

INTERNATIONALE GEWERKSCHAFTSRUNDSCHAU

Schwedische Gewerkschaftsprobleme

Sind die Schweden völlig offenerherzig, dann nennen sie ihre Gewerkschaftsbewegung die stärkste der Welt. Im Alltagsgespräch wird darauf verwiesen, daß die schwedischen Arbeiter so gut wie hundertprozentig organisiert seien. Zu dieser Meinung ist man aber erst in den letzten Jahren gekommen. Sowohl das Fünfzehn-Mann-Komitee von 1941 wie der Historiker der schwedischen Gewerkschaftsbewegung, *Ragnar Casparson*, meinten noch 1948, daß die Mitgliederzahl nicht über 1,3 Millionen steigen könne. Aber bereits Ende 1951 überschritt „landsorganisationen“ (LO — der schwedische Gewerkschaftsbund) die berechnete „Maximalziffer“ um einige Zehntausende. Dieses Wachstum hat sich fortgesetzt; Ende 1953 waren es rund 1 350 000 Mitglieder.

Nun meint man, daß die statistischen Unterlagen für die Berechnung der *Ausdehnungsmöglichkeit der schwedischen Arbeitergewerkschaften* unzureichend seien. Zwei Unsicherheitsmomente bei allen Berechnungen sind die weiblichen Arbeitskräfte und die nicht zureichend klare Scheidung zwischen Arbeitern und Angestellten. Es sind rund 300 000 weibliche Arbeitskräfte im Arbeitsmarkt; diese Zahl schwankt aber stark mit den konjunkturellen Veränderungen. Doch auch andere Voraussetzungen für die Berechnung möglicher Mitgliederzahlen unterlagen beachtlichen Veränderungen. So wurde damals angenommen, daß die Zahl der organisierten Landarbeiter von 47 000 auf rund 80 000 steigen werde, statt dessen ist infolge rationellerer und technisierter Arbeitsmethoden die Zahl der Arbeiter und damit die Mitgliederzahl um 7000 gesunken. Hierbei ist zu beachten, daß zugleich die schwedische Landwirtschaft nicht nur die Eigenernährung des Landes sichergestellt hat, sondern auch in den Export ging. Im neuen schwedisch-deutschen Handelsvertrag, der am 1. Juli 1954 in Kraft trat, ist u. a. die Lieferung von 300 000 Tonnen Getreide nach Deutschland eingeschlossen. In der Waldwirtschaft sind heute etwa 70 000 Personen beschäftigt, aber der Waldarbeiter- und Flößerverband hat seine Mitgliederzahl nur von 31 000 auf rund 36 000 steigern können.

Sicherlich sind die aus der Landwirtschaft verschwundenen Zehntausende nicht auch gewerkschaftlich verschwunden. Allein der ständig weiterwachsende Bauarbeiterverband hat rund 35 000 neue Mitglieder erhalten; Bergbau und Metallindustrie haben 18 000 neue Mitglieder gewonnen. Die deutlichsten Fortschritte hat aber der Kommunalarbeiterverband gemacht, er steigerte seine Mitgliederzahl seit 1947 um rund 28 000, viele davon gehören zum Kranken-

hauspersonal. Aus den Dienstleistungsberufen (Hotels, Restaurants, aber auch bei den Handelsarbeitern) sind den Gewerkschaften in einem halben Jahrzehnt rund 27 000 Mitglieder zuge wachsen; hier war aber das Organisationsverhältnis etwas zurückgeblieben. Ähnliches gilt wohl für die sogenannten Freizeitarbeiter (Portiers, Hausheizer usw., Versicherungsvertreter, Musiker). Die Mitgliederzahl stieg bei ihnen zusammen von 36 000 auf rund 50 000. Hier handelt es sich aber um Arbeiter, die zumeist schon vorher gewerkschaftlich organisiert waren. Industrialisierung und gesteigerter Lebensstandard zeigten ihre Spuren in anwachsenden Mitgliederzahlen bei den Bekleidungs- und den Textilarbeitern (rund 8000 neue Mitglieder seit sechs Jahren); eine Textilkrise hat allerdings die Mitgliederkurve bei den Textilarbeitern beeinflußt. Der Verband, der die Arbeiter der Staatsbetriebe umfaßt, nahm seit 1947 um rund 18 000 Mitglieder zu.

