

LITAUEN

Gewerkschaftsmonitor

November 2019

**FRIEDRICH
EBERT
STIFTUNG**

POLITISCHE, WIRTSCHAFTLICHE UND SOZIALE RAHMENBEDINGUNGEN

POLITISCHE ENTWICKLUNG

Im Jahr 2020 stehen in Litauen Parlamentswahlen an. Aktuelle Umfragen zu Folge scheinen sich die Machtverhältnisse zwischen den großen Parteien, dem Bund der Bauern und Grünen Litauens (LVŽS), der Sozialdemokratischen Partei Litauens (LSDP) und dem Vaterlandsbund – Christdemokraten Litauens (TS-LKD) nicht erheblich zu ändern. Einige kleinere Parteien können mit Zuwächsen rechnen, für weitere Prognosen ist es aber noch zu früh. Die aktuelle Regierung hatten eine Reihe von Maßnahmen versprochen, die den Gewerkschaften wichtig waren. Allerdings wurden nicht alle Punkte umgesetzt. Im September 2017 zerbrach die damalige Regierungskonstellation nach einer Spaltung der Sozialdemokratischen Partei Litauens in LSDP und die Sozialdemokratischen Arbeitspartei Litauens (LSDDP), wovon nur letztere in Regierungsverantwortung verblieb. Die aktuelle Regierung stellt nun die LVŽS gemeinsam mit der LSDDP, den Liberaldemokraten »Ordnung und Gerechtigkeit« (TT) und der »Wahlaktion der Polen Litauens« (LLRA).

Die litauischen Gewerkschaften verfügen ganz allgemein über einen stabilen Zugang zu den politischen Prozessen im Land. Hervorzuheben ist die Rolle des Tripartiten Rat der Republik Litauens, in dem Vertreter der Gewerkschaften gemeinsam mit Vertretern der Regierungen und der Arbeitgeber Empfehlungen für Parlamentsentscheidungen erarbeiten. Die Präsidentschaftswahl 2019 gewann der unabhängige Kandidat Gitanas Nausėda und bei den Kommunalwahlen im gleichen Jahr gewannen die Sozialdemokraten zwar die meisten Bürgermeisterposten, wurden allerdings von den Konservativen dieses Mal auf Rang zwei verwiesen. Das Ergebnis untermauerte die Spaltung zwischen urbanen und ländlichen Regionen in Litauen.

Politisch bemerkenswert ist vor allem das neue Arbeitsgesetz, das die bestehende Gesetzgebung von 2002 ersetzt und am 1. Juli 2017 in Kraft getreten ist. Die Gewerkschaften haben

von Anfang an sehr aktiv an dem Arbeitsgesetz mitgearbeitet. Durch eine aktive Begleitung des Gesetzgebungsprozesses durch die Experten der Gewerkschaften sowie die Bereitschaft zur Durchführung von unterstützenden Demonstrationen war es der Arbeiterbewegung gelungen, das Gesetz in ihrem Sinne zu beeinflussen und einige allzu neoliberale Ansätze zu verhindern.

Das Arbeitsgesetzbuch beschreibt detailliert alle Aspekte des individuellen Arbeitsvertrags zwischen Arbeitnehmer_in und Arbeitgeber_in. Das individuelle Arbeitsrecht enthält Regelungen für Arbeitsverträge, z. B. unbefristete, befristete, Lehrverträge, Projektverträge, Jobsharing-Verträge, Verträge für mehrere Arbeitgeber, für Saisonarbeit. Darüber hinaus ist auch die Ausführung des Arbeitsvertrages, dessen Kündigung, Arbeits- und Ruhezeit sowie die Bezahlung der Arbeit definiert. Das Gesetz besagt, dass Tarifverträge nur dann für die Gewerkschaftsmitglieder gelten, wenn die Belegschaft eines Betriebes in der allgemeinen Versammlung nichts Gegenteiliges beschließt.

