

Arbeitsbeziehungen in Osteuropa

Am Westen orientiert

In den meisten mittel- und osteuropäischen Beitrittsländern funktioniert das Zusammenspiel zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern inzwischen ähnlich wie in den bisherigen EU-Staaten. Zwar gestaltet auch der Staat die Arbeitsbeziehungen mit – etwa durch national festgelegte Mindestlöhne, die zwischen 28 und 43 Prozent des durchschnittlichen Bruttoentgelts betragen. Doch von diesen gesetzlichen Rahmenbedingungen abgesehen, dürfen sich Gewerkschaften und Unternehmen alles in allem frei organisieren und Tarifvereinbarungen treffen. Dabei war der Anteil der Gewerkschaftsmitglieder an den Beschäftigten mit durchschnittlich 28 Prozent im Jahr 2001 ähnlich hoch wie etwa in Deutschland oder Großbritannien. Nur in Rumänien (35 Prozent) und der Slowakischen Republik (39 Prozent) sind die Beschäftigten deutlich stärker organisiert.

Von Tarifverträgen werden unterschiedlich viele Beschäftigte erfasst. In Litauen z.B. sind es 10 bis 15 Prozent, in Polen sowie Bulgarien jeweils 40 Prozent und in der Slowakischen Republik 48 Prozent. In Slowenien haben sogar nahezu alle Arbeitnehmer tariflich geregelte Jobs – dort schreibt der Gesetzgeber Kollektivvereinbarungen vor. In den meisten Ländern kann der Staat die vereinbarten Tarifregeln auch auf tarifungebundene Unternehmen übertragen. De facto geschieht dies allerdings nicht sehr häufig. Zumeist übernehmen die Firmen aber freiwillig Tarifvereinbarungen für die nicht organisierten Beschäftigten.

Lothar Funk, Hagen Lesch: Arbeitsbeziehungen in Mittel- und Osteuropa, in: iw-trends 1/2004

Gesprächspartner im IW: Dr. Lothar Funk, Telefon: (02 21) 49 81-7 48



Am Westen orientiert

In den meisten mittel- und osteuropäischen Beitrittsländern funktioniert das Zusammenspiel zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern inzwischen ähnlich wie in den bisherigen EU-Staaten. Historisch bedingt mussten die Gewerkschaften allerdings kräftig Federn lassen. Auch das Verbandswesen ist noch wenig ausgeprägt. Alle Länder haben gesetzliche Mindestlöhne festgelegt. *)

Die Arbeitsbeziehungen in den mittel- und osteuropäischen Beitrittsländern sind weitgehend geregelt:

Gesetzliche Regelungen. Alles in allem herrscht seit dem Übergang zur Marktwirtschaft Koalitionsfreiheit – Gewerkschaften und Unternehmen dürfen sich organisieren und Tarifvereinbarungen treffen. Durch gesetzliche Rahmenbedingungen, Sozialpakete und als öffentlicher Arbeitgeber gestaltet in den Beitrittsländern allerdings auch der Staat die Beziehungen zwischen Arbeitnehmern und Unternehmen mit.

So werden die Arbeitsbedingungen im öffentlichen Sektor (Ausnahme: Slowenien) zumeist staatlich geregelt. In allen Beitrittsländern ergänzen Sozialpakete zwischen Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite sowie der Regierung die Lohnfindung in der Privatwirtschaft. In Slowenien, Polen und Ungarn haben sie den größten Einfluss auf die Tarifpolitik.

Aber auch dort haben Lohnleitlinien, abgesehen vom Mindestlohn, mehr empfehlenden als bindenden Charakter. In den anderen Ländern sind Sozialpakete tarifpolitisch nur für die national festgesetzten Mindestlöhne relevant. Diese existieren in allen Beitrittsstaaten:

Die Höhe der Mindestlöhne beträgt zwischen 28 und 43 Prozent des durchschnittlichen Bruttoentgelts.

Organisationsgrad. Der Anteil der Gewerkschaftsmitglieder

an den Beschäftigten war mit im Schnitt 28 Prozent im Jahr 2001 etwa so hoch wie in Deutschland oder Großbritannien (Grafik).

Nur in Rumänien und der Slowakischen Republik waren die Beschäftigten mit Quoten von deutlich mehr als einem Drittel stärker organisiert.

