



125

Jahre Zukunft. Gemeinsam für Gerechtigkeit.
ans pleins d'avenir. Ensemble pour la justice sociale.
anni per il nostro futuro e per la giustizia sociale.

SGB Schweizerischer Gewerkschaftsbund
USS Union syndicale suisse
USS Unione sindacale svizzera

Alte Fragen in neuer Schärfe?

**Verortungsversuche am
Jubiläumskongress des SGB vom
5.11.2005**

Dossier 43

Oktober 2006

Inhaltsverzeichnis

Verortungen	S. 5
Die Gewerkschaften als prägende soziale Kraft <i>Von Paul Rechsteiner, Präsident SGB</i>	S. 6
Gewerkschaftlicher Aufbau als Antwort auf die Herausforderungen von heute und morgen <i>Von Vasco Pedrina, Co-Präsident Unia, Vize-Präsident SGB</i>	S. 11
Selbstbewusste Arbeitnehmende, mächtige Frauen und mündige Bürgerinnen und Bürger <i>Von Christine Goll, vpod-Präsidentin</i>	S. 15
Il nous faut réinventer une vision d'avenir <i>Ruth Dreifuss, ancienne conseillère fédérale</i>	S. 20
125 anni di rapporti tra sindacato e immigrazione <i>Rosita Fibbi, chercheuse au Forum suisse pour l'étude des migrations et de la population (SFM)</i>	S. 22
Kollektiver Schutz versus individuelle Lebensgestaltung <i>Von Hanspeter Kriesi, Professor für Politologie</i>	S. 25
Von der Feuerwehr zur Bauhütte <i>Von Alexander J. Seiler, ProLitteris</i>	S. 27

Verortungen

(ea) Runde Geburtstage rufen nach Festen *und* nach Bilanzen. Der Jubilar blickt zurück, verortet sich in der Gegenwart und in den Wahrscheinlichkeiten des Künftigen. Seine Gäste tun ein gleiches.

Das ist nicht anders, wenn der SGB seinen 125. Geburtstag feiert.

Aus dem Reigen aller Reden, die zu Ehren des 125jährigen SGB an dessen Jubiläumskongress am 5.11.2005 in Bern gehalten wurden, versammeln wir hier diejenigen, die sich an eine Verortung des SGB gewagt haben¹. In Vergangenheit oder Gegenwart oder Zukunft. Oder in allen drei zugleich. Und aus einer je typischen Perspektive heraus. In analytischer Betrachtung – oder in der Entwicklung eines emotionalen Anspruchs, die Konturen einer künftigen Identität skizziert.

Dauernd haben wir uns die Frage zu stellen, woher wir als SGB kommen und wohin wir gehen bzw. gehen wollen. Heute, in einer Phase ausgeprägten gewerkschaftlichen Wandels, stellt sie sich in besonderer Dringlichkeit.

Die in den hier versammelten Reden angedachten Verortungen erweisen den künftigen gewerkschaftlichen Raum diskursiv als einen offenen – und können dabei vielen als Wegmarken dienen.

¹ Wer den SGB-Jubiläumskongress vom 5.11.05 vollumfänglich dokumentiert studieren will, bestelle beim SGB das inzwischen vorliegende Protokoll. Es umfasst u.a. weitere Grussadressen, Textskizzen zu theatralisch dargestellten historischen Szenen und die Wortprotokolle von Diskussionen zu „Gewerkschaften in Aktion“ und weiteren Beiträgen.

Die Gewerkschaften als prägende soziale Kraft

Von **Paul Rechsteiner**, Präsident SGB

Vor 125 Jahren, bei seiner Gründung, formulierte der Schweizerische Gewerkschaftsbund folgenden Leitsatz:

„Von der Befreiung der Arbeit hängt die Zukunft der Menschheit ab. Und diese Emanzipation kann nur bewerkstelligt werden durch das Zusammenwirken aller Arbeiter“.

Zu den Forderungen des ersten Programms des SGB gehörten damals:

Die „Verminderung der Arbeitsstunden

Höhere Löhne

Fabrik- und Werkstätteninspektion

Haftpflicht der Arbeitgeber bei Unglücksfällen

Gleiche Bezahlung eines Quantums Arbeit, ob von Männern oder Frauen geliefert“ (gemeint war also gleicher Lohn für Frau und Mann)

Und schliesslich radikal: „die endliche Abschaffung des Lohnsystems“.

Die Gewerkschaften haben in den letzten 125 Jahren vieles erreicht – doch viele Konfliktfelder sind geblieben. Auch wenn die Probleme nach den gewaltigen technologischen, wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Veränderungen eine neue Gestalt angenommen haben.

Beginnen wir beim Lohn. Als es Mitte des 19. Jahrhunderts, im frühen Industriezeitalter, erstmals zu gewerkschaftlichen Zusammenschlüssen und Streiks kam, wurden die Arbeiter belehrt, sie würden das Unmögliche anstreben, wenn sie die Löhne durch Kampf verändern wollten. Der Lohn sei eine Frage von Angebot und Nachfrage, daran sei durch keinen Kampf etwas zu ändern. - Wie wir wissen, haben sich die Herrschaften, die solches behaupteten, gründlich getäuscht. Der Lohn ist nicht nur eine Markt-, sondern auch eine Machtfrage. Im Lohn drückt sich nicht nur ein wirtschaftliches, sondern auch ein gesellschaftliches und politisches Verhältnis aus. Die alte Feststellung von Herman Greulich ist unvermindert aktuell: Mit der gewerkschaftlichen Organisation kann die Lebenshaltung mit Erfolg verteidigt und verbessert werden.

Die Steigerung der Reallöhne seit dem 19. Jahrhundert ist beeindruckend, und schlagend in den Jahrzehnten nach dem zweiten Weltkrieg. Es ist ein grosser Erfolg der Gewerkschaften, dass die arbeitende Bevölkerung, die die Werte ja produziert, in diesem Ausmass an den wirtschaftlichen Ergebnissen beteiligt wurde.

Heute, im grassierenden Neoliberalismus, mit seinem Kult der Ungleichheit, stellen sich die alten Verteilungsfragen in neuer Schärfe. Wenn sich ein Manager wie Barnevik mit 148 Millionen aus den Kassen der ABB bedient, nach dem Skandal 90 Millionen zurückzahlt und 58 Millionen für sich behält, ist das für unsere Justiz nicht etwa ein Diebstahl, sondern in Ordnung. Auf der anderen Seite gibt es die working poor, Leute, die voll arbeiten und trotzdem zuwenig verdienen, um davon leben zu können. Ohne die gewerkschaftliche Kampagne „Keine Löhne unter 3000 Franken“ – einen der grössten Erfolge der Gewerkschaften in den letzten Jahren - wäre ihre Zahl sehr viel grösser.

Der Kampf für anständige Löhne ist eine erstrangige gewerkschaftliche Aufgabe geblieben. Gute Gesamtarbeitsverträge und kollektive Abschlüsse sind der Schlüssel dafür. Auf neue Probleme braucht es aber auch neue Antworten. Beispiele dafür sind die

3000er-Kampagne, aber auch der Internet-Lohnrechner des Gewerkschaftsbunds, mit dem neue, früher gewerkschaftsferne Schichten von Lohnabhängigen angesprochen werden.

Mit den flankierenden Massnahmen zur Personenfreizügigkeit ist es uns gelungen, ein für die Schweiz neues System zum Schutz der Löhne durchzusetzen: Mit Lohnkontrollen und Mindestlöhnen.

Die Mindestlohnfrage hat bei den dramatischen Veränderungen des Arbeitsmarkts heute eine ganz andere Bedeutung als in den Jahrzehnten nach dem Zweiten Weltkrieg. Es braucht verbindliche Mindestlöhne in den Branchen, entweder via Gesamtarbeitsvertrag oder staatlich geregelt durch den Normalarbeitsvertrag. Das ist ein strategisches Ziel für die nächsten Jahre. Die Lohnarbeit ist kein Billigprodukt. Gute Löhne sind die Voraussetzung für ein würdiges Leben.

Ein schwieriges Feld der Auseinandersetzung ist derzeit die Arbeitszeit. Der 1. Mai wurde 1890 erstmals als internationaler Kampftag der Arbeiterbewegung durchgeführt. Er stand im Zeichen der Forderung nach dem Achtstundentag. Bis heute ist der 1. Mai der einzige weltweit begangene nichtreligiöse Feiertag. Der Kampf um den Achtstundentag - damals noch bei sechs Arbeitstagen - dauerte Jahrzehnte. In der Schweiz konnte er dank des Generalstreiks durchgesetzt werden: Im Frühling 1919 wurde die Arbeitszeit auf einen Schlag um sechs bis elf Stunden verkürzt - je nach Branche - auf 48 Stunden pro Woche. So etwas hat es vorher und auch nachher nie mehr gegeben. Bis zur nächsten Verkürzung um zwei Stunden dauerte es ein halbes Jahrhundert.

Die grössten Erfolge der Zeit nach dem Zweiten Weltkrieg liegen beim arbeitsfreien Samstag, der Fünftagewoche im Laufe der Sechzigerjahre. Und bei der gesetzlichen Verankerung der Ferien. Ferien waren für grosse Teile der arbeitenden Bevölkerung eine qualitativ neue Errungenschaft. Seit den Achtzigerjahren haben alle einen Anspruch auf mindestens vier Wochen Ferien. Die Achtzigerjahre waren im Bereich der Arbeitszeit die bisher letzte Phase grösserer Fortschritte. 1980 konnte erstmals die Vierzigstundewoche durchgesetzt werden, in der Druckindustrie, dank des Streiks der Genfer Typographen. - Heute kämpfen wir bei der Arbeitszeit, wie oft in wirtschaftlich schwierigen Zeiten, statt für neue Fortschritte vor allem gegen Verschlechterungen, wie gerade jetzt mit dem zweiten Referendum gegen die Ausweitung der Sonntagsarbeit.

Zu den grössten Errungenschaften der Gewerkschaften zählt der Sozialstaat. Der Sozialstaat ist nicht eine Beschneidung der Freiheit, wie uns die neoliberalen Ideologen im Dienst der Reichen einreden wollen. Nur ein Leben ohne Existenzangst, nur ein Leben ohne materielle Not, nur ein Leben in sozialer Sicherheit und Würde kann ein Leben in Freiheit sein. - Die Gewerkschaften waren die wichtigste Kraft bei der Entwicklung des Sozialstaats, und sie sind auch die stärkste Kraft bei seiner Verteidigung. Der Referendumsieg gegen die 11. AHV-Revision hat dies eindrücklich bewiesen.

Die AHV als Herzstück der sozialen Sicherheit wird auch im Zentrum der Auseinandersetzungen der kommenden Jahre stehen. Mit der Volksinitiative für ein soziales flexibles Rentenalter wollen wir diesen überfälligen Fortschritt endlich durchsetzen. Hier waren es die Bauarbeiter, die im November 2002 mit dem erfolgreichen Streik für die Frühpensioenierung den Takt für die ganze Gesellschaft vorgegeben haben. In einer nächsten Etappe wird es wieder darum gehen, die Renten real zu verbessern.

Zu den grossen gewerkschaftlichen Themen gehört schliesslich der Kampf für die Vollbeschäftigung. Eine aktive staatliche Politik gegen die Arbeitslosigkeit stand im Zentrum der Kriseninitiative von 1934, des grössten Projekts der Gewerkschaften in der Wirtschaftskrise der Dreissigerjahre. Obwohl in der Volksabstimmung knapp abgelehnt, hat-

te die Kriseninitiative eine enorme Ausstrahlung auf die gesamte Gesellschaft. Sie prägte das Denken.

