

Zeitschrift: Gewerkschaftliche Rundschau : Vierteljahresschrift des Schweizerischen Gewerkschaftsbundes
Herausgeber: Schweizerischer Gewerkschaftsbund
Band: 43 (1951)
Heft: 8

Artikel: Gewerkschaftsverträge und soziale Sicherheit in den USA
Autor: Friedländer, W.
DOI: <https://doi.org/10.5169/seals-353504>

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Zeitschriften und ist nicht verantwortlich für deren Inhalte. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern beziehungsweise den externen Rechteinhabern. [Siehe Rechtliche Hinweise.](#)

Conditions d'utilisation

L'ETH Library est le fournisseur des revues numérisées. Elle ne détient aucun droit d'auteur sur les revues et n'est pas responsable de leur contenu. En règle générale, les droits sont détenus par les éditeurs ou les détenteurs de droits externes. [Voir Informations légales.](#)

Terms of use

The ETH Library is the provider of the digitised journals. It does not own any copyrights to the journals and is not responsible for their content. The rights usually lie with the publishers or the external rights holders. [See Legal notice.](#)

Download PDF: 16.04.2025

ETH-Bibliothek Zürich, E-Periodica, <https://www.e-periodica.ch>

Die Beschwerden gegen die Sowjetunion und gegen Rumänien, die ausserhalb der Genfer Organisation stehen, werden auch nicht in dieser eingeeengten Form zur Überprüfung gelangen können. Das ist natürlich bei weitem kein zufriedenstellendes Ergebnis. Trotzdem darf man das Gewicht der Tatsache, dass es der Initiative des Internationalen Bundes Freier Gewerkschaften gelungen ist, trotz hartnäckigsten Widerstandes die Frage des Arbeiterloses in kommunistisch regierten Staaten aufzurollen, nicht unterschätzen. Die freigewerkschaftliche Internationale wird so zum Sprecher aller Unterdrückten, auch deren, denen es verwehrt ist, sich auch nur zu ihr zu bekennen. Gewiss werden nicht nur im Sowjetbereich Gewerkschaftsrechte mit Füßen getreten. Das Beschämende ist aber in diesem Falle, dass es nicht, wie in Argentinien oder Spanien, von seiten einer reaktionär-faschistischen Diktatur, sondern dass es im missbrauchten Namen von Freiheit und Fortschritt geschieht. Ein Anfang ist jedenfalls gemacht worden. Die Beschwerden werden aber nicht verstummen, und die Frage wird nicht von der Tagesordnung verschwinden, solange noch in irgendeinem Winkel der Erde den arbeitenden Menschen die elementarsten Rechte vorenthalten werden.

J. W. Brügel (London)

Gewerkschaftsverträge und soziale Sicherheit in den USA

Der nachfolgende Artikel ist im Heft 7, 30. Jahrgang, Juli 1950, von «Gesundheit und Wohlfahrt», der Zeitschrift der Schweizerischen Gesellschaft für Gesundheitspflege, erschienen. Der Verfasser, Dr. Walter Friedländer, ist Professor der Universität von Kalifornien in Berkeley. Wir danken Herrn Prof. Dr. W. von Gonzenbach für das uns erteilte Abdrucksrecht. Dem Artikel fügen wir eine kurze Orientierung über die neueste Entwicklung auf dem Gebiet der Arbeitsverträge in der amerikanischen Industrie bei.

Redaktion «Rundschau».

Unter den sozialen Problemen, die im Laufe des letzten Jahres die öffentliche Meinung in den Vereinigten Staaten besonders lebhaft beschäftigt haben, steht die Frage, ob es erwünscht ist, dass Verträge der einzelnen Gewerkschaften mit Firmen oder Unternehmergruppen Vereinbarungen über Altersversorgung und Krankenfürsorge enthalten sollen. Diese Frage ist deshalb so wesentlich geworden, weil die allgemeine Altersversicherung, die seit dem Social Security Act von 1935 eingeführt worden ist, nur einen bescheidenen Teil der werktätigen Bevölkerung und ihrer Familien umfasst und ausserdem in den Altersrenten nicht ausreichend ist, um den gesteigerten Lebenskosten gerecht zu werden. Eine öffentliche soziale Krankenversicherung gibt es in den USA noch nicht, obwohl seit Jahren der Kampf um die Schaffung dieses Zweiges