Das Gesetz sieht vor, dass bei Litauens staatlichen Arbeitsaufsichtsbehörden Kommissionen zur Lösung von Arbeitskonflikten geschaffen werden müssen. Die 17 bestehenden Kommissionen sind ein obligatorisches Gremium zur Beilegung von Arbeitskonflikten im Vorverfahren, das sich mit individuellen und kollektiven arbeitsrechtlichen Streitigkeiten befasst. Die Zuständigkeit dieser Gremien sind individuelle Arbeitsstreitigkeiten, Meinungsverschiedenheiten zwischen Arbeitnehmer_in und Arbeitgeber_in miteingeschlossen, die sich aus dem Abschluss, der Änderung, der Erfüllung oder der Beendigung eines Arbeitsvertrags sowie der Nichterfüllung oder nicht ordnungsgemäßen Erfüllung von arbeitsrechtlichen Vorschriften ergeben. Nach dem Inkrafttreten des neuen Arbeitsgesetzbuches fallen nun auch Streitigkeiten über die Entlassung von Beschäftigten, das Aussperren vom Arbeitsplatz und die Entschädigung für immaterielle Schäden, die zuvor vor Gerichten beigelegt wurden, in den Zuständigkeitsbereich der Kommissionen. Tarifrechtstreitigkeiten fallen ebenfalls in ihren Zuständigkeitsbereich. Sowohl Arbeitnehmer_in als auch Arbeitgeber_in können bei Verletzung ihrer

Rechte die Einberufung einer Streitbeilegungskommission beantragen. Eine zentrale Rolle in diesem Ablauf ist ein detailliertes Antragsformular, das die vorliegende Situation beschreibt. Basierend auf diesem Formular werden beide beteiligten Parteien zur Sitzung der Fachkommission eingeladen. Allerdings kann ohne die Anwesenheit der Parteien von der Kommission eine Entscheidung getroffen werden, sprich eine Anwesenheitspflicht und die damit verbundene Möglichkeit zum Verschleppen eines Beschlusses besteht nicht mehr. Die Kommission muss den Arbeitsstreit innerhalb eines Monats nach Eingang des Antrags entscheiden, in Einzelfällen kann diese Frist um einen weiteren Monat verlängert werden. Dieses staatliche Verfahren ist kostenlos und die Entscheidungen der Arbeitsstreitkommissionen sind für beide Parteien bindend und nach den Regeln des Zivilverfahrens vollstreckbar. Wenn ein_e Arbeitnehmer_in oder Arbeitgeber_in mit der Entscheidung der Kommission nicht einverstanden ist, steht ihr/ihm der Klageweg offen bzw. kann sie/er von einem Gericht den Arbeitskonflikt erneut prüfen lassen.

WIRTSCHAFTLICHE UND SOZIALE LAGE

Auch in Litauen ist die ungleiche Verteilung des Wohlstands ein Problem. Ein Landesbericht der Europäischen Kommission bemängelt, dass das Einkommen des oberen Fünftels der Bevölkerung das Einkommen der unteren 20 % um den Faktor 7,3 übersteigt. Die 2018 verabschiedete Steuerreform hat nur eine sehr geringe Wirkung auf die Verringerung der Einkommensungleichheit.

Ein weiteres Problem stellt die Armut unter älteren Menschen dar. Im Jahr 2017 waren knapp mehr als 16 Prozent der litauischen Bevölkerung über 65 Jahren von Altersarmut bedroht. Der Anteil von Frauen ist hier überproportional hoch.

Das Armutsrisiko für Menschen mit Behinderungen ist ebenfalls eines der höchsten in der EU und wächst weiter. Im Januar 2018 wurde zwar erstmals seit 2008 der monatliche Mindestbetrag an staatlich unterstütztem Einkommen um 20 Prozent, oder in absoluten Zahlen gut 20 Euro erhöht. Trotz dieser Verbesserungen bewegen sich die Sozialleistungen aber weiterhin auf sehr niedrigem Niveau.

Ebenfalls leicht erhöht wurden sowohl das staatlich geförderte Einkommen als auch die Familienleistungen. 2018 wurde ein universelles Kindergeldsystem eingeführt, dessen monatlicher Betrag pro Kind von zunächst 30,- Euro zum 1. Januar 2019 auf 50,- anstieg.

