

Die arbeitsmarkt- und sozialpolitischen Reformen in der Slowakischen Republik

Waltraut Peter, Juni 2006

Nach dem Zusammenbruch des Ostblocks, der Teilung der Tschechoslowakei und den folgenden Transformationsproblemen in den neunziger Jahren hat die Slowakische Republik ab dem Jahr 2002 ein umfangreiches Reformpaket auf den Weg gebracht. Im Rahmen der Steuerreform wurde die Steuerlast von den direkten zu den Verbrauchsteuern verlagert. Bei der Einkommensteuer wurde eine Flat Rate eingeführt. Bei der Alterssicherung wurde die staatliche Rente in eine stärker beitragsadäquate Versicherungsleistung umgebaut und durch eine obligatorische kapitalfinanzierte Rente ergänzt. Die Arbeitsmarktreformen umfassten Änderungen beim Kranken- und Arbeitslosengeld, eine Novellierung des Arbeitsrechts, eine Verschlinkung der Arbeitsverwaltung und eine aktivere Arbeitsmarktpolitik. Die Reform der Sozialhilfe war radikaler als in den westeuropäischen Ländern. Die Option, ohne Arbeit von Sozialhilfe zu leben, wurde für Erwerbsfähige faktisch abgeschafft. Damit liefert die Slowakische Republik ein eindrucksvolles Beispiel dafür, dass grundlegende Reformen trotz Widerstand machbar sind.

Gewaltige Transformationsaufgaben

Nach dem Zusammenbruch des Rats für gegenseitige Wirtschaftshilfe (RGW), der Wirtschaftsgemeinschaft der osteuropäischen Staaten, im Jahr 1989 und der Teilung der Tschechoslowakei im Jahr 1993, musste die Slowakische Republik nicht nur den Übergang zur Marktwirtschaft und zur Demokratie, sondern auch den Aufbau eines eigenen Staatssystems bewältigen. Die Ausgangslage war wirtschaftlich und politisch schwieriger als für die Tschechische Republik, weil die Slowakische Republik der schwächere Teil der Föderation gewesen war. Sie war stärker in die hoch spezialisierte Arbeitsteilung des RGW eingebunden und besonders import- und exportabhängig. Die Konzentration auf die Schwerindustrie, vor allem die Rüstungsproduktion, war selbst innerhalb des RGW außergewöhnlich. Ende der achtziger Jahre arbeiteten 92 Prozent aller Erwerbstätigen in Staatsbetrieben mit über 1.000 Arbeitnehmern. Ihre Qualifikation war hochgradig betriebsspezifisch, und etwa jeder Siebte war nur für die Erfüllung der Vollbeschäftigungsquote tätig (OECD, 1991). Privatwirtschaftliche Unternehmen waren so gut wie nicht vorhanden.

Diese schwierige Ausgangslage stärkte auch die Kräfte, die die Transformation untergraben oder verlangsamen wollten (Marcincin/Beblavy, 2000). Die ersten Jahre waren dementsprechend gekennzeichnet durch politische Grabenkämpfe, einer Stop-and-go-Reformpolitik und einer halbherzigen Privatisierung der Wirtschaft zugunsten der Nomenklatura. In der Folge wuchsen Langzeitarbeitslosigkeit und Sozialhilfeabhängigkeit, Staatsschulden und internationale Isolierung. Erst im Jahr 1998 führte ein Zusammenschluss von fünf demokratischen Oppositionsparteien zu einer neuen Regierung. Im gleichen Jahr unterzeichnete die Slowakische Republik das erste Beitrittspartnerschaftsabkommen mit der Europäischen Union (EU). Diese „radikale Reorientierung der Politik“ (OECD, 2002) erlahmte, je näher die Wahlen im September 2002 rückten. Geplante oder eingeleitete Reformen wurden behindert, und die Verabredungen zur Haushaltssanierung wurden ignoriert. Im Wahljahr erreichte das Staatsdefizit mit 7,2 Prozent des Bruttoinlandsprodukts (BIP) den seit Jahren höchsten Stand. Die Arbeitslosenquote lag bei 18,6 Prozent. Überproportional betroffen waren Jugendliche mit 40 Prozent und Geringqualifizierte mit 44 Prozent. Jeder dritte Arbeitslose war langzeitarbeitslos, und fast jeder vierte Slowake im erwerbsfähigen Alter lebte von Arbeitslosengeld, Sozialhilfe oder Erwerbsunfähigkeitsunterstützung (OECD, 2004a).

Obwohl mit 15 Prozent der Wählerstimmen nur zweitstärkste Fraktion, gelang es der Demokratischen und Christlichen Union (SKDU), im Jahr 2002 eine Mitte-Rechts-Koalition zu schmieden. Zu den Zielvorgaben des Koalitionsvertrags gehörten: die Produktiv- und Wachstumskräfte zu stärken, den Haushalt zu konsolidieren, Bürokratie und Umverteilung abzubauen, die Lohnnebenkosten zu senken, Arbeitslosigkeit und Sozialhilfeabhängigkeit zu reduzieren, die Arbeits- und Leistungsanreize zu verbessern sowie das regionale Gefälle zu verringern. Wie diese Ziele konkret erreicht werden sollten, blieb vage. Es ist den Verfechtern von Strukturreformen dennoch gelungen, innerhalb und außerhalb der Koalition die Meinungsführerschaft zu übernehmen. In nur zwei Jahren ist trotz heftiger Auseinandersetzungen, landesweiter Streiks, verschiedener Vetos des Präsidenten und Ankündigungen der größten Oppositionspartei, die Reformen bei Regierungsübernahme zu revidieren, ein umfangreiches Gesetzespaket auf den Weg gebracht worden, das die Ankündigungen der Regierungserklärung nicht nur konkretisiert, sondern zum Teil auch überholt.

Der folgende Beitrag beschreibt die slowakischen Reformen in den Bereichen Steuer, Renten, Arbeitsmarkt und Sozialhilfe. Dabei werden diese der Übersichtlichkeit wegen einzeln dargestellt, obwohl ihre Gleichzeitigkeit und ihr Ineinandergreifen für die politische Machbarkeit entscheidend waren.

Steuerreformen

In der Slowakischen Republik gab es bereits einen breiten Konsens, dass das bestehende Steuersystem den veränderten Verhältnissen nicht mehr angemessen und wegen der ständigen Änderungen und bestehenden Ausnahmen und Sonderregelungen viel zu kompliziert war (Golias/Kicina, 2005). Die Regierungserklärung von 2002 nannte folgende Ziele:

1. Die Steuerlast sollte von den direkten zu den indirekten Steuern verlagert werden. Dadurch sollten Arbeitsanreize verbessert und die Steuerflucht durch Ausweichen in den Schwarzmarkt oder in Niedrigsteuerländer eingedämmt werden.
2. Alle Ausnahmen, Freistellungen und Sondervergünstigungen sollten beseitigt werden, um das Steuersystem einfacher, transparenter und fairer zu machen.
3. Für private Einkommen sollte eine Flat Rate eingeführt werden, um die negativen Anreize der progressiven Besteuerung auf das Arbeitsangebot zu beseitigen.
4. Die Einkommensumverteilung über die Steuern sollte so weit wie möglich beseitigt und die Solidarität auf Bedürftigkeit beschränkt werden.