der Sozialversicherung im Kongress geführt wird. So ist es leicht verständlich, dass eine erhebliche Zahl der grossen Gewerkschaften im Interesse ihrer Mitglieder die Forderung erhoben haben, dass durch individuelle Verträge eine Altersrente und im Falle von Krankheit ärztliche Behandlung und eine Krankenrente für die Arbeiter und Angestellten gesichert würden. Diese Haltung der Gewerkschaften ist durch die Verhältnisse in den Kriegsjahren stark unterstützt worden. Vor dem Ausbruch des Zweiten Weltkrieges gab es in den Vereinigten Staaten nur einige wenige Verträge zwischen industriellen Firmen und Gewerkschaften, die solche Klauseln enthielten. Im Kriege aber brachte die Knappheit an Arbeitskräften und die fieberhaft gesteigerte Produktion von Schiffen, Flugzeugen und Kriegsmaterial aller Art einen so starken Bedarf für neue Arbeiter, dass alle Industrien den Abschluss solcher Verträge als das beste Mittel ansahen, um Arbeiter anzuziehen. Ein wichtiger Grund für diese Bereitwilligkeit lag darin, dass Lohnerhöhungen entweder gesetzlich verboten oder doch durch Vereinbarungen zwischen den Unternehmern oder durch öffentliche Verordnungen sehr erschwert waren. Unter diesen Umständen wurden Pensions- und Wohlfahrtsvereinbarungen das beliebteste Mittel der Industrie, um ihre Arbeiter zu behalten oder neue Arbeiter für ihre Betriebe zu gewinnen, und die Gewerkschaften hatten kaum irgendeine Mühe, die Unternehmer zum Abschluss dieser Verträge zu bewegen. Andere wirtschaftliche Faktoren, die diese Bereitschaft erklären, waren die grossen Gewinne fast aller Industrien und der Umstand, dass in den meisten Kriegsindustrien alle Unkosten, einschliesslich solcher Reserven für Altersversorgung und Krankenversicherung, als Betriebsunkosten von der Regierung bezahlt wurden, während vielfach darüber hinaus die Gewinne der Industrie im Verhältnis zu diesen Unkosten aufgeschlagen wurden. Die Bundesregierung erklärte im Mai 1946 durch die Genehmigung der bedeutendsten Vereinbarungen solcher Renten- und Krankenversorgung mit den Bergarbeiterverbänden unter John Lewis ihr Einverständnis mit dieser neuen Regelung, und seither folgten naturgemäss zahlreiche andere Gewerkschaften diesem Beispiel. Es ist einleuchtend, dass die Forderungen der Arbeiter sie dazu nötigten, weil die Mitglieder anderer Gewerkschaften nicht wünschten, in ihrer sozialen Sicherung schlechter gestellt zu werden als die erfolgreichen Bergarbeiter. Auch Entscheidungen des National Labor Relations Board und des vom Präsidenten Truman ernannten Stahlindustrierats in den Jahren 1948 und 1949 bestätigten, dass solche Vereinbarungen über Altersrenten und Krankenversorgung im Rahmen der Gewerkschaftsverträge vollkommen berechtigt seien.

In der Frage der Altersversorgung ist das Verlangen der Gewerkschaften nach ausreichendem Schutz ihrer Mitglieder und deren Familien leicht begreiflich. Obschon eine bundesrechtliche soziale

