

## Einführung: Globalisierung und transnationale Arbeitsbeziehungen

Müller, Torsten; Platzer, Hans-Wolfgang; Rüb, Stefan

Veröffentlichungsversion / Published Version

Zeitschriftenartikel / journal article

Zur Verfügung gestellt in Kooperation mit / provided in cooperation with:

Rainer Hampp Verlag

### Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Müller, T., Platzer, H.-W., & Rüb, S. (2006). Einführung: Globalisierung und transnationale Arbeitsbeziehungen. *Industrielle Beziehungen : Zeitschrift für Arbeit, Organisation und Management*, 13(3), 197-204. <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-359373>

### Nutzungsbedingungen:

Dieser Text wird unter einer Deposit-Lizenz (Keine Weiterverbreitung - keine Bearbeitung) zur Verfügung gestellt. Gewährt wird ein nicht exklusives, nicht übertragbares, persönliches und beschränktes Recht auf Nutzung dieses Dokuments. Dieses Dokument ist ausschließlich für den persönlichen, nicht-kommerziellen Gebrauch bestimmt. Auf sämtlichen Kopien dieses Dokuments müssen alle Urheberrechtshinweise und sonstigen Hinweise auf gesetzlichen Schutz beibehalten werden. Sie dürfen dieses Dokument nicht in irgendeiner Weise abändern, noch dürfen Sie dieses Dokument für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, aufführen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Mit der Verwendung dieses Dokuments erkennen Sie die Nutzungsbedingungen an.

### Terms of use:

This document is made available under Deposit Licence (No Redistribution - no modifications). We grant a non-exclusive, non-transferable, individual and limited right to using this document. This document is solely intended for your personal, non-commercial use. All of the copies of this documents must retain all copyright information and other information regarding legal protection. You are not allowed to alter this document in any way, to copy it for public or commercial purposes, to exhibit the document in public, to perform, distribute or otherwise use the document in public.

By using this particular document, you accept the above-stated conditions of use.

Torsten Müller, Hans-Wolfgang Platzer, Stefan Rüb\*

## **Einführung:**

### **Globalisierung und transnationale Arbeitsbeziehungen**

Das Thema „Globalisierung“ beherrscht seit geraumer Zeit, wie kaum ein zweites, die öffentliche Debatte und ist in gleichem Maße Gegenstand einer umfangreichen, stetig wachsenden sozialwissenschaftlichen Forschung.

Die wissenschaftliche Globalisierungsdebatte mit ihren je unterschiedlichen Sichtweisen der Dynamik und Reichweite von Globalisierungsprozessen, deren Folgen für die Handlungsfähigkeit des Nationalstaates und deren Auswirkungen auf die Machtverhältnisse zwischen gesellschaftlichen Gruppen findet ihr Pendant im Debattenspektrum der Arbeitsbeziehungs-forschung. Konkurrierende Diagnosen und Prognosen über die Auswirkungen der Globalisierung auf die nationalen Institutionensysteme der Arbeitsbeziehungen sind variierenden methodischen Herangehensweisen ( u.a. die Frage der Messgrößen für Globalisierung, der zeitlichen und räumlichen Bezugsdimensionen) und unterschiedlichen theoretischen Ansätzen geschuldet. Die von Held et. al. (1999) unterschiedenen Denkschulen - die „Hyperglobalizers“, die „Sceptics“ und die „Transformationsschule“ – sind, wie ein einleitender Problemauf-riss zeigen soll, auch in den Globalisierungsdiskursen der Arbeitsbeziehungs-forschung anzutreffen.

Hyman, der zahlreiche Forschungsbeiträge auswertet, kommt zu folgendem Re-sümee:

„The conclusion of the majority of contributors (...) seem to suggest that economic internationalisation generates strong pressures to undermine established structures of economic (and employment) regulation; that (...) this may displace trust by opportunism, with adverse implications for economic efficiency as well as social cohesion; but that lines of development will be to some extent nation-specific, reflecting political choices and possibly new class compromises“ (Hyman 1999: 94)

Jenen Analysen, die von eher graduellen bzw. „pfadabhängigen“ Anpassungsprozessen der nationalen Arbeitsbeziehungssysteme ausgehen, stehen Positionen gegenüber,

---

\* Dr. Torsten Müller, wissenschaftlicher Mitarbeiter, Hochschule Fulda, Forschungsgruppe „Europäische und Globale Arbeitsbeziehungen“ an der Hochschule Fulda. E-mail: torstenxmuller@t-online.de.

