



- Mit der Zuspitzung der sozialen Gegensätze in der russischen Gesellschaft gewinnen insbesondere jene Gewerkschaften an Stärke und Einfluss, die bereit sind, resolut und konsequent die Interessen der ArbeitnehmerInnen zu verteidigen.
- Die Konkurrenz zwischen traditionellen und »alternativen Gewerkschaften« bestimmt die Gewerkschaftsbewegung in Russland und ihre weitere Entwicklung. Dies erschwert ihre Konsolidierung und schwächt ihren Einfluss in der Gesellschaft.
- Die russischen Gewerkschaften gestalten die Sozial- und Arbeitsbeziehungen zwar mit, ihre Popularität in der Bevölkerung bleibt jedoch immer noch gering, was eine effektive Gewerkschaftspolitik auf allen Ebenen behindert.
- Die Zukunft der russischen Gewerkschaften hängt auch von deren Bereitschaft ab, sich zu reformieren und ein eigenes Aktionsprogramm zu erarbeiten, das den globalen wirtschaftlichen Herausforderungen und den Änderungen des russischen Arbeitsrechts Rechnung trägt. Der Staat muss Bereitschaft erkennen lassen, Gewerkschaften als eigenständige Partnerinnen anzuerkennen.





1.	Entwicklung der Gewerkschaften seit 1989/90	. 2
2.	Die russischen Gewerkschaften im Spannungsfeld rechtlicher Regelungen und tradierter Organisationsstrukturen	.4
3.	Zur Praxis kollektivvertraglicher Regelungen	.5
4.	Die russischen Arbeitsbeziehungen im Kontext der Krise 2009	. 5
5.	Die Gewerkschaften und ihr politisches Gewicht	.6
6.	Beziehungen zwischen Gewerkschaften und politischen Parteien	.7
7.	Sozialer Dialog und die Arbeit trilateraler Kommissionen	.8
8.	Bilanz und Perspektiven	8



# 1. Entwicklung der Gewerkschaften seit 1989/90

Die Wandlungen in der russischen Gesellschaft seit Ende der 1980er Jahre haben die Gewerkschaftsbewegung maßgebend beeinflusst. 1990 wurde die Föderation der Unabhängigen Gewerkschaften Russlands (FNPR) als Rechtsnachfolgerin des sowjetischen Gewerkschaftsrates WZSPS gegründet. Trotz des Rückgangs der Mitgliederzahlen haben die FNPR-Gewerkschaften im komplexen Reformprozess ihre Organisationsstrukturen, ihre materielle Basis und vor allem ihre Grundsätze hinsichtlich der Regulierung der Arbeitsbeziehungen erhalten können. Bei der Suche nach ihrer neuen Rolle zeigte die FNPR anfangs Vorsicht, wenn es um neue Formen der gewerkschaftlichen Beteiligung an der Gestaltung der Arbeitsbeziehungen ging.

Die traditionellen Gewerkschaften negierten zunächst die Notwendigkeit von Arbeitskämpfen sowie die aktive Beteiligung von Arbeitnehmervertretungen an der Lösung politischer Fragen. Auch deshalb hielten sie an den traditionellen Formen des Paternalismus im Betrieb fest. Die in der russischen Gesellschaft verbreitete Skepsis gegenüber Gewerkschaften ist einerseits ein Erbe der Sowjetzeit, in der die Gewerkschaften von ArbeitnehmerInnen vor allem als Verteiler materieller Beihilfen und Organisatoren von Gesundheits- und Freizeitmaßnahmen wahrgenommen worden waren. Im damaligen Staatssystem hatte man bewusst die Beteiligung der Gewerkschaften an der Politik begrenzt. Da der sozialistische Staat praktisch der einzige Arbeitgeber gewesen war, wurden Arbeitskonflikte als grundsätzlich unmöglich angesehen. Andererseits ist die allgemein sichtbare Wirk-Schwäche der Gewerkschaftsbewegung ein wichtiger Faktor. Wegen ihrer Zersplitterung und aufgrund geringer Unterstützung durch die Bürger können sie bis heute den Lobbyaktivitäten der Arbeitgeber meist nicht viel effektiv entgegen setzen.

Die Geschichte der neuen, sogenannten »alternativen Gewerkschaften« begann mit dem Bergarbeiterstreik vom Juli 1989. Damals nahmen rund 600.000 Kumpel in ganz Russland an Arbeitskämpfen teil, um gegen die damalige Wirtschaftspolitik zu protestierten. 1991 bildeten diese Bergarbeiterkomitees die erste Massengewerkschaft außerhalb der FNPR: die Unabhängige Bergarbeitergewerkschaft (NPG). Das war der Anstoß zur Gründung anderer unabhängiger Gewerkschaften.

So entstanden die Gewerkschaften der Fluglotsen, der Hafenarbeiter, der Seeleute, der Piloten und der Eisenbahner. Neue Gewerkschaften entstanden sowohl im öffentlichen Bereich als auch in großen Industriebetrieben.

