

Jugoslawiens sichere Arbeitsplätze

Ursache für niedrige Produktivität und mangelnde Arbeitsdisziplin

Es ist in Jugoslawien sehr schwer, einen Arbeitsplatz zu bekommen, noch schwerer aber ist es, ihn wieder zu verlieren. – Diese Redensart, die inzwischen zum geflügelten Wort geworden ist, umreißt den Tatbestand, daß die durchschnittliche Dauer eines Arbeitsverhältnisses in der SFRJ sehr viel länger ist als die einer Ehe. Gesetzliche Vorschriften machen es in der Praxis nahezu unmöglich, daß ein fest angestellter Arbeitnehmer seinen einmal erworbenen Arbeitsplatz wieder verliert. Auch die Rechtsprechung begünstigt einseitig den Schutz des Arbeitsplatzes und nimmt so den Unternehmen faktisch die Möglichkeit, sich von einem unfähigen oder faulen Mitarbeiter zu trennen. Die soziale Gesetzgebung schafft ihrerseits erhebliche soziale Probleme, denn da es keinerlei Konkurrenz zwischen Beschäftigten und Arbeitssuchenden gibt, besteht auch keine Chance, das große Potential an jungen und teilweise hochqualifizierten Fachleuten (gut zwei Drittel der eine Million Arbeitslosen sind jünger als 27 Jahre) in den Arbeitsprozeß einzugliedern. Die umfassende soziale Sicherheit der Arbeitnehmer begünstigt – ebenso wie die niedrigen Löhne – die lasche Arbeitsdisziplin in zahlreichen Unternehmen und erweist sich so als schwerwiegendes Hindernis für eine Steigerung der Arbeitsproduktivität. Der Artikel von Vladimir Karakašević, den wir im folgenden im Wortlaut wiedergeben, deckt diese Zusammenhänge schonungslos auf. Jens Reuter

Vladimir Karakašević: Der Arbeitsplatz. Monopol mit falschem Glanz. Radno mesto. Monopol lažnog sjaja. In: Ekonomska Politika v. 28. 1. 1985, S. 20–22)

Umgeben vom trügerischen Glanz der sozialen Sicherheit des Arbeiters ist der Arbeitsplatz des beschäftigten Jugoslawen zu einem ernststen Hindernis für eine dynamischere Entwicklung der Produktivität, aber auch für den sozialen und wirtschaftlichen Fortschritt der Arbeiter selbst geworden. Gleichzeitig hebt man immer wieder die Vorzüge der sozialistischen Selbstverwaltung und der auf ihr basierenden sozioökonomischen Ordnung hervor, die ihrem Wesen nach zahlreiche Elemente zur Aktivierung der schöpferischen Kräfte enthalten, weil sie es ermöglichen, daß gerade die Subjekte der Arbeit über deren Resultate verfügen.

Diese Vorzüge und Möglichkeiten sind in Jugoslawien bis heute nicht zum Ausdruck gekommen. Schauen wir uns doch einmal an, wie ein durchschnittlicher Arbeitstag in einem durchschnittlichen Unternehmen aussieht, gemessen am Einkommen, an der Effizienz und den sonstigen Indizes. Zugrunde liegt eine neuere Untersuchung des Belgrader Instituts für Industriebetriebslehre. Untersucht wurden die Arbeit und Kapazitätsausnutzung an 100 Maschinen zur Metallverarbeitung, es ging somit nur um den Zweig der unmittelbaren Produktion. Arbeitsbeginn war um 6³⁰ Uhr. Um 7 Uhr¹⁵ stellte man fest, daß von 100 Maschinen nur 12 arbeiteten, daß 27 Maschinen auf die Arbeit vorbereitet wurden, daß 27 Arbeiter noch nicht an ihrem Arbeitsplatz erschienen waren, und daß die übrigen Maschinen aus anderen Gründen nicht arbeiteten. Um 7⁴⁵ arbeiteten 17 Maschinen, 17 wurden vorbereitet, 30 Arbeiter waren nicht an ihrem Arbeitsplatz.