Heute wird versucht, den Kampf für Vollbeschäftigung zu diskreditieren. Wer aber den Kampf gegen die Arbeitslosigkeit von der Agenda streicht, der fördert Ausgrenzung und Verarmungsprozesse. Alle müssen die Möglichkeit haben, am wirtschaftlichen Leben teilzunehmen. Es ist eine gesellschaftliche Katastrophe, wenn Hunderttausende, die heute in der Schweiz keine Arbeit finden, auf dem Abstellgleis landen und einfach abgeschrieben werden.

Die gewerkschaftliche Landschaft ist im Umbruch wie kaum je zuvor in den letzten hundert Jahren. Die markantesten Entwicklungen der letzten Jahre sind die Gründung der Unia als interprofessionelle Gewerkschaft der privaten Sektoren, ein Quantensprung, und die Öffnung des Gewerkschaftsbundes für Berufsverbände und Angestelltenorganisationen. Durch diese Öffnung sind innert fünf Jahren 35'000 Arbeitnehmende neu zum Gewerkschaftsbund gestossen. Vor wenigen Wochen haben SEV und GeKo bekanntgegeben, dass sie mit einer neuen Grossgewerkschaft der Netzwerkindustrien einen zweiten starken Pol im Gewerkschaftsbund bilden wollen.

Die Wirtschaft und die Beschäftigungsstrukturen haben sich in den letzten Jahrzehnten gewaltig verändert. Die neuen Gewerkschaften sind eine Antwort darauf. Und eine Notwendigkeit für den Aufbau in den lange Zeit vernachlässigten Dienstleistungsbereichen. Wenn wir diese zukunftsgerichteten Antworten heute verpassen, dann hat das Folgen für Jahrzehnte, wie wir das heute für die gelungenen, aber leider auch für die verpassten Weichenstellungen unserer Vorgänger feststellen können. Wir müssen dafür sorgen, dass die vielen, die unsere Arbeit heute gut finden, und uns sagen, wie wichtig wir sind, vermehrt auch wieder Mitglieder werden.

Die erste Aufgabe des Schweizerischen Gewerkschaftsbundes liegt in der nationalen Gewerkschaftspolitik. Was für die gewerkschaftliche Arbeit in den Branchen gilt, gilt auch für die politische Ebene: Der gewerkschaftliche Einfluss ist nicht nur eine Frage der Qualität, sondern auch der Quantität. Erst die Bündelung der Kräfte über die Verbandsgrenzen hinaus erzeugt die nötige Hebelwirkung, die es braucht, um die sozialen Interessen durchzusetzen. Jede Spaltung schadet den Interessen der Lohnabhängigen.

Die schweizerischen Gewerkschaften verfügen zurzeit über eine beachtliche Referendumsmacht. Und über eine stark verbesserte Mobilisierungskraft, wie die Kundgebungen und Demonstrationen der letzten Jahre gezeigt haben. Die erfolgreichen Referenden haben nicht nur Falsches gebremst und blockiert. Sie haben auch positive Entwicklungen, Reformprozesse beeinflusst, z.B. geholfen, dass wir die neuen Massnahmen zum Schutz der Löhne durchsetzen konnten.

Die Ballung vieler konkurrierender Aufgaben bedingt allerdings eine Konzentration der Kräfte auf die wichtigsten gewerkschaftlichen Anliegen. Der Versuchung, Ersatzpartei zu spielen, muss konsequent widerstanden werden. Die Gewerkschaften sind auch nicht der „Transmissionsriemen“ einer Partei. Die Autonomie der Gewerkschaften bedeutet, dass die gewerkschaftspolitisch wichtigen Fragen bei uns und nirgendwo sonst entschieden werden. Autonomie heisst nicht natürlich politische Neutralität, sondern politische Unabhängigkeit.

Selbstverständlich pflegen wir eine funktionierende Arbeitsbeziehung mit den uns nahe stehenden Parteien, auf die wir uns verlassen können, allen voran mit der Sozialdemokratie. Wir wissen es zu schätzen, dass die SP Schweiz und die Grünen sich auf nationaler Ebene in den für uns entscheidenden sozialen Fragen gewerkschaftsnah positionieren, was in verschiedenen europäischen Ländern nicht mehr gilt.

Die soziale Orientierung der SP und der Grünen ist umso wichtiger, als es für den überfälligen Machtwechsel in zwei Jahren in erster Linie auf diese beiden Parteien ankommen wird. Der gemeinsame politische Nenner der heutigen Rechtsmehrheit im Bundeshaus sind die antisozialen Ziele. Die politische Wende im Jahr 2007 entscheidet sich an der sozialen Frage.

Der Streik ist ein Grundrecht – und seit 1999 auch in der Bundesverfassung anerkannt. Heute sind Teile der schweizerischen Gewerkschaftsbewegung wieder in der Lage, Streiks gewerkschaftlich zu führen. Dies im Unterschied zu den Streiks der zweiten Hälfte der siebziger Jahre, die nach einer längeren Periode fast ohne Streiks von den Gewerkschaften eher unterstützt als geführt worden waren. Als Antwort auf die erzielten Fortschritte werden jetzt neue Hindernisse aufgebaut. Vor allem auf juristischer Ebene, mit Zivilprozessen und mit dem Versuch, Gewerkschafter zu kriminalisieren.

Denjenigen, die das noch immer nicht verstanden haben, muss noch einmal in aller Deutlichkeit gesagt werden, dass das Streikrecht untrennbar zu einer Demokratie gehört. Die Vorstellung eines absoluten Arbeitsfriedens gehört auch bei uns auf den Schuttplatz der Geschichte. Wenn im Einsteinjahr daran erinnert wird, dass selbst Raum und Zeit nicht absolut sind, dann ist es erst recht der Arbeitsfrieden nicht.

Der Arbeitsfrieden nach Obligationenrecht ist eine vertragliche Verpflichtung, nicht weniger, aber auch nicht mehr. Verträge sind zu halten. Wenn aber ein Arbeitgeber die kollektiven Grundlagen des Vertrags bricht, z.B. durch die Entlassung von gewerkschaftlichen Vertrauensleuten oder sogar von Betriebskommissionspräsidenten, dann gibt es keine Friedenspflicht.

Wir verwahren uns gegen die skandalösen Einschüchterungsversuche gegenüber gewerkschaftlichen Vertrauensleuten. Wir verwahren uns gegen den Versuch, bei Matisa den Betriebskommissionspräsidenten zu entlassen, den Kollegen Jean-Marc Coulon. Dieser Anschlag auf die gewerkschaftlichen Grundrechte muss zurückgewiesen werden. Es braucht in der Schweiz endlich einen Kündigungsschutz, der diesen Namen verdient.

Denn die Gewerkschaftsrechte sind Menschenrechte! Wer gewerkschaftliche Vertrauensleute entlässt, verletzt die Grundrechte. Ein Unternehmen bewegt sich nicht im rechtsfreien Raum, die Arbeitenden sind keine rechtlosen Untergebenen. Die Grundrechte sind auch im Unternehmen zu respektieren. Auch von der Migros. In einer Demokratie erträgt es keine Maulkörbe und keine Hausverbote für die Gewerkschaften.

Die Gewerkschaften sind lernende Organisationen. Zu den grossen kollektiven Lernprozessen der letzten Jahrzehnte gehört die Geschlechterfrage. Aller fortschrittlichen Rhetorik zum Trotz waren weite Teile der Gewerkschaften in der Realität patriarchal geprägt. In den letzten Jahren hat sich hier viel bewegt. Noch immer aber hinkt der gewerkschaftliche Organisationsgrad der massiv gestiegenen Frauenerwerbstätigkeit weit hinterher.

Dennoch waren es die Frauen in den Gewerkschaften, die für das wichtigste schweizerische Bewegungsereignis der 90er-Jahre verantwortlich waren: für den Frauenstreik von 1991. Das Potential wäre riesig, für die Frauen in den Gewerkschaften, und für eine Verbesserung der zu tiefen Löhne vieler Frauen. Das kollektive Handeln ist ein Erfolgsrezept. Dafür müssen wir in der Lage sein, unsere Organisationen noch besser für Frauen zu öffnen und auf ihre Bedürfnisse auszurichten.

Ein weiterer schwieriger Lernprozess war und ist das Verhältnis der Gewerkschaften zu Migrantinnen und Migranten. In ihren ersten Jahrzehnten waren die schweizerischen Gewerkschaften internationalistisch orientiert, der erste schweizerische Arbeitersekretär, Herman Greulich, war ein Immigrant. Das änderte sich Ende der 30er Jahre und vor allem nach dem Zweiten Weltkrieg, als die nationalistische Verengung der Schweiz voll

auf die Gewerkschaften durchschlug. Die Spaltung der Lohnabhängigen entlang der nationalen Herkunft ist eine der Tragödien der Gewerkschaftsbewegung. In ihrer Bedeutung übersteigt sie bei weitem die parteipolitischen Spaltungen der Arbeiterbewegung.

Dass sich die Gewerkschaften für Migrantinnen und Migranten wieder öffneten, war für die Erneuerung der Gewerkschaften ausschlaggebend. Heute sind die Gewerkschaften der wichtigste gesellschaftliche Zusammenschluss, der Menschen unabhängig von ihrer nationalen Herkunft vereint. Die neue Vitalität der Gewerkschaften hat den aus der Migration stammenden Aktivistinnen und Aktivisten viel zu verdanken. Die Zukunft der Gewerkschaften hängt davon ab, ob und wie weit sie in der Lage sind, die arbeitende Bevölkerung in ihrer realen Zusammensetzung und unabhängig von Geschlecht und nationaler Herkunft zu organisieren.

Es braucht uns. Die Veränderungen der Arbeit sind dramatisch. Bei den grossen technologischen und wirtschaftlichen Entwicklungen ist eines geblieben: die Abhängigkeit und die Verwundbarkeit der Menschen im Arbeitsverhältnis. Die Sensibilität dafür ist nirgendwo sonst so verankert wie in den Gewerkschaften. In den Gewerkschaften können diese Erfahrungen artikuliert und Handlungsmöglichkeiten entwickelt werden. Als ein wichtiger Beitrag zur Neuformulierung eines linken Projekts, das mit dem Sozialen über das Nationale hinausweist.

Noch nie gab es in der Schweiz, in Europa, in der Welt soviel Geld, soviel Kapital wie heute. Die technologischen Möglichkeiten haben sich in einer unvorstellbaren Masse entwickelt und beschleunigt. Doch noch kaum je gab es so viel Ungleichheit wie heute. Die herrschenden Machtverhältnisse stehen in einem massiven Widerspruch zu den sozialen Bedürfnissen.

Wann, wenn nicht heute, mit den heutigen wirtschaftlichen und technologischen Möglichkeiten, wären die Voraussetzungen dafür gegeben, die Gesellschaft mit ihren Gesamtmitteln umzuwälzen, so wie dies Marx im 18. Brumaire formulierte?

An der Stärke der Gewerkschaften, und an der Bereitschaft der Menschen, sich in Gewerkschaften zu organisieren, wird sich entscheiden, in welche Richtung sich die Gesellschaft entwickelt. Ob sie immer unsozialer oder ob sie wieder sozialer wird. - Der Kampf für anständige Arbeitsbedingungen, bessere Löhne und einen sozialen Staat weist über die materiellen Forderungen hinaus: Es ist ein Kampf für die Würde der Menschen.

