

Lionel Fulton

Ein britisches Bündnis für Arbeit?

Lionel Fulton, geb. 1949 in Gateshead/Großbritannien, Studium der Wirtschaftsgeschichte in Cambridge, Tätigkeit im britischen Industrie- und Handelsministerium, ist Referent im Labour Research Department in London.

Seit fast 18 Monaten ist Tony Blair in Downing Street, Amtssitz des britischen Premierministers - Zeit genug, ein Bündnis für Arbeit zusammenzubringen, wenn er es denn wollte. Aber Blair hat bisher nicht gewollt und so wird es wohl auch bleiben. Ein formeller oder womöglich nur informeller Pakt zwischen Regierung, Gewerkschaften und Unternehmervertretern, mit dem Ziel, neue Arbeitsplätze zu schaffen, ist von der Labour Regierung in Großbritannien nicht vorgesehen.

Im Gegensatz zu seinen Vorgängern ist Blair bereit, mit den Gewerkschaften zu reden und ihre Führungskräfte als Experten in bestimmten Beratungsgremien zu berufen. Die Regierung muß natürlich auch als öffentlicher Arbeitgeber in bestimmten Bereichen mit den Gewerkschaften verhandeln. Schließlich sind einige Gewerkschaften nach wie vor Mitglieder der Labour Party und eine wichtige Geldquelle für sie. Aber zu einem Abkommen zwischen Gewerkschaften und Regierung, zu einem Bündnis für Arbeit im deutschen Sinne, wird es wahrscheinlich nicht kommen.

Die Gründe dafür sagen einiges über den Stellenwert von Arbeitslosigkeit als politischem Thema in Großbritannien, über das gespannte Verhältnis zwischen Gewerkschaften und Labour Party sowie über Stärke und Einfluß der Gewerkschaften in der britischen Gesellschaft. Bevor dazu etwas gesagt wird, sollen zunächst die vielschichtigen Verbindungen zwischen den Gewerkschaften und der Regierung sowie das Verhältnis zwischen Gewerkschaften und Unternehmen beleuchtet werden.

Verhältnis Regierung - Gewerkschaften

Verbindungen zwischen Gewerkschaften und Labour Regierung existieren auf mindestens drei Ebenen: mit der Regierung als Sachwalter der nationalen Interessen;

mit der Regierung als Arbeitgeber und mit der Labour Party als Regierungspartei, in der einige Gewerkschaften eine direkte Mitgliedschaft haben.

Die Rückkehr der Labour Party zur Macht nach 18 Jahren in der Opposition hat die Beziehungen auf der ersten Ebene, also zwischen den Gewerkschaften und der Regierung als Staatsverwalterin erheblich verändert. Während zur Zeit der Konservativen gewerkschaftliche Vertreter kaum Zugang zu den Ministern und ihren Beamten hatten, besteht jetzt ein reger Austausch zwischen beiden Seiten. Delegationen des gewerkschaftlichen Dachverbandes TUC sind mehrmals von Premierminister Blair empfangen worden, zuletzt am 7. September 1998, also kurz vor Beginn des jährlichen TUC-Kongresses. Gewerkschaftliche Funktionäre und Experten behaupten, daß sie nicht mehr auf die frühere ablehnende Haltung stoßen, wenn es darum geht, Information oder Rat in den Ämtern zu suchen.

Gewerkschafter werden ihrerseits um Rat gebeten und sitzen in einem erweiterten Kreis von staatlichen Gremien. Darin hatten die TUC Vertreter allerdings auch während der konservativen Regierung ihre Positionen nie völlig verloren. Zu diesen traditionell mit Gewerkschaftern besetzten Kommissionen und Ausschüssen (z.B. Equal Opportunities Commission - Gleichheit zwischen Frauen und Männern; Health and Safety Commission - Gesundheit und Sicherheit; Advisory Conciliation and Arbitration Service - Schieds- und Schlichtungsdienst) ist eine Reihe anderer hinzugekommen: etwa die Beratungsgruppe über Konkurrenzfähigkeit, der Ausschuß zur Wirtschafts- und Währungsunion, und - sehr wichtig - die Low Pay Commission (Niedriglohn Kommission), die mit der Vorbereitung des geplanten Mindestlohnes beauftragt wurde.

