

Spoločný projekt organizácií európskych sociálnych
partnerov

***Štúdia reštrukturalizácie
v nových členských štátoch***

SLOVENSKO



Tento projekt je organizovaný za finančnej podpory Európskej Komisie.

OBSAH

- 1. ÚVOD: SPIS – KVÔLI ČOMU?**
- 2. EKONOMICKÉ TRENDY A VÝZVY**
 - 2.1 Hnacie sily rastu
 - 2.2 Makroekonomické výzvy
 - 2.3 Výzvy trhu práce a zamestnanosti
- 3. ÚLOHY REŠTRUKTURALIZÁCIE**
- 4. SOCIÁLNY DIALÓG**

Správa bola vypracovaná pánom Michalom Kurtykom, expertom BBP.

Súčasná správa predstavuje názor odborníka a nemusí sa zhodovať s názorom európskych sociálnych partnerov.

I. ÚVOD: SPIS – KVÔLI ČOMU?

Nasledovný dokument predstavuje hlavné úlohy, ktorým čelí slovenská ekonomika z hľadiska reštrukturalizácie na úrovni spoločností a na makroekonomickej úrovni.

Za prítomnosti európskych sociálnych partnerov diskutovali slovenskí sociálni partneri o týchto úlohách počas spoločného seminára, ktorý sa uskutočnil 2. februára 2006 v Bratislave

Dokument sa nesnaží vytvoriť inovačný prehľad slovenskej hospodárskej alebo sociálnej situácie ani na politickom, ani na akademickom podklade. Snaží sa predstaviť jestvujúce skutočnosti a údaje z hľadiska reštrukturalizácie ako úkazu, procesu a predmetu verejnej diskusie.

Predstavuje rôzne názory, snaží sa podnietiť diskusiu o budúcnosti Slovenskej ekonomiky, poukazuje na témy, ktoré majú možnosť konštruktívneho riešenia, prispieva k vybudovaniu dôvery medzi zástupcami rôznych názorov a tak sa ich snaží zmobilizovať pre budúcnosť Slovenskej republiky a Slovenského sociálneho dialógu v rámci Európskej únie.

V prvej časti spisu sú zvýraznené hnacie sily ekonomiky, trendy a hlavné obavy investorov týkajúce sa rastu, zamestnanosti a konkurencie schopnosti. Ďalej sa zameriava na reštrukturalizáciu ako na proces a predmet verejnej diskusie, podporenej konkrétnymi prípadmi reštrukturalizácie na Slovensku. Na konci uvádza prehľad úloh sociálneho dialógu a otázok, o ktorých sa v súčasnosti diskutuje, alebo ktoré by mohli ovplyvniť ďalšie úvahy o reštrukturalizácii.

Je založený na rozhovoroch, analýze údajov a dokumentácii. Všetky dodatočné materiály sú uvedené v prílohách.

II. EKONOMICKÉ TRENDY A VÝZVY

Táto časť:



Predstavuje hnacie sily rastu, ktoré prispievajú k napredovaniu slovenskej ekonomiky,



Vymenuje ekonomické úlohy a makroekonomické otázky, ktorým sa bude treba venovať na zabezpečenie udržania konkurencie schopnosti Slovenska a



Identifikuje zamestnanosť a úlohy trhu práce.

2.1. HNACIE SILY RASTU

Slovensko má za sebou veľkú časť prechodu z centrálne plánovanej ekonomiky na modernú trhovú ekonomiku. Najväčšie privatizácie sú už skoro ukončené, bankový sektor je takmer celý v zahraničných rukách a vláda podporuje rozmach zahraničných investícií politikou, ktorá uľahčuje obchod, ako napríklad liberalizáciou trhu práce a 19% rovnou daňou¹. Základným dlhodobým cieľom hospodárskej politiky je zabezpečenie čo najvyššieho možného rastu konkurencie schopnosti slovenskej ekonomiky, ktorá je založená na raste zamestnanosti a produktivity a tým pádom aj raste miezd a životnej úrovne.

a) rast HDP

Počas rokov 2001-2004 bol rast slovenskej ekonomiky vyšší ako sa očakávalo a to aj napriek všeobecnému spomaleniu rastu v ekonomikách EÚ. Je to hlavne kvôli neustálemu nárastu vývozu a silnému súkromnému domácomu trhu. HDP na Slovensku v roku 2003 predstavoval 52% priemerného HDP EÚ-25ky². V roku 2004 rástla ekonomika o 5,5%, čo znamenalo najväčší nárast v strednej Európe už štvrtý rok po sebe a predpokladá sa nárast o vyše 5% ročne v rokoch 2005 – 2007. Najväčší podiel na raste HDP má stavebný sektor –rast v tomto odvetví ku dňu 30.6.2005 bol 12,2%.

Dynamika HDP ako aj zloženie HDP podľa sektorov sú predstavené v grafoch 1,2 a 3 v prílohe 3.

Názor sociálneho partnera

¹ <http://www.cia.gov/cia/publications/factbook/geos/sk.html>.

² <http://www.itapa.sk/index.php?ID=369>.

Predstavitelia odborových zväzov opisujú Slovensko ako „stredoeurópskeho tigra“, avšak tvrdia, že viditeľný ekonomický rast má konzervatívny charakter a to kvôli nízkej úrovni sociálneho rozvoja. Tá istá organizácia poukazuje na rozličné úrovne hospodárskych politík pripravených štátom. Podľa ich názoru je hospodárska politika rozvíjaná rýchlejšie ako sociálne politiky a žiadajú viac udržateľný rozvoj. Jedna z organizácií zamestnávateľov súhlasí s postojom zástupcov odborových organizácií, ktorí tvrdia, že najväčší hospodársky problém Slovenska je nedostatok priorít, predovšetkým nedostatok rozvojových priorít pre Slovensko.

b) Inflácia

Napriek tomu, že nominálne mzdy priemerne rástli o 6,3% v 2003, reálne rástli len o 2,0%, pokiaľ bol inflačný tlak a vonkajšie nevyváženosti pod kontrolou a kľúčová inflácia sa naďalej znižovala. Spotrebiteľské ceny pravidelne rástli. Národná banka Slovenska očakáva na rok 2005 stabilnú infláciu 3,5%. V júli 2005 padla inflácia na 2% a predpovedá sa, že by v roku 2005 mala byť menej ako 3% a v roku 2006 2,5%. Príslušné údaje sú zobrazené v grafoch 4 a 5 v prílohe 3.

c) Zahraničný obchod

Slovensko je krajina s mladou a otvorenou ekonomikou – túto charakteristiku je možné pozorovať na podiele vývozu a dovozu vo vzťahu k HDP. Pozitívny rozvoj zahraničného obchodu pokračoval počas prvých dvoch mesiacov roku 2004.

- **Export**

Rast slovenskej ekonomiky bol zapríčinený hlavne dopytom zvonku³. Výroba automobilov, lietadiel, lodí a dopravných zariadení veľkým podielom prispela k vývozu – skoro 29%. V roku 2003 export z tejto skupiny výrobkov narástol o 69% v porovnaní s rokom 2002. Najväčší podiel mal automobilový priemysel, predovšetkým Volkswagen. Podstatnú časť exportu tvorila aj výroba kovov a kovových produktov, strojárenské a elektrické výrobky. Údaje týkajúce sa štruktúry exportu sú zobrazené v grafe 6 prílohy 3.

- **Import**

Najväčší podiel tvoril import strojov a elektrických zariadení pre priemyselné účely (26%) a zdá sa, že tento trend bude pokračovať. Import dopravných zariadení je tiež dôležitou zložkou celej štruktúry importu.

³ *Prečo hľadiť dopredu*, Analýza hospodárskeho prostredia v Slovenskej republike, Slovenská agentúra pre rozvoj investícií a obchodu SARIO, 2004.

Prihliadnuc na štruktúru územia sa zahraničný obchod vďaka EÚ (EÚ-15) zväčšuje: viac ako 60% slovenského vývozu smeruje do krajín EÚ-15 a 52% dovozu prichádza z krajín EÚ-15. očakáva sa, že v budúcnosti bude mať Európska Únia v slovenskom zahraničnom obchode dominantnú pozíciu. Nemecko je najväčším obchodným partnerom Slovenska. Export a import z Nemecka sa podstatne zvýšil v roku 2003, čo mohlo byť aj kvôli zvýšenej produkcii spoločnosti Volkswagen na Slovensku. Značná zmena bola zaznamenaná v obchodovaní s USA. Pokým sa vývoz do tejto krajiny v roku 2003 4,5 krát zvýšil, dovoz z USA stagnoval. Import z USA predstavuje 5,3% z celkového dovozu.

V celkovej štruktúre vývozu sa podiel z produkcie automobilov bude naďalej zvyšovať. Aj vývoz elektronickej výroby by mal rásť. Dovoz sa zvyšuje hlavne kvôli dynamicky sa vyvíjajúcim investičným projektom. Z dlhodobého hľadiska by mali mať za výsledok vytvorenie širokej výrobnéj základne pre export a podporovať podmienky pre rast produktivity a ďalší rozvoj⁴.

V roku 2003 sa súvaha zahraničného obchodu podstatne zlepšila a dosiahla 23,5 miliárd SKK, čo predstavovalo približne 2% HDP. Deficit zahraničného obchodu klesol o viac ako tri štvrtiny – o 72,4 miliardy SKK, v porovnaní s 2002. To sú najlepšie výsledky od konca roku 1995. Deficit sa znížil hlavne kvôli podstatnému nárastu exportu, cca. o 23,2% v SKK. Import rástol pomalšie a to kvôli menšiemu domácejmu dopytu a fiškálnym obmedzeniam a dosiahol 10,5%. Pozitívny vývoj pokračoval aj v prvom štvrtroku 2004, avšak pomalším tempom. Odhaduje sa, že rýchlosť nárastu zahraničného obchodu ostane na rovnakej úrovni.

d) Priame zahraničné investície

Prenikanie priamej zahraničnej investície (PZI) bolo vysoké, poháňané obchodnými investíciami v sektore výroby, ktorý bol obzvlášť zameraný na export. Nárast produktivity bol najviac viditeľný v sektoroch s významnou PZI a tam, kde je najväčšia konkurencia⁵. Na začiatku pristupovania do EÚ pokračoval v poslednom štvrtroku 2003 rast slovenskej ekonomiky kvôli nárastu prílivu PZI. V roku 2003 bol celkový príliv PZI – zahŕňajúci investície a opätovne investovaný zisk – viac ako 899,4 miliónov euro a bol nižší ako v predchádzajúcich štyroch rokoch. Celkový obsah PZI na Slovensku do roku 2004 je 9,1 miliárd euro. Graf 8 v prílohe 3 znázorňuje objem PZI.

Príchod PZI v rokoch 2004 a 2005 je pripisovaný predovšetkým výstavbe dvoch fabriek na výrobu automobilov na Slovensku (PSA a KIA). Objem PZI môže byť ovplyvnený aj úspešným ukončením investičných projektov vo výrobnom sektore, predovšetkým v strojárskom

⁴ *Prečo hľadiť dopredu*, Analýza hospodárskeho prostredia v Slovenskej republike, Slovenská agentúra pre rozvoj investícií a obchodu SARIO, 2004.

⁵ http://www.oecd.org/document/22/0,2340,en_2649_201185_35384278_1_1_1_1,00.html.

priemysle. Do 30. júna 2004 bolo 38% celkového objemu PZI koncentrovaných do výrobného sektoru a 23% bolo vložených do finančných služieb. Sektory, ktoré boli tiež významne podporené PZI boli veľkoobchody a maloobchodný predaj a 11,8%, výroba a distribúcia elektriny, plynu a vody s 11% a doprava, poštové a telekomunikačné služby s 9,9%. Z celkového počtu investícií poskytlo Nemecko 24%, hlavne v oblasti výroby, nasledované Holandskom (16,6%) tiež vo výrobe; Rakúsko (13,9%) a Taliansko (8%) investovali do bánk. Regionálne rozdelenie PZI odhalilo dominantné postavenie bratislavského regiónu, ktorý obdržal 70% celkového množstva. Tento región láka aj väčšinu nových investícií.

e) Prečo investovať na Slovensku?

Niektoré z hlavných výhod pre investorov:

- Výhodné daňové podmienky/úpravy:
 - 19% korporátna daň z príjmu;
 - 0% daň z dividend, prevodov nehnuteľností, darov a dedičstva;
 - až 100% repatriácia všetkých ziskov po zdanení v zahraničnej mene;
 - výhody vyplývajúce z dohôd na zabránenie dvojitého zdaňovania a na ochranu investícií;
 - príťažlivý systém daňových úverov.
- Prítomnosť veľkých investorov ako Volkswagen, U.S.Steell Košice, s.r.o., Peugeot, KIA, takisto zahraniční investori v bankovom sektore,
- Kvalifikovaná a relatívne mladá pracovná sila s vysokým percentom vysokoškolsky vzdelaných ľudí a relatívne lacná pracovná sila: okolo 15% z priemeru EÚ;
- Až do 100% vlastníctva spoločností⁶.

Napriek hore uvedeným výhodným podmienkam pre investorov čelí slovenská ekonomika typickým problémom ekonomík v prechode ako vysoká nezamestnanosť, nedostatok prepojenia medzi vzdelávacím systémom a potrebami trhu práce, ktoré má za výsledok nesúlad schopností, relatívne nízku produktivitu a byrokráciu, ktorá môže zabrániť podnikaniu.

f) Privatizácia

V roku 1999 bola zahájená privatizácia strategických podnikov a bánk. Po privatizácii finančnej inštitúcie *Slovenská sporiteľňa* bola v roku 2001 privatizovaná aj *Všeobecná úverová banka* a pripravuje sa aj privatizácia *Slovenskej poisťovne*. Po privatizácii Slovak Telecom sa pripravuje cesta pre privatizáciu *Slovenského plynárenského priemyslu (SPP)*, akciovej spoločnosti *Transpetrol* a *Slovenských elektrární*. Vláda rozhodla o predaji 49% akcií

⁶ *Slovensko – Brána do rozšírenej Európy*, Věřvyslanectvo Slovenskej republiky, Washington, 2005; *Country Profile Fact Sheet: Slovakia*, Euro Info Centre Working Group Market Access, 2002.

autobusovej dopravnej spoločnosti SAD, transformácii železníc Slovenskej republiky a o postupnej liberalizácii slovenského elektrického a plynárenského trhu. Proces privatizácie na Slovensku bol rozdelený na takzvanú malú a veľkú privatizáciu.

- Malá privatizácia

Proces malej privatizácie začal v roku 1991. Týkal sa predovšetkým privatizácie maloobchodných jednotiek v oblasti hospodárstva a služieb a do malej miery malých priemyselných a stavebných jednotiek. Predávali sa akcie prostredníctvom aukcie, predovšetkým prostredníctvom takzvanej holandskej aukcie⁷. Malá privatizácia bola do konca roka 1992 takmer ukončená. Privatizovaných bolo okolo 10 000 malých podnikov, vrátane 6500 maloobchodov. Privatizácia mestskej výstavby pokračovala koncom roka 1993⁸. Pokým boli predmetom malej privatizácie len hnutelné a nehnuteľné objekty bez prevedenia práv a pasív, vo veľkej privatizácii obsahoval predmet privatizácie aj aktíva podnikov ako celkov, alebo časti, vrátane práv a povinností.

