

Gewerkschaften und Arbeitsmarkt in Ostmitteleuropa

Mit dieser Ausgabe beginnen wir einen dreiteiligen Überblick über die Entwicklung der Gewerkschaften, der industriellen Beziehungen und des Arbeitsmarktes in Mittel- und Osteuropa.

INHALTSVERZEICHNIS:

TSCHECHIEN	2
Gewerkschaftliche Lage und Entwicklung	2
Sinkender Organisationsgrad	2
... aber steigendes Ansehen	3
Zunehmende Arbeitslosigkeit	3
Sozialer Dialog.....	4
Einbindung in internationale Strukturen.....	5
SLOWAKEI	6
Jüngste Entwicklung der Gewerkschaften	6
Finanzprobleme	6
Integration in internationale Strukturen.....	7
Gewerkschaften und Politik	8
Wirtschaftliche und soziale Probleme nach dem Regierungswechsel.....	8
POLEN	10
Gewerkschaftliche Entwicklung in Polen	10
Sozial- und Arbeitsmarktpolitik in Polen	12
Privatisierung.....	13
Tarifautonomie und Tripartismus	14
Internationale Integration der polnischen Gewerkschaften.....	16
ESTLAND	17
Organisationsentwicklung der estnischen Gewerkschaften.....	18
Integration in internationale Gewerkschaftsorganisationen.....	18
Tripartismusbeziehungen	19
Privatisierung und Umstrukturierung der Wirtschaft	19
Sozial- und Arbeitsmarktpolitik	20
LITAUEN	21
Organisationsentwicklung der litauischen Gewerkschaften.....	21
Integration in internationale Gewerkschaftsorganisationen.....	22
Tripartismusbeziehungen	22
Sozial- und Arbeitsmarktpolitik	22
LETTLAND	23
Gewerkschaftliche Organisationsentwicklung	23
Integration in internationale Gewerkschaftsorganisationen.....	23
Tripartismusbeziehungen	23
Privatisierung und Umstrukturierung der Wirtschaft	24
Sozial- und Arbeitsmarktpolitik	25

C 99 - 01786

neue e-mail-Adresse: DAUDERSM@fes.de

Gewerkschaftliche Lage und Entwicklung

Im Gegensatz zu anderen Reformstaaten konnte in der Tschechischen Republik trotz mehrerer Spaltungsversuche eine **einheitliche Gewerkschaftsbewegung** erhalten werden. Diese organisiert sich innerhalb der Tschechisch-Mährischen Konföderation der Gewerkschaftsverbände (TMK), die zur Zeit 30 Einzelgewerkschaften mit mehr als 1,2 Millionen Mitgliedern vereinigt.

Die TMK ist im Kern **stabil und gefestigt**. Daran ändert auch nichts der Austritt einiger Einzelgewerkschaften (Eisenbahner, Beschäftigte in der Land- und Forstwirtschaft, Justiz, Verband der Beschäftigten der Glas- und Keramikindustrie sowie der Union der Beschäftigten in Krankenhäusern). Es ist bisher neben der TMK keiner gewerkschaftlichen Zentrale gelungen, im sozialen Leben der tschechischen Arbeitnehmerschaft eine dominante Rolle zu spielen. Erst unlängst haben sich Eisenbahner und die Beschäftigten der Land- und Forstwirtschaft unter einem Dach zusammengeschlossen. Es bleibt abzuwarten, ob sich daraus für die TMK eine ernstzunehmende Konkurrenz-Organisation entwickeln wird.

In den letzten Jahren hat sich die Fachkompetenz sowie Professionalität des internen Apparates der TMK auf der Stabs-Ebene deutlich erhöht. Klare Verantwortlichkeiten und Zuständigkeiten wurden geschaffen. Darüber hinaus kann der Dachverband auf einen sehr populären Vorsitzenden verweisen. **Richard Falbr**, eine starke, stabile Persönlichkeit, kann sich und die gewerkschaftlichen Positionen in den Medien adäquat darstellen. Falbr spielt demnach auf der politischen Bühne des Landes eine nicht unbedeutende Rolle. So hat Falbr etwa an dem Krisengipfel im Dezember 1998 auf höchster Ebene mit Premier Zeman, Parlamentspräsident Klaus und Notenbankchef Tošovský teilgenommen. Ebenfalls an Profil gewonnen hat der stellvertretende Vorsitzender des Dachverbandes, Milan Stech, wie Falbr ebenso gewählter Senator. Insbesondere konnte Stech bei Auftritten in der Öffentlichkeit und in den Medien überzeugen. Sichtbarer für die Öffentlichkeit wurden auch die Vorsitzenden der Einzelgewerkschaften, wie z.B. Metall, Bergbau, Eisenbahn und Schule.

Unklar bleibt, ob es schon in nächster Zukunft Fusionen zwischen mehreren Einzelgewerkschaften (im Gespräch sind eine Vereinigung zwischen Chemiker und Bergleuten oder auch zwischen Gewerkschaften im Energie- und Telekommunikationssektor) und somit zu einer Umkehr des Prozesses der inneren Zersplitterung kommen wird. Ein weiteres Problem stellt nach wie vor die Aufteilung der **Finanzen** dar. Der Großteil der Beiträge (60 bis 80 Prozent) bleibt in den betrieblichen Grundorganisationen. Der Dachverband muß sein Budget und seine Beiträge von den Einzelgewerkschaften jedes Jahr aufs Neue beschließen lassen. Insgesamt kommen ihm nur etwa vier Prozent des Beitragsaufkommens zu. Neben den Finanzen führt auch die Verwaltung des Gewerkschaftsvermögens immer wieder zu internen Streitigkeiten. Nicht selten wurden in diesem Zusammenhang Spekulationen über Korruption und unkorrekte Machenschaften in den Raum gestellt. Die Folge waren heftige Auseinandersetzungen und wechselseitige Beschuldigungen, inklusive gerichtlicher Streitigkeiten.



C 99 - 01786

Sinkender Organisationsgrad

Als problematisch, wenngleich auch nicht als dramatisch, muß die **Mitgliederentwicklung** eingestuft werden. Der **rückläufige Trend (pro Jahr minus zehn Prozent)** konnte nicht gestoppt werden. Wenn die organisierten Rentner nicht mitgerechnet werden, dann liegt der Organisationsgrad heute nur mehr bei knapp 30 Prozent. Insbesondere in den Fällen, in denen sich alte Industrie- und Dienstleistungsstrukturen umformen bzw. sich neue Strukturen herausbilden, zeigt sich, daß dazu keine neuen gewerkschaftlichen Strukturen nachwachsen. Somit ist auch die Zahl der betrieblichen Grundorganisationen rückläufig, die - ausgestattet mit ähnlichen, wenngleich geringeren Mitbestimmungsrechten wie die Betriebsräte in Deutschland oder Österreich - das Rückgrat der tschechischen Gewerkschaften darstellen. Hingegen ist dort, wo es immer schon Gewerkschaften gab, der Organisationsgrad immer noch sehr hoch (zwischen 60 und 70 Prozent).

Damit sinkt zugleich die Zahl der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, die durch einen Kollektivvertrag abgedeckt sind. Nach Angaben der TMK sind zur Zeit etwa 45 Prozent der gesamten Arbeitnehmerschaft von einem Kollektivvertrag erfaßt, davon 25 Prozent von einem Branchentarifvertrag. Die entscheidende Ebene der Tarifpolitik bleibt somit der Betrieb. Zum einen sind die Branchentarifverträge in Tschechien nur Rahmenverträge, die im Vergleich mit Deutschland eine deutlich niedrigere Regelungsdichte aufweisen. Zum anderen erreichen sie aufgrund der geringen Repräsentativität der Arbeitgeberverbände (in der Regel nur 30 Prozent) keine allzu große Bindekraft. Darüber hinaus nimmt die Zahl der Arbeitgeberverbände zu, die es ausdrücklich ablehnen, Branchentarifverträge abzuschließen, und sich somit immer mehr in Richtung eines Lobbyisten-Verein entwickeln.

... aber steigendes Ansehen

Deutlich gefestigt hat sich jedoch das Ansehen der Gewerkschaften in der Gesellschaft. Gemäß einer Umfrage halten mehr als 70 Prozent aller Befragten die Gewerkschaften für notwendig. Mehr als vierzig Prozent (bei steigender Tendenz) haben von den Gewerkschaften ein positives Bild. **Richard Falbr liegt an der fünften Stelle**, wenn es um Vertrauen um politische Persönlichkeiten geht. Damit verweist er sowohl Vaclav Klaus als auch den Vorsitzenden der tschechischen Sozialdemokraten, Milos Zeman, auf hintere Plätze. Auch diese Ergebnisse bestätigen, daß die tschechischen Gewerkschaften ihren Platz in der sich neu herausbildenden Gesellschaft nach 1989 gefunden haben. Sie haben sich eine größere tatsächliche, informelle Autorität erkämpft. Die tschechischen Gewerkschaften sind zu einem Akteur des Transformationsprozesses geworden.

Es waren gerade die tschechischen Gewerkschaften, die seit 1995 mit ihren Aktionen (Info-Kampagnen, Versammlungen, Unterschriftenaktionen, Demonstrationen, Streiks) gegen bestimmte Vorhaben der Wirtschafts- und Sozialpolitik (Änderungen des Arbeitsrechts, Rentengesetzgebung) der damaligen Regierung Klaus zu einem ersten **Kristallisationskern für die Kritik gegen die liberal-konservative Politik** geworden sind. Auf diese Weise haben sie wesentlich dazu beigetragen, daß sich die Wahrnehmung von sozialen Fragen in der Öffentlichkeit geändert hat. Die Gewerkschaften haben somit auch einen beträchtlichen Anteil an den geänderten politischen Kräftekonstellationen.

Zunehmende Arbeitslosigkeit

Dieses neue soziale Klima ist auch Ausdruck einer deutlich geänderten Lage am tschechischen Arbeitsmarkt. Lange Zeit war immer von einem anhaltend niedrigen Niveau der Arbeitslosigkeit in der Tschechischen Republik zu berichten. Die neuesten Zahlen weisen jedoch eine **Arbeitslosigkeit von mehr als sieben Prozent** (in absoluten Zahlen: knapp 400.000 Menschen) für die gesamte Republik aus. Vom Anstieg der Arbeitslosigkeit insbesondere betroffen sind Behinderte sowie Schulabgänger.

Die derzeitigen Schätzungen gehen für das Jahr 1999 angesichts der **anhaltenden ökonomischen Krise** und der damit bevorstehenden Restrukturierung großer Industriebetriebe (die Kupon-Privatisierung hat in vielen Fällen zu Agonie und inneren Aushöhlung der Unternehmen geführt) von einem weiteren Anstieg der Arbeitslosigkeit auf mehr als zehn Prozent aus, wobei die regionalen Disparitäten zunehmen dürften.