* * * * *

Gewerkschaftlicher Aufbau als Antwort auf die Herausforderungen von heute und morgen

Von **Vasco Pedrina**, Co-Präsident Unia, Vize-Präsident SGB

Kinderarbeit, Samstags- und Sonntagsarbeit, Hunger und Elend, das war die Realität der Gründungsväter unserer Gewerkschaften. Industrialisierung hiess Proletarisierung; Liberalismus hiess Wohlstand für die Besitzenden und Armut für die Werktätigen. Doch diese schlossen sich zu Gewerkschaften zusammen, kämpften für die minimale Würde, sich und die Familie durchzubringen. Ihr einzig wirksames Kampfmittel war der Streik bei kärglich gefüllten Streikkassen. Die immer wieder aufflammenden Arbeitskämpfe bis unmittelbar nach dem Zweiten Weltkrieg waren für die Gewerkschafterinnen und Gewerkschafter hart und entbehrungsreich. Aber trotz ungleich langer Spiesse, trotz Niederlagen und Enttäuschungen war ihre Kampfkraft und Entschlossenheit grösser als die repressive Macht des Kapitals. **Der Kampf hat sie geeint und gestärkt. Und der Kampf war erfolgreich.** Er brachte den wichtigsten Branchen in Industrie und Gewerbe ein System von Gesamtarbeitsverträgen, die das Los der Werktätigen nachhaltig verbesserten. Und mit der Einführung der AHV wurde der Grundstein für ein minimales Netz von Sozialversicherungen als zweiter Säule der Sozialpartnerschaft und als Basis vermehrten allgemeinen Wohlstandes gelegt.

Doch der errungene bescheidene Wohlstand für die Werktätigen hatte seinen Preis. Die Arbeitgeber verlangten für ihre Zugeständnisse die Einhaltung des absoluten Arbeitsfriedens. Ein Opfer, das nicht allzu schwer wog, solange die Hochkonjunktur der drei Nachkriegsjahrzehnte viel Verteilungsspielraum brachte: Die Sozialversicherungen wurden ausgebaut, die Reallöhne stiegen und die Arbeitszeiten sanken. Die Verteilung der Werte erfolgte nicht mehr auf der Strasse, sondern am grünen Tisch.

Doch aus dem grünen wurde schon bald ein trügerischer Tisch. Die Wirtschaftskrise Mitte der 70er Jahre setzte einen ersten Riss in das Bild der vermeintlichen Harmonie der Klassen. Jetzt gab es wieder Arbeitslosigkeit, jetzt mussten die einen den Gürtel wieder enger schnallen, während andere ihren Reichtum mehrten. Die Harmonie war gestört. In Wirtschaft und Politik folgte eine neue Generation von Eliten, welche die Konsequenzen des anhaltenden Klassenkampfes nicht mehr erlebt hatte und in der Sozialpartnerschaft nicht mehr die Basis für den sozialen Frieden, sondern den Hemmschuh für die Profitmaximierung sah. **Mensch, Gesellschaft und Staat sollten sich wieder dem Primat von Markt und Kapital unterordnen.**

Doch wo waren die Gewerkschaften, um die Errungenschaften der Nachkriegsjahre zu verteidigen? Anfänglich so ziemlich auf dem linken Fuss erwischt. Waren die kämpferischen Gewerkschaften der Vorkriegszeit noch massgeblich von marxistischen, anarcho-syndikalistischen Strömungen beeinflusst, hatten Kalter Krieg, Stalinismus, Antikommunismus und 30 Jahre einvernehmlich sozialen Friedens die Gewerkschaften weitgehend von den linken, militanten Kräften geläutert. **So wie bei den Arbeitgebern niemand mehr da war, der die Konsequenzen offenen Klassenkampfes fürchtete, war auf Gewerkschaftsseite beinahe niemand mehr da, der diesen Kampf zu führen wusste.**

Bis zur lang anhaltenden Krise der 90er Jahre mit ihrer hohen Zahl von Arbeitslosen und tief greifenden strukturellen Umwälzungen in Wirtschaft und Gesellschaft drohten die Gewerkschaften in die Bedeutungslosigkeit zu versinken. Die neoliberalen Kräfte glaubten schon endgültig Oberhand zu gewinnen, die Gewerkschaften und die als Auslaufmodell totgesagten Gesamtarbeitsverträge wegfegen zu können. Doch gerade noch

rechtzeitig erfolgte in den Gewerkschaften ein entscheidender Generationenwechsel. Die neuen Kräfte aus der Immigration, geschult im gewerkschaftlichen, antifaschistischen und sozialistischen Kampf für Freiheit und Gerechtigkeit in ihren Ursprungsländern, zusammen mit den Quereinsteigern aus den sozialen und politischen Bewegungen seit '68 machten in unseren Verbänden mit Unterstützung der alten Kämpferinnen und Kämpfer neu ihren Einfluss geltend.

Angesichts der zunehmend diversifizierten Unternehmungen, angesichts der rasant voran schreitenden Tertiarisierung und angesichts einer immer höheren beruflichen Mobilität der Arbeitnehmenden erkannten die neuen gewerkschaftlichen Führungskräfte, **dass die Zeit der reinen Branchenverbände abgelaufen ist**. Branchen übergreifende Allianzen, Zusammenschlüsse, die Begrünung der gewerkschaftlichen Wüste Tertiär und die Stärkung des SGB waren und sind noch heute das Gebot der Stunde. Auf der Basis dieser Analyse entstanden 1992 erst aus GBH und GTCP die GBI, vier Jahre später die von SMUV und GBI gemeinsam lancierte neue Dienstleistungsgewerkschaft unia und schliesslich 2004 die neue Unia, die interprofessionelle Gewerkschaft mit ihren rund 200'000 Mitgliedern und an die 500 Gesamtarbeitsverträgen. Aber auch Comedia oder die Gewerkschaft Kommunikation sind Beispiele für diese neue strukturelle Ausrichtung.

Doch alleine mit der strukturellen Anpassung an die neuen wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Begebenheiten war es nicht getan. Gegenüber dem rauer werdenden Klassenkampf von oben liess sich mit einfachem Verwalten der erodierenden Gesamtarbeitsverträge keine Zukunftsperspektive mehr entwickeln. Die während der Hochkonjunktur gepflegte Politik des absoluten Arbeitsfriedens hatte angesichts des längst entbrannten Kampfes um neue Kräfteverhältnisse ausgedient. Diese Politik hatte nicht nur die Gewerkschaften ihrer Mobilisierungsfähigkeit beraubt, sondern auch den SGB seiner Referendums- und Initiativfähigkeit. **Die neue Generation von Gewerkschafterinnen und Gewerkschaftern war aber nicht bereit, sich kampfflos auf dem Altar des Neoliberalismus zu opfern. Nicht in den Branchen, nicht in der Sozialpolitik.** So wie sich immer mehr Arbeitgeber wieder an ihrem Menschen verachtenden Wirtschaftsliberalismus des 19. Jahrhunderts orientierten, besannen sich die Gewerkschaften der stärkenden und einigenden Kraft des gemeinschaftlichen Kampfes. Sie verstanden sich neu als Gewerkschaften, die zur Vertragspartnerschaft stehen, aber auch bereit sind, für die Interessen ihrer Mitglieder in den Betrieben und auf der Strasse zu kämpfen. Und sie waren auch willens, sich neben der zunehmend an den Mittelschichten orientierenden SP als eigenständige sozialpolitische Bewegung zu etablieren.

Die seit den frühen 90er Jahren zunehmende Zahl gewerkschaftlicher Aktionen, Demonstrationen und Streiks, die einen Höhepunkt im erfolgreichen nationalen Streik der Bauarbeiter für das Rentenalter 60 erlebte, aber auch die mit dem Wendepunkt der gewonnenen Referendumsabstimmung über das Arbeitsgesetz 1996 wieder erlangte Referendums- und Initiativfähigkeit des SGB sind deutlich wahrnehmbare Zeichen erneuerter gewerkschaftlicher Kraft und Macht.

Doch diese Zeichen kämpferischer Kraft und gewerkschaftlicher Macht sind nicht der Endpunkt eines erfolgreichen Prozesses, sondern Meilensteine, um in den anhaltend rauen Zeiten zu bestehen, um die Gesamtarbeitsverträge als wirksamen Schutz für die Kolleginnen und Kollegen zu stärken und auszuweiten, um gewerkschaftliche Wüsten zu begrünen, um weiter für sozialen Ausgleich und Vollbeschäftigung zu kämpfen, um die Sozialwerke zu verteidigen und gezielt auszubauen, um die Gegenmacht für eine offene und soziale Schweiz aufzubauen.

Unsere Generation hat einiges für den erfolgreichen Wandel von der **Gewerkschaft der Hochkonjunktur zur Gewerkschaft für raue Zeiten** geleistet. Doch für die neuen Herausforderungen braucht es eine **Gewerkschaft neuen Typus** mit einer neuen Genera-

tion Gewerkschafterinnen und Gewerkschafter. Und es gibt sie, diese neue Generation, die ihre nächste Aktion per SMS organisiert und vor Ort online übers Internet kommuniziert. Sie mögen weniger belesen sein, als wir es waren, mehr der gegenwärtigen Wahrnehmung verpflichtet als der historischen Theorie, aber sie agieren spontan, schnell und nicht selten hoch professionell. Sie leben in einem sozialen Umfeld nahe der Basis und kennen keine falsche Ehrfurcht vor Autoritäten. Sie kennen die Sorgen der Kolleginnen und Kollegen und kämpfen mit Engagement für deren Würde und Interessen. **Sie haben die einigende und mobilisierende Kraft emotionaler Symbole wie der gemeinsamen Fahne erkannt und setzen sie in ihren Kampagnen konsequent ein.** Und sie haben das Privileg und die Bürde, die weitere Entwicklung unserer Bewegung zu bestimmen.

Einer Entwicklung, der sich bedeutende Herausforderungen entgegenstellen:

- Die Dampfwalze der kapitalistischen Globalisierung rollt weiter über die Menschen.
- Die Tertiarisierung der Wirtschaft ist noch lange nicht abgeschlossen.
- Neoliberale, zum Teil SVPisierte Arbeitgeberverbände greifen bestehende Gesamtarbeitsverträge an, machen gemeinsame Sache mit gefügigen Arbeitnehmervertretungen bzw. -organisationen oder sträuben sich gegen neue Gesamtarbeitsverträge.
- Arbeitgeber und bürgerliche Politik torpedieren die Sozialwerke, bekämpfen ihren gezielten Ausbau und versuchen, die Folgen des wachsenden Druckes am Arbeitsplatz wie Kosten für Krankheit und Invalidität dem Staat oder den Arbeitnehmenden anzulasten.

Dies alles führt ohne Gegenmassnahmen zu einer zunehmenden Prekarisierung der Arbeitsverhältnisse, letztlich zur Verarmung einer Vielzahl von Menschen. Gleichzeitig sieht sich die Gewerkschaftsbewegung den Gefahren der Bürokratisierung und der Spaltung durch konsumorientierte Yuppie-Linke gegenüber.

Nur breit und tief verankerte, demokratische Mitmachgewerkschaften, untereinander vernetzt und vermehrt kooperierend, vermögen diesen grossen Herausforderungen mit einer offensiven Gesamtstrategie entgegenzutreten. Diese Gesamtstrategie muss unter anderem vier zentrale Erfordernisse erfüllen:

- Alle Gewerkschaften des SGB, auch die öffentlichen, müssen sich **interprofessionell ausrichten, den Kolleginnen und Kollegen die Gewerkschaft fürs Leben bieten.** Damit schaffen wir die Grundlage für eine Bündelung der Kräfte und eine starke dezentrale Präsenz auf dem Terrain, für eine Harmonisierung der GAV nach oben und für eine breitere Abdeckung mit Gesamtarbeitsverträgen.
- Alle Gewerkschaften des SGB müssen sich der **gewerkschaftlichen Erschließung des weiter wachsenden Dienstleistungssektors** annehmen. Das heisst, wir müssen nicht nur die Fortschritte bei der Integration der Frauen und der Migrantinnen und Migranten vertiefen, sondern auch die Beschäftigten in prekären Arbeitsverhältnissen wie die Temporären, aber auch die «white collars» mit unseren Botschaften zu erreichen versuchen.
- Alle Gewerkschaften des SGB müssen eine tiefe und breite Verankerung in den Branchen erreichen, welche die Voraussetzung für jene **Mobilisierungs- und Streikfähigkeit ist, die den Erfolg unserer Bewegung seit den Anfängen ausgemacht hat** und die auch die Basis für den Aufbau der **Gewerkschaft als sozialer Gegenmacht** schafft. Denn neben unserem zentralen Aktionsfeld in den Branchen müssen wir fähig sein, die Interessen der Kolleginnen und Kollegen im gesellschaftlichen und politischen Umfeld als **starke soziale Bewegung** zu wahren. Dazu gehört

ein starker SGB, die politische Eigenständigkeit unter Wahrung der Federführung in den für uns zentralen sozialen Fragen und die Bündnisfähigkeit mit allen fortschrittlichen Kräften.

