

## Neue Veröffentlichungen über die britische Gewerkschaftsbewegung

Als eine mächtige, alle Sphären des Lebens beeinflussende Institution steht die britische Gewerkschaftsbewegung im Kreuzfeuer der Kritik der öffentlichen Meinung. Presse, Rundfunk und neuestens auch das Fernsehprogramm beschäftigen sich eingehend mit ihren Problemen. Vorlesungen über Fragen der Gewerkschaftsorganisation findet man jetzt oft im Programm der britischen Universitäten. Eine ganze Reihe neuerer, höchst wertvoller Publikationen sucht dem Aufgabenkreis der Gewerkschaftsbewegung und insbesondere der Frage gerecht zu werden, ob und inwieweit in den Gewerkschaften die demokratische Kontrolle der Tätigkeit der leitenden Organe durch die Mitgliedschaft gesichert ist.

Von den neuen Veröffentlichungen ist zunächst das Sonderheft (1/1956) der Zeitschrift *Political Quarterly* zu nennen, das den Gewerkschaften gewidmet ist. Mit einer Ausnahme stammen die Beiträge nicht von aktiven Gewerkschaftsfunktionären, sondern meist von Hochschuldozenten, die aus der Gewerkschaftsbewegung hervorgegangen sind. In einem einleitenden Beitrag untersucht *B. C. Roberts*, Dozent für Gewerkschaftswesen an der *London School of Economics and Political Science* (die Bestandteil der Londoner Universität ist), allgemein die Aufgaben der Gewerkschaften im Wohlfahrtsstaat. *Donald J. Robertson*, Dozent an der Universität Glasgow, beschäftigt sich mit der Haltung der Gewerkschaften zur Lohnpolitik, d. h. zur oft erörterten und bisher immer negativ beantworteten Frage, ob die Gewerkschaften, statt individuell mit ihrem jeweiligen Sozialpartner zu verhandeln, sich zunächst einmal auf eine einheitliche Lohnpolitik einigen sollten. Er neigt zu der Ansicht, daß die Zeit dazu gekommen sei, weil sonst die Gefahr der Schaffung einer staatlichen, die Lohnpolitik kontrollierenden Instanz unausweichlich werden könnte. *H. A. Clegg*, Dozent der Universität Oxford und Verfasser einer höchst wertvollen Monographie über die 800 000 Mitglieder starke *National Union of General and Municipal Workers*<sup>1)</sup>, hat einen Beitrag über Streiks geliefert, der besonders die Streiks des Jahres 1955 in England untersucht und zu dem Ergebnis kommt, daß ihre Bedeutung für die Wirtschaft und für das Land weit überschätzt wurde. „Die Struktur des kollektiven Verhandelns, wird von *Guy Routh*, einem Südafrikaner, der Dozent an einer englischen technischen Hochschule ist, mit vielen interessanten statistischen Angaben erörtert. Dem organisatorischen Aufbau der Gewerkschaften, der Frage der Zusammenschlüsse verwandter Organisationen und des Funktionierens von gemeinsamen Dachorganisationen für bestimmte Berufe usw. ist der Beitrag von *H. A. Turner*, Dozent an der Universität Manchester, gewidmet. *John A. Mack*, Dozent der Universität Glasgow, bespricht das Problem der gewerkschaftlichen Führung. Er weist nach, daß die Gewerkschaftsbeiträge und die Bezahlung der besoldeten Funktionäre der Gewerkschaften weit hinter der Geldentwertung und den Verbesserungen zurückbleiben, die die Gewerkschaften für ihre Mitgliedschaft erkämpft haben. 1950 waren die Beitragssätze im Durchschnitt nur um 9 vH höher als 1936 — man kann hinzufügen, daß verschiedene Textilarbeitergewerkschaften heute noch Beitragssätze aus der Zeit vor dem ersten Weltkrieg haben! „Es ist klar“, schließt er daraus, „daß die Gewerkschaftsmitglieder die Leistungen ihrer Organisationen billiger als irgend etwas anderes, was sie kaufen, erhalten“. *N. S. Ross*, Dozent der Universität Birmingham, von dem ein Buch über Wirtschaftsdemokratie in der Praxis angekündigt wird, behandelt die Probleme, die in England als „Joint Consultation“ (paritätische Beratung) bekannt sind, die englische Form der Mitbestimmung. Ein Beitrag von *R. Harle*, der in der Produktionsabteilung des Britischen Gewerkschaftsbundes arbeitet, analysiert die Haltung der Gewerkschaften zur Frage der Produktivität und macht einige interessante Angaben über dieses gewerkschaftliche Betätigungsfeld.

