

Pankov, Vladimir

Article

Die Arbeitsbeziehungen im postsowjetischen Russland : Endogene Interdependenzen und äußere Vorbilder

Wirtschaft und Gesellschaft (WuG)

Provided in Cooperation with:

Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien

Suggested Citation: Pankov, Vladimir (2006) : Die Arbeitsbeziehungen im postsowjetischen Russland : Endogene Interdependenzen und äußere Vorbilder, Wirtschaft und Gesellschaft (WuG), ISSN 0378-5130, Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien, Wien, Vol. 32, Iss. 4, pp. 505-530

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/332728>

Standard-Nutzungsbedingungen:

Die Dokumente auf EconStor dürfen zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden.

Sie dürfen die Dokumente nicht für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, öffentlich zugänglich machen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Sofern die Verfasser die Dokumente unter Open-Content-Lizenzen (insbesondere CC-Lizenzen) zur Verfügung gestellt haben sollten, gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der dort genannten Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

Terms of use:

Documents in EconStor may be saved and copied for your personal and scholarly purposes.

You are not to copy documents for public or commercial purposes, to exhibit the documents publicly, to make them publicly available on the internet, or to distribute or otherwise use the documents in public.

If the documents have been made available under an Open Content Licence (especially Creative Commons Licences), you may exercise further usage rights as specified in the indicated licence.

Die Arbeitsbeziehungen im postsowjetischen Russland: Endogene Interdependenzen und äußere Vorbilder

Vladimir Pankov

In allen Transformationsländern, auch in der Russischen Föderation (RF), waren die sozialökonomische Entwicklung und der Reformprozess in Richtung Marktwirtschaft und pluralistische Demokratie vor allem durch die Revolution in den Eigentumsverhältnissen (Schlagwort: Privatisierung) sowie durch das Zustandekommen von neuen Märkten und Institutionen gekennzeichnet,¹ was in der wirtschaftswissenschaftlichen Literatur auch einen gebührenden Niederschlag fand. Dagegen blieb der wichtige Bereich der Arbeitsbeziehungen etwas im Hintergrund der wissenschaftlichen Forschungen bezüglich der Reformländer, obwohl auch hier eine tiefgreifende Revolution stattgefunden hat. Doch diese war wohl nicht so spektakulär wie etwa die Privatisierung von gewaltigen Betrieben, etwa im Energiebereich, oder die weltwirtschaftliche Öffnung der RF, sodass der Bereich der Arbeitsbeziehungen in der „postsowjetologischen“ Literatur über Russland bisher eher den Kürzeren gezogen hat. In dem vorliegenden Artikel ist der Autor bestrebt, diese Lücke so weit wie möglich zu schließen und den Lesern die wichtigsten Veränderungen im Bereich der Arbeitsbeziehungen der RF zu präsentieren. Dabei sind diese Veränderungen verständlicherweise in einen engen Zusammenhang mit dem auf den Seiten von „Wirtschaft und Gesellschaft“ bereits untersuchten Wandel in der russischen Sozialpolitik zu stellen.²

1. Die „Sozialpartnerschaft“ auf russisch

Die erste postsowjetische Regierung um Boris Jelzin war sich durchaus darüber im Klaren, dass der von ihr am 2. Jänner 1992 durch die Preisfreigabe und sonstige „Freigaben“ (etwa in der Sozialpolitik) ausgelöste Sprung in den wilden Manchester-Kapitalismus die Masse der Bevölkerung sozial an den Abgrund treiben würde. Um einem solchen Eindruck entgegenzuwirken, wurde nicht zuletzt der aus dem Ausland geholte Slogan „Sozialpartnerschaft“ ins Feld geführt. Da die Berater dieser Regie-

rung so gut wie ausschließlich „Amerikanisten“, jedoch keine Westeuropä-Kenner waren, war man sich wohl nicht bewusst, wie inhaltsreich und anspruchsvoll dieser Begriff in Wirklichkeit zu fassen ist.

Übrigens verwendet die Internationale Arbeitsorganisation (ILO), deren Empfehlungen die russischen Behörden bei der Ausarbeitung der post-sowjetischen Gesetzgebung über Arbeit von Anfang an Folge geleistet haben, den Terminus „Sozialpartnerschaft“ offiziell nicht und spricht vom „sozialen Zusammenwirken von drei Parteien“ (Staat, Kapital und Arbeit), „Trilateralismus“ u. dgl. in demselben Sinne. Dagegen hat sich in der RF dieser Terminus in Gesetzgebung und Politik, aber auch im privaten Vokabular fest eingebürgert. Was steckt dahinter?

Als Sozialpartnerschaft gilt im Art. 23 des Arbeitsgesetzbuches (Rahmengesetz über Arbeit) von 2001 (die geltende Fassung vom 30. Juni 2006 ist Anfang Oktober 2006 in Kraft getreten, in Hinkunft: AGB-2006) ein „System von Beziehungen zwischen Arbeitnehmern (Vertretern von Arbeitnehmern), Arbeitgebern (Vertretern von Arbeitgebern), Organen der Staatsmacht, Organen der örtlichen Selbstverwaltung (Munizipien, Gemeinden – Anm. des Autors), das auf die Gewährleistung der Abstimmung von Interessen der Arbeitnehmer und Arbeitgeber in Fragen der Regulierung von Arbeitsbeziehungen und anderen unmittelbar damit verbundenen Beziehungen ausgerichtet ist.“³ Hinter dieser allgemeinen Formel steckt greifbar nicht sonderlich viel, eher eine unverbindliche Absichtserklärung.

Als zentrale Institution der Sozialpartnerschaft und Symbol dafür wurde bereits zu Beginn der Reformen auf Initiative des Kreml die „Russische trilaterale Kommission für die Regulierung von sozialen und Arbeitsbeziehungen“ (RTK) eingerichtet, zunächst ohne eine rechtliche Grundlage (erst 1999 kam ein einschlägiges Gesetz und dann das Arbeitsgesetzbuch 2001). Ähnlich wie die Konzertierte Aktion in der damaligen BRD 1967 wurde die RTK auf Initiative von oben und als Antikriseninstrument ins Leben gerufen. Allerdings hat sich die RTK im Unterschied zur Konzertierten Aktion als eine langfristige Institution etabliert.

Die Funktionen der RTK sind im Sinne einer wahren Sozialpartnerschaft – gemessen am alten österreichischen Modell – ziemlich beschränkt. Wohl die wichtigste Aufgabe der RTK besteht in der Ausarbeitung der Vorlage für das Generalabkommen zwischen den Dachverbänden der Arbeitnehmer und Arbeitgeber und der Regierung der RF. Das jüngste Generalabkommen, das neunte in der postsowjetischen Zeit, wurde am 29. Dezember 2004 verabschiedet und gilt für die Jahre 2005 bis 2007.⁴ Wie auch in früheren Dokumenten dieser Art werden im 9. Generalabkommen nur die allgemeinen Grundsätze für die trilaterale Regulierung von sozialen und Arbeitsbeziehungen für die Gültigkeitsdauer der Vereinbarung festgesetzt. Das 9. Generalabkommen wurde zum ersten Mal mit einem

Zusatzprotokoll versehen, in dem alle drei Teilnehmer durch eigene „Kommentare“ ihre abweichenden Positionen zum Ausdruck bringen konnten.

Die Sozialpartnerschaft im Sinne des Arbeitsgesetzbuches in der heute geltenden Fassung (AGB-2006) kann mehr als eine Leerformel sein und sich gesellschaftlich positiv entfalten, wenn dafür institutionell-rechtliche, politische, sozialökonomische und sonstige Voraussetzungen geschaffen werden. Der Leser möge selber beurteilen, wie es im heutigen Russland damit bestellt ist.

Als Organ der Sozialpartnerschaft wird im Art. 35 AGB-2006 nur die oben genannte RTK auf föderaler Ebene definitiv festgesetzt. Zwar wird die Möglichkeit in Aussicht gestellt, ähnliche Einrichtungen auf der Ebene von Subjekten der RF (Regionen), Munizipien bzw. Gemeinden, Zweigen und Branchen der Volkswirtschaft zu gründen, aber das wird in keiner Weise rechtlich abgesichert oder gefördert. Nur ein gesetzlich verankertes Organ kann also bei bestem Willen keine funktionstüchtige Sozialpartnerschaft in einem riesigen föderativen Staat herbeiführen.

Die Erfahrungen Westeuropas zeugen eindeutig davon, dass zu unabdingbaren Voraussetzungen und Kernelementen einer Sozialpartnerschaft eine gesetzlich fest verankerte, rechtlich im Detail ausgearbeitete und ins Leben umgesetzte Mitbestimmung auf der Ebene von Betrieben und Unternehmungen gehört. In der Europäischen Union gibt es dafür bekanntlich verschiedene Modelle.

Im Art. 52 AGB-2006 wird das Mitbestimmungsrecht der Arbeitnehmer nur pro forma anerkannt, dabei wird jedoch nicht einmal auf die Umsetzung dieses Rechts in Ausführungsgesetzen hingewiesen. Es wäre auch recht problematisch, Ausführungsgesetze dafür zu erlassen, was im Art. 53 als Formen der Mitbestimmung verankert ist: Es geht hier um Konsultationen und Austausch von Informationen, hauptsächlich bei der Aushandlung von Tarifverträgen (Kollektivverträgen) auf betrieblicher Ebene. Die konkreten Formen der Mitbestimmung sind jeweils in Tarifverträgen auf sektoraler und insbesondere betrieblicher Ebene zu vereinbaren, was den Arbeitnehmern eigentlich keine Mitbestimmung garantieren kann.

Es ist also zunächst festzustellen, dass die Mitbestimmung im Gegensatz zu einigen Kernfragen der Arbeitsbeziehungen, auf die in der Folge einzugehen ist, heute kein für die russische Öffentlichkeit relevantes Thema ist, an dem sich die Geister scheiden würden. Ein, wenn auch „fortgeschrittener“ (die Urakkumulation des Kapitals dürfte vorbei sein), Manchester-Kapitalismus kann dafür wohl noch nicht reif sein.

Eine weitere unabdingbare Voraussetzung für eine gesellschaftlich effiziente Sozialpartnerschaft ist ein ausgewogenes Kräfteverhältnis im Dreieck, wobei alle drei Partner als funktionstüchtige Akteure auftreten. Im russischen „Trilateralismus“, auch in der RTK, können auf den ersten Blick die Gewerkschaften den Anspruch erheben, solche Subjekte zu sein.