Die allgemeine Lage am Arbeitsmarkt ist gut. Allerdings leidet Litauen ähnlich wie seine baltischen Nachbarn zunehmend unter einem Mangel an Arbeitskräften. Dies betrifft vor allem Fachkräfte und strukturschwache, ländliche Regionen. Zwischen der Beschäftigungsquote in städtischen und ländlichen Gebieten besteht eine Differenz von 13,7 Prozent. Ende 2018 erreichte die Beschäftigungsquote einen Rekordwert von 77,5 und die Arbeitslosigkeit lag im letzten Quartal des Jahres 2018 bei 6,3 Prozent. Die Langzeitarbeitslosigkeit sank auf 2,1 Prozent und die Jugendarbeitslosigkeit auf 13,3 Pro-

zent. Zugleich lag der Anteil der arbeitslosen Jugendlichen, die sich nicht in einer Ausbildungsmaßnahme befinden, bei 9,1 Prozent

Als Folge dieser Entwicklung hat die arbeitsbedingte Einwanderung aus Drittländern zugenommen. Aufgrund des vergleichsweise geringen Lohnniveaus finden nur wenige Arbeitskräfte aus der Europäischen Union den Weg nach Litauen, was die Arbeitgeber vielfach mit Arbeitnehmer_innen aus Drittländern zu kompensieren suchen. Dies wiederum begünstigt Lohndumping und Schattenwirtschaft, was das ursprüngliche Problem seinerseits verschärft. Die meisten Drittstaatsangehörigen nehmen Beschäftigungsverhältnisse im Verkehrs-, Bau- und Dienstleistungssektor auf. Aufseiten der staatlichen Arbeitsagentur gäbe es jedoch durchaus noch Potentiale zu heben, da aktive arbeitsmarktpolitische Maßnahmen immer noch nicht ausreichend genutzt werden und Geringqualifizierte sowie Menschen mit Behinderung nicht ausreichend in die aktive Arbeitsmarktpolitik eingebunden sind.

Die größte soziale und wirtschaftliche Herausforderung für Litauen stellt weiterhin die Auswanderung und die dadurch bedingte schlechte demografische Gesamtlage dar. Seit 1990 ist die Bevölkerung aufgrund von Emigration und der ungünstigen Alterspyramide um etwa ein Viertel geschrumpft, was in Zahlen etwa 883.000 Einwohner bedeutet. Zahlen zu dem entsprechenden Verlusten bei den Gewerkschaftsmitgliedern gibt es jedoch nicht.

Der Fachkräftemangel ist nicht zuletzt eine Folge dieser Entwicklung und lässt sich auf den Rückgang der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter zurückführen. Auch die niedrigen Löhne und ein reformbedürftiges Bildungssystem wirken hier verschärfend. Anschaulich wird das daran, dass Jahr 2017 58 % der Hochschulabsolventen bereits zwischen 30 und 34 Jahre alt waren. Reformen im Bildungssystem, die darauf abzielten mehr den Bedürfnissen des Arbeitsmarkts zu entsprechen, waren weitestgehend wirkungslos.

GEWERKSCHAFTSPOLITISCHER KONTEXT

Obwohl allgemein gesprochen die Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite insgesamt einen recht kooperativen Umgang miteinander pflegen, besteht ein wachsendes Interesse an kollektiven Arbeitsbeziehungen und an einem umfassenderen sozialen Dialog. Entsprechend erfreut sich der tripartite Dialog zwischen Regierung, Arbeitgebern und Gewerkschaften einer zunehmenden Bedeutung.

Flächentarifverträge gelten derzeit für Lehrer, Mitarbeiter des Gesundheits- und Sozialwesens, Eisenbahner, Mitarbeiter des öffentlichen Nahverkehrs sowie für einzelne Betriebe im Chemie-, Energie, Nahrung- und Genusssektor. Nach anderthalb Jahren Bemühungen der Gewerkschaften begannen kürzlich zudem Verhandlungen im Transportsektor für LKW Kraftfahrer, was als Erfolg gesehen werden sollte.

Die geltenden Tarifverträge müssen nach einem im Arbeitsgesetz vorgeschriebenen Verfahren registriert und veröffent-

licht werden, um allgemeine Verbindlichkeit zu erlangen. Nach dem neuen Arbeitsgesetz ist ein Tarifvertrag nur für Gewerkschaftsmitglieder gültig, wenn die Belegschaft in der allgemeinen Versammlung nichts Gegenteiliges beschließt.