1) H. A. Clegg, *General Union*, London 1954.

In echt englischer Objektivität hat das *Political Quarterly* eines der nächsten Hefte (III/1956) den Arbeitgebern und ihrem Standpunkt zur Frage der Arbeitsbeziehungen vorbehalten. Es scheint schwer gewesen zu sein, aus ihren Reihen Beiträge zu erhalten, denn nur zwei der in dem Sonderheft enthaltenen Aufsätze stammen von Sprechern der Arbeitgeber. Es ist nicht überraschend, daß sie beide auf Verbesserungen der Produktivität als Vorbedingung für Lohnerhöhungen dringen. In dem Beitrag von *George Pollock*, Direktor des Arbeitgeberverbandes, ist die Feststellung bemerkenswert, daß „keine politische Partei überleben könnte, die sich nicht auf die Erhaltung der Vollbeschäftigung verpflichtet“, und daß „kein besonnener Arbeitgeber anders als mit den schwersten Befürchtungen eine Situation betrachten könnte, die sich irgendwie der Massenarbeitslosigkeit der Vorkriegszeit auch nur nähert.“ *E. M. Amphlett*, ein anderer Sprecher der Arbeitgeberorganisation, bemüht sich um eine Definition einer Lohnpolitik der Arbeitgeber. Ihm zufolge sollte das Fernziel einer Lohnpolitik „Stabilität im Preisniveau und Erhaltung des Wertes des Reallohns bei Erhöhungen sein, insofern sie durch steigende Produktivität möglich gemacht sind.“ Produktivität sollte aber nicht betriebsweise oder industrieweise gemessen werden; der durchschnittliche Fortschritt in der Gesamtwirtschaft wäre als Gradmesser zu benutzen. Als Begründung führt Amphlett an, daß Steigerungen der Produktivität heute meist nicht das Ergebnis einer größeren Anstrengung der Arbeiter, sondern der Erfolg des Einsatzes von Maschinen, von besserer Organisation der Arbeit usw. sind. Darum sollte die Gemeinschaft und nicht nur eine spezielle Gruppe von Arbeitern die Früchte genießen. In einer redaktionellen Bemerkung distanziert sich *Political Quarterly* von dieser Ansicht: „Man kann nicht annehmen, daß es möglich sein sollte, den Arbeitern eines blühenden Industriezweigs oder eines florierenden Betriebs jeden Anteil an den Früchten solange vorzuenthalten, bis sich die Produktivität in der gesamten Wirtschaft hebt. Wir bezweifeln es, daß ein solcher Vorschlag den besser geführten Betrieben annehmbar erscheinen würde. Wir sind sicher, daß die in Betracht kommenden Arbeitnehmer und ihre Gewerkschaften ihn nicht annehmen würden.“ Die übrigen Beiträge in dem Sonderheft stammen von unabhängigen Fachleuten oder solchen, die ihre Sympathie für den gewerkschaftlichen Standpunkt nicht verleugnen. Hier erfährt man bemerkenswerte Einzelheiten über Arbeitsstudien in der britischen Industrie, Methoden zur Gewinnung eines qualifizierten Nachwuchses usw. Sir *Geoffrey Vickers*, bis vor kurzem in der Leitung der Zentrale des nationalisierten Bergbaus tätig, kommt in einer Betrachtung über Möglichkeiten, das Interesse von Arbeitern und Angestellten für die zu leistende Arbeit zu steigern, zu dem Schluß, daß der stärkste Anreiz zu der wünschenswerten Resonanz in der Möglichkeit besteht, die eigenen Repräsentanten und besonders die Vorarbeiter und Betriebsleiter auszuwählen, zu schulen und zu unterstützen. Professor *Revans* von der Universität Manchester erörtert die Frage, warum die Arbeitsmoral in einem kleineren Betrieb erfahrungsgemäß besser ist als in einem großen. „Vertrauen zum ‚Boß‘ ist das stärkste Positivum in jeder Industrie; in großen Einheiten erwirbt es sich am schwersten.“ *John A. Mack* (siehe oben) beschreibt die Geschichte des Versuches einer schottischen Firma (Glacier Metal), den Arbeitern ein Mitbestimmungsrecht zu sichern. *B. C. Roberts* (siehe oben) schließt das Heft mit einem hochinteressanten Vergleich der Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Position in den Vereinigten Staaten und Großbritannien ab. Arbeitgeberorganisationen spielen jenseits des Atlantiks eine kleinere Rolle als in England; Kollektivverträge werden in Amerika meist nur für einzelne Firmen abgeschlossen. Wenige britische Arbeitgeber würden heute wagen, Gewerkschaften nicht als Verhandlungspartner anzuerkennen; zum Unterschied von Amerika können sie aber nicht dazu im Gesetzeswege verhalten werden. In britischen Tarifverträgen werden Fragen eines garantierten Jahreslohns, von Pensionseinrichtungen usw., die in den Vereinigten Staaten im Vordergrund der Erwägungen stehen, vorläufig nicht geregelt.