Einerseits kann ihnen bescheinigt werden, die Turbulenzen Anfang der 1990er Jahre überlebt zu haben und nicht von der Oberfläche verschwunden zu sein. Wie in allen postsozialistischen Ländern sind auch in Russland ehemalige „Staatsgewerkschaften“ teils zerfallen, teils aus einer Transformation als „unabhängige“ Gewerkschaften hervorgetreten. Dazu kamen neue unabhängige Gewerkschaften, sodass ein ziemlich facettenreiches Bild entstanden ist. Die russischen Gewerkschaften von heute sind recht zahlreich, besitzen einen ziemlich starken bürokratischen Verwaltungsapparat und pflegen internationale Beziehungen. So sind sie z. B. in der Leitung der Internationalen Gewerkschaft der Mitarbeiter der Öl- und Gasindustrie sowie der Bauwirtschaft (ICEM), die 20 Mio. Mitglieder zählt, mit einem von 16 Vize-Präsidenten und zwei Mitgliedern des Exekutivkomitees vertreten.

Es gibt zehn gesamtrossische Dachverbände der Gewerkschaften, wovon die Föderation unabhängiger Gewerkschaften Russlands (FUGR) mit mehr als 30 Mio. Angehörigen die größte ist. Außerdem haben etwa 250 Organisationen den Status einer sektoralen oder intersektoralen Gewerkschaft.

In einer gesellschaftlichen Situation, in der das Kapital die erste Geige spielt, haben die Arbeitnehmerverbände es schwer, selbst traditionelle und erprobte Kampfformen für ihre Interessen anzuwenden. So ist das

Tabelle 1: Die Eckdaten der Streikbewegung in Russland 1992 bis 2005

Jahre	Zahl der bestreikten Betriebe	Teilnehmerzahl an Streiks		Zahl der durch Streiks ausgefallenen Arbeitstage		Zahl d. ausgefall. Arbeitstage pro Streikteilnehmer
		in 1000	im Durchschnitt pro Betrieb	in 1000	im Durchschnitt pro Betrieb	
1992	6.273	357,6	57	1.893,3	302	5,3
1995	8.856	489,4	55	1.367,0	154	2,8
1998	11.162	530,8	48	2.881,5	258	5,4
1999	7.285	238,4	33	1.827,2	251	7,7
2000	817	30,9	37	236,4	289	7,6
2001	291	13,0	45	47,1	162	3,6
2002	80	3,9	48	29,1	364	7,5
2003	67	5,7	86	29,5	440	5,1
2004	5.593	195,5	33	210,9	36	1,1
2005	2.575	84,6	33	85,9	33	1,1

Quelle: Förderaler Dienst für staatliche Statistik der Russischen Föderation, Russland in Zahlen, Kurzer statistischer Sammelband (russ.). (Moskau 2004) 91; (2005) 93; (2006) 96.

Niveau der Streikbewegung für ein großes Land mit 73,8 Mio. Erwerbstätigen⁵ recht niedrig (vgl. die Tabellen 1 und 5), auch unter der Berücksichtigung der Tatsache, dass die Bedeutung der Streiks als Mittel der Interessenvertretung der Arbeitnehmer weltweit, nicht zuletzt wegen der Globalisierung, zurückgegangen ist.

Unabhängige Experten weisen nicht zu Unrecht darauf hin, dass die russischen Gewerkschaften sich in der Regel als nicht selbstständig erweisen, de facto keinen Anspruch auf die Rolle eines unabhängigen Teilnehmers am Verhandlungsprozess erheben und nicht dazu geeignet sind, die Interessen der Arbeitnehmer wahrzunehmen. Folglich sind nach den Ergebnissen diverser soziologischer Erhebungen nur ca. 10% der Arbeitnehmer geneigt, sich auf die Gewerkschaften zu verlassen, mehr als 20% setzen auf den Arbeitgeber oder ihren direkten Vorgesetzten, und an die 60% sind entweder überzeugt, sich nur auf sich selber verlassen zu können oder sind der resignierenden Meinung, dass niemand ihre Interessen verteidigt.⁶

Häufig alliierten sich die Gewerkschaften mit dem Arbeitgeber, um die Interessen ihres Unternehmens bei diversen Behörden zu vertreten und ihre Firmen so in den Genuss von Zuschüssen, Schuldenerlässen und sonstigen Vergünstigungen zu bringen. Die Gewerkschaften hängen in der Regel (in den vom ausländischen Kapital geführten Unternehmungen fast immer) materiell und psychologisch von ihrer Betriebsverwaltung ab, streben keine Erweiterung ihrer Kompetenzen an und setzen die soziale Verantwortung des Arbeitgebers gegenüber der Belegschaft normalerweise lediglich mit der Erfüllung von Tarifverträgen gleich.

Das vorhergehend Dargestellte ist nicht so sehr die Schuld wie das Unheil der Gewerkschaften im rauen Klima eines Manchester-Kapitalismus. Das Ansehen der Gewerkschaften und ihrer Spitzenfunktionäre in der öffentlichen Meinung und vor allem in der Arbeiterschaft ist nicht gerade berauschend. Die Spitzenfunktionäre der Arbeitgeberverbände äußern sich über ihre Kontrahenten auf der Arbeitnehmerseite immer wieder herablassend. All das ist für eine aus gesellschaftspolitischer Sicht effiziente Sozialpartnerschaft wohl alles andere als förderlich.

Doch ist auch der andere „Sozialpartner“ mit seinen eigenen Problemen konfrontiert. Die Unternehmerverbände sind ähnlich wie ihr Gegenstück strukturiert: einige wenige gesamtrossische Dachverbände, vor allem der Russische Verband der Industriellen und Unternehmer (RVIU) und die Assoziation russischer Banken; sektorale, intersektorale, regionale und lokale Verbände. Diese Organisationen sind nicht zuletzt darum bemüht, den in den ersten Reformjahren nicht zu Unrecht erworbenen schlechten Ruf der jungen russischen Bourgeoisie aufzupolieren. Die Öffentlichkeit hält der „Oligarchie“ zügellose Habgier und soziale Verantwortungslosigkeit vor, wofür sie gute Gründe hat.⁷

Diverse durch Experten angestellte Untersuchungen (auch mittels Meinungsumfragen unter Unternehmern und Spitzenmanagern) bringen immer wieder dasselbe Ergebnis: Das russische Kapital ist bestenfalls bereit, den Anforderungen des Basisniveaus der sozialen Verantwortung gerecht zu werden: die Normen des geltenden Arbeitsrechts einzuhalten und die Arbeit normal und regelmäßig zu entlohnen. An ein höheres Niveau der sozialen Verantwortung, auf dem eigentlich die partnerschaftlichen Beziehungen in der Unternehmung durch die sich nur indirekt und langfristig rentierenden Investitionen in Humankapital und Soziales beginnen, wird nur ausnahmsweise gedacht.

Die Bemühungen des russischen Unternehmertums um die Aufpolierung ihres Images sind massiv, vielfältig und manchmal auch einfallsreich. So hat einer der größten russischen Ölmagnaten, W. Wechselberg, auf einer Versteigerung im Ausland die ehemals der Zarenfamilie gehörenden Fabergé-Eier auf eigene Kosten aufgekauft und den staatlichen russischen Museen kostenlos zur Verfügung gestellt. Da solche PR-Aktionen wesens-eigen nur partiell wirksam sein können, werden auch andere Instrumente eingesetzt. So hat der RVIU 2002 „Grundsätze der unternehmerischen und geschäftlichen Ethik“ für seine zahlreichen Mitglieder verabschiedet, in denen die soziale Verantwortung betont wird. Außerdem hat der RVIU Ende 2004 die „Sozialcharta der russischen Wirtschaft“ angenommen, in der die soziale Verpflichtung des Unternehmertums ebenfalls verankert ist und der organisierten Arbeiterschaft eine Erneuerung des sozialen Dialogs angeboten wird.⁸

Es ist weiters nicht außer Acht zu lassen, dass im Zuge des beachtlichen wirtschaftlichen Aufschwungs seit 1999/2000 vor allem erfolgreiche große und mittlere Unternehmen ihre wachsende soziale Verantwortung auch mit praktischen Taten gezeigt haben. Trotzdem ist A. Lebedew, einem der reichsten russischen Unternehmer und derzeitigen Duma-Abgeordneten, zuzustimmen, dass das russische Kapital nach seiner zweifelhaften „Blüte“ der 1990er Jahre wieder im Stadium einer Legitimationskrise steckt und eine Entfremdung sowohl seitens des Volkes als auch der Staatsmacht spürt.⁸

Der damit abgesteckte institutionelle bzw. „sozialpartnerschaftliche“ Rahmen für die Gestaltung der Arbeitsbeziehungen in der RF ist also als frühkapitalistisch einzustufen. Diese Feststellung ist für die detaillierte Behandlung der Problematik dieses Artikels wichtig.

2. Verträge im System der Arbeitsbeziehungen

In reifen Marktwirtschaften wie in Österreich wird das ganze System der Arbeitsbeziehungen bekanntlich von einem engmaschigen Netz von Verträgen durchdrungen. Dieses Netz ist ein inhärentes Element einer

sozialen Marktwirtschaft und hat sich in seinen heutigen Grundzügen erst nach dem Zweiten Weltkrieg herausgebildet. Dem Frühkapitalismus am Vorabend des Ersten Weltkriegs war es nicht wesenseigen gewesen und war zwischen den zwei Weltkriegen erst im Entstehen begriffen. Die letztere Feststellung trifft auch auf das heutige Russland zu.

Anfang 2002, kurz nach der Verabschiedung des AGB-2001 (in Kraft getreten am 1. Feber 2002), entfielen laut Angaben des damaligen Ministers für Arbeit und Soziales der RF auf 3 Mio. angemeldete Unternehmens-einheiten im ganzen Lande nur 160.000 Kollektivverträge auf betrieblicher Ebene.¹⁰ Das Instrumentarium von sektoralen Tarifverträgen, das in vielen reifen Marktwirtschaften die Hauptrolle im ganzen Vertragswerk auf dem Gebiet der Arbeitsbeziehungen spielt, ist erst im Entstehen oder Ausbau begriffen. Da sich in vielen Industriezweigen die einschlägigen Unternehmerverbände noch nicht herausgebildet hatten, wurden die sektoralen Tarifverträge häufig zwischen den jeweiligen Gewerkschaften und diversen Behörden geschlossen, was ihre potenzielle Wirkung von vornherein in Grenzen hielt, weil sich die Unternehmungen nicht dazu bekennen mussten.

