

Zeitschrift:	Gewerkschaftliche Rundschau : Vierteljahresschrift des Schweizerischen Gewerkschaftsbundes
Herausgeber:	Schweizerischer Gewerkschaftsbund
Band:	61 (1969)
Heft:	12
Artikel:	Die Internationale Arbeitsorganisation und die Gewerkschaften
Autor:	Möri, Jean
DOI:	https://doi.org/10.5169/seals-354421

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften auf E-Periodica. 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. Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen sowie auf Social Media-Kanälen oder Webseiten ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. [Mehr erfahren](#)

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. La reproduction d'images dans des publications imprimées ou en ligne ainsi que sur des canaux de médias sociaux ou des sites web n'est autorisée qu'avec l'accord préalable des détenteurs des droits. [En savoir plus](#)

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. Publishing images in print and online publications, as well as on social media channels or websites, is only permitted with the prior consent of the rights holders. [Find out more](#)

Download PDF: 21.02.2026

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

Die Internationale Arbeitsorganisation und die Gewerkschaften¹

(50 Jahre IAO)

Der 50. Jahrestag der Gründung der Internationalen Arbeitsorganisation ist für die Arbeitnehmer ein höchst bedeutsames Ereignis.

Er ist es auch für unser Land: Bei der Entstehung der internationalen Arbeitsübereinkommen begegnen wir zuerst der Schweiz. Die internationale Gewerkschaftsbewegung kommt später.

Für eine einheitliche Arbeitsgesetzgebung der Industrieländer

Am 5. Juni 1876, in einer denkwürdigen Rede anlässlich der Eröffnung der Parlamentssession, ersuchte der damalige Präsident des Nationalrates den Bundesrat, in Erwägung zu ziehen, ob die Schweiz nicht den Abschluss internationaler Verträge zur einheitlichen Regelung der Arbeiterfrage in allen Industrieländern anregen sollte.

Diese Initiative war zweifellos von Interesse, denn dem Parlament lag in derselben Session der Entwurf eines Bundesgesetzes über die Fabrikarbeit vor, das hinfert die Industriearbeiter in der ganzen Schweiz schützen sollte. Der Gesetzesentwurf wurde in der Folge vom Schweizer Volk mit knapper Mehrheit angenommen. Der vorausblickende Präsident des Nationalrates, dessen Hirn diese fruchtbare Idee entsprungen war, dachte offenbar an die wirtschaftlichen Konsequenzen, die das neue Gesetz für die Schweiz haben musste. Ihm waren die Hindernisse, mit denen die schweizerische Exportindustrie ständig zu kämpfen hatte, nur zu gut bekannt: die Rohstoffarmut der Schweiz; eine Landwirtschaft, die kaum genug erzeugte, um zwei Drittel der Bevölkerung zu ernähren; das Fehlen eines direkten Zugangs zum Meer.

Nach einer langen Reihe von Widerwärtigkeiten, die heute unser Erstaunen erregen, führte sein Vorschlag schliesslich zur Gründung der Vorläuferin der IAO: der Internationalen Vereinigung für gesetzlichen Arbeitsschutz. Ihr unbestreitbares Verdienst ist das Zustandekommen der ersten beiden internationalen Arbeitsschutzkonventionen. Die eine verbot die Nacharbeit der Frauen, die andere die Verwendung des weissen Phosphors bei der Herstellung von Zündhölzern.

Aus den geschilderten Umständen erklärt es sich zum Teil, dass die erste internationale Organisation, die sich den gesetzlichen Schutz der Arbeitnehmer zur Aufgabe machte, ihren Sitz in Basel

¹ Referat, gehalten am Gewerkschaftskongress, 16. bis 18. Oktober 1969, in Montreux.

nahm. Sie mögen auch bei der Wahl zwischen Brüssel und Genf als Hauptquartier der IAO ins Gewicht gefallen sein.

