Irene Dingeldey
Britische Arbeitsbeziehungen

Irene Dingeldey

Britische Arbeitsbeziehungen

**Gewerkschaften zwischen Konflikt,
Kooperation und Marginalisierung**

Mit einem Geleitwort von Prof. Dr. Karl A. Otto

Springer Fachmedien Wiesbaden GmbH

Dingeldey, Irene:

Britische Arbeitsbeziehungen : Gewerkschaften zwischen Konflikt, Kooperation und Marginalisierung / Irene Dingeldey.

Mit einem Geleitw. von Karl A. Otto. –

(DUV : Sozialwissenschaft)

Zugl.: Bielefeld, Univ., Diss., 1996

ISBN 978-3-8244-4204-1 ISBN 978-3-663-09445-6 (eBook)

DOI 10.1007/978-3-663-09445-6

© Springer Fachmedien Wiesbaden 1997

Ursprünglich erschienen bei Deutscher Universitäts-Verlag GmbH, Wiesbaden 1997

Lektorat: Claudia Splittgerber

Das Werk einschließlich aller seiner Teile ist urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung außerhalb der engen Grenzen des Urheberrechtsgesetzes ist ohne Zustimmung des Verlags unzulässig und strafbar. Das gilt insbesondere für Vervielfältigungen, Übersetzungen, Mikroverfilmungen und die Einspeicherung und Verarbeitung in elektronischen Systemen.

Meinem Ritter

Geleitwort

Europaweite, letztlich globale Veränderungen der politisch-ökonomischen Rahmenbedingungen gewerkschaftlicher Interessenvertretung haben in vielen westlichen Industriegesellschaften die Frage aufgeworfen, welche Organisations- und Durchsetzungsfähigkeit die Gewerkschaften noch haben.

Irene Dingeldey geht dieser Frage am Beispiel des Wandels der britischen Arbeitsbeziehungen nach. Ausgangspunkt ihrer Fallstudie ist die in den 80er Jahren aufgebrochene Kontroverse zwischen Vertretern der Annahme, ein substantieller Wandel der Arbeitsbeziehungen westlicher Industriegesellschaften mit ihren Deregulierungs- und Flexibilisierungsprozessen habe die Gewerkschaften in eine Krise geführt, und Vertretern der „Kontinuitätsthese“, derzufolge der Wandel die gewerkschaftlichen Einflußchancen nicht paralyisiert, sondern nur variiert. In dieser Kontroverse entdeckte I. Dingeldey eine defizitäre Gemeinsamkeit, die bisher einen wichtigen Aspekt dieses Problemzusammenhangs verstellt hat: In beiden Perspektiven erscheinen die Gewerkschaften als passive „Opfer“ des strukturellen Wandels, dem sie mehr oder weniger „ausgeliefert“ sind. Genau das aber muß der vorliegenden Untersuchung zufolge bezweifelt werden.

Mit Hilfe eines ausgefeilten Analyseinstruments, das Erklärungsperspektiven organisationssoziologischer Verbändeforschung, der macht- und konflikttheoretischen Gewerkschaftsforschung, der Neokorporatismusforschung und neuere Untersuchungen zum Wandel des Systems der Arbeitsbeziehungen integriert, konnte nachgewiesen werden, daß sich in Großbritannien zwar ein neuer Regulierungstyp mit weitreichenden Konsequenzen für das System der Arbeitsbeziehungen durchgesetzt hat, daß dieser Wandel im Hinblick auf die Rolle und Funktion der Gewerkschaften aber von manchen Fehldeutungen begleitet war.

Der Einfluß der britischen Gewerkschaften ist - das belegt diese Studie - zwar dramatisch zurückgegangen und deren traditionell konfliktorientierte Strategie hat sich weitgehend erschöpft; die Gewerkschaften haben ihre bisherige Blockademacht offensichtlich verloren und sind durch Marginalisierungsprozesse bis hin zur Exklusion aus den berufsbildungs- und tarifpolitischen Arenen in eine teilweise existentiell bedrohliche Lage geraten. Aber die Gründe dafür sind auch bei den Gewerkschaften selbst zu finden. Das Bild der „Opferrolle“ ist offensichtlich eine Überzeichnung.

