

Die Beziehungen zwischen Gewerkschaften und Regierung in Großbritannien*

Ivor L. Roberts studierte in den Jahren 1963/64 als Austauschstudent des DAAD an der Kölner Universität. Zwischen 1966 und 1974 war er Dozent für „Industrial Relations“ an der Universität Manchester. Seit 1974 ist er Hauptverwaltungsrat im Direktorat für Sozialangelegenheiten bei der Europäischen Gemeinschaft in Brüssel.

Jede Bewertung der Beziehungen zwischen der Gewerkschaftsbewegung und der Labour-Regierung in Großbritannien während der letzten 18 Monate muß eine Reihe von bisher nicht gekannten Bedingungen in Betracht ziehen. Diese Bedingungen haben nicht nur die Probleme komplizierter gemacht, mit denen Gewerkschaften und Regierung fertig werden mußten, sondern sie lassen auch eine Vorhersage über die Art der zukünftigen Beziehungen zwischen beiden riskanter erscheinen.

^{*)} Aus dem Englischen übersetzt von Ulrich Briefs.

Minderheitsregierung seit Februar 1974

Zum erstenmal seit 1929 hatte Großbritannien nach der Parlamentswahl von Februar 1974 eine Minderheitsregierung, da die bis dahin regierende Konservative Partei die Wahlen verlor und auch die oppositionelle Labour-Partei sie nicht gewann. Das Ergebnis dieser Wahlen und der weiteren Wahlen im Oktober 1974 scheint Ausdruck einer allgemeinen Ernüchterung der Wählerschaft in bezug auf beide großen politischen Parteien in Großbritannien gewesen zu sein. Erstens hat das sorgfältig ausbalancierte parlamentarische Verhältnis zwischen den beiden großen Parteien die inneren Verhältnisse in der Labour-Partei, die Beziehungen zwischen der Labour-Regierung und der Labour-Partei sowie die Beziehungen zwischen Gewerkschaftsbewegung und Labour-Regierung und -Partei maßgeblich beeinflusst. Zweitens hat die praktische Anwendung eines gesetzlichen Systems zur Regulierung von Tarifverhandlungen unter der konservativen Regierung dazu geführt, daß der Konflikt zwischen dieser Regierung, die entschlossen war, diese Politik zu verteidigen, und der mächtigen Bergarbeitergewerkschaft, die entschlossen war, dieses System zu durchbrechen, ausbrach.

Die beginnende Energiekrise verschärfte die Auseinandersetzung, die schließlich ihren Höhepunkt in der Parlamentswahl vom Februar 1974 fand. Die Erwartungen, die die Gewerkschaften in die neue Labour-Minderheitsregierung setzten, waren sehr hoch gespannt. Die Labour-Regierung fand sich von vorneherein festgelegt auf eine Politik wirtschaftlicher, sozialer und politischer Reformen auf breiter Front. Die Labour-Regierung mußte jetzt eine ganze Reihe gewerkschaftlicher Forderungen erfüllen, nachdem sie von 1966 bis 1970 einige bittere Lehren hinsichtlich ihrer Beziehungen zu den Gewerkschaften hatte ziehen müssen, gerade was die gesetzlich geregelte Einkommenspolitik und die rechtliche Reform der Beziehungen zwischen Unternehmern und Gewerkschaften betrifft. Zusammengefaßt wurden diese Bestrebungen im 1973 zwischen TUC und Labour-Regierung abgeschlossenen „Sozialvertrag“. Drittens gab die Tatsache, daß Neuwahlen innerhalb dieses Jahres unvermeidlich schienen, dem politischen Klima und der Tätigkeit der Regierung den Charakter des Übergangs, was Glaubwürdigkeit und politische Stabilität der Labour-Minderheitsregierung beeinträchtigte. Viertens war die Enttäuschung über die schmale Mehrheit von nur drei Sitzen für Labour deutlich, andererseits war sie sehr hilfreich, so scheint es im Rückblick, bei der Ausbalancierung des starken Drucks des linken Flügels in der Partei und im Kabinett gegen den Einfluß anderer Gruppierungen in Partei und Regierung. Belastungen der Beziehungen zwischen Mitgliedern der Regierung sind offen sichtbar geworden. Fünftens mußte die Gewerkschaftsbewegung selbst mit einem wirtschaftlichen Klima fertig werden, das mit Gefahren auf breiter Front einherging, und die Lohnpolitik der Gewerkschaften stand unter dem starken Druck der steigenden Lebenshaltungskosten und der Ansprüche ihrer Mitglieder sowie unter der Einsicht, daß sie in das klassische Syndrom von Lohn erhöhungen und Arbeitslosigkeit hineingeraten könnten. Die Regierung ihrerseits

