

INHALTSVERZEICHNIS

	Seite
EINLEITUNG	1
<u>ERSTER HAUPTTEIL</u>	11
1. ASPEKTE DER HISTORISCHEN ENTWICKLUNG DER BRITISCHEN GEWERKSCHAFTSBEWEGUNG	11
1.1. Die Entwicklung bis 1850: Vom religiösen Methodismus zum politischen Chartismus	11
1.2. Die Entstehung des "new unionism" und der Einfluß des Sozialismus	19
1.3. Die "revolutionäre" Phase: Syndikalismus, Gildensozialismus und Generalstreik	24
1.4. Zusammenfassung	29
2. DIE MATERIELLE SITUATION DER BRITISCHEN ARBEITSBEVÖLKERUNG	32
2.1. Beschäftigungsstrukturen	32
2.2. Lohnstrukturen I: Das nationale Lohnniveau	36
2.2.1. Der Durchschnittslohn	36
2.2.2. Die Institutionalisierung der Überstundenarbeit	38
2.2.3. Die Auswirkungen der Lohnpolitiken der 1970er Jahre auf das Realeinkommen	41
2.3. Lohnstrukturen II: Das regionale Lohnniveau	43
2.4. Lohnstrukturen III: Industriespezifisches Lohnniveau	44
2.4.1. Verarbeitende und nichtverarbeitende Industrien	44
2.4.2. Nationale Tarifabkommen im Privatsektor und im öffentlichen Sektor	46
2.5. Lohnstrukturen IV: Berufsspezifisches Lohnniveau	47
2.5.1. Manuelle und nicht-manuelle Arbeit	48
2.5.2. Erosion der Lohnunterschiede zwischen qualifizierter und weniger qualifizierter Arbeit	50

	Seite
2.6. Lohnstrukturen V: Geschlechtsspezifisches Lohnniveau	53
2.6.1. Entwicklung der Lohnunterschiede zwischen Männern und Frauen	53
2.6.2. Geschlechtsspezifische Lohnunterschiede nach Industriebranchen	55
2.6.3. Die Gesetzgebung: "Equal Pay Act" und "Sex Discrimination Act"	57
2.7. Lohnstrukturen VI: Niedriglöhne, Armut und Besteuerung	60
2.7.1. Niedriglöhne ("low pay")	60
2.7.2. Gesetzliche Lohnräte ("wages councils") und Niedriglohn	62
2.7.3. Das Armutsproblem	66
2.7.4. Das britische Steuersystem	70
2.7.4.1. Besteuerung von Niedriglöhnen	70
2.7.4.2. Der Mythos von der Progressivität des britischen Steuersystems	75
2.7.4.3. Die Last der indirekten Steuern	77
2.8. Die Situation der nichterwerbstätigen Teile der lohnabhängigen Bevölkerung	79
2.8.1. Die Situation der Arbeitslosen	79
2.8.2. Die Situation der Streikenden und der Mythos von der staatlichen Subventionierung der Streikenden	82
2.8.2.1. Staatszahlungen	83
2.8.2.2. Gewerkschaftliche Streikgelder	85
2.9. Die Situation der Immigrantentarbeiter	88
2.10. Einkommens- und Vermögensverteilung	92
2.10.1. Der "Two Nations"-Charakter der britischen Gesellschaft	92
2.10.2. Tendenz zur Nivellierung ?	96
2.10.3. Pensionsfonds: Schaffung neuer Ungleichheiten unter den Lohnabhängigen	98
2.10.4. Die Veränderungen der Lohnquote	100
2.10.5. Internationaler Vergleich der Einkommens- und Vermögensverteilung	101

