
Arbeitsbedingungen im nicht-organisierten Sektor in Japan:

Instabilität, eine alternde Arbeitsbevölkerung und der weibliche Faktor

Renate Herold

Dieser Artikel soll einen kurzen Überblick über die meist ungünstigen Arbeitsbedingungen im nicht-organisierten Sektor in Japan geben, in dem sich ein vergleichsweise großer Anteil älterer und weiblicher Arbeitnehmer konzentriert, die oft in instabilen Arbeitsverhältnissen als Teilzeitbeschäftigte, Selbständige, Heimarbeiter, Saisonarbeiter oder Tagelöhner tätig sind. Selbst dort, wo sie als Stammarbeiter beschäftigt sind, handelt es sich überwiegend um kleine Firmen mit allgemein schlechteren Arbeitsbedingungen als in den Großunternehmen des Landes.

Die Großunternehmen sind es ja, die das Bild der „Japan A. G.“ prägen, doch befinden sich rund 70 Prozent aller Arbeitnehmer in Firmen mit Belegschaften von unter 100 Personen. Ein größerer Anteil älterer und/oder weiblicher Arbeitnehmer ist in kleineren Firmen bzw. im nicht-organisierten Sektor anzutreffen, beispielsweise im Einzelhandel und in der Landwirtschaft. Die Altersstruktur der Arbeitsbevölkerung zeigt, daß in Japan ein höherer Prozentsatz von Personen über 40 Jahren der Arbeitsbevölkerung angehört als in anderen Ländern (vgl. Tabelle 1).

In der Periode des hohen Wirtschaftswachstums änderte sich Japans Wirtschaftsstruktur stark: Land-, Forst- und Wasserwirtschaft verloren an Bedeutung, während die (jüngeren) Arbeitskräfte im sekundären und tertiären Sektor zunahmen. Die Alterszusammensetzung der Arbeitskräfte in jedem Sektor erlebte einen Wandel, wobei in der Land-, Wasser- und Forstwirtschaft ein größerer Prozentsatz älterer Arbeitskräfte zurückblieb, von denen viele als Selbständige arbeiten. So beschäftigen sich nur 13 Prozent der bäuerlichen Haushalte ausschließlich mit der Landwirtschaft, während 18 Prozent hauptsächlich in der Landwirtschaft arbeiten, aber auch einen Nebenerwerb haben und

Tabelle 1

Internationaler Vergleich der Erwerbsquoten

		Japan (1979)	Frankr. (1979)	Großbr. (1975)	USA (1979)	BRD (1977)
Männer	alle Alters-					
	gruppen	80,2	71,1	89,3	77,9	71,1
	15-19	18,0	23,2	57,6	61,7*	40,0
	20-24	70,1	89,1	80,0	86,6	78,0
	25-29	96,3	93,4			83,0
	30-34	97,8	93,2		95,4	94,4
	35-39	93,1	97,9	97,9		93,0
	40-44	93,1	97,6		93,8	93,0
	45-49	97,2	93,6			96,1
	50-54	93,6	92,0	97,6	91,4	91,0
	55-59	91,9	82,3		82,2	85,1
	60-64	77,1	45,1	90,8	81,8	52,0
	65-	41,1	9,0	10,7	20,0	9,1
Frauen	alle Alters-					
	gruppen	47,6	43,7	42,9	51,0	37,0
	15-19	18,6	19,8	54,0	54,5*	35,7
	20-24	69,9	68,5	60,9	60,1	68,6
	25-29	48,2	69,5			58,2
	30-34	47,5	65,8		63,8	51,5
	35-39	58,2	62,8	51,7		50,4
	40-44	63,8	60,1		63,6	52,0
	45-49	64,1	58,5			40,4
	50-54	59,1	53,1	61,4	58,4	46,8
	55-59	50,7	45,9		48,7	40,2
	60-64	38,8	24,0	39,9	33,9	15,7
	65-	15,6	4,3	6,1	8,3	3,4
insgesamt		63,4	56,3	60,8	62,9	53,3

Quelle: Rodo tokei chosa (Monthly Bulletin of Labor Statistics), Ministry of Labor, August 1980)

