

## ARBEITSBEZIEHUNGEN IN POLEN: WEG VON DER SOZIALPARTNERSCHAFT HIN ZUM AUFGEKLÄRTEN PATERNALISMUS?

1. Einleitung .....	104
2. Die Gewerkschaftslandschaft in Polen .....	105
3. Wem nützen Gewerkschaften? – Wahrnehmungen auf Firmenebene .....	108
4. Einstellungen von Arbeitnehmern zu inter- personellen Beziehungen am Arbeitsplatz .....	113
5. Gewerkschaftsaktivität und Einfluss am Arbeitsplatz .....	114
6. Gewerkschaften und wirtschaftliche Gesundheit der Unternehmen .....	116
7. Gewerkschaften und Arbeitsbedingungen .....	117
8. Die Dynamik der Arbeitsbeziehungen im Unternehmen .....	118
9. Konflikte innerhalb der Unternehmen – ihre Form und Dynamik .....	119
10. Das Klima der Arbeitsbeziehungen .....	120
11. Schlussfolgerungen .....	121

Auszug aus WISO 1/2005

**isw**

Institut für Sozial- und Wirtschaftswissenschaften

Weingartshofstraße 10  
A-4020 Linz, Austria

Tel.: +43(0)732 66 92 73, Fax: +43 (0)732 66 92 73 - 2889

E-Mail: [wiso@ak-ooe.at](mailto:wiso@ak-ooe.at)

Internet: [www.isw-linz.at](http://www.isw-linz.at)

**Barbara Gaciarz**

Assistentin am  
Institut für  
Philosophie und  
Soziologie der  
Polnischen Akademie  
der Wissenschaften,  
Warschau

**Włodzimierz  
Pánkó**

Professor am Institut  
für Philosophie und  
Soziologie der  
Polnischen Akademie  
der Wissenschaften,  
Warschau

## 1. Einleitung

*Arbeitsbeziehungen auf der Mikroebene*

Mit diesem Artikel wollen wir darlegen und interpretieren, wie sich die Arbeitsbeziehungen in Polen in den neunziger Jahren entwickelt haben. Außerdem gewähren wir einen Ausblick auf die Faktoren, die die Arbeitsbeziehungen im neuen Millennium voraussichtlich formen werden. Zu diesem Zweck beleuchten wir die Grundlagen der Gewerkschaftsbewegung in Polen und analysieren, inwieweit Gewerkschaften die Arbeitnehmerinteressen repräsentieren und welche Rolle sie in den Unternehmen innehaben. Zu einem Teil beantworten wir die Frage, wie sich die Arbeitsbeziehungen hauptsächlich auf der Mikroebene darstellen (die Untersuchungsperspektive bezieht sich auf das, was in den Betrieben geschieht). Wir beschreiben dazu, wie das soziale Klima in den Unternehmen von den drei Hauptgruppen, bzw. sozialen Akteuren – Arbeitnehmer, Gewerkschaftsaktivisten und Management – auf Firmenebene empfunden wird. Auf der anderen Seite nehmen wir in unserer Untersuchung auch die weitergehenden gesellschaftlichen Einflüsse der Gewerkschaften in Augenschein.

*Tarifverhandlungen, Arbeitsbeziehungen*

Die Termini "Tarifverhandlungen" und "Arbeitsbeziehungen" (*zbiorowe stosunki pracy*) beruhen auf gesetzlich strukturierten Betätigungen, die auf solchen Gesetzen (aus dem Jahr 1991) aufbauen, in denen die Beziehungen zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern reguliert werden. Diese Regeln richten sich allerdings hauptsächlich an Staatsunternehmen. Der Typus *Unternehmer* wurde erst als Mitglied der Handelskammern oder als Angehöriger der freien Berufe zu einem institutionellen Begriff. Der Typus *Arbeitnehmer* entwickelte sich institutionell aus der Gewerkschaftszugehörigkeit auf nationaler, regionaler oder firmeninterner Ebene. Die Mikroebene, die uns hier vorerst interessiert, formiert sich in Polen innerhalb eines tripartiten Rahmens aus drei sozialen Schlüsselkräften: Unternehmensführung, Gewerkschaftsfunktionäre und Arbeitnehmer. Wir geben in dieser Untersuchung weniger über die anderen, höheren Ebenen des gesellschaftlichen, wirtschaftlichen und politischen Lebens Auskunft, da

*drei soziale Schlüsselkräfte*

diese nicht unser Forschungsgegenstand waren. Es sei allerdings hier bemerkt, dass die höchste Ebene der Sozialpartnerschaft, die so genannte "Tripartite Kommission" seit zwei Jahren untätig ist, weil sie von der Gewerkschaftsbewegung OPZZ boykottiert wird.

## 2. Die Gewerkschaftslandschaft in Polen

Der Repräsentativitätsgrad der Gewerkschaften ist in den Arbeitsbeziehungen von herausragender Bedeutung. Wie repräsentativ sind die polnischen Gewerkschaften? Wir bieten auf diese Frage eine Antwort an, indem wir die wichtigsten Erscheinungsformen, Entwicklungen und Verhaltensweisen der Gewerkschaften im Unternehmen skizzieren. Unsere Forschungsergebnisse basieren auf einer Meinungsumfrage, die vor Ort am Arbeitsplatz in 202 Privat- und Staatsunternehmen sowie verschiedenen öffentlichen und privaten Einrichtungen in folgenden sieben Sektoren durchgeführt wurde:

*Repräsentativitätsgrad*

*202 Unternehmen und Einrichtungen*

- 1) Lebensmittelindustrie,
- 2) Holz und Papier,
- 3) Chemie,
- 4) Automobilindustrie,
- 5) Bau,
- 6) Ausbildungssektor und
- 7) Gesundheit.

*Unsere Beobachtungen beruhen auf folgenden Prämissen:*

- \* Erstens waren in den späten neunziger Jahren die Arbeitsbeziehungen beinahe vollkommen durch die Gewerkschaft "Solidarität" dominiert. Arbeitnehmer, Direktoren und Gewerkschaftsaktivisten sahen in der "Solidarität" den Hauptpartner der Arbeitgeber bei den Kollektivvertragsverhandlungen.
- \* Zweitens existierte zu dieser Zeit noch ein deutlicher "Gewerkschaftskonservatismus", wo die traditionellen

*gewerkschaftliche "Solidarität"*

*"Gewerkschaftskonservatismus"*

Gewerkschaftsstrukturen noch eine herausragende Rolle spielten. Die Polnische Lehrgewerkschaft, die von vielen als der "natürliche" Partner des Managements in den Bildungseinrichtungen angesehen wird, ist dafür ein Beispiel.