Eine der progressivsten Seiten des AGB-2001 bestand in der Betonung der Verträge auf allen Ebenen (landesweit, sektoral, regional, betrieblich, individuell) als ausschlaggebendes Regulierungsmittel der Arbeitsbeziehungen in deren wesentlichen Aspekten. Das Vertragswerk konnte seit 2002 deutlich ausgebaut werden. Neben dem vorhergehend erwähnten Generalabkommen sind in der RF derzeit 53 gesamtrossische sektorale Verträge, 78 regionale sowie mehr als 5.000 sektoral-regionale und sektoral-lokale Abkommen wirksam, die auf die Gestaltung diverser Aspekte der Arbeitsbeziehungen abzielen. Allerdings ist dieses Vertragswerk alles andere als allumfassend und konsistent. Das Instrumentarium für die Umsetzung dieser Verträge ist häufig unzureichend, insbesondere unter dem Gesichtspunkt der Verantwortung der Teilnehmer für etwaige Nichteinhaltung von übernommenen Verpflichtungen und der damit zusammenhängenden Sanktionen.

Die Zahl der Kollektivverträge auf betrieblicher Ebene ist seit 2002 nur mäßig gewachsen, und zwar von 160.000 auf 185.000 derzeit. Das ist ein wichtiges Indiz dafür, dass bei der Gestaltung der Arbeitsbeziehungen im Frühkapitalismus üblicherweise vorwiegend das Kapital das Sagen hat und im Bereich von kleinen und mittleren Betrieben, wo die Kollektivverträge eher Stückwerk sind, der Arbeitgeber der absolute Souverän ist.

Allerdings ist der Deckungsgrad der gesamten Beschäftigung mit Kollektivverträgen in der russischen Wirtschaft mit ca. 60% sogar etwas höher als in den postsozialistischen EU-Beitrittsländern, weil das Personal in der RF in einem höheren Maße in größeren Betrieben konzentriert ist, wo Kollektivverträge Usus sind. Laut ILO-Angaben beträgt diese Marke

(Anteil der von Kollektivverträgen erfassten Arbeitnehmer an der Gesamtbeschäftigung) in den postsozialistischen EU-Beitrittsländern: Slowakei 48%, Polen 40%, Ungarn 31%, Estland 28%, Tschechien 25-30%, Lettland weniger als 20%, Litauen 10-15%. Nur in Slowenien liegt diese Marke nahe bei 100%.¹¹

Das transnationale Kapital russischer Provenienz hat auch im Vertragswerk der globalen Arbeitsbeziehungen Fuß gefasst. Am 14. Mai 2004 wurde zum ersten Mal in der RF ein globaler Tarifvertrag abgeschlossen, und zwar zwischen der vorher erwähnten internationalen Gewerkschaft ICEM, der russischen IG für Öl- und Gasindustrie sowie Bauwirtschaft und der einheimischen transnationalen Gesellschaft (TNG) LUKoil. Für die ICEM war das der achte globale Rahmenvertrag mit einem transnationalen Konzern.

Die feste Verankerung von Tarifverträgen auf sektoraler und insbesondere betrieblicher Ebene im AGB-2001 als vorrangiges Mittel zur Regulierung von Arbeitsbeziehungen hat inzwischen zu einer gewissen Entspannung und Stabilisierung im Bereich der Arbeitsbeziehungen beigetragen, was vor dem Hintergrund der Turbulenzen der 1990er Jahre nicht zu unterschätzen ist. Im AGB-2006 wurde dieses Instrumentarium ausgebaut, detailliert und nuanciert.

In der russischen rechts- und wirtschaftswissenschaftlichen Literatur werden vor allem die vier folgenden Funktionen von Tarifverträgen hervorgehoben und behandelt. Dabei gibt die landesweite Praxis immer mehr Beispiele einer positiven Einwirkung der Vertragspartner auf die Gestaltung der Arbeitswelt.¹²

Die erste Funktion wird in der Durchsetzung von Normen des Arbeitsrechts (einschlägigen Gesetzen, den davon abgeleiteten Rechtsakten niedrigeren Niveaus wie Präsidialerlassen, Regierungsverordnungen usw.) und der Konkretisierung dieser Normen gesehen. Die Erfüllung dieser Funktion ist nicht zuletzt für die Formierung der Rahmenbedingungen für eine sozialpartnerschaftliche Gestaltung der Arbeitsbeziehungen förderlich. So sieht Art. 25 des Föderalen Gesetzes über die Gewerkschaften, ihre Rechte und die Garantien ihrer Tätigkeit Nr. 10-FS vom 12. Jänner 1996 für die Gewerkschaftsvertreter in Betrieben eine teilweise Freistellung von ihrer Arbeit unter Fortzahlung des Durchschnittslohns der betreffenden Person für die Wahrnehmung ihrer Funktionen während der Arbeitszeit vor. Doch diese Norm geht nur in Erfüllung, soweit das durch Kollektivvertrag abgesichert ist. So sieht der Kollektivvertrag in der AG Gaspromtrans für 2004 bis 2006 für die für den Arbeitsschutz zuständigen Gewerkschaftsvertreter eine Freistellung für die Erfüllung ihrer Funktionen für mindestens drei Stunden pro Arbeitswoche bei Fortzahlung ihres Durchschnittslohns vor. Für Österreich ist so etwas eine Selbstverständlichkeit, doch nicht für ein frühkapitalistisches Land wie die RF.

Die zweite Funktion von Tarifverträgen besteht in der Verankerung von – gegenüber den geltenden Rechtsnormen – zusätzlichen Rechten und Garantien für Arbeitnehmer. Diese Rechte und Garantien lassen sich in vier Gruppen gliedern:

(a) Zusätzliche Rechte und Garantien quantitativer Art. So sieht das AGB in Fällen eines zeitweiligen Produktionsstillstands, der weder vom Arbeitgeber noch vom Arbeitnehmer verursacht worden ist, eine Lohnfortzahlung in der Höhe von mindestens 2/3 des Tariflohns vor. Dagegen ist in zahlreichen Kollektivverträgen auf betrieblicher Ebene diese Marke mit 90 bis 100% festgesetzt worden.

(b) Erweiterung des Kreises der in den Genuss von zusätzlichen Rechten und Garantien kommenden Arbeitnehmer. Z. B. setzt das AGB das Verzeichnis der Mitarbeiter fest, die bei einer Personalkürzung aus betrieblichen Gründen das Vorrecht haben, ihren Arbeitsplatz zu behalten. In Tarifverträgen auf betrieblicher Ebene wird dieses Verzeichnis häufig erweitert. So gehören dazu laut Kollektivvertrag der AG Salawatnefteorgsintez (Raffinerien) Frauen mit einem Dienstalster in dieser AG von mindestens 15 Jahren und Männer mit wenigstens 20 Jahren.

(c) Zusätzliche Rechte und Garantien analog den gesetzlich verankerten Rechten und Garantien. So haben alle Arbeitnehmer das Recht auf einen Jahresurlaub von in der Regel dreißig Tagen. In vielen Tarifverträgen auf betrieblicher Ebene (AG Gasromtrans für 2004 bis 2006, AG Tscherepowezkij Azot für 2003 bis 2006 u. a. m.) ist z. B. zusätzlich ein Urlaubstag für Eltern vorgesehen, deren Kinder die Grundschule (Klassen 1 bis 4) besuchen.

(d) Zusätzliche Beschränkungen der Befugnisse der Arbeitgeber, wobei diese Beschränkungen den Arbeitnehmern zugute kommen. So wird im Kollektivvertrag der AG Tscherepowezkij Azot für 2003 bis 2006 dem Arbeitgeber untersagt, bei Personalkürzungen aus betrieblichen Gründen beide mitarbeitenden Ehepartner gleichzeitig zu entlassen.

Die dritte Funktion ist die primäre Regulierung jener Aspekte der Arbeitsbeziehungen durch Tarifverträge, die durch staatliche Rechtsnormen nicht geregelt sind. So gehört laut AGB die Festsetzung von sektoralen und betrieblichen Lohnsystemen (Stundenlohn, Stücklohn usw.) eindeutig in das Vertragswerk auf diesen Ebenen, worauf in der Folge einzugehen ist. Zu solchen Aspekten zählen auch die Arbeitsnormung, Regelung von Dienstreisen und Versetzungen in einen anderen Betriebsteil, Fragen der Umschulung bzw. Höherqualifizierung u. a. m.

Die vierte Funktion von Tarifverträgen besteht in der Gewährung von Vergünstigungen für die Arbeitnehmer, die mit den Arbeitsbeziehungen in keinem direkten Zusammenhang stehen. Diese Vergünstigungen zielen auf die Erhöhung der sozialen Sicherheit der Arbeitnehmer ab. Es lassen sich mehrere Arten von Vergünstigungen unterscheiden:

(a) Regelungen auf dem Gebiet Medizin und Gesundheitsschutz: Betriebsessen, zusätzliche Krankenversicherung, Kurkarten für Sanatorien, Entschädigung für Betriebsunfälle u. a. m. So ist im Kollektivvertrag der AG Gaspromtrans für 2004 bis 2006 bei einem Betriebsunfall, durch den eine Arbeitsunfähigkeit von mehr als vier Monaten verursacht wird, neben Lohnfortzahlungen und medizinischen Maßnahmen eine Entschädigung von 0,5% des Jahreseinkommens für jeden betroffenen Mitarbeiter vorgesehen.

(b) Finanzielle Unterstützungen im Zusammenhang mit bestimmten familiären Umständen (Eheschließung, Geburt von Kindern, Pensionierung, Tod u. a. m.). Derartige Unterstützungen sind in so gut wie allen Tarifverträgen enthalten.

(c) Zusätzliches Urlaubsgeld ist auch in praktisch allen Verträgen vorgesehen.

(d) Volle oder partielle Kostenentschädigung für den Transport zum Betrieb und zurück oder Gewährung von Verkehrsmitteln für den Transport zum Betrieb und zurück. So hat sich die AG Kirowskij schinnji zavod (Herstellung von Reifen) im Kollektivvertrag 2004 bis 2006 verpflichtet, ihre Mitarbeiter der Nachtschicht zum Betrieb und zurück kostenlos zu befördern.

(e) Vergünstigungen in Sachen Kultur (z. B. Betriebsbibliotheken in der Ölfreederei AG Wolgotanker) und Sport (z. B. verbilligte Abonnements für das Schwimmbecken in der pharmazeutischen AG ICN Oktjabr), die allerdings nicht weitverbreitet sind.

(f) Dagegen sind einmalige oder regelmäßige finanzielle Hilfen für Kinder von Mitarbeitern so gut wie in allen Tarifverträgen Usus.

(g) Sehr weitverbreitet sind in Tarifverträgen zusätzliche Pensionsleistungen bzw. einmalige und/oder zusätzliche finanzielle Hilfen für Pensionisten, die eine bestimmte Dienstzeit (in der Regel mindestens zehn Jahre) im Betrieb aufzuweisen haben.