Prof. Dr. Karl A. Otto

Vorwort

Die vorliegende Arbeit ist die leicht überarbeitete Fassung meiner Dissertation, die im Dezember 1995 an der Universität Bielefeld, Fakultät für Soziologie, eingereicht wurde. Am Beginn der Arbeit stand das Interesse an den gesellschaftlichen und politischen Gestaltungsmöglichkeiten der Gewerkschaften. Durch meine Bewunderung für das „Schwedische Modell“ ergab sich die Frage, weshalb nicht alle Gewerkschaften umfassende oder „solidarische“ Strategien entwickeln, die nicht nur auf die unmittelbare Wahrung von Mitgliederinteressen, z.B. durch maximalistische Lohnforderungen, sondern auch auf die Sicherung von Arbeitsplätzen oder die Verbesserung des Qualifikationsniveaus „aller“ Arbeitnehmer abzielen. Dies führte mich zur Untersuchung der britischen Gewerkschaften. Dabei war ich ebenso oft fasziniert wie verwirrt von den besonderen institutionellen Voraussetzungen und den spezifischen Handlungsorientierungen der einzelnen Akteure im komplexen System der britischen Arbeitsbeziehungen.

Mein Dank gilt daher all denen, die mir geholfen haben, die Eigenheiten der britischen Arbeitsbeziehungen zu verstehen. Dazu gehören meine Interviewpartner bei den Gewerkschaften AEEU und UNISON, beim TUC, dem Dachverband der Gewerkschaften und beim CBI, dem britischen Arbeitgeberverband. Für erste wissenschaftliche Orientierungsgespräche und Experteninterviews haben mir John Kelly, Helen Rainbird, Jeremy Waddington und Thurley Wood freundlicherweise ihre Zeit geopfert.

Besonderen Dank für die wissenschaftliche Unterstützung und die Übernahme der Betreuung der Arbeit schulde ich meinen Gutachtern Karl A. Otto und Walther Müller-Jentsch. Colin Crouch, Gösta Esping-Anderson, Mathias Heidenescher, Hubert Heinelt, Adrienne Héritier, Richard Hyman und Jelle Visser haben mir mit hilfreichen Ideen und kritischen Kommentaren zu früheren Entwürfen weitergeholfen.

Nicht versäumen möchte ich, mich auch bei Helga Hollmann, Annette Spiering und Volker Verrel für die Hilfe bei der Literatursuche und der Vielzahl von „Ausdrucken“ zu bedanken. Die Ehre für Tabellen und Abbildungen gilt Justus Goldmann, die für das Lay Out der Arbeit Vera Fuchs. Steffi Hanke, Claudia Hegele, Holger Jantzen, Jo Klein, Susanne Rutz und Meinhard Schröder haben sich bemüht, die Tippfehler im Text zu minimieren.

Beim Schreiben der Arbeit waren für mich vor allem die uneingeschränkte Unterstützung meines Lebenspartners Wolfgang Ritter und sein unerschütterlicher Glaube daran, daß sie irgendetwann fertig wird, besonders wichtig.

Trotz dieser langen Liste der Danksagungen liegt die Verantwortung für die vorliegende Arbeit ausschließlich bei mir.

Irene Dingeldey

Inhaltsverzeichnis

Verzeichnis der Abbildungen	XV
Verzeichnis der Tabellen	XVII
Abkürzungsverzeichnis	XIX
Einleitung	1
I. THEORETISCHE VORÜBERLEGUNGEN	7
1. Diskussion des Forschungsstandes	7
2. Diskussion einzelner Variablen und der Variableninterdependenz	22
2.1. Allgemeine Rahmenbedingungen	22
2.2. Regulierung der Arbeitsbeziehungen	30
2.3. Staat/Regierung als Akteur und seine/ihre Strategien	36
2.4. Arbeitgeber/Unternehmen als Akteure und ihre Strategien	41
2.5. Gewerkschaften als Akteure	48
2.6. Strategievarianten und Einfluß der Gewerkschaften	51
2.7. Variableninterdependenz	56
3. Variablenkonstellation und Hypothesenbildung	59
4. Methodisches Vorgehen	64
II. AUSGANGSBEDINGUNGEN UND EINFLÜSSE AUF DIE GEWERKSCHAFTSENTWICKLUNG WÄHREND DER 80ER UND 90ER JAHRE IN GROSSBRITANNIEN	67
1. Die Arbeitsbeziehungen Ende der 70er Jahre	67
1.1. Handlungsvoraussetzungen der Gewerkschaften	67
1.2. Regulierung der britischen Arbeitsbeziehungen	75
1.3. Einkommenspolitik beim Social Contract	88
1.4. Berufsbildungssystem und neo-korporatistische Berufsbildungspolitik	92
1.5. Charakterisierung gewerkschaftlicher Strategien und Bilanzierung des gewerkschaftlichen Einflusses zum Ende der 70er Jahre	98

