

LETTLAND

Gewerkschaftsmonitor

November 2019

**FRIEDRICH
EBERT** 
STIFTUNG

POLITISCHE, WIRTSCHAFTLICHE UND SOZIALE RAHMENBEDINGUNGEN

POLITISCHE ENTWICKLUNG

Lettland stand jüngst – wieder einmal – unter dem Eindruck einer sich neu sortierenden Parteienlandschaft und den damit verbundenen Herausforderungen in Sachen politischer Stabilität. Bei den Parlamentswahlen im Herbst 2018 waren alle drei regierenden Parteien erdrutschartig eingebrochen und hatten 29 ihrer zuvor 61 Mandate verloren. Nachdem jedoch über drei Monate jeder Versuch einer Koalitionsbildung gescheitert war, stellte letztlich die nun kleinste liberal-konservative Partei Vienotība («Einheit») den Ministerpräsidenten. Einzig die Isolierung der mehrheitlich von russischsprachigen Letten gewählten Saskaņa («Harmonie») blieb unangetastet, der stimmenstärksten Partei. Bei den jüngsten Wahlen zum Europäischen Parlament wiederum stabilisierte sich Vienotība und der Wahlgewinner vom Herbst, die populistische KPV-LV («Wem gehört der Staat?«), erlebte ein Debakel, weil sie inzwischen aufgrund interner Streitigkeiten, Abspaltungen und öffentlichem Auftreten in ihrem Kernthema »bessere« Politik zu machen jegliche Glaubwürdigkeit verloren hatte. Dies führte allerdings wieder einmal dazu, dass soziale Aspekte auf der politischen Agenda allenfalls als Randthema vorkamen.

Die wackelige politische Stabilität, die von den lettischen Parteien ausgeht, wird zudem von einem Geflecht an Korruptionsskandalen erschüttert, die zuletzt in der Stadt Riga aufgedeckt wurden. Da in Riga mit rund 700.000 Einwohnern ein gutes Drittel aller Letten lebt, ist die Stadt als wirtschaftliches Kraftzentrum für das Land von besonderer Bedeutung. Meist geht es um die Umwidmung öffentlicher Gelder und die Verschleierung von politischer Vorteilsnahme mit Hilfe von Scheintätigkeiten. Interessant waren in diesem Zusammenhang auch Enthüllungen, die von einer großzügigen finanziellen Förderung der Gewerkschaftsorganisation LABA zeugten, die in der Vergangenheit mäßig erfolgreich – und auf Kosten der etablierten Transportgewerkschaft LAKRS – versucht hatte, öffentlich Beschäftigte in den stadteigenen Unternehmen zu organisieren, aber stark dafür in der Kritik

stand, zu nah mit der Partei Saskaņa verbunden zu sein. Es steht nun der Vorwurf im Raum, dass von dieser Finanzierung offenbar Gelder im größeren Stil auf Konten in Asien tranferiert worden sind und insgesamt keine angemessene Gegenleistung für die öffentlichen Gelder, sondern lediglich ein Erkaufen von Loyalität stattgefunden habe. Infolge der Enthüllungen wurde ein Zusammenarbeiten von Seiten der Stadt mit der Gewerkschaft LABA ausgesetzt. Derzeit ist noch nicht sicher abzusehen, wer letztlich politisch von den Entwicklungen profitieren wird, da auch unklar scheint, ob es zu Neuwahlen in der Stadt Riga kommen wird. Die seit 2009 regierende Saskaņa wird mit hoher Wahrscheinlichkeit zumindest ihre unangefochtene Führungsrolle im Stadtrat einbüßen.

Insgesamt krankt der politische Diskurs im Land derzeit stark an einer Personalisierung von Prozessen. Die zweifellos vorhandenen Fortschritte für die ärmeren Teile der Bevölkerung in Riga wie beispielsweise das Absenken der Fahrkartenpreise im öffentlichen Nachverkehr, wurde einseitig mit der Person des ehemaligen Bürgermeisters Nils Ušakovs verknüpft. Auch bei den jüngsten Wahlen zum europäischen Parlament war ein Trend zu Köpfen statt Parteien zu beobachten. Dazu passt, dass das Vertrauen der Bevölkerung in die Arbeit der Parteien seit Jahren bei 8–10 Prozent stagniert, während Parlament und Regierung deutlich höhere Zustimmungswerte erreichen.

