

Peter Birle

Arbeitsbeziehungen in Lateinamerika Traditionslinien, Reformen und Perspektiven

I. Einleitung

Die entwicklungsstrategische Wende der 80er Jahre – vom Modell der Importsostituierenden Industrialisierung zum neoliberalen Modell der exportorientierten Modernisierung – hat in Lateinamerika nicht nur zu grundlegenden Wirtschaftsreformen, sondern auch zu einem tiefgreifenden Wandel im Bereich der Arbeitsbeziehungen geführt. Dieser Prozeß, dessen Ende noch nicht abzusehen ist, läßt sich an mindestens drei Entwicklungen aufzeigen: Erstens kam es im Zuge der ordnungspolitischen Reformen zu einschneidenden Modifikationen der Arbeits-, Ausbildungs-, Qualifikations- und Produktionsprozesse auf betrieblicher Ebene (siehe dazu den Beitrag von Enrique de la Garza). Zweitens wurden die normativen Regelungsmuster der industriellen Beziehungen (Arbeitsvertragsrecht, Kündigungsschutz, Tarifvertragsrecht, Mitbestimmungsrecht etc.) reformiert. Drittens haben sich sowohl der jeweilige Status der an den Arbeitsbeziehungen beteiligten Kollektivakteure (Gewerkschaften, Unternehmerverbände, Staat) als auch die wechselseitigen Beziehungsmuster zwischen diesen Akteuren deutlich verändert (Birle 1995b).

Es wäre allerdings falsch, die veränderten Arbeitsbeziehungen ausschließlich auf die neoliberale Reformpolitik zurückzuführen. So zeigt bereits ein kurzer Blick auf das größte Land Lateinamerikas, Brasilien, daß wichtige Veränderungen (tendenzielle Abkehr von staatskorporatistischen Regelungsmustern, Bedeutungsgewinn einer neuen, „authentischen“ Gewerkschaftsbewegung etc.) eingesetzt haben, lange bevor auch nur ansatzweise von neoliberalen Reformen gesprochen werden konnte. Eine Analyse der industriellen Beziehungen muß auch Faktoren wie die veränderten politischen Rahmenbedingungen, die Auswirkungen der wirtschaftlichen Krise der 80er Jahre auf die lateinamerikanischen Arbeitsmärkte sowie die auch für Lateinamerika wichtigen Herausforderungen durch weltweite Entwicklungen (Globalisierung von Märkten; technologischer Wandel) berücksichtigen. Zwar können die genannten Faktoren an dieser Stelle nicht umfassend gewürdigt werden, doch zumindest der Hinweis auf ihre Existenz scheint notwendig, denn allzu oft wird „der Neoliberalismus“

recht undifferenziert als alleinige Ursache der seit einigen Jahren in Lateinamerika ablaufenden gesellschaftlichen Transformationsprozesse und als Wurzel sämtlicher negativen Entwicklungen im sozialen Bereich betrachtet. In diesem Zusammenhang werden nicht selten die Zustände vor Beginn der entwicklungsstrategischen Wende im nachhinein idealisiert.

Zunächst werde ich das seit den 30er Jahren in Lateinamerika etablierte „Modell“ industrieller Beziehungen skizzieren, um dann in einem zweiten Schritt auf die veränderten Rahmenbedingungen, auf den gegenwärtigen Zustand der Arbeitsbeziehungen sowie auf mögliche Perspektiven einzugehen.