*neue  
Gewerkschafts-  
strukturen*

\* Drittens entwickelten sich neue Gewerkschaftsstrukturen aus beruflichen Beziehungen (z. B. bei Akademikern, Ärzten oder verschiedenen hoch qualifizierten Beschäftigten im Bergbau). Diese neuen Strukturen blieben in den späten neunziger Jahren jedoch sehr zersplittert und trugen die Arbeitsbeziehungen nur zu einem geringen Teil mit. Die genannten Gruppen waren zu schwach um eine wichtige Rolle zu spielen und gewannen durch die konservative Haltung der Arbeitnehmer nur sehr langsam an Boden. Tendenziell landeten die neuen Gewerkschaften durch die Favorisierung von sektorweiten Ansätzen einerseits und einem hochgradig atomisierten Verhandlungsgeschehen auf der Unternehmensebene andererseits zwischen zwei Stühlen. Obwohl die neu geformten Gewerkschaften zeitweise sehr öffentlichkeitswirksam auf ihre Arbeitsbedingungen hinweisen konnten (weil sie im Arbeitsprozess strategisch wichtige Gruppen repräsentieren wie z. B. beim Anästhesistenstreik im Jahr 1999), gelang es ihnen viel schlechter sich einen kontinuierlichen Einfluss in den landesweiten Sozialpartnerstrukturen zu sichern. Die Verwaltungsdezentralisierung im Jahr 1999 und die kontinuierlich anhaltende wirtschaftliche Deregulierung machen die Situation für die neuen Gewerkschaften in Polen natürlich nicht leichter.

*sehr öffentlich-  
keitswirksam*

*geringer gewerk-  
schaftlicher  
Organisationsgrad*

Diverse Befragungsergebnisse geben Aufschluss über die soziale Einstellung der Bevölkerung und vervollständigen damit das Bild. Das CBOS-Meinungsforschungsinstitut stellte 1999 einen überraschend geringen gewerkschaftlichen Organisationsgrad der polnischen Arbeitnehmer fest (siehe CBOS 1999). Nur jeder Fünfte der wirtschaftlich aktiven Bevölkerung gab an, einer Gewerkschaft anzugehören (24 % der Männer und 14 % der Frauen). Bei der erwachsenen

Bevölkerung insgesamt ergaben sich 11 Prozent, die behauptete, bei einer Gewerkschaft zu sein; Personen der mittleren Jahrgänge waren stärker als Gewerkschaftsmitglieder vertreten als jüngere oder ältere Personen.<sup>1</sup> Nach offiziellen Angaben gab es Anfang der neunziger Jahre in Polen ungefähr 6 Millionen Gewerkschaftsmitglieder. Nach unseren Schätzungen ist diese Zahl am Ende der Dekade auf 3 bis 3,5 Millionen gefallen, von denen die "Solidarität" einen Anteil von rund einer Million hat.

*3 - 3,5 Mio.  
Gewerkschafts-  
mitglieder*

Solche Statistiken untermauern wohl die Ansicht, dass Polen innerhalb kürzester Zeit die Gewerkschaftsbasis abhanden gekommen ist. In den meisten Wirtschaftssektoren können die Gewerkschaften nicht mehr auf die Mehrheit der Arbeitnehmer zählen, obwohl sie weiterhin die größten Organisationen der Arbeitnehmer bleiben. Nichtsdestotrotz werden die brüchigen Grundlagen offensichtlich, einerseits in den eigenen Aktionsfeldern, andererseits gegenüber ihren potenziellen Partnern auf dem Gebiet der Arbeitsbeziehungen. Die Gewerkschaften reagieren in immer mehr Arbeitskonflikten, in denen Arbeitnehmerinteressen bedroht sind, dadurch, dass sie übergeordnete Strukturen aufbauen. Sie gründen Unterstützungskomitees mit breiter Basis und lernen durch solche und ähnliche Maßnahmen ihre Grenzen kennen.

*nicht mehr die  
Mehrheit der  
Arbeitnehmer*

*Unterstützungs-  
komitees*

Verschiedene Ebenen der gewerkschaftlichen Solidarisierung existieren quer durch alle sozialen und beruflichen Schichten sowie Eigentümerstrukturen (öffentliche/private Sektoren). Es stellte sich heraus, dass Gewerkschaftsmitglieder hauptsächlich ausgebildete Arbeiter (28 Prozent in unserer Stichprobe), spezialisierte Fachkräfte sind oder dem mittleren Management angehören (25 Prozent) bzw. Angestellte der unteren Ebene repräsentieren (23 Prozent). Auf der anderen Seite bekannten sich nur 5 Prozent der Landwirte und 1 Prozent der "Neuen Selbstständigen" zu einer Gewerkschaftsangehörigkeit in irgendeiner Form. Ungefähr 40 Prozent der Industriearbeiter in staatlichen Unternehmen, fast 33 Prozent der Bediensteten im öffentlichen Sektor und 17

*alle sozialen und  
beruflichen  
Schichten*

*1 Prozent "Neue  
Selbstständige"*

Prozent der Beschäftigten in privaten Unternehmen mit öffentlicher Beteiligung sind Gewerkschaftsmitglieder. In privaten Landwirtschaftsbetrieben bekannten 6 Prozent der Beschäftigten Gewerkschaftsmitglieder zu sein, aber nur 3 Prozent der Arbeiter in Privatbetrieben (ohne Landwirtschaftsbetriebe) machten diese Angabe.

### 3. Wem nützen Gewerkschaften? – Wahrnehmungen auf Firmenebene

*Befragung*

In diesem Zusammenhang stellt sich die interessante Frage, was die Arbeitnehmer in Polen selbst über die Repräsentativität (und generelle Nützlichkeit) ihrer Gewerkschaften denken. Laut unserer Befragung sind nur 7 Prozent der Arbeitnehmer überzeugt, dass die Gewerkschaft "Solidarität", die die Arbeitsbeziehungen auf den Arbeitsplätzen und im landesweiten Umfang dominiert, "klar den wirtschaftlichen Interessen Polens dient". Eine noch geringere Anzahl der Befragten (6 Prozent) glaubt, dass die "Solidarität" "den Interessen *aller* Arbeitnehmer dient". Freilich war der Prozentsatz der Arbeitnehmer, die angaben, dass die "Solidarität" dem Land und den Arbeitnehmern "ziemlich gut" dient, viel höher (35 Prozent beziehungsweise 29 Prozent), aber die negative Beurteilung war sehr stark. Nicht weniger als 40 % der Arbeitnehmer meinten, dass die Gewerkschaft "Solidarität" "nicht den Interessen *aller* Arbeitnehmer dient", während 33 Prozent glaubten, dass diese Gewerkschaft "nicht den wirtschaftlichen Interessen Polens dient". Die "ich weiß nicht"-Antworten (rund 25 Prozent in jedem Fall), die ein Zeichen dafür sind, wie schwierig es ist zu bewerten, für welche Interessen die "Solidarität" steht, waren überraschend hoch. Dies ist wahrscheinlich dem Faktum zuzuschreiben, dass ein großer Teil der Arbeitnehmer – und das mag für Leser im Westen überraschend sein – daran scheitert, die Existenz und die Aktivitäten der "Solidarität" überhaupt wahrzunehmen.

