

Nicholson, J. L.

Article

"Menschliche Ressourcen": Wieso und Wozu?

Wirtschaft und Gesellschaft (WuG)

Provided in Cooperation with:

Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien

Suggested Citation: Nicholson, J. L. (1981) : "Menschliche Ressourcen": Wieso und Wozu?, Wirtschaft und Gesellschaft (WuG), ISSN 0378-5130, Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien, Wien, Vol. 7, Iss. 1, pp. 9-17

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/332040>

Standard-Nutzungsbedingungen:

Die Dokumente auf EconStor dürfen zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden.

Sie dürfen die Dokumente nicht für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, öffentlich zugänglich machen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Sofern die Verfasser die Dokumente unter Open-Content-Lizenzen (insbesondere CC-Lizenzen) zur Verfügung gestellt haben sollten, gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der dort genannten Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

Terms of use:

Documents in EconStor may be saved and copied for your personal and scholarly purposes.

You are not to copy documents for public or commercial purposes, to exhibit the documents publicly, to make them publicly available on the internet, or to distribute or otherwise use the documents in public.

If the documents have been made available under an Open Content Licence (especially Creative Commons Licences), you may exercise further usage rights as specified in the indicated licence.

„Menschliche Ressourcen“: Wieso und Wozu?*

J. L. Nicholson

Betrachtungen eines Ökonomen zu einem gesellschaftspolitischen Problem

Einleitung

1. Der Begriff „Menschliche Ressourcen“ hat sich allmählich im neueren Sprachgebrauch eingebürgert, ohne daß irgendwer ihn als eine besondere ökonomische Kategorie bezeichnet hätte, die als Werkzeug für Wirtschaftsanalyse oder für wirtschaftspolitische Rezepte dienen kann. Ähnlich wie die beliebten Schultertaschen, die verschiedenen Leuten für alle möglichen Zwecke dienen, hat der genannte Begriff keine genau definierbare oder allgemein anerkannte Funktion. Man kann ihm mehr als *eine* Bedeutung beimessen, die teils vom jeweiligen Diskussionsthema bestimmt wird und teils von den Ansichten und Präferenzen derer abhängt, die sich dieses Begriffs bedienen, wie auch derer, an die er gerichtet ist. Er ist mit keiner bestimmten Denkrichtung verknüpft, seine Beziehung zur ökonomischen Doktrin ist unbestimmt. Kurz gesagt, seine Herkunft ist eher obskur.

2. Übrigens ist die Wortverbindung keine besonders glückliche. Das Wort „Ressourcen“ hat einen sehr materiellen Beigeschmack: im allgemeinen bezeichnet es Mineralien, Pflanzen oder sonstige Stoffe, die im Zuge des Produktionsprozesses verwertet, transformiert oder auch zerstört werden. Solchen Substanzen werden kaum je menschliche Eigenschaften zugesprochen, es sei denn metaphorisch; und der Gedanke, daß Menschen ähnlich wie materielle Substanzen im Produktionsprozeß verbraucht werden, ist wenig kongenial. Schließlich sollte der Mensch nicht Opfer, sondern Nutznießer ökonomischer Aktivität sein.

* Dieser Beitrag basiert auf einem Vortrag bei dem VI. Weltkongreß der International Economic Association 1980 (Mexico City). Die Übersetzung besorgte Theodor Prager.

Die beiden Aspekte menschlicher Ressourcen

3. In der herkömmlichen ökonomischen Theorie gibt es drei allgemeine Produktionsfaktoren, darunter den Faktor Arbeit. Arbeit (labour) bzw. deren Träger ist der einzige davon, der sowohl als Produzent wie als Konsument auftritt; und es ist diese Doppeleigenschaft von Arbeit, die als Ausgangspunkt für unsere Betrachtungen dient. Der Begriff menschliche Ressourcen bezeichnet jedoch eine viel größere Kategorie als bloß die Personengruppe, welche den jeweiligen Stand von Arbeitskräften darstellt. Einer engeren Definition zufolge umfaßt er alle jene, die entweder aktiv oder potentiell als Arbeitskräfte in Erscheinung treten, d. h. auch alle Erwachsenen, die als Arbeitende in Betracht kommen, inklusive jener, die wegen Krankheit, Verletzung oder irgendwelcher Handikaps zeitweilig nicht dazu imstande sind, und auch inklusive jener, die schon in Pension, aber noch keineswegs zu alt sind, um arbeiten zu können. Einer weiteren Definition zufolge – nämlich über einen weiteren Zeithorizont gesehen – umfaßt der Begriff auch alle Kinder, von denen zu erwarten ist, daß sie einmal dem Arbeitskräftepotential angehören werden, sowie auch jene Erwachsenen, die aus Krankheits- oder anderen Gründen vorübergehend unfähig zur Arbeit sind, später jedoch wieder in den Arbeitsprozeß eingegliedert werden können. Der Zeithorizont ist daher genau zu spezifizieren, wobei auch eine Entscheidung darüber zu treffen ist, ob kleine Kinder darin einbezogen oder davon ausgeschlossen werden sollen.

