ECONSTOR
Make Your Publications Visible.

A Service of

ZBW Leibniz-Informationszentrum Wirtschaft
Leibniz Information Centre for Economics

Funk, Lothar; Lesch, Hagen

Article

Arbeitsbeziehungen in Mittel- und Osteuropa

IW-Trends - Vierteljahresschrift zur empirischen Wirtschaftsforschung

Provided in Cooperation with:
German Economic Institute (IW), Cologne

Suggested Citation: Funk, Lothar; Lesch, Hagen (2004) : Arbeitsbeziehungen in Mittel- und Osteuropa, IW-Trends - Vierteljahresschrift zur empirischen Wirtschaftsforschung, ISSN 1864-810X, Institut der deutschen Wirtschaft (IW), Köln, Vol. 31, Iss. 1, pp. 33-38, https://doi.org/10.2373/1864-810X.04-01-06

This Version is available at:
https://hdl.handle.net/10419/156860

Standard-Nutzungsbedingungen:

Die Dokumente auf EconStor dürfen zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden.

Sie dürfen die Dokumente nicht für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, öffentlich zugänglich machen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Sofern die Verfasser die Dokumente unter Open-Content-Lizenzen (insbesondere CC-Lizenzen) zur Verfügung gestellt haben sollten, gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der dort genannten Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

Terms of use:

Documents in EconStor may be saved and copied for your personal and scholarly purposes.

You are not to copy documents for public or commercial purposes, to exhibit the documents publicly, to make them publicly available on the internet, or to distribute or otherwise use the documents in public.

If the documents have been made available under an Open Content Licence (especially Creative Commons Licences), you may exercise further usage rights as specified in the indicated licence.

WWW.ECONSTOR.EU

Mitglied der Leibniz-Gemeinschaft

ARBEITSBEZIEHUNGEN IN MITTEL- UND OSTEUROPA

Die Arbeitsbeziehungen der einzelnen mittel- und osteuropäischen Beitrittskandidaten weisen einerseits Unterschiede beim gewerkschaftlichen Organisationsgrad und der Streikanfälligkeit auf. Andererseits zeigen sich in dieser Ländergruppe wichtige Gemeinsamkeiten, vor allem bei der Dominanz dezentraler Tarifverhandlungen. Da sich dies zugleich von den meisten bisherigen EU-Mitgliedsländern unterscheidet, können die Arbeitsbeziehungen in Mittel- und Osteuropa eher in die Nähe des angelsächsischen als des kontinentaleuropäischen Modells gestellt werden. Dem entspricht auch die geringe Bedeutung, die Betriebsräte dort in den industriellen Beziehungen spielen. Arbeitskämpfe sind vor allem im Privatsektor selten, was sich im Zuge der wirtschaftlichen Entwicklung künftig jedoch ändern könnte.

iw-trends

Arbeitsbeziehungen beinhalten die Interaktionen zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern. Durch gesetzliche Rahmenbedingungen, Sozialpakte und als öffentlicher Arbeitgeber greift auch der Staat ein. Eine Besonderheit der hier untersuchten mittel- und osteuropäischen Beitrittskandidaten zur Europäischen Union (EU) besteht darin, dass die Arbeitsbedingungen im öffentlichen Sektor mit Ausnahme Sloweniens weitgehend vom Staat festgesetzt werden (Europäische Kommission, 2003a, 114). Im Mittelpunkt der folgenden Analyse stehen die Arbeitsbeziehungen im privaten Sektor. Dabei werden die wichtigsten Organisationsmerkmale der Sozialpartner und die Strukturmerkmale der Tarifverhandlungssysteme in den EU-Beitrittsländern (ohne Malta und Zypern) sowie in Bulgarien und Rumänien dargestellt. Abschließend wird kurz das Ausmaß an Arbeitskämpfen beschrieben.

Gewerkschaftlicher Organisationsgrad

Der gewerkschaftliche Organisationsgrad, also der prozentuale Anteil der Gewerkschaftsmitglieder an der Zahl der abhängig Beschäftigten, gilt als wichtiger Indikator für die Tarifverhandlungsfähigkeit von Gewerkschaften.

