

Sonderdruck aus:

Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung

Zenon Wisniewski

Erfahrungen mit Arbeitszeitverkürzung und
Arbeitszeitverlängerung in Polen

22. Jg./1989

4

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>

Erfahrungen mit Arbeitszeitverkürzung und Arbeitszeitverlängerung in Polen

Zenon Wisniewski, Torun*)

In diesem Beitrag werden Erfahrungen mit Arbeitszeitverkürzungen und -Verlängerungen in Polen aufgezeigt. Besonders berücksichtigt wird dabei der Übergang zur 5-Tage-Woche im Jahre 1981 und seine ökonomisch-sozialen Folgen.

Von Seiten der offiziellen Kreise wurde die Arbeitszeitverkürzung als eine wichtige Ursache der ökonomischen Krise dargestellt. Bei Aufzählung der Produktionsverluste beachtete man jedoch nicht, daß die wesentlichen Ursachen der unvollständigen Ausnutzung der Produktionskapazitäten in der mangelnden Materialversorgung und in der schlechten Arbeitsorganisation der staatlichen Betriebe zu suchen waren. Davon zeugen die Ergebnisse einer Umfrage in 342 Betrieben der verarbeitenden Industrie. Mehr als 80% der untersuchten Betriebe schrieben den arbeitsfreien Samstagen keine Produktionsverluste zu. 58% waren der Meinung, daß die werkfreien Samstage keinen größeren Einfluß auf die Produktionsergebnisse des Betriebes hatten und 25% behaupteten sogar, ihre Einführung sei für das Unternehmen nützlich gewesen. Nur 15% vertraten den Standpunkt, die arbeitsfreien Samstage hätten sich negativ auf die Produktion des Betriebes ausgewirkt. Die sich verschlechternde ökonomische Situation hatte die Regierung zur Suche nach neuen Lösungen in der Arbeitsorganisation veranlaßt. In den Jahren 1983 bis 1988 kam es zu einer Kehrtwende in der Arbeitszeitpolitik mit dem Resultat einer generellen Verlängerung der Arbeitszeit, durch:

- zusätzliche Beschäftigung der eigenen Arbeiter außerhalb der gewöhnlichen Arbeitszeit sowie der nichtberufstätigen Personen im Rahmen der sogenannten „wirtschaftlichen Betriebsgruppen“,
- eine Arbeitszeitverlängerung für Arbeitnehmer in Betrieben von grundsätzlicher Bedeutung für die Volkswirtschaft und die Landesverteidigung sowie
- durch Erhöhung des Überstundenlimits.

Die Regierung unternahm umfangreiche Lösungsversuche, deren Wirkung aber gering war. So wurden die organisatorischen Mißstände sanktioniert, ein Beitrag zur besseren Ausnutzung der Produktionskapazitäten und der Arbeitszeit aber nicht geleistet. Einen Beweis dafür liefern die Daten über die Arbeitszeitverluste in polnischen Unternehmen.

Gliederung

1. Die Arbeitszeitverkürzung – Ein Rückblick
2. Ökonomisch-soziale Folgen der 5-Tage-Arbeitswoche
3. Erfahrungen mit der Arbeitszeitverkürzung in den achtziger Jahren
 - a) „Wirtschaftliche Betriebskollektive“
 - b) Modifizierung der Arbeitszeit
4. Die tatsächliche Wochenarbeitszeit
5. Fehlzeiten in Polen und in anderen Ländern
6. Regelungen des Rentenalters
7. Schlußbemerkung

1. Die Arbeitszeitverkürzung – Ein Rückblick

Die Wochenarbeitszeit von 46 Stunden wurde in Polen als Norm zum ersten Mal im Jahre 1918 eingeführt. Nach dem Zweiten Weltkrieg wurde die 46-Stunden-Woche in der Industrie und im Handel erneut verabschiedet. Im ersten Jahrzehnt nach Kriegsende gehörte Polen zu den Ländern

Europas mit der kürzesten Wochenarbeitszeit. In den meisten europäischen Ländern wurde erst nach 1956 von der 48-Stunden-Woche abgegangen. In der Sowjetunion, der Bundesrepublik Deutschland und Bulgarien hatte man beispielsweise die Wochenarbeitszeit von 46 Stunden oder weniger erst 1956 eingeführt, in Schweden 1958, in Jugoslawien und Österreich erst 1961.

Die Arbeitszeitverkürzung begann in Polen im Jahre 1950. Damals konnte die Arbeitszeit bei erschwerten bzw. gesundheitsschädlichen Arbeitsbedingungen bis auf 6, 7 bzw. 7,5 Stunden pro Schicht, d. h. auf 36, 42 bzw. 45 Stunden in der Woche verkürzt werden. Durch ein entsprechendes Gesetz wurde der Ministerrat befugt, in Zusammenarbeit mit dem Zentralrat der Gewerkschaften eine Liste von Betrieben und Arbeitsplätzen aufzustellen, in denen die verkürzte Arbeitszeit eingeführt werden durfte.¹⁾ Das genannte Gesetz wurde aber 1974 durch das Arbeitsgesetz aufgehoben. Im Arbeitsgesetz wurde die Arbeitszeitverkürzung für Beschäftigte, die unter besonders erschwerten Bedingungen arbeiteten, anders geregelt als im früheren Gesetz. Man schätzt, daß bis 1980 von 12 Mio. Beschäftigten in der vergesellschafteten Wirtschaft ca. 250000 Arbeitnehmer von der Arbeitszeitverkürzung wegen erschwerner oder gesundheitsschädlicher Arbeitsbedingungen betroffen waren.

Die Arbeitszeitverkürzung für Beschäftigte in besonders belastenden Arbeitsbereichen hatte viele Probleme hervorgerufen. Zwar wurde die Gesundheitsgefährdung der Arbeitnehmer vermindert, doch waren die Betriebe nun

* Dr. Zenon Wisniewski ist Wissenschaftlicher Assistent an der Universität Torun (Polen). Der Beitrag liegt in der alleinigen Verantwortung des Autors.

¹⁾ Ustawa o skróconym czasie pracy szczególnie uciążliwej lub wykonywana-nej w szkodliwych warunkach, Dziennik Ustaw 1950, nr 20.

weniger an der Beseitigung der Gefahrenquellen und der Verbesserung der Arbeitsbedingungen interessiert.