Die Aktion der Gewerkschaften

Die folgenreiche Initiative, die wir hier in Erinnerung gerufen haben, war von den Gewerkschaften unterstützt worden. Ganz fraglos aber war es später auf ihr Drängen zurückzuführen, wenn der Friedensvertrag, der dem Ersten Weltkrieg ein Ende machen sollte, wirtschaftlichen und sozialen Fragen einen Platz einräumte.

Den Auftakt bildete der Kongress der American Federation of Labor (AFL) im September 1914, der den Zusammentritt einer Konferenz vorschlug, die «sämtliche Vertreter der organisierten Arbeiterschaft aller Länder» zusammenführen sollte, um den Frieden auf der festen Grundlage der sozialen Gerechtigkeit zu errichten. Zu wiederholten Malen, während der Krieg seinen Lauf nahm, forderten sodann vom Internationalen Gewerkschaftsbund (IGB) einberufene Arbeiterkongresse in Schweden, England und der Schweiz die Aufnahme allgemeiner, die Arbeitsgesetzgebung betreffender Klauseln in die Friedensverträge.

Unter dem Druck dieser Bewegung sah sich die Friedenskonferenz veranlasst, die berühmte *fünfzehnköpfige Kommission für internationale Arbeitsgesetzgebung* zu schaffen, die mit der Aufgabe beauftragt wurde, Teil VIII des Friedensvertrags zu entwerfen, jenen Text, der sich in die Charta der IAO verwandeln sollte. *Samuel Gompers*, dem weisen Spiritus rector der AFL, fiel die Ehre des Vorsitzes der Kommission zu. Auch *Léon Jouhaux*, der Sekretär der einstigen unabhängigen und freien CGT Frankreichs, war ein sehr aktives Mitglied dieses Ausschusses.

Zum erstenmal in den Annalen der Diplomatie hatten von ihren Regierungen ernannte Vertreter der Arbeitnehmer die Wirksamkeit der internationalen Aktion der Gewerkschaften demonstriert.

Die Mission der IAO

Sehr treffend schrieb eine grosse amerikanische Firma, die 1963 von der IAO im Zusammenhang mit der Revision ihres Aufbaus und ihres Programms konsultiert worden war: *Auf eine einfache Formel gebracht, besteht die Mission des Internationalen Arbeitsamtes darin, die Lage der Arbeitnehmer in der ganzen Welt zu verbessern.* Dieses vernünftige Urteil eines besonderer Sympathien für die Arbeitnehmer oder gar für die organisierten Arbeitnehmer kaum verdächtigen Unternehmens bestätigt unsere eigene Ansicht über die Bestimmung der IAO: Sie ist zuerst vor allem für die Arbeitnehmer da und muss es auch in Zukunft bleiben.

Uebereinkommen und Empfehlungen

Am raschesten führen noch die internationalen Arbeitsübereinkommen und Empfehlungen zu einem realen Schutz der Arbeitnehmer. Gewiss, ein Uebereinkommen muss, damit es Gesetzeskraft erhält, zuvor ratifiziert werden. Niemand wird aber bestreiten, dass ihm schon durch seine blosse Existenz Wirkungskraft innewohnt, als ein Beispiel auch in den Ländern, die sich nicht zur Ratifizierung entschliessen können. Was die Empfehlungen betrifft, so ergänzen sie die Uebereinkommen und dienen den Mitgliedstaaten als Richtschnur.