- Alle Gewerkschaften des SGB müssen lernen, professionelles Management und Instrumente wie Campaigning und Organizing mit hoher Basisnähe zu vereinen, um so wieder neue Mitglieder, Vertrauensleute und Führungskräfte zu gewinnen.

Denn ohne Mitglieder, Vertrauensleute und immer wieder nachwachsende Gewerkschaftskader bleibt dies alles blutleere Deklamation. Von diesen drei Voraussetzungen hängen Erfolg und Zukunft der Gewerkschaftsbewegung ab; denn diese und ihre demokratischen Grundsätze leben von der aktiven Mitgliedschaft. Unsere bisherigen Erfahrungen machen deutlich, dass die Mitgliederwerbung, die Heranbildung von Vertrauensleuten und letztlich auch die Herausbildung von neuen Gewerkschaftskadern da am erfolgreichsten ist, wo sie in konkrete Kampagnenarbeit, in den aktuellen, solidarischen Kampf eingebettet sind. **Das heisst, weg von der Gewerkschaft der Dienstleistungen hin zur Mitmachgewerkschaft!**

Dazu muss es uns gelingen, unseren künftigen Vertrauensleuten und Kadern eine gesellschaftspolitische Vision mit motivierenden Fixsternen zu vermitteln. Fixsterne, die auf unseren Grundwerten wie Gleichheit, soziale Gerechtigkeit, internationale Solidarität, Demokratie und Frieden beruhen. Und es braucht ein Klima, das Freundschaft und Spass am gemeinsamen gewerkschaftlichen Wirken fördert. Hier reicht die Vergangenheit der Zukunft die Hand. Denn ich bin überzeugt, dass die neue Generation von Gewerkschafterinnen und Gewerkschaftern es schaffen wird, im direkten Kontakt mit den Kolleginnen und Kollegen, aber auch mit SMS und Internet, getreu unserem Gründungsvater Hermann Greulich «**Licht in die Köpfe, Feuer in die Herzen**» zu tragen.

* * * * *

Selbstbewusste Arbeitnehmende, mächtige Frauen und mündige Bürgerinnen und Bürger

Von **Christine Goll**, vpod-Präsidentin

Die Gewerkschaften: „Rückwärtsgewandt, Besitzstand wahrend, konservativ, überholt, überflüssig...“ So sehen es zumindest die Neoliberalen, Sozialabbauer und die Denkfabriken der Wirtschaft. Wozu noch Gewerkschaften? provoziert der deutsche Soziologe Oskar Negt in seiner Streitschrift. Braucht es also die Gewerkschaften noch? Mehr denn je! lautet unsere Antwort darauf. Das dürfen wir, Gewerkschafterinnen und Gewerkschafter, laut und selbstbewusst sagen. Laut, weil leise Töne im Abbruchgetöse rechter Wirtschafts- und Finanzpolitik mit all dem Geschrei um mehr Markt und Wettbewerb und weniger Sozialstaat heute ungehört bleiben. Und selbstbewusst, weil uns die jüngsten Erfolge in unserer Gewerkschaftspolitik bestätigen und bestärken. Die Gewerkschaften stehen für die Rechte und Interessen der Mehrheit der Bevölkerung ein. Die eidgenössischen Volksabstimmungen der letzten zwei Jahre sind Lichtblicke. Nicht nur die milliardenschweren Steuergeschenke an eine reiche Elite in diesem Land wurden an der Urne versenkt. Mit dem klaren Nein zum Abbau bei der 11. AHV-Revision und dem Ja zum Erwerbsersatz bei Mutterschaft hat die Stimmbevölkerung zum Ausdruck gebracht, dass sie keinen Sozialabbau, sondern im Gegenteil, eine Stärkung der sozialen Sicherung in der Schweiz will. Die Gewerkschaften haben massgeblich zu diesen Abstimmungssiegen beigetragen. Auch in einer ganzen Reihe von kantonalen und kommunalen Volksabstimmungen haben allen voran Gewerkschafterinnen und Gewerkschafter Überzeugungsarbeit geleistet. Ich erwähne hier nur das Beispiel aus dem Kanton Bern in diesem Sommer: Zwei Drittel der Stimmbevölkerung hat Nein gesagt zur Privatisierung öffentlicher Spitäler und Ja zur Verankerung eines Gesamtarbeitsvertrages im Gesetz.

Erfolge sind eine wichtige Motivationsspritze für unser künftiges gewerkschaftliches Engagement, das sich natürlich nicht auf Abstimmungskampagnen beschränkt. Aber sie täuschen nicht über bittere Niederlagen hinweg – wenn ich etwa an die Ablehnung der Einbürgerungsvorlagen denke. Es gibt weiterhin genug zu tun, wenn nur noch der total flexible Mann und die rund um die Uhr verfügbare Frau in der Arbeitswelt gefragt sind. Wir haben demokratische Instrumente, um eine ausser Rand und Band geratene Landesregierung zu bremsen, die ein radikales Staats- und Sozialabbauprogramm durchpeitschen möchte. Wir können dem ewigen Ruf nach Eigenverantwortung – einem begrifflichen Deckmantel für Leistungsabbau – die Forderung der Selbst- und Mitbestimmung der Menschen entgegen setzen. Denn wir wollen keine egoistische, sondern eine solidarische Gesellschaft.

Zum Jubiläum spreche ich dem SGB, unserem Dachverband auch im Namen der Gewerkschaft vpod, unseren herzlichen Glückwunsch aus. An Jubiläen wird bekanntlich zurück und nach vorne geschaut. Ich möchte heute die Gelegenheit nutzen, um drei Wünsche für die Zukunft zu deponieren. Ich wünsche mir vom SGB eine Vorwärtsstrategie, mit der wir

1. vermehrt Gewicht auf die Verteidigung und die Stärkung des Service public legen,
2. die Gewerkschaftspolitik vermehrt auf Frauen ausrichten und Instrumente entwickeln, um Frauen für gewerkschaftliche Führungspositionen zu ermächtigen, und
3. das Selbstbewusstsein aller Arbeitnehmenden fördern und dafür sorgen, dass die Bürgerinnen und Bürger in diesem Land den aufrechten Gang nicht verlieren.

Für einen starken Service public

Auch die Gewerkschaft vpod ist in die Jahre gekommen: Sie feiert in zwei Wochen ihr 100-Jahr-Jubiläum. Der vpod ist immer wieder Schrittmacher, wenn es um die Verteidigung des Service public und um die Bekämpfung der „Politik der leeren Kassen“ geht. Mit nationalen Aktionstagen im letzten und in diesem Jahr hat sich der vpod, gemeinsam mit 16 weiteren Gewerkschaften und Verbänden des Service public von Genf bis St. Gallen und Basel bis Lugano, gegen das Kaputtsparen zur Wehr gesetzt hat. Der Service public hat dank zahlreicher gewerkschaftlichen Aktivitäten gegen die Abbauprogramme beim Bund, in den Kantonen und Gemeinden ein Gesicht erhalten. Wenn wir uns für gute Arbeitsbedingungen und gerechte Löhne einsetzen, dann geschieht das im Interesse der Arbeitnehmenden im öffentlichen Dienst, aber immer auch im Interesse der gesamten Bevölkerung.

Nehmen wir als Beispiel das Gesundheitswesen, ein äusserst dynamischer Sektor. In dieser traditionellen Frauendomäne arbeiten heute fast zwölf Prozent aller Erwerbstätigen in der Schweiz. Die Entwicklung der Beschäftigungssituation verläuft rasant: Zwischen 1995 und 2001 betrug die Beschäftigungszunahme 18,3 Prozent, während die gesamte Wirtschaft nur um 3,4 Prozent zulegen konnte. Sowohl im stationären als auch im ambulanten Sektor sind drei von vier Arbeitsplätzen von Frauen besetzt (Frauenanteil 77 Prozent). Dementsprechend ist auch im Gesundheitswesen die Teilzeitarbeit weiterhin auf dem Vormarsch. Ein wachsendes Interesse von Männern an den traditionell von Frauen ausgeübten Pflegeberufen ist unverkennbar.

Gerade in einem Spital zeigt sich, wie wichtig die berufsübergreifende Solidarität ist, weil ein solcher Betrieb nur dank der Zusammenarbeit aller Beschäftigten, den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im administrativen und technischen Bereich, dem Küchen-, Pflege-, Medizin- und Reinigungspersonal, funktionieren kann. Diese Arbeit hat ihren Wert. Die Wertschätzung geschieht über gerechte Arbeitsbedingungen und faire Löhne. Wer auf geregelte Arbeits- und Erholungszeiten, auf die soziale Absicherung über die Erwerbsarbeit, auf einen gesicherten Arbeitsplatz, auf Weiterbildungsmöglichkeiten und einen guten Lohn bauen kann, arbeitet gerne und weiss, dass seine/ihre Arbeit geschätzt wird. Geschätzte Arbeitnehmende sind selbstbewusst. Die Qualität ihrer Arbeit ist ihnen wichtig und sie wird honoriert. Deshalb hat die Erwerbsarbeit einen wichtigen Stellenwert im Leben der Arbeitnehmenden und trägt zu einem gesunden Selbstwertgefühl bei.

Das Gesundheitswesen steht vor grossen Herausforderungen und wichtigen politischen Weichenstellungen, wenn wir beispielsweise an die Zukunft und die Finanzierung der Pflege denken. Die Arbeitnehmenden aus den Gesundheitsberufen wissen aufgrund ihrer Berufserfahrung, dass die Pflege den Erfolg medizinischer Interventionen sichert. Abbaumassnahmen stellen die Pflegequalität in Frage und führen letztlich zu Mehrkosten – von „Sparen“ kann also keine Rede sein. Das Gesundheitswesen gehört zum Service public und gewährleistet eine qualitativ hoch stehende medizinische und pflegerische Versorgung und den Zugang für die gesamte Wohnbevölkerung in der Schweiz. Ein Abbau bei den Pflegeleistungen schafft nicht nur unwürdige Arbeitsbedingungen für das Personal, sondern stellt auch die Qualität der Pflege zu Lasten der Patientinnen und Patienten in Frage. Pflegebedürftig kann Jede und Jeder von uns werden. Die Arbeitnehmenden im Gesundheitsbereich brauchen Zivilcourage, Mut und Kraft, sich in der Praxis für ein soziales, solidarisches und gerechtes Gesundheitssystem einzusetzen. Sie brauchen aber auch die Gewissheit, dass die Bevölkerung hinter ihnen steht, wenn ihre Rechte angegriffen werden. Die Interessen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sind immer auch die Interessen der Bürgerinnen und Bürger. Die Gewerkschaften müssen die Verteidigung und die Stärkung des Service public noch stärker in den Vordergrund rücken. Der SGB hat hier eine grosse Verantwortung gegenüber den öffentli-

chen Gewerkschaften und Verbänden unter seinem Dach. Und in vielen Bereichen des Service public arbeiten Menschen, die für die Gewerkschaften zu gewinnen sind.

