

NORDMAZEDONIEN

Gewerkschaftsmonitor

April 2021

**FRIEDRICH
EBERT** 
STIFTUNG

POLITISCHE, WIRTSCHAFTLICHE UND SOZIALE RAHMENBEDINGUNGEN

POLITISCHE ENTWICKLUNG

Die seit Mitte 2017 amtierende sozialdemokratisch geführte Regierung um Zoran Zaev wurde im Juli 2020 wiedergewählt. Die erste Amtszeit war vor allem auf die Beilegung von Nachbarschaftsstreitigkeiten und die Annäherung an die Europäische Union mit dem Ziel der Eröffnung von Beitrittsgesprächen ausgerichtet. Auch wenn die Beitrittsgespräche derzeit noch immer an dem Widerstand Bulgariens scheitern, welches Mazedonisch nicht als eigenständige Sprache und die historischen Wurzeln des Landes nur als Abtrennung von Bulgarien anerkennen will, ermöglichte das Prespa-Abkommen mit Griechenland den im März 2020 vollzogenen Beitritt zur NATO. In der zweiten Amtsperiode, in der Zoran Zaev erneut mit der albanischen Democratic Union for Integration (DUI) koalitiert, liegen die Reformprioritäten in der Innenpolitik. Insbesondere der Kampf gegen Korruption, die Unabhängigkeit der Justiz, sowie Reformen der öffentlichen Verwaltung stehen im Vordergrund. Aufgrund der COVID-19-Pandemie ist zudem ein besonderer Druck auf die Wirtschaft entstanden, das Bildungssystem hinkt in Fragen der Digitalisierung hinterher, der Tourismus ist quasi zum Erliegen gekommen, auch weil die Rücküberweisungen der Diaspora, sowie ihre Besuche im Land deutlich gesunken sind. Auch ausländische Direktinvestitionen sind eingebrochen, was durch die Pandemie bedingt ist, aber auch verstärkt wird aufgrund der bulgarischen Blockade und den infolgedessen noch immer fehlendem Beginn der Beitrittsgespräche.

Wie in Nordmazedonien üblich entschieden sich die Sozialpartner den außenpolitischen Kurs der Regierung nicht zu kommentieren. Während die Bemühungen der Regierung zur Erhöhung des Mindestlohnes auf umgerechnet 244 Euro und der Förderung einer breiten sozio-ökonomischen Reformdebatte, sowie der Reformierung der gesetzlichen Sozialversicherungsbeiträge in den vergangenen Jahren begrüßt wurden, gibt es im Zuge des Krisenmanagements von COVID, rund um Fragen von Arbeitsschutz in Fabriken immer wieder Auseinandersetzungen.

Zentrale arbeitsmarktpolitische Projekte, die die sozialdemokratische Regierung vorgenommen hat, betreffen die Erneuerung des Arbeitsgesetzes sowie Regelungen zum arbeitsfreien Sonntag. Bessere Arbeitsrechtsbestimmungen für die Arbeitnehmer_innen (Steigerung der Mindestabfindungszahlungen von sechs auf sieben Monatslöhne; Einschränkung der Einstellung neuer Beschäftigter nach teilweiser Entlassung von Beschäftigten, usw.) wurden 2019 implementiert. Die öffentliche Debatte über ein neues Arbeitsgesetz konnte in Gang gebracht, jedoch noch immer nicht abgeschlossen werden. Es soll u.a. die Dauer der Kurzzeitarbeitsverträge (befristete Arbeitsverträge) verkürzt werden (die Höchstlaufzeit beträgt derzeit fünf Jahre), um mehr Menschen in reguläre Beschäftigung zu bringen. Sehr kontrovers wurden die ersten Ideen zum arbeitsfreien Sonntag aufgenommen und eine breite Diskussion möglicher Ausnahmeregelungen wird das Jahr prägen. Der Regierung ist es allerdings gelungen einen neuen Gesetzesentwurf für Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz zu erstellen und will dies nun durch Konsultationen mit den Sozialpartnern stärken und durch das Parlament bringen.

