

UNIVERSITE CATHOLIQUE DE LOUVAIN

Institut des Sciences du Travail

**MONOGRAPHIEN AUF DER SITUATION DER SOZIALPARTNER
IN DEN KANDIDATENSTAATEN: ZUSAMMENFASSUNG
(TEXTILSEKTOR)**

Ausschreibung Nr. VT/2002/0215

März 2004

Studie, die im Auftrag der Generaldirektion Beschäftigung und Soziales der Europäischen Kommission durchgeführt wurde

Inhaltsverzeichnis

HINTERGRUND DER STUDIE	3
VERFAHREN ZUR DURCHFÜHRUNG DER STUDIE UND METHODOLOGISCHE ANMERKUNGEN	4
INHALT	6
Eingrenzung des Sektors	6
Der Tripartismus	6
Der bipartite soziale Dialog und die Sozialpartner	7

Dieser Bericht wurde im Rahmen einer Studie erstellt, die sich mit der institutionellen Repräsentativität der Sozialpartner in der Europäischen Union und der Lage von Gewerkschafts- und Arbeitnehmerorganisationen in beitrittswilligen und beitretenden Ländern beschäftigt. Die Studie wird vom Institut für Arbeitswissenschaft der Katholischen Universität Löwen im Auftrag der Generaldirektion Beschäftigung und Soziales der Europäischen Kommission durchgeführt (Ausschreibung Nr. VT/2002/83).

Im vorliegenden Bericht sollen Monografien erstellt werden, die einen kurzen Überblick über die Funktionsweise des sozialen Dialogs in beitrittswilligen und beitretenden Ländern vermitteln. Außerdem sollen darin die einzelnen Akteure (Arbeitnehmer- und Arbeitgeberorganisationen) beschrieben werden, die im Textilsektor am sozialen Dialog beteiligt sind.

Hintergrund der Studie

Die Studie hängt einerseits mit der Förderung des sozialen Dialogs auf sozialer und gemeinschaftlicher Ebene durch die Europäische Kommission und andererseits mit der Erweiterung der Europäischen Union zusammen.

Die Frage der Repräsentativität der europäischen Organisationen kam im Rahmen der Förderung des sozialen Dialogs auf gemeinschaftlicher Ebene auf. 1993 legte die Europäische Kommission in einer Mitteilung¹ drei Kriterien fest, die den Zugang von Arbeitgeber- und Arbeitnehmerorganisationen zu dem durch Artikel 3 des Abkommens über die Sozialpolitik geschaffenen Anhörungsprozess regelt. 1996 verabschiedete die Kommission ein Beratungsdokument², das einen möglichst weit reichenden Überblick über die zur Unterstützung und Stärkung des sozialen Dialogs in der Europäischen Union umzusetzenden Mittel bieten sollte. Da die Sozialpartner auf europäischer Ebene dabei waren und noch sind, sich zu strukturieren und neuen Beitritten ihre Einwilligung zu erteilen, hatte die Europäische Kommission eine Studie über die Repräsentativität branchenübergreifender und sektorieller Organisationen in der EU in Angriff genommen. 1998 erstellte die Kommission eine neue Mitteilung³, in der sie die Mittel beschrieb, mit denen sie eine Anpassung und Förderung des sozialen Dialogs auf europäischer Ebene vornehmen wollte. Dabei bekräftigte sie erneut die drei Kriterien der im Jahre 1993 formulierten Mitteilung, denen zufolge europäische Organisationen gemäß der in Artikel 3 des Abkommens über die Sozialpolitik festgeschriebenen Anhörung als repräsentativ anerkannt werden können. Diese drei Kriterien lauten wie folgt: (1) *Die Organisationen sollen sektor- oder berufsspezifisch sein und über eine Struktur auf europäischer Ebene verfügen;* (2) *Die Organisationen sollen branchenübergreifend, sektor- oder berufsspezifisch sein und über eine Struktur auf europäischer Ebene verfügen;* (2) *sie sollen aus Verbänden bestehen, die vollständig in die Strukturen der Sozialpartner der Mitgliedstaaten eingebunden und zur Aushandlung von Abkommen befugt sind, außerdem sollten sie in mehreren Mitgliedstaaten möglichst repräsentativ sein;* (3) *sie sollten über angemessene Strukturen verfügen, um wirksam am Anhörungsprozess teilnehmen zu können.* In ihrer Mitteilung *Der europäische soziale Dialog, Determinante für Modernisierung und Wandel*⁴ hat die Europäische Kommission schließlich im Jahre 2002 ihre Unterstützung und Stärkung bzgl. des sozialen Dialogs erneut bekräftigt.