Um die Mitte des Arbeitstags, um 11⁴⁰, arbeiteten 23 Maschinen, 23 wurden vorbereitet, 8 Arbeiter waren nicht an ihrem Arbeitsplatz. Um 13⁴⁰ arbeiteten 16 Maschinen, 26 wurden vorbereitet, 23 Arbeiter waren abwesend. Gegen Ende des Arbeitstags, um 14¹⁰ Uhr, arbeiteten nur 14 Maschinen, 32 wurden vorbereitet, während die restlichen Maschinen überhaupt nicht arbeiteten.

Die Ausnutzung der Kapazitäten lag in zwei Schichten zwischen 30 und 50 Prozent. Als man alles zusammenrechnete, ergab sich, daß die Maschinen von den insgesamt 15 Arbeitsstunden in zwei Schichten durchschnittlich nur zwei Stunden täglich gearbeitet hatten. Die 100 untersuchten Maschinen, die im Laufe eines Tages 1500 mögliche Arbeitsstunden hätten leisten können, bearbeiteten in Wirklichkeit nur 200 Stunden Material, 260 Stunden wurden für Arbeitsvorbereitung aufgewendet, und 1040 Stunden gingen durch Stillstände aller Art verloren.

Die Untersuchung zeigte, daß die wichtigsten Ursachen für die Stillstände schlechte Organisation und mangelnde Disziplin der Arbeiter waren, wozu auch die Abwesenheit vom Arbeitsplatz gehörte.

Andere Untersuchungen zeigen, daß der Arbeiter seinem Arbeitsplatz im Jahresdurchschnitt mehr als zwei Monate fernbleibt (gemessen an den nichtrealisierten Arbeitsstunden). Die Gründe sind Urlaub, Feiertage, bezahlte Abwesenheit, Krankheit, Produktionsstillstände und ungerechtfertigtes Fernbleiben vom Arbeitsplatz. Jeder in der Wirtschaft Beschäftigte fehlt durchschnittlich 20 Tage im Jahr wegen Krankheit. Wie man festgestellt hat, werden am Arbeitsplatz durchschnittlich dreieinhalb Stunden pro Tag effektiv gearbeitet.

Das Arbeitsverhältnis dauerhafter als eine Ehe

Woher rührt nun die Gleichgültigkeit der Jugoslawen gegenüber ihrem Arbeitsplatz, den sie doch ansonsten so hoch schätzen. Die Begründung eines Arbeitsverhältnisses im gesellschaftlichen Sektor der assoziierten Arbeit ist für den Einzelnen bei uns ein schicksalhaftes Ereignis, denn das Arbeitsverhältnis ist im Durchschnitt fester und dauerhafter als eine Ehe. Auf den Arbeitsplatz gelangt man in jungen Jahren, man wird auf ihm alt und verläßt ihn erst, um in Pension zu gehen. Die vertikale und horizontale Mobilität im Laufe eines Arbeitslebens ist minimal (sowohl innerhalb des Unternehmens selbst als auch innerhalb verschiedener zusammengehöriger Unternehmen, von fremden Firmen ganz zu schweigen). Die Fluktuation der Beschäftigten liegt bei uns seit Jahren unter ein Prozent monatlich. Jede andere Form der Beschäftigung oder des Arbeitsengagements hat im Bewußtsein der Jugoslawen einen weitaus niedrigeren Wert. Durch die Bemühungen während der Nachkriegszeit zur Erhöhung der sozialen Sicherheit des Arbeiters wurde ein spezifischer Kult des Arbeitsplatzes geschaffen, der heute von undurchdringlichen Schutzwällen umgeben ist – sie reichen von der Verfassung, dem Gesetz über die assoziierte Arbeit und dem Gesetz über die Arbeitsverhältnisse bis hin zu den Gewerkschaften und dem BdKJ, sowie des weiteren zu den Selbstverwaltungsorganen und Institutionen in den Unternehmen und dem besonderen Rechtssystem – den Gerichten der assoziierten Arbeit. Dieser Schutzwall hielt jeglichem Druck stand, ob es dabei um die Konkurrenz der (qualifizierten) Arbeitslosen, um die Notwendigkeit zur technologischen Umstrukturierung der Wirtschaft, um die Forderungen nach einer Reduzierung der Verwaltung oder um neue Errungenschaften der Wissenschaft und Technologie und neue Fachleute. Er hält noch immer stand – ohne Rücksicht auf die Arbeitsergebnisse und Fähigkeiten der „Eigentümer“ des Arbeitsplatzes.