Die Gewerkschaften haben ihre Rolle im politischen Prozeß auch durch den erhöhten Stellenwert verstärken können, den das Thema Ausbildung unter der neuen Regierung genießt. Britische Gewerkschafter plädieren seit Jahren für eine verbesserte und breiter angelegte Ausbildung. Da diese Position mit gewissen Nuancen auch von der Regierung eingenommen wird, werden Gewerkschafter in großer Zahl an den Beratungen beteiligt.

Trotz alledem und obwohl sich das Verhältnis zwischen Gewerkschaften und Regierung enorm entspannt hat, hat die organisierte Arbeitnehmerschaft keine garantierte offizielle Stimme in den allgemeinen wirtschaftlichen Angelegenheiten des Landes. Die Labour Regierung hat nichts unternommen, um ein Forum zu schaffen, in dem Vertreter der Gewerkschaften, der Unternehmen, der Regierung und vielleicht anderer Interessengruppen zusammenkommen, um den Stand der Wirtschaft zu erörtern. Derartige Gremien gibt es in vielen europäischen Ländern, und es gab sie auch einmal in Großbritannien. Aber der 1962 von einer konservativen Regierung gegründete National Economic Development Council (Rat der nationalen wirtschaftlichen Entwicklung) wurde 30 Jahre später von einer anderen konservativen Regierung abgeschafft, und die jetzige Regierung zeigt keinerlei Neigung, etwas Ähnliches einzurichten.

Auch in den Beziehungen zwischen den Gewerkschaften und der Regierung in ihrer Rolle als Arbeitgeber läßt sich eine klare Kontinuität feststellen. Der Labour Schatzkanzler Gordon Brown hat für die ersten zwei Jahren seiner Amtszeit die Finanzpläne seines Vorgängers übernommen, und auf diese Weise bleibt der Druck auf die öffentliche Lohnkosten bestehen. Ein klares Indiz dafür war die Behandlung einer Reihe von Berufsgruppen im öffentlichen Dienst darunter Lehrer und Krankenschwestern, deren Gehaltserhöhungen von den Empfehlungen eigenständiger Kommissionen (sogenannter Pay Review Bodies) abhängen. Die neue Labour Regierung beschloß 1998, die empfohlenen Gehaltserhöhungen nur stufenweise zu bezah-

len, um so den Druck auf die öffentlichen Finanzen, aber auch den Wert der Erhöhungen über das Jahr kalkuliert zu reduzieren. Für eine Krankenschwester bedeutete das zum Beispiel, daß eine vorgeschlagene Erhöhung von 3,8 Prozent sich tatsächlich auf 2,6 Prozent reduziert. Es ist nicht das erste Mal, daß solche Abstufungen praktiziert werden, aber als die vorige konservative Regierung derartige Methoden benutzte, hat die Labour Party in der Opposition scharfe Kritik daran geübt.

Kein Wunder also, daß die Gewerkschaften unzufrieden sind. Rodney Bickerstaffe, Generalsekretär von Unison, der größten Gewerkschaft im öffentlichen Bereich, drückte es im September 1998 unter Hinweis auf die günstigen Staatsfinanzen so aus: „Warum mußte eine Labour Regierung auf 150 Millionen Pfund unabhängig festgesetzter Gehaltserhöhungen von Krankenschwestern und Hebammen und anderen schlecht bezahlten Arbeitnehmern zurückgreifen?“.

