

Analyse

Die russischen Gewerkschaften: soziales Engagement ist zu wenig

Von Evgeny Frank, Samara / Bremen

Zusammenfassung

Die Gewerkschaften der Sowjetunion waren große bürokratische Apparate, die eng mit der Partei und der Betriebsleitung zusammenarbeiteten. Ihre Aufgaben betrafen in erster Linie die sozialen Belange der Arbeitnehmer und die Produktionsorganisation. Seit dem Systemwechsel haben diese Organisationen in vielerlei Hinsicht schwer an ihrem sowjetischen Erbe zu tragen, und so wendet sich heute nur ein geringer Prozentsatz der Arbeitnehmer bei Verletzungen des Arbeitsrechts an die Gewerkschaft. Als Gegenentwurf zu den sowjetisch geprägten Gewerkschaften sind in den 1990er Jahren neue Vereinigungen entstanden, die sich aktiv am Kampf für die Rechte der Beschäftigten beteiligen und einige Erfolge verzeichnen können. Diese Gewerkschaften werden in Russland gebraucht, nicht zuletzt weil sie das Wirtschaftswachstum stimulieren und eine besondere soziokulturelle Rolle in der Gesellschaft spielen. Trotz aller Schwierigkeiten werden sich diese Gewerkschaften weiter entwickeln.

Einleitung

Mitglied einer Gewerkschaft zu sein war bis vor Kurzem in Russland etwas ganz Alltägliches und wurde von niemandem weiter beachtet. Vor 20 Jahren hörte man auf die Frage »Sind Sie Mitglied einer Gewerkschaft?« stets die gleiche Antwort: »Ja, was denn sonst«. Nun hat sich die Situation verändert: Nicht alle Menschen sind heute Gewerkschaftsmitglieder, die Organisationen selbst haben sich verändert und sind nicht mehr überall vertreten.

»Bier gibt es nur für Gewerkschaftsmitglieder«¹

Die Geschichte der russischen Gewerkschaften ist ein deutliches Beispiel dafür, wie wenig von einer im Grunde guten Idee übrig bleiben kann. Die Gewerkschaften begannen sich in Russland während der Revolution von 1905–1907 als Institution herauszubilden. Mit der Entstehung des sowjetischen Staates schwenkten die Gewerkschaften auf die Ideologie der Kommunistischen Partei ein und bis Ende der 1980er Jahre gehörten sie im Prinzip zur staatlichen Verwaltung. Das berühmte »Dreieck« aus Partkom (Parteikomitee), Profkom (Gewerkschaftskomitee) und Betriebsleitung war ein unverwechselbares Kennzeichen der administrativen Struktur sowjetischer Unternehmen.

In der Realität war der Einfluss dieser drei Akteure nicht einheitlich. So wurden die Gewerkschaften eindeutig von der Kommunistischen Partei »geführt« und erfüllten deren Forderungen. Die wichtigsten gewerkschaftlichen Aktivitäten betrafen im Grunde soziale Fragen sowie die Verbesserung der allgemeinen Lebensbedingungen und die Produktionsorganisation in den Unternehmen.

Die Organisation des sozialistischen Wettbewerbs, die Leitung der gewerkschaftlichen Ausbildung, die Führung gesellschaftlicher Organisationen (z. B. der Gesellschaft der Erfinder und Rationalisatoren), die Vorbereitung von Demonstrationen und Subbotniks (unbezahlten Arbeitseinsätzen am Wochenende) – dies waren die tagtäglichen Aufgaben der sowjetischen Gewerkschaftskomitees. Die Gewerkschaften hatten schon damals die Möglichkeit, eine Schutzfunktion auszuüben, denn ohne die Zustimmung des Gewerkschaftskomitees konnte niemand entlassen werden, konnten Arbeitsbedingungen nicht verändert werden und auch die Verteilung von Wohnraum war von der Gewerkschaft abhängig. Im realen Leben jedoch wurden die Schutzmaßnahmen zumeist hintangestellt – den ersten Platz nahmen stets Demonstrationen, Subotniks, Jubiläen u. a. m. ein. Seit den Jahren 1970er Jahren überlagerte in der Wahrnehmung der Beschäftigten die Verteilungsfunktion bezüglich sozialer Maßnahmen gegenüber allen anderen Aufgaben der Gewerkschaften.

