigung von gesetzlichen Hindernissen für effektive Kollektivvertragsverhandlungen.

Nationaler Mindestlohn

1996 wurde per Gesetz ein einheitlicher nationaler Mindestlohn eingeführt. Das Gesetz beinhaltete die Regeln des dreiseitigen sozialen Dialogs über die jährliche Anpassung des Mindestlohns. Alljährlich zwischen Mitte Juni und Ende Juli sollte im tripartistischen „Rat für wirtschaftliche und soziale Vereinbarungen“ (RHSD), dem je sieben Vertreter der Regierung, der Gewerkschaften und der Arbeitgeberdachverbände angehörten, über die Höhe des Mindestlohns verhandelt werden. Kam keine sozialpartnerschaftliche Einigung zustande, hatte die Regierung den Mindestlohn zum 1. 10. per Dekret festzulegen.²⁰

Das neue Arbeitsgesetzbuch, das am 1. 4. 2002 in Kraft trat, definierte auf der Grundlage von Arbeits- und Qualifikationsanforderungen sechs Lohngruppen, für die jeweils Mindestlöhne festzusetzen sein würden. Nach jeder Mindestlohnanhebung waren daher auch die Mindestsätze in den fünf höheren Lohngruppen entweder vertraglich oder betrieblich anzupassen.

In den Jahren 2002 bis 2004 bewegte sich der – mangels Einigung im Rat einseitig festgelegte – gesetzliche Mindestlohn zwischen 41% und 42,3% des durchschnittlichen Brutto-Monatslohns, 2005 wurde er auf 44% angehoben.²¹ Rund 4% der Beschäftigten bezogen ausschließlich den Mindestlohn. Für die Kollektivvertragsverhandlungen auf Branchen- bzw. Betriebsebene bildet die Mindestlohnerhöhung einen wichtigen Orientierungspunkt. Zahlreiche Sozialleistungen sind an

das Mindestlohniveau gekoppelt.²²

Im Rahmen der bereits erwähnten Absprache zwischen der Smer-SD und der KOZ sagte Robert Fico zu, den Mindestlohn binnen fünf Jahren stufenweise auf das von den Gewerkschaften geforderte Niveau von 60% des Durchschnittslohns anzuheben.²³ Das Ziel der Gewerkschaften bestand darin, die Zahl der arbeitenden Armen mit dem Instrument des nationalen Mindestlohns rasch zu vermindern. (Gemäß EU-Definition liegt die Armutsschwelle bei 50% des jeweiligen nationalen Durchschnittslohns.)

Auch 2006 blieb ein Konsens im Rat aus. Im Gefolge dekretierte die neue Regierung eine Erhöhung des Mindestlohns um 10,1%, was erneut einer Relation von 44% zum Durchschnittslohn entsprach.²⁴ 2007 einigten sich die Sozialpartner im „Wirtschafts- und Sozialrat“ (HSR, siehe unten) auf die Anhebung des Mindestlohns um 6,6% (43% des Durchschnittslohns).²⁵

Die letzte Mindestlohnanpassung vom 1. 1. 2009 erfolgte ohne vorherigen Konsens der Sozialpartner. Nach einer Novellierung des Mindestlohngesetzes verordnete die Regierung eine Mindestlohnhöhe von SKK 8.900 pro Monat (295 €). Durch die deutlichen Anhebungen der vorangegangenen Jahre fiel der Anteil jener unselbstständig Beschäftigten, die lediglich mit dem nationalen Mindestlohn auskommen müssen, auf rd. 2%.²⁶

Sozialer Dialog auf gesamtwirtschaftlicher Ebene

Der gesamtwirtschaftliche Tripartismus hat in der Slowakei eine durchaus bewegte Entwicklung genommen.²⁷ Die wichtigste Funktion des „Rats für wirtschaftliche und soziale Vereinbarungen“ (RHSD) war in der Anfangsphase