Die polnische Arbeitsgesetzgebung strebte auch nach Verbesserung der Arbeitsbedingungen für berufstätige Frauen. In der Textilindustrie begann man seit 1967, am Samstag die dritte Schicht (Nachtschicht) und seit 1972 auch die zweite Schicht (Spätschicht) aufzuheben. So hatte sich die durchschnittliche Arbeitszeit der im Drei-Schichten-System arbeitenden Frauen auf 44 und bei Aufhebung der Spätschicht sogar auf 42 Stunden pro Woche verkürzt.

Eine Form der Arbeitszeitverkürzung durch Veränderung der Arbeitsorganisation ist das sogenannte Vier-Brigaden-Arbeitssystem, das seit 1961 zuerst in der Stahlindustrie, in Zementwerken und bei der Eisenbahn eingeführt wurde. Bei diesem System betrug bis 1981 die Wochenarbeitszeit durchschnittlich 42 Stunden und die Zahl der werkfreien Tage 91 pro Jahr. Nach 1981 wurden diese infolge der allgemeinen Einführung der 42-Stunden-Woche in Polen auf 103 Tage erhöht.

Zuvor galt die 42-Stunden-Woche schon für die Beschäftigten in der Staatsverwaltung und der Rechtsprechung, in Finanz- und Versicherungsinstitutionen, im Gesundheits- und Schulwesen, in gesellschaftspolitischen Organisationen, in Rundfunk- und Fernsehanstalten sowie in der Presse, in Verlagen, in wissenschaftlichen und kulturellen Institutionen. Seit 1981 gilt für sie die 40-Stunden-Woche.

Die Arbeitszeit der Minderjährigen (15- bis 18jährige) betrug 6 Stunden pro Tag und 36 Stunden in der Woche.

Seit 1974 begann in Polen ein langsamer Prozeß der Arbeitszeitverkürzung durch die Einführung von zusätzlich 6 arbeitsfreien Samstagen.²⁾ In den Jahren 1975-1978 wurden 12 und in den Jahren 1979-1980 16 werkfreie Samstage eingeführt. Die arbeitsfreien Samstage wurde bei Beschäftigten im Bereich der materiellen Produktion von der Erfüllung der Produktionspläne im vorangegangenen Monat abhängig gemacht.

Die Arbeitszeitverkürzung im Jahre 1981 wurde durch den Druck der Gewerkschaft „Solidarnosc“ bewirkt. In der ganzen Volkswirtschaft wurde die 42-Stunden-Woche bei vollem Lohnausgleich durchgesetzt. Auf der anderen Seite wurden Regelungen aufgenommen, die es den Unternehmen ermöglichten, die Arbeitszeit innerhalb eines Rahmens je nach den Bedürfnissen des Betriebes bis 8,5 Stunden pro Tag festzulegen und so die negativen Konsequenzen der Arbeitszeitverkürzung wenigstens zum Teil zu vermeiden.

Diese radikale Arbeitszeitverkürzung – obwohl sozial gerechtfertigt – erfolgte zum ungünstigsten Zeitpunkt der letzten 20 Jahre. Ein geeigneter Zeitraum für derartige Schritte hätte in Polen in der Mitte der 70er Jahre vorgelegen. Eben für diese Zeit war die Arbeitszeitreform in den von wissenschaftlichen Instituten und Regierungskommissionen ausgearbeiteten Projekten vorgesehen. Das Fehlen von Tarifverhandlungen westlichen Typs und das undemokratische Regierungssystem in Polen hatte jedoch zur Folge, daß derartige Beschlüsse der Regierung abgezwungen werden mußten.

Ende 1982 wurde die Arbeitszeit in vergesellschafteten Betrieben mit 42 Stunden je Woche im Durchschnitt nor-

miert. Diese Maßnahme erlaubte eine Verteilung der Arbeitszeit, die die Gewährleistung von zusätzlichen arbeitsfreien Tagen auf dem bisherigen Niveau, das heißt 38 Tage im Jahr sicherte. Die seit 1983 geltenden rechtlichen Bestimmungen fordern kein einheitliches Kalendarium bezüglich der hinzukommenden freien Tage, die aus der für das laufende Jahr bestimmten wöchentlichen Arbeitszeit resultieren. In der Praxis sieht die Verteilung der Arbeitszeit meistens so aus, daß in 3 Wochen 5 Tage mit je 8 Stunden gearbeitet wird und in der vierten Woche 6 Tage mit je 8 Stunden (d. h. ein Samstag pro Monat ist nicht arbeitsfrei).

Die 42-Stunden-Woche unterschreiten:

- Beschäftigte in den Organisationseinheiten der Volkswirtschaft, in denen 1981 eine wöchentliche Arbeitszeit von 40 Stunden galt (Gruppe A),
- Beschäftigte mit besonders erschwerten Arbeitsbedingungen oder Beschäftigte, die gesundheitsschädliche Arbeiten verrichten (Gruppe B),
- Invalide der I. und II. Gruppe, für die die 5-Tage-Arbeitswoche mit täglich 7 Stunden festgelegt wurde (35Std., Gruppe C).

2. Ökonomisch-soziale Folgen der 5-Tage-Arbeitswoche

Die Arbeitszeitverkürzung im Jahre 1981 konnte wegen der damals in Polen herrschenden politisch-gesellschaftlichen Situation weder zu einem intensiveren und rationelleren Wirtschaften mit dem Arbeitskräftepotential in den Betrieben noch zu organisatorischen Fortschritten und Neuerungen beitragen. Allgemein kann man sagen, daß die Einführung der 42-Stunden-Woche nicht genügend vorbereitet war. Die Arbeitszeitverkürzung wurde nämlich als ein erzwungenes, notwendiges Übel betrachtet. Die Art und Weise, wie diese Maßnahme vorbereitet wurde, zeugt davon, daß sie eine soziale Maßnahme ohne ökonomische Begründung war. In den Auffassungen offizieller Kreise wurde die Arbeitszeitverkürzung als eine wichtige Ursache für die ökonomische Krise dargestellt. Bei Aufzählung der Produktionsverluste berücksichtigte man jedoch nicht, daß der wesentliche Grund der unvollständigen Ausnutzung des Produktionspotentials in der mangelnden Materialversorgung und im organisatorischen Chaos der staatlichen Betriebe zu finden war. Die Lücken in der Versorgung mit Rohstoffen und Materialien, Energieprobleme sowie Stillstandszeiten infolge der Streiks hatten sich auf die Ausnutzung der Arbeitszeit negativ ausgewirkt. Sie hatten die Relationen zwischen der Arbeitszeit, der Produktion und der Beschäftigtenzahl gestört. Entscheidend war auch die sich aus der Einführung des Ausnahmezustands ergebende politische Stimmung. Sie trug zur Senkung der Arbeitsproduktivität, zur Verschlechterung der Produktqualität und zur Zunahme der Absenz am Arbeitsplatz bei.