Die Regierung leitete fiskalische Impulse zur Subventionierung von Investitionen und Beschäftigung ein. Die Wirtschaftspolitik konzentrierte sich auf drei Hauptpfeiler: (1) ausländische Direktinvestitionen; (2) Steigerung der Wettbewerbsfähigkeit des privaten Sektors durch öffentliche Infrastrukturausgaben; und (3) Beschäftigungsförderung durch aktive Arbeitsmarktpolitik und Arbeitgebersubventionen. Mehrere Richtlinien wurden überarbeitet, um ihre Wirksamkeit zu verbessern. Subventionen für Investitionen und Beschäftigung im privaten Sektor wurden ebenfalls angehoben und die neue Regierung wendet die »gleiche Subventionspolitik« sowohl für inländische wie auch für ausländische Unternehmen an (zuvor wurden nur ausländische Unternehmen subventioniert).

WIRTSCHAFTLICHE UND SOZIALE LAGE

Die politische Krise (2015–2016) und der Machtwechsel (Mitte 2017) wirkten sich auch auf die wirtschaftliche Entwicklung aus. Das Wirtschaftswachstum stagnierte 2017 nahezu

mit einem geringen Anstieg des BIP um nur 0,2 Prozent. Im Jahr 2018 erholte sich die Wirtschaft von der Stagnation, getrieben durch Exportwachstum, Steigerung des Konsums und der Investitionen. Prognosen gehen davon aus, dass das BIP voraussichtlich jährlich um 2,5 Prozent steigen wird. Die ausländischen Direktinvestitionen (FDI) erholten sich im ersten Halbjahr 2018 langsam, nachdem sie im Vorjahr stagniert hatten. Dies spiegelt die Entwicklungen auf der politischen Bühne des Landes wieder. Die ausländischen Direktinvestitionen sind wichtig, da sie die Hauptquelle für neue Arbeitsplätze in der mazedonischen Wirtschaft sind. Die Änderung der EU Zollpolitik gegenüber Drittstaaten wirkte sich auch auf Nordmazedonien aus. Die in die EU exportierenden Sektoren sehen sich mit höheren Gebühren oder tarifären Handelshemmnissen konfrontiert, die sich auf Arbeitsplätze und Einkommen auswirken könnten. Dies betrifft auch die Verhandlungsposition der Gewerkschaften.

Die Löhne stiegen nominal um 3,9 Prozent, erneut getrieben durch die stufenweise Erhöhung des Mindestlohns, der nun von 170 Euro zu Beginn von 2017 auf 240 Euro Ende 2019 und 244 Euro 2020 erhöht wurde. Arbeitsintensiven Niedriglohnsektoren wurden Subventionen angeboten, um die Lohnerhöhung zu decken und Entlassungen zu vermeiden. Beschäftigungssubventionen trugen teilweise zur Verbesserung der Arbeitsmarktsituation bei. Auch die Löhne vom medizinischen Personal konnten erhöht werden. Da in dem Sektor besonders viele Menschen abwandern, war eine Lohnsteigerung ein wichtiges Signal an die Zukunftsperspektive für die Beschäftigten im Gesundheitssektor und indirekt auch für die Gesundheitsversorgung aller Bürger_innen. Da in Nordmazedonien viele Menschen Mindestlohn erhalten und darüber hinaus schwarz weitere Gelder inoffiziell beziehen, hat die Mindestlohnerhöhung auch die Bekämpfung dieser Schwarzarbeit zur Folge. 2020 konnte die Arbeitslosenquote trotz Pandemie gesenkt werden von 17,3 Prozent (2019) auf 16,1 Prozent (Ende 2020), die Jugendarbeitslosigkeit betrug zu Jahresende 2020 37 Prozent, ist also ebenfalls gesunken. Die Senkung der Arbeitslosigkeit ist jedoch nicht in vollem Umfang auf einen Beschäftigungszuwachs zurückzuführen, sondern auf eine geringere Teilnahme und einen Übergang von Arbeitslosigkeit zu Erwerbslosigkeit, insbesondere unter Langzeitarbeitslosen. Ein weiterer Grund könnte sein, dass die staatlichen Hilfen während der Pandemie an den Beschäftigungsstatus gekoppelt waren, was zu einer Reduktion von Schwarzarbeit führte, da sowohl Arbeitgeber als auch Arbeitnehmer_innen Anreize hatten die Beschäftigungsverhältnisse zu formalisieren. Zudem muss festgehalten werden, dass der fehlende Zensus die Zahlen bis heute sehr unverlässlich macht. Für April 2021 ist ein Zensus vorgesehen – der erste seit 20 Jahren.