Schon jetzt liegt in Mähren in vielen Bezirken, die ein geschlossenes Gebiet bilden, die Arbeitslosenrate über zehn Prozent, in einzelnen Bezirken (z.B. Most in Nordböhmen) und Gemeinden sogar über fünfzehn Prozent. Trotz dieser ersten **Alarmsignale auf dem tschechischen Arbeitsmarkt** haben jedoch die staatlichen Ausgaben für eine aktive Arbeitsmarktpolitik lange Zeit abgenommen (!). Ebenso lag die Zahl derjenigen, die von Requalifizierungs- und Umschulungsmaßnahmen erfaßt sind, deutlich unter den Vorjahreswerten. Das erste Budget der neuen sozialdemokratischen Regierung signalisiert hier jedoch eine positive Trendwende. Mehr als in der Vergangenheit sind in diesem Bereich nun auch die Gewerkschaften als Motoren für die Herausbildung von regionalen Beschäftigungsinitiativen gefordert.

Die ökonomischen Schwierigkeiten haben auch negative Auswirkungen auf die weitere Entwicklung der Löhne. Zwar konnte in der Zwischenzeit das **Reallohniveau von 1989** wieder erreicht werden. Die letzten beiden Jahre zeigen jedoch wieder eine Tendenz nach unten. Dies galt insbesondere für die Beschäftigten im Öffentlichen Dienst. Somit haben innerhalb der Beschäftigten die Lohnunterschiede weiter zugenommen. In allen Branchen wächst die Kluft zwischen den höchsten und niedrigsten Lohngruppen. Ebenso vergrößert sich der Anteil jener Beschäftigten, deren Verdienst unterhalb des gesamtwirtschaftlichen Durchschnittslohns liegt. Zur Zeit sind davon mehr als 62 Prozent (!) aller Beschäftigten betroffen.

Auf der Verlierer-Seite stehen vor allem auch die Bezieher staatlicher Transferleistungen. Die Anhebung der Renten hinkte deutlich der Lohnentwicklung hinterher. Kürzungen betrafen auch das Kindergeld. Ferner wird die Arbeitslosenunterstützung, die schon bisher sehr bescheiden (60 Prozent in den ersten drei Monaten, 50 Prozent in den nächsten drei Monaten; darüber hinaus Sozialhilfe) ausgefallen war, noch einmal um zehn Prozent reduziert.

Sozialer Dialog

In diesem angespannten politischen, wirtschaftlichen und sozialen Klima liegt auch der Grund dafür, daß sich in den letzten Jahren die **sozialen Konflikte** in Häufigkeit und Intensität fortgesetzt haben. Betroffen davon waren vor allem das Schul- und Gesundheitswesen sowie die Eisenbahnen.

Ein Grund für das **Ansteigen der sozialen Spannungen** lag auch in der arroganten Form der Machtausübung der Klaus-Regierung, was sich in einem anhaltenden Stillstand des sozialen Dialogs auf der gesamtstaatlichen Ebene äußerte. Über Jahre hatte in den tripartiten Gremien, d.h. im sog. "Rat für den Dialog der Sozialpartner", kein substantieller Dialog stattgefunden. Seit 1994 wurde kein Generalvertrag mehr abgeschlossen. Die neue Regierung hat die **Wiederbelebung des sozialen Dialogs** zu einer ihrer obersten Prioritäten erklärt. So wurde als eine der ersten Maßnahmen auch der Mindestlohn angehoben. Ein für die Gewerkschaften akzeptabler Kompromiß konnte auch in der Frage der Lohnerhöhung für die öffentlich Bediensteten erzielt werden.

Es ist fraglich, ob die neuen politischen Konstellationen den Gewerkschaften etwas Luft verschaffen. Denn der **Spielraum für die tschechischen Gewerkschaften bleibt eng**. Angesichts der schweren ökonomischen Krise ist nicht abzusehen, daß der Verteilungsspielraum in nächster Zukunft größer werden wird. Allerdings kann die neue Regierung mit einem wirklichen Dialog mit den Sozialpartnern, der sowohl alle sozial- und wirtschaftspolitischen Maßnahmen als auch legislative Schritte umfaßt, ein Zeichen setzen. Zum anderen kann sie endlich wieder eine aktive Arbeitsmarktpolitik in Gang setzen. Beides kann zur Dämpfung der sozialen Spannung führen, was gleichzeitig der Gewerkschaftsführung gegenüber den Basisfunktionären und Mitgliedern mehr Spielraum verschaffen würde.

Einbindung in internationale Strukturen

Deutlich vorangeschritten ist in den letzten Jahren die Integration der tschechischen Gewerkschaften in die internationalen Strukturen. Schon 1990 wurde die TMK Mitglied im IBFG. In der Zwischenzeit ist sie auch **Voll-Mitglied im EGB**, in der TUAC, und mit Richard Falbr ist sie auch im Verwaltungsrat der ILO vertreten. Die in der TMK vereinigten Fachgewerkschaften sind in der Regel auch Mitglieder in den jeweiligen Berufssekretariaten. Ein sehr ausgeprägtes Niveau hat auch die bilaterale Gewerkschaftskooperation erreicht, insbesondere mit den deutschen Gewerkschaften. Dies gilt vor allem für die Grenzkooperation (IGR Nordböhmen-Sachsen-Jelenia Góra und Böhmen-Bayern) sowie für einige Einzelgewerkschaften (Metall, Bau, Chemie, Bergbau und Öffentlicher Dienst). Hervorzuheben ist dabei ebenfalls die Zusammenarbeit innerhalb von großen Konzernen (z.B. Volkswagen, Siemens), die in der Zwischenzeit auch in Tschechien ihre Standorte aufgebaut haben. Hierbei ist es den deutschen und tschechischen Gewerkschaften gelungen, sowohl einen intensiven Informationsaustausch als auch gegenseitige Beratung (z.B. bei Tarifverhandlungen) einzurichten.

SLOWAKEI

Jüngste Entwicklung der Gewerkschaften

Die **Gewerkschaftsbewegung** in der jungen Slowakischen Republik kann noch immer als **einheitlich** bezeichnet werden. Alle bisherigen Versuche die Konföderation der Gewerkschaftsverbände (KOZ SR) zu spalten, waren von der ehemaligen Meciar-Regierung initiiert worden. Seit 1996 agierte unter den staatlichen Angestellten der regierungsnahe „Allgemeine freie Gewerkschaftsbund“. 1997 hat sich die Gewerkschaft Metalurg mit 17.000 bis 20.000 Mitgliedern von den Metallern abgespalten. Weder diese beiden großen, noch einige kleinere, neu entstandene Gewerkschaften, haben sich zu einer eigenen Zentrale zusammenschließen können und sind in keiner Weise eine Konkurrenz für die KOZ geworden. Mit dem Regierungswechsel (Oktober 1998) hat sich diese Gefahr noch weiter verringert.

Der letzte Kongreß der KOZ fand im November 1996 statt. Dabei wurde die gesamte Führung mit **Alojz Englis an der Spitze abgewählt**. Heute bekleidet Alojz Englis keine gewerkschaftliche Funktion mehr und ist derzeit Abgeordneter der Meciarpartei HZDS. Auf ihrem Kongreß bekam die KOZ auch eine Neugestaltung der Entscheidungsgremien (mit proportionaler Vertretung), eine neue Programmatik und eine neue Führung. **Präsident wurde Ivan Saktor**, Vizepräsident für die gewerkschaftliche Politik wurde Jozef Kollar und seit kurzem ist Peter Gajdos, der bisherige Fachberater der KOZ, Vizepräsident für Wirtschaftspolitik und Sozialpartnerschaft.

Alle im Kongreß durchgesetzten Änderungen sollten zu notwendigen Reformen und zur Lösung der wichtigsten Probleme beitragen. Nach mehr als zwei Jahren kann nicht behauptet werden, daß wesentliche Erfolge erzielt wurden. Vielmehr haben sich die **Probleme von Zersplitterung, Mitgliederschwund, sowie bei der Vermögensverwaltung und den Finanzen** eher vertieft.

Seit 1990 blieb die **Zahl von 42 KOZ-Mitgliedsgewerkschaften unverändert**. In einer Branche gibt es oft mehr als eine Einzelgewerkschaft. In einzelnen Branchen sind mögliche Fusionen im Gespräch (Chemie – Bergbau - Glas, /Dienste – Feuerwehr/, Metall - Textil). Zu beobachten sind eher Trends in die Gegenrichtung (Ärzte, Polizei, Drucker und Metalurg). Von allen abgespaltenen und neuentstandenen Einzelgewerkschaften wurde nur die Gewerkschaft der Ärzte als KOZ-Mitglied aufgenommen, alle anderen haben den Satzungsbedingungen nicht entsprechen können.

Neben einer unveränderten Zahl der Mitgliedsgewerkschaften geht die Gesamtzahl der Mitglieder der KOZ-Gewerkschaften zurück: **1993 waren es noch über 1,54 Mio. Mitglieder und 1998 nur noch 843.917**. Hier wurde die Auswirkung der Konkurrenzgewerkschaften deutlich spürbar. Ein anderer Grund dafür sind die Strukturveränderungen in der Volkswirtschaft. In den sich vermehrenden kleinen privaten Betrieben und Unternehmen gibt es so gut wie keine Organisationsformen.

Finanzprobleme

Das gesamte **Vermögen** der alten kommunistischen ROH-Gewerkschaften wurde von den 1990 entstandenen demokratischen Gewerkschaften übernommen. Trotz dieses großen Vorteils mangelt es heutzutage an Finanzen auf allen Ebenen. Die Verwaltung des gemeinsamen Vermögens durch den Einheitlichen Vermögensfonds kann als nicht effektiv bezeichnet werden. Die KOZ hat keinen Zugriff, weder im Entscheidungsbereich, noch im Einkommensbereich. 1997 haben 7 Einzelgewerkschaften nach unüberwindbaren Meinungsverschiedenheiten einen Austrittsantrag aus dem Fonds eingereicht. Er wurde Anfang 1999 mit der Aufforderung, Mittel für die Tätigkeit der KOZ freizustellen, zurückgezogen.

In den Betriebsorganisationen verbleiben 60-80% der **Mitgliedsbeiträge**; der Rest fließt in die Zentrale der jeweiligen Einzelgewerkschaft. Die KOZ wird fast ausschließlich von Beiträgen ihrer Einzelgewerkschaften finanziert. Die Höhe eines pro Kopf - Beitrags und damit das Jahresbudget der KOZ, wird jährlich neu beschlossen.

Eine sichtbare Entwicklung wurde bei dem **Aufbau der regionalen Stellen** der KOZ (Bezirksrat der Konföderation, KRK) erzielt. Die Büros der KRK wurden in Bezug auf Infrastruktur neu aufgebaut und personell neu besetzt. In diese Räte wurden die besten Funktionäre der Einzelgewerkschaften in den Regionen gewählt. Die Koordination mit der KOZ-Zentrale entwickelt sich optimal. Beweis dafür sind gut organisierte Kundgebungen, Versammlungen und Seminare der KOZ in den Regionen. Allerdings ist der Dialog mit den Einzelgewerkschaften noch verbesserungsbedürftig.