WIRTSCHAFTLICH UND SOZIALE LAGE

Lettland wird gerne als Beispiel dafür herangezogen wie sich eine Volkswirtschaft mit rigiden Sparmaßnahmen selber aus dem durch die Finanzkrise 2007 verschuldeten Einbruch befreien konnte. Tatsächlich hat das Land erst 2017 wieder das Vorkrisen-BIP erreicht und diese Erholung mit einem starken Bevölkerungsverlust bei den grundsätzlich erwerbstätigen Schichten teuer bezahlt. Allerdings stieg das Bruttoinlandsprodukt 2018 mit 4,2 % und wird für die kommenden Jahre mit einem Anstieg stabil knapp über 3 % prognostiziert. Auch die Einkommenskonvergenz schreitet weiter voran, wenn auch langsamer als vor 2008. Der Arbeitsmarkt ist angespannt, da die Arbeitslosigkeit auf den niedrigsten Stand

seit zehn Jahren gesunken ist und die Anzahl freier Stellen rasant zunimmt. Dies wird durch den Bevölkerungsverlust während der Krise verschärft. Zugleich hat aber das Lohnwachstum die Kaufkraft pro Haushalt stark erhöht. Trotz steigender Arbeitskosten sind die lettischen Exportunternehmen weiterhin wettbewerbsfähig und konnten ihre Marktanteile ausweiten. Die makroökonomische Lage scheint insgesamt ausgewogen; Inflation, Staatsverschuldung und Staatsdefizit unter Kontrolle. Auch die Situation an den Finanzmärkten wirkt weitestgehend stabil, was überrascht, da das Land immer wieder in negativen Schlagzeilen über Geldwäsche auftaucht und auch von Washington diesbezüglich massiv – auch öffentlich – unter Druck gesetzt wird.

Treiber des Wirtschaftswachstums in Lettland ist vor allem die Binnennachfrage, die ihrerseits von einem schnellen Anstieg der Gehälter profitiert, der seinerseits den privaten Konsum fördert. Das Pro-Kopf-Wachstum des BIP ist seit Jahren stark. In 2017 und 2018 gesellte sich eine kräftige Erholung der Investitionsrate dazu und ließ die BIP-Wachstumsraten auf über 4 % im Jahr 2017 und 2018 hochschnellen. Im Jahr 2018 stieg das BIP von 23,9 Mrd. EUR in 2017 auf 29,5 Mrd. EUR. Bislang gibt es keine Anzeichen dafür, dass sich das Lohnwachstum verlangsamt. Im Jahr 2019 erreichten die durchschnittlichen monatlichen Bruttolöhne und -gehälter bei Vollzeittätigkeit im Land 1042 EUR. Die durchschnittlichen Nettolöhne und -gehälter, berechnet auf der Grundlage der fälligen Lohnsteuer, entsprachen 742 EUR oder 73,0 % der Bruttoeinnahmen und wuchsen über das Jahr um 1,5 Prozentpunkte schneller (um 9,9 %) als Löhne und Gehälter vor Steuern.

Ein wichtiger Faktor zur Erklärung der positiven Entwicklung ist der sich zuspitzende Stellenmarkt in Lettland zu – die Arbeitslosigkeit hat rasch abgenommen und die Zahl der freien Stellen, die nicht adäquat besetzt werden können, wächst stetig. Im vergangenen Jahr 2018 waren 72.800 Menschen in Lettland als arbeitslos gemeldet, was 7,4 % der arbeitsfähigen Bevölkerung entspricht. Auf dem Höhepunkt der Wirtschaftskrise im Jahr 2010 hatte die Arbeitslosigkeit den Spitzenwert von 19,5 % erreicht, nahm seitdem aber stetig im gleichen Takt ab wie die Beschäftigungsrate anstieg. Die sichtbarste Zunahme von erwerbstätigen Personen verzeichneten die Baubranche, der Groß- und Einzelhandel, Servicedienstleister für den Transport- sowie der Dienstleistungssektor. Allerdings verliert Lettland weiterhin Arbeitnehmer, vornehmlich hochqualifizierte (40 %), durch Migration. Dies verursacht einen Fachkräftemangel, der gemeinsam mit einem 13-prozentigen Anstieg des Mindestlohns im Jahr 2018 den Lohnzuwachs antrieb. Die Exportwirtschaft erfreut sich wachsender Marktanteile und einer hohen Profitabilität, sieht aufgrund des andauernden Anstiegs der Arbeitskosten aber ihre Wettbewerbsfähigkeit gefährdet.