*negative  
Beurteilung war  
sehr hoch*

*25 Prozent "ich  
weiß nicht"*

OPZZ Der "Solidarität"-Mitbewerber OPZZ schneidet auch nicht besser ab. Nur ein Anteil von ungefähr 33 Prozent der

Befragten meinten, dass die OPZZ den wirtschaftlichen Interessen und den Interessen der Arbeitnehmer "ziemlich" gut dient, während nur 4 Prozent glaubten, dass sie diesen Anliegen "sehr" gut dient. Ungefähr 27 Prozent dachten, dass die OPZZ "nicht den Interessen *aller* Arbeitnehmer dient" während rund 31 Prozent glaubten, dass diese Gewerkschaft "nicht den wirtschaftlichen Interessen des Landes dient". Ein sehr hoher Anteil der "ich weiß nicht"-Antworten deutet darauf hin, dass die wirtschaftlichen und sozialen Aktivitäten der OPZZ noch weniger wahrgenommen werden als die der "Solidarität".

*Interessen der Arbeitnehmer*

*Aktivitäten werden noch weniger wahrgenommen*

*Tabelle 1: Meinungen der Arbeitnehmer über die "Solidarität" und die OPZZ*

	Solidarität in %	OPZZ in %
Dient den Interessen des Landes sehr gut	7	4
Dient den Interessen der Arbeitnehmer sehr gut	6	4
Dient den Interessen des Landes ziemlich gut	35	33
Dient den Interessen der Arbeitnehmer ziemlich gut	29	33
Dient den Interessen des Landes nicht	33	27
Dient den Interessen der Arbeitnehmer nicht	40	31
Ich weiß nicht, ob sie den Interessen des Landes dient	25	40
Ich weiß nicht, ob sie den Interessen der Arbeitnehmer dient	25	40

Anmerkung: Durch einige Mehrfachantworten ergibt sich eine von 100 Prozent abweichende Summe

Quelle: Eigene Untersuchung, basierend auf Interviews in 202 privaten und öffentlichen Unternehmen, 1998

Es ist aufschlussreich, aber vielleicht nicht überraschend, dass das Management eine ambivalente Ansicht über die Aktivitäten der Gewerkschaften hat. Ein hoher Anteil der Direktoren (72 Prozent) glaubt, dass weder die Gewerkschaft noch eine ähnliche Institution die Arbeitnehmerinteressen adäquat vertritt. Dabei drängt sich der Gedanke auf, dass für

*Management*

<i>“Solidarität” als Regierungspartner</i>	das, was Gardawski das “Syndrom der sich selbst überlassenen Gesellschaft” genannt hatte, eine reale Basis besteht. Weniger als 4 Prozent der Direktoren glauben, dass die Interessen der Arbeitnehmer durch irgendeine landesweite Institution vertreten wird, obwohl 8 Prozent Wert darauf legen, dass die “Solidarität” diese Rolle einnehmen sollte. Die Einbeziehung der “Solidarität” als Regierungspartner nach 1997 hat ihre Beurteilung weiter verschlechtert.
<i>keine Institution in angemessener Weise</i>	In welchem Ausmaß artikulieren und verteidigen Polens Institutionen die Interessen der Arbeitnehmer? Es stellt sich heraus, dass nahezu 60 Prozent unserer Ansprechpartner glauben, dass dies keine Institution in angemessener Weise tut. Wir haben festgehalten, dass über 70 Prozent der Direktoren und Generaldirektoren der Firmen eine solche Meinung haben. CBOS hat ebenso herausgefunden, dass nur 16 Prozent der Bevölkerung der Ansicht sind, dass die Gewerkschaften landesweit die Basis der Arbeitnehmer vertreten. Weitere 8 Prozent der Befragten glauben, dass der Staatspräsident diese Interessen vertritt. Es ist auffallend, in welchem schlechtem Ansehen jene Institutionen stehen, in denen in den späten neunziger Jahren Gewerkschaftsfunktionäre und ihre Berater wichtige Positionen eingenommen haben. Ungefähr 5 Prozent glauben der Regierung die Verteidigung der Arbeitnehmerinteressen, 2 Prozent trauen dies dem Parlament (Sejm) zu. Das geringe Ansehen des Parlaments ist aufschlussreich, da doch nicht weniger als ein Viertel der Abgeordneten unter der Schirmherrschaft der Gewerkschaften steht. Schließlich vertrauen nur 3 Prozent der Arbeitnehmer der Kirche, die Interessen der Arbeitnehmerbasis zu vertreten.
<i>schlechtes Ansehen</i>	
<i>“die Interessen von Leuten wie mich”</i>	Als Antwort auf die Frage, welche Gewerkschaften “die Interessen von Leuten wie mich” vertritt, antworteten nicht weniger als 43 Prozent “keine” und weitere 16 Prozent votierten für “schwer zu sagen”. Das heißt zusammengefasst, dass nahezu 60 Prozent der Antworten signalisieren, dass es keine Organisation im öffentlichen Leben Polens gibt, die die Arbeitnehmerinteressen



repräsentiert. Nur 14 Prozent sind bei der "Solidarität" der Ansicht, sie vertrete arbeitende Menschen, gegenüber 11 Prozent bei der OPZZ und 9 Prozent bei der Samoobronna (Bauerngewerkschaft). Die Bauern votierten mit 47 Prozent – nicht überraschend – stark für Letztere. Bemerkenswerterweise fiel in den neunziger Jahren der Anteil der Bevölkerung, der die "Solidarität" als die beste Arbeitnehmerinteressenvertretung ansieht, um ein Drittel (von 21 Prozent auf 14 Prozent), der Prozentsatz, der die Bauerngewerkschaft wählte, stieg von 5 Prozent auf 9 Prozent, während die Ansicht über die OPZZ praktisch unverändert blieb.

*beste Arbeitnehmerinteressenvertretung*

*Tabelle 2: Öffentliche Unterstützung verschiedener Gewerkschaften*

*Prozent der Zustimmung auf die Feststellung:  
"Diese Gewerkschaft vertritt Leute wie mich"*

	Ende 90er Jahre in %
Solidarität	14
OPZZ	11
Bauerngewerkschaft	9
Keine	43
Schwer zu sagen	16

Noch wichtiger ist zu erwähnen, dass die Zahl jener Personen, die glauben, dass keine Gewerkschaft die Interessen von „Leuten wie sie“ vertritt, um ein Drittel angewachsen ist. Wie oben bereits angedeutet, dürfte der Abstieg der „Solidarität“ mit ihrem Auftreten in der Regierung und der Einführung (im Jahre 1999) von kostspieligen sozialen Reformen zusammenhängen.

