

Methodische Betrachtungen zur Lohnstatistik

Autor(en): **Wulfsohn, Leo**

Objektyp: **Article**

Zeitschrift: **Gewerkschaftliche Rundschau für die Schweiz : Monatsschrift des Schweizerischen Gewerkschaftsbundes**

Band (Jahr): **2 (1910)**

Heft 9

PDF erstellt am: **12.07.2024**

Persistenter Link: <https://doi.org/10.5169/seals-349706>

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Inhalten der Zeitschriften. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern.

Die auf der Plattform e-periodica veröffentlichten Dokumente stehen für nicht-kommerzielle Zwecke in Lehre und Forschung sowie für die private Nutzung frei zur Verfügung. Einzelne Dateien oder Ausdrucke aus diesem Angebot können zusammen mit diesen Nutzungsbedingungen und den korrekten Herkunftsbezeichnungen weitergegeben werden.

Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. Die systematische Speicherung von Teilen des elektronischen Angebots auf anderen Servern bedarf ebenfalls des schriftlichen Einverständnisses der Rechteinhaber.

Haftungsausschluss

Alle Angaben erfolgen ohne Gewähr für Vollständigkeit oder Richtigkeit. Es wird keine Haftung übernommen für Schäden durch die Verwendung von Informationen aus diesem Online-Angebot oder durch das Fehlen von Informationen. Dies gilt auch für Inhalte Dritter, die über dieses Angebot zugänglich sind.

Ohne irgend welchen triftigen Grund erklärten sie plötzlich der Arbeiterschaft den Krieg, nachdem deren Vertreter bereits fest an die Möglichkeit eines friedlichen Abschlusses geglaubt hatten. Bei diesem Anlass standen sich folgende Anträge der beiden Parteien gegenüber:

1. Antrag der Fabrikanten:

«Die Fabrikanten verpflichten sich, ein Syndikat zu bilden und innert drei Monaten die mit dem Schalenmacherverband getroffene Vereinbarung zur Anwendung zu bringen.

Während des ersten Monats soll zwischen beiden Organisationen der Akkordtarif diskutiert werden. Nach Ablauf dieser Frist ist der Fabrikantenverein bereit, über die zu gewährenden Lohnaufbesserungen in Unterhandlung zu treten.»

Das war das Anerbieten der Fabrikanten, nachdem sie sich kurz vorher einverstanden erklärt hatten, mit der Arbeiterorganisation einen Kollektivvertrag abzuschliessen.

2. Antrag der Arbeiterschaft:

«Die Arbeiterkommission erklärt sich bereit, heute mit den Fabrikanten einen Arbeitsvertrag abzuschliessen, das heisst diesen vor der entgeltigen Regelung der Frage der Lohnaufbesserung zu unterzeichnen. Dagegen verlangt sie, dass in Anbetracht der Teuerung der Lebenshaltung die Lohnfrage innert Monatsfrist definitiv entschieden werde.

Ferner verpflichtet sich die Arbeiterorganisation, eventuell sogar durch Anwendung des Streiks, dem Fabrikantenverein behilflich zu sein, die Verhältnisse in der Industrie der Metall- und Stahlschalensfabrikation zu sanieren.

* * *

Der Unterschied zwischen den beiden Vorschlägen springt in die Augen. Die Fabrikanten wollten bloss vage Versprechungen machen, während die Arbeiterschaft den Verpflichtungen gegenüber, die sie übernahm, auch seitens der Fabrikanten bestimmte Zugeständnisse forderte.

Man wird zugeben, dass die Vertreter der Arbeiter, nachdem man schon seit drei Jahren mit den Fabrikanten in der Sache unterhandelte, nicht zu viel verlangten. Die Ablehnung des Antrages der Fabrikanten erscheint um so notwendiger, als die Arbeiter damit rechnen mussten, dass man drei Monate später mitten im Winter steht, wo es ihnen viel schwerer ist, die Fabrikanten zur Anerkennung ihrer Forderungen zu veranlassen, als heute.