II. Konturen der traditionellen Arbeitsbeziehungen in Lateinamerika

Enrique de la Garza hat zu Recht darauf hingewiesen, daß eine differenzierte Auseinandersetzung mit den verschiedenen Ländern der Region notwendig ist. In Lateinamerika hat nie ein einheitliches Modell von Arbeitsbeziehungen existiert, und auch die gegenwärtig ablaufenden Reformprozesse in den einzelnen Ländern sind nur vor dem Hintergrund der jeweiligen nationalen Traditionen und Erfahrungen verständlich. Dabei spielen neben dem Industrialisierungsgrad und den nationalen Arbeitskulturen auch die Strukturen der politischen Systeme sowie die jeweiligen Kräfteverhältnisse zwischen den relevanten gesellschaftlichen Gruppen eine wichtige, für länderspezifische Konstellationen verantwortliche Rolle (siehe die Länderbeiträge in Grewe/Mols 1994; Wannöffel 1996). Gleichwohl können für die meisten lateinamerikanischen Länder einige – gerade im Vergleich mit den Industrieländern ins Auge fallende – typische Merkmale der Beziehungen zwischen Staat und Verbänden im allgemeinen und der Arbeitsbeziehungen im besonderen beschrieben werden, die sich seit den 30er Jahren – in einigen Staaten bereits etwas früher, in anderen erst später – im Zuge der Importsubstitution herausbildeten:

1. Dort, wo der Staat sich um eine Stärkung der einheimischen Industrie und um den Auf- bzw. Ausbau des Binnenmarktes bemühte, flankierte er diese Maßnahmen durch materielle und rechtliche Verbesserungen im Bereich der Arbeits- und Sozialpolitik. Dazu gehörte in vielen Ländern die erstmalige Einführung von Mindestlöhnen, von Arbeitszeit- und Urlaubsregelungen, von Entschädigungen bei Entlassungen, von betrieblichen Sicherheitsstandards etc. Solche Maßnahmen dienten dazu, die Arbeiter in ihrer Rolle als Konsumenten zu stärken und als soziale Subjekte in die politischen Systeme zu integrieren.

2. Um die wachsende Unruhe und Militanz unter den lohnabhängigen Schichten einzudämmen, wurden in vielen Ländern Vereins-, Koalitions- und Streikrechte in den Verfassungen verankert. Damit erhielten die Gewerkschaften einen legitimen öffentlichen Status. Die staatliche Gewerkschaftspolitik zeichnete sich meist durch eine Mischung aus Unterstützung, Kontrolle und Repression aus. Viele Regierungen unterstützten (oder initiierten gar) den Aufbau von Gewerkschaften, bemühten sich gleichzeitig um deren Einbindung in rechtliche, administrative und politische Kontrollstrukturen (Gewährung der

Tariffähigkeit durch staatliche Instanzen; Aufsichtsfunktionen der Arbeitsministerien; finanzielle Abhängigkeit der Gewerkschaften vom Staat usw.) und scheuten auch vor Repression gegenüber regierungskritischen Gewerkschaften nicht zurück. Vor allem in Mexiko und Brasilien wurden nicht nur die Gewerkschaften, sondern auch die Unternehmerverbände in autoritär-korporatistische, vom Staat gesteuerte Arbeitsbeziehungen eingebunden. Dies war möglich, weil der Staat in diesen Ländern eine besonders starke Rolle bei der Entstehung einer nationalen Industrie und der Herausbildung einer neuen, politisch zunächst schwachen Industriellenschicht spielte. In anderen Ländern (v.a. Argentinien unter Perón, 1943-1955) gelang die autoritäre Inkorporation nur gegenüber den Gewerkschaften, während sich die Unternehmerverbände (v.a. die Verbände der Großunternehmer) eine stärkere Autonomie gegenüber dem Staat bewahren konnten (Birle 1995a).

3. Einflußreiche Positionen konnten lateinamerikanische Gewerkschaften insbesondere in staatlichen Unternehmen, in der Verwaltung und im öffentlichen Dienstleistungssektor erkämpfen. Besonders problematisch war die Situation dagegen für Landarbeitergewerkschaften. In vielen Ländern stand einer relativ modernen Arbeits- und Sozialgesetzgebung für die städtischen Arbeitnehmer eine repressive Strategie gegenüber allen sozial-emanzipatorischen Bestrebungen im „traditionellen“ Sektor entgegen.

