

Lohnpolitische Probleme der englischen Gewerkschaften

Die Frage, ob die britische Gewerkschaftsbewegung an der vollen Freiheit der einzelnen Verbände beim Abschluß von Tarifverträgen mit der Arbeitgeberseite festhalten oder ob diese Freiheit durch eine gesamtgewerkschaftliche Lohnpolitik mehr oder weniger eingeengt werden soll, ist bisher immer zugunsten der Verhandlungsfreiheit entschieden worden. Trotzdem flammt die Diskussion um dieses Problem immer wieder auf und wird kaum je ganz verstummen, weshalb es nützlich sein mag, die Standpunkte und die wichtigsten der gemachten Vorschläge einmal zu registrieren, die an die Grundfragen der Stellung der modernen Gewerkschaftsbewegung in der heutigen Gesellschaft rühren.

Wenn man von gewissen Berufen absieht, in denen das gewerkschaftliche Bewußtsein der Arbeitnehmer nicht stark genug ist, so daß die seinerzeitige Arbeiterregierung im Einvernehmen mit den Gewerkschaften hier zu dem Aushilfsmittel griff, Mindestlöhne durch den Spruch von paritätisch zusammengesetzten Kommissionen festsetzen zu lassen, gilt in Großbritannien für die Festsetzung der Lohn- und Arbeitsbedingungen der Grundsatz der kollektiven Verhandlungen zwischen Arbeitnehmerorganisationen und Arbeitgebern. Es macht dabei im Wesen kaum einen Unterschied, ob es sich um einen in privaten Händen befindlichen Wirtschaftszweig oder um nach den Grundsätzen der Gemeinwirtschaft verwaltete Betriebe handelt. Zwangsschiedsgerichtsbarkeit gibt es nicht mehr, aber in vielen Fällen unterwerfen sich die Parteien freiwillig dem Spruch eines Schiedsgerichtes. Die Kritiker dieses Zustands halten es für falsch, daß auf diese Weise die Gewerkschaften versuchen können und natürlich auch versuchen, „soviel wie möglich herauszuschlagen“, ohne darauf Rücksicht nehmen zu müssen, wie sich ihr Vorgehen auf die Gesamtwirtschaft auswirkt, oder ob es nicht zu Anomalien im Verhältnis zu anderen Arbeiterkategorien führt, deren Vertreter aus welchen Gründen immer, also auch aus Gründen, die auf objektiven Umständen beruhen, nicht das gleiche Maß an Erfolgen erzielt haben.

In Wirklichkeit ist die Verhandlungsfreiheit aber wesentlich eingeschränkt, zwar nicht durch irgendeinen „Druck von oben“, sondern durch das Verantwortungsbewußtsein, das die britische Gewerkschaftsbewegung stets ausgezeichnet hat. Als durch die Verwirklichung der Vollbeschäftigung die Drohung mit der Hungerpeitsche der Arbeitslosigkeit ein (wenn auch oft erzähltes) Märchen aus längst versunkenen Zeiten wurde, hätten die Gewerkschaften praktisch *alles* durchsetzen können. Sie haben aber nicht nur Rücksicht genommen auf die Notwendigkeiten, vor die die Arbeiterregierung gestellt war, sondern sie haben sehr wohl verstanden, daß eine bloße Erhöhung der Nominallöhne zu Inflationserscheinungen, zu Preissteigerungen, zur Erschwerung der Ausfuhr und zur Verteuerung der Einfuhr und damit zum Nachteil auch der Arbeiterkategorie ausschlagen würde, die zunächst einen rein zahlenmäßigen Vorteil errungen hat. Darum haben sich die Gewerkschaften mit größerer oder geringerer Entschiedenheit doch fast durchwegs zur Zurückhaltung bei Lohnforderungen entschlossen — eine Politik, die in manchen Fällen, wie bei den Bergarbeitern, recht wesentliche Verbesserungen sowohl des Nominal- als auch des Realeinkommens keineswegs ausschloß. Zu einer grundsätzlichen Änderung kam es auch nicht, als das Verschwinden der Arbeiterregierung 1951 die Gewerkschaften der bisherigen Gewißheit beraubte, daß die gesamte Wirtschaftspolitik des Staates auf der Berücksichtigung der Interessen der sozial Schwachen aufgebaut sein würde. Als die konservative Regierung 1952 durch Kürzung der Zuschüsse zur Niedrighaltung der Lebensmittelpreise der Bevölkerung buchstäblich den „Brotkorb höher hängte“, ist es natürlich zu einer Welle von Lohnforderungen gekommen, die es, wenn selbstverständlich auch nicht voll, doch zu befriedigen gelang. Von wenigen Ausnahmen abgesehen, hat es sich aber auch hier um durchwegs maßvolle Forderungen gehandelt, deren sachliche Berechtigung nicht bestritten werden konnte.

