Zeitschrift: Widerspruch : Beiträge zu sozialistischer Politik

Herausgeber: Widerspruch

Band: 22 (2002)

Heft: 43

Artikel: EU-Erweiterung ohne soziale Dimension? : Zur "Amerikanisierung" der Sozial- und Arbeitsbeziehungen

Autor: Baumann, Hans

DOI: https://doi.org/10.5169/seals-652609

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften auf E-Periodica. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Zeitschriften und ist nicht verantwortlich für deren Inhalte. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern beziehungsweise den externen Rechteinhabern. Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen sowie auf Social Media-Kanälen oder Webseiten ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. Mehr erfahren

Conditions d'utilisation

L'ETH Library est le fournisseur des revues numérisées. Elle ne détient aucun droit d'auteur sur les revues et n'est pas responsable de leur contenu. En règle générale, les droits sont détenus par les éditeurs ou les détenteurs de droits externes. La reproduction d'images dans des publications imprimées ou en ligne ainsi que sur des canaux de médias sociaux ou des sites web n'est autorisée qu'avec l'accord préalable des détenteurs des droits. En savoir plus

Terms of use

The ETH Library is the provider of the digitised journals. It does not own any copyrights to the journals and is not responsible for their content. The rights usually lie with the publishers or the external rights holders. Publishing images in print and online publications, as well as on social media channels or websites, is only permitted with the prior consent of the rights holders. Find out more

Download PDF: 21.07.2025

ETH-Bibliothek Zürich, E-Periodica, https://www.e-periodica.ch

Hans Baumann

EU-Erweiterung ohne soziale Dimension?

Zur „Amerikanisierung" der Sozial- und Arbeitsbeziehungen

Zum westeuropäischen Sozialmodell gehören neben einem relativ hohen Standard an sozialer Sicherheit auch ein hoher Grad der Regulierung von Arbeitsbedingungen und ein intensiver sozialer Dialog auf den verschiedenen Ebenen, sei es in Form von betrieblicher Mitwirkung, von kollektiven Regelungen oder von nationalen, tripartiten Strukturen. In den neunziger Jahren ist dieses Modell in die Kritik geraten. Die Integration der mittel- und osteuropäischen Länder in die EU stellt eine neue Herausforderung dar: Es droht eine weitere Deregulierung des Arbeitsmarktes; zudem haben die sozialen Beziehungen in den Beitrittsländern andere Traditionen und Strukturen, was eine Amerikanisierung der industriellen Beziehungen in Europa fördern könnte.

Erosion des europäischen Sozialmodells

Seit dem Fall der Mauer und im Zuge der neoliberalen Offensive der neunziger Jahre steht das (west-)europäische Sozialmodell zunehmend unter Druck: nicht nur wurden die verschiedenen *Modelle* der sozialen Sicherheit unter „Reformdruck" gesetzt; es wurden auch die kollektiven Arbeitsbeziehungen und vor allem die in den meisten Ländern historisch gewachsenen sektoralen Flächentarifverträge mit starken, konfliktfähigen Partnern und paritätischen Institutionen in Frage gestellt. Dies vor allem durch die Individualisierung und Flexibilisierung der Arbeitsbedingungen, die damit einhergehende Verlagerung von Regelungskompetenzen auf die betriebliche Ebene und durch die globale Ausrichtung der grösseren Unternehmen. In diesem Sinn ist bereits eine gewisse „Amerikanisierung" der industriellen Beziehungen erfolgt, vorangetrieben durch eine entschiedene Deregulierungspolitik, die in der Reagan/Thatcher-Ära in den USA und in Grossbritannien eingeleitet wurde und schliesslich in diesen Ländern u.a. auch zu einer Schwächung der Gewerkschaftsbewegung geführt hat. Hinzu kam in Westeuropa der zunehmende korporatistische Druck auf nationaler Ebene, da in verschiedenen Staaten sogenannte Bündnisse für Arbeit abgeschlossen wurden, welche Lohnzurückhaltung zugunsten der gesamtwirtschaftlichen Wettbewerbsfähigkeit favorisieren.

