

John T. Addison und Clive R. Belfield

Gewerkschaften, Weiterbildung und Firmenerfolg

Dieser Aufsatz behandelt zwei kontroverse Fragen, nämlich erstens, ob betriebliche Weiterbildung produktiv ist, und zweitens, wie Gewerkschaften den Firmenerfolg beeinflussen.

Die Befunde dafür, dass Weiterbildung produktiv ist, sind in der vorliegenden Literatur erstaunlich gemischt. Dies vorausgeschickt lässt sich feststellen, dass es viele verschiedene Arten von Weiterbildungsaktivitäten gibt, die oft schwer zu messen sind, während sich gleichzeitig Firmen, die ihre Beschäftigten weiterbilden, substanziell von solchen unterscheiden, die dies nicht tun. Darüber hinaus wurde bisher trotz analytischer Erkenntnisse aus der Kontrakttheorie und Collective-Voice-Überlegungen kaum gezeigt, wie Gewerkschaften genau die Ergebnisse der Tätigkeit der Beschäftigten positiv beeinflussen können. Eine Möglichkeit hierfür ist jedoch, dass sie Firmen dazu anreizen, ihre Belegschaft weiterzubilden, oder die Bereitschaft der Beschäftigten steigern, in sich selbst zu investieren.

Mit einer Kombination aus Firmendaten und verbundenen Daten für Beschäftigte und deren Betriebe aus dem Workplace Employee Relations Survey 1988 und dem Workplace Employment Relations Survey 2004 für Beschäftigte und Firmen in Großbritannien untersuchen wir den Einfluss von Gewerkschaften auf Weiterbildung (und zwar sowohl auf die Anzahl der weitergebildeten Beschäftigten als auch auf den Umfang der Weiterbildung pro Beschäftigten). Ferner betrachten wir das Ausmaß, in dem Gewerkschaften und Weiterbildung die Löhne beeinflussen. Darüber hinaus wollen wir bestimmen, ob Gewerkschaften und Weiterbildungsaktivitäten mit einer höheren Arbeitsproduktivität und besserem finanziellen Firmenerfolg verbunden sind.

Wir erhalten folgende Ergebnisse: Gewerkschaften haben einen nicht immer deutlich erkennbaren Einfluss auf die Weiterbildungsaktivitäten in den Firmen. Dieser Einfluss ist eher gering für die einzelnen Beschäftigten und noch schwächer für die Weiterbildungsaktivitäten insgesamt. Weiterbildung ist mit höheren Löhnen verbunden, aber britische Gewerkschaften scheinen – übereinstimmend mit Befunden aus der hierzu vorliegenden Literatur – (heute) nur einen geringen direkten Einfluss auf Löhne zu haben. Schließlich finden wir, dass Firmen, die einen höheren Anteil ihrer Belegschaft weiterbilden, eine höhere Arbeitsproduktivität und einen besseren finanziellen Erfolg aufweisen. Es gibt keinen Hinweis darauf, dass sich Weiterbildungsaktivitäten in Firmen, in denen Gewerkschaften vertreten sind, in geringerem Maße auszahlen, auch wenn sich in einigen Spezifikationen unserer empirischen Modelle negative direkte Gewerkschaftseffekte zeigen.