Das Verhältnis zwischen den Gewerkschaften und der Regierung als Arbeitgeber wird auch in Zukunft gespannt bleiben. Die Regierung hat mehrfach ihre klare Absicht erklärt, trotz der wachsenden Kluft zwischen Löhnen und Gehältern im öffentlichen Bereich und in privaten Sektoren die Lohnkosten die im öffentlichen Dienst Beschäftigten nur sehr mäßig zu steigern. Hier zeichnet sich eindeutig ein Konflikt ab.

Bickerstaffe äußerte seine erwähnte Kritik beim Labour Parteitag, wo er als Delegierter seiner Gewerkschaft, die der Partei angeschlossen ist, mit allen Rechten zugegen war. Auf diesem Feld, so könnte man annehmen, müßten die besonderen Verbindungen zwischen der Partei und den Gewerkschaften, die diese Partei ja einst gegründet haben, ins Spiel kommen. Aber das ist nicht der Fall. Zwar bleiben die Gewerkschaften nach wie vor wichtige Geldgeber der Partei (der Anteil der von den Gewerkschaften stammenden Parteieinnahmen ist allerdings von 76 Prozent (1986) auf 30 Prozent (1997) geschrumpft), aber ihr Einfluß ist deutlich zurückgegangen.

Auf der Satzungsebene hat eine Reihe von Veränderungen die Position der Gewerkschaften geschwächt: Der Stimmenanteil der Gewerkschaften auf dem Parteitag wurde von 90 Prozent über 70 Prozent auf schließlich 50 Prozent reduziert; die Gewerkschaften haben jede Mitwirkung bei der Wahl einzelner Parlamentskandidaten verloren; sie haben Prozentual weniger Sitze im (inzwischen weniger wichtigen) nationalen Parteivorstand.

Aber auch die persönliche Identifizierung der Parteispitze mit traditionellen gewerkschaftlichen Zielen ist nicht mehr so deutlich. Das läßt sich schwer nachweisen, aber einen Hinweis geben die Unterschiede zwischen der Rede von Blair beim TUC-Kongreß 1997 und der seines verstorbenen Vorgängers, John Smith, vier Jahre zuvor. Smith betonte die Rolle der Gewerkschaften in der Gesellschaft, um gerechte Arbeitsbedingungen und ein faires Entgelt zu gewährleisten: „Sie [die Gewerkschaften] sind notwendig, weil anders viele Leute am Arbeitsplatz weder die Kraft noch die Mittel haben, für sich selber etwas zu erreichen“. Blair dagegen sprach von der Notwendigkeit einer Modernisierung der Gewerkschaften hin zu Partnern der Unternehmen. „Ich werde sehr genau beobachten, wie die Kultur des modernen Gewerkschaftswesens sich entwickelt“, mahnte er seine Zuhörer. Gewerkschaften könnten nur dann eine Rolle spielen, wenn sie sich als nicht „altmodisch, defensiv, gegen den Fortschritt gerichtet, und von Aktivisten dominiert“ präsentierten, sagte Blair.

Verhältnis Unternehmen - Gewerkschaften

Das Verhältnis zwischen den Gewerkschaften und einer Labour Regierung ist vielschichtig und kompliziert. Demgegenüber sind die Beziehungen zwischen den Gewerkschaften und dem führenden Arbeitgeberverband auf nationaler Ebene recht

einfach, und zwar in dem Sinne, daß sie zur Zeit kaum vorhanden sind. Der TUC führt, wie der DGB, aber anders als die Dachverbände z.B. in Frankreich, Belgien und Italien, keine Tarifverhandlungen. Und im Gegensatz zur Situation in all diesen Staaten gibt es kaum Branchentarifverhandlungen auf nationaler oder regionaler Ebene. Eine Verhandlungsschiene auf nationaler Ebene ist unter den heutigen Bedingungen kaum möglich.