Zusätzlich zu den historisch gewachsenen nationalen Strukturen hat in den letzten 15 Jahren die EU Instrumente für einen sozialen Dialog auf den verschiedenen Ebenen geschaffen, auf der betrieblichen Ebene zum Beispiel über die Richtlinie zur Einsetzung von Europäischen Betriebsräten. Zudem versucht die EU auch immer häufiger, mit Mindestbestimmungen auf die nationale Ebene einzuwirken, zuletzt z.B. durch eine Richtlinie, welche die Mindestrechte für die betriebliche Mitwirkung der Arbeitneh-

mer in den einzelnen Ländern festschreibt. Mit solchen EU-weiten Mindestvorschriften sollte den deregulativen Tendenzen des Binnenmarktes und der Globalisierung entgegengewirkt und das Modell der europäischen Arbeitsbeziehungen gestärkt werden. Diese „soziale Dimension" der EU steckt aber noch weit in den Anfängen, da die sozialpolitischen Kompetenzen der Union beschränkt sind und weder Gewerkschaften noch Arbeitgeber tatsächlich willens und fähig waren, auf europäischer Ebene starke kollektive Beziehungen aufzubauen.

Mit dem EU-Erweiterungsprojekt könnte das westeuropäische Sozialmodell vermehrt unter Druck kommen. Bereits ab 2004 sollen die ersten der zehn mittel- und osteuropäischen Länder (MOEL) in die EU aufgenommen werden. Hinzu kommen die Mittelmeerländer Zypern, Malta und die Türkei. Das Bruttoinlandprodukt pro Kopf in Kaufkraftparitäten beträgt im ärmsten Land (Bulgarien) nur 22 Prozent des EU-Durchschnitts, im bevölkerungsreichsten Land (Polen) nur 37 Prozent, im reichsten MOE-Land (Slowenien) erreicht dieser Wert mit 71 Prozent ungefähr das Niveau des ärmsten EU-Lands (Griechenland). Auch wenn die Unterschiede je nach Region sehr gross sind, so erreichen die Löhne in diesen Ländern im Durchschnitt erst 42 Prozent der EU-Durchschnittsverdienste (Husemann 2002). Die wirtschaftlichen Bedingungen sind in den meisten Ländern keineswegs rosig und haben sich von 1989 bis 2000 eher verschlechtert als in einer Verbesserung der Arbeits- und Lohnbedingungen niedergeschlagen: Beispielhaft sei hier die Slowakei erwähnt, wo es zwar 2001 zum ersten Mal seit Jahren wieder Reallohnerhöhungen gab; dennoch lag die Kaufkraft der Löhne immer noch unter dem Niveau von 1989 (CLR 2002).

Wegen dieser grossen Unterschiede hat die EU Bewertungskriterien geschaffen, welche die Beitrittsländer erfüllen müssen, um aufgenommen zu werden. Diese Kriterien umfassen neben der Erfüllung des „acquis communautaire", also dem gegenwärtigen Stand der EU-Gesetzgebung, auch die wirtschaftliche und politische Stabilität sowie die Wettbewerbsfähigkeit. Zur Stärkung dieser Rahmenbedingungen werden Hilfsprogramme durchgeführt. Ein Kapitel des Kriterienkatalogs befasst sich mit Sozialpolitik und Beschäftigung, ein weiteres mit der Personenfreizügigkeit (Kommission 2001). Besonders Letztere hat innerhalb der Gewerkschaften Westeuropas zu grossen Diskussionen über Lohn- und Sozialdumping Anlass gegeben und schliesslich auf Druck Deutschlands und Österreichs auch zu einem Kompromiss mit langen, bis zu siebenjährigen Übergangsfristen für den freien Personenverkehr geführt.

Für eine Anhebung des Lebensniveaus, eine Angleichung der Einkommen an den westeuropäischen Standard und die Vermeidung zunehmender Ungleichheiten und Ausgrenzungen in den Beitrittsländern wären allerdings besonders stabile Arbeits- und Sozialbeziehungen nötig, und diese sollten von der EU auch mit allen Mitteln unterstützt werden. Die etwas einseitige Fixierung auf den freien Personenverkehr hat aber möglicherweise dazu beigetragen, dass die EU-Kommission zwar im Kapitel Sozialpolitik und Beschäftigung die Arbeits- und Sozialbeziehungen mitberücksich-

tigt, auf diesen Punkt aber offensichtlich kein grosses Gewicht legt. Zudem stösst man hier auch auf die Schwierigkeit, dass der „acquis communautaire" zwar formal, das heisst z.B. hinsichtlich des kollektiven Arbeitsrechtes, erfüllt sein kann. Dies bedeutet aber noch lange nicht, dass kollektivvertragliche Beziehungen in der Realität erfolgreich funktionieren oder sich ein sozialer Dialog entwickeln kann.