In diesem Zusammenhang scheint es offensichtlich, dass eine der größten Herausforderungen in den kommenden Monaten sowohl für die Kommission als auch für die Sozialpartner Europas darin besteht, die Erweiterung der Europäischen Union vorzubereiten und sich auf deren Auswirkungen bzgl. des sozialen Dialogs auf gemeinschaftlicher Ebene gefasst zu machen: *Die Mitteilung unterstreicht die unentbehrliche Rolle des sozialen Dialogs in den Beitrittsstaaten und seine Schwächen. Mit Hilfe von Programmen und Initiativen der Europäischen Gemeinschaft ist im vergangenen Jahrzehnt viel erreicht worden. Dennoch bleibt viel zu tun, um die Leistungsfähigkeit der Sozialpartner zu stärken und sie am Beitrittsprozess zu beteiligen. (...)*⁵ *Nur wenn die einzelstaatlichen Strukturen hinreichend stark sind, ist eine konkrete Mitwirkung an den Verhandlungen und den übrigen Dimensionen des europäischen sozialen Dialogs möglich, aber auch der Abschluss von Vereinbarungen auf der Ebene der einzelnen Mitgliedstaaten*⁶, so die Europäische Kommission.

Somit wird die Entwicklung des sozialen Dialogs als Teil des gemeinschaftlichen Besitzstandes betrachtet: *The Treaty requires that social dialogue be promoted and gives additional powers to the social partners. The candidate countries are, therefore, invited to confirm that social dialogue is accorded the importance required and that the social partners are*

¹ Mitteilung der Kommission über die Anwendung des Protokolls über die Sozialpolitik (KOM (93) 600 endg. vom 14. Dezember 1993)

² KOM (96) 448 endg. vom 18. September 1996: Entwicklung des sozialen Dialogs auf Gemeinschaftsebene

³ Mitteilung der Kommission: Anpassung und Förderung des sozialen Dialogs auf Gemeinschaftsebene (KOM (98) 322 endg. vom 20. Mai 1998)

⁴ Mitteilung der Kommission: Der europäische soziale Dialog, Determinante für Modernisierung und Wandel (KOM (2002) 341 endg. vom 26. Juni 2002).

⁵ *Ibidem*

⁶ *Ibidem*

sufficiently developed in order to discharge their responsibilities at EU and national level, and to indicate whether they are consulted on legislative drafts relating to the taking over of the employment and social policy acquis (...) Therefore, the development not only of tripartite structures but also of autonomous, representative bipartite social dialogue is an important aspect for the future involvement of the candidates countries' social partners in the social dialogue activities developed at European and national level⁷.

Die Erweiterung der Europäischen Union stellt sowohl quantitativ als auch qualitativ eine große Herausforderung dar: *Der quantitative Sprung ist angesichts der wachsenden Zahl der Partner ganz und gar offensichtlich. Die Delegationen, die am europäischen sozialen Dialog teilnehmen, werden dadurch auch eine größere Anzahl an Mitgliedern aufweisen, was diesen Dialog bekannterweise nicht erleichtert. Doch geht es hier insbesondere um einen qualitativen Sprung: Die neuen Mitglieder weisen Arbeitsbeziehungen auf, die durch deren jeweilige nationale Geschichte geprägt sind. Insgesamt spielen Tarifverhandlungen als solche in diesen Strukturen eine sehr viel geringere Rolle als es beispielsweise den Traditionen in Deutschland, Schweden oder Italien entspricht. Darüber hinaus existiert ein sozialer Dialog auf sektorieller Ebene auch nicht in allen Ländern.*⁸ Im Allgemeinen ist in den meisten Ländern, die in diese Studie mit einbezogen wurden, festzustellen, dass sie einen stark ausgeprägten Tripartismus, einen schwachen zentralen Bipartismus sowie einen schwachen sozialen Dialog auf sektorieller Ebene, aber auch schwache Verbände, insbesondere auf der Arbeitgeberseite, aufweisen.

Diese Studie kann folglich als Hilfsmittel zum Verständnis dieser Aspekte betrachtet werden – ungeachtet dessen, ob sie quantitativ oder qualitativ sind. Außerdem ermöglicht sie, die unterschiedlichen Arbeitsbeziehungssysteme der jeweiligen Länder zu verstehen und die am sozialen Dialog beteiligten Akteure vorzustellen.

Verfahren zur Durchführung der Studie und methodologische Anmerkungen

Zur Durchführung dieser Studie wurde ein Netzwerk von Forschern aus Universitäten der 13 beitriftswilligen bzw. beitretenden Staaten der Europäischen Union eingerichtet. Diese Forscher sind sowohl von der Europäischen Kommission als auch von Arbeitgeber- und Arbeitnehmerorganisationen unabhängig. Jeder Forscher wurde damit beauftragt, auf der Grundlage eines gemeinsamen Schemas einen Bericht zu erstellen. Zu diesem Zweck wurde zuvor ein den Gegebenheiten der jeweiligen Länder angepasster Fragebogen ausgearbeitet (siehe Fragebogen im Anhang). Das IST (Institut für Arbeitswissenschaft) war für Koordinierung und Erstellung von Zusammenfassungen zuständig. An dieser Stelle möchte das IST seine Unabhängigkeit bzgl. der politischen Konsequenzen und Entscheidungen, die sich aus der vorliegenden Studie ergeben könnten, erneut bekräftigen.