Prof. Dr. Hans-Wolfgang Platzer, Jean Monnet Chair of European Integration, Fachbereich Sozial- und Kulturwissenschaften, Hochschule Fulda, Forschungsgruppe „Europäische und Globale Arbeitsbeziehungen“ an der Hochschule Fulda, Marquardstr. 35, D – 36039 Fulda. E-mail: hans.w.platzer@sk.fh-fulda.de.

Stefan Rüb, Diplomsozialwirt, Forschungsgruppe „Europäische und Globale Arbeitsbeziehungen“ an der Hochschule Fulda. E-mail: s.rueb@t-online.de.

die weitreichende transformatorische Entwicklungen und (unaufhaltsame) Erosionstendenzen (insbesondere der gewerkschaftlichen Organisations- und Handlungsfähigkeit) diagnostizieren bzw. prognostizieren (zusammenfassend Erickson/Kuruvilla 1998).

Unterschiedlichen Diagnosen der Globalisierungsfolgen für die nationalen Arbeitsbeziehungssysteme stehen wiederum divergierende Einschätzungen eines transnationalen Handlungs- und Gestaltungsbedarfs und unterschiedliche Sichtweisen der Möglichkeiten einer arbeitspolitischen Regulierung „jenseits des Nationalstaates“ gegenüber. Für die Bundesrepublik beispielsweise konstatieren Müller-Jentsch/Sperling:

„Probably the greatest danger to the „German model” of industrial relations is the competitive pressure on domestic jobs and working conditions stemming from globalisation trends: Global economic interconnections have greatly restricted the national room for manoeuvre as well as the possibility of intervention both by governments and by the parties to collective agreements. (...) The globalisation of trade relations must be followed by an internationalisation of industrial relations, meaning that in future, social and collective bargaining policies will also have to prove themselves in transnational trading areas” (Müller-Jentsch/Sperling 1998: 81).

Bei der Frage nach den Bedingungen, Perspektiven und Grenzen transnationaler Arbeitsbeziehungen (einen Literaturüberblick bieten Fichter et al. 2001) stehen am einen Ende des Debattenspektrums Auffassungen, wonach die nationalstaatliche Ebene auch unter Globalisierungsbedingungen, die auf längere Sicht primäre oder ausschließliche Konfliktlösungsebene bleiben wird (Streeck 1996). Der nationale Handlungsrahmen wird insofern für nicht oder nur schwer „übersteigbar“ erachtet, als auf staatenübergreifender Ebene von strukturellen Barrieren ausgegangen wird, die in ihrer Wechselwirkung einer Transnationalisierung enge Grenzen setzen (Ebbinghaus/Visser 1994): die „transnationale Machtschwäche“ der Gewerkschaften (aufgrund ideologischer Differenzen, unterschiedlichen (Standort-)Interessen und divergierenden Handlungstraditionen), die „supranationale Staatsschwäche“ und die „transnationale Organisationsschwäche“ der Arbeitgeber (aufgrund deren strategischen Desinteresses an staatenübergreifenden kollektivvertraglichen Arrangements).

Dem stehen wiederum Positionen gegenüber, wonach die umfassende Transnationalisierung zu einer *conditio sine qua non* industrieller Demokratie und gewerkschaftlicher Zukunftsfähigkeit unter Globalisierungsbedingungen werde: „(...) die Gewerkschaften müssen sich transnational neu erfinden“, lautet etwa Ulrich Becks (2000) pointiertes Postulat.

Alles in allem ist die jüngere und gegenwärtige Forschungslandschaft zum Themenkreis „Globalisierung und industrielle Beziehungen“ dadurch gekennzeichnet, dass nach wie vor nationalstaatlich zentrierte (vielfach auch vergleichende) Untersuchungen überwiegen, während die empirische Analyse und theoretische Durchdringung des Themenkomplexes „Globalisierung und transnationale Arbeitsbeziehungen“ einen noch immer vergleichsweise bescheidenen Rang einnimmt.