(h) Kein Allgemeingut, jedoch weitverbreitet sind die in betrieblichen Kollektivverträgen verankerten Maßnahmen zur Verbesserung der Wohnbedingungen der Mitarbeiter. Es geht dabei um zwei Arten von Maßnahmen: Entweder sind das Zuschüsse für den Erwerb von Eigenheimen bzw. Wohnungen (so die AG Aviastar im Flugzeugbau), oder es handelt sich um die Gewährung von Eigenheimen bzw. Dienstwohnungen (z. B. in der AG ALROSA, die zu den weltweit größten Produzenten von Aluminium gehört), die an bestimmte Bedingungen geknüpft sind (effektive Versorgung mit Wohnraum pro Familienangehörigen, Lohnhöhe, Dienstalter etc.).

Neben den bisher erwähnten Vergünstigungen, die mehr oder weniger landesweit verbreitet sind, gibt es auch diverse sektorale Sonderregelungen. So ist im sektoralen Tarifvertrag für die Elektrizitätswirtschaft

(für 2002, dann jährlich prolongiert) für die Mitarbeiter dieser Branche ein Preisnachlass von 50% für den privaten Stromverbrauch vorgesehen.

Die bisherigen Erfahrungen mit Tarifverträgen sind insgesamt positiv zu bewerten. Die Anwendung dieses Instruments hat für die Masse der abhängig Beschäftigten die sozialen Unkosten zu Beginn der marktwirtschaftlichen Transformation Russlands und die Missstände, die sich aus den Turbulenzen der Urakkumulation des Kapitals ergaben, zweifellos etwas gemildert. Die positive Wirkung der Verträge ging dabei über die Erfüllung der vier bisher dargestellten Funktionen hinaus. So wirkte die Vertragspraxis nicht zuletzt rechtsschöpfend. Das, was sich in der Vertragspraxis ökonomisch und sozial bewährt hatte, wurde in neuen Rechtsnormen verankert. So legte das Föderale Gesetz über Kollektivverträge und Abkommen vom 11. März 1992 den Kreis der von solchen Verträgen erfassten Mitarbeiter nicht fest. Es hat sich danach die Praxis durchgesetzt, die betrieblichen Kollektivverträge für alle Mitarbeiter (z. B. auch für Nicht-Mitglieder der jeweiligen Gewerkschaft) geltend zu machen, was von allen Seiten des sozialen Dreiecks akzeptiert wird. Folglich wurde diese Festlegung in den Art. 43 des AGB-2001 aufgenommen und im Art. 43 des AGB-2006 beibehalten.

Laut AGB-2006 (das gilt auch für das AGB-2001) sind alle wesentlichen Aspekte der Arbeitsbeziehungen zwischen dem jeweiligen Arbeitgeber und den einzelnen Arbeitnehmern durch Arbeitsverträge zu regeln. In der russischen rechtswissenschaftlichen Literatur wird betont, dass insbesondere der Abschnitt III des AGB-2006 (es besteht übrigens aus 14 Abschnitten), der „Der Arbeitsvertrag“ heißt, für die Lösung der grundlegenden Aufgaben des Arbeitsrechts ausschlaggebend sei.¹⁴ Als erste von diesen Aufgaben wird im Art. 1 AGB-2006 nämlich die „Erreichung einer optimalen Abstimmung der Interessen der Teilnehmer an den Arbeitsbeziehungen“ festgelegt.

Der Art. 56 des AGB-2006 definiert den Arbeitsvertrag als „ein Abkommen zwischen dem Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer, demgemäß der Arbeitgeber sich verpflichtet, dem Arbeitnehmer eine Arbeit im Sinne der vereinbarten Arbeitsfunktion zu gewähren, die Arbeitsbedingungen, die in der Arbeitsgesetzgebung und anderen Normen des Arbeitsrechts, Kollektivverträgen, lokalen Rechtsakten und dem einschlägigen Abkommen vorgesehen sind, zu gewährleisten und rechtzeitig und im vollen Umfang den Lohn auszuzahlen, und demgemäß sich der Arbeitnehmer verpflichtet, die durch dieses Abkommen bestimmte Arbeitsfunktion zu erfüllen, die Vorschriften der betriebsinternen Arbeitsordnung, die bei dem jeweiligen Unternehmer gelten, einzuhalten“.

Laut Art. 57 AGB-2006 hat der Arbeitsvertrag aus drei Teilen zu bestehen:

- Merkmale, die den Arbeitgeber und den Arbeitnehmer charakterisieren;

- pflichtmäßige Bestimmungen: eine genaue Beschreibung des Arbeitsplatzes und der Arbeitsfunktion des Arbeitnehmers, gebunden an seine Qualifikation; Termin für die Aufnahme der Arbeit und für deren Abschluss (bei befristeten Arbeitsverträgen); Arbeitszeit; Arbeits- und Entlohnungsbedingungen u. dgl.;
- zusätzliche Bestimmungen (z. B. Einstellung auf Probe mit Festsetzung einer Frist; Pflichten des Lehrlings gegenüber dem Arbeitgeber nach dem Abschluss der Berufsausbildung, falls diese auf Kosten des Arbeitgebers erfolgt, usw.), die beide Seiten durch Vereinbarung festlegen können.

Dabei dürfen die zusätzlichen Bestimmungen die Lage des jeweiligen Arbeitnehmers, die sich aus den geltenden Rechtsnormen und Tarifverträgen ergibt, nicht verschlechtern.

Auf die Problematik der Anwendung des Instruments der Arbeitsverträge auf einigen wichtigen Gebieten der Arbeitsbeziehungen ist in der Folge einzugehen.

3. Die Neuralgie der Lohngestaltung

Das derzeitige System der Arbeitsbeziehungen in Russland weist zahlreiche neuralgische Punkte auf. Wohl der brisanteste davon ist der Bereich der Lohngestaltung, wo immer wieder große Spannungen und harte soziale Widersprüche zutage treten. Diese werden durch die Verquickung von Missverhältnissen des Frühkapitalismus mit der starken Kriminalisierung des Wirtschaftslebens verursacht.

Illegale Löhne („schwarze“ oder „graue“ genannt) sind weitverbreitet. Sie stammen nicht nur aus schattenwirtschaftlicher Beschäftigung (insbesondere von illegalen Gastarbeitern, worauf noch einzugehen ist) und derartigem Unternehmertum, sondern werden auch in angemeldeten Firmen in „Kuverts“ ausgezahlt. Dabei wird der zu versteuernde Lohn in der Nähe des gesetzlich festgesetzten Mindestlohns deklariert. Folglich werden angeblich schätzungsweise ca. 30% der in der Volkswirtschaft Beschäftigten auf diesem Niveau entlohnt.¹³ Der in der Regel viel höhere Betrag wird im „Kuvert“ überreicht. Nach einer Schätzung des Föderalen Dienstes für staatliche Statistik (Rosstat) betrug das Volumen der illegalen Löhne 2003 37% der gesamten tatsächlichen Lohnsumme und 16,3% des Bruttoinlandprodukts.¹⁵

Um die Anreize für die Unternehmer einzudämmen, die tatsächliche Lohnhöhe zwecks Steuerhinterziehung zu verheimlichen, wurden mehrere Maßnahmen administrativer und ökonomischer Provenienz ergriffen. Besonderer Wert wurde dabei auf die Reduzierung der einheitlichen Sozialsteuer¹⁶ ab 1. Jänner 2005 von 35,6% auf 26% gelegt, da diese die Unternehmungen recht stark belastete. Die dadurch herbeigeführte Steu-

erermäßigung um 280 Mrd. Rubel (RRb) für das Jahr 2005, umgerechnet ca. 10 Mrd. USD,¹⁷ kam vor allem den Großunternehmen zugute, die ohnehin kaum illegale Löhne zahlen, weil sie sich ständig im Blickpunkt der Steuerpolizei befinden. Dagegen tendieren kleine und mittlere Unternehmen weiterhin dazu, die Praxis der „Lohnkuverts“ fortzusetzen. Folglich beträgt das Volumen der illegalen Löhne nach diversen Schätzungen auch heute 30-40% der gesamten tatsächlichen Lohnsumme.

Um dieser Situation Herr zu werden, wurden vor allem administrative Kontrollen verschärft. Dadurch mussten 155.000 Firmen höhere Löhne deklarieren, was das Problem verkleinerte, jedoch bei weitem nicht löste. Die offenkundige Unzulänglichkeit allein administrativer Mittel für die Lösung dieses Problems bewegt Experten und Politiker dazu, nach Wegen für eine weitere Steuererleichterung für Unternehmungen und eine Verfeinerung der Steuereinhebung zu suchen, allerdings bisher ohne merklichen Erfolg.

Eine weitere hässliche und asoziale Erscheinung mit kriminellem Beigeschmack ist der Verzug bei der fälligen Lohnauszahlung. Gegenüber dem krisenhaften vorigen Jahrzehnt sind die Dimensionen dieser Form der „Lohnhinterziehung“ zwar geschrumpft, das Problem ist jedoch nach wie vor gravierend. Anfang Oktober 2006 betrug das betreffende Lohnvolumen 5,078 Mrd. RRb, wovon 95% auf private Firmen entfielen.¹⁸ Dagegen war noch vor einigen Jahren der Staat der größere „Lohnschuldner“. Nach der Überwindung der jahrelangen Budgetkrise und dem Übergang zu positiven Budgetsalden seit 2001 hat sich hier das Blatt gewendet.

In der Situation eines kräftigen wirtschaftlichen Aufschwungs ist die Lohnhinterziehung durch private Unternehmer häufig nicht auf finanzielle Schwierigkeiten oder gar Insolvenz der jeweiligen Firmen zurückzuführen. Vielmehr nehmen viele Arbeitgeber unter rigoroser Ausnutzung der vorhergehend dargestellten Schwächen in der Organisation der Arbeiterschaft auf diese Weise bei ihren Belegschaften zinslose Zwangskredite und verwenden diese dann für andere Zwecke. (Meist legen sie die hinterzogenen Löhne zinsbringend in Banken an.) Unter Androhung diverser Schikanen gelingt es solchen Arbeitgebern immer wieder, Klagen ihrer Belegschaften bei Gericht zu vermeiden.