- Veľká privatizácia

Prvá vlna veľkej privatizácie začala v roku 1991 a do septembra 1993 bolo privatizovaných 703 podnikov v hodnote 5,3 miliardy \$. Prvá fáza veľkej privatizácie sa týkala 751 spoločností a druhá fáza, ktorá zahrňovala 650 stredných a veľkých podnikov bola realizovaná koncom roku 1993⁹.

Od začiatku privatizačného procesu bolo predložených 1556 privatizačných projektov, ktoré obsahovali 2800 ponúk na vytvorenie samostatných privatizačných výstupov. Celková hodnota majetku preneseného cez Fond národného majetku SR (FNM SR) od začiatku celého procesu privatizácie dosiahla 365,96 miliárd SKK⁹.

V roku 2000 prebehla najväčšia privatizačná akvizícia v dejinách štátu – predaj 51% spoločnosti Slovak Telecom spoločnosti Deutsche Telecom AG Bonn, Nemecko. Deutsche Telecom AG Nemecko sa stalo vlastníkom 51% kapitálových akcií hodných 1 miliardu eur (z toho 600 miliónov EUR prešlo do štátneho rozpočtu). Zvyšných 49% aktív ostalo štátu (34%) a FNM SR (15%)¹⁰.

⁷ Holandská aukcia je aukcia, v ktorej je položka najskôr ponúknutá za vysokú cenu, ktorá sa postupne znižuje, až kým nie je spravená ponuka, za ktorú sa položka predá. (<http://www.basiclaw.net/Principles/Central%20taxation.htm>).

⁸ http://dosfan.lib.uic.edu/ERC/economics/trade_reports/1993/SlovakRepublic.html.

⁹ Boli vytvorené 3 národné fondy majetku: jeden federálny, jeden pre Českú a jeden pre Slovenskú republiku. Tieto fondy boli nezávislé právne jednotky, zodpovedné za implementáciu schválených privatizačných projektov, uzatváranie kúpno-predajných zmlúv, organizáciu verejných súťaží a verejných aukcií a dočasnú administráciu vládnych podielov v transformovaných, alebo čiastočne sprivatizovaných podnikoch; (<http://www.freedomhouse.org/nit98/slovakia.pdf>).

¹⁰ <http://www.slovakembassy-cd-london.co.uk/index/podstranka.php?id=39&idm=0>.

Graf 9 prílohy 3 poskytuje údaje o výnosoch.

g) Doprava

Na Slovensku je 6 medzinárodných letísk, ktoré môžu byť využité na osobnú aj nákladnú dopravu. Železničné spojenie a železničné dopravné služby sú zabezpečené prostredníctvom 3665km koľajníc. Väčšina týchto trás patrí do siete medzinárodných priesek a ich stav spĺňa podmienky medzinárodných štandardov. Slovensko má sieť diaľnic dobrej kvality s celkovou dĺžkou 297 km. Táto sieť je prepojená s hlavnými európskymi priesekmi:

- Priesek č. IV: Berlín - Praha – Bratislava – Budapešť – Istanbul
- Priesek č. Va: Bratislava– Žilina – Košice – Ukraine
- Priesek č. VI: Gdaňsk – Katowice – Žilina

Rozšírenie diaľničnej siete v budúcnosti je plánované tak, aby dosiahlo celkovú dĺžku 658 km. Na prepravu osôb a nákladu môže byť využitá sieť ciest prvej triedy. Táto sieť taktiež patrí do medzinárodných dopravných priecek.

Prístup k lodnej doprave na Slovensku je možný cez európske priecky. V súčasnosti sú na Slovensku 3 verejné prístavy pre nákladné lode: Bratislava, Komárno and Štúrovo. Veľké prepravné možnosti slovenských riek budú využité v blízkej budúcnosti. „Vodná cesta na Váhu“ je založená na nápadе spojiť Slovensko s medzinárodnými vodnými priecekmi a vybudovať na tejto rieke viacero prístavov.

h) Priemyselné parky

Zákon o priemyselných parkoch pomáha samosprávam v rozvoji špeciálnych priemyselných zón prostredníctvom finančnej pomoci od slovenskej vlády. Prednosť majú priemyselné parky v regiónoch s vysokým percentom nezamestnanosti. V súčasnosti je na Slovensku viacero dobre vypracovaných projektov priemyselných parkov, ktoré sú pripravené na investície.

i) Podnikanie

Podľa zástupcov odborárskych zväzov bolo v rokoch 2002 – 2004 založených okolo 2200 podnikov. Na konci roku 2003 bolo na Slovensku 64 400 podnikov. Je to o 4900 viac ako rok predtým, čo predstavuje nárast o 8,2%. Čo sa týka veľkosti podniku (meranej podľa počtu zamestnancov) prevládajú podniky s počtom zamestnancov do 9 (76,4% ku 31.12.2003 a to je o 4,1% viac ako v roku 2002). Čo sa týka rozdelenia podnikov podľa vlastníctva je väčšina podnikov súkromným vlastníctvom (98,9%). V roku 2003 bolo každý mesiac založených približne 125 nových podnikov, čo znamená priemerný nárast o 31 podnikov každý mesiac v porovnaní s predošlým rokom¹¹.

¹¹ *Národný akčný plán pre zamestnanosť 2004-2006*, Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky, Október 2004.

Jeden zo slovenských sociálnych partnerov zdôrazňuje, že je dôležité uvedomiť si, že v bývalom Československu v rokoch 1945 až 1989 nejestvovalo žiadne súkromné vlastníctvo. Preto je rozvoj a podnecovanie podnikania u nás väčšou výzvou ako v krajinách, kde určité formy súkromného vlastníctva jestvovali, ako napríklad v poľskom sektore umenia a remesiel.

2.2. MAKROEKONOMICKÉ VÝZVY

V súčasnosti čelí Slovensko 3 hlavným výzvam:

- Po prvé je to cieľ pridať sa do euro zóny hneď ako budú splnené *nominálne zblížovacie kritéria* na udržateľnom základe a to vytvára náročný makroekonomický program. Je potrebné významné zníženie fiškálnych deficitov a to nie len kvôli splneniu fiškálnych pravidiel, ale aj z dôvodu snahy dosiahnutia cieľov negatívnej inflácie bez nadmerného pritvrdenia peňažných podmienok, ktoré by malo negatívny dopad na rast zamestnanosti.
- Po druhé, musí byť zvýšená zamestnanosť a to prostredníctvom radikálnych zmien v stimuloch pri ponuke a dopyte práce a zároveň je potrebné udržať dôveru a politickú podporu vládnych politík. Prednedávnom zavedená legislatíva na posilnenie pracovných stimulov by mala byť plne presadená.
- Po tretie, jestvuje viditeľná potreba snažiť sa o *menšiu a efektívnejšiu vládu* oproti silnému voličstvu, ktoré sa snaží o udržanie súčasného stavu, ktorý má za následok jeden z najvyšších podielov vládnych zamestnaní v celkovej zamestnanosti spomedzi ekonomík OECD. Je potrebná reforma verejného sektora a to nie len na podporu finančnej konsolidácie, ale aj na presadzovanie prostredia, ktoré je za rast¹².

a) Rozširujúce sa odvetvia/sektory

Podľa názoru predstaviteľov odborárskych organizácií jestvuje „paralelný trend“ rozvoja podnikov v rovnakých sektoroch. Od roku 1991 do roku 2004 boli tieto zmeny zaznamenané v nasledovných odvetviach: veľkoobchod, maloobchod a podniky, ktoré poskytovali služby v oblasti strojárskych zariadení. V tom istom čase zaniklo okolo 3 183 podnikov v týchto odvetviach.

Prekvitajúci automobilový priemysel

Slovensko sa v ostatných piatich rokoch stalo najpríťažlivejším miestom Európy pre investície v automobilovom priemysle. Za povšimnutie stojí, že automobilový priemysel stavia na pozostatkoch zbrojárskeho priemyslu. Popri využití rovnakej infraštruktúry (poloha), boli automobilové závody zariadené novými prístrojmi a zamestnaný nový personál. Výnimkou je Volkswagen, ktorý využil niektoré možnosti niekdajšieho závodu Škoda. Slovensko vyrába viac ako 225 000 áut s potenciálnou ročnou produkciou 850 000 áut niekedy okolo roku 2010¹². V roku 2004 zamestnával automobilový priemysel okolo 100 000 ľudí a zodpovedá za približne polovicu priemyselnej produkcie na Slovensku. Na porovnanie v roku 2003 bolo v automobilovom priemysle zamestnaných približne 54 000 ľudí a výroba áut a komponentov tvorila 25% slovenskej priemyselnej produkcie¹³.

V súčasnosti pomáha pridruženému – dodávateľskému priemyslu v úspešnom rozvoji vedúci priemysel slovenskej ekonomiky – výroba automobilov. Veľké investície nemeckého gigantu boli kľúčom k úspechu: od roku 1991 pomáhala spoločnosť otvoriť dvere zahraničnému obchodu. Takmer 99% všetkých VW áut vyrobených na Slovensku sa vyváža, z toho 80% do krajín EÚ a ostatné sú určené pre americký a japonský trh. Francúzsky PSA Peugeot-Citroën a kórejský Hyundai-Kia práve stavajú fabriky, v ktorých bude podľa odhadov jednotlivo každoročne vyrobených 300 000 a 200 000 áut. Dodávateľia súčastí pre autá Dura, Johnson Controls, Delphi, Molex a aj iné spoločnosti ako napríklad Gertrag Ford už na Slovensku vyrábajú¹⁴.

Napriek tomu, že je Slovensko občas opísané ako “Detroit Európy”, je veľmi dôležité uvedomiť si akým úlohám a výzvam čelí automobilové odvetvie v Európe – že môže ovplyvniť ďalší vývoj tohto odvetvia na Slovensku.

Jeden z predstaviteľov zväzu zamestnávateľov poukazuje na skutočnosť, že pre vývoj zamestnanosti a ekonomiky sú veľmi dôležití aj subdodávateľia. Subdodávateľia sú v prvom rade zvyčajne viacnárrodný (MNC), pokiaľ druhý rad tvoria menšie podniky, ktoré závisia od MNC (hlavne elektrotechnika, výroby plastov a gúm).

Veľmi intenzívny nárast je pozorovateľný aj v stavebnom odvetví. Je to následok prílivu PZI a stavania automobilových fabrík ako napríklad KIA alebo Peugeot.

Z rozhovorov so sociálnymi partnermi vyplynulo, že upadajúcimi odvetviami sú: zbrojárstvo, baníctvo, strojové a textilné odvetvie; takisto umenie a remeslá, keďže nedostávajú od štátu žiadnu podporu. Navyše sú predstavitelia SZZ názoru, že Slovensko nepotrebuje veľký priemysel a základy rozvoja sú umenie a remeslo, turizmus a odvetvie SME. Veľké chemické podniky sú tiež upadajú.

¹² <http://irc-slovakia.sk/tt/tool/index-en.shtml>

¹³ <http://www.slovakspectator.sk/clanok-18147.html>.

¹⁴ *Slovensko – Brána do rozšírenej Európy*, Velyslnectvo Slovenskej republiky, Washington, 2005.

Slovenskí sociálni partneri zdôrazňujú, že jedným zo základných makroekonomických úloh je potreba zmeniť úlohu štátu a vlády. Štát sa musí zmeniť na regulačný orgán, ktorý berie do úvahy sociálny dialóg a dohodnuté/prerokované riešenia.

2.3. ÚLOHY NA TRHU PRÁCE A V OBLASTI ZAMESTNANOSTI

Na slovenskom trhu práce sa v ostatných rokoch dostali do popredia rôzne trendy. Najvýznamnejší a najviac diskutovaný trend sa týka vysokej miery nezamestnanosti, ktorá od roku 1998, kedy dosiahla 12% stále narastá a začiatkom roku 2001 dosiahla takmer 20%. Odvtedy je zaznamenávaný mierny pokles a najvýznamnejší pokles bol v prvej polovici roku 2001 a to na 17%. V súčasnosti dosahuje miera nezamestnanosti 16,2%.

Podobne ako väčšina krajín EÚ, aj Slovensko čelí problému so starnutím obyvateľstva, ktoré zapríčinilo nárast počtu ekonomicky aktívnych obyvateľov o približne 3% za posledných päť rokov napriek tomu, že počet zamestnaných osôb ostáva na úrovni roku 1999. Pribúdanie pracovných síl má spolu s nedostatočným vytváraním nových pracovných miest za následok rast nezamestnanosti. Medzi ostatné významné trendy na trhu práce patrí aj nárast dlhodobej nezamestnanosti, vysoká nezamestnanosť medzi mladými a pretrvávajúce veľké regionálne nerovnosti.

Tabuľky 1 a 2 v prílohe 3 predstavujú základné ukazovatele trhu práce a základné trendy trhu.

a) Pracovná sila

Celkový počet obyvateľstva na Slovensku bol v júli 2005 odhadnutý na 5 431 363 a miera rastu obyvateľstva bola v roku 2005 0,15%. Z toho je pracovná sila odhadnutá na 2,2 milióna (3. štvrtina roku 2004) a štruktúra pracujúcej populácie v roku 2003 bola nasledovná: poľnohospodárstvo 5,8%, priemysel 29,3%, výstavba 9%, služby 55,9%. V roku 2004 sa veľmi zvýšila nezamestnanosť v odvetviach nehnuteľností a lízingu, výstavby, maloobchodu a iných sociálnych služieb, priemyslu, vo verejnej správe a obrane, hotelierstva a reštaurácií a iných finančných odvetviach. Zamestnanosť ďalej klesala v poľnohospodárstve, školstve av odvetví dopravy, pôšt a telekomunikácií. Zamestnanosť v zdravotníctve a sociálnej pomoci v porovnaní s rokom 2003 klesla¹⁵. V súčasnosti je produktivita slovenskej pracovnej sily odhadovaná na 490 euro na obyvateľa a je jednou z najnižších v EÚ (v Českej republike je to 1000 euro, v Poľsku 800 euro a 6600 euro v Dánsku).

¹⁵<http://europa.eu.int/eures/main.jsp?catId=2806&acro=Imi&lang=en&countryId=SK®ionId=SK0&nuts2Code=null&nuts3Code=null>).

b) Zamestnanosť

Napriek prevažne pozitívnym ekonomickým výsledkom preukazovali štatistické údaje od roku 1998 do roku 2001 každoročne nárast nezamestnaných a odvtedy nasledovali mierne poklesy. V druhom štvrtroku roku 2004 klesla zamestnanosť o 0,8%. Tento pokles je zapríčinený rastúcou produktivitou a pretrvávajúcou reštrukturalizáciou odvetví ako napr. zdravotníctvo a sociálne služby, kde vládne nadmerná zamestnanosť¹⁶.