Die Erforschung der Beziehung zwischen Arbeitszeit und Produktionsergebnissen im makroökonomischen Maßstab kann in Polen keine glaubwürdigen Ergebnisse aufweisen, denn die effektive Nutzung der Produktionsanlagen und der Arbeitszeit ist von der regelmäßigen Materialversorgung und von politischen Stimmungen abhängig. Zum Beispiel kam es in Polen in den Jahren 1981-1982 zu einem bedeutenden Produktionsrückgang, ohne daß im Bereich der Beschäftigung ähnliche Erscheinungen eingetreten wären, wie sie für die Marktwirtschaft typisch sind. Im Jahre 1982, also in der Krise und den immensen Produktionsrückgängen, wurde die höchste Zahl freier Arbeits-

²⁾ Uchwała nr 41 Rady Ministrów w sprawie zasad i terminów wprowadzania dodatkowych dni wolnych od pracy w latach 1974 i 1975, Monitor Polski 1974, nr 6.

platze seit dem Ende des Zweiten Weltkrieges und gleichzeitig die niedrigste Zahl der Arbeitssuchenden verzeichnet. Diese Erscheinungen in der sozialistischen Wirtschaft kann man, wie J. Kornai betont, aus den Folgen der „shortage economics“ erklären³).

Etwas Licht auf die Auswirkungen der Arbeitszeitverkürzungen auf die Produktion können die Ergebnisse der Umfrage werfen, die zwei Jahre nach Einführung dieser Maßnahme in 346 Betrieben der verarbeitenden Industrie durchgeführt wurde⁴). Befragt wurden: 11% kleine Betriebe, 58% mittelständische Unternehmen und ca. 31% Großbetriebe. Nach Meinung der Führungskräfte von mehr als der Hälfte der untersuchten Betriebe war aufgrund der Arbeitszeitverkürzung kein Produktionsrückgang erfolgt, da dieser durch Steigerung der Arbeitsproduktivität, durch bessere Arbeitsorganisation (41,3%) oder durch Überstunden an Samstagen bei völliger Materialversorgung (10,7%) ausgeglichen werden konnte. Demgegenüber waren 37,6% der Direktionen der Ansicht, daß die Einführung der arbeitsfreien Samstage für den Produktionsrückgang verantwortlich wären. 10,4% der untersuchten Unternehmen hatten diese Frage nicht beantwortet.

Das Argument, die Produktion sei durch die Einführung der werkfreien Samstage gesunken, wurde oft mit dem Kommentar versehen, daß die Lücken in der Materialversorgung sich weit mehr auf die Produktion ausgewirkt hätten als die Arbeitszeitverkürzung. Diese Auffassung hing jedoch vom Industriezweig und vom Stand der technischen Ausrüstung der Betriebe ab. Am deutlichsten war der Einfluß der Arbeitszeitverkürzung auf die Produktionsergebnisse in der Leichtindustrie, wo 63,3% der Befragten darauf verwiesen. In der Elektro- und Maschinenbauindustrie wurden in 28% der untersuchten Betriebe die negativen Effekte der Arbeitszeitverkürzung auf die Produktion betont. In 52% der Betriebe dieses Industriezweiges hatten die Direktoren jedoch festgestellt, daß nach der Einführung der werkfreien Samstage kein Produktionsrückgang erfolgt war, denn die Arbeitszeitverkürzung wurde durch erhöhte Arbeitsproduktivität und durch Verbesserung der Arbeitsorganisation ausgeglichen. Die geringste Bedeutung für die Produktion hatte die Arbeitszeitverkürzung in der Lebensmittelindustrie (16,1%).

Es besteht ein enger Zusammenhang zwischen der Betriebsgröße und dem Einfluß der werkfreien Samstage auf die Produktionsergebnisse. Je größer der Betrieb, desto größer ist der negative Einfluß der arbeitsfreien Samstage auf den Output. Bei 70% der befragten kleinen Betriebe wurden nämlich die Produktionsverluste infolge der werkfreien Samstage durch Steigerung der Arbeitsproduktivität ausgeglichen. Dies bestätigten aber nur 41,3% der mittelständischen und nur 30% der Großbetriebe. Das bedeutet, daß kleine Betriebe über eine größere Flexibilität verfügten und sich leichter an die veränderten Arbeitszeiten anpassen konnten.

In der Untersuchung wurde eine negative Relation zwischen der Modernität des Betriebes und der Möglichkeit des Ausgleichs des Produktionsrückganges durch Produktivitätserhöhung festgestellt. Man kann annehmen, daß in

modernen Produktionsbetrieben geringere Reserven an Arbeitszeit vorhanden sind. Die Auffassung, infolge der Einführung der werkfreien Samstage sei kein Produktionsrückgang erfolgt, hatten nämlich nur 29% der modernen Betriebe, aber 42,4% mittelmäßiger und gar 42,9% der Betriebe mit veralteter technischer Ausrüstung vertreten.

Bei dem Versuch, die positiven und negativen Folgen der Arbeitszeitreform zu bilanzieren, erzielten die Vorteile ein deutliches Übergewicht. Mehr als 80% der untersuchten Betriebe schrieben den arbeitsfreien Samstagen keine Verschlechterung des Produktionsvolumens zu. 58% waren dabei der Meinung, daß die werkfreien Samstage keinen größeren Einfluß auf die Produktionsergebnisse des Betriebes hatten und 25% behaupteten sogar, ihre Einführung sei für den Betrieb nützlich gewesen. Nur 15% vertraten die Auffassung, die arbeitsfreien Samstage hätten sich negativ auf die Produktion des Betriebes ausgewirkt.

Die vorgestellten Untersuchungsergebnisse zeugen von schlechter Ausnutzung der Arbeitszeit in den Betrieben und vom Bestehen einer verdeckten Unterbeschäftigung. Das Horten der Arbeitskräfte ist ein Grund für die nicht rationelle Nutzung des Arbeitskräftepotentials in den Unternehmen. Die bisherigen Erfahrungen bestätigen die Notwendigkeit einer Verbesserung des Lohn- und Beschäftigungsmechanismus in sozialistischen Wirtschaftssystemen. Dies erfordert eine radikale Einschränkung der zentralen Regelung der Löhne sowie Dispositionsfreiheit bei beschäftigungspolitischen Entscheidungen in den Unternehmen.

