

Sonderdruck aus:

Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung

Tatjana Globokar, Michèle Kahn

Zur Beschäftigungsproblematik und
Beschäftigungspolitik in Osteuropa

15. Jg./1982

3

Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (MittAB)

Die MittAB verstehen sich als Forum der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. Es werden Arbeiten aus all den Wissenschaftsdisziplinen veröffentlicht, die sich mit den Themen Arbeit, Arbeitsmarkt, Beruf und Qualifikation befassen. Die Veröffentlichungen in dieser Zeitschrift sollen methodisch, theoretisch und insbesondere auch empirisch zum Erkenntnisgewinn sowie zur Beratung von Öffentlichkeit und Politik beitragen. Etwa einmal jährlich erscheint ein „Schwerpunktheft“, bei dem Herausgeber und Redaktion zu einem ausgewählten Themenbereich gezielt Beiträge akquirieren.

Hinweise für Autorinnen und Autoren

Das Manuskript ist in dreifacher Ausfertigung an die federführende Herausgeberin Frau Prof. Jutta Allmendinger, Ph. D. Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 90478 Nürnberg, Regensburger Straße 104 zu senden.

Die Manuskripte können in deutscher oder englischer Sprache eingereicht werden, sie werden durch mindestens zwei Referees begutachtet und dürfen nicht bereits an anderer Stelle veröffentlicht oder zur Veröffentlichung vorgesehen sein.

Autorenhinweise und Angaben zur formalen Gestaltung der Manuskripte können im Internet abgerufen werden unter http://doku.iab.de/mittab/hinweise_mittab.pdf. Im IAB kann ein entsprechendes Merkblatt angefordert werden (Tel.: 09 11/1 79 30 23, Fax: 09 11/1 79 59 99; E-Mail: ursula.wagner@iab.de).

Herausgeber

Jutta Allmendinger, Ph. D., Direktorin des IAB, Professorin für Soziologie, München (federführende Herausgeberin)
Dr. Friedrich Buttler, Professor, International Labour Office, Regionaldirektor für Europa und Zentralasien, Genf, ehem. Direktor des IAB
Dr. Wolfgang Franz, Professor für Volkswirtschaftslehre, Mannheim
Dr. Knut Gerlach, Professor für Politische Wirtschaftslehre und Arbeitsökonomie, Hannover
Florian Gerster, Vorstandsvorsitzender der Bundesanstalt für Arbeit
Dr. Christof Helberger, Professor für Volkswirtschaftslehre, TU Berlin
Dr. Reinhard Hujer, Professor für Statistik und Ökonometrie (Empirische Wirtschaftsforschung), Frankfurt/M.
Dr. Gerhard Kleinhenz, Professor für Volkswirtschaftslehre, Passau
Bernhard Jagoda, Präsident a.D. der Bundesanstalt für Arbeit
Dr. Dieter Sadowski, Professor für Betriebswirtschaftslehre, Trier

Begründer und frühere Mitherausgeber

Prof. Dr. Dieter Mertens, Prof. Dr. Dr. h.c. mult. Karl Martin Bolte, Dr. Hans Büttner, Prof. Dr. Dr. Theodor Ellinger, Heinrich Franke, Prof. Dr. Harald Gerfin,
Prof. Dr. Hans Kettner, Prof. Dr. Karl-August Schäffer, Dr. h.c. Josef Stingl

Redaktion

Ulrike Kress, Gerd Peters, Ursula Wagner, in: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit (IAB), 90478 Nürnberg, Regensburger Str. 104, Telefon (09 11) 1 79 30 19, E-Mail: ulrike.kress@iab.de; (09 11) 1 79 30 16, E-Mail: gerd.peters@iab.de; (09 11) 1 79 30 23, E-Mail: ursula.wagner@iab.de; Telefax (09 11) 1 79 59 99.

Rechte

Nachdruck, auch auszugsweise, nur mit Genehmigung der Redaktion und unter genauer Quellenangabe gestattet. Es ist ohne ausdrückliche Genehmigung des Verlages nicht gestattet, fotografische Vervielfältigungen, Mikrofilme, Mikrofotos u.ä. von den Zeitschriftenheften, von einzelnen Beiträgen oder von Teilen daraus herzustellen.

Herstellung

Satz und Druck: Tümmels Buchdruckerei und Verlag GmbH, Gundelfinger Straße 20, 90451 Nürnberg

Verlag

W. Kohlhammer GmbH, Postanschrift: 70549 Stuttgart; Lieferanschrift: Heßbrühlstraße 69, 70565 Stuttgart; Telefon 07 11/78 63-0; Telefax 07 11/78 63-84 30; E-Mail: waltraud.metzger@kohlhammer.de, Postscheckkonto Stuttgart 163 30. Girokonto Städtische Girokasse Stuttgart 2 022 309. ISSN 0340-3254

Bezugsbedingungen

Die „Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung“ erscheinen viermal jährlich. Bezugspreis: Jahresabonnement 52,- € inklusive Versandkosten: Einzelheft 14,- € zuzüglich Versandkosten. Für Studenten, Wehr- und Ersatzdienstleistende wird der Preis um 20 % ermäßigt. Bestellungen durch den Buchhandel oder direkt beim Verlag. Abbestellungen sind nur bis 3 Monate vor Jahresende möglich.

Zitierweise:

MittAB = „Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung“ (ab 1970)
Mitt(IAB) = „Mitteilungen“ (1968 und 1969)
In den Jahren 1968 und 1969 erschienen die „Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung“ unter dem Titel „Mitteilungen“, herausgegeben vom Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit.

Internet: <http://www.iab.de>

Zur Beschäftigungsproblematik und Beschäftigungspolitik in Osteuropa

Tatjana Globokar, Michèle Kahn*)

In einer Zeit, in der westliche Länder sehr hohe Arbeitslosenquoten erleben, verkünden die Länder des COMECON**) triumphierend, daß sie diese Geißel für immer ausgemerzt und die Vollbeschäftigung verwirklicht haben. Dennoch bilden Arbeitskräfteprobleme weiterhin eine schwerwiegende Sorge für diese Länder. Es wird dort ständig über Personalmangel geklagt – in regionaler wie in sektoraler Hinsicht. Mehr als 80 % der Bevölkerung im Erwerbsalter haben einen Arbeitsplatz inne; für die betreffenden Länder insgesamt wird die jährliche Zuwachsrate dieses Bevölkerungsanteils bis 1985 – wenn nicht darüberhinaus – 0,4 % nicht überschreiten. Der Sektor der landwirtschaftlichen Erwerbspersonen, dessen Anteil im Begriff ist, sich bei ungefähr 20 % einzupendeln, wird immer weniger Arbeitskräfte freisetzen. Daher wird die Industrie, die gegenwärtig in einzelnen Ländern bis zu 50 % der Beschäftigten stellt, infolge des Produktivitätszuwachses Personal an den Dienstleistungssektor abgeben müssen, dessen Bedarf parallel zur Steigerung des technischen Standards wächst.

In letzter Zeit bemühten sich die osteuropäischen Experten, den Gedanken glaubwürdig erscheinen zu lassen, daß es sich in Wirklichkeit nicht um Arbeitskräftemangel handle, so daß in den kommenden Jahren die Suche nach versteckten Reserven im Erwerbspotential unter den Sorgen der Regierenden dieser Länder einen immer größeren Raum einnehmen wird. Es gilt für sie, einen politischen Imperativ – das in ihren Verfassungen verankerte Recht auf Arbeit – mit den Zwängen ihrer Entwicklung in Einklang zu bringen, einer Entwicklung, die im übrigen immer noch durch die herrschenden starren sozialen und wirtschaftlichen Mechanismen gebremst wird.

Umstrukturierung und Arbeitskräftemobilität werden zu den wichtigsten Instrumenten der Beschäftigungspolitik in den COMECON-Ländern gehören; aufgrund geographischer und ethnischer Spannungen dürften diese Instrumente am schwersten in der UdSSR in die Wirklichkeit umzusetzen sein.

Gliederung

1. Arbeitskräftemangel: eine festgefahrene Situation
 - 1.1 Wirtschaftlicher Aspekt
 - 1.2 Sozialer Aspekt
 - 1.2.1 Erwerbstätigkeit von Frauen
 - 1.2.2 Rentner
 - 1.2.3 Junge Fachkräfte und Spezialisten
 - 1.2.4 Unbeständigkeit der Arbeitskräfte und Absentismus
2. Mobilität, Wanderung, Ausbildung: drei beherrschende Sorgen

1. Arbeitskräftemangel: eine festgefahrene Situation

Für die Länder des „real existierenden Sozialismus“ ist die Verwirklichung der Vollbeschäftigung eine Grundsatzfrage. Es läßt sich in der Tat die Meinung vertreten, sie hätten gegenwärtig das Ziel erreicht, das sie sich gesetzt hatten, nämlich, jedem Staatsbürger Arbeit zu verschaffen, eine Aufgabe, die angesichts einer massiven Landflucht und des Zustroms von Frauen auf den Arbeitsmarkt gewiß nicht zu den leichtesten gehörte. Doch selbst nach Auffassung eines

sowjetischen Experten für Arbeitskräftefragen, V. G. Kostakov, ist damit nur ein erster Schritt getan. Er vertritt nämlich die Ansicht, daß Vollbeschäftigung sich nicht darin erschöpfen könne, allen Staatsbürgern irgendeine Arbeit zuzubilligen¹⁾. Artikel 40 der sowjetischen Verfassung proklamiert außerdem: „Das Recht auf Arbeit schließt für alle Staatsbürger das Recht ein, den Beruf, die Art der Beschäftigung und der Arbeitsstelle zu wählen, die ihrer Berufung, ihren Fähigkeiten, ihrer Berufsausbildung und ihrem Bildungsstand entsprechen, jedoch unter Berücksichtigung des gesellschaftlichen Bedarfs“²⁾. Es ist festzustellen, daß die Staaten Osteuropas in der Praxis bis in die letzten Jahre hinein diesen qualitativen Aspekt ihrer Beschäftigungspolitik vernachlässigt haben. So wurde der Faktor Arbeit nur zum Teil in den Planungsprozeß einbezogen und die unzureichende Koordination zwischen Produktion und Arbeitskräften zeitigte schwerwiegende Folgen für die Wirtschaft der betreffenden Länder.

Bei der Analyse der gegenwärtigen Beschäftigungssituation in den Ländern Osteuropas unter wirtschaftlichen, sozialen und psychologischen Gesichtspunkten lassen sich positive und negative Konsequenzen der bisher auf diesem Gebiet für alle Länder dieses Raumes betriebenen Politik umreißen. Diese Untersuchung macht es möglich, Trends, die sich für die kommenden Jahre abzeichnen, und Instrumente aufzuzeigen, die diese Länder in diesem Bereich einsetzen werden, um ihre politischen, sozialen und wirtschaftlichen Ziele zu verwirklichen.

1.1 Wirtschaftlicher Aspekt

Das Hauptproblem der Länder Osteuropas auf diesem Gebiet ist zweifellos ein allgemeiner Arbeitskräftemangel. Dieser trat in einem so großen Ausmaß auf, daß sich in den meisten dieser Länder die Regierungen gezwungen sahen, Maßnahmen zu ergreifen, die den Rentnern³⁾ Anreize

*) Dr. rer. pol. Tatjana Globokar und Michele Kahn sind wissenschaftliche Mitarbeiterinnen des Studien- und Dokumentationszentrums für die UdSSR, China und Osteuropa (CEDUCEE), La Documentation Française. Der Beitrag liegt in der alleinigen Verantwortung der Autorinnen. Der Aufsatz erschien in der Nr. 258 der Zeitschrift „Le courrier des pays de l'est“, die Übersetzung besorgte Nora Best.

**) Es wird im folgenden auf die europäischen Länder des COMECON eingegangen: Bulgarien, DDR, Polen, Rumänien, Tschechoslowakei, UdSSR, Ungarn.

¹⁾ Vgl. Kostakov, V. G. „Prognoz zanjatosti naselenija“ (Vorausschau der Beschäftigung der Bevölkerung), Moskau, Ekonomika 1979.

²⁾ La Constitution de l'URSS, 7 octobre 1977 – Texte et commentaires par M. Lesage. Notes et Etudes Documentaires numéros 4493-4494, 12. 12. 1978.

³⁾ Das (gesetzliche) Rentenalter ist auf 60 Jahre für Männer und 55 Jahre für Frauen festgesetzt.

boten, wieder eine Berufstätigkeit aufzunehmen. Nach amtlichen Erklärungen blieben 1980 in der UdSSR mindestens 2 Millionen Arbeitsplätze unbesetzt, weil es an Bewerbern fehlte.