Im Rollenverständnis und bezüglich der wichtigsten Ziele und Aufgaben der Gewerkschaften in der Gesellschaft gibt es eine deutliche **Trennlinie zwischen den Führungspersonen und der Mitgliederbasis**. Deshalb ist es nicht möglich, Reformen wie z.B. ein neues Verteilungsmodell für die Mitgliedsbeiträge durchzusetzen. Ein großes Engagement zu wichtigen sozialpolitischen Problemen und eine breite Unterstützung während der Tarifverhandlungen gibt es ebenfalls nicht. Die Erwartungen der Mitglieder begrenzen sich immer noch auf den sozialen Leistungsbereich (Gewerkschaften als soziale Institution). Diese Situation, vor dem Hintergrund der alarmierenden finanziellen Lage, hat bei vielen Einzelgewerkschaften zu der Erkenntnis geführt, daß sie näher an ihre Mitglieder herantreten müssen. Sie artikulieren zunehmend Bedürfnisse nach intensiverer Weiterbildung und Öffentlichkeitsarbeit.

Integration in internationale Strukturen

Deutlich vorangeschritten ist die Integration der slowakischen Gewerkschaften in die internationalen Strukturen. Schon 1990 wurde die **KOZ Mitglied im IBFG**. Inzwischen ist sie auch **Vollmitglied im EGB**, in der TUAC, und Ivan Saktor ist Vizepräsident der ILO. Besuche von Dieter Schulte, Fritz Verzetnitsch oder Emilio Gabaglio im vergangenen Jahr (1998) haben deutlich gemacht, daß die Politik der KOZ international akzeptiert und anerkannt ist. Die in der KOZ vereinigten Fachgewerkschaften sind auch Mitglied in den jeweiligen Berufssekretariaten. Ein sehr ausgeprägtes Niveau hat auch die bilaterale Gewerkschaftskooperation erreicht, insbesondere mit den deutschen Gewerkschaften. Hervorzuheben ist dabei die partnerschaftliche Zusammenarbeit innerhalb von großen Konzernen (z.B. VW, Siemens), die in der Zwischenzeit auch in der Slowakei ihre Standorte aufgebaut haben. Hierbei ist es den deutschen und slowakischen Gewerkschaften gelungen.

gen, sowohl einen intensiven Informationsaustausch als auch gegenseitige Beratung (z. B. bei Tarifverhandlungen) einzurichten.

Eine zunehmende Kooperation mit externen Experten von unabhängigen wissenschaftlichen Institutionen sowie den slowakischen Nichtregierungsorganisationen trägt einerseits zur qualifizierteren Stellung der Gewerkschaften in vielen Problembereichen bei, andererseits werden Gewerkschaften als die größte Organisation zunehmend in die Bürgergesellschaft integriert.

Gewerkschaften und Politik

Im Bereich der **Sozial- und Arbeitsmarktpolitik** sind in der Slowakei alle Institutionen - die Sozialversicherungsanstalt, das Nationale Arbeitsamt und auch die Allgemeine Krankenkasse - formal vom Staat getrennt und auf einem öffentlich-rechtlichen sowie tripartiten Prinzip aufgebaut. Eine Trennung ihrer Finanzierung vom Staatshaushalt und gesetzmäßige Beiträge des Staates wurde noch nicht vollständig realisiert. Die KOZ kann ein Drittel der Mitglieder der jeweiligen Aufsichtsräte selbst benennen und hat somit die Möglichkeit auf alle wichtigen Entscheidungen Einfluß zu nehmen.

Seit dem Kongreß 1996 mit **neuem Programm und neuer Führung** hat die Politik der KOZ innovative, gut lesbare Prioritäten und klare Konturen gewonnen. Durch die Erkenntnis zur Demokratie und zur europäischen Integration hat sie sich als die größte gesellschaftliche Organisation der breiten demokratischen Anti-Meciar Front angeschlossen.

Der Dialog mit der alten Regierung im **Rat für das ökonomische und soziale Übereinkommen (RHSD)** war seit Sommer 1997 unterbrochen. Dazu kam es, weil die Regierung wichtige Entscheidungen in der Sozial- und Lohnpolitik ohne Diskussion mit den Gewerkschaften unternommen hatte und Verpflichtungen aus den Verträgen von 1995 und 1996 nicht einhielt. Auf der Ebene von einzelnen Betrieben hat es Protestaktionen gegen die Folgen protektionistischer Privatisierung und des darauf folgenden Ausverkaufs durch „räuberisches Management“ gegeben. Sie wurden von Einzelgewerkschaften organisiert und von der KOZ unterstützt.

Neben sozialen Themen und Fragen der Stellung der Arbeitnehmer war das Thema Gewerkschaften und Politik bzw. **Gewerkschaften und Wahlen 1998** seit Herbst 1997 bis September 1998 wichtigstes Thema in der slowakischen Gewerkschaftsbewegung. Die KOZ stellte ihren Mitgliedern eine genaue Analyse des Abstimmungsverhaltens aller Parlamentsfraktionen zu ausgewählten Fragen, besonders aus dem Sozialbereich, vor und ließ sie selbst beurteilen und entscheiden. Weiterhin hat sie auch die Wahlbeteiligung durch verschiedene Kampagnen unterstützt.

In der kurzen neuen Geschichte der slowakischen Gewerkschaftsbewegung hat der Wechsel von Führungspersonen zu Parteien und Politik ein Spezifikum geschaffen. Als besonderes Beispiel soll hier angeführt werden, daß der KOZ - Vizepräsident für Wirtschaftspolitik und Sozialen Dialog, Frantisek Kurej, in die Regierung als Staatssekretär im Verkehrsministerium gewechselt ist.

Wirtschaftliche und soziale Probleme nach dem Regierungswechsel

Mit dem Regierungswechsel im Oktober 1998 wurde der **soziale Dialog** im RHSD rasch und problemlos wieder aufgenommen. Obwohl das Klima und das gegenseitige Verständnis sehr gut sind, ist sich die Gewerkschaftsspitze bewußt, daß die ersten wirtschaftspolitischen Schritte der neuen Regierung die soziale Lage der Bevölkerung weiter verschlechtern werden. Zwar haben die Gewerkschaften die Bereitschaft angekündigt, vorübergehende Restriktionen als Schritte zur wirtschaftlichen Sanierung hinzunehmen, wenn dafür im legislativen und wirtschaftsstrukturellen Bereich Voraussetzungen für langfristige Verbesserungen geschaffen werden. Dennoch gibt es bereits Reaktionen in den von Massenentlassungen am meisten betroffenen Branchen (Maschinenbau und Bauwesen), wo nach anfänglichen Kundgebungen Streiks drohen.

Die aktuelle soziale Lage hängt direkt mit den, **durch die Meciar-Regierung akkumulierten wirtschaftlichen Problemen** zusammen: ein „spektakulär verdächtig“ hohes Wirtschaftswachstum auf Kosten von inneren und äußeren Ungleichgewichten, das ungelöste Problem der Arbeitslosigkeit, geringe Investitionsflüsse, Deformationen in der Unternehmerlandschaft, unübersichtliches Steuersystem, Unterschätzung der Bedeutung des Staatshaushaltes und eine wenig transparente Privatisierung.

Zwischen 1994 -1998 wurde die eingeleitete **Kupon-Privatisierung durch eine Direktverkauf-Privatisierung ersetzt**. Diese war durch Intransparenz, Gesetzwidrigkeit und Ineffizienz gekennzeichnet. Der Verkaufspreis betrug nur einen Bruchteil des Buchwertes, im Durchschnitt 28%.

Die ersten Folgen der ererbten Wirtschaftssituation werden bereits deutlich. Die **Arbeitslosigkeit ist sprunghaft von 14% auf 16,2% angestiegen** und die Inflationsrate wuchs um 3% zwischen Dezember 98 und Januar 99.

Gewerkschaftliche Entwicklung

Die gegenwärtige gewerkschaftliche Lage ist durch eine **große Zersplitterung** der Gewerkschaftsbewegung gekennzeichnet. Die Tendenzen zu Fusionen sind kaum sichtbar.

Die einzige bemerkenswerte „Fusion“ war die Rückkehr der Bergbau-gewerkschaft zur OPZZ. Sie war Ende 1991 aus dem zur OPZZ gehörenden Bergarbeiterbund ausgetreten und wirkte von 1992 bis März 1998 relativ unabhängig, vor allem in den Steinkohle-bergbaugruben. Die Fusion wird in der OPZZ selbst als ein Versuch der Bergarbeitergewerkschaft angesehen, angesichts der von der

Beispiel: Zersplitterung in der Region Warschau

Bereits 10 Beschäftigte eines Unternehmens können eine Gewerkschaft gründen. Allein im Warschauer Gerichtsregister, in dem neben den Organisationen der Warschauer Region die landesweit agierenden Gewerkschaften eingetragen werden, sind 356 gesamt-polnische Gewerkschaften sowie ca. 2000 betriebliche Organisationen aus der Woiwodschaft Masovien aufgelistet.

Nach Schätzung des Institutes für Arbeit und Soziales von 1997 gibt es ca. 24000 Gewerkschaftsorganisationen in Polen (davon ca. 17.000 OPZZ-Betriebsorganisationen). Viele bestehen aber nur noch auf dem Papier.

Regierung geplanten Umstrukturierung der Bergbauindustrie in der OPZZ Halt zu finden.

Beide Gewerkschaftszentralen gehören jeweils den beiden größten, gegeneinander gerichteten politischen Blöcken an. Die „S“ spielt eine führende Rolle im Rahmen der **Wahlaktion AWS** und ihres parlamentarischen Klubs. Überdies wurde im Januar d.J. eine eigene Partei, Gesellschaftsbewegung RS AWS, gebildet. Die OPZZ spielt auch eine wichtige aber eher der **postkommunistischen Partei SdRP** (Sozialdemokratie der Republik Polen) untergeordnete Rolle im Rahmen des linken Bündnisses SLD (Bündnis der demokratischen Linken). Diese übergewichtige Rolle der Gewerkschaften innerhalb der Parteienlandschaft ist hauptsächlich ein Ergebnis der Unterentwicklung der politischen Parteien in Polen – wie dies auch für den gesamten Bereich der Entwicklung der Zivilgesellschaft gilt. Die finanzielle und personelle Beteiligung der beiden Gewerkschaftszentralen an Kommunalwahlen im Oktober 1998 zeigt generell das Problem zu großen politischen Engagements der Gewerkschaften, denn es wurden Kräfte gebunden, die gewiß für die originäre Gewerkschaftsarbeit vonnöten gewesen wären. Beide Organisationen werden in den nächsten Jahren große Schwierigkeiten haben, jeweils kompetente Persönlichkeiten in Gewerkschaftsfunktionen zu halten bzw. zu bekommen. Ein allmähliches Ausbluten droht.

