

ESTLAND

Gewerkschaftsmonitor

April 2022

**FRIEDRICH
EBERT
STIFTUNG**

POLITISCHE, WIRTSCHAFTLICHE UND SOZIALE RAHMENBEDINGUNGEN

POLITISCHE ENTWICKLUNG

Die politische Entwicklung in Estland im zweiten Halbjahr 2020 und im Jahr 2021 wurde von zwei wesentlichen Faktoren bestimmt. Erstens wurde am 25. Januar 2021 von Kaja Kallas, der Vorsitzenden der Reformpartei, und Jüri Ratas, dem Vorsitzenden der Zentrums- und Reformpartei, eine Vereinbarung zur Bildung einer neuen Regierung für 2021–2023 unterzeichnet. Damit wurde die Regierungskoalition aus drei Parteien, die nach den Wahlen 2019 zum Riigikogu (Parlament) eingerichtet wurde, ersetzt. Und zweitens wurden kontinuierliche Anstrengungen unternommen, um die Ausbreitung von COVID-19 zu verhindern, die Bevölkerung zu impfen, das Gesundheitssystem zu stärken und das Unternehmertum beim Neustart der Wirtschaft zu unterstützen.

Der Schwerpunkt des tripartiten Sozialdialogs zu arbeits- und sozialpolitischen Fragen unter Beteiligung von Regierung, Gewerkschaften und Arbeitgebern liegt weiterhin auf dem Informations- und Meinungsaustausch zwischen den Parteien, anstatt tripartite Verhandlungen zu führen, die darauf abzielen, Einigungen zu erzielen, wie es 1991–2003 die Praxis war. Im Berichtszeitraum fanden drei weitere tripartite Treffen statt: Erörterung von 1) Maßnahmen zur Beendigung der Wirtschaftskrise und der Nutzung des Fonds für einen gerechten Übergang (Oktober 2020), 2) Bekämpfung der COVID-19-Pandemie sowie Planung und Zuweisung der EU-Mittel (März 2021) und 3) der Notwendigkeit zur Flexibilisierung der Regelung für den vorübergehenden Einsatz von Arbeitskräften aus Drittstaaten und Erweiterungsmöglichkeiten des Sozialschutzes – allen voran der Kranken- und Arbeitslosenversicherung (November 2021).

Die zuvor zwischen Sozialpartnern und Regierungsvertretern diskutierten und vereinbarten Änderungen des Tarifvertragsgesetzes traten im November 2021 in Kraft. Die Notwendigkeit des Gesetzentwurfs ergab sich aus der Entscheidung des Obersten Gerichts von Estland, die Verordnung zur Auswei-

tung des sektoralen und nationalen Tarifvertrags, die zwischen Arbeitgeberverbänden und Gewerkschaftsverbänden geschlossen werden, in Einklang zu bringen mit der verfassungsmäßig geschützten unternehmerischen Freiheit, wobei gleichzeitig die Fähigkeit und Verantwortung der Sozialpartner sichergestellt werden soll, Arbeitsbedingungen auszuhandeln und sie für die gesamte Branche oder die gesamte Wirtschaft rechtsverbindlich zu machen. Das geänderte Gesetz garantiert das Recht auf Verlängerung von Tarifverträgen für Organisationen der Sozialpartner, die bestimmte im oben genannten Rechtsakt festgelegte Vertretungskriterien erfüllen.

Im November 2021 beschloss das Parlament Änderungen des Arbeitsvertragsgesetzes, basierend auf der tripartiten Vereinbarung vom April 2021. Die neue Verordnung schafft eine Möglichkeit für Arbeitgeber des Einzelhandels, mit Teilzeitbeschäftigten so genannte Arbeitszeitvereinbarungen abzuschließen. Diese Änderungen geben den Einzelhandelsgeschäften die Möglichkeit, die Mitarbeiter für bis zu 8 Stunden pro Woche an zusätzlicher Arbeitszeit zu den arbeitsvertraglich vereinbarten Stunden einzusetzen, die nicht als Überstunden gelten und nicht extra vergütet werden. Diese vorläufige Regelung wurde für 2,5 Jahre vereinbart, während deren ihre Auswirkungen zur weiteren Prüfung bewertet und analysiert werden.