Die Zurückhaltung im Stellen von Lohnforderungen war den dem Gewerkschaftsbund angeschlossenen Verbänden vom Gewerkschaftskongreß in Resolutionen empfohlen worden. 1950 erhielt der entsprechende Antrag keine Mehrheit, und es wurde daher auch keine solche Empfehlung beschlossen. Geändert hat sich dadurch nicht viel, bis man 1952 wieder einen derartigen Beschluß faßte. Natürlich sind sich 182 völlig selbständige Verbände verschiedenster Bedeutung und Zusammensetzung nicht immer über alles einig, aber im Wesen hat kaum eine der Organisationen die Machtstellung, die sie besitzt, voll in die Waagschale geworfen.

Die Kritiker des gegenwärtigen Zustandes leugnen nicht, daß die bestehende Verhandlungsfreiheit nicht mit Anarchie auf dem Gebiete der Lohnpolitik identisch ist. Sie behaupten aber, daß es keine erfolgreiche Wirtschaftsplanung geben könne, solange die Festsetzung der Löhne den Zufälligkeiten einer unkoordinierten und abschnittsweisen Verhandlungstätigkeit ausgeliefert ist. Einen konkreten Vorschlag, wie man es anders machen könne, hat die seinerzeitige „Keep-Left“-Gruppe, die es innerhalb der Arbeiterpartei gab, in ihrer zweiten und letzten Lebensäußerung, die Broschüre „Keeping Left“ („Wir halten uns links“, Januar 1950) ausgearbeitet. (Der bekannteste Repräsentant dieser Gruppe ist der Abgeordnete *Richard Crossman*. Die wirtschaftspolitischen Vorschläge stammen aber meist von dem Abgeordneten *Ian Mikardo*, der auch den den Gewerkschaften bestimmten Beitrag in den „New Fabian Essays“ geschrieben hat.) Es sollte der Regierung möglich sein, heißt es in „Keeping Left“, alljährlich eine Gesamtsumme bekanntzugeben, die für Löhne und Gehälter bestimmt wäre — schon diese Formulierung zeigt, daß die Autoren da nur eine Arbeiterregierung im Sinne gehabt haben konnten und diese Erwartung nicht an die Regierung schlechthin stellen. „Es wäre dann die Aufgabe der Verbände“, wird weiter gesagt, „im gemeinsamen Auftreten und unter der Führung des Generalrates (des Gewerkschaftsbundes) diese Gesamtsumme und etwaige in ihr enthaltene Erhöhungen auf die verschiedenen Arbeiterkategorien aufzuteilen. Sie hätten dabei alle Faktoren in Rechnung zu ziehen, von denen unsere Lohnstruktur beherrscht sein muß, eingeschlossen den Schutz der schlechtest bezahlten Arbeiter, die Erhaltung der Differenzen, die für das Vorhandensein von Kandidaten für die höchst-qualifizierten und leitenden Beschäftigungen nötig sind, die Schaffung einer höheren Arbeitsergiebigkeit, die Notwendigkeit eines Zustroms von Arbeitskräften in die an Arbeitermangel leidenden Industrien und die Erhaltung des industriellen Friedens. Alle diese Faktoren beeinflussen die Lohnverhandlungen jetzt schon — aber sie können voll nur zur Geltung kommen, wenn auf der ganzen Front und nicht mehr abschnittsweise verhandelt wird.“ Die Gewerkschaftsbewegung müßte anerkennen, daß die Löhne in irgendeinem Industriezweig nicht mehr bloß die Angelegenheit der Angehörigen dieses Berufszweigs allein sind, sondern die ganze Nation angehen. Das müßte eine Änderung der Struktur der Bewegung zur Folge haben, die Schaffung eines „Generalstabs der Arbeit“ und die Aufgabe eines Stückes Autonomie der einzelnen Verbände an eine zentrale Führung.

Diese Vorschläge fanden damals so gut wie keine Resonanz, was weiter nicht verwunderlich ist, da sie eine Übernahme offizieller Funktionen durch die Gewerkschaftsbewegung in sich schließen, die diese, ängstlich bedacht auf ihre Unabhängigkeit, nicht ins Auge zu fassen gedenkt. Sie hat sich nie bereit gezeigt, auch einer ihr sehr nahe stehenden Regierung zuliebe, die sie jederzeit aufs nachhaltigste unterstützte, auf den kleinsten Teil ihrer Unabhängigkeit zu verzichten. Sie ist natürlich noch viel weniger bereit, einer konservativen Regierung einen Teil von deren Verantwortung abzunehmen. Nichtsdestoweniger sind die Gedanken der seinerzeitigen „Keep-Left“-Gruppe im Vorjahr aus der Mitte der Gewerkschaftsbewegung selbst neu aufgegriffen worden, und zwar von dem Generalsekretär des Verbandes der Arbeiter in der chemischen Industrie, *Bob Edwards*, in einer vom Verband herausgegebenen Broschüre