*Einführung von kostspieligen sozialen Reformen*

<i>keine vorteilhafte Position</i>	<p>Alle diese Fakten deuten darauf hin, dass im politischen und sozialen System Polens am Beginn des neuen Millenniums, die Gewerkschaften keine vorteilhafte Position einnehmen, um die Interessen der Arbeitnehmer effektiv vertreten zu können. 63 Prozent der Befragten waren der Ansicht, dass die Gewerkschaften die Interessen der Arbeitnehmer nicht effektiv verteidigen, und weitere 14 Prozent der Befragten waren der Ansicht, dies sei „schwer zu sagen“. Weniger als 25 Prozent waren der entgegengesetzten Ansicht. Mehr als die Hälfte der Stichprobenauswahl beklagte den zu geringen Einfluss der Gewerkschaften im öffentlichen Leben (in den wichtigsten Entscheidungsprozessen). 14 Prozent machten geltend, ihr Einfluss wäre „gerade richtig“, nur 20 Prozent glaubten, er wäre "zu groß" und 16 Prozent „wussten es nicht“.</p>
<i>Einfluss im öffentlichen Leben</i>	
<i>Schwierigkeiten am Arbeitsplatz</i>	<p>Da es um den Mikrokosmos des Arbeitsplatzes ging, wollten wir erfahren, ob die einzelnen Arbeitnehmer jemanden nennen könnten, an den sie sich wenden, wenn es im Zusammenhang mit der Beschäftigung oder dem Arbeitsplatz irgendwelche Schwierigkeiten gibt. Es herrschte bezüglich dieser Frage auf Unternehmensebene ein gewisses Maß an Optimismus – allerdings nicht, was die Beziehung zu den Gewerkschaftsorganisationen im Unternehmen betrifft. Nicht weniger als 86 Prozent der Arbeitnehmer und 77 Prozent der Gewerkschaftsaktivisten identifizierten jemanden, an den sie sich in diesem Fall wenden könnten. Das Management war noch optimistischer – hier gaben 90 Prozent eine positive Antwort. Auffallend ist der Umstand, dass die Arbeitnehmer nur selten eine Gewerkschaft konsultieren würden (siehe Tabelle 3). Arbeitnehmer wollen eher von ihren unmittelbaren Vorgesetzten Hilfe bekommen als von der Gewerkschaftsorganisation im Unternehmen. Es ist verwunderlich, dass nur 2 Prozent (einer von fünfzig Arbeitnehmern) sich an die Betriebsgewerkschaft wenden würden. Das Management verhielt sich ein wenig großzügiger: 7 Prozent glaubten, dass die Gewerkschaften eine Institution sind, an die sich die Arbeitnehmer bei Konflikten wenden können. Zweifellos ist auch dieser Prozentsatz nicht sehr eindrucksvoll. Gewerkschaftsaktivisten hatten – wie</p>
<i>Management: 90 Prozent positive Antwort</i>	

zu erwarten – die positivste Einstellung. Aber auch von ihnen erwartete nur einer unter zehn Befragten bei den Gewerkschaften die beste Hilfestellung. Selbst die Aktivisten waren eher geneigt den unmittelbaren Vorgesetzten oder die Arbeitskollegen um Unterstützung zu bitten.

#### 4. Einstellungen von Arbeitnehmern zu interpersonellen Beziehungen am Arbeitsplatz

*Tabelle 3: Haben Sie jemanden, an den Sie sich bei auftretenden Schwierigkeiten wenden können?*

	Zustimmung in Prozent
Ja	86
Meinen unmittelbaren Vorgesetzten	59
Abteilungsleitung	14
Arbeitskollegen	9
Gewerkschaften	2
Betriebsausschuss	0
Jemand anderen	1
Niemanden	8
Schwer zu sagen	6

Zusammenfassend ist festzustellen: Viele tägliche Ereignisse, die in den Printmedien, im Rundfunk oder im Fernsehen verbreitet werden, hinterlassen ununterbrochen den Eindruck von Gewerkschaften, die mächtig sind und sich einer starken Anhängerschaft in der Gesellschaft erfreuen. Die Situation hat sich aber, gewissermaßen unbemerkt, fundamental gewandelt. Es scheint, dass die Position bzw. die Bedeutung der Gewerkschaften in den späten neunziger Jahren mehr von der speziellen Rolle im politischen System und weniger von der Unterstützung und dem Einfluss bezüglich der Arbeitsplatzsituation abhängt.

*Eindruck von  
Gewerkschaften*

*Rolle im  
politischen  
System*

*Idee der  
Solidarität*

Es ist wichtig festgehalten zu werden, dass sich die Rolle der Gewerkschaften, die traditionell in der Idee der Solidarität zwischen den Menschen verwurzelt waren, sich von Tag zu Tag mehr ins nichts auflöst. Beim Auftreten von Auseinandersetzungen oder Schwierigkeiten am Arbeitsplatz wendet sich eine klare Mehrheit der Belegschaft um Hilfe an Vorgesetzte, die sich auf unterschiedlichen Hierarchiestufen im Unternehmen befinden können. Der Niedergang der Autorität der Gewerkschaften lässt darauf schließen, dass die Arbeitnehmerschaft Polens sich eher zu einem korporatistischen System hin orientiert als zu einem von Klassengegensätzen dominierten System. Das mag teilweise aus der Favorisierung des Unternehmertums und des wirtschaftlichen Erfolgs resultieren, wie das in den späten achtziger und frühen neunziger Jahren geschehen ist.

*Niedergang der  
Autorität***5. Gewerkschaftsaktivität und Einfluss am Arbeitsplatz***individualisierte  
Arbeitnehmer*

Wir versuchten in unserer Untersuchung auch aufzuzeigen, wie die Gewerkschaftsaktivität von der Gruppe, die sie am meisten interessieren müsste, der Gruppe der Arbeitnehmer, wahrgenommen wird. Unsere Befragung ergab, dass in den späten neunziger Jahren nur rund die Hälfte der Arbeitnehmer bekundete, von den Aktivitäten der Gewerkschaft etwas zu bemerken. Auch mangelte es dem zunehmend individualisierten Arbeitnehmer an Interesse an den Gewerkschaften. Er sucht die Lösung seiner dringlichsten Probleme woanders. Bei genauerem Nachfragen fanden wir heraus, dass nur sehr wenige Arbeitnehmer in den Gewerkschaften Organisationen sahen, die für bessere Arbeitsbedingungen kämpfen (nur 6 Prozent in unserer Stichprobenauswahl) oder sich drohenden Entlassungen entgegenstellen (4 Prozent der Befragten). Gewerkschaften werden kaum – auch nicht von den Arbeitnehmern – als Abwehrmittel gegen Entlassungen wahrgenommen. Einige andere negative Eindrücke waren, wenn auch nicht so häufig genannt, zum Beispiel: „Gewerkschaften führen nur die Befehle ihrer Zentralen aus“, „sie schauen nur auf sich selbst“ oder „sie unternehmen nichts“.

