

INTERNATIONALE GEWERKSCHAFTSRUNDSCHAU

Verschmelzung von AFL und CIO

In den Vereinigten Staaten nähert sich der schon Jahre dauernde Prozeß der Wiedervereinigung der zwei großen Gewerkschaftsbünde AFL (American Federation of Labor) und CIO (Congress of Industrial Organisations) seinem Höhepunkt. Die Führungsgremien der beiden Verbände haben sich grundsätzlich über den Zusammenschluß geeinigt. Ein gemischter Ausschuß wird nunmehr die Satzung für die neue Organisation ausarbeiten, die dann von den angeschlossenen Gewerkschaften zu genehmigen

ist. Wahrscheinlich wird noch in diesem Jahr, spätestens aber Anfang 1956, der erste gemeinsame Kongreß stattfinden.

Damit findet eine Entwicklung ihren Abschluß, die schon kurz nach der Spaltung der 1886 entstandenen AFL im Jahre 1938 begann. Mitte der dreißiger Jahre war es wegen der gewerkschaftlichen Organisation der Arbeiter in den Betrieben der industriellen Massenfertigung zu Streitigkeiten gekommen, die mit dem Ausschluß von neun Gewerkschaften, die für das nicht fachlich orientierte Industrieverbandsprinzip eintraten, und der Bildung des CIO endeten. Die Differenzen über die organisatorische Struktur verloren — zumindest in der praktischen Arbeit — im Laufe der Zeit an Bedeutung. Wiederholt wurden deshalb Ver-

suche unternommen, die Trennung aufzuheben. Erfolg war ihnen aber nie beschieden. Die beiden Verbände haben zusammen 15 Millionen Mitglieder (AFL über neun Millionen, CIO etwa sechs Millionen). Die amerikanischen Arbeitnehmer erhalten damit eine machtvolle Interessenvertretung mit ganz erheblichem wirtschaftlichem und politischem Gewicht. Die Unternehmer sehen der sich anbahnenden Entwicklung verständlicherweise mit gemischten Gefühlen entgegen.

Die nach wie vor existierenden Meinungsverschiedenheiten können natürlich nicht von heute auf morgen beseitigt werden. Das Gegenüber in großen politischen Fragen gehört jedoch schon länger der Vergangenheit an. In den letzten Jahren führten die beiden Organisationen manche gemeinsame Aktion durch. Die Opposition gegen die republikanische Administration hat sie einander beträchtlich näher gebracht. Die Führung des neuen Bundes übernimmt wahrscheinlich *Georg Meany*, der Präsident der im Verhältnis zum CIO beinahe doppelt so großen AFL. Die organisatorische Verschmelzung soll die Selbständigkeit der AFL- und CIO-Gewerkschaften nicht berühren. Für Verbände, die im gleichen Industrie- bzw. Berufszweig tätig sind, besteht vorläufig kein Fusionszwang. Das Non-Raiding-Abkommen, das die Abwerbung der Mitglieder rivalisierender Gewerkschaften untersagt, soll auf alle Organisationen ausgedehnt werden. Gerade auf diesem Gebiet gab es bisher die meisten Konflikte.

Gewerkschaften und Automatisierung

Die USA befinden sich im ersten Stadium der zweiten industriellen Revolution: Die Produktion wird automatisiert. Die Maschinen, die auf der heutigen Entwicklungsstufe die Arbeitskraft des Menschen ersetzen, von ihm aber kontrolliert werden, übernehmen nun auch die Überwachungs- und Steuerungsfunktion. Das herzustellende Produkt kommt mit der menschlichen Hand überhaupt nicht mehr in Berührung. „In der Fabrik der Zukunft werden Kontrollmechanismen das Arbeiten der Fertigungsmaschinen überwachen. Automatische Geräte zur Materialbehandlung werden nicht nur das Werkstück von Maschine zu Maschine bringen, sie werden auch das Werkstück der Maschine zuführen und die fertige Arbeit aus der Maschine nehmen. Geräte, die schneller ansprechen als unsere Sinnesorgane, werden das Kontrollsystem vor aufsteigenden Schwierigkeiten warnen, und in den meisten Fällen wird auch die Maschine selbst die Fehler korrigieren, die im normalen Arbeitsablauf auftreten.“¹⁾

1) Siehe John Diebold, *Die automatische Fabrik. Ihre industriellen und sozialen Probleme*. Nest Verlag, Nürnberg 1954, 245 Seiten, kart. 6,80 DM. In diesem ausgezeichneten Buch werden die technologischen Grundprinzipien der Automatisierung, die betrieblich-ökonomischen Fragen und die sozialen Auswirkungen dargestellt.

