

BERICHTE UND DOKUMENTE

Eine neue Rolle für Polens Gewerkschaften

Michael Mesch

1980/81 stand die Gewerkschaft „Solidarität“ (poln. Solidarność) an der Spitze einer Volksbewegung für bessere Lebensbedingungen und politische Freiheiten, die das kommunistische Regime in Polen an den Rand des Zusammenbruchs brachte. Und 1989 übte die Solidarität maßgeblichen Einfluss aus auf den friedlichen, am runden Tisch ausgehandelten Übergang Polens von einem totalitären Ein-Parteien-Staat mit planwirtschaftlicher, staatssozialistischer Wirtschaftsordnung zu einem liberal-demokratischen Rechtsstaat mit marktwirtschaftlicher, privatunternehmerischer Wirtschaftsordnung.

Mittlerweile haben die polnischen Gewerkschaften viel Einfluss und Gestaltungskraft eingebüßt. Wie kam es zu dieser Entwicklung?

Im Rückblick wird deutlich, dass der Niedergang der Gewerkschaften in den 1990er-Jahren in erster Linie eine Folge des kommunistischen Erbes und der davon beeinflussten Gewerkschaftsziele und -strategien war.

Der Verfall des Produktionssystems erwies sich als besonders nachteilige Konsequenz der alten Wirtschaftsordnung. Dieser Verfall war zugleich Ursache und Wirkung der tiefen Krise der polnischen Volkswirtschaft in den 1970er-Jahren. Er resultierte aus der

Betonung von Quantität statt Qualität, aus der Missachtung qualifizierter Arbeit, fehlenden Leistungsanreizen, der Überbeschäftigung unqualifizierter Arbeitskräfte und den organisatorischen Mängeln der Planwirtschaft, welche immer wieder Lieferengpässe und Produktionsstillstände zur Folge hatten. Betriebe waren eher Einrichtungen sozialer Wohlfahrt denn Stätten der Herstellung qualitativ hochwertiger Produkte. Die Entlohnung der Beschäftigten galt der Anwesenheit im Betrieb, nicht der tatsächlichen Leistung.

Besonders hoch war die Unzufriedenheit über den Verfall des Produktionssystems unter den Facharbeitern und den technischen Angestellten. Diese waren es, die 1980 die unabhängige Gewerkschaft Solidarität gründeten. Eines der wirtschaftspolitischen Hauptziele der Solidarität bildete die Wiederherstellung der Würde der Arbeit. Die Wertschätzung qualifizierter Arbeitskräfte wurde als notwendige Voraussetzung für die Produktion hochwertiger Güter gesehen, welche auf den Weltmärkten bestehen könnten. Als Mittel zur Verwirklichung dieses Zieles zeichneten sich Ende der 1980er-Jahre, als eine totale Systemtransformation bereits möglich schien, die Einführung der Marktwirtschaft und die Privatisierung der staatlichen Unternehmen ab. Diese grundlegende Reform würde, so die Erwartungen der Facharbeiter und technischen Angestellten an der Spitze der Solidarität, die Reorganisation und Straffung der Arbeitsabläufe, die Entlassung nicht benötigter Arbeitskräfte und die Einführung von leistungsbezogenen Löhnen zur Folge haben, kurzum: die

Betriebe wieder zu Stätten der Produktion hochwertiger Sachgüter und Dienstleistungen machen.

Das Bild, das die Führung der Solidarität vom modernen Kapitalismus hatte, war ein idealisiertes: Im Privatbesitz befindliche, in Konkurrenz stehende Unternehmen würden – im Gegensatz zu Staatsbetrieben unter der Planwirtschaft – qualifizierte Arbeitskräfte schätzen, faire Löhne zahlen (v. a. wieder höhere relative Löhne für Facharbeiter), für Arbeitnehmerschutz sorgen, eine effiziente Arbeitsorganisation veranlassen etc. Gewerkschaften wären in der privat- und marktwirtschaftlichen Ordnung nicht mehr notwendig. Nicht zuletzt deshalb legte die Solidarität ihren Aktivitätsschwerpunkt im politischen und nicht im gewerkschaftlichen Bereich.