Dieser Status des Arbeitsplatzes und des Arbeiters hat in hohem Maße auch zum allzu raschen Transfer der Landbevölkerung in die Städte und Industriezentren, und damit in den gesellschaftlichen Sektor der Arbeit, beigetragen. In diesen Sektor drängt auch eine Million arbeitsloser Jugoslawen, und auch die jugoslawischen Bürger, die im Ausland arbeiten, würden am liebsten hierhin zurückkehren.

„Unabhängig davon, wie groß die Möglichkeiten für eventuell hohe Verdienste im privaten Sektor der Wirtschaft (Landwirtschaft, kleine Wirtschaft, Dienstleistungen) sind“ – so heißt es in der Analyse des Instituts für Marktforschung unter dem Titel *Die Arbeitsaktivität der Bevölkerung der SFRJ* – „kann man einige komparative Vorteile des unbefristeten Arbeitsverhältnisses im gesellschaftlichen Sektor gar nicht hoch genug einschätzen. Sie gehen zum Teil aus dem bestehenden Umfang der Solidarität und des Einkommens hervor, und sie umfassen neben dem Arbeiter selbst auch alle Mitglieder seines Haushalts. Und daher ist trotz der Tatsache, daß das im Durchschnitt erzielte persönliche Einkommen sowohl nominell als auch real sehr niedrig ist, eine solche Arbeit dennoch attraktiver als die Arbeit in der Landwirtschaft, der kleinen Wirtschaft und den anderen Gebieten des privaten Sektors. Das wird durch die immer größere Zahl von Personen bestätigt, die als arbeitslos registriert sind und gerade wegen der Privilegien, die ein solcher Arbeitsplatz bietet, weiterhin auf die Möglichkeit einer Beschäftigung im gesellschaftlichen Sektor warten.“

Neben der erwähnten Sicherheit und Unantastbarkeit entstand die große Popularität des Arbeitsplatzes im gesellschaftlichen Sektor auch aufgrund der Tatsache, daß mit ihm alle wichtigeren sozialen Rechte und Privilegien verbunden sind. Hier steht an erster Stelle die Krankenversicherung für alle Familienmitglieder, die Alters- und Unfallversicherung, dann die Zuteilung von Wohnungen und Wohnungskrediten (alles mit geringer Eigenbeteiligung), die warme Mahlzeit und der kostenlose Transfer zum Betrieb, Ermäßigung für Eisenbahnfahrten, der Jahresurlaub – mit finanziellen Ermäßigungen und günstigen Konditionen in den Ferienorten – Beihilfen für den Umzug oder die Ausbildung, verbilligte Wintervorräte . . . Garantiert ist sogar das persönliche Einkommen – ohne Rücksicht auf die Arbeitsergebnisse. Denn es ist allgemeine Praxis, daß der Arbeiter zumindest das sogenannte persönliche Mindesteinkommen erhält, dessen Höhe durch ein gesellschaftliches Abkommen festgelegt ist.

Die Firma wählt weder ihre Arbeiter noch ihre Führungskräfte aus

Jetzt gerät allem Anschein nach zumindest diese künstliche Bastion ins Wanken. Im Belgrader Unternehmen JAVOR (Verkauf und Bau von Tischlereien) hatten Faulheit und Schlamperei derart überhand genommen, daß einzelne Arbeiter nur noch ganze 2 bis 10 Prozent ihrer Arbeitsverpflichtung erfüllten. Die Meister von JAVOR arbeiteten überall im Lande, doch ein guter Teil von ihnen ließ sich mehr und mehr auf Privatgeschäfte ein und stellte die eigene Firma hinten an. Als die Schwierigkeiten jegliches Maß überschritten, erinnerten sich die Verantwortlichen bei JAVOR daran, daß die Regelung der Verhältnisse bei der Verteilung des Einkommens das unveräußerliche Recht jedes Arbeitskollektivs ist, und sie änderten – mit knappem Abstimmungsergebnis – die Vorschriften über die Verteilung der persönlichen Einkommen. Diese begannen jetzt mit der Stufe Null und steigerten sich dann in Relation zur Verwirklichung des Plans. Die wütenden Arbeiter, d.h. eigentlich ein Teil der Beschäftigten, erhoben sofort Klage beim Verfassungsgericht der SR Serbien und verlangten für sich den Schutz der Gesetze. Sie waren der Meinung, die geänderten Vorschriften stünden nicht im Einklang mit dem Betriebsverfassungsgesetz und forderten daher, die Bestimmung über die Auszahlung des