Im Juni 2003 verabschiedete das Kabinett das „Konzept für eine Steuerreform 2004 – 06“, das einen einheitlichen Satz von 19 Prozent für alle Steuerarten vorsah. Da die Mehrwertsteuerreform der unpopulärste Teil des Pakets war, wurde sie als erstes dem Parlament vorgelegt und noch im selben Monat beschlossen. Die anderen Teile folgten in der zweiten Jahreshälfte, so dass das gesamte Paket am 1. Januar 2004 in Kraft treten konnte.

Mehrwertsteuer: Mit der Mehrwertsteuerreform wurde zwar der Standardsatz von 20 auf 19 Prozent gesenkt. Unbeliebt war die Reform dennoch, weil der ermäßigte Satz in Höhe von 14 Prozent für Grundnahrungsmittel, Medikamente, Strom, Kohle, Zeitungen, Restaurants und Hotels abgeschafft werden sollte. Hinzu kamen die angekündigten Erhöhungen der Mineralöl-, Tabak-, Alkohol- und Biersteuer und eine weitere Freigabe von staatlich regulierten Preisen, unter anderem für Strom, Gas, Wasser und öffentlichen Transport. Der heftigen Kritik der Oppositionsparteien, Gewerkschaften und des Staatspräsidenten hielt die Regierung entgegen, dass die Abschaffung der ermäßigten Rate eine Umgehung des Standardsatzes beseitigen würde. Zudem führe der ermäßigte Satz keineswegs zu einer Umverteilung, weil er ebenso Wohlhabenden zugute käme. Schließlich sei die Anhebung unvermeidlich, um die Senkung der Einkommen- und Unternehmensteuer zu finanzieren sowie die Defizitquote unter 3 Prozent zu senken. Indem sich die Argumentation der Regierung auf das gesamte Reformkonzept bezog, gelang es nicht nur, eine parlamentarische Mehrheit für die Mehrwertsteuerreform zu mobilisieren, sondern damit zugleich den Weg für die Einkommen- und Unternehmensteuerreform frei zu machen.

Einkommensteuer: Bis zur Reform hatte die Einkommensteuer fünf Tarifstufen zwischen 10 und 38 Prozent. Der Grundfreibetrag betrug 38.760 slowakische Kronen (SKK) je Steuerzahler, 16.800 SKK je Kind und 12.000 SKK für einen nicht erwerbstätigen Ehepartner. Dabei entsprachen 100 SKK im Jahr 2002 gut 2,30 Euro. Die Reform ersetzte den Stufen tarif durch einen einheitlichen Steuersatz (Flat Rate) in Höhe von 19 Prozent. Um niedrige Einkommen zu entlasten und die Arbeitsanreize für Zweitverdiener zu erhöhen, wurden der Grundfreibetrag und der Freibetrag für einen nicht erwerbstätigen Ehepartner vom 9fachen auf das 19,2fache des monatlichen gesetzlichen Mindesteinkommens angehoben (Tabelle 2). Als Resultat bleiben Verdienste bis etwa zum halben Durchschnittsverdienst steuerfrei, während mittlere und hohe Einkommen weiterhin leicht progressiv besteuert werden.

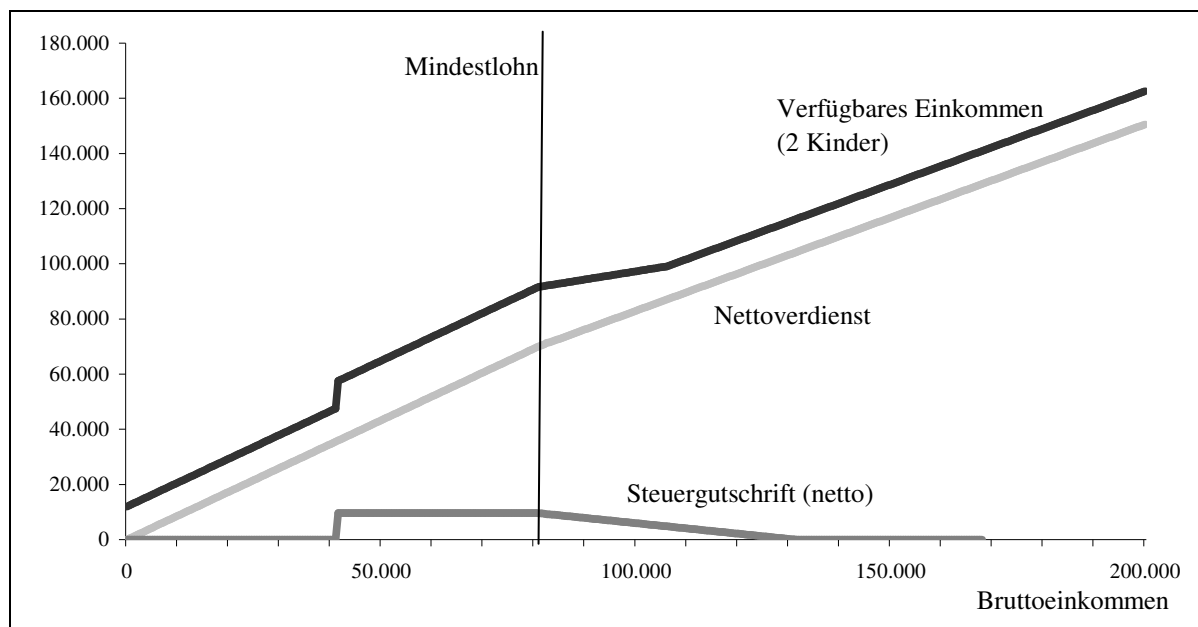
Der bisherige Kinderfreibetrag wurde abgeschafft, und an dessen Stelle wurde eine erwerbsabhängige Steuergutschrift in Höhe von 4.800 SKK eingeführt. Sie wird in voller Höhe gezahlt, solange das Einkommen des antragstellenden Elternteils unterhalb des Steuerfreibetrags liegt. Bei höheren Einkommen wird sie mit der Steuerschuld verrechnet. Bedingung für die Gutschrift ist, dass ein Elternteil erwerbstätig ist und im Steuerjahr mindestens das 6fache des Mindestlohns verdient hat. Dies bedeutet, dass auf das ganze Jahr bezogen mindestens halbtags gearbeitet werden muss. Der Kritik, dass damit Teilzeitarbeit gefördert würde, hielt die Regierung entgegen, dass die extrem geringe Teilzeitarbeitsquote von nur 2,3 Prozent im Jahr 2003 (OECD, 2005) in einem großen Ausmaß zu der hohen Langzeitarbeitslosigkeit und Sozialhilfeabhängigkeit beigetragen habe.