*Abwehrmittel  
gegen  
Entlassungen*

Zusammengefasst kann gesagt werden, dass die Aktivitäten der Gewerkschaften in den späten neunziger Jahren in den Augen der Arbeitnehmer nicht sehr eindrucksvoll ausfallen. Es gibt keinen Grund die Richtigkeit der populären These zu akzeptieren, dass die Gewerkschaften ihre Aktivitäten auf Gebiete ausweiten, die traditionellerweise dem Management zukommen. Wenn es auch Ansätze in diesen Bereichen gibt, so gibt es jedoch keinen Indikator dafür, dass die Gewerkschaften Wert darauf legen, Miteigentümer oder Ko-Manager der polnischen Unternehmen zu sein.

*Miteigentümer  
oder Ko-Manager*

Die Ergebnisse unserer Untersuchung bekräftigen den Vorwurf an die Gewerkschaften, dass diese nicht wirklich die Absicht haben in den privaten und staatlichen Betrieben wahrgenommen zu werden. Das dürfte zum größten Teil die Konsequenz aus 10 Jahren wirtschaftlichen Transformationsprozesses sein.

*10 Jahre  
wirtschaftlicher  
Transformations-  
prozess*

Wenn man weniger den vermuteten, sondern den tatsächlichen Einfluss der Gewerkschaften auf der Firmenebene mit den drei Schlüsselgruppen (Direktoren, Gewerkschafter und Arbeitnehmer) aufspürt, so ergibt sich ein noch komplizierteres Bild als das eben beschriebene. Gewerkschafter sind in erster Linie zu optimistisch. Sie überschätzen die realen Fähigkeiten der Gewerkschaften die wichtigen Unternehmensangelegenheiten zu beeinflussen, wünschen aber auf der anderen Seite am stärksten, den Einfluss auf allen Ebenen der gesellschaftlichen Institutionen zu vergrößern. Es sind die Arbeitnehmer, die einen sehr pessimistischen Eindruck haben, was die Ziele und die Struktur des Gewerkschaftseinflusses betrifft. Der Eindruck der Arbeitnehmer deckt sich weitgehend mit dem des Managements. Wenn wir die Annahme aufrechterhalten, dass Arbeitnehmer und Manager eine realistischere Sicht des Firmengeschehens haben als der Personenkreis der Gewerkschafter (die ihre Stellung überschätzen), so bleiben nur sehr wenige reale Einflussfaktoren über. Der Einfluss der Gewerkschaften ist begrenzt auf Gebiete wie die Verteilung von Wohlfahrtszuschüssen, die Vergabe von

*zu optimistisch*

*realistischere  
Sicht des  
Firmen-  
geschehens*

*Einfluss auf strategische Unternehmensentscheidungen*

Darlehen und Beihilfen, Gesundheitsfragen und den Arbeitnehmerschutz. Die Gewerkschaftsgruppen haben kaum einen Einfluss auf strategische Unternehmensentscheidungen, Modernisierungs- bzw. Umstrukturierungspläne oder Betriebsübereinkommen. Von Gewerkschaftskreisen wird kaum Einfluss auf wirtschaftsstrategische Entscheidungen ausgeübt. Falls dieser Einfluss vorhanden ist, hat er nur beratende Funktion und enthält keine Entscheidungsbefugnis.

### **6. Gewerkschaften und wirtschaftliche Gesundheit der Unternehmen**

*Erhöhung der Bezahlung*

Wie sieht der Zusammenhang, wie ihn die Arbeitnehmer sehen, zwischen wirtschaftlicher Gesundheit des Unternehmens und der Anwesenheit von Gewerkschaften aus? Hier wurde von uns festgestellt, dass Arbeitnehmer in Unternehmen ohne Gewerkschaften eher eine wirtschaftliche Verbesserung in ihren Unternehmen in letzter Zeit beobachtet haben. Auch gaben nur 25 Prozent der Arbeitnehmer in gewerkschaftlich organisierten Betrieben an, dass sich ihre Bezahlung in den letzten zwei Jahren erhöht hat. In den Betrieben ohne Gewerkschaften waren dies 40 Prozent. Weitere Ergebnisse der Umfrage waren:

*Beschäftigungsstatus*

\* Viel mehr Arbeitnehmer in nicht gewerkschaftlich organisierten Betrieben (eineinhalbmal mehr) waren mit ihrem Beschäftigungsstatus zufriedener als solche in gewerkschaftlich organisierten Betrieben.

*Position*

\* In gewerkschaftlich organisierten Betrieben ist die Zahl der Arbeitnehmer, die nicht mit ihrer Position zufrieden sind, eineinhalb mal größer als in Betrieben, die nicht gewerkschaftlich organisiert sind.

*Einkommenslage*

\* Arbeitnehmer in nicht organisierten Betrieben sind wesentlich zufriedener mit ihrer Einkommenslage als Arbeitnehmer in Betrieben mit Gewerkschaften.

\* Arbeitnehmer in gewerkschaftlich organisierten Betrieben sind wesentlich unzufriedener mit ihrem Einkommen (ein- einhalbmal mehr), verglichen mit Arbeitnehmern in nicht organisierten Betrieben.

*Einkommen*

Es gibt verschiedene Erklärungen für diese Ausprägungen. Die niedrigsten Gehälter und das langsamste Wachstum in der Bezahlung tritt im öffentlichen Sektor (Gesundheitswesen und Erziehung) auf. Speziell dort sind aber die Gewerkschaften stark präsent. Dies trifft auch auf die meisten Erzeugungsbetriebe im öffentlichen Eigentum zu. In diesen Sektoren treten hohe Einkommen und großes Wachstum der Einkommen selten auf. Andererseits sind ein hoher Anstieg und ein hohes Niveau der Bezahlung wichtige Kennzeichen von privaten und privatisierten Unternehmen, wo Gewerkschaftsaktivitäten selten vorkommen. Dies scheint zu bestätigen, dass in der Realität keine Ursache für den Vorwurf einiger Politiker und Journalisten besteht, dass die Präsenz von Gewerkschaften in den Unternehmen synonym mit einer aggressiven Lohnforderungspolitik einhergeht.

*öffentlicher  
Sektor*

*keine  
aggressiven  
Lohnforderungen*

Existiert irgendeine Beziehung zwischen der Anwesenheit/ Abwesenheit von Gewerkschaften in einem Unternehmen und Kündigungen und Entlassungen? Unser Befragungsergebnis zeigt, dass die Präsenz von Gewerkschaften keinen Einfluss auf die Freisetzung von Arbeitnehmern hat. Arbeitnehmer und Manager teilen die Auffassung, dass es einen geringen Einfluss hat, ob Gewerkschaften anwesend sind oder nicht, wenn es um die Erhöhung oder die Reduzierung von Beschäftigtenzahlen geht.