Indes unterstreichen die in den Begriffen „Entstaatlichung“, „Entgrenzung“, „gesellschaftliche Denationalisierung“, „transnationale Ökonomie“ usw. beschriebenen Globalisierungsprozesse mehr denn je die Notwendigkeit, die Analyse nationaler Verarbeitungsmuster von Globalisierungsfolgen um eine transnationale Per-

spektive zu ergänzen und zu erweitern und den grenzübergreifenden Verflechtungen und Interdependenzen im Bereich von Akteuren, Institutionen, Handlungsfeldern und -instrumenten verstärkt und systematisch Rechnung zu tragen.

In einer solchen Forschungsperspektive stellen sich unter historisch vergleichenden, empirischen und theoretischen Vorzeichen eine Fülle vielschichtiger und teilweise neuer Fragen, darunter die Frage,

- ob generell – zumal seit den 90er Jahren und gleichsam als Reflex einer „neuen und intensivierten“ Globalisierung – eine veränderte Dynamik in der Transnationalisierung industrieller Beziehungen zu konstatieren ist?
- in welchen Raumdimensionen – globale Ebene, transregionale Ebene (z.B. EU-USA), regionale Wirtschaftsräume etc. – sich entsprechende Prozesse vollziehen?
- ob und inwieweit bestehende transnationale Institutionen weiterentwickelt oder neue Instrumente geschaffen werden?
- wie die entsprechenden Modi einer transnationalen Regulierung und Steuerung in ihrem spezifischen „Eigengewicht“ empirisch-analytisch zu fassen sind?
- wie sie sich in ihrer Vernetzung und Wechselwirkung mit der nationalen Arbeitsbeziehungsebene ausprägen und auf diese zurückwirken?

Diese Problemstellungen der Arbeitsbeziehungsforschung verbinden sich zugleich mit jüngeren politologischen und soziologischen sowie wirtschafts- und rechtswissenschaftlichen Debattensträngen, die unter dem Label der „Global Governance“ gleichfalls Fragen einer Mehr-Ebenen-Politik, eines Wandels von Regulierungsformen und -instrumenten, einer nach Politikfeldern variierenden internationalen „Governance-Architektur“ usw. behandeln.

Lediglich für den Kontext der Europäischen Union sind die verschiedenen Dimensionen transnationaler Arbeitsbeziehungen – Europäische Betriebsräte, (multi-)sektoraler Sozialdialog, transnationale Tarifkoordination etc. – mittlerweile empirisch vergleichsweise fundiert bearbeitet und theoretisiert (zusammenfassend Keller/Platzer 2003; Marginson/Sisson 2004). Es ist nicht nur diesem Forschungsstand geschuldet, wenn das europäisch-transnationale Feld industrieller Beziehungen in diesem Themenheft weitgehend ausgeklammert bleibt. Vielmehr bedürfte es einer eigenständigen Konzeptualisierung und Schwerpunktbildung, wollte man die Transnationalisierung und die besonderen Formen der Europäisierung industrieller Beziehungen in der EU (Platzer 2002) in Beziehung zu globalen Entwicklungen setzen und dabei analytisch differenziert der Tatsache Rechnung tragen, dass der EU-Integrationsverbund einerseits Teil und treibende Kraft im Globalisierungsgeschehen ist und andererseits durch seine ökonomische Integrationstiefe (Binnenmarkt, Währungsunion) wie seine politischen Systemeigenschaften (u.a. supranationale Rechtsetzung) signifikante regionale Besonderheiten aufweist.

Politisch-historisch betrachtet und mit Blick auf disziplingeschichtliche Entwicklungen der Arbeitsbeziehungsforschung ist anzumerken, dass eine erste Nachkriegswelle der Ausbreitung multinationaler Unternehmen in den 1960 und 70er Jahren nicht nur von einer vergleichsweise euphorischen Aufbruchstimmung eines Gewerkschaftsinternationalismus und entsprechenden strategischen Konzepten (Weltkon-

zernräte, konzernbezogene Tarifverhandlungen etc.) begleitet war, sondern auch eine erste Welle wissenschaftlicher Arbeiten zur transnationalen Dimension industrieller Beziehungen ausgelöst hatte. Ein gewisses Abflachen von Forschungsaktivitäten im Bereich globaler Arbeitsbeziehungen (bzw. im Falle der deutschen und westeuropäischen Arbeitsbeziehungs-forschung eine Konzentration auf den EU-Integrations-zusammenhang) war für 1980er und frühen 1990er Jahre kennzeichnend. Erst neuere und zugleich dynamische Entwicklungen im Bereich globaler Arbeitsbeziehungen seit Ende der 1990er Jahre haben diese Dimension transnationaler Arbeitsbeziehungen wieder stärker in das wissenschaftliche Blickfeld gerückt.