Nicht alle von ihnen haben überleben können. Durch den Druck von Seiten der Arbeitgeber und aufgrund organisatorischer und finanzieller Schwierigkeiten waren einige von ihnen gezwungen, sich aufzulösen. In jener Zeit wurde der Begriff »alternative Gewerkschaft« geprägt, mit dem man die neuen Organisationen bezeichnete, die nicht zum traditionellen Gewerkschaftssystem gehörten. Sie suchten nach neuen Methoden, Arbeitsbeziehungen zu regulieren und Verhandlungen zu führen, wobei sie die offene Konfrontation mit den Arbeitgebern nicht scheuten, wenn diese keine Löhne auszahlten oder andere Rechte der ArbeitnehmerInnen verletzten. Die »alternativen Gewerkschaften« waren eine Reaktion der ArbeitnehmerInnen auf die Veränderungen, zu denen es in der Wirtschaft, auf dem Arbeitsmarkt und in den Arbeitsbeziehungen gekommen war. Gegenwärtig bestehen in Russland zwei große Gewerkschaftsdachverbände: die Föderation der unabhängigen Gewerkschaften (FNPR) und die Konföderation der Arbeit Russlands (KTR). Zahlenmäßig ist die FNPR der größte Gewerkschaftsverband nicht nur in Russland sondern auch in Europa. Die FNPR hat eine gemischte Branchen- und Territorialstruktur: Dem Dachverband gehören 44 gesamtrussische Branchengewerkschaften sowie vier weitere Gewerkschaften an, deren Interessen die FNPR auf Vertragsgrundlage vertritt. Dazu kommen 79 territoriale Vereinigungen, die in allen Regionen Russlands aktiv sind. Nach FNPR-Angaben repräsentiert der Dachverband auf diese Weise 24,2 Millionen Mitglieder.

Die KTR ist mit ihren 2,9 Millionen Mitgliedern der zweitgrößte Gewerkschaftsdachverband Russlands. Sie wurde 1995 gebildet. Ihre Gründer waren alternative gesamtrussische Gewerkschaften wie die der Hafenarbeiter, der Fluglotsen und der Bergarbeiter. Parallel wurde noch ein Verband »alternativer Gewerkschaften«, die Gesamtrussische Konföderation der Arbeit (VKT) gegründet, die sich 2010 der KTR anschloss. Gegenwärtig vereinigt die KTR die meisten »alternativen Gewerkschaften«. Insgesamt sind hier 23 gesamtrussische und interregionale Gewerkschaften vertreten, die insgesamt rund zwei Millionen Mitglieder zählen. Neben den international anerkannten Dachverbänden FNPR und der KTR bestehen in Russland noch einige kleinere Gewerkschaftsvereinigungen.



Tabelle 1: Gewerkschaften in Russland

	Föderation der Unabhängigen Gewerkschaften Russlands (Russische Abkürzung: FNPR)	Konföderation der Arbeit (Russische Abkürzung: KTR)
Gründungsjahr	1990 (als Rechtsnachfolgerin des sowjetischen Gewerkschaftsrates WZSPS)	1995
Vorsitzender/ Präsident	Michail Schmakow (seit 1993, wiedergewählt auf dem Gewerkschaftskongress 2011)	Boris Krawtschenko (seit Mai 2011, auf vier Jahre, bis 2015)
Mitgliederzahl	offiziell 24,2 Mio. Mitglieder, davon 18,8 Mio. Erwerbstätige, 2,1 Mio. RentnerInnen, 3,3 Mio. StudentInnen und Azubis; der Frauenanteil beträgt 59,8 Prozent	offiziell insgesamt ca. 2,8 Mio. Mitglieder, davon ca. 34 Prozent Frauen; alle KTR-Mitglieder sind InnenInnen im erwerbstätigen Alter
Struktur	190.800 betriebliche Organisationen, 1.603 territoriale Organisationen	482 betriebliche Organisationen, 25 territoriale Organisationen in 45 Gebieten; die bedeutendsten territorialen Gewerkschaftsorganisationen gibt es in Gebieten Samara, Nishnij Nowgorod, Tscheljabinsk
Branchen- gewerkschaften	44 Branchengewerkschaften, Kooperationsverträge mit fünf Gewerkschaften	23 Branchengewerkschaften, darunter Fluglotsen- gewerkschaft, Marinegewerkschaft, Hafenarbeiter- gewerkschaft; Gewerkschaften im Transportsektor, der Nahrungsindustrie, Automobilbau (ITUA)
Internationale Affiliierungen	Seit 2000 bei IBFG, seit 2006 bei IGB	Seit 2000 bei IBFG, seit 2006 bei IGB

In den letzten 20 Jahren waren die Mitgliederzahlen in den Gewerkschaften Russlands stets rückläufig. Bis Anfang der 1990er Jahre, als noch fast alle ArbeitnehmerInnen wie zur Sowjetzeit Gewerkschaftsmitglieder waren, zählten sie insgesamt rund 60 Millionen Mitglieder. Innerhalb von zehn Jahren sank die Mitgliederzahl fast um die Hälfte. Auch nach dem Jahr 2000 ging die Zahl der Mitgliedschaften weiter zurück, allerdings in geringerem Umfang.