Das Standard-Werk für die Probleme der britischen Gewerkschaftsbewegung ist und bleibt die 1918 zum erstenmal veröffentlichte und 1953 in einer ganz modernisierten

Fassung neu herausgekommene „Einführung“, die Professor G. D. H. Cole von der Universität Oxford zum Verfasser hat<sup>2)</sup>. Die Bezeichnung „Einführung“ ist viel zu bescheiden, und das Buch kann jedem, der die Probleme studieren will, wärmstens empfohlen werden. Inzwischen haben zwei Schüler Coles — jedermann in England, der sich systematisch mit der Geschichte und den Aufgaben der Gewerkschaftsbewegung beschäftigt, ist ein Schüler von Cole — zwei interessante Studien veröffentlicht. V. L. Allen, Tutor für Gewerkschaftsstudien an der Universität Oxford, ist der Autor einer Untersuchung über „Macht in den Gewerkschaften“<sup>3)</sup>. Wie arbeiten Gewerkschaften, wie kommt die Führung zustande, wie vollzieht sich die demokratische Willensbildung? Ist die Demokratie in den Gewerkschaften gesichert? Allen ist sehr gründlich vorgegangen. Er analysiert die Struktur von 127 dem Britischen Gewerkschaftsbund (TUC) angeschlossenen Verbänden, die 98,8 vH seiner Gesamtmitgliedschaft umfassen. Bei den Organisationen, die er unberücksichtigt gelassen hat, handelt es sich also um Zwergverbände, deren Geschäftsführung nicht typisch ist. (Der TUC umfaßt zusammen 183 Verbände von höchst verschiedener Stärke. Der Transport- und allgemeine Arbeiterverband organisiert insgesamt 1 328 000 Menschen der verschiedensten Berufskategorien, es gibt aber im TUC auch Mitgliedsverbände mit 70 Mitgliedern.) In manchen Dingen sind Aliens Untersuchungen bahnbrechend; so hat es vor seinem Buch keine zusammenfassende Behandlung des Problems des „closed shop“ (des geschlossenen, nur Gewerkschafter zulassenden Betriebes) in der britischen Wirtschaft gegeben. Das wertvollste an seinem Buch sind aber die vergleichenden Tabellen, die die Struktur der 127 beobachteten Verbände bis in die kleinste Einzelheit darlegen. Wir erfahren alles über die Häufigkeit der Einberufung der „großen“ Konferenzen der allgemeinen Verbände, von der die Vorstände ihre Befugnisse beziehen, sowie über die Zusammensetzung dieser Konferenzen. Manche Verbände, wie die AEU (Amalgamated Engineering Union, Metallarbeiterverband), mit 823 000 Mitgliedern die zweitstärkste Organisation des Landes, halten überhaupt keine „großen“ Konferenzen, sondern alljährlich eine stark erweiterte Vorstandssitzung, während ihre wichtigsten Funktionäre durch Urabstimmung der Mitgliedschaft gewählt werden. Allen macht weiter genaue Angaben über die Stärke, Zusammensetzung und Funktionsdauer der Vorstände der einzelnen Verbände, über die