Heute, nachdem das «Internationale Arbeitsgesetzbuch» auf 130 Uebereinkommen und 133 Empfehlungen angewachsen ist, hört man die Ansicht, dass die Möglichkeiten für diese Tätigkeit der Organisation erschöpft sind. Man braucht aber nur an die sozialen Konsequenzen des wissenschaftlichen und technischen Fortschritts, an die gewaltigen, Europa, ja die ganze Welt umspannenden Konzentrationen des Industriekapitals zu denken, um nicht einen Augenblick an der Notwendigkeit solcher Hebel des sozialen Fortschritts, wie die Arbeitsübereinkommen und Empfehlungen sie darstellen, für die Lösung der schwierigen sozialen Probleme zu zweifeln, die sich aus dieser an sich wohltätigen Evolution ergeben können. Muss es doch die wesentliche Rolle der Wissenschaft und Technik – und das Ergebnis aller Rationalisierung – sein, die Arbeit des Menschen weniger beschwerlich und sein Leben lebenswerter zu machen.

Unter den Zielsetzungen der IAO, die in der Präambel ihres Grundgesetzes aufgezählt werden, finden wir die Regelung der Arbeitszeit, die Verhütung der Arbeitslosigkeit, die Gewährleistung eines zur Bestreitung des Lebensunterhaltes angemessenen Lohnes, den Schutz der Arbeitnehmer gegen allgemeine und Berufskrankheiten, und gegen Arbeitsunfälle, den Schutz der Kinder, Jugendlichen und Frauen, die Vorsorge für Alter und Invalidität, den Schutz der Interessen der im Ausland beschäftigten Arbeitnehmer, die Anerkennung des Grundsatzes «Gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit» und der Vereinigungsfreiheit sowie die berufliche Ausbildung, Fortbildung und Umschulung.

Will man sich ein vollständiges Bild von den positiven Leistungen der IAO machen, dann muss man ihren 263 internationalen Urkunden die ausserordentlichen Ergebnisse der Tätigkeit ihres grossen sozialen Laboratoriums in Genf hinzufügen, aus dem bis zum heutigen Tag nicht weniger als 350 000 allen sozialen Problemen gewidmete Studien und Erhebungen hervorgegangen sind.

Die Industrieausschüsse

Eine weitere Haupttätigkeit der IAO gilt der ständigen Besserung der Arbeitsbeziehungen. Diesem Zweck dienen vor allem die Tagun-

gen der Industrieausschüsse und ähnlicher dreigliedriger Organe, deren Zahl und Periodizität allerdings viel zu wünschen übrig lässt. Der vom Verwaltungsrat des IAA im März dieses Jahres gefasste Beschluss, mehr technische Tagungen dieser Art einzuberufen, scheint jedoch die Arbeitnehmer, die das fortgesetzte, vornehmlich vom Haushalts- und Verwaltungsausschuss, aber auch vom Verwaltungsrat selbst erzwungene Bremsen dieser Veranstaltungen alarmiert hatte, beruhigt zu haben.

Eine Verständigung zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern in dieser Frage führte zur Annahme eines befriedigenderen Programms: Man hat sich auf vier Haupttagungen von Industrieausschüssen in jedem Jahr geeinigt, die durch eine Anzahl dreigliedriger Tagungen mit beschränkterer Zusammensetzung ergänzt werden sollen.

Arbeiterbildung

Was die Arbeiterbildung betrifft, erscheint es den Gewerkschaften keineswegs erwünscht, dass die Organisation mit einer Art Superinternationale verwechselt wird, die sich berufen fühlt, ein neues Evangelium zu predigen und ihren Willen in unseren eigenen Organisationen zum Gesetz zu erheben. Ihre Zusammensetzung ist zu verschieden von der der internationalen und nationalen Gewerkschaftsverbände. Ihre Zwecke und Mittel sind nicht die gleichen.

Trotzdem gebietet der gesunde Menschenverstand, die ausserordentliche, von ihr geleistete oder angeregte praktische Aufbau-, Unterrichtungs- und Erziehungsarbeit anzuerkennen. Auch wenn sie den Wünschen der Arbeitnehmer nicht immer oder für unser Empfinden zu langsam entgegenkommt, so bleibt es doch darum nicht weniger wahr, dass sie in diesem ersten halben Jahrhundert ihres Bestehens einen unschätzbarren Beitrag zum sozialen Fortschritt geleistet hat.