Beide Organisationen engagieren sich in der nach wie vor recht stark polarisierten Parteienlandschaft in den jeweils sich gegenüberstehenden Bündnissen. Dabei bleibt wohl wenig Spielraum, die Differenzen zwischen den Gewerkschaftszentralen abzubauen. Die „S“ definiert sich überwiegend aus ihrem Kampf gegen das kommunistische Regime, während die OPZZ aus der damaligen Staatsgewerkschaft hervorgegangen ist. Diese – in den MOEL einmalige - Situation der bleibenden Gegnerschaft kann im Transformationsprozeß und im EU-Integrationsprozeß nicht zum Nutzen der Beschäftigten sein.

Im Gegensatz zur recht unversöhnlichen Politik der Zentralen von „S“ und OPZZ scheint die **Zusammenarbeit auf der betrieblichen Ebene** - dort wo beide Organisationen vertreten sind - in vielen Fällen mittlerweile recht **gut zu funktionieren**. So gibt es in einigen Betrieben heute eine gemeinsame zwischengewerkschaftliche Vertretung (Führung der Verhandlungen über Tarifverträge). Es ist schwer einzuschätzen, inwieweit sich eine solche Praxis verbreitet hat oder in Zukunft verbreiten wird, aber nach Meinung unabhängiger Mediatoren (Schlichter bei den tariflichen Streitigkeiten) kommt dies seit einiger Zeit doch hier und da vor.

Auch bei vielen **Streikaktionen werden Kooperationen** (bedingt durch die gemeinsame Bedrohung durch Umstrukturierungsmaßnahmen) und eine gegenseitige Unterstützung sichtbar. Dies war z.B. der Fall bei der Protestaktion bei der polnischen Telefongesellschaft, beim Streit mit dem Transportministerium über die Privatisierungsmethode der Eisenbahn, im Rüstungssektor sowie in einer weniger unmittelbaren Form im Hüttenwesen und im Bergbau. Nicht selten sind auch gemeinsame Kundgebungen unter den Fahnen der OPZZ und der „Solidarnosc 80“ zu sehen.

Neue Kooperationsformen zwischen Gewerkschaften und Berufsorganisationen sind in letzter Zeit entstanden. Hier können z.B. das KOROZ (Komitee für die Verteidigung der Gesundheitsreform) sowie ein zwischengewerkschaftliches Komitee für die Änderung der sozio-ökonomischen Politik der Regierung genannt werden. In diesen Bündnissen sind „S“-Organisationen allerdings nicht vertreten.

Ungebundene Gewerkschaften – zumal auf überregionaler Ebene – traten selten in Erscheinung. In manchen Fällen aber spielten sie doch eine entscheidende Rolle, z.B. während der Streiks der Lokführer (Juni 98), beim Streik der Öffentlichen Verkehrsbetriebe in Poznan (Januar 1998), bei der landesweiten Anästhesisten-Protestaktion (Dezember 1998). Manchmal agierten sie mit anderen Gewerkschaften der Gewerkschaftszentralen (im Bereich Eisenbahn, Bergbau, Gesundheitswesen). Hierbei kam dann zumeist der „S“ eine führende Rolle bei Protestaktionen oder Verhandlungen zu.

Laut groben, unbestätigten Einschätzungen von Wissenschaftlern liegt die **gewerkschaftliche Organisationsrate heute durchschnittlich bei ca.20 %** der Gesamtbeschäftigtenzahl von 11.5 Mio in '97 (außer Landwirtschaft, in Großbetrieben mit über 500 Beschäftigten bis zu 40%). Das bedeutet ca. 2.3 Mio. Gewerkschaftsmitglieder. Laut einer Untersuchung im Auftrag der FES leiden beide Gewerkschaften am Mangel bei jüngeren Mitgliedern sowie in den Bereichen der privaten Wirtschaft. Allerdings ist davon die OPZZ noch stärker betroffen (ältere Funktionäre und Mitglieder).

Hinzu kommt nun die **Verwaltungsreform**, die große Anforderungen an die Gewerkschaften stellt: Die Selbstverwaltungsorgane auf den bezirklichen und Wojewodschaftsebenen erhalten neue Kompetenzen. Viele Politikfelder werden dezentralisiert z.B. gibt es nun regionale Wirtschaftsprogramme, eine regionale Bekämpfung der Arbeitslosigkeit, und auch über die Sozialhilfe wird man künftig in den Regionen entschieden. Dementsprechend müssen die Gewerkschaften ihre Aufgaben und Strukturen an die neue Situation anpassen. Die Selbstverwaltungsorgane werden im öffentlichen (Schul- und Gesundheitswesen) und kommunalen Bereich zu großen Arbeitgebern, und somit entstehen für die Gewerkschaften neue Arbeitgeber, mit denen auch überbetriebliche Tarifverträge abgeschlossen werden müssen.

Sozial- und Arbeitsmarktpolitik in Polen

Das kontinuierlich steigende Wachstum mit den daraus resultierenden Mehreinnahmen für den Staat ermöglichte es der Regierung (SLD-PSL), in Jahren 1994 bis 1997 eine **aktive Sozialpolitik** zu betreiben. Vorrangig waren Regierungsprogramme, die in bezug auf die Arbeitsmarkt und die Sozialpolitik auf eine zielorientierte Hilfe ausgerichtet waren.

Seit 1996 wurde aber in der staatlichen Sozialpolitik eine Tendenz immer deutlicher, die Kriterien für die Zuwendung der Leistungen aus der sozialen Fürsorge und der Arbeitslosen-Unterstützung zu verschärfen.

Die Zeit nach dem Regierungswechsel 1997 ist durch die Vorbereitung sowie durch die erste Etappe der **Einführung grundlegender Reformen** geprägt, die ab dem 1. Januar 1999 begannen: Dezentralisierung des Staates, der sozialen Absicherungen sowie des Gesundheitswesens. Für Anfang September ist der Beginn der Bildungsreform vorgesehen.

Die großen Kosten, die mit der Einführung der Sozialreformen kommen, bedeuten auch weniger Möglichkeiten für die traditionellen Bereiche der Sozialpolitik. Die Philosophie der Regierungspolitik ist, neue viel **stärker leistungsorientierte Systeme** der Rentenversicherung und der gesundheitlicher Fürsorge zu schaffen. Damit sollen die gesellschaftlichen Gesamtkosten reduziert werden und die Relation zwischen dem individuell eingezahlten Beitrag und der erhaltenen Leistungen proportionaler werden. Die größte Priorität hat dabei die Bildung neuer Institutionen, die das neue System umsetzen. Damit geht aber auch eine Begrenzung der bislang eher traditionell weitreichenden Sozialpolitik einher. Die aktuellen Auseinandersetzungen belegen, daß die Umsetzung der Reformen sehr schwierig sein wird, zumal es von Seiten der Regierung Versäumnisse gibt. Einerseits beginnt sie mutig politisch riskante Reformen, andererseits scheint sie aber den vorhersehbaren Folgen nicht genug Rechnung zu tragen. Diese Politik ist durch ein „Von-Fall-zu-Fall-Handeln“ unter dem Zwang der Umstände (Proteste) charakterisiert und oftmals auch labil und inkonsequent (Zugeständnisse gegenüber streikenden Bergleuten oder protestierenden Bauern).

In der bisherigen staatlichen Arbeitsmarktpolitik lassen sich zwei Epochen feststellen:

1. In den ersten Jahren nach der Wende hatten die politischen Lösungsansätze eher einen **Schutz- und Interventionscharakter**. Die relativ großen Rechte, die damals den Arbeitslosen gewährt wurden, schränkte man dann aber durch aufeinanderfolgende Rechtsänderungen ein.
2. Die zweite Etappe der staatlichen Politik im Bereich des Arbeitsmarktes begann in 1994 mit der **Verabschiedung des Regierungsprogramms: "Zur Bekämpfung der Arbeitslosigkeit und Linderung ihrer negativen Folgen"**. Seit dieser Zeit erfolgte eine allmähliche Abkehr von den bisherigen Methoden zur Bekämpfung der Arbeitslosigkeit, die auf Beihilfe orientiert waren. Seitdem versuchte man, die Arbeitslosen auf verschiedene Weise zur beruflichen Aktivität anzuregen und wirtschaftliche Bedingungen zu schaffen, um neue Arbeitsplätze entstehen zu lassen.

In Folge der **Verwaltungsreform**, die seit Januar umgesetzt wird, wird das bisher zentrale System der Arbeitsverwaltung an die neue Teilung des Landes angepaßt und dezentralisiert. Der Anpassungsprozeß soll bis zum Ende des Jahres beendet werden.

Eine Arbeitslosenversicherung im deutschen Sinne gibt es in Polen nicht. Statt dessen wird von den Arbeitgebern eine Abgabe in Höhe von 3% (geplant in Zukunft 2.55%) des AN-Bruttolohns für den Arbeitsfonds erhoben, aus dem alle Leistungen wie Arbeitslosen-Geld, Umschulungsmaßnahmen, ABM-Stellen etc. finanziert werden. Dies soll weiterhin zentral geschehen. Bis jetzt reichten diese Abgaben jedoch nicht aus, um die aus dem Arbeitsfonds bestrittenen Leistungen zu finanzieren. Deswegen mußte der Arbeitsfonds durch den Staatshaushalt in letzten Jahren zu ca.50%/Jahr bezuschußt werden. Im letzten Jahr kam es zu einer Senkung der Ausgaben aus dem Arbeitsfonds im Vergleich zum Vorjahr von 7.065 auf 5.247 Millionen polnische Zloty (2 Zloty = ca. 1,-DM), was einerseits mit dem Rückgang der Arbeitslosigkeit zusammenhing, andererseits auf eine weniger aktive staatliche Arbeitsmarktpolitik hindeutet.

Es gibt einen **überproportional großen Anteil an der Gesamtarbeitslosigkeit bei Jugendlichen, Frauen (58%) und Langzeitarbeitslosen.** Die Mittel für die Arbeitslosen-Unterstützung (zur Zeit ist nur ein Drittel der Arbeitslosen bezugsberechtigt) betragen: Arbeitslosen-Unterstützung PLN 383,- (ca. DM 190,-); Mindestpension PLN 415,- (ca. DM 200,-), Mindestlohn PLN 650,- (ca. DM 320,-).