In diesem insgesamt eher guten makroökonomischen Gesamtbild verweist die OECD lediglich auf ein paar wenige Baustellen. Lettland tue zu wenig, um die Fähigkeiten in Forschung und Innovation und so seine Wettbewerbsfähigkeit zu stärken. Zudem sieht man Handlungsbedarf bei der Produktivität und der demografischen Entwicklung der Bevölkerung. Auch die Bekämpfung der Langzeitarbeitslosigkeit ist ein offenes Thema sowie – und das kann wohl als Quer-

schnittsthema gelten – das allgemeine staatliche Ausgaben-niveau in der Gesundheitsversorgung, bei der sozialen Absicherung und der Schaffung von Wohnraum.

GEWERKSCHAFTSPOLITISCHER KONTEXT

Die Gewerkschaften waren während der letzten Jahre auf der politischen Bühne aktiv. Die neue Führung hat sich wiederholt mit ranghöchsten politischen Vertretern verschiedener Parteien getroffen, um ihre Hauptanliegen voranzutreiben. So gelang es, verschiedene Diskriminierungen aus der Gesetzgebung zu entfernen. Beispielsweise müssen Anforderungen an Sprachkenntnisse bei Neubesetzung von Stellen nun explizit und objektiv nachvollziehbar begründet werden, was im sprachlich teilweise stark fragmentierten Lettland ein wichtiger Schritt ist. Arbeitgeber müssen bei der Ausschreibung einer Stelle nun das monatliche und jährliche Bruttogehalt nennen sowie die Entlohnung per Stunde. Zudem muss bei der Kündigung eines Gewerkschaftsmitglieds auch dann die Gewerkschaft konsultiert werden, wenn Arbeitnehmer_innen aus gesundheitlichen Gründen ihren Aufgaben nicht nachkommen können.

Der durchschlagendste Erfolg aus Sicht des Gewerkschaftsdachverbands LBAS dürfte aber die Änderung des Arbeitsrechts sein, die zum März 2019 in Kraft getreten ist. Auf den ersten Blick mag das ein wenig widersprüchlich wirken, da einer der zentralen Aspekte dieser Gesetzesänderung die Regelung vorsieht, dass Arbeitgeber geleistete Überstunden nur mit 50 % statt der gesetzlich verankerten 100 % vergüten dürfen. Diese Möglichkeit ist aber ausdrücklich an einen branchenweiten Tarifvertrag gekoppelt, der einen Mindestlohn weit über dem gesetzlich vorgeschriebenen Niveau beinhalten muss. Das Ziel ist also klar: Sozialpartnerschaften sollen gestärkt und sektorale Tarifeinigungen z. B. im Bau-, Transport oder Gastronomiegewerbe, der Forstwirtschaft oder auch Logistik gezielt befördert werden. Außerdem war der Gesetzesänderung im Dezember 2018 ein Schreiben des Exekutivausschuss des Europäischen Gewerkschaftsbundes vorausgegangen, begleitet von einem gemeinsamen Solidaritätsschreiben der europäischen Tarifpartner im Baugewerbe – EFBWW und FIEC –, die jeweils die entsprechenden gesetzlichen Reformvorhaben ausdrücklich unterstützten. Als direktes Ergebnis der Reformen wird im November 2019 der erste sektorale *erga omnes* Flächentarifvertrag im Baugewerbe in Kraft treten.

GEWERKSCHAFTEN IN LETTLAND – FAKTEN UND DATEN

HISTORISCHE ASPEKTE

Ende der 1980er-Jahre begann in Lettland der Übergang von der sowjetischen Planwirtschaft zur freien Marktwirtschaft. Eine wesentliche Rolle in der Gründung des neuen lettischen Gewerkschaftszentrums spielte die Verabschiedung der Erklärung »Zur Wiederherstellung der Unabhängigkeit der Republik Lettland« vom Obersten Sowjet Lettlands am 4. Mai 1990.