Entwicklungshilfe

Ganz neue Aufgaben haben in den letzten Jahren den Rahmen des ursprünglichen Aktionsbereichs der IAO gesprengt. Wir denken hier vor allem an die *technische Hilfe für die Entwicklungsländer*. Diese unmittelbare Zusammenarbeit mit den Entwicklungsländern soll dem Elend der Beschäftigungslosigkeit und der Unterbeschäftigung in der Dritten Welt ein Ende machen, deren Industrialisierung beschleunigen, die materielle Lage ihrer Bevölkerungen heben, mit einem Wort, die furchtbare Kluft, die von einer Weltregion zur anderen zwischen den Lebensbedingungen der Völker besteht, verringern.

Man kann es nicht besser sagen als die Erklärung von Philadelphia: «Armut, wo immer sie besteht, gefährdet den Wohlstand aller.» Diejenigen, die das Erscheinen neuer Konkurrenten auf den

Weltmärkten befürchten, seien daran erinnert, dass der Export der Fertigerzeugnisse der Industriegrossmächte – wie auch der handwerklichen Produktion – notwendigerweise vom Steigen der Volksinkommen in jenen weiten Teilen der Welt abhängig ist, in denen noch ein ungeheurer Güterhunger besteht.

Mit tiefer Genugtuung kann man feststellen, dass die 128,5 Millionen Dollar, die von 1950 bis 1968 über die IAO investiert wurden, in sehr hohem Masse zur wirtschaftlichen und sozialen Entwicklung, zur Erschliessung der «menschlichen Ressourcen», zur Verbesserung der Arbeits- und Lebensbedingungen und zur Vervollkommenung der sozialen Institutionen beigetragen haben. Eine bemerkenswerte Schöpfung ist dafür beispielhaft: Jene Berufsbildungswerkstätten in der Anden-Hochebene, denen Jef Rens, der ehemalige erste stellvertretende Generaldirektor des IAA, eine so liebevolle Aufmerksamkeit gewidmet hat. Die Initiative des einzelnen anspornen, Formen der Berufsausbildung wählen, die sich den Bedürfnissen der jeweiligen Region anpassen, den Geist solidarischer Zusammenarbeit wecken – das sind besonders empfehlenswerte Mittel, um das Los der Bevölkerungen in den vom Wohlstand am weitesten entfernten Gebieten der Welt menschenwürdiger zu gestalten.

Rund 3000 Sachverständige haben auf diese Weise geholfen, die Herzen der Menschen mit neuer Hoffnung zu erfüllen und ihnen das Vertrauen in sich selbst zurückzugeben.

Die Arbeitgeber und die IAO

Was sind die Vorteile, die den Arbeitgebern aus der Wirksamkeit einer Organisation, wie sie die IAO darstellt, erwachsen?

In einer Zeit allgemeiner «Kontestation» springen diese Vorteile ins Auge. Hat doch die IAO in sehr hohem Masse dazu beigetragen, den Gedanken der Kollektivverhandlung, des Schlichtungs- und des Schiedsverfahrens in der Welt zu verbreiten, und es ist ihr gelungen, die Träger diametral entgegengesetzter Wirtschaftsdoktrinen dazu zu bringen, zusammenzuleben, wenn nicht, sie zu versöhnen – eine Tat, die dadurch noch bemerkenswerter wird, dass die Arbeitgeber und die Arbeitnehmer unter ihrem Dach die gleichen Rechte haben wie die Vertreter der Regierungen: ein einzigartiges Vorrecht im System der Vereinten Nationen und ihrer Sonderorganisationen.

Uebrigens muss man schon blind sein, um nicht zu sehen, dass die Alternative «Gemeinwirtschaft oder private Initiative», noch unlängst eine Quelle unausgesetzter wirtschaftspolitischer und ideologischer Konflikte, heute mehr oder weniger überholt ist.