Entwicklung der registrierten Arbeitslosigkeit in Millionen									
1989	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998
Keine Angabe	1.13 (6,1%)	2.16 (11,4%)	2.51 (13,6%)	2.89 (16,4%)	2.84 (16,0%)	2.63 (14,9%)	2.36 (13,6%)	1.83 (10,5%)	1.69 (10,4%)

Die Arbeitslosenzahl war im Januar um 215.400 höher als im Dezember vorigen Jahres, was eine **Zunahme der Arbeitslosen-Rate von 10.4 auf 11.4%** bedeutet. In absoluten Zahlen bedeutet dies **2.046.800 Personen ohne Arbeit.** Nach der Auffassung des Zentrums für Wirtschaftsforschung resultiert die Zunahme der Arbeitslosigkeit hauptsächlich aus der **Verlangsamung des Wachstumstempes.** Die wirtschaftliche Lage hat die Unternehmen zu einer beschleunigten Umstrukturierung gezwungen. Die Senkung der Arbeitskosten werden entweder durch partielle Entlassungen oder durch die Herabsetzung der Löhne und Gehälter erreicht. Die Mehrheit der Unternehmen wählt diese erste Lösung. Der zweite Grund hängt mit der Änderung der Vorschriften über die Krankenversicherung zusammen. Die neuen Regelungen haben die bis jetzt unregistrierten, erwerbslosen Personen zur Registrierung gezwungen, weil sie sonst aus der Krankenversicherung und somit von der gesundheitlichen Grundversorgung ausgeschlossen wären. Das o.g. Institut vertritt auch der Meinung, daß die Gewerkschaften zur Zeit größeren Wert auf höhere Entlohnung als auf die Verteidigung der Arbeitsplätze legen.

Privatisierung

Die Privatisierung der Staatsunternehmen lief seit 1990 eher schleppend, unabhängig von der jeweiligen Regierung, die alle mit dem Versprechen antraten, den Privatisierungsprozeß zu beschleunigen. Im letzten Jahr verliefen die Umstrukturierungs- und Privatisierungsmaßnahmen unter der zentro-rechten AWS-UW-Regierungscoalition erstaunlicherweise noch langsamer als unter der vorangegangenen linken Regierung der SLD-PSL. Der quantitative Privatisierungsplan für das Jahr 1998 wurde dennoch dank des Verkaufs der Aktien von Telekomunikacja Polska S.A. und zweier großer Banken erfüllt. Man weist aber gleichzeitig auf eine dramatische Verspätung der Privatisierungsprozesse in allen anderen Bereichen hin. Bei den großen Staatsunternehmen vergrößerten sich



die Verluste und Schulden. Verspätet wird die Privatisierung der Energiewirtschaft, Hüttenwesens, des Erdölsektors, der chemischen, pharmazeutischen, Spirituosen- sowie Rüstungs und Leichtindustrie angegangen. Der Preis dieser Verspätungen ist die sich verschlechternde Lage der betroffenen Unternehmen und die Abschwächung ihrer Wettbewerbsfähigkeit. Eine weitere Verzögerung kann zur Vertiefung der Krise in vielen Wirtschaftsbereichen und damit zu Spannungen bei den Verhandlungen mit der EU wegen der notwendig gewordenen Subventionierung dieser Sektoren führen.

Der private Sektor erwirtschaftete in 1997 67.2% des Bruttoinlandsproduktes. Ende Oktober 1998 beschäftigte der private Sektor (incl. der Landwirtschaft) knappe 69% der Erwerbspersonen des Landes.

Die Privatisierungspläne der Regierung sehen 1999 **Einnahmen für die Staatskasse in Höhe von 15 Milliarden polnische Zloty** (doppelt so viel wie in 1998) vor. Aus diesen Geldern sollen die sozialen Reformen finanziert und das Haushaltsdefizit des Staates verringert werden. Die Privatisierungspläne sehen vor, bis zum Jahr 2001 an Privatinvestoren ca. 70% des gegenwärtigen Staatseigentum (noch ca. 1000 Unternehmen) zu veräußern. Geplant wird unter anderem der Verkauf der TP S.A. (Post/Telekom), des Hüttenwesens, eines Teiles des Bergbaus, des Erdölsektors (u.a. der zweitgrößten Danziger Raffinerie). Im nächsten Jahr soll die Privatisierung der Fluggesellschaft LOT, der PZU S.A. (Allgemeine Versicherungsanstalt, die größte Versicherungsgesellschaft in Polen), der Energie-, der Chemie- und der Zuckerbranche, sowie der Spirituosenindustrie begonnen werden.

Tarifautonomie und Tripartismus

Die rechtlichen Grundlagen für den Abschluß von Tarifverträgen bilden vor allem die Vorschriften des Arbeitsgesetzbuches sowie drei Gesetze von 1991: über Gewerkschaften, über die Arbeitgeberorganisationen und über die Lösung tariflicher Streitigkeiten. Angesichts dieser Rechtsregelungen ist es möglich, Tarifverträge sowohl auf der betrieblichen, als auch auf der überbetrieblichen Ebene abzuschließen. In den Vorschriften werden keine Kriterien festgesetzt, die den Geltungsbereich von Tarifverträgen bestimmen. Somit ist es zur Zeit möglich, Tarifverträge für Beschäftigte der jeweiligen Branche bzw. Berufsgruppe abzuschließen, oder aber den Geltungsbereich nach freiem Ermessen der Tarifparteien festzusetzen. Es ist auch zulässig, Tarifverträge in gemischter Form abzuschließen (Branche und territorial). Das Arbeitsgesetzbuch legt den Umfang der Regelungen, die in betrieblichen und überbetrieblichen Tarifverträgen getroffen werden, nicht im fest. In der Praxis fassen überbetriebliche Tarifverträge allgemeiner gehaltene Bedingungen.

Bis Ende Dezember 1998 wurden **96 überbetriebliche Tarifverträge** unterzeichnet. Bis Mitte 1998 wurden durch die Gewerbeaufsicht (Państwowa Inspekcja Pracy) etwa **10.300 betriebliche Tarifverträge** registriert.

Auf der **Arbeitgeberseite** haben Arbeitgeberverbände (Einzel- und Dachverbände) oder einzelne Arbeitgeber selbst die Tariffähigkeit. Das polnische Recht präzisiert nicht die Kriterien der Repräsentativität der AG-Verbände. Die Rolle der größten Organisation der Arbeitgeber in Polen, der **Konföderation der Arbeitgeber Polens (KPP)** resultiert noch aus historischen Gründen. Die KPP, die sich als landesweit agierender Dachverband auf der Grundlage des Gesetzes über Arbeitgeberorganisationen von 1991 etablierte, organi-

sierte zu Anfang zumeist staatliche Arbeitgeber. Heute ist der Anteil der privaten Arbeitgeber gewachsen, dennoch dominieren weiterhin die staatlichen bzw. die Gesellschaften mit der mehrheitlichen Beteiligung des Staates.

Die KPP besteht aus 64 Vollmitgliedsorganisationen und 10 eng mit ihr zusammenarbeitenden AG-Verbänden, die auf der Regional- und der Branchenebene agieren. Nach KPP-Angaben beschäftigten ihre Mitglieder in 1997 insgesamt ca. 13% (ca. 1.2 Mio) aller Beschäftigten (außer Landwirtschaft). Obwohl die KPP das einzige Mitglied von Arbeitgeberseite in der Trilateralen Kommission ist, hat sie kein Ausschließlichkeitsrecht auf die Vertretung der Arbeitgeber, die ihr nicht angehören bzw. nicht-organisiert sind. Trotz der Tatsache, daß die KPP nur einen Teil der Arbeitgeber organisiert (deren Unternehmen aber zu den größeren und politisch relevantesten gehören), hat sie bislang keine Konkurrenz im Bereich der Arbeitgeberverbände.

Was die Arbeitgeberorganisationen ihren Mitgliedern tatsächlich anbieten können, steht in keinem Verhältnis zu den Erwartungen der Arbeitgeber an eine solche Tätigkeit. Die **organisatorische und finanzielle Schwäche**, die **Unwirksamkeit sowie die widersprüchlichen Interessen zwischen den privaten und staatlichen Unternehmen** tragen dazu bei, daß viele Arbeitgeber keinem Arbeitgeberverband beitreten.

Von der **Arbeitnehmerseite** besitzen allein die Gewerkschaften die Tariffähigkeit. Wegen der **Zersplitterung der polnischen Gewerkschaftsbewegung** gibt es praktisch eine Reihe von Problemen. Wenn in einem Betrieb nur eine Gewerkschaft vertreten ist, scheint ein Abschluß relativ einfach, sofern sie die Tariffähigkeit besitzt. Bei mehreren betrieblichen Gewerkschaftsorganisationen steht das Recht auf die Aufnahme von Tarifverhandlungen zunächst einer Repräsentanz aller betrieblicher Gewerkschaften zu. Erst dann, wenn sich die Wahl einer gemeinsamen Vertretung als unmöglich erweist, werden die Verhandlungen gemeinsam, d.h. mit Teilnahme aller betrieblicher Gewerkschaftsorganisationen fortgesetzt. Dies war bis heute die gängige Praxis, was die **politische Spaltung zwischen der „Solidarnosc“ und der OPZZ** widerspiegelt. Erst seit dem letzten Jahr werden Einzelfälle über die Bildung gemeinsamer Vertretungen durch die unabhängigen Schlichter festgestellt.

Ähnlich sind im Gesetz verschiedene Varianten beim **Abschluß eines überbetrieblichen Tarifvertrages** vorgesehen, angefangen mit der Bildung einer gemeinsamen Vertretung, über gemeinsam verhandelnde, die Autonomie ihrer Handlungen aber bewahrende Gewerkschaften bis hin zu Tarifverhandlungen durch die sog. repräsentativen Gewerkschaftsorganisationen. Als repräsentativ kann nur eine überbetriebliche Gewerkschaft gelten, die mindestens 500 000 Beschäftigte landesweit oder mindestens 10% aller von ihrem Organisationsbereich betroffenen Arbeitnehmer bzw. die größte Zahl der Arbeitnehmer, für die der jeweilige Flächentarifvertrag abgeschlossen werden soll, organisiert.

In vielen Bereichen ist ein **Mangel an authentischen Vertretung durch Arbeitgeberorganisationen** festzustellen. Die große Zersplitterung der Gewerkschaften trägt zu einer Schwächung der Arbeitnehmervertretung bei Tarifverhandlungen bei. Es gibt keine klar bestimmte Repräsentativität der Arbeitgeberseite. Z. B. bei dem Konflikt mit den Anästhesisten kam eine Unterzeichnung von Vereinbarungen nicht zustande, weil die durch die Arbeitgeberseite (KPP) ausgehandelten Entlohnungskonditionen für vielen der betroffenen Krankenhausdirektoren nicht annehmbar waren. Es wurde offenbar, daß diese Ver-

einbarungen für sie einfach nicht bezahlbar waren und somit auch nicht bindend sein konnten.

Tripartite Kommission für Wirtschafts- und Sozialfragen

Diese Kommission wurde kraft Beschlusses des Ministerrates vom Jahre 1994 einberufen. **Sie besteht aus Vertretern der Regierung, der Arbeitgeber (KPP) und der Gewerkschaften.** Außer der NSZZ „S“ und der OPZZ sind in der Kommission noch Vertreter von 7 anderen Gewerkschaftszentralen vertreten. Das sind: Gewerkschaft der Lokführer, Gewerkschaft Ingenieure und Techniker, Föderation der Gewerkschaften der Arbeitnehmer der Polnischen Staatsbahnen, Konföderation der Energiegewerkschaften, Gewerkschaft der Arbeitnehmer der Öffentlichen Verkehrsbetriebe, Gewerkschaft der Arbeitnehmer der Elektromaschinen-Industrie.

