



Angelika Ernst (unter Mitarbeit von Renate Herold): *Japans langer Abschied von der Vollbeschäftigung. Arbeitsmarktstrukturen und Arbeitsmarktentwicklung*. Mitteilungen des Instituts für Asienkunde Nr. 147, Hamburg 1986, 307 S.

Angelika Ernst: *Dauerbeschäftigung und Flexibilität in Japan. Beschäftigungspolitik japanischer Unternehmen in Rationalisierungs- und Krisenphasen*, Forschungsberichte aus dem Institut für Sozialwissenschaftliche Forschung e.V., Campus Verlag, Frankfurt / New York 1988, 150 S.

*Besprochen von Helmut Demes*

Der Mythos des Prinzips der lebenslangen Beschäftigung in japanischen Unternehmen ist schon von vielen Autoren zerstört worden. Lebenslange Beschäftigungsgarantie für alle in einer kapitalistischen Ökonomie? Jedem Ökonomen muß dies unmöglich erscheinen, denn Wirtschafts- und auch Strukturkrisen sind so alt wie dieses Wirtschaftssystem selbst. Gleichwohl rekurren viele Bücher und Aufsätze immer noch auf dieses Prinzip, auch wenn dies nur noch selten uneingeschränkt vertreten wird. Flexibilität im Beschäftigungsvolumen ist eine notwendige Voraussetzung für das Funktionieren einer Marktwirtschaft. Das Verdienst der beiden zu besprechenden Studien liegt darin, daß zum einen die Struktur der Beschäftigungsverhältnisse beschrieben und zum anderen auch die Funktionsweisen der verschiedenen Arbeitsmarktsegmente sowie ihre institutionellen Konstitutionsbedingungen analysiert werden.

Obwohl das erste der beiden Bücher bereits vor vier Jahren erschienen ist, soll es hier mitbesprochen werden, da viele der darin enthaltenen Informationen Grundlage für das Verständnis der zweiten Studie sind. Diese erste Studie, *Japans langer Abschied von der Vollbeschäftigung*, ist die überarbeitete und gekürzte Fassung des 1980 von der Autorin in der gleichen Reihe publizierten und heute vergriffenen Buches *Japans unvollkommene Vollbeschäftigung. Beschäftigungsprobleme und Beschäftigungspolitik*. Die Überarbeitung dieser Studie ist gelungen, schwächere Teile, z.B. der über die Berufsbildungspolitik, wurden weggelassen und Statistiken, Daten sowie Quellen auf den neuesten Stand gebracht. Klar gegliedert in fünf große Abschnitte (Charakteristika des Arbeitsmarktes und des Beschäftigungssystems, Strukturwandel von Arbeitskräfteangebot und -nachfrage, Be-

schäftigungsanpassungen sowie Arbeitslosigkeit, Unterbeschäftigung und instabile Beschäftigungsverhältnisse) werden zunächst die Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt der letzten 25 Jahre beschrieben und die Grundstrukturen herausgearbeitet.

Grob eingeteilt gibt es laut Angelika Ernst auf dem Arbeitsmarkt drei Gruppen von Beschäftigungsverhältnissen:

- 1) Circa 25 % der Arbeitnehmer befinden sich in stabilen „lebenslangen“ Beschäftigungsverhältnissen. Dies sind vor allem die männlichen Beschäftigten in den Großunternehmen.
- 2) Circa 15 % der Arbeitnehmer haben nur sehr instabile Beschäftigungen. Zu ihnen zählen vor allem Personengruppen mit „Benachteiligungen“ wie ältere Arbeitnehmer nach dem Erreichen der Altersgrenze, viele Frauen, Erwerbsgeminderte sowie aus ethnischen oder religiösen Gründen Diskriminierte.
- 3) Die Beschäftigungsverhältnisse der übrigen Arbeitnehmer können zwischen diesen beiden Extremen eingeordnet werden. Der größte Teil dieser Gruppe wird von den Arbeitnehmern mittelgroßer und kleiner Betriebe gestellt, deren Beschäftigungssicherheit stark von der Konjunktur abhängt und deren Arbeitsbedingungen (Lohn, Sozialleistungen, Arbeitszeit etc.) sehr viel schlechter sind als die der ersten Gruppe.