In der Tat gibt es den absoluten, in seiner Handlungsfreiheit durch nichts beschränkten Kapitalismus nirgends mehr. Dort, wo Privatwirtschaft existiert, ist sie der gesetzlichen Kontrolle unterworfen, und ihre Gewinne werden von Besteuerungssystemen, die

die Expansion der Sozialen Sicherheit begünstigen, abgerahmt. Ueberdies bildet die vom Staat, von den Kommunen oder von den Konsum- und Produktionsgenossenschaften gelenkten Gemeinwirtschaft in den meisten Demokratien des Westens eine glückliche Ergänzung des privaten Sektors.

Auf der Gegenseite erkennt der totalitäre Kollektivismus immer klarer die unabwendbare Notwendigkeit, der privaten Initiative und dem einzelnen einen grösseren Platz einzuräumen.

Es waren diese Feststellungen, die eine Anzahl freier Gewerkschaftsorganisationen dazu bewogen hat, entschlossen mit einem engstirnigen Doktrinarismus zu brechen. Heute entfalten sie ihre Tätigkeit, verteidigen sie die Interessen der Arbeitnehmer und fördern sie die Expansion auf dem Boden der bestehenden Wirtschaftsordnung. Rationalität und Gemeinnutz kommen vor den Interessen einzelner Gruppen oder Privatpersonen: Dieser Gesichtspunkt hat nach ihrer Auffassung die Natur des gewählten Wirtschaftssystems zu bestimmen.

Es versteht sich von selbst, dass die Unternehmerschaft, sofern ihr daran liegt, dass diese Entwicklung sich durchsetzt und das neue Konzept allgemeine Geltung erhält, sich zu dem grossen Entschluss aufraffen muss, auf ihr Gottesgnadentum zu verzichten und, statt den Herrn im eigenen Haus zu spielen, als Gleicher unter Gleichen zu handeln.

Zwei grosse Prinzipien

Dies ist ein gelegener Augenblick, um daran zu erinnern, dass die Wirksamkeit der Internationalen Arbeitsorganisation von zwei über ihr Dasein entscheidenden Grundsätzen getragen wird.

Das erste dieser grossen Prinzipien ist der Universalismus, das zweite ist die «Dreigliedrigkeit» oder Dreigruppenstruktur der Organisation.

Universalismus

Der Universalismus hat einen gewaltigen Vorzug: Er begünstigt die Diskussion und die Lösung jener kapitalen Probleme, von denen das soziale Wohl und der Friede abhängen, auf *Weltebene*. Er ist aber auch eine Quelle vielfältiger Schwierigkeiten. Vor allem hat es sich gezeigt, dass er ideologischen Auseinandersetzungen alle Schleusen öffnet und sogar die Frage der Unabhängigkeit der Gewerkschaften und der Gewerkschaftsfreiheit selbst in die Debatte hineinzieht.

Die Meinung darüber, was unter «Freiheit» oder «Demokratie» zu verstehen sei, gehen je nach dem politischen Regime, das verteidigt wird, weit auseinander, und es ist darüber mehr als einmal zu furchtbaren gegenseitigen Attacken auf der Rednertribüne der Internationalen Arbeitskonferenz oder im Verwaltungsrat der IAA gekommen, zur grossen Freude einer nach gehässigen Kontroversen stets lüsternen Galerie.

Noch vor wenigen Jahren waren diese mehr oder weniger dramatischen Debatten oft schuld daran, wenn für die eigentlichen Punkte der Tagesordnung kaum die notwendigste Zeit blieb. Dank speziellen vom Verwaltungsrat vorgeschlagenen und von der Konferenz gutgeheissenen Verfahren gelang es dann, diese Zusammenstösse zwischen einander ausschliessenden Ideologien auf ein Mindestmass zu beschränken. Man wird freilich zugeben müssen, dass die gewählte Prozedur sich schlecht mit den öffentlichen Mahnungen zur Achtung vor den Menschenrechten und ganz besonders vor der Gewerkschaftsfreiheit verträgt, mit der noch in so manchen Ländern ein böses Spiel getrieben wird.