Die mit der Automatisierung einhergehenden sozialen und wirtschaftlichen Veränderungen stellen die Gewerkschaften vor ernste Aufgaben. Das schwierigste Problem entsteht durch die Freisetzung von Arbeitskräften. Das Ausmaß der Entlassungen wird von den Fachleuten zwar als erträglich bezeichnet. Da dieser gesamtwirtschaftliche Gesichtspunkt für den Betroffenen aber nur ein schwacher Trost ist, muß rechtzeitig Vorsorge getroffen werden, daß der technische Fortschritt nicht zu Lasten des sozialen Fortschritts geht. Besondere Bedeutung erhält dabei die Berufsausbildung, die so zu gestalten sein wird, daß sich der junge Mensch dem Wechsel der industriellen Produktionsmethoden ohne große Umstellungsschwierigkeiten anzupassen vermag.

In Europa ist die Automatisierung noch nicht akut. In den Vereinigten Staaten dagegen macht sie rasche Fortschritte. Die Gewerkschaften beschäftigen sich daher immer intensiver mit ihren sozialen Auswirkungen. Obwohl niemand die Schwierigkeiten verkennt, wird die Automatisierung als solche grundsätzlich bejaht, was bei den Vorzügen, die die starke Maschinerisierung der amerikanischen Wirtschaft bietet, nicht verwunderlich ist. Bei eventuellen Differenzen mit den Unternehmern wird es daher hauptsächlich um das Wie und Wann und Wo, nicht aber um das Ob der Automatisierung gehen.

Der CIO hält eine umfassende Überprüfung der durch die Automatisierung erzielten Fortschritte und die Aufstellung entsprechender Programme für notwendig, um zu verhindern, daß die Arbeiter und ihre Familien in Bedrängnis geraten, wenn die technische Entwicklung sie ihrer Arbeitsplätze beraubt. Ferner werden Umschulungsmöglichkeiten und Vergünstigungen für diejenigen gefordert, deren berufliche Fähigkeiten durch die Automatisierung nutzlos werden. Das Mitbestimmungsrecht bei Betriebsverlegungen und Pläne zur Garantierung der Vollbeschäftigung oder zur Gewährung regelmäßiger Einkünfte können nach Ansicht des CIO dazu beitragen, die Arbeiter während der Umstellungszeit vor wirtschaftlicher Not zu bewahren.

Als Maßnahmen zur Vermeidung von Nachteilen bei Einführung der Automatisierung schlagen die *United Mine Workers* u. a. die Verkürzung der Arbeitszeit, Entlassungsgratifikationen, höhere Arbeitslosenunterstützungen, die frühere Versetzung in den Ruhestand, höhere Pensionen und höhere Löhne für die weiterbeschäftigten Facharbeiter vor. Diese Forderungen sollen zu gegebener Zeit bei Lohnverhandlungen geltend gemacht werden. Es komme darauf an, sagte einmal *John L. Lewis*, der Präsident der Bergarbeitergewerkschaft, die neuen Maschinen so beherrschen zu lernen, daß mit ihrer Hilfe der Lebensstandard und die Zufriedenheit aller erhöht werden können.

Ein Produktivitätsexperiment in Belgien

Nach langen Verhandlungen zwischen Gewerkschaften und Unternehmern ist es durch Vermittlung des Belgischen Produktivitätszentrums gelungen, in der belgischen Schuhindustrie ein Abkommen über die Durchführung eines Produktivitätsexperiments zustande zu bringen, an dem sich 14 Firmen beteiligen, denen langfristige Kredite zur Modernisierung und Arbeitsplanung gewährt werden. Man hofft, die Produktivität im ersten Jahr um 10 vH, im zweiten um 49 vH und im dritten um 73 vH steigern zu können. Bis zum Ende des vierten Jahres rechnet man mit einer Verdopplung. Die er-

zielten Produktivitätsgewinne werden auf fünf Fonds verteilt: 30 vH fließen in einen Produktivitätsprämienfonds, 5 bis 20 vH in einen Reservefonds für Entschädigungen im Falle technologischer Arbeitslosigkeit, 20 bis 25 vH in einen Reservefonds zur Absatzsteigerung, 5 bis 22 vH (in späteren Stadien) in einen Reservefonds für Preisherabsetzungen und 5 bis 22 vH in einen Investitionsfonds. Die Vorbereitungen des Versuches hatten viel Zeit in Anspruch genommen, weil sich die Unternehmer verschiedenen gewerkschaftlichen Forderungen (u. a. Kollektivverträgen über Löhne und Arbeitsbedingungen, der Beteiligung der Gewerkschaften an der Kontrolle des Experiments, der Vorsorge für den Fall von Arbeitslosigkeit) widersetzt hatten. rb