

## Arbeitsbeziehungen und Arbeitskonflikte unter den Bedingungen des Transformationsprozesses

Buchner-Jeziorska, Anna

Veröffentlichungsversion / Published Version

Sammelwerksbeitrag / collection article

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

Rainer Hampp Verlag

### Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Buchner-Jeziorska, A. (1995). Arbeitsbeziehungen und Arbeitskonflikte unter den Bedingungen des Transformationsprozesses. In A. Bieszcz-Kaiser, R.-E. Lungwitz, & E. Preusche (Hrsg.), *Industrielle Beziehungen in Ost und West unter Veränderungsdruck* (S. 77-87). München: Hampp. <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-413247>

### 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.

## **Arbeitsbeziehungen und Arbeitskonflikte unter den Bedingungen des Transformationsprozesses**

*Anna Buchner-Jeziorska*

In der heutigen Welt beeinflussen komplexe und multidimensionale Beziehungen zwischen dem ökonomischen System (Wirtschaft), dem sozialen System (Gesellschaft) und dem politischen System (Machtstruktur und institutionelles Gefüge des Staates) die Arbeitsbeziehungen und -konflikte. Ein bestimmtes System von Arbeitsbeziehungen stellt eine Ableitung der Funktionsweise eines gegebenen sozialökonomischen und politischen Systems dar, dessen immanentes Element es zugleich ist. Dies bedeutet, daß das System der Arbeitsbeziehungen in einen gesellschaftlichen Zusammenhang eingebettet ist und daß Veränderungen der Arbeitsbeziehungen mit Veränderungen in Wirtschaft und Gesellschaft verbunden sind. Eine Differenzierung von Zielen und Mitteln eines gegebenen sozialökonomischen Systems spiegelt sich nicht nur in der Sphäre der gesellschaftlichen Beziehungen, sondern auch in den Arbeitsbeziehungen und insbesondere in den Ursachen und Lösungsmechanismen für Arbeitskonflikte wider. Dies wird besonders deutlich am Beispiel der postkommunistischen Länder.

Arbeitsbeziehungen können als Beziehungen zwischen Kapital und Arbeit bestimmt werden. Kapital und Arbeit wiederum werden durch Menschen und Organisationen verkörpert. Im allgemeinen betreffen Arbeitsbeziehungen die Beziehungen zwischen Arbeitgebern, Beschäftigten, deren Organisationen (Arbeitgebervereinigungen und Gewerkschaften) und der Regierung. *„Der eigentliche Gegenstand sind friedliche oder konfliktorische Interaktionen zwischen Menschen und Organisationen sowie Normen, Regeln, Vereinbarungen und Institutionen, die aus solchen Interaktionen hervorgehen“* (Moerel 1994). Diese Beziehungen können auf unterschiedlichen Ebenen betrachtet werden: Mikro- bzw. Unternehmensebene, Meso- bzw. sektorale Ebene, Makro- bzw. nationale Ebene. Darüber hinaus können

Arbeitsbeziehungen in unterschiedlichem Grade formalisiert werden und unterschiedlich konfliktträchtig sein.

Auch Arbeitsbeziehungen und -konflikte in den postkommunistischen Ländern sollten unter diesem Gesichtspunkt analysiert werden. In allen Ländern Mittel- und Osteuropas existieren Gewerkschaften und Arbeitgebervereinigungen, während die Regierungen in ihrer Rolle als Gestalter einer neuen sozialökonomischen Ordnung in die Arbeitsbeziehungen sowohl als Arbeitgeber als auch als Schöpfer einer Marktwirtschaft, ihres institutionellen Rahmens und einer sozialen Schicht von Unternehmern eingebunden sind. Die Gewerkschaften, mit Ausnahme Polens, haben keinerlei Traditionen oder Erfolge bei der Vertretung von Arbeitnehmerinteressen. Die Arbeitgebervereinigungen sind schwach und zersplittert. Auch die Schicht der Unternehmer ist intern differenziert. Schwach entwickelt ist insbesondere ihre Rolle als Arbeitgeber. In Polen beispielsweise arbeitet der größte Teil von ihnen selbst in den eigenen kleinen Firmen mit; im Durchschnitt beträgt die Beschäftigtenzahl in privaten Firmen etwa zwei Personen, läßt man die großen privatisierten Staatsbetriebe einmal beiseite.