Kindergeld: Die Kindergeldreform war nicht Teil des Steuerpakets, hing aber unmittelbar mit der Einführung der Steuergutschrift zusammen. Bis dahin bestand das Kindergeld aus einem einkommensunabhängigen Grundbetrag von 270 SKK und einem Aufschlag, dessen Höhe vom Elterneinkommen und dem Kindesalter abhing. Zuzüglich des Aufschlags variierte das monatliche Kindergeld zwischen 270 und 890 SKK je Kind. Mit der Kombination von Kindergeldreform und Einführung der Steuergutschrift sollten der bürokratische Aufwand beim Kindergeld und die überproportionale Förderung nicht erwerbstätiger Eltern reduziert werden. Allerdings gibt es nach wie vor für Kinder unter drei Jahren ein erwerbsunabhängiges Elterngeld. Seit Januar 2004 ist das Kindergeld für alle Kinder gleich. Die Höhe wird jährlich angepasst und betrug 540 SKK im Jahr 2005. Durch die Steuergutschrift erhöht sich die monatliche Kinderleistung auf insgesamt 940 SKK je Kind (540 SKK Kindergeld und 400 SKK Steuergutschrift), wenn mindestens ein Elternteil erwerbstätig ist. Die Abbildung zeigt, wie Steuergutschrift und Kindergeld das verfügbare Einkommen einer Familie mit zwei Kindern, die jeweils älter als drei Jahre sind, anheben.

Abbildung

Einkommen aus Arbeit und Transfers in der Slowakei

Verfügbares Einkommen¹⁾ im Jahr 2005 in slowakischen Kronen (SKK)



1) Verfügbares Einkommen: Sozialhilfe, Kindergeld, Steuergutschrift für Kinder und Nettoverdienst. Angaben für doppelverdienende Eltern oder Alleinerziehende mit zwei Kindern, die jeweils älter als drei Jahre sind. Bedingung für die Steuergutschrift ist ein Jahresbruttoverdienst von mindestens der Hälfte des Mindestlohns.

Quellen: INEKO, 2004a; Institut der deutschen Wirtschaft Köln

 Institut der deutschen
Wirtschaft Köln

Die Auswirkungen der Mehrwert- und Einkommensteuerreform auf das verfügbare Einkommen hängen von der Haushaltsgröße und Einkommenshöhe ab. Während die Vereinfachung der Mehrwertsteuer und die Anhebung der Verbrauchsteuern alle in etwa gleich treffen, begünstigt die Flat Rate höhere Einkommen. Bezieher niedriger Einkommen profitieren dagegen von der Anhebung des Grundfreibetrags und der Steuergutschrift (IMF, 2005). Verlierer sind die Bezieher mittlerer Einkommen zwischen 10.000 SKK und 23.000 SKK im Monat. Die Einbußen werden allerdings als gering bewertet (Brook/Leibfritz, 2005; Golias/Kicina, 2005): Sie bewegen sich zwischen 2 Prozent für Alleinstehende ohne Kinder und weniger als 1 Prozent für Ehepaare mit einem Kind.

Unternehmenssteuern: Ebenfalls zum 1. Januar 2004 wurde der Steuersatz für Unternehmen von 25 auf 19 Prozent gesenkt. Die Dividendensteuer wurde mit der Begründung, sie besteuere die Gewinne doppelt, abgeschafft. Verluste können jetzt während der folgenden fünf Jahre vom steuerpflichtigen Einkommen abgezogen und ebenso wie Abschreibungen in ungleiche Jahresportionen aufgeteilt werden. Bei allen Steuerarten wurden zudem die meisten Sonderregelungen abgeschafft.

Die ersten Auswirkungen der Steuerreformen waren positiver, als die Regierung zunächst erwartet hatte. Im Jahr 2004 sank der Anteil der Steuern am BIP lediglich um 0,1 Prozentpunkte auf 18,0 Prozent. Das Minus bei der Einkommen- und Unternehmensteuer (5,1 Prozent des BIP im Jahr 2004 gegenüber 6,1 Prozent im Vorjahr) wurde durch das Plus bei der Mehrwert- und Verbrauchsteuer (7,9 gegenüber 6,7 Prozent) kompensiert. Der private Konsum legte um 3,5 Prozent statt der geschätzten 2 Prozent zu. Die Verbraucherpreise stiegen um 7,5 Prozent statt wie erwartet um 8,1 Prozent, und das Haushaltsdefizit sank auf 3,2 Prozent im Jahr 2004 gegenüber 3,8 Prozent im Jahr 2003 (Golias/Kicina, 2005).

Rentenreform

Trotz einer noch wachsenden Bevölkerung und einer vergleichsweise niedrigen Lebenserwartung konnten die Rentenansprüche in der Slowakischen Republik seit dem Jahr 1997 nur noch mithilfe von Staatszuschüssen bezahlt werden. Dazu hatten vor allem die hohe Arbeitslosigkeit und die verbreitete Beitragsflucht beigetragen, die wiederum aus den Fehlansreizen im Sozialsystem resultierten. Allein für die Rente mussten Arbeitgeber und Arbeitnehmer zusammen 28 Prozent des Bruttoverdiensts bezahlen. Die Sozialbeiträge insgesamt summierten sich auf 50,6 Prozent des Bruttoverdiensts. Männer konnten im Alter von 55 bis 60 Jahren, Frauen im Alter von 53 bis 57 Jahren je nach Anzahl der Kinder in Rente gehen, wenn sie 25 Jahre Beiträge gezahlt hatten. Eine Teilrente gab es nach zehn Beitragsjahren für Männer mit 65 Jahren und für Frauen nach 20 Beitragsjahren mit 60 Jahren. In jedem Fall hatte jeder bei Erreichen des 65. Lebensjahres Anspruch auf die Mindestrente. Auch darüber liegende Renten waren weitgehend von den eingezahlten Beiträgen abgekoppelt. Arbeitnehmer mussten zwar bis zum 2,23fachen des Durchschnittslohns (Tabelle 1) den vollen Rentenbeitrag zahlen, bei der Berechnung der Rente wurde jedoch maximal der Durchschnittslohn zugrunde gelegt. Zu welchen Ergebnissen das führte, zeigt eine Modellrechnung: Nach 40 Beitragsjahren erhielt ein Arbeitnehmer, der ein Viertel des monatlichen Durchschnittsverdiensts (3.591 SKK) verdiente, eine monatliche Rente in Höhe von 5.000 SKK. Hatte er das Dreifache des Durchschnittslohns (43.095 SKK), betrug seine Rente knapp 7.300 SKK. Somit erhielt der Geringverdiener eine Rente in Höhe von 139 Prozent, der überdurchschnittlich Verdienende in Höhe von 17 Prozent seines vorherigen Verdiensts. Der wachsende Unmut der Bevölkerung mit dem Rentensystem entzündete sich am sinkenden Lebensstandard der Rentner. Im Zeitraum 1991 bis 2003 war das Rentenniveau von 54 auf 45 Prozent des Durchschnittslohns gesunken (INEKO, 2004b). Ohne Strukturreform war ein weiteres Absinken unvermeidlich. Um das Problem nachhaltig zu lösen, verfolgte die Regierung eine Doppelstrategie: Zum Ersten sollte die staatliche Rente in eine beitragsadäquate Versicherungsleistung umgebaut werden. Zum Zweiten sollten die

beiden existierenden Säulen, die umlagefinanzierte Rente und die freiwilligen privaten Sparfonds, durch eine obligatorische, kapitalfinanzierte Rente ergänzt werden.