Die Verantwortlichen in Osteuropa machen für diese Lage eine *demographische* Erklärung geltend: Die Bevölkerungszuwachsraten sei seit vielen Jahren ungenügend. Eine Überprüfung der jährlichen Zuwachsraten der Bevölkerung nach Ländern (s. Tab. 1) scheint diese Argumentation nicht zu bestätigen. Sie ist nur für die DDR akzeptabel, in der diese Rate im Lauf der letzten 25 Jahre tatsächlich meist negativ war. Bezogen auf die Gesamtheit der Länder des untersuchten COMECON-Raums stabilisierte sich die durchschnittliche jährliche Bevölkerungszuwachsraten im Lauf des Fünfjahreszeitraums 1966-70 bei 0,9 %, wobei nur Ungarn und die Tschechoslowakei und natürlich die DDR 0,7 % unterschritten. Im vorhergehenden Fünfjahreszeitraum lag die Rate noch höher, bei 1,1 %. Der Zuwachs der Bevölkerung im Erwerbsalter vollzog sich in noch günstigerem Tempo: etwa 1 % für den Zeitraum 1960-1970 und 1,2 % im Durchschnitt zwischen 1970 und 1975 (s. Tab. 2). Bei einem Vergleich mit Westeuropa erweist sich, daß dort die Bevölkerung im Erwerbsalter seit 1960 ebenfalls um 0,7 % bis 0,8 % jährlich anstieg. Nach Ansicht westlicher Sachverständiger sind diese Quoten als überhöht anzusehen angesichts derjenigen der vorangegangenen Jahre, die um 0,5 % kreisten.⁴⁾

In Wirklichkeit scheint es so, als ob die Probleme, denen sich die COMECON-Länder gegenwärtig im Bereich Arbeit gegenübersehen, eher unter dem Blickwinkel der *Produktivität* untersucht werden müssen. Infolge eines erheblichen Zustroms an Arbeitskräften, der auf den Bevölkerungsanstieg der Nachkriegszeit, auf Landflucht und Eintritt von Frauen in den Arbeitsmarkt zurückzuführen ist, konnten sich diese Länder bis zur Mitte der 70er Jahre mit einem mäßigen Produktivitätsanstieg begnügen, da sich ein erheblicher Teil (im allgemeinen zwischen 10 und 20 %) des Anstiegs des Bruttosozialprodukts aus der Zunahme an Arbeitskräften ergab.

Wie bereits erwähnt, ist das vorrangige Ziel der Regierenden der sozialistischen Länder im Hinblick auf Arbeitskräfte die Verwirklichung der Vollbeschäftigung. So proklamiert z. B. die Verfassung der Tschechoslowakei: „Das Recht auf Arbeit und auf ihre Entlohnung wird durch das Zusammenwirken des sozialistischen Wirtschaftssystems gewährleistet, das weder Wirtschaftskrisen noch Arbeitslosigkeit kennt und die ständige Erhöhung des realen Arbeitslohns garantiert“⁵⁾. Daraus ergibt sich, daß die Vollbeschäftigungspolitik das Produktivitätsniveau bestimmt und nicht umgekehrt. Unter diesem Blickwinkel läßt sich feststellen, daß die Störungen im Getriebe der Planwirtschaften – mangelnde Effizienz beim Einsatz von Arbeit und Kapital, mangelnde Elastizität des Planungssystems – zu einem großen Teil von einem falschen Verständnis des Begriffs Vollbeschäftigung

⁴⁾ Jallade, J-P. (Hrsg.), *Emploi et chômage en Europe*, Paris 1981, S. 32.

⁵⁾ *The Constitutions of the Communist world*. Sijthoff & Noordhoff, 1980, S. 147.

⁶⁾ S. DIW-Wochenbericht, Nr. 25, 1981.

⁷⁾ So wuchs z. B. in Italien die Erwerbsbevölkerung um 1,5 Millionen zu einer Zeit geringen Wachstums des Bruttosozialprodukts und bei Nullwachstum der Produktivität. In den USA, in denen die Produktivitätszuwachsrate seit längerer Zeit niedriger liegt als in Europa, wuchs die Zahl an Arbeitskräften zwischen 1969 und 1979 um 14 % gegenüber nur 2 % in Westeuropa. Vgl. „*Emploi et chômage*“, a. a. O., S. 9-11.

⁸⁾ Vais, T., *Manpower Policy*, in: *East European Economic Assessment*, Part 2, Washington 1981.

⁹⁾ *Privreda v godinama reforme*, Belgrad, 1968, S. 18.

herrühren. Bisher ist nicht bewiesen, daß die Regierenden der COMECON-Länder in der Lage wären, die Entwicklung der Produktivität in den Griff zu bekommen. Es ist in der Tat festzustellen, daß die hohen Produktivitätszuwachsrate, die in den Plänen für 1976-1980 vorgesehen waren, bei weitem nicht erreicht worden sind, wie aus den vom DIW, Berlin, angestellten Berechnungen hervorgeht⁶⁾.

Anstieg der Arbeitsproduktivität in Osteuropa im Jahresdurchschnitt, in %

	Plan 1976-1980	Tatsächlicher Wert
Bulgarien	7,5	6,0
Ungarn	5,5	3,5
Polen	6,0	1,5
DDR	5,0	3,5
Rumänien	10,0	7,0
Tschechoslowakei	4,5	3,0
UdSSR	4,5	3,0

Die Vollbeschäftigungspolitik, die darauf abzielte, das ungenügende Produktivitätsniveau auszugleichen, wurde verantwortlich für die Beibehaltung geringer Produktivitätszuwachsrate im gesamten untersuchten COMECON-Raum, mit Ausnahme Rumäniens und Bulgariens.

Interessant ist die Feststellung, daß in dem Zeitraum, der der Weltwirtschaftskrise 1973-1977 vorausging, einige westliche Länder ihre Produktivität stagnieren ließen, um die Schaffung von Arbeitsplätzen zu beleben⁷⁾. Für die sozialistischen Länder, in denen die dort betriebene Politik der niedrigen Löhne eher die Schaffung von Arbeitsplätzen als Produktivitätszuwächse begünstigt, bleibt das Grunddilemma – Produktivitätsanstieg oder Schaffung von Arbeitsplätzen – weiterhin dringlich. Im übrigen handelte es sich hierbei offensichtlich um eine politische Option.

Die Erfahrungen Ungarns, Polens und der Tschechoslowakei in der Vergangenheit und in jüngster Zeit zeigen, daß die Regierenden der COMECON-Länder dem politischen Aspekt der Vollbeschäftigung eine sehr viel höhere Bedeutung beimessen als dem wirtschaftlichen. So wurde z. B. in Ungarn in der zweiten Hälfte der 60er Jahre, als die im Rahmen der Wirtschaftsreform ergriffenen Maßnahmen Arbeitslosigkeit hervorzurufen drohten, ein Lohnumverteilungssystem eingeführt, das die Betriebe davon abhalten sollte, sich ihres Überschusses an Arbeitskräften zu entledigen⁸⁾. Der Fall Jugoslawiens, das bei seiner Wirtschaftsreform von 1965 einen plötzlichen Personalabbau um rund 300 000 Arbeitskräfte vollzog, dem damals eine große Welle der Abwanderung nach Westeuropa⁹⁾ folgte, diente sicherlich nicht nur Ungarn, sondern auch den übrigen COMECON-Ländern als warnendes Beispiel. Sie sahen die Verwirklichung ihrer wirtschaftlichen Reformen u. a. durch den erheblichen Anstieg der Bevölkerung im Erwerbsalter, eine Folge der Bevölkerungsexplosion der Nachkriegszeit, bedroht.

Es mag verwundern, daß ein zentral gelenktes Wirtschaftssystem es noch nicht fertigbrachte, einen Mechanismus zur direkteren Steuerung des Verhältnisses von Beschäftigung und Produktivität in Gang zu setzen und daß es bei einer Mangelsituation angelangt ist, in der der Aufruf an Rentner die letzte Zuflucht bildet.

Wenn auch die Personalaufblähung hauptsächlich auf Probleme der Arbeitsproduktivität zurückzuführen ist, bestehen außerdem noch zusätzliche Gründe, die die Verant-

wortlichen in den Betrieben veranlassen, mehr Arbeitskräfte zu fordern: Die großen Produktionseinheiten verfügen – durch die Verbrauchs-Sozialfonds – über Wohnungen, Krippen, Ferienhäuser usw. Wie dem auch sei: da wirtschaftliche Mechanismen fehlen, die den Betrieben die Möglichkeit geben, die Früchte ihrer Tätigkeit direkt zu ernten, sind ihre Leiter vor allem daran interessiert, den Planern im Hinblick auf ihren Arbeitskräftebedarf überhöhte Zahlen zu melden.

Die gegenwärtig in Ungarn, Polen und der Tschechoslowakei herrschende Situation ist für diesen Sachverhalt bezeichnend. Obwohl sie sich in ihrer demographischen Situation von derjenigen der übrigen Länder des COMECON-Raums unterschieden, sahen sich diese drei Länder, die ungefähr den gleichen Industrialisierungsgrad aufweisen, Ende der 70er Jahre mit einem Mangel an Arbeitskräften konfrontiert. In den 70er Jahren war die Zuwachsrate der Bevölkerung im Erwerbsalter in Ungarn die niedrigste in ganz Osteuropa, während Polen im Gegensatz hierzu die höchste Rate des untersuchten COMECON-Raums verzeichnete und die Tschechoslowakei sich auf mittlerem Niveau behauptete (s. Tab. 2).

In *Ungarn*, wo die Wirtschaftsreform im Gegensatz zum Geschehen in anderen Ländern Osteuropas nicht „begraben“ wurde, wo sie sogar 1978 wieder aufgenommen wurde, entzündete sich eine Grundsatzdiskussion über Arbeitskräftemangel. Dort war die Erwerbsquote 1978 auf 80 % angestiegen (s. Tab. 4), d.h. nach Auffassung der ungarischen Sachverständigen auf einen Grad, der nicht mehr überschritten werden konnte, da die Reserven praktisch ausgeschöpft waren¹⁰⁾.

Entschlossen, Maßnahmen zur Steigerung der Industrieproduktion zu ergreifen, ohne die Beschäftigtenzahl zu erhöhen – oder sogar mit ihrer Senkung – wandte sich die ungarische Regierung an die Leiter der Betriebe und forderte sie zur Überprüfung ihres Arbeitskräftebedarfs auf.

Die Ergebnisse waren überzeugend: Der Personalüberschuß betrug zuweilen 20 % der Gesamtbelegschaftszahl – diese Arbeitnehmer wurden „aus sozialen und humanitären Gründen“¹¹⁾ auf ihren Arbeitsplätzen behalten. So ließ sich feststellen, daß die Aufblähung der Personalbestände nicht auf dem tatsächlichen Bedarf der Betriebe, sondern auf ideologischen Erwägungen beruhte. Es lag also bei der zentralen Staatsgewalt, Maßnahmen zur Gesundung der Arbeitsmarktlage zu ergreifen. Sie beschloß daher, die Betriebsleiter zur Freigabe von Arbeitsplätzen bei Beibehaltung der Lohn- und Gehaltssumme in gleicher Höhe zu ermutigen. Insgesamt wurden 75 000 Personen in Sektoren mit Arbeitskräftemangel gelenkt. So wurde 1980 im Vergleich zu 1979¹²⁾ eine Abnahme der Beschäftigten um 2,8 % in der Industrie (im wesentlichen in der Schwerindustrie) und um 3,8 % im Baugewerbe verzeichnet, was im Gegenzug dazu einen Zuwachs beim Dienstleistungspersonal um 1,5 % ermöglichte. 1979 wuchs die Zahl der in der Land-

Wirtschaft Beschäftigten um 0,2 %, ein für ein Industrieland beispielloser Sachverhalt. Zugunsten dieser sektoralen Umlenkung von Arbeitskräften wurde versucht, eine bessere Anpassung zwischen der Qualifikation der Arbeitnehmer und ihrem Arbeitsplatz zu erreichen. Ungarn optierte also für eine Beschäftigungspolitik, die in stärkerem Maße den qualitativen Faktor in Rechnung stellt, der die Entwicklung dieses Landes während des laufenden Fünfjahreszeitraums prägen wird.