Dreigliedrigkeit

Was nun den zweiten Grundsatz betrifft, mit dem die IAO steht und fällt, den der Dreigliedrigkeit, so begünstigt er fraglos den Dialog zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern, sei es nun auf der Internationalen Arbeitskonferenz, im Verwaltungsrat des IAA oder in den Industrieausschüssen und ähnlichen Organen.

Dreigliedrigkeit setzt die Autonomie der Gruppen voraus. Die Geschäftsordnung der Konferenz bestimmt, dass jede Gruppe für sich in amtlicher Sitzung einen Vizepräsidenten der Konferenz sowie die Mitglieder des Vorschlagsausschusses und sonstiger Kommissionen, aber auch und vor allem die Mitglieder des Verwaltungsrates vorschlägt.

Aus der Autonomie der Gruppen können Schwierigkeiten entstehen, besonders wenn es sich darum handelt, die Mitglieder der unterschiedlichen Fachausschüsse der Konferenz zu bestellen. In den Tagen des Faschismus waren es die Arbeitnehmer, die sich weigerten, die Delegierten Italiens als vollberechtigte Mitglieder für diese Kommissionen anzuerkennen. Später kamen die Arbeitgeber an die Reihe: Sie machen den selben Grund für die Ausschliessung der Arbeitgebervertreter der osteuropäischen Länder geltend, nachdem die Sowjetunion 1963 beschloss – «um die Zusammenarbeit mit anderen Ländern zur Lösung der Fragen, für deren Regelung die Internationale Arbeitsorganisation zuständig ist, zu verbreitern» –, die sich aus der Verfassung der Organisation ergebenden Verpflichtungen zu akzeptieren.

Seitdem beklagen sich die Arbeitgeberdelegierten jener Länder, dass man sie systematisch von der Ausübung der Funktionen vollberechtigter Mitglieder der Fachausschüsse der Konferenz fernhält – eine Handlungsweise, die tatsächlich mit der Gleichheit der Rechte aller an der Konferenz teilnehmenden Delegierten schwer in Einklang zu bringen ist. Andererseits wird man keiner Gruppe das Recht bestreiten können, die Mitglieder ihres eigenen Vorstandes oder ihre Vertreter im Verwaltungsrat des IAA vorzuschlagen, ohne

der vielgerühmten Dreigliedrigkeit den Garaus zu machen. Um einen Appell an die höchste Instanz – die Konferenz selbst – zu umgehen, hat man schliesslich zu einer Prozedur Zuflucht genommen, deren Rechtmässigkeit von den Arbeitgebern stets bestritten worden ist und die im Grunde keine der Parteien zufriedenstellt. Dennoch wird sie im allgemeinen stillschweigend von den Arbeitgebern hingenommen, die sich aus guten Gründen damit begnügen, das Prinzip durch eine Erklärung auf der Konferenz zu wahren, die sie Jahr für Jahr wiederholen.

Der Friede – ein Ziel, dem alles untergeordnet werden muss

Die eigentliche Frage ist, ob dem Universalismus so grosse Bedeutung zukommt, dass man ihm sogar das fundamentale Prinzip der Gruppenautonomie aufopfern muss.

Mir will scheinen, dass dem so ist. Friede in der Welt, Friede durch soziale Gerechtigkeit – das ist das Ziel, das über allen anderen steht. Der beste Weg, es zu verwirklichen, besteht darin, der Zusammenarbeit zwischen den Regierungen, den Arbeitnehmern und den Arbeitgebern der ganzen Welt die höchste Wirksamkeit zu verleihen. Ein fast unmögliches Wagnis, aber das Spiel ist den Einsatz wert.