Zwar hatte die Kommission als solche (bis jetzt) **keine gesetzliche Verankerung**, erhielt aber in späteren Gesetzen die Kompetenz, auf dem Verhandlungswege die Verteilung von Mitteln für Löhne und Gehälter im öffentlichen Bereich einvernehmlich festzulegen. Bei fehlender Einstimmigkeit ist der Ministerrat berechtigt, diese Kennziffern selbst zu bestimmen.

Die in der Tripartiten Kommission festgelegten **Indikatoren zur durchschnittlichen Lohn- und Gehaltserhöhung im öffentlichen Sektor** sind bindend für die Staatsunternehmen und die Gesellschaften mit der mehrheitlichen Beteiligung des Staatsschatzes. Überschreitungen müssen mit einer guten, ökonomischen Lage des Unternehmens begründet sein. Ist dies nicht der Fall, sieht der Gesetzgeber Sanktionen gegenüber den Direktoren vor, die über eine Nichtzahlung der gewinnabhängigen Jahresprämie bis zur Kündigung reichen. Für die privaten Unternehmen allerdings haben die Indikatoren nur einen informativen Orientierungscharakter und sind für die Parteien bei den Verhandlungen nicht bindend.

Die Tripartite Kommission kann in ihrer heutigen Form kaum als **effizientes Instrument des sozialen Dialoges** gesehen werden. Die Gewerkschaften weisen darauf hin, daß der Kommission eine gesetzliche Verankerung fehlt. Die Kommission agiert aufgrund eines Beschlusses des Ministerrates. Praktisch spielt sie nur die Rolle eines Konsultationsorgans, da die Regierung nicht zu Kompromissen mit den Sozialpartnern verpflichtet ist. Wenn sich die Parteien nicht einigen können, ist die Regierung berechtigt die Entscheidungen selbst zu treffen. Das war auch im September vorigen Jahres der Fall, wo die Regierung nach mißlungenen Verhandlungen mit den Sozialpartnern selbst die Kennziffer für die Lohn- und Gehaltssteigerungen der betroffenen Unternehmen festgesetzt hat. Eine weitere Schwäche ist die geringe Repräsentativität der Arbeitgeberseite. Faktisch wird die Kommission zu einem Forum der Auseinandersetzungen oder Diskussionen zwischen den Gewerkschaften und der Regierung.

Allseits wird auch eine allgemeine Nichteinhaltung der durch die Kommission angenommenen Beschlüsse kritisiert. Im Arbeitsministerium arbeitet man seit einiger Zeit an einem Gesetz, das die Frage der Kommission regeln soll. Dabei denkt man an die Erweiterung der Kommission um die Vertreter der territorialen Selbstverwaltungen.

Internationale Integration der polnischen Gewerkschaften

Die „**Solidarnosc**“ ist eine international anerkannte Gewerkschaft und als einzige Gewerkschaft **seit 1995 gleichermaßen Mitglied im IBFG und im WVA**. Seit 1995 ist sie auch **Mitglied des EGB**. Ihre Branchengewerkschaften gehören den entsprechenden Berufssekretariaten des IBFG und des EGB (mit einigen Ausnahmen) an. Im Jahre 1997 ist diese Zentrale aus dem Weltgewerkschaftsbund (WFTU) ausgetreten, obwohl einige OPZZ-Mitgliedsorganisationen ihre Mitgliedschaft noch bei den Branchenstrukturen dieser Internationale beibehalten haben. Zugleich sind andere Branchenförderationen bei den Internationalen Berufssekretariaten des IBFG (EGB) affiliert. In einigen, wenigen Branchen bestehen intensivere Arbeitskontakte von DGB-Gewerkschaften auch oder ausschließlich zu entsprechenden Partnern aus der OPZZ.

Die Zusammenarbeit polnischer Regional- und Branchenorganisationen in den Grenzgebieten mit den jeweiligen Organisationen des DGB im Rahmen der „**Interregionalen Gewerkschaftsräte**“ (IGR) hat sich vertieft. Zunehmend war die Zusammenarbeit auf konkrete Probleme in einzelnen Branchen oder Personengruppen ausgelegt. Die Branchensektionen in Polen sowie die entsprechenden Mitgliedsgewerkschaften des DGB haben sich verstärkt in die IGR-Arbeit integriert. Probleme bereiteten nach wie vor die unterschiedlichen politischen Strukturen sowie – in noch größerem Maße – die finanziellen (Nicht)Unterstützungen durch die EU. Für die EU-grenzüberschreitende Zusammenarbeit gibt es weit weniger Mittel als für die Zusammenarbeit in IGR innerhalb der EU. Daher waren die IGR auch in 1998 stark auf die Unterstützung ihrer Arbeit durch die FES angewiesen.

ESTLAND

Organisationsentwicklung der Gewerkschaften

In Estland existieren drei voneinander unabhängige Dachverbände. Der größte von ihnen ist der Zentralverband der Estnischen Gewerkschaften (EAKL), der 27 Branchengewerkschaften vertritt und insgesamt ca. 60.000 Mitglieder (Anfang 1999) zählt. Bedingt durch die Privatisierung und Aufhebung der früheren (Sowjet-Estland) Zwangsmitgliedschaft und Abspaltungen verzeichnet der EAKL einen rapiden Mitgliederschwund: 1997 - 100.000 Mitglieder, 1998 - 80.000

Die dem EAKL angehörenden Branchengewerkschaften untergliedern sich wiederum in relativ selbstständige Betriebsorganisationen mit häufig eigenen Interessen. Ein Teil der Branchengewerkschaften verfügt über Fonds, aus denen z.B. die Arbeitslosenunterstützung eine Zeit lang aufge bessert wird oder Kulturveranstaltungen, Fortbildungsseminare, juristische Beratung im Rahmen betrieblicher Probleme sowie zu zahlende Mieten für Betriebsratbüros finanziert werden. Doch sind die gewerkschaftlichen Ressourcen zu gering, um die Konsequenzen des mangelhaften Sozialversicherungswesens auszugleichen. Die Existenz von Streikkassen bildet die Ausnahme.

Angestellte des öffentlichen Dienstes aus 10 Verbänden haben sich im **Gewerkschaftsverband der Bediensteten TALO** organisiert. TALO gibt seine Gesamtmitgliederzahl zwischen 30 - 35.000 an. Sein Ansehen in der Bevölkerung ist größer als das des EAKL. Ein Grund dafür ist wohl, daß TALO weniger mit der Verquickung von Gewerkschaften, Partei und Staat - wie es im Sozialismus der Fall war - identifiziert wird. TALO bildet mit dem EAKL bei den tripartiten Verhandlungen ungeachtet verschiedener Querelen eine gemeinsame Delegation. Die Verhandlungen werden aber zum größten Teil vom EAKL vorbereitet.

Ein Konflikt zwischen der Branchengewerkschaft der Lebensmittelindustrie und Landwirtschaftsarbeiter und dem Zentralverband über unterschiedliche Vorstellungen über die Entwicklung und Führung der Organisation führte 1997 zum Austritt dieser Branchengewerkschaft aus dem Zentralverband und zur Gründung des dritten Dachverbandes: Dem **Gewerkschaftsverband der Lebensmittelindustrie und Landwirtschaft** mit ca. 14.000 Mitgliedern. Diese Neugründung war auch ein Grund des Mitgliederverlustes des EAKL von 1997.

Integration in internationale Gewerkschaftsorganisationen

EAKL ist seit 1994 Mitglied des **IBFG/ICFTU** und hat seit 1997 **Beobachterstatus** beim Europäischen Gewerkschaftsbund **EGB/ETUC**. Von den **Branchengewerkschaften** sind ca. 10 Mitglieder sowohl europäischer als auch internationaler Gewerkschaftsbünde, wie z.B. Gewerkschaft der Staats- und Kommunalbediensteten in der PSI, Druckereigewerkschaft - IGU, Gewerkschaftsverband der Chemie- und Energieindustrie im ICEF, Gewerkschaftsverband der Forstarbeiter im IFBWW.

Der **Gewerkschaftsverband der Lebensmittelindustrie und Landwirtschaft** ist Mitglied der Internationalen Union of Food, Agricultural, Hotel, Restaurant, Catering, Tobacco and Allied Workers Association (IUF-UITA-IUL) und der European Federation of Agricultural Workers Union (EFA).

Tripartismusbeziehungen

Seit 1992 ist der EAKL ein Partner in den trilateralen Verhandlungen. Gleichwohl konnten bislang nur Kollektivverträge für ca. 20% der Beschäftigten abgeschlossen werden. Im Mai 1998 entstand auf nationaler Ebene ein **Sozialrat** als tripartite Institution, die Regierung hat bislang die Gründungsakte noch nicht unterzeichnet, aber immerhin ihre Zustimmung für die zu verhandelnden Themen gegeben und ihrerseits Arbeitgeber und Gewerkschaften über die staatliche Vorstellung des Versicherungsschutzes von Arbeitsunfällen, -unfähigkeit sowie Berufskrankheiten informiert.

Nach mehrmonatigen Verhandlungen wurde das **Mindesteinkommen** ab 1.1.1999 auf 155 DM angehoben und das steuerfreie Einkommen auf 100 DM festgelegt. Die gewerkschaftlichen Bestrebungen, das **Arbeitslosengeld** auf 50% des Mindesteinkommens zu steigern, scheiterten. Einseitig setzte die Regierung den Betrag ab 1.1.1999 auf 50 DM fest.

Durch Initiative oder Mitwirkung der EAKL konnten mittlerweile u.a. folgende **sozialpolitische Gesetze oder dreiseitige Vereinbarungen** getroffen werden:

- Etablierung eines **nationalen Garantiefonds** für die finanzielle Unterstützung von Arbeitnehmern bis zu 3 Monatsdurchschnittslöhnen, wenn der Arbeitgeber nachweislich in Konkurs gegangen ist.
- Berechnung des **Urlaubsgeldes** auf der Basis aller gezahlten Leistungen und nicht unter Zugrundelegung des Mindestlohnes im Betrieb.
- Rechtsregelung, daß **Betriebsratsobleute** im Zuge von betriebsbedingten Entlassungen geschützt sind.
- Außerkraftsetzung von Bestimmungen, die das **Streikrecht** von Verwaltungsangestellten und Kommunalbediensteten einschränkten.
- Gesetzentwurf (1998), in dem die gewerkschaftlichen Rechte erweitert werden, u.a. das **Recht von Betriebsräten** sowie die Steuerbefreiung von bestimmten gewerkschaftlichen finanziellen Unterstützungen.
- Recht der Gewerkschaften, ihre **Mitglieder arbeitsrechtlich vor Gericht zu vertreten**.
- Gesetzliche Regelung, daß auch Nicht-Staatsbürger **Arbeitslosengeld** erhalten sowie eine **Ausbildungsgarantie für Mütter** mit kleinen Kindern, wenn sie als arbeitslos registriert sind.