Es existieren auf nationaler Ebene auch sonst kaum Berührungspunkte zwischen Gewerkschaften und Arbeitgebern. Zwar sind beide Seite in einer Reihe von beratenden Ausschüssen der Regierung vertreten, aber eine direkte Zusammenarbeit oder laufende Diskussionen zwischen dem TUC und dem Spitzenarbeitgeberverband CBI gibt es so gut wie gar nicht. Eine Ausnahme bildeten die von der Labour Regierung geförderten Diskussionen zwischen beiden Organisationen über neue gewerkschaftliche und individuelle Rechte im Betrieb Ende 1997. Aber das Endergebnis, das eher die Unterschiede zwischen beiden Parteien als ihre Gemeinsamkeiten betonte und die Entscheidung der Regierung in ihrem Weißbuch „Fairness at Work“ überließ, zeigt wie schwierig dieser Dialog ist.

Arbeitslosigkeit - vorherrschendes Thema?

Aber auch wenn alle Mittel zu gemeinsamem Handeln bereitliegen würden, hätte ein Bündnis für Arbeit, mit dem Ziel der Schaffung neuer Arbeitsplätze wohl kaum erste Priorität bei einer britischen Regierung. Arbeitslosigkeit ist in Großbritannien deshalb kein vorrangiges politisches Problem, weil es relativ wenige Arbeitslose gibt. Zwar werden nach der Definition der IAO (Internationale Arbeitsorganisation) immerhin 1,8 Millionen Briten als arbeitslos gezählt, aber diese Zahl entspricht einem Prozentsatz von 6,2 Prozent, bedeutend weniger als der EU Durchschnitt von 10,1 Prozent oder die Zahlen in Deutschland (9,7 Prozent) oder Frankreich (11,8 Prozent) (alle Angaben von Juni 1998).

In den Meinungsumfragen hat Arbeitslosigkeit viel von ihrer Brisanz verloren. In Februar 1993, als die Arbeitslosenquote den Höhepunkt von 10,7 Prozent erreichte, hielten 81 Prozent aller Befragten sie für „das wichtigste Problem oder eines der wichtigsten Probleme, mit dem das Land konfrontiert ist“. Im Juli 1998 ist der Prozentsatz, der dieselbe Frage bejaht, auf 28 Prozent zurückgegangen.

Auch im Wahlkampf 1997 hat Arbeitslosigkeit keine vorrangige Rolle gespielt. Obwohl die Labour Party die Schaffung von 250.000 neuen Arbeitsplätzen für unter 25-jährige zu einem ihrer fünf festen Versprechen (Five Early Pledges) gemacht hat, gab es sonst keine allgemeinen Zusicherungen zur Arbeitslosigkeit. Jetzt nach fast 18 Monaten Regierungszeit läßt sich sogar feststellen, daß die Regierung stillschweigend bereit ist, eine Zunahme der Arbeitslosigkeit im Rahmen ihrer weiter gesteckten wirtschaftlichen Ziele hinzunehmen. Nachdem die Regierung mit einer ihrer ersten Maßnahmen die Verantwortung für die Festsetzung des Zinssatzes der unabhängigen Bank von England übertragen hat, lehnten Minister es wiederholt ab, diese Politik zu verändern oder die Rahmenbedingungen der Bankentscheidungen, die jetzt ausschließlich auf Inflationsziele ausgerichtet sind, auf das Thema der Beschäftigung zu erweitern. Tony Blair sagte auf dem Labour Parteitag im September 1998: „Wir haben die Festsetzung von Zinssätzen aus dem politischen Bereich herausgenommen, und wir stecken nicht zurück.“

Der zuständige Bankausschußist der Auffassung, daß die Arbeitslosenquote nicht zu hoch, sondern daß sie niedrig ist. Das geht deutlich aus dem bereits veröffentlichten Protokoll der Ausschußsitzung von Juli 1998 hervor. Darin heißt es, daß „vorausschauend eine Erhöhung der Arbeitslosigkeit später im Jahr möglich, und wahrschein-

lich auch notwendig sei, um den Druck auf Löhne und Einkommen in Grenzen zu halten“.