Bei der Beurteilung des Wertes der arbeitsfreien Zeit in der öffentlichen Meinung muß man die Mängel der Infrastruktur mitberücksichtigen, die dazu führen, daß die meisten Familien relativ viel Zeit für die alltäglichen Notwendigkeiten und Besorgungen benötigen. Deswegen kommt der arbeitsfreien Zeit ein hoher Rang in der Hierarchie der sozialen Bedürfnisse zu. Außerdem wartete man in Polen mehr als 15 Jahre auf die Arbeitszeitverkürzung. Die Arbeitszeitreform bezüglich der freien Samstage wurde hier erst 1981 vollzogen, also viel später als in den westlichen und auch anderen sozialistischen Ländern. In der Tschechoslowakei wurden beispielsweise schon im Jahre 1967 alle Samstage zu werkfreien Tagen erklärt und in der Sowjetunion – noch früher – drei Samstage im Monat. Soziologische Untersuchungen zeigen, daß die Arbeitszeitverkürzung von 95% der Befragten für die größte Errungenschaft jener Zeit gehalten wird. Das betrifft sowohl die Frauen als auch die Männer⁵).

3. Erfahrungen mit der Arbeitszeitverlängerung in den achtziger Jahren

Die sich verschlechternde ökonomische Situation und die Nichtausnutzung des Produktionspotentials hatten die Regierung zur Suche nach neuen Lösungen in der Verwaltung, in der Organisation der Arbeit und der Arbeitszeit veranlaßt. Die in Polen in den Jahren 1983-1988 unternommenen Schritte sollten zur Ausweitung des gesamten Arbeitsvolumens durch folgende Maßnahmen führen:

- zusätzliche Beschäftigung der betrieblichen Arbeitskräfte außerhalb der gewöhnlichen Arbeitszeit, von nichtberufstätigen Personen (Rentner, Pensionäre, Frauen mit Erziehungsurlaub) sowie von Arbeitnehmern aus anderen Betrieben im Rahmen der sogenannten „wirtschaftlichen Betriebskollektive“;

³) J. Kornai, Economics of Shortage, New York/Oxford 1980.

⁴) Diese Fragebogenaktion wurde durch das Institut für Arbeit und Sozialpolitik in Warschau durchgeführt.

⁵) H. Strzemińska, Czas wolny i czas pracy w polityce społecznej, Warszawa 1988, S. 123-134.

- Arbeitszeitverlängerung für Arbeitnehmer in Betrieben von grundsätzlicher Bedeutung für die Volkswirtschaft und die Landesverteidigung,
- Erhöhung des Überstundenlimits.

Aus dieser kurzen Übersicht wird ersichtlich, daß die Regierung Lösungen mit extensivem Charakter vorzog, deren Effektivität aber gering und nur von kurzfristiger Dauer waren. So wurden die organisatorischen Mißstände sanktioniert, ohne daß es zur besseren Ausnutzung der Produktionskapazitäten und der Arbeitszeit in den Betrieben gekommen wäre.

a) „wirtschaftliche Betriebskollektive“

Als ein Beispiel für solche zeitweiligen Maßnahmen kann die Bildung der „wirtschaftlichen Betriebskollektive“ genannt werden. Derartige Kollektive konnten in staatlichen Betrieben und in Produktionsgenossenschaften zur Herstellung von Gütern für die Bevölkerung außerhalb der gewöhnlichen Arbeitszeit an freistehenden Maschinen tätig werden. Unter Arbeit außerhalb der gewöhnlichen Arbeitszeit wird Arbeit an werkfreien Samstagen, an Sonn- und Feiertagen sowie in Spät- und Nachtschicht verstanden, wenn im gegebenen Betrieb normalerweise nur ein Ein-Schicht-System besteht. Die Idee stützte sich auf ungarische Erfahrungen, deren Ergebnisse aber nur teilweise allgemein bekannt waren, nämlich nur hinsichtlich des Produktionszuwachses und der Steigerung der Einkünfte der Beschäftigten. In Ungarn und in Polen gibt es aber Beweise für die negativen Auswirkungen dieser Maßnahme. Die größte Arbeitsenergie wird nämlich bei diesem System für die besser bezahlte Produktion in den „Betriebskollektiven“ aufgewandt, was zur Vernachlässigung der Arbeitsorganisation und Arbeitsqualität in der normalen Arbeitszeit führt. Die Arbeitszeit im Rahmen der „wirtschaftlichen Betriebskollektiven“ wird oft als Möglichkeit zusätzlicher Einkünfte, zur Umgehung des geltenden Überstundenlimits oder zum Aufholen der Produktionsrückstände der Normalarbeitszeit genutzt. Die Arbeit in „wirtschaftlichen Betriebskollektiven“ ist eine Form der Erhöhung der Überstundenzahl, denn sie werden in den Statistiken nicht berücksichtigt. Im Jahre 1986 wirkten in der ganzen Volkswirtschaft in mehr als 2500 Betrieben ca. 10000 Kollektive, bei denen 220000 Personen beschäftigt waren. Die Arbeit in diesen Kollektiven führte zur Disziplinersetzung unter den Arbeitnehmern, die die besser bezahlte Arbeit außerhalb der normalen Arbeitszeit höher zu schätzen begannen als ihre Hauptbeschäftigung. Deshalb versuchte die Regierung durch ein entsprechendes Steuersystem das Interesse der Betriebe an dieser Lösung einzuschränken.

Meines Erachtens waren die „wirtschaftlichen Betriebskollektive“ eine typische Erscheinungsform der Schattenwirtschaft auf der Betriebsebene. Die Möglichkeit, die Schattenwirtschaft in den sozialistischen Betrieben auszuüben, sind naturgemäß von der Effizienz des Kontrollsystems abhängig; dieses ist vor allem von der Art des Lenkungssystems abhängig. Das zentralistische Lenkungssystem führt aber zu einem hochformalisierten, inhaltlich wenig effizienten Kontrollsystem und zur Schwächung des Verantwortungsgefühls bei den Kontrollinstanzen.

⁶⁾ Dziennik Ustaw 1983, Nr. 39, poz. 176.