Podľa zástupcov odborárskych organizácií má reštrukturalizácia školstva jasný regionálny charakter. Výsledkom reformy bolo, že niektoré školy zanikli a približne 7500 učiteľov bolo prepustených. Regionálne školy sú v súčasnosti riadené miestnou správou.

Ďalším prvkom reštrukturalizácie školstva bol zosilnený presun finančných zdrojov pre vzdelávacie zámery – podiel HDP na investície v školstve a vede je stále nízky – 4% (v krajinách OECD 6%).

Od roku 1994 sa štruktúra zamestnávania podľa odvetví podstatne zmenila. Medzi rokmi 1994 – 2000 kleslo zamestnávanie v poľnohospodárstve o 69 000, v priemysle o 55 000 a v oblasti služieb narástlo o 116 000. Výsledkom týchto trendov klesol podiel zamestnávania z 10% v roku 1994 na 6,7% v roku 2000; v priemysle z 40% na 39% a podiel v oblasti služieb narástol z 50% na 54%¹⁷.

Samostatné podnikanie / živnosť

Na Slovensku ostáva podiel samostatne zárobkovo činných osôb ku zamestnancom naďalej relatívne nízky. V roku 2000 predstavovala táto skupina ľudí menej ako 8% všetkých pracujúcich. V roku 2000 z celkového počtu 171 000 súkromných podnikateľov okolo 53 000 zamestnávalo iných pracovníkov; zvyšných 118 000 boli tzv. mikro-podniky¹⁸. Najväčší rast samostatne zárobkovo činných bol zaznamenaný v rokoch 2003-2004.

Zástupcovia odborárskych organizácií poukazujú na to, že to bol následok vyňatia ľudí z registra nezamestnaných. V tomto kontexte bolo zakladanie podnikov skôr určitým spôsobom hľadania dostatku finančných zdrojov na prežitie ako zakladanie trvalého podnikania.

¹⁶ http://www.cphr.sk/english/projects_sysdem_quarterly_october_04.pdf.

¹⁷ *Spoločné hodnotenie priorít zamestnanosti v Slovenskej republike*, 2001.

¹⁸ *Spoločné hodnotenie priorít zamestnanosti v Slovenskej republike*, 2001.

Samostatná zárobková činnosť je najčastejšou formou zamestnania v sektore výstavby – týka sa približne 53% z celkového počtu pracujúcich. Zástupcovia odborárskych organizácií odhadujú, že približne 141 000 osôb založilo vlastné firmy.

Podľa zástupcov odborov je niekedy samostatne zárobková činnosť vynútená od zamestnávateľa a nie je nezávislým rozhodnutím zamestnanca. Samostatné podnikanie sa stane kontroverznou záležitosťou, keď pracujúci pracujú pre tie isté organizácie, na rovnakom mieste, sú zodpovední za rovnaké činnosti, a namiesto toho, aby boli riadne zmluvne zamestnaní, sú samostatní podnikatelia.

Ďalšou kontroverznou témou je, že budúcnosť „samostatných podnikateľov“ môže byť vážne kompromitujúca, keďže platia obmedzené príspevky sociálnej poisťovni.

Čiastočný úväzok

Úroveň zamestnania na čiastočný úväzok je v porovnaní s medzinárodnými štandardami veľmi nízka a podiel zamestnania na čiastočný úväzok ku celkovej zamestnanosti v ostatných rokoch klesol. V roku 2000 pracovalo na čiastočný úväzok menej ako 2% zo všetkých zamestnaných na porovnanie s krajinami EÚ-15, kde ich pracovalo takmer 18%. Rozdiel je predovšetkým výrazný v prípade žien: na čiastočný úväzok pracuje približne 3% všetkých žien zamestnaných na Slovensku (v EÚ je to viac ako 33%)¹⁹.

Hľadanie práce

Na trhu práce je takmer 2,65 milióna aktívnych ľudí. Tento počet narástol o 2,2% kvôli investíciám v automobilovom priemysle. Pri analýze štruktúry osôb hľadajúcich prácu je zjavné, že medzi osobami hľadajúcimi prácu nastal významný pokles počtu vysoko kvalifikovaných osôb. Je to zapríčinené tým, že ak majú lepšie kvalifikované osoby problém s nájdením práce na Slovensku, uprednostňujú odchod za prácou do zahraničia.

c) Nezamestnanosť

Nezamestnanosť je jedným z najcitlivejších bodov socio-ekonomického vývoja na Slovensku. Aj keď nikdy neviedla k väčším sociálnym narušeniam, nezamestnanosť je vnímaná ako jedna z najväčších problémov v rôznych anketách a dotazníkoch, ktoré sa venujú naliehavým spoločenským problémom na Slovensku. Vysoká nezamestnanosť na Slovensku má charakteristické znaky nezamestnanosti v krajinách východnej a strednej Európy: významný podiel dlhodobo nezamestnaných, regionálne rozdiely, vysoká nezamestnanosť u mladých

¹⁹ *Ibidem.*

a extrémne vysoká nezamestnanosť u ľudí rómskeho pôvodu. Medzi hlavné príčiny takejto situácie patria:

- Nevyvážený systém sociálneho zabezpečenia, s veľkým rozsahom prerozdelenia zdrojov a solidarity, s prevládajúcimi pasívnymi opatreniami a neefektívnymi aktívnymi opatreniami;
- Nevyhovujúca štruktúra vzdelávania pracovnej sily, slabé prepojenie medzi systémom vzdelávania a trhom práce;
- Systém relatívne vysokých príspevkov do sociálnej poisťovne;
- Nízka mobilita práce a problémy s bývaním;
- Iné faktory, napr. tolerancia šedého zamestnávania²⁰.

Úroveň registrovanej nezamestnanosti postupne klesá a pravdepodobne bude naďalej klesať, aj keď pomalšie. Údaje z pracovného úradu ukazujú, že nezamestnanosť klesla na 15,2% v roku 2003 a potom vyvrcholila v prvej polovici 2004, čo bolo zapríčinené reštrukturalizáciou priemyslu a verejných služieb. Podľa štatistického úradu Slovenskej republiky narástla nezamestnanosť v prvom štvrtroku 2004 na 19,3% v porovnaní s priemernou mierou 17,4% v roku 2003²¹. Tento nárast bol výsledkom masívnych úbytkov pracovných miest vo výrobe kvôli reštrukturalizačným aktivitám.

OECD očakáva, že miera nezamestnanosti klesne do konca roku 2006 na 16%²². Dnes je miera nezamestnanosti druhá najvyššia z nových členských štátov EÚ. Podľa Eurostatu bola vo februári 2005 miera nezamestnanosti na Slovensku 16,2%. Počet zaregistrovaných nezamestnaných na pracovných úradoch bol viac ako 379 000²³ a z toho bolo 50% žien hľadajúcich prácu – zapríčinené predovšetkým reštrukturalizáciou v textilnom a potravinárskom odvetví. Ľudia s nízkou kvalifikáciou tvoria 50% nezamestnanej populácie.

Zástupcovia odborov poukazujú na skutočnosť, že pokles nezamestnanosti môže byť vysvetlený ako dôsledok administratívnych opatrení, ktorými bolo z registra nezamestnaných hľadajúcich prácu vyradených približne 50 000 osôb. Tieto už ďalej neplatia príspevok do Sociálnej poisťovne, čo bude mať negatívny dopad na ich dôchodok.

Podľa odborov je pokles zamestnanosti najviac viditeľný v nasledovných odvetviach: lesníctvo, poľnohospodárstvo, výstavba (okolo 18 000), rybárstvo a v odvetví dopravy, pošt a telekomunikácií (6,5%, približne 100 000). Za všimnutie stojí, že aj keď nastal pokles zamestnanosti vo výstavbe, neznamená to, že je toto odvetvie na úpadku. Naopak, odvetvie

²⁰ *Súčasná situácia na slovenskom pracovnom trhu a politika trhu práce, tematický článok*, Centrum pre hospodársky vývoj, Bratislava 2004.

²¹ *Ukazovatele hospodárskeho vývoja*, Štatistický úrad Slovenskej republiky (ŠÚSR), 10. jún 2004

²² <http://www.itapa.sk/index.php?ID=368>.

²³ <http://www.eiro.eurofound.eu.int/2005/05/inbrief/sk0505101n.html>.

výstavby prekvitá, ale pracujúci sú čoraz viac samostatní podnikatelia a nie sú zamestnaní na základe riadnych zmlúv.

d) Regionálne rozdiely

HDP na Slovensku predstavuje 51% z priemeru krajín EÚ-25. Avšak na Slovensku sú veľké regionálne rozdiely, ktoré siahajú od 120% (Bratislava) po 39% (východné Slovensko) toho istého priemeru krajín EÚ-25. Aj miera nezamestnanosti sa vyznačuje podobnými rozdielmi. Pokiaľ celonárodná nezamestnanosť dosiahla v roku 2004 výšku 18,2%, regionálne rozpätie bolo od 8% (Bratislava) až po viac ako 24% (východné Slovensko), ktoré patrí medzi regióny s najvyššou nezamestnanosťou pomedzi regiónov EÚ-25²⁴. Príslušné údaje sú znázornené v tabuľke 10 prílohy 3.

Zo štvrťročnej správy *ERM* o Slovensku: „Regióny východného Slovenska, predovšetkým Banská Bystrica (Banskobystrický kraj), Košice (Košický kraj) a Prešov (Prešovský kraj) trpia vysokou nezamestnanosťou a majú veľmi vysokú mieru dlhodobej nezamestnanosti. Podľa Dr. Stanislava Buchtu z národného úradu práce súvisia tieto ekonomické a štrukturálne ťažkosti predovšetkým s nasledovnými faktormi: menej podnikov, zvýšená nezamestnanosť a nedostatok priaznivých podmienok pre vytváranie pracovných miest, takisto ako aj nedostačujúcim splácaním úverov. Toto má za výsledok, že sú finančne viac závislé a viac potrebujú dodatočné financovanie. Pri pohľade na odvetvovú štruktúru regiónov Banskej Bystrice a Košíc je viditeľné, že v oboch regiónoch prevládajú železiarsky a oceliarsky priemysel, spracovanie dreva, baníctvo a výstavba. Vo všeobecnosti platí, že tieto priemyselné odvetvia patria, alebo patrili štátu a prešli, alebo ešte stále prechádzajú reštrukturalizáciou na to, aby si mohli udržať konkurencieschopnú pozíciu na trhu. Avšak nie je jasné, či pri takto intenzívnej reštrukturalizácii bola pracovníkom, ktorí prišli o prácu, poskytnutá zo strany priemyslu, alebo vlády akékoľvek možnosť dodatočného vyučenia sa. Všetky tieto faktory sú zodpovedné za prehlbovanie medzery medzi regiónmi a tým pádom vytváranie rozdielnych príležitostí pre osoby ako aj spoločnosti v postihnutých oblastiach. Od roku 2000 prevláda trend, v ktorom ekonomicky silné oblasti posilňujú svoju pozíciu na trhu a menšie a slabšie oblasti (ich počet sa zvyšuje) ďalej slabnú. Napríklad predovšetkým západné a severné regióny Bratislavy (bratislavský a trnavský kraj) a Žiliny (žilinský kraj) naďalej prekvitajú a rozvíjajú ich schopnosť konkurencie. Spoločnosti ako Samsung, Sony a Glacier Garlock Bearings Group investovali do týchto regiónov a prednedávnom oznámili vytvorenie okolo 1500 pracovných miest”²⁵.

²⁴ <http://europa.eu.int/rapid/pressReleasesAction.do?reference=IP/05/1293&format=HTML&aged=0&language=EN&guiLanguage=en>.

²⁵ *štvrťročné ERM* – 2. vydanie, leto 2004, Európske centrum monitoringu zmien (EMCC), str. 6-7.

Zástupcovia odborov zdôrazňujú dôležitosť zabezpečenia vyváženého rovnomerného sociálneho rozvoja Slovenska na to, aby sa rozdiely medzi regiónmi tak rýchlo, ako je to možné zmenšili.

e) Vzory migrácie

Jedna z organizácie zamestnávateľov poukazuje na pribúdanie počtu Rómov, Ukrajincov a Vietnamcov a paralelný odchod mladých do zahraničia. Jestvuje takisto intenzívna spolupráca s Českou republikou, čo je pozitívny ekonomický trend, ale aj výzva z pohľadu príspevkov do sociálnej poisťovne, keďže tieto sa odchodom strácajú. Ľudia uprednostňujú prácu v Českej republike, keďže českí zamestnávatelia ponúkajú lepšie pracovné podmienky, vrátane lepších miezd. Zástupcovia odborárskych organizácií tvrdia, že je dôležité nejakým spôsobom regulovať migráciu a tok práce na to, aby sa zabránilo sociálnemu „dumpingu“. Jedna z organizácií zamestnávateľov súhlasí s tvrdením odborárov a taktiež pokračuje, že ak bude súčasná situácia pokračovať, nastane vážne hrozba, keďže systémy sociálnej poisťovne rôznych krajín nie sú navzájom kompatibilné. Odbory takisto poukazujú na komplexný mix ekonomických a neekonomických (súkromných, emočných, tradičných) faktorov, ktoré ovplyvňujú rozhodnutia týkajúce sa migrácie²⁶.

Slovensko má taktiež skúsenosti s fenoménom krátkodobej migrácie: okolo 70 000 obyvateľov cestuje každý týždeň za prácou v Rakúsku. V niektorých prípadoch zabezpečuje dopravu zamestnávateľ.

f) Vyhliadky na rozvoj pracovného trhu

Podľa štvrťročnej správy *ERM* o Slovensku: „Vláda v rámci pokusu o zvýšenie pracovných pohnútok, ale aj na aktiváciu pracovného trhu ohlásila významné reformy. Na dosiahnutie cieľov je plánovaná dôkladná prehliadka systému sociálnej starostlivosti. Bude zahŕňať znižovanie príspevkov pre dobrovoľne nezamestnaných, napríklad pre tých, ktorí odmietajú prácu na nižšej úrovni, alebo za nie úplne výhodných podmienok. Taktiež sa plánuje prepojenie príspevkov do dôchodkov a zvýšenie dôchodkového veku na 62 rokov, sčasti rozdeliť príspevky na dieťa a rodinné príspevky ako daňové bonusy a registráciu nezamestnaných stanoviť podmienkou na získanie sociálnych príspevkov. Je jasné, že registrácia má za cieľ odstrániť neformálnu ekonomiku“²⁷.

Podľa zástupcov zamestnávateľov odvetvia, ktoré potenciálne dokážu stimulovať najintenzívnejšiu tvorbu pracovných miest sú výstavba, automobilový priemysel, doprava,

²⁶ Z materiálov poslaných KOZ-om, December 2005, str.2.

²⁷ *štvrťročné ERM* – 2. vydanie, leto 2004, str..7.

oceliarsky a elektrotechnický priemysel. Takisto by bol podľa nich efektívny zákonník práce väčšou výhodou ako rovná daň.