Art ihrer Wahl und darüber, ob sie ehrenamtliche oder besoldete Funktionäre ihres Verbandes sind. (Die Metallarbeiter haben einen kleinen, auf regionaler Basis gewählten Vorstand von sieben Mitgliedern, die alle vom Verband besoldet sind. Sonst wiegen die „großen“, aus ehrenamtlichen Funktionären gewählten Vorstände vor.) Schließlich vergleicht Allen, wie das wichtigste ausführende Organ des Willens der Mitglieder, der Generalsekretär, in den 127 untersuchten Fällen gewählt wird, für wie lange er gewählt wird und welche satzungsmäßigen Voraussetzungen für seine Entlassung bestehen. In den meisten Fällen erfolgt Wahl auf unbestimmte Zeit, d. h. bis zur Erreichung der Altersgrenze von 65 und manchmal 60 Jahren, doch ist häufig eine Wahl (im allgemeinen durch das breite Forum einer Verbandskonferenz) auf verhältnismäßig kurze Zeit mit der Möglichkeit der Bestätigung im Amt vorgesehen. In einem Anhang gibt der Verfasser einen Überblick über die Dauer der Amtsführung der Generalsekretäre in den 48 größten Gewerkschaften Großbritanniens, die Gründe, die gegebenenfalls für die Aufgabe des Amtes durch sie oder (ganz selten) ihre Entlassung durch den Verband maßgebend waren, zusammen mit sehr wertvollen biographischen Daten. Das Buch enthält weiter vergleichende Studien über die Funktion und das Funktionieren der einzelnen Vorstände sowie der Generalsekretäre, eine Reihe allgemeiner Angaben zum Führungsproblem der Gewerkschaften und eine Analyse der bei Gewerkschaften üblichen Abstimmungsmethoden. Zur Abrundung ist eine Geschichte der satzungsmäßigen Entwicklung des britischen Holzarbeiterverbandes (200 000 Mitglieder) in den Jahren von 1945 bis 1956 beigegeben.

2) G. D. H. Cole, *An Introduction to Trade Unionism* (Eine Einführung ins Gewerkschaftswesen), London 1953,

3) V. L. Allen, *Power in Trade Unions* (Macht in Gewerkschaften), London 1954.

Es zeugt für die Aufnahmefähigkeit des britischen Marktes für Untersuchungen dieser Art, daß kaum 2 Jahre nach Aliens Buch ein anderes, in mancher Beziehung breiter, in anderer weniger breit angelegtes erscheinen konnte, das im Wesen die gleiche Materie behandelt und die gleichen Auffassungen vertritt. Das 1956 veröffentlichte Buch von B. C. Roberts über die britischen Gewerkschaften<sup>4)</sup> ist das Ergebnis langjähriger Studien, denen die Satzungen von über 130 Gewerkschaften zugrunde liegen. In die Einzelheiten geht aber Roberts nur bei den 18 größten Verbänden im Rahmen des TUC. Das Buch wurde hier schon besprochen (von Professor Abendroth in Heft 7/1957 der *Gewerkschaftlichen Monatshefte*). Es sei daher hier nur auf ein Ergebnis von Roberts' Forschungen hingewiesen.