4. Die menschlichen Ressourcen haben also zwei Aspekte. Einerseits sind sie ein entscheidender Produktionsfaktor, auch insofern, als sie die Führungskräfte umfassen, die über die Verwendung menschlicher und anderer Ressourcen entscheiden. Andererseits umfassen sie einen großen Teil der Endkonsumenten, in ihrer Eigenschaft als laufende Nutznießer jeglicher ökonomischer Tätigkeit, wobei die große Mehrheit dieser Konsumenten über weite Strecken ihres Lebensweges hinweg auch am Produktionsprozeß teilhat. Da dieselben Personen beide Funktionen gleichzeitig oder nacheinander ausüben, wäre es unrichtig, sie vorwiegend oder ausschließlich in ihrer Produzentenrolle zu sehen, umsomehr als das Endziel und der eigentliche Sinn jeglicher Produktion die Befriedigung und Wohlfahrt der Konsumenten ist, einschließ- lich derer, die auch Produzenten sind. Dennoch soll zunächst etwas über die Hauptmerkmale jedes dieser Aspekte für sich genommen gesagt werden, bevor die beiden Aspekte gemeinsam besprochen werden.

Der Arbeitende als Produzent

5. Selbst unter dem begrenzten Gesichtswinkel der Erhaltung und Verbesserung der Effizienz oder „Produktivität“ der Arbeit¹ gibt es zahlreiche menschliche Aspekte, die in Rechnung zu stellen sind; insbesondere, wenn wir eine genügend lange Zeitspanne im Auge

haben, um auch die Kinder zu berücksichtigen, die eines Tages in den Arbeitsmarkt eintreten. Wollen wir nur das enge Ziel der Maximierung der Produktivität eines Individuums während seines Arbeitslebens² anvisieren, so müssen wir erwägen, wieviel (und welcher Art von) Erziehung und Ausbildung er erhalten soll; welches seine Arbeitszeit sein und wieviel Urlaub ihm in verschiedenen Lebensabschnitten zuteil werden soll, wie es um seinen Zugang zum Gesundheitsdienst und zu verschiedenen Arten von Erholung und Sport bestellt sein soll, soweit das dazu dient ihn körperlich und seelisch auf die Höhe zu bringen; wie die Arbeitsbedingungen einschließlich Sicherheit und Umweltschutz sowie Freiheit von allerhand Nebenbelästigungen beschaffen sein sollen, wie es um Qualität und Auswirkungen von Schwerarbeit, Monotonie und andere verwandte Arbeitsplatzbedingungen bestellt ist, die die Arbeitsfähigkeit des Individuums bis zum Zeitpunkt seines Ausscheidens aus dem Arbeitsprozeß beeinflussen könnten.

6. Noch immer aus dem begrenzten Gesichtswinkel der Maximierung der Arbeitsproduktivität des Individuums während seiner Arbeitslebenszeit stellt sich auch die Frage der Auswirkung allfälliger Schwankungen in seinen Arbeitsbedingungen und seiner Arbeitsintensität, wobei wir davon ausgehen wollen, daß ein jeder Arbeitende wenigstens ein paar Jahre als Rentner genießen kann. Nun ist zwar die physische und geistige Arbeitskapazität in verschiedenen Lebensabschnitten eine unterschiedliche, und auch die einzelnen Individuen haben eine unterschiedliche Fähigkeit, intensive Arbeitsphasen für längere Zeit durchzuhalten. Aber die Zahl der Leute, deren Gesamtleistung – über eine längere Zeitspanne gesehen – durch zeitweilig besonders intensive Arbeitsphasen erhöht wird, ist wahrscheinlich geringer, als die Zahl derer, deren Gesamtleistung dadurch reduziert wird. Eine ideale Zuteilung von Arbeit über 3 oder 4 Hauptphasen des Arbeitslebens oder auch über kürzere dazwischenliegende Zeithorizonte ist daher äußerst schwer zu erreichen. Man kann sich da alle möglichen Varianten ausdenken, denn es kommen viele Faktoren ins Spiel, aber es ist fraglich, ob das, was kurzfristig wirksam ist, auch langfristig wirkt. Immerhin, eben weil menschliche Ressourcen menschlich sind, mag es da einig Spielraum geben.