Mehr Macht für die Gewerkschafterinnen

Im Gesundheitswesen sind die Frauen also in der Übermacht. Daraus zu schliessen, dass Frauen in Bereichen, in denen sie die Mehrheit ausmachen auch die Macht haben, wäre jedoch falsch. Machtstrukturen wurden bisher stärker, zum Teil ausschliesslich, von Männern geprägt, wie mit Blick auf die Hierarchien in einem Spital beispielsweise, ohne weiteres bestätigt werden kann. Damit sind wir bei den Frauen in den Gewerkschaften. Der Frauenanteil im SGB beträgt 23,2 Prozent (Stand 2004). Im vpod wächst der Anteil Frauen unter den Mitgliedern nach wie vor: Er beträgt derzeit 44 Prozent, wobei die meisten Frauen in den Gesundheitsberufen, bei den Lehrkräften und in den Bereichen Soziales/Animation zu finden sind.

Auf dem Weg zur Gleichstellung von Frauen und Männern in Beruf, Politik, Wirtschaft, Wissenschaft, Kultur, Familie und in den Gewerkschaften liegt noch ein weiter Weg vor uns. Das bestätigen uns auch die offiziellen Statistiken in diesem Land, das die Demokratie erst vor gut 30 Jahren mit der Einführung des Stimm- und Wahlrechtes für Frauen verwirklicht hat. Wenn die Fortschritte der letzten Jahre gleich schnell, beziehungsweise gleich langsam vorangehen würden wie bisher, wären in 20 Jahren genauso viele Frauen wie Männer erwerbstätig, hätten wir die Lohndifferenz zwischen den Geschlechtern jedoch erst nach mehr als drei Jahrzehnten überwunden, und etwa im Jahre 2040 könnten wir damit rechnen, dass gleich viele Frauen wie Männer im Nationalrat vertreten wären. Wie lange es gehen würde, bis die Gleichstellung in gewerkschaftlichen Führungspositionen verwirklicht wäre, hat noch niemand berechnet. Und das ist auch besser so, weil wir dazu nicht das nächste Jubiläum abwarten sollten.

Die Bildungsunterschiede zwischen Frauen und Männern nehmen langsam ab. Trotzdem hat sich die geschlechtsspezifische Berufswahl seit 1990 kaum verändert: So wählen junge Frauen immer noch am häufigsten einen Büroberuf, die jungen Männer am häufigsten Berufe der Metall- und Maschinenindustrie. Teilzeitarbeit leisten vorwiegend Frauen: Von den erwerbstätigen Frauen arbeiten über die Hälfte (56,7 Prozent) Teilzeit, hingegen geht knapp jeder zehnte Mann einem Teilzeitjob nach. Vier von fünf Müttern sind teilzeitlich erwerbstätig, 93,2 Prozent der Väter haben eine Vollzeitstelle.

Bildung, bezahlte Erwerbsarbeit und von Frauen geleistete Gratisarbeit sowie das Sozialversicherungssystem sind eng miteinander verknüpft und tragen zum Teufelskreis von Frauenarmut bei. Armsein ist eine Frauenrealität, denn Bildungsbiografien verlaufen oft in Sackgassen, ökonomische Teilhabe von Frauen und eine gerechte Verteilung der unbezahlten, aber gesellschaftlich notwendigen Arbeit zwischen den Geschlechtern sind immer noch keine Selbstverständlichkeit. Die schweizerischen Sozialwerke wurden konzipiert, um Risiken, wie Alter, Invalidität, Tod, Erwerbsausfall, Krankheit, Unfall und sogar das Risiko „Militär“ aufzufangen. Ein Blick in die Funktionsweise unseres Systems der sozialen Sicherung zeigt, dass „Frau sein“ allein schon ein Risiko darstellt. Die soziale Absicherung ist ans Erwerbsarbeitsprinzip gekoppelt.

Wer Gratisarbeit leistet, teilzeitlich erwerbstätig ist oder ein kleines Einkommen erzielt, wird bei den Sozialversicherungen zusätzlich bestraft. Denn die soziale Absicherung basiert auf der Einkommens- und Vermögenssituation. Wenn diese Basis nicht oder ungenügend vorhanden ist, bedeutet dies:

- Keine Ansprüche bei der Arbeitslosenversicherung oder ein niedriges Taggeld,
- tiefe Renten im Falle von Invalidität,

- kleinere AHV-Renten als Folge von Erwerbsunterbrüchen oder Teilzeitarbeit aus familiären Gründen,
- keine oder minimale Leistungen in der Beruflichen Vorsorge der 2. Säule,
- finanzielle Not durch ein unsoziales Kopfprämiensystem, bei dem Milliardär und Verkäuferin, Bankdirektor und Hausfrau gleich viel für ihre Krankenversicherung bezahlen,
- keine kostendeckenden Kinderrenten, beziehungsweise je nach dem Glück oder Pech bei den Familienzulagen aufgrund des Wohnortes sowie
- der Willkür ausgesetzt zu sein, wenn die Sozialhilfe der Gemeinden als letztes Auffangnetz in der Existenzsicherung bleibt.

Tatsache ist: Die unbezahlte Arbeit hat einen Wert von 250 Milliarden Franken pro Jahr, was 70 Prozent des Bruttoinlandproduktes entspricht, wie eine offizielle Berechnung des Bundesamtes für Statistik für das Jahr 2000 (Satellitenkonto Haushaltsproduktion. Pilotversuch für die Schweiz. Neuchâtel 2004) ermittelt hat. Acht Milliarden Stunden wurden in der Schweiz unbezahlt gearbeitet. Diese Gratisarbeit wird grossmehrheitlich von Frauen geleistet. Damit Frauen nicht länger in sozialer Unsicherheit leben müssen, bedarf es der konsequenten Berücksichtigung der Lebens- und Arbeitsrealitäten von Frauen. Daran muss sich auch der SGB orientieren und seine Politik vermehrt auf Frauen ausrichten.

Machtpositionen, auch in den Gewerkschaften, werden gezielt angestrebt. Wer heute eine Führungsrolle einnimmt, hat diese bewusst in seine oder ihre Laufbahnplanung eingebaut. Jeder Gewerkschaftspräsident und jeder Gewerkschaftssekretär kann sich am heutigen Jubiläum nicht nur vornehmen, endlich der Lohngleichheit zum Durchbruch zu verhelfen (nicht zuletzt im Interesse von wachsenden Mitgliederbeiträgen), sondern heute bereits beratende und unterstützende Massnahmen entwickeln, die seiner Nachfolgerin nützlich sein können.

Für und mit selbstbewussten Arbeitnehmenden und selbst bestimmten Bürgerinnen und Bürgern

Soziale Sicherheit für alle ist das wichtigste Leitmotiv der Gewerkschaftsbewegung. Heute werden Alte, Behinderte, Arbeitslose, Alleinerziehende und Arme täglich in ihrer Menschenwürde verletzt. Das gehört zum Rezept der politischen Rechten, um die sozialen Errungenschaften in der Schweiz zu demontieren. Während in den Manageretagen abgesahnt wird, büssen Arbeitnehmende mit kleinen und mittleren Einkommen, also die grosse Mehrheit der Bevölkerung, ihre Kaufkraft ein und müssen zahlreiche Opfer erbringen. In den letzten 15 Jahren haben nur die 10 Prozent reichsten Schweizerinnen und Schweizer ihr Einkommen steigern können – der Grossteil der Bevölkerung tritt an Ort oder muss Einbussen in Kauf nehmen. Das müssen und können wir ändern.

Als Gewerkschafterinnen und Gewerkschafter müssen wir uns der Machtfrage stellen. Damit wir unsere Ziele erreichen können, muss die Gewerkschaftsbewegung mächtiger werden.

Wir müssen Definitionsmacht und Einflussmacht gewinnen. Soziale Sicherheit, Existenzsicherung, faire Löhne, anständige Arbeitsbedingungen, ein starker Service public, Chancengleichheit in der Bildung, Gleichstellung von Frauen und Männern in allen Lebensbereichen, eine gute Gesundheitsversorgung – all das und noch viel mehr ist im Interesse der gesamten Bevölkerung. Wir müssen eine Kultur gegen die Resignation entwickeln. Damit niemand den aufrechten Gang verlernt. Damit niemand zum Kriechgang gezwungen werden kann. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die sich einmischen, mitbestimmen und sich zur Wehr setzen sind selbstbewusst. Mündige Menschen können selbst bestimmt ihr Leben in die eigenen Hände nehmen und aufrecht durchs

Leben schreiten. Aber dazu braucht es starke Gewerkschaften- starke Gewerkschaften, die sich für einen starken sozialen Staat mit solidarischen Bürgerinnen und Bürgern einsetzen.

* * * * *

Il nous faut réinventer une vision d'avenir

Ruth Dreifuss, ancienne conseillère fédérale

Le mouvement syndical, il est né et il se nourrit de besoins fondamentaux : le besoin de survie matérielle, le besoin de dignité, le besoin de transformer la société et d'y avoir son mot à dire. Le mouvement syndical, au fond, n'est pas autre chose que le lieu dans lequel la faiblesse des individus se transmute en force collective. Et cette force collective est nécessaire pour que chaque individu puisse s'épanouir, forger et réaliser ses propres projets de vie, assumer ses responsabilités et son indépendance.

L'histoire de nos 125 ans d'existence est bonne à connaître, car elle nous montre comment l'évolution sociale de ce siècle et quart a été marquée par nos revendications, par nos aspirations et par nos luttes. Et si nous pouvions converser aujourd'hui avec nos collègues d'il y a 125 ou 100 ou 50 ans en arrière, ils nous diraient qu'ils se réjouissent, qu'ils sont fiers et que bien des buts qu'ils s'étaient fixés ont été atteints.

Mais nous, nous savons que les besoins fondamentaux qui les ont fait agir nécessitent toujours une force collective pour en imposer le respect. Nous agissons actuellement dans un environnement qui nous rend la tâche difficile. Les messages politiques et idéologiques d'aujourd'hui sont pleins de fausses promesses : que chacun, que chacune, seul ou dans le petit cercle familial, peut se réaliser pleinement que la vie est une espèce de Star Académie, que les meilleurs gagnent – et qu'ils gagnent d'ailleurs des millions – et que les perdants ne méritaient pas mieux que de perdre. C'est une idéologie du casino - et dans ce sens, le lieu choisi pour ce congrès peut être aussi symbolique - une idéologie de la rupture du tissu social. Une idéologie aussi de la contestation du rôle de l'État comme garant de ce tissu social. C'est une idéologie pour les riches – les personnes riches et aussi les nations riches par rapport aux nations du tiers-monde. C'est une idéologie qui légitime la richesse et qui fait l'impasse sur la pauvreté, sur la marginalisation, sur les difficultés de la vie quotidienne. Une idéologie qui fait l'impasse aussi sur la peur de perdre son emploi, sur l'autorité abusive des chefs, grands et petits, sur l'inégalité.

Le darwinisme social est revenu en force et il revient surtout de la part d'un pays où on met en cause le darwinisme biologique et où on fait croire que c'est Dieu qui a créé le monde. Les promesses de ce darwinisme social abusent même celles et ceux qu'il écrase. C'est dans ce sens que notre tâche est aujourd'hui difficile. Recréer une conscience du collectif est notre principal défi. Pour y arriver, nous devons aussi être prêts à changer. Et je remercie les regards extérieurs de nous inviter à mettre le doigt sur les points dans lesquels nous devons être prêts à changer. Nous devons renforcer la démocratie interne. Toute notre histoire est une histoire qui a été marquée par le fait que les organisations de combat devaient parfois être organisées comme des armées. Aujourd'hui, nous devons au contraire les organiser comme des mouvements démocratiques. Nous devons répondre mieux aux besoins individuels divers qui nous sont adressés. Nous ne pouvons pas les négliger au nom des besoins collectifs que nous nous sommes fixés. Nous devons mieux tenir compte des biographies professionnelles actuelles qui ne se caractérisent plus par la fidélité à une entreprise. En réalité, les travailleurs aimeraient bien être fidèles aux entreprises, ce sont les entreprises qui ne sont plus fidèles aux travailleurs. Mais nous devons tenir compte du fait que ce lien, qui était un lien si intime, si durable et si important, est un lien qui ne dure plus toute une vie et que nous devons donc accompagner nos collègues, accompagner les travailleurs et travailleuses dans cette vie à travers des engagements multiples, des statuts multiples, à travers des ruptures également de leur vie professionnelle et de leur vie personnelle.