Das immer wieder beteuerte Ziel dieser Regierung ist es, die übermäßigen Schwankung der britischen Wirtschaft zu begrenzen und den Zyklus von „Boom und Bust“ (Aufschwung und Niedergang) zu beenden. Gordon Brown sprach im September von der Notwendigkeit „langfristiger Stabilität“. „Es wird keine Abweichung nach links, nach rechts oder zurück geben“, sagte er. Vor diesem Hintergrund ist es kaum zu erwarten, daß alle Kräfte gesammelt werden, um eine Kampagne gegen Arbeitslosigkeit zu beginnen.

Andere Motive eines Bündnisses

Wenn die Bekämpfung von Arbeitslosigkeit nicht als oberstes Ziel gilt, gibt es dann andere Probleme, bei denen die Regierung versuchen könnte, Gewerkschaften und Arbeitgeber als Mitstreiter zu gewinnen - ein Bündnis für Stabilität vielleicht? Auf den ersten Blick scheint das nicht ausgeschlossen zu sein. Regierung wie Bank von England sind besorgt, daß zu hohe Lohn- und Gehaltserhöhungen ihre Stabilitätsziele (Inflation) gefährden könnten. Arbeitsminister Andrew Smith machte das deutlich, als er im Juli sagte: „Die Einkommensentwicklung ist ein Grund zur Besorgnis. Obwohl ein Teil dieses Wachstums der Einkommen sicherlich auf die im März und April ausgezahlten Geldprämien zurückzuführen ist, bleibt es nach wie vor zu hoch“.

Während der siebziger Jahre, als das Problem der Einkommens- und Preissteigerungen erheblich größer war, zeigte sich die damalige Labour-Regierung mehr als bereit, mit den Gewerkschaften zusammen zu arbeiten, um das Problem zu lösen. Die beiden Parteien schlossen einen Sozialvertrag (den sogenannten Social Contract) ab, um die Einkommenssteigerungen zu bremsen. Heute gibt es keinerlei Anzeichen dafür, daß die Regierung daran denkt, ein ähnliches Bündnis zu schließen. Die siebziger Jahre gelten nicht nur in Regierungskreisen zwar als Jahrzehnt, von dem man lernen kann, das man aber nicht wiederholen will. Peter Mandelson, der neue Staatssekretär im Ministerium für Handel und Industrie, hat das zum Ausdruck gebracht, als er dem TUC-Kongreß im September mitteilte, daß „Tony Blair entschlossen ist, die Fehler der siebziger Jahre in den neunziger Jahren nicht zu wiederholen“.

Diese Abneigung gegen ein Bündnis mit der Gewerkschaften läßt sich wahrscheinlich zweifach erklären. Erstens sind die Gewerkschaften bei weitem nicht so stark wie vor 20 Jahren und daher lohnt sich ein Bündnis mit ihnen weniger; zweitens haben die am Schluß ziemlich bitteren Erfahrungen mit dem Social Contract tiefe Spuren bei allen Beteiligten hinterlassen.

Die Schwäche der Gewerkschaften

Viele Zahlen belegen die geschwächte Position der britischen Gewerkschaften seit den siebziger Jahren. 1979 zählte der TUC 12,2 Mio. Mitglieder, die höchste Zahl seiner Geschichte. Ende 1997 waren es nur noch 6,6 Mio. - ein Verlust von 45 Prozent! Der Organisationsgrad zeigt eine ähnliche Entwicklung. Seit 1989 ist der Prozentsatz der abhängigen Beschäftigten, die Gewerkschaftsmitglieder sind, von 39 auf 30 Prozent (1997) gesunken.