Die Beobachtung der gegenwärtigen Entwicklung der Beschäftigungssituation in *Polen* und der *Tschechoslowakei* läßt auf Anhub große Ähnlichkeit mit Ungarn erkennen. Nach dem starken Produktionsanstieg und dem ungeordneten Zuwachs an Arbeitskräften in den 70er Jahren erlebt Polen einen Arbeitskräftemangel, der 1980 seinen entscheidenden Punkt erreichte. Während 1975 ein polnischer Stellensuchender unter sechs Arbeitsplatzangeboten wählen konnte, boten sich ihm 1980 51 Möglichkeiten¹³⁾. Es wurde deutlich, daß die Zeit nicht mehr unter dem Zeichen einer ausschließlich extensiven Entwicklung der Produktion stand; der Plan für 1980 sah zugleich eine Verringerung der Investitionen und einen Personalabbau in der Industrie und v. a. im Baugewerbe vor. Aufgrund der gleichen Maßnahmen, wie sie in Ungarn angewandt worden waren – Personalabbau und Beibehaltung der Lohn- und Gehaltssumme – tauchen versteckte Arbeitskräfte reserven in den Betrieben auf. Im Baugewerbe wird ein Überschuß von 93 000 Personen verzeichnet und der Plan für 1980 sieht einen Abbau von etwa 80 000 Arbeitsplätzen in der Industrie vor; die freigesetzten Arbeitskräfte müssen in den Dienstleistungssektor und in die private Landwirtschaft umgelenkt werden. In den ersten beiden Monaten des Jahres 1981 betrug die Personalverringerungen 50 000 Personen im Baugewerbe und 20 000 in der Industrie¹⁴⁾. Im Lauf des Jahres 1981 sollten diese Maßnahmen 200 000 bis 250 000 Arbeitnehmer¹⁵⁾ betreffen und in den kommenden drei Jahren 1 bis 1,2 Millionen¹⁶⁾. Es wird mit der Schaffung von etwa 50 000 Arbeitsplätzen im Bergbau gerechnet; da man sich außerdem regelmäßig gezwungen sieht, sich zum Einbringen der Ernte an die Armee zu wenden und es in kommunalen Dienstleistungsbetrieben und im Dienstleistungssektor ebenfalls an Personal mangelt, dürfte es nicht schwer sein, die freigesetzten Personen „unterzubringen“. Auch Polen sah sich also zu einer Korrektur seiner Beschäftigungspolitik veranlaßt, v. a. in qualitativer Hinsicht. Die momentane Lage des Landes nach den Ereignissen des 13. Dezember 1981 und der Einführung des „Kriegsrechts“ erschwert jedwede Voraussage über seine Entwicklung auf diesem Gebiet wie auf allen übrigen.

1979 wandte die Führungsspitze der Tschechoslowakei der Arbeitsmarktlage besondere Aufmerksamkeit zu. Damals waren bereits 620 000 Rentner und 13 000 Ausländer in der Volkswirtschaft des Landes beschäftigt und die durchschnittliche Zuwachsrate der Erwerbspersonen, die für 1981-1985 auf 0,9 % geschätzt wurde, erschien den tschechoslowakischen Verantwortlichen äußerst niedrig¹⁷⁾. Doch die Praxis der Nachbarländer brachte schlechten Einsatz der Arbeitskräfte, ein Absinken der Produktivität und Arbeitszeitverluste an den Tag. Auch in der CSSR wurde man des Umstands gewahr, daß Arbeitskräftemangel durchaus relativ war, denn trotz minimaler Arbeitseffizienz und eines sehr hohen Absentismus gelang es den Betrieben, die Planziele zu erfüllen¹⁸⁾. Zu dieser Zeit begann man in der Tschechoslowakei offen über Arbeitsqualität zu diskutieren und stellte fest, daß zu niedrige Produktivität und vor allem eine sehr schlechte Arbeitsdisziplin ein falsches Bild über den

¹⁰⁾ 1979 waren in der Volkswirtschaft 246 000 Rentner beschäftigt, was ca. 4 % der Gesamtzahl der Arbeitnehmer entsprach. S. MTI hebdomadaire, 20. 9. 1979.

¹¹⁾ Nepszabadsag, 25. 2. 1979.

¹²⁾ Ebenda, 3. 3. 1981.

¹³⁾ Trybuna Ludu, 11. 3. 1980.

¹⁴⁾ Glos Pracy, 27.-29. 3. 1981.

¹⁵⁾ Trybuna Ludu, 8. 7. 1981.

¹⁶⁾ Ebenda, 24. 4. 1981.

¹⁷⁾ Hospodářské Noviny, 27. 7. 1979.

¹⁸⁾ Rudé Právo, 25. 9. 1980.

Arbeitskräftebedarf vermitteln. Daher wurden auch dort 1981 Maßnahmen ergriffen, die denen in den Nachbarländern glichen und die ebenfalls den Betrieben die Beibehaltung der unveränderten Lohn- und Gehaltssumme im Fall eines Personalabbaus gestatteten.

Die DDR ist das einzige osteuropäische Land, in dem tatsächlich Probleme des Arbeitskräftemangels zu bestehen scheinen und zwar infolge einer sehr ungünstigen Bevölkerungssituation (s. Tab. 1). Trotz einer im Vergleich zu anderen osteuropäischen Ländern sehr viel härteren Beschäftigungspolitik konnte man 1979 in der DDR-Presse folgende Erklärung lesen: „Wir haben . . . nicht zuwenig Arbeitskräfte, sondern noch zu viele Arbeitsplätze“¹⁹⁾. Seit 1980 spürten die ostdeutschen Betriebe systematisch Personalüberschüsse auf, um sie umzulenken. Diese Umlenkung wird im Fünfjahresplan 1981-1985 im einzelnen nach Sektoren und Regionen organisiert.

Daraus läßt sich ersehen, daß die vier oben dargestellten Länder Beschäftigungsprobleme gemein haben, die sich im Endeffekt als eher qualitativer als quantitativer Natur erweisen.

Die beiden Länder *Bulgarien* und *Rumänien* kennen noch keinen Arbeitskräftemangel. Doch ist Rumänien, das sich glücklich schätzt, die Vollbeschäftigung verwirklicht zu haben, besorgt über die Verkürzung der Wochenarbeitszeit (die bis 1983 von 46 auf 44 Stunden verkürzt werden soll. . .)²⁰⁾ und über die Verlängerung der Pflichtschulzeit von 10 auf 12 Jahre. Von 1978 an wurde die Mindestzeit einer Tätigkeit als Arbeitnehmer, nach der Ansprüche auf Rente geltend gemacht werden können, für Frauen von 20 auf 25 und für Männer von 25 auf 30 Jahre verlängert, nachdem die Möglichkeit für Rentner, in der Volkswirtschaft „wieder einen Dienst aufzunehmen“, geprüft worden war²¹⁾. Hier zeigen sich offensichtlich Anzeichen eines Arbeitskräftemangels.

Bulgarien seinerseits leidet noch an den Folgen der Landflucht und ist gegenwärtig nur über einen plötzlichen Mangel an Arbeitskräften in der Landwirtschaft und über eine Überalterung der Landwirtschaftsbevölkerung beunruhigt²²⁾. Die für die Beschäftigung Verantwortlichen bemühen sich im wesentlichen darum, dieser Lage zu begegnen. Zu diesem Zweck schlugen sie 1979 eine Reihe von Maßnahmen vor, die während des laufenden Fünfjahreszeitraums in Kraft gesetzt werden sollen. Es geht dabei vor allem darum, Lebens- und Arbeitsbedingungen zu verbessern und Verwaltungspersonal soweit wie möglich auf produktive Arbeitsplätze umzulenken. Es war sogar davon die Rede, zusammen mit den übrigen sozialistischen Ländern ein System der Verlagerung spezialisierter Arbeitskräfte in Spitzenzeiten einzuführen²³⁾.

¹⁹⁾ Neues Deutschland, 6. 11. 1979.

²⁰⁾ Scinteia, 29. 4. 1981.

²¹⁾ Revista Economica, Nr. 12, 1980.

²²⁾ Ikonomiceski Zivot, 3. 10. 1979.

²³⁾ Ebenda.

²⁴⁾ Tass, 29. 7. 1980.

²⁵⁾ In den letzten Jahren war in der UdSSR eine Erhöhung der Kindersterblichkeitsziffern sowie ein Anstieg der Sterblichkeitsziffern bei erwachsenen Männern zu beobachten. Zur Erklärung dieses Phänomens werden verschiedene Hypothesen geäußert (insbes. die Ausbreitung des Alkoholismus), doch ist der genaue Umfang unbekannt, da die UdSSR für diesen Bereich seit 1974 keine Statistiken mehr veröffentlicht und die vollständigen Ergebnisse der Volkszählung 1979 immer noch nicht vorliegen.

²⁶⁾ Vgl. Feshbach, M., The structure and Composition of the Soviet Industrial Labor Force, in: L'URSS dans les années 80 – OTAN – Direction des Affaires économiques (série no 7), Bruxelles 1978.

Die Arbeitskräfteprobleme der UdSSR gleichen denen der übrigen Länder Osteuropas, und die Entwicklung der sowjetischen Beschäftigungspolitik ähnelt der der anderen osteuropäischen Regierungen in sehr hohem Maße. Dennoch stellt die Sowjetunion wegen ihres ausgeprägten regionalen Partikularismus, ihres unermeßlichen Territoriums und der Merkmale ihrer demographischen Entwicklung einen Sonderfall dar.

Schon seit etlichen Jahren lassen die sowjetischen Wirtschaftsführer ein Klagelied ertönen, sobald sie Beschäftigungsprobleme ansprechen. Ihr Leitmotiv: Wo lassen sich Arbeitskräfte auftreiben? Nach einer Erklärung von Leonid Kostine, dem Ersten Vizepräsidenten des Staatskomitees der UdSSR für Arbeit und soziale Fragen (Goskomtrud) stand das Land 1980 einem Defizit von 2 Millionen Arbeitskräften gegenüber²⁴⁾. Wie wir bereits für andere Länder sahen, wurde zunächst die demographische Entwicklung als für diesen Sachverhalt hauptverantwortlicher Faktor angesehen. Es wurde an die 20 Millionen Toten des 2. Weltkriegs erinnert, doch erkennen die Sachverständigen wie die Regierenden immer mehr, daß das Land mehr als unter echtem Arbeitskräftemangel unter geringer Produktivität, ungünstiger räumlicher Verteilung der Arbeitskräfte und einer kurz-sichtigen Beschäftigungspolitik leidet; wie wir bei anderen Ländern sahen, wurde vor allem dafür gesorgt, die Leute „unterzubringen“, ohne Rücksicht auf Wünsche der Betroffenen oder auf den tatsächlichen Bedarf der Volkswirtschaft. Wie wir später sehen werden, wurden Maßnahmen ergriffen, um dieser Lage zu begegnen; doch können sie nur zum Teil verwirklicht werden, da sie häufig bei den Arbeitskräften auf Zurückhaltung stoßen.

Im Hinblick auf die *Bevölkerungssituation* wird man bei der Betrachtung von Tabelle 3 sofort die Unterschiede bemerken, die bei den Zuwachsraten zwischen den verschiedenen föderativen Sowjet-Republiken bestehen. Während das Bevölkerungswachstum 1980 im Durchschnitt 0,8 % erreicht – was, wie oben ersichtlich, mit demjenigen anderer Industrieländer vergleichbar ist –, ist die Quote für die europäischen Republiken sehr viel niedriger oder zumindest für diejenigen Republiken, in denen die Mehrheit der Bevölkerung sich in Europa konzentriert. Das gilt für die Russische Sozialistische Föderative Sowjet-Republik, die Ukraine, in geringerem Umfang für Weißrußland und v. a. für die baltischen Republiken (+ 0,1 % in Lettland!) Dagegen verzeichnet man in den muslimischen Republiken und vor allem in denen Zentralasiens beeindruckende Fruchtbarkeitsziffern, die manchmal im Lauf der letzten Jahre sogar noch anstiegen (Tadschikistan, Usbekistan), was trotz eines Anstiegs der Sterbeziffern, der übrigens allen Republiken gemeinsam ist²⁵⁾, zu einem auffälligen natürlichen Zuwachs führt. Außerdem wird nach amerikanischen Schätzungen die Bevölkerung der Region Zentralasien-Kasachstan im Erwerbsalter, die 1960 11,2 % der Gesamtzahl ausmachte, im Jahr 2000 auf 20,8 % ansteigen, während im gleichen Zeitraum der Anteil der Russischen SFSR von 56,2 % auf 48 % sinken wird²⁶⁾. Diese Regionen sind allerdings die am wenigsten industrialisierten des Landes und der Anteil der Landwirtschaftsbevölkerung ist dort noch sehr hoch (s. Tab. 3). Außerdem ist es aufgrund der sehr tiefen Bindung an nationale Traditionen und des im Verhältnis zu anderen Regionen niedrigeren Niveaus der beruflichen Bildung sehr schwer, die Bevölkerung dieser Republiken zur Arbeitsaufnahme in Gegenden zu bewegen, in denen die Industrieentwicklung mehr Arbeitskräfte verlangt. Wir werden auf dieses Problem noch zurückkommen.