Slovenskí sociálni partneri sa zhodujú v tom, že lisabonská stratégia má za cieľ spraviť Európu viac produktívnu a konkurencie schopnú, pre všetky krajiny EÚ-25 platí, že treba zaviesť aktívne opatrenia na trhu práce. V opačnom prípade bude Slovensko považované za „krajinu zhromažďujúcu priemysel“. Okrem toho sa všetci slovenskí sociálni partneri zhodujú v názore, že z dlhodobého hľadiska Slovensko nie je na základe nízkej mzdy schopné globálne súťažiť.

III. VÝZVY REŠTRUKTURALIZÁCIE

Táto časť:



Poskytuje prehľad o odvetviach v procese reštrukturalizácie,



Predstavuje chápanie fenoménu reštrukturalizácie slovenskými sociálnymi partnermi.

a) *Proces reštrukturalizácie podľa odvetví*

V minulosti bola slovenská ekonomika rôznorodá a vyrábali sa – a do istej miery sa stále vyrábajú – rôzne druhy výrobkov („od lokomotív až po ihly“). Výzvou slovenskej ekonomiky bolo prerozdeliť obmedzené zdroje, ktoré sú k dispozícii na znížený počet oblastí a tak zabezpečiť udržateľný rozvoj.

Reštrukturalizácia banského priemyslu

Od čias náhleho úpadku v roku 1995 bol banícky priemysel stabilný. Pokles v ťažbe sčasti zapríčinil aj pokles počtu zamestnaných. Ťažba uhlia klesla v rokoch 1989-2000 o 50%. Nízky objem ťažby zapríčinil zníženie zamestnanosti (62%) v baniach a v nadväzujúcich spoločnostiach²⁸. V roku 1999 bola na Slovensku dokončená reštrukturalizácia a privatizácia baníckeho priemyslu. Tri banícke spoločnosti boli akciové spoločnosti. 2 z nich boli 100% súkromné a 34% z tretej vlastnil štát. Posledná spomínaná spoločnosť nevykazovala zisky a vláda zaviedla program na jej zatvorenie do roku 2004, ktorý bol financovaný štátnou podporou. Pokiaľ v roku 1989 boli mzdy baníkov na úrovni 154% z priemerného platu v priemysle, poklesli do roku 1999 na 110%.

V súčasnosti (2005) existujú na Slovensku 3 banícke spoločnosti s nasledovnou ročnou produkciou uhlia: *Baňa Záhorie a.s.*, výroba 350 000 ton, *Hornonitrianske Bane Prievidza a.s.* 254 400 ton, a *Baňa Dolina a.s.* 227 000 ton. Všetky tri spoločnosti práve prechádzajú procesom reštrukturalizácie a racionalizácie. Slovensko nevyváža uhlie, ale dováža okolo 20% z celkovej spotreby z Českej republiky²⁹.

Reštrukturalizácia dopravy

²⁸ <http://www.network-sbc.cz/eng/moravskoslezsko.htm>.

²⁹ <http://europa.eu.int/rapid/pressReleasesAction.do?reference=IP/05/316&format=HTML&aged=0&language=EN&guiLanguage=fr>).

Počas 90tych rokov sa začal dopravný systém na Slovensku rýchlo rozpadávať. Jedným z hlavných dôvodov pre tento úpadok bola dopravná politika vlády, ktorá zdôrazňovala:

- Individuálnu dopravu postavenú proti verejnej doprave
- Cestnú dopravu oproti železničnej doprave;
- Výstavbu medzinárodných komunikácií oproti rozvoju lokálnej infraštruktúry.

Stratégia odvetvia slovenskej dopravy bola obmedzená viac ako ktorýkoľvek iný sektor záujmami medzinárodných finančných inštitúcií. Je to zapríčinené hlavne skutočnosťou, že systém verejnej dopravy je vo všeobecnosti závislý od verejných subvencií. Medzinárodné finančné inštitúcie, vrátane Európskej investičnej banky (EIB), vytvorili silný nátlak na zrušenie subvencií pre verejnú dopravu a v tom istom čase odvrátili pozornosť od neuveriteľného mŕňania verejných fondov na výstavbu diaľnic. Začiatkom júla roku 1999 schválila EIB pôžičku na 200 miliónov eur na modernizáciu spoločnosti Železnice Slovenskej republiky (Slovenská národná železničná spoločnosť). Počas mnohých rokov neplnila vláda zmluvné povinnosti voči štátom vlastneným slovenským železniciam, keďže nepokryla stratu spoločnosti pre poskytovanie dopravných služieb cestujúcim tak, ako to bolo nariadené vládou. Toto je jedným z dôvodov katastrofickej finančnej situácie spoločnosti, ktorá je takto nútená žiadať o ďalšie nové, ešte drahšie pôžičky³⁰. Podľa jedného zo slovenských sociálnych partnerov patrí medzi témy, o ktorých sa v súčasnosti diskutuje aj privatizácia Cargo Slovakia, Slovenských aerolínií, železníc a najefektívnejšej organizácie kombinovanej dopravy (nákladná & vlaková).

Reštrukturalizácia bankového sektoru

V roku 2002 bola v podstate ukončená reštrukturalizácia a privatizácia slovenského bankového sektora. Vláda reštrukturalizovala tri najväčšie štátom vlastnené banky (s kombinovaným podielom na majetku takmer 50%) privedením kapitálu (okolo 2% z HDP) a vybojovaním si nedobytných pôžičiek (okolo 12% z HDP) v rokoch 1999-2000. V priebehu roku 2001 boli úspešne sprivatizované pre zahraničné priame investície. Malé a stredné štátom vlastnené banky boli taktiež skoro kompletne privatizované. Z celkového počtu bánk prekročil podiel bánk v zahraničnom vlastníctve 90%³¹. Po uskutočnení reštrukturalizácie zaznamenal bankový sektor každoročný nárast na úrovni 110%. Náklady na reštrukturalizáciu bankového sektoru dosiahli 120 miliárd SKK³².

V júni roku 2004 Slovensko oficiálne zatvorilo pôžičku Svetovej banky EFSAL, ktoré malo za cieľ podporiť proces reštrukturalizácie a privatizácie ako bankového sektora, tak aj

³⁰ http://www.bankwatch.org/issues/transport/slovakrailway/downloads/ipaper_slovakrailway_02.html.

³¹ http://www.fifoost.org/slowakei/EU_Slovakia_2002/node30.php.

³² http://www.nbs.sk/MEDIA/PRISP/KOH_02A.HTM.

podnikateľského sektora. Počas rokov 1999-2003 podporovala Svetová Banka tento proces technicky a taktiež poskytla grant na podporu reformy ohľadom korupcie na Slovensku³³.

Reštrukturalizácia veľkých spoločností na Slovensku³⁴

Väčšina veľkých slovenských spoločností reštrukturalizovala bez pomoci zahraničných investorov alebo vládnych reštrukturalizačných programov. Privatizácii nebránili ani interní pracovníci, keďže noví majitelia (bývali vedúci pracovníci) veľa investovali kvôli reštrukturalizácii do novej technológie, prepustili významný počet pracovníkov, hľadali zahraničných partnerov a boli pripravení prediť akcie vonkajším subjektom na získanie čerstvých finančných zdrojov. Svetová Banka taktiež tvrdí, že masová privatizácia nemala za výsledok slabé korporátne vedenie a že hlavným cieľom privatizačných programov bola rýchla zmena vlastníctva. Zistenia podporujú názor, že hlavným cieľom privatizačných programov bola rýchla premena vlastníctva a nie výber perfektných vlastníkov.

Slovensko je zaujímavým výberom pre výberovú štúdiu, pretože veľa ťažkého a zbrojárskeho priemyslu bývalého Československa bolo umiestnené na Slovensko a tým pádom zdedilo relatívne nepríťažlivú priemyselnú štruktúru. Slovensko tiež zaviedlo dva veľmi rozličné privatizačné programy, jedným z nich bola masová privatizácia a druhým špekulačné skúpenie, alebo priamy predaj (domácim) vonkajším investorom³⁵.

b) Ako proces reštrukturalizácie vnímali sociálni partneri

Jeden zo zástupcov zamestnávateľov verí, že „reštrukturalizácia automaticky zníži zamestnanosť a zavedie nové spôsoby práce. Niekedy je reorganizácia spoločností nevyhnutným procesom“. Ďalší zástupca dodáva, že „niektoré sektory boli reštrukturalizované bez stratégie, existoval iba prístup, že podme niečo urobiť a neskôr uvidíme, čo sa stane. Najzreteľnejším príkladom takého prístupu je reštrukturalizácia strojného priemyslu“. A pokračujú s vysvetľovaním, že monokultúra nebol výber, ale nutnosť, keďže všetci výrobcovia zbraní zbankrotovali a nebolo uskutočniteľné začať s ničím iným ako strojmi a automobilovým priemyslom.

Zástupca zamestnávateľov tvrdí, že reštrukturalizácia je to isté ako privatizácia a vtedy, keď začne proces reštrukturalizácie, je nutné vzdelávať ľudí v oblasti podnikania, tak aby boli schopní vysporiadať sa s novou situáciou.

³³ <http://web.worldbank.org/WBSITE/EXTERNAL/COUNTRIES/ECAEXT/SLOVAKIAEXTN/0,,contentMDK:20280277~menuPK:305137~pagePK:64027988~piPK:64027986~theSitePK:305117,00.html>.

³⁴ Viac nájdete v S. Djakov, G. Pohl, *Reštrukturalizácia veľkých firiem na Slovensku*, správa pripravená Svetovou Bankou v roku 1997, ktorá obsahuje 21 prípadov slovenských spoločností (<http://ideas.repec.org/p/wbk/wbrwps/1758.html>).

³⁵ *Ibidem*.

Odborárske organizácie zdôrazňujú, že „pravá“ reštrukturalizácia začala relatívne neskoro, t.j. v roku 2002 – niektorí tvrdia, že to bolo 2004 – po ukončení éry Mečiara. Tvrdia, že *„veľmi často si zamestnávateľia myslia, že kým prebiehala reštrukturalizácia, rast produktivity je výsledkom znižovania nákladov zamestnávateľa“* a podotýkajú, že najčastejšie je náhle zníženie nákladov vytvorené kolektívnym prepúšťaním. Najčastejšou zmenou je zmena štruktúry spoločnosti: z veľkej spoločnosti vznikne niekoľko malých.

Odbory odhadujú, že od roku 2002 sa každý mesiac stane viac ako 1600 zamestnancov nadbytočnými.

Odbory takisto tvrdia, že kolektívne zmluvy by mali obsahovať dohody o odškodnení ako aj o asistencii v procese založenia nového podniku. Napriek tomu je táto činnosť považovaná za trochu kontroverznú, keďže má za výsledok klesajúci počet členov odborov.

IV. SOCIÁLNY DIALÓG

Táto časť:



Opisuje charakteristiku procesu reštrukturalizácie na Slovensku,



Predstavuje názor sociálnych partnerov na reštrukturalizáciu a



Opisuje ako vnímajú sociálni partneri ďalší vývoj a výzvy reštrukturalizácie.

a) Vzťahy na úrovni tripartity v procese sociálneho dialógu

od roku 1996 je charakteristickou vlastnosťou slovenského sociálneho dialógu na národnej úrovni jeho tripartita. Hlavným miestom na tripartitné vyjednávania je *Rada hospodárskeho a sociálneho partnerstva, (RHSP)*, ktorá zasadá raz mesačne. Jej hlavnou činnosťou je získavanie názorov od sociálnych partnerov a vyslovenie názorov týkajúcich sa vládnych opatrení v oblasti hospodárskej a sociálnej politiky a uzatvorenie dohôd o *diskutovaných* témach. Podľa sociálnych partnerov funguje RHSP efektívne, keďže zoznam tém na diskusiu je známy rok vopred a tým pádom poskytuje možnosť nadobúdania členských názorov s časovým predstihom a tak ich zapracovanie na pozíciu organizácie. RHSP sa venuje najdôležitejším hospodárskym a sociálnym témam vládnej politiky. Hlavnými oblasťami činnosti RHSP je poradenstvo pre:

- Dôležité témy hospodárskeho a sociálneho vývoja;
- Návrhy ohľadom pracovnej legislatívy;
- Štátny rozpočet³⁶.

Súčasne sa RHSP snaží o dosiahnutie zhody v oblasti cieľov hospodárskeho a sociálneho rozvoja a tak zabrániť tlakom a vytvoriť podmienky na uchovanie „sociálneho mieru“ najviac ako je to možné³⁷. Závery vyplývajúce z procesu tripartity nemajú na rozdiel od kolektívnych zmlúv právnu platnosť. Niektoré výsledky z tripartitných stretnutí – jednaní môžu po schválení parlamentom slúžiť ako východiskový bod pre sektorálne/odvetvové kolektívne vyjednávanie, napr. pri stanovení štátnej minimálnej mzdy³⁸.

³⁶ *Nové pravidlá pre tripartitný sociálny dialóg*, <http://www.eiro.eurofound.eu.int/2005/03/feature/sk0503101f.html>.

³⁷ *Sociálny dialóg a riešenie konfliktov na Slovensku*, Európska nadácia na zlepšenie životných a pracovných podmienok; 2004.

³⁸ *Sociálny dialóg a EMU na Slovensku*, <http://www.eurofound.eu.int/docs/areas/industrialrelations/EF0388ch9.pdf>.

Vo všeobecnosti neboli zamestnávateľia v ostatných rokoch spokojní s pôsobením tripartity, predovšetkým s tým, čo považujú za nahustenú agendu a s počtom tém, ktoré by mali byť prediskutované vo fóre tripartity. Jeden zo zástupcov zamestnávateľov opisuje súčasný proces sociálneho dialógu nasledovne: "sociálny dialóg pod tlakom". Tripartita bola vyvinutá aj na regionálnej úrovni, ale činnosť regionálnych predstaviteľov bola bohužiaľ predovšetkým formálna a neviedla ku skutočnému angažovaniu sa regionálnych sociálnych partnerov ani k riešeniu skutočných problémov regiónov³⁹. Jeden zo sociálnych partnerov tvrdí, že sociálny dialóg na regionálnej úrovni v skutočnosti vôbec neexistuje.

Avšak jestvuje sociálny dialóg na úrovni bipartity, (vyjednávanie medzi zamestnávateľmi a odborárskymi organizáciami) ako aj ad-hoc stretnutia. Podľa jedného z opýtaných slovenských sociálnych partnerov jediný sektor, kde sociálny dialóg prakticky nejestvuje je sektor stredných a malých podnikov.

b) Kolektívne vyjednávanie

Kolektívne vyjednávanie je dôležitou časťou vzťahov medzi priemysliami na Slovensku – približne polovica pracovnej sily je pokrytá kolektívnymi zmluvami na odvetvovej úrovni. Vzťahy odborárov so zamestnávateľmi sú vnímané ako spravodlivé, avšak vyjednávania sú náročné a často nie je jednoduché uzatvoriť navzájom akceptované kolektívne zmluvy. Niekedy nastane problém s dlhotrvajúcimi kolami vyjednávania, ktoré spomaľujú celý proces vyjednávania. Takéto situácie môžu byť zapríčinené chýbajúcou právomocou rokovateľov na uzatváranie finálnych rozhodnutí. Niekedy to môže byť súčasťou rokovacej stratégie sociálnych partnerov.