Während des Umbruchs 1989/90 und danach befürwortete die Solidarität aus den genannten Gründen radikale Marktformen und Privatisierung. Weiters forderte die Gewerkschaft – nach den schlechten Erfahrungen mit der zentralisierten Lohnfestsetzung der kommunistischen Ära, die eine Nivellierung der Löhne zulasten der qualifizierten Beschäftigten mit sich gebracht hatte – eine Dezentralisierung der Lohnverhandlungen auf die Betriebsebene.

Lech Walesa wurde 1990 zum ersten Präsidenten der „Dritten Republik“ gewählt, und politische Parteien, die aus der Gewerkschaft Solidarität hervorgingen, befanden sich 1989-93, 1997-2001 und zuletzt von 2005 bis 2007 an der Macht. Diese Koalitionsregierungen vollzogen den Übergang in die Marktwirtschaft und die Privatisierung.¹ Auch die Linkskoalitionen, die 1993-97 und erneut von 2001-2005 regierten, behielten diesen wirtschaftspolitischen Kurs im Großen und Gan-

zen bei. In politischer Hinsicht war die Solidarität also ungemein erfolgreich. Ganz anders sah es für die Gewerkschaft Solidarität, ja für die Gewerkschaftsbewegung insgesamt aus.

Probleme erwuchsen der Gewerkschaft Solidarität sowohl aus ihren eigenen Zielen und Strategien als auch aus der Umsetzung des von ihr befürworteten wirtschaftspolitischen Kurses durch die aus ihr hervorgegangenen Mitte-Rechts-Parteien AWS („Wahlbündnis Solidarität“) und UW („Freiheitsunion“).

Zwischen der aus Facharbeitern und technischen Angestellten bestehenden Spitze der Solidarität und der Masse der unqualifizierten Mitglieder tat sich rasch ein schwerwiegender Interessenkonflikt auf: Hunderttausende Arbeitskräfte, insbesondere gering qualifizierte, verloren im Zuge der schweren Übergangskrise 1990/91 oder später als Folge der Privatisierungen ihren Arbeitsplatz. Die Gewerkschaftsführung verteidigte damals nicht etwa ihre Mitglieder gegen Entlassungen, sondern erklärte ihnen die Notwendigkeit radikaler Reformen.

Entsprechend ihrer Erwartung, dass Gewerkschaften in einer privatunternehmerischen Marktwirtschaft bald nicht mehr erforderlich sein würden, gab die Solidarität den politischen Aktivitäten Priorität gegenüber den eigentlichen gewerkschaftlichen Aufgaben in den Betrieben. Die Mehrheit der ArbeitnehmerInnen gab denn auch in Umfragen an, dass niemand ihre Interessen vertrete. Die beiden großen Gewerkschaftsdachverbände, die Solidarität (NSZZ) und die „Gesamtpolnische Gewerkschaftsallianz“ (OPZZ), die aus den 1983 gegründeten kommunistischen Betriebsgewerkschaften hervorging, wurden überwiegend nicht als Arbeitnehmer-Interessenorganisa-

tionen, sondern als politische Vertretungen gewisser Gruppeninteressen gesehen.

Zum Reputationsverlust der beiden großen Gewerkschaftsdachverbände trugen zudem die anhaltenden Konflikte zwischen ihnen bei und die überwiegend unkritische Unterstützung der Politiken der jeweils verbündeten Parteien. Beispielsweise verlor die Solidarität gerade zwischen 1997 und 2001 stark an Glaubwürdigkeit, weil sie die unpopulären Maßnahmen der aus Post-Solidarność-Parteien bestehenden Mitte-Rechts-Koalition befürwortete.

Nicht nur die Folgen der eigenen Strategien, sondern auch jene des nachdrücklich unterstützten wirtschaftspolitischen Kurses in Richtung auf Marktwirtschaft und Privatisierung schlugen auf die Gewerkschaften zurück:

Die Arbeitslosenrate stieg rasch über die 10%-Marke und lag zu Beginn des laufenden Jahrzehnts bei rd. 15%.² Infolge der Stilllegung unprofitabler Betriebe und von Rationalisierungen sank die Beschäftigung in der Sachgüterproduktion besonders stark. Dies bedeutete, dass ausgerechnet viele jener Industriearbeiter, die durch ihre Beteiligung an den Arbeitskämpfen und Demonstrationen der 1980er-Jahre zu den historischen Erfolgen der Solidarität beigetragen hatten, ihren Arbeitsplatz verloren.