Nous devons nous ouvrir davantage encore aux femmes. Si je compare la progression que nous avons connue dans le mouvement syndical suisse par rapport aux travailleurs migrants, je me rends compte que nous n'avons pas suivi l'évolution du taux d'activité féminin dans notre pays, que nous n'avons pas réussi à nous faire vraiment entendre dans les professions typiquement féminines. Nous avons encore beaucoup à faire. Mais nous devons aussi nous ouvrir aux nouveaux migrants. C'est vrai que chaque fois, nous avons eu de la peine à reconnaître ceux qui venaient après ceux que nous avons appris à connaître. Et aujourd'hui, nous avons aussi de nouvelles populations de migrants auxquelles nous avons à la fois des services à rendre, un engagement à demander et une responsabilité à les voir assumer. Nous devons ajouter aussi un grain de sel culturel et amical à nos réunions pour y créer vraiment un sentiment de fraternité qui n'est plus le sentiment qui domine aujourd'hui la vie syndicale. Et surtout, nous devons nouer plus de liens avec les organisations syndicales du monde entier. Nous avons une responsabilité ici, car nous sommes devenus un mouvement beaucoup plus large et qui doit résoudre des problèmes dont le caractère dramatique est infiniment plus grand que ce que nous affrontons dans notre propre pays.

Ces dernières années, nous avons progressé dans ces domaines, poussés par la nécessité de nous regrouper, de forger des alliances avec des professions jusqu'à présent réfractaires au syndicalisme, d'ouvrir la maison syndicale et de la rendre plus accueillante à celles et ceux qui ont besoin de notre soutien. Nous avons, avec maints succès, dû défendre des acquis qui nous sont chers. Nous travaillons encore à combler les lacunes du filet social. Et il en faut de l'endurance et de la force de conviction pour réaliser ne serait-ce que l'assurance-maternité, pour résister au démantèlement du droit du travail !

Mais ce qui nous attend est une tâche encore bien plus ardue. Il faut que nous puissions redonner à la Suisse et, avec le mouvement syndical international, au monde, l'espoir que nous saurons surmonter la pauvreté et la misère, les sentiments d'impuissance et de peur, les divisions raciales et nationales. Ceci ne doit pas être une utopie, mais un programme. Il nous faut réinventer une vision d'avenir et proposer les pas qui nous y mèneront.

Si nous jetons aujourd'hui un regard en arrière, sur cette multitude de syndicalistes qui nous a précédés, nous constatons que leur histoire et la nôtre sont faites d'innombrables actions. Des actions pour améliorer le quotidien, des interventions pour corriger des injustices subies par des individus ou par des groupes. Mais nous voyons aussi que tout ce travail, qui est un travail usant à la limite, qui est un travail qui peut se révéler frustrant, qui est un travail de l'éternel recommencement, ce travail-là est porté et inspiré par une vision d'avenir. Notre endurance s'enracine non seulement dans notre toute petite victoire quotidienne, mais surtout aussi dans l'espoir, concret, que nous pouvons changer la société.

Nous sommes fiers de pouvoir défendre les travailleurs et les travailleuses. Nous devons les défendre pour éviter qu'ils soient sacrifiés dans le mouvement d'évolution sociale et nous devons aussi participer à ce mouvement. Nous devons, plus sans doute que nous le faisons aujourd'hui, nous pencher sur les problèmes, participer aux discussions, aux débats et aux conflits politiques et devenir une force de proposition qui donne envie de vivre les transformations de demain et pas seulement le sentiment de défendre les acquis d'hier. Je suis persuadée, tout en n'ayant pas de solution à offrir, que ce que nous faisons, nous le faisons parce que nous croyons à un monde meilleur. Et il faut que nous soyons capables de partager cet espoir avec la population de ce pays et avec nos camarades du monde entier.

125 anni di rapporti tra sindacato e immigrazione

Rosita Fibbi,

chercheuse au Forum suisse pour l'étude des migrations et de la population (SFM)

L'invito dell'Unione sindacale a prendere la parola a questo congresso storico è un duplice onore per me, poiché attraverso la mia modesta persona si dà la parola sia a un'immigrata e ad una ricercatrice che studia i processi di integrazione degli immigrati in Svizzera.

Come immigrata, ho scelto di parlare in italiano, la lingua dell'immigrazione negli ultimi 100 anni in questo paese. Il fatto che questa lingua risuoni nel congresso odierno dice il posto che il sindacato fa oggi agli immigrati accettandoli a pieno titolo nei suoi ranghi, sia come membri che come dirigenti.

Come conoscitrice della storia dell'immigrazione, non posso non sottolineare come l'apporto degli immigrati al sindacato nel corso della storia sia stato più importante di quanto non si sappia generalmente, basti pensare che all'origine del movimento sindacale svizzero vi sono dei *Gesellen*, dei lavoratori artigiani tedeschi e delle figure come Greulich e Vuattolo.

Gli storici dell'immigrazione in Europa e in America hanno dimostrato in modo convincente che la cultura operaia ha svolto la funzione di "melting pot", di crogiuolo per l'integrazione degli immigrati, ben al di là della sola sfera professionale e ciò in due modi. La condivisione di una medesima condizione operaia ha fatto da supporto a quella trasformazione delle identità capace di travalicare gli steccati nazionali, ma soprattutto la comune protesta contro alcuni aspetti dello sfruttamento operaio ha saldato quella solidarietà indispensabile per l'integrazione.

I sindacati sono stati i campioni e i rappresentanti degli interessi della classe operaia nelle società industriali e la maggioranza degli immigrati hanno appartenuto alla classe operaia in senso lato. Eppure le relazioni tra sindacati e immigrazione non sono sempre facili. I sindacati infatti debbono determinarsi rispetto a due dilemmi: il primo è se accettare o osteggiare l'ingresso degli immigrati sul mercato del lavoro nazionale e il secondo è se ammettere o escludere gli immigrati all'interno del sindacato. Le risposte a queste due alternative determinano il ruolo svolto dai sindacati nell'incorporazione degli immigrati.

In Svizzera, nel secondo dopoguerra, ad una prima fase di relativa indifferenza, fa seguito, a partire dal 1957 una fase in cui i sindacati elvetici rivendicano con forza una politica di limitazione dell'immigrazione. Nel 1960 essi sostengono letteralmente che "si è raggiunto il limite della sopportazione", perché temono un rapporto "squilibrato" tra Svizzeri e stranieri. Formulando in termini puramente quantitativi le loro rivendicazioni, si oppongono all'ingresso in Svizzera di nuova manodopera. Lo statuto dello stagionale, perno della politica del mercato del lavoro di allora, porta la colorazione nazionalistica della politica migratoria cui aderisce anche il sindacato.

Col tempo tuttavia la dimensione qualitativa prende il sopravvento. Per la prima volta nel 1979, il Sindacato Edilizia e Legno SEL chiede la soppressione dello statuto dello stagionale, ponendo così le basi per la successiva rivendicazione di eguaglianza di tutti i lavoratori, progressivamente fatta propria da tutta l'Unione sindacale. Che nel 1991 si oppone al modello dei tre cerchi e nel 2005 sostiene l'estensione della libera circolazione ai lavoratori dei 10 nuovi paesi membri dell'Unione europea. Nel 1959, a Ginevra, una

manifestazione sindacale protesta contro l'arrivo di stagionali, ma, nel 2005, sempre a Ginevra, la maggioranza del mondo sindacale rifiuta l'opposizione tra frontalieri a disoccupati svizzeri. Quanta strada il sindacato ha percorso da allora !

Il "cambiamento a 180 gradi", come ebbe a dire un dirigente sindacale di origine immigrata, nella posizione sul primo dilemma, accettare o osteggiare gli arrivi, va di pari passo con un mutamento profondo all'interno del sindacato quanto al secondo dilemma, ammettere o escludere gli immigrati nei propri ranghi. Oggi va da sé che i lavoratori immigrati militino nelle fila dei sindacati svizzeri ma non è stato sempre così. Quando, dopo la seconda guerra mondiale, gli Italiani vengono a lavorare oltrealpe i sindacati li temono – per la concorrenza nei confronti dei lavoratori locali e la pressione sui salari – e li tengono in disparte – perché paaventano il contagio comunista. Oggi invece, il sindacato interprofessionale più numeroso all'interno dell'USS, UNIA, conta più del 50% di iscritti stranieri e una larga maggioranza delle nuove adesioni sono straniere. Alla fine degli anni 90 un terzo dei membri dell'USS non hanno un passaporto di colore rosso: erano meno del 15% alla fine degli anni 70. Il legame tra posizioni politiche e presenza di immigrati nelle fila dei sindacati è evidente. Una ricerca del 2000 sulla Svizzera francofona e italo-fona, un esempio troppo raro di studio su immigrazione e sindacati, stima a circa 3500 i quadri sindacali di origine immigrata dal 1945 a oggi. Il sindacato ha quindi contribuito a dare agli immigrati voce, prestigio e capacità di azione ma ha anche tratto dalla loro partecipazione convinta e appassionata nuova spinta, nuove risorse nonché una maggiore capacità di mobilitazione.

Numerose sono le sfide che deve oggi affrontare il movimento sindacale riguardo all'immigrazione. Ne indicherò in particolare tre.

- Continuare ad essere un luogo di aggregazione di interessi per i lavoratori indipendentemente dalla loro nazionalità, siano essi svizzeri e stranieri, siano essi di recente o di più vecchia immigrazione. Il mondo del lavoro è nel frattempo profondamente mutato: nell'economia globalizzata dei servizi dominano una relativizzazione della sicurezza dell'impiego e una frammentazione dei percorsi lavorativi che affianca ai flessibili per scelta coloro che sono flessibilizzati per bisogno. E la nuova immigrazione precaria, quando non illegale, fa parte di questa società flessibilizzata nella quale viviamo.

- Continuare ad essere un crogiuolo di integrazione, attraverso un'azione imperneata sulla lotta alla discriminazione sul posto di lavoro ma anche nell'accesso al lavoro. La Svizzera stenta a prendere atto che il fenomeno ha attecchito anche qui, come come in altri paesi europei di immigrazione. Sappiamo che colpisce in modo molto rilevante e assolutamente inaccettabile non solo gli immigrati appena arrivati ma anche i figli degli immigrati, benché cresciuti e scolarizzati qui, soprattutto se originari di paesi extra Unione europea. Questo fatto non solo corrode la fiducia nell'utilità dello sforzo integrativo ma mina tutto il tessuto sociale. Troppo pochi però coloro che si pensano sia urgente opporsi a questo fenomeno.

- E' qui che il sindacato può svolgere un ruolo di guida, nella lotta alle discriminazioni. Sul piano legislativo, promuovendo l'introduzione di una normativa rigorosa in materia, come emerge oggi negli altri paesi europei dove esiste questo problema. Nel mondo del lavoro, mostrando solidarietà e determinazione nell'avversare pratiche discriminatorie, all'assunzione o sul posto di lavoro. E' su questa base che si crea e cresce presso gli immigrati la fiducia nelle istituzioni del paese di immigrazione.