Die Armutsquote blieb 2019 bei 21,9 Prozent der Bevölkerung, die von Armut bedroht ist. Die Weltbank geht davon aus, dass das Land aufgrund der Folgen der Pandemie auf eine Armutskrise zusteuert. Der Gini-Koeffizient ist 2018 im Vergleich zum Vorjahr um 0,7 Prozentpunkte gesunken auf 31,9 Prozent. Die Debatte um eine progressive Besteuerung von Einkommen konnte noch nicht wieder aufgenommen werden, so herrscht noch immer eine Flat-Tax von 10 Prozent.

GEWERKSCHAFTSPOLITISCHER KONTEXT

Der Allgemeine Tarifvertrag (ATV) für den privaten Sektor ist Mitte 2017 ausgelaufen. Gemäß dem Arbeitsgesetz werden nach Ablauf seine Bestimmungen bis zum Abschluss eines neuen Vertrags verwendet. Die Organisation der Arbeitgeber (ORM) drängt auf eine Beschleunigung der Verhandlungen, während der SSM (diese beiden sind die Unterzeichner) auf das neue Arbeitsgesetz warten will, bevor die endgültigen Verhandlungen aufgenommen werden. Beide Seiten haben entgegengesetzte Vorschläge, insbesondere im Abschnitt über Gehälter, Zulagen und Ausgleich der arbeitsbedingten Ausgaben: die Arbeitgeber schlagen einige Kürzungen vor, während die Gewerkschaften eine Erhöhung vorschlagen. Der Allgemeine Tarifvertrag ist sehr wichtig, da er für alle Unternehmen und Arbeitnehmer_innen im privaten Sektor verpflichtend ist.

Gemäß dem Arbeitsgesetz soll es einen Allgemeinen Tarifvertrag für den öffentlichen Sektor geben, der zwischen der Regierung und den im öffentlichen Sektor vertretenen Konföderationen ausgehandelt wird. Ein solcher Vertrag wurde jedoch in den letzten zehn Jahren nicht geschlossen. Darüber hinaus sind die meisten dafür relevanten Themen, z. B. Gehälter, Zulagen, freie Stellen und andere Parameter inzwischen durch verschiedene andere Gesetze integriert und so reguliert worden, was die Verhandlungsspielräume für einen ATV verringert und den sozialen Dialog weitestgehend verhindert. Im Allgemeinen befindet sich der bilaterale soziale Dialog in einer Stagnation. Die Verhandlungen über einen ATV sind nicht effektiv, während auf Branchenebene die Situation je nach Sektor variiert: in einigen Sektoren werden Arbeitgeber nicht organisiert, in anderen vermeiden ihre Verbände jeden Dialog. Der Tarifverhandlungsprozess fand in den vergangenen Jahren hauptsächlich auf Unternehmensebene statt.

GEWERKSCHAFTEN IN NORDMAZEDONIEN – FAKTEN UND DATEN

HISTORISCHE ASPEKTE

Obwohl die Gewerkschaften in postsozialistischer Zeit verschiedene Reformen durchgeführt hatten, blieben die Prinzipien des Funktionierens auch nach der Unabhängigkeit 1991 unverändert: zentralisierter Entscheidungsprozess, Top-to-Bottom-Führungsstil, viel Nepotismus und starke (und teils unethische) Beziehungen, zunächst zur Sozialdemokratischen Union Mazedoniens (SDSM), der Nachfolgerin der kommunistischen/sozialistischen Partei, später jedoch auch zur anderen großen Partei (VMRO DPMNE) sobald diese längere Jahre die Regierung anführten.

Vor 1991 war der größte (und einzige) Dachverband, der Dachverband der Gewerkschaften Mazedoniens (SSM), eine stark zentralisierte Einheit: der Vorstand traf alle Entscheidungen, die von den Vorständen der verschiedenen Sektoren diese Entscheidungen umgesetzt wurden. Dies bedeutete, dass es keine eigenständigen Branchengewerkschaften gab. Mit den »Reformen« von 1991/92, die der SSM initiiert hatte, wurden

die Sektor-Vorstände in Branchengewerkschaften umgeformt. Aber auch mit der Transformation hatten die Branchengewerkschaften noch nicht viel Kraft, um die Dynamik des SSM zu ändern und die Demokratisierung des Gewerkschaftsreichs voranzutreiben.