Die Entwicklung der sowjetischen Gewerkschaften: zögerliche Fortschritte

Mit dem Ende der Planwirtschaft begann ein starker Wandel der Gewerkschaftsbewegung. Die Zahl der Gewerkschaften ist gestiegen; neben die alten Gewerkschaften sind neue getreten. Unter »alten« Gewerkschaften werden die Nachfolgeorganisationen der ehemals »staatlichen« Gewerkschaften verstanden, die früher zum Zentralrat der Gewerkschaften der Sowjetunion gehörten, der heute unter dem Namen Föderation der Unabhängigen Gewerkschaften Russlands (FNPR) arbeitet.

»Neu« oder auch »alternativ« werden dagegen Gewerkschaften genannt, die in Opposition zu sowjetischen Gewerkschaften entstanden. Zentrales Beispiel

¹ Das berühmte Zitat von Ostop Bender macht deutlich, dass in sowjetischer Zeit Gewerkschaftsmitglieder bei der Warenverteilung bevorzugt behandelt wurden.

für die neuen Gewerkschaften wurde die im Oktober 1990 gegründete Unabhängige Gewerkschaft der Bergarbeiter, die durch die Organisation einer Streikwelle im sibirischen Kohlerevier Kusbass bekannt wurde. Die alternativen Gewerkschaften vereinen selten das gesamte Personal eines Unternehmens, sie haben relativ wenige Mitglieder und sind eher homogen in ihrer Zusammensetzung (Führungspersonal wird nicht aufgenommen, Spezialisten treten oft nicht bei).

Derzeit ist die Gewerkschaftsbewegung in Russland hauptsächlich in vier großen Verbänden organisiert: in der Föderation der Unabhängigen Gewerkschaften Russlands (FNPR), der Vereinigung der Gewerkschaften Russlands (SOZPROF), der Konföderation der Arbeit in Russland (KTR) und der All-Russischen Konföderation der Arbeit (WKT). Die Gesamtzahl der Mitglieder dieser Verbände beträgt etwa 34 Mio. Die meisten Mitglieder hat die FNPR (28 Mio.), die anderen haben je 1,5 bis 2 Mio. Mitglieder.

Des Weiteren ist die bürokratische Vertikale der Gewerkschaften ins Wanken geraten. Die klare hierarchische Struktur – vom Zentralkomitee der Gewerkschaften hinunter zu den Profkoms – löste sich auf und zentrale Aufgabe der aus Sowjetzeiten übernommenen Gewerkschaften war es nun, in den Betrieben gegen die neue Konkurrenz und auch gegen zunehmendes Desinteresse dominant zu bleiben und weiterhin den Löwenanteil der Beiträge zu kassieren. Als Reaktion auf die neue Situation bemühten sich die Gewerkschaftsfunktionäre also, die alten Strukturen aufrecht zu erhalten und den hohen Bürokratisierungsgrad der gewerkschaftlichen Basisorganisationen beizubehalten. Im Zuge dieser Entwicklungen gerieten die Arbeitnehmerinteressen oft in den Hintergrund und die innergewerkschaftlichen Aktivitäten standen nun im Wettbewerb mit Maßnahmen zur Verbesserung der sozialen Lage des Personals im Betrieb.

Der ideologische Wandel hat das Verhältnis der Gewerkschaften zum Arbeitgeber jedoch nicht verändert. Da die Kommunistische Partei als zentrales Leitorgan nicht mehr existierte, konnte nun nur noch die Gewerkschaft der Unternehmensleitung dabei helfen (oder sie daran hindern) Einfluss auf die Beschäftigten auszuüben. Die Unternehmensleitung, die daran interessiert war, mit den Gewerkschaftsführern konfliktlose Beziehungen zu führen, versuchte »geeignete« Kandidaten bei den Gewerkschaftswahlen zu fördern.

Die Gewerkschaftsführer wurden von der Betriebsleitung einerseits als Instanz betrachtet, die Kontakt mit den Beschäftigten aufnehmen und eine gemeinsame Sprache mit ihnen finden konnte. Andererseits

erwartete man von den Gewerkschaftsführern Loyalität und das Bestreben, alle Arbeitsstreitigkeiten friedlich zu lösen. In vielen Unternehmen fand de facto eine Zusammenlegung von Verwaltung und Gewerkschaftsführung statt.

Werden Gewerkschaften gebraucht?

Unter den gegebenen Umständen ist es sehr sinnvoll nach dem Nutzen solcher Gewerkschaften zu fragen. Nach einer Umfrage des russischen Meinungsforschungsinstituts WCIOM vom September 2008 wenden sich nur 4 % der Befragten bei Verletzung der Arbeitsrechte direkt an die Gewerkschaften (siehe Grafik 1 auf S. 24).