* Alter 16 bis 19

69 Prozent vom Nebenerwerb mehr abhängen als von der Landwirtschaft selbst.

Trotz ihres Alters ziehen sich diese Erwerbstätigen nicht gern in den Ruhestand zurück und tragen damit zu der hohen Erwerbsquote dieser Altersgruppe bei. Da sie kaum Aussichten haben, andere Beschäftigungen zu finden, kann sie weder eine Rezession noch eine Lohnsenkung dazu bewegen, sich arbeitslos zu melden. Auf diese Art und Weise kommt die künstlich niedrige Arbeitslosenquote in den höheren Alters-

gruppen zustande. Die Erwerbsquote derjenigen über 65 Jahre ist damit in Japan weitaus höher als in anderen Industrienationen. Zugleich ist aber auch die Arbeitslosenquote der Arbeitnehmer über 55 Jahre in Japan höher als in anderen Industrienationen, die im Gegensatz dazu stärker unter der Jugendarbeitslosigkeit zu leiden haben. Dies hängt damit zusammen, daß die Berufsausbildung in Japan in der Regel durch on-the-job-training erfolgt, wobei man davon ausgeht, daß die für die eine Firma erworbenen Qualifikationen in einer anderen nichts nützen können – folglich ist die Nachfrage nach älteren Arbeitskräften geringer. Mit der Verschlechterung der Beschäftigungssituation (besonders seit 1975) hat die Arbeitslosigkeit unter den Älteren im Vergleich zu den jüngeren Arbeitskräften und denen im mittleren Alter wesentlich zugenommen. Angesichts des Alterungsprozesses der japanischen Bevölkerung insgesamt läßt die Zunahme der Älteren in der japanischen Arbeitsbevölkerung ein Anwachsen der Arbeitslosigkeit sowie eine notwendige Modifizierung der japanischen Beschäftigungspraktiken erwarten.

In der gegenwärtigen Rezession wirkt sich das Lohnsystem, das in einer Gesellschaft mit pyramidenförmigem Altersaufbau vorteilhaft war, nun für ältere Arbeitnehmer ungünstig aus, denn man nimmt an, daß sie weniger produktiv sind als Jüngere und dabei noch aufgrund ihres Alters höhere Löhne erwarten. Im Gegensatz zu anderen Industrienationen haben in Japan ältere Mitarbeiter über das von der Firma festgesetzte Pensionsalter hinaus – das für Männer meist bei 55 Jahren lag und erst in der letzten Zeit in einigen Unternehmen angehoben wird – keine Beschäftigungsgarantie. Eigentlich sollten Abfindungen und Betriebsrenten dazu dienen, die Zeit zwischen der betrieblichen Altersgrenze und dem Beginn des Rentenempfangs mit 60 Jahren zu überbrücken, sie reichen aber dazu bei weitem nicht immer aus. Da auch die Leistungen der staatlichen Rentenversicherung häufig nicht zur Bestreitung der Lebenshaltungskosten genügen, sind viele Ältere gezwungen, sich nach weiteren Einkommensquellen umzusehen. Folglich bedeutet das „Pensionsalter“ keineswegs, daß mit Erreichen desselben alle Arbeitnehmer aus dem Erwerbsleben ausscheiden. Eine Erhebung des Arbeitsministeriums von 1979¹ zeigte, daß 77,4 Prozent gleich nach der „Pensionierung“ eine neue Beschäftigung aufnahmen, d. h. entweder Weiterbeschäftigung bei der früheren Firma im Rahmen eines neuen Arbeitsvertrags mit schlechteren Bedingungen oder eine Anstellung in einer der kleineren Firmen, die auf billigere und damit zwangsläufig auf ältere Arbeitskräfte angewiesen sind; diese müssen in der Rezession dann auch eher mit ihrer Entlassung rechnen.

Einige Großunternehmen entwickelten eigene Pensionspläne. Der Matsushita-Plan² beispielsweise sieht drei Möglichkeiten vor: Verbleib im Arbeitsverhältnis, Wechsel zu einer affilierten Firma oder Vorbereitung auf die Tätigkeit als Selbständiger (das Pensionsalter liegt bei 65). Diejenigen, die bleiben wollen, erhalten 20 Prozent weniger Lohn, bekommen nur die Hälfte der alljährlichen Lohnerhöhung und eine Abfindung, die sich am Lohnniveau des früheren Pensionsalters von

60 Jahren ausrichtet. – Dennoch läßt sich sagen, daß die Älteren allgemein auch die Tätigkeit in den kleinsten Firmen und den unangenehmsten Arbeitsplätzen annehmen müssen: Die im on-the-job-training erworbenen Qualifikationen gelten als kaum übertragbar, was auf dem Arbeitsmarkt ein Nachteil ist.

Um das Schicksal der Älteren zu verbessern, sorgt das Arbeitsministerium mit Fördermaßnahmen dafür, daß die Firmen ihr Pensionsalter bis 1985 auf 60 Jahre anheben sollen. Firmen, die dieses Alter auf 56 und mehr Jahre anheben, erhalten finanzielle Unterstützung.

Eigentlich sind die Unternehmen gesetzlich dazu verpflichtet, unter ihren Mitarbeitern 6 Prozent Ältere über 55 Jahre zu beschäftigen, doch war der Anteil 1982 am niedrigsten in den Großunternehmen und höher in den kleineren Firmen³.

Tabelle 2

Firmengröße (Beschäftigte): Anteil der Beschäftigten über 55 Jahre

100 bis 299	9,4 Prozent
300 bis 499	7,6 Prozent
500 bis 999	6,9 Prozent
über 1000	5,4 Prozent

Generell sind die Arbeitsbedingungen und Sozialleistungen umso besser, je größer ein Unternehmen ist. Dies beweist schon die Tatsache, daß kleinere Firmen ihre Löhne nicht so stark wie größere erhöhen können: 1981 erhöhten Großunternehmen ihre Löhne um 7,68 Prozent, kleine und mittelständische Firmen hingegen nur um 6 Prozent, Firmen mit unter 30 Beschäftigten um 5,7 Prozent und für Teilzeitkräfte nur um 4,4 Prozent. 1980 betrug der durchschnittliche Monatslohn in Firmen mit weniger als 100 Beschäftigten nur 64 Prozent dessen, was Unternehmen mit über 5000 Beschäftigten zahlten; der Bonus erreichte 43 Prozent. Gewerkschaftliche Dachorganisationen wie die vier nationalen Zentren sind daher besonders darüber bekümmert, daß die Kluft zwischen den Löhnen je nach Betriebsgröße in den letzten Jahren weiter wächst.

Wie die Abteilung für Beschäftigungspolitik der Stadt Tokyo⁴ in einer Erhebung herausfand, die im Frühjahr 1982 veröffentlicht wurde, sind Arbeitsbedingungen und Löhne in vergleichbaren Unternehmen dann besser, wenn dort eine Gewerkschaft existiert. Die älteren Arbeitnehmer in Kleinbetrieben, in denen es kaum Gewerkschaften gibt, sind daher wieder im Nachteil.

Zugleich stellen die Betriebsgewerkschaften jedoch nur die Interessenvertretung der bestehenden Belegschaft dar, deren Beschäftigungsgarantie vorrangig ist. Die meisten der potentiellen Arbeitslosen sind aber Leute, die nur mit Schwierigkeiten auf den Arbeitsmarkt vordringen und die wenig Macht haben. Besonders ältere Frauen, die aus verschiedensten Gründen wieder auf den Arbeitsmarkt drängen, werden nur in zweitrangigen Beschäftigungen niedrigen Niveaus angestellt und können selten den Status einer Stammarbeiterin erreichen. 1981

nahm die Arbeitsbevölkerung Japans um 560.000 Personen zu, von denen 490.000 Frauen waren. Seit 1975 mehren sich Frauen in mittlerem und höherem Alter auf dem Arbeitsmarkt, vor allem in den Bereichen verarbeitendes Gewerbe, Dienstleistungen und Handel. In der Regel werden sie in den Firmen nicht als vollwertige Arbeitnehmer angesehen, sondern erhalten unangenehme und schwere Tätigkeiten zugeteilt; weil sie meist nicht den Status von Stammarbeitern haben, sind die Gewerkschaften an ihnen wenig interessiert. Ähnliches gilt für ältere Männer, die in Aushilfstätigkeiten ihren Broterwerb finden, wie als Pförtner usw. In vielen Fällen übernehmen die Älteren damit Arbeiten, die in anderen Industrienationen von Gastarbeitern ausgeführt werden.

Seit 1974 stagniert die Anzahl von Stammarbeitern in allen Industriezweigen und hat sich im verarbeitenden Gewerbe seither um mehr als ein Zehntel verringert. Statt dessen wuchs der Anteil der Teilzeitbeschäftigten. Mehr Frauen werden eingestellt – überwiegend in Teilzeitbeschäftigung –, während ältere Männer das Nachsehen haben. Für eine Vielzahl von Arbeitnehmern wird so die Beschäftigung unsicherer. Nicht wenige können ihren Arbeitsplatz nur halten, weil staatliche Subsidien dafür sorgen, daß die Firmen ihr Personal nicht drastischer abbauen. So waren 1981 bereits 20 Prozent der Arbeitnehmerinnen gegenüber nur 9 Prozent im Jahre 1960 als Teilzeitkräfte tätig⁵. Sie erhalten nur wenige der Vorteile, die Stammarbeiter genießen, obwohl sie häufig ebenso lange Arbeitszeiten haben, denn Teilzeitarbeit wird in Japan großzügiger definiert als anderswo.