hatte sich mit bisher beinahe nicht gekannten wirtschaftlichen Problemen auseinandersetzen, die durch die Ölpreiskrise und ihre verheerenden Auswirkungen auf das nationale Preisniveau und die Zahlungsbilanz noch verschärft wurden. Die Absicht der Regierung war es, in dieser schwierigen Situation Konflikte mit der Gewerkschaftsbewegung aus dem Wege zu gehen. Diese Absicht war jedoch überschattet von der Einsicht, daß die Regierung einen Punkt erreichen könnte, wo sie wählen mußte zwischen dem Verlust der Unterstützung und der Übereinstimmung mit den Gewerkschaften und dem Verlust der wirksamen Kontrolle über die britische Volkswirtschaft. Ein Rückgriff auf staatliche Kontrollen in den Tarifauseinandersetzungen hätte fast sicher zu einem noch offeneren Riß im Kabinett geführt, aus dem die Minister des linken Flügels, die der Party's Tribune-Gruppe nahestanden, einschließlich des Arbeitsministers *Michael Foot*, ausscheiden würden. Eine solche Entwicklung hätte die Beziehungen zwischen Regierung und Gewerkschaften und insbesondere den beiden größten Gewerkschaften, die eine bedeutende Zahl von Parlamentsmitgliedern unterstützen, stark belastet. Schließlich ist noch wichtig, daß der Ausgleich der widerstrebenden Kräfte und der komplizierten Spannungen innerhalb des Kabinetts, der Regierung und der Partei und zwischen Regierung und verschiedenen Parteiorganen, die alle versuchten, die Regierungspolitik im Hinblick auf das Parteiprogramm zu beeinflussen, sehr eng verbunden waren und sehr kompliziert geworden sind durch solche Streitfragen wie die Ausdehnung des öffentlichen Eigentums und den Beitritt zum Gemeinsamen Markt.

Der „Sozialvertrag“

Die Grundlage der Beziehungen zwischen Regierung und Gewerkschaften ist ein ungeschriebenes Abkommen, das im Jahre 1973 vom Verbindungsausschuß TUC/Labour-Partei beschlossen wurde. Eine gemeinsame Stellungnahme anläßlich des Abschlusses des Abkommens betonte seine Bedeutung für die britische Wirtschafts- und Sozialpolitik ebenso wie die Tatsache, daß es eine Basis schaffe für die Beziehungen und insbesondere die Zusammenarbeit zwischen Gewerkschaften und Regierung. Der Verbindungsausschuß war der Ansicht, daß das Abkommen, obwohl zunächst dem Wesen nach auf Freiwilligkeit angelegt, schließlich jenes gemeinsame Vertrauen zwischen Gewerkschaften und Regierung schaffen würde, das notwendig sei, um die Probleme des Landes zu lösen. Es ist ein trauriger Nachgedanke in bezug auf den Zustand der Beziehungen zwischen den Sozialkontrahenten und den großen Parteien in Großbritannien, daß der „Sozialvertrag“ von 1973 ebenso ohne Beteiligung der Unternehmer formuliert wurde, wie im Jahre 1970/71 der *Industrial Relations Act* der Konservativen Partei ohne vorherige wirksame Beratung mit den Gewerkschaften zustande kam.