(Mitte der 1990er-Jahre) der jährliche Abschluss eines Generalabkommens über wesentliche wirtschafts- und sozialpolitische Ziele und den Lohnrahmen für den öffentlichen Sektor. Während der Amtszeit der zweiten Regierung Mečiar (1994-98) geriet der makroökonomische soziale Dialog in eine Krise. 1997 zog sich die KOZ aus Protest gegen die autoritäre Vorgangsweise der Regierung aus dem Rat zurück. Erst nach dem Machtwechsel (September 1998) wurde der Rat gemäß seiner ursprünglichen Struktur erneut ins Leben gerufen (Mai 1999) und erhielt im Oktober 1999 eine gesetzliche Grundlage. Zwischen 2001 und 2004 kam zwar keine Einigung über ein jährliches Generalabkommen zustande, aber die Sozialpartner vereinbarten die Grundzüge eines neuen Kollektivvertragsgesetzes, welches am 1. 1. 2002 in Kraft trat. In der Folge sank die Bereitschaft der Arbeitgeberseite, über makroökonomische oder marktordnende Vereinbarungen zu verhandeln. Aus Gewerkschaftssicht bestand der Hauptmangel des gesamtwirtschaftlichen sozialen Dialogs in der fehlenden Verbindlichkeit der Ratsbeschlüsse und -empfehlungen gegenüber der Regierung. Der lohnpolitische Dialog beschränkte sich auf die Frage des Mindestlohns (siehe oben).

Im November 2004 wurde der RHSD auf Betreiben der zweiten Regierung Dzurinda, einer konservativ-liberalen Koalition, aufgelöst und mit 1. 12. durch den „Rat für wirtschaftliche und soziale Partnerschaft“ (RHSP), ein reines Informations- und Beratungsgremium, ersetzt.

Robert Fico, Vorsitzender der sozialdemokratischen Partei Smer und Wahlsieger im Sommer 2006, nahm die Stärkung des sozialen Dialogs auf allen Ebenen in sein Regierungspro-

gramm auf. Im August 2006 begannen dreiseitige Verhandlungen über die Reform des RHSP.²⁸ Der Gewerkschaftsvorschlag, auf gesetzlicher Grundlage ein neues Gremium zu schaffen, das nicht nur Informations- und Beratungsfunktionen ausüben sollte, sondern auch Kompetenzen zum Verhandeln und zum Abschluss sozialer Pakte auf nationaler Ebene, fand eine Mehrheit. (Der neue Arbeitgeberdachverband RUZ befürwortete ein Beratungsgremium auf freiwilliger Basis.) Einigkeit bestand darüber, dass sich der Dialog auf wenige wesentliche Bereiche beschränken sollte. Im November 2006 vereinbarten Regierung und Sozialpartner die Grundzüge des einschlägigen Gesetzes. Dem neuen tripartiten Gremium, dem „Wirtschaft- und Sozialrat“ (HSR), gehören erneut 21 Mitglieder an, je sieben jeder Seite, wobei die kommunalen und municipalen Arbeitgeber durch den „Städte- und Gemeindebund“ (ZMOS) vertreten sind.

Im Jänner 2008 unterzeichneten Regierung und Sozialpartner eine gemeinsame Erklärung über die Einführung des Euro.²⁹ Diese erfolgte plangemäß am 1. 1. 2009.

Anmerkungen

¹ Platzer (2008) 248.

² Ebendort; European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Slovakia: Industrial relations developments in 2007 (2008) 4.

³ Siehe im Einzelnen Kohl, Platzer (2004) 107ff.

⁴ Vgl. Platzer (2008) 238f.

⁵ European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Slovakia: The impact of the information and consultation Directive (2009) 3.