Er hat u. a. errechnet, daß im Durchschnitt in den 18 Verbänden auf 3700 Mitglieder ein voll besoldeter Gewerkschaftsfunktionär entfällt. (Büropersonal ist hier nicht eingeschlossen.) Innerhalb dieser 18 Verbände schwankt die Zahl aber stark: Bei den Bauarbeitern ist das Verhältnis 1:1300, bei den Bergarbeitern 1:6200 und bei den Eisenbahnern gar nur 1:19 000. Alles in allem schätzt Roberts, daß alle britischen Gewerkschaften, auch die, die nicht Mitglieder des Gewerkschaftsbundes sind (von größeren Organisationen stehen nur die Lehrer und die Gemeindebeamten mit je mehr als 200 000 Mitgliedern außerhalb), nicht mehr als 3000 besoldete Funktionäre beschäftigen. Mit den Bürokräften zusammen dürften es nicht mehr als 10 000 sein. Die amerikanische Gewerkschaftsbewegung mit insgesamt 16 Millionen Mitgliedern (gegenüber 9,5 Millionen in Großbritannien) beschäftigt insgesamt 55 000 Angestellte (mit den Bürokräften). Dort entfällt auf 300 Mitglieder ein Angestellter der Gewerkschaft, in Großbritannien erst auf 900 Mitglieder — von der oft behaupteten Überbürokratisierung des gewerkschaftlichen Apparates kann also keine Rede sein. Roberts weist auch überzeugend nach, daß die Gewerkschaften keine „überalterten“ Organisationen darstellen. Keiner der Generalsekretäre war bei seiner Wahl ein alter Mann am Ende seiner Laufbahn. Manche wurden mit 36 Jahren zum wichtigsten und verantwortungsvollsten Amt einer Gewerkschaft berufen; das höchste Berufungsalter war 56 Jahre, der Durchschnitt 49.

Die gründlichen und sehr seriösen Bücher von Allen und Roberts sind geeignet, vielen von einer „populären“ Massenpresse bewußt genährten Vorurteilen gegen die Gewerkschaftsbewegung das Wasser abzugraben. Darüber hinaus sind sie eine Fundgrube für alle, die die Probleme der zahlenmäßig größten und einflußreichsten Gewerkschaftsbewegung im freien Europa studieren wollen.

Ein kleines Büchlein von Eric Wigham, dem Sachverständigen der Redaktion der „Times“ für Gewerkschaftsfragen („Labour Correspondent“)<sup>5)</sup>, dient vor allem dem Zweck, die breite Öffentlichkeit zu informieren. Trotzdem macht der Verfasser eine Reihe von Reformvorschlägen. Mit anderen Beobachtern ist er der Meinung, daß die Zeit eine Verstärkung der Stellung des Generalrates (Vorstandes) des Gewerkschaftsbundes verlange. Eines der Mittel dazu sieht er in dem Ersatz des (alljährlich nach dem „Dienstalter“ neugewählten) Vorsitzenden des Bundes durch eine unparteiische Persönlichkeit — unparteiisch in dem Sinne, daß der Vorsitzende nicht der Repräsentant einer bestimmten Mitgliedsorganisation ist und daher allen gegenüber die gleiche Autorität genießt. Der Präsident sollte durch Vizepräsidenten unterstützt werden, die gleichfalls ihre Arbeit lediglich der Gesamtbewegung widmen.

Das zweite Buch des jetzt 35jährigen Dr. Allen<sup>6)</sup> ist mindestens so wichtig und wertvoll wie das erste, leidet aber etwas darunter, daß es zu viele Probleme nebeneinander behandelt. Daß eine Biographie von Arthur Deakin mit einer Geschichte des Werdens, des Aufbaus und der Kämpfe des Britischen Transportarbeiterverbandes verwoben wird, ist verständlich, da Deakins Leben völlig in der Arbeit für seinen Verband aufging. Das Buch enthält

4) B. C. Roberts, *Trade Union Government and Administration in Great Britain* (Gewerkschaftsregierung und Verwaltung in Großbritannien), London 1956.

5) Eric Wigham, *Trade Unions*, London 1956.