Auch der Beschäftigungsstrukturwandel zugunsten des Dienstleistungssektors und zugunsten kleiner und mittlerer Privatunternehmen trug zum sinkenden Trend des gewerkschaftlichen Organisationsgrades bei. Viele Privatunternehmen ließen gewerkschaftliche Aktivitäten in ihren Betrieben nicht zu.³ Der gesamtwirtschaftliche kollektivvertragliche De-

ckungsgrad sank auf 35%.⁴ Missachtung von kollektivvertraglichen Bestimmungen und von arbeitsgesetzlichen Regelungen ist weit verbreitet.⁵ Ein erheblicher Teil der Beschäftigungsverhältnisse in KMU ist dem grauen oder gar dem schwarzen Arbeitsmarkt zuzuordnen.⁶ Der Anteil der arbeitenden Armen stieg.

Während sich die Lebensqualität vieler PolInnen seit 1989 deutlich verbesserte, waren die zurückliegenden zwanzig Jahre für Millionen ihrer Landsleute, insbesondere unter den ArbeiterInnen, den Armen, den Alten und jenen im Süden und Osten des Landes, entbehrungsreich und enttäuschend.⁷

Der real existierende Kapitalismus entsprach somit in vielerlei Hinsicht nicht den Erwartungen der Spitze der Solidarität. Faire Löhne und anständige Arbeitsbedingungen sowie die Einhaltung der arbeitsrechtlichen Regelungen sind im wilden polnischen Kapitalismus keine Selbstverständlichkeit. Angesichts der dargelegten Entwicklungen nimmt es nicht wunder, dass die Unzufriedenheit mit den Gewerkschaften stark zunahm und viele ArbeitnehmerInnen keinen Sinn mehr darin sahen, einer Gewerkschaft beizutreten oder weiter Mitgliedsbeitrag zu zahlen.⁸

Die Zahl der Mitglieder der Gewerkschaft Solidarität fiel von 3-3,5 Mio. 1991 auf 900.000 1999 und 750.000 2006, jene der OPZZ von 2-2,5 Mio. 1991 auf 600.000 2006.⁹ Der gesamtwirtschaftliche gewerkschaftliche Organisationsgrad verringerte sich von 28% 1991 auf 14% 2006.¹⁰ Wie gezeigt, waren für den Niedergang der Gewerkschaften sowohl strukturelle Faktoren (wirtschaftliche, soziale und institutionelle Entwicklungen im ost-europäischen Neo-Kapitalismus) als

auch ihre strategischen Entscheidungen und ihre Modernisierungsideologie verantwortlich.

Der real existierende Sozialismus als Feindbild ließ die Gewerkschaft Solidarität ab 1989 also zunächst Politiken befürworten bzw. akzeptieren, die sie bald nachhaltig schwächten. Im real existierenden Neo-Kapitalismus polnischer Spielart hatten die Gewerkschaften somit ein Identitätsproblem, sie fanden lange Zeit nicht ihren Platz in der neuen Wirtschaftsordnung. Die ökonomischen und sozialen Entwicklungen verschärften diese Kluft zwischen der tatsächlichen Rolle der Gewerkschaften und den Erwartungen der ArbeitnehmerInnen.

Der starke Rückgang der Mitgliederzahlen und die Unzufriedenheit der ArbeitnehmerInnen veranlassten die Gewerkschaften zu Beginn des laufenden Jahrzehnts zu einem Kurswechsel: Sie wandelten sich von Unterstützern radikaler marktwirtschaftlicher Reformen zu Organisationen zum Schutz der Beschäftigten. Damit näherte sich das Selbstverständnis der Gewerkschaften jenem der Schwesterorganisationen in Westeuropa an, und die Interessenkonflikte zwischen der Gewerkschaftsführung und der Mitgliederbasis schwanden.