Nur wenige Wochen später – am 25. und 26. Mai 1990 – gründeten 26 Gewerkschaftsorganisationen einen neuen Gewerkschaftsbund: den freien Gewerkschaftsbund Lettlands (Latvijas Brīvo Arodbiedrību Savienība, LBAS), der den vorherigen Rat der Gewerkschaften der Republik Lettland ersetzte, »um allgemeine Interessen zu verteidigen und Ziele zu erreichen«. Damit brach ein neues Zeitalter in der Entwicklung der Gewerkschaften an. Einige Elemente des vorherigen Systems, wie die auf einer einzelnen Organisation auf nationaler Ebene basierende pyramidenförmige Organisationsstruktur, blieben jedoch unverändert.

Eine neue rechtliche Grundlage legten das am 13. Dezember 1990 verabschiedete Gewerkschaftsgesetz und die LBAS-Satzung. Das Gesetz bestimmte, dass »Gewerkschaften der Republik Lettland [...] unabhängige öffentliche Organisationen [sind], die Arbeits- und andere soziale und ökonomische Rechte ihrer Mitglieder kommunizieren, repräsentieren und schützen.« Zudem verwies der Text auf internationales Recht, wonach Gewerkschaftsarbeit vor den Prinzipien und Normen der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte und anderer internationale Verträge und Abkommen zu geschehen habe.

In der Zeit von 1990 bis 1993 erlebte Lettland einen scharfen wirtschaftlichen Niedergang. Einige Gewerkschaften wurden aufgelöst, andere schlossen sich zusammen oder wurden von stärkeren Gewerkschaften übernommen. Allerdings gelang es LBAS im Unterschied zu den baltischen Schwesterverbänden stets der einzige Gewerkschaftsdachverband zu bleiben und auch frühzeitig Grundzüge einer Sozialpartnerschaft zu etablieren, was für etwaigen Konkurrenzverbänden einen entscheidenden Startnachteil bedeutete. LBAS etablierte sich als politisch unabhängiger Akteur in dieser Zeit erfolgreich im Zentrum der Gewerkschaftsbewegung umgeben von kleineren, ebenfalls unabhängigen Gewerkschaften und Gewerkschaftsverbänden. Gewerkschaften außerhalb dieses Systems spielten keine wesentliche Rolle. Im Jahr 1991 zählten LBAS-Mitglieds-gewerkschaften 1.300.000 Mitglieder, 1993 waren es 624.000 und 1995 320.000 Mitglieder. Auch nach 1995 nahm die Zahl der Gewerkschaftsmitglieder stetig ab, allerdings mit sinkender Geschwindigkeit. Im Jahr 2015 waren noch 96.000 Mitglieder unter dem LBAS-Dach organisiert und die jüngsten Zahlen aus dem Jahr 2018 umfassen ca. 82.000 Mitglieder auf Betriebsebene.

Der Beitritt Lettlands zur Europäischen Union 2004 verbesserte die Ausgangslage der Gewerkschaften etwas, da sie aus den EU-Strukturfonds finanzielle Unterstützung erhielten, was Möglichkeiten verbesserte, durch Schulungen, Forschung und Beratungstätigkeit Expertise aufzubauen.

GEWERKSCHAFTSLANDSCHAFT

Der lettische Gewerkschaftsdachverband LBAS ist, wie bereits dargelegt, die einzige allseits anerkannte Gewerkschaftsorganisation auf der höchsten Organisationsebene. Laut lettischem Recht kann eine Einzelgewerkschaft von gerade einmal 50 Personen gegründet werden. Zwar ist die überwiegende Mehrheit der Gewerkschaften unter diesem einen

Dach organisiert, aber es gibt auch einige kleinere, unabhängige Gewerkschaften. Hierzu muss man auch die Versuche zählen, gelbe bzw. als politische Instrumente gedachte Gewerkschaften zu etablieren wie die oben kurz erwähnte LABA. Insgesamt waren im Januar 2017 295 Gewerkschaften in Lettland registriert, wovon 274 als aktiv gelistet waren. Das ist gegenüber 2014, wo die entsprechenden Zahlen bei nur 216 bzw. 197 lagen, ein klarer Anstieg und Indiz dafür, dass die Gewerkschaften sich allmählich von den Folgen der Finanzkrise und der durch sie verursachten hohen Arbeitslosigkeit erholen. LBAS hat 20 Branchenverbände als Mitglieder, die insgesamt 10,7 % der Beschäftigten vereinigen und 16,4 % der Gesamtanzahl Beschäftigter mit Tarifverträgen abdecken.