Der „Sozialvertrag“ ist im Grunde ein *gentlemen's agreement*, in dem sich jede Seite verpflichtet, bestimmte politische Ziele zu verfolgen und bestimmte politische Aktionen durchzuführen. Da der Vertrag auf einer nichtgesetzlichen Grund-

lage ruhen sollte, wurde er so abgefaßt, daß insbesondere für die Gewerkschaften ausreichend Spielraum blieb. Dem Vertrag liegt die von beiden Parteien geteilte Ansicht zugrunde, daß die gesetzliche Kontrolle der Preise, die Einführung von Nahrungsmittelsubventionen, Maßnahmen zur Erhöhung der sozialen Gerechtigkeit, die Förderung des wirtschaftlichen Wachstums, ein geplantes Wachstum der Realeinkommen und die Wiederherstellung der Tarifvertragsfreiheit wichtige Bestimmungsgrößen in einer funktionsfähigen nationalen Politik zur Kontrolle der Inflation sind. Es ist daher von erheblicher Bedeutung, das Gleichgewicht der Verpflichtungen insgesamt im damit geschaffenen Muster des sozialen Ausgleichs zu prüfen, um die Bedeutung des „Sozialvertrags“ für die Beziehungen zwischen Gewerkschaften und Regierung zu erfassen.

Die Labour-Regierung hat ihrerseits eine ganze Reihe von Maßnahmen in Angriff genommen, die von den Gewerkschaften verlangt worden sind. Während der ersten Monate der Amtszeit, die im Juli 1974 endete, widerrief die Regierung den umstrittenen Industrial Relations Act, gegen den die Gewerkschaftsbewegung eine systematische und langandauernde Kampagne geführt hatte, indem sie die Zusammenarbeit verweigerte. Ebenso löste die Regierung die zugehörigen Einrichtungen — den Ausschuß für Beziehungen zwischen Gewerkschaften und Unternehmern und das nationale Gericht für diese Beziehungen — auf.

Weiterhin gab sie die staatliche Lohnpolitik der bisherigen Regierung auf und beseitigte den *Pay Board* (Lohn- und Gehaltsbehörde), der diese Lohnpolitik verwaltete; damit stellte sie die Bedingungen für freie Kollektivverhandlungen innerhalb gewisser Richtlinien des TUC wieder her. Zudem ließ sie gesetzlich zulässige und unmittelbar bevorstehende Mieterhöhungen für Wohnungen, die im öffentlichen Eigentum sind, aussetzen und führte eine Reihe staatlicher Nahrungsmittelsubventionen für Grundnahrungsmittel wie Milch und Brot ein. Schließlich stellte sie für die Gewerkschaften den rechtlichen Zustand wieder her, der vor der Einführung des Industrial Relations Act im Jahre 1971 geherrscht hatte und richtete einen Vermittlungs- und Schlichtungsdienst ein, der unabhängig von jeder Regierungsstelle arbeitete. Zusätzlich wurden mit dem ersten Budget der Regierung Anhebungen der Altersrenten und Steuersenkungen zugunsten der unteren Einkommensgruppen beschlossen. Diese Maßnahmen waren der Kern langjähriger Forderungen der Gewerkschaftsbewegung und wurden daher von der Gewerkschaftsbewegung öffentlich als angemessene Leistung der Regierungsseite im Rahmen des „Sozialvertrags“ anerkannt. Nach der Wiederwahl der Labour-Regierung im Oktober 1974 wurden diese Reformen weitergeführt, und das Gewicht wurde noch stärker auf langfristige, grundlegende Veränderungen der staatlichen Politik gelegt. Hierzu gehörten die Gründung einer Investitionsbank für die Industrie, eine Ausdehnung des öffentlichen Eigentums, wie sie von den Gewerkschaften verlangt wurde, und die Bildung einer nationalen Unternehmungsbehörde, die öffentliche Unternehmungen beaufsichtigen soll.