Auch in den Betrieben haben Gewerkschaften an Einfluß verloren. Der Prozentsatz der Beschäftigten, deren Löhne und Gehälter in Tarifverhandlungen festgesetzt werden, liegt bei nur 35,5 Prozent. Vergleichbare Statistiken liegen für die siebziger Jahre nicht vor, aber eine Erhebung für 1978 zeigt, daß damals etwa 70 Prozent aller Vollzeitbeschäftigten unter die Wirkung von Tarifverträgen fielen. In einigen Bereichen, z.B. Handel, Hotel- und Gaststättengewerbe, Dienstleistungen für die Wirtschaft, liegt der Geltungsgrad der Tarifverträge sogar unter 20 Prozent.

Dieser Rückgang der Reichweite von Tarifverträgen erklärt sich nur zum Teil durch den sinkenden Organisationsgrad. Ein anderer Grund ist der Trend von Branchen- zu Betriebstarifverträgen oder gar zur alleinigen Entscheidung des Arbeitgebers. Bedeutende Branchentarifverträge, etwa bei Banken, Supermarktketten, Fernsehanstalten, Zeitungen und im Metallbereich sind in den vergangenen 15 Jahren zugunsten von Tarifverhandlungen auf Firmenebene aufgegeben worden. Und da, wo eine Gewerkschaft im Betrieb nicht stark genug ist, das Unternehmen zu Betriebsverhandlungen zu zwingen, bleiben die Beschäftigten außerhalb aller Tarifbindung. Manchmal gelingt es den Gewerkschaften, einen Branchentarifvertrag erfolgreich zu verteidigen, wie im Druckbereich, aber das ändert nichts am allgemeinen Trend.

In dieser Situation, in der Gewerkschaften immer seltener unmittelbar an der Festsetzung von Löhnen und Gehältern in der Wirtschaft beteiligt sind und daher geringeren Einfluß auf ihre Entwicklung haben, sind sie auch für die Regierung als Gesprächspartner weniger interessant.

Die tiefen Spuren des „Social Contract“

Aber auch wenn die Gewerkschaften genauso stark wären, wie vor 20 Jahren, wäre es bei weitem nicht sicher, daß eine Labour Regierung an einem Bündnis mit ihnen interessiert wäre. Die Erfahrungen mit dem Social Contract der siebziger Jahre haben alle Beteiligten zutiefst geprägt.

Mitte der siebziger Jahre schien ein Pakt mit den Gewerkschaften ein Königsweg aus der Inflationskrise zu sein. Nach der Wahl einer Labour Regierung in Februar 1974 war der TUC bereit, gemäßigte Einkommenserhöhungen zu akzeptieren. Im Juni 1974 stellte er fest, daß „der Spielraum für eine reale Konsumsteigerung in der nächsten Zeit begrenzt sein wird“. Ungefähr ein Jahr später, im August 1975, führte die Regierung mit Unterstützung des TUC eine Einkommenspolitik mit festen Obergrenzen für Lohn- und Gehaltserhöhungen ein. Etwa zwei Jahre lang lief - trotz eines gewissen Unbehagens bei einigen Gewerkschaften und der verbreiteten Meinung, daß die Gewerkschaften zu mächtig seien - alles gut. Die Inflationsrate fiel von 24,2 Prozent (1975) auf 15,8 Prozent (1977), und Niedrigverdienende erhielten überdurchschnittlich hohe Lohnzuwächse.

1977 fingen dann die Schwierigkeiten an, und ein Jahr später waren die Gewerkschaften im vollen Aufstand. Die von der Regierung für das Jahr 1978/79 festgesetzten Lohnrichtlinien wurden überhaupt nicht akzeptiert; die Einkommenspolitik der Regierung versank in einer Reihe von Streiks, darunter bei Ford, bei den LKW Fahrern und in weiten Teilen des öffentlichen Dienstes. Das wurde damals als Winter des Unmuts (winter of discontent) bezeichnet. Die politische Rechnung wurde bei den Unterhaus-Wahlen im Mai 1979 präsentiert: Die Labour-Party landete bei 36,9 Prozent - dem niedrigsten Stand seit 1931. Die neue Premierministerin hieß Margaret Thatcher, die damit 18 Jahre konservativer Herrschaft eröffnete.