Altersversicherung seit 1935 in den Vereinigten Staaten besteht (12 Jahre länger als die eidgenössische Altersversicherung in der Schweiz auf Grund des Bundesgesetzes vom 6. Juli 1947), so sind doch nur 68 Prozent der arbeitenden Bevölkerung bisher versichert. Das liegt vor allem daran, dass Landarbeiter, Hausangestellte, Angestellte in Schulen, karitativen Einrichtungen und Fürsorgevereinen und vor allem alle selbständigen Erwerbenden, Mitglieder der freien Berufe, Handwerker und Künstler, ebenso wie alle öffentlichen Beamten und Angestellten von der Altersversicherung ausgeschlossen sind. Ausserdem beträgt die durchschnittliche Altersversicherung für den einzelnen Versicherten zur Zeit etwa 28 Dollar im Monat, während in der allgemeinen Armenhilfe etwa 45 Dollar monatlich als das notwendige Mindestmass gewährt werden. Die Unzulänglichkeiten der Altersversicherung ist hiernach offenbar; aber seit mehreren Jahren hat der Kongress dem Drängen auf eine angemessene Erhöhung bisher Widerstand entgegengesetzt. So hatten die Gewerkschaften ein berechtigtes Interesse, in den Gesamtarbeitsverträgen zu fordern, dass ihren Mitgliedern nach der Ruhesetzung eine zusätzliche Rente von den Unternehmern zugesichert würde. Vielfach ist diese Altersrente mit 100 Dollar monatlich bemessen, zum Beispiel in den Vereinbarungen der Bergarbeiterverbände mit den Bergwerksbesitzern, so dass sie wirtschaftlich viel bedeutender erscheint als die gegenwärtigen Leistungen der bundesstaatlichen Altersversicherung. Schon vor diesen Vereinbarungen gab es einige wenige Arbeitgeber in den Vereinigten Staaten, die ihren Arbeitern eine Altersrente gewährten, wenn diese sich nach langen Dienstjahren zur Ruhe setzten. Doch waren solche Renten, die in der Schweiz eine verhältnismässig grössere Bedeutung haben, da schon vor der eidgenössischen Altersversicherung private Versicherungen seitens der Arbeitgeber zugunsten ihrer Angestellten einer grossen Zahl von Invaliden und Pensionierten (etwa 47 000 im Jahre 1942) wirtschaftliche Sicherheit gewährten, in den USA sehr selten. Dagegen bestanden im Jahre 1939, als der Zweite Weltkrieg ausbrach, etwa 600 Verträge, die zwischen den Gewerkschaften und den Arbeitgebern solche Altersrenten vereinbarten. Gegenwärtig ist die Zahl solcher Kollektivverträge auf 13 000 gestiegen. Die notwendigen Geldmittel für die Bezahlung der Renten auf Grund dieser Gesamtvereinbarungen werden teils ausschliesslich von den Arbeitgebern bestritten (zum Beispiel im Kohlenbergbau durch den Aufschlag eines bestimmten Betrages für jeden Zentner Kohle im Verkauf) oder durch den Abzug von gewissen Beträgen vom Gehalt des Arbeitnehmers, gewöhnlich verbunden mit Zuschüssen des Arbeitgebers. In manchen Verträgen werden Abzüge nur vorgenommen, wenn der Arbeiter oder Angestellte mehr als 3000 Dollar im Jahr verdient. Die Altersrenten werden in den meisten Plänen solchen Arbeitnehmern gewährt, die sich

nach der Erreichung des 65. Lebensjahres zur Ruhe setzen. Meist ist es nötig, dass der Angestellte zum mindesten ein Jahr in dem Betriebe gearbeitet hat, oft werden aber auch viel längere Zeiten, zuweilen 10, 15 oder 20 Jahre Dienstzeit verlangt. Zuweilen werden erleichterte Bestimmungen für die Ruhesetzung von Frauen getroffen. Zahlreiche Verträge treffen Bestimmungen darüber, dass die Renten zusätzlich zu den Bundes-Altersversicherungs-Leistungen zu zahlen sind. Einige Vereinbarungen schliessen aber die öffentliche Versicherung ein und geben nur die Sicherheit von gewissen Mindestrenten, solange die öffentlichen Altersrenten nicht ausreichend sind. Die Abzüge von Beiträgen vom Gehalt erfolgen oft in der Weise, dass 2 Prozent für die ersten 3000 Dollar im Jahre zurückbehalten werden, dagegen 4 Prozent vom Gehalt über 3000 Dollar, so dass die höheren Einkommen einem grösseren Abzug unterworfen sind.

Während in der Schweiz die meisten dieser Altersversorgungen von seiten der Arbeitgeber und die Altersversicherungen von Gewerkschaften und einigen Vereinen für ihre Mitglieder ebenso für den Fall der Invalidität wirksam sind, fehlt dieser Schutz in den USA fast ausnahmslos. Das ist nicht so erstaunlich, wenn wir in Betracht ziehen, dass auch eine allgemeine Invalidenversicherung noch völlig unbekannt ist, während in den meisten andern Ländern eine solche Invalidenversicherung mit der Altersversicherung verbunden ist. Vorschläge zur Einführung einer Invalidenversicherung sind erst kürzlich wieder im Finanzausschuss des Senats der Vereinigten Staaten erörtert worden. Dabei hat Dr. Arthur Altmeyer, der Leiter der Social Security Administration, darauf hingewiesen, dass in den Anstalten etwa 1 000 000 Invalide und in den Gemeinden 2 000 000 Invalide leben, von denen ein erheblicher Teil in wirtschaftlicher Notlage ist und für die eine Invalidenversicherung von grossem Wert sein würde. Nur die Unfallversicherung versorgt ein Teil der Invaliden, die durch Betriebsunfälle oder Berufskrankheiten arbeitsunfähig geworden oder erheblich in ihrer Arbeitsfähigkeit beschränkt sind.