Können diese demographischen Gegensätzlichkeiten zu Unterschieden in der Familienpolitik führen, die der sowjetische Staat gegenüber den einzelnen Republiken vertritt? Lange Zeit wurden Erklärungen westlicher Bevölkerungswissenschaftler in dieser Richtung offiziell als „antisowjetisch“ bezeichnet. Doch entbrannte bereits vor einigen Jahren in der UdSSR eine ernsthafte Diskussion zu diesem Problem; in einer einflussreichen sowjetischen Zeitschrift las man sogar folgenden Satz: „Den Staat interessiert nicht nur die Quantität seiner Bürger, sondern ihre Qualität „(!)²⁷⁾. Ferner erklärt der Autor, der Staat habe wenig Interesse daran, daß Gruppen von Staatsbürgern wachsen, die wenig mobil und vom übrigen Land durch eine Sprachbarriere getrennt seien; das ist eine deutliche Anspielung auf die Bevölkerungsgruppen Zentralasiens.

Obwohl die demographischen Faktoren berücksichtigt werden müssen, wenn von den Schwierigkeiten der UdSSR auf dem Gebiet der Beschäftigung die Rede ist, stimmen die meisten sowjetischen Verantwortlichen darin überein, daß diese Faktoren nicht die entscheidende Rolle spielen und daß das Hauptproblem die *Produktivität* ist²⁸⁾. In der Tat bleibt trotz unaufhörlicher Kampagnen für eine bessere Nutzung der Arbeitszeit, die Verbreitung von Mechanisierung und Automatisierung usw. das Produktivitätsniveau noch sehr niedrig (50-55 % desjenigen der USA). Diese Erscheinung läßt sich teilweise mit überhöhten Belegschaftszahlen der Betriebe erklären: tatsächlich sind etwa 46 % der Arbeiter mit Hilfsarbeiten beschäftigt (Wartung, Lagerung usw.); sie bilden in Wirklichkeit einen Sicherheitspuffer, der für den Fall dringender Aufgaben eingesetzt werden kann. Auch ermöglicht diese Beschäftigungspolitik die Absorption von Arbeitslosigkeit: im Hinblick darauf ließe sich von „verdeckter Arbeitslosigkeit“ sprechen.

Ein weiterer in dieser Hinsicht entscheidender Faktor ist der Mangel an modernen Anlagen und daher der hohe Anteil an Arbeitskräften, die mit manuellen Arbeiten beschäftigt sind. In seiner am 16. November 1981 vor der Vollversammlung des Zentralkomitees der KPdSU gehaltenen Ansprache beklagt L. Breschnew das „langsame Tempo beim Abbau manueller Arbeit“. Sie betrifft 40 % der Arbeiter in der Industrie und noch mehr im Baugewerbe und im Dienstleistungsgewerbe²⁹⁾. Die Verminderung des Einsatzes manueller Arbeit gehört zu den in den Grundorientierungen für die Dekade 1981-1990 aufgeführten Zielprogrammen³⁰⁾. Die sowjetische Wirtschaft leidet auch unter Problemen bei Nachschub, Ersatz, Instandsetzung und einem dauernden Mangel an Ersatzteilen, der die Arbeitskräfte häufig zu „technischer“ Arbeitslosigkeit zwingt, v. a. in der Landwirtschaft.

Nach Meinung eines der bedeutendsten sowjetischen Experten für Arbeitskräftefragen, Professor E. Manevic, machen in zahlreichen Industriebetrieben durch Ursachen jeglicher

Art bedingte Zeitverluste pro Arbeiter zwischen 15 und 20 % der gesamten Arbeitszeit aus³¹⁾. Dem ist noch hinzuzufügen, daß die Arbeitskräfte aus den Städten alljährlich zum Einbringen der Ernte aufs Land geschickt werden: immer noch nach E. Manevic wird damit jeder Arbeiter im Durchschnitt einen Monat pro Jahr dafür mobilisiert, was für seinen Betrieb einen Ausfall an Arbeitszeit bedeutet.

Für die geringe Produktivität in der UdSSR lassen sich noch manche weiteren Gründe anführen, doch sind sie soziologischer oder psychologischer Art; wir werden weiter unten auf sie eingehen.

Seit dem Beginn der 70er Jahre versuchten die sowjetischen Verantwortlichen diesem Sachverhalt durch die Einführung von Maßnahmen zu begegnen, die denjenigen glichen, die in den übrigen Ländern Osteuropas getroffen wurden. Das könnte man als „Ära der Brigaden“³²⁾ bezeichnen. Der erste Versuch zur Verbesserung der Produktivität durch Verringerung der Beschäftigtenzahl in den Betrieben fand 1967 im Chemiekombinat von Seekino statt. Dann kamen die „Brigadeverträge“ im Baugewerbe und andere ähnliche Versuche in der Automobilindustrie usw. Der erste Versuch zur Kodifizierung dieser Erfahrungen ist das „Modellstatut über Produktionsbrigaden und Brigadiere“, das gemeinsam vom Staatskomitee für Arbeit und dem Zentralrat der Gewerkschaften am 15. Dezember 1975 angenommen wurde. Der Beschluß des Zentralkomitees der KPdSU und des Ministerrates der UdSSR vom 12. Juli 1979, bekannt geworden unter dem volltönenden Namen „Reform 1979“, enthält einen besonderen Abschnitt (Artikel 54), der sich mit den Brigaden befaßt, deren allgemeine Einführung ab 1. Januar 1981³³⁾ auf der Grundlage von Plänen, also obligatorisch, ablaufen sollte. Dieser Vorgang begegnet einer gewissen Zurückhaltung. Zwar bietet das unter dem Gesichtspunkt der Betriebsleiter zufriedenstellende Brigadensystem auch für die Arbeiter zahlreiche Pluspunkte: finanzielle Vorteile, weniger starke Zerstückelung der Arbeit usw. Doch ließ sich darin bei der gegebenen gestärkten Rolle des Brigadiers, des wahren Vertreters der Partei innerhalb der Gruppe, auch eine Methode zur Verschärfung der Kontrolle über die Arbeiter erblicken.

Die Probleme der Arbeitsproduktivität in der UdSSR führten sogar zu „aufsehenerregenden“ Vorschlägen. Professor Popov von der Universität Moskau, dem die Amerikaner den Beinamen eines „sowjetischen Milton Friedman“ gaben, vertrat so in der ja höchst amtlichen „Prawda“³⁴⁾ Lösungen, die zumindest neu waren. Er empfahl wahrhaftig, die Löhne der Arbeiter bei ungenügender Leistung herabzusetzen, die „Faulen“ unbarmherzig aus den Fabriken zu verjagen und ihnen notfalls eine Arbeitslosenunterstützung (der Professor hütet sich wohlweislich davor, diesen Begriff zu verwenden) in Höhe des Mindestlohnes, 80 Rubel, zu zahlen, bis sie wieder Arbeit finden. Man konnte sie nach seinen Vorschlägen sogar für Straßenbauarbeiten oder Arbeit in der Landwirtschaft einsetzen. So würden sie sich, wenn sie wieder richtige Arbeit fänden, mehr anstrengen, um diese nicht zu verlieren! Diese Vorschläge lösten sowohl in der UdSSR wie im Ausland zahlreiche Reaktionen aus; die These des Professors wurde aber offenbar nicht weiterverfolgt.

1.2 Sozialer und psychologischer Aspekt

Die Vollbeschäftigungspolitik, wie sie in den COMECON-Ländern verfolgt wurde, hat vor allem ihr soziales Ziel erreicht: nämlich das, jedem Staatsbürger Arbeit und Existenzminimum zu verschaffen. Zu diesem Zweck mußten die Löhne auf verhältnismäßig niedrigem Niveau gehalten

²⁷⁾ Sovetskoe Gosudarstvo i Pravo, Nr. 1, 1978.

²⁸⁾ Vgl. „La campagne pour la productivité en URSS et les réactions ouvrières“ – Problèmes politiques et sociaux, série URSS No 346, 29. 9. 1978.

²⁹⁾ Prawda, 17. November 1981.

³⁰⁾ Vgl. Crosnier, M. A., Le XI^{ème} plan quinquennal de l'URSS: une croissance étriquée . . . mais priorité à la consommation, in: Le Courrier des Pays de l'Est, No 253, juillet-août 1981.

³¹⁾ Ekonomika i organizacija promyslennogo proizvodstva (EKO) – Novosibirsk, Nr. 2, 1978.

³²⁾ Vgl. Drach, M. Revuz, G., La brigade sous contrat dans l'industrie soviétique et la réforme de juillet 1979, in: Economies et Sociétés – Série G, No 39, 1981.

³³⁾ Sobranie Postanovlenij pravitel'stva SSSR no 18, 1979 – Vgl. Le Courrier des Pays de l'Est, No 242, juillet-août 1980.

³⁴⁾ Prawda, 27. 12. 1980.

werden, was eine allgemeine Verbreitung der Frauenerwerbstätigkeit zur Folge hatte (ein Gehalt allein reichte nicht mehr aus) und die Rentner dazu bewog, wieder eine Arbeit anzunehmen, wozu sie außerdem von den für die Wirtschaft Verantwortlichen, die sich um den Arbeitskräftemangel sorgten, lebhaft ermutigt wurden. Arbeit, die als moralische Pflicht³⁵⁾ proklamiert worden war, war vor allem ein wirtschaftlicher Zwang für alle geworden.

Diese Lage brachte viele Vorteile, aber auch Nachteile sozialer Art für Frauen und Alte, auch für Hochschulabsolventen, die oft gezwungen sind, eine Arbeit unterhalb ihrer Qualifikation anzunehmen.

1.2.1 Erwerbstätigkeit von Frauen

Die Möglichkeit außerhäuslicher Erwerbstätigkeit trug zur Frauenemanzipation in der Familie wie im Rahmen der Gesellschaft bei. Die sehr hohe Erwerbsquote der Frauen zeigt, wie unentbehrlich ihre Erwerbsbeteiligung für die Länder des untersuchten COMECON-Raumes ist (s. Tab. 4); in der UdSSR und in der DDR übersteigt ihr Anteil sogar den der Männer³⁶⁾. Ihr Qualifikationsniveau ist sehr hoch. v. a. in der UdSSR und in Bulgarien, wo das Fehlen einer fest verankerten bürgerlichen Tradition eine spontane Einbindung der Frau ins Berufsleben ermöglichte. Der Anteil der Frauen an Fach- und Führungskräften mit Hochschulbildung beläuft sich zur Zeit auf 53 % in der UdSSR, 54 % in Bulgarien, 44 % in Polen, 41 % in Ungarn und 35 % in der DDR. Der Anteil der Frauen an Fachkräften mit mittlerer Ausbildung (Fach[hoch]schulbildung) ist noch höher: 63,8 % in der UdSSR, 53 % in Bulgarien, 56 % in Polen, 51 % in Ungarn und 57 % in der DDR³⁷⁾. Doch trotz des gewaltigen Arbeitskräftebedarfs in allen COMECON-Ländern lassen verschiedene Quellen erkennen, daß aus subjektiven Gründen die echte Emanzipation der Frauen noch weit von ihrer Verwirklichung entfernt ist: Frauen werden allgemein schlechter bezahlt als Männer, ihre Beteiligung an politischen Entscheidungen ist gering, und immer noch besteht der doppelte Arbeitstag. Nach einer in Ungarn durchgeführten Untersuchung erreicht die Vergütung für Frauen 1979 75 % derjenigen für Männer bei manueller und 85 % bei geistiger Arbeit. Anfang der 70er Jahre erreichte der Lohn von Arbeiterinnen nur 65 % desjenigen ihrer männlichen Kollegen. Frauen haben ein Viertel

bis ein Drittel der Stellen in Leitungsstäben von Wirtschaft, Politik und Kultur inne; Hausfrauenpflichten und Kindererziehung bleiben fast ausschließlich in weiblicher Hand³⁸⁾. Wie zahlreichen Abhandlungen zu entnehmen ist, lassen sich die Ergebnisse dieser Untersuchung im großen ganzen auf alle Länder Osteuropas übertragen.

Natürlich trifft man in der UdSSR auf die gleichen Probleme wie in den übrigen Ländern Osteuropas, doch stehen nur Teilangaben über die Lohnunterschiede zwischen Männern und Frauen zur Verfügung. Zum Beispiel erreichten 1972 in den Städten des europäischen Teils der UdSSR die Löhne der Arbeiterinnen nur 60,2 % derjenigen ihrer männlichen Kollegen, und für die Angestellten lag der Prozentsatz sogar noch niedriger (59,9 %)³⁹⁾. Es sei darauf hingewiesen, daß die Sektoren, in denen der Anteil an weiblichem Personal am höchsten ist (Gesundheitswesen, Bildungs- und Unterrichtswesen, Handel) auch diejenigen sind, in denen die Durchschnittslöhne zu den niedrigsten gehören (78 % des intersektoralen Durchschnittslohns, der 168,9 Rubel pro Monat beträgt)⁴⁰⁾.