*Kündigungen und  
Entlassungen*

## 7. Gewerkschaften und Arbeitsbedingungen

Gewerkschaften werden immer wieder mit den Arbeitsbedingungen und den sozialen Aktivitäten in einem Unternehmen assoziiert. Ein Ziel unserer Befragung war, die Ansichten des Managements und der Arbeitnehmer im Bezug auf Sozialleistungen der Firmen wie z. B. Werkwohnungen, medizini-

*soziale  
Aktivitäten*

*starker positiver  
Zusammenhang*

sche Betreuung und Erholungsurlaube, Erholungshäuser für die Kinder der Arbeitnehmer und schließlich auch die Versorgung mit Kantinenessen festzustellen. Unsere Ergebnisse stellen einen starken positiven Zusammenhang zwischen der Anwesenheit von Betriebsgewerkschaften am Arbeitsplatz und der Existenz der meisten dieser Begünstigungen fest. Über die Sicht der Arbeitnehmer in Bezug auf ihre Arbeitsbedingungen können wir zwei Feststellungen machen:

*80 Prozent  
zufrieden*

\* Die überwiegende Mehrheit der Arbeitnehmer (mehr als 80 Prozent) bestätigte, mit verschiedenen Elementen der Arbeitsbedingungen wie Produktionsorganisation, Gesundheit und Sicherheit bzw. der Qualifikation und dem Wissen der direkten Vorgesetzten und dem Management zufrieden zu sein.

*Beförderung oder  
andere  
Lohngruppe*

\* Allerdings waren die Arbeitnehmer viel weniger zufrieden mit anderen Aspekten der Arbeitsbedingungen wie z. B. ihrer eigenen Stellung in der betrieblichen Hierarchie und der Möglichkeit der Beförderung oder eine andere Lohngruppe zu erreichen. Es gibt einige Hinweise dafür, dass die Anwesenheit von Betriebsgewerkschaften mit einer positiveren Ansicht über diese Form der Arbeitsbedingungen im Unternehmen einhergeht.

### **8. Die Dynamik der Arbeitsbeziehungen im Unternehmen**

*Kooperation auf  
Unternehmensebene  
stärker*

Wenige Befragte waren der Meinung, dass in den Arbeitsbeziehungen eine gegensätzliche Stellung der Unternehmensgruppen existiert und eine ständige und schwere Krise wegen der Interessensgegensätze von beiden Gruppen besteht. Erstens scheint die Kooperation zwischen den Sozialpartnern auf Unternehmensebene stärker zu werden. Unsere Befragung zeigte, dass der Kooperationsstil und gemeinsame Aktivitäten stark bevorzugt werden und in den Unternehmen auch dominieren. Die Existenz von Konflikten wird als äußerst marginal angesehen (nur 3 Prozent der Arbeitnehmer und 4 Prozent der Gewerkschaftsaktivisten definieren ihre Arbeitsverhältnisse so).



Zweitens sind Kollektivvertragsverhandlungen in Polen in sehr geringem Ausmaß institutionalisiert. Potenzielle Konflikte auf diesem Sektor sind daher stark limitiert. Die Präsenz von betrieblicher Kooperation wird speziell vom Management wahrgenommen (81 Prozent der Direktoren, 70 Prozent der Arbeitnehmer und 63 Prozent der Gewerkschaftsaktivisten sehen Kooperation als die Norm an).

*Konflikte stark limitiert*

Da Kooperation die Arbeitsbeziehungen dominiert, gibt es auch wenig Konflikte innerhalb verschiedener Gewerkschaftsgruppen am Arbeitsplatz. Wenn solche Konflikte zwischen Gewerkschaftsgruppen auftreten, so haben sie meistens nur symbolischen oder rein ideologischen Charakter und entsprechen nur dem unterschiedlichen Arbeitsstil der Gewerkschaften.

*meist nur symbolischer oder rein ideologischer Charakter*

### **9. Konflikte innerhalb der Unternehmen – ihre Form und Dynamik**

Die Firmenmitarbeiter – die wir befragten – haben wenig Erfahrungen mit Arbeitskämpfen seit den frühen 90er Jahren. Befragt über Proteste, die in den Unternehmen stattgefunden haben, waren sowohl die Gewerkschaftsaktivisten als auch die Direktoren der Meinung, dass die Streikdrohung die häufigste Form der politischen Aktivität war. Trotzdem haben zusammengekommen sowohl die Arbeitnehmer als auch die Gewerkschaftsaktivisten angegeben, dass nicht einmal ein Drittel von ihnen von Streiks in ihrem Unternehmen berichten konnte. Es scheint, dass das Organisieren von Streiks in Polen nicht sehr leicht ist. In unserer Auswahl von Unternehmen war die Streikaktivität im Jahr 1993 höher, als 13 Streiks zu verzeichnen waren. Ein zweiter Höhepunkt fiel ins Jahr 1998, als es insgesamt 28 Streiks gab.

*wenig Erfahrungen mit Arbeitskämpfen*

Was die Gründe für die stattgefundenen Proteste betrifft, so heben die Unternehmer hauptsächlich die aggressiven Lohnforderungen der Gewerkschaften hervor, während Gewerkschaftsaktivisten auf der anderen Seite eher nicht lohnbezogene

*Gründe für stattgefundene Proteste*

Gründe für Probleme angeben, sondern Restrukturierungen und Privatisierungen in den Unternehmen.

### 10. Das Klima der Arbeitsbeziehungen

<i>generell gutes Klima</i>	<p>In unseren Untersuchungen stellten wir fest, dass das Klima der Arbeitsbeziehungen in Polen auf Firmenebene generell gut ist. Daraus folgt, dass es einerseits wenig Gründe für industrielle Konflikte gibt, andererseits existiert nur ein begrenztes Bedürfnis Gewerkschaftsstrukturen zu kreieren und weiterzuentwickeln. Die meisten Arbeitnehmer scheinen zufrieden mit ihren Arbeitsbedingungen zu sein, sowohl im materiellen Sinn als auch in der organisierten Zusammenarbeit. Die Arbeitnehmer tendieren auch dazu, großes Vertrauen in die Fähigkeiten des Managements zu haben. Beim Auftauchen von Problemen scheinen Arbeitnehmer Unterstützung am Arbeitsplatz zu finden. Die Strukturen der Arbeitsorganisation liefern die wesentlichsten Unterstützungsmöglichkeiten bei interpersonellen Kontakten. In diesem Zusammenhang verlieren die Gewerkschaften an Kontur. Autorität und Vertrauen am Arbeitsplatz scheinen auch die Basis für die Wahrnehmung von Professionalismus am Arbeitsplatz zu sein.</p>
<i>zufrieden mit den Arbeitsbed- ingungen</i>	
<i>Autorität und Vertrauen am Arbeitsplatz</i>	
<i>individuelle Strategien und persönliche Kontakte</i>	<p>Weiters steht die schlechte Position der Gewerkschaften in engem Zusammenhang mit der geringen Institutionalisierung der Arbeitsbeziehungen. Obwohl Gewerkschaften für gewöhnlich als die Repräsentanten der Arbeitnehmerinteressen insgesamt angesehen werden, scheinen die Arbeitnehmer individuelle Strategien und persönliche Kontakte innerhalb der Managementstrukturen zur Lösung von Problemen vorzuziehen.</p>
	<p>Wenn wir die anderen Aspekte des sozialen Klimas im Unternehmen betrachten, können wir verschiedene charakteristische Merkmale feststellen. Erstens sind die personenbezogenen Beziehungen wesentlich besser als solche, die finanzielle oder rechtliche Materien betreffen. Zweitens ist die Arbeitszufrieden-</p>