Tabelle 1

Sozialpolitische Schwellenwerte in der Slowakischen Republik

Angaben je Monat in slowakischen Kronen (SKK)

	2003	2004	2005
Durchschnittsverdienst			
brutto	14.365	15.825	17.012
netto	11.355	12.380	13.323
Gesetzlicher Mindestlohn			
brutto	6.080	6.500	6.900
netto	5.095	5.629	5.975
Mindesteinkommen¹⁾	4.210	4.580	4.730
Wechselkurs für 100 SKK in Euro	2,41	2,50	2,59

1) Der Schwellenwert dient als Rechengröße für verschiedene Sozialleistungen. Er steigt mit der Haushaltsgröße und dem Preisindex für Haushalte mit niedrigen Einkommen.

Quellen: Slowakisches Ministerium für Arbeit, Soziales und Familie; Europäische Zentralbank; Institut der deutschen Wirtschaft Köln



Gesetzliche Rente: Die ersten Reformmaßnahmen bezogen sich auf die gesetzliche Rente. Für Männer und Frauen wurde das gesetzliche Rentenalter auf 62 Jahre angehoben. Nach einer Übergangszeit können Männer ab dem Jahr 2006 allgemein erst mit 62 Jahren in Rente gehen. Frauen können dagegen wegen des vorhergehenden großzügigen Rentenzugangs ab dem Jahr 2015 generell erst mit 62 Jahren die Rente beantragen. Die Frührente wurde wieder eingeführt, allerdings mit Abschlägen und nur unter bestimmten Bedingungen. Der Rentenanspruch sinkt um 0,5 Prozent pro Monat, um den der Renteneintritt vorgezogen wird. Bedingung sind zehn Beitragsjahre und ein erworbener Rentenanspruch, der mindestens dem 1,2fachen des gesetzlichen Mindesteinkommens entspricht. Wird dagegen der Renteneintritt zugunsten einer Fortsetzung der Erwerbstätigkeit aufgeschoben, steigt die bis zum 62. Lebensjahr erworbene Rente um 0,5 Prozent pro Monat. Um die Renten stärker an die eingezahlten Beiträge zu koppeln, wurden die Beitragsbemessungsgrenzen angehoben, und eine neue Rentenberechnungsmethode wurde eingeführt. Als untere Bemessungsgrenze, bis dahin 4.000 SKK, gilt jetzt der Mindestlohn, der sich im Jahr 2005 auf 6.900 SKK belief. Die obere Grenze wurde von vormals 32.000 SKK auf das Dreifache des Durchschnittsverdiensts (51.036 SKK) erhöht. Bis zur endgültigen Einfädung der Formel wird das Verhältnis zwischen der niedrigsten und der höchsten Rente vom 1,8fachen vor der Reform auf das 5,8fache steigen (Golias/Kicina, 2005).

Kapitalgedeckte Rente: Der zweite Schritt war die Einführung einer kapitalgedeckten Rente zum 1. Januar 2005. Bis zum Juli 2006 können Mitglieder der gesetzlichen Rentenversicherung wählen, ob sie zusätzlich in einen kapitalfinanzierten Rentenfonds einzahlen. Von der Option ausgeschlossen sind alle, die binnen fünf Jahren das Rentenalter erreichen und bestimmte Berufsgruppen, wie beispielsweise Polizisten und Soldaten. Dagegen ist der Beitritt obligatorisch für alle, die neu in den Arbeitsmarkt eintreten, und für diejenigen, die mehr als 110.000 SKK im Jahr verdienen. Binnen einer Generation werden also alle Erwerbstätigen in die umlage- und in die kapitalfinanzierte Rente investieren. Der bisher ausschließlich an die gesetzliche Rentenkasse gezahlte Arbeitgeber- und Arbeitnehmerbeitrag wird neu verteilt: Jeweils 9 Prozent des Bruttoverdiensts gehen an die kapitalfinanzierte und umlagefinanzierte Rente und 4,75 Prozent in einen Reservefonds (Tabelle 2). Der Gesamtbeitrag von Arbeitgebern und Arbeitnehmern zur Altersrente beträgt damit 22,75 Prozent. Hinzu kommt allerdings ein Beitrag in Höhe von 6 Prozent des Bruttoverdiensts für Erwerbsunfähigkeit, der zuvor im Rentenbeitrag von 28 Prozent enthalten war.

Tabelle 2

Beitragssätze im slowakischen Sozialversicherungssystem

Beitragssätze der Arbeitnehmer (AN), Arbeitgeber (AG) und Selbstständigen zu den gesetzlichen Sozialversicherungen in Prozent des Bruttoeinkommens

Versicherungszweig	2003				2005			
	AN	AG	AG+AN	Selbst.	AN	AG	AG+AN	Selbst.
Rente ¹⁾	6,4	21,6	28,0	28,0	4,0 ²⁾	14,0 ³⁾	18,0	20,0
Erwerbsunfähigkeit	–	–	–	–	3,0	3,0	6,0	6,0
Reservefonds ⁴⁾	–	–	–	–	–	4,75	4,75	2,75
Krankheit	4,0	10,0	14,0	14,0	4,0	10,0	14,0	14,0
Krankengeld	1,4	3,4	4,8	4,8	1,4	1,4	2,8	4,4
Arbeitslosigkeit	1,0	2,75	3,75	3,0	1,0	1,0	2,0	–
Insolvenz	–	0,25	0,25	–	–	0,25	0,25	–
Gesamtbeitrag	12,8	38,0	50,8	49,8	13,4	34,4	47,8	47,15
Unfall ⁵⁾	–	0,2 – 1,2	0,2 – 1,2	–	–	0,3 – 2,1	0,3 – 2,1	–

1) 2003 einschließlich Beitrag zur Erwerbsunfähigkeitsrente und zum Reservefonds der Sozialversicherungsanstalt. 2005 gehen zusätzlich 9 Prozent des Verdiensts in die kapitalfinanzierte Rente. 2) Der Beitragssatz reduziert sich um 0,5 Prozent je abhängigem Kind. 3) 5 Prozent des AG-Beitrags gehen in die umlagefinanzierte und 9 Prozent in die kapitalfinanzierte Rentenkasse. 4) Mit dem Reservefonds, in den insgesamt 4,75 Prozent des Arbeitgeberbeitrags zur Rente umgeleitet werden, sollen während der Umstellung möglicherweise auflaufende Schulden beglichen werden. 5) Die Höhe des Beitrags variiert mit dem Unfallrisiko der Arbeitnehmer.