4. Der Staat übernahm sowohl in regulativer als auch in administrativer Hinsicht eine zentrale Rolle im System der industriellen Beziehungen. Wachsende Verwaltungsapparate der öffentlichen Hand sowie umfangreiche Sektoren staatlicher Industrie- und Dienstleistungsunternehmen ließen den Staat in vielen Ländern zum wichtigsten Arbeitgeber werden. Hinzu kam ein im Rahmen des traditionellen lateinamerikanischen Legalismus nicht ungewöhnliches Gesetz- und Verordnungswesen, das die Arbeitsbedingungen (Mindestlöhne, Überstunden, Krankheit, Entlassung, Rente, Sicherheitsstandards etc.) detailliert regelte und dazu führte, daß viele Konflikte zwischen Arbeit und Kapital vor staatlichen Arbeitsgerichten oder Schiedsstellen ausgetragen wurden oder sogar einer staatlichen Zwangsschlichtung unterlagen.

5. Die geschilderten Rahmenbedingungen führten dazu, daß die *politische* Einflußnahme auf den Staat zum wichtigsten Mittel der Interessenpolitik sowohl der Gewerkschaften als auch der Unternehmer und ihrer Verbände wurde. Kollektivverhandlungen zwischen mehr oder weniger autonomen Tarifpartnern (*collective bargaining*), wie sie sich in zahlreichen westeuropäischen Industrieländern im Laufe des 20. Jahrhunderts herausbildeten (Crouch 1993), blieben die Ausnahme. Vielmehr entstand eine Tradition des *political bargaining*, die zwei argentinische Sozialwissenschaftler einmal treffend als „Klassenkampf durch Mittelsmann“ (Schwarzer/Sidicaro 1987: 8) bezeichnet haben. Die Verbände entwickelten eine ausgeprägte Staatsfixierung, wobei insbesondere die Exekutive sowie die staatlichen und parastaatlichen Verwaltungsagenturen zu wichtigen Ansprechpartnern wurden. Verhandlungen und Gespräche dienten in erster Linie einem Interessenausgleich im Rahmen klientelistisch und personalistisch geprägter Beziehungsmuster. Die Gewerkschaften versuchten, bessere Arbeitsbedingungen, höhere (Mindest-)Löhne oder mehr Freizeit und Urlaub nicht in

direkter Konfrontation mit den Unternehmern durchzusetzen, sondern über den Umweg staatlicher Regulierung. Die Unternehmer ihrerseits bemühten sich darum, entsprechende Entwicklungen durch Einflußnahme auf staatliche Gremien zu verhindern, oder sie forderten von der jeweiligen Regierung eine Kompensation für entstehende Mehrkosten, beispielsweise in Form von höheren Subventionen oder mehr Schutz vor ausländischer Konkurrenz. Solche Mechanismen führten dazu, daß die Löhne und weiter für die Arbeits- und Lebensbedingungen der Arbeitnehmer zentrale Faktoren nur sehr eingeschränkt im Zusammenhang mit der wirtschaftlichen Leistungskraft der jeweiligen Unternehmen standen.

Mit der Stagnation der binnenmarktorientierten Industrialisierungsprojekte seit Mitte der 60er Jahre, der daraufhin wieder eingeleiteten – partiellen – Öffnung der lateinamerikanischen Volkswirtschaften für transnationales Kapital und dem Bestreben vieler Regierungen, günstigere Rahmenbedingungen für ausländische Investoren zu schaffen, wurden die Gewerkschaften immer mehr zum „Störfaktor“. Fast alle seit 1964 installierten Militärdiktaturen betrachteten die Arbeiterbewegung als einen ihrer wichtigsten Gegner. Repression, Reallohnverluste, Streikverbote und eine autoritäre Neuordnung der Arbeitsbeziehungen waren die Folge. Nicht überall gingen die Streitkräfte so systematisch vor wie in Chile, wo die Pinochet-Diktatur die bereits nach dem Putsch von 1973 drastisch eingeschränkten Rechte der Arbeitnehmer mit dem *Plan Laboral* von 1979 auf eine neue gesetzliche Grundlage stellte, die die Handlungsspielräume der Arbeitnehmervertretungen auf ein Minimum reduzierte und den Interessen der Unternehmer weit entgegenkam. In Brasilien mußten die Streitkräfte gar keine neuen Gesetze erlassen, ihnen genügte eine konsequente Anwendung der aus der Vargas-Zeit (1930-1945) stammenden autoritär-korporatistischen Regelungsmechanismen, um die Arbeiterbewegung über einen langen Zeitraum hinweg im gewünschten Maße zu „befrieden“. In Argentinien (1976-1983) und Uruguay (1973-1984) setzten die Militärs die bestehenden Arbeitsgesetze außer Kraft, zu einer umfassenden gesetzlichen Neuregelung kam es jedoch nicht. In beiden Ländern wurden nach dem Ende der Diktaturen zunächst die „vordiktatorialen“ Muster der Arbeitsgesetzgebung restauriert.