Auf der Seite der Gewerkschaften verabschiedete der TUC ein Programm mit

acht Leitlinien, die als ein Rahmen für die gewerkschaftliche Tarifpolitik gedacht waren mit dem Ziel, die Regierung bei der Überwindung der Inflation zu unterstützen. Erstens wurde den Gewerkschaften nahegelegt, in ihrer Politik zu berücksichtigen, daß zwar die Realeinkommen in der kommenden Tarifrunde gesichert werden müßten, daß aber andererseits der Spielraum für Steigerungen des Verbrauchs unter den gegebenen wirtschaftlichen Bedingungen eingeschränkt sei. Zweitens: Eine derartige Lohnpolitik würde bedeuten, daß ein Ausgleich für den Anstieg der Lebenshaltungskosten verlangt wird, daß zugleich aber die Gewerkschaften die zwischenzeitlich — d. h. zwischen den Lohnrunden — ausgehandelten Teuerungszuschläge dabei zu berücksichtigen haben. Drittens: Ein Alternativvorschlag, der vom TUC empfohlen wurde, war die Vereinbarung von Lohngleitklauseln, um mit den gestiegenen Lebenshaltungskosten während der Laufzeit des Tarifabkommens Schritt zu halten. Viertens wurde eine allgemeine Mindestlaufzeit von zwölf Monaten für Tarifverträge empfohlen. Die fünfte Leitlinie des TUC weist auf, daß mit Vorrang Abkommen geschlossen werden sollten, die günstige Auswirkungen auf Stückkosten und Rentabilität haben und die eine Reform der Entlohnungsstrukturen und eine Verbesserung der Arbeitsplatzsicherheit mit sich bringen. In einer sechsten Leitlinie werden weiterhin der Abbau von Diskriminierungen gegenüber bestimmten Beschäftigtengruppen wie z. B. Frauen, die Verbesserung der Sozialleistungen in den Betrieben und Fortschritte in Richtung auf die Erreichung eines Mindesturlaubs von vier Wochen empfohlen. Die siebte Leitlinie empfiehlt, einen Mindestwochenlohn von ursprünglich 25 Pfund (später erhöht auf 30 Pfund) anzustreben. Schließlich empfiehlt der TUC seinen Mitgliedsgewerkschaften, vollen Gebrauch von den Vermittlungsdiensten des neu eingerichteten Vermittlungs- und Schlichtungsdienstes zu machen.

In seinem politischen Programm vom Juni 1974 erkannte der Generalrat des TUC an, daß die Regierung ihren im „Sozialvertrag“ eingegangenen Verpflichtungen nachgekommen sei, ebenso wurde auf die Gegenleistungen, der dem TUC angeschlossenen Gewerkschaften anerkennend hingewiesen. Der TUC erklärte, daß der Sozialvertrag die Regierung in die Lage versetzen wird, eine fortschrittliche Politik auf wirtschaftlichem und sozialem Gebiet sowie auf dem Gebiet der Arbeitnehmer-/Arbeitgeberbeziehungen zu entwickeln. Die darauf folgenden Entwicklungen sind jedoch nicht ohne Bedeutung für die Beziehungen zwischen TUC und Regierung geblieben, und die ins Auge gefaßten Maßnahmen im wirtschaftlichen Bereich und im Bereich der Beziehungen zwischen den Sozialparteien haben innerhalb der Regierung erhebliche Belastungen entstehen lassen.

Es ist deshalb bedeutsam herauszufinden, wie sich der „Sozialvertrag“ in der Praxis ausgewirkt hat und welche Auswirkungen sein Erfolg oder sein Scheitern auf die Beziehungen zwischen den Gewerkschaften und der Regierung gehabt haben.