Mit dem Buch ist, wie auch von der Autorin intendiert, ein kleines Nachschlagewerk zum Arbeitsmarkt in Japan entstanden, welches über die Gliederung einen recht schnellen Zugriff auf Einzelaspekte erlaubt, dessen Benutzerfreundlichkeit aber durch ein Stichwortverzeichnis noch erhöht werden könnte. In dieser Veröffentlichung sind nicht nur die wichtigsten Daten und Informationen enthalten, sondern es werden auch viele Arbeitsmarktstatistiken sowie eine große Anzahl japanischsprachiger Studien zugänglich gemacht. Besonderen Wert legt die Autorin – und dies ist gerade für Japan, das Land der Zahlen und Statistiken, mit denen man praktisch alles und jedes belegen kann, sehr verdienstvoll – auf die Erklärung der jeweiligen statistischen Erhebungsgrundlagen, deren Verständnis für die Interpretation jeglicher quantitativer Ergebnisse unumgänglich ist. Nur so ist es z.B. möglich, die in die internationalen Statistiken der OECD und anderer Organisationen meist unkommentiert eingehenden Arbeitslosenstatistiken richtig zu verstehen, nämlich als viel zu niedrig (vgl. zu diesem Beispiel den Abschnitt 6.1. zur Aussagefähigkeit der amtlichen Arbeitslosenzahlen).

Der Nachteil des Buches liegt in der mangelnden theoretischen Einordnung der Informationen, was aber z.T. im Konzept eines Nachschlagewerkes begründet liegt. Dies gilt sowohl für die Erklärung des Verhaltens der einzelnen Wirtschaftssubjekte (hierzu vgl. aber die zweite Studie) als auch für die Makroebene der Arbeitsmarktpolitik. Letzterer sind lediglich zwei

kurze Abschnitte am Ende des Buches über Arbeitsmarkt- und Einkommenssicherungspolitik gewidmet, leider gegenüber der ersten Auflage gekürzt. Sie enthalten zwar sehr kenntnisreiche und systematische Beschreibungen der einzelnen relevanten Gesetze und Verordnungen, aber keine theoretisch fundierte Analyse der Wirkungen dieser Politiken, was zu wünschen gewesen wäre.

Betrachtet man die Arbeitsmarktsituation aus der Perspektive des Jahres 1989, also drei Jahre nach der Fertigstellung dieses Buches, so ist der gegenüber der 1. Auflage veränderte Titel „Japans langer Abschied von der Vollbeschäftigung“ vielleicht falsch gewählt. Die Arbeitskräfteknappheit ist so groß, daß selbst in Japan bereits heftig darüber diskutiert wird, verstärkt ausländische Arbeitnehmer anzuwerben bzw. sie in das Land zu lassen. Der rapide Kursanstieg des Yen in den letzten Jahren hat nicht zur befürchteten Wirtschaftskrise oder zu einem größeren Beschäftigungsrückgang durch Produktionsverlagerungen ins Ausland (*kūdōka*) geführt. Es bleibt so noch unbeantwortet, ob die „Flexibilisierung“ der Arbeitsverhältnisse und die Abnahme der Zahl der guten Beschäftigungsverhältnisse auch heute weitergeht oder ob dieser von Angelika Ernst aufgezeigte Trend durch den Druck des Arbeitsmarktes umgekehrt wird, wie dies z.T. bereits in den 60er und 70er Jahren geschah, als viele temporäre Arbeitnehmer in die Stammebelegschaften übernommen wurden. Im letzteren Fall müßte der 2. Auflage wohl bald eine 3., neu überarbeitete folgen.

Für auch theoretisch orientierte Leser ist sicherlich die zweite Studie der Autorin von besonderem Interesse. Sie ist im Rahmen eines von der Deutschen Forschungsgemeinschaft geförderten Projektes am Institut für Sozialwissenschaftliche Forschung in München entstanden. Ihr Gegenstand ist die Analyse der Unternehmenspolitik, die in Bezug auf die Flexibilisierung des Arbeitsvolumens in kontraktiven Wirtschaftsphasen, hier im Anschluß an die erste Ölkrise, auf der Grundlage der Theorien über die Segmentation der Arbeitsmärkte untersucht wird. Im Gegensatz zur 1986er Veröffentlichung, in der die verschiedenen Beschäftigungsverhältnisse beschrieben und so dem Leser die Grundstrukturen verständlich gemacht werden, beruht die zweite Untersuchung auf einem elaborierten theoretischen Instrumentarium.

Besonderes Interesse aus der Sicht der Ökonomie verdient der Teil über die Produktionselastizität der Beschäftigung (S.17f.). Obwohl die mit Sorgfalt zusammengetragenen Untersuchungen anderer Autoren kein ganz eindeutiges Bild ergeben, zeigt sich klar, daß auch international gesehen die Produktionselastizität der Beschäftigung nicht niedrig ist, wobei der größere Elastizitätsspielraum in der Reduktion des Arbeitsvolumens und nicht in der Reduktion der Zahl der Arbeitskräfte liegt. In den darauffolgenden Teilen wird dann analysiert, wie die Unternehmen bei einem

Rückgang der Güternachfrage reagieren und diese erstaunlich hohe Elastizität realisieren.