Der Befund einer neuen Dynamik gilt allerdings nur sehr begrenzt für die Makro-Ebene sektorübergreifender Arbeitsbeziehungen, die weiterhin kaum über das Niveau tripartistischer Routinen im ILO-Rahmen und verbandlicher Lobbyarbeit im Kontext des UN-Systems hinausgekommen sind.

Dagegen zeigt sich auf der Meso-Ebene sektoraler Arbeitsbeziehungen zumindest in einzelnen Branchen (insbesondere der Seeschifffahrt), dass die Entwicklung globaler Verhandlungsbeziehungen und Tarifabschlüsse unter besonderen Bedingungskonstellationen möglich ist (Koch-Baumgarten 1999; Lillie 2004, 2005, 2006).

Die Mikro-Ebene globaler Konzernarbeitsbeziehungen stellt sich als die dynamischste der drei Ebenen dar. Seit Mitte der 1990er Jahre ist es den Gewerkschaften bzw. betrieblichen Arbeitnehmervertretungen gelungen, eine globale konzernbezogene Vereinbarungspolitik auf freiwilliger Basis zu etablieren. Dies gilt sowohl für die Vereinbarung von Weltbetriebsräten, wobei von 1995 bis heute etwa zehn Gremien gegründet wurden, als auch für Internationale Rahmenvereinbarungen zur Sicherung sozialer Mindeststandards, deren Zahl von vier im Jahr 2000 auf gegenwärtig 46 angestiegen ist. Parallel dazu haben die globalen Gewerkschaftsverbände den Aufbau konzernbezogener gewerkschaftlicher Netzwerke wieder verstärkt in Angriff genommen. Diese Entwicklungen formalisierter und informeller Arbeitsbeziehungen auf globaler Konzernebene sind in jüngeren empirischen Untersuchungen (Müller/Platzer/Rüb 2004; Torres/Gunnes 2003; Hammer 2005) analysiert worden.

Die durch Globalisierung veränderten transnationalen Problemkonstellationen und Handlungsbedingungen haben nicht zuletzt die Debatte eines gewerkschaftlichen Internationalismus wiederbelebt (Hyman 2002; Moody 1997; Waterman 2001) und empirische Arbeiten über die globale Gewerkschaftszusammenarbeit angeregt (Gordon/Turner 2000; Harrod/O'Brien 2004); darunter Untersuchungen zur Rolle globaler Branchengewerkschaften, den Global Union Federations (Reutter 1998; Koch-Baumgarten 1999; Fairbrother/Hammer 2005) und des Internationalen Bunds freier Gewerkschaften (Gumbrell-McCormick 2000).

Dieses Themenheft versammelt Beiträge, die diesem jüngeren global orientierten Forschungsfeld gewidmet sind. Die Komplexität und der Facettenreichtum des Themenfeldes sowie vielfach auch die Neuartigkeit der zu beobachtenden Entwicklungen erfordern notwendigerweise eine „exemplarische“ Behandlung ausgewählter Raumdimensionen, empirischer Gegenstände und Handlungsfelder sowie theoretischer Problemstellungen.

Angesichts eines oft konstatierten Theoriedefizits in Analysen grenzüberschreitender globaler Arbeitsbeziehungen (Ramsay 1999; Haworth/Hughes 2002) versuchen die ersten beiden Aufsätze von *Koch-Baumgarten* und *Lillie* einen Beitrag zur konzeptionellen Reflexion und theoretischen Fundierung zu leisten. Sie kommen aus unterschiedlichen Theorietraditionen und greifen politologische bzw. soziologische Ansätze auf. Die hierdurch eröffneten Perspektiven sind auch insofern für eine weiterführende Theoriedebatte bedeutsam, als die Industrial Relations Forschung traditionell von einem starken nationalen analytischen Fokus (Hyman 2004) geprägt ist und daher, wie Haworth und Hughes (2002) betonen, internationale ökonomische und politische Entwicklungen primär als Kontextfaktoren nationaler Entwicklungen betrachtet. Die derzeit in verschiedenen sozialwissenschaftlichen Disziplinen geführte Debatte über das Problem eines „methodologischen Nationalismus“ wirft auch für die Arbeitsbeziehungs-forschung Fragen nach der Eigendynamik internationaler Konfigurationen und einer spezifischen von nationalen Mustern abweichenden Entwicklungslogik globaler Regeln und Normen auf, die nicht zuletzt der Abwesenheit eines zentralen (quasi-)staatlichen Akteurs auf globaler Ebene geschuldet sind.