Quellen: INEKO, 2005; Institut der deutschen Wirtschaft Köln

Die kapitalfinanzierten Rentenkonten werden von privaten Finanzunternehmen verwaltet, die miteinander im Wettbewerb stehen und der Kontrolle einer unabhängigen Aufsichtsbehörde unterliegen (Jurzyca/Golias, 2004). Sie müssen kreditwürdig sein, mindestens drei Jahre Erfahrung nachweisen und über ein Grundkapital von 300 Millionen SKK verfügen. Jedes Unternehmen muss drei Portfolios mit unterschiedlichem Risikograd anbieten: einen „Wachstumsfonds“ (bis zu 80 Prozent Risikoanlagen), einen „Ausgleichsfonds“ (bis zu 50 Prozent Risikoanlagen) und einen „konservativen Fonds“ (ausschließlich Rentenwerte und festverzinsliche Anleihen). Um das Kapitalmarktrisiko für die Rentner einzudämmen, muss ihr angespartes Vermögen spätestens 15 Jahre vor Erreichen des Rentenalters in einen Fonds der zweiten oder dritten Risikokategorie und spätestens sieben Jahre vor Renteneintritt in einen konservativen Fonds verlagert werden. Die Beiträge werden an die Sozialversicherungsanstalt abgeführt, die sie nach Abzug von 0,3 Prozent für Verwaltungskosten an die Pensionsfonds weiterleitet. Letztere dürfen bis zu 1 Prozent der Beträge und bis zu 0,7 Prozent des verwalteten Vermögens als Gebühr erheben.

Bei In-Kraft-Treten der Reform hat die Regierung den jährlichen Zuschussbedarf bis zum Jahr 2011 auf rund 1 Prozent des BIP geschätzt (INEKO, 2004b). Er soll haushaltsneutral aus zurückgelegten Privatisierungserlösen, weiteren Privatisierungen und Mitteln des Reservefonds gedeckt werden. Zusätzlich wurde eine Entlastung der gesetzlichen Rentenkasse durch die Anhebung des Rentenalters und die von der Reform angestoßenen Beschäftigungsimpulse angenommen. Die Regierung hatte allerdings die Akzeptanz der kapitalfinanzierten Rente unterschätzt. Bereits jetzt haben weit mehr als die erwarteten 50 Prozent der Rentenbeitragszahler für einen Pensionsfonds optiert. Die revidierte Kostenschätzung geht deshalb – nach 0,8 Prozent des BIP im Jahr 2005 – von 1,3 Prozent im Jahr 2006 und von 1,4 Prozent im Jahr 2007 aus. Trotzdem hält die Regierung an dem Ziel fest, das Haushaltsdefizit bis zum Jahr 2007 unter 3 Prozent zu senken (European Commission, 2006).

Arbeitsmarktreformen

Zu den wichtigsten Gesetzen im Rahmen der slowakischen Arbeitsmarktreformen gehören Änderungen beim Kranken- und Arbeitslosengeld, eine Novellierung des Arbeitsrechts, die Verschlinkung und Dezentralisierung der Arbeitsverwaltung und eine Ausweitung der bisher vernachlässigten aktiven Arbeitsmarktpolitik.

Reform des Krankengelds: Zweck der Krankengeldreform war es, Fehlanreize, Ineffizienzen und Kosten zu reduzieren. Nach den bisherigen Regeln wurde das Tagegeld für krankgeschriebene Arbeitnehmer ausschließlich von der Krankenkasse gezahlt. Es betrug in den ersten drei Tagen 70 Prozent des Nettoverdiensts, danach 90 Prozent. Allerdings lag

die Beitragsbemessungsgrenze beim Durchschnittsverdienst, so dass das Krankengeld ab da nicht mehr anstieg und die Ersatzrate mit steigendem Verdienst entsprechend sank. Der Anspruch war zeitlich unbegrenzt, solange ein Arzt die Arbeitsunfähigkeit bescheinigte. Die hauptsächliche Kritik war, dass diese Konstruktion Höherverdienende unangemessen benachteiligte und Geringverdiener und deren Arbeitgeber zu Missbrauch verleitete. Während Besserverdiener eher Urlaub nahmen, als sich krank zu melden, um den Einkommensverlust zu vermeiden, erhielten krankgeschriebene Geringverdiener fast den vollen Lohn. Nicht selten ließen sich Arbeitnehmer auf Geheiß des Arbeitgebers krankschreiben, der so bei einer Auftragsflaute die Lohnkosten auf die Solidarkasse abschieben konnte. Einen deutlichen Hinweis für Missbrauch sahen Kritiker in der auffallenden Koinzidenz von hohem Krankenstand und hoher Arbeitslosenquote. Im Jahr 2002 betrug der Krankenstand in Bratislava 2,3 Prozent und die Arbeitslosenquote rund 6 Prozent. In der östlichen Provinz Stara Lubován dagegen lag die Arbeitslosenrate bei etwa 24 Prozent und der Krankenstand bei 14,4 Prozent (INEKO, 2004a).

Die im Januar 2004 in Kraft getretene Reform hat mehrere Elemente: Für die Kosten des Krankengelds sind jetzt in den ersten zehn Tagen allein die Arbeitgeber zuständig. Sie müssen einem krankgeschriebenen Arbeitnehmer bis zum dritten Tag 25 Prozent, vom vierten bis zum zehnten Tag 55 Prozent des Bruttolohns zahlen. Betriebs- oder Tarifvereinbarungen können die Ersatzrate auf bis zu 80 Prozent anheben. Ist die Krankheitsursache Alkohol- oder Drogenmissbrauch, reduziert sich der Tagessatz um die Hälfte. Arbeitgeber sind befugt, Hausbesuche zu machen, um die Ernsthaftigkeit der Erkrankung zu kontrollieren. Ab dem elften Tag wird das Krankengeld weiterhin von der Sozialversicherungsanstalt ausgezahlt, allerdings nur noch für maximal 52 Wochen. Die Beitragsbemessungsgrenze wurde auf das 1,5fache des Durchschnittseinkommens angehoben. Dafür, dass die Arbeitgeber mehr Verantwortung übernehmen müssen, ist ihr Krankengeldbeitrag von 3,4 auf 1,4 Prozent gesenkt worden (Tabelle 2). Ihre Nettokostenentlastung wird auf gut 40 Prozent geschätzt, falls die ersten Ergebnisse der Reform dauerhaft sind. Innerhalb eines Quartals sank der Krankenstand um 36 Prozent (INEKO, 2004a).

Neuregelungen des Arbeitslosengelds: Die Änderungen beim Arbeitslosengeld (ALG) sollten dazu beitragen, die Suchintensität von arbeitsmarktnahen Arbeitslosen zu erhöhen und die Lohnnebenkosten zu senken. Vor der Neuregelung betrug die Anspruchsdauer sechs Monate, wenn der Arbeitslose in den vorangegangenen drei Jahren mindestens zwei Jahre sozialversicherungspflichtig beschäftigt war. Ab 15 Beitragsjahren verlängerte sich die Dauer auf neun Monate. Im Fall von selbst verschuldeter Arbeitslosigkeit wurde sie um die Hälfte gekürzt. In den ersten sechs Monaten ersetzte das Arbeitslosengeld 55 Prozent

des vorherigen Bruttolohns, danach 45 Prozent. Bemessungsgrenze war die Hälfte des Durchschnittslohns. Mit der Gesetzesänderung wurde die Anspruchsdauer für alle auf sechs Monate beschränkt. Die Ersatzrate wurde auf 50 Prozent des vorausgegangenen Bruttoverdiensts gesenkt und die Bemessungsgrenze auf 60 Prozent des Durchschnittslohns erhöht. Empfänger müssen nicht nur dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen, sondern auch aktiv neue Arbeit suchen. Das Arbeitsamt zahlt während des ALG-Bezugs weiterhin Krankenversicherungsbeiträge, aber keine Rentenbeiträge mehr. Dadurch konnte der Arbeitgeberbeitrag von 2,8 auf 1 Prozent gesenkt werden. Arbeitnehmer zahlen wie bisher 1 Prozent (Tabelle 2).

Reform der Arbeitsverwaltung und Ausweitung der aktiven Arbeitsmarktpolitik: Die Neuregelung des Arbeitslosengelds war begleitet von einer Dezentralisierung und Verschlankung der Arbeitsverwaltung, der Zusammenlegung der Arbeits- und Sozialämter und einer zielgruppenorientierten Ausweitung der aktiven Arbeitsmarktpolitik. Jeder Arbeitslose, der zur Arbeitssuche verpflichtet ist, hat als Gegenleistung Anspruch auf individuelle aktive Hilfe zur Arbeit. Zu diesem Zweck wurde das bisher undifferenziert gestreute und spärliche Förderinstrumentarium ausgeweitet sowie auf Problemgruppen und individuelle Bedarfe fokussiert (INEKO, 2004a). Zu den Maßnahmen gehören Zuschüsse zu Fahrtkosten und Kinderbetreuung bei Bewerbungen, bei Teilnahme an Trainingskursen oder einem Umzug an einen anderen Beschäftigungsort, ein auf zwei Jahre befristetes Überbrückungsgeld für Arbeitslose, die sich selbstständig machen, und ein einmaliger Bonus von 50 Prozent des noch nicht in Anspruch genommenen Arbeitslosengelds für Arbeitslosengeldempfänger, die vor Ablauf ihres Anspruchs eine Erwerbstätigkeit annehmen. Betriebliche Ausbildungen werden sechs Monate mit einem Ausbildungszuschuss an Arbeitgeber und Auszubildende gefördert, und Arbeitgeber, die benachteiligte Arbeitslose einstellen, erhalten einen befristeten Lohnkostenzuschuss. Die bis dahin geförderten zweijährigen Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen sind wegen ihrer Lock-in-Effekte eingestellt worden. Dafür wurde das Angebot an befristeten gemeinnützigen Beschäftigungsmöglichkeiten für schwer Vermittelbare bei Kommunen, Schulen und Wohlfahrtseinrichtungen ausgeweitet.

Reform des Arbeitsrechts: Die Änderungen des Arbeitsgesetzbuchs sind erst nach hitzigen Diskussionen zwischen Gewerkschaften, Arbeitgebern und Regierung im März 2003 verabschiedet worden und zum 1. Juli 2003 in Kraft getreten. Dabei ging es auch um die Umsetzung von EU-Direktiven und Standards der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO). Der grundsätzliche Streit drehte sich um die von der Regierung verfolgte Richtung: mehr Flexibilität in den Arbeitsbeziehungen und Stärkung der Arbeitsdisziplin, weniger staatliche Eingriffe und mehr Raum für kollektive Verhandlungen. Der erreichte Kompro-

miss spiegelt die schwierige Suche nach einem Konsens: Arbeitgeber können leichter befristete und Teilzeitarbeitsverträge abschließen, verlängern und erneuern. Befristete Arbeitsverträge können bis zu drei Jahre gelten und ebenso wie Teilzeitverträge ohne Begründung gekündigt werden. Im letzteren Fall muss der Arbeitgeber den Lohn bis zum regulären Vertragsende ausbezahlen. Die Kündigungsfrist wurde für Arbeitgeber und Arbeitnehmer vereinheitlicht. Sofern nicht anders vereinbart, beträgt sie zwei Monate, wenn das Beschäftigungsverhältnis weniger als 15 Jahre bestanden hat, ansonsten drei Monate. Wird der Arbeitnehmer aus betrieblichen oder gesundheitlichen Gründen gekündigt, kann er wählen, ob er bis zum Ende der Kündigungsfrist weiterarbeitet oder mit einer Abfindung in Höhe von zwei oder drei Monatsgehältern sofort ausscheidet. Die Anzahl der vom Betrieb geforderten Überstunden darf wie bisher 150 Stunden pro Jahr nicht überschreiten. Zusätzlich können Arbeitgeber und Arbeitnehmer bis zu 250 freiwillige Überstunden (bisher 150 Stunden) ohne Zustimmung der Gewerkschaft oder der Nationalen Arbeitsbehörde vereinbaren. Bei organisatorischen Änderungen oder Kündigungen aus betrieblichen Gründen braucht der Arbeitgeber den Betriebsrat oder die Gewerkschaft nur noch vorweg zu informieren. Bis dahin hatten diese ein Vetorecht. Kollektive Branchenabschlüsse sind für Firmen, die nicht an der Verhandlung beteiligt waren, nur noch verbindlich, wenn sie schriftlich zustimmen. Die staatlich festgesetzten Mindestlohntarife für Arbeitnehmer in nicht tarifgebundenen Betrieben, die die Regierung abschaffen wollte, sind jetzt nur noch nach den Anforderungen, nicht mehr nach der Beschäftigungsdauer gestuft.

Obwohl die Reform hinter dem Regierungsentwurf zurückbleibt, hat sie zu einer deutlichen Deregulierung des Arbeitsmarkts beigetragen. Auf einer Skala von 0 bis 6, mit der die OECD die Regulierungsdichte am Arbeitsmarkt misst, ist der Wert für die Slowakische Republik zwischen Ende der neunziger Jahre und Ende des Jahres 2003 von 2,5 auf 2,0 gesunken. Im gleichen Zeitraum sank er in Deutschland nur von 2,6 auf 2,5 (OECD, 2004b).

Sozialhilfereformen

Wie in anderen Ländern hatten sich die Webfehler des sozialen Sicherungsnetzes in der Sozialhilfe wie in einem Brennglas verdichtet: Arbeit lohnte sich für viele nicht, und Eigenverantwortung wurde bestraft. Je nach Familiengröße lag das garantierte Sozialhilfeniveau knapp unter oder über dem gesetzlichen Mindestlohn. Beim Wechsel in den Arbeitsmarkt führten die hohe Entzugsrate und die Abgabenbelastung häufig sogar zu einem sinkenden Nettoeinkommen. Ebenso rechnete es sich wegen der hohen Anspruchslöhne und Arbeitskosten für die Arbeitgeber nicht, einfache Arbeit legal anzubieten. Die Folge war ein stetes Anwachsen von Schwarzarbeit, Sozialleistungsmissbrauch und Inaktivität. So wurde einerseits der Anteil der Schwarzarbeiter an den registrierten Arbeitslosen auf

12 Prozent bis 35 Prozent geschätzt (OECD, 2004a). Andererseits wies die amtliche Statistik über 90 Prozent der Sozialhilfeempfänger als nicht erwerbstätig aus (GVG, 2003).

Für eine gründliche Neuorientierung der Mindestsicherung sprachen noch zwei weitere Gründe. Erstens haben Roma, deren Anteil an der Bevölkerung auf 8 bis 10 Prozent geschätzt wird (OECD, 2004a), bei weitem das höchste Arbeitslosigkeits-, Sozialhilfe- und Armutsrisiko. Ein beträchtlicher Teil von ihnen hat fast keine Erwerbs- und Bildungsmöglichkeiten und wohnt in Siedlungen, die oftmals keinen Strom- und Wasseranschluss haben. Seit dem Ende der sozialistischen Vollbeschäftigungspolitik ist passiver Langzeitsozialhilfebezug hier weit verbreitet. Der zweite Grund ergab sich aus der ordnungspolitischen Zielsetzung des Reformprogramms: Wenn die staatliche Fürsorge zurückgenommen und die Eigenverantwortung gestärkt werden sollte, musste die Solidarität auf gegenseitige Verantwortung bauen. Herzstück der Sozialhilfereform war deshalb der radikale Wechsel von einer Welfare- zu einer Workfare-Kultur.

Seit der Einführung der Sozialhilfe im Jahr 1990 hatten Haushalte Anspruch darauf, wenn ihr Einkommen unterhalb des gesetzlich garantierten Mindesteinkommens lag und alle erwachsenen Mitglieder entweder erwerbstätig, in Rente, behindert oder arbeitslos gemeldet waren. Letzteres war allerdings lediglich eine Formalität und erklärt, warum nur etwa ein Viertel der registrierten Arbeitslosen Arbeitslosengeld bezog (IMF, 2000). Ab dem Jahr 1999 wurde zwischen objektiven und subjektiven Gründen für den Sozialhilfebezug unterschieden. Hatte die Bedürftigkeit Ursachen außerhalb der Kontrolle der Betroffenen, zahlte das Sozialamt 100 Prozent des Mindesteinkommens. Bei Selbstverschulden wurde der Satz um die Hälfte gekürzt. Für erwerbstätige Haushalte wurde die Sozialhilfeschwelle auf 120 Prozent des Mindesteinkommens angehoben. Der Satz, mit dem Transfer- und Erwerbseinkommen auf die Sozialhilfe angerechnet werden, wurde von 100 auf 75 Prozent gesenkt. Im Jahr 2001 wurden die subjektiven Gründe erheblich ausgeweitet. Demnach galt die Bedürftigkeit jetzt auch dann als selbst verschuldet, wenn die Betroffenen freiwillig gekündigt oder ihren Job aus disziplinarischen Gründen verloren hatten, die Zusammenarbeit bei der Arbeitssuche oder Teilnahme an einer gemeinnützigen Beschäftigung verweigerten, mehr als 24 Monate arbeitslos waren oder weniger als drei Monate Beiträge zur Arbeitslosenversicherung gezahlt hatten, die Zahlung des Kindesunterhalts verweigerten oder versäumt hatten, Kindergeld zu beantragen. Wer sein Fehlverhalten korrigierte, konnte nach drei Monaten wieder den vollen Sozialhilfesatz bekommen. Infolge dieser Änderung stieg der Anteil der Sozialhilfeempfänger aus subjektiven Gründen von rund 1,5 Prozent in den Vorjahren auf etwa 50 Prozent im Jahr 2001 (Ministry of Labour, Social Affairs and Family/European Commission, 2001).

Die Sozialhilfefalle war damit jedoch nicht beseitigt. Weil das gesetzliche Mindesteinkommen lediglich das Existenzminimum des Haushaltsvorstands definierte, lagen die Sozialhilfeansprüche von Familien erheblich darüber. Damit lohnte sich Arbeit umso weniger, je höher die Kinderanzahl war. Bereits ab zwei Kindern überstieg das Sozialhilfeeinkommen einer Familie den durchschnittlichen Nettolohn eines Industriearbeiters. Bei vier Kindern lag es 37 Prozent über dem Durchschnittsverdienst und war dreieinhalb Mal so hoch wie der Mindestlohn (OECD, 2002). Das führte nicht nur unter den Geringqualifizierten zu unrealistisch hohen Anspruchslöhnen und entsprechend schlechten Erwerbchancen, sondern auch unter den ehemaligen Spezialisten in den volkseigenen Betrieben.

Tabelle 3

Reform der Sozialhilfesätze in der Slowakischen Republik

Alte und neue Monatsbeträge in slowakischen Kronen (SKK)

2003		2005	
Bei Bedürftigkeit aus subjektiven Gründen: Haushaltsvorstand/Alleinstehende	1.450	Haushaltsvorstand/Alleinstehende ¹⁾	1.560
		Alleinerziehende mit 1 bis 4 Kindern ¹⁾	2.500
Bei Bedürftigkeit aus objektiven Gründen: Haushaltsvorstand/Alleinstehende	2.900	Paar mit 1 bis 4 Kindern ¹⁾	3.700
		Alleinerziehende mit 5 und mehr Kindern ¹⁾	3.710
Kind im Elternhaus	1.000	Paar mit 5 und mehr Kindern ¹⁾	4.950
Kind nicht im Elternhaus	1.600	Paar ohne Kinder ¹⁾	2.710
		Aktivierungszulage	1.700
		Schutzzulage	1.700
		Zulagen für Schulkinder: ²⁾ Stipendium im Fall guter Leistung	500

1) Grundbetrag. Zusätzlich gibt es ein pauschaliertes Wohngeld; 50 SKK pro Person zur Deckung des Eigenbeitrags bei Arztbesuchen und Medikamenten und das allgemeine Kindergeld. Mütter sind in den ersten drei Jahren von der Aktivierung freigestellt. Bis zum siebten Monat erhalten sie anstelle der Aktivierungszulage eine so genannte Schutzzulage, danach bis zum dritten Lebensjahr 75 Prozent des einkommensunabhängigen Erziehungsgelds (4.200 SKK), sofern das Kind nicht in einem staatlichen Kindergarten betreut wird. 2) Während die Stipendien an die Eltern ausgezahlt werden, gehen die Zuschüsse zum Schulbedarf und zu den Kosten einer Schulmahlzeit (jeweils 300 SKK) an die Schulen.

