
ARBEITSMARKT IN DER PLANWIRTSCHAFT

Rezension von: J. Szczepanski,
„Employment and Work in Poland“,
Hrsg. European Centre for Work and
Society, Maastricht 1983, 39 Seiten.

In seinem Vorwort bezeichnet W. Albeda, Professor und Ex-Sozialminister, die Broschüre als „interessant, wenn nicht schockierend“, und ruft zu einer systemvergleichenden Analyse der polnischen Planwirtschaft und westlichen Marktwirtschaft hinsichtlich Arbeit, Beschäftigung und Einkommen auf. Die Ähnlichkeiten, die er – ohne die Unterschiede zu verwischen – feststellt, gehen aber viel weiter, als er sie andeuten konnte.

Szczepanski beginnt seine kritischen Ausführungen mit der Klarstellung einiger, für seine Analyse fundamentalen, Begriffe: Bildung ist das, was ein formelles Schulsystem vermittelt, Arbeit ist die Formung von Material zu einem Produkt, Beschäftigung ist eine Rechtsbeziehung mit den wesentlichen Elementen Aufgabe und Entgelt. Angesichts der niedrigen Arbeitsproduktivität in Polen stellt nun der Autor die These auf, daß viele Arbeiter zwar beschäftigt sind, jedoch nicht arbeiten, was er „Überbeschäftigung“ nennt. Anders ausgedrückt werden für gegebene Ziele mehr Arbeiter eingesetzt, als erforderlich wären, wenn jeder eine ansprechende Leistung erbringen würde. Noch anders und „wissenschaftlich“ ausgedrückt ist die Grenzproduktivität der Arbeit längst null und wir haben es mit verdeckter Arbeitslosigkeit zu tun (was der Autor auch auf S. 12 andeutet, wo er auf die Unterschiede zwi-

schen ökonomischer, gesetzlicher und soziologischer Definition von Arbeitslosigkeit hinweist). Dieses Phänomen mag im Westen weniger häufig anzutreffen sein, weil sich kein Privatunternehmer dieses Privatvergnügen leisten wird. Aber im öffentlichen Sektor, speziell bei Ver- und Versorgungsbetrieben und in einer verstaatlichten Industrie, dürfte es sich in beträchtlichem Umfang nachweisen lassen, wozu noch die durch Subventionen verdeckte Arbeitslosigkeit kommt, wenn etwa nach dem österreichischen AMFG die Schaffung oder Sicherung von Arbeitsplätzen finanziell gefördert wird. Ob also ein nennenswerter quantitativer Unterschied besteht, müßte erst bewiesen werden.

Eine wesentliche Ursache der Überbeschäftigung erblickt Szczepanski in dem Schulsystem, das die heranwachsenden Arbeiter nicht auf Wandlungen und Veränderungen in der Technologie vorbereitet (aus Angst, die Arbeiter würden dies auf das politische System ausweiten), sondern auf eng abgegrenzte Tätigkeiten. Fehlen die passenden Arbeitsplätze, wird der Arbeiter halt irgendwie, also suboptimal eingesetzt. Das klingt sehr bekannt, denn westliche Bildungsökonomien, mögen sie nun marxistisch orientiert sein (wie Ch. Bowles) oder nicht (wie K. Arrow), haben dem hiesigen Bildungssystem vorgeworfen, daß es keine echten Fertigkeiten vermittelt, sondern rein formale Legitimationen für die Besetzung bestimmter Positionen im gesellschaftlichen Produktionsbereich liefert.

Als weitere Ursache wird die Beschäftigungsgarantie angeführt. Die östlichen Manager müssen ganz einfach die Arbeiter unterbringen und haben keinerlei Anreiz, mit Arbeitskräften hauszuhalten. Ein Blick auf die westlichen Parallelen zeigt, daß die Ursache nicht so einfach dargestellt werden kann, denn wir kennen zwar kein Recht auf Arbeit, aber keine Gewerkschaft kann sich massenhafte Kündigungen leisten. Die US-Ge-

werkschaften beispielsweise haben ihre aggressive Lohnpolitik nicht mit der Hinnahme von Kündigungen erkaufte und daher das Mangement gezwungen, den Ausweg in einer Mechanisierung und damit Produktivitätssteigerung zu suchen. Wenn in Polen die Produktivität niedrig ist, dann fehlt den Managern offensichtlich ein Anreiz, sie zu steigern (wie er etwa in Ungarns „System der materiellen Interessiertheit“ eingebaut ist).

Das bringt uns zum dritten Grund, den Szczepanski angibt: Löhne (Einkommen) und Leistung korrespondieren nicht, die starke Betonung sozialer Aspekte bei der Lohnbemessung wirkt entmotivierend. Darauf bauen die westlichen Befürworter einer sozialpolitischen Kehrtwendung ihr Ar-

senal auf. Daß bei den heutigen, hochgradig komplexen Fertigungsprozessen der produktive Beitrag des einzelnen zum Gesamtergebnis nicht gemessen werden kann, bleibt ebenso unberücksichtigt wie die Tatsache, daß die Bedeutung der intrinsischen Motivation, der primären Motivatoren (wie Freude an der Tätigkeit oder Gestaltungsmöglichkeit) jene der extrinsischen Belohnung weit übersteigt – was westliche Manager sehr geschickt auszunützen wissen.

Es gibt noch weitere Punkte, die der Autor behandelt, und es ließen sich dazu gewiß weitere Parallelen aufzeigen. Das mag der Leser tun, dem die Lektüre dieser tatsächlich interessanten, aber keineswegs schockierenden Broschüre empfohlen sei.

Erwin Weissel