heit klar höher in nicht gewerkschaftlich organisierten Betrieben (hauptsächlich kleine und private Firmen). Dies lässt sich zweifellos durch das Faktum erklären, dass private Betriebe kürzer am Markt operieren und moderner und besser ausgestattet sind. Sie werden mit besseren Management-Methoden geführt und offerieren höhere Gehälter. Drittens besteht ein relativ hoher Grad an Offenheit des Managements gegenüber Kritik und verschiedenen neuen Aspekten in der Unternehmensführung. Dies deutet eine Evolution in den Management-Methoden an, hin zur größeren Partizipation der Arbeitnehmer.

*private Betriebe  
kürzer am Markt,  
moderner und  
besser  
ausgestattet*

### 11. Schlussfolgerungen

Unsere Untersuchungsergebnisse unterstützen die These, dass polnische industrielle Arbeitsbeziehungen durch Kooperation dominiert sind, begleitet von einem geringen Niveau der Institutionalisierung. Diese Tendenz kann seit einigen Jahren beobachtet werden und ist ziemlich abgesichert. Trotzdem gibt es einige wichtige Punkte, die es wert sind, abschließend erwähnt zu werden.

*geringes Niveau  
der Institution-  
alisierung*

\* Der schwache Institutionalisierungsgrad tritt einerseits in einer Lücke der geringen Repräsentation von gewerkschaftlich organisierten Arbeitnehmern und andererseits in der geringen Anwendung von Kollektivvereinbarungen zu Regulierungen der Arbeitnehmer-Arbeitgeber-Beziehungen auf. Dies trifft speziell auf den privaten Sektor (in den neuen und jüngst privatisierten Unternehmen) und kleine und mittelgroße Firmen zu. „Neue“ Formen des Wirtschaftens treten dort auf, wo die Arbeitsbeziehungen auf bilaterale Aushandlung der Arbeitsverträge zwischen Arbeitgebern und individualisierten (atomisierten) Arbeitnehmern zurückzuführen sind. Auf der anderen Seite existiert eine „alte“ Form des Wirtschaftens auch, wo es kollektivvertragliche Ausverhandlungsmodelle weiterhin gibt.

*geringe  
Anwendung von  
Kollektiv-  
vereinbarungen*

*"alte" Form des  
Wirtschaftens*

\* Zweitens sollte man nicht vergessen, dass das Faktum der schwachen Institutionalisierung bis zu einem gewissen Grad

<p><i>konziliantes Verhalten</i></p>	<p>die Arbeitnehmer herausfordert, sich konziliant zu verhalten.</p> <p>* Drittes Faktum ist, dass in den Unternehmen Lohn- und Gehaltsprobleme die Verhandlungen über Konflikte dominieren. Der Ausbruch von offenen Konflikten findet aber selten statt. Allerdings können Streitigkeiten signifikant dramatisiert werden, wenn sie in einer Atmosphäre sich kumulierender Spannungen und Bedrohungen auftreten. Das heißt, dass Kollektivvertragsverhandlungen nur zu einem geringen Ausmaß die Funktion eines Frühwarnsystems für beide Seiten wahrnehmen können.</p>
<p><i>Frühwarnsystem fehlt</i></p>	<p>Nichtsdestoweniger scheint es, dass durch die Transformation die in Polen stattgefunden hat, Arbeitsbeziehungen am besten mit dem von Offe geprägten Begriff vom „desorganisierten Kapitalismus“ charakterisiert werden können. Andererseits entspricht das System der Kollektivverhandlungen auch dem Ende des „organisierten Kapitalismus“ (siehe Lash und Urry). Die Krux ist, dass in Bezug auf Polen der Kapitalismus neu ist und sich in einer Anfangsphase der Entwicklung befindet, auch wenn das Land in das internationale ökonomische System eintritt. Jedoch besteht in Polen in weiterem Ausmaß ein desorganisierter Kapitalismus, der institutionelle Regulierungen in den Beziehungen zwischen Kapital und Arbeit vermissen lässt.</p>
<p><i>Ende des "organisierten Kapitalismus"</i></p>	<p>Es ist auch eine Tatsache, dass das Verschwinden der Firmengewerkschaften zu einem bestimmten Teil ein Resultat der Privatisierung ist. Es gibt keinen Zweifel, dass es Enklaven eines <i>wilden</i> Kapitalismus in Polen zu finden gibt, aber die Untersuchungen auf diesem Gebiet sind noch sehr spärlich. Daneben besteht ein geringer Anteil an Firmen mit institutionalisierten Beziehungen zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern, welcher ein Erbeil des realen Sozialismus – im Speziellen seiner letzten Phase – ist. Es ist auch richtig, dass die Sphäre des desorganisierten Kapitalismus sich ausgeweitet hat und dies speziell, weil kleinere Firmen wachsen und zu mittleren werden und die Gewerkschaften oder andere Formen der Arbeitnehmervertretung dort nicht auftreten. In den</p>
<p><i>Verschwinden der Firmengewerkschaften</i></p>	<p>Es ist auch eine Tatsache, dass das Verschwinden der Firmengewerkschaften zu einem bestimmten Teil ein Resultat der Privatisierung ist. Es gibt keinen Zweifel, dass es Enklaven eines <i>wilden</i> Kapitalismus in Polen zu finden gibt, aber die Untersuchungen auf diesem Gebiet sind noch sehr spärlich. Daneben besteht ein geringer Anteil an Firmen mit institutionalisierten Beziehungen zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern, welcher ein Erbeil des realen Sozialismus – im Speziellen seiner letzten Phase – ist. Es ist auch richtig, dass die Sphäre des desorganisierten Kapitalismus sich ausgeweitet hat und dies speziell, weil kleinere Firmen wachsen und zu mittleren werden und die Gewerkschaften oder andere Formen der Arbeitnehmervertretung dort nicht auftreten. In den</p>
<p><i>Erbeil des realen Sozialismus</i></p>	<p>Es ist auch eine Tatsache, dass das Verschwinden der Firmengewerkschaften zu einem bestimmten Teil ein Resultat der Privatisierung ist. Es gibt keinen Zweifel, dass es Enklaven eines <i>wilden</i> Kapitalismus in Polen zu finden gibt, aber die Untersuchungen auf diesem Gebiet sind noch sehr spärlich. Daneben besteht ein geringer Anteil an Firmen mit institutionalisierten Beziehungen zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern, welcher ein Erbeil des realen Sozialismus – im Speziellen seiner letzten Phase – ist. Es ist auch richtig, dass die Sphäre des desorganisierten Kapitalismus sich ausgeweitet hat und dies speziell, weil kleinere Firmen wachsen und zu mittleren werden und die Gewerkschaften oder andere Formen der Arbeitnehmervertretung dort nicht auftreten. In den</p>