Wichtigste Ergebnisse der Studie sind, daß die traditionellen Ansätze, die von einer Dualität der Ökonomie und des Arbeitsmarktes oder auch von Beckers *Human Capital Theory* inspirierten Ansätzen ausgehen, allein nicht mehr zur Erklärung der verschiedenen Phänomene ausreichen. Intermediäre Beschäftigungsverhältnisse, verbunden mit hoher Flexibilität für die Unternehmen, aber nicht unbedingt mit einer relativen Schlechterstellung der Beschäftigten, entstehen mehr und mehr. Teilzeitbeschäftigung gewinnt eine immer größere Bedeutung (vgl. hierzu auch Post-Kobayashis Artikel im vorliegenden Band). Aber auch ehemals stabile Beschäftigungsverhältnisse – und dies wird langfristig den wohl stärksten Effekt auf das Beschäftigungssystem haben – werden in der Krise aufgeweicht. Ein Beispiel ist das Versetzen oder Ausleihen von Arbeitnehmern aus der Kernbelegschaft (*shukkō*), welches sich in verschiedenen Formen zu einem großen Reservoir an Flexibilität entwickelte. Zunehmend wird dieser Arbeitskräftetransfer nicht nur zwischen den Betrieben eines Unternehmens oder innerhalb einer Gruppe von verbundenen Unternehmen praktiziert, sondern über die Unternehmensgruppe hinaus. Oft ist *shukkō* auch mit der langfristigen Auflösung des Arbeitsvertrages verbunden. Zunehmend an Bedeutung gewonnen haben auch die Leiharbeitsverhältnisse (*haken*). Insgesamt ging der Aufbau marginaler Beschäftigungsverhältnisse, der nach der ersten Ölkrise eingeleitet wurde, weit über das als Konjunkturpuffer benötigte Flexibilitätspotential hinaus.

Dabei präferieren japanische Unternehmen aber als direkte Reaktion auf Nachfragerückgänge weit stärker sogenannte „weiche“ Maßnahmen wie die Reduktion von Überstunden und Neueinstellungen sowie Frühpensionierungen und temporäre Versetzungen als „harte“ Mittel wie Entlassung. Zu einem ähnlichen Ergebnis kommt auch Gerhard Hinterhäuser in seiner methodisch weniger aufwendigen Fallstudie der Stahlindustrie, die leider keine Berücksichtigung in den beiden Arbeiten der Autorin fand (*Die Personalanpassung in der japanischen Stahlindustrie nach der ersten Ölkrise*, Verlag Josef Eul, Bergisch Gladbach/Köln, 1985).

Eine große Lücke weist die sonst gute Untersuchung von Angelika Ernst allerdings auf, eine Lücke, die aber von ihr selbst konstatiert (S. 135) und als künftige Aufgabe der Forschung gesehen wird (S. 142). Beschäftigungspolitik von Unternehmen beschränkt sich nicht allein auf die Anpassung des Arbeitsvolumens. Auch der Preis des Produktionsfaktors Arbeit, der Lohn, ist ein Aktionsparameter. Nur *zumindest* diese beiden Parameter, Arbeitsmenge und Arbeitspreis, ergeben zusammen ein einigermaßen komplettes Bild des Arbeitsmarktes. Hier liegt noch ein weites Forschungsfeld offen, welches auch theoretisch von großem Interesse ist, da

ein Problem der institutionellen Segmentationstheorien der Arbeitsmärkte die empirische Prüfung der Wirkung des Marktmechanismus oder auch seines Versagens sowohl innerhalb als auch zwischen den einzelnen Segmenten ist, denn Institutionen allein regulieren den Arbeitsmarkt nicht ausreichend.

Insgesamt haben aber beide Bücher – ebenso wie auch bereits die erste Auflage der Studie aus dem Jahre 1986 – eine gute Chance, Standardwerke über den japanischen Arbeitsmarkt zu werden, und sie verdienen es auch – das eine als Nachschlagewerk, das andere als theoretisch fundierte Studie auf der Grundlage der Segmentationstheorie, die zudem gerade zur rechten Zeit kommt, da die Flexibilisierung des Arbeitsmarktes zu den großen Themen der konservativen Wende bei der Bekämpfung der Arbeitslosigkeit in der Bundesrepublik Deutschland gehört. Angelika Ernsts neues Buch mit seiner differenzierten Analyse von Vor- und Nachteilen für Unternehmen und Erwerbsbevölkerung in einem so konstituierten Arbeitsmarkt könnte zu einer besseren Evaluierung einer solchen Politik beitragen.