In den zehn Beitrittsstaaten war der ungewogene gewerkschaftliche Organisationsgrad im Jahr 2001 im Durchschnitt mit knapp 28 Prozent etwa so hoch wie zuletzt in Deutschland (30 Prozent) oder Großbritannien (29 Prozent), aber deutlich niedriger als der ungewogene Durchschnitt der bisherigen EU-Mitgliedsstaaten mit 43 Prozent (Carley, 2004). Nur Rumänien und die Slowakische Republik erreichten Organisationsgrade auf dem bisherigen EU-Niveau (Tabelle 1).

Tabelle 1

Organisationsmerkmale der Sozialpartner

- Beitrittsländer[1)], Bulgarien und Rumänien im Jahr 2001 -

	Gewerkschaftlicher Organisationsgrad in Prozent[2)]	Anzahl der wichtigsten		Beschäftigte in verbandsgebundenen Unternehmen in Prozent[3)]
		Gewerkschaften	Arbeitgeber-organisationen	
Bulgarien	30 (kA)	4 (2 [4)])	2	kA
Estland	20 (14)	2	1	38
Lettland	25 (30)	1	1	56
Litauen	19 (15)	4	2	kA
Polen	25 (15)	2	2	24
Rumänien	35 (kA)	5	8[5)]	65[6)]
Slowakische R.	39 (35)	3	1	50
Slowenien	30 (41)	4	4 (1 [4)])	60
Tschechische R.	32 (30)	5	2	33
Ungarn	25 (20)	6	10	kA

kA: keine Angabe. 1) Ohne Malta und Zypern. 2) Gewerkschaftsmitglieder in Prozent der abhängig Beschäftigten; eigene Schätzungen auf Basis von Mitgliederzahlen der wichtigsten Gewerkschaften; in Klammern: Angaben von EIRO, die aufgrund unterschiedlicher Berechnungsmethoden und Jahresdaten nur eingeschränkt vergleichbar sind. 3) In Prozent der abhängig Beschäftigten; eigene Schätzungen auf Basis der wichtigsten Arbeitgeberverbände (Slowakische Republik, Slowenien: Schätzungen der Europäischen Kommission). 4) Anzahl der dominierenden Gewerkschaften oder Arbeitgeberverbände. 5) Zahl der Verbände, die im Sozialpakt mit der Regierung eingebunden sind. 6) Wegen des hohen Anteils Selbstständiger und mithelfender Familienangehöriger in Prozent der Erwerbstätigen.
Quelle: Carley, 2004; Europäische Kommission, 2003a, 121 ff.; EEAG, 2004, 62; Institut der deutschen Wirtschaft Köln.

Seit 1990 sind in den Beitrittsstaaten die Gewerkschaftsmitgliederzahlen trotz der Reform der sozialistischen und der Gründung neuer Arbeitnehmerverbände erheblich gesunken. Dies ist im Wesentlichen auf die Abschaffung der im Sozialismus üblichen obligatorischen Gewerkschaftsmitgliedschaft, auf die gestiegene Arbeitslosigkeit und auf die im Zuge der Privatisierung wachsende Zahl kleiner und mittelständischer Unternehmen zurückzuführen. Die sinkende Organisationsbereitschaft beeinträchtigt wegen ausblei-

bender Mitgliedsbeiträge wiederum die Organisationsfähigkeit der Gewerkschaften (Europäische Kommission, 2003a, 98; Steger, 2003, 24).

Organisationsgrad der Arbeitgeber

Auf Arbeitgeberseite lässt sich eine Schwäche der Branchenverbände beobachten, die nach der politischen Wende – teilweise mit Unterstützung der staatlichen Industrie- und Handelskammern – erst neu gegründet werden mussten. Die Regierungen und die einzelnen Arbeitgeber sehen in ihnen häufig nur Organe mit rein konsultativem Charakter (Steger, 2003, 24). Zentrale Ursachen hierfür sind die kurze Tradition privater Arbeitgeber, Rivalitäten zwischen verschiedenen Verbänden und der Strukturwandel. Die ökonomische Transformation ging mit einer hohen Rate an Unternehmensschließungen und -neugründungen einher, die den Aufbau von Arbeitgeberverbänden erschwerte (EEAG, 2004, 64).