⁶ Die RUZ bestand 2007 aus 21 Verbänden und acht individuellen Mitgliedern

- (Großunternehmen). Die ihr angehören- den rd. 1.300 Unternehmen beschäftigten etwa 300.000 ArbeitnehmerInnen. Vgl. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Slovakia: Industrial relations profile (2007) 4; Platzer (2008) 248.
- ⁷ European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Slovakia: Industrial relations developments in 2007 (2008) 1f.
 - ⁸ Vgl. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, New collective agreement reached after tough bargaining in metal sector (2008).
 - ⁹ Siehe Platzer (2008) 262.
 - ¹⁰ European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Slovakia: Industrial relations developments in 2007 (2008) 2.
 - ¹¹ European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Slovakia: Industrial relations profile (2007) 4.
 - ¹² Ebendort. In wirtschaftlich günstigen Zeiten und bei niedriger Arbeitslosigkeit konnten die ArbeitnehmerInnen auf der Grundlage von Betriebsvereinbarungen bzw. Einzelarbeitsverträgen Aufschläge auf die Kollektivvertragslöhne erreichen (positive Lohndrift). Vgl. für das Jahr 2005: Platzer (2008) 255.
 - ¹³ Beispiele: Volkswagen Slovakia, PSA – Peugeot Citroen: siehe Platzer (2008) 261f.
 - ¹⁴ European Commission, Directorate-General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities (2006) 45.
 - ¹⁵ European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Slovakia: Industrial relations developments in 2007 (2008) 2.
 - ¹⁶ Ebendort 4.
 - ¹⁷ Vgl. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Employers oppose new collective agreement extension rules (2008).
 - ¹⁸ Vgl. Platzer (2008) 251.
 - ¹⁹ Siehe European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, New government programme includes union demands (2006).
 - ²⁰ Zu den Regeln der Mindestlohnfestsetzung siehe Kohl, Platzer (2006) 163; European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Government increases minimum wage by 10% (2007) 2.
 - ²¹ Kohl, Platzer (2006) 164; European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Government increases minimum wage by 10% (2007) 1.
 - ²² Ebendort 2.
 - ²³ Platzer (2008) 251.
 - ²⁴ European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Government increases minimum wage by 10% (2007) 1.
 - ²⁵ European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Social partners agree to raise minimum wage (2007).
 - ²⁶ European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Government amends law to allow for higher minimum wage (2009).
 - ²⁷ Vgl. Kohl, Platzer (2004) 215ff.
 - ²⁸ Siehe dazu: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, New bill on tripartism aims at more effective social dialogue (2007).
 - ²⁹ European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Social partners reach consensus on euro implementation (2008).

Literatur

- Astrov, Vasily, MOEL: Wachstumsvorsprung gegenüber Westeuropa bleibt erhalten, in: WIFO Monatsberichte 81/5 (2008) 377-392.
- Barancová, Helena, Labour Law in the Slovak Republic, Present Situation and Future Trends, in: Blanpain (Hrsg., 1996) 139-155.
- Blanpain, Roger (Hrsg.), Labour Law and Industrial Relations in Central and East-

- tern Europe (From Planned to Market Economy) (Den Haag u. a. 1996).
- Cziria, Ludovit, Collective bargaining procedures, structures and scope, in: eiro observer (18. 10. 2002).
- European Commission, Directorate-General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities, Industrial Relations in Europe 2006 (Luxemburg 2006).
- European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, New government programme includes union demands: <http://eurofound.europa.eu/eiro/2006/09/articles/sk0609019i.htm> (veröffentlicht am 13. 11. 2006; Einsicht genommen: 20. 3. 2009).
- European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Government increases minimum wage by 10%: <http://eurofound.europa.eu/eiro/2006/11/articles/sk0611039i.htm> (veröffentlicht am 15. 1. 2007; Einsicht genommen: 20. 3. 2009).
- European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Slovakia: Industrial relations profile: <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/country/slovakia.pdf> (erstellt am 12.1.2007; Einsicht genommen am 20. 3. 2009).
- European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, New bill on tripartism aims at more effective social dialogue: <http://eurofound.europa.eu/eiro/2007/01/articles/sk0701019i.htm> (veröffentlicht am 8. 3. 2007; Einsicht genommen: 20. 3. 2009).
- European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Social partners agree to raise minimum wage: <http://eurofound.europa.eu/eiro/2007/10/articles/sk0710029i.htm> (veröffentlicht am 26. 11. 2007; Einsicht genommen: 20. 3. 2009).
- European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, New collective agreement reached after tough bargaining in metal sector: <http://eurofound.europa.eu/eiro/2008/03/articles/sk0803019i.htm> (veröffentlicht am 21. 4. 2008; Einsicht genommen: 20. 3. 2009).
- European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Social partners reach consensus on euro implementation: <http://eurofound.europa.eu/eiro/2008/05/articles/sk0805029i.htm> (veröffentlicht am 3. 6. 2008; Einsicht genommen: 20. 3. 2009).
- European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Slovakia: Industrial relations developments in 2007: <http://eurofound.europa.eu/eiro/studies/tn0803029s/sk0803029q.htm> (veröffentlicht am 23. 9. 2008; Einsicht genommen: 20. 3. 2009).
- European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Employers oppose new collective agreement extension rules: <http://eurofound.europa.eu/eiro/2008/09/articles/sk0809019i.htm> (veröffentlicht am 20. 10. 2008; Einsicht genommen: 20. 3. 2009).
- European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Government amends law to allow for higher minimum wage: <http://eurofound.europa.eu/eiro/2008/11/articles/sk0811019i.htm> (veröffentlicht am 5. 1. 2009; Einsicht genommen: 20. 3. 2009).
- European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Slovakia: The impact of the information and consultation Directive: <http://eurofound.europa.eu/eiro/studies/tn0710029s/sk0710029q.htm> (veröffentlicht am 9. 3. 2009; Einsicht genommen: 20. 3. 2009).
- Juchler, Jakob, Der Transformationsprozess in der Slowakei. Auf Umwegen nach Europa?, in: WuG 3 (2000).
- Kohl, Heribert; Platzer, Hans-Wolfgang, Arbeitsbeziehungen in Mittelosteuropa und das „Europäische Sozialmodell“, in: WSI Mitteilungen 1 (2003) 40-50.
- Kohl, Heribert; Platzer, Hans-Wolfgang, Arbeitsbeziehungen in Mittelosteuropa (2. Auflage, Baden-Baden 2004).
- Kohl, Heribert; Platzer, Hans-Wolfgang, Mindestlöhne in Mittelosteuropa, in: Schulten, Thorsten; Bispinck, Reinhard;