späten 90er Jahren und in den Jahren danach haben die Beziehungen zwischen Arbeitnehmern und ihren Vorgesetzten zunehmend den Charakter eines aufgeklärten und humanistischen Paternalismus erhalten. Dies führt zu relativ harmonischen und konfliktfreien Beziehungen zwischen Arbeit und Kapital, wo es polnische Arbeitgeber gibt. Speziell sie werden von ihren Untergebenen als hoch qualifiziert bezeichnet, ihr hohes soziales Verständnis wird geachtet. Sie werden von ihren Arbeitnehmern als eine Art „Patron“ betrachtet, an den sie sich beim Auftauchen von Schwierigkeiten oder Konflikten wenden können. Die Beziehung zwischen den Untergebenen und den Unternehmensleitern erinnert ein wenig an die Beziehungen, wie sie in militärischen Einheiten existieren – mit allen ihren negativen Konsequenzen (für die, die nur Befehle ausführen müssen). Auf der anderen Seite zeigt sich, dass die Arbeitsbeziehungen innerhalb von Hunderttausenden kleinen und mittleren Betrieben sehr zivilisiert sind – trotz einer Tendenz zu mehr Wettbewerb und Flexibilität in Konfrontationen, da sich die polnischen Unternehmen mit einer permanent wachsenden ökonomischen „Aggression“ von ausländischen Firmen messen müssen. Es ist schwer zu sagen, ob das Modell der Arbeitsbeziehungen in Polen dauerhaft ist und eine geeignete Form der sozialen Kooperation für jenes Europa darstellt, dem dieses Land beitreten wird.

*aufgeklärter und  
humanistischer  
Paternalismus*

*"Aggression" von  
ausländischen  
Firmen*

#### **Anmerkungen:**

- 1 Andere Ergebnisse, die es wert sind, hier kurz dargestellt zu werden: 19 Prozent der Gewerkschaftsmitglieder haben eine höhere Schulbildung, 15 Prozent haben eine technische Grundausbildung. Die meisten Gewerkschaftsmitglieder leben in mittleren und kleineren Städten, weniger in Großstädten. Die am wenigsten organisierte Gruppe ist die Gruppe, die am schlechtesten ausgebildet ist: nur 4 Prozent derjenigen, die nur eine Grundschulausbildung absolviert haben, sind Gewerkschaftsmitglieder.

#### **Literaturnachweise:**

- Gardawski, J.: Polish Workers. (F. Ebert Foundation, Warschau 1996)
- CBOS: Opinions on Trade Unions, Warschau 1999
- Lash, S., Urry, J.: The End of Organized Capitalism, Oxford 1987
- Offe, C., Disorganized Capitalism, Cambridge 1985

\* *Übersetzung aus dem Englischen: Thomas Höpfl*

INSTITUT FÜR SOZIAL- UND WIRTSCHAFTSWISSENSCHAFTEN

# WISO

WIRTSCHAFTS-UND SOZIALPOLITISCHE ZEITSCHRIFT

Die Zeitschrift WISO wird vom Institut für Sozial- und Wirtschaftswissenschaften (ISW) herausgegeben. Sie dient der Veröffentlichung neuer sozial- und wirtschaftswissenschaftlicher Erkenntnisse sowie der Behandlung wichtiger gesellschaftspolitischer Fragen aus Arbeitnehmersicht.

Lohnpolitik, soziale Sicherheit, Arbeitsmarkt und Arbeitslosigkeit, Arbeit und Bildung, Frauenpolitik, Mitbestimmung, EU-Integration - das sind einige der Themen, mit denen sich WISO bereits intensiv auseinander gesetzt hat.

WISO richtet sich an BetriebsrätInnen, GewerkschafterInnen, WissenschaftlerInnen, StudentInnen, Aktive in Verbänden, Kammern, Parteien und Institutionen sowie an alle, die Interesse an Arbeitnehmerfragen haben.

Erscheinungsweise: vierteljährlich

Preise:\* Jahresabonnement EUR 22,00 (Ausland EUR 28,00)  
Studenten mit Inskriptionsnachweis EUR 13,00  
Einzelausgabe EUR 7,00 (Ausland EUR 12,00)

(\* Stand 2005 - Die aktuellen Preise finden Sie auf unserer Homepage unter [www.isw-linz.at](http://www.isw-linz.at))

Wir laden Sie ein, kostenlos und ohne weitere Verpflichtungen ein WISO-Probeexemplar zu bestellen. Natürlich können Sie auch gerne das WISO-Jahresabonnement anfordern.

Informationen zum ISW und zu unseren Publikationen - inklusive Bestellmöglichkeit - finden Sie unter [www.isw-linz.at](http://www.isw-linz.at).



## BESTELLSCHEIN\*

Bitte senden Sie mir kostenlos und ohne weitere Verpflichtungen

- 1 Probeexemplar der Zeitschrift WISO
- 1 ISW Publikationsverzeichnis

Ich bestelle \_\_\_\_\_ Exemplare des WISO-Jahresabonnements (Normalpreis)

Ich bestelle \_\_\_\_\_ Exemplare des WISO-Jahresabonnements für StudentInnen mit Inskriptionsnachweis

\* Schneller und einfacher bestellen Sie über das Internet: [www.isw-linz.at](http://www.isw-linz.at)

Name \_\_\_\_\_

Institution/Firma \_\_\_\_\_

Straße \_\_\_\_\_

Plz/Ort \_\_\_\_\_

E-Mail \_\_\_\_\_

### BESTELLADRESSE:

ISW  
Weingartshofstr. 10, A-4020 Linz  
Tel. ++43/732/66 92 73-33 21  
Fax ++43/732/66 92 73-28 89  
E-Mail: [wiso@ak-ooe.at](mailto:wiso@ak-ooe.at)  
Internet: [www.isw-linz.at](http://www.isw-linz.at)