Die sogenannten „großen Kapitalisten“ ihrerseits sind Anhänger eines „aggressiven Kapitalismus“, in dem spontane Mechanismen des Arbeitsmarktes einen Regulator der Arbeitsbeziehungen darstellen. All dies ist kaum hilfreich für die Identifikation mit der Arbeitgeberrolle und für die Behandlung von Beschäftigten und Gewerkschaften als Partner in den Arbeitsbeziehungen.

*„In den meisten privaten Firmen sind Gewerkschaften nicht vertreten, und private Arbeitgeber, vor allem ausländische, sind häufig der Meinung, daß rechtliche Regelungen der Arbeitsbeziehungen bzw. der industriellen Beziehungen sie nicht betreffen. Charakteristisch für private Firmen ist das Fehlen von Kollektivvereinbarungen, obwohl private Arbeitgeber das Recht haben, in einem Unternehmen ohne Gewerkschaften derartige Vereinbarungen einseitig zu erlassen. Dies tun sie jedoch nicht, was darauf hindeuten könnte, daß sie eine offene Situation mehr schätzen als eine Vereinbarung, die beide Seiten bindet. (...) Besitzer von Firmen nehmen die Haltung ein: In meinem Unternehmen wird es keine Gewerkschaft geben! Dies ist so, weil sie die Existenz einer Gewerkschaft als Ausdruck der Unzufriedenheit der Belegschaft mit niedrigen Löhnen interpretieren. Folglich könnte das Auftauchen von Gewerkschaften anzeigen, daß sich die finanzielle Situation der Firma*

---

*verschlechtern wird. (...) In der Meinung eines privaten Unternehmers bringen die Etablierung einer Gewerkschaft und ein Streik einen Mangel an Loyalität seitens der Belegschaft zum Ausdruck.“ (Kozek 1993)*

Auch der Staat hat keinerlei Erfahrung als Akteur der Arbeitsbeziehungen. In der Periode des realen Sozialismus spielte er die Rolle eines Arbeitgebers und legte willkürlich die Handlungsbedingungen von Unternehmen und Gewerkschaften fest. In der Gegenwart hat sich die Rolle des Staates insofern geändert, als es jetzt nicht mehr die kommunistische Partei ist, die die Wirtschaft in autoritärer Weise kontrolliert, sondern demokratisch gewählte Institutionen (Regierung, Parlament) bestimmen die Funktionsprinzipien der Marktwirtschaft und gestalten durch den legislativen Prozeß deren hauptsächliche Institutionen einschließlich der Arbeitsbeziehungen.

Die Erfahrungen der Transformationsperiode zeigen, daß Demokratie und Pluralismus in allen Ländern Mittel- und Osteuropas existieren, aber die Rolle von Arbeitgebervereinigungen und Gewerkschaften in den Verhandlungen mit der Regierung ist durchaus verschiedenartig. Dies hängt nicht nur mit der unterschiedlichen Verhandlungsmacht dieser Organisationen in einzelnen Ländern zusammen, sondern wird auch durch die rechtlichen Lösungen auf dem Gebiet der Arbeitsbeziehungen und durch die Haltung verschiedener Regierungen gegenüber den Gewerkschaften bedingt. Man kann dies sehr deutlich am Beispiel Polens sehen, wo es bis jetzt noch keinerlei rechtliche Regelung der dreiseitigen Beziehungen (Tripartismus) auf nationaler Ebene gibt. Nach wie vor ist die Teilnahme an den Verhandlungen auf dieser Ebene eine Sache des guten Willens einer jeden Seite. Obwohl eine Kommission der drei Seiten existiert, die durch einen Erlaß des Ministerrates im Dezember 1989 gebildet wurde, ist es immer noch unklar, wer wirklich am Verhandlungstisch sitzen sollte, da die Frage der Vertretung von Gewerkschaften und Arbeitgebervereinigungen immer noch nicht gelöst ist. Darüber hinaus ist das Problem von Verhandlungen und Schlichtung auf unterschiedlichen Ebenen noch nicht eindeutig geklärt, obwohl das „Gesetz über die Lösung kollektiver Konflikte“ seit Mai 1991 in Kraft ist. So sind es häufig Bischöfe und populäre Politiker, am häufigsten Jacek Kuron, die als Vermittler bei Konflikten in privatisierten oder staatlichen Betrieben tätig werden. Das Beispiel Polen zeigt, daß nicht nur die konfliktorischen Interessen von Kapital und Arbeit, sondern auch die institutionalisierten Rahmenbedingungen der Arbeitsbeziehungen in

einer gewissermaßen spontanen Weise einen Arbeitskonflikt verursachen können.

Abgesehen von rechtlichen Defiziten wie Inkohärenzen und Lücken im Gesetzeswerk zur Regulierung von Arbeitsbeziehungen, steht die Intensität von Arbeitskonflikten, gemessen an der Zahl der Streiks und anderer Protestformen, auch im Zusammenhang mit einem konfrontativen Muster sozialer Beziehungen und einer respektlosen Einstellung gegenüber dem Recht, die sowohl bei dem Mann auf der Straße als auch bei Politikern und staatlichen Institutionen festzustellen ist. So würde beispielsweise auch bei einem Streik, der aufgrund der Rechtslage illegal wäre, die Regierung, trotz Ablehnung und einer konfrontativen Haltung, letzten Endes am Verhandlungstisch Platz nehmen. Vom Standpunkt der Erhaltung eines kurzfristigen sozialen Friedens ist ein solches Verhalten auf jeden Fall empfehlenswert. Auf der anderen Seite würde hier das Gesetz verletzt, da das „Gesetz über die Lösung kollektiver Konflikte“ Streiks aus politischen Gründen verbietet, und die meisten Streiks in Polen in den Jahren 1991 bis 1993 hatten eben einen solchen Charakter. Dies hängt in erster Linie mit einer unklaren und nicht exakt definierten Rolle des Staates auf dem Gebiet der Arbeitsbeziehungen zusammen, was sowohl den Staat als Ganzes als auch das Verhalten von Regierungsvertretern im Fall offener Konflikte vor dem Hintergrund der Privatisierung oder von Streiks in Staatsbetrieben betrifft. All dies hat dazu geführt, daß der Staat weniger zu einem Schlichter, als vielmehr zu einer Partei in den Arbeitskonflikten während der Transformationsperiode wurde. Auf der einen Seite ist der Staat ein Arbeitgeber für die Mehrheit der lohnabhängig Beschäftigten, während er auf der anderen Seite durch seine Politik und Institutionen danach strebt, den staatlichen Sektor immer stärker aus der Verantwortung für Arbeitsbedingungen und Löhne im Bereich der öffentlichen Dienste zu entlassen. In diesem Szenarium spielt der Staat nicht nur die Rolle eines Gestalters der institutionellen Grundlagen der Marktwirtschaft, sondern auch die eines Impulsgebers für Eigentumsveränderungen und eines Geburtshelfers der neuen sozialen Schicht privater Geschäftsleute. Auf diese Weise handelt er objektiv, und nicht nur in der Wahrnehmung sozialer Gruppen, die von den gesellschaftspolitischen Veränderungen enttäuscht sind, als „Erbauer“ des Kapitalismus, u.a. durch Privatisierungsgesetze, einen leichten Zugang zu großen Krediten für den privaten Sektor und viel schwereren finanziellen Belastungen für den öffentlichen Sektor im Gegensatz zu Steuererleichterungen

---

für den Privatsektor. In dieser Weise repräsentieren der Staat und die politischen Eliten die Interessen des im Entstehen begriffenen Kapitalismus und der sowohl quantitativ als auch organisatorisch und finanziell schwachen Schicht der Eigentümerunternehmer stärker, als diese selbst es tun. Unter diesen Bedingungen verläuft die wichtigste Trennlinie weniger zwischen Arbeit (den lohnabhängig Beschäftigten) und Kapital (den Unternehmern), sondern zwischen dem Staat und den politischen Eliten auf der einen und mehreren Millionen lohnabhängig Beschäftigten im öffentlichen Sektor auf der anderen Seite. Dies sind die wichtigsten Akteure im Arbeitskonflikt während der Transformationsperiode in Polen. Private Eigentümerunternehmer und deren Vereinigungen nehmen an diesem Spiel nur selten teil.

All dies ist mit einer bestimmten Strategie des Übergangs, einer bestimmten Konzeption der Schaffung einer neuen sozialökonomischen Ordnung verbunden, die, neben dem Wirken von Marktmechanismen bei der Allokation von Ressourcen, auf der zentralen Steuerung der Privatisierung des öffentlichen Sektors durch den Staat (das Ministerium für Privatisierung) beruht. Die Privatisierung berührt nicht nur die wirtschaftlichen Interessen der Beschäftigten in den Staatsbetrieben, vor allem durch den Stellenabbau, sondern sie beschränkt die Mitspracherechte der Beschäftigten bei der Unternehmensführung durch die Liquidation der Mitarbeiterselbstverwaltung. In privaten Firmen dagegen verschlechtern sich aufgrund der Arbeitsmarktsituation und einer „räuberischen“ Phase bei der Entwicklung des Kapitalismus sowohl die Arbeitsbedingungen als auch die Bezahlung. Die hauptsächlichsten Gründe von Arbeitskonflikten in der Transformationsperiode bestehen dementsprechend in verschlechterten Arbeitsbedingungen und Löhnen sowie in einer Verschlechterung des Lebensstandards großer Teile der Gesellschaft.

Die Gründe für diese Situation, wie sie durch die Beschäftigten wahrgenommen werden, bestehen weniger in der Inkompetenz des Managements auf Unternehmensebene oder in der wirtschaftlichen Krise, sondern eher in der Funktionsweise der Wirtschaft und des Staates, die an der Schlüsselrolle von Regierungsbehörden und politischen Eliten im Transformationsprozeß festgemacht wird. Auch deshalb verlangen die meisten Streikteilnehmer

---

1

Die Löhne in privaten bzw. privatisierten Unternehmen sind dagegen nicht notwendigerweise höher, sondern vielfach sogar niedriger als in den Staatsbetrieben.

Gespräche mit Regierungsvertretern und sind nicht bereit, ihre Forderungen mit den leitenden Angestellten zu verhandeln, die sich häufig mit den Forderungen der Beschäftigten und Gewerkschaften identifizieren. Außerdem haben die betrieblichen Führungskräfte im Fall von Lohnforderungen recht eingeschränkte Handlungsmöglichkeiten, was nicht nur mit der Steuer auf übernormative Lohnzuschläge, die nur von Staatsbetrieben zu bezahlen ist, zusammenhängt.

Ein zusätzlicher Faktor, der Konflikte in bezug auf die Wirtschaft und das praktizierte gesellschaftspolitische Konzept der Transformation hervorruft, unter anderem in Gestalt einer vorsätzlichen Benachteiligung des öffentlichen Sektors, besteht in der Art und Weise, in der die Regierung die andere Seite des Konflikts, d.h. Beschäftigte und Gewerkschaften, behandelt. Die Gewerkschaften werden von der Regierung und in ähnlicher Weise auch von den Arbeitgebern als wenig repräsentativ, populistisch und anarchistisch wahrgenommen. Aus dieser Perspektive hat nur der Staat recht, er verteidigt die „*allgemeinen Güter*“, während die Gewerkschaften partikularistische und fehlerhaft wahrgenommene Gruppeninteressen repräsentieren und dazu noch ihre Forderungen falsch adressieren. Diese Sichtweise des Interessenkonflikts in der Transformationsperiode wurde auf besondere Weise durch Hanna Suchocka während eines Streiks des öffentlichen Dienstes im Sommer 1993 zum Ausdruck gebracht. *„Der Lohnkonflikt ist kein Konflikt der Angehörigen des öffentlichen Dienstes und der Regierung, sondern ein Konflikt zwischen dem öffentlichen Dienst und dem Haushalt.“* Eine derartige Auffassung kann bedeuten, daß Entscheidungen bezüglich der Finanzierung des öffentlichen Dienstes nicht in der Verantwortlichkeit des Staates (Regierungsbehörden, Parlament) liegen, sondern daß sie das Ergebnis objektiver Prozesse sind, unabhängig von strategischen Entscheidungen, welche Bereiche des gesellschaftlichen Lebens gefördert werden sollten.

Gewerkschaftsführer ihrerseits sind der Meinung, daß es gerade die Gewerkschaften sind, die nicht nur die Interessen ihrer Mitglieder, sondern darüber hinaus ein breit verstandenes gesellschaftliches Interesse artikulieren, indem sie u.a. Streiks organisieren, die den Strukturwandel von durch strukturelle Arbeitslosigkeit betroffenen Regionen unterstützen oder Streiks gegen die Degradierung des Bildungs- oder Gesundheitswesens.

Im Fall Polens haben die gegenseitigen Beziehungen zwischen den Partnern der industriellen Beziehungen, unabhängig vom Grad ihrer Organisiertheit und

möglicherweise auch aufgrund des Fehlens angemessener Organisationen außer der Gewerkschaft, eine primär politische Dimension mit einer wirtschaftlichen Basis; jede Seite versucht, ihre eigenen Interessen zu verteidigen. Dies ist deshalb so, weil das gesamte System der Arbeit tiefgreifenden Veränderungen unterliegt, die nicht nur die Arbeitsbedingungen und Löhne einzelner Berufsgruppen betreffen, was die Grundlage für Verhandlungen in einer stabilisierten Marktwirtschaft darstellt, sondern alle sozialökonomischen Bedingungen einschließlich derjenigen außerhalb der Arbeitssphäre.

In einem solchen System werden nicht nur Löhne und Arbeitsbedingungen zu Gegenständen von Arbeitskonflikten, sondern auch Fragen wie:

Was sollte privatisiert werden und in welchem Tempo? Welche Wirtschaftssektoren sollten entwickelt bzw. liquidiert werden? In welcher Weise sollten bedrohte Regionen umstrukturiert werden? All diese Fragen werden perspektivisch Arbeitsbedingungen und Entlohnung eines großen Teiles der lohnabhängig Beschäftigten bestimmen. Auf diese Weise werden breit verstandene Arbeitsbedingungen außerhalb der Sphäre von Arbeitsverhältnissen und kollektiven Vereinbarungen durch die Gewerkschaften verteidigt, wenn diese gegen die Auflösung von Staatsunternehmen protestieren und eine schnellere Umstrukturierung oder effektivere Wege zur Finanzierung öffentlicher Leistungen fordern. Unter diesen Bedingungen haben die meisten Streiks eher einen politischen als einen ökonomischen Charakter, wenn sie auch Forderungen nach Lohnerhöhungen in einem bestimmten Unternehmen oder einer Branche beinhalten.

Die Art und Weise, in der sich die Akteure der industriellen Beziehungen in Polen wechselseitig wahrnehmen, reflektiert nicht nur deren organisatorische Mängel einschließlich fehlender rechtlicher Regelungen, auch nicht nur die potentielle und tatsächliche Bereitschaft bzw. Fähigkeiten zu Verhandlungen, sondern ebenso die strukturellen Widersprüche der Transformationsperiode, wie spezifische Merkmale und die Komplexität des Arbeitskonfliktes. Dies wird sowohl durch die formale Regelung für das Führen von Verhandlungen als auch durch deren tatsächliche Handhabung bestätigt. Unter anderem pflegen Regierungsvertreter am Beginn vieler Streiks zu betonen, daß sie nicht gewillt seien, mit den Streikenden zu sprechen, da sie keine Seite des Konfliktes darstellen. In den sozialen Beziehungen in Polen, insbesondere zwischen den Herrschenden und den Beherrschten, ist ein konfrontatives Modell sehr



verbreitet. Wenn sie Gespräche beginnen, nehmen beide Seiten häufig eine recht rigide Haltung ein, unabhängig von den objektiv vorhandenen Spielräumen.

Darüber hinaus kommt es mit voranschreitender Privatisierung des öffentlichen Sektors zu einem tendenziellen Fall der Einnahmen des Staatshaushaltes. 1992 waren im privaten Sektor über 60% der Arbeitnehmer der gesamten Volkswirtschaft beschäftigt, während die Haushaltseinnahmen aus diesem Sektor nur ca. 15% der Gesamteinnahmen ausmachten. In einer solchen Situation hat der Staat immer weniger Mittel zur Finanzierung der öffentlichen Leistungen wie Bildung, Wissenschaft, Kultur und Gesundheitswesen zur Verfügung.

Der Arbeitskonflikt in all seinen Dimensionen - politischer, wirtschaftlicher und sozialer Art - wird durch eine rechtlich nicht präzise definierte Rolle der einzelnen Akteure der industriellen Beziehungen in Polen intensiviert. Besonders deutlich wurde das Problem in den Diskussionen und Verhandlungen zum „Gesetz über den staatlichen Betrieb“ 1992, als alle Seiten (Regierung, Gewerkschaften, Arbeitgebervereinigungen) im Ergebnis einer Streikwelle in der Mitte dieses Jahres am Verhandlungstisch Platz genommen hatten.

Im Verlauf der Jahre 1992 und 1993 wurde eine bis dahin existierende Euphorie und allgemeine Zustimmung zum Prozeß der Veränderung, die durch den Sturz des realen Sozialismus ausgelöst worden waren, von einem wachsenden Gefühl der Bedrohung abgelöst, was zu unterschiedlichen Formen des Protestes gegen den eingeschlagenen Weg sozialökonomischer Umgestaltung und insbesondere gegen die Privatisierung des staatlichen Sektors führte. Eine allgemeine Zustimmung zur Notwendigkeit eines wirtschaftlichen Strukturwandels einschließlich von Eigentumsveränderungen wurde durch einen Kampf zur Verteidigung der eigenen Interessen sozialer und beruflicher Gruppen abgelöst, wobei vor allem die im Transformationsprozeß besonders benachteiligten Gruppen der Arbeiter und der Beschäftigten des öffentlichen Dienstes hervortraten. Dies spiegelt sich auch in der Struktur und Zahl der Streiks in unterschiedlichen Wirtschaftsbereichen bzw. unter Beteiligung verschiedener sozialer und beruflicher Gruppen wider.

Die Interessen einzelner Gruppen, die sich allmählich herausbilden und immer stärker artikuliert werden, machen deren Artikulation im Rahmen eines institutionellen Systems erforderlich, um eine weitere Ausbreitung von Anarchie

im gesellschaftlichen Leben zu vermeiden. Dies betrifft in erster Linie die rechtliche Regelung der wechselseitigen Beziehungen bereits bestehender institutioneller Akteure wie Gewerkschaften, Unternehmerverbände und den Staat mit seinen Einrichtungen. Ein derartiger Prozeß ging von den Verhandlungen über das „*Gesetz über den staatlichen Betrieb*“ aus. Die Gespräche machten, ungeachtet ihres positiven Ausgangs, nicht nur die organisatorische Schwäche der institutionellen Akteure deutlich, sondern lösten auch eine Diskussion über deren Rolle und über das Modell industrieller Beziehungen in Polen aus. Am stärksten prallten die Ansichten der Gewerkschaften und der Arbeitgebervertreter aufeinander, da die letzteren eine Begrenzung der Rolle der Gewerkschaften und des Streikrechtes forderten.

Die polnischen Gewerkschaften sind in der Tat ein schwieriger Partner in den Arbeitsbeziehungen, was vor allem mit der Entstehung und der Rolle von *Solidarnosc* im gesellschaftspolitischen Transformationsprozeß zusammenhängt. Die Situation wird desweiteren durch den gewerkschaftlichen Pluralismus erschwert, der zu Versuchen der einzelnen Gewerkschaften führt, sich gegenseitig bei Forderungen an die Adresse der Regierung zu überbieten, um die meisten Anhänger für sich zu gewinnen, unabhängig von der Zahl ihrer Mitglieder. Bei vielen Streiks hat es den Anschein, daß die Zahl der Mitglieder nur von untergeordneter Bedeutung für die Mobilisierungspotentiale oder für die Erfolgsaussichten ist. Eine wichtigere Rolle spielen Gewicht und Popularität der erhobenen Forderungen sowie die Auswahl des bestreikten Unternehmens. Im Fall der Hütte Katowice wurde ein Streik im Frühjahr 1994 durch eine kleine Gewerkschaft mit dem Namen „*August 1980*“ organisiert, die auf diese Weise nationale Popularität erlangte.

Eine weitere Ursache für die Intensität von Arbeitskämpfen in Polen, die sich zum größten Teil der Aufmerksamkeit mehrerer Regierungen entzog, besteht in einem beträchtlichen legislativen Rückstand Polens auf dem Gebiet der Arbeitsbeziehungen, verglichen mit den anderen Ländern Mittel- und Osteuropas. Wie bereits erwähnt, wurde die erste dreiseitige Kommission auf nationaler Ebene offiziell erst im Dezember 1993 ernannt, und zwar durch eine Verordnung des Ministerrates, d.h. durch eine eher niedrig gelagerte Institution. Das Arbeitsgesetzbuch wurde gar erst im Januar 1994 entsprechend ergänzt. All dies hatte zur Folge, daß Verhandlungen zwischen zwei oder drei Seiten immer den Charakter von nicht verbindlichen Treffen hatten, unabhängig vom Grad

ihrer rechtlichen Formalisierung. Sie finden auf der nationalen Ebene am häufigsten nach einer Streikwelle und auf Unternehmensebene während eines Streiks oder einer anderen Form der Ausübung von Druck auf das Topmanagement statt.

Im Transformationsprozeß Polens wurde das stärkste Augenmerk auf wirtschaftliche Probleme gerichtet - Deregulierung von Preisen, Konvertibilität des Zloty, Liberalisierung des Außenhandels - sowie auf Veränderungen der Eigentumsverhältnisse. Dazu könnte angemerkt werden, daß der Plan zur Privatisierung des öffentlichen Sektors, wie er von der ersten Solidarnosc-Regierung ausgearbeitet worden war, noch nicht verwirklicht wurde. In dieser Situation blieb die Regulierung von Arbeitskonflikten spontanen Mechanismen vorbehalten, angeblich, um die Überarbeitung von Gesetzen zu vermeiden, die mit der sich dynamisch verändernden Realität ohnehin nicht Schritt halten könnten. Enttäuschung und Widerstand traf die politischen Eliten meist wie ein Schock, die teilweise die Gewerkschaften bis vor einigen Jahren nicht als einen, wenn auch etwas schwierigen, Partner im Bereich der Arbeitsbeziehungen anerkannt hatten. Zuvor wurde den Beschäftigten nur „*irrationales Verhalten*“ und „*kommunistisches Denken*“ bescheinigt.

Wie Dittrich (1994) richtig feststellte: „*Die polnische Strategie des Big Bang zielte nicht auf eine Integration der sozialen Akteure in den Reformprozeß. Im Gegenteil, das dahinterstehende Konzept sah vor, von den eingeleiteten Maßnahmen Ergebnisse zu erzielen, bevor sich die sozialen Akteure zur Gegenwehr organisieren und so die Reformen gefährden konnten.*“ Auch aus diesem Grund wurden rechtliche Maßnahmen auf dem Gebiet der Arbeitsbeziehungen in Polen vernachlässigt, und die Institutionalisierung von Arbeitskonflikten wies einen eingeschränkten und schwerfälligen Charakter auf. Die Beschleunigung dieses Prozesses wurde durch aufeinanderfolgende Wellen von spontanen Streiks in strategischen Wirtschaftssektoren erzwungen. Darüber hinaus reduzierten nach Auffassung einiger Autoren die sich intensivierenden organisierten Proteste teilweise die psychosozialen Kosten der Transformation und erhöhten paradoxerweise die Chancen ihrer Fortführung. Ungeachtet der Tatsache, daß die Anhänger der „*Schocktherapie*“ die Hauptursachen der Verlangsamung des Reformprozesses, was in Polen als gleichbedeutend mit einer Verlangsamung der Privatisierung verstanden wird, in den „*aggressiven*“ und „*populistischen*“ Gewerkschaften sehen, besteht der wichtigste Grund im

---

Mangel an Kapital und in der peripheren Position Polens im Weltwirtschaftssystem, was die Restrukturierung der Wirtschaft behindert.

Die Kontroverse bezüglich Tempo und Richtung der sozialökonomischen Reformen findet ihre klare Widerspiegelung in den Arbeitsbeziehungen und -konflikten in der Transformationsperiode. Ein konfrontatives Modell der industriellen Beziehungen zwischen Staat und Gewerkschaften, wie es von der sozialistischen Periode übernommen wurde, in Verbindung mit dem Fehlen expliziter rechtlicher Regeln für die Interaktionsbeziehungen zwischen den hauptsächlich gesellschaftlichen Akteuren wurde zu einer Ursache des intensiven Arbeitskonfliktes in Polen, unabhängig von dessen objektiven Gründen, d.h. jener, die außerhalb der Aktionen und des Verhaltens der Konfliktteilnehmer liegen.

Gegenwärtig sind die hauptsächlichlichen Akteure eher gezwungenermaßen, denn aus eigenem Willen bereit, sich auf den Pfad der Verhandlungen und Abkommen einzulassen. Das Maß, in dem sie in der Lage sein werden, ihn zu beschreiten, wird nicht nur von ihrem guten Willen, sondern von der Dynamik der Institutionalisierung der Arbeitsbeziehungen abhängen. Das Bewußtsein der polnischen „*Erbauer des Kapitalismus*“ für diese Tatsache entwickelt sich nur sehr langsam und unter dem Druck der gesellschaftlichen Unzufriedenheit.

#### Literatur:

Buchner-Jeziorska, A.; Hyman, R. (1994): Arbeitskonflikt. In: Moerel, M. (Hg.): Arbeitsbeziehungen, (im Druck)

Dittrich, E. (1994): Wirtschaftliche Transformation und Arbeitsbeziehungen, ebenda

Kozek, W. (1993): Industrielle Beziehungen in privatisierten und privaten Unternehmen. In: Gesellschaftliche Transformationen der polnischen Wirtschaft, Lodz

Moerel, M. (1994): Die Untersuchung von Arbeitsbeziehungen, ebenda