Die Europäische Kommission (2003a, 96) schätzt, dass zwar 30 bis 40 Prozent der Industrieunternehmen in Mittel- und Osteuropa Verbänden angeschlossen sind, aber nur 2 bis 5 Prozent aller Unternehmen. Organisiert sind vor allem größere Unternehmen, so dass der Anteil der Beschäftigten in verbandsgebundenen Unternehmen an den Beschäftigten insgesamt höher ist. In Lettland, Slowenien und der Slowakischen Republik arbeiten 50 bis 60 Prozent der abhängig Beschäftigten in verbandsgebundenen Unternehmen, in Estland, Polen und der Tschechischen Republik zwischen 24 und 38 Prozent (Tabelle 1).

Verhandlungsebene

Tabelle 2 zeigt, dass Tarifverhandlungen überwiegend auf der Unternehmensebene geführt werden. Branchenweite Verhandlungen sind nur in der Slowakischen Republik bedeutsam, teilweise auch in Slowenien und Ungarn. Dabei sind sektorale Lohnvereinbarungen am ehesten in Branchen mit Monopol- und Oligopolstrukturen verbreitet, beispielsweise im Energiesektor und bei der Eisenbahn (European Commission, 2003c, 199). Selbst in der Slowakischen Republik ist zu beachten, dass für viele Sektoren Tarifverträge mit sehr allgemeinem Inhalt bestehen, die auf Unternehmensebene „ausgefüllt“ werden müssen (Europäische Kommission, 2003a, 110 f.). Sektorübergreifende Abkommen gibt es in Slowenien und in geringerem Umfang auch in Lettland und Ungarn (European Commission, 2003b, 77).

Tabelle 2

Strukturmerkmale der Tarifverhandlungssysteme

- Beitrittsländer[1)], Bulgarien und Rumänien in den Jahren 2001/2002 -

	Tarifverhandlungs-ebene[2)]	Tarifbindung in Prozent[3)]	Allgemeinverbindlichkeit	Dreiseitige Sozialpakte	Mindestlohn-regelungen[4)]
Bulgarien	Unternehmen*** Sektoren*	40	Existiert	Ja	Dreiseitige Empfehlung
Estland	Unternehmen*** Sektoren*	28	Existiert	Ja	Dreiseitige Empfehlung; 28 Prozent
Lettland	Unternehmen*** Sektoren* Sektorübergreifend*	<20	kA	Ja	Dreiseitige Empfehlung; 40 Prozent
Litauen	Unternehmen*** Sektoren*	10-15	kA	Ja	Dreiseitige Empfehlung; 43 Prozent
Polen	Unternehmen*** Sektoren*	40	Existiert	Ja	Dreiseitige Empfehlung; 40 Prozent
Rumänien	Unternehmen*** Sektoren*	kA	Existiert	Ja	Dreiseitige Empfehlung
Slowakische R.	Sektoren*** Unternehmen*	48	Möglich	Ja	Dreiseitige Empfehlung; 39 Prozent
Slowenien	Sektorübergreifend*** Sektoren** Unternehmen*	100	Existiert	Ja	Dreiseitige Lohnverhandl.; 58 Prozent[5)]
Tschechische R.	Unternehmen*** Sektoren*	25-30	kA	Ja	Dreiseitige Empfehlung; 34 Prozent
Ungarn	Unternehmen*** Sektoren** Sektorübergreifend*	31	Existiert	Ja	Dreiseitige Empfehlung; 40 Prozent

kA: keine Angabe. 1) Ohne Malta und Zypern. 2) *** = dominante Ebene; ** = wichtige Ebene, * = mit eher geringer Bedeutung. 3) Teilweise oder ganz von Kollektivverhandlungen erfasste Beschäftigte in Prozent aller Beschäftigten. 4) Mindestlohn in Prozent des Durchschnittseinkommens (durchschnittliches Bruttoeinkommen in der Gesamtwirtschaft). 5) Zielgröße.

Quelle: Carley, 2004; EEAG, 2004, 62 ff.; Europäische Kommission, 2003a, 110 ff.; European Commission, 2003b, 79; 2003c, 200; Institut der deutschen Wirtschaft Köln.