Allerdings ist dem Staat zu bescheinigen, in den letzten Jahren aktiv gegen dieses Phänomen vorgegangen zu sein. Die Lohnhinterziehung wird in der RF vorwiegend verwaltungsrechtlich (Geldstrafen in der Höhe von 100 bis 200 gesetzlich festgelegten Mindestlöhnen für einen Verzug der Lohnauszahlung von zwei Monaten, was allerdings nur in kleinen Firmen ins Gewicht fällt) und nur in zweiter Linie, in Sonderfällen, strafrechtlich (Freiheitsentzug auf Bewährung) verfolgt. Laut Angaben des Ex-Generalstaatsanwalts der RF, W. Ustinow, wurden 2005 ca. 20.000 Betriebsleiter oder Arbeitgeber wegen Verzugs der Lohnauszahlung rechtlich verfolgt,

wovon 1249 Personen durch Gerichte verurteilt wurden: Ihnen wurde für die Dauer von bis zu drei Jahren verboten, ihre bisherige Funktion auszuüben.¹⁹ Die Aktivitäten des Staates haben zweifellos dazu beigetragen, die Lohnhinterziehung tendenziell einzudämmen: Das Volumen der Lohnhinterziehung ging von 25 Mrd. RRb Anfang 2004 auf 12,2 Mrd. RRb Anfang 2005, ca. 7 Mrd. RRb Anfang 2006 und auf 5 Mrd. RRb im Oktober 2006 zurück. Doch damit ist dieser Missstand, von dem landesweit im Schnitt etwa jeder fünfzigste Arbeitnehmer betroffen bleibt, noch lange nicht aus der Welt geschafft.

Auch auf dem Gebiet der regulären Lohngestaltung ist die Situation prekär:

Das Lohnniveau ist insgesamt niedrig, und die Lohnunterschiede nehmen zu, zwischen staatlichen und privaten Betrieben, zwischen den Branchen sowie innerhalb der Branchen.

Der Faktor Arbeit wird absolut und relativ unterbezahlt, worauf mehrere Indizien hinweisen. So beträgt die Lohnquote in Russland lediglich ca. 30% des BIP gegenüber 60-70% in Westeuropa und den USA. Der Anteil der Löhne am gesamten Einkommen aller privaten Haushalte ist zwar von 35,6% 1998 auf 45,4% 2005 gestiegen, dieser Wert liegt jedoch deutlich unter jenen in westlichen Ländern (z. B. 60-65% in den USA).²⁰

Die relative Unterbezahlung der abhängig Beschäftigten in Russland im Vergleich mit den westlichen Ländern kommt u. a. am folgenden Beispiel zum Ausdruck: Im Jahre 2005 betrug die Relation der BSP-Werte pro Kopf der Bevölkerung zwischen den USA und Russland nach Kaufkraftparität 41950:10640 USD, d. h. 4:1.²¹ Dabei betrugen 2005 die monatsdurchschnittlichen Löhne und Gehälter laut Rosstat, umgerechnet nach dem jahresdurchschnittlichen Wechselkurs (siehe Tabelle 2), nominal 302 USD, nach Kaufkraftparität etwa das 3- bis 3,5fache davon. Die einschlägigen Bezüge der US-amerikanischen Arbeitnehmer übertreffen, selbst unter der Berücksichtigung der höheren Besteuerung, die ihrer russischen Kollegen in einem viel höheren Maß als um das Vierfache.

Die Verbindung eines gesamtwirtschaftlich dürftigen Lohnniveaus mit einer niedrigen Lohnquote ist ein dem Frühkapitalismus wesenseigenes Phänomen, wie aus der Wirtschaftsgeschichte wohlbekannt ist. In Russland treten noch zwei spezifische Einflussfaktoren hinzu:

Zum einen ist der im Gesetz verankerte Mindestlohn mit 1.100 RRb derzeit sehr niedrig und weit unter dem Existenzminimum eines arbeitenden Menschen (dieses beträgt im RF-Durchschnitt ca. 3.000 RRb pro Kopf) angesetzt, obwohl laut AGB-2006 (auch AGB-2001) beide Werte einander entsprechen sollten. Noch bei den Verhandlungen über das neunte Generalabkommen für 2005 bis 2007 haben die Gewerkschaften in der RTK darauf gedrängt, die beiden Größen bis zum 1. Jänner 2008 schrittweise in Einklang zu bringen, was auf Grund der sehr günstigen Budgetlage in

Tabelle 2: Löhne und Gehälter in Russland

Jahre	Monatslöhne in USD \$	Monatslöhne zu Preisen von 1991 (in Rubel)	Relation (Monatslöhne + Sozialtransfers) : Existenzminimum (in %)
1991	...	548	335
1992	22	369	299
1995	103	246	179
1997	164	291	213
1998	108	253	196
1999	62	197	156
2000	79	238	172
2001	111	286	204
2002	139	332	226
2003	179	368	244
2004	234	407	264
2005	302	447	...

Quelle: Föderaler Dienst für staatliche Statistik der Russischen Föderation, Russland in Zahlen, Kurzer statistischer Sammelband (russ.). (Moskau 2004) 106; (2005) 109; (2006) 113.

^a Monatsdurchschnittliche Löhne und Gehälter in USD (umgerechnet nach dem jahresdurchschnittlichen ZBR-Wechselkurs des USD)

^b Monatsdurchschnittliche Löhne und Gehälter zu Preisen von 1991 (in Rubel)

^c Relation (monatsdurchschnittliche Löhne und Gehälter plus soziale Transfers) : (Existenzminimum der Personen im Erwerbsalter) in Prozent

der RF durchaus möglich wäre. Doch die Regierung hat dieser Forderung nicht stattgegeben. Auf einer Sitzung der RTK wurde im Oktober 2006 vereinbart, den gesetzlich festgelegten Mindestlohn 2007 auf 2.000 RRb zu erhöhen – ein Wert, der deutlich unter dem heutigen Existenzminimum liegt. Wegen der laufenden Inflation von 8-9% wird sich diese Kluft noch vergrößern.

Die Regierung weist in diesem Zusammenhang nicht zu Unrecht darauf hin, dass durch die Erhöhung des Mindestlohns die ganze Lohnskala in Bewegung kommen würde. So ist der Tarifsatz für die niedrigste Lohn- bzw. Gehaltsgruppe 1 im einheitlichen Tarifsysteem für budgetfinanzierte Einrichtungen der RF an den gesetzlichen Mindestlohn gekoppelt. Für die weiteren Tarifgruppen 2 bis 18 wird der Tarifsatz der Gruppe 1 mit einem steigenden Koeffizienten (4,5 für die höchste Tarifgruppe 18) multipliziert. Damit würde die Anhebung des Mindestlohns auf das Existenzminimum, so die Regierung, den finanziellen Spielraum des Staates überstrapazieren und die Inflation anheizen. Es ist jedoch recht fragwürdig, ob dies bei einer adäquaten Geld-, Wettbewerbs-, Struktur- und Wachstumspolitik des Staates tatsächlich so sein müsste. Sicher ist allerdings, dass die

wegen des miserablen Mindestlohns arge Unterbezahlung der Arbeitnehmer in staatlichen Betrieben und Einrichtungen das gesamte Lohnniveau nach unten drückt, und dies mit vielen negativen Folgen für Wirtschaft und Gesellschaft insgesamt, worauf noch näher einzugehen ist.

Zum anderen hängt das niedrige Lohnniveau in der RF mit der Präsenz von illegalen Gastarbeitern im Lande zusammen. Nach Angaben der Internationalen Organisation für Immigration hat die RF von 192 Mio. Migranten weltweit 15,4 Mio. (8%) aufgenommen und wird bezüglich dieser Kennziffer nur von den USA übertroffen. Die überwiegende Mehrzahl dieser Menschen befindet sich und arbeitet in der RF illegal. Vom Föderalen Immigrationsdienst wird die Zahl der illegalen Gastarbeiter in der RF auf bis zu 15 Mio. geschätzt.²²

Für die Immigranten aus dem GUS-Bereich, aber auch aus Vietnam, der VR China und einigen anderen Ländern ist Russland trotz insgesamt wenig günstiger Lebensverhältnisse genauso ein „Eldorado“ wie die USA für Mexikaner. Geflohen aus Arbeitslosigkeit, bitterster Armut und sozialer Ausweglosigkeit, freuen sich diese „Gastarbeiter“ darüber, in Russland eine miserabel bezahlte illegale Arbeit zu finden. Das reichliche Überangebot an solchen Arbeitskräften drückt das gesamte Lohnniveau in der RF nach unten.

Die krasse Unterbezahlung des Faktors Arbeit zieht mehrere negative Folgen nach sich. So vermindert sie die effektive Gesamtnachfrage im Sinne von J. M. Keynes und damit den makroökonomischen Wachstumsspielraum; läuft der Formierung eines kaufkräftigen Binnenmarktes als wesentlicher Wachstumsstütze zuwider; bremst den wissenschaftlich-technischen Fortschritt, nicht zuletzt wegen der mit dem niedrigen Lohnniveau zusammenhängenden Auswanderung von Wissenschaftlern und hoch qualifizierten Fachleuten; wirkt der Durchführung von fälligen Reformen im sozialen Bereich (Pensionen, Gesundheit, Bildung, Wohnungswirtschaft u. a.) entgegen; fördert Schattenwirtschaft, Korruption und sonstige Kriminalität. Auf negative Folgen der Unterbezahlung der Arbeitnehmer wird auch seitens des Unternehmertums unumwunden hingewiesen. So ist dem Vize-Vorsitzenden des RVIU, I. Jürgens, zuzustimmen: „Niedriger Lohn ist die fundamentalste Bürde für die Überführung von hochtechnologischen Innovationen in unsere Wirtschaft, für die Errichtung eines effizienten Arbeitsmarktes“.²³ All das wirkt auf die russische Gesellschaft insgesamt destabilisierend und fortschrittsbremsend.

Ein weiteres Problem der Lohngestaltung ist die wohl zu starke branchenbezogene Differenzierung der Löhne, die aus Tabelle 3 ersichtlich ist. So läuft die Unterbezahlung der Bereiche Medizin, Bildung und Wissenschaft der Formierung einer modernen postindustriellen Gesellschaft und Ökonomie des Wissens in Russland zuwider und führt obendrein zu sozialen Spannungen.

Tabelle 3: Durchschnittliche Monatslöhne in der RF nach Branchen, Stand April 2006 (in RRb)

Branchen mit hohen Löhnen		Branchen mit niedrigen Löhnen	
Finanzen	28094	Einzel- und Großhandel	7828
Ölraffinerien	25532	Gesundheitswesen, Soziales	7054
Förderung von Brennstoffen	25129	Holzverarbeitung	6683
Fischerei, Fischzucht	15844	Bildung und Wissenschaft	6151
Eisenhütten, NE-Metalle	13665	Leder und Schuhe	5303
Gewinnung von Bodenschätzen (außer Brennstoffe)	13189	Textilien, Kleidung	4556
Verkehr und Fernmeldewesen	12290	Landwirtschaft	3956
Elektrizitätswirtschaft	12284		
Staatsverwaltung	11734		
Durchschnittlich für alle Branchen	10030		

Quelle: Förderaler Dienst für staatliche Statistik, in: Rossijskaja gazeta (30. Juni 2006).