Die ersten freiwilligen Altersversicherungen in den USA wurden in der Dekade nach dem Ersten Weltkrieg von Arbeitgebern eingeführt, denen daran lag, ihre Belegschaft an den Betrieb zu binden und es für die Arbeiter schwieriger zu machen, zu andern Firmen zu gehen, weil sie damit ihren Pensionsanspruch verloren. Solche freiwillige Altersversorgungen machten es für die Gewerkschaften auch schwieriger, die Arbeiter zu organisieren, zumal die Arbeiter viel zögernder wurden, einen Streik zu beginnen, der sie ihre Altersversorgung kosten konnte. Zunächst waren deshalb die meisten Gewerkschaften in den zwanziger Jahren dem Gedanken solcher Betriebsaltersrenten sehr abgeneigt. Die Frage ist die, ob dieselben Leistungen auf Grund eines Kollektivvertrages zwischen

der Firma und der Gewerkschaft nicht ähnliche Nachteile für den Arbeitnehmer enthalten. In solchen Verträgen beruht die Sicherheit der Arbeitnehmer, dass ihnen ihre Altersrente bezahlt wird, auf der Zahlungsfähigkeit und dem Weiterbestand der Firma. In der Depression zwischen 1930 und 1935 verloren viele Arbeiter ihre Altersversorgung, weil zahlreiche Firmen den Bankrott erklären mussten und eine Reihe von privaten Versicherungen auch zahlungsunfähig wurde und ihre Leistungen einstellte. Ähnliche Gefahren würden in einer neuen Depression wieder erstehen. Auch lässt sich nicht voraussagen, ob auf längere Zeit die Bergwerks- und Stahlindustrien in der Lage sein werden, ihre Rentenverpflichtungen voll zu erfüllen, da keine öffentliche Ueberwachung solcher Verpflichtungen vorgesehen ist. Im Jahre 1949 musste die Bezahlung der Altersrenten für die Bergarbeiter auf geraume Zeit unterbrochen werden, da die Mittel ihrer Altersversicherung erschöpft waren.

Abgesehen von diesem Bedenken der Sicherheit, erheben sich aber noch andere Fragen, ob eine Schaffung von solchen Altersversicherungen in Kollektivverträgen im Interesse der Gesamtheit und der Arbeiterschaft liegt. Solche Verträge regeln im allgemeinen die Höhe der Löhne für die verschiedenen Gruppen der Arbeitnehmer, die Arbeitsstunden und besonderen Bedingungen, wie Ferien, Krankenurlaub und Schlichtung von Meinungsverschiedenheiten, die sich zumeist für eine ganze Industrie einheitlich festlegen lassen. Das lässt sich aber für eine Versicherung nicht ohne weiteres sagen, weil hierbei eine grosse Zahl von schwierigen Problemen, die Höhe der notwendigen Rücklagen, die genaue mathematische Schätzung des Risikos und der Beiträge, zu lösen sind. Oft hat in den Vereinigten Staaten eine Firma infolge der Zusammensetzung ihrer Arbeiterschaft mit verschiedenen Gewerkschaften zu verhandeln, die nun für den Kollektivvertrag voneinander abweichende Forderungen hinsichtlich der Höhe und der Bedingungen von Altersversicherungen erheben, die schwer in Einklang zu bringen sind. Vor allem aber sind solche Vereinbarungen bisher in der Hauptsache von den Gewerkschaften nur mit grossen Unternehmen abgeschlossen worden, die mehr als 500 Arbeiter und Angestellte beschäftigen. In den Vereinigten Staaten bestehen etwa 5000 solche Grossunternehmen. Dagegen gibt es $3\frac{1}{4}$ Millionen Firmen, die weniger als 20 Arbeiter und Angestellte haben und von denen die meisten keinen Vertrag mit einer Gewerkschaft über Altersrenten abgeschlossen haben. Solche kleinere Unternehmen vermögen auch nicht, einen ausreichenden Betrag für Altersrenten in ihre Kalkulation einzubeziehen, und würden ihren Angestellten kaum ausreichende Sicherung bieten können.