Als besonders problematisch hat sich in den Beitrittsländern die sektorale Ebene herausgestellt. Also genau jene Ebene, wo in den meisten westeuropäischen Ländern die stabilsten Sozialbeziehungen bestehen, eine hohe Regelungsdichte vorhanden ist (Flächentarifvertrag) und die Gewerkschaften stark sind. Hinzu kommt der Rückgang des gewerkschaftlichen Organisationsgrades seit dem Fall der Mauer, der einen Aufbau stabiler Sozialbeziehungen erschwert. Ein Teil dieses Defizits wird dadurch wettgemacht, dass die Gewerkschaften in den MOE-Ländern in den grösseren Betrieben aufgrund der vor 1989 gewachsenen Strukturen stark verankert sind. Die Regelung der Arbeitsbedingungen erfolgt deshalb überwiegend mittels Betriebsvereinbarungen, während sektorale Kollektivverträge nur in zwei Ländern tatsächlich eine Bedeutung haben (Slowenien, Slowakei).

Fallstudie Bauwirtschaft

Ein Team aus den Kreisen von CLR (Construction Labour Research), einer europäischen Vereinigung von Wissenschaftern, die sich schwerpunktmässig mit Bauarbeit beschäftigen, untersucht zur Zeit die Arbeitsbeziehungen in der Bauwirtschaft der sechs Beitrittsländer Polen, Slowakei, Ungarn, Rumänien, Bulgarien und Estland. Mit diesem von der EU finanzierten Projekt soll eine Branche besonders fokussiert werden, was erlaubt, vertiefter in die Realität der Sozialbeziehungen einzudringen und sich nicht nur an formalen Kriterien zu orientieren.

Neben der grossen wirtschaftlichen Bedeutung für ganz Europa (der Anteil am Bruttoinlandsprodukt tendiert gegen 10 Prozent) weist die Bauwirtschaft einige Besonderheiten auf, welche eine vertiefte Betrachtung nötig machen. Eine starke Konjunkturabhängigkeit, saisonale Schwankungen und eine damit verbundene Instabilität betrifft vor allem den Arbeitsmarkt: Die Bauarbeiter sind traditionell sehr mobil, was sich in verstärkter Migration niederschlägt. Hinzu kommt ein hoher Anteil prekärer und wenig stabiler Arbeitsverhältnisse. Zu erwähnen sind hier etwa Saisonarbeit, befristete Arbeitsverhältnisse, „unechte" Selbstständige und die verschiedenen Formen der illegalen Tätigkeit. Der Arbeitsmarkt im Baugewerbe hat hier gewissermassen Tendenzen vorweggenommen, die später auch auf andere Branchen übergriffen oder möglicherweise noch übergreifen werden. Dies alles trifft grundsätzlich für alle Länder Europas zu, in noch grösserem Mass aber für die MOE-Länder, die zusätzlich in den neunziger Jahren mit einem Rückgang der Bautätigkeit und grossen Arbeitsplatzverlusten konfrontiert waren. Hinzu kommt ein grosser Anteil kleingewerblicher Betriebe, die sich mit der Privatisierung auch in den MOE-Ländern

schnell ausgebreitet haben. Klein- und Mittelbetriebe machen rund 90 Prozent aller Arbeitsstätten aus und beschäftigen mehr als die Hälfte der Arbeitnehmenden, in den meisten Ländern bedeutend mehr als die Hälfte. In diesem Punkt weist der Bausektor ähnliche Merkmale auf wie ein grosser Teil der übrigen Wirtschaft, wie die meisten anderen binnenwirtschaftlichen, gewerblichen Branchen (z.B. Einzelhandel oder Gastwirtschaft). Was die Schwäche der sektoralen Sozialbeziehungen angeht, bestätigen die ersten Resultate des CLR-Projekts die von anderen Autoren verallgemeinerten Feststellungen nur zum Teil.

Der Verlust von Gewerkschaftsmitgliedern scheint in den Baugewerkschaften zwar eher grösser gewesen zu sein als in anderen Sektoren. Während der gesamtwirtschaftliche Organisationsgrad in den untersuchten MOE-Ländern nicht weit unter dem westeuropäischen Durchschnitt liegt, ist der Organisationsgrad im Bausektor ausser in der Slowakei eher schwächer und die Gewerkschaftsbewegung ist zersplittert (vgl. nachstehende Tabelle). Praktisch nicht mehr existent ist die Gewerkschaft in Estland, wo jetzt ein Wiederaufbau versucht wird. Auf der Arbeitgeberseite ist die Lage je nach Land sehr verschieden. Während in der Slowakei und in Estland repräsentative und relativ starke Arbeitgeberverbände existieren, ist die Situation in den anderen Ländern schwieriger.

Gewerkschaftlicher Organisationsgrad und Abdeckung durch Kollektivverträge in Mittel- und Osteuropa im Vergleich mit ausgewählten westeuropäischen Ländern

Ausgewählte Länder	Gewerkschaftlicher Organisationsgrad*		Abdeckung durch Kollektivverträge*	
	Ganze Wirtschaft	Bauwirtschaft	Ganze Wirtschaft	Bauwirtschaft
Bulgarien	50	20		<20
Estland	15	1	14	<5
Ungarn	30	11	40	<10
Polen	20	20	30	<20
Rumänien		20		25
Slowakei	35	27	45	75
Österreich	45	50	90	gegen 100
Italien	38	60	90	90
Frankreich	10	<10	85	gegen 100
Deutschland	30	35	74	gegen 100
Grossbritannien	30	10	40	<30
Schweden	80	95	80	gegen 100
Niederlande	28	60	70	gegen 100
Schweiz	27	60	48	gegen 100

* in Prozenten der registrierten Beschäftigten, die Angaben beziehen sich auf die Jahre 1997 bis 2000

Quellen: Construction Labour Research CLR (2002); Ladò (2002); Baumann, Laux, Schnepf (1998) sowie eigene Berechnungen oder Schätzungen

Immerhin verfügt im Bausektor die Hälfte der sechs untersuchten Länder, nämlich die Slowakei, Rumänien und Bulgarien, über einen sektoralen Kollektivvertrag. Die Qualität dieser Kollektivverträge ist allerdings sehr unterschiedlich. Dies wird nicht nur am unterschiedlichen Abdekkungsgrad ersichtlich, der wie in Bulgarien sehr tief sein kann. Dort vertritt der unterzeichnende Arbeitgeberverband nur eine Minderheit der Unternehmen, und eine behördliche Allgemeinverbindlichkeitserklärung des Vertrages ist zur Zeit nicht möglich. Wichtig ist auch, ob z.B. die tariflichen Mindestlöhne tatsächlich einen Einfluss auf die effektive Lohnbildung haben oder ob die tariflichen Löhne nur eine minimale Absicherung gegen Tiefstlöhne darstellen. Letzteres ist in den MOE-Ländern die Regel, da die Gewerkschaften auf der sektoralen Ebene zu schwach sind, um das allgemeine Lohnniveau über Vertragslöhne wesentlich zu beeinflussen. Ein anderes Problem ist die Respektierung und Kontrolle der Kollektivverträge. Kontroll- und Durchsetzungsmechanismen sind in Verträgen oder im Arbeitsgesetz nur zum Teil vorhanden.

Die Bedeutung der Kollektivverträge wird auch durch den hohen Anteil von Selbstständigerwerbenden und die verbreitete Schattenwirtschaft relativiert. In Ungarn beispielsweise wurden im Jahr 2000 praktisch genauso viele illegale, meist kleinere, als Subunternehmer tätige Betriebe registriert wie legale Bauunternehmen. Experten schätzen, dass 50-60 Prozent von Neubauwohnungen im informellen Sektor erstellt werden (CLR 2002), wo kaum Regelungen existieren.

Die Situation in Polen und Ungarn ist für viele MOE-Länder typisch. Sozial- und Arbeitsbeziehungen auf der sektoralen Ebene existieren kaum. In mittleren und grösseren Betrieben gibt es zum Teil starke Gewerkschaftsstrukturen, und auf dieser Ebene werden auch Kollektivverträge abgeschlossen. Aber auch in den Ländern mit sektoralen Vereinbarungen spielt die betriebliche Ebene eine grosse Rolle: In der Slowakei z.B. unterstehen im Baugewerbe etwa zwei Drittel der Beschäftigten zusätzlich einem betrieblichen Kollektivvertrag, der ergänzend zum sektoralen Vertrag gilt und in einzelnen Artikeln ein höheres Schutzniveau aufweist (CLR 2002).

Auch innerhalb der Gewerkschaften haben die betrieblichen Vertrauensleute eine starke Stellung. Üblicherweise werden im Betrieb die Gewerkschaftsbeiträge eingezogen und verwaltet. Nur ein kleinerer Teil wird an die Baugewerkschaft weitergeleitet. Die betriebliche Interessenvertretung, die von den ehemaligen Staatsbetrieben übernommen wurde, wird traditionell ausschliesslich von der betrieblichen Gewerkschaftsgruppe wahrgenommen. In grösseren Betrieben werden bei Vertragsverhandlungen zentrale Gewerkschaftsfunktionäre hinzugezogen.

Für die Arbeit in den Europäischen Betriebsräten und gewerkschaftlichen Kontaktnetzen von multinationalen Unternehmen ist diese Organisationsstruktur günstig, und sie erleichtert die Zusammenarbeit. Im Zusammenhang mit dem EU-Beitritt findet allerdings jetzt eine Diskussion darüber statt, ob dieses System der Interessenvertretung, das in allen Branchen der Fall ist, durch ein duales System mit einem „neutralen" Betriebsrat

ersetzt oder ergänzt werden soll, wie es in vielen westeuropäischen Ländern der Fall ist. Teilweise wurden die Arbeitsgesetze bereits in diese Richtung revidiert. Die Gewerkschaften in den Beitrittsländern befürchten, dass dadurch ihre betriebliche Organisationskraft geschwächt werden könnte, ohne dass die sektorale Ebene gleichzeitig aufgewertet und gestärkt wird. In Tschechien und der Slowakei soll deshalb ein Betriebsrat nur dort erlaubt sein, wo keine gewerkschaftliche Betriebsgruppe besteht.

Die starke betriebliche Interessenvertretung existiert vor allem in grösseren Unternehmen. Im Bausektor mit der kleingewerblichen Struktur ist die gewerkschaftliche Interessenvertretung deshalb gar nicht allein über den Betrieb möglich, sondern vor allem über eine stärkere Branchenstruktur. Die einseitige Abstützung auf die betriebliche Organisationskraft beinhaltet auch die Gefahr, dass die Spaltung der Branche in einen effizienten, relativ gut geschützten, regulierten Sektor und einen grossen archaischen Bereich, wo die Mehrheit der Beschäftigten in prekären oder illegalen Arbeitsverhältnissen tätig ist, verstärkt wird. Diese Feststellung beschränkt sich durchaus nicht auf das Baugewerbe.

Stärkung der sozialen Dimension und der gewerkschaftlichen Zusammenarbeit

Fungieren die Beitrittsländer also als trojanisches Pferd? Werden mit ihnen die europäischen Arbeitsbeziehungen amerikanisiert (Meardi 2002) und die Gewerkschaften geschwächt? Für die Bauwirtschaft kann dies nicht einfach so gesagt werden. Die starke Verankerung der Gewerkschaften in den Betrieben ist sicher zunächst einmal positiv zu sehen, und die Einbindung dieser Strukturen in die europäische und internationale Gewerkschaftsarbeit wird die Position der Arbeitnehmenden insbesondere in den grossen Konzernen stärken. In den Europäischen Betriebsräten können alle Arbeitnehmenden davon profitieren, wenn diese Gremien durch Vertretungen aus den Niederlassungen in den MOE-Ländern verstärkt werden und dies einen intensiveren Informationsaustausch und eine bessere Zusammenarbeit zwischen allen europäischen Niederlassungen eines Konzerns ermöglicht.

In den binnenwirtschaftlich orientierten Sektoren ist allerdings die schwache Position oder die völlige Absenz sektoraler Vereinbarungen problematisch: Im Bausektor geniesst ein grosser Teil, in den meisten Beitrittsländern sogar eine Mehrheit der Beschäftigten kaum einen Schutz, der über das Arbeitsrecht hinausgeht (und manchmal nicht einmal das). Daraus aber den Schluss zu ziehen, die Öffnung dieser Arbeitsmärkte gegen Westen sei noch länger hinauszuschieben, bis Sozialpartner und Behörden „ihre Hausaufgaben" gemacht haben und die Arbeitsverhältnisse auf dieser Ebene besser reguliert sind, wäre falsch. Positive Veränderungen werden in den nächsten Jahren nicht „geschenkt", auch nicht von sozialdemokratischen Regierungen, sondern sind nur möglich, wenn Gewerkschaften in Ost und West sich gemeinsam dafür einsetzen: Endlich müssen in der EU bessere Mindestnormen für den Sozialen Dialog und für das Kollektivvertragsrecht durchge-