gesetzlich garantierten Mindesteinkommens müsse in Anwendung kommen. Es stellte sich heraus, daß auch das Verfassungsgericht nicht allmächtig ist, und das Urteil lautete: Normierungen, die mit der Stufe Null beginnen, stehen nicht im Widerspruch zur Verfassung, weil sie die Arbeiter dazu stimulieren, den Plan in größerem Umfang zu erfüllen.

Auf dem Gebiet der Arbeitsgesetzgebung (z. B. im Gesetz der SR Serbien über die Arbeitsverhältnisse) sind bestimmte Änderungen vorgesehen, die im Kampf gegen Faulenzer und Unfähige helfen sollen. Gleichzeitig aber wird durch andere Novitäten (das Beschäftigungsgesetz der SR Serbien) ein noch größerer Formalismus vorbereitet, wenn es darum geht, wer bei der Vergabe eines Arbeitsplatzes den Vorzug genießen soll. Die Unternehmen hatten auch bisher geringe Möglichkeiten, gemäß den Bedürfnissen der eigenen Arbeit und der neuen Arbeitsplätze die besten Kandidaten auszuwählen, denn der Vorzug war stets dem zu geben, der die meisten Punkte aufgrund formaler Kriterien aufwies, wie z. B. die Länge der Arbeitslosigkeit, die soziale Stellung und ähnliches. Gegenwärtig wird z. B. vorgeschlagen, daß sogar jene zusätzliche Punkte erhalten sollen, die damit einverstanden sind, nicht auf ihrem Fachgebiet zu arbeiten. Es ist klar, daß auf diese Weise noch mehr unfähige und nichtambitionierte Arbeiter auf Arbeitsplätze gelangen.

Auf der anderen Seite ist der Einfluß der Unternehmen noch geringer, wenn es darum geht, Manager und Direktoren, also die Fachleute einzustellen, von denen das weitere wirtschaftliche Schicksal des Betriebs im höchsten Maße abhängt. Die leitenden Angestellten werden bei uns auch weiterhin von den Organen der Gebietskörperschaften und den gesellschaftlich-politischen Organisationen eingesetzt, so daß dies mehr und mehr zu einer politischen und immer weniger zu einer wirtschaftlichen Funktion wird. Jetzt wird sogar vorgeschlagen, daß ein leitender Angestellter nur noch zwei Mandatsperioden in einem Unternehmen bleiben kann. Wie kann man unter solchen Umständen überhaupt erwarten, daß der Direktor seine Arbeit und seine Interessen eng mit den Interessen und den geschäftlichen Ergebnissen des Unternehmens verbunden sieht?

Der Lohn reicht nicht einmal fürs Essen

Wir kommen schließlich zur ökonomischen Dimension des Arbeitsplatzes, bzw. zu der Tatsache, daß die Bindung der Beschäftigten an seine soziale Seite sehr viel fester ist, als an seine wirtschaftliche.

Aus der erwähnten Analyse des Instituts für Marktforschung wird ersichtlich, daß 33 Prozent aller Beschäftigten, also zwei Millionen Arbeiter, mit ihrem Arbeitsplatz nicht völlig zufrieden sind (Vojvodina 46 Prozent, Mazedonien 41 Prozent, Kosovo 21 Prozent), während 59 Prozent als Hauptursache für ihre Unzufriedenheit das niedrige persönliche Einkommen anführten (Männer 64 Prozent, Frauen 52 Prozent).