Die Gewerkschaftsverträge führen deshalb in dieser Hinsicht zu sozialen Ungleichheiten. Erhebliche Teile der Arbeiterschaft,

vor allem die nichtorganisierten Arbeiter und Mitglieder der kleinen Gewerkschaften, Gelegenheitsarbeiter und die selbständigen Erwerbstätigen bleiben von den Vorteilen dieser Altersversicherung ausgeschlossen, während viele von ihnen gerade besonders solchen Schutz im Alter nötig haben. Es ist wahrscheinlich, dass die Mitglieder der machtvollen Gewerkschaften ohnehin in der Lage sind, bessere Löhne zu erzwingen und vielfach Ersparnisse für ihr Alter zu machen, während ihre weniger günstig gestellten Kollegen dann auch von den weiteren Vorteilen der vereinbarten Altersrente ausgeschlossen sind. So ist die Befürchtung vorhanden, dass diese Entwicklung zu scharfen Gegensätzen in der Arbeiterschaft, sogar zwischen den verschiedenen Gewerkschaften führen wird, weil die Mitglieder der benachteiligten Gewerkschaften darauf drängen werden, dass sie nicht schlechter behandelt werden sollten. Man hat geschätzt, dass die bessergestellten Arbeitergruppen, die jetzt etwa doppelt soviel verdienen wie ihre geringer bezahlten Arbeitskollegen, nach ihrer Zurruhesetzung viermal mehr als Altersrente erhalten als die benachteiligten Arbeiter. Dieser Unterschied wird gewiss zu schwerer Unzufriedenheit und zu neuen politischen Spannungen führen.

Ein anderes Bedenken in dieser Entwicklung liegt in der Tatsache, dass die Arbeiter und Angestellten durch die Bedingungen dieser Kollektivverträge in grosse Abhängigkeit von Unternehmer und Gewerkschaft geraten. Die Furcht, ihre Altersversorgung zu verlieren, wenn sie entweder entlassen oder von ihrer Gewerkschaft ausgeschlossen werden, bringt sie in eine bedauerliche Zwangstellung, in der die Freiheit ihrer Handlungen stark beschränkt ist. Wenn auch unsere Gesellschaft solche kollektive Situationen unvermeidlich macht, sollten wir doch im Interesse der Freiheit und Würde des Einzelnen alles tun, um unnötige Verluste der eigenen Entscheidung zu vermeiden. Der Arbeiter sollte weder dem Unternehmer noch der Gewerkschaft zu sehr ausgeliefert sein. Von beiden Seiten besteht die Gefahr zu grosser Macht, die dem alten Patriarchalismus des 19. Jahrhunderts recht ähnlich sieht, der modernen Sozialphilosophie unserer Zeit aber nicht mehr entspricht.

Welche Lösung ist nun möglich? Der beste Weg scheint eine Reform und ein ausreichender Ausbau der allgemeinen staatlichen Altersversicherung, so dass die gesamte Bevölkerung in den Kreis der Versicherten einbezogen wird und im Alter eine ausreichende Altersversicherung erhält. Wirtschaftlich lässt sich solch ein System der öffentlichen Sozialversicherung weit eher finanzieren, als es private Programme der einzelnen Firmen ermöglichen. Trotz der ständig ansteigenden Zahl älterer Menschen im Verhältnis zur Gesamtbevölkerung braucht die öffentliche Altersversicherung keinen zu grossen Teil des Volksvermögens zum Zwecke der Sicherstellung der späteren Renten als Reserven zurückzulegen, weil die Möglich-