Der Wechsel und somit die Dezentralisierung der Gewerkschaftsorganisationen trat erst 1995/96 ein, als der SSM beschloss, seinen Branchengewerkschaften einen gesonderten rechtlichen Status zu geben. Dies führte zu autonomen, unabhängigen Gewerkschaften, was allerdings nicht notwendigerweise eine Demokratisierung der Gewerkschaften bedeutete. Es herrscht weiterhin die feste Überzeugung, dass die Gewerkschaftsführer_innen der Branchengewerkschaften sich nur um ihre »bequemen« Positionen kümmern und Personen außerhalb ihres Kreises, die im Wahlprozess für die Positionen des Präsidenten oder des Generalsekretärs eine faire Chance erhalten wollen, unmögliche Regeln und Hindernisse auferlegen.

Die Gewerkschaften des SSM waren traditionell sehr ruhig und streikunfreudig, solange die Sozialdemokraten an der Regierung waren. Dies änderte sich mit der Gründung der KSS (Konföderation Freier Gewerkschaften Mazedoniens) im Jahr 2005, die auf die Abspaltung der SONK (die Lehrer_innengewerkschaft und die größte in Nordmazedonien) und einiger kleineren Gewerkschaften des SSM zurückzuführen war.

GEWERKSCHAFTSLANDSCHAFT

Die Gewerkschaftsmitgliedschaft in Nordmazedonien nimmt ab. Nach dem Gesetz wird die Repräsentativität von der Anzahl der Mitglieder, die die Gebühr aus ihren Gehältern zahlen, bestimmt und schließt somit die Mitglieder aus, die die Gebühr von ihren eigenen Konten bezahlen oder aus unterschiedlichen Gründen entlastet werden (hauptsächlich weil sie keinen regelmäßigen Lohn verdienen). Aus diesem Grund ist es auch unmöglich, Personen die ihren Job verlieren oder in den Ruhestand gehen als Mitglieder beizubehalten.

Die Gewerkschaftsmitgliedschaft in den wichtigsten Sektoren ist wie folgt:

- Wasserversorgung und Müllentsorgung 72 Prozent
- Polizeikräfte 63 Prozent
- Bildung und Wissenschaft 62 Prozent
- Öffentliche Verwaltung und Justizverwaltung 60 Prozent
- Forst- und Holzindustrie 40 Prozent
- Bergbau, Metall- und Elektroindustrie 30 Prozent
- Gesundheits- und Sozialdienste 27 Prozent
- Landwirtschaft, Tabak- und Lebensmittelindustrie 22 Prozent
- Bau 11 Prozent

Im privaten Sektor kam es in den letzten zwei Jahren vermehrt zu Insolvenzen von Unternehmen, die zu Entlassungen von Arbeitnehmer_innen führten. Dies schwächte die wichtigsten Gewerkschaften im privaten Sektor. Die neuen Arbeitgeber bieten hauptsächlich Kurzzeitverträge an, was die Organisation der Beschäftigten zunehmend erschwert.

ARBEITSBEDINIGUNGEN DER GEWERKSCHAFTEN

Die Situation der Vertretung auf betrieblicher Ebene bleibt unverändert. Es existieren keine Formen von Beteiligung und Mitbestimmung, die europäischen Praktiken entsprechen würden (z.B. Betriebsräte). Deswegen wird die Vertretung auf betrieblicher Ebene durch eine Gewerkschaftsorganisation im Unternehmen abgedeckt. Wenn Beschäftigte organisiert werden, gibt es eine lokale Gewerkschaftsorganisation auf betrieblicher Ebene und der (von den Mitgliedern gewählte) Vorstand der Vertrauensleute ist dafür verantwortlich, mit der Geschäftsführung Verhandlungen zu führen und mit den Arbeitnehmer_innen zu kommunizieren. Dieser Vorstand muss auch die Umsetzung von Gesetzen und Tarifverträgen beobachten, auf Verstöße und / oder Nichteinhaltung von Gesetzen (Verordnungen) reagieren. Die Gewerkschaft handelt jedoch nur für ihre Mitglieder, nicht für alle Angestellten. Laut Gesetz wird sich der Arbeitgeber bei Fragen, die Unterrichtung und Beratung erfordern, an die Gewerkschaft wenden. Falls es beim Arbeitgeber keine lokale Gewerkschaftsorganisation gibt (was für viele kleine private Arbeitgeber der Regelfall ist), gibt es praktisch keine Arbeitnehmer_innenvertretung. Die Forderungen der Gewerkschaften gehen in Richtung gesetzlicher Änderungen, die ein