Das zunehmende Interesse von Frauen an Teilzeitbeschäftigung (das zum Teil darauf beruht, daß ihnen nichts anderes angeboten wird!) bewog das Arbeitsministerium dazu, außer dem bestehenden Arbeitsämtern dreizehn sog. „part time-banks“ nahe den großen Bahnhöfen einzurichten⁶.

Früher galt der Fernfahrer als Beruf für jüngere Männer, aber nach einer Umfrage des Council of All Japan Transport Workers' Unions sind mit 47 Prozent die knappe Hälfte aller Fernfahrer zwischen 30 und 50 Jahre alt, 18 Prozent hingegen über 50 Jahre. Der Anteil älterer Männer hinter dem Steuerrad steigt ständig, während der Prozentsatz der Twens bereits rapide abnahm. Im Hinblick auf ihr Alter denken 34 Prozent der Fernfahrer an einen zukünftigen Berufswechsel, weitere 26 Prozent möchten später nur kurze Strecken fahren. Fernfahren bedeutet meist Streß: zwar schreibt das Verkehrsministerium vor, daß ein Lastkraftwagenfahrer zwischen zwei Transporten 8 Stunden Ruhe haben soll und daß auch bei zwei Fahrern, die sich ablösen, eine Pause von 4 Stunden einzuhalten ist, doch vernachlässigt man diese Vorschrift zu je 76 und 44 Prozent der Fälle.

Ähnlich ungünstig sind die Arbeitsbedingungen der Taxifahrer. Von den Taxis in Tokyo werden die Hälfte, das sind 20.000, privat gefahren. Das Durchschnittsalter dieser Fahrer beträgt 54 Jahre. Mehr als 5000 Taxifahrer sind über 60 Jahre alt und tragen damit ein erhöhtes Risiko in bezug auf Krankheit und müdigkeitsbedingte Unfälle. Einige von ihnen sind nicht gegen Unfall versichert, so daß mitunter die

Hinterbliebenen beim Unfalltod eines Taxifahrers nur 500.000 Yen als Kompensation erhalten. Da Arbeitsunfähigkeit zu Verdienstausschlag führt, sind Taxifahrer bei Erkrankung und Unfällen besonders hart betroffen. Um ein gesichertes Einkommen und soziale Sicherheit für alle Fahrer zu erreichen, planen die privaten Taxifahrer, in naher Zukunft eine Gewerkschaft nach dem Modell von Frankreich und Italien zu gründen.

Instabile Beschäftigung kennzeichnet ferner die Saisonarbeiter, die aus strukturschwachen Landwirtschaftsgebieten zeitweilig in die Ballungszentren kommen, um Zusatzbeschäftigungen zu finden. Im Herbst 1981 rekrutierte der Automobilhersteller Nissan Motor Co. in einer spektakulären Aktion insgesamt 3000 Männer aus Regionen mit hoher struktureller Arbeitslosigkeit wie Hokkaido, Tohoku und Okinawa.