III. Konturen eines neuen Modells von Arbeitsbeziehungen

Die in den letzten Jahren erfolgten Veränderungen der Arbeitsbeziehungen können, darauf wurde eingangs hingewiesen, nicht ausschließlich auf die entwicklungsstrategische Wende zurückgeführt werden. Ein erster Einschnitt war die Wiederherstellung demokratischer politischer Systeme in den 80er Jahren. Sie wirkte sich auch für den Bereich der Arbeitsbeziehungen insofern positiv aus, als die politischen und gesellschaftlichen Spielräume für eine aktive Vertretung von Arbeitnehmerinteressen wuchsen. Meinungs-, Vereinigungs- und Versammlungsfreiheit werden seitdem in den meisten Ländern wieder grundsätzlich garantiert, autoritär-korporatistische Strukturen wurden tendenziell abge-

baut. Mitte der 90er Jahre ist es wieder möglich, gewerkschaftlich tätig zu sein, ohne deswegen um sein Leben fürchten zu müssen.

Dem stand allerdings die wirtschaftliche Krise der 80er Jahre entgegen, die zu wachsender Arbeitslosigkeit und einer teilweise drastischen Zunahme der Beschäftigung im informellen Sektor führte. Diese arbeitsmarktpolitischen Probleme erfuhren durch die Einführung neoliberaler Wirtschaftspolitik eine gravierende Verschärfung, insbesondere im Zuge des massiven Stellenabbaus in der staatlichen Verwaltung und in den privatisierten Industrie- und Dienstleistungsunternehmen. Von den ordnungspolitischen Veränderungen im Zuge der „neoliberalen Wende“ sind zwar keine automatischen Schlußfolgerungen auf konkrete Modifikationen im Bereich der industriellen Beziehungen möglich, denn je stärker sich der Staat aus überkommenen Regulierungsfunktionen zurückzieht, desto mehr wachsen die Gestaltungsspielräume der Akteure auf der Mikro- und Mesoebene, so daß identische ordnungspolitische Impulse in unterschiedlichen Ländern und auch in verschiedenen Branchen und/oder Unternehmen *eines* Landes zu ganz unterschiedlichen Reaktionen führen können. Die *Zielsetzungen* der gegenwärtigen Reformen im Bereich der Arbeitspolitik sind allerdings in allen Ländern nahezu identisch. Es geht in erster Linie darum, den Unternehmern eine möglichst freie Verfügung über die Ware Arbeit zu ermöglichen, damit diese jederzeit „flexibel“ auf sich verändernde Produktionsanreize reagieren können. Normen und Praktiken, die den Lohnabhängigen langfristige Arbeitsplatzsicherheit garantieren, gelten aus dieser Perspektive als Produktions- und Beschäftigungshemmnisse. Angestrebt wird auch eine massive Reduzierung der Arbeitskosten. Dazu sollen die Lohnnebenkosten gesenkt werden und Lohnerhöhungen auf ein die Produktivitätsentwicklung des jeweiligen Unternehmens zumindest nicht übersteigendes Niveau beschränkt bleiben. Die typischen *Maßnahmen* zur Verwirklichung dieser Ziele (sie sind in den einzelnen Ländern unterschiedlich weit realisiert) sehen folgendermaßen aus:

1. Geltende rechtliche Beschränkungen für die Ausgestaltung von Arbeitsverträgen, die dem Schutz der individuellen Arbeitnehmer vor unternehmerischer Willkür dienen sollten, wurden im Zuge von „Flexibilisierungsstrategien“ massiv abgebaut. Nun können die Arbeitgeber viel einfacher als noch vor einigen Jahren zeitlich befristete Arbeitsverträge abschließen. Sie besitzen auch bei der Regelung von Tages-, Wochen- und Jahresarbeitszeiten und bei der Gewährung von Urlaub große Spielräume. Der Kündigungsschutz wurde reduziert, ebenso wie die bei Entlassungen und Arbeitsunfällen zu leistenden Entschädigungszahlungen.

2. Tarifverhandlungen werden zunehmend auf Betriebsebene geführt. In vielen Ländern (z.B. Ekuador, Chile) war dies seit Jahrzehnten gängige, gesetzlich vorgeschriebene Praxis. Inzwischen haben entsprechende Dezentralisierungsprozesse auch in Ländern stattgefunden, in denen traditionell sektorale und großflächige Tarifvereinbarungen ausgehandelt wurden (z.B. Argentinien). Betriebsvereinbarungen, Haustarifverträge, Öffnungs- und Härtekláuseln und ähnliche Regulierungsformen verschaffen den einzelnen Unternehmern größere Spielräume, schwächen die Aggregationsfunktionen der gewerkschaftlichen Dachverbände und führen zu einer weiter wachsenden Segmentierung der Ar-

beitsmärkte. Die Dezentralisierung der industriellen Beziehungen bietet zwar theoretisch auch Möglichkeiten, die Interessenvertretung der Beschäftigten stärker als früher an den Interessen der Basis zu orientieren, sie läuft in der Praxis allerdings eher auf eine Zersplitterung und damit Schwächung gewerkschaftlicher Vertretungsmacht hinaus.

3. Die Lohn- und Lohnnebenkosten wurden deutlich gesenkt. Dies geschah durch die – in einigen Ländern sogar gesetzlich verankerte – Kopplung von Lohnerhöhungen an die Produktivitätsentwicklung der jeweiligen Unternehmen sowie durch die Senkung der unternehmerischen Sozialbeiträge.

4. Im Streikrecht mußten die Gewerkschaften teilweise empfindliche Einschränkungen hinnehmen. Die Entlassung streikender Arbeiter und die Einstellung von Streikbrechern wurde vielerorts erleichtert. In einigen Ländern wurde nicht nur den Staatsbediensteten ein grundsätzliches Streikverbot auferlegt, sondern allen Beschäftigten in Unternehmen, „deren Bestreikung der nationalen Wirtschaft oder der Bevölkerung Schaden zufügen könnte“. Solche Gummiparagraphen erhöhen den Dispositionsspielraum von Regierungen und verschaffen ihnen „rechtliche Reserven“, die im Konfliktfall gegen die Gewerkschaften eingesetzt werden können.

IV. Staat, Gewerkschaften und Unternehmer

Im Hinblick auf die relevanten Kollektivakteure im Bereich der Arbeitsbeziehungen kann für Lateinamerika eine grundlegende Veränderung der traditionellen Rollenprofile konstatiert werden. Der Staat zieht sich nicht nur aus seinen unternehmerischen Funktionen, sondern auch aus seiner vormals zentralen Rolle im Bereich der industriellen Beziehungen zurück. Gleichzeitig werden die Tarifparteien vielerorts dazu ermuntert, untereinander Verfahren zur selbständigen Konfliktbearbeitung zu vereinbaren. Dies ist insofern positiv, als dadurch neue, früher nicht existierende (und bislang nur sehr unzureichend genutzte) Spielräume für autonome Beziehungen zwischen Gewerkschaften und Unternehmern entstehen. Das Ende des Interventionismus bedeutet allerdings nicht nur ein Ende der staatlichen Gängelung, sondern auch die Aufgabe bislang existierender staatlicher Schutzfunktionen. Zum gegenwärtigen Zeitpunkt geht dies auf Kosten der Arbeitnehmer, denn die Machtverhältnisse zwischen Gewerkschaften und Unternehmervereinigungen haben sich klar zugunsten der letztgenannten verschoben. Die amtierenden – meist konservativ und wirtschaftsliberal ausgerichteten – lateinamerikanischen Regierungen betrachten die Unternehmer als ihre wichtigsten gesellschaftlichen Ansprechpartner und arbeiten „vertrauensvoll“ mit ihnen zusammen, während sie gegenüber den Gewerkschaften nur wenig Kooperationsbereitschaft zeigen. Massenarbeitslosigkeit, Unterbeschäftigung und Beschäftigungsunsicherheit reduzieren die gewerkschaftliche Organisations- und Verhandlungsmacht. Alte Gewerkschaftsbastionen im öffentlichen Dienst sind verlorengegangen, während sich in neuen Industrien oft überhaupt keine oder nur sehr schwache Vertretungsmöglichkeiten bieten.