Gleichwohl ist es eine Stabilisierung auf niedrigem Niveau. Laut eines OECD-Berichts gehörten 2015 nur 14 % der lettischen Arbeitnehmer einer Gewerkschaft an, wodurch Lettland zu den europäischen Ländern mit dem geringsten Anteil gewerkschaftlich organisierter Arbeitnehmervertreter in Betrieben zählte. Diese Zahl ist zudem immer noch kleiner als die 2008 gemeldeten 15 Prozent. In dem Bericht machte OECD folgerichtig den geringen gewerkschaftlichen Organisationsgrad im privaten Sektor wie auch das Fehlen einer Tradition starker Tarifverhandlungen als wesentliche Herausforderungen für Lettland aus.

Gewerkschaftsarbeit in Lettland ist traditionell an Industriebranchen ausgerichtet. Gewerkschaften dominieren im öffentlichen Sektor oder in Industrien, die mit der Bereitstellung von öffentlichen Dienstleistungen wie Bildung, Gesundheitswesen, Sozialarbeit, öffentlichem Nahverkehr oder lokalen Gemeinden in Verbindung stehen. Im privaten Sektor findet sich wenig Entsprechendes. Im Allgemeinen besteht die interne Struktur der kleineren Gewerkschaften aus lokalen Organisationen auf Arbeitsplatzebene mit geringem administrativen Überbau.

ARBEITSBEDINGUNGEN DER GEWERKSCHAFTEN

Gewerkschaftsarbeit in Lettland wird über das Arbeitsrecht und das 2014 verabschiedende Gewerkschaftsrecht geregelt. Letzteres verbesserte die rechtlichen Rahmenbedingungen von Gewerkschaftsaktivitäten, weil es die Prinzipien der Zusammenarbeit sowohl unter den Mitarbeitern als auch mit staatlichen und lokalen Regierungsinstitutionen regelte, Widersprüche mit anderer nationaler Gesetzgebung auflöste und die Einhaltung internationaler Standards gewährleistete. Derzeit sind 42 ratifizierte Abkommen und ein Protokoll der Internationalen Arbeitsorganisation in Lettland in Kraft.

Arbeitnehmervertretung am Arbeitsplatz wird entweder durch Gewerkschaften oder durch gewählte Arbeitsplatzvertreter_innen organisiert. Gewerkschaftsvertreter_innen und autorisierte Arbeitsplatzvertreter_innen gelten beide rechtlich als Arbeitnehmervertreter und haben beide im Wesentlichen dieselben Aufgaben und Pflichten. Beide sind in Informations- und Beratungsabläufe involviert und beide können an Tarifverhandlungen teilnehmen. Allerdings muss hier hervorgehoben werden, dass bei Tarifverhandlungen eindeutig Sozial-

Tabelle 1

Die wichtigsten gewerkschaftlichen Dachverbände des Landes

Bezeichnung	Vorsitz und stv. Vorsitz	Mitgliederzahl	Internationale Mitgliedschaften
Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība, LBAS (Freier Gewerkschaftsbund Lettlands)	Präsident: Egils Baldzēns Vizepräsidenten: Dr. Irēna Liepiņa, Aleksandrs Muhlinkins	82.000	ETUC, ITUC

Tabelle 2

Die wichtigsten Branchen- bzw. Einzelgewerkschaften des Landes

Bezeichnung	Dachverband	Vorsitz und stv. Vorsitz	Mitgliederzahl	Internationale Mitgliedschaften
Latvijas Izglītības un zinātnes darbinieku arodbiedrība, LIZDA (Gewerkschaftsbund der Arbeitnehmer aus Bildung und Wissenschaft)	LBAS	Präsidentin: Inga Vanaga	24.000	EI / ETUCE
Latvijas Dzelzceļnieku un satiksmes nozares arodbiedrība LDzSA (Gewerkschaftsbund des Schienenverkehrs Lettlands)	LBAS	Präsident: Savelijs Semjonovs	10.000	ITF / ETF
Latvijas Veselības un sociālās aprūpes darbinieku arodbiedrība, LVSADA (Gewerkschaftsbund der Arbeitnehmer aus Gesundheitswesen und Sozialpflege)		Präsident: Valdis Keris	8.000	PSI / EPSU

partner auf der Arbeitnehmerseite bevorzugt eingebunden werden, die keine Gewerkschaftsmitglieder sind. Aufgrund der geringen Zahl der Gewerkschaftsmitglieder insgesamt sowie der Zurückhaltung der Arbeitnehmer_innen sich Vertreter_innen zu wählen haben die meisten Arbeitsplätze im privaten Sektor gar keine Arbeitnehmervertretung.