Trotz allem werden solche Institutionen wie die Gewerkschaften in Russland benötigt. Die wichtigsten Gründe dafür sind:

Zunächst wäre die soziokulturelle Rolle der Gewerkschaften in der modernen russischen Gesellschaft zu nennen. Die Gewerkschaften sind die einzige Massenorganisation, die aus früheren Zeiten erhalten geblieben ist. Viele Arbeitnehmer können ihr Bedürfnis nach Gemeinschaft und Unterstützung durch eine Gruppe nur über diese Institution stillen. Gleichzeitig können viele Regeln und Normen im Arbeitsleben allein mithilfe der Gewerkschaft durchgesetzt werden.

In dieser Hinsicht spielen die Gewerkschaften in den Hochschulen eine besonders große Rolle – sie übernehmen hier die Funktion des niedergegangenen Komсомол, der Jugendorganisation der Kommunistischen Partei, und sind somit im Prinzip auch die einzige Massenorganisation für Studierende.

Eine weitere wichtige Funktion der Gewerkschaften ist die Stimulierung des Wirtschaftswachstums. Indem die Gewerkschaften die Einhaltung der Arbeitsgesetze in den Bereichen Arbeits- und Urlaubsregelung erwirken, zwingen sie die Arbeitgeber dazu, ihre Gewinne nicht auf Kosten der Arbeitnehmer zu steigern, sondern durch die Verbesserung der Arbeitsproduktivität, also durch die Einführung neuer Technologien und durch die Verbesserung der Betriebsorganisation. Dies führt, auch wenn es von den Gewerkschaften natürlich nicht intendiert ist, auch zu Rationalisierungsmaßnahmen und damit zu Entlassungen.

Indem die Arbeiter also für Realloohnerhöhungen kämpfen, sichern sie angemessene Arbeitsbedingungen, geben Impulse für die Verbesserung der Arbeitsproduktivität und erhöhen die zahlungsfähige Nachfrage nach einheimischen Waren. Letztlich wird umgekehrt auch das russische Wirtschaftswachstum die Entwicklung der Arbeitnehmerbewegung stimulieren. Aller-

dings können die bestehenden bürokratischen Gewerkschaftsstrukturen hier wohl kaum die Führung übernehmen.

Nach Meinung von Jewgeni Jasin, dem wissenschaftlichen Leiter der Moskauer Higher School of Economics und ehemaligen russischen Wirtschaftsminister, sammelt die Arbeiterbewegung derzeit ihre Kräfte und der Konflikt zwischen den Unternehmen und ihren Mitarbeitern wird sich in Zukunft weiter verschärfen. »Das ist nicht schlimm, sondern eher positiv – so sind die normalen Marktmechanismen«, sagte Jasin. »Nur auf diesem Weg kann eine innovative Wirtschaft aufgebaut werden.«

Letztendlich schafft die Finanzkrise ein neues Aktionsfeld für die Gewerkschaften. Im Vorfeld der Finanzkrise wurden Umfragen in der Bevölkerung Westeuropas durchgeführt, die zeigen, dass die meisten Menschen hier durchaus verstehen, dass eine Reduzierung der Mitarbeiter angesichts der Krise unvermeidbar ist. Ihre eigene finanzielle Lage sehen sie gelassen, da sie davon ausgehen, Abfindungen und Arbeitslosengeld zu erhalten. Die russischen Unternehmen kehren dagegen in typischer Manier zu Begriffen wie »unbezahlter Urlaub« und »Entlassung auf eigenen Wunsch« zurück. Hier gibt es offensichtlich ein Aktionsfeld für die Gewerkschaften – auch für die FNPR, falls sie sich immer noch als Organisation zur Verteidigung der Rechte der Beschäftigten verstehen sollte.

Gibt es eine Chance für die Gewerkschaften?

Um diese Frage zu beantworten, sollen zunächst einige in den nächsten Jahren zu erwartende Trends aufgezeigt werden. Die Popularität der Gewerkschaftsbewegung in Russland (vor allem der FNPR) wird weiter sinken. Man kann feststellen, dass das bestehende System der Gewerkschaften in Russland seit langem überholt ist und dringend modernisiert werden muss, darüber hinaus hält die Mehrheit der Russen die Arbeit der Gewerkschaften für wenig effektiv (siehe Grafik 2 auf S. 25).