Privatisierung und Umstrukturierung der Wirtschaft

Die Privatisierung der kleinen und mittleren estnischen Betrieben (Einzelhandelsgeschäfte, Gaststätten, Reparaturwerkstätten, kleine Handwerksbetriebe usw.) wird als „**kleine**“ **Privatisierung** bezeichnet. Die Unternehmen wurden in erster Linie auf dem Versteigerungswege an estnische Staatsbürger verkauft. Auf diese Weise wurden von 1991 bis 1997 1.284 Kleinbetriebe privatisiert. Die „kleine“ Privatisierung ist damit abgeschlossen.

Die „**große**“ **Privatisierung** wurde und wird nach dem Vorbild des deutschen Treuhandmodells von der estnischen Privatisierungsagentur durchgeführt und nähert sich ebenfalls ihrem Ende. Die Privatisierungsmethoden sind Direktverkauf, Versteigerung und Ausschreibung, wobei gebotener Preis, Geschäftsplan sowie Investitions- und Arbeitsplatzgarantien berücksichtigt werden. Von 1993 bis 1997 sind 472 Betriebe für einen Preis von 4,4 Mrd. EEK (550 Mio. DM) veräußert worden. Dabei wurden 4,3 Mrd. EEK an Investitionen und 56.154 Arbeitsplätze zugesagt. 1997 wurden auf diesem Wege 17 Betriebe in

Privateigentum überführt. Dies führte zu Erlösen von 1,3 Mrd. EEK. Im Gegenzug wurden Investitionszusagen in Höhe von 1,7 Mrd. EEK gegeben und die Erhaltung von 2.929 Arbeitsplätzen zugesagt.

Nach Abschluß der Privatisierung des Industriesektors stellt die Privatisierung großer **Infrastruktureinrichtungen** die letzte Phase des Privatisierungsprozesses und gleichzeitig einen Teil des Programms zu Modernisierung der estnischen Infrastruktureinrichtungen dar. Die Privatisierungsagentur veranschlagt für diese Phase etwa 2 Jahre, in deren Verlauf Unternehmen der Bereiche Energie, Ölschiefer, Telekommunikation, Eisenbahn, chemische Industrie und der Talliner Hafen privatisiert werden. Ein weiteres Ziel ist die weitgehende Privatisierung von Grund und Boden, die für die Geschäftstätigkeit privatisierter Unternehmen unabdingbar ist.

Die Zahl der aktiven Unternehmen wird auf etwa 40 000 geschätzt. Wie dem Handelsregister entnommen werden kann, ist die estnische Unternehmerlandschaft im wesentlichen durch **klein- und mittelständische Unternehmen** geprägt. Hinter den als „mittelständig“ bezeichneten Unternehmen verbergen sich in der Regel kleine Firmen mit geringer Kapitalausstattung und Mitarbeiterzahl. Im August 1998 waren 53% der Unternehmen im Handelssektor, 13% in der Industrie und 3,4% in der Landwirtschaft tätig. Die regionale Verteilung der Unternehmen ist durch eine Konzentration auf Tallinn und Umgebung gekennzeichnet. 48% aller registrierten Unternehmen sind in der Region Tallinn tätig, davon 87% in der Stadt (oder 42% der Gesamtunternehmen). Der weitaus größte Teil der estnischen Unternehmen ist in privater Hand, (Privatisierung ist weitgehend abgeschlossen).

Nach **Eigentumsverhältnissen** lassen sich die Unternehmen wie folgt aufteilen (Stand: August 1998):

Staatliches Eigentum	652
Kommunales Eigentum	213
Estnisches Privateigentum	32.723
Ausländisches Eigentum	4.446
Sonstiges	193
Insgesamt	38.227

Die **Privatisierung des Wohnraums** durch die Kommunen ist nahezu abgeschlossen. Estnische Staatsbürger können (konnten) ihre Mietwohnungen kaufen und in eine Eigentumswohnung umwandeln. Zu Beginn des Jahres 1998 befanden sich 90% des Wohnraums in privatem Eigentum, während sich nur noch 8% dem kommunalen und 2% dem staatlichen Eigentum zurechnen ließen.

Sozial- und Arbeitsmarktpolitik

Die **Unterzeichnung der Europäischen Sozialcharta** im Mai 1998 – die Ratifizierung wird für Frühjahr 1999 erwartet – betrachtet der EAKL als das gravierende sozialpolitische Ereignis des vergangenen Jahres, für dessen Zustandekommen sich der Zentralverband bereits unmittelbar nach der Aufnahme Estlands in den Europa-Rat (Mai 1993) stark engagiert hatte. 1998 stand die estnische Sozialpolitik ganz im Zeichen der Umstrukturierung der sozialen Sicherungssysteme:

- Im April wurde das bisherige Sozialsteuergesetz dahingehend geändert, daß ab 1.1.1999 die obligatorischen 33% Sozialsteuern nicht – wie bisher – aufgesplittet an

die Krankenkasse sowie das Sozialversicherungsamt vom Arbeitgeber als Gesamtsumme der Beschäftigten gezahlt werden. Nunmehr überweist der Arbeitgeber die 33% insgesamt an das Steueramt unter namentlicher Nennung des jeweiligen Arbeitnehmers. Hierzu wurde ein personenbezogenes Sozialsteuerregister eingerichtet.

- Im Juni 1998 verabschiedete das Parlament ein neues Rentenversicherungssystem. Bislang hing die Rentenhöhe nur vom Beschäftigungszeitraum ab. Die neue Rentenformel setzt sich zusammen aus einer Grundrente und der Lebensarbeitszeitdauer sowie den einbezahlten Rentenbeiträgen. Zusätzlich können Arbeitnehmer als auch Arbeitgeber freiwillig in einen Rentenfond einzahlen und 15% als Steuerfreibetrag geltend machen.

LITAUEN

Organisationsentwicklung der Gewerkschaften

Am 21. November 1991 wurde ein Gewerkschaftsgesetz verabschiedet. Es regelt die Gründung von Gewerkschaften, sichert die Freiheit ihrer Handlungen, bestimmt ihre Rechte, Verhandlungen mit der Arbeitgeberorganisation zu führen und Tarifverträge zu unterschreiben, die Rechte ihrer Mitglieder zu verteidigen sowie Kundgebungen, Demonstrationen und Streiks zu organisieren. Um die Einhaltung der Tarifverträge und anderer Vereinbarungen von Seiten der Arbeitgeber kontrollieren zu können, sichert das Gesetz den ungehinderten Zugang der Vertreter von Gewerkschaftsorganisationen in allen Unternehmen, in denen Mitglieder dieser Gewerkschaft arbeiten. Dieses Recht schließt auch den Einblick in alle Unterlagen ein, die die Arbeitsbedingungen sowie ökonomischen und sozialen Angelegenheiten des Betriebes betreffen.

Es gibt vier Gewerkschaftsverbände:

1. **Gewerkschaftszentrum mit ca. 100.000 Mitgliedern und 12 Branchen.** Vorsitzender ist der sozialdemokratische Parlamentsabgeordnete J. Olekas. Im Gewerkschaftszentrum bildeten sich ein Jugendverband und ein Frauenzentrum sowie die Assoziation der Unabhängigen Gewerkschaften.
2. **Gewerkschaftsvereinigung mit ca. 60.000 Mitgliedern und 8 Branchen.** Vorsitzender ist der Parlamentsabgeordnete A. Syzas, Mitglied der sozialdemokratischen Fraktion (aber kein Parteimitglied). Auch dieser Dachverband verfügt über Jugend- und Frauenzentren. Sowohl Gewerkschaftszentrum als auch Gewerkschaftsvereinigung haben sich aus dem ‚alten‘ Gewerkschaftsverband reorganisiert.
3. **Arbeitsföderation mit ca. 13.000 Mitgliedern und 8 Branchen.** Vorsitzender ist der Parlamentsabgeordnete der Christlich-Demokratischen Partei K. Kuzminskas. Diese Organisation wurde 1991 gegründet.
4. **Arbeiterunion mit ca. 76.000 Mitgliedern** (diese Zahl wird jedoch von den anderen Gewerkschaftsdachverbänden als zu hoch geschätzt). Vorsitzende ist A. Balsiene. Die Arbeiterunion wurde als ein Flügel der Unabhängigkeitsbewegung von 1989 gegründet. Es gibt mehrere Hinweise dafür, daß die Arbeiterunion wesentlich von amerikanischen Gewerkschaften finanziert wird. So verfügt sie als einzige Gewerkschaftsorganisation über eine eigene Druckerei, die vom amerikanischen Botschafter offiziell eröffnet wurde. Operativ arbeitet die Arbeiterunion eng mit den litauischen konservativen Parteien zusammen.

Das **Gewerkschaftszentrum** initiiert regelmäßige Treffen der Vertreter aus allen Gewerkschaftsverbänden. Während dieser „runder Tische“ wird über die Stellungnahme zu

verschiedenen aktuellen wirtschaftlichen und sozialen Problemen diskutiert. Im Zuge der noch laufenden Privatisierung sind es die Themen: Entlassungen in privatisierten Unternehmen, Umschulungen, Arbeitsschutz, Tarifverträge u.a. Die Mobilisierung aller Gewerkschaftsverbände im Rahmen bestimmter Aktionen stellt jedoch eine Ausnahme dar. Die Auseinandersetzungen innerhalb der 4 Verbände entstehen wegen unterschiedlichem Rollenverständnis als Arbeitnehmerorganisation.

Die Aufteilung zwischen den Dachverbänden, entsprechend der jeweiligen Mitgliederzahl, des bislang durch einen staatlichen Treuhandfonds verwalteten Vermögens der ehemaligen sowjet-litauischen Gewerkschaften, verursacht erhebliche Spannung insbesondere mit der Arbeiterunion, die über ihre Mitgliederstärke keine nachprüfbare Beweise vorlegen will.

Integration in internationale Gewerkschaftsorganisationen

Nur die Gewerkschaftsvereinigung und die Arbeiterunion sind **assoziierte Mitglieder des EGB**, das Gewerkschaftszentrum hat seine Mitgliedschaft beantragt. Alle Branchengewerkschaften aus diesen drei Dachverbänden gehören zu entsprechenden europäischen Branchenförderungen. Gewerkschaftsvereinigung und Arbeiterunion sind seit 1994 Mitglieder der IBFG/ICFTU, die christlich-demokratisch orientierte Arbeitsförderer ist Mitglied der Internationalen Arbeitskonföderation WCL.