Regionalisierung der Tätigkeit

Von den angeregten Strukturreformen innerhalb der IAO befindet sich die «Regionalisierung» ihrer Tätigkeit bereits auf dem Wege zu ihrer Verwirklichung in Gestalt der neuen Aktionszentren in verschiedenen Teilen der Welt. Gewisse Anregungen gehen viel weiter. Danach sollen die Regionalkonferenzen die Befugnis erhalten, selbständig bindende Regelungen zu beschliessen, die einen begrenzteren Geltungsbereich haben würden als die bisherigen internationalen Arbeitsübereinkommen.

Der Gedanke ist verlockend, aber die praktischen Konsequenzen sollten sorgfältig erwogen werden. Mir scheint es nicht wünschenswert, sich bei der Normensetzung von einer Art «Abwertungspolitik» leiten zu lassen, die darauf hinauslaufen würde, die Lage der Arbeitnehmer in der Dritten Welt noch kritischer zu machen, als sie heute schon ist.

Unter dem bisherigen System ist kein Mitgliedstaat verpflichtet, ein Uebereinkommen zu ratifizieren, dessen Bestimmungen er nicht erfüllen kann.

Was insbesondere die soziale Sicherheit betrifft, haben wir zum Ueberdruss wiederholt, dass man aus einem leeren Fass kein Wasser schöpfen kann. Man muss es vorher füllen. Nichtsdestoweniger – und aus dieser Meinung haben wir ebensowenig ein Hehl gemacht – können die internationalen Uebereinkommen, so wie sie sind, den Regie-

rungen der Entwicklungsländer als Beispiel dafür dienen, wie man es machen muss, um schrittweise höhere Normen auf dem Gebiet der sozialen Sicherheit und der Arbeitsgesetzgebung einzuführen.

Diejenigen unter den Regierungen Afrikas, die heute Befürchtungen hinsichtlich der möglichen Auswirkungen des Uebereinkommens Nr. 87 über die Vereinigungsfreiheit und den Schutz des Vereinigungsrechtes oder des Uebereinkommens Nr. 98 über das Vereinigungsrecht und das Recht auf Kollektivverhandlungen laut werden lassen, seien darauf aufmerksam gemacht, dass diese Vertragswerke keineswegs dem Streik als Mittel zur Beilegung von Arbeitsstreitigkeiten das Wort reden. Die Gewerkschaften der Industriegrossmächte, die klug genug waren, ihre Wirtschaftspolitik den realen Verhältnissen anzupassen, zeigen uns durch praktische Demonstrationen, dass sie sehr wohl imstande sind, mit solchen Konflikten auch ohne Streik fertigzuwerden. Wobei sie es, wo immer möglich, vorziehen, mit dem Sozialpartner allein zu verhandeln. Die von ihnen angewandten Methoden bedeuten übrigens in keinerlei Hinsicht eine Beeinträchtigung des Streikrechts.

In Fragen der Gewerkschaftsfreiheit muss man sich hüten, zu sehr auf dem Buchstaben des Rechts zu bestehen. Mit den österreichischen Gewerkschaftern, die sich energisch jedem Versuch widersetzen, das Streikrecht durch Gesetz zu reglementieren, weil jede Reglementierung schliesslich zu Beschränkungen führt, bin ich der Ansicht, dass die Regierungen und die Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände die Möglichkeit haben, ihre Aktionsmethoden den heutigen Notwendigkeiten anzupassen, ohne den Hals in die Würgschlinge der Gesetzgebung zu stecken.

Lokomotive und Bremser

Albert Thomas, der erste Direktor des Internationalen Arbeitsamtes, hat einmal die Arbeitnehmergruppe mit einer Lokomotive verglichen, die den Zug des sozialen Fortschritts hinter sich herzieht. Dieses schöne Bild ist noch immer wahr. Mit dem Unterschied freilich, dass die Arbeitgeber sich nicht mehr auf die Rolle des Bremzers beschränken. Heute bemühen sie sich, den Lauf der Entwicklung zu beeinflussen, statt sich blindlings von ihr ziehen zu lassen.