WIRTSCHAFTLICHE UND SOZIALE LAGE

Die estnische Wirtschaft verzeichnete innerhalb des Jahrzehnts (2010–2019) ein starkes Wachstum, während das BIP im Jahr 2020 aufgrund der negativen Auswirkungen der COVID-19-Pandemie um 2,6 Prozent zurückging – viel weniger als der von der Eesti Pank, der estnischen Zentralbank, erwartete Rückgang um 10 Prozent Mitte 2020. Die starke Erholung mit einem BIP-Wachstum von 8 Prozent im Jahr 2021 macht die estnische Wirtschaft zu einer der sich am schnellsten erholenden in Europa. Die schnellen positiven Veränderungen der Wirtschaft im Jahr 2021 erklärten sich vor allem durch einen starken Anstieg der geleisteten Arbeitsstunden

und eine intensivere Nutzung der Ausrüstung. Allerdings werden hohe Energiepreise und Inflation sowie angebotsseitige Grenzen das BIP-Wachstum auf 2,8 Prozent im Jahr 2022 bremsen.

Das moderate Lohnwachstum von 2,9 Prozent im Jahr 2020, als der monatliche durchschnittliche Bruttolohn 1 448 Euro erreichte, beschleunigte sich auf 7,8 Prozent im dritten Quartal 2021 (im Vergleich zu 2020), während der durchschnittliche Bruttolohn 1 553 Euro betrug. Laut der neuesten Wirtschaftsprognose der Eesti Pank steigt der durchschnittliche Bruttomonatslohn weiter und wird voraussichtlich 1 547 Euro im Jahr 2021 und 1 676 Euro im Jahr 2022 betragen.

Der Arbeitsmarkt scheint sich im Vergleich zum BIP langsamer von den Auswirkungen von COVID-19 zu erholen – laut Statistics Estonia betrug die jahresdurchschnittliche Zahl der Erwerbstätigen (im Alter von 15 bis 74 Jahren) im Jahr 2021 650 500 Personen (3 300 weniger als 2020 und 17 800 weniger im Vergleich zu seinem Höhepunkt im Jahr 2019). Die Veränderungen in der Beschäftigung aufgrund der Pandemie sind branchenübergreifend sehr unterschiedlich, wobei die Hotel/Restaurant/Catering-Branche am stärksten betroffen ist. Auch in der Industrie, einschließlich des verarbeitenden Gewerbes, bleibt die Beschäftigung niedriger als 2019.

Die Arbeitslosensituation hat sich 2021 im Vergleich zu 2020 leicht verbessert. Die Zahl der Arbeitslosen sank um 5 300 (von 48 400 im Jahr 2020 auf 43 100 im vergangenen Jahr) und die Arbeitslosenquote von 6,9 Prozent auf 6,2 Prozent. Nach Angaben der Arbeitslosenkasse stieg die registrierte Arbeitslosenquote von 7,7 Prozent im Juli 2020 auf 8,8 Prozent im März 2021, gefolgt von einem Rückgang auf 6,7 Prozent im Dezember 2021.

Die jährliche Indexierung der Renten zum 1. April 2021 betrug 1,6 Prozent. Ergänzt wurde dies durch die außerordentliche Anhebung des Grundbetrags der Altersrente um 16 Euro/Monat und die Anhebung des gesetzlichen Rentensatzes um 30 Euro/Monat (für diejenigen, die die erforderliche Anwartschaftszeit von 15 Jahren nicht erreicht haben).

GEWERKSCHAFTSPOLITISCHER KONTEXT

Der Estnische Gewerkschaftsbund (EAKL) und der Estnische Arbeitgeberverband haben sich im September 2020 darauf geeinigt, den nationalen Mindestlohn aufgrund des Wirtschaftseinbruchs für 2021 unverändert in Höhe von 584 Euro/Monat zu belassen. Dank der schneller als erwarteten Erholung der Wirtschaft einigten sich Gewerkschaften und Arbeitgeber im Oktober 2021 auf eine Anhebung des Mindestlohns um 70 Euro (12 Prozent) auf 654 Euro/Monat ab Januar 2022. Die Regierung erließ einen Erlass zur Erhöhung des Mindestlohns, basierend auf dem erweiterten Tarifvertrag der Sozialpartner im Dezember 2021. Nach Angaben der estnischen Steuer- und Zollbehörde verdienten 2021 etwa 3,4 Prozent der Vollzeitbeschäftigten (16 900) den nationalen Mindestlohn, während 22 400 zwischen 585 Euro und 653 Euro monatlich verdienten.