2.	Allgemeine Rahmenbedingungen während der 80er und zu Beginn der 90er Jahre sowie Zielvorstellungen der konservativen Regierung und der Arbeitgeber	101
2.1.	Die Entwicklung der allgemeinen Rahmenbedingungen	101
2.2.	Die Ziele der Thatcher-Regierung	109
2.3.	Handlungsvoraussetzungen der konservativen Regierung	113
2.4.	Die Ziele der britischen Arbeitgeber	117
2.5.	Handlungsvoraussetzungen der Arbeitgeber	122
2.6.	Zwischenresümee und Schlußfolgerungen aufgrund der „erklärenden“ Variablen	129
III.	WANDEL UND KONTINUITÄT VON INSTITUTIONEN UND STRATEGIEN	132
1.	Die Regulierung der Arbeitsbeziehungen seit 1979	132
1.1.	Deregulierung durch Verrechtlichung	132
1.2.	Dezentralisierung der Tarifverhandlungen	142
1.3.	Veränderung der Verhandlungsmuster	148
1.4.	Ein neuer Typ der Regulierung in den britischen Arbeitsbeziehungen?	164
2.	Entwicklung der britischen Gewerkschaften während der 80er und Anfang der 90er Jahre	167
2.1.	Gewerkschaftliche Fusionen	168
2.2.	Fortbestehen der innergewerkschaftlichen Dezentralisierung	170
2.3.	Verringerung des gewerkschaftlichen Organisationsgrades	173
2.4.	Gewerkschaften und Labour	178
2.5.	Gewerkschaftliche Strategien	188
2.6.	Wandel oder Kontinuität?	202
IV.	WANDEL UND KONTINUITÄT IN POLITIKFELDERN	204
1.	Die Lohnpolitik während der 80er und Anfang der 90er Jahre	204
1.1.	Die lohnpolitischen Outcomes	205
1.2.	Allgemeine lohnpolitische Regulierungen und beschäftigungsstrukturelle Entwicklungen	206
1.3.	Lohnpolitik im öffentlichen Sektor	209

1.4. Lohnpolitik im privaten Sektor	223
1.5. Gewerkschaftliche Strategien in der Lohnpolitik	230
1.6. Wandel oder Kontinuität in der Lohnpolitik?	239
 2. Berufsbildungspolitik und funktionale Flexibilisierung in den Unternehmen	 241
2.1. Auflösung des tripartistischen Institutionensystems und Etablierung eines neo-liberalen Regimes	242
2.2. Funktionale Flexibilisierung in den Betrieben	252
2.3. Outcomes der berufsbildungspolitischen Maßnahmen und Ursachen des geringen Qualifikationsniveaus britischer Arbeitnehmer	256
2.4. Strategien der Gewerkschaften in der Berufsbildungspolitik	263
2.5. Wandel oder Kontinuität in der Berufsbildungspolitik?	271
 V. RESÜMEE	 274
 Anhang: Abbildungen	 288
Tabellen	295
 Literaturverzeichnis	 315

Verzeichnis der Abbildungen

Abbildung 1: Allgemeine Variablen-Konstellation

Abbildung 2: Variablen-Interdependenz

Abbildung 3: Gewerkschaftsmitglieder nach Beschäftigungsgruppen

Abbildung 4: Variablenkonstellation: Britische Arbeitsbeziehungen und gewerkschaftliche Strategien während der 80er und Anfang der 90er Jahre

Abbildung 5: Gewerkschaftsmitgliedschaft nach Wirtschaftssektoren

Verzeichnis der Tabellen:

- Tabelle 1: Gewerkschaftsmitglieder und Organisationsgrad 1979-1991
- Tabelle 2: Gewerkschaftliche Anerkennung in Unternehmen nach Sektoren 1980, 1984 und 1990
- Tabelle 3: Ebene der Lohnverhandlungen in allen Sektoren 1980, 1984, 1990
- Tabelle 4: Streiks im Zeitraum 1973-1992
- Tabelle 5: Programme der Manpower Service Commission: Ausgaben und Teilnehmer 1978-1994
- Tabelle 6: Wirtschaftliche Entwicklung in Großbritannien 1979- 1993
- Tabelle 7: Stimmenanteile und Mandate bei den Unterhauswahlen 1979-1992
- Tabelle 8: Anzahl der Gewerkschaften und Mitgliedschaft Ende 1991
- Tabelle 9: Gewerkschaftlicher Organisationsgrad nach Sektor, Geschlecht und Voll-/ Teilzeit
- Tabelle 10: Steigerung der Nominal-Löhne (wöchentlich) in Pfund 1979-1990
- Tabelle 11: Jährliche Einkommenssteigerung 1979- 1991
- Tabelle 12: Durchschnittliche Wocheneinkünfte in Pfund im öffentlichen und privaten Sektor 1981-1990
- Tabelle 13: Einkommensverteilung 1979- 1990
- Tabelle 14: Relative Einkommen im öffentlichen Dienst 1979-1990
- Tabelle 15: Jährliche Lohnsteigerungsraten im öffentlichen und privaten Sektor im Vergleich 1979-1991
- Tabelle 16: Einflüsse auf die Lohnabkommen in der verarbeitenden Industrie 1979-1989
- Tabelle 17: Durchschnittliche jährliche Lohnsteigerung in den Lohnverhandlungen der verarbeitenden Industrie 1979-1989