Tabelle 1
Die wichtigsten gewerkschaftlichen Dachverbände in Nordmazedonien

Dachverband	Vorsitz / stv. Vorsitz	Mitglieder	Internationale Mitgliedschaften
Sojuz na Sindikati na Makedonija, SSM (Verband der Gewerkschaften Mazedoniens, SSM)	Vorsitz: Darko Dimovski	ca. 70 000	IGB, EGB
Konfederacija na Slobodni Sindikati, KSS (Bündnis der Freien Gewerkschaften)	Blagoja Ralповski	ca. 40 000	IGB, EGB
Konfederacija na sindikalni organizacii na Makedonija, KSOM (Bündnis der Gewerkschaftlichen Organisationen Mazedoniens)	Marjan Ristevski	ca. 15 000	–

Tabelle 2

Die wichtigsten Branchenverbände bzw. Einzelgewerkschaften in Nordmazedonien

Branchenverband / Gewerkschaft	Dachverband	Vorsitz / stv. Vorsitz	Mitglieder	Internationale Mitgliedschaften
Samostoen sindikat za zdravstvo, farmacija i socijalna zaštita SSZFSZ (Unabhängige Gewerkschaft für Gesundheit, Pharmazie und Sozialarbeit)	SSM	Vorsitz: Ljubisa Karanfilovski	8 700	PSI, EPSU
Sindikata na Rabotnicite vo Administracijata i Drzavnata Uprava, SADU (Gewerkschaft der öffentlichen Verwaltung und der Beamten)	KSS	Vorsitz: Blagoja Ralpovski	k. A.	PSI, EPSU
Sindikata na rabotnicite od upravata, pravosudnite organi I zdruzenijata na gragjani – UPOZ (Gewerkschaft der öffentlichen Verwaltung und der Beamten, Justiz und Zivilgesellschaften)	SSM	Vorsitz: Peco Grujovski	4 433	PSI, EPSU
Makedonski Policiski Sindikat – MPS (Mazedonische Polizeigewerkschaft)	SSM	Vorsitz: Marjan Kicev	7 819	CESP
Sindikata za gradezhnistvoto, industrija proektiranje – SGIP (Gewerkschaft für Bau, Industrie und Design)	SSM	Vorsitz: Pavel Trendafilov	3 691	BWI, EFBWW
Nezavisniot sindikat rabotnici na energetikata, rudarite i industrijata na Makedonija, SSERI (Gewerkschaft Energie, Bergbau und Industrie)	KSS	Vorsitz: Dimche Damcevski	ca. 5 500	PSI, EPSU
Nezavisen sindikat za energija i ekonomii na Makedonija, SSESM (Unabhängige Gewerkschaft für Energie und Wirtschaft)	SSM	Vorsitz: Robert Simonoski	2 153	PSI, EPSU, IndustriAll, IndustriAll Europe (Energie)
Sindikata na rabotnici vo ugostitelstvoto, turizmot, komunalnata ekonomija, zanaetčistvoto i zdruzenijata za zaštita, SUTKOZ (Gewerkschaft Catering, Tourismus, kommunale Wirtschaft, Handwerk und Sicherheit)	SSM	Vorsitz: Darko Dimoski	7 845	PSI, EPSU, IUF, EFFAT
Sindikata za industrija, energija i rudarstvo na Makedonija, SIER (Gewerkschaft Industrie, Energie und Bergbau)	SSM	Vorsitz: Igor Gjerasov	4 341	IndustriAll, IndustriAll Europe (Metall)
Sindikata za industrija za tekstil, koža i čevli, STK TCK (Gewerkschaft der Textil-, Leder- und Schuhindustrie)	SSM	Vorsitz: Ljupcho Radovski	3 528	IndustriAll, IndustriAll Europe
Sindikata na rabotnicite od Agroindustrijskiot kompleks na Republika Makedonija, Agro-Sindikata (Gewerkschaft Agrarindustrie)	SSM	Vorsitz: Zhivko Danevski	6 149	EFFAT, IUF
Nezavisen Akademski Sindikat – NAKS (Unabhängige Akademische Gewerkschaft)		Elena Djukevska (v. d.)	k. A.	–
Sindikata za obrazovanie, nauka i kultura – SONK (Gewerkschaft für Bildung, Wissenschaft und Kultur)	KSS	Vorsitz: Jakim Nedelkov	ca. 7 000	ETUCE, EI
Samostoen Sindikat na Novinari i Mediumski Rabotnici – SSNM (Gewerkschaft der Journalisten und Medienschaffende)		Vorsitz: Zvezdan Gjeorgjievski	k. A.	IFJ, EFJ
Nezavisen sindikat na policija – NSP (Unabhängig Polizeigewerkschaft)	KSOM	Goce Delchev Todev	ca. 5 000	–
Nezavisen sindikat na Zeleznica (Unabhängig Gewerkschaft der Eisenbahner)	KSOM	Marjan Ristovski	ca. 1 500	–