Tabelle 4: Verteilung der gesamten Geldeinkommen der Bevölkerung in der Russischen Föderation

	1992*	1995	2000	2001	2002	2003	2004	2005
Geldeinkommen insges.	100	100	100	100	100	100	100	100
nach Quintilen								
I. (niedrigste Eink.)	6,0	6,1	5,8	5,6	5,6	5,5	5,4	5,5
II.	11,6	10,7	10,4	10,4	10,4	10,3	10,1	10,2
III.	17,6	15,2	15,1	15,4	15,4	15,3	15,1	15,2
IV	26,5	21,7	21,9	22,8	22,8	22,7	22,7	22,7
V. (höchste Eink.)	38,3	46,3	46,8	45,8	45,8	46,2	46,7	46,4
Gini-Koeffizient	0,289	0,387	0,395	0,398	0,398	0,402	0,408	0,404

* unter der Berücksichtigung des (geschätzten) Produktionswertes (Gemüse, Kartoffeln, Obst, seltener Fleisch und Milch u. a. m.) in privaten Nebengewirtschaften der Bevölkerung, die vorwiegend in den Gruppen I-III weitverbreitet sind.

Quelle: Förderaler Dienst für staatliche Statistik der Russischen Föderation, Russland in Zahlen, Kurzer statistischer Sammelband (russ.). (Moskau 2005) 110; (2006) 114.

Die vorhergehend dargestellten Missverhältnisse in der Lohngestaltung waren neben den Versäumnissen und Ungereimtheiten in der staatlichen Sozialpolitik²⁴ und einigen anderen Faktoren für die fortschreitende Einkommenspolarisierung in der RF verantwortlich, die aus Tabelle 4 ersichtlich ist.

Die Einkommenspolarisierung nahm in den krisenhaften 1990er Jahren sehr rasch zu. Dagegen hat sie sich unter den Bedingungen des kräftigen makroökonomischen Aufschwungs im laufenden Jahrzehnt verlangsamt,

was nicht auf eine ausgewogenere Lohngestaltung, sondern eher auf die mit dem Wirtschaftswachstum einhergehende Erweiterung des finanziellen Spielraumes für die Sozialpolitik zurückzuführen ist, wovon der Staat auch Gebrauch machte, etwa für die Unterstützung der einkommensschwächsten Schichten der Bevölkerung. Doch der Gini-Koeffizient soll nach Berechnungen von W. Bobkow, Direktor des Allrussischen Zentrums zur Erforschung des Lebensstandards, auf 0,410 2006 und 0,413 2008 steigen.²⁵ Um einer weiteren Polarisierung entgegenzuwirken, bedarf es nicht nur einer effektiveren Sozialpolitik des Staates, sondern auch einer ausgewogeneren Lohngestaltung. Unter diesem Gesichtspunkt streben die russischen Gewerkschaften die Erhöhung des Anteils des tarifvertraglich vereinbarten Lohns gegenüber dem Zusatzlohn an, wogegen sich die Arbeitgeber aus offenkundigen Gründen wehren. Damit ist die Rolle insbesondere der sektoralen Tarifverträge in der Lohngestaltung ein bedeutendes Streitobjekt in den heutigen Auseinandersetzungen zwischen diesen zwei Seiten des „sozialen Dreiecks“ in der RF.

4. Probleme der Beschäftigung und Arbeitslosigkeit

Aufgrund der dem „Realsozialismus“ inhärenten, – nicht zuletzt aus politisch-ideologischen Überlegungen – künstlich errichteten Übernachfrage nach Arbeitskräften herrschte in der UdSSR seit dem Beginn der 1930er Jahre bis zum Ausklang der Sowjetzeit Vollbeschäftigung (abgesehen von einigen Erscheinungen lokaler Unterbeschäftigung). Die ersten offiziell angemeldeten 62.000 Arbeitslosen traten erst 1991, im letzten Jahr der UdSSR, zutage. Nach dem abrupten Beginn der Transition am 2. Jänner 1992 und dem anschließenden steilen Sturz in die Krise, die ihrer Tiefe nach mit der im Westen von 1929 bis 1933 durchaus vergleichbar war,²⁶ stieg die Zahl der Arbeitslosen bis zum Jahresende 1992 bereits auf 577.000. Danach erhöhte sich die Arbeitslosenquote trotz der drastischen negativen Wende in der demographischen Entwicklung der RF tendenziell und pendelte sich nach ILO-Kriterien in der Nähe der EU-Marke ein (vgl. Tabelle 5). Erst 2005 hat sie auf Grund des kräftigen Wirtschaftswachstums den einschlägigen EU-Wert deutlich unterboten. Allerdings ist die tatsächliche Arbeitslosenquote in der RF kaum genau zu ermitteln. Denn einerseits werden viele de facto Arbeitslose nicht erfasst bzw. in der Bewertung nach ILO-Kriterien nicht einbezogen; andererseits ist die illegale Beschäftigung auch russischer Bürger weitverbreitet, die nur grob eingeschätzt werden kann.

Der weiteren Analyse ist die Bemerkung vorzuschicken, dass der Staat in der Situation des kräftigen Wirtschaftswachstums seit 2001 seine Aktivitäten zur Beschäftigungsförderung (durch Umschulung u. dgl.) und Arbeitslosenunterstützung eingedämmt hat, und das vor dem Hintergrund

Tabelle 5: Beschäftigung und Arbeitslosigkeit in Russland 1992 bis 2005 (in Mio.)

	1992	1995	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
Bevölkerung	148,6	148,3	146,3	145,6	146,3	145,6	145,2	144,2	143,5	142,8
Erwerbspersonen	74,9	70,7	67,3	72,2	71,5	71,0	71,9	72,8	72,9	73,8
Beschäftigte	71,1	64,1	58,4	63,1	64,5	64,7	65,8	67,2	67,1	68,6
Arbeitslose	3,9	6,7	8,9	9,1	7,0	6,3	6,2	5,7	5,8	5,2
Männl. Erw.pers.	39,2	37,3	35,4	37,7	37,2	36,8	36,9	37,2	37,1	37,5
Beschäftigte	37,1	33,7	30,6	32,8	33,4	33,4	33,6	34,2	34,2	34,7
Arbeitslose	2,0	3,6	4,8	4,8	3,8	3,4	3,3	3,0	2,9	2,8
Weibl. Erw.pers.	35,8	33,5	32,0	34,5	34,3	34,1	35,0	35,6	35,8	36,3
Beschäftigte	33,9	30,4	27,9	30,2	31,1	31,2	32,2	33,0	33,0	33,9
Arbeitslose	1,9	3,1	4,1	4,3	3,2	2,9	2,8	2,7	2,9	2,4
In Prozent										
Erwerbspersonen	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Beschäftigte	94,8	90,5	86,8	87,4	90,2	91,1	91,4	92,2	92,1	92,9
Arbeitslose	5,2	9,5	13,2	12,6	9,8	8,9	8,6	7,8	7,9	7,1
Männl. Erw.pers.	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Beschäftigte	94,8	90,3	86,5	87,2	89,8	90,7	91,0	91,9	92,2	92,5
Arbeitslose	5,2	9,7	13,5	12,8	10,2	9,3	9,0	8,1	7,8	7,7
Weibl. Erwpers	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Beschäftigte	94,8	90,8	87,1	87,6	90,6	91,5	91,9	92,5	92,0	93,4
Arbeitslose	5,2	9,2	12,9	12,4	9,4	8,5	8,1	7,5	8,0	6,6

Quelle: Förderaler Dienst für staatliche Statistik der Russischen Föderation, Russland in Zahlen, Kurzer statistischer Sammelband (russ.). (Moskau 2004) 26,77; (2005) 28,79; (2006) 28, 82.

einer gewissen Belebung auf mehreren anderen Gebieten der Sozialpolitik. So wurde das ohnehin dürftige Arbeitslosengeld für 2006 nominal auf dem Niveau von 2005 (720 bis 2.880 RRb) „fortgeschrieben“, was angesichts der für 2006 zu erwartenden Inflationsrate von 8-9% eine reale Schrumpfung bedeutet. Das kommt einer Einladung zur illegalen Beschäftigung gleich. Es nimmt daher nicht wunder, dass schätzungsweise 2,1 Mio. Bürger in der Schattenwirtschaft dazuverdienen. Für die anderen nach diversen Schätzungen 10-13 Mio. Menschen ist ihre Tätigkeit im grauen Bereich die einzige Einkommensquelle.

Die russische Arbeitslosigkeit von heute ist weitgehend strukturell geprägt. So herrscht am Arbeitsmarkt ein Überangebot an Arbeitskräften niedrigster Qualifikation bei einem Unterangebot an hoch qualifizierten Bewerbern, die in der Regel einen Arbeitsplatz finden. Gemessen an westlichen Werten ist der Anteil ungelernter Arbeitskräfte an der Gesamt-

zahl der Erwerbstätigen recht hoch. Nach Berechnungen von I. Buschmarin beträgt dieser Anteil 8,9% gegenüber 4,1% in den USA.²⁷ Das Unterangebot an hoch qualifizierten Arbeitskräften ist zum einen auf deren starke Abwanderung ins Ausland in den 1990er Jahren, die sich erst in diesem Jahrzehnt verlangsamt hat, zurückzuführen, und zum anderen auf den Zusammenbruch des weitverzweigten sowjetischen Systems der Berufsbildung sowie negative Trends in anderen Bereichen des Bildungswesens.

Die aus der Sowjetzeit stammenden staatlichen Berufsschulen, die ihren Absolventen neben der Berufsausbildung auch die Gymnasialreife in Sachen Allgemeinbildung vermittelt haben, fristen in der Regel entweder ein elendes Dasein (wegen der schlechten Ausstattung mit Lehrkräften und einschlägigen Ausrüstungen und Lehrmaterial) oder werden gar aufgelöst. Denn sie wurden den lokalen Behörden (Städten, Gemeinden) untergeordnet, die sie nicht finanzieren können. Folglich können 40% der Absolventen der Berufsschulen gar keinen Arbeitsplatz finden, und 30% müssen – dankend – eine Arbeit übernehmen, die ihrem Profil der Berufsausbildung nicht entspricht.