Das Verfahren zur Durchführung der Studie, so wie es konzipiert wurde, impliziert nicht nur eine Erfassung quantitativer und qualitativer Daten bzgl. der beteiligten Akteure und des sozialen Dialogs, an dem teilgenommen wird, sondern auch *ein aktives Verhalten bei der Konsensbildung, die Teil des Prozesses des sozialen Dialogs selbst ist*. Falls die erfassten Daten in einigen Fällen keine objektive Darstellung der Rolle der Organisationen zulassen, sollten die bei der Datensammlung und den Gesprächen mit den einzelnen betroffenen Akteuren aufgenommen Kontakte *Teil des Prozesses einer gegenseitigen Anerkennung sein*⁹. Die Hauptquellen, auf die im Rahmen dieser Studie zurückgegriffen wurde, waren infolgedessen die sozialen Akteure selbst.

Zur Abgrenzung des zu untersuchenden Bereichs wurden vorab drei Kriterien bestimmt, um die in Betracht zu ziehenden Organisationen einzustufen:

- Organisationen, die auf sektoraler Ebene verhandeln,
- Organisationen, die Mitglied anerkannter europäischer Verbände sind,
- entstehende Organisationen, die noch nicht anerkannt wurden, aber auf sektoraler Ebene eine Rolle spielen.

Durch die Einbeziehung dieser drei Kriterien sollten Organisationen erfasst werden, die *im sozialen Dialog* auf sektoraler Ebene in jedem Land *eine Rolle spielen*, und dem *Entwicklungscharakter* der verschiedenen nationalen Gegebenheiten Rechnung getragen werden.

⁷ *Enlargement of the European Union. Guide to the negotiations. Chapter by chapter*, European Commission, DG Enlargement, June 2003.

⁸ Léonard E., Spineux A., *Les relations industrielles en Europe aujourd'hui*, Institut des Sciences du Travail, UCL, 2003 (nicht veröffentlichter Text).

⁹ Antwort auf die Ausschreibung VT/2002/83. Studie über die Repräsentativität der Sozialpartner auf sektorieller Ebene in der Europäischen Union sowie Monografien über die Situation der Sozialpartner in den Beitrittsländern, Institut für Arbeitswissenschaft, UCL, 2002.

Auch wenn sich die vorliegende Studie auf die sektorale Ebene konzentriert, sei hierbei darauf hingewiesen, dass sich Tarifverhandlungen und Unterzeichnung von Tarifabkommen in einigen untersuchten Ländern trotz des Vorhandenseins sektoraler Gewerkschafts- und Arbeitgeberorganisationen auf Unternehmensebene beschränken; diese Organisationen begnügen sich damit, lokalen Akteuren eine Unterstützung zu gewähren. Tarifabkommen auf Unternehmensebene sind im Übrigen in der Mehrzahl. In anderen Ländern ist das Fehlen spezieller sektoraler Organisationen im Textilsektor festzustellen. Hierbei ist anzumerken, dass zum sozialen Dialog mitunter nur zwei Organisationen gehören, wobei die eine die Arbeitgeber- und die andere die Arbeitnehmerseite vertritt; dies steht im Gegensatz zu anderen Ländern, wo Unternehmen und Arbeitnehmer einer Vielzahl von Organisationen gegenüberstehen. Was die tripartite sektorale Beratung angeht, ist diese Verhandlungsform im Allgemeinen nicht in den Gepflogenheiten von Sozialpartnern und Regierungen verankert. Sofern es sie doch gibt, kommt sie oft indirekt über die Vermittlung der jeweiligen Bünde zu Stande (intersektorische Organisationen).

Das gegenwärtige soziale Umfeld dieser Länder trägt gelegentlich noch die Spuren des Privatisierungs- und Liberalisierungsprozesses, den diese Länder im Eilverfahren durchlaufen mussten. Die durch diese Umwälzungen herbeigeführten Änderungen erfordern eine Anpassungsfähigkeit, an der es gelegentlich vereinzelt mangelt. Dabei kommt es beispielsweise vor, dass in diesen Ländern vertretene multinationale Unternehmen kaum bereit sind, soziale Auflagen oder Vorschriften hinzunehmen. Im Gegensatz dazu stellen solche Unternehmen (multinationale und große Unternehmen) in manchen Ländern dank ihrer erheblichen Größe eine potenzielle Grundlage für den Aufbau eines sozialen Dialogs und die Unterzeichnung von Tarifabkommen dar. Tatsächlich gibt es in vielen beitretenden und beitragswilligen Ländern eine große Zahl kleiner bzw. sehr kleiner Unternehmen (häufig Familienbetriebe), in denen die gesetzlichen Auflagen in Bezug auf soziale Normen nur auf wenig Gegenliebe stoßen bzw. schwierig umzusetzen sind.