Am 22. Oktober 2021 gab das Sozialministerium den Plan bekannt, zwei besondere Rentensysteme – die Altersrente zu günstigen Bedingungen und die Vorruhestandsrente – abzubauen. Das erste System gilt für Personen, die einer besonders gesundheitsgefährdenden Arbeit nachgegangen sind und besonders beschwerliche Arbeitsbedingungen haben. Diese Personen haben das Recht, gegenüber dem allgemeinen Rentenalter 10 bzw. 5 Jahre früher in Rente zu gehen. Die zweite erlaubt den Eintritt in den Ruhestand vor Erreichen des allgemeinen Rentenalters für mehrere Berufsgruppen, wenn die Person 20 oder 25 Jahre in einem bestimmten Beruf gearbeitet hat. Dies betrifft u.a. Polizei- und Gefängnisbeamte, Rettungsdienstmitarbeiter_innen, einige Berufe im Unter- und Tagebau, einige Kategorien von Seeleuten sowie einige Künstlergruppen (Balletttänzer_innen, Gesangssolist_innen u.a.). Die Gewerkschaften bestanden darauf, eine obligatorische Versicherung gegen Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten als Voraussetzung für die geplante Umstellung einzurichten. Dennoch wurde der Gesetzentwurf zur Koordinierung und Versöhnung an andere Ministerien und Sozialpartner weitergeleitet, ohne einen der Vorschläge der Gewerkschaften vor Weihnachten 2021 zu berücksichtigen. Die hitzigen Debatten werden 2022 fortgesetzt.

Im zweiten Halbjahr 2020 und 2021 fanden keine großen gewerkschaftlichen Protestaktionen statt. Bei den Arbeitskämpfen ist der Arbeitskampf im Gesundheitswesen zu nennen. Die Tarifverhandlungen zur Festlegung der Arbeitsbedingungen für 2021–2022 haben Mitte 2020 begonnen. Als bis März 2021 keine Einigung erzielt werden konnte, legten drei Branchengewerkschaften Berufung beim Öffentlichen Schlichter ein, der das Schlichtungsverfahren einleitete.

GEWERKSCHAFTEN IN ESTLAND – FAKTEN UND DATEN

HISTORISCHE ASPEKTE

Die estnischen Gewerkschaften spalteten sich auf dem Kongress im Dezember 1989 vom Dachverband der Gewerkschaften der Sowjetunion ab. Der neue unabhängige estnische Gewerkschaftsbund EAKL (Eesti Ametiühingute Keskkliit) wurde im April 1990 gegründet.

Die Entwicklung der Gewerkschaften in Estland wurde von den politischen und wirtschaftlichen Prozessen im Land beeinflusst. Nach der Wiederherstellung der Unabhängigkeit im Jahr 1992 wandte sich Estland der Marktwirtschaft zu. Die Privatisierung von Unternehmen, die sich Mitte der 1990er Jahre zuvor im Besitz des Staates befanden, wurde konzipiert, um angesichts des neuen Wirtschaftsparadigmas und einer klaren Neuausrichtung der estnischen Unternehmen auf westliche Volkswirtschaften mit hart umkämpften Märkten ausländische Investoren anzuziehen.

Das erste Jahrzehnt (1990er Jahre) der Unabhängigkeit der estnischen Gewerkschaften könnte als ein Aufwachen bezeichnet werden, während sich die Realität – vor allem die wirtschaftliche – drastisch veränderte. Die Gewerkschaften mussten erstmals seit über 50 Jahren wieder Mitglieder werben. Dennoch

überwog der Wunsch, alle Arbeitsrechte und Garantien in der Gesetzgebung zu sichern. Die Tarifverhandlungen behielten einen eher formellen Charakter und konzentrierten sich hauptsächlich auf einige zusätzliche »Prämien« (meistens in Form von Sachleistungen), anstatt Löhne festzulegen.

Um 2002–2003 kam es zu politischen Veränderungen: Dominanz einer neoliberalen Wirtschaftsdeologie, Förderung der Flexicurity in den Arbeitsbeziehungen und auf dem Arbeitsmarkt, politischer Wille, die Bedeutung und Rolle des tripartiten sozialen Dialogs herunterzuspielen. Einige Jahre später weigerte sich die Regierung, regelmäßig an den strukturierten tripartiten Verhandlungen teilzunehmen und entschied sich für Ad-hoc-Sitzungen, ersetzte die Verhandlungen durch Konsultationen oder informierte die Sozialpartner einfach nur über die bereits getroffenen Entscheidungen.