Bei der Interpretation der Mitgliederzahlen der russischen Gewerkschaften muss man die große Anzahl von rein »formellen« und »stillen« Mitgliedschaften berücksichtigen. Die »formelle Mitgliedschaft« ist vor allem für die traditionellen Gewerkschaften typisch, die mit Billigung des Arbeitgebers immer noch automatisch alle Beschäftigten als Mitglieder »einschreiben«. In der Regel geschieht das in großen Industriebetrieben und öffentlichen Einrichtungen. Das Problem der »stillen Mitgliedschaft« ist dagegen für »alternative Gewerkschaften« typisch – und zwar besonders für jene, die im Aufbau begriffen sind und gegen den Widerstand bzw. die ablehnende Haltung des Arbeitgebers kämpfen müssen. Diese Gewerkschaften sind häufig gezwungen, die Namen ihrer Mitglieder geheim zu halten, um diese vor möglichen Diskriminierungen bis hin zur Kündigung zu schützen. Deshalb sind die Angaben über die zahlenmäßige Stärke der Gewerkschaften – sowohl der traditionellen als auch der »alternativen« – nicht immer zuverlässig.

FNPR-Gewerkschaften haben traditionell eine starke Position in großen Industriebetrieben, in denen ihr Organisationsgrad nach offiziellen Angaben bis zu 90 Prozent der Belegschaft erreicht. Die »alternativen Gewerkschaften« sind hauptsächlich im Transportbereich (Fluglotsen, Hafenarbeiter, Piloten, Lokführer) sowie in Betrieben aktiv, die vollständig oder teilweise ausländischen Unternehmen und Eigentümern gehören (Kfz-Bau, Lebensmittelproduktion). Dabei sei vermerkt, dass in diesen Branchen auch neue FNPR-Gewerkschaftsorganisationen gegründet werden. In einigen Branchen mit einer hohen ArbeitnehmerInnenzahl wie dem Bankund Versicherungswesen sind die Gewerkschaften nur sporadisch vertreten. Ausschlaggebend sind hier das verhältnismäßig hohe Lohnniveau sowie die traditionell ablehnende Haltung der Arbeitgeber gegenüber den Gewerkschaften.

Vor dem Hintergrund von Massenentlassungen kam es dennoch zu erfolgreichen Versuchen, Gewerkschaften zu gründen. In Krisenphasen gelangten viele ArbeitnehmerInnen, die früher den Gewerkschaften ferngeblieben waren und es vorgezogen hatten, ihre Arbeitsprobleme individuell zu lösen, zur Einsicht, dass sie einen gewerkschaftlichen Schutz ihrer Arbeitsrechte benötigten. Diese Tendenz verstärkte sich insbesondere im Zuge der Staatsschuldenkrise vom August 1998 und der globalen Finanzkrise.



#### 2. Die russischen Gewerkschaften im Spannungsfeld rechtlicher Regelungen und tradierter Organisationsstrukturen

Seit den 1990er Jahren entwickeln sich die Gewerkschaften in Russland aus einer Konkurrenz zwischen den traditionellen und den »alternativen Gewerkschaften«, die besonders akute Formen annimmt, wenn in einem Unternehmen oder in einer Branche beide Formen vertreten sind. Dieser Umstand behindert die Konsolidierung der Gewerkschaftsbewegung insgesamt und schwächt sie. Auf der Unternehmensebene ist es von Bedeutung, mit welcher Gewerkschaft der Arbeitgeber den Kollektivvertrag schließt.

Grundsätzlich besteht in Russland das Recht auf Organisationsfreiheit. Jedoch gilt eine Gewerkschaft gegenwärtig erst dann als vertragsfähig, wenn sie mindestens 50 Prozent aller Beschäftigten im Betrieb vertritt. Gewerkschaften, die weniger als die Hälfte aller Mitarbeiter umfassen, müssen sich entweder der Mehrheitsgewerkschaft anschließen oder unter bestimmten Umständen von allen Beschäftigten bevollmächtigt werden, deren Interessen zu vertreten. Dieser Umstand sowie die vage rechtliche Regelung, laut welcher auch »andere Vertretungsorgane« die Interessen der ArbeitnehmerInnen vertreten können, sogar wenn in dem betreffenden Unternehmen eine Gewerkschaft vorhanden ist, die weniger als die Hälfte der Belegschaft organisiert, erlauben der Geschäftsführung, die ArbeitnehmerInnen und deren Gewerkschaften unter Druck zu setzen und zu manipulieren.

Es lassen sich sowohl inner- als auch zwischengewerkschaftliche Konfliktlinien aufzeigen, die das starke Konkurrenzverhältnis bestimmen. Die größte Spannung herrscht zwischen den traditionellen FNPR-Gewerkschaften und den »alternativen Gewerkschaften«. Auf der föderativen Ebene ist dieser Konflikt allerdings am schwächsten ausgeprägt. Die Führungen der beiden Dachverbände arbeiten oft zusammen, insbesondere im Rahmen der trilateralen Kommission zur Regulierung der Sozial- und Arbeitsbeziehungen. Auf der Ebene der Branchengewerkschaften und besonders auf Unternehmensebene herrscht allerdings eine scharfe Konfrontation.

Ein weiteres Spannungsfeld sind die Beziehungen zwischen den Gewerkschaftsorganisationen auf Betriebsebene und den übergeordneten Gewerkschaftsorganen. Diese Spannungen sind mitunter weniger offensichtlich.