Za posledných 10 rokov do veľkej miery prispelo urovnanie kolektívnych sporov k udržaniu sociálneho mieru. S ohľadom na túto skutočnosť kolektívne spory neviedli k závažnejším činom, ako napr. k štrajkom, alebo k podmieneným prepusteniam z práce z dôvodu nedostatočnej dohody s odborovými organizáciami. Väčšina kolektívnych sporov medzi sociálnymi partnermi bola úspešne vyriešená⁴⁰.

Kolektívne vyjednávanie zvyčajne prebieha na dvoch úrovniach:

- Na sektorovej alebo odvetvovej úrovni, kde sa uzatvárajú tzv. „kolektívne zmluvy vyššieho stupňa“ medzi zástupcami príslušnej organizácie zamestnávateľov a odborovou organizáciou;

³⁹ Preskúmanie tripartity, <http://www.eiro.eurofound.eu.int/2003/07/feature/sk0307102f.html>.

⁴⁰ Usmerňovanie kolektívnych vyjednávania, <http://www.eiro.eurofound.eu.int/2002/11/feature/sk0211103f.html>.

- Na podnikovej alebo organizačnej úrovni, kde sa uzatvárajú kolektívne zmluvy medzi miestnou odborovou organizáciou a riadením spoločnosti, alebo organizácie⁴¹.

Kolektívne zmluvy môžu obsahovať lepšie podmienky a práva ako tie, ktoré sú obsiahnuté v zákonníku práce, alebo v iných právnych či vládnych nariadeniach. Ich ustanovenia nemôžu poskytovať horšie podmienky ako sú tie v platnom pracovnom práve. Dôležitým princípom je, že minimálne, alebo maximálne štandardy, týkajúce sa dohodnutých pracovných podmienok a miezd, určené v kolektívnych zmluvách na sektorálnej alebo odvetvovej úrovni, musia byť dodržané v kolektívnych zmluvách na úrovni podniku, alebo organizácie. Podniková kolektívna zmluva nemôže znížiť práva zamestnanca, ktoré už boli dohodnuté na sektorálnej alebo odvetvovej úrovni a nemôže ani zaručiť lepšie práva, ako tie garantované sektorálnou alebo odvetvovou kolektívnou zmluvou, ak tá ustanovila už maximálne hodnoty⁴².

Sektorové alebo odvetvové kolektívne zmluvy (dohodnuté viacerými zamestnávateľmi) môžu byť rozšírené aj na mimozmluvné strany v rovnakom sektore, alebo odvetví a to prostredníctvom jednoduchého administratívneho postupu na ministerstve. Takéto rozšírenie má za cieľ zabrániť nevýhodnej situácii pre zamestnancov takých zamestnávateľov, ktorí nie sú v asociácii zamestnávateľov, alebo má zabrániť výhodnejšiemu, alebo nevýhodnejšiemu stavu zamestnávateľov, ktorých sa kolektívna zmluva netýka. Zástupca z organizácie zamestnávateľov podotýka, že sociálny dialóg nie je podporovaný finančne, a preto sa vyskytuje syndróm „parazitov“.

Sektorové, alebo odvetvové kolektívne zmluvy sa predovšetkým sústredia predovšetkým na nasledovné hlavné témy:

- “Spolupráca a komunikácia medzi odborovou organizáciou a manažmentom. Sem spadajú záležitosti ako: konzultácia, informovanie a rozhodnutie o povinnostiach zamestnávateľa v spolupráci s odbormi; utajenie dôverných informácií a podpora činnosti odborového zväzu poskytnutím technických vymožeností, atď.
- zamestnanecké a pracovné podmienky. Sem spadajú záležitosti ako pracovné zmluvy a ukončenie zamestnania; zásady stratégie prebytku pri kolektívnom prepúšťaní; pracovný čas a plán pracovného času; dovolenky a platené voľno.
- Mzdy a odmeňovanie. Sem patrí: mzdový systém a sadzby minimálnej mzdy, zaplatenie nadčasov a za prácu počas sviatkov, príplatky za prácu v rizikovom a ťažkom pracovnom prostredí a nočná práca; a zvláštne odmeny v prípade hromadného prepúšťania.
- Pracovná bezpečnosť a zdravie. Patria sem: povinnosti zamestnávateľa a spolupráca s odbormi pri otázkach bezpečnosti a zdravia; preventívne a opravné opatrenia na zlepšenie pracovných podmienok a zníženie rizika v práci; a ustanovenie odborových zástupcov pre otázky bezpečnosti a zdravia v podnikoch.
- Rozvoj ľudských zdrojov a iné sociálne otázky. Sem spadajú: školenie a aktivity na rozvoj ľudských zdrojov; a vytvorenie a používanie sociálneho fondu v podnikoch (sociálny fond je financovaný – Zákon č. 152/1994 v zbierke zákonov minimálnym poplatkom 0,6% výplatného lístku, a je najčastejšie využívaný na financovanie nákladov na stravovanie zamestnancov).

⁴¹ *Procesy, štruktúry a rámec kolektívneho vyjednávania*,
<http://www.eiro.eurofound.eu.int/2002/10/feature/sk0210102f.htm>.

⁴² *Procesy, štruktúry a rámec kolektívneho vyjednávania*,
<http://www.eiro.eurofound.eu.int/2002/10/feature/sk0210102f.html>.

- Riešenie konfliktov medzi manažmentom a odborovými organizáciami. Patria sem možnosti, ako postupovať v prípade vážnych nedorozumení medzi sociálnymi partnermi⁴³.

Diagram 1 prílohy 3 predstavuje podrobné vysvetlenie ako postupovať pri riešení konfliktov v slovenskom sociálnom dialógu.

Príkladom kolektívnej zmluvy na sektorovej úrovni je tá uzatvorená v sektore pôšt a telekomunikácií, ale napríklad doprava je zahrnutá v relevantnom pracovnom nariadení. Kolektívne zmluvy sa zvyčajne uzatvárajú na 3 roky; v súčasnosti sa rokuje o kolektívnej zmluve na obdobie 2006-2008. Sektorové zmluvy sa zvyčajne uzatvárajú na 3 roky.

Zástupcovia organizácií sociálnych partnerov, ktorí sú aktívni v sektore dopravy zdôrazňujú, že aj napriek skutočnosti, že v odvetví železníc existuje 11 odborových organizácií, efektívnejšia metóda vyjednávania je viesť oddelené rokovania s jednotlivými odborovými organizáciami. Tá istá organizácia takisto tvrdí, že na zabránenie štrajkom je potrebný proaktívny prístup a konať ako systémom očakávania.

Odborový zástupca zo sektoru chemického priemyslu zdôrazňuje, aké zložité je kolektívne vyjednanie v prípade, že podnik ponúkne vyššiu mzdu ako je priemerná mzda v krajine.

Z 10 nových členských štátov je miera združovania do odborov rôzna, od 65-70% na Cypruse a Malte až po 20% a menej v Maďarsku, Estónsku, Poľsku a Litve. Avšak najvyššia miera z krajín EU-10 s hustotou okolo 40% je pozorovaná na Slovensku a Slovinsku⁴⁴.

Názory slovenských sociálnych partnerov na proces dialógu

Jeden zo zástupcov zamestnávateľov si myslí, že v sociálnom dialógu majú zamestnávatelia praktickejší prístup, kým prístup odborov je viac koncepcný – majú výhodu odborárskej univerzity kde „sa naučia ako konať v procese sociálneho dialógu tak, aby pre seba získali, čo najviac“. Táto istá organizácia ďalej pokračuje, že zamestnávatelia sa viac koncentrujú na zisk, ekonomiku, modernizáciu a odbory viac na sociálnu problematiku, lepší rozvoj ľudských zdrojov, atď.

Zamestnávatelia, ktorí sú členmi AZZZ SR často tvrdia, že v porovnaní s odborárskymi organizáciami bola ich organizačná štruktúra horšie zriadená, hlavne čo sa týka vybudovania kapacít a potenciálu. Najvýraznejší dôvod podľa nich je to, že sa zamestnávatelia zameriavajú hlavne na udržanie konkurencie schopnosti a preto sú menej ochotní investovať na rozvoj organizačnej štruktúry⁴⁵.

Zástupcovia odborárskych organizácií na Slovensku nie sú spokojní so sociálnym dialógom na Slovensku: *Sociálny dialóg čelí kríze už od roku 2002, kedy sa situácia rapídne zhoršila. Vláda Slovenskej republiky prijala neo-liberálny prístup a odmietla akýkoľvek korporativizmus alebo*

⁴³ Ibidem.

⁴⁴ T. Kauppinen, *Industrial relations in the new European member states (EU10)*, Európska nadácia na zlepšenie životných a pracovných podmienok; www.ser.nl/downloadpdf.asp?filename=/upload/b23574_5.pdf

⁴⁵ organizácia sociálnych partnerov, <http://www.eiro.eurofound.eu.int/2002/08/feature/sk0208102f.html>.

*účasť odborárskych organizácií ako zástupcov občanov v procesoch rozhodovania*⁴⁶. Okrem toho negatívne zhodnotila dodatky k zákonníku práce a sociálnym zákonom a toto podľa nich zhoršilo situáciu zamestnancov a zlepšilo podmienky fungovania iba malej skupiny podnikateľov a spoločností so zahraničnými investíciami.

Jeden zo zástupcov zamestnávateľov tvrdí, že tripartitný sociálny dialóg funguje efektívne, avšak bipartitný sociálny dialóg ako aj sociálny dialóg v sektore malých a stredných podnikov neexistuje. Organizácia vníma sociálny dialóg momentálne ako istý druh „fasády“ a verí, že efektívnejší sociálny dialóg je založený na dialógu medzi silnými „sparring partnermi“ a že v súčasnosti chýba silný náprotivok zo strany odborových organizácií. Dopĺňa to názor zástupcu odborov, ktorý tvrdí, že *„v minulosti sa odborárske organizácie príliš koncentrovali na kritizovanie vlády a nepracovali dosť tvrdo na vytvorení fungujúcich vzťahov so zamestnávateľmi“*.

Zástupca zamestnávateľov podotkol, že sociálny dialóg na Slovensku je ovplyvnený politickými diskusiami a navrhuje niekoľko riešení na zlepšenie dialógu sociálnych partnerov:

- Prevedenie do praxe
- Z začať s vyjednávaním akonáhle vznikne problém a nie až keď je vážny
- Profesionalizácia: finančná podpora umožňujúca sociálnym partnerom zamestnať odborníkov, ktorí momentálne ešte pracujú na báze dobrovoľníkov
- Vytvorenie systému na lepšiu prípravu predstaviteľov zamestnávateľov, aby sa mohli zúčastniť sociálneho dialógu

Všetci slovenskí sociálni partneri sú názoru, že veľmi dôležitou otázkou je otázka reprezentatívnosti a vo väčšine prípadov by podľa nich slovenských podnikateľov nemali zastupovať medzinárodní zástupcovia pôsobiaci na Slovensku.

* * *

⁴⁶Z materiálov poslaných KOZ-om, December 2005, str.1.

Annex 1

Restructuring case: MATADOR a.s. – the MATADOR Puchov branch

Organization	MATADOR a.s.
Established	1905 – Bratislava, 1950 - the production plant in Puchov
Ownership	1905 - private ownership, 1948 – nationalisation, 1992 – privatisation + restructuring
Sector	Rubber & coutchouc products (tyres)
Structure	A joint-stock company, HQ + 18 branch offices (limited liability companies), also abroad – the biggest one in Omsk, Siberia
Turnover	450 mln EUR
Investment	6 mln kronas per year (3% for R&D)
Employment	Total: 4 100 employees in MATADOR a.s. in 2005; Reductions in MATADOR Puchov: from approx. 4500 employees to approx. 2 000 in 2005
Unionisation	1 trade union

Reasons for restructuring

Company had to be restructured for several reasons:

- Technological change – introducing new technologies resulted in limiting the demand for labour force;
- Need for a smaller, more effective and flexible structure in order to gain competitiveness and market share;
- Low profitability and efficiency;
- Over-employment;
- Lack of innovative managerial competences;
- Some of the company activities were not its “core business” (warehouses, food services).

Restructuring process

The state enterprise MATADOR closed down without liquidation on May 1, 1993. The enterprise was divided into 4 state enterprises: MATADOR s.p. Bratislava, MATADORROLL s.p.; MATADORBELT s.p. and MATADORFIX s.p. The rationale behind the division was that the enterprise could not be privatised as a single entity. MATADOR s.p. Bratislava was closed down in 1998. Rubber production gradually moved to the limited liability and joint-stock companies

such as MATADORES s.r.o. or VENTURIA s.r.o., not only in Slovakia, but also in Italy or in Russia.

The privatisation process started in 1992 and followed the procedure for restructuring process as stipulated by law. There was an initial capital of 5 mln krons. The company issued 10 000 shares. Each of the employees could buy 1-2 shares and the total number of the shares sold to employees was approximately 4 500. Only 2000 employees profited from their right to buy shares, as a consequence 20% of shares were in the employees hands, 80% were in the managers' hands. Most of the employees sold their shares immediately after buying them. Despite the fact that the feasibility study was positive – conducting the feasibility study was a requirement in order to obtain funds from the National Labour Fund - people thought it was a political risk to invest in MATADOR and preferred immediate financial returns to shares.

There were 2 types of privatisation in due course: internal privatisation and privatisation as stipulated in the legal regulation. Internal privatisation was a specific solution as MATADOR was the only joint venture in the former Czechoslovakia. This type of privatisation concerned 30% of shares (the total value of 100 000 krons). The remaining 70% of shares (total value of 1,3 mld krons) was acquired accordingly from external sources. There was also a loan of 62 mln krons taken from the Agro Banka in the years 1994-1996.

It is important to note that the privatisation process was made more complex by the separation of the Czech Republic and the Slovak Republic. The tariffs changed, the brand was weakened and along with the privatisation efforts, the negative effect of the partition had to levelled out.

Collective dismissals

In 1992 the MATADOR Puchov plant had approx. 4 500 employees. This was reduced to approx. 2 200 in 2005. Not all the employees were made redundant. Some got new job postings in the daughter companies (i.e approx. 1000 employees went to the MATADOR Continental plant established in 1989) or in the companies to which some non-core business activity was outsourced. However, in 1992-1993 10% of the employed people (450-500 employees) were made redundant as a result of introducing new technologies. These employees did not find employment in the daughter-companies or in firms from which the services were bought in the process of outsourcing. They were offered, a.o., early retirement scheme, compensation packages and psychological assistance.

According to the collective agreement the redundant employees were guaranteed a 6-month-compensation package. Its value depended on the length of employment, also the category of the post – a “dangerous job posting” was entitled to a higher compensation than the post

without such a risk. The compensation package amounted to a 9-month salary equivalent (regular 6 months + additional 3 months). The leave entitlements were more generous than those stipulated by the Labour Code.

Collective dismissals are the subject of the Labour Code. Collective dismissals occur when there are more than 19 employees dismissed within the period of 90 days. In such a case the employer has to follow very clear-cut rules, which define what documents should be submitted to trade unions and the Labour Office.

In the case of the redundancies in MATADOR the information was passed to the employees, as stipulated in the labour code and collective agreement, 90 days before the process has started. The present conditions are different: the employees have to be notified about the planned changes 30 days in advance and the conditions written into collective agreement are more general.

Best practices

1. Internal privatisation
 - a. Privatisation via employee and management involvement;
 - b. Enhances employees' loyalty and motivation and their support for changes - "changes are implemented with their participation, not against them".
2. Internal broking services
 - a. Trading shares for those willing to sell/buy them.
3. Regional responsibility
 - a. Company representatives claim that the regional responsibility should be taken into account – in case of MATADOR the offers from the foreign investors were turned down as the management felt responsible for the region.
4. Reinvesting the profits
 - a. All profit were re-invested in order to increase competitiveness and stabilise the position of the firm.
5. Internal labour market
 - a. Internal outplacements were created: looking for job in the daughter-companies;
 - b. Psychological assistance for those leaving the company.
6. Assistance in the early retirement scheme
 - a. MATADOR was compensating lower retirement entitlement up to 12% for a maximum of 2 years.
7. Involving trade unions
 - a. Information on the planned actions and the internal social policy/strategy was transmitted to trade unions.

8. Outsourcing

- a. “Non-core” services of the company outsourced;
- b. Outsourcing of the food services seems to be especially innovative – in Slovakia the employer is responsible for assuring meals for its employees – the cost is shared between employer, employee, trade union and the National Social Fund.

Annex 2

Restructuring cases reported in ERM Quarterly – Issue 2, Summer 2004⁴⁷

Textile and leather sector

The textiles and leather sector has been the sector most badly hit by bankruptcy, closure and internal restructuring. It alone accounts for 852 job losses. The Penta Group, an investment consultancy group, acquired Ozeta Neo, the main Slovakian producer of men's formal clothing wear, in November 2003. Penta is currently in the process of implementing an internal restructuring programme at Ozeta Neo, aimed at increasing the group's competitiveness in the global market. At the end of April 2004, its subsidiary in Hlohovec (Trnavský kraj) was closed, and all 570 employees were dismissed. On a more positive note, Ozeta Neo, which exports 95% of its output, has other subsidiaries in the nearby Skalica and in Topolčany (Nitriansky kraj) and Tornala (Zilinský kraj), where it intends to create about 150-200 new jobs this year. In March and April 2004, Maytex, one of the major textile fabric producers in Slovakia, dismissed 162 of its 679 employees in order to save the company; it has since filed for bankruptcy. At Slovenka, 120 employees have been dismissed at the Banska Bystrica production plant since 1 June 2004. There are now 700 employees left in a company that employed more than 1,400 in 2000. The main desire on the part of management is to save the production of knitted articles in Slovakia, a traditional activity in the country, through a major internal restructuring exercise.

Glass and cement sector

In April 2004, the Dutch Sanker company, an indirect subsidiary of the Sanitec Corporation, and active in the glass and cement sector, announced plans to close its only production unit in Slovakia in Lužianky. Since 1996, the unit had produced 300,000 ceramic sanitary products, mostly exported to Benelux and east European countries. Reasons for the plant closure were severe financial losses caused by an inflexible technology used for production. The closure generated a collective lay-off procedure for all 171 employees. At the same time, the Slovak traditional hollow glass producer, Slovglass, whose parent company is Sklárne Poltár Holding, dismissed 220 employees in Poltár. In June 2004, just 1,118 employees of the 1,750-strong workforce in 2002 remained. Rising energy prices in Slovakia – glass production needs a lot of heat energy – as well as a stronger Slovak crown against the US dollar and the pound sterling was responsible for the internal restructuring procedure.

⁴⁷ The whole report can be found at <http://www.emcc.eurofound.eu.int/erm/templates/displaydoc.php?docID=9>.

Tobacco sector

Finally, the British Imperial Tobacco Group decided to close the production unit of its subsidiary, Slovak International Tabak, in Spišská Belá. The remaining 300 employees left the plant on 27 April 2004. The closure, which is part of the Imperial Tobacco Group's European restructuring programme, will add to the current 27% unemployment rate in the eastern region of Kosice (Košický kraj). It follows British American Tobacco's decision to close its production site in Slovakia, due to changing conditions for imported goods following EU accession, and the presence of bigger, more effective production units elsewhere in the EU.

Light industry

Some German, Italian and South Korean companies have already shown an interest in buying the closed production plant, with a view to launching a business in the light industry field. While more than 1,500 people lost their jobs between April and June 2004, a large number of restructuring exercises resulted in the creation of some 3,000 jobs. In May, Sony announced an extension of its subsidiary (TV components production) in Trnava (Trnavský kraj) in western Slovakia where 221 new jobs will be created. The production has been relocated from the company's plant in Barcelona, which will still process some of the components now produced in Slovakia. By the end of 2004, the South Korean Koam Elektronik, one of the main component suppliers for Samsung Electronics Slovakia in Galanta (Trnavský kraj), will create approximately 230 new jobs. It has been operating in the same region near Sládkovičovo since April 2003 and plans to increase its production for the expanding Samsung company. Samsung, for its part, started production of laser printers, satellite receivers and other communication equipment at its unit in Galanta in June, where 1,100 workers will find employment. This new investment follows the relocation of Samsung manufacturing plants from Spain and the United Kingdom to Slovakia, motivated by the company's intention to develop its central European logistics centre in Galanta. Lastly, Divani, a Danish producer of luxury leather furniture, began construction of a new production unit in Poltár. The company aims to employ 120 people by the end of 2004 and has plans to increase the number of employees at a later stage to 240. It intends to export more than 90% of the new unit's production.

Machinery sector

Jobs will also be created in the metal and machinery sector as a consequence of relocations from western Europe to Slovakia before the end of 2004. Glacier Slovakia, part of the Glacier Garlock Bearings Group (GGB), which is a member of the US EnPro Industries corporation, made a €12 million greenfield investment in Sučany near the town of Martin in north-central Slovakia (Žilinský kraj). GGB is a global leader in the production of high-duty, polymer-based

bearings serving original equipment manufacturers in the automotive, construction, and agricultural industries. The new plant will consolidate production from units in France, Scotland and the company's production plant in the nearby Dolný Kubín, which will be closed upon completion of the new facility. GBB plans to start production in Sučany before the end of the year, and will employ approximately 200 people. The company chose Sučany because of its strategic location providing access to emerging markets in eastern Europe and the former Soviet Union. Management also emphasises the availability of a skilled labour pool as the region is well known for its metal and engineering industries. At the same time, employees of the Dolný Kubín plant will have the opportunity to relocate to the new plant. Furthermore, the Austrian producer of carpets for motor vehicles, Walser, announced its plans for greenfield investment in the Trnavský region at Horná Potôň in April. The new plant is expected to start production in autumn 2004, and to produce 100,000 carpets per month. Consequently, the company will hire 100 employees.

Electrical sector

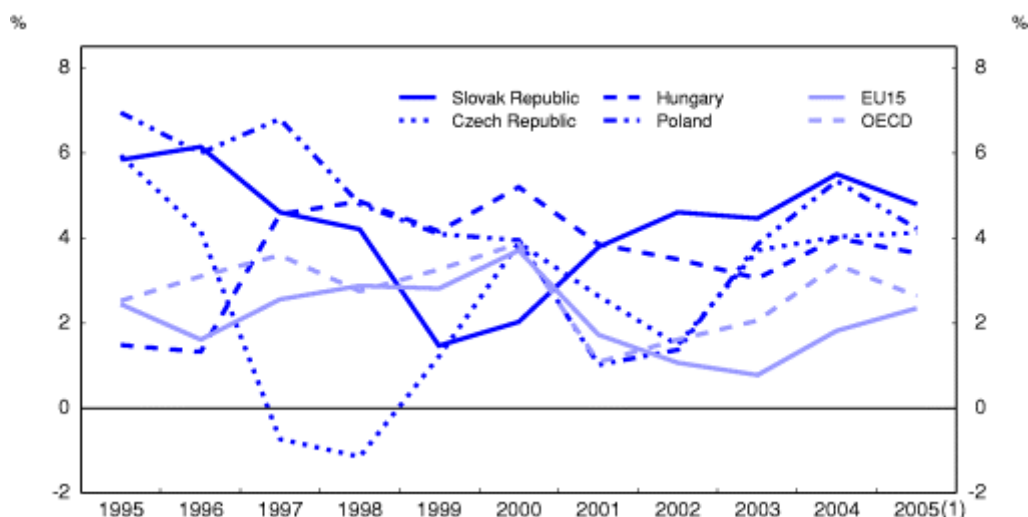
In the electrical sector, Leoni Autokabel Slovakia, part of the German Leoni Group, opened a new production unit in northwest Slovakia, in Ilava (Trencianský kraj), in May 2004. It will produce 860 cable packages per day for car manufacturer BMW. The company has been operating in Slovakia since 1992 and employs about 3,500 people in three subsidiaries in Dobra, Trenčín and Stará Turá. The company announced the creation of 480 jobs at its new production unit. Yazaki Wiring Technologies Slovakia recently signed new contracts for the Ford Motor Company and DaimlerChrysler (relocating from its Yazaki subsidiary in Plzeň in the Czech Republic). About 460 new jobs in vehicle wiring harness production will be created in the plant in Michalovce (Košícký kraj) in August-September 2004 in southeast Slovakia. After a slight downturn in production in 2003, the annual turnover for 2004 is expected to increase again.

Annex 3

List of tables and graphs

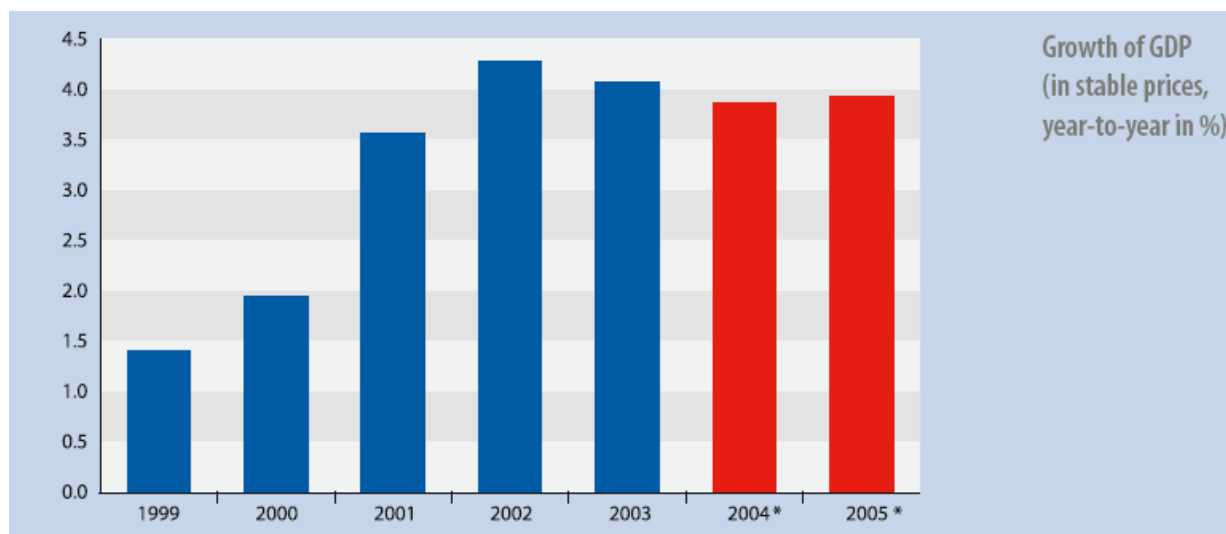
Tables	Graphs
Table 1. Basic labour market indicators	Graph 1. Slovak GDP growth 1995 – 2005
Table 2. Labour market trends	Graph 2. GDP growth in stable prices 1999 – 2005
Table 3. Basic labour market indicators	Graph 3. GDP composition by sector in 2003
	Graph 4. Inflation rates
	Graph 5. Inflation structure
Diagrams	Graph 6. Export structure in 2003
Diagram 1. Road map for conflict resolution	Graph 7. FDI by country in 2003
	Graph 8. Foreign investment 1994-2000
	Graph 9. Privatisation earnings 1992-2000
	Graph 10. Slovak unemployment by region
	Graph 11. Registered unemployment rate

Graph 1. Slovak GDP growth in the years 1995 – 2005 – comparative approach



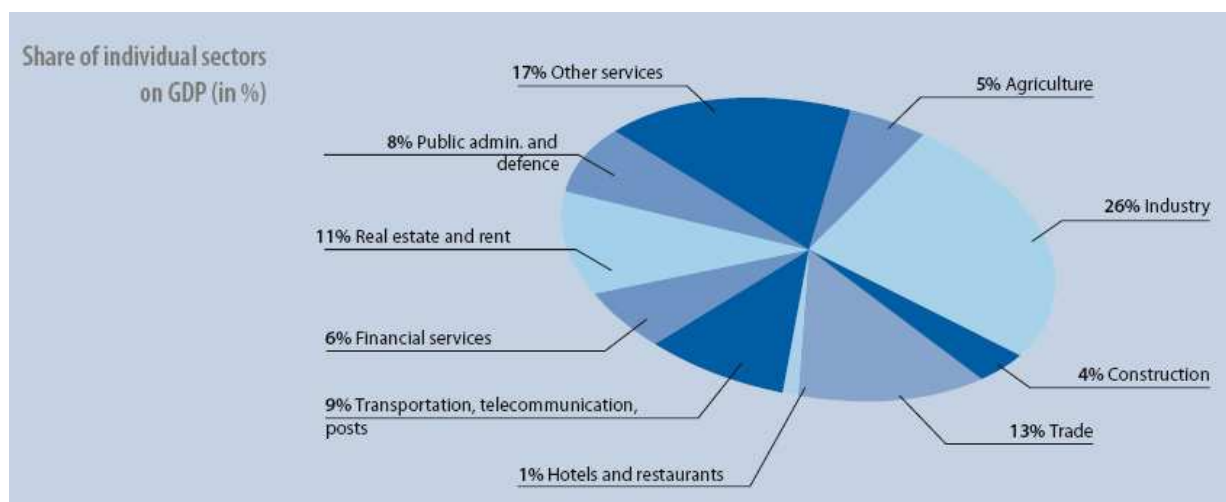
Source: OECD, Economic Outlook No77,
http://www.oecd.org/document/22/0,2340,en_2649_201185_35384278_1_1_1_1,00.html