System der Beteiligung und Mitbestimmung für kleinere Arbeitgeber schaffen würden.

Durch die Änderung des Arbeitsgesetzes im November 2009 wurden allgemeine Tarifverträge für alle Arbeitgeber im privaten und öffentlichen Sektor verpflichtend. Die Umsetzung des Allgemeinen Tarifvertrags ist jedoch insbesondere für kleine Unternehmen, in denen die Beschäftigten nicht organisiert sind, bislang nicht gewährleistet. Es gibt deutliche Hinweise darauf, dass viele Arbeitgeber die Bestimmungen des Vertrages nicht einhalten und die schwache Kontrolle durch die Arbeitsinspektion missbrauchen, während die nicht organisierten Beschäftigten ohnehin meist keine Verstöße melden. Der ATV für den öffentlichen Sektor ist noch nicht abgeschlossen. Für die Angestellten des öffentlichen Sektors gilt daher ein Tarifvertrag, sofern für die Branche ein Tarifvertrag besteht. Branchentarifverträge werden für einige Sektoren geschlossen: Gesundheitswesen, Polizeikräfte und Angestellte in der Armee, während für Bildungseinrichtungen und öffentliche Bedienstete in der Verwaltung die Verträge nach deren Ablauf neu ausgehandelt werden.

Der Allgemeine Tarifvertrag für den privaten Sektor ist im Juli 2017 ausgelaufen. Die Sozialpartner haben Verhandlungen über die Verlängerung oder Änderung des Vertrages, durch das politisch turbulente Jahr 2017 erst verspätet 2018 aufgenommen, jedoch konnte auch 2019 keine Einigung erzielt werden. In der Zwischenzeit werden die bisherigen Bestimmungen vollständig umgesetzt, da das Arbeitsgesetz für solche Situationen eine strenge Regelung vorsieht. In den letzten zwei Jahren wurden keine bedeutenden Ereignisse auf Branchen-/Sektorebene verzeichnet. Dies ist ähnlich auf der betrieblichen Ebene, wo Tarifverträge dauerhaft in den Unternehmen, bei welchen die Arbeitnehmer_innen gewerkschaftlich organisiert sind, unterzeichnet oder geändert werden.

GEWERKSCHAFTEN UND IHRE Kernaufgaben

Das System des dreigliedrigen sozialen Dialogs wird vom Wirtschafts- und Sozialrat (WSR) verwaltet. Der WSR ist ein beratendes Gremium, das auf einer Vereinbarung beruht und aus Vertretern der Sozialpartner besteht. Der derzeitige WSR wurde im September 2010 gegründet und besteht jetzt aus vier Vertretern jedes Sozialpartners: Gewerkschaften (je zwei Vertreter von SSM und KSS), vier von ORM (der einzige repräsentative Arbeitgeberverband) und vier von der Regierung (vertreten durch die Ministerien für Arbeit, Wirtschaft, Finanzen und den Vizepremierminister). Dieses Gremium wird vom Arbeitsminister geleitet. Der WSR berät und äußert sich zu Fragen gemäß dem Gründungsvertrag. Obwohl sich der dreigliedrige Dialog in den letzten fünf Jahren erheblich verbessert hat, wirkt sich die beherrschende Stellung der Arbeitsministerin als WSR-Vorsitzende manchmal auf die Arbeitsweise und die Wirksamkeit dieses Gremiums aus. Es ist üblich, dass Fragen im Bereich des WSR überhaupt nicht besprochen werden – zur Unzufriedenheit der Gewerkschaft und der Sozialpartner der Arbeitgeber.