Quellen: Slowakisches Ministerium für Arbeit, Soziales und Familie; Institut der deutschen Wirtschaft Köln

Die im Jahr 2004 in Kraft getretenen Sozialhilfereformen sind radikaler als die „welfare-to-work“-Reformen in Westeuropa. Für Erwerbsfähige wurde die Option, von Sozialhilfe zu leben, ohne zu arbeiten, nicht nur unattraktiver gestaltet, sondern faktisch abgeschafft. Dazu wurde die Unterscheidung zwischen objektiven und subjektiven Gründen aufgehoben und stattdessen der Regelsatz für alle auf 50 Prozent des gesetzlichen Mindesteinkommens gekürzt. Die anderen 50 Prozent erhalten Erwerbsfähige nur noch, wenn sie Arbeit suchen, eine Trainingsmaßnahme besuchen oder eine gemeinnützige Beschäftigung übernehmen. Behinderte und Mütter mit Kleinkindern sind von der Aktivierung freigestellt und erhalten

anstelle der Aktivierungszulage eine gleich hohe Schutzzulage (Tabelle 3). Der Grundbetrag steigt nur noch bis zum fünften Kind. Bleiben die Kinder der Schule fern, dann droht den Eltern die Streichung der Sozialhilfe. Andererseits wird der Schulbesuch mit Zuschüssen zum Schulbedarf und kostenlosen Mahlzeiten belohnt, und Kinder, die sich in der Schule besonders anstrengen, erhalten ein Stipendium.

Gegenüber dem Jahr 2003 ist die durchschnittliche Sozialhilfequote von 10,1 Prozent auf 6,9 Prozent im Jahr 2005 gesunken. Von den im Jahresdurchschnitt 2005 insgesamt fast 374.000 Empfängern erhielten rund 28 Prozent die Aktivierungszulage, was vermuten lässt, dass die strikte Verknüpfung von Leistung und Gegenleistung die meisten erwerbsfähigen Hilfeempfänger veranlasst hat, von der Sozialhilfe in Arbeit zu wechseln. Dass von den aktivierten Empfängern im Durchschnitt 91 Prozent oder fast 95.000 Personen in gemeinnütziger Beschäftigung waren, verdeutlicht sowohl den hohen Anteil an Langzeitarbeitslosen mit Arbeitsmarkt- und Mobilitätshemmnissen wie auch die extrem schwierige Arbeitsmarktlage in einigen Regionen.

Schlussbemerkung

In den ersten Jahren nach dem Zerfall des Ostblocks dominierten in der Slowakischen Republik politisch die Kräfte, die den Übergang zur Marktwirtschaft, Demokratie und Westbindung verlangsamen oder bremsen wollten. Vor diesem Hintergrund ist es umso beachtlicher, dass es gelungen ist, in den Jahren 2003 und 2004 ein umfangreiches Paket von Strukturreformen in Kraft zu setzen. Ob die bisher unerwartet positiven Ergebnisse sich längerfristig stabilisieren und verstärken, wird vor allem davon abhängen, ob der Reformkurs nach der nächsten Wahl fortgesetzt oder zurückgedreht wird. Jedenfalls liefert die Slowakische Republik ein eindrucksvolles Beispiel dafür, wie unangemessen der verbreitete Fatalismus ist, dass durchgreifende Reformen politisch unmöglich seien oder den sozialen Kahlschlag bedeuteten.

Literatur

Brook, Anne-Marie / Leibfritz, 2005, Slovakia's introduction of a flat tax as part of wider economic reforms, OECD Economics Department Working Papers, Nr. 448, Oktober, Paris

European Commission, 2006, Commission's assessment of the December 2005 update of the convergence programme of Slovakia, Brüssel

Golias, Peter / Kicina, Robert, 2005, Slovak tax reform: one year after, Institute for Economics and Social Reforms (INEKO), internes Papier, Bratislava

GVG – Gesellschaft für Versicherungswissenschaft und -gestaltung, 2003, Study on the social protection systems in the 13 applicant countries. Slovak Republic country report, Bratislava

IMF – International Monetary Fund, 2000, Slovak Republic: Selected Issues and Statistical Appendix, IMF Country Report, Nr. 00/115, Washington D.C.

IMF, 2005, Slovak Republic: Selected Issues and Statistical Appendix, IMF Country Report, Nr. 05/72, Washington D.C.

INEKO – Institute for Economics and Social Reforms, 2004a, Reforms in Slovakia 2003 – 2004. Evaluation of Economic and Social Measures, Bratislava

INEKO, 2004b, Pension reform in Slovakia, Policy Brief, Nr. 2, v. 6. Oktober, Bratislava

INEKO, 2005, Reforms in Slovakia 2004 – 2005. Evaluation of Economic and Social Measures January 2004 – March 2005, Juli, Bratislava

Jurzyca, Eugen / Golias, Peter, 2004, Pension reform in Slovakia, Policy Brief, Institute for Economics and Social Reforms (INEKO), v. 6. Oktober, Bratislava

Marcincin, Anton / Beblavy, Miroslav (Hrsg.), 2000, Economic Policy in Slovakia 1990 – 1999, Bratislava

Ministry of Labour, Social Affairs and Family of the Slovak Republic / European Commission, 2001, Joint Assessment of Employment Priorities in the Slovak Republic, Bratislava

OECD – Organisation for Economic Co-operation and Development, 1991, Economic Surveys Czech and Slovak Federal Republic, Paris

OECD, 2002, Economic Surveys Slovak Republic, Juni, Paris

OECD, 2004a, Economic Surveys Slovak Republic, März, Paris

OECD, 2004b, Employment Outlook, Paris

OECD, 2005, Economic Surveys Slovak Republic, September, Paris

Labor Market and Social Policy Reforms in Slovakia

After the collapse of the CMEA, the dissolution of the Czech and Slovak Federal Republic and stop-and-go reforms during the 1990s, Slovakia has since 2002 implemented a comprehensive set of structural reforms. The tax reforms shifted the tax burden from direct to indirect tax and included the introduction of a flat tax rate on personal income. The highly redistributive pension system was overhauled to better link contributions and benefits and augmented by capital-funded, mandatory pension plans. The labor market reforms included changes in sickness pay and unemployment insurance, a revision of the Labor Code and an expansion and refocusing of active labor market policies. The welfare reform effectively eliminated entitlement to public assistance for able-bodied and significantly improved the work incentives. Slovakia, therefore, shows that structural reforms are feasible even in the face of substantial political opposition.