Nimmt man Landwirtschaft und Waldwirtschaft aus, so sind die organisierbaren Arbeiter in Schweden so weitgehend umfaßt, daß mit einem erheblichen Wachstum, ausgenommen Veränderungen, die durch wirtschaftliche Strukturverschiebungen entstehen können, kaum gerechnet werden kann. Bei der Landwirtschaft ist unter Berücksichtigung der zunehmenden Rationalisierung heute auch eine hohe Prozentzahl der Organisierten erreicht. Bei den Waldarbeitern, die weit verstreut und tief im Walde tätig sind, ist die Organisationsarbeit nicht einfach.

Die *Tariffpolitik* ist in Schweden heute dadurch charakterisiert, daß nach der Kriegszeit mit ihren stark zentralen Rahmenverhandlungen sich eine Methode ausgebildet hat, die das Hauptgewicht der Verhandlungen auf die einzelnen Verbände legt. Daraus haben sich aber nicht nur Vorteile ergeben. Sicherlich ist die allgemeine Linie beibehalten worden, zuerst das Einkommensniveau der Niedrigstbezahlten und im besonderen die Frauenlöhne zu heben, es kam aber auch zu speziell berufsbetonten Tarifbewegungen. Dabei haben sich zwei technische Mängel herausgestellt. Vor allem sind sehr lange Verhandlungszeiten üblich geworden. Die Schlußverhandlungen, oft erst nach Monaten erreicht, dehnen sich mitunter über Tage und Nächte aus; hier sind ständig neue „Rekorde“ üblich geworden. Zum anderen zeigt der einjährige Tarifvertrag allerlei Nachteile. Mitunter dehnt sich die gesamte Verhandlungsperiode so lange aus, daß vielleicht schon nach drei Monaten wieder an die Kündigung des abgeschlossenen Tarifvertrages und an die neuen Verhandlungen gedacht werden muß.

LO hat jetzt durch den Zweiten Vorsitzenden, *Einar Norrman*, die Frage zur Debatte gestellt, ob es nicht zweckmäßig sein könne, zu *zwei-jährigen Tarifperioden* überzugehen. Allerdings müsse Sicherheit geschaffen werden, daß bei

wirtschaftlichen Veränderungen auch während der Tarifzeit entsprechende Lohnanpassungen möglich bleiben. Die Unternehmer verhalten sich dazu recht reserviert. Sie verweisen darauf, daß sie die Indexklausel, wie sie z. B. bei den dänischen Gewerkschaften zentral besteht und in Schweden zur Zeit der zentralen Abmachungen bestanden hat, nicht wieder akzeptieren möchten. Einige der großen schwedischen Gewerkschaften haben jedoch bereits zweijährige Tarifverträge. Wenn aber — bei einem solchen Standpunkt der Unternehmer — alle zwei Jahre die Verhandlungen schwerer werden, weil die Anpassung der Löhne an die gesteigerte Produktion, zur Zeit jährlich rund 3 vH, jedesmal erst harte Kämpfe auslöst, dann wäre mit der längeren Laufzeit der Tarifverträge kaum etwas gewonnen. Die Diskussion um diese Frage wird sicherlich noch weitergehen.

Für 1954 kann von einer *gleichmäßigen und ruhigen Lohnentwicklung* gesprochen werden. Anfang Juni konnte endlich auch die Bauindustrie mit etwa 150 000 Arbeitern ihren Tarif unterzeichnen. Damit sind die Lohnbewegungen für dieses Jahr praktisch abgeschlossen. Es gab nur einen Konflikt, und zwar bei den Hafenarbeitern. Hier ging es aber um einen „wilden“ Streik, der vom mehr syndikalistischen als kommunistischen Göteborg aus inszeniert wurde, nachdem die zuständigen Instanzen, auch die Verhandlungskommission und die Mitglieder in Urabstimmung, schon entschieden hatten.

Es ist schwierig, den Umfang der Lohn erhöhungen, 2 vH bei den Textilarbeitern, 5 vH für die Sägewerke und die Landarbeiter, 7 vH für die Brauereien und die Autowerkstätten, um nur einige Beispiele zu nennen, zu beurteilen. Die Mindestlöhne spielen keine entscheidende Rolle und die sogenannten Akkordrichtpunkte werden von den wirklichen Akkordverdiensten zumeist bedeutend übertroffen. Manche Verbände — so die Seeleute und die Waldarbeiter — haben ihre vorjährigen Tarife verlängert. Auf der anderen Seite sind die Preise im wesentlichen stabil geblieben.

Trotz der großen sozialen Reformen der Nachkriegsjahre sind wichtige Wünsche der Gewerkschaften noch nicht erfüllt. Neben der Forderung nach einer weiteren Arbeitszeitverkürzung wurde insbesondere der Wunsch nach einer Dienstpension aus dem Arbeitsverhältnis (neben der allgemeinen Volkspension) angemeldet. Hier sind zwei bedeutungsvolle Maßnahmen zu registrieren.

Der Sozialminister *Sträng* hat eine *Zehn-Mann-Kommission* berufen, die die *Fragen verkürzter Arbeitszeit* (Vierzigstundenwoche) untersuchen soll. Solche Kommissionen sind in Schweden immer die Vorstufe zu Gesetzesvorlagen. Der Kommission sind Arbeitsschreiktiven mit auf den Weg gegeben worden, deren Inhalt anzeigt, in welcher Richtung die Beratungen wohl gehen werden. Die Kommission soll auch Teilergebnisse

vorlegen können, wenn das Gesamthema eine längere Bearbeitungszeit verlangt. Das Ziel ist die Vierzigstundenwoche, die in Etappen erreicht werden soll. Man wird untersuchen, ob es günstiger ist, einen ersten Schritt auf gesetzlichem Wege zu gehen und die nächsten Schritte zwischen Unternehmergruppen und den Arbeiterorganisationen nach ihren speziellen Berufsverhältnissen zu vereinbaren. Seit langem ist es in Schweden üblich geworden, das freie Wochenende dadurch zu gewinnen, daß während der übrigen fünf Tage etwas länger gearbeitet wird. Auch im Handel hat dieses System eine gewisse Ausbreitung gefunden, im besonderen in der Sommerzeit. Dazu hat aber auch die Allgemeinheit ein Wort zu sagen. Unbestritten ist, daß man in Schweden dahin neigt, die verkürzte Arbeitszeit anderen Möglichkeiten vorzuziehen, aus der gesteigerten Produktion einen gerechten Anteil zu erhalten. Dabei wird durchaus anerkannt, daß die verkürzte Arbeitszeit zu keiner Senkung der schwedischen industriellen Produktion führen darf. Hier ist auch die internationale Konkurrenzfähigkeit der schwedischen Industrie zu beachten. Auf jeden Fall will der Staat nicht alles bestimmen. Man hofft auf stufenweise Lösungen, bei denen die Gesetze gewissermaßen nur den Anfang machen, während das Tempo den Partnern des Arbeitsmarktes überlassen bleibt.

Der gemeinsamen Kommission, die die schwedischen Gewerkschaften und die schwedischen Unternehmervverbände eingesetzt haben, um Fragen von gemeinsamem Interesse zu behandeln, der sogenannten Arbeitsmarktkommission, ist von den Unternehmern ein Entwurf vorgelegt worden, der die *Arbeiterpensionierung* betrifft. Hier geht es nur um eine vorläufige Diskussionsgrundlage, sie ist aber deshalb interessant, weil sie offenbar einem Entwurf zuvorkommen will, der in der nächsten Zeit von einer dazu eingesetzten staatlichen Kommission zu erwarten ist. Diese Kommission wurde berufen, um das Problem der Betriebspension zu beraten und Gesetzesvorschläge auszuarbeiten.

Der Unternehmervorschlag sieht einen Rahmenvertrag vor, dessen Bestimmungen später in die verschiedenen Tarifverträge einzuarbeiten wären. Diese Arbeiter- bzw. Betriebspension soll die allgemeine staatliche Volkspension ergänzen, die in Schweden jeder erhält. Auch bei Arbeitsplatzwechsel soll der Anspruch nicht verlorengehen. Die Kosten sollen grundsätzlich von den Unternehmern allein aufgebracht werden, man denkt aber auch an lokale Zuschüsse der Arbeiter. Die Unternehmer meinen, daß die Pensionsfonds soweit als möglich im Betriebskapital des einzelnen Unternehmens verbleiben sollen. Die Gewerkschaften haben ihrerseits eine Kommission gebildet, die den Vorschlag der Unternehmer prüfen soll. Man will aber vorerst den Entscheid der staatlichen Kommission abwarten, ehe endgültig Stellung genommen wird.

Dr. h. c. Kurt Heinig