Tripartismusbeziehungen

Auf nationaler Ebene existieren ein **Tripartit-Rat** sowie **weitere tripartite Fachausschüsse und Fachräte**, wie z.B.:

- Ausschuß für Sozialversicherung
- Fondsrat für liquidierte Unternehmen
- Beschäftigungsrat
- Ausschuß für die Beratung und Realisierung der internationalen Arbeitsvorschriften
- Rat für Berufsbildung
- Rat für Krankenversicherung
- Ausschuß für Arbeitssicherheit
- Tripartit-Rat bei der Arbeitsbörse
-

Gewerkschaftlicherseits werden die Tätigkeiten dieser Tripartit-Institutionen als nicht effizient kritisiert. So ist es trotz intensiver Bemühung den Gewerkschaften noch nicht gelungen, Arbeitgeber und Regierung von der Notwendigkeit zu überzeugen, die Mitbestimmung auf eine gesetzliche Grundlage zu stellen oder Tarifverträge als Mantelverträge und nicht wie bislang nur für Branchen oder sogar einzelne Unternehmen abzuschließen.

Die **Europäische Sozialcharta** wurde **1998 unterzeichnet** aber noch nicht ratifiziert.

Sozial- und Arbeitsmarktpolitik

Gegenwärtig existiert nur eine **staatliche Sozialversicherung** ‚SODRA‘. Da ihre Zahlungsmöglichkeiten von der Finanzausstattung des Staatshaushaltes abhängt, haben die Sozialpartner kaum Einfluß. Anfang des Jahres 1999 mußte ‚SODRA‘ höhere Ausgaben tätigen, als ihr zugewiesen wurde. Der Haushalt dieses Fonds ist defizitär. Deshalb

werden z.T. die Renten und andere Beihilfen verspätet ausgezahlt. Für 1999 ist vorgesehen, eine obligatorische Sozialversicherung für Landwirte sowie Freiberufler einzuführen. Über dieses Gesetz wird derzeit parlamentarisch diskutiert.

Sozialpolitischer Konfliktstoff ist die ungelöste Frage der **mangelnden sozialen Absicherung der Arbeitslosen** auf dem Lande. Sie sind als Nicht-Beitragszahler auch nicht rentenberechtigt. Während in Estland bereits private Rentenfonds eingerichtet wurden, wird in Litauen seit 2 Jahren kontrovers über eine solche Notwendigkeit diskutiert. Zu Jahresanfang wurde der bisherige Mindestlohn von 185 DM auf 230 DM erhöht – Gewerkschaften und Regierung plädierten für eine noch höhere Anhebung, stießen jedoch bei den Arbeitgebern auf unüberwindbaren Widerstand. Eine Arbeitsmarktpolitik, die ihrem Namen gerecht würde, existiert nicht.

LETTLAND

Gewerkschaftliche Organisationsentwicklung

Der **Freie Lettische Gewerkschaftsbund (FLGB)** wurde am 25.5.1990 gegründet, indem der Gewerkschaftskongreß die alte sowjet-lettische Gewerkschaft auflöste und die Gründung freier, von Staat und politischen Parteien unabhängiger Gewerkschaften bekanntgab. Die damalige Rechtsgrundlage des FLGB waren die am 4.5.1990 vom lettischen Obersten Rat (Vorläufer des späteren Parlaments) ratifizierte Konvention der ILO „Über die Assoziationsfreiheit“ und „Über die Tarifverträge“. Am 13. 12.1990 wurde der Rechtsstatus im Gesetz „Über die Gewerkschaften“ endgültig festgelegt. Der Kompetenz- und Verantwortungsbereich ist im Gesetz „Über die Tarifverträge“ von 1991 genau beschrieben.

Der FLGB ist die einzige Gewerkschaftsvereinigung und umfaßt 28 Branchenverbände (3346 Ortsverbände) mit 261.320 Mitgliedern (von insgesamt einer Million Erwerbstätigen im Land). Die Gewerkschaftsorganisationen unterteilen sich in Industriegewerkschaften (100.000 Mitglieder) und Angestelltengewerkschaften (160.000). Das oberste Legislativorgan des FLGB ist der Gewerkschaftskongreß, der alle 3 Jahre tagt. Vorsitzender des FLGBs ist der ehemalige stellvertretende Vorsitzende der lettischen Eisenbahngewerkschaft, E. Baldzens, Fraktionsvorsitzender der Lettischen Sozialdemokratischen Partei im Parlament.

Integration in internationale Gewerkschaftsorganisationen

Seit 1990 ist der FLGB **Mitglied des IBFG/ICFTU** und seit 1998 der ILO. Die enge Partnerschaft (Beobachterstatus) mit dem EGB/ETUC konzentriert sich auf die Förderung des sozialen Dialogs und Bekämpfung der Arbeitslosigkeit. Im November 1994 war der FLGB einer der Gründer des Ostsee-Gewerkschaftsrates. Im Februar 1997 wurde beim FLGB der Nationale Integrationsrat gegründet, um die lettische Arbeitsgesetzgebung an die ILO-Arbeitsrechtsstandards anzupassen. 1998 wurde, wie in Estland und Litauen, auch in Lettland die Sozialcharta unterzeichnet, aber bislang noch nicht ratifiziert.

Tripartismusbeziehungen

Am 19. 10.1993 verabschiedete die lettische Regierung die **Verordnung zur Gründung von Tripartismusräten**. Am 5.6.1994 ratifizierte das lettische Parlament die ILO-Konvention „Über die tripartiten Beratungen“ und stellte damit die Tripartismusräte auf eine internationale Rechtsgrundlage. 1993 wurde der Tripartismusrat zum Arbeitsschutz gegründet, 1994 konstituierte sich der Tripartismusrat zur Sozialversicherung. Alle Beschlüsse beider Räte werden im Rahmen von Abkommen gefaßt und sind für alle Ratsparteien verbindlich.

Prioritär befaßt sich der **Arbeitsschutzrat** mit der jeweiligen Angleichung des Minimallohns an das tatsächliche Existenzminimum. So konnte der Mindestlohn auf Druck der Gewerkschaften von 70 DM (Stand 1.4.94) in 4 Jahren auf 130 DM erhöht werden. Ferner beschloß der Arbeitsschutzrat 1996 den Übergang von Haus- oder Individualverträgen zu Branchentarifverträgen. Allerdings handelt es sich hierbei nur um eine Empfehlung, die seitdem auch nur in Monopolbetrieben wie Latvenergo, Lattelekom und der Staatsbahn umgesetzt wird.

Den 260 .000 Gewerkschaftsmitgliedern stehen als **Tarifpartner** nur 2000 von insgesamt 50.000 registrierten Unternehmer als Arbeitgeber gegenüber. Von daher besitzt der FLGB nur geringen Einfluß auf wichtige Entscheidungen im Bereich Sozial- und Arbeitsrecht. Die Gewerkschaftsaktivitäten beschränken sich zumeist auf das Aushandeln von Mindeststandards der Arbeitnehmer, und der jeweilige Erfolg in einer Einzelbranche ist häufig auf den persönlichen Einsatz der Branchenspitzenfunktionären zurückzuführen. Z.B.: Das Tarifabkommen vom letzten Jahr mit der lettischen Baugewerkschaft liegt mit 470 DM Mindestlohn weit über dem Durchschnittslohn der lettischen Industriebetriebe.

Offiziell gab es zum 1.1.1999 **1370 Betriebstarifverträge** für etwa 200.000 Gewerkschaftsmitglieder und **nur 3 Branchentarifverträge**. Durch den Tripartismusrat für Sozialversicherung konnten die Gewerkschaften ihre Mindestforderungen zur gerechten Verteilung der Sozialsteuer im Rahmen verschiedener Gesetze durchsetzen. Auf der Grundlage des Gesetzes „Über die soziale Versicherung“ und des bilateralen Abkommens mit der lettischen Konföderation der Arbeitgeber sind die Gewerkschaften und die Arbeitgeber im Aufsichtsrat der 1995 gegründeten Sozialversicherungsagentur vertreten. Dieser Fond ist die einzige staatliche Institution zur Verwaltung und Verteilung der Sozialsteuer für die Renten sowie Kranken-, Unfall- und Arbeitslosenversicherung.

Durch das Generalabkommen mit dem Arbeitgeberverband von 1996 ist das **Mitbestimmungsrecht** der Gewerkschaften in den Betrieben **gesichert**. Als Betriebsräte werden meistens Gewerkschaftsmitglieder gewählt.

Privatisierung und Umstrukturierung der Wirtschaft

Die **Privatisierung von klein- und mittelständischen Unternehmen** ist zu 95% abgeschlossen. Im Staatsbesitz sind noch die Monopolbetriebe, wie Latvenergo, Telekom und die Eisenbahn. Die zur Privatisierung vorgesehenen Betriebe werden von der Lettischen Privatisierungsagentur verwaltet. Der FLGB ist seit 1996 im dortigen Aufsichtsrat als Beobachter vertreten. 2 Generalabkommen vom 2.3.1996 und 27.2.1998 zwischen dem FLGB und der Lettischen Privatisierungsagentur sehen die Erhaltung der bestehenden Produktionsstruktur der Gewerkschaftsorganisation und die Weiterbeschäftigung der Be-

legschaft mindestens noch für 1 Jahr nach der Privatisierung vor. Allerdings können die neuen Besitzer diese Regelung durch teilweise Produktionseinstellung, z.B. wegen vorgegebenen Absatzschwierigkeiten, umgehen, so daß die Gewerkschaften offiziell nur auf die Fortzahlung eines Mindestlohnes für den Arbeitsausfall gemäß Arbeitsgesetzbuch bestehen können.

Sozial- und Arbeitsmarktpolitik

Die Arbeitslosenrate liegt offiziell bei 9% (117.000 Arbeitslosen/März 1999). In Riga sind es 3%, in manchen Regionen, wie z.B. im Kreis Rezekne – 27%. Im wesentlichen sind hierfür Infrastrukturprobleme verantwortlich, die Finanzkrise in Rußland – 49 bankrotte Betriebe/ 20.000 neue Arbeitslose sowie unzureichende Qualifikation der Arbeitnehmer.

Sozialökonomische Rahmendaten der baltischen Länder 1998 im Vergleich

	LETTLAND	ESTLAND	LITAUEN
Durchschnittslohn DM	394,0	532,0	450,0
Mindestlohn DM	164,7	138,0	185,0
Durchschnittsrente DM	Mindestrente 164,7 Durchschnittsrente ist nicht ermittelt.	157,0	128,0
Existenzminimum DM	164,7 (inoffiziell 241,0)	81,25	54,0
Inflation	4,7%	8,1%	2,4% (geschätzt waren es 7%, die russische Krise verursachte jedoch erhebliche Exportsenkung – Überschuss von den im Lande gebliebenen Waren (vor allem Nahrungsmittel) brachte starke Preissenkungen – Deflation im IV.Quartal d.J.)
Arbeitslosigkeit	9%	3,4 % (geschätzt 8-10%)	6% (geschätzt 14%)
Staatshaushalt Saldo in % des BIP	Ausgeglichen	+ 2,5%	- 1,6%
Auslandsverschuldung USD	720 Mio.	600 Mio.	1,5 Mrd.
Privatisierungsgrad	Klein- und Mittelunternehmen – bis zum 1.Juli abgeschlossen	ca 90%	ca 70%
Wachstum des BIP	4,5 – 5%	6%	5,5%