- Schäfer, Claus (Hrsg.), Mindestlöhne in Europa (Hamburg 2006) 148-178.
- Lecher, Wolfgang; Optenhögel, Uwe (Hrsg.), Wirtschaft, Gesellschaft und Gewerkschaften in Mittel- und Osteuropa (Düsseldorf 1995).
- Leitner, Sebastian; Holzner, Mario, Economic Inequality in Central, East and Southeast Europe, in: *Intervention* 5/1 (2008) 155-188.
- Marginson, Paul; Traxler, Franz, After enlargement: preconditions and prospects for bargaining coordination, in: *Transfer* 11/3 (2005) 423-438.
- Myant, Martin, Czech and Slovak Trade Unions, in: Waller, Myant (Hrsg., 1994) 59-84.
- OECD Economic Surveys: Slovak Republic (OECD, Paris, div. Jg.).
- Platzer, Hans-Wolfgang, Slowakei, in: Schmid, Kohler (Hrsg., 2008) 233-268.
- Polák, Michal, Slovakia: From „National Capitalism“ to EU Liberalism (and Beyond?), in: *Kurswechsel* 1 (2004) 70-78.
- Rak, Pavol; Rosa, Thomas, Änderungen im slowakischen Arbeitsrecht, in: *Pressburger Zeitung* 11-12 (2007) 48.
- Schmid, Josef; Kohler, Harald (Hrsg.), Arbeitsbeziehungen und Sozialer Dialog im alten und neuen Europa. Unterschiede, Gemeinsamkeiten, Kooperationen (Baden-Baden 2008).
- Schreiner, Josef, Labor Markets in Central, Eastern and Southeastern European EU Member States: General Trends and Migration Effects, in: *Focus on European Economic Integration* 1 (2008) 82-99.
- Schroeder, Wolfgang, Arbeitsbeziehungen in Mitteleuropa – die Bedeutung der Tarifpolitik, in: *WSI Mitteilungen* 1 (2003) 51-59.
- Spanik, Vlado, Slowakische Republik, in: Lecher, Optenhögel (Hrsg., 1995) 55-71.
- Svorenová, Mária, The development of trade unions in Slovakia during the last decade, in: *South-East Europe Review* 2 (2000) 131-142.
- Thirkell, John; Petkov, Krastyu; Vickerstaff, Sarah, The Transformation of Labour Relations. Restructuring and Privatization in Eastern Europe and Russia (Oxford 1998).
- Waller, Michael; Myant, Martin (Hrsg.), Parties, Trade Unions and Society in East-Central Europe (Essex 1994).
- Winter, Balduin, Slowakische Übergänge, in: *Blätter für deutsche und internationale Politik* 12 (2000) 1426-1429.