Infine, ma non da ultimo, all'interno stesso dell'organizzazione sindacale, grazie ad una presenza attiva nei suoi ranghi di immigrati, anche in posizioni di dirigenza. Alcuni sindacati si stanno dando i mezzi per essere un esempio in materia di uguaglianza tra uomini e donne. Bisogna di proseguire su questa strada e avere l'ambizione d'essere esemplari

anche in materia di uguaglianza tra lavoratori "established" / radicati qui (svizzeri e vecchi immigrati) e "outsiders"/ nuovi venuti.

Il sindacato come datore di lavoro può svolgere un ruolo-faro mostrando come impostare la lotta contro le discriminazioni. Monitorare la presenza immigrata nei ranghi sindacali nonché nelle posizioni dirigenti, stimolare l'affermazione di nuovi leader sindacali immigrati sono strumenti al contempo di integrazione e di promozione dell'uguaglianza. Agire in questo senso, nell'interesse bien compris del movimento sindacale, dimostrerà che anche in Svizzera è possibile lottare efficacemente contro la discriminazione.

Sono sicura che al prossimo congresso che celebrerà la storia dell'USS vi sarà l'imbarazzo della scelta tra le lingue degli oratori, rappresentanti delle nuove immigrazioni.

Bibliografia

Misteli, Roland (1996). *Bestimmungsgründen gewerkschaftlicher Ausländerpolitik in der Schweiz während der sechziger Jahre.*

Schmitter Heisler, Barbara (2000). "Trapped in the Consociational Cage: Trade Unions and Immigration in Switzerland", dans Penninx, Rinus et Judith Roosblad (éd.), *Trade unions, immigration, and immigrants in Europe, 1960-1993: a comparative study of the attitudes and actions of trade unions in seven West European countries.* New York [etc.]: Berghahn Books, p. 21-38.

Schmitter Heisler, Barbara (2006). "Trade Unions and Immigrant Incorporation: Then and Now, Here and There", dans Lucassen, Leo, David Feldman et Jochen Oltmer (éd.), *Paths to integration. Migrants in Western Europe (1880-2004).* Amsterdam: AUP, Imiscoe.

Steinauer, Jean et Malik Von Allmen (2000). *Changer la baraque. Les immigrés dans les syndicats suisses 1945-2000.* Lausanne: Ed. d' En-bas.

* * * * *

Kollektiver Schutz versus individuelle Lebensgestaltung

Von **Hanspeter Kriesi**, Professor für Politologie

Als der SGB vor 125 Jahren gegründet wurde, hatte er, verglichen mit Gewerkschaftsverbänden in anderen europäischen Ländern mindestens zwei gewichtige Startnachteile. Zum einen ist er in gewissem Sinne zu spät auf der politischen Bühne erschienen: im Gegensatz zur Arbeiterbewegung in anderen Ländern musste die schweizerische Bewegung nicht erst für das universelle Stimm- und Wahlrecht (der Männer) kämpfen. Vorgängerbewegungen hatten die politischen Rechte bereits durchgesetzt und auf direkt-demokratischen Rechte ausgedehnt. Wichtige politische Kämpfe, welche in andern Ländern die Arbeiterbewegung mobilisiert haben, waren damit bereits ausgefochten. Die politischen Identitäten waren weitgehend geformt, das Potenzial der Arbeiterbewegung, zum Teil wenigstens, bereits anderweitig engagiert. Hinzu kommt, dass die Schweiz konfessionell tief gespalten war, und dass sich diese Spaltung auch in der Gewerkschaftsbewegung niedergeschlagen hat. Diese beiden Startnachteile erklären zu einem grossen Teil die vergleichsweise geringen Mitgliederzahlen, die sie im Folgenden aufzuweisen hatte, sowie ihre relativ geringe gesellschaftliche Macht. Gemessen an den Mitgliederzahlen und angesichts ihrer strukturellen Gespaltenheit gehörten die Schweizer Gewerkschaften stets zu den schwächeren Europas.

Trotz der widrigen Ausgangsbedingungen haben die Schweizer Gewerkschaften aber einige strukturelle Stärken entwickelt: so haben sie sich schon sehr früh eine moderne, auf dem Prinzip der Industriegewerkschaften aufbauende Struktur gegeben und diese in der jüngsten Vergangenheit zunehmend konsolidiert; zudem wurden sie durch ihre Integration in ausgebaute Sozialpartnerschaftsbeziehungen verstärkt und schliesslich haben sie die direkt-demokratischen Instrumente gezielt zur Verstärkung ihrer Position im Gesetzgebungsprozess eingesetzt.

Als eine der schwächeren Bewegungen Europas haben die Schweizer Gewerkschaften in den letzten Jahren aber in besonderem Masse mit Gegenwind zu kämpfen: die strukturellen Trends – Tertiärisierung und Feminisierung der Arbeitnehmerschaft, Stagnation der Wirtschaft, Deregulierung und Delokalisierung – wirken sich angesichts der strukturellen Schwäche der Gewerkschaften hierzulande in besonders starkem Masse aus: Erosion der Mitgliederzahlen, schwache Vertretung in den Dienstleistungsbranchen, Tendenz zur Dezentralisierung von Lohnfestlegung und Arbeitszeiten in den GAV, Tendenz zur Polarisierung in der Sozialpolitik sind nur einige Stichworte zur aktuellen Lage.

Was tun? Zunächst einmal bietet die Polarisierungstendenz nicht nur Schwierigkeiten, sondern auch Chancen zur Profilierung, zur Verteidigung der wohlerworbenen Rechte auf dem Arbeitsmarkt und in der Sozialpolitik. Die lang anhaltende Stagnation hat die soziale Ungleichheit in der Schweiz, die Angst vor Arbeitsplatz- und Wohlstandsverlust erhöht. Die Gewerkschaften haben die damit verbundenen Chancen u.a. in den erfolgreichen Abstimmungskämpfen vom Dezember 1996 gegen das Arbeitsgesetz und vom Mai 2004 gegen die 11. AHV-Revision und das Steuerpaket genutzt. Mit der Polarisierungstendenz ist für sie aber auch eine grosse Gefahr verbunden, die sie, so wie ich es sehe, im Moment unterschätzen. Die Gefahr besteht darin, einseitig defensiv zu werden, sich auf die Verteidigung von angestammten Rechten zu spezialisieren. Ich möchte Sie daran erinnern, dass beispielsweise die schwedische Gewerkschaftsbewegung heute nicht nur deshalb vergleichsweise gut dasteht, weil ihre Startbedingungen ausgesprochen günstig waren, sondern auch deshalb, weil sie im Laufe ihrer Geschichte mehrfach neue, tragfähige Ideen entwickelte. Die strukturellen Trends zur Tertiärisierung und zur Feminisierung, um nur diese beiden zu nennen, stellen Entwicklungen dar, welche nicht nur defensive Antworten, sondern auch neue Ideen verlangen – zum Beispiel im Bereich der Vereinbarkeit von Beruf und Familie, der im Moment besonders aktuell ist. Sie wer-

den mir vielleicht erwidern, dass Familienpolitik schon lange ein Thema beim SGB war, dass er familienpolitische Zusagen im GAV unterstützt, dass er die Branchen auffordert, in den GAV-Verhandlungen familienpolitische Themen aufzunehmen, dass er familienpolitische Vorstösse auf Gesetzesebene unterstützt. Aus der Aussensicht sieht das aber etwas weniger rosig aus: man macht einiges, aber die Prioritäten liegen offenbar anderswo, die Aktionen sind kaum sichtbar. Mit zentralen Statements und konkreten Massnahmen wie etwa gewerkschaftlich unterstützten Krippenplätzen (für Mitglieder) könnten die Gewerkschaften sowohl ihren Mitgliedern, als auch insbesondere potenziellen Neumitgliedern demonstrieren, dass sie auf solche aktuellen Bedürfnisse der Arbeitnehmerschaft eine Antwort bieten.

Die Herausforderung für die Gewerkschaften besteht heute meiner Meinung darin, die Verteidigung angestammter Rechte mit neuen Angeboten für die Bedürfnisse individueller Lebensgestaltung zu verknüpfen. Ich bin mir bewusst, dass es sich dabei um ein schwierig zu meisterndes Dilemma handelt. Die aktuelle Kampagne gegen die „Abschaffung der Sonntagsruhe“ zeigt dies nur allzu deutlich. Für die Gewerkschaften handelt es sich bei der Abstimmungsvorlage in erster Linie um eine Modifikation des Arbeitsgesetzes, d.h. um eine Frage der Verteidigung angestammter Rechte. Für das geneigte Publikum dagegen handelt es sich dabei in erster Linie um Arbeits- und Einkaufsmöglichkeiten am Sonntag, d.h. um eine Frage der autonomen, individuellen Lebensgestaltung. Ich habe keine fertigen Rezepte anzubieten, wie Sie mit dem skizzierten Dilemma umgehen könnten. Ich möchte Ihnen nur ans Herz legen, dieses Dilemma ernst zu nehmen und sich bewusst zu sein, dass Sie u.U. falsche Signale aussenden, wenn Sie die Prioritäten einseitig auf die Verteidigung angestammter Rechte legen.

* * * * *

Von der Feuerwehr zur Bauhütte

Von **Alexander J. Seiler**, ProLitteris

Es ist für mich eine grosse Freude und Ehre, zu unserem Jubiläumskongress ein paar Gedanken beitragen zu dürfen. 1970 trat ich, ein schon leicht angegrauter 68er, in die als Sektion des VPOD neu gegründete Schweizerische Journalistenunion und fast gleichzeitig in die SP ein. Ausgestattet mit einem eher rebellischen als konzilianten Naturell, habe ich es in der SP gerade mal 14 Jahre ausgehalten. Gewerkschafter - zur Zeit in der *comedia* - bin ich noch heute und gedenke es für den Rest meines Lebens zu bleiben.

Denn über alles Persönliche hinaus halte ich es für weise Voraussicht, dass die kurz nach dem ersten Weltkrieg und dem Generalstreik geplante Fusion von SP und SGB zur Einheitsorganisation „Schweizerische Arbeiter-Union“ nicht zustandekam. Während sich die Parteien auf dem weiten Feld der Politik sozusagen nach Lust und Laune tummeln, sich diesen oder jenen Kampf- oder Rangelplatz aussuchen und ihn siegreich oder geschlagen wieder verlassen können, sind die Gewerkschaften gebunden an Werkplätze und –hallen, genauer: an die Werkstätigen, noch genauer: an deren Würde und Wohlergehen. Im Kampf um die Früchte und die Würde der Arbeit gibt es für die Gewerkschaften keine Neutralität, sie sind von vornherein und unabdingbar Partei. Das kommt in keiner Sprache so gut zum Ausdruck wie in der deutschen: eindeutiger als *Syndicat*, *Sindacato* oder *Union* bezeichnet *Gewerkschaft* die Verbindung jener, die am Werk sind, die eine Idee, eine Erfindung, einen Plan, ein Vorhaben durch ihre Arbeit umsetzen, verwirklichen. Es war ein entscheidender Schritt in meiner politischen Aufklärung, als ich, aufgewachsen als Enkel eines erfolgreichen Architekten, eines Tages erkannte, dass dieses oder jenes imposante Gebäude nicht, wie die Rede ging, von meinem lieben Grossvater „gebaut“ worden war, sondern von den Maurern, Zimmerleuten, Bodenlegern, Gipsern und Malern, die nach seinen Plänen arbeiteten.