Die polnischen Gewerkschaften stehen vor der überaus schwierigen Aufgabe, den Teufelskreis aus dem unter den ArbeitnehmerInnen weitverbreiteten Gefühl der Machtlosigkeit und der Gewerkschaftsschwäche zu durchbrechen. Der Mitgliederwerbung wird seit einigen Jahren große Aufmerksamkeit geschenkt. Öffentlichkeitswirksame Kampagnen und selektive Anreize für Mitglieder dienen diesem Zweck.¹¹

Im Mittelpunkt der gewerkschaftlichen Strategie stehen nun die genuinen gewerkschaftlichen Aufgaben in

den Betrieben, aus der Parteipolitik zogen sich sowohl Solidarität als auch OPZZ im Jahre 2001 zurück. Das, was für die Gewerkschaften in den westeuropäischen Ländern seit Jahrzehnten das tägliche Geschäft ist, mussten die polnischen Gewerkschaften erst – unter sehr ungünstigen Umständen – lernen: sich unter den Bedingungen der neuen Wirtschafts- und Rechtsordnung mit allen legalen Mitteln zur Wehr zu setzen.

Die zwischengewerkschaftlichen Kontakte innerhalb der EU, der Polen seit 2004 angehört, und die EU-Regeln bezüglich der Arbeitsbeziehungen erweisen sich als überaus hilfreich für die polnischen Gewerkschaften: Die Regelungen hinsichtlich des sozialen Dialogs hielten die „Dreiseitige Kommission“, der Vertreter der Gewerkschaftsdachverbände, der Arbeitgeberdachverbände und der Regierung angehören und der für die Lohnbildung eine wichtige Bedeutung zukommt, am Leben.¹² In Europäischen Betriebsräten sind RepräsentantInnen polnischer ArbeitnehmerInnen bereits seit 1994 vertreten. Die Kontakte zu westeuropäischen Gewerkschaften in diesen Gremien ermöglichen den polnischen GewerkschafterInnen wichtige Lernerfahrungen. Und im April 2006 beschloss das Parlament in Warschau ein Gesetz, welches die EU-Richtlinie über Information und Konsultation von Beschäftigten umsetzt. Gemäß diesem Gesetz ist in allen privaten Unternehmen mit 50 oder mehr Beschäftigten ein Betriebsrat eingerichtet worden. In jenen Unternehmen, wo repräsentative Gewerkschaften bestehen, werden die Mitglieder des Betriebsrats von den Gewerkschaften ernannt. Diese Regelung stellt zweifellos einen starken Anreiz für Aktivisten dar, einer Gewerkschaft beizutreten oder eine solche zu

gründen.¹³

Die Gewerkschaft Solidarität hat in den 1980er-Jahren einen wichtigen Beitrag dazu geleistet, das totalitäre sowjetische Imperium in Osteuropa zu Fall zu bringen. Nun liegen vor den polnischen Gewerkschaften die Mühen der Ebene in der neuen Wirtschafts- und Gesellschaftsordnung.

Anmerkungen

- ¹ Einen Überblick der polnischen Transformationspolitiken bieten Mohr (1997), Juchler (2003), Cotella (2007).
- ² 2007 belief sich die Arbeitslosenrate auf 9,6%. Zur Entwicklung der polnischen Volkswirtschaft in den letzten Jahren siehe Astrov (2008), die einschlägigen Berichte in den betreffenden Jahrgängen der von der OeNB herausgegebenen Zeitschrift „Focus on European Economic Integration“ und die Webseite des Wiener Instituts für Internationale Wirtschaftsvergleiche (<http://wiiw.ac.at>). Einen Überblick der rezenten Arbeitsmarktentwicklungen bietet Schreiner (2008).
- ³ Dies galt und gilt insbesondere für KMU; vgl. Otte (2002) 456.
- ⁴ European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Poland: Industrial Relations Profile.
- ⁵ Vgl. Kohl, Platzer (2004) 55, 153. Die verspätete Auszahlung von Löhnen und die Auszahlung von Löhnen unter dem kollektivvertraglich festgelegten Niveau sind Massenphänomene. Die sehr häufigen und gravierenden Verstöße gegen Gesetzesvorschriften und Kollektivverträge lassen auf höchst unzureichende Kontroll- und Sanktionsmöglichkeiten der Betroffenen und ihrer Interessenvertretung (Gewerkschaften, Betriebsrat) schließen.
- ⁶ Vgl. Otte (2002) 446.
- ⁷ Die Einkommensungleichheit, gemessen anhand des Gini-Koeffizienten, erhöhte sich in Polen im Vergleich zu

den anderen mittelosteuropäischen Übergangsländern seit 1990 besonders stark; vgl. Leitner, Holzner (2008).