keit besteht, dass der Staat die notwendigen Mittel auf dem Wege der Steuern erhebt, wenn die Rücklagen aus den Versicherungsbeiträgen von Arbeitgebern und Arbeitnehmern nicht ausreichen sollten. Die Vorteile solchen öffentlichen Altersschutzes bestehen darin, dass er die ungerechten Unterschiede zwischen den einzelnen Arbeitergruppen auf ein Minimum zurückführt, die Alten gleichmässig und gerecht behandelt, der Arbeiterschaft volle Freizügigkeit sichert und ausreichende finanzielle Sicherheit für die Auszahlung der zugesagten Altersrenten bietet. Eine öffentliche Altersversicherung kann auch viel besser als eine grosse Zahl zersplitterter Einzelversicherungen ältere Arbeiter dazu ermutigen, ihre Tätigkeit fortzusetzen und aktiv zu bleiben, solange sie sich körperlich und geistig dazu in der Lage fühlen. Die Industrie-Altersversicherung hat den gegenteiligen Erfolg. Sie verleitet den Betrieb dazu, mit einer beinahe zwangsläufigen Entlassung der Arbeitnehmer zu rechnen, wenn sie die Altersgrenze von 65 Jahren erreichen, ja zuweilen sie sogar schon früher zu entlassen, falls die Bedingungen der Kollektivverträge solche Massnahmen nicht ausschliessen, um die Kosten der Rente zu sparen. Eine gute öffentliche Altersversicherung wird es unnötig machen, dass die einzelnen Gewerkschaften um private Altersrenten mit den Unternehmern für ihre Mitglieder kämpfen müssen. Die bestehenden Verträge werden dann so entwickelt werden müssen, dass sie unter Berücksichtigung der öffentlichen Sozialversicherung zusätzliche Leistungen an die Sozialrentner gewähren, die aber die Aelteren nicht davon zurückhalten, eine nützliche Beschäftigung zu suchen, die psychologisch für ihr Wohlbefinden von so grosser Bedeutung ist. Es ist zu hoffen, dass die bevorstehende Reform des Social Security Act diese Lösung möglich macht.

Professor Dr. W. Friedländer.

*

Das Beispiel, das die General Motors Corporation auf dem Gebiet der Arbeitsverträge und der Arbeiterpensionen im letzten Frühjahr gegeben hat, trägt nun auch in einer Reihe von anderen grossen Industriekonzernen reiche Frucht. Bekanntlich hat die Chrysler Corporation zu Beginn dieses Jahres trotz monatelanger Bestreikung den grossen Gewerkschaften nur nach äusserst hartnäckigen Verhandlungen und sehr widerwillig gewisse Zugeständnisse gemacht. Nunmehr hat dieser grosse Automobilkonzern freiwillig und von sich aus seinen Arbeitnehmern erheblich verbesserte Arbeitsbedingungen angeboten. Aber auch die General Electric Co. gab kürzlich bekannt, dass sie mit der Gewerkschaft der elektrotechnischen Industrie (CIO) einen neuen Arbeitsvertrag abgeschlossen habe und dass sie sich versuchsweise auch mit der kommuni-

stisch beeinflussten Gewerkschaft der United Electric Workers geeinigt habe. Wie diese letztgenannte Regelung aussieht, ist bisher nicht bekannt geworden. Mit der CIO-Gewerkschaft ist eine Erhöhung des Stundenlohnes um 10 Cents und die weitere Erhöhung bei steigenden Lebenshaltungskosten vereinbart worden. In dieser Beziehung macht der General-Motors-Vertrag immer mehr Schule. Sobald der Index der Lebenshaltungskosten um 1,14 Punkte steigt, erhalten die 60 000 Arbeitnehmer der General Electric Co., die der CIO-Gewerkschaft angeschlossen sind, eine Stundenlohnerhöhung von einem Cent. Der neu abgeschlossene Vertrag soll überdies nach sechs Monaten im beidseitigen Einverständnis nach weiter möglichen Verbesserungen überprüft werden. In bezug auf den Pensionsplan ist eine Erhöhung der Mindestpension auf monatlich 125 Dollar vereinbart worden. Im weiteren gewährt das Unternehmen seinen Arbeitern eine Lebensversicherung, Versicherungsleistungen bei Operationen, Beiträge an Spitalkosten bei Krankheit und so weiter.

Der andere grosse Konzern der Elektrizitätsindustrie, die Westinghouse Electric Corporation, hat ihren Arbeitern eine Erhöhung des Stundenlohnes um 8 Cents und weitere Verbesserung im Pensions- und Sozialversicherungsplan angeboten. Sie will zu den bisherigen Leistungen an die Sozialversicherung einen neuen Zuschuss von $2\frac{1}{2}$ Cents pro Arbeitsstunde übernehmen, und es ist berechnet worden, dass die Sozialleistungen für ihre über 90 000 Arbeiter der Gesellschaft jährlich über 5 Millionen Dollar kosten werden.