Im linken Aufbruch der frühen siebziger Jahre schien das begrenzte Aktionsfeld der Gewerkschaften wie vielen „Progressiven“ auch mir gelegentlich zu eng. Was oft vergessen wird: dieser Aufbruch fand statt im Windschatten einer scheinbar endlosen Hochkonjunktur. Als im Herbst 1974 deren ziemlich abruptes Ende schon vor der Tür stand, erklärte in meinem Film „Die Früchte der Arbeit“ ein 23jähriger Vorarbeiter aus der Metallindustrie: *„Es kann ja sein, dass man froh ist über die Gewerkschaft, wenn es eine Krise gibt, aber momentan, möchte ich sagen, ist sie fast überflüssig.“* Sein deklariertes Lebensziel war es, *„So schnell als möglich und so gut als möglich und so weit wie möglich hinaufzukommen“*. Ob und wie er dieses Ziel während der Rezession weiter verfolgt und erreicht hat, weiss ich nicht. Aber ich bezweifle, dass er heute und hier unter uns weilt. Damals war die Rede von Rezession, heute ist die Krise zwischen Massenentlassungen und Reallohnabbau auf der einen und den soeben wieder publizierten Rekordgewinnen von Banken und Multis auf der anderen Seite so augenfällig, aber auch schon so gewohnt, dass man lieber nicht von ihr redet. Umso tatkräftiger haben in den letzten Jahren die Gewerkschaften auf sie reagiert: die Fusion von SMUV und GBI zur UNIA, die längst überfällige Gründung der auf die Arbeitswelt fokussierten, kämpferischen und dabei ebenso fundierten wie für die Betroffenen lesbaren Zeitung „Work“, der erfolgreiche Streik der Bauarbeiter - lauter halb vergessene und jetzt wieder belebte Instrumente des klassischen Arbeitskamps. Sie sind umso notwendiger, als in der Arbeitswelt - eine jüngst erschienene Broschüre des Kaufmännischen Verbands Zürich belegt es eindrücklich – Einschüchterung, Schikane und Willkür gegenüber den Arbeitnehmern rapid zunehmen.

Betrachten wir es nüchtern, so war die Rolle der Gewerkschaften im Kapitalismus stets die einer Arbeiterwehr, nicht selten auch einer Feuerwehr. Indem sie Wohlergehen und Würde der Arbeitnehmer schützten und mehrten, verhinderten sie auch offene soziale Revolten. Weitblickende Unternehmer und Financiers haben das frühzeitig erkannt. Diese Rolle, ich wiederhole es, ist alles andere als überholt.

Sie bedarf heute allerdings, so scheint mir, dringend der Ergänzung. Anders als bis vor kurzem geht es heute letztlich nicht mehr um Arbeitsplätze und deren Erhaltung, Ausstattung, Verbesserung - es geht um die Arbeit als existenziellen und gesellschaftlichen Wert. Arbeit droht vom Gemeingut zum Privatbesitz zu werden, der gegen die Besitz-, sprich Arbeitslosen verteidigt werden muss. Wer, wie kürzlich in einem ausführlichen Interview unser Präsident, am Ziel einer „Vollbeschäftigung“ im klassischen Sinn festhält, hängt einer Fata Morgana nach. Immer mehr Bildung, Ausbildung, Weiterbildung wird heute immer mehr Menschen zuteil, die ungeachtet ihrer Fähigkeiten und Qualifikationen immer früher aus der Arbeitswelt ausgegrenzt werden und denen ein immer längeres Leben am Rand einer immer erbarmungsloseren Leistungsgesellschaft bevorsteht, nein: droht. Denn immer mehr Arbeit, die - als Mühsal, aber auch als Sinngebung, Stolz, Befriedigung - einst im Zentrum menschlicher Existenz stand, wird laufend an technische Prothesen delegiert. Dieser Prozess ist nicht rückgängig zu machen.

Lieber Paul Rechsteiner, liebe engagierte Gewerkschaftsfunktionäre, liebe Gewerkschafterinnen und Gewerkschafter! Ich hoffe, Ihr verzeiht mir meine zum Teil ketzerischen Gedanken. Ich meine im Ernst, die Zeit sei gekommen, da die Gewerkschaften neben ihrer unverzichtbaren Schutz- und Abwehrarbeit auch Zukunftsaufgaben zu übernehmen haben. Wie lässt sich eine Umverteilung der Arbeit bewerkstelligen, die eine angemessen entlohnte und gesellschaftlich sinnvolle Beschäftigung ALLER Arbeitsfähigen und -willigen ermöglicht, also auch der Hausfrauen und -männer und aller anderen legalen und illegalen Schattenarbeiterinnen und -arbeiter? Sind Billigjobs wirklich mehr als eine letztlich entwürdigende Beschäftigungstherapie? Bleibt in einer Welt, in der täglich Tausende verhungern, obwohl sie laut dem Kollegen Jean Ziegler, Welternährungsbeauftragtem der UNO, bei halbwegs sinnvoller Verteilung ALLE Bewohner diese Planeten mehr als ausreichend ernähren könnte - bleibt in dieser Welt das Leitbild des jungen Karl Marx „Jeder nach seinen Fähigkeiten, jedem nach seinen Bedürfnissen“ wirklich eine Utopie?

In der Schweiz herrscht kein Hunger nach Brot. Aber Selbstmord- und Psychiatriestatistik belegen einen grossen Hunger nach Sinn. Diesen zu stillen ist eine Aufgabe, die wir Gewerkschafter nicht an die Sozialarbeit delegieren dürfen. Gegen die selbsternannten Propheten und Think tanks des Kapitals müssen wir uns zu Bauhütten einer Zukunft für alle formieren.

* * * * *

Die Reihe SGB-Dossier. Bisher erschienen: Titres déjà publiés dans la série Dossier de l'USS :

15. Verankerte Gleichstellung? Eine branchenübergreifende Analyse von Gesamtarbeitsverträgen. Studie im Auftrag des Schweizerischen Gewerkschaftsbundes (avec résumé en français), Februar 2002
16. Die lange Krise der 90er Jahre: Eine wettbewerbsfähige Wirtschaft braucht eine konjunkturstabilisierende Geldpolitik. März 2002. / *Les années 90 en Suisse: une économie compétitive nécessite une politique monétaire stabilisatrice.* Mars 2002.
17. Elektrizitätsmarktgesetz (EMG): Versorgung gefährdet, Preise für Kleinkunden steigend, Juni 2002
Loi sur le marché de l'électricité (LME): Approvisionnement en danger et augmentation des prix pour les petits client(e)s. Juin 2002
18. Zur Mitgliederentwicklung der Gewerkschaften im Jahr 2001. Juli 2002.
19. Mehr Rechte für die Arbeitenden. September 2002. / *Plus de droit sur le lieu de travail.* Septembre 2002
20. Für eine neue Weiterbildungsoffensive und für das Recht auf einen bezahlten Weiterbildungsurlaub, Januar 2003
21. Lohn, Arbeit, Zeitgerecht verteilt ! Ergebnisse des 7. SGB-Frauenkongresses. Februar 2003
Temps, travail, salaire - redistribuons les cartes ! Résultat du 7^e Congrès des femmes de l'USS. Février 2003.
22. Betriebliche Kinderbetreuungsstrukturen, Beispiele aus der Praxis, Info und Adressen, März 2003
Action pour des structures d'accueil des enfants dans les entreprises (résumé)
23. Studie über die gesundheitlichen, sozialen und psychischen Auswirkungen der Nacht- und Schichtarbeit. August 2003. (avec un résumé et les recommandations en français : étude sur les effets du travail en équipe et du travail de nuit sur la santé physique et psychique ainsi que sur la vie sociale. Août 2003)
24. Zur Mitgliederentwicklung der Gewerkschaften im Jahr 2002. Sept. 2003
L'évolution des effectifs des syndicats en 2002. Septembre 2003
25. Invalidenversicherung: Problemanalyse und Handlungsoption, 5. IVG-Revision. Januar 2004
Assurance-invalidité : analyse du problème et solutions, 5^e révision de la LAI. Janvier 2004
26. Migrationspolitik: Welche Antworten ? April 2004. / *Politique de migration: quelles réponses ?* Avril 2004
27. Das missbräuchliche Unterbieten der Löhne gemäss den „flankierenden Massnahmen“, zur Personenfreizügigkeit. Mai 2004. / *La sous-enchère salariale abusive dans le cadre des mesures d'accompagnement à la libre circulation des travailleurs.* Mai 2004
28. „Fair p(l)ay“ Frauen verdienen mehr! Mai 2004. / « Fair p(l)ay » *Les femmes méritent mieux !* Mai 2004
29. „Made in Switzerland“, Erleichterte Einbürgerungen, am 26. September 2004 2 x JA. Juni 2004
« Made in Switzerland », *naturalisations facilitées, le 26 septembre 2004 2 x OUI.* Juin 2004
30. JA zum Erwerbsersatz bei Mutterschaft. Argumentarium. Juli 2004
OUI à une allocation de maternité. Argumentaire. Juillet 2004
31. Zur Mitgliederentwicklung der Gewerkschaften im Jahr 2003. August 2004.
L'évolution des effectifs des syndicats en 2003. Août 2004
32. Flankierende Massnahmen zum freien Personenverkehr. Februar 2005
Mesures d'accompagnement, libre passage des personnes. Février 2005
33. JA-zum Partnerschaftsgesetz. März 2005 / *OUI à la Loi sur le partenariat enregistré.* Mars 2005
34. Endlich existenzsichernde Renten : Erste Säule stärken – 3000 Franken Rente für alle (d/f). März 2005
35. Die Entwicklung des Tieflohnsektors in der Schweiz, 1998- 2002. April 2005
36. Grundrechte und Modernisierung des schweizerischen Arbeitsrechts. Movendo-SGB-Studientagung v. 23.04.2004. Juni 2005 / *Droits fondamentaux et modernisation du droit suisse du travail. Extraits de la journée d'étude de Movendo et de l'USS du 23.04.2004.* Juin 2005
37. Zur Mitgliederentwicklung der Gewerkschaften im Jahr 2004. August 2005.
L'évolution des effectifs des syndicats en 2004, août 2005
38. 12 Probleme der Lohnpolitik in der Schweiz. April 2006. *12 problèmes de politique salariale en Suisse.* Avril 2006
39. Nichts ändert sich von selbst. Mai 2006. *Les choses ne changent pas toutes seules.* Mai 2006
40. Ganzer Lohn für ganze Arbeit - Lohngleichheit jetzt. *Le travail est fait, le salaire est au rabais – Égalité des salaires maintenant !* Mai 2006
41. Zur Mitgliederentwicklung der Gewerkschaften im Jahr 2005. August 2006.
L'évolution des effectifs des syndicats en 2005, août 2006
42. JA zum Familienzulagengesetz am 26. November 2006, September 2006
OUI à la Loi sur les allocations familiales le 26 novembre 2006, septembre 2006
43. Alte Fragen in neuer Schärfe? Verortungsversuche am Jubiläumskongress des SGB vom 5.11.2005, Oktober 2006
Dossier des discours du Congrès du 125^e anniversaire de l'USS, octobre 2006

Nachbestellte Einzelnummern kosten Fr. 4.- pro Ex.; Umfangreiche Nummern sind teurer, Fr. 10.- (inkl. Porto).
Chaque numéro commandé coûte 4 francs l'exemplaire ; prix plus élevé pour grands numéros, Fr. 10.- (frais de port inclus).

Bestelltalon; einsenden an SGB, z.H. Edith Pretto / Maria-Rosa d'Alessandris, Postfach, 3000 Bern 23, Fax 031 377 01 02 oder per e-mail: info@sgb.ch

Talon de commande: à envoyer à l'USS, c/o Edith Pretto / Maria-Rosa d'Alessandris, c.p., 3000 Berne 23; télécopieur 031 377 01 02 ou par e-mail : info@sgb.ch

Ich bestelle folgendes Dossier:	Nr. / N°	Anzahl Ex. / Nombre d'ex.
Je commande les Dossiers suivants:	Nr. / N°	Anzahl Ex. / Nombre d'ex.....
	Nr. / N°	Anzahl Ex. / Nombre d'ex.

Name, Vorname / Nom, Prénom:

Strasse / Rue:

Ort / Localité: