

Analyse

Die aktuelle Situation der Gewerkschaften in Polen

Clemens Rode, Warschau

Zusammenfassung

Es gibt in Polen drei große Gewerkschaftsbünde mit zusammen etwa 1,9 Millionen Mitgliedern: die 1980 gegründete NSZZ »Solidarność«, den 1984 entstandenen Gewerkschaftsbund OPZZ und das 2002 vom OPZZ abgespaltenen FZZ Forum. Trotz der Vielzahl an Gewerkschaftsbünden sind nur 17 % der polnischen Beschäftigten in Gewerkschaften organisiert. Der Organisationsgrad der Werkstätigen ist vor allem noch im Bergbau, im Hüttenwesen, im Eisenbahnsektor und im Bildungssektor hoch. In 97 % der Betriebe des Landes gibt es keine Gewerkschaften, vor allem nicht in kleineren und mittleren Unternehmen. Zu den besonderen Herausforderungen der polnischen Gewerkschaftsbewegung gehören die Überwindung der organisatorischen Zersplitterung, die Verhinderung des weiteren Mitgliederschwunds und die sozialverträgliche Begleitung der noch ausstehenden Privatisierungsprozesse bei 740 Staatsunternehmen. Migration, Bevölkerungsrückgang und wirtschaftlicher Boom führten in der jüngsten Zeit zu einer fundamentalen Verbesserung der Verhandlungsposition polnischer Gewerkschaften auf betrieblicher Ebene; zugleich verliert Polen einen wichtigen Wettbewerbsvorteil infolge rapide steigender Lohnkosten.

Im Ausland wird selten wahrgenommen, dass es in Polen drei große Gewerkschaftsbünde mit zusammen etwa 1,9 Millionen Mitgliedern gibt. Der größte Gewerkschaftsbund ist NSZZ »Solidarność« (Niezależny Samorządny Związek Zawodowy »Solidarność« - Unabhängige Selbstverwaltete Gewerkschaft »Solidarität«). Er besteht aus 37 Regionalverbänden und 16 Branchengewerkschaften und wird seit September 2002 von Janusz Śniadek geführt. Der 1984 gegründete Gewerkschaftsbund OPZZ (Ogólnopolskie Porozumienie Związków Zawodowych – Gesamtpolnischer Gewerkschaftsverband) umfasst derzeit etwa 100 Fachgewerkschaften in acht Branchenausschüssen sowie 16 regionalen Woiwodschaftsräten. 2002 spaltete sich das FZZ Forum (Forum Związków Zawodowych – FORUM Gewerkschaftsbund) mit 77 Fachgewerkschaften in acht Branchen von der OPZZ ab. Zusätzlich sollen in kleineren unabhängigen Gewerkschaften weitere 300.000 Personen organisiert sein.

Trotz der Vielzahl an Gewerkschaftsbünden sind laut der letzten CBOS-Umfrage (Januar 2008) nur 17 % der polnischen Beschäftigten in Gewerkschaften organisiert. Die Basisgewerkschaften fungieren in der Praxis überwiegend als »Betriebsstätten-Sozialvereine« oder gar als »Funktionsgruppen« jeweils für Verwaltung, Verkauf, Logistik, Meister, Techniker etc.

Der Organisationsgrad der Werkstätigen ist vor allem noch im Bergbau, im Hüttenwesen, im Eisenbahnsektor und im Bildungssektor hoch. So sind Mitarbeiter in allen staatlichen Zechen gewerkschaftlich organisiert, wobei neben den beiden großen Bergarbeitergewerkschaften von Solidarność und OPZZ Interessenvertre-

tungen einzelner Berufsgruppen sowie eine Reihe weiterer kleiner Vereinigungen vertreten sind. Der Organisationsgrad liegt hier je nach Bergwerk zwischen 70 % und 90 %, allerdings in weitgehender Zersplitterung. So existieren beim größten KohleKonzern des Landes, der Kompania Węglowa mit 63.000 Beschäftigten, insgesamt 177 Betriebsgewerkschaften, bei der Polnischen Post mit 100.000 Beschäftigten 47 Gewerkschaften.

In 97 % der Betriebe des Landes gibt es keine Gewerkschaften, besonders nicht in kleineren und mittleren Unternehmen. In dem Betriebssegment hingegen, in dem Arbeitnehmerorganisationen bestehen, gibt es über 23.000 Gewerkschaften mit eigener Rechtspersönlichkeit und über 300 überbetriebliche Organisationen, die auch als nationale Gewerkschaftsverbände gelten wollen. Sie alle sind ordnungsgemäß bei den Gerichten registriert. Individuelle Mitgliedschaften bei Branchengewerkschaften oder Landesverbänden existieren nicht. Die Zersplitterung ist einem Gesetz geschuldet, das für die Gründung von Arbeitnehmerorganisationen nur geringe numerische Grenzen setzt. Es reichen zehn Beschäftigte aus, um ein Gewerkschaftsgründungskomitee eintragen zu lassen. Unternehmen mit mehr als fünf bis über einem Dutzend Gewerkschaften sind keine Seltenheit.

Arbeitnehmerräte wurden erst mit einem Gesetz vom 7. April 2006 eingeführt. Damit wird die EU-Richtlinie über Informations- und Konsultationsrechte der Arbeitnehmer vom 11. März 2002 umgesetzt. Die Mitarbeitervertretungen verfügen dabei nicht über Mitbestimmungsrechte auf Entscheidungen der Unternehmensleitung. Wo es keine Gewerkschaften gibt, kön-

nen die Arbeitnehmerrate jedoch eine Vorstufe für die Gründung einer Gewerkschaftsorganisation sein. Bis Ende 2007 wurden in etwa 2.000 der 8.000 berechtigten Betriebe Arbeitnehmerrate gebildet.

Zu den besonderen Herausforderungen der polnischen Gewerkschaftsbewegung gehören die Überwindung der organisatorischen Zersplitterung, die Verhinderung des weiteren Mitgliederschwunds und die sozialverträgliche Begleitung der noch ausstehenden Privatisierungsprozesse bei 740 Staatsunternehmen, u.a. bei Post, Eisenbahn, Werften, Fluglinien, Energie und Chemieindustrie.

Die Migration als zentrale sozialpolitische Frage

Polen ist mit Abstand das Land in der Europäischen Union mit den absolut und relativ meisten Migranten. Ängste vor Billigarbeitern sowie fehlende Möglichkeiten, soziale Mindeststandards in bestimmten Berufen und Branchen zu garantieren, sind die Hauptgründe dafür, dass auch Deutschland die Übergangsregelungen zur Arbeitnehmerfreizügigkeit im April 2006 um weitere drei Jahre verlängert hat. Die sozialen Standards sollen in Deutschland gewahrt und ausgeweitet werden (z.B. durch Mindestlohn-Lösungen) und der Informationsaustausch mit Polen intensiviert werden. Auch Kontaktstellen für Arbeitsmigration sollten geschaffen werden. Polen spricht sich einhellig gegen Beschränkungen für Arbeitskräfte aus den neuen Beitrittsländern aus, da dies als »Behandlung 2. Klasse« empfunden wird. Freizügigkeit dürfe aber nicht zu Lohndumping und schlechteren Arbeitsbedingungen führen. Offene Freizügigkeit verkleinere die Grauzonen und den Schwarzmarkt.

Die deutsche Seite widerspricht dem Vorwurf der Abschottung, da Deutschland allein im Jahr 2005 über 500.000 Arbeitsgenehmigungen erteilt und besondere Zugangsbedingungen für neue EU-Bürger geschaffen habe. Die Europäische Kommission habe zwar die völlige Öffnung der Arbeitsmärkte z.B. in Irland positiv bewertet, dabei aber überhaupt nicht die geografische Lage berücksichtigt. Man erinnert auch an die Integrationsleistungen, die durch die Deutsche Einheit und die Aufnahme von Spätaussiedlern aus dem ehemaligen Ostblock vollbracht wurden. Wenn Bulgarien und Rumänien in die EU eingetreten sind, werde Polen den Druck billiger Arbeitskräfte spüren. Entsprechend hatte im zweiten Halbjahr 2006 Polen praktisch die deutschen Freizügigkeitsbeschränkungen in Bezug auf die beiden EU-Neumitglieder ab 1. Januar 2007 kopiert. Bestätigt wird durch polnische Experten der starke Arbeitsmigrantenstrom aus der Ukraine.

Die massive Migration aus Polen und den Nachbarländern Ukraine, Rumänien und Litauen nach Westeu-

ropa hält an, besonders nach Deutschland, Großbritannien, Irland und Spanien. Es gibt keine verlässlichen Statistiken, aber es wird geschätzt, dass sich zwei Millionen polnischstämmige Migranten in Deutschland aufhalten, 600.000 in Großbritannien, 120.000 in Norwegen, über 100.000 in Irland. Gleichzeitig teilte der Staatssekretär im Warschauer Ministerium für Arbeit und Soziales Janusz Grzyb mit, dass sich 1,4 Millionen ausländische Arbeitskräfte in Polen aufhalten, von denen weniger als 90.000 bei den Behörden registriert sind. Die meisten von ihnen sind Weißrussen und Ukrainer, aber auch Chinesen, Vietnamesen und Thailänder. Polen hat eine Geburtenrate von 0,9 % und ein negatives Bevölkerungswachstum ohne die illegalen Arbeitsmigranten.

Gleichzeitig boomten die Volkswirtschaften in Polen und in allen EU-Beitrittsländern. Die Grafik »Wirtschaftswachstum« (s. Seite 7) zeigt die rasante Wirtschaftsentwicklung in den EU-Beitrittsländern im Vergleich zu Deutschland und dem Durchschnittswachstum in der gesamten Europäischen Union.

Das starke Wirtschaftswachstum und die anhaltende Migration verringerten die Arbeitslosigkeit beträchtlich. Während diese im Jahr 2003 noch 19,9 % betrug, sank sie bis Ende 2007 auf etwa 10 %. Besonders die Migration reduzierte aber auch das Angebot an gut ausgebildeten Arbeitskräften. Die Arbeitsmarktsituation war besonders schwierig in den industriellen Clustern im Südwesten (Breslau), im Süden (Regionen Kattowitz und Krakau) und im ohnehin ökonomisch privilegierten Raum Warschau.

Migration, Bevölkerungsrückgang und wirtschaftlicher Boom führten zu einer fundamentalen Veränderung der Verhandlungsposition polnischer Gewerkschaften. Dadurch wurden sogar Streiks außerhalb der öffentlichen Dienste möglich. So stimmten z.B. bei Fiat in Bielsko Biala und im Opel-Werk in Gleiwitz mehr als 85 % der Mitarbeiter im Mai 2007 für Streiks, obwohl die gewerkschaftliche Organisationsrate nur bei 30 % liegt. Der dann in Gleiwitz durchgeführte Streik wurde von fast 90 % der Mitarbeiter befolgt. Diese Streiks fanden auch international Beachtung, und es gab Solidaritätsaktionen nicht nur in Deutschland, Ungarn und Belgien, sondern Solidaritätsadressen sogar aus Südafrika und Russland.

Die Lohnabschlüsse des Jahres 2007 lagen in der Regel um 10 %, bei Volkswagen im westpolnischen Polkowice sogar bei 18 %. Nun hört man sogar den Slogan »Gleicher Lohn für gleiche Produktivität«. Angesichts der moderaten Lohnentwicklung in Westeuropa schließt sich die Einkommensschere zwischen West- und Ostmitteleuropa schneller als bisher angenommen. Damit entspannt sich in Deutschland und anderswo in Westeuropa auch die Diskussion um Standortverlagerun-

gen. Die Grafik »Anstieg der Arbeitskosten« (s. Seite 8) macht diese Entwicklung deutlich:

Lars Bosse, Geschäftsführer der Deutsch-Polnischen Industrie- und Handelskammer in Warschau, warnt, dass Polen dabei sei, einen wichtigen Wettbewerbsvorteil zu verlieren. Enttäuscht über die steigenden Lohnkosten wenden sich die ersten Investoren den Niedriglohnländern Rumänien und Bulgarien zu. Manch einer verlagert gar in die alte Heimat Deutschland zurück. Erste Fälle davon gibt es bereits. Der deutsche Tresorbauer Format schloss seine polnische Fabrik und entließ 110 Mitarbeiter. Dafür baute das Unternehmen eine neue Produktionsanlage in Hessisch Lichtenau, weil sich eine automatisierte Tresorfertigung in Deutschland besser rechnet als eine Handfertigung in Polen. In der hart umkämpften Wertindustrie verliert Polen ebenfalls seine Kostenvorteile. So konnte die Peene-Werft in Wolgast die vor wenigen Jahren nach Polen ausgelagerte Fertigung insbesondere für Decksaufbauten wieder zurückholen.

Schwer getroffen haben die steigenden Lohnkosten auch den deutschen Schieder-Konzern. Die Firma mit ihren 11.000 Mitarbeitern bezeichnete sich selbst als größtes Möbelunternehmen Europas. Schieder, der Kunden auf der ganzen Welt hat und auch den Möbelriesen Ikea beliefert, kam knapp an der Insolvenz vorbei. Zum Verhängnis wurden dem Unternehmen offenbar die Arbeitskosten in Polen. Die meisten Schränke, Stühle und Kommoden lässt Schieder in Polen fertigen. Dort haben sich die Löhne in den vergangenen zehn Jahren mehr als verdoppelt und beginnen 2007 sehr viel schneller als in der letzten Dekade zu steigen. Das bringt herkömmliche Kalkulationen der deutschen Möbelindustrie durcheinander. Hinter zwei Dritteln der polnischen Möbelproduktion stehen deutsche Unternehmen. Diese haben in den 1990er Jahren dort investiert, als die Lohnkosten noch sehr überschaubar waren. Für die meisten war das ein lukratives Geschäft, denn die Möbelindustrie ist besonders lohnintensiv. Bei Sitzmöbeln machen die Arbeitskosten leicht 30 % des Endpreises aus. Es war von vornherein klar, dass in Polen die Gehälter auf Dauer steigen, aber man hatte nicht damit gerechnet, dass es so schnell gehen würde. Derzeit denke keine deutsche Möbelfirma über einen Einstieg in Polen nach, heißt es beim Verband der Deutschen Möbelindustrie (VDM). Die aktuellen Ziele der Unternehmen liegen weiter östlich. Bulgarien und Rumänien sind besonders beliebt, immer häufiger fließen die Investitionen aber auch nach Russland und in die Ukraine.

Die Einstellung erwerbstätiger Polen zu den Gewerkschaften

Der bekannt Industriesoziologe Juliusz Gardawski hat in einer neuen Studie den Wandel der Einstellung zu

Gewerkschaften untersucht. Erwerbstätige Polen, die in den Jahren 2005 und 2007¹ befragt wurden, unterscheiden sich grundsätzlich von den für die ersten Jahre nach der Wende typischen Arbeitnehmern. Mehr als die Hälfte der Polen empfindet momentan keine Angst, dass sie ihren Job verlieren könnten (57,4 %), und 77,4 % vertreten die Meinung, dass »Arbeitslose in Polen immer einen Arbeitsplatz finden und ihren Lebensunterhalt verdienen können«. 51,5 % der Befragten beantworten die Frage nach der Situation auf lokalen Arbeitsmärkten mit der Feststellung, dass die Lage sich in den letzten drei Jahren verbessert habe. Darüber hinaus behaupten 51,6 %, dass sie genug verdienen, um für ihren eigenen Lebensunterhalt und den ihrer Familien zu sorgen.

Die gesetzlich-institutionelle Struktur polnischer Gewerkschaften kann mit dem Modell »des konfliktgeladenen Pluralismus« beschrieben werden. Die nach dem Zweiten Weltkrieg eingeführten und für den autoritären Sozialismus typischen institutionellen Formen wurden in den Jahren 1980–81 von pluralistischen Lösungen überlagert. Zuvor waren Gewerkschaften zentralisierte, verstaatlichte Einrichtungen, die bestimmte Verwaltungs-, Sozial- und Bildungsfunktionen ausübten und gleichzeitig finanzielle Mittel des Staates oder ihres eigenen Betriebes für diese Zwecke nutzten. Sie verfügten über ihre eigenen organisatorischen Einheiten, Planstellen und Räumlichkeiten auf dem Gelände des jeweiligen Betriebs. Danach wurde den Gewerkschaften in den Jahren 1989–1990 die Rolle einer funktionalen Einrichtung entzogen oder sie haben selbst darauf verzichtet. Sie konnten also nicht mehr finanzielle Mittel des Staates bzw. des Betriebes verwalten und für die Bewältigung von Sozial- oder Bildungsaufgaben etc. nutzen. Betriebsgewerkschaften haben selbstverständlich immer noch gewisse soziale Aufgaben, sie finanzieren diese jedoch aus eigenen Mitteln und nur im bescheidenen Umfang. Trotzdem bleiben derartige Organisationen, denen ihre bisherigen Funktionen entzogen wurden, weiterhin in Betrieben und belasten deren Etats (Räumlichkeiten, Planstellen für gewerkschaftliche Funktionäre)². Infolgedessen ist ein Hybridsystem entstanden, das langfristig selbst für die Gewerkschaften schädlich ist.

Die Föderation OPZZ versuchte kurz vor dem Zusammenbruch des autoritären Sozialismus (1988–1989) das amerikanische Gewerkschaftssystem einzuführen und zwar nach dem Motto: ein Betrieb – eine Gewerkschaft, die dazu noch landesweit tätig ist (*general union*). In einer Betriebsabstimmung hätten Arbeitnehmer entscheiden müssen, ob es in ihrem Betrieb überhaupt eine Gewerkschaft geben soll und wenn ja, welche. »Solidarność«, die 1989 zum offiziellen Leben zurückgekehrt war, wollte dies jedoch nicht zulassen. Hätte man 1988 den weiteren Verlauf der Entwicklung voraussehen können, hätte man selbstverständlich gewusst, dass die von

der OPZZ 1989 vorgeschlagene Lösung eben nicht zum Ausschluss der »Solidarność«, sondern vielfach gerade der OPZZ aus den Betrieben geführt hätte. Die Erwartung damals war jedoch anders. Im Jahre 1988 und im Frühling 1989 hatte man prognostiziert, dass eine mildere Form des autoritären Sozialismus noch viele Jahre bestehen bleibt, und »Solidarność« dabei die Rolle einer oppositionellen Organisation spielen würde. Stattdessen ist in Polen ein extremer gewerkschaftlicher Pluralismus entstanden (*general unions*); mehrere Gewerkschaftsorganisationen wurden also in Betrieben verankert und belasteten diese mit ihren Kosten. Solch eine Lösung ist nicht außergewöhnlich, das Vorhandensein von mehreren landesweit tätigen Gewerkschaften ist in vielen europäischen Ländern zu beobachten, z.B. in Italien, Frankreich, Ungarn und Rumänien. Die polnische Besonderheit beruht aber darauf, dass in manchen Betrieben gleichzeitig mehrere allgemeine Gewerkschaften vertreten sind – einige sind landesweit tätig –, die im ideologischen Sinne jedoch gegensätzlich sind. Bei Erhebungen kamen starke ideologische Differenzen sowohl unter den Gewerkschaftsführern als auch den Durchschnittsmitgliedern zum Vorschein. Letzte Ereignisse (Dezember 2007 – Januar 2008) in einer der Steinkohlengruben (Budryk) zeigen, welche Folgen der konfliktgeladene Pluralismus haben kann: Große Gewerkschaften in der Grube (darunter »Solidarność« und OPZZ) haben sich mit der Geschäftsführung über Lohnerhöhungen geeinigt, eine der kleinen Gewerkschaften (Serpian 80) hatte sich jedoch gegen diese Einigung ausgesprochen, mit Hilfe demagogischer Instrumente einen Teil der Bergleute zu sich herübergezogen und einen Streik ausgerufen.

Der Unterschied zwischen Gewerkschaftern und sonstigen Arbeitnehmern (durchschnittliches Verhältnis in den befragten Betrieben: 40 % zu 60 %) bestand darin, dass Gewerkschaften nur die Arbeitnehmer vor Entlassungen verteidigten, die seit Jahren Beiträge abgeführt hatten. Sie waren jedoch nicht imstande, einen ähnlichen Schutz den neu gewonnenen Gewerkschaftsmitgliedern anzubieten. Das wirkte sich negativ auf die Motivation junger Arbeiter aus, sich einer Gewerkschaft anzuschließen. Darüber hinaus kam es in manchen Betriebsgewerkschaften zur Entwicklung oligarchischer Strukturen, was mit einer Abneigung mehrjähriger Gewerkschaftsführer gegen die Erhöhung des Organisationsgrades verbunden war, und zwar aus Angst, dass dadurch neue Kandidaten für Führungspositionen auftauchen könnten. Nur 37,7 % der nicht gewerkschaftlich organisierten Arbeitnehmer stellten im Dezember 2005 fest, dass Gewerkschaften in ihren Betrieben versuchen, neue Mitglieder zu gewinnen.

Die Mitgliederzahl in polnischen Gewerkschaften ist niedriger, als das in den alten Mitgliedsstaaten der

Europäischen Union der Fall ist, sie ist auch kleiner als in vielen anderen europäischen postkommunistischen Ländern. Diese Schwäche ist mit dem schon erwähnten Pluralismus, dem Prozess der Politisierung und dem Mangel an Angeboten für Arbeitnehmer, die durch Arbeitslosigkeit bedroht waren, verbunden. Aus der Erhebung »Erwerbstätige Polen 2005« ging hervor, dass der Organisationsgrad in Polen tatsächlich sehr niedrig ist. Unter den abhängig Beschäftigten in den Ländern der EU-15 war der Organisationsgrad doppelt so hoch wie in Polen und belief sich im Jahr 2005 auf 30 %.

Anteil der Gewerkschaftsmitglieder in unterschiedlichen Kategorien (%)

Kategorie der Befragten	Anteil der Gewerkschafter in der jeweiligen Kategorie
1. Erwerbstätige Polen (100 % der Befragten)	12,4 %
2. Abhängig Beschäftigte (84,6 % der Befragten)	14,6 %
2a. Vollzeit Arbeitnehmer	15,4 %
2b. Teilzeitarbeitnehmer	7,7 %

Quelle: »Erwerbstätige Polen 2005«

Trotz des niedrigen Organisationsgrades sind Polen, wenn überhaupt in zivilgesellschaftlichen Organisationen, dann meistens in einer Gewerkschaft organisiert. Gewerkschaften werden zwar in der Bevölkerung als wenig effizient definiert und trotzdem – was mit den geltenden Stereotypen unvereinbar ist – für eine ehrliche Vertretung der Arbeitnehmerinteressen gehalten.

Die Branchenperspektive bei der Betrachtung zeigt, dass Gewerkschaften ihr »Bollwerk« in den vom alten System geerbten Wirtschaftszweigen und Unternehmen errichteten. Unter Gewerkschaftern überwiegen also Vertreter der Schwerindustrie, die mit Rohstoff-erzeugung und -verarbeitung verbunden sind, sowie der öffentliche Dienst; nicht ausreichend vertreten sind dagegen Dienstleistungen, Handel und Bauwesen.

Interessanterweise geht aus der durch den Lehrstuhl für Ökonomische Soziologie an der Handelshochschule in Warschau im Auftrag der OPZZ im Frühling 2007 durchgeführten Erhebung hervor, dass Gewerkschaftsführer auf der Betriebs- und der überbetrieblichen Ebene aus über zehn größten Föderationen und Einzelgewerkschaften länger als 25 Jahre aktive Mitglieder der Gewerkschaft waren. Seit 15 Jahren waren sie als Gewerkschaftsführer tätig.

In Gewerkschaften, vor allem in der »Solidarność«, aber auch in der OPZZ, versucht man, neue Gruppen von Arbeitnehmern zu erreichen, z.B. in Dienstleistungen im Privatsektor, insbesondere Großraumläden. Geschäftsführer von Handel- und Dienstleistungs-

unternehmen haben jedoch Strategien gefunden, die ihnen ermöglichen, Gewerkschaften von ihren Betrieben fernzuhalten. Eine positive Ausnahme stellt hier die Entstehung von Gewerkschaftsstrukturen in modernen transnationalen Unternehmen dar, insbesondere wenn diese Unternehmen unter der Leitung westeuropäischer Manager stehen. Man kann hier auf einige große Unternehmen hinweisen, in denen Gewerkschaften relativ erfolgreich funktionieren. Auf diesem Gebiet hat »Solidarność« größere Erfolge für sich verbucht als OPZZ und Forum (z.B. Volkswagen, Opel, Ikea). Einen erfrischenden Einfluss auf die Aktivitäten der Gewerkschaften hat die Mitgliedschaft von Vertretern polnischer Gewerkschaften in Europäischen Betriebsräten, die in vielen internationalen Unternehmen tätig sind³.

Trotz anfangs optimistischer Einstellung, wurden Gewerkschaften nach 1989 in den meisten polnischen Privatunternehmen nicht zugelassen. Man kann allgemein feststellen, dass sie eher Interessen älterer Industriearbeiter vertreten (im Falle der OPZZ auch der Lehrer), die meistens in öffentlichen bzw. privatisierten Unternehmen beschäftigt sind. Das bestimmt selbstverständlich die Sichtweise der Gewerkschaftsführer und führt unter anderem dazu, dass Rentenfragen zum wichtigen Problem werden, während Probleme der Wirtschaftssektoren mit neuen Unternehmen und niedrigem Organisationsgrad in den Hintergrund treten.

Anmerkungen

1 Die Studie basiert auf zwei Erhebungen:

»Erwerbstätige Polen 2005«. Die Erhebung wurde im Dezember 2005 über eine repräsentative Stichprobe der erwerbstätigen Einwohner Polens im Alter von 16–65 Jahren durchgeführt. Die Stichprobe umfasste 900 Befragte, die Erhebung wurde vom Institut für Wissenschaftliche Forschung der Polnischen Soziologischen Gesellschaft angestellt und durch den Arbeitgeberverband PKPP Lewiatan und die Gewerkschaft KK NSZZ »Solidarność« finanziert.

»Erwerbstätige Polen 2007«. Die Erhebung wurde im Juni und Juli 2007 über eine repräsentative Stichprobe der erwerbstätigen Einwohner Polens im Alter von 16–65 Jahren durchgeführt. Die Stichprobe umfasste 1021 Befragte, die Erhebung wurde von CBOS angestellt und durch PKPP Lewiatan finanziert.

2 Das letztens veröffentlichte Buch von Jerzy Hausner (*Pełne rozwoju* Scholar, Warschau 2007) gibt an, wie hoch diese Belastungen, insbesondere in Branchen mit traditionell starken Gewerkschaften, waren.

3 Dies ergibt sich aus der durch das Sekretariat der Metallarbeiter »Solidarność« finanzierten Befragung (s. J. Gardawski: *Korporacje transnarodowe a Europejskie Rady Zakładowe w Polsce*, SGH, Warschau 2007)

Über den Autor

Clemens Rode ist Regionalkoordinator für Arbeitsbeziehungen und Sozialdialog in Mittel- und Osteuropa der Friedrich-Ebert-Stiftung in Warschau.