Der Mindestlohn beträgt seit dem 1. Januar 2019 555 Euro brutto und der Mindestlohn pro Stunde liegt bei 3,39 Euro. Dass dieser Mindestlohn nur für unqualifizierte Arbeit gezahlt werden darf, ist gesetzlich festgehalten. Der durchschnittliche Lohn liegt in Litauen bei 970,3 Euro brutto und 751,7 Euro netto, die durchschnittliche Altersrente bei 363,6 Euro. Der Mindestlohn wird im Tripartiten Rat der Republik Litauens (LRTT) verhandelt und es wird gegenwärtig erwartet, dass eine weitere Erhöhung auf der Tagesordnung steht.

Unmittelbar vertreten sind die Gewerkschaften zudem in verschiedenen Arbeitsgruppen, die die Bedingungen für Bedienstete im öffentlichen Sektor festlegen. Vor allem Dingen ist hier die Strategiegruppe 2020–2025 zu nennen, die über einen Plan zur Erhöhung der Löhne für Lehrer, Kultur- und Sozialmitarbeiter sowie Beschäftigte im Gesundheitssektor erarbeiten soll. Ebenfalls verhandelt werden die Bedingungen für Beamte und Angestellte im öffentlichen Dienst und der Verwaltung. Bei letzterem ist erwähnenswert, dass einige verhandelte Aspekte des Tarifvertrages wie zusätzliche Urlaubstage oder längere bezahlte Weiterbildungsmaßnahmen nur für Gewerkschaftsmitglieder Geltung haben werden. Auf dem Tisch liegen auch eine Reihe von Vorschlägen von Seiten der Gewerkschaften, die gewünschte Änderungen und Ergänzungen des Arbeitsgesetzbuches betreffen. Allerdings hat auch die Arbeitgeberseite entsprechende Vorschläge unterbreitet, so dass eine Arbeitsgruppe von den Experten der Arbeitnehmer und Arbeitgeber eingerichtet wurde, die gegenwärtig den Raum für Kompromisse auslotet. Eine endgültige Entscheidung kann nur der tripartiten Rat treffen.

GEWERKSCHAFTEN IN LITAUEN – FAKTEN UND DATEN

HISTORISCHE ASPEKTE

Das Gewerkschaftsbild in Litauen wurden während der Sowjetzeit durch eine sozialistische Wirtschafts- und Gesellschaftsform geprägt, die den Gewerkschaften ihre spezifischen Aufgaben zuwies. Dementsprechend lange mussten die Gewerkschaften sich darum bemühen, zu beweisen, dass sie sich von den ehemaligen sowjetischen Strukturen gelöst haben. Nach der Erklärung der Unabhängigkeit erlitten sie zunächst einen starken Rückgang ihrer Mitgliedszahlen, nicht zuletzt weil viele Betriebe in Konkurs gingen. Aus den überbleibenden Gewerkschaftsmitgliedern wurden »neue« Gewerkschaften gebildet, die später zur Basis von vier nationalen Dachverbänden (LPSS, LPSC, LPS Solidarumas und LDF) wurden. Im Jahre 2002 wurde nach der Fusion von LPSC und LPSS der Litauische Gewerkschaftsbund (LPSK) gegründet. Im Prinzip wurde erst mit dieser Gründung das Fundament für eine moderne Gewerkschaftsarbeit geschaffen.

Die Zersplitterung der Gewerkschaftsbewegung in Litauen wirkt in Teilen bis heute nach und macht es schwer, ausreichend Verhandlungsmacht hinter den gesellschaftspolitischen Forderungen versammeln zu können. Sie hatte auch ganz konkrete, existenzielle Folgen, da in den Streitigkeiten der Verbände untereinander viel gesellschaftliche Akzeptanz verloren ging, aber auch Gewerkschaftseigentum aus Sowjetzeiten unter Wert veräußert werden musste, weil man sich auf kein gemeinsames Vorgehen einigen konnte. Mit dem Ausbruch der Wirtschafts- und Finanzkrise 2007 wurden die Gewerkschaften nach einer kurzen Phase der Konsolidierung wiederum vor große Herausforderung gestellt, weil viele der Mitglieder arbeitslos wurden, was sie auch ihren Status als gewerkschaftliche Vollmitglieder kostete. Diese Entwicklung warf die Gewerkschaften, aber auch Regierung und Parlament in der öffentlichen Wertschätzung zurück, weil breiten Teilen der Bevölkerung ihre Fähigkeiten zur Problemlösung in Frage stellten. Zudem emigrierten erneut viele Bürger ins Ausland.