⁷⁾ Rozporządzenie Rady Ministrów w sprawie zasad stosowania czasu pracy w uspołecznionych zakładach pracy oraz zmian niektórych przepisów o czasie pracy, Dziennik Ustaw 1984, nr 51.

⁸⁾ Dziennik Ustaw 1985, nr 59, poz 299.

b) Modifizierung der Arbeitszeit

Das Gesetz, das den Betrieben die Überschreitung der geltenden Arbeitszeitnormen ermöglicht, ist das Gesetz über die besondere gesetzliche Regelung in der Zeit der Überwindung der gesellschaftlich-ökonomischen Krise⁶⁾. Durch dieses Gesetz wurden die Leiter von Betrieben mit grundsätzlicher Bedeutung für die Volkswirtschaft befugt, die Arbeitszeit innerhalb der Grenzen von 8 Stunden pro Tag und 46 Stunden pro Woche zu verlängern, wenn dies für die Realisierung wichtiger wirtschaftlicher Aufgaben nötig sei. In der Praxis wurde dieses Gesetz jedoch nicht nur für solche außergewöhnlichen Produktionssituationen angewandt.

Weitgehende Veränderungen für die Arbeitszeit wurden durch die Verordnung des Ministerrats vom 8. Oktober 1984 eingeführt⁷⁾. Sie wurde vom Gesetzgeber als einen Schritt in Richtung flexibler Arbeitszeitgestaltung verstanden. In Wirklichkeit ist es eine einseitige Lösung, die die Anwendung neuer Regelungen ausschließlich auf Antrag und im Interesse des Betriebes zuläßt und die Länge sowie Organisation der Arbeitszeit den aktuellen Bedürfnissen des Betriebes unterordnet. In der Verordnung wurde die 42-Stunden-Woche als Norm beibehalten, doch sollte diese nur als Durchschnitt gelten und die Grundlage für die Arbeitszeitberechnung in längeren Zeitspannen darstellen. Es wurde dabei zugestanden, daß in Zeiten mit erhöhten Produktionsaufgaben die Arbeitszeit bis auf 9 Stunden pro Tag und 48 Stunden in der Woche verlängert und bei geringer Beschäftigung die Tages- wie Wochenarbeitszeiten verkürzt werden durften. Die Arbeitszeitberechnung konnte alle 2, 3 oder 4 Wochen, einmal im Vierteljahr, pro Halbjahr oder sogar einmal in der Saison gestattet werden.

Die Überstundengrenzen wurden bedeutend über das bisher geltende Limit von 120 Stunden pro Beschäftigtem im Jahr erhöht; sie betragen 30 Stunden monatlich und im Transport und Verkehr bis zu 60 Stunden. Die Überstundengrenzen und die Arbeitszeit sollte der Betriebsleiter in Zusammenarbeit mit der Gewerkschaftsorganisation des Betriebs festlegen.

Die genannte Verordnung stützte sich also als weiteres Gesetz auf die Annahme, daß die Arbeitszeitverlängerung den Weg zur Lösung der aktuellen wirtschaftlichen Probleme ermöglicht. Sie gab keine Anregungen zur Regelung der Arbeitszeit in den Betrieben, sondern – im Gegenteil – sie erleichterte die Verdeckung der Folgen schlechter Organisation durch Verlängerung der Arbeitszeit und durch Erhöhung der Beschäftigtenzahl.

Die Umfragen haben gezeigt, daß 71,5% der Betriebe die aus der besprochenen Verordnung folgenden Rechte nicht wahrgenommen hatten. Die wichtigsten Ursachen dafür waren:

1. die bisher geltende Organisation der Arbeitszeit entsprach den Bedürfnissen des Betriebs (68% der untersuchten Betriebe),
2. die Belegschaft hatte die Verordnung nicht akzeptiert (3,5%).

Die Verordnung über die Arbeitszeit in vergesellschafteten Produktionsbetrieben in den Jahren 1986-1988 erweiterte auch die Anwendung unterschiedlicher Arbeitsbeginn- und -endzeiten auf Antrag des Arbeitnehmers⁸⁾.

Dieses System weist teilweise Merkmale der flexiblen Arbeitszeitgestaltung auf, die die Lage und Dauer der

Arbeitszeit so weit wie möglich den Bedürfnissen und subjektiven Wünschen der Arbeitnehmer anpaßt. Die Berechnung der Arbeitszeiten umfaßten meist 1-2 Monate und nur in besonderen Fällen ein halbes Jahr. Unter den in polnischen Betrieben herrschenden Umständen, für die das Fehlen von Bedingungen für eine rhythmische Produktionsweise charakteristisch war, konnte eine derartige gesetzliche Regelung der Manipulation der Arbeitszeit dienen, also einer Anpassung der Arbeitszeit – auch mit Akzeptanz der Arbeitnehmer – an die Produktionsbedürfnisse des Betriebs. So wurde die Verantwortung für Organisationsmängel in der Materialversorgung auf die Arbeitnehmer abgeschoben.

Ein weiteres Element in der Tendenz zur Arbeitszeitverlängerung ist die unglaublich hohe Zahl an zulässigen Überstunden. Die Arbeitszeitverlängerung bis auf 9 Stunden pro Tag durch die Anwendung des Überstundenlimits von 60 (bzw. 30) Stunden monatlich ermöglichte durchschnittliche Arbeitszeiten von 10 (bzw. mehr als 11) Stunden täglich pro Halbjahr, was einer Rückkehr zu Arbeitszeitnormen aus den siebziger Jahren und noch früheren Zeiten entspricht. Diese Zustände verstoßen gegen die Gesundheitsschutzgesetze.

Die durchschnittliche Zahl der Überstunden war von 79 Stunden pro Arbeitnehmer im Jahre 1980 auf 154 Stunden im Jahre 1985 gestiegen und man kann weiterhin eine steigende Tendenz beobachten. Der Anteil der Überstunden an der gesamten Arbeitszeit wurde in dieser Zeit von 3,8% auf 8% erweitert. Die Samstagsarbeit wird zu einer immer häufiger auftretenden Erscheinung. Die höchsten Überstundenzahlen hatte man in der Treibstoff- und Energieindustrie, der Lebensmittel- und Metallindustrie verzeichnet und die geringste in der Leicht- und Chemieindustrie.

Die vorgestellten Gesetze, die die Arbeitszeitverlängerung unterstützen sollten und den Betrieben bestimmte Rechte in dieser Hinsicht zusprachen, hatten keine Verbesserung der Arbeitszeitausnutzung gebracht. Davon zeugen Daten über Arbeitszeitverluste in polnischen Unternehmen.