Die durchschnittliche Lohnerhöhung hätte nach dem Sozialvertrag bei jährlich 18 bis 20 vH liegen müssen. Zwischen Januar und Dezember 1974 stiegen die Durchschnittslöhne jedoch um 29 vH, die Preise um 19 vH. Zwischen Juni 1974, als der Vertrag wirksam wurde, und Dezember 1974 stiegen die Löhne im Durchschnitt um 14 vH und die Preise um 7 vH. Daß die Lohnsteigerungsraten, die im Vertrag zugestanden wurden, weit überschritten wurden, hat die Regierung auch zunehmend erkannt: Der Abschluß für die Bergarbeiter, der ihnen im Durchschnitt 22 vH mehr gab und in einigen Fällen sogar 35prozentige Lohnsteigerungen vorsah, hat die Glaubwürdigkeit des Vertrages nicht erhöht und hat Forderungen der Gewerkschaften der Eisenbahner und der Elektroarbeiter in gleicher Höhe nach sich gezogen. Gemäßigte Gewerkschaftsführer hatten zunehmende Schwierigkeiten, die Glaubwürdigkeit des Vertrages gegenüber ihren Mitgliedern aufrechtzuerhalten. Innerhalb des Kabinetts sind Spannungen zwischen den Ministern des linken Flügel und gemäßigten Ministern in der Öffentlichkeit sichtbar geworden, und eine mögliche neue staatliche Lohnpolitik hätte zweifellos zu Rücktritten der Minister, die zum linken Flügel des Kabinetts gehören, geführt.

Das Arbeiten mit Untergrenzen für Lohnerhöhungen hat dazu geführt, ein Recht auf einen Mindestsatz für Lohnerhöhungen herauszubilden, zu dem im Gegensatz zu der Leitlinie des TUC noch ein Ausgleich für die gestiegenen Lebenshaltungskosten ausgehandelt wurde. So ist ein doppelter Ausgleich für das Ansteigen der Lebenshaltungskosten gefordert worden. Der TUC wagte lediglich, als er von der Regierung unter Druck gesetzt wurde mit dem Ziel, eine striktere Einhaltung der Leitlinien zu sichern, die Bedeutung der Leitlinien den Gewerkschaften noch einmal klarzumachen. Er weigerte sich jedoch, zu strengeren Maßnahmen zu greifen, da ihn das sehr wahrscheinlich in Konflikt mit angeschlossenen Gewerkschaften gebracht hätte.

Der TUC wies im Januar darauf hin, daß die zwölfmonatige Laufzeit für Tarifabkommen nicht immer eingehalten zu werden schien, daß Erhöhungen für niedrig bezahlte Arbeiter nicht dazu genutzt werden sollten, die Lohnstruktur in der jeweiligen Branche hochzudrücken, daß doppelter Ausgleich für steigende Lebenshaltungskosten, die zu Realloohnerhöhungen führten, unvereinbar mit den Leitlinien wären und daß die Gewerkschaften nicht in Erwartung von Preissteigerungen Lohnabschlüsse tätigen sollten. Mit der Stabilisierung der Rohstoffpreise — die maßgeblich zur Inflation der Vorjahre in Großbritannien beigetragen hatten — haben Lohnerhöhungen als eine maßgebliche Quelle inflationären Drucks an Bedeutung gewonnen, und die Beziehungen zwischen Gewerkschaftsbewegung und Regierung sind von den unterschiedlichen Ansichten im Hinblick auf die Behandlung der wirtschaftlichen Schwierigkeiten beherrscht gewesen. Die Regierung hat betont, daß die Zahl der Arbeitslosen unvermeidlich noch weiter steigen müßte und sich mit Sicherheit weitere Zahlungsbilanzschwierigkeiten ergeben würden, wenn nicht der Anstieg der Lohnkosten gebremst würde.