Bemerkenswert ist ebenfalls, dass nach Angaben von Irina Kozina, die sich intensiv mit der Gewerkschaftsbewegung beschäftigt hat, lediglich 3 % der 28 Mio. FNPR-Gewerkschaftsmitglieder bewusst in die Gewerkschaft eingetreten sind. Kozina schätzt, dass nur 30 % der Gewerkschafter als »reale« Mitglieder bezeichnet werden können, während es sich bei den übrigen um »Papierleichen« handelt. Die Aktivitäten der »offiziellen« Gewerkschaften (die also Mitglieder in der FNPR sind) sind darüber hinaus kaum sichtbar.

Viele dieser Gewerkschaften befinden sich in einem Zustand anhaltender Stagnation.

Die Probleme der Gewerkschaften haben strukturellen Charakter, wobei die sowjetische Vergangenheit das schwerste Erbe darstellt. Entscheidend ist hierbei die damalige Funktion der Gewerkschaften als Transmissionsriemen zwischen Staat und Beschäftigten und die weitgehende Reduzierung auf Aufgaben der sozialen Sicherung – die eigentlichen gewerkschaftlichen Aktivitäten (Schutz der Arbeitnehmer vor dem Arbeitgeber, der zu jener Zeit der Staat selbst war) wurden kaum wahrgenommen. Die Position eines Gewerkschaftsführers war eine Variante der Nomenklatura-Karriere, wobei gleichzeitig die Partei- und Komsomolleiter erklommen werden konnte.

Auch der hohe Bürokratisierungsgrad der Gewerkschaften trägt strukturellen Charakter und ist letztendlich Folge einer Personalkrise. Denn die Position eines Gewerkschaftsführers ist unter Karriere-Gesichtspunkten kein aussichtsreicher Weg mehr für einen fähigen jungen Menschen. Es kostet große Mühen, sich tatsächlich aktiv in der Gewerkschaftsbewegung zu engagieren – der Gewinn jedoch ist zumeist fraglich. Die meisten aktiven Mitglieder in den Gewerkschaften der FNPR sind ältere Menschen, die schon seit langer Zeit in den gewerkschaftlichen Strukturen arbeiten. Sie können sich nicht mehr ändern oder ihre Arbeit an die neuen Bedingungen anpassen.

Die im bürokratischen Apparat Beschäftigten sehen die Gewerkschaft als »sicheren Hafen«, in dem sie eine Rente erhalten, ohne dafür besonders aktiv werden zu müssen, da die Kaderfluktuation sehr niedrig ist – das bedeutet gleichzeitig personelle Stagnation. Diese Einstellung der Beschäftigten ist durchaus verständlich, denn auch das Ziel der Gewerkschaftsfunktionäre ist ja die Verstetigung des Status quo und nicht die aktive Gewerkschaftsarbeit.

Die Streikbereitschaft der Beschäftigten wird jedoch in Zukunft zunehmen. Wenn es früher nur Proteste in Unternehmen mit Rückständen bei den Gehaltszahlungen gab, so finden Proteste und Streiks heute in Firmen statt, die durchaus Gehälter zahlen und diese auch schrittweise anheben. Dieser Trend zeigt deutlich die Veränderungen in der Arbeitnehmerbewegung.

Man kann davon ausgehen, dass das Wirtschaftswachstum und die Verbesserung des Lebensstandards der Bevölkerung die Entwicklung der Arbeitnehmer- und Gewerkschaftsbewegung stimulieren werden. Dies wird in immer mehr Streiks zum Ausdruck kommen und, was noch wichtiger ist, in deren verändertem Charakter. Zweitens werden entsprechende Pro-

teste und Streiks eher unter Einbeziehung der neuen Gewerkschaften organisiert werden. Die aus der Sowjet-Ära übernommenen Strukturen der FNPR wird man wesentlich weniger nutzen. Als Beispiel kann die Streikbewegung im Unternehmen »Ford« (Leningrader Gebiet) 2007/2008 dienen. Hier hatte sich zwei Jahre zuvor eine Gewerkschaft gegründet, die sich umgehend von der FNPR distanzierte und den Kontakt zu anderen neuen Gewerkschaften suchte. Im November 2007 organisierte die Gewerkschaft eine Streikwelle, an der sich 70 % der Beschäftigten beteiligten. Nach anhaltenden Protesten konnten der Betriebsleitung Lohnerhöhungen zwischen 14 % und 20 % abgerungen werden. Hier waren also nicht Gehaltsrückstände Anlass des Streiks, sondern die Forderung nach zusätzlichen Leistungen des Unternehmens.