Tarifverhandlungen in Lettland können auf Branchen-, regionaler oder Unternehmens-/Organisationsebene stattfinden, wobei das Land eine unterentwickelte Tradition hat, Tarifverträge auf Branchenebene (Rahmenvereinbarung) abzuschließen. Es gibt jedoch ein paar wenige Ausnahmen. Im Jahr 2006 schlossen die Arbeitnehmerorganisation der lettischen Eisenbahnindustrie, der lettische Schienenverkehr und die Gewerkschaft des Schienenverkehrs Lettlands eine solche. Diese Vereinbarung regelt u.a. die Arbeitnehmerbezahlung, Indexierung, ein Bonussystem, und zusätzliche soziale Sicherheit für Arbeitnehmer_innen (Zusatzurlaub, zusätzliche Ruhetage). Im Jahr 2017 wurde ebenso eine Rahmenvereinbarung im Bereich des Gesundheitswesens und der Sozialpflege unterzeichnet. Sie verbessert die Bedingungen von Arbeits- und Ruhezeiten von praktizierenden Ärzt_innen, Sozialarbeiter_innen, Spezialist_innen für Sozialarbeit, sozialen Betreuer_innen und Erzieher_innen, Zahlungen und soziale Absicherungen sowie die Unterstützung der Verbesserung von Arbeitnehmerqualifikationen. Die jüngst beschlossene Rahmenvereinbarung im Bauwesen wird am 3. November 2019 in Kraft treten. Sie be-

stimmt den Mindestlohn in der Branche und zusätzliche Boni, falls Mitarbeiter_innen eine branchenspezifische Ausbildung durchlaufen haben.

Die lettische Gesetzgebung definiert Themen, die Tarifverträge abdecken können, wie die Organisation der Arbeit, Zahlung, Gesundheit und Sicherheit und interne Arbeitsverfahren. In der Praxis decken Verträge üblicherweise Zahlung und Boni, Urlaub und Arbeitszeiten sowie Themen rund um Entlassungen und insbesondere Massenentlassungen ab. Daten von 2009 zufolge waren die wichtigsten in Tarifverträgen geregelten Themen Arbeitszeiten (89 % der Tarifverträge), Zusatzvergütung (20,3 %) und Work-Life-Balance oder Gender-Richtlinien (18,7 %), aber auch in 32 % der Verträge die Vergütung von Gewerkschaftsaktivitäten. OECD-Daten zufolge lag die allgemeine Abdeckung mit Tarifverträgen in Lettland 2016 unter 14 %. Es gibt jedoch keine Verhandlungen für große Teile des privaten Sektors und keine zuverlässigen Informationen über die Verwendung von Tarifverträgen in KMU, die mehr als 99 % aller Unternehmen ausmachen.

GEWERKSCHAFTEN UND IHRE Kernaufgaben

Nach der Wiedererlangung der staatlichen Unabhängigkeit orientierte sich die Gesetzgebung zur Gewerkschaftsarbeit in weiten Teilen an einem Model, wie es im Groben auch in

Deutschland praktiziert wird. Im Prinzip sollen die Interessen der organisierten Arbeitnehmer_innen auf lokaler, regionaler und nationaler Ebene miteinander verzahnt vertreten werden. Die Lohnfindung findet vor allem auf der betrieblichen Ebene statt, falls kein Branchentarifvertrag besteht. Branchentarifverträge sind in Lettland aber eher die Ausnahme und auch nicht wirklich im öffentlichen Denken verankert.

Die konkrete Vertretung der Arbeitnehmerschaft in den Betrieben übernehmen dabei entweder gewählte Repräsentant_innen, die auf dem Papier den Aufgaben nach den deutschen Betriebsräten nachempfunden sind, oder eben Vertreter_innen der Gewerkschaften. Die Branchengewerkschaften fungieren im letzteren Fall als Unterstützung und helfen mit Expertise und Organisation. Unabhängig davon, welches Modell ein Betrieb wählt, gelten die bestimmten Personen als Arbeitnehmervertreter und werden gesetzlich identisch behandelt. Auch mit Blick auf Rechte und Pflichten wie beispielsweise bei Informations- oder Konsultationsvorgängen bestehen keine Unterschiede.