6) V. L. Allen, *Trade Union Leadership, Based on a Study of Arthur Deakin* (Gewerkschaftsführung. Aufgebaut auf einer Studie über Arthur Deakin), London 1957.

aber auch eine Reihe allgemeingültiger Betrachtungen, die weit über die Sphäre des Transportarbeiterverbandes hinausgehen, dessen Analyse es vor allem gewidmet ist. Es beginnt mit einem Kapitel, das die Frage der ideologischen und ethischen Haltung der britischen Gewerkschaftsbewegung ganz allgemein stellt und beantwortet. Hier wird auch das heikle Problem der Annahme von Auszeichnungen und Adelstiteln durch Repräsentanten der Gewerkschaftsbewegung besprochen und zum erstenmal ein volles Bild des allmählichen Wandels auf diesem Gebiete gegeben: früher prinzipielle Ablehnung, jetzt — manchmal nur sehr zurückhaltende — Annahme aus den Händen auch einer nicht gewerkschaftsfreundlichen Regierung als Ausdruck der Anerkennung der Rolle, die sich die Bewegung im ganzen öffentlichen Leben erkämpft hatte. (Deakin verteidigte übrigens andere, die Adelstitel angenommen hatten, erklärte aber für sich, daß er nie ähnliches zu tun gedenke.) Den Abschluß des Buches bildet die erste zusammenfassende Darstellung des Versuches der freien Gewerkschaftsorganisationen, von 1945 bis 1948 mit den kommunistischen Verbänden im Weltgewerkschaftsbund zusammenzuarbeiten. Der äußere Anlaß zur Einfügung dieses Kapitels in das Buch ist, daß Deakin von 1946 bis 1948, d. h. bis zum Austritt der demokratischen Verbände, das Amt des Vorsitzenden der Organisation versah. Infolge der kommunistischen Minierarbeit war er naturgemäß machtlos — es dürfte das einzige Mal in seinem Leben gewesen sein, daß er eine Organisation, der er vorsah, nicht zu beeinflussen vermochte. Von Allen erfahren wir übrigens, daß Ernest Bevin Deakin davor gewarnt hatte, diese Funktion zu übernehmen.

Das Mittelstück des Buches bildet eine Erörterung des gewerkschaftlichen Führungsproblems an Hand der Leistungen von Ernest Bevin als erstem (1922—1940) und Arthur Deakin als zweitem (1940—1955) Generalsekretär der „Transport and General Workers Union“, des größten Mitgliedsverbandes im Britischen Gewerkschaftsbund, der sich durch etwa 40 Zusammenschlüsse zu seiner führenden Rolle emporgearbeitet hat. So wie seine Vorgänger, ist auch der jetzige Generalsekretär *Frank Cousins* einer der mächtigsten Männer nicht nur in der Bewegung, sondern im ganzen Lande. Cousins ist ein ganz anderer Typ, als es Bevin und Deakin waren, aber allen dreien wird niemand bestreiten, daß es sich um besonders kraftvolle Persönlichkeiten (mit allen Vorzügen und Nachteilen dieses Faktums) handelt. Das ist kein Zufall: nur ein Mann mit überdurchschnittlichen Fähigkeiten und Energien kann erfolgreich die Geschicke einer so gewaltigen Organisation leiten. War Deakin der Autokrat, der „Gewaltmensch“, als der er oft bezeichnet wurde? Er hat sich diese Bezeichnung mehr durch die Heftigkeit des Auftretens verdient, die ihm eigen war, als einer tatsächlichen Herrschsucht wegen. „Spricht das gegen mich, wenn ich durch Logik und Vernunft meinen Vorstand zu überzeugen in der Lage bin, daß eine bestimmte Vorgangsweise zu empfehlen ist?“ — so beantwortete er selbst die Vorwürfe, denen er ausgesetzt war. Sein Kampf gegen kommunistische Einflüsse im eigenen Verband wurde mit der Aggressivität geführt, die sein Wesenszug in allen Dingen war. In Wirklichkeit hat er aber auch hier verstanden, weise Maß zu halten und trotzdem gewerkschaftsfeindlichen Tendenzen in seinem Verband den Weg zu verlegen. Besonders wertvoll in Aliens Buch ist die Darstellung der Entwicklung in den einzelnen Berufsgruppen des Verbandes, dessen Tätigkeit er schildert. Bevins und Deakins große Errungenschaft für die Dockarbeiter, die Garantierung eines unter allen Umständen zu zahlenden Mindestlohns an Stelle des früheren Gelegenheitsverdienstes, wird hier zum erstenmal zusammenfassend gewürdigt. Es ist gut zu wissen, daß Dr. Allen an einer Geschichte der britischen Gewerkschaftsbewegung für die Zeit seit 1918 arbeitet.