Nach langen Verhandlungen und einem äusserst hartnäckigen Streik ist man auch bei der International Harvester Co. zu einer gewissen Regelung gelangt, von der die beteiligten Gewerkschaften allerdings noch nicht restlos befriedigt scheinen. Jedenfalls haben sie trotz der Bereitschaft zum Streikabbruch die Offerte der Gesellschaft auf eine Lohnerhöhung von 10 Cents pro Stunde bisher noch nicht angenommen. In diesem Konflikt spielt offensichtlich die Konkurrenz zwischen den beteiligten Gewerkschaften eine nicht sehr erfreuliche Rolle.

Schliesslich hat nun auch die Bendix Corporation mit der United-Auto-Workers-Gewerkschaft (CIO) eine Erhöhung des Stundenlohnes um 8 Cents und automatische Lohnerhöhungen bei steigendem Lebenskostenindex vereinbart.

Es ist offensichtlich, dass diese neue Bereitschaft der grossen Industriekonzerne zu Zugeständnissen und Vereinbarungen mit den grossen Gewerkschaften durch den Koreakonflikt stark gefördert worden ist. Das Problem der Arbeitskräfte spielt hier eine ausschlaggebende Rolle. Zwischen den grossen Konzernen hat ein Wettlauf nach hochqualifizierten Arbeitskräften eingesetzt, und dieser Wettlauf muss verständlicherweise durch Zugeständnisse an

die Arbeiterschaft alimentiert werden. Es kann jedoch keinem Zweifel unterliegen, dass die nun erreichten Verbesserungen der Lohn- und Arbeitsbedingungen auch bei einer baldigen Beendigung des Krieges in Korea nicht mehr rückgängig zu machen sind.

Redaktion «Rundschau».

Die englischen Gewerkschaften zur Inflationsgefahr

Die Vermeidung der Inflation und die gleichzeitige Abwehr der Gefahr, dass der Lebensstandard der arbeitenden Bevölkerung eine starke Herabsetzung erfährt, werden das zentrale Problem sein, das den Anfang September stattfindenden Jahreskongress des englischen Gewerkschaftsbundes beschäftigt wird. Das Wirtschaftskomitee des Generalrates des TUC bereitet ein umfassendes Memorandum vor, das positive Massnahmen für die Sicherung des Reallohnes und für die Bekämpfung der inflationistischen Tendenzen enthalten wird. Die Kommission hat wiederholt Besprechungen mit den massgebenden Ministern der Arbeiterregierung gehabt, die dabei von den Auffassungen und Wünschen der Gewerkschaften informiert wurden.

Die Verteuerung der Lebenskosten

Seit etwa einem Jahre, besonders aber in den letzten Monaten, haben sich die *Lebenskosten fortgesetzt verteuert*. Fast täglich gibt das Handels- und Wirtschaftsministerium Erhöhungen von kontrollierten Preisen für Nahrungs- und Lebensmittel bekannt, während die unkontrollierten Preise ohne besondere Ankündigung oft noch stärker heraufgesetzt werden. Für die Hausfrau ist das eine um so grössere Enttäuschung, als sich unter der zweiten Kategorie viele jener Nahrungsmittel befinden, die sie wegen der unzureichenden Menge der rationierten Waren hinzuzukaufen gezwungen ist. Durch diese Entwicklung sinkt der Reallohn trotz der Zulagen, die nach einem mehr als zweijährigen Lohnstopp der grössere Teil der Arbeiterschaft im Winter 1950/51 und im folgenden Frühjahr erhalten hat. Der offizielle Index der Kleinhandelspreise zeigt für die letzten zwei Jahre eine höhere Zunahme als die Lohnsätze. Dabei kann als allgemeine Auffassung unterstellt werden, dass der Einzelhandelspreis-Index nicht das wirkliche Ausmass der Erhöhung der Lebenshaltungskosten wiedergibt. So sind Kartoffeln, Gemüse, Obst, Mehl, Eier, Butter, Wäsche, Bekleidung, Leinenwaren und Hausgerät um das Mehrfache teurer geworden als nach dem Index angenommen werden könnte. Auf der kürzlich stattgehabten Jahreskonferenz der örtlichen Gewerkschaftsausschüsse machte ein Delegierter die Feststellung, dass er sich vor dem Kriege von seinem Wochenlohn einen Anzug und