7. Arbeitsbereitschaft und Arbeitseifer eines jeden Menschen unterliegen beträchtlichen Schwankungen im Laufe seines Arbeitslebens. Im allgemeinen können wir aber annehmen, daß es einen systematischen Zusammenhang zwischen Arbeitsfähigkeit und Lebensalter gibt. Die typischen Variationsmuster sind natürlich je nach Beruf und Beschäftigung sehr unterschiedlich, und daher wird auch die zwischenberufliche Mobilität eines Individuums seine Produktivität in verschiedenen Lebensabschnitten beeinflussen. In manchen Berufen, die besondere Fertigkeit, Kenntnis und Erfahrung erfordern, wird die Arbeitsleistung des einzelnen meistens im Frühstadium seiner Karriere steil ansteigen, später wird der Anstieg abflachen, und im Endstadium wird es oft noch immer einen Leistungsanstieg geben, er wird aber viel langsamer werden. In manuellen Berufen, die wenig Wissen oder

Geschicklichkeit erfordern, wird das typische Muster anders aussehen, hier wird das Leistungsmaximum etwa zur Halbzeit erreicht sein und danach zunächst langsam, dann schneller absinken.

Die Muster werden sowohl nach Berufszweig als auch nach Individuum variieren. Dennoch dürfte es in der großen Mehrheit der Fälle einen deutlichen und systematischen Zusammenhang zwischen Arbeitskapazität (Leistung) und Lebensalter geben.

8. Innerhalb eines bestimmten Berufes spiegeln sich diese Änderungen annähernd in den jeweiligen Verdiensten. Aber die relative Arbeitsleistung der Individuen, die in verschiedenen Berufen beschäftigt sind, spiegeln sich nur höchst unvollkommen in ihren relativen Verdiensten. Die Konkurrenz am Arbeitsmarkt in unterschiedlichen Beschäftigungen und Branchen ist höchst unvollkommen. Da die diversen Umstände, die die Mobilität am Arbeitsmarkt behindern, bekannt und kaum in Zweifel gezogen sind, erübrigt sich eine weitere Darlegung. Die Ungleichheit von Einkommen und Vermögen und ihre Auswirkung auf die Bildungschancen der Kinder, die langen Ausbildungszeiten auf solchen Gebieten wie Medizin, Juristerei, usw., die hartnäckige soziale Schichtenstruktur wie sie z. B. in Großbritannien³ evident ist, und alle möglichen anderen historischen und institutionellen Umstände behindern die Mobilität und tragen zur Erhaltung der herrschenden Zustände bei. Das Ergebnis ist, daß die relativen Einkommensdifferenzen in verschiedenen Berufen stets über die echten Unterschiede in der Arbeitsproduktivität hinausgehen⁴. Daraus folgt, daß die laufenden Einkommen kein brauchbarer Maßstab zur Beurteilung des Gesamtwertes aller menschlichen Ressourcen auch nur eines einzigen Landes abgeben, wobei die großen Unterschiede in den relativen Berufseinkommen in verschiedenen Ländern die Bruchigkeit eines solchen Maßstabes unterstreichen⁵.