Im Hinblick auf den doppelten Arbeitstag der Frauen unterscheidet die UdSSR sich ebenfalls nicht von den anderen Ländern des untersuchten COMECON-Raumes. Nach einer 1978 durchgeführten Untersuchung verbrachten die Frauen 10-12 Stunden pro Woche mit der Zubereitung der Mahlzeiten, ca. 6 Stunden mit Einkaufen und ca. 6 Stunden mit Hausfrauenarbeiten. Für Männer lagen diese Zahlen jeweils bei 1,5-2 Stunden, 3 Stunden und 20-30 Minuten⁴¹⁾. Dieser Sachverhalt veranlaßte die Behörden der untersuchten Länder, Sonderregelungen zur Förderung der Geburtenziffer zu treffen. Abgesehen von dem eigentlichen Mutterschaftsurlaub, der 18-26 Wochen umfaßt, haben Mütter ein Anrecht auf einen unbezahlten oder teilweise bezahlten Urlaub mit einer Dauer von 1-3 Jahren je nach Land. Der nicht bezahlte (Eltern)Urlaub ist am längsten in Ungarn (seit 1967), in Polen und Bulgarien; er kann bis zu drei Jahre betragen. In der CSSR wird der Urlaub, bei einer Höchstdauer von 2 Jahren, zum Teil bezahlt; in der DDR ist er auf 1 Jahr begrenzt, jedoch bei vollständiger Lohnfortzahlung⁴²⁾; in der UdSSR beträgt er ein Jahr mit teilweiser Bezahlung, dazu ein halbes Jahr unbezahlten Urlaub (dieses zusätzliche halbe Jahr wird ab 1983 bezahlt). Wahrscheinlich wirkt sich diese Regelung negativ auf die Erwerbsquote der Frauen aus: nach tschechoslowakischen Statistiken befinden sich jährlich 12 % der erwerbstätigen Frauen in Mutterschaftsurlaub⁴²⁾; diese Quote beträgt 8 % für die DDR⁴³⁾ und reicht bis zu 18 % für Ungarn⁴⁴⁾.

Außerdem fördern die Verantwortlichen der Länder Osteuropas in immer stärkerem Maße die Einstellung von Frauen in Teilzeitarbeitsverhältnissen, damit sie Hausfrauenpflichten und Kindererziehung besser mit ihrer Berufstätigkeit in Einklang bringen können. Noch finden sich in diesen Ländern keine feministischen Organisationen, die diesen Begriff von Frauenerwerbstätigkeit anfechten . . .⁴⁵⁾

1.2.2 Rentner

Sie bilden ebenfalls eine soziale Gruppe, die zu immer stärkerer Beteiligung am Erwerbsleben aufgerufen wird. Die Politik der niedrigen Löhne, die mit der Verwirklichung der Vollbeschäftigung in den Ländern Osteuropas einherging, versetzte sie in eine nachteilige wirtschaftliche Lage; niedrigen Löhnen entsprechen niedrige Renten. In dieser Situation brachte der Arbeitskräftemangel jedoch Abhilfe: er ermöglichte es den Rentnern, sich unter bestimmten Bedingungen wieder ins Erwerbsleben einzugliedern und damit ihre wirt-

³⁵⁾ Vgl. z. B. Art. 60 der Verfassung der UdSSR – Vgl. Notes et Etudes Documentaires, a. a. O.

Es sei darauf hingewiesen, daß das polnische Militärregime am 30. Dezember 1981 die Arbeitspflicht für Männer von 18–45 Jahren einführt (Le Monde, 1.1. 1982).

³⁶⁾ Doch lassen sich für die UdSSR gewisse Unterschiede in der Frauenerwerbstätigkeit nachweisen, je nachdem ob der europäische Teil oder die zentralasiatischen Republiken betrachtet werden. Während die Quote der Frauen unter Arbeitern und Angestellten (diese Statistik schließt also die Mitglieder der landwirtschaftlichen Produktionsgenossenschaften nicht ein) für die gesamte UdSSR 51 % beträgt, fällt diese Zahl auf 30 % für Tadschikistan, auf 41 % für Turkmenistan usw.).

³⁷⁾ 1980 für Ungarn, 1979 für die DDR. Jahrbücher der betreffenden Länder.

³⁸⁾ La condition feminine en Europe de l'Est – Notes et Etudes Documentaires, No 4092, 1974, S. 15 und Summary of World Broadcasts, Eastern Europe, 19. 12. 1979.

³⁹⁾ Zitiert von Alastair Mac Aulay, nach sowjetischen Quellen in: Women's Work and Wages in the Soviet Union, London, George Allen and Unwin, 1981.

⁴⁰⁾ Vgl. Narodnoe Khozjajstvo SSSR v. 1981 g.

⁴¹⁾ Sociologiceskije issledovanija No I, janvier-mars 1978.

⁴²⁾ Globokar, T., Maßnahmen zur Förderung der Frauenerwerbstätigkeit in den Ländern Osteuropas, in: MittAB 1/1975; Neues Deutschland, 25. 8. 1980.

⁴³⁾ Statisticka Rocenka CSSR, 1980, S. 190.

⁴⁴⁾ Neues Deutschland, a. a. O.

⁴⁵⁾ Abgesehen von der Leningrader Feministinnengruppe, die den „Frauenalmanach“ herausgab. – Vgl. „Femmes et Russie 1980“, Paris 1980.

schaftliche und soziale Lage zu verbessern. Am höchsten ist der Anteil der erwerbstätigen Rentner in der DDR: 8 % der Erwerbspersonen. In Ungarn und der Tschechoslowakei schwankt diese Quote zwischen 4 und 6 %. Diese „Veteranen“ haben das Recht, pro Monat 50-100 Arbeitsstunden zu leisten; in Budapest wurde sogar ein Amt eingerichtet, das sich ausschließlich mit ihrer Anwerbung befaßt. In der UdSSR übten 1980 30 % der Rentner, d. h. mehr als 5 % der Erwerbstätigen, eine berufliche Tätigkeit aus⁴⁶⁾. Ein Erlass des Zentralkomitees der KPdSU und des Ministerrats der UdSSR führte vom 1. Januar 1980 an eine neue gesetzliche Regelung für die Entlohnung von erwerbstätigen Rentnern ein, die darauf abzielte, diese stärker ins Erwerbsleben einzugliedern.

1.2.3 Junge Fachkräfte und Spezialisten

Die bisher in den untersuchten Ländern betriebene Beschäftigungspolitik bewirkte auch eine Diskrepanz zwischen Qualifikation und ausgeübter Funktion. Diese Lage ruft zahlreiche Probleme nicht nur im Hinblick auf die Arbeitsleistung hervor, sondern auch unter sozialem Blickwinkel: Junge Hochschulabsolventen haben Mühe, Arbeit zu finden, vor allem in Städten. Deshalb lockerte Ungarn die gesetzliche Regelung zur Einstellung junger Spezialisten durch die Einführung eines Direktvertragssystems zwischen Betrieben und Universitäten⁴⁷⁾. Die ungarischen Behörden wollen auch, daß Führungskräfte, die ausschließlich nach politischen Kriterien berufen wurden, durch Leute ersetzt werden, die sich schwertun, Arbeit zu finden, obwohl sie gut ausgebildet sind⁴⁸⁾. Ähnlich ist die Situation in Polen, wo 10-15 % der jungen Hochschulabsolventen große Schwierigkeiten haben, eine ihrer Qualifikation entsprechende Arbeit zu finden, vor allem aufgrund ihrer Weigerung, die Städte, insbesondere Warschau und Krakau, zu verlassen. Dieses Verhalten läßt sich vor allem durch die Sicherheit erklären, daß irgendeine Tätigkeit zu finden ist, und andererseits durch den Abstand im Lebensstandard zwischen „Zentrum“ und „Randgebiet“.

In der UdSSR begegnen junge Spezialisten beim Eintritt ins Erwerbsleben besonders zugespitzten Problemen. Das hat zwei Gründe: die mangelnde Entsprechung zwischen Ausbildung und tatsächlichem Bedarf der Wirtschaft und die Abneigung der Berufsanfänger, sich in unfreundliche Gegenden zu „expatriieren“, ein Problem, das sich hier in noch schärferer Form stellt als in den übrigen europäischen COMECON-Ländern. In sehr vielen Fällen sind die jungen Spezialisten sogar gezwungen, Arbeitsplätze mit niedrigerer als ihrer eigenen Qualifikation einzunehmen und das

manchmal auf eigenen Wunsch, denn Arbeiter bekommen häufig höhere Löhne als Führungskräfte. So haben eine Million Ingenieure Arbeitsplätze von Arbeitern inne⁴⁹⁾. Außerdem nehmen junge Leute aus großen Städten und vor allem aus den beiden „Hauptstädten“ Moskau und Leningrad lieber irgendeinen Arbeitsplatz in ihrer Heimatstadt ein, als daß sie die von ihrer Alma mater vorgeschlagene Ernennung akzeptieren und sich in Gegenden niederlassen, in denen oft sehr harte Klima- und Lebensverhältnisse herrschen, und wo wegen des Inland-Paß-Systems⁵⁰⁾ keine Hoffnung für sie besteht, im Anschluß daran wieder in ihre Stadt zurückkommen zu können.

1.2.4 Unbeständigkeit der Arbeitskräfte und Absentismus

Aus der Unzufriedenheit, die die Arbeitskräfte der Länder Osteuropas im Hinblick auf ihre Arbeit empfinden, rührt eines der schwersten Probleme, die diese Länder auf dem Gebiet der Beschäftigung erleben, nämlich die Unbeständigkeit der Arbeitskräfte. Wie der Absentismus und andere Erscheinungen der Verletzung der Arbeitsdisziplin ist sie eine Folge der Beschäftigungssituation in diesen Ländern; in einer Zeit des Arbeitskräftemangels haben Arbeitskräfte keine Einstellungsprobleme, wenn sie sich dazu entschließen, ihren Arbeitsplatz aufzugeben, und man wird immer vor Entlassungen zurückschrecken, wenn es so ungeheuer schwierig ist, Personal zu finden. Außerdem kann man von der Ausübung eines gewissen „Rechts auf Faulheit“ sprechen: niedrige Löhne, geringe Möglichkeit zum Ausgeben des verdienten Geldes wegen des unzureichenden Güterangebots, Vorteile der Schwarzarbeit⁵¹⁾ im Vergleich zur „offiziellen“ Arbeit, das alles bewirkt bei den Bürgern Osteuropas Mangel an Begeisterung für ihre Arbeit.

Die jährliche Arbeitskräftefluktuation wird in der Tschechoslowakei auf 12 % geschätzt⁵²⁾. In Polen beträgt sie in der Industrie 20 %, im Baugewerbe 25 % und in den übrigen Sektoren 10%⁵³⁾. In der DDR schwankt die Fluktuationsrate zwischen 4 und 18 %. Dort rechnet man im Durchschnitt mit einer Dauer von 20 Arbeitstagen zwischen zwei Arbeitsstellen ohne Berücksichtigung der für den Arbeitnehmer zur „Einarbeitung“ unentbehrlichen Zeitspanne⁵⁴⁾.

Für die UdSSR liegen für die letzten Jahre keine Gesamtdaten zur Unbeständigkeit der Arbeitskräfte vor; doch alle Teilangaben (regional, betrieblich) stimmen darin überein: der Prozentsatz beträgt mindestens 20 %. Die Zeitspanne, die zwischen zwei Arbeitsstellen verlorengelht, belauft sich im Durchschnitt auf 28 Tage⁵⁵⁾. Diese Erscheinung betrifft in besonderem Maße junge Arbeitnehmer. In seiner Rede vor dem XXVI. Kongreß der KPdSU unterstrich der Erste Sekretär des Kommunistischen Jugendverbandes (Komsomol) dieses große Problem und machte darauf aufmerksam, daß von den jungen Arbeitnehmern als wichtige Gründe für die Aufgabe des Arbeitsplatzes folgende genannt würden: „eine schlecht angepaßte Ausbildung, das Fehlen von Möglichkeiten zur Fortsetzung von Studium und Weiterbildung sowie großer Mangel an Wohnungen und Vorschuleinrichtungen sowie an gängigen Dienstleistungen“⁵⁶⁾. Dazu kommt die Hoffnung, anderswo eine bessere Lebensmittelversorgung und insbesondere Kantinen von besserer Qualität anzutreffen⁵⁷⁾.

Eine weitere Belastung der Volkswirtschaften der Länder Osteuropas ist der Absentismus. Er verursacht mehr als 4 % der Arbeitsausfälle in der Tschechoslowakei⁵⁸⁾. 1980 blieben in Polen 10 Millionen Personen, d. h. rund 60 % der Erwerbsbevölkerung ihrer Arbeit aus mehr oder minder

⁴⁶⁾ Summary of world broadcasts SU/6504, 22. 8. 1980.