Was die statistischen Daten angeht, bestehen zwischen den einzelnen Ländern ebenfalls große Unterschiede. In bestimmten Ländern kann auf Grund teilweise fehlender Zahlenangaben kein genaues Bild des sozioökonomischen Lage bzw. der Sozialpartner gezeichnet werden, wohingegen andere Länder in der Lage sind, umfassende statistische Daten zur Verfügung zu stellen. Außerdem kommt es immer wieder vor, dass für ein Land mehrere Quellen vorliegen, die sich aber untereinander nicht entsprechen. Diese Sachverhalte erklären die Schwierigkeiten, die bei Erstellung der Monografien bisweilen aufgetreten sind.

Am Anfang jeder Monografie werden eine Eingrenzung und eine Beschreibung des jeweiligen Bereichs des Textilsektors in jedem Land vorgenommen (nach Möglichkeit gemäß den NACE-Bezeichnungen). Nach einer kurzen länderspezifischen Beschreibung der makroökonomischen Situation (makroökonomische Indikatoren) und des Arbeitsmarktes (Hauptindikatoren des Arbeitsmarktes) werden in jeder nationalen Monografie die Hauptmerkmale der Funktionsweise des sozialen Dialogs dargestellt. In Bezug auf die tripartite Beratung auf Ebene des Textilsektors in jedem Land werden folgende Punkte untersucht:

- Organisatoren und Akteure dieser tripartiten Beratung
- Verbindungen zwischen diesen Beratungen und dem bipartiten sozialen Dialog
- Entscheidungs- und Anhörungsmechanismen, so wie sie innerhalb dieser Strukturen umgesetzt werden
- Merkmale der Ergebnisse dieser Prozesse
- Im Rahmen dieser tripartiten Strukturen behandelte Themen
- Vorhandensein informeller Verfahren

Der autonome soziale Dialog (Bipartismus) wird anhand folgender Aspekte beschrieben:

- Akteure des sozialen Dialogs
- Verschiedene Ebenen des sozialen Dialogs und die sie vereinenden Bindungen
- Merkmale der durch die Organisationen getroffenen Vereinbarungen (Dauer, Verfahren zur Ausdehnung usw.)
- Im Rahmen von Tarifverhandlungen behandelte Themen
- Abdeckungsquote von Tarifverhandlungen
- Etwaige Hindernisse für die Entwicklung des sozialen Dialogs

Es folgen kurz gefasste Beschreibungen aller Arbeitnehmer- und Arbeitgeberorganisationen, die am sozialen Dialog auf Ebene des Textilsektors teilnehmen, und zwar anhand folgender Punkte:

- Institutionelle und organisationelle Merkmale (gesetzlicher Status, Struktur, Entscheidungsprozess, historischer Überblick, Finanzierung, Dienstleistungen)

- Bestandteile der Repräsentativität (Zahl der repräsentierten Mitglieder, Art der Mitglieder)
- Bestandteile der Anerkennung der Organisation (Mitwirkung in tripartiten Strukturen, Befugnis zur Unterzeichnung von Tarifverträgen, Teilnahme am sozialen Dialog)

Inhalt

Eingrenzung des Sektors

Nach der NACE-Nomenklatur setzt sich der Textilsektor in den beitragswilligen und beitragenden Ländern aus den Teilbereichen DB 17 (Textilgewerbe) und DB 18 (Bekleidungsindustrie) zusammen. Allerdings ist Teilbereich DC 19 (Lederindustrie) in einigen dieser Länder (Bulgarien, Malta, Tschechien, Rumänien, Slowakei, Slowenien) als Bestandteil des Textilsektors zu betrachten. Denn bisweilen sind Gewerkschafts- und/oder Arbeitgeberorganisationen so strukturiert, dass ihr Wirkungsbereich Unternehmen aus Teilbereich DC 19 einschließt. Infolgedessen ist dieser Teilbereich in den sozialen Dialog des Textilsektors eingebunden. Hierbei ist anzumerken, dass es in einigen Ländern, wie beispielsweise in Lettland oder in Malta, schwierig ist, die nur dem Textilsektor angehörenden Unternehmen auszumachen, zumal Gewerkschafts- und oder Arbeitgeberorganisationen unterschiedslos sämtliche Unternehmen des Leichtindustriesektors umfassen.