Abkürzungsverzeichnis

ABS	Association of Broadcasting Staff
ACAS	Arbitration, Conciliation and Advisory Service
AEU	Amalgamated Engineering Union (vorher: AUEW, später: AEEU)
AEEU	Amalgamated Engineering and Electricians Union (vorher: AEU und EETPU)
AMMA	Assistant Masters and Mistresses Association
APEX	Association of Professional, Executive, Clerical and Computer Staff
APT&C	Administrative, Professional, Technical and Clerical Grades in Local Government
ASLEF	Association of Locomotive Engineers and Firemen
ASTMS	Association of Scientific, Technical and Managerial Staff
AUEW	Amalgamated Union of Engineering Workers (später: AEU)
AUT	Association of University Teachers
BEC	Building Employers Confederation
BIFU	Banking, Insurance and Finance Union
BMA	British Medical Association
BPIF	British Printing Industry Federation
BT	British Telecom
CAC	Central Arbitration Committee
CAD	Computer Aided Design
CAM	Computer Aided Manufacturing
CBI	Confederation of British Industry
CCT	Compulsory Competitive Tendering
CIM	Computer Integrated Manufacturing
CITB	Construction Industry Training Board
CIR	Commission of Industrial Relations
CNC	Computer Numerical Control
COHSE	Confederation of Health Service Employees (später: UNISON)
CPSA	Civil and Public Services Association
CSEU	Confederation of Shipbuilding and Engineering Union
DATA	Draughtsmen's and Allied Technicians' Association
DE	Department of Employment
DSO	Direct Service Organization
EA	Employment Act
EAT	Employment Appeal Tribunal
EC	European Community
EEF	Engineering Employers' Federation
EETPU	Electrical, Electronic, Telecommunication and Plumbing Union (später: AEEU)
ECITB	Engineering and Construction Industrial Training Board
EITB	Engineering Industrial Training Board

EnTrA	Engineering Training Authority
EPA	Employment Protection Act
ET	Employment Training
ETUC	European Trade Union Confederation
FMS	Flexible Manufacturing System
FTO	Full-Time Officer
FWR	Fair Wages Resolution
GCHQ	Government Communications Headquarters
GMB	General, Municipal and Boilermakers' Union (vorher: GMBATU)
GMBATU	General Municipal, Boilermakers and Allied Trade Union (später: GMB)
GNP	Gross National Product
GPMU	Graphical, Paper and Media Union
HRM	Human Resource Management
IIP	Investor in People Initiative
IoD	Institute of Directors
ILO	International Labour Office
IPCS	Institution of Professional Civil Servants
IRSF	Inland Revenue Staff Federation
ITB	Industrial Training Boards
ITOs	Industry Training Organizations
JCC	Joint Consultative Committees
MSC	Manpower and Service Commission
MSF	Manufacturing, Science & Finance
NACETT	National Advisory Council for Education and Training Targets
NALGO	National and Local Government Officers' Association (später: UNISON)
NCB	National Coal Board
NCVQ	National Council for Vocational Qualifications
NEDC	National Economic and Development Council
NGA	National Graphical Association
NHS	National Health Service
NIC	National Incomes Commission
NJIC	National Joint Industrial Councils
NSTOs	Non-Statutory Training Organizations
NUCPS	National Union of Civil and Public Servants
NUM	National Union of Mineworkers
NUPE	National Union of Public Employees (später: UNISON)
OECD	Organization for Economic Cooperation and Development
TC	Training Commission
TEC	Training and Enterprise Council
TGWU	Transport and General Workers Union
TUA	Trade Union Act

TUC	Trade Union Congress
TUCC	Trade Unions Co-ordination Committee
TULR(C)A	Trade Union Labour Relations (Consolidation) Act
TUR & ERA	Trade Union Reform & Employment Right Act
USDAW	Union of Shop, Distributive and Allied Workers
WIRS	Workplace Industrial Relations Survey
YOP	Youth Opportunities Programme
YT	Youth Training
YTO	Youth Training Opportunities
YTS	Youth Training Scheme