Sie treten aber deutlich in Erscheinung, wenn es um die Verteilung der gewerkschaftlichen Befugnisse und Mitgliedsbeiträge geht. Betriebsorganisationen werfen zum Beispiel den übergeordneten Gewerkschaftsorganen oft Untätigkeit und fehlende Hilfe vor, obwohl sie selbst über 70 Prozent aller Mitgliedsbeiträge auf der Unternehmensebene behalten und nach eigenem Ermessen ausgeben. Die Verhandlungen über die Umverteilung der gewerkschaftlichen Finanzmittel verlaufen sehr zäh und enden nur selten mit Beschlüssen über eine Verbesserung der Finanzierung der übergeordneten Gewerkschaftsorgane.

In den letzten Jahren gab es in den Beziehungen zwischen verschiedenen Gewerkschaften und gewerkschaftlichen Strukturebenen sowohl Phasen der Konfrontation wie auch der Aussöhnung. Diese Prozesse beeinflussten in den Jahren 2000 und 2001 die Diskussion über das neue Arbeitsgesetzbuch, das die Rechte der Gewerkschaften noch einmal wesentlich eingeschränkt hat. Selbst innerhalb der FNPR gingen damals die Meinungen über die neue Fassung des Arbeitsgesetzbuches stark auseinander.

Während der Finanzkrise traten der Kampf für die Erhaltung der Arbeitsplätze und die Beschäftigungsgarantien sowie für die Begrenzung der Leiharbeit in den Vordergrund. In dieser Zeit gab es sogar Beispiele einer Zusammenarbeit zwischen den »alternativen« und traditionellen Gewerkschaften. Im Frühjahr 2009 überwies die Gewerkschaft Bergbau und Hüttenindustrie Russlands, eine der größten FNPR-Gewerkschaften, der alternativen Gewerkschaftsorganisation der Ford-Fabrik, die zur Interregionalen Gewerkschaft Automobilindustrie (MPRA/ITUA) gehört und einen Arbeitskampf ausgerufen hatte, symbolisch 100.000 Rubel (etwa 2.500 Euro) für den Streikfonds, um deren Forderungen solidarisch zu unterstützen.

Nach Einschätzung der Gewerkschaften hat das 2001 verabschiedete neue Arbeitsgesetzbuch die Gewerkschaftsrechte wesentlich beschnitten. Insbesondere wurde ihnen faktisch die Möglichkeit genommen, das Kündigungsverfahren der Gewerkschaftsmitglieder zu beeinflussen: Das bis 2001 gültige Recht, bei der Entlassung von Gewerkschaftsmitgliedern mitzubestimmen, wurde durch ein formalisiertes Verfahren der Berücksichtigung der Gewerkschaftsmeinung ausgehöhlt. Die Gewerkschaften büßten das Recht ein, gegen die Entlassung einer großen Anzahl gewählter Funktionäre auf Ini-



tiative des Arbeitgebers ein Veto einzulegen. Das Recht auf kollektive Arbeitsstreitigkeiten sowie die Organisation von Streiks wurden der Belegschaft, (Arbeitskollektiv) übertragen, was die Positionen der Gewerkschaften im Rahmen der Sozialpartnerschaft automatisch schwächte. Seit dem Jahr 2000 wurden viele Garantien, die früher den Gewerkschaften sowie den Gewerkschaftsleitern und -aktivisten im Zusammenhang mit deren Gewerkschaftsarbeit gewährt worden waren, allmählich ausgehöhlt oder ganz aufgehoben.

Das neue Arbeitsgesetzbuch erweiterte die Liste der Gründe für den Abschluss von befristeten Arbeitsverträgen, was auch zum Abbau der Präsenz der Gewerkschaften in kleinen und mittleren Unternehmen beitrug. Aus der Sicht russischer Gewerkschaftler ist das russische Arbeitsrecht ein restriktives System, das direkt oder indirekt den Einfluss der Gewerkschaften beschränkt. Der Trend zur Einengung des rechtlichen Feldes für Gewerkschaftsaktivitäten dauert an.

Inzwischen betrachten die meisten Gewerkschaften ihre Beteiligung an Tarifverhandlungen als eine ihrer Hauptaufgaben. Zwar sind die Mehrzahl der geschlossenen Kollektivverträge (bis zu 90 Prozent) wenig effektiv, weil sie nur die Richtlinien des geltenden Arbeitsrechtes wiedergeben. Aber hatten die Parteien früher keine Einigung über einige Bestimmungen des Tarifvertragsentwurfes erzielt, so konnten sie die strittigen Punkte in einer Anlage zum Vertrag, dem Differenzprotokoll, festhalten. Gemäß dem neuen Arbeitsgesetzbuch sind die Inhalte dieses Differenzprotokolls nun nicht mehr automatisch Gegenstand eines Arbeitsstreits. Sie können einen kollektiven Arbeitsstreit nur begründen, wenn in diesem Zusammenhang mit Unterstützung der Mehrzahl der ArbeitnehmerInnen im Betrieb konkrete Forderungen aufgestellt werden, die der Arbeitgeber noch einmal zurückweist.

### 3. Zur Praxis kollektivvertraglicher Regelungen

Trotz der beschriebenen Umstände schließen die meisten Gewerkschaften dennoch Kollektivverträge ab. Soziologische Umfragen belegen, dass die ArbeitnehmerInnen, die unter den Verhältnissen eines betrieblichen Kollektivvertrages arbeiten, etwa zehn Prozent mehr verdienen als jene, die unter ähnlichen Bedingungen ohne Kollektivvertrag tätig sind. Der Abschluss eines Rahmen-

tarifvertrags erlaubt der Gewerkschaft, aktiver an der Regelung der Arbeitsbeziehungen mit dem Arbeitgeber teilzunehmen. Die Geschäftsführung, die ihrerseits einen aktiven Dialog mit den Gewerkschaften pflegt, zeigt mehr Einsicht in die Notwendigkeit, die Normen des Arbeitsrechtes einzuhalten.