Die Tarifbindung, die angibt, wie viel Prozent der abhängig Beschäftigten ganz oder teilweise durch Tarifverträge erfasst werden, reicht in den mittel- und osteuropäischen Ländern von 10 bis 15 Prozent in Litauen bis annähernd 100 Prozent in Slowenien, wo Kollektivvereinbarungen gesetzlich vorgeschrieben sind. In Bulgarien, Estland, Polen, Slowenien, der Slowakischen Republik und Ungarn ist die Tarifbindung höher als der Organisati-

onsgrad der Gewerkschaften. Da eine gesetzliche Ausweitung von Tarifnormen auf tarifungebundene Außenseiter in den meisten Ländern zwar möglich, aber nicht üblich ist (Europäische Kommission, 2003a, 112), ergibt sich dieser Unterschied hauptsächlich daraus, dass die Arbeitgeber tarifliche Vereinbarungen freiwillig auf gewerkschaftlich nicht organisierte Arbeitnehmer übertragen. Die Tarifbindung kann auch niedriger als der gewerkschaftliche Organisationsgrad sein (wie zum Beispiel in Lettland), wenn Gewerkschaftsmitglieder in nicht tarifgebundenen Unternehmen arbeiten.

Sozialpakte

Die Lohnfindung wird in allen Beitrittsländern durch dreiseitige Sozialpakte, also durch eine institutionalisierte gemeinsame Konsensfindung von Arbeitgeber-, Arbeitnehmervertretern und Regierung auf nationaler Ebene, ergänzt. Sozialpakte dienten den Regierungen anfangs in erster Linie dazu, die notwendigen Wirtschaftsreformen durch Zustimmung der Sozialpartner zu legitimieren und ihre Gestaltungsrolle abzusichern. Bis heute sind sie ein vom Staat dominierter Prozess geblieben, da eine gleichberechtigte Partnerschaft an der Schwäche der Sozialpartner scheitert. Dies ist auch der Grund, dass eine Umsetzung dreiseitiger Vereinbarungen schwer zu garantieren ist (Europäische Kommission, 2003a, 95, 103 ff.; Schroeder, 2003, 53). Den größten Einfluss auf die Tarifpolitik haben Sozialpakte in Slowenien, Polen und Ungarn. Aber auch dort haben Lohnleitlinien, abgesehen von Mindestlohnregelungen, eher einen empfehlenden als einen bindenden Charakter für nachgelagerte Verhandlungsebenen. In den anderen Ländern sind Sozialpakte tarifpolitisch ohnehin nur für die national festgesetzten Mindestlöhne, die in allen Beitrittsstaaten existieren und derzeit zwischen 28 und 43 Prozent des durchschnittlichen Bruttoentgelts in der Gesamtwirtschaft schwanken, relevant (EEAG, 2004, 65).

Die gesamte Beurteilung der Arbeitsbeziehungen in den hier betrachteten mittel- und osteuropäischen Ländern ist nicht einheitlich:

- Angesichts der vorgestellten Lohnfindungsmerkmale sprechen Kohl und Platzer (2003, 275 ff.) von einem eigenständigen „mittel- und osteuropäischen transformationsgesellschaftlichen Arbeitsbeziehungsmodell“.
- Belke und Hebler (2002, 69) folgern, dass die „Ausgestaltung der industriellen Beziehungen und die Stellung der Gewerkschaften (...) eher dem kontinentaleuropäischen als dem anglo-amerikanischen Typ“ ent-

sprechen. Dabei berücksichtigen sie weitere Arbeitsmarktinstitutionen (Lohnersatzleistungen, Lohnnebenkosten, Kündigungsschutz- und Teilzeitarbeitsregulierung, die Rolle aktiver Arbeitsmarktpolitik), die sich bereits dem höheren EU-Regulierungsniveau angenähert haben.

- Die European Economic Advisory Group (EEAG, 2004, 9 f.; Steger, 2003) weist schließlich darauf hin, dass die zentralen Strukturzahlen der mittel- und osteuropäischen Arbeitsbeziehungen mehr mit Großbritannien als mit Deutschland oder Kontinentaleuropa (siehe hierzu Funk, 2003) gemeinsam haben. Entsprechend werden die mittel- und osteuropäischen Arbeitsbeziehungen als angelsächsisch eingestuft.