Der Tripartismus

Insgesamt betrachtet spielt der Tripartismus auf dem Textilsektor in den beitragenden und beitragswilligen Ländern keine vorherrschende Rolle. Häufig gibt es ihn gar nicht. Der Tripartismus beschränkt sich bestenfalls auf eine einfache Anhörung, deren Ergebnis im Allgemeinen keinerlei Maßnahmen oder Abkommen mit Gesetzeskraft nach sich zieht. Darüber hinaus führen zumeist intersektorische Organisationen - denen die sektorspezifischen Organisationen des Textilsektors angehören - die Verhandlungen auf einer allgemeinen Ebene. Dabei ist es üblich, dass die sektorspezifischen Organisationen des Textilsektors zu den Verhandlungsrunden eingeladen werden, sofern ein sie betreffendes Thema erörtert wird. Weiterhin ist festzuhalten, dass der Staat in den einzelnen Ländern die Schaffung eines tripartiten Dialogs auf dem Textilsektor nicht besonders fördert. Dieses mangelnde Interesse lässt sich in erster Linie durch die Privatisierung der verschiedenen staatlichen Unternehmen erklären, die im Zuge der Wirtschaftsreformen durchgeführt wurde.

Was **Bulgarien** angeht, kommt der Tripartismus niemals zum Tragen - auch wenn es hierfür offiziell einen gesetzlichen Rahmen gibt. Seit der Privatisierung des Textilsektors hat sich der Staat aus dem Dreiergremium zurückgezogen.

In **Zypern** gibt es einen tripartiten Dialog, der zur Unterzeichnung von Abkommen führen kann. Dabei können alle Themen aufgegriffen werden, insbesondere jedoch solche, die auf bipartiter Ebene zu keiner Einigung führten. Wichtigste Teilnehmer sind das Ministry of Labour and Social Insurance, die Employers and Industrialists Federation (OEV), die Cyprus Chamber of Commerce and Industry (KEVE), die Cyprus Clothing Industries Association sowie die beiden wichtigsten Gewerkschaften (Cyprus Industrial, Commercial, Press-Printing and General Services Workers Trade Union - PEO and Cyprus Industrial Workers Federation - SEK).

In **Tschechien** wurde auf dem Textilsektor keine tripartite Beratungsstruktur eingerichtet. Dennoch finden zwischen Vertretern von Staat, Arbeitgebern und Gewerkschaften im Rahmen einer Arbeitsgruppe aus Ministerialabteilungen (Ministerium für Industrie und Handel und Ministerium für Arbeit und Soziales) dann und wann informelle Zusammenkünfte statt.

In **Estland** treten die Akteure des Textilsektors zu keinen tripartiten Beratungen zusammen, obwohl sie im Berufsrat der Leichtindustrie (Vocational Council of Light Industry) bzw. im Rat für Arbeitsbedingungen (Work Environment Council) des Ministeriums für Soziales an einem Tisch sitzen.

In **Lettland** ist eine tripartite Beratung auf dem Textilsektor zwar nicht ausdrücklich vorgesehen, doch spielt die für den Textilsektor zuständige Gewerkschaft (Latvian Industrial Workers' Trade Union) auf Grund ihrer Mitgliedschaft in der Free Trade Unions' Federation of Latvia im Nationalen Rat für Tripartite Kooperation eine Beraterrolle, wann immer dort sektorspezifische Angelegenheiten behandelt werden.

Wie in den meisten anderen Ländern gibt es auch in **Litauen** keine spezielle Struktur für tripartite Beratungen auf dem Textilsektor. Nichtsdestoweniger nehmen die Sozialpartner über ihre intersektoriellen Vertreter im Tripartiten Rat (Tripartite Board) an den Gesprächen auf nationaler Ebene teil.

In **Malta** findet keinerlei tripartite Beratung auf dem Textilsektor statt.

Um der Krise im Textilsektor entgegenzuwirken, wurde im Jahr 2000 in **Polen** eine tripartite Struktur eingerichtet, die Gewerkschaften, Arbeitgeber und Vertreter der Ministerien umfasst. Dieses tripartite Gremium erstellt Analysen und Vorschläge und setzt auf Kooperation und Lobbyarbeit zur Förderung des Sektors. Bis dato brachte dieses Gremium allerdings noch kein Tarifabkommen hervor.

In **Rumänien** gibt es tripartite Beratungen formeller (mit Unterzeichnung von Abkommen) und informeller Natur. In beiden Fällen nehmen der Arbeitgeberverband der Leichtindustrie (Employers' Federation in the Light Industry Branch - FEPAIUS) sowie sonstige Arbeitgeberorganisationen nebst den in den entsprechenden Teilbereichen aktiven Gewerkschaften sowie die Vertreter von Ministerien und nationalen Dienststellen teil.

In **der Slowakei** ist ein mit Litauen oder Lettland vergleichbares System vorhanden. Denn durch ihren Beitritt zu einer intersektoriellen Organisation (Federation of the Employers' Associations of the Slovak Republic - AZZaZ SR und die Confederation of Trade Unions of the Slovak Republic - KOZ SR) sind die Sozialpartner indirekt in die nationalen tripartiten Strukturen eingebunden.

Nach Auffassung der Arbeitgebervertreter gibt es in **Slowenien** zwar bestimmte Formen einer tripartiten Beratung auf dem Textilsektor, doch ist dies eher die Ausnahme.

In **der Türkei** wurde auf dem Textilsektor keine tripartite Beratungsstruktur eingerichtet.