Eingekreist von mehr und mehr Weltmarktpreisen und häufig in die Situation versetzt, daß er für den Export auf Märkte arbeitet, wo die Produktivität im Weltmaßstab das grundlegende Kriterium ist, arbeitet der jugoslawische Arbeiter durchschnittlich für 100 Dollar monatlich, während sein persönliches Bruttoeinkommen etwa 150 Dollar beträgt. Gleichzeitig vertritt man in der Welt, mit der wir Handel treiben, die Meinung, daß sich ein Haushalt mit einem Einkommen von 200 Dollar wöchentlich an der Grenze zur Armut befindet. Doch lassen wir die weite Welt, Berechnungen bei uns zeigen bereits, daß einer vierköpfigen Familie ein monatliches Durchschnittseinkommen nicht ausreicht, um die Kosten für die Ernährung zu decken. Den meisten Beschäftigten wird es praktisch unmöglich gemacht, ihr persönliches Einkommen durch erhöhte und bessere

Arbeit wesentlich zu steigern. Etwa drei Fünftel aller vom Institut für Marktforschung Befragten erklärten, ihr persönliches Einkommen hänge nicht direkt von ihren Arbeitsergebnissen, bzw. dem Effekt ihrer Arbeit ab. Wenn es doch einmal Zuschläge auf den Lohn gäbe, so hingen diese nicht von der individuellen Leistung, sondern von der Höhe des persönlichen Nettoeinkommens ab.

In einer solchen Situation begründet und organisiert, wer immer dazu in der Lage ist, eine parallele Wirtschaft – zumeist auf einem landwirtschaftlichen Besitz (und sei es auch eine kleine Parzelle, ein wenig Land in der unmittelbaren Nähe des Hauses, ein Geflügelhof oder ein Keller zur Champignonzucht), oder mehr und mehr im Bereich der handwerklichen Dienst- und Produktivleistungen. Das Übel dabei ist, daß durch solche „zusätzlichen Geschäfte“ dem eigenen Unternehmen oftmals direkter Schaden zugefügt wird (Fernbleiben von der Arbeit, Abwerben von Kunden, Nutzung bzw. Diebstahl von Werkzeug und Material, Verringerung der Arbeitsfähigkeit und ähnliches). Der größte Schaden jedoch liegt darin, daß sich der Arbeiter in seiner ökonomischen und sonstigen Existenz mehr und mehr seiner privaten Tätigkeit zuwendet und die Interessen und die Entwicklung des Unternehmens in jeder Hinsicht hinten anstellt. Dabei ist er bestrebt, alle notwendigen Formen des Arbeitsverhältnisses aufrechtzuerhalten – wegen all der damit verbundenen sozialen Privilegien und Vergünstigungen.

Die bis vor kurzem noch als „illegal“ bezeichnete Arbeit nimmt heute mehr und mehr legale Formen an. Befragungen haben ergeben, daß etwa 50 Prozent aller Haushalte in Jugoslawien eine größere oder kleinere landwirtschaftliche Nutzfläche bearbeiten, eine Zahl, die sehr viel höher liegt als der Anteil der landwirtschaftlichen an der Gesamtbevölkerung. Bei der erwähnten Umfrage des Instituts für Marktforschung erklärte ungefähr die Hälfte der Beschäftigten, Krankmeldungen hätten keineswegs ausschließlich gesundheitliche Ursachen, sondern sie blieben unter diesem Vorwand der Arbeit fern, um Feldarbeiten zu erledigen, häuslichen Geschäften nachzugehen oder schwarz zu arbeiten. 72 Prozent der befragten Unternehmen erklärten, die Zahl der Absenzen im Betrieb steige schlagartig an, wenn die Zeit für dringliche landwirtschaftliche Arbeiten gekommen sei. In mehr als der Hälfte aller Unternehmen herrscht die Meinung vor, daß es in solchen Fällen nützlicher wäre, die Absenzen zu legalisieren – etwa in Form von unbezahltem Urlaub – weil dies für das Unternehmen billiger wäre und die Arbeit besser organisiert werden könnte. Andererseits ist in den neuen Gesetzen über die persönliche Arbeit die Möglichkeit vorgesehen, daß die Beschäftigten auch ihre privaten Werkstätten (für Arbeit nach Feierabend) eröffnen, sofern sie neben den anderen vorgeschriebenen Bedingungen auch die Zustimmung ihres Unternehmens erhalten.