- ⁸ Siehe dazu insbesondere Mrozowicki, Van Hootegem (2008). Diese Autoren ergänzen die Erklärung der Gewerkschaftsschwäche in Polen, die sich in der Regel auf den institutionellen und wirtschaftsstrukturellen Kontext sowie die gewerkschaftlichen Strategien und Ideologien konzentriert, um die Perspektive von unten, also die Entscheidungssituationen und Verhaltensmuster der potenziellen Mitglieder, der ArbeiterInnen und Angestellten.
- ⁹ Siehe Ost (2007) 306ff.
- ¹⁰ Vgl. Ost (2007) 308; European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Industrial relations developments 2006 – Poland.
- ¹¹ Siehe dazu Mrozowicki, Van Hootegem (2008) 199f; Ost (2007) 310ff.
- ¹² Seit Juli 2001 hat die „Dreiseitige Kommission für soziale und wirtschaftliche Angelegenheiten“ eine gesetzliche Grundlage. Die Regierung ist gemäß diesem Gesetz verpflichtet, die Kommission in Fragen der Lohnpolitik, der Pensionen und des staatlichen Budgets zu konsultieren. Die Neuregelung erweiterte den Kreis der am gesamtwirtschaftlichen sozialen Dialog Beteiligten: Neben Regierung, Gewerkschaften und Arbeitgeberdachverbänden sind in der Kommission nun auch Nationalbank, Statistisches Hauptamt und Repräsentanten der territorialen Selbstverwaltungskörper vertreten. Aufgrund der im Gesetz enthaltenen Mitgliederschwelle (300.000 Mitglieder) gehören der Kommission nur noch Vertreter der drei größten Gewerkschaftsdachverbände an: Solidarität (NSZZ), Gesamtpolnische Gewerkschaftsallianz (OPZZ) und (seit 2002) das „Forum der Gewerkschaften“ (FZZ); siehe Kohl, Platzer (2004) 210; Dialog (2007).
In der kollektiven Lohnbildung kommen der Kommission zwei Aufgaben zu: Erstens verhandelt sie über den Mindestlohnsatz für das jeweils kommen-

de Jahr. Kommt eine Einigung zustande, wird diese als Empfehlung an den Arbeitsminister übermittelt, der dann formell den staatlichen Mindestlohn erlässt. (Für 2007 belief sich der monatliche Mindestlohn für Vollzeitbeschäftigte ausschließlich diesen Mindestlohn.) Im Juli 2005 beschloss das Parlament eine neue Regel für die jährliche Justierung des staatlichen Mindestlohns: Die Wachstumsrate des Mindestlohns soll der prognostizierten Inflationsrate und 2/3 der prognostizierten BIP-Wachstumsrate entsprechen, bis der Mindestlohn die Hälfte des nationalen Durchschnittslohns erreicht hat; vgl. Kohl, Platzer (2006) 159ff; European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Industrial relations developments 2006 – Poland; European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Poland: Industrial Relations Profile. Zweitens verhandelt die Kommission über eine Empfehlung bezüglich des höchsten zulässigen Anstiegs des Durchschnittslohns in Betrieben mit mehr als fünfzig Beschäftigten für das jeweils folgende Jahr. Kommt die Kommission zu keiner Einigung, legt der Arbeitsminister das Lohnlimit fest. Betriebskollektivverträge dürfen keinen höheren Lohnzuwachs erhalten. (Für 2007 einigte sich die Kommission auf eine maximale Lohnzuwachsrate von 3,4%; vgl. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Industrial relations developments 2006 – Poland). Der kollektive Lohnbildungsprozess ist in Polen somit in der Regel zweistufig, in einigen Bereichen dreistufig: Die Kommission bzw. der Arbeitsminister legt den Mindestlohn an und die maximal zulässige Erhöhung des Durchschnittslohns in Mittel- und Großbetrieben fest. Branchenkollektivverträge existieren nur in wenigen Wirtschaftszweigen, v. a. im öffentlichen Sektor.