Die Arbeitenden als Konsumenten (Der Konsumaspekt der Arbeit)

9. Dieser andere Aspekt der Arbeit – der Arbeitende als Konsument – hat weniger Aufmerksamkeit auf sich gezogen als er verdient. Die Bedürfnisse der Individuen (einschließlich der Bedürfnisse ihrer Angehörigen) und ihre Fähigkeit, die Früchte ihrer eigenen Arbeit zu genießen, dürften noch sehr viel mehr variieren als ihre Arbeitsfähigkeit. Bedürfnisse wie Genußfähigkeit schwanken zwar im Zeitablauf, doch auch sie zeigen ein deutliches Muster im Lebensablauf. So steigen die Bedürfnisse eines Kindes mit den Jahren. Im Frühstadium des Arbeitslebens pflegen Bedürfnisse und Wünsche ziemlich stetig zu steigen. Wenn ein Paar sich entschließt zu heiraten, steigen die Bedürfnisse sprunghaft und wachsen noch weiter, wenn Kinder sich einstellen und aufwachsen. Später, während die Kinder allmählich beginnen, sich selbst zu erhalten, mögen Bedürfnisse und Genußvermögen der Eltern noch immer weiter wachsen, sie könnten sich dann aber auch stabilisie-

ren, je nach Umständen und persönlichen Eigenschaften. Noch später, wenn sie sich aus dem Berufsleben zurückziehen, mögen die Bedürfnisse etwas bescheidener werden, um dann ab einen bestimmten Punkt ziemlich gleich zu bleiben – es sei denn, daß Krankheit oder wachsende Hilflosigkeit besondere und zusätzliche Hilfe erfordern. Änderungen im Bedürfnismuster und Änderungen im Genußfähigkeitsmuster können deutlich voneinander abweichende Profile aufweisen.

10. Zweierlei ist sofort festzustellen. Erstens, das typische Bedürfnismuster zusammen mit dem typischen Genußfähigkeitsmuster im Lebenslauf hebt sich sehr wesentlich vom typischen Muster des lebenslangen Produktivitätsverlaufs ab, obgleich die genannten Ablaufmuster über begrenzte Phasen hinweg Ähnlichkeiten aufweisen mögen. Zweitens, das Muster der Bedürfnisse und Wünsche ist keineswegs unabhängig von der Einkommensentwicklung eines Arbeitslebens. So ist der Entschluß zu heiraten, Kinder zu kriegen, ihnen eine höhere Bildung zu verschaffen usw. sehr wesentlich vom Einkommen der Eltern beeinflußt – besonders dort, wo es sich um Arbeitseinkommen handelt, wie das meistens der Fall ist. Darüber hinaus sind Familienhintergrund, Erziehung, Art der Beschäftigung, Lebensstil – und Gewohnheiten, Bedürfnisse, Erwartungen und Ambitionen der Menschen auf vielfältige und subtile Weise ineinander verflochten. Auch kommt der Appetit mit dem Essen: Bedürfnisse, Wünsche, Erwartungen steigern sich wechselseitig.

11. Ein weiterer Umstand, der zwar offenkundig ist, aber oft vernachlässigt wird: selbst während der Arbeitszeit oder während der Fahrt zu oder von der Arbeit, ist der arbeitende Mensch Konsument. Seine Arbeitsplatzbedingungen berühren daher nicht nur seine Produktivität, sondern auch sein Wohlergehen – in seiner Eigenschaft als Konsument. Die Natur seiner Arbeit, die Inhalte, Umstände und Bedingungen seiner Tätigkeit und alle damit verbundenen Aspekte (siehe Abschnitt 5 oben) haben zusammen einen bedeutenden Einfluß auf sein Wohlergehen. Selbst eine Tätigkeit, die an sich unangenehm ist, kann wenigstens halbwegs erträglich gemacht werden. Neben diversen Vergünstigungen, spielen da die Methoden der Arbeitsorganisation, die Beziehungen zwischen Management und Mitarbeitern, die Bemühungen der Gewerkschaft und viele andere Umstände mit, die zu einem Gefühl der Befriedigung oder der Unzufriedenheit am Arbeitsplatz beitragen. Wichtig ist auch die urwüchsige Einstellung der Menschen zu ihrer Arbeit, die enorme Unterschiede aufweist. Manchen treibt der Ehrgeiz, ein anderer macht sich gerne nützlich, wieder andere widmen sich ihrer Arbeit oft mit einer solchen Hingabe, daß sie sich selbst oder ihrer Umgebung oder ihren Beziehungen zu den anderen damit schaden. All das kann – oft sehr entscheidend – zur Wohlfahrt der Individuen beitragen oder dieser auch abträglich sein – und es ist diese Wohlfahrt, um die es schließlich geht.