Leider waren nicht alle Gewerkschaften, insbesondere auf Betriebsebene (und teilweise auch auf Branchenebene), in der Lage und bereit, sich schnell an die neue Realität anzupassen. Das Ergebnis war ein starker und sehr rascher Rückgang der Gewerkschaftsmitgliedschaft und der Repräsentativität, der bis heute anhält. Laut der Internationalen Arbeitsorganisation ILO war Estland im Jahr 2017 das Land mit der niedrigsten Gewerkschaftsdichte (4,5 Prozent der Beschäftigten). Der Mitgliederrückgang setzte sich fort, die von der EAKL gemeldete Zahl der Gewerkschaftsmitglieder, die Mitgliedsbeiträge zahlen, fiel Anfang 2022 auf unter 15 000 (77,7 Prozent der Mitglieder im Vergleich zu den Mitgliederzahlen von Januar 2020).

GEWERKSCHAFTSLANDSCHAFT

Die EAKL bleibt der einzige Gewerkschaftsdachverband in Estland, der international anerkannte wesentliche Kriterien für einen nationalen Verband erfüllt. Er hat Mitglieder und vertritt deren Interessen in den wichtigsten Branchen (Fertigung, öffentlicher Dienst, Verkehr, private Dienstleistungen), beschäftigt Fachpersonal (allerdings schrittweise abnehmend), ist sowohl auf nationaler Ebene als auch von Behörden und Arbeitgebern anerkannt und ist Mitglied in den wichtigsten internationalen Gewerkschaftsverbänden. Die größte Auswirkung auf den Mitgliederrückgang der EAKL hatte die Entscheidung der Unabhängigen Gewerkschaft der Estnischen Seeleute (Eesti Meremeeste Sõltumatu Ametiühing, EMSA) am 8. Juni

2021, ihre Mitgliedschaft im Verband aufgrund der »Streitigkeiten bezüglich des Schutzes der Arbeitnehmer_innen in der Gewerkschaft« zu kündigen.

Der Verband der Estnischen Arbeitnehmergewerkschaften (Teenistujate Ametiliitude Keskorganisatsioon, TALO) wurde im September 1992 als zweite Gewerkschaftszentralorganisation gegründet, als sich einige Branchengewerkschaften der Angestellten von der EAKL abgespalteten. TALO hat seitdem die Mehrheit seiner Mitglieder verloren und seit mehr als einem Jahrzehnt wurden keine Daten über die tatsächliche Mitgliedschaft des TALO veröffentlicht. Die geschätzte Mitgliederzahl von TALO beträgt etwa 2 500 (Stand Januar 2022). TALO hat mehrere Vorschläge des EAKL für eine Fusion nie akzeptiert.

Die Gewerkschaften der Landwirtschafts- und Lebensmittelindustrie, die früher den Anspruch erhoben, als dritter gewerkschaftlicher »Dachverband« zu fungieren, existieren nicht mehr – sowohl der Arbeiter_innenverband der Lebensmittelindustrie als auch der Landarbeiter_innenverband lösten sich auf. Der erste Verband wurde im April 2020 und der zweite im September 2020 aus dem Register der juristischen Personen gelöscht.

In den letzten Jahren sind keine wesentlichen Veränderungen in den Gewerkschaftsstrukturen zu verzeichnen. Obwohl die Gesamtzahl der Mitgliedsorganisationen der EAKL (Stand Anfang 2022 im Vergleich zu 2013) unverändert bei 16 blieb, trat eine Gewerkschaft dem Dachverband 2018 bei und eine weitere verließ sie 2021. Die Gesamtmitgliederzahl sank währenddessen um die Hälfte (von 29 400 auf 14 300). Es gibt heute keine Gewerkschaften mehr mit mehr als 3 000 Mitgliedern (im Jahr 2013 waren es noch zwei), nur zwei Gewerkschaften zählen mehr als 2 000 Mitglieder (statt vier im Jahr 2013) und fünf Gewerkschaften (vier im Jahr 2013) vereinen zwischen 1 000 und 1 999 Mitglieder.