Aufgrund der schwachen gesellschaftlichen Stellung von Gewerkschaften in Lettland führt das gegenwärtige System dazu, dass die Mehrzahl von Betrieben, insbesondere der kleinen- und mittleren Betriebe, die 99 % aller Unternehmen des Landes ausmachen, keine nennenswerte gewerkschaftliche Verankerung hat. Vor diesem Hintergrund hat sich der Gewerkschaftsdachverband LBAS entschieden, sein Hauptaugenmerk auf die nationale Ebene zu richten. Die beiden Hauptadressaten hier sind die Politik und Arbeitgeberverbände, die zu Flächentarifverträgen gebracht werden sollen. Der Dachverband profitiert dabei im Vergleich zu den beiden baltischen Nachbarstaaten davon, dass es seit der Unabhängigkeit nie zu nennenswerten Spaltungen kam, so dass ein gewisses Grundvertrauen in der Verlässlichkeit der Gewerkschaften im lettischen Kontext vorhanden ist. Parteipolitisch arbeiten die lettischen Gewerkschaften betont unabhängig und Vertreter der Gewerkschaften unterhalten enge Kontakte mit einzelnen Abgeordneten und den Fraktionen des Saima aller Parteien.

GEWERKSCHAFTEN UND IHR (POLITISCHES) GEWICHT

Der nationale tripartite Kooperationsrat (NTSP) bildet ein Rahmenwerk für Gespräche zwischen Arbeitgebern, Gewerkschaften und der Regierung Lettlands. Die Arbeitnehmerinteressen im Rat werden durch LBAS vertreten, die der Arbeitgeber durch den Arbeitgeberverband LDDK. Im Rat werden Arbeitsgesetzgebungen besprochen und er kann eine wichtige beratende Rolle in der Entwicklung der lettischen Industriebeziehungen spielen. Auch Beratungen über Mindestlöhne gehören zu den Aufgaben. Insgesamt ist die Themenvielfalt, die im sozialen Dialog besprochen werden, über die Jahre gewachsen.

Die von LBAS vertretene Rollenauslegung und Effektivität der Sozialpartnerschaft wird unterschiedlich bewertet wie eine Untersuchung der Regierung zum Thema zeigt. So sind 77 % der Vertreter des öffentlichen Sektors und nur 25 % der Vertreter des privaten Sektors der Ansicht, Intensität und Qualität

staatlicher Konsultationen mit Tarifpartnern auf nationaler Ebene seien gut und die Ansichten sozialer Partner würden ausreichend berücksichtigt. Kritisiert wird der Rechts- und Beratungsstatus des NTCC, ein allgemein geringes Bewusstsein für Probleme und Anliegen von Tarifpartnern, eine mangelnde Umsetzung von vereinbarten NTCC-Beschlüssen durch die Regierung sowie die Leistungsfähigkeit und Expertise der einzelnen Tarifpartner. Die wichtigste Schlussfolgerung der Untersuchung ist, dass der Einfluss des LBAS auf Entscheidungen der Regierung aufgrund mangelnder politischer Bereitschaft als eher gering gesehen wird.

Neben den offiziellen institutionellen Zugängen versucht der Gewerkschaftsdachverband auch über informelle Übereinkommen Einfluss zu nehmen und tat das in der jüngeren Vergangenheit mit einigem Erfolg. So wurden verschiedene Übereinkünfte mit dem Arbeitgeberverband erzielt, z. B. mit dem Ziel, gemeinsam an einer Verbesserung der Bildung zu arbeiten. Auch die Zugänge zu Ministerien und hochrangigen Regierungsvertretern sind gegeben, wenn auch meist nicht institutionalisiert.

Auf der internationalen Ebene unterstreicht LBAS seit 1991 die Bedeutung internationaler Regeln. Seit 2003 ist der Europäische Gewerkschaftsbund (ETUC) in diesem Bereich der wichtigste Kooperationspartner. Bei ihm ist LBAS in einer Reihe von Ausschüssen aktiv, beispielsweise für sozialen Dialog, Arbeitnehmerpartizipation und Unternehmenspolitik, Sozialschutz, Gesundheit und Sicherheit, Aus- und Weiterbildung oder für Lohnkoordination. Seit 1997 ist LBAS zudem Mitglied des Internationalen Gewerkschaftsbundes (ITUC) und seit 1999 des gewerkschaftlichen Netzwerks im Ostseeraum BASTUN.

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.