⁴⁷⁾ Magyar Koszlony, 12. 12. 1980.

⁴⁸⁾ Magyar Hirlap, 25. 6. 1980.

⁴⁹⁾ Sarukhanov, E. R., Social'no-ekonomiceskie problemy upravlenija raboczej siloj pri socializme (Sozio-ökonomische Probleme der Personalführung unter sozialistischer Herrschaft), Leningrad 1981.

⁵⁰⁾ Jeder sowjetische Staatsbürger muß sich in den Registern der Miliz der Stadt, in der er wohnt, eintragen lassen; die Anmeldung in den großen Städten ist sehr beschränkt.

⁵¹⁾ Vgl. Structures sociales en Europe de l'Est – coordination Georges Mink-2. Transformations de la classe ouvrière, S. 69, in: Notes et Etudes Documentaires, numéros 4511-4512, 10 mai 1979.

⁵²⁾ Pravda, Bratislava, 13. 11. 1980.

⁵³⁾ Rada Narodowa gospodarka administracja, 23. 12. 1980.

⁵⁴⁾ Belwe, K., Zu den Hintergründen der Fluktuation in der DDR, in: Deutschland Archiv, Nr. 6, 1980, S. 601.

⁵⁵⁾ Planovoe Khozjajstvo, No 6, 1977.

⁵⁶⁾ Prawda, 27. 2. 1980.

⁵⁷⁾ Vestnik Statistiki, No 3, 1979.

⁵⁸⁾ Rude Pravo, 12. 11. 1980.

stichhaltigen Gründen dann und wann fern⁵⁹). In der UdSSR erschien die Lage im Bereich der Arbeitsdisziplin den für die Wirtschaft Verantwortlichen als so gravierend, daß Zentralkomitee der KPdSU, Präsidium des Obersten Sowjets der UdSSR, Ministerrat und Zentralrat der Gewerkschaften der UdSSR (!) gemeinsam eine Sonderverfügung verabschiedeten, um die Sowjetbürger dazu anzuhalten, besser zu arbeiten und die Arbeitsstelle weniger oft zu wechseln⁶⁰). Häufig kommen sowjetische Veröffentlichungen auf Fälle von Alkoholismus am Arbeitsplatz, auf ungerechtfertigte Fehlzeiten, wenig gewissenhaftes Arbeitsverhalten usw. zurück. Die Zeitschrift EKO, die auf Betriebsführungsfragen spezialisiert ist, veröffentlichte in ihrer Septemberrnummer von 1981 eine interessante Untersuchung über Probleme der Arbeitsdisziplin, aus der hervorgeht, daß die Lage in den Betrieben weit von einer Verbesserung entfernt ist, sich vielmehr deutlich verschlechtert⁶¹).

Die oben dargestellten Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsorganisation in den Betrieben zielen vor allem darauf ab, die Arbeitsdisziplin zu erhöhen. Manche Autoren fühlten sich – wie beschrieben – ermutigt, sehr viel drakonischere Maßnahmen zu befürworten als diejenigen, die Professor Popov in der UdSSR vertrat. Doch erklärte der ungarische Arbeitsminister solchen Vorschlägen, die sich auch in Ungarn vernehmen ließen, eine klare Absage. So erklärte er insbesondere: „Es ist festzustellen, daß die Urheber dieser Vorschläge sich auf eine Praxis berufen, die auf wirtschaftlichen und sozialen Voraussetzungen beruht, die sich von den unsrigen gänzlich unterscheiden. Ich bin davon überzeugt, daß kontrollierte Arbeitslosigkeit – die außerdem in diametralem Gegensatz zu unserer Politik steht und unstatthaft ist – in wirtschaftlicher Beziehung zu gar keinem positiven Ergebnis führen würde. Nur echter Arbeitswille und nicht die Furcht vor Arbeitslosigkeit kann ein Antriebs-element für Entwicklung und Fortschritt im Rahmen des Sozialismus sein“⁶²).

2. Mobilität, Wanderung, Ausbildung: drei beherrschende Sorgen

Wie wir sahen, erlebten die Länder Osteuropas zu Beginn der 80er Jahre einen vorgeblichen Mangel an Arbeitskräften, der sich infolge der ständigen Verlangsamung des Zuwachses an Personen im Erwerbsalter (Tab. 2) in den kommenden Jahren noch zu verschlimmern droht. Doch zeigte die Erfahrung Ungarns und bis zu einem gewissen Grad Polens in jüngster Zeit, daß eine bessere Verteilung der Arbeitskräfte es erlaubt, in der Erwerbsbevölkerung selbst Reserven aufzuspüren. Doch verhindert die soziale und politische Rolle, die die Vollbeschäftigung in diesen Ländern spielt, daß die Beschäftigung dort tatsächlich als ökonomische Komponente angesehen wird. Und doch stützen die meisten Länder des untersuchten COMECON-Raumes ihre wirtschaftliche Entwicklung im Laufe dieses Fünfjahreszeit-

raums auf die Steigerung der Arbeitsproduktivität, die, wie geschildert, eng an die Beschäftigungssituation geknüpft ist.

Um ein Bild der künftigen Entwicklung der Beschäftigungssituation in Osteuropa zeichnen zu können, mußte erst ein statistischer Aufriß der Situation in der Vergangenheit geleistet werden. Diese Aufgabe erwies sich aus mindestens zwei Gründen als äußerst schwierig. Erstens werden in der amtlichen Statistik dieser Länder keine vollständigen Daten zur Beschäftigung veröffentlicht: Diese schließt einen sehr hohen Teil der landwirtschaftlichen Erwerbsbevölkerung aus und berücksichtigt insbesondere die Personalzahlen der Armeen nicht⁶³). Zweitens machen unterschiedliche Definitionen der Erwerbsbevölkerung die Daten schwer vergleichbar: Die Abgrenzungen der Bevölkerung im Erwerbsalter schwanken von Land zu Land, es ist nicht bekannt, ob Lehrlinge eingeschlossen sind oder nicht usw.

Wenn man die Entwicklung der Lage auf dem Arbeitsmarkt von 1960 bis 1979 nachzeichnet, läßt sich ein Nachlassen der Beschäftigungsdynamik feststellen (s. Tab. 5). Das ist eine Folge des Arbeitskräftemangels: Die Erwerbsquoten erreichen von nun an einen Höchststand (s. Tab. 4) und gleichzeitig wächst die Bevölkerung im Erwerbsalter nur noch sehr langsam. Abgesehen von der DDR lag der jährliche Zuwachs an Erwerbspersonen für die gesamten Länder des untersuchten COMECON-Raumes im Zeitraum 1960-1970 zwischen 0,8 und 2 %, 1971-1975 lag er nur mehr zwischen 0,5 und 1,8 % und in den Jahren 1976-1979 bei 0 bis 1,8 %. Mit Ausnahme der UdSSR sinkt die Quote für diese letzten Jahre auf 0-0,6 % (s. Tab. 5).

Der relative Anstieg der Bevölkerung im Erwerbsalter wird in allen Ländern mindestens bis 1985 und in den meisten Ländern sogar darüber hinaus (s. Tab. 2) zurückgehen; in Bulgarien, Ungarn und der DDR wird er sogar Minuswerte erreichen, was zu einer nur noch minimalen Zunahme der Erwerbstätigenzahl führen wird. Deshalb beruht die wirtschaftliche Entwicklung der betreffenden Länder fast gänzlich auf der Steigerung der Arbeitsproduktivität aufgrund besserer Organisation der Arbeit sowie auf Automatisierung und Verbreitung von Robotern.

Dagegen ist es möglich, daß die Verteilung der Beschäftigung sich innerhalb der Wirtschaft zwischen den einzelnen Sektoren auf dem Umweg über die Mobilität der Arbeitskräfte ändert. Als einzige europäische Länder des COMECON kennen aufgrund ihres Industrialisierungsgrades nur noch Bulgarien und Rumänien die Landflucht (Tab. 5), doch seit Mitte der 70er Jahre zeichnet sich auch in diesen Ländern eine gewisse Abnahme der Landflucht ab. In Bulgarien erreichte diese Abwanderung in den Jahren 1971-1975 ihren Höhepunkt; in Rumänien, wo sich 1976-1979 das Tempo der Abnahme der Landbevölkerung ständig beschleunigte, nahm die Industriebeschäftigung weniger schnell zu. Diese Verlangsamung wird sich fortsetzen, da der Fünfjahresplan 1981-1985 in diesem Sektor nur noch einen jährlichen Zuwachs von 1 % im Durchschnitt vorsieht. Zweifellos geht es nicht nur darum, die Entstehung eines Arbeitskräfteüberschusses in den Fabriken zu verhindern, was sich negativ auf die Arbeitsproduktivität auswirken könnte, sondern auch darum, einen zu großen Zustrom der Landbevölkerung in die dafür ungenügend ausgestatteten und versorgten Städte zu vermeiden. In den übrigen Ländern scheinen die Reserven an landwirtschaftlichen Arbeitskräften sehr viel stärker beschränkt zu sein, dennoch werden sie noch lange die Hauptquelle für Arbeitskräfte für Industrie und Dienstleistungssektor bilden. Doch wenn man die Wirtschaftslage dieser Länder in ihrer Gesamtheit in Betracht zieht, ist damit

⁵⁹) Rada Narodowa, a. a. O.

⁶⁰) Prawda; 12. 1. 1980.

⁶¹) *Ekonomika i organizacija promyslennogo proizvodstva (EKO)*, No 9, 1981 – Novosibirsk.

⁶²) *Partelet*, November 1979, S. 55.

⁶³) Nach den Angaben des Verteidigungsministeriums der USA beliefen sich die Beschäftigten der sowjetischen Armee 1981 auf 4,8 Millionen Mann. Es wären auch die Spezialeinheiten des Verteidigungsministeriums zu berücksichtigen, deren Umfang unbekannt ist. Außerdem beträgt nach den bescheidensten Schätzungen die Zahl der gegenwärtig in der UdSSR in „Lagern zur Besserung durch Arbeit“ lebenden Häftlinge rund 1,5 Millionen. Diese Gefangenen werden zu zahlreichen Industriearbeiten herangezogen, hauptsächlich in den östlichen Regionen des Landes (Vgl. Brunet, R., *Geographie du Goulag*, in: *L'espace géographique*, No 3, 1981).

zu rechnen, daß diese Tendenz sicher nicht allgemeingültig sein wird.

Diese Auffassung wird durch die Entwicklung der Beschäftigung in Ungarn und Polen bestätigt. 1979 erlebten diese beiden Länder aus den bereits erwähnten Gründen ein Absinken des Angebots an Arbeitsplätzen in der Industrie (in Ungarn: -1,4 %, in Polen: -0,5 %); sie versuchten, neben anderen Maßnahmen, eine Umlenkung von Arbeitskräften in die Landwirtschaft in die Wege zu leiten. In beiden Ländern geht es also um eine Veränderung des Beschäftigungsgleichgewichts: die Verlagerung der landwirtschaftlichen Arbeitskräfte zur Industrie und zu den Dienstleistungen hin ist weit weniger bedeutend (s. Tab. 6). In Zukunft wird es eher darauf ankommen, die Arbeitskräfte des industriellen Sektors zu den Dienstleistungen hin umzulenken, ohne zu sehr auf den Landwirtschaftssektor zu zählen. Polnische Vorausschätzungen für 1990 bestätigen diese Tendenz. Für dieses Jahr wird folgende sektorale Verteilung der Erwerbsbevölkerung vorausgeschätzt: 34,6 % bis 37 % in der Industrie, 23-25 % in der Landwirtschaft und 40 % im Dienstleistungsbereich⁶⁴).

Um diesen Prozeß der Umlenkung der Industriearbeitskräfte zum tertiären Sektor hin zu beschleunigen, wird in Ungarn und Polen die Eröffnung von privaten Läden, Gaststätten und Reparaturwerkstätten gefördert. In Polen wurden Arbeitern, die einen privaten Landwirtschaftsbetrieb gründen wollten, Kredite zu sehr günstigen Konditionen bewilligt⁶⁵). Eine ähnliche Tendenz läßt sich für die DDR und die Tschechoslowakei voraussehen. Der Anteil der in der Landwirtschaft Erwerbstätigen ist dort schon sehr gering (s. Tab. 6) und folglich ist dieser Sektor gegenwärtig nicht mehr in der Lage, Arbeitskräfte an andere Sektoren abzugeben. Dagegen ist in beiden Ländern der Anteil der in der Industrie Beschäftigten sehr hoch (51 % und 48 %). Daher kann nur dieser Sektor Arbeitskräfte für den Dienstleistungssektor wie für bestimmte Industriezweige mit Arbeitskräftemangel, v. a. im Bergbau freisetzen. Man bemüht sich, Maßnahmen zur Anwerbung von Arbeitnehmern zu ergreifen, was nach Auffassung der Verantwortlichen für die Volkswirtschaft dieser Länder nur unter immer höheren Kosten möglich bleibt.