Auch eine Annäherung zwischen Gewerkschaften und politischen Parteien scheint in Zukunft wieder möglich. Es ist nicht unbedingt negativ zu sehen, wenn z. B. der Deutsche Gewerkschaftsbund aktiv mit der SPD zusammenarbeitet und der »dbb Beamtenbund und Tarifunion« sowie der Christliche Gewerkschaftsbund Deutschlands nah bei der CDU / CSU stehen. Auch amerikanischen Gewerkschaften arbeiten aktiv mit der Demokratischen Partei zusammen. In Russland bemühte sich lediglich die FNPR aktiv um eine Zusammenarbeit mit der Partei »Einiges Russland«. Die anderen Gewerkschaften versuchen sich von der Politik fernzuhalten. Insgesamt steigert die Kooperation mit Parteien den Einfluss und die Bedeutung der Gewerkschaften. Aus ideologischer Sicht gibt es offenbar die Möglichkeit einer Zusammenarbeit der Gewerkschaften mit der neuen rechten Partei »Gerechtes Russland«.

Möglich scheint auch die Änderung der Gesetze über die Gewerkschaften. Die geltende Gesetzgebung zu den Gewerkschaften erweist selbigen einen Bärendienst (vor allem der FNPR). Heute werden die gewerkschaftlichen Aktivitäten über ein relativ liberales Bundesgesetz, »Über die Gewerkschaften, ihre Rechte und Tätigkeitsgarantien«, geregelt. Nach diesem Gesetz sind die Gewerkschaften von einer Erfassung ihrer Mitglieder befreit. Das Gesetz befreit die Gewerkschaften ebenfalls von der Pflicht, ihr Eigentum zu deklarieren und für ihr Finanzgebaren Rechenschaft abzulegen.

Allerdings verfügen längst nicht alle Gewerkschaften über Eigentum. Das Vermögen der russischen Gewerkschaften wurde im Jahr 1992 zum Eigentum der FNPR erklärt – dabei handelte es sich um insgesamt

2582 Objekte, darunter 678 Sanatorien, 131 Hotels, 568 Stadien und Sportplätze sowie 500 Pionierlager, das Haus der Gewerkschaften in Moskau, zahlreiche Fuhrparks und Geschäfte. Der Wert all dieser Objekte betrug nach Schätzungen unabhängiger Experten etwa 7 Mrd. US-Dollar.

Dementsprechend hat sich seither die Mehrzahl der alten Gewerkschaften auf der regionalen Ebene, deren Leitung über das Vermögen verfügt, faktisch schon längst in Grundstückerschließungsunternehmen verwandelt, die die Besitztümer entweder verkaufen (oft werden Stadien und ehemalige Pionierlager an kommerzielle Unternehmen verkauft, die diese dann in Einkaufszentren verwandeln) oder Pachtgeld erhalten. So ist die FNPR nach Meinung von Experten auch heute noch ein wichtiger Eigentümer, der aber zumeist ineffizient wirtschaftet.

Änderungen an den aktuellen Gesetzen zu den Gewerkschaften würden diese transparenter machen und sie gleichzeitig von den ineffizient arbeitenden Gewerkschaftsfunktionären befreien. Die gesetzgebende Initiative muss jedoch vom Staat ausgehen, da sich der Patient Gewerkschaftsführung kaum selbst operieren wird.

Zu erwarten ist des Weiteren die Entwicklung der innerbetrieblichen Demokratie. Die fortschreitende Entwicklung der wirtschaftlichen Institutionen und das Wirtschaftswachstum werden zu wachsender Betriebsdemokratie führen, insbesondere in großen Unternehmen. Sie wird aber keine reine Nachahmung der deutschen Variante sein, im Sinne der Vertretung der Arbeitnehmer in Vorstand oder Aufsichtsrat. Zunächst sollte es um die Etablierung einer Institution gehen, ähnlich den »Produktionskomitees«, die in Sowjetzeiten die Unternehmensleitung berieten.

Resümee

Somit liegt der Schluss nahe, dass sich die Gewerkschaftsbewegung in Russland wohl trotz aller Hindernisse entwickeln wird. Allerdings werden die wichtigsten Instrumente der Arbeitnehmer eher die neuen und alternativen Gewerkschaften sein. Die FNPR mit ihrem durch und durch bürokratischen Apparat mag noch einige Zeit weiterexistieren; nach und nach wird sie an Stärke, Einfluss und Ressourcen verlieren und dann lediglich die Funktion einer Abteilung für soziale Angelegenheiten des Unternehmens ausüben.

Über den Autor

Evgeny Frank ist Lehrbeauftragter an der Technischen Universität Samara und war von September bis Dezember 2008 Gastwissenschaftler an der Forschungsstelle Osteuropa an der Universität Bremen.