Betriebsräte

Die zuletzt genannte Sichtweise kann auch dadurch gestützt werden, dass Betriebsräte in den Beitrittsländern nur eine untergeordnete Rolle spielen. Nach einer Untersuchung der Europäischen Kommission (2003a, 116 ff.) sind sie nur in Ungarn, Slowenien und Polen (und dort nur in öffentlichen Unternehmen) in nennenswertem Umfang verbreitet. Dabei haben sie in Ungarn die weitreichendsten Kompetenzen. Hier dürfen sie mit der Unternehmensleitung Tarifverträge abschließen, sofern in einem Unternehmen keine Gewerkschaft vorhanden ist. In den übrigen Ländern werden die Arbeitnehmerinteressen entweder individuell oder von den Gewerkschaften vertreten.

Um die kollektive Interessenvertretung auf Betriebsebene zu fördern, haben einige Länder (Lettland, Litauen, Slowakische und Tschechische Republik) inzwischen gesetzliche Rahmenbedingungen verabschiedet, mit denen die Existenz von Betriebsräten abgesichert werden soll (Kohl/Platzer, 2003, 131). Anders als das hier zu Lande praktizierte duale Prinzip der Interessenvertretung soll ein Betriebsrat vor allem dort entstehen, wo keine formelle Gewerkschaftsvertretung im Unternehmen präsent ist (konkurrierendes System). Zum Teil beruht diese Entwicklung auch auf der ablehnenden Haltung der Gewerkschaften, die Betriebsräte vor allem als Konkurrenzorgan empfinden und eine duale Interessenvertretung deshalb ablehnen.

Die Dreiteilung der Länder in Systeme mit gewerkschaftlicher, konkurrierender oder dualer Interessenvertretung schlägt sich auch in den betrieblichen Mitwirkungs- oder Mitbestimmungsrechten nieder (Kohl/Platzer, 2003, 135). In Ländern, in denen ausschließlich Gewerkschaften kollektive

Interessen vertreten (Baltikum, Polen, Rumänien), beschränken sich die Kompetenzen auf Mitspracherechte bei arbeitsrechtlichen Fragen, Kündigungen und Massenentlassungen. Über Lohnfragen hinausgehende Informations- oder Anhörungsrechte, zum Beispiel bei der Arbeitsorganisation, bestehen kaum. In Ländern, in denen kollektive Arbeitnehmerinteressen entweder durch Gewerkschaften oder Betriebsräte wahrgenommen werden (Bulgarien, Slowakische und Tschechische Republik), existieren neben Informationsrechten auch Anhörungsrechte, beispielsweise bei Arbeitszeitfragen, Betriebsübernahmen, Massenentlassungen oder beim Gesundheitsschutz. In dualen Systemen (Ungarn, Slowenien) bestehen über Informations- und Anhörungsrechte hinaus auch Beteiligungsrechte. In Slowenien gilt sogar eine paritätische Beteiligung der Arbeitnehmer im Aufsichtsrat. Durch den EU-Beitritt dürften sich diese Strukturen verändern. Zum einen müssen in EU-ansässigen größeren multinationalen Unternehmen europäische Betriebsräte eingerichtet werden. Zum anderen sind in Unternehmen (Betrieben) mit mindestens 50 (20) Beschäftigten in einem EU-Mitgliedsstaat Informations- und Anhörungsrechte zu gewähren.

Arbeitskämpfe

Ein Indikator zur Beurteilung der Arbeitsbeziehungen ist auch die Zahl der durch Streiks und Aussperrungen verlorenen Arbeitstage. Unter den ehemaligen sozialistischen Politikregimen war das Streikrecht zwar formal anerkannt. Das Auftreten von Tarifauseinandersetzungen und Streiks wurde aber in der Regel tabuisiert. Lediglich in Polen war die Gewerkschaftsbewegung Solidarność seit 1982 rechtlich anerkannt (Tóth/Neumann, 2003). Verlässliche Aussagen über die Arbeitskampfaktivitäten sind demnach erst mit Beginn der Demokratisierung Anfang der neunziger Jahre möglich. Inzwischen ist das Streikrecht der Gewerkschaften in allen Beitrittsstaaten verfassungsrechtlich oder zumindest gesetzlich geschützt. Ein Aussperrungsrecht kennen hingegen nur Estland, Rumänien, die Slowakische und Tschechische Republik. In Bulgarien, Lettland, Litauen, Polen, Slowenien und Ungarn sind Aussperrungen verboten (Europäische Kommission, 2003a, 100 f.).