Unsere Übersicht sei durch einen kurzen Hinweis auf ein kleines, aber gehaltvolles Buch des unermüdlich schaffenden Professors *G. D. H. Cole* abgeschlossen<sup>7)</sup>. Stimmt es, fragt er, daß die Arbeiter kein Interesse an dem haben, was man in Deutschland Mitbestimmung nennt und was sich in England in anderen Formen vollzieht? Schließlich,

7) G. D. H. Cole, *The Case for Industrial Partnership* (Die Argumente für Partnerschaft in der Wirtschaft), London 1957.

findet er, sind auch die meisten Menschen an der Politik weniger interessiert. Warum schlägt also niemand vor, das Wahlrecht abzuschaffen? Darum sei es nur recht und billig, die Möglichkeiten einer Mitbestimmung jenen Arbeiterschichten nicht vorzuenthalten, die daran ein positives Interesse haben. Weder dürfe man die Gewerkschaftsbewegung ihrer ursprünglichen Mission berauben, indem man ihr Managerfunktionen gibt, noch sollte man die Aufgaben der Betriebsleitung durch das Dazwischentreten von unwissenden Elementen unerfüllbar machen. „Was notwendig wäre, ist, die Wirtschaft zu einem nicht weniger verantwortlichen Dienst zu machen, als es die Politik bereits ist..., und das in einer der Wirtschaft gemäßen Weise, ohne blind nachzuahmen, was sich für die politische Sphäre eignet.“ Cole kämpft dafür, daß der Arbeiter in der Wirtschaft einen „anerkannten Status“, den Status eines Partners erhält. „Was dem Arbeiter garantiert werden kann, ist nicht dauernde Beschäftigung in einem bestimmten Beruf oder Unternehmen..., sondern die Zusicherung, daß er — abgesehen von eigenem Verschulden — seinen Status als Produzent-Partner nie verlieren kann.“ Für einen überschüssigen Arbeiter müßte der Arbeitgeber zunächst im eigenen Betrieb oder anderswo Ersatzarbeit finden oder ihm gegebenenfalls Umschulungsmöglichkeiten einräumen. Gegen Entlassungen sollte ein Einspruch an eine aus Mitarbeitern zusammengesetzte Instanz möglich sein. Vorarbeiter und Aufseher sollten im allgemeinen im Wege einer Wahl durch jene bestellt werden, die dann ihre Untergebenen wären. Das würde die Arbeit erst zu einem richtigen „Teamwork“ machen. Cole ist gegen die Gewinnbeteiligung der Arbeiter, aus dem man nicht eine Art „inferioren Kapitalisten“ machen soll. Obwohl die bestehenden Gewinnbeteiligungssysteme kaum Schaden anrichten, hält Cole die Methode der Tarifverträge für jene, die am besten die Ansprüche der Arbeiter befriedigt. „Politisch sind wir heute“ — schließt Cole seine Sinn für Realitäten und hochfliegenden Idealismus verknüpfenden Erwägungen ab — „alle Bürger mit einem Wahlrecht. Warum sollten wir nicht ähnlich alle auf Grund der Tatsache, daß wir Erzeuger sind oder unseren Mitmenschen Dienste leisten, unsere Bürgerrechte besitzen?“