setzt werden, die ohnehin überfällig sind. Zu denken ist hier z.B. an den vom Europäischen Parlament bei der Revision der Vergaberichtlinien vorgeschlagenen Zwang zur Tariftreue, das heisst, zur Einhaltung der Kollektivverträge bei öffentlichen Aufträgen. Noch wichtiger ist jedoch die gewerkschaftliche Zusammenarbeit zwischen westeuropäischen Ländern und Beitrittsländern, sei dies in der Kollektivvertragspolitik, wo die MOE-Länder sofort in die Bemühungen um eine „europäische Tarifpolitik" einzubeziehen sind, sei dies bei der Durchsetzung der Sozial- und Arbeitsrechte auf internationalen Baustellen oder bei der Diskussion über innergewerkschaftliche Strukturen und Mobilisierungsmöglichkeiten auf nationaler und supranationaler Ebene. Dies ist die erfolgreichere Strategie gegen die Demontage des europäischen Sozialmodells.

Literatur

Baumann, Hans / Laux, Ernst-Ludwig / Schnepf, Myriam, 1998: Projekt Europäische Tarifpolitik im Baugewerbe, FES/EFBH/IG BAU, Brüssel-Zürich-Frankfurt/M.

Belke, Ansgar / Hebler, Martin, 2001: EU-Osterweiterung, Euro und Arbeitsmärkte. München/Wien

Clarke, Linda / de Gijsel, Peter / Janssen, Jörn (ed.), 2000: The Dynamics of Wage Relations in the New Europe, Boston-Dordrecht-London

Clauweart, Stefan / Düvel, Wiebke, 2000: The Implementation of the Social acquis comunautaire in Central and Eastern Europe. ETUI Interim Report, Brussels

Construction Labour Research (CLR), 2002: Industrial Relations in the Construction Sector of EU Applicant States. London, unveröffentlichte Länderberichte

Credit Suisse, Economic Research and Consulting, 2002: Europäische Union – die grosse Erweiterung nach Osten. Economic Briefing No. 28

Cremers, Jan, 2001: The Free Movement of Construction Workers in Central and Eastern Europe. In: CLR News No. 4

Husemann, Wolfgang, 2002: Die sozialpolitische Dimension – eine Zwischenbilanz. In: Bundesarbeitsblatt No. 1

Hyman Richard, 2001: European Integration and Industrial Relations: A Case of Variable Geometry? In: Antipode 2001

Jacoby, Wade, 2002: Der Wettlauf nach Europa – die Bedeutung der Osterweiterung für makroökonomische Fragestellungen. In: WSI Mitteilungen No. 5

Kohl, Heribert, 2000:Trade Unions in Central and Eastern Europe. In: CLR News No. 2-3.

Kohl, Heribert, 2002: Arbeitsbeziehungen in Mittel- und Osteuropa: Betriebsräte als neue Form der Interessenvertretung? In: WSI Mitteilungen No. 7

Kommission der Europäischen Gemeinschaften, 2001: Die Erweiterung erfolgreich gestalten. Strategiepapier und Bericht der Europäischen Kommission über die Fortschritte jedes Bewerberlandes auf dem Weg zum Beitritt. SEK (2001) 1744 bis 1756

Ladò, Mària, 2002: Industrial Relations in the Candidate Countries. European Industrial Relations Observatory, http:/www.eiro.eurofound.ie

Meardi, Guglielmo, 2002: The Trojan Horse for the Americanisation of Europe? Polish Industrial Relations Towards the EU. In: European Journal of Industrial Relations, 8,1

Schäppi, Hans, 2000: Globale Strategien der Pharmaindustrie und der Gewerkschaften. In: Widerspruch 38, Globalisierung und Widerstand, 2. Aufl., Zürich

UNICE, CES, 2001: Rapport de la Conférence sur le Dialogue Social dans les Pays Candidats à l'Union Européenne, Bratislava les 16 et 17 mars 2001. Bruxelles