Der Kasten auf der rechten Spalte gibt ein kürzlich in der tschechoslowakischen Presse erschienenen Stellenangebot wieder.

Interessant ist der Hinweis darauf, daß insgesamt die sektorale Beschäftigungsverteilung in den europäischen Ländern des COMECON 1979 mit derjenigen Westeuropas in den 60er Jahren vergleichbar ist, v. a. mit der Italiens⁶⁶). Dagegen zählen gegenwärtig in Frankreich 50 % der Erwerbstätigen zum Dienstleistungssektor; dieser Faktor belegt erneut den Abstand, der Westeuropa und Osteuropa in ihrer jeweiligen Wirtschaftsentwicklung voneinander trennt⁶⁷).

Auf den ersten Blick scheint sich in der UdSSR am deutlichsten die Situation der westlichen Länder zu wiederholen, wo

⁶⁴ Gospodarka Planowa, Nr. 10. 1979, S. 523-529.

⁶⁵ Business Eastern Europe, 4. 9. 1981.

⁶⁶ In Italien verteilte sich 1963 die Erwerbsbevölkerung wie folgt: Industrie 41 %, Landwirtschaft 27 %, andere Wirtschaftszweige 32 %, in: Emploi et Chômage, a. a. O., S. 64.

⁶⁷ Futuribles, Februar 1981.

⁶⁸ Jallade, J. P., Emploi et chômage, a. a. O., S. 12.

⁶⁹ Vgl. Voprosy Ekonomiki, Moskau 1977, Nr. 2, S. 95. Zahlen übernommen von Lesage, M., L'administration soviétique, Paris, Economica 1981.

⁷⁰ Voprosy Ekonomiki, Nr. 9, 1981.

⁷¹ Vgl. Le Courrier des Pays de l'Est, Nr. 253, Juli-August 1981.

Stellenangebot
*Zeche der Union der sozialistischen Jugend
Stonava, Bezirk Karvina
Junger, moderner und zukunftsreicher Betrieb*

Geboten werden:

- gute Löhne
- Anstellungsprämie in Höhe von maximal 10 000 Kronen
- Ausbildungsprämie für die ersten drei Monate (40, 20, 10 % des bezogenen Lohnes)
- tägliche Trennungszulage in Höhe von 17 Kronen für Verheiratete und 12 Kronen für Ledige
- Vergütung für Familienheimfahrten (2mal monatlich für Verheiratete und einmal alle drei Monate für Ledige)
- Kohlen- (52 Doppelzentner) und Holzdeputat
- Treuezulage nach drei Jahren
- Eine Woche Zusatzurlaub
- Unterkunft
- Gewinnbeteiligung
- Ferientaufenthalt im In- und Ausland (Jugoslawien)
- Möglichkeit zum Erwerb einer Qualifikation
- Belegte Brötchen und Suppen unentgeltlich
- Weitestgehender sozialer Schutz nach dem Gesetz

Gefordert werden:

- Ausgeprägter Sinn für Disziplin und gute gesundheitliche Verfassung
- Arbeitserfahrung im Bergbau

Eltern! Sie suchen eine zukunftsreiche Ausbildung für Ihren Sohn? Wir bieten günstige Studien- und Ausbildungsmöglichkeiten!

Anzeige in Zemeldske Noviny, 14. 12. 1981

„immer weniger Leute für die Produktion gebraucht werden und immer mehr für Erfindungen, Planung, Verteilung und Verkauf“⁶⁸). Doch in Wirklichkeit spiegelt in der UdSSR die Größenordnung der Beschäftigtenzahlen im Dienstleistungsbereich nur eine übermäßige Bürokratisierung wider. Das mit Verwaltungsaufgaben beschäftigte Personal wird auf 18,6 % Millionen Personen, d. h. 15 % der Erwerbstätigen, geschätzt; davon sind 15,3 % Millionen in der Wirtschaftsverwaltung eingesetzt (mehr als 10 % der Gesamtzahl der Beschäftigten der Betriebe)⁶⁹). In einem bereits zitierten neueren Aufsatz⁷⁰) klagt Professor Manevič über übermäßige Personalbestände in der Verwaltung kleinerer Dienstleistungsbetriebe wie Cafes und Restaurants und rät sogar zur Gründung kleiner Gaststätten, die nach lettischem Beispiel von einer Familie betrieben werden! Schließlich darf bei der Darstellung der sektoralen Arbeitskräfteverteilung in der UdSSR nicht übersehen werden, daß der nationale Durchschnitt nur einen sehr groben Begriff der wirklichen Lage vermittelt, wenn man berücksichtigt, daß die zentralasiatischen Republiken und in einem geringeren Ausmaß die transkaukasischen noch über sehr große Reserven an Landbevölkerung verfügen (s. Tab. 3).

Gerade diese Arbeitskräftemobilität sowie Mechanisierung und Automatisierung der Arbeit werden die entscheidenden Faktoren der Beschäftigungspolitik sein, die ihren Erfolg oder ihr Scheitern während des laufenden Fünfjahreszeitraums bestimmen werden⁷¹). Arbeitskräftereduzierung

durch Einsatz moderner Maschinen, automatisierter Fertigungslinien und von Robotern ist eines der Hauptziele, die sich die für Kooperation und Integration im Bereich von Maschinenbau und Elektronik innerhalb des COMECON Verantwortlichen setzen. Dieses Ziel wurde im Lauf der XXIV. Tagung des Rates deutlich festgesetzt, die 1980 in Prag stattfand und auf der sich vier Ausschüsse mit der Koordinierung auf dem Gebiet der Modernisierung der Anlagen und Geräte zur Substitution menschlicher Arbeit befaßten. In der UdSSR werden auf diesem Gebiet besondere Anstrengungen unternommen. Man hofft bis Ende der 80er Jahre rund 12 000 Roboter und automatische Handhabungsgeräte in Dienst zu stellen, wodurch 350 000 Arbeiter freigesetzt werden. Ein Langfrist-Programm soll die Freisetzung von einer Million Arbeitern⁷²⁾ ermöglichen. Dennoch stellen westliche Experten ein beträchtliches Nachhinken der UdSSR im Technologiebereich fest⁷³⁾ und den 22 (!) Industrieministerien, die beim XXVI. Parteikongreß der KPdSU im Februar 1981 damit beauftragt wurden, Aktivitäten auf diesem Gebiet voranzutreiben, wird es nicht an Arbeit mangeln. Einer der Hauptlieferanten der UdSSR soll die DDR sein, die auf diese Weise Rohstoffimporte aus der UdSSR bezahlt.

Was die internationale Mobilität der Arbeitskräfte angeht, so ist diese zwischen den einzelnen Ländern des COMECON trotz der fortgeschrittenen Entwicklung der Zusammenarbeit sehr gering. Die Gesamtzahl der aus einem Land des COMECON stammenden und in einem anderen Land arbeitenden Arbeitnehmer wird für 1975/76 auf 130 000⁷⁴⁾ geschätzt, wobei im wesentlichen die DDR, daneben die Tschechoslowakei und die UdSSR (rund 50 000 Arbeitnehmer) die Aufnahmeländer sind. Die Zahl der Wanderarbeitnehmer sinkt außerdem in den letzten Jahren (13 000 ausländische Arbeitnehmer in der Tschechoslowakei 1979 anstelle von 40 000 1975⁷⁵⁾). Die einzige Ausnahme bildet die DDR, die seit 1980 eine wachsende Zahl an polnischen Arbeitern aufnahm, die wegen der günstigeren wirtschaftlichen Verhältnisse dort arbeiten wollten. Die osteuropäischen Staaten arbeiten dadurch zusammen, daß sie Arbeitskräfte für große Bauvorhaben des COMECON stellen (z. B. beim Bau der Gasleitung von Orenburg). Dagegen entsendet Rumänien, ein an Arbeitskräften relativ reiches Land, niemals Arbeiter ins Ausland und zieht es vor, seinen Arbeitskräfteanteil bei gemeinschaftlichen Projekten durch Material abzugelten. In jüngster Zeit soll einigen Quellen zufolge Vietnam 50 000 Arbeiter nach Osteuropa entsandt haben⁷⁶⁾. Vietnam verwahrt sich offiziell dagegen, die Rolle eines Arbeitskräfte-lieferanten zu spielen, und es ist nicht bekannt, ob dieser Initiative irgendeine Zukunft beschieden ist. Auch Kuba hatte die Entsendung von Arbeitern zum Holzfällen in Sibirien im Austausch für die Lieferung von Holz geplant, wie sie bereits die Bulgaren praktizieren.

Die einzigen echten Verlagerungen von Arbeitskräften vollziehen sich tatsächlich in der UdSSR. Zunächst handelt es sich dabei um Zuwanderung in die Pionierregionen des Landes, im wesentlichen nach Sibirien, wo sich die großen

Bauvorhaben befinden, die im Lauf des vorangegangenen Fünfjahreszeitraums in Gang gebracht wurden und die während des Fünfjahreszeitraums 1981-1985 fertiggestellt sein sollen (BAM, Sajan-Wasserkraftzentrale usw.) Trotz der gebotenen großen materiellen Vorteile (um 40-45 % höhere Löhne, erhöhte Prämien, Vorteile verschiedener Art) bleiben die Arbeitskräfte wegen der allzu harten Lebens- und Arbeitsbedingungen nicht in diesen Regionen. Eine weitere Verlagerung von Arbeitskräften, wie sie die sowjetischen Behörden wünschen, betrifft die Bürger der zentralasiatischen Republiken. Doch gestalten mit der Traditionsverbundenheit zusammenhängende Probleme sowie das Sprachproblem und der Mangel an Qualifikation die Wanderung dieser Bevölkerungsgruppen schwierig⁷⁷⁾. In der vorrangigen Entwicklungsregion des Nicht-Schwarzerde-Gürtels (Nordwesten des europäischen Teils der UdSSR) wurde, um Arbeitskräfte aus Zentralasien anzulocken, sogar der Versuch unternommen, die Lebensverhältnisse eines traditionellen Dorfes dieser Region künstlich herzustellen.

Da Wanderungen innerhalb Osteuropas offenbar eine Randerscheinung sind und auch bleiben werden, bleiben also Umlenkung der Arbeitskräfte und Anhebung des technologischen Niveaus der Produktion die einzigen Wege zur Befriedigung des Arbeitskräftebedarfs im Rahmen der Vollbeschäftigungspolitik. Das schließt auch bessere Ausbildung der Arbeitskräfte und mehr Möglichkeiten für Weiterbildung und Umschulung ein.

Aus der folgenden Tabelle geht der Anteil der Fachkräfte und Spezialisten an der Gesamtzahl der Erwerbspersonen des untersuchten COMECON-Raumes Ende der 70er Jahre hervor (in %). Der Ausbildungsstand ist von Land zu Land sehr unterschiedlich. In Bulgarien und vermutlich auch in Rumänien ist er am niedrigsten (mit Ausnahme der UdSSR), denn diese beiden Länder betonen am stärksten die Notwendigkeit, im Rahmen des Fünfjahresplans 1981-1985 die Qualifikation der Arbeitskräfte zu verbessern. In Rumänien will man in diesem Zeitraum 2 700 000 Personen ausbilden. Es geht dabei vor allem um Facharbeiter für Maschinenbau, Bergbau, Chemische Industrie, Landwirtschaft und Erdöl-industrie⁷⁸⁾.

Am höchsten ist das Ausbildungsniveau der Fachkräfte in Ungarn und der Tschechoslowakei. Angesichts der gegenwärtig herrschenden Beschäftigungssituation scheinen die Probleme dieser Länder stärker bei Fortbildung und Umschulung als bei der Grundausbildung zu liegen. Das gilt wohl auch für Polen, wo in den kommenden drei Jahren 1 - 1,2 Millionen Personen ihren Arbeitsplatz wechseln müßten⁷⁹⁾. Dieses Land wird sicher ebenso an den Folgen des

Anteil der Fachkräfte und Spezialisten an den Erwerbspersonen in %

	Spezialisten mit Hochschul-ausbildung	Spezialisten mit Fach(hoch)schul-ausbildung
Bulgarien	3	14
Ungarn	8*)	20*)
Polen	5	13
DDR	6	10
Rumänien	-	-
Tschechoslowakei	6	19
UdSSR	8	12

*)1980

Quelle: *Ežegodnik . . .*, a. a. O., S. 414

⁷²⁾ Dossier de l'Agence de Presse Novosti, 1981.