Der TUC hat demgegenüber schlüssig argumentiert, daß weitere Vollbeschäftigung die Verbrauchsausgaben auf hohem Stand halte. Er hat höhere öffentliche Ausgaben gefordert, was nach Meinung der Regierung jedoch zusätzliche Zahlungsbilanzschwierigkeiten bringen würde. Im Frühjahr 1975 verstärkte sich der Druck in Richtung auf eine stärkere Kontrolle der Lohnentwicklung, obwohl der Abschluß im Bergbau diese Forderung nicht gerade unterstützte.

Der gute Wille sowohl der Masse der Arbeiter als auch der Gewerkschaftsführer erschien als ein für den Erfolg des Sozialvertrags notwendiger Faktor. Das Inkrafttreten des Sozialvertrags und das Auslaufen der staatlichen Lohnkontrollen ließen insbesondere in Schottland, nicht zuletzt aus der Vermutung, daß neue Lohnkontrollen den alten bald folgen würden, eine Welle von hohen Lohnforderungen entstehen. Einige Kräfte in der Arbeiterbewegung suchten daher hohe Abschlüsse durchzudrücken, solange sie das tun zu können glaubten, und vor allen Dingen, bevor weitere Beschränkungen eingeführt würden; andere Gruppen versuchten dann mit vergleichbaren Argumenten dasselbe zu tun.

Unabhängig davon, ob die Lohnleitlinien des Vertrags Erfolg hatten oder nicht, die Wahl der Regierung wurde von der Tatsache überschattet, daß die Alternative, nämlich irgendeine Form staatlichen Eingriffs, für die Gewerkschaften und die Regierung noch weniger annehmbar ist, selbst wenn man ihre, allerdings zweifelhafte, technische Funktionsfähigkeit auf lange Sicht dabei berücksichtigt.

Auf Gewerkschaftsseite konnte der TUC nicht garantieren, daß die Leitlinien durchgängig befolgt wurden. Die Flexibilität des Vertrages hat einigen Gewerkschaften erlaubt, eine oder mehrere dieser Leitlinien außer acht zu lassen. Ein Rückgriff auf staatliche Lohnpolitik würde jedoch die Beziehungen zwischen Gewerkschaften und Regierung beeinträchtigen und die Aufgaben der Regierung noch stärker erschweren, als es jetzt schon der Fall ist. Andererseits ist es fraglich, wie lange die Wirtschaft ein Vorseilen der Lohnerhöhungen — im März 1975 betrug die Jahresabschlüsse im Durchschnitt 30 vH — in diesem Ausmaß verkraften kann und wie lange die Regierung auf drastischere Maßnahmen zur Kontrolle der Lohninflation verzichten kann. Einige Lohnabschlüsse — so z. B. der Rekordabschluß der Bergarbeiter — haben die Glaubwürdigkeit des Sozialvertrags in bezug auf die Lohnbestimmungen untergraben und zunehmenden Druck hervorgerufen.

Öffentliches Eigentum — eine neue Rolle für die Gewerkschaften

Auf dem Gebiet des öffentlichen Eigentums könnten sich neue Initiativen und Reformen, die von der Regierung in Übereinstimmung mit den Forderungen der Gewerkschaften durchgeführt worden sind, als äußerst bedeutsam für die zukünftige Beteiligung der Gewerkschaften an der Kontrolle und am Eigentum in der Industrie sowie für die Beziehungen zwischen der Gewerkschaftsbewegung

und der Regierung erweisen. Die angestiegene Zahl von Unternehmen, die durch die Wirtschaftskrise bedingt in Schwierigkeiten geraten sind, hat Möglichkeiten zur Einführung neuer Formen öffentlichen Eigentums oder öffentlicher Kontrolle im privaten Sektor geboten. Die wirtschaftlichen Schwierigkeiten haben einige Firmen, insbesondere in der Automobilindustrie und im Maschinenbau, nach staatlicher Hilfe rufen lassen, während in einigen wenigen Fällen derartiger Entscheidungen Gewerkschaften an der Organisation von Betriebsbesetzungen beteiligt waren und zugleich die Regierung aufgefordert haben, die besetzten Unternehmen zu nationalisieren. Als Ergebnis werden nunmehr eine Reihe wichtiger Experimente auf dem Gebiet der Arbeiterselbstverwaltung von der Regierung finanziert und ebenso sind eine Reihe von größeren Beteiligungen an in Schwierigkeiten geratenen Firmen erworben worden.