Die menschlichen Aspekte der menschlichen Ressourcen

12. Versuchen wir nun, beide Aspekte der menschlichen Ressourcen gleichzeitig zu betrachten. Je nach ihrem Hauptinteresse waren die Ökonomen gewöhnlich versucht, dem einen Aspekt auf Kosten des anderen ihre Aufmerksamkeit zu widmen. Dabei ist die Versuchung, die Arbeit primär als Produktionsfaktor zu betrachten, wahrscheinlich größer als die umgekehrte, sich vor allem auf die Rolle des Arbeitenden als Konsumenten zu konzentrieren.

13. Die Beziehung zwischen dem typischen Lebensablaufmuster der produktiven Fähigkeiten eines Individuums und dem typischen Lebensablaufmuster seiner Bedürfnisse und Genußfähigkeit bietet einen möglichen Bezugsrahmen für die Beurteilung der Zielsetzungen von Sozial- und Wirtschaftspolitik. Eines der Hauptziele des Wohlfahrtsstaates besteht zweifellos darin, wenigstens die größten Diskrepanzen zwischen den charakteristischen Lebensablaufmustern von Bedürfnissen einerseits und Verdiensten andererseits zu vermindern (wobei auch Bedacht auf jene Verdienstschwankungen genommen wird, die aus unvorhergesehener Arbeitsunfähigkeit oder Arbeitslosigkeit resultieren). Wir können hier zahlreiche Beispiele von Maßnahmen nennen, die diese Funktion zu erfüllen haben: Familien- oder Kinderbeihilfen, Pensionen und diverse Sozialversicherungsbeihilfen, kostenlose Erziehung, Stipendien, Ausgleichszulagen und dergleichen sowie auch (weniger effizient) Wohnungsbeihilfen oder diverse Steuer- oder Gebührennachlässe. Aber die Beziehung zwischen den beiden Lebenszyklusmustern kann auch als nützliche Grundlage dienen, um Fragen und Maßnahmen zur Hebung der Arbeitsproduktivität zu formulieren. Maßnahmen, die zwar die Arbeitsproduktivität vorübergehend heben, die aber die Gesamtwohlfahrt während einer normalen Lebensdauer (oder auch die durchschnittliche Jahreswohlfahrt) reduzieren, sind kaum zu empfehlen; umgekehrt sind Maßnahmen, die sowohl die Produktivität heben als auch zu einer langfristigen Verbesserung der Wohlfahrt oder auch einer ausgeglicheneren Wohlfahrtserwartung beitragen, entschieden zu befürworten. Dazu wäre z. B. ein Arrangement zu zählen, das jungen Leuten in der Ausbildungszeit Anleihen gewährt, die erst bei späterem Vollverdienst zurückzuzahlen sind; eventuell auch unter Gewährung von steuerlichen Absetzmöglichkeiten; oder auch Anreize zur Einhaltung stabiler Arbeitszeiten – im Gegensatz zu gewissen herrschenden Arrangements, die eher das Gegenteil begünstigen.

14. Nun eine Frage, die noch nicht ausdrücklich erörtert wurde: Gibt es eine Möglichkeit, den Gesamtwert menschlicher Ressourcen – das tatsächlich eingesetzte und das insgesamt vorhandene Arbeitskräftepotential zu messen, das in einem bestimmten Land und zu einem bestimmten Zeitpunkt vorhanden ist; oder auch den wahrscheinlichen Zuwachs innerhalb einer bestimmten Zeitspanne zu messen? Und welchem Zweck sollten derartige Schätzungen überhaupt dienen? Soviel ist klar, nämlich daß ein einzelner Wertmaßstab (wie die laufenden Einkommen im Lande A) nur sehr bedingte Gültigkeit hätte;

nämlich für eine gewisse kurze Frist, und unter Berücksichtigung der Rate des technischen Fortschritts, der sich ändernden Beschäftigungsquote der Frauen, der gegebenen Ausbildungsmöglichkeiten und schließlich auch der gegebenen Industriepolitik des Staates, und zwar innerhalb eines bestimmten Landes. In einem anderen Lande – mit anderem Klima, anderer Industriestruktur, oder auch anderem Sozialgefüge – müßte man vielleicht einen anderen Maßstab gebrauchen und auch dieser hätte wieder nur begrenzte Aussagekraft. Zweitens aber ist es klar, daß die herrschenden Institutionen, Sozialstrukturen und Einkommens- und Vermögensungleichheiten einen so starken Einfluß auf die laufenden Einkommen eines bestimmten Landes haben, daß diese Verdienste (Einkommen) kaum eine eindeutige Grundlage abgeben, um Entscheidungen über die weiteren wirtschaftlichen Weichenstellungen zu treffen.