Faktisch hängen die Möglichkeiten zur Schaffung guter Arbeitsbedingungen mit angemessener Entlohnung in den meisten Fällen von der persönlichen Haltung der Geschäftsführung ab. Die Fälle, in denen Gewerkschaften effektiv die Regelung der Arbeitsbedingungen und insbesondere Löhne und Gehälter beeinflussen können, sind selten.

Die traditionellen Gewerkschaften verfügen über langjährige Praxiserfahrungen bei der Führung von Verhandlungen auf verschiedenen Ebenen. In der Regel schließen die Branchengewerkschaften eine Branchentarifvereinbarung ab, deren Bestimmungen weder in regionalen noch in betrieblichen Vereinbarungen verschlechtert werden dürfen. Ein großes Problem für den Abschluss sowohl der Branchen- als auch der Regionalvereinbarungen besteht im Fehlen von Arbeitgeberverbänden, die als Tarifparteien auftreten könnten. Seit Mitte der 2000er Jahre wurden solche Verbände zwar in den bedeutendsten Wirtschaftsbranchen wie Energiewirtschaft, Hüttenindustrie, Bergbau und Verkehrswesen gegründet. Es gibt aber immer noch Branchen, besonders solche, in denen Kleinunternehmer agieren, in denen Arbeitgeberverbände entweder ganz fehlen oder nur eine Minderheit von Unternehmern repräsentieren. Unter solchen Umständen lassen sich Flächentarifverträge, die für eine größere Anzahl von Betrieben gelten, nur sehr schwer abschließen.

# 4. Die russischen Arbeitsbeziehungen im Kontext der Krise 2009

Während der Krise 2009 stellten viele Arbeitgeber nicht nur die Zahlung zusätzlicher Sozialleistungen für ihre Mitarbeiter ein, sondern verstießen auch bisweilen offen gegen das geltende Recht: Sie zahlten Löhne und Gehälter nicht rechtzeitig und schickten Mitarbeiter in unbezahlten Urlaub. Nachdem die akute Krise überwunden ist, haben einige Betriebe und Einrichtungen immer noch nicht das Niveau der Entlohnung und der Arbeitsbedingungen der Vorkrisenzeit erreicht. Die meisten Gewerkschaften, vor allem die stärksten und einfluss-



reichsten, haben trotzdem durchgesetzt, dass die Löhne und Gehälter inflationsnah angepasst werden und die Unternehmen auf Massenentlassungen verzichten und ein minimales Sozialpaket gewährleisten.

Experten stellen fest, dass der soziale Dialog zwischen den Arbeitnehmern und Arbeitgebern in Russland nur schwach ausgeprägt ist. Die Tarifparteien schenken oft der äußeren, protokollarischen Seite der Verhandlungen mehr Aufmerksamkeit als dem Inhalt der Vereinbarungen, was auch den Dialog zwischen den Arbeitnehmern und Arbeitgebern unter Teilnahme des Staates aushöhlt. Dies geschieht hauptsächlich, weil die Arbeitgeber härtere Positionen beziehen und den Arbeitnehmern ihren Willen aufzwingen wollen. Die Arbeitgeber versehen zum Beispiel die Vertragsabschnitte, in denen es um Lohnerhöhung und Sozialleistungen geht, mit der Einschränkung »wenn der Arbeitgeber über freie Mittel verfügt«. Solche Klauseln nehmen Vertragspunkten die verbindliche Kraft.

Seit Mitte der 2000er Jahre wird das Konzept des Sozialstaates in Russland immer kritischer diskutiert. Liberale Wirtschaftsexperten vertreten die Meinung, eine Ȇberbelastung« Russlands mit sozialen Verpflichtungen behindere die Wirtschaftsentwicklung des Landes. Die Konzepte der wirtschaftlichen Zweckmäßigkeit und Effektivität gerieten in Widerspruch mit den sozialen und regulativen Funktionen des Staates. Die Gewerkschaften sprechen sich entschieden gegen solche Konzepte aus, obwohl ihre Einflussmöglichkeiten begrenzt sind und ihre Stimme nicht laut genug klingt.

### 5. Die Gewerkschaften und ihr politisches Gewicht

Eine der wichtigsten Aufgaben, der sich die russischen Gewerkschaften gegenübersehen, besteht darin, Vertrauen bei den ArbeitnehmerInnen und der Gesellschaft zu gewinnen. Seit der Jahrtausendwende verbreiten Vertreter der Machteliten in Russland aktiv Werte und Ideen der marktwirtschaftlichen Selbstregulierung, deren Konsequenz oft in Sozialabbau und einer Verschlechterung der wirtschaftlichen Situation der ArbeitnehmerInnen besteht. So wird vorgeschlagen, das Pensionsalter zu erhöhen, das System der Sozialversicherung auf Kosten der ArbeitnehmerInnen zu reformieren und die Kompensationen für gesundheitsschädliche Arbeitsbedingungen zu verringern. Um diesen Initiativen einen Riegel vorschieben zu

können, müssen die Gewerkschaften in der Gesellschaft, in Verbänden und politischen Organisationen Unterstützung finden. Die Ergebnisse von Meinungsumfragen in Bezug auf Vertrauen zu den Gewerkschaften in Russland gehen weit auseinander. Einige Forscher vertreten die Meinung, dass nur rund drei Prozent der russischen Bürger den Gewerkschaften vertrauen. Andere sprechen von 20 bis 23 Prozent. Laut der Umfrage Wovor haben russische Bürger Angst?, die 2008 vom Institut für Soziologie der Russischen Akademie der Wissenschaften im Auftrag der Friedrich-Ebert-Stiftung durchgeführt wurde, erreichte der Anteil der Befragten, die den Gewerkschaften vertrauen, magere 23 Prozent. Allerdings schenken den politischen Parteien in Russland laut derselben Umfrage noch deutlich weniger Bürger (13 Prozent) Vertrauen.

Aber auch unter diesen Verhältnissen kann sich der Einfluss der Gewerkschaften bisweilen verstärken. Die Massenproteste von ArbeitnehmerInnen in Pikaljowo (2009) und Meschduretschensk (2010), bei denen sich Arbeitskonflikte zu Aktionen zivilen Ungehorsams ausweiteten, zwangen die Behörden, den Problemen der ArbeitnehmerInnen mehr Aufmerksamkeit zu schenken.

Gegenwärtig bleibt das Lohn- und Lebensniveau in Russland nach wie vor niedrig. Der Staat entledigt sich seiner sozialen Verpflichtungen, indem er diese in Form von zahlungspflichtigen Dienstleistungen auf die Schultern der Bürger abwälzt. Er verhindert die reale Erhöhung der Löhne und Gehälter. Obwohl die nominelle Arbeitsvergütung in Russland seit Anfang 2000 ständig wächst, bleibt das Wachstum hinter den realen Inflationsraten zurück. Die Lohnerhöhungen führen also zu keiner Anhebung des Lebensstandards und der Kaufkraft der Bürger. Deshalb kommt auch den diesbezüglichen sozialpolitischen Aktivitäten der Gewerkschaften eine besondere Bedeutung zu.

Eine weitere aktuelle Aufgabe der Gewerkschaften ist der Kampf gegen verschiedene Formen prekärer Beschäftigung. Leiharbeit, Outsourcing, Arbeit nach Dienstleistungsverträgen und die große Verbreitung von Schwarzarbeit destabilisieren feste Beschäftigungsverhältnisse und verschlechtern die wirtschaftliche und soziale Situation der ArbeitnehmerInnen.

Zu erwähnen ist schließlich auch der Kampf der Gewerkschaften für ihre Rechte. Viele Gewerkschaften setzen sich für die Wiederherstellung ihrer mit Inkrafttreten



der neuen Arbeitsgesetzgebung verlorenen Rechte ein.1 Begrenzt wurde vor allem das Recht auf kollektive Arbeitsstreitigkeiten und Arbeitskämpfe, das die Gewerkschaften heute nicht wahrnehmen können. Das Arbeitsgesetzbuch besagt, dass nur die Hauptversammlung der Belegschaft oder eine Konferenz mit Beteiligung aller Mitarbeiter des Unternehmens einen Arbeitsstreit initiieren und den Ausstand ausrufen können. In der Praxis aber sind die Möglichkeiten des Arbeitgebers, seine Belegschaft unter Druck zu setzen, unbegrenzt. Das Management kann immer auf einen Teil der Belegschaft zählen, der sich gegen den Streik wendet oder davor zurückschreckt. Wegen schwacher Aktivität ihrer Mitglieder müssen die Gewerkschaften häufig befürchten, dass sich die ArbeitnehmerInnen in einer Konfliktsituation nicht hinter sie stellen werden. Unter solchen Bedingungen können selbst große Gewerkschaften ihr Streikrecht kaum ausüben.

#### 6. Beziehungen zwischen Gewerkschaften und politischen Parteien

Gegenwärtig besitzen die russischen Gewerkschaften kein direktes Gesetzesinitiativrecht und müssen in wichtigen sozialpolitischen Fragen unter politischen Parteien und Verbänden Bündnispartner suchen. Zugleich scheuen die Gewerkschaften, besonders auf unteren Strukturebenen, grundsätzlich die engere Zusammenarbeit mit politischen Parteien. Das erklärt sich aus den negativen Erfahrungen der 1990er Jahre, als die Zusammenarbeit mit Parteien für viele ArbeitnehmerInnen und Gewerkschaftsfunktionäre zu Enttäuschungen führte. Die Parteien ließen sich gern – besonders während der Wahlkampagnen – von Gewerkschaften und Arbeitnehmern unterstützen, zeigten sich aber in der Praxis in wichtigen sozialen Fragen nicht als konsequente Verbündete der Gewerkschaften.

Auf nationaler Ebene jedoch gibt es durchaus Tendenzen parteipolitischer Annäherungen und Kooptation, insbesondere zwischen FNPR und der Partei Einiges Russland einerseits und den neuen Gewerkschaften und der Partei Gerechtes Russland andererseits.

In der Staatsduma gehörten von insgesamt 450 Abgeordneten 315 der Fraktion Einiges Russland an. Bei den Wahlen 2007 bekam die Partei Einiges Russland 64,3 Prozent aller Wählerstimmen. Die zweitgrößte Fraktion der Kommunistischen Partei der Russischen Föderation (KPRF) hatte 57 Abgeordnete. An dritter Stelle stand die Fraktionen der Liberal-Demokratischen Partei (LDPR) mit 40 Sitzen, an vierter Stelle die Fraktion der Partei Gerechtes Russland (SR, 38 Sitze).

Am 4. Dezember 2011 fanden in Russland neue Parlamentswahlen statt. Bei einer Wahlbeteiligung von 60,2 Prozent der Stimmen erhielt Einiges Russland 49,3 Prozent, die KPRF 19,2 Prozent, die Partei Gerechtes Russland 13,25 Prozent und die LDPR 12,0 Prozent. Von den 450 Sitzen entfallen 238 auf die Fraktion von Einiges Russland, 92 Abgeordnete gehören der KPRF an, 64 der Partei Gerechtes Russland und 56 der Liberal-Demokratischen Partei (LDPR). Dies bedeutet, dass die Partei Einiges Russland bei der Verabschiedung sozialrelevanter Gesetze gezwungen sein wird, mit anderen im Parlament vertretenen Parteien Koalitionen zu schließen. Sie wird dabei auch weiterhin mit den größten und einflussreichsten Gewerkschaften zusammenarbeiten müssen.

Schon im April 2008 unterschrieben die FNPR und die Fraktion Einiges Russland eine Vereinbarung über Zusammenarbeit und Kommunikation, in der sich die Partner verpflichteten, gemeinsame Ansätze in Fragen der Sozialpolitik zu erarbeiten, beim Konzipieren und Umsetzen sozial relevanter Programme zu kooperieren und gemeinsam zur Weiterentwicklung der Sozialpartnerschaft beizutragen. In der Zusammensetzung der Staatsduma waren bisher vier der insgesamt fünf Gewerkschaftsabgeordneten Mitglieder der Partei Einiges Russland. Sowohl der Vorsitzende der Gewerkschaft für Bergbau und Hüttenindustrie Russlands, Michail Tarassenko, als auch der erste Stellvertreter des FNPR-Vorsitzenden, Anatolij Iwanow, sowohl der ehemalige Vorsitzende der alternativen Gewerkschaftsorganisation der VAZ-Autowerke als auch Farida Gajnullina, die ehemalige Vorsitzende des FNPR-Rates in der Republik Tatarstan, sind Mitglieder des Duma-Ausschusses für Arbeit und Sozialpolitik. Den Ausschussvorsitz hatte Andrej Issajew inne, der zugleich FNPR-Vorsitzender und erster stellvertretender Sekretär des Präsidiums des Generalrates der Partei Einiges Russland war.

<sup>1.</sup> Kollektive Arbeitsstreitigkeiten werden durch Artikel 398 des Russischen Arbeitsgesetzbuches definiert als »nichtregulierbare Meinungsunterschiede zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern in Fragen der Festlegung bzw. Veränderung der Arbeitsbedingungen« sowie Fragen, die durch Kollektiwerträge geregelt werden.



Außerdem war in der letzten Staatsduma eine interfraktionelle Abgeordnetengruppe unter dem Namen »Solidanostj« (Solidarität) für die Kommunikation mit der Gewerkschaftsbewegung Solidarität zuständig, deren Gründungserklärung von 30 Abgeordneten unterschrieben wurde, die die Gewerkschaften bei der Besprechung sozial relevanter Gesetzentwürfe unterstützen.

Die Politik der Fraktion Einiges Russland ist gegenüber Arbeitnehmer- und Gewerkschaftsbelangen ambivalent. Auf die restriktiven Änderungen des Arbeitsgesetzbuches wurde bereits in diesem Text eingegangen. Eine der jüngsten, positiv einzuschätzenden Initiativen hingegen war der Gesetzentwurf »Über Änderungen in einzelnen Gesetzgebungsakten«, der von den Abgeordneten Andrej Issajew und Michail Tarassenko eingebracht wurde und dem Verbot der Leiharbeit, der Verstärkung des Arbeitnehmerschutzes und der Stabilisierung der traditionellen arbeitsrechtlichen Verhältnisse galt. Am 20. Mai 2011 wurde dieser Gesetzentwurf von der Staatsduma in erster Lesung gebilligt.

Die zweite Partei, die hauptsächlich mit »alternativen Gewerkschaften« aktiv zusammenarbeitet, ist Gerechtes Russland. In ihren Reihen ist Oleg Schein aktiv. Er ist stellvertretender Vorsitzender der Fraktion und Vorsitzender der Gewerkschaft Saschtschita (Schutz). Einen realen Einfluss auf die Gestaltung sozial relevanter Initiativen im Parlament kann die Fraktion der Partei Gerechtes Russland jedoch nicht ausüben. Erstaunlich ist, dass die Kommunistische Partei (KPRF) wenig mit den Gewerkschaften zusammenarbeitet, obwohl sie sich grundsätzlich gern als Verteidiger der Arbeitnehmerinteressen darstellt.

### 7. Sozialer Dialog und die Arbeit trilateraler Kommissionen

Weitaus produktiver ist die Teilnahme der Gewerkschaften an trilateralen Kommissionen für Arbeit und soziale Fragen, die sowohl auf föderaler als auch auf regionaler Ebene bestehen. In diesen Kommissionen können Gewerkschafter zusammen mit Vertretern von Arbeitgeberverbänden sowie föderalen und regionalen Behörden aktuelle Probleme der Sozial- und Arbeitsbeziehungen besprechen: von Gesetzentwürfen bis hin zu Konfliktsituationen in Unternehmen. Diese Kommissionen dienen vor allem als eine Art Schranke für harte Ent-

scheidungen der Arbeitgeber und als Plattform für die Abstimmung von Vereinbarungen. Es handelt sich um eine reale Form des dreiseitigen Dialogs. Hier verfügen die Gewerkschaften zum Teil über bewährte Mechanismen einer wirksamen Einflussnahme.

Die russischen Gewerkschaften nehmen aktiv an der Arbeit der internationalen Gewerkschaftsverbände teil. Sowohl die FNPR als auch die KTR (seit 2000) sind Mitglieder des Internationalen Gewerkschaftsbundes (IGB). Der FNPR-Vorsitzende Michail Schmakow ist Vize-Präsident des IGB und Präsident des Paneuropäischen Regionalrates (PERC) des IGB. Die russischen Branchengewerkschaften gehören den entsprechenden globalen Gewerkschaftsverbänden an. In Russland sind regionale Büros des Internationalen Metallarbeiterbundes (IMB/ IMF), der Internationalen Union der Lebensmittelarbeiter (IUF), des Internationalen Transportarbeiterbundes (ITF) und der Beschäftigten der Dienstleistungs- und Kommunikationswirtschaft (UNI) aktiv tätig. Die russischen Gewerkschaften entwickeln ebenfalls aktiv Direktkontakte vor allem mit europäischen Gewerkschaften und sind bemüht, ihre Erfahrungen bei der Lösung globaler Fragen und bei der Durchführung von Solidaritätsaktionen zu nutzen.

#### 8. Bilanz und Perspektiven

Perspektivisch müssen die russischen Gewerkschaften weiterhin ihre Differenzen in Bezug auf Formen und Methoden der Verteidigung der Arbeitnehmerrechte überwinden, um die Gewerkschaftsbewegung zu stärken. Hierfür werden die folgenden strategischen Schritte diskutiert:

- Entwicklung einer gemeinsamen gewerkschaftlichen Agenda, die eine breite gesellschaftliche Zustimmung erhält;
- Schutz der Rechte der Gewerkschaften und Überwindung der Diskriminierung von ArbeitnehmerInnen aufgrund ihrer Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft;
- Intensivierung der Sozialpartnerschaft;
- Begrenzung prekärer Beschäftigungen und Verbot von Leiharbeit, wie von den Gewerkschaften gegenwärtig gefordert wird.

Hinzu kommt die notwendige organisatorische und finanzielle Stärkung der Gewerkschaften. Insbesondere



bei der internen Aufteilung der Mitgliedsbeiträge zwischen Basisorganisationen und übergeordneten Gewerkschaftsebenen müssen die russischen Gewerkschaften ihre Hausaufgaben machen.

Sowohl die traditionellen als auch die neuen Gewerkschaften bemühen sich darum, neue Mitglieder zu gewinnen und unter Jugendlichen und Frauen verstärkt Organisationsarbeit zu leisten. Die aktive Anwendung neuer Methoden gewerkschaftlicher Arbeit kann es ihnen ermöglichen, ihre Mitgliederbasis auszubauen und die Popularität der Gewerkschaften insgesamt zu

steigern. Deshalb greifen heute die russischen Gewerkschaften auch mit Unterstützung europäischer Gewerkschaften gern zu *organizing*-Methoden sowie zu neuen Formen der Informationsarbeit, indem sie mediale Räume und die Möglichkeiten des Internets nutzen.

Eine nützliche Rolle spielen hierbei der Ausbau der internationalen Gewerkschaftskontakte und die Solidarität von Gewerkschaften verschiedener Länder, die über große Arbeitserfahrung unter Verhältnissen der Globalisierung und den damit verbundenen wirtschaftlichen und sozialen Herausforderungen verfügen.



#### Über die Autoren

**Pjotr Bisjukow** ist wissenschaftlicher Mitarbeiter des Zentrums für Sozial- und Arbeitsrechte in Moskau sowie Autor mehrerer Arbeiten über die Geschichte der Gewerkschaftsbewegung in Russland.

**Oksana Grischko** ist Referentin für Fragen der Gewerkschaftsund Sozialpolitik im Moskauer Büro der Friedrich-Ebert-Stiftung in der Russischen Föderation.

#### Impressum

Friedrich-Ebert-Stiftung | Referat Mittel- und Osteuropa Hiroshimastr. 28 | 10785 Berlin | Deutschland

Verantwortlich:

Dr. Ernst Hillebrand,, Leiter, Referat Mittel- und Osteuropa

Tel.: ++49-30-269-35-7726 | Fax: ++49-30-269-35-9250 http://www.fes.de/international/moe

Bestellungen/Kontakt: info.moe@fes.de

Die in dieser Publikation zum Ausdruck gebrachten Ansichten sind nicht notwendigerweise die der Friedrich-Ebert-Stiftung.

Diese Publikation wird auf Papier aus nachhaltiger Forstwirtschaft gedruckt.



ISBN 978-3-86498-087-9