Der bipartite soziale Dialog und die Sozialpartner

Im Allgemeinen wurde der bipartite soziale Dialog auf dem Textilsektor zwar in allen Ländern eingerichtet, doch unterscheiden sich hierbei Modalitäten und Verhandlungsebenen. Tatsächlich sollte hierbei zwischen der sektorspezifischen Verhandlungsebene (bzw. der Unternehmensebene) und der Möglichkeit unterschieden werden, Tarifverträge auf einer dieser beiden Ebenen zu schließen oder nicht. Teilnehmer an diesem sozialen Dialog sind Arbeitgeber- und Gewerkschaftsorganisationen, die entweder ausschließlich dem Textilsektor angehören oder gleichzeitig mehrere Wirtschaftssektoren abdecken können.

Auf Unternehmensebene werden Abkommen bisweilen von lokalen und unternehmensspezifischen Gewerkschaften direkt mit dem Arbeitgeber oder der Geschäftsleitung ausgehandelt und geschlossen. Letztere können bei der Erfüllung ihrer Aufgaben genau wie die Arbeitnehmervertreter auf die Unterstützung sektorspezifischer oder intersektorieller Organisationen zurückgreifen (durch Beratung, Rechtshilfe und Schulungen usw.), denen sie ggf. angehören. Die meisten Tarifabkommen des Textilsektors werden auf Unternehmensebene geschlossen.

Inhaltlich gesehen konzentrieren sich die Tarifabkommen in erster Linie auf Löhne und Arbeitsbedingungen. Die Abdeckungsquote der Tarifverträge unterscheidet sich stark von Land zu Land. Im Allgemeinen sind in einem auf Unternehmensebene unterzeichneten Abkommen zumindest die Vorgaben des entsprechenden sektorspezifischen Abkommens zu berücksichtigen (sofern ein solches Abkommen besteht). Inwieweit und in welcher Weise ein Tarifvertrag auf nicht organisierte Arbeitnehmer und sämtliche Unternehmen des Sektors oder eines bestimmten Untersektors ausgedehnt werden darf bzw. kann, ist von Land zu Land verschieden.

Die wesentlichen Hindernisse für den Aufbau des sektorspezifischen sozialen Dialogs können verschiedener Art sein. Beispielsweise wird die Entwicklung des sektorspezifischen sozialen Dialogs in bestimmten Ländern durch das fast vollständige Fehlen von Arbeitgeberorganisationen verhindert (Lettland, Malta); erschwerende Faktoren sind ebenfalls die hohe Zahl kleiner Unternehmen (Rumänien, Slowakei) oder der noch immer hohe Anteil der Schattenwirtschaft (Türkei). In anderen Ländern wiederum kann dies u. a. traditionsbedingt (Malta) sein bzw. auf mangelndes Interesse seitens des Staates (Rumänien), auf unwirksame Instrumente zur Kontrolle der Umsetzung von Abkommen (Tschechien) oder auf die geringe Mitgliederzahl repräsentativer Organisationen (Estland, Türkei) zurückzuführen sein.

Auch in Bezug auf die Sozialpartner ist die Situation von Land zu Land sehr verschieden. So gibt es in bestimmten Ländern auf dem Textilsektor nur zwei aktive Sozialpartner (beispielsweise in Slowenien) bzw. nur einen sozialen Verhandlungsführer für jeden Untersektor (z. B. in Bulgarien), während in anderen Ländern ein gewisser Wettbewerb zwischen Organisationen gegeben ist (beispielsweise in der Türkei oder in Rumänien). Wie bereits erwähnt, besitzen bestimmte Länder keine Arbeitgeberorganisationen. Auch die Abdeckungsquote dieser Organisationen ist äußerst unterschiedlich. Beispielsweise kommen die einzelnen Arbeitgeberorganisationen in Bulgarien - was die Dichte unter sektorspezifischen Unternehmen angeht - nicht über 2,62%, während dieser Wert in Slowenien auf Grund der Beitrittspflicht zur Organisation 100% beträgt. Ebenfalls ist darauf hinzuweisen, dass es trotz der geringfügigen Abdeckung von Unternehmen durch Arbeitgeberorganisationen zu einer hohen sektorspezifischen Beschäftigtendichte kommen kann - wie z. B. in Zypern oder in Rumänien. Das gleiche Phänomen (bzgl. komplexer Situationen) gilt für Gewerkschaftsorganisationen, wobei allerdings zu berücksichtigen ist, dass der Beitritt zu einer Gewerkschaft stets freiwillig erfolgt.