Darin liegt der wesentliche Grund, weshalb am 24. August 1910 der allgemeine Streik der Schalenmacher ausbrach, an dem 585 Arbeiter teilnahmen. Unter den Streikenden befinden sich über 300 Familienväter mit zusammen 643 Kindern.

Der Verband der Schalen- und Pendantsmacher wird alles aufbieten, diesen Kampf ausfechten zu können, nicht nur weil er durchaus gerechtfertigt ist,

sondern weil es sich dabei um einen der ältesten und wichtigsten seiner Programmpunkte, um den Abschluss eines Kollektiv-Arbeitsvertrages handelt.

A. GrosPierre.



Methodische Betrachtungen zur Lohnstatistik.

Es ist für die gewerkschaftliche Bewegung dringend notwendig, dass alle Instanzen, vom Vertrauensmann bis zur Landeszentrale, aufs genaueste über das jeweilige Lohnniveau und die allgemeinen Lebensverhältnisse orientiert sind. Eine Lohnstatistik darf aber keine einmalige sein, sondern sie muss fortlaufend geführt werden. Andernfalls hat sie vielleicht sehr grossen wissenschaftlichen Wert und wird viel exakter, aber für den Kampfwert und für die Erwägung praktischer Eingriffe in das Wirtschaftsleben ist sie ungeeignet. Für die Gewerkschaftsbewegung ist sogar eine ungenaue, aber fortlaufende Statistik wertvoller als eine höchst genaue, aber einmal aufgenommene.

Welche Rolle spielt die statistische Erkenntnis in der Gewerkschaftsbewegung? Es bestehen zwei Gefahren für eine jede soziale Strömung. Erstens die, dass der Einzelmensch nicht erkennt, in welchem hohem Masse seine persönliche Lage ein Glied im Leben der Gesamtheit bedeutet. Die zweite Gefahr ist die, dass die an der Spitze stehenden Leute den orientierenden Ueberblick über das Leben ihrer Anhänger verlieren. Wenn sich aber dagegen der einzelne Anhänger daran gewöhnt, die Einzelheiten seines wirtschaftlichen Privatlebens als wertvolle Bestandteile des Wissens der Gesamtheit anzusehen und sie regelmässig bei Erhebung mitzuteilen, so gibt er ihnen eine andere Bedeutung. Er erkennt das Einigende seines persönlichen Schicksals mit dem der Gesamtheit; speziell der Proletarier, dessen Denken oft noch von der kleinbürgerlichen oder kleinbäuerlichen Umgebung befangen ist, erkennt schwer und langsam den Zusammenhang zwischen Individuum und Kollektivum. Andererseits besteht bei jeder leitenden Persönlichkeit die seelische Gefahr, in der Anhängerschaft nur Dinge zu sehen, die Beiträge zahlen und die beim Kampf gleich Schachfiguren hin- und hergestellt werden. Da ist es sehr von Nutzen, dass sich die Führer immer und immer wieder vor Augen halten, welche Triebfedern den einzelnen der Bewegung zuführen. Besonders in der Gewerkschaftsbewegung, deren Taktik sich durch den Zusammenschluss der Unternehmer dauernd verändert, ist eine jede Tendenz zur Bürokratie und zum Herdengeist eine Gefahr. Nur die Gewerkschaftsbewegung kann auf sichere Erfolge rechnen, wo man noch mit anderen Faktoren als mit Kassen rechnet, nämlich mit der persönlichen Erbitterung und Verelendung des einzelnen. Eine solche zeigt uns auch die Statistik recht deutlich.