und in einigen Zeitungsaufsätzen. Edwards ist immer ein Mann mit eigenen Ideen gewesen. Er stand z. B. lange außerhalb der Arbeiterpartei, der fast alle anderen führenden Gewerkschaftsfunktionäre angehören, sondern war bis vor kurzem noch Mitglied der winzigen Unabhängigen Arbeiterpartei. Er ist auch in der „Sozialistischen Bewegung für die Vereinigten Staaten von Europa“ sehr aktiv tätig. Edwards geht davon aus, daß die Methode der kollektiven Verhandlungen, die sich in den vergangenen dreißig Jahren sehr bewährt habe, nicht mehr ein Instrument für die Bestimmung des Anteils sei, der den Arbeitern an dem gesamten Volkseinkommen gebührt. Darum ruft er nach einer „gesamtstaatlichen Lohnpolitik“, die Lohnsätze und Lohnerhöhungen von Zeit zu Zeit festsetzt und zwar unter Bedachtnahme auf den Gesamtreichtum des Landes und den Gesamtumfang der verfügbaren Gebrauchsgüter, wobei die Gefahren einer Inflation und einer langfristigen Deflation nicht übersehen werden dürfen. Ihm schwebt eine *Lohnzentralstelle* vor, in der Gewerkschaften, Arbeitgeber und Staat sowie neutrale Fachleute vertreten wären, wobei der Schatzkanzler (Finanzminister) oder Arbeitsminister den Vorsitz führen würde. Diese Zentrale würde errechnen, wieviel die Gesamtwirtschaft sich leisten kann, an Löhnen und Gehältern auszugeben. Sie würde weiter den Anteil der einzelnen Wirtschaftsgruppen an dieser Gesamtsumme bestimmen. Die Aufteilung innerhalb der einzelnen Gruppen wäre schon nicht ihre Sache — das bliebe dann den kollektiven Verhandlungen zwischen Gewerkschaften und Arbeitgebern überlassen. Die Arbeiter der chemischen Industrie wüßten dann z. B., wieviel die Gesamtsumme ihrer Löhne betragen wird, so daß ihre Vertreter dafür sorgen könnten, daß innerhalb des Gesamtrahmens die einzelnen Arbeitsvorgänge im Verhältnis zu den anderen gerecht entlohnt werden. Was die Engländer „Evaluation of jobs“, also richtige Bewertung der einzelnen Arbeitsvorgänge, nennen, sei unter dem gegenwärtigen System vernachlässigt. Die von Edwards vorgeschlagene Lohnzentrale hätte noch weitere Aufgaben, nämlich die ganze Arbeit der Lohnfestsetzung im Lande, die Schiedsgerichtsbarkeit usw. zu überwachen und zu koordinieren, abgeschlossene Tarifverträge zu registrieren, Erhebungen über die Lohnstruktur in bestimmten Berufen anzuregen und als oberste Schiedsinstanz zu fungieren — das alles, ohne die gewerkschaftliche Bewegungsfreiheit — außer in der angedeuteten Richtung — einzudämmen. Niemand brauche, sagte Edwards, vor solchen Reformen zu erschrecken, die sich in Ländern wie Holland und Norwegen längst bewährt hätten. Sie würden dazu beitragen, daß durch die richtige Bewertung der Arbeit, besonders der Facharbeit, neues Blut gerade in die heute an Menschenmangel leidenden Industrien gelenkt würde.

Ein Mann, dessen Gedankengänge denen Edwards sehr verwandt sind, nämlich Prof. G. D. H. Cole (Edwards ist von dessen Büchern sichtlich stark beeinflusst), hat sich über die Möglichkeiten der Verwirklichung der oben skizzierten Vorschläge sehr skeptisch geäußert. Eines Tages werde etwas in der Linie dieser Vorschläge verwirklicht werden müssen: „Eine geplante Gesellschaftsordnung kann einen so lebenswichtigen Abschnitt wie die Einkommensaufteilung nicht ungeplant belassen. Aber was Bob Edwards verlangt, wird jetzt nicht erfüllt werden, was immer wir für eine Regierung haben. Wenn die Gewerkschaften stark sind, kann eine Sache nicht gemacht werden: Löhne zu planen, ohne das Einkommen der anderen Schichten in die Planung einzubeziehen, eine ‚Gesamtlohnsumme‘ festzusetzen, ohne eine ‚Gesamtkapitalsumme‘ und eine Gesamtsumme der aufteilbaren Profite festzusetzen. Solange die Kapitalakkumulation hauptsächlich aus — verteilten und unverteilten — Gewinnen gespeist wird, ist es unmöglich, es von dem zum Ausgeben bestimmten Einkommen der Kapitalisten zu trennen, deren Ansprüche die Gewerkschafter nicht als gleichwertig denen der Lohnempfänger anerkennen können.“