Der tripartite soziale Dialog wird seit 2018 lebhafter. Zu den Sitzungen des Wirtschafts- und Sozialrats (WSR) wurden jüngst mehr Interessenvertreter eingeladen als nur die Mitglieder des Gremiums (alle Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände sowie einige Organisationen der Zivilgesellschaft). Auf der Tagesordnung des WSR stehen alle vorgeschlagenen Gesetze und Änderungsanträge, die im regulären parlamentarischen Verfahren behandelt werden, gerade aufgrund der 2020 bevorstehenden Wahlen mussten oftmals aufgrund des Staus abgekürzte Verfahren durchgeführt werden. In diesen Fällen werden die Sozialpartner in den meisten Fällen nicht nach ihrer Meinung gefragt.

Die Gewerkschaften und die Arbeitgeberseite sind auf höchster Ebene vertreten. Für die Regierung nehmen jedoch abgesehen von der Arbeitsministerin, die den Vorsitz des Gremiums hat, keine weiteren Minister teil. Sie werden jedoch durch untergeordnete Beamte dieser Ministerien vertreten. Der WSR ist als eine Bühne konzipiert, auf der die Sozialpartner Meinungen und Positionen zu bestimmten Themen direkt austauschen können. In einem Land mit einem unterentwickelten sozialen Dialog ist die Unterstützung der Dialogkultur durch die Regierung besonders wichtig und in Nordmazedonien noch ausbaufähig. Das Gelingen des Prozesses hängt jedoch auch maßgeblich von der Dialogbereitschaft der teilnehmenden Akteure ab. Durch die sehr dialogorientierte und auch auf die Beteiligung von Zivilgesellschaft bedachte Arbeits- und Sozialministerin hat 2019 der Prozess an Dynamik gewonnen. Die Einbeziehung zivilgesellschaftlicher Organisationen war vielen Gewerkschaften zunächst nicht recht, sie haben mittlerweile jedoch in vielen Fällen ihre Mitarbeit akzeptieren müssen.

GEWERKSCHAFTEN UND IHR (POLITISCHES) GEWICHT

Mit kaum positiven Entwicklungen bei den Gewerkschaftsakteuren ist es nicht überraschend, dass die Mitgliederzahlen aller Branchengewerkschaften in Nordmazedonien in den letzten vier Jahrzehnten zurückgegangen sind. Sie werden kontinuierlich mit dem Ruf der »gelben« Gewerkschaften behaftet, die eher dazu neigen, die Positionen der führenden Gewerkschaftsfunktionäre (und entsprechend auch der regierenden Partei) zu stärken, als die Arbeitsbedingungen der allgemeinen Mitglieder zu verbessern. In unterschiedlichsten Umfragen werden Gewerkschaften durchweg in der Regel nur von 10–12 Prozent der Befragten als »Beschützer der Arbeitnehmer_innenrechte« bewertet, während politische Parteien, Freunde/Angehörige und Wirtschaftsmagnate wesentlich bessere Bewertungen erhalten. In Fällen von Arbeitsstreitigkeiten wenden sich die wenigsten an die Gewerkschaft, was ihre geringe Bedeutung für die einzelnen Beschäftigten unterstreicht.