GEWERKSCHAFTSLANDSCHAFT

Organisatorisch sind die Gewerkschaften heute in der Lage, finanziell eigenständig ihre Arbeit in Regional- und Branchenverbänden vom Arbeitgeber unabhängig durchzuführen.

Seit 1995 fungiert der Tripartiten Rat der Republik Litauens (LRTT) als wichtigste Institution des sozialen Dialogs. Der Rat hat einen empfehlenden Charakter und bindet die Sozialpartner in die Durchführung der Wirtschafts- und Sozialpolitik des Landes ein. Seit 2018 wurden die Regelungen für die Bildung des Gremiums und das Statut des Tripartiten Rates geändert und durch 9 Kriterien der Sozialpartner ergänzt. So dürfen Sozialpartner beispielsweise erst dann Mitglieder entsenden, wenn sie mindestens fünf Mitarbeiter_innen mit Festanstellung beschäftigt haben, mindestens drei Jahre ununterbrochen tätig waren, Mitglieder einer internationalen Gewerkschaft oder Arbeitgeberorganisation sind und aktuell nicht Gegenstand eines Insolvenzverfahren sind. Dies ist als Reaktion auf die zuvor kurz angerissene historische Zersplitterung der Gewerkschaftsbewegung in Litauen zu verstehen.

Nach dem Inkrafttreten des Arbeitsgesetzes gemäß Artikel 185 wurde der LRTT für eine Amtszeit von vier Jahren aus 21 Mitglieder gebildet, von denen je 7 Delegierte aus nationalen Gewerkschafts- und Arbeitgeberverbänden und 7 Vertreter aus der Regierung stammen. Der Rat gliedert sich in fünf Ausschüsse und Kommissionen: die Fachkommission für Arbeitsbeziehungen, die Fachkommission für Lohnpolitik, die bilaterale Fachkommission für Beamte und Bildungs- und Kulturausschüsse.

Den Kriterien für einen Sitz im LRTT entsprachen drei gewerkschaftliche Bünde – LPSK, LPS Solidarumas und der Vereinte Gewerkschaftsbund SANDRAUGA.

Der Litauische Arbeitsverband (LDF) hatte in den letzten Jahren viele Mitglieder verloren. Obwohl er noch Mitglied von ETUC und EZA ist, spielt der Verband in der gewerkschaftlichen Bewegung Litauens keine bedeutende Rolle mehr.

Die Zersplitterung der Gewerkschaften schadet der gesamten gewerkschaftlichen Bewegung und erschwert eine wirkungsvolle Arbeit der Gewerkschaften. Seit im Kongress von LPSK eine neue Vorsitzende gewählt wurde, liegt der Fusionsprozess der LPSK mit der PS Solidarumas auf Eis.

Am stärksten sind die Gewerkschaften in den Großbetrieben und im staatlichen Sektor präsent, obwohl auch hier Verbesserungsbedarf besteht. Eine Gewerkschaft in kleinen und mittleren Unternehmen zu gründen ist hingegen immer noch schwierig. Die Gewerkschaft der Lehrer und die der Sozialarbeiter konnten kürzlich allerdings einen erheblichen Zuwachs an Mitgliedern verzeichnen, so dass es auch nicht nur schlechte Meldungen gibt. Das Bild ist differenziert.

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. Aufgrund der sowjetischen Vergangenheit der litauischen Gewerkschaften steht dem jedoch ein unausgesprochenes System gegenüber, das in der Arbeit der Gewerkschaften weniger ein Prozess zur Durchsetzung gemeinsamer Interessen der Arbeitnehmerschaft insgesamt sieht, sondern eines der individuellen Vorteilsnahme einer Mitgliedschaft, die sich unmittelbar in Form von Privilegien, Zuschüssen oder Sonderrechten auszuwirken hat. Erst allmählich gelingt es den Gewerkschaftsspitzen, dieser Sichtweise zurückzudrängen. Allerdings gibt es immer wieder – wie auch oben angeführt – Beispiele, in denen sich die überkommene Sichtweise niederschlägt und Vorteile direkt und ausschließlich an eine Gewerkschaftsmitgliedschaft gekoppelt ist.