4. Die tatsächliche Wochenarbeitszeit

Die polnische Berichterstattung umfaßt Arbeitsstunden während der Normalarbeitszeit und Überstunden. Die Daten des Zentralamtes für Statistik betreffen die Gesamtheit der in der materiellen Produktion Beschäftigten und sind nach Branchen geordnet. Die gearbeitete Zeit wird gewöhnlich in Stunden pro 100 Beschäftigte dargestellt.

Im Jahre 1987 hatte man während der normalen Arbeitszeit in der Industrie 1711 Stunden gearbeitet. Das ergibt umgerechnet 32,9 Stunden pro Woche (ohne Überstunden).

Für die Berechnung der tatsächlichen Arbeitszeit muß die Zahl der Überstunden berücksichtigt werden. Die Überstunden betragen beispielsweise im Jahre 1987 in der Industrie 12,6, im Bauwesen 11, im Transport 26,3 und im Handel 10,2 Stunden monatlich. Aus der Analyse dieser Daten folgt, daß meist an Samstagen gearbeitet wird. Der Anteil der an werkfreien Samstagen gearbeiteten Stunden betrug 42,7%.

⁹⁾ Die Untersuchung des Zentralen Statistikamtes in Warschau vom März 1985.

¹⁰⁾ L. Okstyuk, Czas pracy w rolnictwie indywidualnym, in: „Wiadomosci Statystyczne“ 1984, nr 4.

Die tatsächliche Wochenarbeitszeit, inklusive Überstunden, erreichte im Jahre 1987 in der Industrie 35,8 Stunden, im Bauwesen 36,1, im Transport 40,3 und im Handel 36,4 Stunden. Dies sind aber nur durchschnittliche Daten. Es existieren große Abweichungen. Aufgrund der Berechnungsmethoden können diese Daten nur als Orientierungsangaben betrachtet werden.

Anhand der polnischen Statistik kann man nicht quantifizieren, um wieviel Prozent der Arbeitnehmer die tarifliche Wochenarbeitszeit unter- oder überschritten hat. Untersuchungen, die dieses Problem teilweise erfassen, betreffen die Struktur und den Stand der Arbeiterlöhne im Jahr 1985 in ausgewählten Betrieben der vergesellschafteten Wirtschaft⁹⁾. Von 1125,1 Tausend ausgewählten Beschäftigten in der Produktion hatten mehr als 48 Stunden wöchentlich gearbeitet:

- Bergarbeiter: 12 921
- Bauern, Gärtner, Fischer, Meliorationsarbeiter: 9346
- Arbeiter bei Bedienung der Anlagen der Eisenbahnfahrzeuge: 6559

Ca. 2,7% der betrachteten Beschäftigten (Arbeiter) hatten länger als 48 Stunden gearbeitet und 3,2% länger als 50 Stunden wöchentlich.

Die tatsächliche Arbeitszeit ausgewählter Beschäftigter außerhalb der Industrie war im allgemeinen kürzer als diejenige der Arbeiter. Eine Ausnahme bildeten hier die Krankenschwestern, die beispielsweise im März 1985 ca. 200 Stunden gearbeitet hatten.

Die tatsächliche Arbeitszeit in der privaten Landwirtschaft wird durch die Statistiken nicht ermittelt. Die einzige Informationsquelle für die Arbeitszeit der Beschäftigten auf privaten Bauernhöfen bilden Umfragen unter Landwirtschaftskorrespondenten¹⁰⁾. Aus den in 2588 Bauernhöfen ausgefüllten Fragebögen resultiert bezüglich der täglichen Arbeitszeit in den einzelnen Jahreszeiten, daß die in diesen Bauernhöfen Beschäftigten täglich durchschnittlich länger als 10 Stunden gearbeitet hatten und im Sommer sogar 12,2 Stunden. Diese Umfrage verdeutlicht also, daß in den für die Landwirtschaft wichtigsten Jahreszeiten der Bauer länger als der Arbeiter in anderen Bereichen der Volkswirtschaft arbeitet.

5. Fehlzeiten in Polen und in anderen Ländern

Die Einschränkung der Arbeitszeitverluste war und ist in der polnischen Wirtschaft ein wichtiges Problem. Der Absentismus ist in Polen besonders hoch – der Jahresdurchschnitt beträgt 220 Stunden pro Beschäftigtem. Den größten Anteil an den Fehlzeiten (67,1%) verursachen Krankheiten. Dies bedeutet, daß pro Tag ungefähr 1,5 Millionen von insgesamt 12,3 Millionen Arbeitnehmern des staatlichen Sektors dem Arbeitsplatz fernbleiben. Würde die Abwesenheit um 25% sinken, wäre dies mit einer Erhöhung der Beschäftigungszahl um 875 000 gleichzusetzen. Zum Vergleich: Infolge des Übergangs zur 42-Stunden-Woche war die Zahl der Arbeitsstunden pro Arbeitnehmer um 5% gesunken, was im gesamten Sektor der vergesellschafteten Wirtschaft zur Senkung des realen Arbeitsvermögens um 600 000 Personen geführt hatte. Dieses Problem ist in Polen sehr wichtig, da ein ständiger Überschuß an offenen Stellen im Verhältnis zu den Arbeitssuchenden herrscht. 1987 wurden 267 000 gemeldete offene Stellen und nur 6000 registrierte Arbeitssu-

chende gezählt. Ein polnischer Stellensuchender konnte unter ca. 44 Arbeitsplatzangeboten auswählen.

Polen weist nach Schweden (230 Stunden) die höchsten Fehlzeiten der Welt auf. Im Vergleich zur Bundesrepublik Deutschland ist die Abwesenheit wegen Krankheit, Unfall, Kur, Mutterschaft und Sonderurlaub um 78 Stunden pro Arbeitnehmer im Jahr höher. Es soll hier vermerkt werden, daß Japan, das Land mit der längsten tariflichen Jahressollarbeitszeit (2201 Stunden) die geringsten Fehlzeiten der Welt registriert (35 Stunden im Jahr). Japanische Industriearbeiter sind nach Abzug des Urlaubs, der Feiertage und der Fehlzeiten rund 580 Stunden länger im Betrieb tätig als z. B. ihre Kollegen in der Bundesrepublik Deutschland. Die USA mit der Jahressollarbeitszeit von 1912 Stunden nehmen den zweiten Platz in der Welt hinsichtlich der Fehlzeiten (64 Stunden) ein.