Die Regierung hat durch den Einsatz öffentlicher Gelder in solchen Firmen Bedingungen vorschreiben können, die sich u. a. auf eine stärkere Beteiligung und mehr Einfluß der Gewerkschaften in diesen Unternehmen beziehen, ohne jedoch den Gewerkschaften die Verantwortung für ihr wirtschaftliches Weiterbestehen aufzubürden. Entgegengesetzte Entwicklungen bei Upper Clyde Shipbuilding — ein Unternehmen der Arbeiterselbstverwaltung mit Unterstützung durch die Regierung in Schottland — machen gegenwärtig durchgeführte Experimente mit Formen des öffentlichen Eigentums äußerst wichtig für die zukünftige Organisation und Kontrolle in der Industrie. Die Regierung hat sich ebenso verpflichtet, die Werften und den Flugzeugbau zu nationalisieren — auch das wiederum in Einklang mit den traditionellen Forderungen der Gewerkschaften.

Ebenso enthält die geplante Gesetzgebung in der Form eines Industriegesetzes bedeutsame Implikationen für die Beziehungen zwischen Regierung und Gewerkschaften, denn dieses Gesetz schlägt die Einrichtung einer Nationalen Unternehmensbehörde durch die Regierung vor, deren Aufgaben die Förderung von Ansätzen auf dem Gebiet der Wirtschaftsdemokratie ebenso einschließt wie die Übernahme von Gesellschaften unter genau vorgeschriebenen Bedingungen, die Neuorganisation und Umstrukturierung von Branchen und die Ausdehnung des öffentlichen Eigentums in rentablen Branchen der Industrie. Die Behörde wird die Zulassung von Gewerkschaften in den Unternehmen zur Pflicht machen, in denen diese Gewerkschaften vertreten sind. Solche Firmen werden darüber hinaus aussagefähige Informationen über ihre Tätigkeiten an das Industrieministerium liefern müssen, das diese Informationen nach sorgfältiger Prüfung zum Teil oder ganz an die betroffenen Gewerkschaften weitergeben wird. Schließlich ist beabsichtigt, Abkommen über Unternehmensplanungen unter Beteiligung der Gewerkschaften abzuschließen, die die langfristige Entwicklung großer Unternehmen betreffen.

Wenn sie Erfolg haben, werden diese neuen Ansätze auf dem Gebiet des öffentlichen Eigentums bedeutsame Auswirkungen auf die Beziehungen der Gewerkschaften zur Regierung und ihren Organen haben. Zum vorhandenen

Einfluß der Gewerkschaften kommen neue Dimensionen in bezug auf die Eigentumsstrukturen und Verfügungsprozesse in der Industrie hinzu.

Schlußfolgerungen

Obwohl man den „Sozialvertrag“ als Kernstück der Beziehungen zwischen Gewerkschaften und Regierung betrachten kann, ist die Frage des öffentlichen Eigentums nicht nur im Hinblick auf diese Beziehungen von Bedeutung, sondern das öffentliche Eigentum stellt darüber hinaus möglicherweise den Anfang einer neuen Konstellation in den Machtbeziehungen in der Wirtschaft dar. Diese Entwicklung bringt aber auch größere Verantwortlichkeiten als bisher für die Gewerkschaften mit sich und wird weitreichende Auswirkungen für die innere Organisation der Gewerkschaften und insbesondere die Rolle der Vertrauensleute (*shop Stewards*) haben. Es kann jedoch gesagt werden, daß die Beziehungen zwischen Regierung und Gewerkschaften bestimmt worden sind durch ein Netz von politischen Kräften innerhalb der Arbeiterbewegung, wobei insbesondere die Spannungen zwischen dem linken Flügel der Bewegung und den Gruppierungen in der Mitte bedeutsam gewesen sind. Diese Spannungen gingen quer durch die Gewerkschaften, die Labour-Partei, die Labour-Regierung und selbst das Kabinett.