Dies bringt die Gewerkschaften in ein strategisches Dilemma. Während sie auf der lokalen und betrieblichen Ebene mit Blick auf den niedrigen Organisationsgrad oft ein für sie eher nachteiliges Verhältnis der Verhandlungsmacht vorfinden, fehlt den Gewerkschaft auf regionaler und ganz besonders nationaler Ebene die Unterstützung, strategische Ressourcen und Politikempfehlungen zu entwickeln, wenn sie keinem unmittelbaren Zweck verbunden sind. Dies hat in jüngster Vergangenheit zu einer Überbetonung der Lohnentwicklung geführt, da gewerkschaftlich vertretene Betriebe auch gegenüber solchen, die von unabhängigen Arbeitnehmervertretern repräsentiert wurden, in einer gewissen Bringschuld standen. Selbstverständlich besteht der Zielkonflikt zwischen der Lohnentwicklung der eigenen Mitgliedschaft und der generellen Gestaltung der Arbeitsbedingungen für Arbeitnehmer_innen mittels regulatorischer Einflussnahme im Prinzip überall, aber in allen drei baltischen Staaten führt er in ein kaum aufzulösende Zwickmühle: Ohne sichtbare Verhandlungserfolge bei der Lohnfindung wird sich der schnelle Mitgliederverlust fortsetzen. Erfolge hier werden aber zumeist mit Zugeständnissen in anderen Bereichen erkaufte, was wiederum nicht geeignet ist, den Ruf der Gewerkschaften in der Gesellschaft allgemein zu verbessern und so neue Mitglieder zu gewinnen.

Es bleibt also festzuhalten, dass die intendierten nicht unbedingt den tatsächlichen Kernaufgaben der Gewerkschaften entsprechen. Allerdings ist das Problem erkannt und wird von den Gewerkschaften bearbeitet. In der Vergangenheit arbeiteten Gewerkschaften und unabhängige Betriebsräte allzu oft gegeneinander, da sie sich als Konkurrenten wahrnahmen. In kleinen und mittleren Betrieben ist meist die Gründung eines gewerkschaftsunabhängigen Betriebsrats das Mittel der Wahl, da die Lohnfindung abgesehen von den Fällen, wo es einen Flächentarifvertrag gibt, auf der betrieblichen Ebene liegt. Es liegt bei den Gewerkschaften, hier bessere Kooperationsangebote zu erarbeiten und nach Möglichkeit mehr Betriebsräte zu organisieren.

Tabelle 1
Die wichtigsten gewerkschaftlichen Dachverbände des Landes

Bezeichnung	Vorsitz und stv. Vorsitz	Mitgliederzahl	Internationale Mitgliedschaften
Lietuvos profesinių sąjungų konfederacija, LPSK (Lithuanian Trade Union Confederation)	Inga Ruginienė Janina Matuizienė	48.500	ITUC, ETUC, BASTUN*
Lietuvos profesinė sąjunga »Solidarumas«, LPS'S (Lithuanian Trade Union »Solidarumas«)	Kristina Krupavičienė Jovita Pretsch Rimtautas Ramanauskas	13.000	ITUC, ETUC, EZA**, BASTUN
Profesinė sąjunga SANDRAUGA (Joint Trade Union SANDRAUGA)	Kestutis Juknis	10.000	CESI
Lietuvos darbo federacija, LDF (Lithuanian Labour Federation)	Janina Svedienė Jelena Soms	5.000	ETUC, EZA