Prof. Cole glaubt daher, daß im Augenblick nur ein viel bescheideneres Ergebnis erzielbar ist. Man könnte ihm zufolge eine Abschätzung der Summe der Verbrauchs-

LOHNPOLITISCHE PROBLEME DER ENGL. GEWERKSCHAFTEN

güter ausarbeiten, die unter Berücksichtigung des Standes der Zahlungsbilanz dem Markte zugeführt werden können. Diese Schätzung wäre mit Gewerkschaften, Genossenschaften und anderen wichtigen Interessengruppen zu besprechen und den mit Tarifvertragsverhandlungen oder Schiedssprüchen befaßten Organen zur Verfügung zu stellen. Cole ist sich natürlich bewußt, daß dies die Grundfrage überhaupt nicht lösen würde. Aber auch eine relativ so bescheidene Reform setzt eine Einigung zwischen Regierung und Gewerkschaften über hochpolitische Probleme voraus. Sie mag möglich sein mit einer Regierung, zu der die Gewerkschaften Vertrauen haben (was in Norwegen und Holland seit Kriegsende durchweg der Fall war), sie erscheint aber schwer möglich mit einem Regime, das soziale Gerechtigkeit nicht in den Mittelpunkt seiner Politik stellt. Solange nicht eine gewisse Permanenz gewerkschaftsfreundlicher Regierungen gesichert erscheint, läßt sich kaum erwarten, daß die britischen Gewerkschaften auch nur die geringste Neigung zeigen werden, die Mitverantwortung für Entscheidungen zu übernehmen, die im Grunde hochpolitischer Natur sind.

Die Frage „Lohnpolitik oder Verhandlungsfreiheit“ hat jetzt neue Aktualität erlangt. Als die Forderung der Maschinen- und Schiffsbauarbeiter nach einer Lohnerhöhung infolge der Hartnäckigkeit der Unternehmer lange nicht zu einem zufriedenstellenden Abschluß gebracht werden konnte, setzte der (konservative) Arbeitsminister einen unparteiischen Untersuchungsausschuß ein. Die Vorschläge, die dieser Ausschuß machte, liefen auf eine moralische Rechtfertigung der Haltung der zuständigen Gewerkschaften hinaus; sie sahen auch eine teilweise Befriedigung der materiellen Forderungen der Arbeiterschaft vor, und unter dem Druck dieser Gutachten haben die Arbeitgeber dann endlich einer Lohnerhöhung zugestimmt. Darüber hinaus hat aber dieser Untersuchungsausschuß einen Vorschlag gemacht, der alsbald lebhaft umstritten war. Der Ausschuß, dem auch ein — an der Sache nicht direkt interessierter — hervorragender Gewerkschaftsfunktionär angehörte (*Charles Geddes*, der Generalsekretär der Postangestellten und Vorsitzende der Europäischen Regionalorganisation des IBFG), hat zu erwägen gegeben, ob es nicht an der Zeit wäre, eine Körperschaft zu bilden, die von Berufs wegen den Einfluß von Lohnübereinkommen auf die Wirtschaftslage studieren und gegebenenfalls Ratschläge erteilen sollte. Es handelte sich wohl absichtlich um einen recht allgemein gehaltenen Vorschlag, dem die konkreten Aufgaben der ins Auge gefaßten Stelle kaum zu entnehmen waren. Viel stärker war das Negative betont, nämlich daß sie auf keinen Fall das Recht haben sollte, in irgendeiner Funktion an Lohnverhandlungen teilzunehmen oder sie gar zu ersetzen. Es sollte sich¹ also um eine Art *Informationszentrum* handeln, das man nach Belieben in Anspruch nehmen könnte. Die meisten Gewerkschaften sahen aber bereits darin ein Abirren von dem Pfad der absoluten Verhandlungsfreiheit. Als der Arbeitsminister Arbeitnehmer- und Arbeitgebervertreter zu Besprechungen über diesen Vorschlag einlud, sind zwar beide Teile dieser Einladung gefolgt. Aber der Generalrat des Gewerkschaftsbundes hat bald eine Erklärung beschlossen, die die Verwirklichung, des Vorschlags eindeutig ablehnt. Damit ist die Sache vorderhand begraben.

JULIUS LEBER

Man kann dem Volke Angst einjagen mit allen möglichen Mitteln, Liebe aber wächst nur durch Menschlichkeit und Gerechtigkeit. Und ohne Liebe gibt es eben kein Vaterland.