Die wichtigste Lohnverhandlungsebene ist die betriebliche. Diese Kollektivverträge orientieren sich an den von der Dreiseitigen Kommission vereinbarten Lohnzuwachsrate (Mindestlohnanstieg als untere Grenze, maximal zulässige Erhöhung des Durchschnittslohns als obere Grenze).

- ¹³ In jenen privaten Mittel- und Großunternehmen, wo keine repräsentative Gewerkschaft existiert, werden die Mitglieder des Betriebsrats von der gesamten Belegschaft gewählt. Siehe im Einzelnen: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Information and consultation bill adopted.

Literatur

- Astrov, Vasily, MOEL: Wachstumsvorsprung gegenüber Westeuropa bleibt erhalten, in: WIFO Monatsberichte 81/5 (2008) 377-392.
- Blanpain, Roger (Hrsg.), Labour Law and Industrial Relations in Central and Eastern Europe (From Planned to Market Economy) (Den Haag u. a. 1996).
- Chrosicki, Tadeusz; Golinowska, Stanisława, Polen, in: Lecher, Optenhögel (Hrsg.) (1995) 72-88.
- Cotella, Giancarlo, Central Eastern Europe in the Global Market Scenario. Evolution of the System of Governance in Poland from Socialism to Capitalism, in: Journal für Entwicklungspolitik 23/1 (2007) 98-124.
- Cox, Terry M.; Mason, Bob, Interest Groups and the Development of Tripartism in East Central Europe, in: European Journal of Industrial Relations 6/3 (2000) 325-347.
- Deppe, Rainer; Tatur, Melanie, Transformation processes and trade union configurations in Poland and Hungary, in: Transfer 3/2 (1997) 242-269.
- Dialog. Pismo Dialogu Społecznego/Social Dialogue Magazine, Polish-English Edition, Sonderausgabe anlässlich

- der internationalen Konferenz „Social pacts – a chance to achieve success“ in Warschau am 24. 1. 2007 (Warschau 2007).
- EIRR, Poland. Industrial relations background, in: EIRR 307 (August 1999) 22-27.
- Europäisches Gewerkschaftsinstitut, Labour Markets, Wages and Social Security in Central and Eastern Europe (Brüssel 1995).
- European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Poland. Industrial relations profile: <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/country/Poland.pdf> (veröffentlicht am 17. 12. 2007; Einsicht genommen: 2. 7. 2008).
- European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Information and consultation bill adopted: <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2006/05/articles/pl060529i.htm> (veröffentlicht am 12. 7. 2006; Einsicht genommen: 2. 12. 2008)
- European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Industrial relations developments 2006 – Poland: <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/studies/tn0703019s/p10703019q.htm> (veröffentlicht am 13. 6. 2007; Einsicht genommen: 2. 7. 2008).
- Gaciarz, Barbara; Páńkó, Włodzimierz, Arbeitsbeziehungen in Polen: Weg von der Sozialpartnerschaft hin zum aufgeklärten Paternalismus?, in: WISO 24/1 (2001) 103-123.
- Galgóczi, Béla; Mermet, Emmanuel, Wage developments in candidate countries, in: Transfer 9/1 (2003) 50-63.
- Gardawski, Juliusz, Poland's Industrial Workers on the Return to Democracy and Market Economy (Warschau 1996).
- Gortat, Radzislawa, The Feud Within Solidarity's Offspring, in: Waller, Myant (Hrsg., 1994) 116-124.
- Iankova, Elena A., Der soziale Dialog im erweiterten Europa, in: WSI Mitteilungen 10 (2006) 568-
- Juchler, Jakob, Polens Transformationsentwicklung und der EU-Beitritt, in: Wirtschaft und Gesellschaft 29/1 (2003) 103-130.
- Kloc, Kazimierz, Trade Unions and Economic Transformation in Poland, in: Waller, Myant (Hrsg., 1994).
- Kohl, Heribert; Lecher, Wolfgang; Platzer, Hans-Wolfgang, Transformation, EU membership and labour relations in central and eastern Europe: Poland – Czech Republic – Hungary – Slovenia, in: Transfer 6/3 (2000) 399-415.
- Kohl, Heribert; Platzer, Hans-Wolfgang, Labour relations in central and eastern Europe and the European social model, in: Transfer 9/1 (2003) 11-30.
- Kohl, Heribert; Platzer, Hans-Wolfgang, Arbeitsbeziehungen in Mittelosteuropa und das „Europäische Sozialmodell“, in: WSI Mitteilungen 1 (2003) 40-50.
- Kohl, Heribert; Platzer, Hans-Wolfgang, Arbeitsbeziehungen in Mittelosteuropa, 2. Auflage (Baden-Baden 2004).
- Kohl, Heribert; Platzer, Hans-Wolfgang, Mindestlöhne in Mittelosteuropa, in: Schulten, Thorsten; Bispinck, Reinhard; Schäfer, Claus (Hrsg.), Mindestlöhne in Europa (Hamburg 2006) 148-178.
- Lecher, Wolfgang; Optenhögel, Uwe (Hrsg.), Wirtschaft, Gesellschaft und Gewerkschaften in Mittel- und Osteuropa (Düsseldorf 1995).
- Leitner, Sebastian; Holzner, Mario, Economic Inequality in Central, East and Southeast Europe, in: Intervention 5/1 (2008) 155-188.
- Mailand, Mikkel; Due, Jesper, Social Dialogue in Central and Eastern Europe: Present State and Future Development, in: European Journal of Industrial Relations 10/2 (2004) 179-197.
- Marginson, Paul; Traxler, Franz, After enlargement: preconditions and prospects for bargaining coordination, in: Transfer 11/3 (2005) 423-438.
- Mohr, Elske, Polen: Erfolge im Transformationsprozess – aber wichtige Strukturprobleme sind noch ungelöst, in: ifo Schnelldienst 20 (1997) 29-40.
- Morawski, Witold, Trade Unions in Poland: Dilemmas of Dependence, Independence and Relative Autonomy, in:

- Schienstock et al. (Hrsg.; 1993).
- Mrozowicki, Adam; Van Hootegeem, Geert, Unionism and Workers' Strategies in Capitalist Transformation: The Polish Case Reconsidered, in: *European Journal of Industrial Relations* 14/2 (2008) 197-216.
- OECD Economic Surveys, Poland (OECD, Paris, div. Jahrgänge).
- Ost, David, The Weakness of Strong Social Movements: Models of Unionism in the East European Context, in: *European Journal of Industrial Relations* 8/1 (2002) 33-51.
- Ost, David, Trade Union Revitalisation in Poland: Trends and Prospects, in: Phelan (Hrsg., 2007) 303-318.
- Otte, Thomas, Das System der kollektiven Entgelttaushandlung in Polen, in: *Industrielle Beziehungen* 9/4 (2002) 441-462.
- Phelan, Craig (Hrsg.), *Trade Union Revitalisation* (Bern 2007).
- Rainnie, Al; Hardy, Jane, Trade unions, foreign direct investment and the restructuring of Polish state-owned enterprises, in: *Transfer* 3/2 (1997) 270-290.
- Reutter, Werner, Gewerkschaften und Politik in mittel- und osteuropäischen Ländern, in: *Osteuropa* 11 (1995) 1048-1063.
- Schienstock, Gerd; Thompson, Paul; Traxler, Franz (Hrsg.), *Industrielle Beziehungen und Gewerkschaften in ehemaligen sozialistischen Ländern* (= Studie im Auftrag des Bundesministeriums für Wissenschaft und Forschung, IHS, Wien 1993).
- Schreiner, Josef, Labor Markets in Central, Eastern and Southeastern European EU Member States: General Trends and Migration Effects, in: *Focus on European Economic Integration* 1 (2008) 82-99.
- Schroeder, Wolfgang, Arbeitsbeziehungen in Mittelosteuropa – die Bedeutung der Tarifpolitik, in: *WSI Mitteilungen* 1 (2003) 51-59.
- Sewerynski, Michal, Changes in Polish Labour Law and Industrial Relations During the Period of Post-Communist Transformation, in: Blanpain (Hrsg., 1996) 85-108.
- Thirkell, John; Petkov, Krastyu; Vickerstaff, Sarah, *The Transformation of Labour Relations. Restructuring and Privatization in Eastern Europe and Russia* (Oxford 1998).
- Waller, Michael; Myant, Martin (Hrsg.), *Parties, Trade Unions and Society in East-Central Europe* (Essex 1994).