In folgenden Ausführungen wollen wir nun die Methode der Lohnstatistik behandeln, und zwar werden wir unsere Beschreibung in zwei Teile gliedern. Erstens die Statistik in Betrieben, wo die Organisation genügend Macht und Autorität hat, um eine direkte Befragung der Leute vorzunehmen, und zweitens die Statistik in Betrieben, wo die Befragung nicht gut möglich ist, sei es infolge mangelhafter Organisation der Majorität oder infolge tyrannischer Aufsicht. Natürlich ist die Statistik besonders dadurch erschwert, dass sie fortlaufend geführt werden soll. Eine einmalige Aufnahme lässt sich, wie genügend Beispiele beweisen, leicht auch in Betrieben mit schwacher Organisation durchführen, wenn die Vertrauensmänner genügend Geschick haben und intelligent genug sind, dem Meister und dem Misstrauen der Unorganisierten aus dem Wege zu gehen. Aber wie eingangs betont, brauchen wir eine fortlaufende Statistik, und diese lässt sich keineswegs so leicht arrangieren. Dazu ist es notwendig, dass entweder mehrere Erhebungen angestellt werden oder dass mehrere charakteristische Zeitpunkte im Leben des Einzelarbeiters benutzt werden.

Die fortlaufende Statistik in Betrieben, wo eine *Befragung des Einzelarbeiters* möglich ist, wird in erster Linie beim Handwerk, im Baugewerbe und in einigen mittleren Industrien denkbar sein. Hier ist natürlich der Vertrauensmann der Werkstatt oder des Baues diejenige Person, die die Statistik führt. Um eine fortlaufende Statistik zu haben, muss man die Zeitpunkte wählen, an denen der Arbeiter in das Geschäft eintritt, und zwar womöglich nach Ablauf der im Fabrikgesetz vorgesehenen 14 Tage. Ein jeder, der definitiv angestellt wird, wird nach seinem Stundenlohn, seinem Stundenverdienst bei Akkord, seinem Wochenverdienst und seinen sonstigen Einnahmen gefragt. Neben den eintretenden Arbeitern sind auch die den Betrieb verlassenden Arbeiter auf ihren zuletzt erhaltenen Lohn zu befragen. Diese Form der fortlaufenden Lohnstatistik ermöglicht es nämlich, die Lohnschwankungen sofort zu erkennen. Es ist eine bekannte Tatsache, dass die wenigsten Lohnrückgänge das Produkt von reduzierenden Massnahmen sind. Für gewöhnlich vermeiden die Unternehmer eine derartige provozierende Methode. Wenn auch die Konjunktur am Arbeitsmarkt ihnen günstiger ist, so offerieren sie den *Neueintretenden* einen geringeren Lohn (es braucht dies noch lange nicht ein schlechter Lohn zu sein). Der Arbeiter, der vielleicht lange arbeitslos war und der während der Zeit erkannt hat, dass momentan mehr Stellesuchende als offene Stellen zu verzeichnen sind, geht darauf ein, zumal dann, wenn der ihm offerierte Lohn nicht mit dem tariflich festgesetzten Minimum kollidiert. Ein jeder weiss nun aus der Praxis, dass diese Konzession das erste Stäubchen einer Lawine ist, und dass in schlechten Zeiten jeder Neueintretende immer schlechter bezahlt wird als die Vorhergehenden. Wenn nun vom Ver-

trauensmann das genaue Lohnniveau eines jeden definitiv Angestellten und das Lohnniveau eines jeden Entlassenen festgestellt wird, und diese Feststellungen den lokalen und zentralen Verbandsleitungen zugestellt werden, so können diese das Schwanken des Lohnniveaus mit Leichtigkeit berechnen. Sie brauchen nur, natürlich für jede Arbeiterqualität besonders, festzustellen, welches der Durchschnittslohn der in der betreffenden Woche Entlassenen und welches der Durchschnittslohn der in der betreffenden Woche Eingestellten ist. Es lässt sich auf diese Weise konstatieren, um wieviel Prozent der Lohn für diese oder jene Arbeiterkategorie an diesem oder jenem Platze in jeder einzelnen Woche gestiegen oder gefallen ist. Bei einer derartigen Erhebung ist es mit Leichtigkeit möglich, zu ermitteln, ob der Arbeitsmarkt an dem einen Orte überlastet ist oder nicht; speziell in Verbänden, die durch eine gute Einrichtung der Wanderunterstützung in der Lage sind, Angebot und Nachfrage auf dem Arbeitsmarkt einigermaßen zu regulieren, kann dieses Wissen sehr gut verwendet werden. Auch wird die Erkenntnis einer beginnenden Lohnsteigerung oder einer drohenden Lohnsenkung bei dieser Methode der Zentrale viel eher bekannt sein, als es der einzelne Arbeiter merkt, und so wird es möglich sein, Aktionen grösseren Stils von langer Hand vorzubereiten. Die Ermittlung des Verdienstes der Eintretenden kann gleichzeitig mit der Frage nach der Organisation und dem Verlangen des Verbandsbüchleins, wie es jeder geschulte Vertrauensmann schon jetzt tut, vorgenommen werden. Die Ermittlung des Verdienstes der Aus-tretenden ist noch leichter, denn der Betreffende hat natürlich gar keine Furcht mehr. Neben dieser fortlaufend durchgeführten Statistik der Einnahmen der Arbeiter kann natürlich an geeigneten Zeitpunkten, aber mindestens einmal im Jahr, eine Ausgabestatistik veranstaltet werden.