Zusammenfassung und Schlußfolgerungen

15. Die Definition des Begriffes „menschlicher Ressourcen“ ist unter anderem eine Funktion des ins Auge gefaßten Zeithorizontes. Für den Zweck der kurzfristigen (etwa fünfjährigen) Analyse können wir menschliche Ressourcen wie folgt definieren: die Gesamtmenge der erwachsenen Arbeitskräfte, die beschäftigt sowie potentiell verfügbar sind (z. B. Hausfrauen, oder in Pension stehende, aber nicht altersschwache Menschen), sowie auch jene, die innerhalb des ins Auge gefaßten Zeitraumes verfügbar sein werden (also Jugendliche auf dem Weg zur Volljährigkeit), abzüglich jener, die bis dahin sterben, oder zu alt zum Arbeiten sind oder sich freiwillig zurückziehen. Für den Zweck der mittelfristigen Analyse wäre der Begriff zu erweitern um

- a) jene Erwachsenen, die im Laufe dieser Zeit wenigstens potentiell zur Verfügung stehen werden (also Jugendliche auf dem Weg zur Volljährigkeit, erstmals in den Arbeitsmarkt eintretende Hausfrauen, Leute mit überholten Qualifikationen, die eine neue Ausbildung erfahren, Rekonvaleszenten auf dem Weg zur Gesundheit);
 - b) Kinder, von denen man erwarten kann, daß sie das Arbeitsalter erreichen;
- Andererseits müßte der Begriff ausschließen
- c) jene, die zu alt werden, um in irgendeinem Beruf arbeiten zu können, und jene, die sich freiwillig von der Arbeit zurückziehen.

16. Die Bewertung verschiedener Formen von Arbeit ist mit einigen Problemen verbunden, und erfordert einige Annahmen:

Für die kurzfristige Analyse scheint es angemessen, Arbeitskräfte unterschiedlicher Qualifikation und Fähigkeit am Maßstab ihrer laufenden Verdienste zu bewerten; inaktive Arbeitskräfte am Maßstab der Verdienste der ihnen am stärksten verwandten Arbeitskräfte. Ungeachtet all der wohlbekannten Grenzen der konventionellen Nationaleinkommensschätzungen dienen laufende Verdienste doch als halbwegs brauchbarer Maßstab des Grenzbeitrages jedes Arbeitenden zum Brut-

tonationalprodukt. Bei mittel- und langfristigen Analysen werden die laufenden Verdienste immer weniger relevant, je länger der betrachtete Zeitraum ist – nicht nur aus den bereits erwähnten Gründen (vgl. Abschnitt 8) sondern auch, weil die relativen Verdienste in verschiedenen Berufen und Branchen ziemlich stabil sind und nur langsam auf Änderungen der Grenzproduktivität reagieren⁶. Schließlich lassen auch große Unterschiede in den relativen Verdiensten in verschiedenen Branchen selbst in Nachbarländern Vergleiche zwischen dem Gesamtwert menschlicher Ressourcen ziemlich riskant erscheinen. Bei Ländern auf unterschiedlicher Entwicklungsstufe oder mit unterschiedlichen sozialökonomischen Systemen ist die unausgesprochene Annahme, daß die relative Grenzproduktivität der Arbeit in ähnlichen Berufen die gleiche sei, noch weniger haltbar.