Schwere Zeiten sind für die Tagelöhner angebrochen, die sich in einigen Vierteln in Tokyo und Osaka konzentrieren. Vor der Olympiade in Tokyo 1964 waren es rund 15.000. Damals gab es durch die öffentlichen Arbeiten viele Jobs, jetzt aber verringerte sich ihre Anzahl auf etwa 7000. Zugleich erhöhte sich das Durchschnittsalter der Tagelöhner, das nun bei 48 Jahren liegt. Rund 60 Prozent der Tagelöhner in Sanya-Gebiet von Tokyo leben schon seit fünf Jahren dort, 40 Prozent sind seit über einem Jahrzehnt dort ansässig. Da die körperliche Arbeit für jüngere und gesündere Personen geeigneter erscheint, bedeutet zunehmendes Alter den Verlust von Arbeitsmöglichkeit. Ein weiteres Problem ist, daß illegale Arbeitsvermittler Beschäftigungen verteilen und einen Großteil des Einkommens der Tagelöhner einbehalten. Um diesem Mißstand zu begegnen, richtete das Arbeitsministerium ein Registrierungssystem für Arbeitsvermittler ein, doch haben bis jetzt erst wenige sich registrieren lassen. Verschiedene städtische Arbeitsvermittlungen sind im Sanya-Gebiet aktiv, aber sie haben nicht genügend Arbeit anzubieten. Nur wer in den letzten zwei Monaten insgesamt 28 gearbeitete Tage nachweisen kann, erhält Arbeitslosengeld für 13 Tage. Viele ältere Tagelöhner, die ohne Arbeit und Arbeitslosengeld dastehen, sind deshalb auf soziale Notmaßnahmen wie freie Unterkunft in bestimmten Herbergen, Essensmarken und derlei angewiesen. Bei Tagelöhnern führen Beschäftigungsprobleme direkt zu sozialen Problemen: obwohl durch öffentliche Arbeiten 26.000 Tagejobs im Winter 1980/81 geschaffen werden konnten, kam es vor, daß einige Tagelöhner in Ermangelung von Arbeit, Einkommen und Unterkunft auf der Straße erfroren, was im heutigen Japan wirklich ein ungewöhnliches Vorkommnis ist.

Ein Bericht, der im August 1982 für das Arbeitsministerium erstellt wurde, fordert bessere Arbeitsbedingungen für Heimarbeiter, deren Anzahl auf 1,3 Millionen geschätzt wird. Ihr Durchschnittslohn beträgt nur 60 Prozent des durchschnittlichen Teilzeitbeschäftigtenlohns oder die Hälfte dessen, was kleine Firmen mit 5 bis 29 Arbeitnehmern pro Stunde bezahlen (390 Yen). Ein Mindestlohnsystem besteht erst in Branchen wie Textil und Elektrogeräte, es gilt nur für 31 Prozent oder

400.000 Heimarbeiter. Problematisch ist dabei auch die Tatsache, daß das Mindestlohnsystem jeweils für drei bis fünf Jahre gültig ist und sich den steigenden Lebenshaltungskosten in der Zwischenzeit nicht anpaßt. Heimarbeiter – zumeist Frauen – die auf Auftrag hin arbeiten, können beliebig angeworben und abgeschoben werden. Zur Zeit steigen die Löhne weniger als die Inflationsrate, doch nehmen die Heimarbeiter wegen der Rezession noch zu. Das Arbeitsministerium ist um die Verbesserung ihrer Arbeitsbedingungen bemüht, allerdings bislang mit wenig Erfolg. Um das Bewußtsein der Heimarbeiter über unfaire Arbeitspraktiken zu erhöhen, druckte das Arbeitsministerium 15.000 Poster und verteilte 20.000 Broschüren in einer landesweiten Kampagne. Da aber das Bußgeld für eine Verletzung des Heimarbeitsgesetzes nur 5000 Yen pro Fall beträgt, ist der Effekt begrenzt.

Mit dem Alterungsprozeß der japanischen Bevölkerung und Erwerbsbevölkerung erfordern die Beschäftigungsprobleme der genannten Erwerbstätigengruppen größere Aufmerksamkeit, zumal die Anzahl der Betroffenen ständig wächst. Japans Arbeitsministerium sammelt Daten und führt diesbezügliche Erhebungen durch. Das Ministerium strebt danach, Verbesserungen durch Arbeitsgesetzgebung wie auch durch das oft effektivere System der sog. „administrativen Anleitung“ zu erzielen. Viel bleibt noch zu tun, doch läßt sich festhalten, daß unter allen beteiligten Organisationen das Arbeitsministerium der positiven Änderung der japanischen Beschäftigungspraktiken, wie sie durch demografische und soziale Entwicklungen notwendig geworden ist, die größte Aufmerksamkeit widmet.

Anmerkungen

- 1 Foreign Press Center, Japan: Highlights of Survey on Japanese Employees' Life After Retirement, by Ministry of Labor. Tokyo, April 1980, p. 2
- 2 Asahi Shimbun vom 3. Jänner 1982.
- 3 Nihon Shōkō Kaigisho: '83 Rōdō Tōkei Handbook, Tōkyō 1983, p. 110
- 4 Nihon Keizai Shimbun vom 12. April 1982
- 5 Rōdōshō Fujin Shōnenkyoku: Fujin rōdō no jitsujō, Tōkyō 1982, p. 8
- 6 Asahi Shimbun vom 15. Jänner 1982
- 7 Asahi Shimbun vom 29. Mai 1982