Nach den offiziellen Statistiken beträgt die tatsächliche Arbeitszeit in der polnischen Industrie 32,9 Stunden pro Woche. Wie die Untersuchung in 62 ausgewählten vergesellschafteten Betrieben gezeigt hat, beträgt die tatsächliche Arbeitszeit 22,1 bis 35,1 Stunden pro Woche¹¹⁾. Die meisten Wissenschaftler meinen, daß die durchschnittliche tatsächliche Arbeitszeit 30 Stunden pro Woche beträgt. Es bestehen also gewisse Unterschiede zwischen den offiziellen statistischen Arbeitszeitdaten und der Wirklichkeit. Die Differenzen betragen 15-20%¹²⁾. Diese Unterschiede ergeben sich daraus, daß die Betriebe die Fehlzeiten nicht melden. Mehr noch, die Auffassungen der Direktoren und der Beschäftigten stimmen darin überein, daß die wirklichen Fehlzeiten nicht angegeben werden sollten, da sie Reserven darstellen, die zur Erfüllung dringender Aufgaben dienen und zusätzliche Einkünfte ermöglichen können.

Die Fehlzeiten beruhen vorwiegend auf organisatorisch-technischen Gründen wie Maschinenpannen, mangelnder und unregelmäßiger Materialversorgung, Energieausfall (Strom, Erdgas), Stillstandszeiten wegen Kälte und Fehlen der technischen Dokumentation. An den Fehlzeiten sind aber auch die Arbeitnehmer schuldig, z. B. indem sie ihre Arbeit später beginnen und früher beenden, den Arbeitsplatz ohne Grund verlassen, die Frühstückspausen verlängern oder am Arbeitsplatz untätig bleiben. Nicht ohne Bedeutung sind auch Fehlzeiten, die sich aus unregelmäßiger Produktion ergeben. Aus entsprechenden Untersuchungen in Betrieben folgt, daß der Produktionsrhythmus in den ersten zwei Dekaden des Monats in der Regel viel schlechter ist als in der dritten.

6. Regelungen des Rentenalters

Das Rentenalter liegt in den meisten sozialistischen Ländern bei 55 Jahren für Frauen und bei 60 Jahren für Männer. Eine Ausnahme bilden die DDR und Polen mit 60 bzw. 65 Jahren. Darüber hinaus existieren in einzelnen Ländern Sonderregelungen für berufstätige Mütter und andere Beschäftigungsgruppen.

Die wichtigste Rechtsgrundlage für die Rentenversicherung ist in Polen das Gesetz über die allgemeine Rentenversicherung der Arbeitnehmer und ihrer Familien vom

23. 1. 1968. Dieses Gesetz gilt für alle Arbeitnehmer, mit Ausnahme der Bergarbeiter und der Eisenbahnbediensteten, für die besondere Gesetze gelten. Nach dem Gesetz richtet sich das Rentenalter nach der Beschäftigtenkategorie, wobei in zwei Klassen unterschieden wird. Zur ersten gehören die Personen, die unter erschwerten Bedingungen arbeiten (auch Lehrer gehören zu dieser Klasse). Alle anderen Arbeitnehmer gehören zur zweiten Kategorie. Das Ruhealter für die erste Beschäftigungskategorie liegt bei 60 Jahren für Männer und bei 55 Jahren für Frauen, für die zweite Kategorie entsprechend 65 und 60 Jahre. Unter bestimmten Voraussetzungen können Frauen mit 55 Jahren (30 Jahre Berufstätigkeit und Zugehörigkeit zur I. bzw. II. Invalidengruppe) und Männer mit 60 Jahren (25 Jahre Berufstätigkeit und Zugehörigkeit zur I. bzw. II. Invalidengruppe) aus dem Erwerbsleben ausscheiden.

Während der Währungsreformgesetzgebung wurde angenommen, daß es zu grundsätzlichen Wandlungen auf dem Arbeitsmarkt kommen würde. Man erwartete Arbeitskräfteüberschüsse. Im Juli 1981 hatte die Regierung vorübergehend die gesetzlichen Rahmenbedingungen für Vorruhestandsregelungen geschaffen. Nach dem Vorruhestandsgesetz konnten Arbeitnehmer mit bereits absolvierter langjähriger Lebensarbeitszeit (Männer mit 40 Jahre und Frauen mit 35 Jahre) oder solche, die 5 Jahre vor der eigentlichen gesetzlich festgelegten Rentenaltersgrenze standen, in den Ruhestand treten. Das führte zu einer raschen Zunahme der Neuzugänge in die Rentenversicherung. Die mit der Vorruhestandsregelung verbundenen Beschäftigungseffekte und Auswirkungen auf die betriebliche Arbeitsorganisation waren leider schlecht eingeschätzt worden. Es entstand lediglich ein Arbeitskräftemangel, so daß das Gesetz wieder abgeschafft wurde.

7. Schlußbemerkung

Die polnische Wirtschaft ist ineffizient. Als ein Ergebnis dieser Sachlage ist die Frustration und sogar Hoffnungslosigkeit anzusehen, die vor allem bei der jungen Generation zu beobachten ist. Vor diesem Hintergrund sind die Wirtschaftsreformvorschläge als Herausforderung zu sehen. Die einzige Möglichkeit den Lebensstandard zu verbessern, ist der Übergang zu einem effizienten Marktwirtschaftssystem. Auf dem Weg zu einer „sozialistischen Marktwirtschaft“ gibt es kein Patentrezept – jedoch eine Menge Hoffnung. Diese Hoffnungsträger sind die „Privatinitiativen“ und die Gewerkschaft „Solidarnosc“. Es bleibt jedoch fraglich, ob die Gewerkschaft „Solidarnosc“ Positives zur betrieblichen Effizienz und damit zur gesamtwirtschaftlichen Produktivität beitragen wird.