Die betriebliche Berufsausbildung wurde weitgehend zum Erliegen gebracht. Die Ausgaben dafür auf mikroökonomischer Ebene betragen schätzungsweise durchschnittlich nur 0,5% der gesamten Lohnsumme, wogegen sie vor dem Zusammenbruch der UdSSR drei- bis fünfmal höher waren. Die Höherqualifizierung durch Schulung erfolgt in Abständen von 12 bis 14 Jahren, wobei ca. 60% der wegen Strukturwandels freigesetzten Arbeitnehmer eine Umschulung brauchen.²⁸

Die Zahl der Studenten je 10.000 Einwohner hat sich im postsowjetischen Russland durch die starke Zunahme der Zahl der privaten Hochschulen (Universitäten) in etwa verdreifacht. Damit ging eine drastische Verschlechterung der Qualität der Ausbildung (abgesehen von 10 bis 20 Spitzen-Universitäten) einher. Folglich finden heute bis zu 70% aller Absolventen universitärer Bildungsstätten keine Arbeitsplätze gemäß ihrem Ausbildungsprofil.

Angesichts der aus der Sicht der Unternehmer unzulänglichen Politik des Staates in Sachen Beschäftigung und Arbeitslosigkeit setzen sie selbst bestimmte Schritte auf diesem Gebiet. So ist etwa seit dem Beginn dieses Jahrzehnts die Praxis der Unternehmer in Expansion begriffen, kommerzielle Verträge mit Berufsschulen und Universitäten über die Ausbildung von künftigen Kadern für bestimmte Firmen zu schließen. Parallel dazu werden Verträge mit jungen Menschen geschlossen, worin sich diese verpflichten, nach dem Abschluss ihrer Ausbildung entweder eine Tätigkeit in der betreffenden Firma für eine bestimmte Frist aufzunehmen oder die Ausbildungskosten zurückzuzahlen. Bisher werden solche Kosten aus dem Gewinn von Unternehmungen, d. h. nicht steuerfrei oder steuerer-

mäßigt, bestritten. Derzeit arbeitet der Duma-Ausschuss für Bildung und Wissenschaft an einem Gesetzesentwurf, wonach solche Bildungsförderung durch die Unternehmungen auf die Produktionskosten abgewälzt werden könnte. Ende 2006 ist mit so einer Vorlage zu rechnen.²⁹

Die Unternehmer sehen sich gezwungen, die Berufsschulen auf breiter Front unter ihre Fittiche zu nehmen und sie zu finanzieren, so der Vorsitzende des RVIU, A. Schochin.³⁰ Laut Gesetz sind sie dafür zunächst in autonome nicht-kommerzielle Rechtssubjekte zu verwandeln und dann zu privatisieren. Angesichts des dramatischen Mangels an hoch qualifizierten Arbeitskräften und des beachtlichen finanziellen Potenzials der RVIU-Mitglieder ist diese Ankündigung des führenden Dachverbandes der russischen Unternehmer durchaus ernst zu nehmen. Die Unternehmer unterstützen bereits viele Berufsschulen finanziell. Ob sie das ganze System der Berufsbildung tatsächlich auf ihre Kosten umgestalten und so an die Bedürfnisse des Marktes anpassen werden, bleibt abzuwarten.

Der Staat versucht, den Arbeitsmarkt zu stabilisieren und die Lage der Arbeitnehmer, insbesondere der Erstbewerber um einen Arbeitsplatz, zu verbessern, und zwar unter Auswertung von ausländischen Erfahrungen. Art. 70 AGB-2006 lässt zwar eine Einstellung auf Probe grundsätzlich zu, verbietet das jedoch für Absolventen von allen staatlich zugelassenen (akkreditierten) Universitäten und sonstigen Bildungsstätten, die zum ersten Mal ein Arbeitsverhältnis eingehen (im Zeitraum von maximal einem Jahr nach Abschluss des Studiums bzw. der Ausbildung). Da in Russland die Personen im Alter von 16 (laut AGB-2006 ist dies das Mindestalter für einen Arbeitsvertrag) bis 29 Jahren unter den Arbeitslosen überproportional vertreten sind, ist diese gesetzliche Regelung ein Schritt zu einer gewissen Milderung des Problems der Jugendarbeitslosigkeit.

Beschäftigungsfördernd soll auch die Bestimmung des AGB-2006 wirken, wonach die Arbeitsverträge grundsätzlich unbefristet sind. Im Art. 59.1 sind nur elf konkrete Fälle aufgelistet, in denen befristete Verträge möglich sind: langfristige Abwesenheit eines ständigen Mitarbeiters (Urlaub im Zusammenhang mit Mutterschaft, Dienstreise usw.); Erfüllung zeitweiliger Arbeit von bis zu zwei Monaten; Saisonarbeiten von bis zu sechs Monaten; zeitweilige Tätigkeit im Ausland; außerordentliche Arbeiten (Umbau, Montage, Instandsetzung); in Betrieben und Einrichtungen, die ausdrücklich für die Erfüllung einer befristeten Tätigkeit gegründet sind; für die Errichtung einer im Voraus bestimmten Arbeit, für deren Abschluss kein konkretes Datum festgelegt werden kann; für die Erbringung von Leistungen, die mit einem Studienaufenthalt bzw. mit der Berufsausbildung im Betrieb unmittelbar verbunden sind; im Zusammenhang mit der Wahl in ein politisches Organ auf föderaler, regionaler oder lokaler Ebene; mit Personen, die vom Arbeitsamt zu öffentlichen Arbeiten delegiert sind; mit Personen im alternativen Zivildienst während dessen Dauer. In allen

sonstigen Fällen sind nur unbefristete Arbeitsverträge gesetzeskonform, bei denen der Arbeitnehmer einen Kündigungsschutz genießt.

Beschäftigungsfördernd soll auch die neue Bestimmung im Art. 99 AGB-2006 wirken, wonach die Überstunden in zwei Kategorien geteilt werden, und zwar mit (in der Regel) oder ohne (nur in drei Fällen wie Naturkatastrophen, Unfälle u. dgl.) schriftliche Zustimmung des Arbeitnehmers. Diese Situationen sind rechtlich genau umschrieben. In allen Fällen, in denen eine schriftliche Zustimmung eingeholt werden muss, ist die Meinung der gewählten Gewerkschaftsleitung des Betriebes zu berücksichtigen. Dabei darf die Dauer von Überstunden vier Stunden an zwei aufeinanderfolgenden Tagen bzw. 120 Stunden pro Jahr nicht überschreiten.

Völlig ungeregelt ist dagegen die Leiharbeit, die im postsowjetischen Russland breite Anwendung gefunden hat. Diese Art von Arbeit wird in der RF von ca. 100 privaten Beschäftigungsagenturen vermittelt und von schätzungsweise 40% aller russischer Unternehmungen in Anspruch genommen, obwohl sie gesetzlich in keiner Weise geregelt ist.³¹ Die Situation eines Leiharbeiters in der RF ähnelt jenem von Sklaven: Mit ihm wird kein Arbeitsvertrag geschlossen, keine Gewerkschaft setzt sich für seine Interessen ein, er genießt keinerlei Kündigungsschutz oder sonstige soziale Garantien.

Die ILO-Konvention Nr. 181 über private Beschäftigungsagenturen (1997) lässt einerseits die Überlassung von Personal unter Vermittlung solcher Einrichtungen an Dritte zu. Andererseits dürfen die Signatarstaaten laut dieser Konvention die Leiharbeit verbieten und haben Maßnahmen zu ergreifen, die einen angemessenen Schutz der Leiharbeiter gewährleisten. Die Verantwortung für die Leiharbeiter tragen in gleichem Maße sowohl die Agenturen als auch die Leiharbeitskräfte nachfragenden Firmen. Seit 2004 wird in der russischen Legislative und Exekutive erörtert, die ILO-Konvention Nr. 181 zu ratifizieren. (Die RF ist Mitglied der ILO und hat alle grundlegenden ILO-Dokumente mitgetragen.) Sollte es dazu kommen, was zu erwarten ist, so wäre die russische Gesetzgebung dieser Konvention anzupassen. Das wäre ein wichtiger Schritt in Richtung einer weiteren „Zivilisierung“ der Arbeitsbeziehungen in Russland im Sinne einer schrittweisen Errichtung einer sozialen Marktwirtschaft.

5. Fazit und Ausblick

Aus dem vorliegenden Artikel geht wohl ziemlich deutlich hervor, dass die Arbeitsbeziehungen im heutigen Russland in ihren Wesenszügen frühkapitalistisch geprägt sind, jedoch immer mehr, vor allem im Hinblick auf deren rechtliche Gestaltung, um die für reife Marktwirtschaften typischen Elemente bereichert werden. Da die mit hässlichen Begleiterscheinungen verbundene Urakkumulation des Kapitals kurz nach dem Ende der Jel-

zin-Epoche abgeschlossen und die tief greifende Transformationskrise überwunden war und die Wirtschaft sich seit dem Beginn des XXI. Jahrhunderts in einem dynamischen Aufschwung befindet, ist eine weitere Evolution in diese Richtung zu erwarten.

Was heute in der RF im offiziellen Sprachgebrauch „Sozialpartnerschaft“ genannt wird, ist zwar nicht eine nutzlose Institution, jedoch weit davon entfernt, eine Sozialpartnerschaft im früheren österreichischen Sinne zu sein. Ein soziales Dreieck zu einer losen Abstimmung wichtiger Vorstellungen von der Gestaltung der Arbeitsbeziehungen und der sozialen Sphäre ist sie schon, aber eben nicht mehr. Der Grad der trilateralen Konsolidierung und die Gestaltungskraft aller drei Partner sind für eine echte Sozialpartnerschaft noch ungenügend.

Um die ausschlaggebenden Bereiche der Arbeitsbeziehungen, die Lohnbildung und die Gestaltung von Beschäftigung, im Sinne einer sozialen Marktwirtschaft umformen zu können, hat Russland zunächst seine ausufernde Schattenwirtschaft und Wirtschaftskriminalität einzudämmen.

Der russische Arbeitsmarkt steht vor neuen Turbulenzen. Die negativen demographischen Tendenzen³² dauern fort. In den ersten neun Monaten 2006 ist die Bevölkerungszahl der RF um weitere 408.000 auf 142,3 Mio. geschrumpft. Dieser Prozess geht weiter. Zwar hat die Zahl der Personen im Erwerbsalter an der Jahreswende 2005/06 mit 90,4 Mio. eine historische Rekordhöhe erreicht (das sowjetische Hoch betrug 1989 83,8 Mio.), doch wird diese Zahl demnächst zurückgehen.³³ Nach fundierten wissenschaftlichen Prognosen ist bereits für die Jahre 2012 bis 2014 ein Unterangebot an Arbeitskräften zu erwarten, und zwar in der Größenordnung, je nach Wachstumsszenario, von bis zu 20%.³⁴ Quantitativ ist diese Lücke ziemlich problemlos zu schließen, etwa durch die Förderung russischsprachiger Immigration aus dem GUS-Bereich, was seit 2006 auch gemacht wird. Doch diese Lücke ist vor allem qualitativer, struktureller Provenienz und erfordert große Anstrengungen insbesondere im Bereich der Berufsbildung.

Anmerkungen

- ¹ Siehe u. a. Pankov, V., Russlands Übergang zur Marktwirtschaft: Eine Zwischenbilanz des ersten Jahrzehnts, in: *Wirtschaft und Gesellschaft* 1 (1997) 93ff; ders., Die russische Wirtschaft zu Beginn des 21. Jahrhunderts, in: ebenda 2 (2001) 187ff.
- ² Vgl. Pankov, V., Der Wandel in der Sozialpolitik Russlands im Zuge des Übergangs zur Marktwirtschaft, in: *Wirtschaft und Gesellschaft* 4 (2005) 555ff.
- ³ Das Arbeitsgesetzbuch der Russischen Föderation, mit Novellierungen, Stand zum 2. Oktober 2006 (russ.), in: *Normativnija akty* 9 (2006), Sonderausgabe.
- ⁴ Vgl. das Generalabkommen zwischen den gesamtrussischen Vereinigungen der Gewerkschaften, gesamtrussischen Arbeitgeberverbänden und der Regierung der Rus-

- sischen Föderation für die Jahre 2005-2007, in: Rossijskaja gazeta (russ.) (29. Jänner 2005).
- ⁵ Soweit nicht eigens vermerkt, stammen alle auf Russland bezogenen Daten in diesem Artikel aus offiziellen Quellen der RF (Föderaler Dienst für staatliche Statistik – Rosstat u. a.). Im Schnitt von 16 OECD-Ländern betrug der Anteil der gewerkschaftlich organisierten Arbeitnehmer 1991 bis 2000 jahresdurchschnittlich 40,6%. Vgl. IW-Trends 2 (2004) 6f. Im heutigen Russland wird diese Marke mit 50-60% deutlich überboten.
- ⁶ Sobolewa, I., Soziale Verantwortung des Unternehmertums: globaler Rahmen und russische Realitäten (russ.), in: Woprossy ekonomiki 10 (2005) 100.
- ⁷ Siehe Anmerkung 2, S. 557ff.
- ⁸ Würdige Arbeit als höchstes Ziel und Lebensnotwendigkeit. Ein Sammelband (russ.). (Moskau 2005) 51f.
- ⁹ Lebedew, A., Kurs auf die bürgerliche Revolution (russ.), in: Expert 25 (3.-9. Juli 2006) 71.
- ¹⁰ Vgl. Rossijskaja gazeta (13. Feber 2002).
- ¹¹ Vgl. Podschibjakina, N., Soziale und Arbeitsbeziehungen unter den Bedingungen der Transformationsökonomie (russ.), in: Obschtschestwo i ekonomika 4 (2006) 63.
- ¹² Vgl. Nurtidinowa, A., Die Regulierung von Arbeitsbeziehungen durch Kollektivvertrag und Abkommen (russ.), in: Chosjaistwo i pravo 1 (2005) 77ff; 2 (2005) 54ff.
- ¹³ Vgl. Tschikanowa, L., Der Arbeitsvertrag (russ.), in: Chosjaistwo i pravo 9 (2006) 3.
- ¹⁴ Vgl. Newinnaja, I., 1400, 2000, 5000 – wer bietet mehr? in: Rossijskaja gazeta (29. September 2006).
- ¹⁵ Vgl. Der Föderale Dienst für staatliche Statistik der Russischen Föderation. Die soziale Lage und der Lebensstandard der Bevölkerung Russlands. Statistischer Sammelband (russ.). (Moskau 2004).
- ¹⁶ Siehe Anmerkung 2, S. 560ff. Am 30. Oktober 2006, zum Zeitpunkt der Abgabe dieses Artikels an die Redaktion, betrug der offizielle Wechselkurs der Zentralbank Russlands (ZBR), der sich nach dem laufenden Wechselkurs von USD und Euro auf der Moskauer Interbank-Devisenbörse richtet, 26,7884 RRb : 1 USD bzw. 33,9677 RRb : 1 Euro. In den letzten Jahren veränderten sich diese Kurse wie folgt (siehe Tabelle 6).

Tabelle 6: Dynamik der offiziellen Wechselkurse von Rubel zu USD und Euro (jeweils zum Jahresende)

Jahresende von	USD		Euro	
	RRb:USD	Vorjahr=100	RRb:Euro	Vorjahr=100
2000	28,16	104,3	26,14	96,0
2001	30,14	107,0	26,49	101,3
2002	31,78	105,5	33,11	125,0
2003	29,45	92,7	36,82	111,2
2004	27,75	94,2	37,81	102,7
2005	28,78	103,7	34,19	90,4

Quelle: Föderaler Dienst für staatliche Statistik der Russischen Föderation, Russland in Zahlen, Kurzer statistischer Sammelband (russ.). (Moskau 2005) 467; (2006) 455.

- ¹⁷ Vgl. Newinnaja, I., Von jedem nach seiner Leistung, jedem im Kuvert (russ.), in: Rossijskaja gazeta (28. September 2006); Ossakowskij, W., Der Einfluss der Reformierung der einheitlichen Sozialsteuer auf die Schattenwirtschaft: Heimliche Verschwörung und Interessenkonflikt (russ.), in: Woprossy ekonomiki 5 (2005) 89ff.

- ¹⁸ Vgl. Jefremenko, T., Wo ist das Geld für September? (russ.), in: Rossijskaja gazeta (20. Oktober 2006).
- ¹⁹ Vgl. Ustinow, W., Das Gesetz ist das Fundament des Staates (russ.), in: Rossijskaja gazeta (6. Feber 2006).
- ²⁰ Vgl. Panina, E., So meine ich (russ.), in: Rossijskaja gazeta (19. Mai 2005); Nikitin, S.; Stepanowa, M., Markt und Sozialpolitik des Staates (russ.), in: Dengi i kredit 1 (2005) 12; Dobrynina, E., Die Reform hat ihre Kinder und Stiefkinder (russ.), in: Rossijskaja gazeta (25. April 2006).
- ²¹ Vgl. World Bank. World Development Report 2007 (Washington 2006) 289.
- ²² Vgl. Gorjanin, A., Die Migrationsfalle (russ.), in: Expert 18 (15.-21. Mai 2006) 61.
- ²³ Jürgens, I., Addieren und nicht subtrahieren (russ.), in: Rossijskaja gazeta (16. August 2006). Dabei konnte sich Jürgens das Vergnügen nicht verkneifen, den Gewerkschaften den Schwarzen Peter für die niedrigen Löhne zuzuschieben. Mit diesen Organisationen werde Russland die normalen Standards der Reproduktion der Arbeitskraft nie erreichen, so der Spitzenfunktionär des führenden Dachverbandes der russischen Unternehmer, dafür bedürfe es der Formierung von anderen, stärkeren Gewerkschaften sowie Betriebsräten. Das mag weitgehend stimmen. Doch hat Jürgens zur Problematik der sozialen Verantwortung des Unternehmertums in diesem Zusammenhang kein Wort gesagt.
- ²⁴ Vgl. Anmerkung 2.
- ²⁵ Bobkow, W., Der Grad der sozialen Ungleichheit (russ.), in: Economist 3 (2006) 64.
- ²⁶ Vgl. Anmerkung 1.
- ²⁷ Vgl. Buschmarin, I., Die Formierung von Arbeitsressourcen: Die westlichen Erfahrungen und Russland (russ.), in: Mirowaja ekonomika i meshdunarodnije otnoschenija 2 (2005) 48.
- ²⁸ Vgl. Anmerkung 11, S. 80f.
- ²⁹ Vgl. Agranowitsch, M., Die Strafe wird abgeschafft, in: Rossijskaja gazeta (21. März 2006).
- ³⁰ Vgl. Kukul, E., Oligarchen gingen in die Berufsschulen. Das Großkapital will seine Arbeitnehmer selbst ausbilden, in: Rossijskaja gazeta (30. März 2006).
- ³¹ Domtschewa, E., Direktor auf Pump. Russland will die „Leiharbeiter“ legalisieren (russ.), in: Rossijskaja gazeta (20. Dezember 2005).
- ³² Siehe Anmerkung 2, S. 571. Siehe auch Tabelle 5, Zeile „Bevölkerung“.
- ³³ Iwanter, I., Das Ende einer Epoche mit Arbeitskräfteüberschuss, in: Expert 18 (15.-21. Mai 2006) 63.
- ³⁴ Korowkin, A., Dolgowa, I., Koroljow, I., Das Defizit an Arbeitskräften in der Wirtschaft Russlands: Eine makroökonomische Bewertung, in: Problemy prognozirowanija 4 (2006) 38.

Zusammenfassung

In allen Transformationsländern, auch in der Russischen Föderation (RF), waren die sozialökonomische Entwicklung und der Reformprozess in Richtung Marktwirtschaft und pluralistische Demokratie vor allem durch die Revolution in den Eigentumsverhältnissen (Schlagwort: Privatisierung) sowie durch das Zustandekommen von neuen Märkten und Institutionen gekennzeichnet, was in der wirtschaftswissenschaftlichen Literatur auch den gebührenden Niederschlag fand. Dagegen blieb der wichtige Bereich der Arbeitsbeziehungen etwas im Hintergrund der wissenschaftlichen Forschungen bezüglich der Reformländer, obwohl auch hier eine tief greifende Revolution stattgefunden hat. In dem vorliegenden Artikel ist der Autor bestrebt, diese Lücke wenigstens teilweise zu schließen. Er untersucht die Beziehungen im russischen sozialen Dreieck, das entgegen anders lautenden Behauptungen keine wahre Sozialpartnerschaft verkörpert (nicht zuletzt wegen fehlender Mitbestimmung), und im System der Tarifverträge (Kollektivverträge) auf betrieblicher und sektoraler Ebene, geht der Problematik der Arbeitsverträge nach und beleuchtet die Situation in den besonders brisanten Bereichen der Lohngestaltung und der Beschäftigung. Insgesamt entsteht ein Bild frühkapitalistischer Beziehungen. Allerdings häufen sich unter den Bedingungen der abgeschlossenen Urakkumulation des Kapitals und des seit der Jahrhundertwende kräftigen Wirtschaftswachstums Zeichen der Erholung und Stabilisierung in der russischen Arbeitswelt.