Die Gewerkschaften sind mit einer doppelten Herausforderung konfrontiert: Einerseits erwarten ihre Mitglieder, daß sie sich für deren Interessen einsetzen und gegen Reallohnverluste, Arbeitsplatzunsicherheit und Entlassungen kämpfen. Andererseits sind diejenigen, die über einen festen Arbeitsplatz verfügen, gegenüber der großen Masse der Arbeitslosen und im informellen Sektor Beschäftigten bereits privilegiert. Wenn in vielen lateinamerikanischen Gewerkschaften ein großer Teil der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter arbeitslos, unterbeschäftigt und/oder im informellen Sektor tätig ist und andererseits von denjenigen, die über einen Arbeitsplatz verfügen, nur 10 Prozent gewerkschaftlich organisiert sind, so macht dies das ganze Ausmaß des Problems deutlich. Schon in der Vergangenheit mußten sich die Gewerkschaften des öfteren den Vorwurf anhören, sie repräsentierten eine privilegierte „Arbeiteraristokratie“. Aber im Vergleich zu heute war die gesamtgesellschaftliche Repräsentativität der Gewerkschaften in früheren Jahren noch relativ hoch.

In großen Teilen der Arbeiterbewegung existiert durchaus ein Bewußtsein dafür, daß die in vielen Ländern inzwischen weit vorangeschrittene Abkehr vom traditionellen Etatismus und die stärkere Orientierung an Markt- und Wettbewerbskriterien notwendig war. Kritisiert werden vor allem die sozialen Schattenseiten der neuen Entwicklungsstrategie. Insgesamt fällt den Gewerkschaften die Auseinandersetzung mit den amtierenden Regierungen schwer, denn sie verfügen nicht über konstruktive, zukunftsgerichtete Alternativkonzepte. Traditionelle Leitbilder der Arbeiterbewegung (Sozialismus, Anarchismus) bieten spätestens nach dem Zusammenbruch der sozialistischen Staaten keine Grundlage mehr, um realistische Zielvorstellungen und Strategien für die Zukunft zu entwickeln. Neue Konzepte, auf deren Grundlage man Staat und Unternehmern wieder aktiver gegenüber treten könnte, sind bislang nicht in Sicht.

V. Perspektiven

Die industriellen Beziehungen sind gegenwärtig nicht nur in Lateinamerika, sondern auch in vielen entwickelten Industrieländern und in den ehemals sozialistischen Ländern Osteuropas einem starken Veränderungsdruck ausgesetzt. Zwar unterscheiden sich die Ausgangskonstellationen teilweise erheblich, aber die Zielsetzungen sind überall weitgehend identisch. Sie werden auch durch globale Entwicklungsprozesse diktiert, durch die sich die Regulierungskompetenzen nationaler Regierungen zunehmend verringern (Bieszcz-Kaiser/Lungwitz/Preusch 1995). Auch in Lateinamerika ist vor diesem Hintergrund in den kommenden Jahren nicht mit einer Trendwende, sondern mit einer weiteren Forcierung der beschriebenen Tendenzen im Bereich der Arbeitsbeziehungen zu rechnen.