Größere Befugnisse für Fachleute in der Unternehmensleitung

Insgesamt gesehen ist es eine Tatsache, daß die ohnehin schwache ökonomische Verbindung der Arbeiter mit ihrem Arbeitsplatz im gesellschaftlichen Sektor zusehends schwächer wird, das aber führt notwendig zu einem immer stärkeren Absinken des Blutdrucks der Wirtschaft, aber auch der Selbstverwaltung innerhalb dieses Wirtschaftsprozesses. Wir entfernen uns somit immer weiter von jenem Standpunkt, den wir seit jeher proklamiert haben, daß nämlich die gesellschaftlichen Bedingungen dafür geschaffen werden müssen, damit die Steigerung der Produktivität zum materiellen Interesse und zur tagtäglichen Sorge jedes Werktätigen und jedes Arbeitskollektivs bei den Bemühungen zur Erhöhung des Einkommens wird. Der Grund hierfür ist, daß die theoretischen Voraussetzungen des Sozialismus nicht erfüllt sind – nach denen die Arbeiter ihren Arbeitsplatz und ihr Unternehmen als ihre eigene wirtschaftliche Angelegenheit empfinden müßten.

In dieser Idealvorstellung wäre es so, daß große Anstrengungen und schöpferische Arbeit auch hohe materielle Gewinne, eine Steigerung des Lebensstandards und soziale Sicherheit mit sich brächten, während sich Faulheit überhaupt nicht auszahlt. Denn in diesem System gibt es keine anderen unmittelbaren Eigentümer, die ein vitales Interesse daran hätten, ein Maximum aus der Wirtschaft, dem Unternehmen und jedem einzelnen Arbeitsplatz herauszuholen. Eingesetzt wurden bezahlte Wächter, deren Sorge jedoch nur dem Inventar des Unternehmens gilt. Formal zuständig für die Beurteilung der Arbeit des Einzelnen und seiner Einstellung zum Arbeitsplatz sowie seiner wirtschaftlichen Leistung sind die Selbstverwaltungsorgane (vom Arbeiterrat bis zur Selbstverwaltungskontrolle, von der Disziplinarkommission bis hin zu den anderen Kommissionen), doch sind sie nicht effizient, denn sie sind für diese Arbeit weder qualifiziert noch werden sie dafür bezahlt, zudem bringen ihnen eventuelle Interventionen eine Menge Unannehmlichkeiten und Konflikte, jedoch keinerlei Nutzen für das eigene Unternehmen.

Der Unternehmensleitung sind im wesentlichen die Hände gebunden, wenn es darum geht, ernsthaft in die Organisation der Arbeit zu intervenieren – obwohl das doch ihre Hauptaufgabe und ihre vorherrschende Rolle bei der Steigerung von Produktivität und Effizienz im Betrieb sein sollte. Die Direktoren der Unternehmen beklagen sich oft darüber, daß sie keine Möglichkeiten haben, die Arbeiter entsprechend den Bedürfnissen der täglichen Arbeit dort einzusetzen, wo es am nötigsten wäre. Zwischen den wenigen gesetzlichen Bestimmungen, die dies ermöglichen, und der Praxis in den Unternehmen liegt ein ganzes Labyrinth von verworrenen und formalisierten Selbstverwaltungsabkommen, von Selbstverwaltungsakten, internen Vorschriften und Verfahrensweisen, die jede effiziente Aktion und Intervention unmöglich machen. Dieses undurchsichtige Geflecht ist aus Furcht vor der Übermacht der Technokratie entstanden, wenngleich es bis heute keinerlei Beweise gibt, daß von dieser Seite jemals ein Schaden für die Arbeit oder für die Selbstverwaltung ausgegangen wäre . . .