17. Die Gesamtsumme menschlicher Ressourcen – rein in ihrer Eigenschaft als Produktionsfaktor betrachtet – kann auf vielfältige Weise vermehrt werden. Je länger die betrachtete Zeitdauer, um so größer die Möglichkeiten. Auf diese möchte ich hier nicht länger eingehen. Was ich aber als Ökonom zu betonen versucht habe, ist, daß nur jene Methoden der Produktionsvermehrung ins Auge gefaßt werden sollen, die zur Vermehrung des menschlichen Wohlstandes beitragen. So gut wie alle Nutznießer einer Produktionsvermehrung haben entweder in der Vergangenheit dem Arbeitskräftestand angehört, gehören ihm jetzt an, oder werden ihm in Zukunft angehören. Daraus folgt, daß die Wohlfahrt von aufeinanderfolgenden Generationen des Arbeitskräftestandes im Zentrum der Sorge um die Wohlfahrt der Bevölkerung zu stehen hat. Weiters ist es wichtig, die Wohlfahrt langfristig zu betrachten und die Wirkungen von vorgesehenen wirtschafts- oder sozialpolitischen Weichenstellungen nicht nur auf die Produktion und die Wohlfahrt eines jeden arbeitenden Individuums während seiner erwarteten Lebenszeit in Rechnung zu stellen, sondern auch die Wirkungen auf die Wohlfahrt – wie auch auf die Produktion – aller anderen Leute, die davon während ihres restlichen Lebens berührt sein könnten (sowie eigentlich auch die erwähnte Doppelwirkung auf die noch Ungeborenen). Es ist ja nicht schwer, Methoden auszudenken, die eine kurzfristige Produktionssteigerung bewirken, deren längerfristige Auswirkung aber ungewiß ist. Es ist auch nicht schwer, an Methoden zu denken, von denen erwartet werden kann, daß sie die Produktion auf unbegrenzte Zeit hinaus erhöhen, die aber die Wohlfahrt der heute tätigen Arbeitskräfte beeinträchtigen würden; so daß man, selbst bei beliebig großer Erhöhung der Wohlfahrt der nicht arbeitenden Bevölkerungsteile zu keiner verbindlichen Schlußfolgerung über die Wirkungen auf die Wohlfahrt der Gesamtbevölkerung kommen kann. Kein Vorschlag über die Erhöhung der Arbeitsproduktivität kann daher in seiner Wirkung voll beurteilt werden, sofern man nicht auch seine Auswirkungen auf die Wohlfahrt eines jeden einzelnen Betroffenen beurteilen kann; und selbst wenn das Bruttonationalprodukt insgesamt spürbar dadurch erhöht werden kann, können wir dennoch keiner Maßnahme das Wort reden, von der angenommen werden muß, daß sie

die Wohlfahrt einzelner Arbeiter während auch nur eines Teils ihres Arbeitslebens vermindert. Umgekehrt ist jede Maßnahme, die gleichzeitig zu einer Erhöhung des Bruttonationalprodukts *und* zu einer Wohlfahrtsvermehrung der einzelnen Arbeiter während oder außerhalb ihrer Arbeitszeit beiträgt, doppelt – ja, unbegrenzt – vorzuziehen.

Anmerkungen

- 1 Die Messung der Arbeitsproduktivität ist eine heikle Angelegenheit und liefert oft irreführende Ergebnisse, da dabei die Menge der in jenen Maschinen und Anlagen festgeronnenen Arbeitszeit unberücksichtigt bleibt, die im Zug der laufenden Produktion gebraucht und abgenützt werden. Unberücksichtigt bleiben auch die indirekten Auswirkungen der spezifischen Produktionsweisen auf die gegenwärtige oder zukünftige Arbeitsproduktivität infolge Lebens- oder Gesundheitsrisiken aller Art, die langfristigen Auswirkungen automatisierter Anlagen auf den seelischen Zustand der Arbeitenden, usw.
- 2 Im weiteren wird der männliche Artikel („der Arbeitende“, „der Arbeiter“, usw.) im weiteren Sinn, also auch dort verwendet, wo es um weibliche Arbeiter geht.
- 3 Vgl. auch zwei größere Studien zu diesem Thema aus jüngster Zeit: J. H. Goldthorpe, *Social Mobility and Class Structure* (Oxford, 1979) und A. H. Halsey, A. F. Heath und V. M. Ridge, *Origins and Destinations: Family, Class and Education in Modern Britain* (Oxford, 1979).
- 4 Vgl. Michael Fogarty, *Forty to Sixty* (Centre for Studies in Social Policy, 1975) sowie die dort zitierten Werke.
- 5 Vgl. Christopher Saunders und David Marsden, *A Six-Country Comparison of Industrial Earnings in the 1970s* (Royal Commission on the Distribution of Income and Wealth, Background Paper to Report Nr. 8, HMSO 1979).
- 6 Vgl. E. H. Phelps Brown, *The Economics of Labour* (Yale 1962), und *The Inequality of Pay* (Oxford 1977).