Welcher Art die Gesellschaftsordnung, in der man lebt, auch sein mag, sie kommt nicht darum herum, die Persönlichkeit des Arbeitenden zu respektieren. Das Recht auf Unterrichtung, auf gemeinsame Erörterung, auf Mitbestimmung, ja sogar auf Beteiligung an der Betriebsführung ist heute Gegenstand leidenschaftlicher Auseinandersetzungen in allen Ländern des Erdballs. Für eine gerechte Lösung dieser Fragen gibt es aber kein besseres Mittel als die kollektive Einigung zwischen vertragschliessenden Verbänden.

Ein halbes Jahrhundert hat die Internationale Arbeitsorganisation als Pionier für bessere Arbeitsbedingungen und bessere Arbeitsbeziehungen gewirkt. Dieses Verdienst würde allein genügen, ihre Existenz auch heute und in aller Zukunft zu rechtfertigen.

An der diesjährigen Internationalen Arbeitskonferenz, die mit der Begehung des 50. Geburtstags der IAO zusammenfiel, wurde der Wunsch geäussert, das IAA möge ein paar schöne Formeln für die praktische Verwirklichung des Weltbeschäftigteprogramms hervorzaubern. Nun, man befrage ruhig Arbeitsminister, Arbeitgeberverbände, Gewerkschaften über die speziellen Probleme ihrer Länder. Irgend etwas Positives wird dabei schon herauskommen für die Ueberwindung spezifischer Schwierigkeiten, denen die Entwicklungsländer im Bergbau, in der Verhüttungsindustrie oder in anderen Produktionszweigen begegnen können, vielleicht auch in Hinsicht auf die multinationalen Unternehmen, die sich in diesem Zeitalter gewaltiger industrieller und kommerzieller Konzentrationen so rasch vermehren. Aber man vergesse darüber nicht, dass der Erfolg des Weltbeschäftigteprogramms vom Engagement der betreffenden Staaten und von der gar nicht zu überschätzenden Mitwirkung der Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände abhängen wird.

«Unmöglich» ist ein Wort, das im sozialen Vokabular nicht vorkommt. Der nationalen und internationalen Solidarität öffnet sich hier ein herrliches Feld.

Der Unterstützung durch die Internationale Arbeitsorganisation, die wir hier anlässlich ihres Jubiläums beglückwünschen, kann man sicher sein.

Die Gewerkschaften werden wie bisher so auch weiterhin auf ihre eigene Kraft vertrauen und ihre Hilfe einer Weltinstitution zuteil werden lassen, die dem Arbeitnehmer schon soviel gegeben hat und die ihm auf dem Wege zur Jahrhundertfeier noch mehr geben wird.

Jean Möri, Bern

Zeitschriften-Rundschau

Gandhis Botschaft für unsere Zeit

Heft 232 der Monatsschrift «Freie Gewerkschaftswelt» (Brüssel) steht im Zeichen des hundertsten Geburtstages von Mahatma Gandhi. Richtigerweise beschränkt sich die Zeitschrift – einer Anregung des IBFG-Weltkongresses folgend – bewusst auf ein uns viel zu wenig beachtetes Wirkungsfeld Gandhis: seine Verdienste um die Arbeiterbewegung.

Shankerlal Banker hat mit Gandhi zusammen die Textilarbeitergewerkschaft von Ahmedabad aufgebaut. Er berichtet von dem ersten von Gandhi im Jahre 1918 ausgerufenen Streik, der vierzehn Tage dauerte und mit einem Erfolg der Arbeitnehmer endete. Zwei Jahre später wurde – Gandhis Lehre folgend – eine Textilarbeitergewerkschaft gegründet. Heute zählt diese Gewerkschaft unter den rund 125 000 Arbeitnehmern, die in den örtlichen