Am unzufriedensten ist die Jugend

Durch die obigen Ausführungen sollten die Faulheit und die gleichgültige Einstellung eines Teils der Beschäftigten gegenüber ihren Arbeitsplätzen und Arbeitskollektiven erklärt, keinesfalls aber verteidigt oder gerechtfertigt werden. Der Konkurrenzdruck junger und fähiger Fachkader aus der großen Menge der Arbeitslosen muß endlich zum Tragen kommen, wie es auch unerläßlich ist, die schweren Barrieren zu beseitigen, die es bisher verhindern, daß diese Konkurrenz an Einfluß und Effekt gewinnt. „Die Beschäftigung in der assoziierten Arbeit – so steht es in den Dokumenten des Langfristigen Programms zur Wirtschaftlichen Stabilisierung –“ stellt unter unseren Verhältnissen ein spezifisches Privileg dar. Dem beschäftigten Arbeiter ist sein Arbeitsverhältnis sicher, unabhängig von seiner Einstellung zur Arbeit. Es ist für die Gesellschaft unannehmbar, besonders für die Entwicklung der sozialistischen Selbstverwaltungsverhältnisse, mangelndes fachliches Können und eine gleichgültige Einstellung zur Arbeit zu tolerieren, während gleichzeitig mehr als 800 000 (jetzt schon eine ganze Million, Anm. d. Verf.) ohne Arbeit sind und auch keine Möglichkeit haben, sich in der Arbeit zu beweisen. Die Gemeinschaft muß diese Probleme vor allem durch die Novellierung der Arbeitsgesetzgebung und die Beseitigung von Hindernissen normativer und subjektiver Art lösen, damit eine normale Auswahl und Zirkulation der Arbeiter auf der Basis ihrer Fähigkeiten und ihres Einsatzes ermöglicht werden.“ Die Notwendigkeit zur Zerschlagung von Monopolen bezieht sich auch auf Arbeitskollektive, die zahlreiche ungenutzte gesellschaftliche Mittel zurückhalten, häufig aus Bequemlichkeit, noch häufiger aber aus Unwissen-

heit und weil es ihnen an kreativer Phantasie fehlt, wie diese Mittel zweckmäßig eingesetzt werden können.

Würde der Wind um unsere Arbeitsplätze schärfer wehen, so würden damit zahlreiche Produktivitätsfaktoren über den toten Punkt hinweggelangen. Denn zum gegenwärtigen Zeitpunkt konkurrieren 1 Million arbeitsloser Jugoslawen eigentlich um jene 100 Dollar. Das Problem wäre in keiner Weise gelöst, wenn ein Monatslohn von dieser Höhe lediglich den Besitzer wechseln würde. Das geflügelte Wort der Armen – besser wenig als überhaupt nichts – würde die Chancen zur Steigerung der Produktivität zunichtemachen und unsere Wirtschaft auf ein noch niedrigeres Niveau herabdrücken. Das gleiche gilt für die in vollem Ernst vorgetragene Idee vom job sharing, die bedeuten würde, daß zwei Leute vier Stunden täglich an einem Arbeitsplatz tätig wären. Wenn die wichtigste Ursache für Faulheit und Schlamperei in der Unzufriedenheit mit den ökonomischen Bedingungen am Arbeitsplatz liegt, dann muß auch die Tatsache in Betracht gezogen werden, daß es gerade die jungen Arbeiter sind, die mit ihrem Status, ihrem persönlichen Einkommen, ihren Arbeitsperspektiven und den Möglichkeiten zur Entwicklung der eigenen Kreativität am unzufriedensten sind.

Es steht fest, daß es notwendig ist, so rasch wie möglich die schärfsten Forderungen nach Erreichung der Produktivität auf Weltniveau aufzustellen und dabei die kompromißlose Konkurrenz von Quantität und Qualität der Arbeit zu eröffnen. Das aber kann keinesfalls erreicht werden, wenn die Tore zu den im Weltmaßstab geltenden Löhnen nicht weit aufgestoßen werden – gleichzeitig müssen alle bürokratischen und quasisozialen Hindernisse beseitigt werden, die den Weg zu diesem Ziel noch blockieren. Unter solchen neuen Verhältnissen würden Unfähige und Faulenzer sehr schnell aus dem Spiel ausscheiden, ohne daß dazu irgendeine besondere gesellschaftliche Aktion erforderlich wäre.