⁷³⁾ Business Week, 17. 8. 1981.

⁷⁴⁾ Forschungsberichte, Nr. 32, Wien 1975, S. 14.

⁷⁵⁾ Demosta, Nr. 2, 1981.

⁷⁶⁾ Dépeche AFP, 13. 11. 1981.

⁷⁷⁾ Vgl. Enders Wimbush, S. Ponomareff, Dmitry, Alternatives for mobilizing Soviet Central Asian Labor Outmigration and Regional Development, RAND, Santa Monica, November 1979.

⁷⁸⁾ Actualites roumaines, Nr. 29, 1981, S. 174.

⁷⁹⁾ Trybuna Ludu, 24. 4. 1981.

„Brain drain“, der in den letzten Jahren zu beobachten war, zu leiden haben wie die DDR.

In der UdSSR bemüht man sich in letzter Zeit darum, das Berufsbildungssystem und vor allem die technischen Berufsschulen (PTU) zu verbessern, die Facharbeiter für die Industrie ausbilden. Während des laufenden Fünfjahreszeitraums sollen 13 Millionen junge Arbeiter von diesen Unterrichtsstätten abgehen statt 2 Millionen im vorhergehenden Fünfjahreszeitraum. Doch wie bereits in anderen Bereichen zu beobachten war, stellen sich die Probleme auf regionaler Ebene. Denn in den zentralasiatischen Republiken reicht die Zahl der Facharbeiter nicht aus; außerdem ist der Anteil einheimischer Staatsangehöriger an der Facharbeiterzahl sehr gering und in den letzten Jahren sogar rückläufig⁸⁰). Im Hinblick auf Fachkräfte ist das Problem nicht weniger besorgniserregend. So liegt z. B. in Usbekistan der Prozentsatz der Studenten in Ausbildungsstätten technischer Fachrichtung (Fach[hoch]schul- und Hochschulniveau) im Verhältnis zur Gesamtzahl der Studenten insgesamt nur bei 10,2 % im Gegensatz zu 26,7 % in der Russischen SFSR. In den übrigen Republiken Zentralasiens ist dieser Prozentsatz ähnlich⁸¹).

Allgemein ist selbst nach Auffassung sowjetischer Fachleute die Ausbildung sowohl der Facharbeiter wie der Spezialisten häufig unzureichend und entspricht nicht dem Bedarf der Volkswirtschaft⁸²).

⁸⁰) Vgl. Murakaev, M. I., Trudovye Resursy Uzbekistana (Die Arbeitskräftereserven Usbekistans), Taschkent ed. Uzbekistan 1980.

⁸¹) Nach sowjetischen Quellen berechnet von Malle, Silvana in: Peculiarita del mercato del lavoro sovietico – in: Revista di Politica Economica, April 1981.

⁸²) S. z. B. einen Artikel des Ukrainischen Ministeriums für Hochschul- und Fachschulwesen in der Prawda vom 7. 3. 1981.

Damit wird deutlich, daß die Vollbeschäftigungspolitik, so wie sie gegenwärtig in den COMECON-Ländern betrieben wird, für die Volkswirtschaft dieser Länder zahlreiche Probleme aufwirft. Das ist um so nachteiliger, als sie sich mehr als je zuvor auf eine Phase intensiven Wachstums einließen, das sich hauptsächlich auf die Steigerung der Arbeitsproduktivität gründen sollte. Im Bewußtsein der mit der geringen Arbeitsproduktivität verbundenen Problematik sahen sie für den Fünfjahreszeitraum 1981-1985 ein verlangsamtes Wachstum vor. Die geplanten jährlichen Zuwachsraten des Nettosozialprodukts bewegen sich im Durchschnitt zwischen 3 und 5 %, d. h. sie sind halb so hoch wie in den 60er und 70er Jahren. Die einzige Ausnahme bildet die DDR: im Vertrauen auf das zuverlässige Funktionieren ihrer Wirtschaft ist dort keine Änderung beim Wachstumstempo vorgesehen.

Es wird auch deutlich, daß diese Staaten zwar eine Politik der Umlenkung von Arbeitskräften betreiben, doch weiterhin das Recht auf Arbeit und die Vollbeschäftigung garantieren. Nur unter wirtschaftlichem Aspekt betrachtet, wird eine derartige Beschäftigungspolitik eine gewisse „verdeckte Arbeitslosigkeit“ erhalten, die aus verschiedenen Gründen kaum Gefahr läuft, sich in echte Arbeitslosigkeit zu verwandeln: die Zuwachsrate bei der Bevölkerung im Erwerbsalter wird dreimal niedriger bleiben als in Westeuropa (0,3% vs 0,8-0,9 %); außerdem ermöglicht die Verwirklichung der gesellschaftspolitischen Ziele – Verlängerung der Dauer des bezahlten Urlaubs, Verkürzung der Wochenarbeitszeit, Weiterbildung, Umschulung usw. – das Freiwerden zusätzlicher Arbeitsplätze. Es bleibt also die Aufgabe dieser Länder, zu beweisen, daß sie – wie sie es sich zutrauen – in der Lage sind, die Situation der Arbeitnehmer dadurch zu verbessern, daß sie jedem Einzelnen nicht mehr nur *irgendeine* Arbeit verschaffen, sondern *diejenige* Arbeit, die er zum Besten seiner eigenen Interessen und der Interessen der Gesellschaft leisten mochte.

Tabellenanhang

Tabelle 1: Jährliche Bevölkerungszuwachsraten, in %

	1956-1960	1961-1965	1966-1970	1971-1975	1976-1979
Bulgarien	1,0	0,9	0,7	0,6	0,5
Ungarn	0,4	0,3	0,4	0,4	0,4
Polen	1,6	1,2	0,7	0,9	1,0
DDR	-0,9	-0,1	0,1	-0,2	-0,1
Rumänien	1,3	0,7	1,2	1,0	1,0
Tschechoslowakei	0,9	0,7	0,3	0,7	0,7
UdSSR	1,8	1,4	1,0	0,9	0,8
Durchschnitt für den Gesamttraum	1,4	1,1	0,9	0,8	0,7

Quelle: Statistische Jahrbücher der jeweiligen Länder.

Tabelle 2: Jährlicher Zuwachs der Bevölkerung im Erwerbsalter¹⁾, in %

	1960-1970	1971-1978	1981-1985	1986-1990	1991-2000
Bulgarien	0,7	0,5	- 0,1	0,0	0,2
Ungarn	0,5	0,4	- 0,2	0,1	0,5
Polen	2,0	1,7	0,4	0,5	0,9
DDR	- 0,8	0,6	0,5	- 0,1	- 0,5
Rumänien	0,8	1,3	0,9	0,6	0,5
Tschechoslowakei	0,7	0,7	0,1	0,7	0,8
UdSSR	1,0	2,5	0,6	0,5	0,6

1) Bevölkerung im Alter von 15-59 Jahren

Quellen: ILO Labour Force Projections 1965-1985. Part IV, Geneva, 1971. T. Vais, Manpower Policy in „East European Economic Assessment“. Part 2, US Government Printing Office, Washington, 1981.

M. Fesbbach, The Structure and Composition of the Soviet Industrial Labor Force in „L'URSS dans les années 80“, Colloque OTAN, Bruxelles, 1978.

Tabelle 3: Bevölkerung der UdSSR nach Republiken, in %

	Natürlicher Bevölkerungszuwachs pro Jahr			Ländliche Bevölkerung	
	1965	1970	1980	1966	1981
Lettland	0,4	0,3	0,1	40	31
Estland	0,4	0,5	0,3	37	29
RSFSR	0,8	0,6	0,5	41	29
Ukraine	0,8	0,6	0,3	49	37
Litauen	1,0	0,9	0,5	45	37
Weißrußland	1,1	0,9	0,6	61	43
Georgien	1,4	1,2	0,9	54	48
Moldawien	1,4	1,2	1,0	72	50
Kasachstan	2,1	1,7	1,6	53	45
Armenien	2,3	1,7	1,7	44	34
Kirgisien	2,5	2,3	2,1	63	61
Usbekistan	2,9	2,8	2,6	64	58
Aserbaidshen	3,0	2,5	1,8	50	47
Turkmenien	3,0	2,9	2,6	52	52
Tadschikistan	3,0	2,8	2,9	64	66
UdSSR-Durchschnitt	1,1	0,9	0,8	47	37

Quelle: Narodnoe Khozjajstvo SSSR, 1980.

Tabelle 4: Erwerbsquote der Bevölkerung 1978

	Gesamtbevölkerung	Erwerbspersonen	Erwerbsquote		
			in Tausend	(a)	(b)
Bulgarien	8 814	4 304*	49,4*	85,1*	48,0
Ungarn	10 685	5 069	47,4	80,0	44,2
Polen	35 010	17 410	49,7	84,4	43,0
DDR	16 751	8 118	48,5	82,5	50,5
Rumänien	21 855	10 290	47,1	81,3	36,2
Tschechoslowakei	15 137	7 212	47,6	88,0	46,1
UdSSR	261 253	131 672	50,4	—	51,4

(a) Anteil der Erwerbspersonen an der Gesamtbevölkerung.

(b) Anteil der Erwerbspersonen an der Bevölkerung im Erwerbsalter.

(c) Anteil der Frauen an den Erwerbspersonen.

* 1975

Quellen: Ežegodnik stran členov SEV 1980, S. 8, 412, 413.

T. Vais, Manpower Policy in „East European Economic Assessment“.

Statistisches Jahrbuch der DDR, 1980, S. 85.

Neues Deutschland, 25. 9. 1980.

Tabelle 5: Durchschnittlicher jährlicher Zuwachs an Erwerbspersonen nach Sektoren und Ländern

		1961-1970	1971-1975	1976-1979
Bulgarien	Industrie	4,6	2,0	1,2
	Landwirtschaft	-2,4*)	-3,5*)	-2,6*)
	Sonstige	4,7*)	4,3*)	1,5*)
	Insgesamt	0,8*)	0,6*)	0,2*)
Ungarn	Industrie	—	0,6	-0,6
	Landwirtschaft	—	-3,2	-1,1
	Sonstige	—	2,7	1,8
	Insgesamt	—	0,5	0,3
Polen	Industrie	3,4	3,5	0,2
	Landwirtschaft	-0,3	-1,4	-2,1
	Sonstige	3,8	2,7	1,8
	Insgesamt	2,0	1,8	0,0
DDR	Industrie	0,4	0,5	0,8
	Landwirtschaft	-2,2	-2,0	-0,5
	Sonstige	0,9	0,5	1,0
	Insgesamt	0,1	0,5	0,6
Rumänien	Industrie	4,8	5,2	3,5
	Landwirtschaft	-2,0	-3,9	-4,1
	Sonstige	4,0	3,6	2,6
	Insgesamt	0,4	0,6	0,4
Tschechoslowakei	Industrie	1,4	0,9	0,4
	Landwirtschaft	-2,1	-2,4	-1,2
	Sonstige	3,4	1,6	1,6
	Insgesamt	1,3	0,6	0,6
UdSSR	Industrie	3,5	1,9	1,7
	Landwirtschaft	-2,0*)	-1,5*)	-1,2*)
	Sonstige	4,4*)	3,2*)	2,4*)
	Insgesamt	1,8*)	1,8*)	1,3*)

Tabelle 6: Verteilung der Erwerbspersonen nach Wirtschaftssektoren, in %

		Industrie	Landwirtschaft	Sonstige
Bulgarien	1960	27,1	55,5	17,4
	1970	38,8	35,8	25,4
	1979	43,2	24,9	31,9
Ungarn	1960	34,0	38,9	27,1
	1970	43,2	26,4	30,4
	1979	42,3	21,8	35,9
Polen	1960	32,4	44,1	23,5
	1970	37,6	34,6	27,8
	1979	40,9	26,9	32,2
DDR	1960	48,3	17,2	34,5
	1970	49,6	13,0	37,4
	1979	51,1	10,5	38,4
Rumänien	1960	20,0	65,6	14,2
	1970	30,8	49,3	19,9
	1979	43,8	31,1	25,1
Tschechoslowakei	1960	45,6	25,9	28,5
	1970	46,7	18,6	34,7
	1979	48,0	14,3	37,7
UdSSR	1960	32,4	38,8	28,8
	1970	37,9	25,4	36,7
	1979	38,5	20,6	40,9
COMECON (1)	1960	34,3	40,9	24,8
	1970	45,1	29,0	30,3
	1979	44,0	21,4	34,6

*) Schätzungen

 Quellen: - Statistische Jahrbücher der betreffenden Länder.
 - Ežegodnik stran članov SEV, 1980, S. 403-405.

(1) Durchschnitt nicht gewichtet.

Quelle: Ežegodnik stran članov SEV, 1980, S. 403-405.