Graph 2. GDP growth in stable prices in the years 1999 – 2005



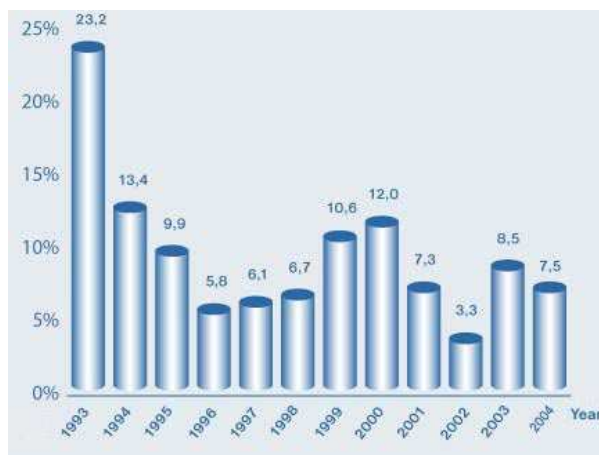
Source: *Why look any further*, Analysis of Economic Environment in the Slovak Republic, Slovak Investment and Trade Development Agency SARIO, 2004

Graph 3. GDP composition by sector in 2003



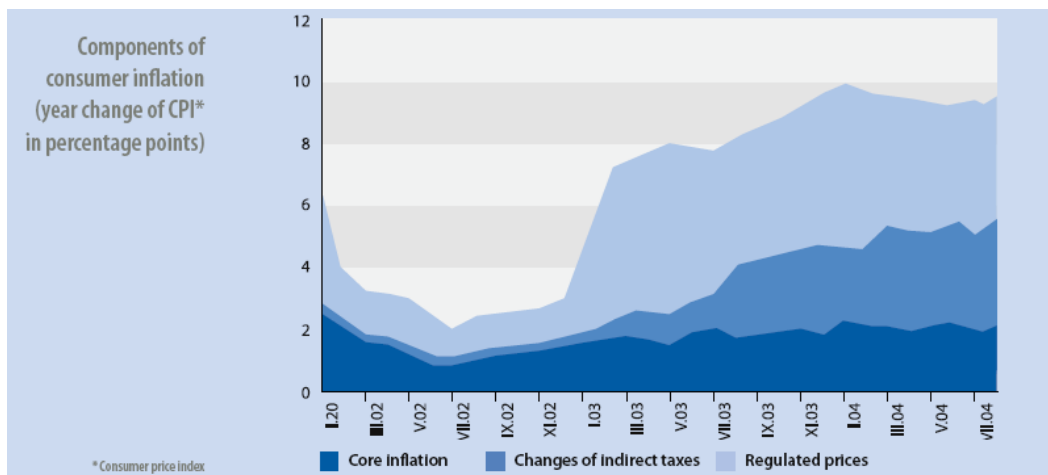
Source: *Why look any further*, Analysis of Economic Environment in the Slovak Republic, Slovak Investment and Trade Development Agency SARIO, 2004

Graph 4. Inflation rates



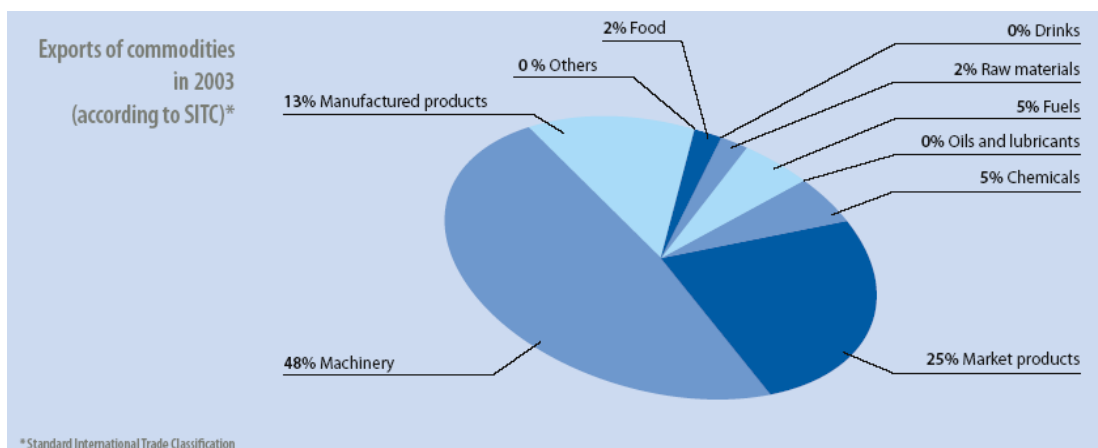
Source: <http://www.economy.gov.sk/index/go.php?id=290&lang=en>

Graph 5. Inflation structure



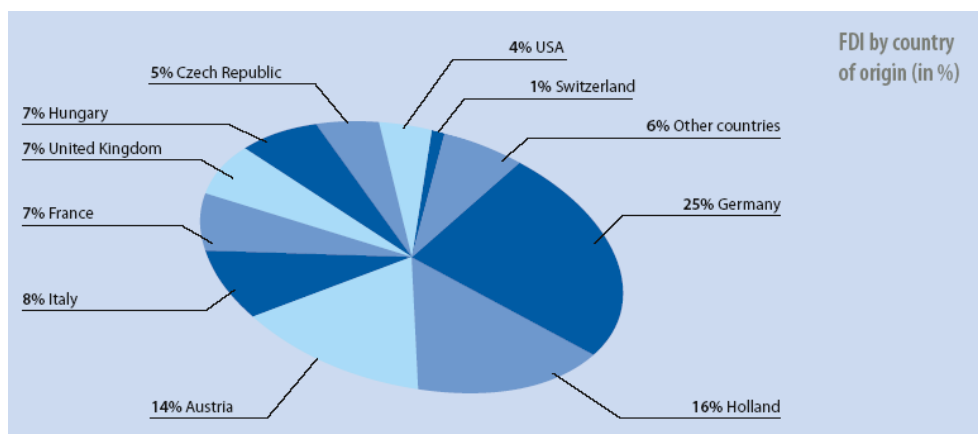
Source: *Why look any further*, Analysis of Economic Environment in the Slovak Republic, Slovak Investment and Trade Development Agency SARIO, 2004

Graph 6. Export structure in 2003



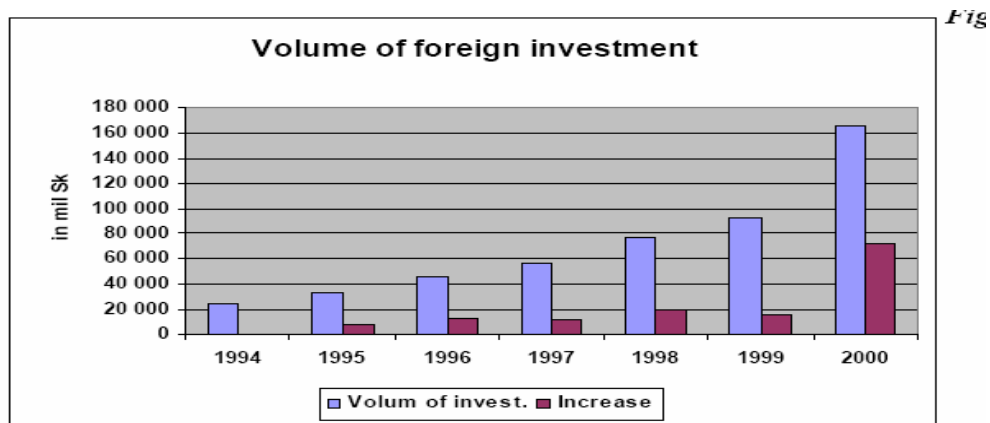
Source: *Why look any further*, Analysis of Economic Environment in the Slovak Republic, Slovak Investment and Trade Development Agency SARIO, 2004

Graph 7. FDI by country in 2003



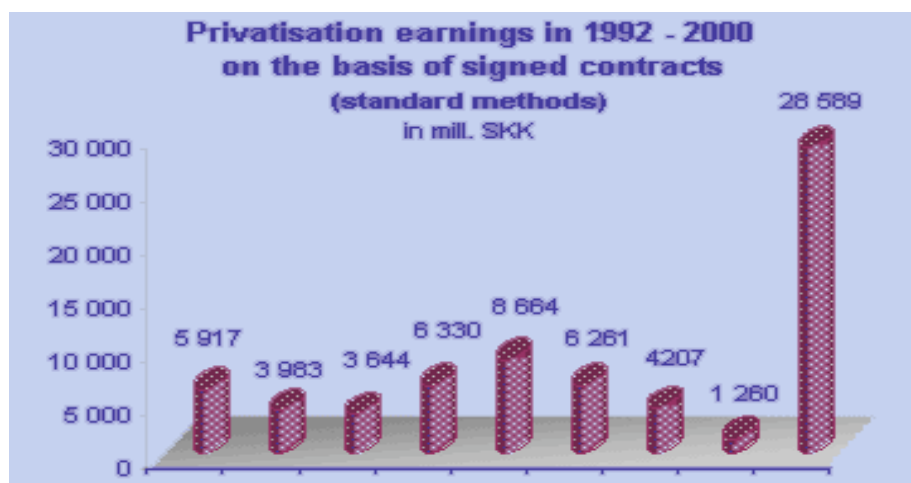
Source: *Why look any further*, Analysis of Economic Environment in the Slovak Republic, Slovak Investment and Trade Development Agency SARIO, 2004

Graph 8. Foreign investment 1994-2000



Source: *Impact of foreign direct investment on the economy of Slovakia*, National Bank of Slovakia, Bratislava, 2001

Graph 9. Privatisation earnings 1992-2000



Source: NPF SR, <http://www.slovakembassy-cd-london.co.uk/index/podstranka.php?id=39&idm=0>

Table 1 Basic labour market indicators

Indicator	1999	2000	2001	2002	3Q/2003
Economically active population (thous.)	2 573.0	2 608.2	2 652.5	2 628.2	2 646.3
men	1 414.4	1 424.2	1 449.2	1 435.1	1 439.7
women	1 158.6	1 184.0	1 203.3	1 193.2	1 206.6
Employed (thous.)	2132.1	2101.7	2123.7	2127.0	2 186.7
men	1163.7	1137.3	1145.8	1156.8	1 195.2
women	968.4	964.4	977.9	970.2	991.5
Unemployed (thous.)	416.8	485.2	508.0	486.9	449.0
men	226.6	265.6	282.6	263.9	234.0
women	190.3	219.7	225.4	223.0	215.0
Economic activity rate (%)	60.0	60.2	60.8	60.2	60.6
men	68.7	68.6	69.2	68.5	68.7
women	52.0	52.6	53.0	52.6	53.1
Employment rate 15+ (%)	49.7	48.5	48.6	48.7	50.1
men	56.5	54.7	54.7	55.2	57.0
women	43.4	42.9	43.1	42.7	43.7
Employment rate 15-64 (%)	57.8	56.5	56.5	56.7	58.2
men	63.5	61.5	61.4	62.0	64.0
women	52.1	51.5	51.8	51.4	52.4
Unemployment rate (%)	16.2	18.6	19.2	18.5	17.0
men	16.0	18.6	19.5	18.4	16.3
women	16.4	18.6	18.8	18.7	17.8
Youth unemployment rate 15-24 (%)	32.1	35.2	37.3	36.1	31.8
men	32.1	36.3	38.4	36.5	32.7
women	32.1	33.8	35.7	35.5	30.5
Long-term unemployment rate (%) ¹	7.6	10.0	10.6	11.6	11.0
men	7.1	9.9	10.5	11.3	10.4
women	8.2	10.1	10.8	11.9	11.8
Long-term unemployment (% of total) ¹	46.9	53.9	55.7	62.5	64.9
men	44.4	53.3	54.1	61.5	64.1
women	49.8	54.7	57.8	63.7	66.0

Note: 1. Duration of unemployment as duration of job search. Since 2002, duration of unemployment is defined as the shorter of two categories: duration of job search and duration since last employment.

Source: Labour force survey, Statistical Office of the SR.

Source: The current situation on the labour market and labour market policy in Slovakia, Thematic article, Center for Economic Development, Bratislava 2004

Table 2. Labour market trends

Table 1 Labour market trends

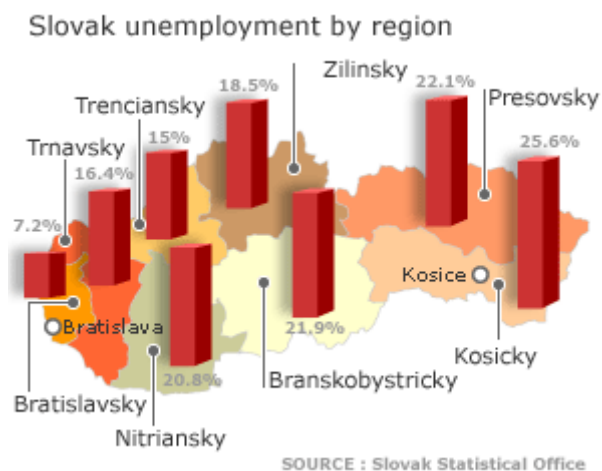
Indicator	Period					Change	
	2Q.03	3Q.03	4Q.03	1Q.04	2Q.04	2Q.04 -2Q.03	2Q.04 -1Q.04
Number of employed (thous)	2 170.1	2 186.7	2 170.6	2 128.8	2 151.9	-18.2	23.1
Number of unemployed (thous)	446.8	449.0	458.2	511.5	489.4	42.6	-22.1
Economic activity rate (%)	60.2	60.6	60.4	60.1	60.2	0.0	0.1
Unemployment rate (%)	17.0	17.0	17.4	19.3	18.5	1.5	-0.8
Employment rate 15-64 y. (%)	57.7	58.2	57.7	56.0	56.6	-1.1	0.6

Source: Labour force survey, Statistical Office of the SR.

http://www.cphr.sk/english/projects_system_quarterly_october_04.pdf

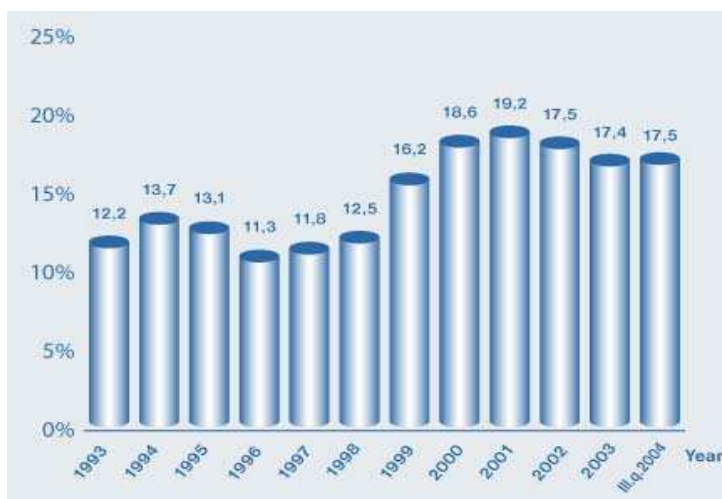
Graph 10. Slovak unemployment by region

Bernard Brunhes Polska



Source: <http://news.bbc.co.uk/1/hi/business/2516025.stm>

Graph 11. Registered unemployment rate (in percentage)