Wichtigster Indikator für das Arbeitskampfvolumen ist die Zahl der Arbeitstage, die pro Jahr infolge von Arbeitskonflikten ausfallen. Da die absolute Zahl der durch Arbeitskämpfe verlorenen Arbeitstage aufgrund der unterschiedlichen Ländergröße wenig aussagekräftig ist, werden die absoluten Ausfalltage auf die Zahl der abhängig Beschäftigten eines Landes bezogen

(Lesch, 2002, 5 f.). Im folgenden Arbeitskampfvergleich werden im Wesentlichen Daten der International Labour Organization (ILO) herangezogen, die allerdings nicht einheitlich vorliegen. Da Bulgarien und Slowenien in der ILO-Statistik gar nicht erfasst sind, wurde für Slowenien auf Angaben des European Industrial Relations Observatory (EIRO) zurückgegriffen (Tóth/Neumann, 2003, VII). ILO und EIRO erheben selbst keine Daten, sondern sammeln Meldungen der nationalen statistischen Ämter. Bei den hier untersuchten Ländern sind die Erfassungsunterschiede allerdings vergleichsweise gering. Der Vergleich leidet jedoch unter Datenlücken, die in einigen Ländern (Lettland, Litauen, Slowenien und der Tschechischen Republik) umfassender sind. Trotzdem vermitteln die berechneten Werte einen aufschlussreichen Einblick in die Arbeitskampfaktivitäten der Beitrittsländer (Tabelle 3).

Tabelle 3

Arbeitskampfvolumen

- Beitrittsländer[1)] und Rumänien; im Jahresdurchschnitt durch Arbeitskämpfe verlorene Arbeitstage je 1.000 Beschäftigte -

	1991-1995	1996-2000	2000	2001	2002
Estland	0[2]	0	0	0	kA
Lettland	kA	8[3]	0	0	4
Litauen	kA	kA	8	2	kA
Polen	78	6	7	0	0
Rumänien	44	61	94	0	6
Slowakische R.	16	0[3]	0	0	0
Slowenien	kA	8[4]	6	kA	kA
Tschechische R.	2[2]	4[5]	kA	kA	kA
Ungarn	21	25	46	2	0

kA: keine Angaben. 1) Ohne Malta und Zypern. 2) 1992-1995. 3) 1997-2000. 4) 1999-2000. 5) 1996.
Quellen: ILO; EIRO; Eurostat; OECD; Institut der deutschen Wirtschaft Köln.

Die streikanfälligsten Länder sind Polen und Rumänien. Allein in Polen lassen sich während der Transformationsphase in den frühen neunziger Jahren umfassende Arbeitskonflikte beobachten. Dort fielen im Zeitraum 1991 bis 1995 jahresdurchschnittlich 78 Tage durch Arbeitskampfmaßnahmen aus, wobei das Maximum bei 223 Tagen im Jahr 1992 lag. Anschließend gingen die Streikaktivitäten aber auf nur noch sechs Tage pro Jahr zurück.

In Rumänien fielen in der ersten Teilperiode 44 und in der zweiten 61 Tage pro Jahr aus, wobei der Spitzenwert von 225 Ausfalltagen im Jahr 1999 auftrat. In Ungarn blieben die jährlichen Periodendurchschnitte mit 21 und 25 Tagen recht konstant, in der Slowakischen Republik schrumpften sie von 16 auf null Tage. In Estland fiel in der gesamten Untersuchungsperiode je 1.000 Beschäftigte überhaupt kein Arbeitstag durch Streiks oder Aussperrungen aus. Im Vergleich mit dem EU-Durchschnitt, wo in der Teilperiode 1991/1995 im Durchschnitt 92 und im zweiten Zeitraum 1996/2000 durchschnittlich 49 Tage ausfielen, schneiden die Beitrittsländer zumeist recht gut ab. Zieht man Deutschland als Vergleichsmaßstab heran (17 und fünf Ausfalltage), können Estland, die Slowakische Republik und zuletzt auch Polen im Hinblick auf die Stabilität des sozialen Friedens durchaus mithalten. Soweit Daten vorliegen, lässt sich dies auch für Lettland, Litauen, Slowenien und für die Tschechische Republik feststellen. In Lettland fielen im Zeitraum 1997 bis 2002 im Durchschnitt nur knapp acht Tage aus, in der Tschechischen Republik, für die nur Daten bis 1996 vorliegen, kam es im Zeitraum 1992 bis 1995 zu jahresdurchschnittlich zwei und im Jahr 1996 zu vier Ausfalltagen. Für Litauen und Slowenien konnten nur für jeweils zwei Jahre Werte ermittelt werden, die das allgemeine Bild bestätigen.