*Sigrid Koch-Baumgarten* nimmt in ihrem Beitrag das politologische Global Governance-Konzept zum Bezugspunkt ihrer Analyse der (aktuellen und potentiellen) Rolle internationaler Gewerkschaften im Rahmen des bestehenden Systems der Global Governance. Im Zentrum steht das Verhältnis von gouvernementaler und privater Regulierung als zwei verschiedenen Formen internationaler Regelsetzung der Arbeitsbeziehungen. Aus einer funktionalistisch geprägten Perspektive werden Bedingungen und Grenzen eines globalen Regulationsregimes reflektiert.

Der gegenüber Global Governance-Analysen geäußerten Kritik einer „Machtblindheit“ (Brand u.a 2000) versucht *Nathan Lillie* durch seine auf neueren Ansätzen eines strukturalistischen Marxismus basierenden Analyse globaler Arbeitsbeziehungen Rechnung zu tragen. Dabei geht er davon aus, dass die Entwicklung eines globalen Systems der Arbeitsbeziehungen nicht in einem machtpolitischen Vakuum stattfindet, sondern dass existierende Institutionen, Normen und Regeln globaler Arbeitsbeziehungen und deren Entwicklungspotentiale im Rahmen einer Analyse globaler Klassenverhältnisse zu erschließen sind. Im Kontrast beider Beiträge wird nicht nur die Bandbreite theoretischer Zugänge sichtbar, sondern auch der Bedarf einer weitergehenden Debatte und (möglichen) wechselseitigen Befruchtung unterschiedlicher Theoriekonzepte für empirische Analysen transnationaler Arbeitsbeziehungen.

Letzterem, der empirischen Analyse unterschiedlicher Formen, Instrumente und Strategien der Transnationalisierung in unterschiedlichen Raumdimensionen sind die drei folgenden Beiträge gewidmet.

Ihre Untersuchungsgegenstände unterscheiden sich, systematisch betrachtet, dahingehend, dass zum einen die Frage nach Instrumenten und Institutionalisierungsformen, nach zwischenstaatlichen und/oder privaten, nach kooperativen oder konfliktorischen Aushandlungsprozessen im Vordergrund steht; dass dabei zum anderen das jeweilige Hauptaugenmerk unterschiedlichen Arbeitsbeziehungsebenen, also der politischen Makro-Ebene, der Meso-Ebene sektoraler Arbeitsbeziehungen bzw. der Mik-

ro-Ebene des Unternehmens gilt; und dass schließlich Transnationalisierungsprozesse mit einem jeweils unterschiedlichen geographischen Fokus analysiert werden.

Mit der Untersuchung des „North America Agreement on Labor Cooperation“ (NAALC), dem NAFTA- Nebenabkommen zwischen den USA, Mexiko und Kanada zur Durchsetzung bestimmter Prinzipien in nationalen Arbeitsbeziehungen, richtet der Beitrag von *Rainer Dombois* sein Hauptaugenmerk auf die Makro-Ebene der Arbeitsbeziehungen und die Etablierung globaler Normen und Regeln durch zwischenstaatliche Abkommen. Seine Analyse gilt den arbeitspolitischen Regulierungsversuchen mittels Sozialklauseln im Rahmen der Nordamerikanischen Freihandelszone, NAFTA, und zeichnet ein realistisches Bild einer vergleichsweise begrenzten Reichweite dieses Instruments zur Sicherung von Arbeitnehmerinteressen. Dieser Befund mag auch im Kontext aktueller Debatten um die (von Gewerkschaften und Nichtregierungsorganisationen) geforderte Verankerung von Sozialklauseln in internationalen Regelwerken, insbesondere im Rahmen der Welthandelsorganisation, eher skeptisch stimmen.