Source: http://www.sario.sk/index.php?idd=164&typ=2&now=LABOUR_MARKET

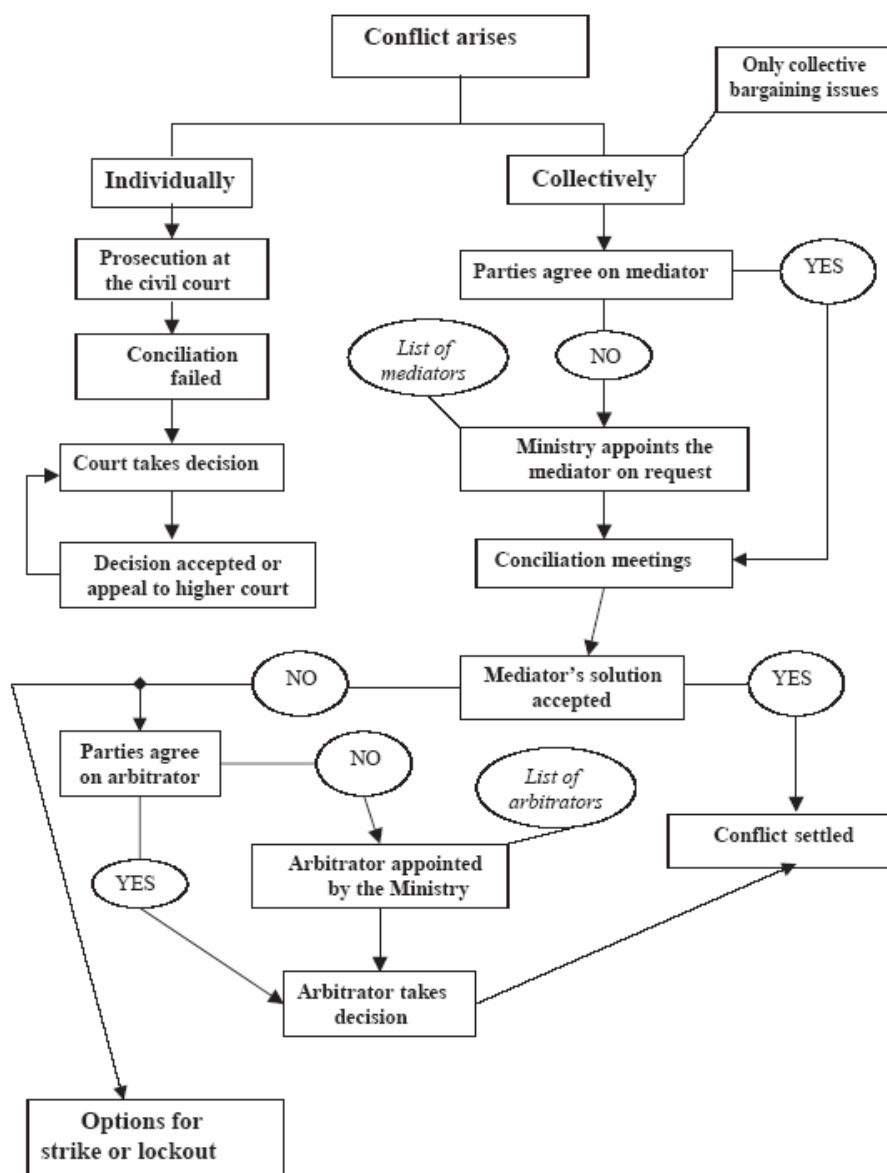
Table 3. Basic labour market indicators and prognosis

Indicator	m.j.		current year	Prognosis		
		2003	2004	2005	2006	2007
GDP – real growth	%	4,2	4,7	4,5	5,1	5,4
avg. monthly wage in the economy (nom. growth)	%	6,3	8,6	6,5	5,8	5,6
avg. growth in employment (acc. to SSLF)	%	1,8	0,2	0,6	0,6	0,9
avg. unemployment rate (acc. to SSLF)	%	17,4	17,2	16,6	16,2	15,8
average rate of registered unemployment	%	15,2	14,6	14,4	13,7	13,0

Source: SR Statistical Office

Source: *National Action Plan for Employment 2004-2006*, Ministry Of Labour, Social Affairs And The Family Of The Slovak Republic, October 2004

Diagram 1. Road map for conflict resolution



Source: *Social dialogue and conflict resolution in Slovakia*, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2004

Annex 4

Interviewed persons

Name	Organization and affiliation
Stanislav Haber, Daniel Hrdina	ZADOPOT (CEEP)
Viola Kromerova	SZZ (UEAMPE)
Peter Molnar, Juraj Borgula	RUZ (UNICE)
Vladimir Mojs, Milan Buso, Jan Gasperan, Dusan Barcik, Jozefa Svirecova, Vladimir Schneider	KOZ SR (ETUC)

Annex 5

Sources

1. *Collective bargaining procedures, structures and scope*, <http://www.eiro.eurofound.eu.int/2002/10/feature/sk0210102f.html>
2. *Country Profile Fact Sheet: Slovakia*, Euro Info Centre Working Group Market Access, 2002
3. *ERM quarterly – Issue 2*, Summer 2004, European Center of Monitoring Change (EMCC)
4. *Impact of foreign direct investment on the economy of Slovakia*, National Bank of Slovakia, Bratislava, 2001
5. *Indicators on economic development*, Statistical Office of the Slovak Republic (SOSR), 10 June 2004
6. *Joint Assessment of Employment Priorities in the Slovak Republic*, 2001
7. *National Action Plan for Employment 2004-2006*, Ministry Of Labour, Social Affairs And The Family Of The Slovak Republic, October 2004
8. *New rules adopted for tripartite social dialogue*, <http://www.eiro.eurofound.eu.int/2005/03/feature/sk0503101f.html>
9. *Slovakia - a Gateway to Enlarged Europe*, Embassy of the Slovak Republic, Washington, 2005
10. *Social dialogue and conflict resolution in Slovakia*, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2004
11. *Social Dialogue and EMU in Slovakia*, <http://www.eurofound.eu.int/docs/areas/industrialrelations/EF0388ch9.pdf>
12. T. Kauppinen, *Industrial relations in the new European member states (EU10)*, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions; www.ser.nl/downloadpdf.asp?filename=/upload/b23574_5.pdf
13. *The current situation on the labour market and labour market policy in Slovakia*, Thematic article, Center for Economic Development, Bratislava 2004
14. *The organisation of the social partners*, <http://www.eiro.eurofound.eu.int/2002/08/feature/sk0208102f.html>
15. *The regulation of collective disputes*, <http://www.eiro.eurofound.eu.int/2002/11/feature/sk0211103f.html>
16. *Tripartism examined*, <http://www.eiro.eurofound.eu.int/2003/07/feature/sk0307102f.html>
17. *What key challenges does Slovakia face?*, OECD, Economic Survey – Slovak Republic 2004: 10 February 2004
18. *Why look any further*, Analysis of Economic Environment in the Slovak Republic, Slovak Investment and Trade Development Agency SARIO, 2004

Internet sites:

1. http://dosfan.lib.uic.edu/ERC/economics/trade_reports/1993/SlovakRepublic.html
2. <http://europa.eu.int/eures/main.jsp?catId=2806&acro=Imi&lang=en&countryId=SK®ionId=SK0&nuts2Code=null&nuts3Code=null>
3. <http://europa.eu.int/rapid/pressReleaseAction.do?reference=IP/05/361&format=HTML&aged=0&langue=EN&guiLanguage=fr>
4. <http://europa.eu.int/rapid/pressReleasesAction.do?reference=IP/05/1293&format=HTML&aged=0&language=EN&guiLanguage=en>
5. <http://ideas.repec.org/p/wbk/wbrwps/1758.html>
6. <http://irc-slovakia.sk/tt/tool/index-en.shtml>
7. <http://news.bbc.co.uk/1/hi/business/2516025.stm>
8. <http://web.worldbank.org/WBSITE/EXTERNAL/COUNTRIES/ECAEXT/SLOVAKIAEXTN/0,,contentMDK:20280277~menuPK:305137~pagePK:64027988~piPK:64027986~theSitePK:305117,00.html>
9. http://www.bankwatch.org/issues/transport/slovakrailway/downloads/ipaper_slovakrailway_02.html
10. <http://www.basiclaw.net/Principles/Central%20taxation.htm>
11. <http://www.cia.gov/cia/publications/factbook/geos/lo.html>
12. http://www.cphr.sk/english/projects_sysdem_quarterly_october_04.pdf
13. <http://www.economy.gov.sk/index/go.php?id=290&lang=en>
14. <http://www.eiro.eurofound.eu.int/2005/05/inbrief/sk0505101n.html>
15. <http://www.emcc.eurofound.eu.int/erm/templates/displaydoc.php?docID=9>
16. http://www.fifoost.org/slowakei/EU_Slovakia_2002/node30.php
17. <http://www.freedomhouse.org/nit98/slovakia.pdf>
18. <http://www.itapa.sk/index.php?ID=368>
19. <http://www.itapa.sk/index.php?ID=369>
20. <http://www.mfa.sk/zu/index/podstranka.php?id=2912>
21. http://www.nbs.sk/MEDIA/PRISP/KOH_02A.HTM
22. <http://www.network-sbc.cz/eng/moravskoslezsko.htm>
23. http://www.oecd.org/document/22/0,2340,en_2649_201185_35384278_1_1_1_1,00.html
24. http://www.oecd.org/document/45/0,2340,en_33873108_33873781_26234605_1_1_1_1,00.html
25. http://www.sario.sk/index.php?idd=164&typ=2&now=LABOUR_MARKET
26. <http://www.slovakembassy-cd-london.co.uk/index/podstranka.php?id=39&idm>
27. <http://www.slovakspectator.sk/clanok-18147.html>

Pramene :

19. *Collective bargaining procedures, structures and scope*, <http://www.eiro.eurofound.eu.int/2002/10/feature/sk0210102f.html>
20. *Country Profile Fact Sheet: Slovakia*, Euro Info Centre Working Group Market Access, 2002
21. *ERM quarterly – Issue 2*, Summer 2004, European Center of Monitoring Change (EMCC)
22. *Impact of foreign direct investment on the economy of Slovakia*, National Bank of Slovakia, Bratislava, 2001
23. *Indicators on economic development*, Statistical Office of the Slovak Republic (SOSR), 10 June 2004
24. *Joint Assessment of Employment Priorities in the Slovak Republic*, 2001
25. *National Action Plan for Employment 2004-2006*, Ministry Of Labour, Social Affairs And The Family Of The Slovak Republic, October 2004
26. *New rules adopted for tripartite social dialogue*, <http://www.eiro.eurofound.eu.int/2005/03/feature/sk0503101f.html>
27. *Slovakia - a Gateway to Enlarged Europe*, Embassy of the Slovak Republic, Washington, 2005
28. *Social dialogue and conflict resolution in Slovakia*, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2004

29. *Social Dialogue and EMU in Slovakia*,
<http://www.eurofound.eu.int/docs/areas/industrialrelations/EF0388ch9.pdf>
30. T. Kauppinen, *Industrial relations in the new European member states (EU10)*, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions; www.ser.nl/downloadpdf.asp?filename=/upload/b23574_5.pdf
31. *The current situation on the labour market and labour market policy in Slovakia*, Thematic article, Center for Economic Development, Bratislava 2004
32. *The organisation of the social partners*,
<http://www.eiro.eurofound.eu.int/2002/08/feature/sk0208102f.html>
33. *The regulation of collective disputes*,
<http://www.eiro.eurofound.eu.int/2002/11/feature/sk0211103f.html>
34. *Tripartism examined*, <http://www.eiro.eurofound.eu.int/2003/07/feature/sk0307102f.html>
35. *What key challenges does Slovakia face?*, OECD, Economic Survey – Slovak Republic 2004: 10 February 2004
36. *Why look any further*, Analysis of Economic Environment in the Slovak Republic, Slovak Investment and Trade Development Agency SARIO, 2004

Internet sites:

28. http://dosfan.lib.uic.edu/ERC/economics/trade_reports/1993/SlovakRepublic.html
29. <http://europa.eu.int/eures/main.jsp?catId=2806&acro=Imi&lang=en&countryId=SK®ionId=SK0&nuts2Code=null&nuts3Code=null>
30. <http://europa.eu.int/rapid/pressReleaseAction.do?reference=IP/05/361&format=HTML&aged=0&lang=en&guiLanguage=fr>
31. <http://europa.eu.int/rapid/pressReleasesAction.do?reference=IP/05/1293&format=HTML&aged=0&lang=en&guiLanguage=en>
32. <http://ideas.repec.org/p/wbk/wbrwps/1758.html>
33. <http://irc-slovakia.sk/tt/tool/index-en.shtml>
34. <http://news.bbc.co.uk/1/hi/business/2516025.stm>
35. <http://web.worldbank.org/WBSITE/EXTERNAL/COUNTRIES/ECAEXT/SLOVAKIAEXTN/0,,contentMDK:20280277~menuPK:305137~pagePK:64027988~piPK:64027986~theSitePK:305117,00.html>
36. http://www.bankwatch.org/issues/transport/slovakrailway/downloads/ipaper_slovakrailway_02.html
37. <http://www.basiclaw.net/Principles/Central%20taxation.htm>
38. <http://www.cia.gov/cia/publications/factbook/geos/lo.html>
39. http://www.cphr.sk/english/projects_sysdem_quarterly_october_04.pdf
40. <http://www.economy.gov.sk/index/go.php?id=290&lang=en>
41. <http://www.eiro.eurofound.eu.int/2005/05/inbrief/sk0505101n.html>
42. <http://www.emcc.eurofound.eu.int/erm/templates/displaydoc.php?docID=9>
43. http://www.fifoost.org/slowakei/EU_Slovakia_2002/node30.php
44. <http://www.freedomhouse.org/nit98/slovakia.pdf>
45. <http://www.itapa.sk/index.php?ID=368>
46. <http://www.itapa.sk/index.php?ID=369>
47. <http://www.mfa.sk/zu/index/podstranka.php?id=2912>
48. http://www.nbs.sk/MEDIA/PRISP/KOH_02A.HTM
49. <http://www.network-sbc.cz/eng/moravskoslezsko.htm>
50. http://www.oecd.org/document/22/0,2340,en_2649_201185_35384278_1_1_1_1,00.html
51. http://www.oecd.org/document/45/0,2340,en_33873108_33873781_26234605_1_1_1_1,00.html
52. http://www.sario.sk/index.php?idd=164&typ=2&now=LABOUR_MARKET
53. <http://www.slovakembassy-cd-london.co.uk/index/podstranka.php?id=39&idm>
54. <http://www.slovakspectator.sk/clanok-18147.html>