	Seite
3. DAS BRITISCHE SYSTEM DER ARBEITSBEZIEHUNGEN	104
3.1. Begriffliche Abgrenzung und theoretischer Hintergrund	104
3.1.1. Begriff	104
3.1.2. Theoretisierung des Systembegriffs in der "Industrial Relations"-Diskussion	105
3.2. Das britische System der Kollektivverhandlungen ("Collective Bargaining")	106
3.2.1. Zentralisierte (formale/nationale) Kollektivverhandlungen	110
3.2.1.1. Zentralisierte Verhandlungen im Privatsektor	112
3.2.1.2. Zentralisierte Verhandlungen im öffentlichen Sektor	116
3.2.2. Dezentralisierte (lokale) Kollektivverhandlungen	119
3.2.2.1. Strukturen und Inhalte	119
3.2.2.2. Stellung und Funktion des Shop Stewards	121
3.2.3. Die Problematik des Systems der Kollektivverhandlungen	126
3.3. Sozialpartner I: Die Gewerkschaften	131
3.3.1. Die Struktur des britischen Gewerkschaftswesens	131
3.3.1.1. Gewerkschaftswachstum: Die Mitgliedschaft der Frauen	136
3.3.1.2. Gewerkschaftswachstum: Die Mitgliedschaft der Angestellten ("white collar workers")	137
3.3.1.3. Gewerkschaftswachstum: Unternehmensgröße und Konjunkturverlauf	139
3.3.2. Gewerkschaftsinterne Funktionen und Strukturen	143
3.3.2.1. Der "Trades Union Congress"	143
3.3.2.2. Die Einzelgewerkschaften	147
3.3.3. Die Regelung von Konflikten zwischen den Gewerkschaften	149
3.4. Sozialpartner II: Arbeitgeberverbände	150
3.5. Die Rolle des Staates in den Arbeitsbeziehungen	153
3.5.1. Der "traditionelle" Ansatz	153
3.5.1.1. Maßnahmen zur Unterstützung des Systems	154
3.5.1.2. Maßnahmen als Korrektiv	155
3.5.2. Der "neue" Ansatz	156

ZWEITER HAUPTTEIL:

<u>DIE STRATEGIEN DER BRITISCHEN GEWERKSCHAFTSBEWEGUNG</u>	160
4. DIE VERSTAATLICHUNGS-STRATEGIE	160
4.1. Historische Entwicklung	160
4.1.1. Die Genese der gewerkschaftlichen Verstaatlichungsstrategie bis zum Zweiten Weltkrieg	160
4.1.2. Die erste Verstaatlichungswelle, 1945 - 1951	165
4.1.3. Der Wandel der gewerkschaftlichen Verstaatlichungs-Strategie zur "selektiven" Verstaatlichung	167
4.2. Die gewerkschaftliche Verstaatlichungs- Strategie in den 1970er Jahren	170
4.2.1. Die Verstaatlichungs-Maßnahmen seit 1970	170
4.2.2. Die Errichtung einer State Holding Company: Der "National Enterprise Board" (NEB)	172
4.2.3. Der neue Ansatz: "Industrial Strategy" und "Planning Agreements"	174
4.3. Der Bedeutungsverlust des Nationalisierungs- Ansatzes im strategischen Konzept der Gewerk- schaftsbewegung	175
4.3.1. Die Entwicklung der Löhne im ver- staatlichten Sektor	175
4.3.2. Die Arbeitsbeziehungen im verstaat- lichten Sektor	176
4.4. Zusammenfassung	178
5. DIE WIRTSCHAFTSDEMOKRATISCHE STRATEGIE ("INDUSTRIAL DEMOCRACY")	182
5.1. "Joint Consultation" (Gemeinsame Beratung)	183
5.2. "Workers' Control" (Arbeiterkontrolle)	185
5.2.1. Historischer Abriß	185
5.2.2. "Worker Cooperatives"	187