* Baltic Sea Trade Union Network

** Europäisches Zentrum für Arbeitnehmerfragen

Tabelle 2

Die wichtigsten Branchen- bzw. Einzelgewerkschaften des Landes

Bezeichnung	Dachverband	Vorsitz und stv. Vorsitz	Mitgliederzahl	Internationale Mitgliedschaften
Lietuvos Švietimo ir mokslo profesinė sąjunga, LŠMPS (Lithuanian Trade Union of Education and Science)	LPSK	Egidijus Milesinas Audrius Jurgelevicius Ramunas Znutas	10.000	EI, ETUCE
Lietuvos Švietimo darbuotojų profesinė sąjunga, LSDPS (Lithuanian Trade Union of Education Workers)	–	Andrius Nacvickas Erika Leiputė- Stundžienė Vytautas Silvanavičius	6.000	EI, ETUCE
Lietuvos pramonės profesinių sąjungų federacija, LPPSF (Lithuanian Industrial Trade Union Federation)	LPSK	Juozas Neverauskas Dalė Jakutavičė	3.405	IndustrialAll, IndustriALL Europe PSI, EPSU
Lietuvos maistinių profsąjunga, LMPS (Lithuanian Trade Union of Food producers)	LPSK	Gražina Gruzdienė Raimondas Tamošauskas	1.508	IUF, EFFAT
Lietuvos valstybės tarnautojų, biudžetinių ir viešųjų įstaigų darbuotojų profesinė sąjunga (Lithuanian Trade Union of Date Budget and Public Service Employees)	LPSK	Irena Petraitiienė Rima Kisieliienė	2.150	PSI, EPSU
Lietuvos teisėsaugos pareigūnų federacija, LTPF, (Law Enforcement, Officers Federation of Lithuanian)	LPSK	Loreta Soščekienė Laimutė Lynikaitė	2.119	PSI, EPSU

Politisch sind die litauischen Gewerkschaften (partei-)unabhängig, arbeiten aber nach Möglichkeit mit linken Parteien zusammen. Vertreter der Gewerkschaften unterhalten enge Kontakte mit einzelnen Abgeordneten und den Fraktionen des Seimas. Alle arbeitsmarktpolitischen Themen müssen im Tripartiten Rat unter Einbeziehung der Gewerkschaften diskutiert werden. Erst im Anschluss werden Fragen im Parlament behandelt. Die Beschlüsse des Rates haben zwar nur einen empfehlenden Charakter, sind aber trotzdem ein entscheidender Beitrag zu der Meinungsbildung im Parlament.

GEWERKSCHAFTEN UND IHR (POLITISCHES) GEWICHT

Das Land steht vor einer Reihe von arbeitspolitischen und gesellschaftlichen Herausforderungen. Aspekte wie die Einkommensungleichheit, die Armut von sozial schutzbedürftigen Gruppen, der wachsende Mangel an Fachkräften und die Auswanderung der Bevölkerung betreffen im Hohen Maße die Arbeit der Gewerkschaften.

Litauen sucht als Gesellschaft eine Antwort auf diese Fragen und Gewerkschaften könnten Teil der Lösung sein. Ihre Rolle im Tripartiten Rat sowie gegebene Zugänge zu politischen Entscheidungsträger ermöglichen auf dem Papier eine entsprechende Position. Zudem hat ein inhaltlicher und vor allem personeller Erneuerungsprozess, am sichtbarsten bei der Vor-

sitzenden des LPSK Inga Ruginienė, eingesetzt, der mit einem strategischeren Ansatz einhergeht. Auch in der Politik setzt sich mehr und mehr die Sichtweise durch, dass Litauen seine Probleme nicht nur mit entsprechendem Lohnwachstum wird lösen können, sondern eine ganzheitlichere Arbeits- und Sozialpolitik benötigt.

Die fortwährende Zersplitterung und der geringe, vor allem nur punktuell vorhandene Organisationsgrad laufen dem Anspruch der Gewerkschaften allerdings entgegen, die Interessen der arbeitenden Bevölkerung in Gänze zu vertreten. Zudem gelingt es nicht sonderlich gut, die durchaus guten Zugänge in Politik und Administration in konkreten Einfluss und dauerhafte Arbeitsbeziehungen umzusetzen. Man ist für echte Einflussnahme von gesellschaftlichen Konjunkturen abhängig, die die Gewerkschaftsbewegung nur in sehr begrenztem Maße selbst zu beeinflussen vermag. So spielte das Thema der Sozial- und arbeitsmarktpolitischen Gestaltung Litauens im Präsidentenwahlkampf 2019 durchaus eine Rolle, wurde aber ausnahmslos abstrakt und losgelöst von den Gewerkschaften diskutiert. Für den anstehenden Wahlkampf zu den Wahlen der Seimas im Oktober 2020 wird es darauf ankommen, die eigenen Positionen den politischen Parteien zu verdeutlichen und zugleich eine glaubwürdige Bereitschaft zur konstruktiven Zusammenarbeit zu vermitteln. Es bleibt abzuwarten, inwiefern das gelingen wird, da selbst die Beziehungen zu der Gewerkschaftsbewegung eigentlich nahestehenden Parteien im positiven wie negativen von persönlichen Verhältnissen überlagert scheinen.

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.