Die Aufgabe des Premierministers, die auseinanderstrebenden ideologischen Kräfte innerhalb von Kabinett, Regierung und Partei zusammenzuhalten und auszugleichen, ist nicht leicht. Sie wurde zunehmend erschwert durch Meinungsverschiedenheiten innerhalb der Regierung im Hinblick auf Fragen der Wirtschafts- und Industriepolitik und durch die wachsende Polarisierung in bezug auf Großbritanniens weiteren Verbleib in der Europäischen Gemeinschaft, die inzwischen durch das Referendum positiv entschieden ist.

Die Empfehlung der Regierung, Großbritannien möge Mitglied der Gemeinschaft bleiben, hatte erhebliche Belastungen für ihre Beziehungen zur Gewerkschaftsbewegung mit sich gebracht. Die allgemeine Position der Gewerkschaftsbewegung ist in der Entschließung des TUC-Jahreskongresses von 1974 enthalten, die zum weiteren Widerstand gegen die Mitgliedschaft in der Europäischen Gemeinschaft aufforderte.

Nach dem Referendum hat die Regierung angesichts der sich verschlechternden wirtschaftlichen Lage eine Anti-Inflations-Politik entwickelt. Dabei hat sie dem internationalen Druck zu schnellem Handeln aufgrund gesetzlicher Regelungen widerstanden. Statt dessen hat sie die Vorschläge über Einkommenspolitik abgewartet, die sich aus Diskussionen mit der Gewerkschaftsbewegung entwickelt haben. Diese Strategie ist insbesondere für eine Labour-Regierung besser als Versuche mit gesetzlichen Regelungen, die von den Gewerkschaften heftig bekämpft worden waren.

Im Juli 1975 hat die Regierung ein Weißbuch veröffentlicht, in dem sie ihr Anti-Inflations-Programm niedergelegt hat, das auf eine Zurückführung der

Inflationsrate auf 10 vH im nächsten Jahr gerichtet ist. Das Programm enthält den TUC-Vorschlag einer maximalen Einkommenssteigerung von 6 Pfund pro Woche vom 1. August 1975 an über zwölf Monate. Es muß dabei berücksichtigt werden, daß der TUC-Vorschlag die Hinnahme einer Senkung des realen Lebensstandards für die Arbeiter im nächsten Jahr bedeutet, aber das wird als bessere Alternative angesehen als die sonst notwendige Reduzierung der öffentlichen Ausgaben und eine Arbeitslosenrate, die über die schon für 1976 vorausgesagten 1,5 Millionen noch hinausgehen würde. Es ist nicht überraschend, daß einige Gewerkschaften, wie die große Metallarbeitergewerkschaft und einige Angestelltegewerkschaften und Lehrgewerkschaften, der TUC- und Regierungspolitik bereits widersprochen haben. Auf der anderen Seite unterstützen die beiden größten Gewerkschaften die TUC- und Regierungspolitik ebenso wie die wichtigen Gewerkschaften des öffentlichen Sektors einschließlich der Eisenbahner und wahrscheinlich auch der Bergleute. Solche Differenzen zwischen den TUC-Gewerkschaften werfen jedoch wiederum die Frage auf, ob die britische Gewerkschaftsstruktur in der Lage ist, sich an Abkommen anzupassen, die auf nationaler Ebene ausgehandelt werden und dabei Gewerkschaften und Regierung einschließen. Einige Beobachter halten diese Strukturprobleme für ebenso schwierig wie die betrieblichen Tarifverhandlungen und sonstige Basisaktivitäten vieler Gruppen von Gewerkschaftsmitgliedern, die in ähnlicher Weise den Erfolg zentraler Verhandlungen in Frage stellen.