Dass der Zulauf zu den Arbeitnehmerorganisationen nicht höher ist, hat mehrere Gründe: Die in kommunistischen Zeiten obligatorische Gewerkschaftsmitgliedschaft ist mit der Einführung der Marktwirtschaft entfallen, die Arbeitslosigkeit gestiegen; durch Privatisierung und Neugründungen entstanden viele kleine und mittelständische Unternehmen, in denen die Beschäftigten seltener in der Gewerkschaft sind.

Tarifbindung. In der Slowakischen Republik, Polen und Bulgarien wurden 2001 zwischen 40 und 48 Prozent der Beschäftigten von Tarifverträgen erfasst. Beim kleinen Mittelmeerraniger Slowenien haben sogar alle Arbeitnehmer tariflich geregelte Jobs – dort schreibt

der Gesetzgeber Kollektivvereinbarungen vor. In Litauen arbeiten dagegen nur 10 bis 15 Prozent der Beschäftigten auf tariflich geregelter Basis.

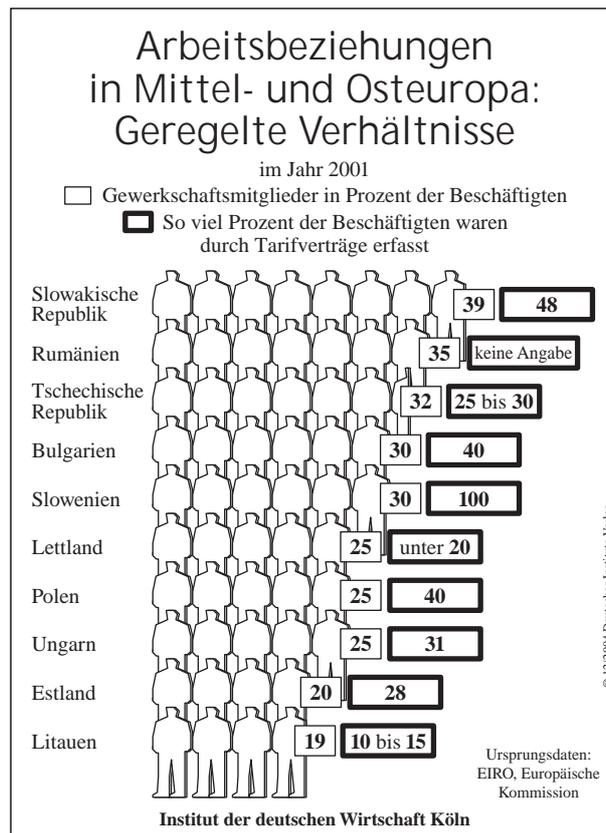
In den meisten Ländern kann der Gesetzgeber die vereinbarten Tarifregeln auch auf tarifungebundene Unternehmen übertragen. De facto geschieht das aber nicht sehr häufig. Zumeist übernehmen die Firmen aber freiwillig Tarifvereinbarungen für die nicht organisierten Beschäftigten.

Betriebsräte. Die Arbeitnehmervertretungen spielen in den östlichen Beitrittsländern, abgesehen von Ungarn und Slowenien, eher eine Nebenrolle. In Polen sind sie nur in öffentlichen Unternehmen zu finden. In Ungarn haben die Betriebsräte die weitreichendsten Kompetenzen und dürfen mit der Firmenleitung Tarifverträge abschließen, wenn es im Betrieb keine gewerkschaftliche Vertretung gibt.

Arbeitskämpfe. Gestreikt wird im privaten Sektor eher selten. Am friedlichsten sind die Esten, Slowaken und

zuletzt auch die Polen. Das Streikrecht ist mittlerweile in allen Beitrittsstaaten rechtlich geschützt. Ein Aussperrungsrecht kennen Estland, Rumänien, die Slowakische und die Tschechische Republik. Sonst sind Aussperrungen verboten.

Unternehmensverbände. Die Unternehmen in den Beitrittsstaaten sind verbandspolitisch weniger aktiv als in der EU-15. Die Europäische Kommission schätzt, dass zwar etwa 30 bis 40 Prozent der Industrieunternehmen Mitglied eines Unternehmensverbands sind, aber nur 2 bis 5 Prozent aller Unternehmen. Zumeist engagieren sich größere Firmen in solchen Zusammenschlüssen. Tarifverhandlungen werden von daher hauptsächlich auf Betriebsebene geführt.



*) Vgl. Lothar Funk, Hagen Lesch: Arbeitsbeziehungen in Mittel- und Osteuropa, in: iw-trends 1/2004