Die veränderte Lage Polens erfordert ein höheres Maß an wissenschaftlicher Politikberatung, und der Zeitbedarf für die Suche und die instrumentale Umsetzung neuer Ansätze ist größer als bei herkömmlichen Lösungen. Denn für neue Wege gilt in besonderem Maße, daß die Akzeptanz interner und externer Entscheidungsträger wie auch der ausführenden Bürokratie gewonnen werden muß. Daß Arbeitszeitpolitik einen Beitrag zur Produktivitätssteigerung leisten kann, ist mittlerweile in der wissenschaftlichen Diskussion unumstritten. Unterschiedlich sind jedoch die Ansatzpunkte und Modalitäten einer produktivitätsorientierten Arbeitszeitpolitik. Eine Erörterung neuerer arbeitszeitpolitischer Ansätze und Modelle sollte zunächst die bestehenden Interessengegensätze zwischen dem Staat als Arbeitgeber und den Arbeitnehmern berücksichtigen. Eine ausschließlich an interessensbedingten Standpunkten

¹¹⁾ E. Roszkowski, S. Kocot, Wykorzystanie czasu na robotniczych stanowiskach pracy w wybranych przedsiębiorstwach przemysłowych Studia i materiały Instytutu Pracy i Spraw Socjalnych, nr 12, Warszawa 1985, S. 85.

¹²⁾ Warianty koncepcji Narodowego Planu Społeczno-Gospodarczego na lata 1986-1990, Komisja Planowania przy Radzie Ministrów, Warszawa 1985, S. 15.

orientierte Sichtweise birgt die Gefahr in sich, daß neuere arbeitszeitpolitische Ansätze und Initiativen einseitig und verzerrt wahrgenommen werden. Ob der Spielraum für die Verwirklichung der produktivitätsorientierten Arbeitszeitpolitik vorhanden ist, wird die Zukunft zeigen.

Tabellenanhang

Tabelle 1: Internationaler Vergleich der tariflichen Wochen- und Jahresarbeitszeit in der verarbeitenden Industrie (1987, in Stunden)

Land	Wochenarbeitszeit	Jahresurlaubstage	Jahressollarbeitszeit	Fehlzeiten	tatsächliche Jahresarbeitszeit
Japan	42	11	2201	35	2166
USA	40	12	1912	64	1848
Schweiz	41,5	23	1909	84	1825
Italien	40	30	1768	113	1655
Großbritannien	39	27	1763	116	1647
Dänemark	38,5	25	1740	96	1644
Irland	40	24	1832	198	1634
Australien	39	23	1736	105	1631
Frankreich	39	25	1771	142	1629
Belgien	38	25	1718	102	1616
Niederlande	40	36,5	1740	142	1598
Finnland	40	25	1776	192	1584
Bundesrepublik Deutschland	39	30	1716	134	1582
Schweden	40	25	1792	230	1562
Norwegen	37,5	21	1733	205	1528
Polen	42	24	1931	220	1711

Jahresarbeitszeit ohne Überstunden und Kurzarbeit

Quellen: Informationsdienst des Instituts der deutschen Wirtschaft Nr. 20/1988, S. 4 und Maly Rocznik Statystyczny 1988, S. 159.

Tabelle 2: Jahresarbeitszeit in den sozialistischen Ländern (1986)

Land	Gesetzliche Arbeitstage pro Jahr	Durchschnittsurlaub	Tägliche Arbeitsstunden	Jahressollarbeitszeit (Std.)
Rumänien	309	23	7,7	2202,2
Tschechoslowakei	260	17	8,5	2065,5
DDR	254	21	8,75	2038,75
Bulgarien	256	20	8,5	2006
Polen	268	23,5	8	1956
Ungarn	253	22/21	8	1848/1856

Quelle: H. Grabley, Internationaler Vergleich der Entwicklung der Regelungen der Arbeitszeit, des Erholungsurlaubs, des Schwangerschafts- und Wochenurlaubs und anderer Freistellungen sowie des Rentenalters in sozialistischen und kapitalistischen Ländern, Teil II, Manuskript, Hochschule für Ökonomie „Bruno Leuschner“, Berlin 1986, S. 15.

Tabelle 3: Strukturdaten über Erwerbstätige in Polen (1960–1987)

	1960		1970		1980		1987	
	Tsd.	%	Tsd.	%	Tsd.	%	Tsd.	%
Wirtschaft insgesamt:	12 401	100	15 175	100	17 325	100	17 245	100
<i>nach Wirtschaftssektoren:</i>								
Landwirtschaft	5 367	43	5 210	34	5 143	30	4 860	28
Industrie	3 158	25	4 453	29	5 245	30	4 915	28
Sonstige	3 876	32	5 512	37	6 937	40	7 470	44
<i>nach dem Eigentum an den Produktionsmitteln:</i>								
Sozialistischer Sektor	7 194	58	10 325	68	12 718	73	12 336	72
Privater Sektor	5 207	42	4 850	32	4 607	27	4 909	28
<i>in der Landwirtschaft:</i>								
vergesellschafteter Sektor	483	9	802	15	1 139	25	1 010	21
Privater Sektor	4 884	91	4 408	85	4 004	75	3 850	79
<i>in der Industrie:</i>								
vergesellschafteter Sektor	3 000	95	4 249	95	4 973	95	4 400	89
Privater Sektor	158	5	204	5	272	5	515	11

Quelle: Rocznik Statystyczny 1986 und 1987, S. 59–61.

Tabelle 4: Der Arbeitskräftemangel in Polen und seine Struktur (1970–1987, Stand: jeweils 31. Dezember)

Merkmale	1970	1980	1981	1982	1983	1984	1985	1986	1987
Gemeldete offene Stellen in Tsd.	40	98	119	248	234	262	266	288	267
Registrierte Arbeitssuchende in Tsd.	79	10	26	9	5	5	4	5	6
Überschußquote des Arbeitsangebotes (offene Stellen: Arbeitssuchende)	0,5	9,8	4,6	27,6	46,8	52,4	66,5	57,6	44,5
Offene Stellen-Rate	0,39	0,77	0,94	2,0	1,9	2,1	2,2	2,3	2,2
Arbeitsvermittlungen in Tsd.*	1555	1706	1449	1726	1803	1909	1990	1969	1888
Struktur in %									
Gemeldete offene Stellen									
Frauen	22	30	33	26	26	25	24	23	23
Arbeiter	88	90	87	88	88	86	85	85	83
Arbeitsvermittlungen									
Frauen	35	35	33	35	35	34	34	33	33
Registrierte Arbeitssuchende									
Frauen	90	78	46	56	60	60	75	80	83
Arbeiter	82	50	58	67	60	50	50	60	50

* einschließlich Eintritt ins Erwerbsleben.

Quelle: Rocznik Statystyczny 1986, S. 61, 79 und Maly Rocznik Statystyczny 1987, S. 57.