Dombois/Pries haben in diesem Zusammenhang vier idealtypische Szenarien für die zukünftige Entwicklung der industriellen Beziehungen in Lateinamerika skizziert: a) eine offensive Zurückdrängung, Diskriminierung und Bekämpfung der als „Entwicklungshemmnis“ betrachteten Gewerkschaften („angelsächsische Lösung“); b) eine Ausgrenzung und Funktionsausdünnung der Gewerkschaften als Institutionen bei gleichzeitiger Institutionalisierung neopaternalisti-

scher, nicht von formellen gewerkschaftlichen Interessenvertretungen mediatisierten Sozialbeziehungen auf betrieblicher Ebene („japanische Lösung“); c) die Fortschreibung oder Neuauflage korporatistischer Modernisierungsarrangements („populistische Lösung“); d) eine Erneuerung der Arbeitsbeziehungen in Richtung eines *collective bargaining* zwischen mehr oder weniger autonomen Organisationen von Kapital und Arbeit („europäische Lösung“) (Dombois/Pries 1995: 270f.). So wünschenswert gerade aus einer deutschen Perspektive die vierte Alternative sein mag, so wenig Ansatzpunkte dafür bietet gegenwärtig die lateinamerikanische Realität. Sie bewegt sich eher im Bereich der ersten drei Alternativen. Der Rückzug des Staates aus den Arbeitsbeziehungen bietet zwar zahlreiche Möglichkeiten für verbandliche Regulierung im Sinne privater Interessenregierungen, aber weder Gewerkschaften noch Unternehmerverbände sind dafür bislang gerüstet.

Literatur

- BIESZCZ-KAISER, Antonina/LUNGWITZ, Ralph-Elmar/PREUSCH, Evelyn (Hrsg.), 1995: Industrielle Beziehungen in Ost und West unter Veränderungsdruck, München/Mering.
- BIRLE, Peter, 1995a: Argentinien. Unternehmer, Staat und Demokratie, Frankfurt a.M.
- BIRLE, Peter, 1995b: Gewerkschaften, Unternehmer und Staat in Lateinamerika, in: Mols, Manfred/Thesing, Josef (Hrsg.): Der Staat in Lateinamerika, Mainz: 317-348.
- CROUCH, Colin, 1993: Industrial Relations and European State Traditions, Oxford.
- DOMBOIS, Rainer/PRIES, Ludger (Hrsg.), 1993: Modernización empresarial: Tendencias en América Latina y Europa, Caracas.
- DOMBOIS, Rainer/PRIES, Ludger, 1995: Industrielle Beziehungen im Strukturwandel Lateinamerikas – am Beispiel von Mexiko und Kolumbien, in: Industrielle Beziehungen (2) 3: 251-273.
- GREWE, Hartmut/MOLS, Manfred (Hrsg.), 1994: Staat und Gewerkschaften in Lateinamerika. Wandel im Zeichen von Demokratie und Marktwirtschaft, Paderborn u.a.
- IMBUSCH, Peter, 1995: Unternehmer und Politik in Chile, Frankfurt a.M.
- KÖHLER, Holm-Detlev/WANNÖFFEL, Manfred (Hrsg.), 1993: Gewerkschaften und Neoliberalismus in Lateinamerika, Münster.
- PÉREZ SÁINZ, Juan Pablo, 1996: Los nuevos escenarios laborales en América Latina, in: Nueva Sociedad 143: 20-29.
- SCHVARZER, Jorge/SIDICARO, Ricardo, 1987: Empresarios y Estado en la reconstrucción de la democracia en la Argentina, in: El Bimestre Político y Económico 35: 5-14.
- WALDMANN, Peter, 1983: Gewerkschaften in Lateinamerika, in: Mielke, Siegfried (Hrsg.): Internationales Gewerkschaftshandbuch, Opladen: 19-147.
- WANNÖFFEL, Manfred (Hrsg.), 1996: Bruch der Arbeitsbeziehungen in Amerika, Münster.