5.3.	Arbeiter-Direktoren in der Stahlindustrie	190
5.4.	Die gewerkschaftliche Strategie zur Beteiligung der Arbeitnehmer an den Entscheidungsprozessen in den Unternehmen	195
5.4.1.	Die Evolution der neuen wirtschaftsdemokratischen Strategie	195
5.4.2.	"Industrial Democracy" im verstaatlichten Sektor	199
5.4.3.	"Industrial Democracy" im privaten Sektor	203
5.4.3.1.	Die Vorschläge der Kommission der Europäischen Gemeinschaft	204
5.4.3.2.	Die gewerkschaftliche Strategie-Diskussion und die Darlegungen des TUC vor dem Bullock-Komitee	205
5.4.3.3.	Der Bericht des Bullock-Komitees	209
5.4.3.4.	Die "Post-Bullock"-Diskussion in der Gewerkschaftsbewegung	212
5.4.3.5.	Das Weißbuch "Industrial Democracy" der Labour-Regierung	215
5.5.	Mitbestimmung in Großbritannien: Festschreibung innerbetrieblicher Machtstrukturen ?	217
6.	KONFRONTATION - EINE GEWERKSCHAFTLICHE STRATEGIE ?	221
6.1.	Arbeitskonflikte und Basismilitanz	223
6.1.1.	Ausmaß und Ursachen der Streikaktivität	223
6.1.1.1.	Streikursachen	223
6.1.1.2.	Streikintensität und Streikneigung	224
6.1.1.3.	Arbeitskonflikte im internationalen Vergleich	229
6.1.2.	Kampfformen der Basis	230
6.1.2.1.	"Official Strikes"	232
6.1.2.2.	"Unofficial Strikes"	233
6.1.2.3.	Streikposten ("pickets")	234
6.1.2.4.	Betriebsbesetzungen ("sit-in; "work-in")	236
6.1.3.	Aspekte der "neuen Militanz"	239
6.1.3.1.	Betriebliche Arbeitsbeziehungen und Militanz	240
6.1.3.2.	Der Mangel an innergewerkschaftlicher Demokratie	242
6.1.3.3.	Die Radikalisierung der "white collar unions"	244

6.2.	Der Reformismus in den britischen Arbeitsbeziehungen	245
6.2.1.	Die Abwehr des Reformansatzes der Labour-Regierung (1968/69)	247
6.2.2.	Die Konfrontation mit der konservativen Regierung (1970 - 1974)	250
6.2.2.1.	Das Reformgesetz der konservativen Regierung: "Industrial Relations Act", 1971	250
6.2.2.2.	Die Abwehr des konservativen Reformgesetzes durch die Gewerkschaften	255
6.2.2.3.	Totale Konfrontation: Die beiden Bergarbeiterstreiks	258
6.2.3.	Die "positive" Reform: Die Gesetzesmaßnahmen der Labour-Regierung (1974 - 1979)	262
6.2.3.1.	Das "Trade Union and Labour Relations Act" von 1974	262
6.2.3.2.	Das "Employment Protection Act" von 1975	264
6.2.3.3.	Das "Industrial Democracy Act"	267
6.2.4.	Die neuen Gesetze als "positive" Reform ?	267
6.3.	Zusammenfassung	270
7.	KOOPERATIONSSTRATEGIEN DER BRITISCHEN GEWERKSCHAFTSBEWEGUNG	273
7.1.	Historische Aspekte des Kooperationsansatzes	273
7.1.1.	Kooperation seit dem Ersten Weltkrieg	273
7.1.2.	Lohnpolitik seit 1945	275
7.2.	Elemente der Kooperation	279
7.2.1.	Die "Special Relationship" zwischen Gewerkschaften und Labour Party	279
7.2.1.1.	Historische Bedingungen	279
7.2.1.2.	Das institutionelle Beziehungsgefüge	281
7.2.1.3.	Auswirkungen der "Special Relationship"	284

7.2.2.	Gewerkschaftliche Zwangsmitgliedschaft: Das "Closed Shop"-Prinzip	288
7.2.2.1.	Der Begriff des "Closed Shop"	288
7.2.2.2.	Die gesetzlichen Bestimmungen zum "Closed Shop"-Prinzip	289
7.2.2.3.	Das "Closed Shop"-Prinzip als Element der Kooperation	292
7.2.3.	Der "Social Contract" als Kernstück der gewerkschaftlichen Kooperationsstrategie in den 1970er Jahren	297
7.2.3.1.	Die Inhalte des "Social Contract" (Sozialpakt)	299
7.2.3.2.	Präsenz und Verwirklichung der TUC-Politik im Sozialpakt	302
7.2.3.3.	Institutionelle Kooperation	305
7.2.3.4.	Lohnpolitik unter dem "Social Contract"	307
7.2.3.5.	Das Scheitern des "Social Contract" und der Versuch einer Erneuerung im "Social Concordat"	312
7.3.	Zusammenfassung: Zum Verhältnis von Wirtschaftskrise und gewerkschaftlicher Kooperationsstrategie	314
8.	GESAMTZUSAMMENFASSUNG UND SCHLUSSBETRACHTUNG	318
	LITERATUR-VERZEICHNIS	338