Auch der Beitrag von *Thomas Greven*, der die internationale Kampagnenpolitik von US-Gewerkschaften gegenüber transnationalen Konzernen behandelt, blickt nach Nordamerika, wobei im Zentrum seiner Analyse die Unternehmensebene steht. Der Beitrag diskutiert Potentiale und Grenzen einer transnational ausgerichteten, eher konfliktorischen Kampagnenstrategie von US-Gewerkschaften, die insbesondere von deutschen Gewerkschaften oft argwöhnisch betrachtet wird. Zugleich werden die Unterschiede zu einem bei den europäischen Gewerkschaften vorherrschenden strategischen Ansatz „structure before action“ (Turner 1996) sichtbar.

Der Beitrag von *Sebastian Brandl* analysiert eines der jüngeren gewerkschaftlichen Instrumente zur grenzübergreifenden Bearbeitung arbeitspolitischer Herausforderungen: die internationalen Rahmenvereinbarungen. Er begreift diese als Moment einer – im Vergleich zur wirtschaftlichen Internationalisierung, dem Bedeutungsgewinn internationaler Nichtregierungsorganisationen und den Corporate Social Responsibility-Initiativen der Unternehmen – nachholenden Entwicklung globaler Arbeitsbeziehungen. Angesichts der derzeitigen zahlenmäßigen Verbreitung und der von ihm beschriebenen Wirkungen kommt Brandl zu einer eher skeptischen Einschätzung internationaler Rahmenvereinbarungen. Für die Gewerkschaften ergeben sich aus seiner Sicht, neben durchaus vorhandenen Gestaltungspotentialen, auch erhebliche Risiken, die in der eigenen Marginalisierung aufgrund möglicher konzernsyndikalistischer Entwicklungen liegen.

Ein diesbezüglich optimistischeres Gesamtbild ergibt sich dann, wenn man die gleichfalls vorhandenen Ansätze und Bestrebungen gewerkschaftlicher Strukturbildung in globalen Unternehmen stärker in Betracht zieht und möglichen positiven Wechselwirkungen zwischen der Normsetzung durch internationale Rahmenvereinbarungen einerseits und der Struktur- und Netzwerkbildung andererseits ein stärkeres Gewicht einräumt.

## Literatur

Brand, U./A. Brunnengräber/L. Schrader/C. Stock/P.Wahl (2000): Global Governance. Alternative zur neoliberalen Globalisierung? Münster: Westfälisches Dampfboot.