Ausblick

Die Arbeitskämpfe konzentrieren sich zumeist auf den öffentlichen Sektor und auf staatliche Unternehmen im Energiebereich und Bergbau. Dass vor allem in der Privatwirtschaft wenig Konflikte ausgetragen werden, hängt mit den vergleichsweise schwachen gewerkschaftlichen Strukturen, dem geringen Mobilisierungsvermögen, der Erkenntnis, dass wirtschaftliche Umstrukturierungsprozesse unvermeidlich sind, und der Angst vor einem Arbeitsplatzverlust zusammen. Weitere Ursachen sind – außer in Polen – eine fehlende Kultur der Massendemonstrationen und die Befürchtung, dass durch kollektive Maßnahmen die demokratische Stabilität gefährdet werde (Europäische Kommission, 2003a, 102). Mit der anstehenden Aufnahme in die EU wird sich die Demokratisierung festigen. Es wird sich dann zeigen, ob es im Gefolge des weiteren lohn- und einkommenspolitischen Aufholprozesses auch in der Privatwirtschaft der mittel- und osteuropäischen Länder künftig häufiger zu Arbeitskämpfen kommt.

März 2004

Lothar Funk
Hagen Lesch

Literatur:

Belke, Ansgar / Hebler, Martin, 2002, EU-Osterweiterung, Euro und Arbeitsmärkte, München/Wien.

Carley, Mark, 2004, Industrial relations in the EU, Japan and USA, 2002, URL: http://www.eiro.eurofound.eu.int/print/2004/01/feature/tn0401101f.html.

Europäische Kommission, 2003a, Arbeitsbeziehungen in Europa 2002, Luxemburg.

European Commission, 2003b, Employment in Europe 2003. Recent Trends and Prospects, Brüssel.

European Commission, 2003c, The EU Economy: 2003 Review, Brüssel.

European Economic Advisory Group at CESifo (EEAG), 2004, Report on the European Economy 2004, München.

Funk, Lothar, 2003, Gewerkschaften international: Weniger Mitglieder, weniger Einfluss?, in: Unternehmen und Gesellschaft, Heft 3, S. 17-20.

International Labour Organisation (ILO), 1999, Sources and Methods, Vol. 9, Transition Countries, Genf.

Kohl, Heribert / Platzer, Wolfgang, 2003, Arbeitsbeziehungen in Mittelosteuropa. Transformation und Integration – Die acht EU-Beitrittsländer im Vergleich, Baden-Baden.

Lesch, Hagen, 2002, Streik und Arbeitskampfregeln im internationalen Vergleich, in: iw-trends, 29. Jg., Heft 2, S. 5-17.

Schroeder, Wolfgang, 2003, Arbeitsbeziehungen in Mittelosteuropa – die Bedeutung der Tarifpolitik, in: WSI Mitteilungen, 56. Jg., Heft 1, S. 51-59.

Steger, Thomas, 2003, Industrielle Beziehungen in Mittel- und Osteuropa, in: Personalführung, 36. Jg., Heft 5, S. 22-26.

Tóth, András / Neumann, László, 2003, Labour dispute settlement in four central and eastern European Countries, in: EIRO Observer, Nr. 6, Supplement.

***

Industrial Relations in Central and Eastern Europe

iw-focus

Labor relations in the central and eastern European accession countries differ in regard to the trade union density and strike activity. On the other hand, there are important similarities, particularly in the preference for wage negotiations at the company level and tripartite national social pacts. Since most of the continental European states prefer collective bargaining, labor relations in the accession countries resemble more the Anglo-Saxon model. This is also true with regard to the small significance of work councils. So far labor disputes are rare in the private sector which might change, if the growing economies favor the development of a strike culture.

DOI: 10.2373/1864-810X.04-01-06