Betrachtet man Sektoren mit einem mehr oder weniger bedeutenden Anteil an der Gesamtbeschäftigung, scheint die Gewerkschaftsdichte im Gesundheitswesen und in der Sozialarbeit, im Bildungswesen, im Transport- und Lagerwesen, im Bergbau und im Energiesektor am höchsten zu sein, obwohl sie abnimmt. Es gibt immer noch keine Gewerkschaften im Bausektor, in der IKT, in der Immobilienverwaltung und anderen Branchen. Vor allem kleine und mittlere Unternehmen haben in der Regel keine Gewerkschaften.

Tabelle 1

Die wichtigsten gewerkschaftlichen Dachverbände in Estland

Dachverband	Vorsitz / stv. Vorsitz	Mitglieder	Internationale Mitgliedschaften
Eesti Ametiühingute Keskliit EAKL (Estnischer Gewerkschaftsverband)	Vorsitz: Peep Peterson	14 331 (im Januar 2022)	IGB, EGB, BASTUN (Baltic Sea Trade Union Network)
Teenistujate Ametiliitude Keskorganisatsioon TALO (Estnischer Gewerkschaftsverband der Angestellten)	Vorsitz: Ago Tuuling	2 500 (Schätzung)	EGB, BASTUN

Tabelle 2

Die wichtigsten Branchenverbände bzw. Einzelgewerkschaften in Estland

Branchenverband / Gewerkschaft	Dachverband	Vorsitz / stv. Vorsitz	Mitglieder	Internationale Mitgliedschaften
Eesti Haridus-töötajate Liit EHL (Estnische Gewerkschaft des Bildungspersonals)		Vorsitz: Reemo Voltri stv. Vorsitz: Aleksandr Tiidemann	Ca. 5 500	EI, ETUCE
Eesti Tervishoiutöö-tajate Kutseliit ETK (Gewerkschaft der medizinischen Fachkräfte Estlands)	EAKL	Vorsitz: Ulvi Tasane	2 672 (Januar 2022)	Keine
Eesti Meremeeste Sõltumatu Ametiühing EMSA (Estnische Unabhängige Gewerkschaft der Seeleute)		Vorsitz: Jüri Lember	2 563 (Januar 2022)	ITF, ETF
Riigi Ja Omavalitsusasutuste Töötajate Ametiühingute Liit, ROTAL (Gewerkschaft der Staats- und Kommunalbediensteten)	EAKL	Vorsitz: Kalle Liivamägi	1 807 (Januar 2022)	PSI, EPSU
Eesti Energeetikatöötajate Ametiühingute Liit, EEAÜL (Gewerkschaftsverband der Energiearbeiter_innen)	EAKL	Vorsitz: Sander Vaikma	1 231 (Januar 2022)	PSI, EPSU, IndustriAll IndustriAll Europe
Eesti Tööstustöötajate Ametiühingute Föderatsioon, ETTAF (Gewerkschaft der Industriearbeiter_innen)	EAKL	Vorsitz: Triin Rõuk	244 (Januar 2022)	IndustriAll IndustriAll Europe
Eesti Industriaal-ja Metallitöötajate Ametiühingute Liit, IMTAL (Verband der Industrie- und Metallarbeiter_innen)	EAKL	Vorsitz: Aleksander Drannikov	710 (Januar 2022)	IndustriAll IndustriAll Europe
PRO Ametiühing /endine Eesti Side- ja Teenindustöötajate Ametiühingute Liit ESTAL (Gewerkschaftsverband PRO / ehem. Verband der Telekommunikations- und Dienstleistungsangestellten ESTAL)	EAKL	Vorsitz: Kadri Kangur	518 (Januar 2022)	UNI Global UNI Europa
Eesti Teenindus-ja Kaubandustöötajate Ametiühingute Liit, ETKA (Verband der Dienstleistungs- und Handelsangestellten)	EAKL	Vorsitz: Elle Pütsepp	1 109 (Januar 2022)	UNI Global UNI Europa

Einer großen Mehrheit der Gewerkschaften auf Branchenebene fehlen sowohl personelle als auch finanzielle Ressourcen, um ihre Hauptaufgaben effektiv zu erfüllen, einschließlich der Einstellung von Mitarbeiter_innen zur Rekrutierung neuer Mitglieder, zur thematischen Arbeit zu Löhnen, Beschäftigungsverhältnissen und sozialem Schutz, Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz und anderen arbeitsbezogenen Themen.

ARBEITSBEDINGUNGEN DER GEWERKSCHAFTEN

In den letzten Jahren gab es keine wesentlichen Änderungen in den Rechtsvorschriften, die die Gründung und Tätigkeit der Gewerkschaften sowie die Arbeitsbeziehungen im Allgemeinen betreffen. Die Fragmentierung der Gewerkschafts-

landschaft zusammen mit der abnehmenden Mitgliederzahl und Repräsentativität der Gewerkschaften untergraben die Rolle der Gewerkschaften als Sozialpartner und schwächen ihre Position im sozialen Dialog.

Die Mitwirkung der Sozialpartner an der Gestaltung arbeits-, beschäftigungs- und sozialschutzrechtlicher Regelungen beschränkt sich hauptsächlich auf allgemeine Diskussionen mit konsultativem Charakter. Neben den oben erwähnten geringfügigen Änderungen des Kollektivvertragsgesetzes und des Arbeitsvertragsgesetzes wurden im Oktober 2020 einige pandemiebedingte Änderungen der Krankengeldregelung für einen begrenzten Zeitraum vereinbart. Keine tripartiten Arbeitsgruppen mit Beteiligung von Gewerkschaften und Arbeitgebern wurden eingerichtet, um Gesetzentwürfe vorzubereiten.

Während seiner Mitgliedschaft in der ILO (1921–1940 und seit Januar 1992) hat Estland insgesamt 41 internationale Arbeitsnormen ratifiziert – 39 Konventionen und 2 Protokolle, von denen 27 Instrumente in Kraft sind. Estland hat alle 8 grundlegenden Konventionen und 4 (vorrangigen) Governance-Konventionen ratifiziert, während seit der Wiederherstellung der Unabhängigkeit und der ILO-Mitgliedschaft nur 19 Standards ratifiziert wurden. Die zuletzt ratifizierten internationalen Arbeitsnormen sind P029 (November 2016), die Maritime Labour Convention MLC und die Konvention C188 (beide Mai 2016). Es wurden keine Instrumente 2020–2021 ratifiziert.

In Bezug auf die Anwendung der internationalen Arbeitsnormen ist erwähnenswert, dass der ILO-Ausschuss für Vereinigungsfreiheit drei Beschwerden aus Estland registriert hat, die alle von der EAKL eingereicht wurden: Fall Nr. 2011 (Februar 1999) über die Einmischung der Regierung in die Einrichtung und interne Arbeitsweise der Gewerkschaften, Fall Nr. 2057 (Juli 2006) über die Verletzung der Gewerkschaftsrechte (Diskriminierung der Gewerkschaften) im Gesetzesentwurf zum Arbeitnehmertreuhändergesetz und Fall Nr. 2543 (Januar 2007) über die Verletzung von Arbeitnehmer_innenrechten durch totales Streikverbot im öffentlichen Dienst. Obwohl im Juni 2012 ein neues Gesetz über den öffentlichen Dienst verabschiedet wurde, beendete die neue Verordnung weder die Verletzung der Vereinigungsfreiheit der Beamten noch bot sie kompensatorische Garantien, die von der ILO zum Schutz der Interessen der Beamten in den Fällen gefordert wurden, in denen ihr Streikrecht fehlt oder eingeschränkt ist. Die Gewerkschaften haben keine weitere Beschwerde zu diesem Thema beim Ausschuss für Vereinigungsfreiheit der ILO eingereicht.

GEWERKSCHAFTEN UND IHRE Kernaufgaben

Das Aushandeln und Abschließen von Tarifverträgen gilt als vorrangig für die Gewerkschaften. Leider ist es nicht möglich, aktuelle Informationen zu Tarifverträgen mit Stand Dezember 2021 bereitzustellen, da die Tarifvertragsdatenbank des Ministeriums für Soziale Angelegenheiten (MoSA) aufgrund anhaltender IT-Probleme noch nicht öffentlich zugänglich ist. Nach Angaben des MoSA wurden im Zeitraum 2017–2021 150 Tarifverträge in der Datenbank registriert. Im Dezember 2021 befanden sich insgesamt 634 gültige Tarifverträge in der Datenbank, was übertrieben erscheint. Diese Zahl erfasst Fälle, in denen mehrere Tarifverträge im selben Unternehmen zwischen denselben Parteien in verschiedenen Jahren unterzeichnet wurden.

Einige der oben genannten gültigen Tarifverträge sind ausgelaufen und gelten daher gemäß Kollektivvertragsgesetz (§ 11 Abs. 5) als »auf unbestimmte Zeit gültig, sofern nicht eine der Tarifvertragsparteien die andere Partei mindestens drei Monate vor Ablauf des Kollektivvertrages schriftlich benachrichtigt, dass sie keine Vertragsverlängerung wünscht. [...] Ein auf unbestimmte Zeit gültiger Tarifvertrag kann von jeder Vertragspartei unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von mindestens sechs Monaten gekündigt werden.« (Tarifvertragsgesetz, § 11 Abs. 5). Man kann sich vorstellen, dass die

vor Jahren ausgelaufenen und rechtlich immer noch gültigen Tarifverträge Löhne und andere wichtigen Arbeitsbedingungen heute, wenn überhaupt, nur noch sehr begrenzt beeinflussen.

Tarifverhandlungen finden hauptsächlich auf betrieblicher (Unternehmens-)Ebene statt. Gemäß der Gesetzgebung können die von Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden auf sektoraler oder nationaler Ebene kollektiv vereinbarten Mindestlohnsätze und Arbeits-/Ruhezeitbedingungen für alle Arbeitgeber und Arbeitnehmer_innen in der jeweiligen Branche allgemeinverbindlich gemacht werden, wenn die Vertragsparteien im Tarifvertrag beschließen, das im Kollektivvertragsgesetz vorgesehene Erstreckungsverfahren anzuwenden (§ 4 Abs. 4). Die Tarifverlängerungsverordnung wurde 2021 novelliert.

Lange Zeit gab es nur zwei Branchentarifverträge – für das Gesundheitswesen und den örtlichen Busverkehr – die von Arbeitgeberverband und Gewerkschaft unterzeichnet wurden. Sie wurden für alle Arbeitgeber und Arbeitnehmer_innen in diesen Sektoren rechtsverbindlich gemacht. Der Kfz-Güterverkehr wurde 2012 mit einem ähnlichen Branchentarifvertrag zum dritten Sektor. Er legt die Mindestlöhne für Lastkraftwagenfahrer_innen fest, die in Estland tätig sind.

Zuletzt wurde als Ergebnis des kollektiven Schlichtungsverfahrens am 28. April 2021 ein erweiterter Branchentarifvertrag für das Gesundheitswesen unterzeichnet. Der Arbeitskampf wurde auf Basis des Vorschlags des Öffentlichen Schlichters zur Anhebung der Lohnsätze für drei großen Berufsgruppen (Ärzte, Pflege- und Pflegekräfte) beigelegt. Sie erhalten Lohnerhöhungen von 4,1–5,0 Prozent im Jahr 2021 und von 7,6–8,6 Prozent im Jahr 2022. Der Branchentarifvertrag für den Kfz-Güterverkehr ist bis April 2022 in Kraft, der für den Busverkehr bis Mai 2023.

Wirkliche Verhandlungen über die Gehälter der Beamten gibt es immer noch nicht. Alle Regierungen seit Anfang der 2000er Jahre, unabhängig von ihrer politischen Zusammensetzung, blieben bei dem Ansatz, dass das Beamtengesetz keinen Raum für Verhandlungen zwischen dem Staat als Arbeitgeber und den Gewerkschaften lässt. Dies widerspricht eindeutig den Konventionen der ILO! Laut Regierung sollen alle Arbeitsbedingungen im öffentlichen Dienst einseitig von der Regierung oder der Verwaltung der jeweiligen staatlichen Stelle festgelegt werden. Allerdings gibt es auf nationaler Ebene eine Art Konsultation zu Gehältern im öffentlichen Dienst: Die Gewerkschaften treffen sich mit den Vertreter_innen mehrerer Ministerien (Finanzen, Inneres, Justiz, Bildung und Forschung, Soziales, Kultur), um die Gehaltserhöhung für das nächste Kalenderjahr zu erörtern. Trotz des Defizits des Staatshaushalts haben große Berufsgruppen, die aus dem Staatshaushalt finanziert werden, wie Lehrer, Polizisten, Rettungskräfte usw., für 2022 eine Gehaltserhöhung erhalten.

Der nationale Mindestlohn wurde gemäß dem erweiterten Tarifvertrag festgelegt, der seit 2001 jährlich oder halbjährlich von der EAKL und dem Arbeitgeberverband unterzeichnet wird, mit Ausnahme der Zeit der Wirtschaftskrise und Rezesses.

sion in den Jahren 2009–2012. Die Regierung erlässt eine Verordnung über die nationalen Mindestlohnsätze (pro Monat und pro Stunde) gemäß dem Arbeitsvertragsgesetz (Artikel 29, Absatz 5), basierend auf der Vereinbarung der Sozialpartner.

Bei der Aushandlung des nationalen Mindestlohns ist es seit fast zwei Jahrzehnten das Ziel der Gewerkschaften, den Anteil des Mindestlohns am nationalen durchschnittlichen Bruttolohn auf mindestens 40 Prozent zu erhöhen. Diesem Ansatz lag der Wunsch zugrunde, ungerechtfertigt große und unbegründete Lohnunterschiede abzubauen, Arbeit lohnend zu machen, die Binnennachfrage und die Steuereinnahmen zu steigern sowie das Armutsrisiko für ältere Menschen zu verringern. Obwohl die Gewerkschaften einige Fortschritte erzielt haben, schwankte der nationale Mindestlohn im Zeitraum 2019–2021 um etwa 38 Prozent des durchschnittlichen monatlichen Bruttolohns (im Vergleich zu 29 Prozent im Jahr 2001). Höchstwahrscheinlich kann das Ziel von 40 Prozent auch im Jahr 2022 nicht erreicht werden (das erwartete Niveau wird 39 Prozent betragen), da die Löhne aufgrund des Arbeitskräftemangels und des Ausstiegs aus der Talfahrt schneller steigen. Gleichzeitig haben die Gewerkschaften den Wunsch geäußert, sich unter Berücksichtigung der bevorstehenden EU-Richtlinie über angemessene Mindestlöhne in der Europäischen Union auf ein neues Ziel von 45–50 Prozent des durchschnittlichen monatlichen Bruttolohns für den nationalen Mindestlohn zu einigen.

GEWERKSCHAFTEN UND IHR (POLITISCHES) GEWICHT

Es ist schwierig, den tatsächlichen politischen Einfluss der Gewerkschaften in Estland einzuschätzen, den man heute als ziemlich bescheiden oder sogar gering bezeichnen kann. Einerseits war die EAKL vor 20–25 Jahren mit den Sozialdemokraten verbunden, als die Konföderation die politischen Positionen der Partei direkt unterstützte und zwei Vorsitzende der EAKL als Sozialdemokraten in das Parlament, den Riigikogu, gewählt wurden (1995, 1999 und 2003). Dies führte zu einer Art Stigmatisierung der Gewerkschaften durch andere politische Parteien im Parlament, die sich weigerten, einen Gesetzesvorschlag der EAKL zu unterstützen, mit der Behauptung, dies würde nur den Sozialdemokraten zugutekommen. So versuchte die Konföderation ab Mitte der 2000er Jahre, ausgewogenere Beziehungen zu den im Parlament vertretenen politischen Parteien aufzubauen, basierend auf den inhaltlichen Politikfeldern (policies), nicht auf der institutionellen Politik (politics). Gleichzeitig interessierte sich die Führung der Sozialdemokraten (wahrscheinlich aufgrund der personellen Veränderungen) Schritt für Schritt immer weniger für die für die Gewerkschaften wichtigen Arbeits- und Beschäftigungsfragen, selbst wenn die Partei in einer Regierungskoalition war (2007–2009, 2014–2016, 2016–2019).

Andererseits bietet die sinkende Mitgliederzahl der Gewerkschaften keine solide Grundlage für die potenzielle Unterstützung bei den Wahlen, die die politischen Parteien suchen. Daher bleiben die Gewinnung neuer Mitglieder und die Ver-

besserung der Repräsentativität der Gewerkschaften die entscheidenden Voraussetzungen, um mehr Ansehen in der Gesellschaft im Allgemeinen und im Verhältnis zu den politischen Parteien im Parlament im Besonderen zu erlangen.

Harri Talga, Stellvertretender Landesschlichter, Tallin

KONTAKT

Friedrich-Ebert-Stiftung | Globale und Europäische Politik | Hiroshimastraße 28 | 10785 Berlin

Verantwortlich:

Dr. Marc Meinardus

Gewerkschaftsprogramme Europa und Nordamerika

marc.meinardus@fes.de

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.