In den letzten zehn Jahren gab es mehr »feindliche Übernahmen« von Funktionspositionen unter den Dachverbänden und den Branchengewerkschaften als Streiks und Proteste, die mit dem Ziel organisiert wurden, zahlenmäßige Stärke oder Durchsetzungsvermögen in den Arbeitsverhandlungen zu zeigen. Das ist einer der Gründe, warum die breite Öffent-

lichkeit die Gewerkschaften als Überbleibsel des sozialistischen Jugoslawiens ansieht. Obwohl die Arbeitnehmer_innen damals eine starke Rolle in der Führung der Fabriken/öffentlichen Unternehmen hatten, waren die Gewerkschaften dennoch der erweiterte Arm der totalitären kommunistischen/sozialistischen Partei. Die damaligen Gewerkschafter_innen – die Eltern/Großeltern vieler der derzeitigen Arbeitnehmer_innen – nutzten die Gewerkschaften hauptsächlich als Mechanismen für die Verzögerung von Zahlungen für bestimmte Waren und Dienstleistungen, für Feste und für Firmenjubiläen. Die jüngeren Generationen der Arbeitnehmer_innen in Nordmazedonien spricht dieses sehr reduzierte Verständnis von Gewerkschaften nicht an und sie entscheiden sich auch darum oftmals gegen eine Mitgliedschaft.

Viele glaubten, dass die Mitgliedschaft in dem Internationalen Gewerkschaftsbund (IGB) und dem Europäischen Gewerkschaftsbund (EGB) sowie in den europäischen Branchenverbänden zu größerem Wohlstand und vor allem zu einem Anstieg der Mitgliederzahlen führen würde. Die zwei größten Dachverbände, SSM und KSS, sind Mitglieder des IGB und des EGB, wobei die meisten Branchengewerkschaften Mitglieder der europäischen Gewerkschaftsverbände sind. Sowohl im SSM als auch in der KSS ist die Mitgliederzahl in den letzten fünfzehn Jahren zurückgegangen. Während dies auch bei den Gewerkschaften in den Ländern der Europäischen Union der Fall ist, ist der Rückgang der Gewerkschaftsmitglieder in Nordmazedonien aufgrund der alarmierenden Migrationstrends im selben Zeitraum noch deutlicher. Ein weiteres besorgniserregendes Problem im Gewerkschaftsbereich ist die mangelnde Rekrutierung neuer, nicht-organisierter Arbeitnehmer_innen. Gewerkschaften konzentrieren sich jedoch mehr darauf, die Mitglieder der konkurrierenden Dachverbände und Branchengewerkschaften zu »übernehmen« – entweder mit dem Druck der politischen Parteien oder der Geschäftsinhaber_innen.

Die derzeitige sozialdemokratische Regierung hatte in ihre Partei- und Wahlprogramme eine gründliche Reform der Arbeitsgesetzgebung und die Wiederbelebung des sozialen Dialogs zwischen den Sozialpartnern aufgenommen. Dabei hatte insbesondere die Arbeits- und Sozialministerin bewusst auch auf den Dialog mit zivilgesellschaftlichen Akteuren gesetzt, die vielerorts den Mangel an Engagement von Gewerkschaften kompensieren. Besonders deutlich ist dies im wichtigen Textilsektor im Land. Es ist den Sozialdemokrat_innen gelungen den politischen Prozess inklusiver zu gestalten, indem sie erwirkte, den nationalen Wirtschafts- und Sozialrat (WSR) für die Konföderationen zu öffnen, die in ihren Sektoren nicht repräsentiert sind (ohne Stimmrecht). Dies ist für die kommenden Gesetzesvorhaben im Kontext von Arbeitsschutz, aber insbesondere für das neue Arbeitsgesetz wichtig, das 2019 diskutiert, aber noch nicht verabschiedet werden konnte.

Eva Ellereit, Landesvertreterin der Friedrich-Ebert-Stiftung in Nordmazedonien, Skopje

Valon Sadiki, Programmkoordinator der Friedrich-Ebert-Stiftung in Nordmazedonien, Skopje

KONTAKT

Friedrich-Ebert-Stiftung | Referat Internationale
Politikanalyse | Hiroshimastraße 28 | 10785 Berlin

Verantwortlich:
Dr. Marc Meinardus
Gewerkschaftsprogramme Europa und Nordamerika
marc.meinardus@fes.de
www.fes.de/internationale-politikanalyse

Eine gewerbliche Nutzung der von der Friedrich-Ebert-Stiftung (FES) herausgegebenen Medien ist ohne schriftliche Zustimmung durch die FES nicht gestattet.

Publikationen der Friedrich-Ebert-Stiftung dürfen nicht für Wahlkampfzwecke verwendet werden.