- Beck, U. (2000): Freiheit statt Kapitalismus. Ein Gespräch mit Ulrich Beck und Richard Sennett. In: Die Zeit vom 6.4.2000
- Ebbinghaus, B./Visser, J. (1994): Barrieren und Wege „grenzenloser“ Solidarität: Gewerkschaften und Europäische Integration. In: Streeck, W. (Hg): Staat und Verbände, PVS Sonderheft 25, Opladen: Westdeutscher Verlag: 223-255.
- Erickson, C./Kuruvilla, S. (1998): Industrial Relations System Transformation. In: Industrial and Labour Relations Review, 1: 3-21.
- Fairbrother, P./Hammer, N. (2005): Global Unions – Past Efforts and Future Prospects. In: Relations Industrielles/Industrial Relations, 60(3): 405-431.
- Fichter, M./Gerster, J./Zeuner, B. (2001): Externe Herausforderungen – Interne Probleme – Zukunftsoptionen: eine internationale Perspektive. In: Hans-Böckler-Stiftung (Hg.): Zwei Literaturstudien. Arbeitspapier 44, Düsseldorf: 113-186
- Gordon, M.E./L.Turner (Hg) (2000): Transnational Cooperation among Labor Unions. Ithaca: Cornell University Press.
- Gumbrell-McCormick, R. (2000): Facing New Challenges: The International Confederation of Free Trade Unions (1972-1990s). In: Carew, A./M. Dreyfus/G. van Goethem/R. Gumbrell-McCormick/M. van der Linden: The International Confederation of Free Trade Unions: A History of the Organization and its Precursors. Bern: Peter Lang: 341-517.
- Hammer, N. (2005): International Framework Agreements: Global Industrial Relations Between Rights and Bargaining. In: Transfer, 11(4): 511-530.
- Harrod, J./O'Brien, R. (Hg.) (2004): Global Unions? Theory and Strategies of Organized Labour in the Global Political Economy. London: Routledge
- Haworth, N./Hughes, S. (2002): Internationalization, Industrial Relations Theory and International Relations. In: Harrod, J./O'Brien, R. (eds.): Global Unions? Theory and Strategies of Organized Labour in the Global Political Economy. London: Routledge: 64-79.
- Held, D./McGrew, A./Goldblat, D./Perraton, J. (1999): Global Transformations, Cambridge.
- Hyman, R. (1999): National Industrial Relations Systems and Transnational Changes: An Essay in Review. In: European Journal of Industrial Relations, (1): 17-46.
- Hyman, R. (2002): The International Labour Movement on the Threshold of Two Centuries. Agitation, Organisation, Bureaucracy, Diplomacy. Paper presented at the Workshop „International Labour Movement on the Thresholds of Two Centuries“, 24th and 25th of October 2002 ([www.arbarkiv.nu/pdf\\_wrd/Hyman\\_int.pdf](http://www.arbarkiv.nu/pdf_wrd/Hyman_int.pdf), download 19.5.2002).
- Hyman, R. (2004): Is Industrial Relations Theory always Ethnocentric? In: Kaufman, B.E. (ed.): Theoretical Perspectives on Work and the Employment Relationship. IRRRA Series 2004: 265-292.
- Keller, B./Platzer, H.-W. (eds.) (2003): Industrial Relations and European Integration. Trans-and Supranational Developments and Prospects. Aldershot.
- Koch-Baumgarten, S. (1999): Gewerkschaftsinternationalismus und die Herausforderung der Globalisierung. Das Beispiel der Internationalen Transportarbeiterföderation. Frankfurt/Main: Campus.
- Lillie, N. (2004): Global Collective Bargaining on Flag of Convenience Shipping. In: British Journal of Industrial Relations, 42(1): 47-67.
- Lillie, N. (2005): Union Networks and Global Unionism in Maritime Shipping. In: Relations Industrielles/Industrial Relations, 60(1): 88-111.
- Lillie, N. (2006): A Global Union for Global Workers: Collective Bargaining and Political Regulation in Maritime Shipping. New York: Routledge.
- Marginson, P./Sisson, K. (2004): European Integration and Industrial Relations – Multi-level Governance in the Making. Basingstoke: Palgrave Macmillan.
- Moody, K. (1997): Workers in a Lean World. Unions in the International Economy. London und New York: Verso.
- Müller-Jentsch, W./Sperling, H.-J. (1998): The Reorganization of Work as a Challenge for Works Councils and Trade Unions. In: Hoffmann, R./Jacobi, O./Keller, B./Weiss, M. (eds.): The German Model of Industrial Relations between Adaptation and Erosion. Graue Reihe – Neue Folge 145, Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung: 75-82.

- Platzer, H.-W. (2002): Europäisierung und Transnationalisierung der Arbeitsbeziehungen in der EU. In: *Internationale Politik und Gesellschaft*, 2: 103-121.
- Ramsay, H. (1999): In Search of international Union Theory. In: Waddington (ed.): *Globalization and Patterns of Labour Resistance*. London: Mansell.
- Reutter, W. (1998): *Möglichkeiten und Grenzen internationaler Gewerkschaftspolitik – Geschichte, Struktur und Einfluss der Internationalen Textil-, Bekleidungs- und Lederarbeitervereinigung*. Frankfurt/Main: Bund-Verlag.
- Streeck, W. (1996): Industrielle Beziehungen in einer internationalisierten Wirtschaft. In: Friedrich-Ebert-Stiftung – Gesprächskreis Arbeit und Soziales, Bonn: 37-89.
- Torres, L./Gunnes, S. (2003): *Global Framework Agreements: A New Tool for International Labour*. Oslo: FAFO.
- Turner, L. (1996): The Europeanization of Labour: Structure before Action. In: *European Journal of Industrial Relations*, 2(3): 325-344.
- Waterman, P. (2001): *Globalization, Social Movements and the New Internationalisms*. London und New York: Continuum.