Nachfolgend werden für jedes im Rahmen der Studie untersuchte Land einige Besonderheiten im Zusammenhang mit sozialem Dialog und Sozialpartnern dargestellt:

In **Bulgarien** hat die lange Praxis im Umgang mit dem sozialen Dialog zwischen den Sozialpartnern dessen Wirksamkeit auf dem Textilsektor unterstrichen. Zudem respektieren die am Dialog beteiligten Akteure ihre gegenseitigen Zuständigkeiten. Das Recht auf Unterzeichnung von Tarifabkommen auf Ebene des gesamten Sektors haben nur Organisationen, die zu einer nationalen und anerkannten intersektoriellen Struktur gehören. Auf Unternehmensebene haben alle lokalen Gewerkschaften diese Möglichkeit. Obwohl es ein Verfahren zur Ausdehnung von Tarifabkommen gibt, kam dieses bis dato noch nie zur Anwendung. Schließlich sei angemerkt, dass die Arbeitgeberorganisationen des Textilsektors in Wirklichkeit in fünf Untersektoren unterteilt sind und zwei Gewerkschaftsorganisationen sämtliche Untersektoren des Textilsektors abdecken.

In **Zypern** wird die Dynamik des sozialen Dialogs sowohl von den Sozialpartnern als auch von der Regierung gefördert. Tarifverhandlungen erfolgen auf drei Ebenen: entreprise, "higher than enterprise" und auf dem ganzen Sektor. Gleichwohl ist der Abschluss von Tarifverträgen im Wesentlichen auf die Sektorebene beschränkt. Auch wenn kein offizielles Verfahren zur Ausdehnung des Geltungsbereichs eines Tarifvertrags vorgesehen ist, neigen die Arbeitgeber dazu, die Abkommen auf die nicht organisierten Arbeitnehmer ihres Unternehmens auszudehnen. Ebenso verhält es sich mit Unternehmen, die nicht zu einer Arbeitgeberorganisation gehören. Schließlich sei darauf hingewiesen, dass Tarifabkommen in Zypern eine relativ hohe Abdeckungsquote aufweisen. So werden durch solche Abkommen 70% der Unternehmen und der Arbeitnehmer erfasst.

In **Estland** sind Tarifverhandlungen besonders stark auf Unternehmensebene ausgeprägt. Dieser Umstand ist in erster Linie auf die Stellung der Arbeitgeberorganisation zurückzuführen. Diese nämlich ist der Auffassung, dass die geringfügige Abdeckungsquote der Sozialpartner nicht ausreicht, um eine legitime Grundlage zum Abschluss solcher Tarifverträge zu bilden. Allerdings setzt sich die Gewerkschaftsorganisation nach wie vor für die Förderung des Dialogprozesses mit ihrem Gegenstück auf Arbeitgeberseite ein, und zwar in erster Linie auf Grundlage eines 1993 erstellten Dokuments, das seitdem Gegenstand ständiger Diskussionen ist. Dass dabei nur mühsam nennenswerte Ergebnisse erreicht werden, liegt in erster Linie an der unterschiedlichen Funktionsweise der beiden Organisationen. Denn während Gewerkschaftsführer für Verhandlungen im Namen ihrer Mitglieder keiner besonderen Vollmacht bedürfen, benötigen die Arbeitgebervertreter zur Aufnahme von Verhandlungen eine Vorabgenehmigung ihrer Mitglieder.

In **Lettland** wird der Abschluss sektorspezifischer Tarifabkommen durch das Fehlen einer Arbeitgeberorganisation auf dem Textilsektor verhindert. Infolgedessen ist der Abschluss von Tarifabkommen auf Unternehmensebene beschränkt. Da die Arbeitnehmer Angst haben, ihre gewerkschaftlichen Aktivitäten gegenüber ihren Arbeitgebern preiszugeben, ist die Zahl organisierter Arbeitnehmer nicht sehr hoch. Somit besteht die Rolle der sektorspezifischen Gewerkschaftsorganisation darin, Mitgliedern ohne tarifvertragliche Abdeckung eine Hilfestellung beim Umgang mit ihren Arbeitgebern zu gewähren (wie z. B. Beratung, Schulungen usw.).

Wie in anderen Ländern entwickelt sich auch in **Litauen** der soziale Dialog auf Unternehmensebene - obwohl die Sozialpartner daran interessiert sind, einen sektorspezifischen Dialog voranzutreiben. Hierbei ist festzuhalten, dass die Regierungsbehörden keine besonderen Maßnahmen zur Förderung dieses Dialogtyps einleiten, auch wenn Konflikte laut neuem Arbeitsrecht in erster Linie auf diesem Wege gelöst werden sollten. Ebenso bestehen zwischen den Sozialpartnern hin und wieder Meinungsverschiedenheiten, was die Frage der gegenseitigen Anerkennung angeht.

In **Malta** beziehen sich Tarifverhandlungen und -verträge nur auf Unternehmensebene, wobei unter den Unternehmen eine hohe Abdeckungsquote erreicht wird (85%). Auf Grund dessen scheinen Gewerkschaftsorganisationen und Arbeitgeber kein echtes Interesse daran zu haben, den Dialog auf Sektorebene auszubauen. Dieser Umstand ist durch den Mangel an

Arbeitgeberorganisationen und die geringe Größe des Sektors zu erklären. Denn der Anteil dieses Sektors an der maltesischen Wirtschaft tendiert infolge der Konkurrenz aus anderen Ländern zu einer Abnahme. Infolgedessen trägt diese Entwicklung zu einer zahlenmäßigen Verringerung der Tarifabkommen bei.