Dieser Hintergrund erklärt, warum so viele die Idee eines Bündnisses mit den Gewerkschaften mit Mißtrauen betrachten. Einige innerhalb der Labour Party haben nämlich die Lehre gezogen, daß die angeblich zu enge Verbindung zwischen Gewerkschaften und Regierung das Problem gewesen sei. Für sie paßt die Tatsache, daß die Gewerkschaften bei den Lohnrichtlinien mitsprachen und -entschieden, nicht zu einer Wirtschaft, in der der Markt alle Regeln setzt. Peter Mandelson etwa sagte dem TUC im September: „Diese Labour Party unterhält gute Beziehungen zu den Gewerkschaften, aber im Gegensatz zu der Zeit vor 20 Jahren sind diese Beziehungen nicht mehr so eng, daß sie unbequem werden. Heute haben wir einen Dialog - einen guten Dialog -, aber wir stehen nicht unter Druck“. Mandelson stellte auch fest, daß die Regierung letzten Endes allein entscheiden werde: „Wir werden nie wieder die

Geschäfte der Regierung einem anderen übertragen, nicht dem TUC oder den ihm angeschlossenen Gewerkschaften, nicht den großen Konzerninteressen“. Für Mandelson, der jetzt auch in der Regierung Verantwortung für die Beziehungen zu den Gewerkschaften trägt, scheint ein formelles Bündnis mit den Gewerkschaften also von vornherein ausgeschlossen.

Auch der Arbeitgeberverband CBI will kein Zurück. Im September 1977 kommentierte sein Generaldirektor Adair Turner: „Wir haben nicht den Wunsch, die formellen korporatistischen Strukturen der sechziger und siebziger Jahre wiederherzustellen“.

Die Haltung der Gewerkschaften ist eher zweideutig. Einerseits wollen vor allem die Einzelgewerkschaften die Tarifautonomie erhalten. Das letzte Abkommen ist, meinen viele von ihnen, daran zerbrochen, daß sie keine Verhandlungsfreiheit mehr hatten. Aber es gibt auch andere Stimmen, vor allem beim Dachverband, die eher Werte darauf legen, bei den wichtigen wirtschaftlichen Themen wieder mitreden zu können. John Monks, der TUC Generalsekretär, erwähnte auf einer Versammlung am Rande der Labour Konferenz im Oktober 1998 „die geteilte Verantwortung zwischen Gewerkschaften und Regierung für schwierige Entscheidungen“ während der siebziger Jahre. Er lobte das „Bündnis für Arbeit“ in Deutschland und drückte die Hoffnung aus, daß wir „die gleiche Reife auch im Vereinigten Königreich erreichen“. „Was wir wollen“, sagte er, „ist nicht gewerkschaftliche Macht sondern gewerkschaftlichen Einfluß“. Aber es nicht sicher, ob er damit die allgemeine gewerkschaftliche Meinung traf.

Wie weit die Gewerkschaften Einfluß auf die Entscheidungen der Regierung werden nehmen können, bleibt also ungewiß. Viele Regierungsmitglieder werden sich davor hüten, eine erhöhte gewerkschaftliche Einwirkung zuzulassen. Und in der Gewerkschaftsbewegung wären einige nicht bereit, den wahrscheinlich erforderlichen Preis für diesen Einfluss zu zahlen. Angesichts der jetzigen Konstellation scheint ein formelles Bündnis für Arbeit in Großbritannien ausgeschlossen. Aber unter anderen Bedingungen und in einer verschlechterten wirtschaftlichen Lage könnte auch diese Regierung Freunde nötig haben die trotz alledem immer noch bei den Gewerkschaften zu suchen sind.