In **Polen** kommt der bipartite soziale Dialog auf Sektorebene nur mühsam voran. Grund hierfür sind die geringen Mitgliederzahlen der Gewerkschaften sowie der Mangel an Arbeitgeberorganisationen, die kleine Unternehmen vertreten. Dennoch wurden verschiedene Initiativen gestartet, wie z. B. der "Round Table of Social Dialogue for European Integration", aus dem die "Association of the Representative Organisations of the Social Partners for the autonomous dialogue in light industry" hervorging. Auf Unternehmensebene sind sowohl die Durchführung von Verhandlungen als auch der Abschluss von Tarifverträgen möglich, wobei Letztere für alle Arbeitnehmer gelten. Auf dem Textilsektor gibt es zwei Gewerkschaftsorganisationen von gleicher Bedeutung und zwei Arbeitgeberorganisationen.

In **Rumänien** sind die einzelnen Ebenen Gegenstand von Tarifverhandlungen. Auf Sektorebene stammen die an diesem Dialog teilnehmenden Akteure zum einen aus der Arbeitgeberorganisation (FEPAIUS) und zum anderen aus den einzelnen Gewerkschaftsorganisationen jedes Teilbereichs des Textilsektors. Des Weiteren können die Arbeitgeber und die jeweiligen Gewerkschaftsorganisationen auf jedem Untersektor Tarifverträge für ihren Untersektor schließen. Sämtliche Sozialpartner messen der Förderung des sozialen Dialogs Bedeutung bei, zumal dieser als wirksames Mittel zur wirtschaftlichen Entwicklung ihres Sektors betrachtet wird.

In der **Slowakei** gibt es zwei sektorspezifische Tarifabkommen ("higher-level collective agreement" - HLCA) und mehrere Tarifabkommen auf Unternehmensebene. Die gesamte Abdeckungsquote unter den Arbeitnehmern beträgt etwa 56%. Die einzige aktive Gewerkschaft des Sektors weist seitens der Arbeitnehmer eine relativ hohe Abdeckungsquote auf. Je nach Untersektor liegt diese zwischen 55 und 66%.

In **Slowenien** ist der soziale Dialog auf Sektorebene im Gegensatz zu anderen Ländern am stärksten ausgeprägt. Der Inhalt sektorspezifischer Tarifabkommen hat sich immer nach dem allgemeinen Tarifabkommen zu richten, das für den privaten Industriesektor gilt, dem der Textilsektor angehört. Das sektorspezifische Abkommen wurde Mitte der 90er-Jahre unterzeichnet und gilt noch immer. Seitdem wurde der Wortlaut nur ein einziges Mal geändert. Die einzige Arbeitgeberorganisation ist kein großer Verfechter von Tarifverhandlungen, weil sich ihr Gegenstück auf Gewerkschaftsseite ihrer Auffassung nach hierbei nur wenig flexibel zeigt (in Bezug auf Forderungen). Gleichwohl gesteht sie eine gewisse Intensität des sozialen Dialogs ein, die auf die Kompetenz der Gewerkschaftsführer und die hohe Zahl der Gewerkschaftsmitglieder zurückzuführen ist. Denn beide Sozialpartner erkennen sich gegenseitig an und sind zur Schließung von Kompromissen in der Lage.

Zwar erfolgt der bipartite soziale Dialog in **Tschechien** offiziell auf Sektor- und Unternehmensebene, doch in Wirklichkeit ist er auf Letzterer viel stärker ausgeprägt. Tatsächlich gibt es gegenwärtig nur ein sektorspezifisches Tarifabkommen (Abdeckungsquote unter den Arbeitnehmern 93%) und mehrere Tarifabkommen auf Unternehmensebene (Abdeckungsquote unter den Arbeitnehmern 41,7%). Was Verhandlung und Abschluss von Tarifverträgen angeht, sind zwischen Arbeitgeber- und Gewerkschaftsorganisationen keine Meinungsverschiedenheiten zu verzeichnen.

In der **Türkei** vollziehen sich Tarifverhandlungen auf drei Ebenen: entreprise, "higher than enterprise" und Sektorebene. Die Abdeckungsquote durch diese Tarifabkommen wird auf 26% geschätzt. Doch diese Zahl wurde lediglich auf Grundlage der Arbeitnehmer mit Arbeitsvertrag ermittelt (etwa 520.000). Einer anderen Quelle zufolge wird die Zahl der Arbeitnehmer in Wirklichkeit auf 2,5 Millionen geschätzt, wodurch sich die Abdeckungsquote der Tarifabkommen erheblich verringern würde.