Wir sehen also, dass es in den Betrieben, in denen die Organisation genügend Einfluss hat, leicht möglich ist, eine vorzüglich *funktionierende Statistik der Lohnschwankungen* durchzuführen. Natürlich hat eine Erhebung an einem sogenannten Stichtage oder die Lohnzusammenstellung für eine bestimmte Stichwoche, die gleichzeitig in allen Betrieben vorgenommen wird, auch ihren grossen Wert. Jedoch kann eine häufige Wiederholung derartiger Allgemeinerhebungen nur auf Kosten der Exaktheit vor sich gehen, und dann leisten sie der Verbandsleitung lange nicht jene berechtigten Dienste, wie die Möglichkeit, sozusagen dauernd das Barometer des Lohndrucks zu studieren. Wir müssen uns immer vor Augen halten, die Statistik ist für die Gewerkschaft nicht Mittel zum Zweck, sondern Selbstzweck; diese Erwägung muss uns auch leiten, wenn wir jetzt die Methode der Statistik in den Betrieben untersuchen, wo die Organisation einflusslos ist.

Es ist dies in erster Linie die Grossindustrie, be-

sonders der Textilbranche, aber auch zum Teil der Metallbranche, sowie endlich fast das ganze Handels- und Verkehrsgewerbe, besonders dort, wo Frauen tätig sind. Hier ist eine direkte Befragung aller, sei es beim Eintritt oder beim Austritt oder an einem gewissen Stichtage, fast ganz ausgeschlossen. Es würde dies in den meisten Fällen dem Vertrauensmann die Stelle kosten, und der Wert der erhaltenen Auskunft wäre durch die Einschüchterung der auskunftgebenden Personen ganz minimal. Hier muss ein anderes System angewendet werden, wozu es nur einer Minderzahl von Organisierten bedarf. Es ist dies das *Stichproben-system*. Dieses System bringt, absolut genommen, kein genaues Resultat, dagegen sind die relativen Zahlen, die man erhält, bedeutend genauer als bei einer absoluten Statistik, wozu noch der Vorteil kommt, dass die Erhebung recht häufig vorgenommen werden kann. Wir werden dieses System an einem Beispiel erläutern.

Es handelt sich um einen Betrieb von 500 Arbeitern, von diesen sind 300 männlichen und 200 weiblichen Geschlechts. Von den 300 Männern sind 120 voll qualifiziert, 90 sind angelernte Hilfskräfte und weitere 90 sind Tagelöhner. Von den weiblichen Arbeitskräften sind etwa 40 angelernt und die übrigen 160 unqualifiziert. Die Organisation ist ganz minimal, kaum 50 Männlein und Weiblein, und von diesen kaum 20, auf die man sich ernstlich verlassen kann. Es ist so das Bild, das uns gar mancher Betrieb der Textilindustrie der Schweiz bietet.

Wie ist nun da die Statistik vorzunehmen? Wir haben hier fünf Arbeiterkategorien, die wieder in verschiedene Entlohnungskategorien zerfallen. Unter den gelernten Männern werden Leute in der Vollkraft der Jahre besser bezahlt werden wie Leute, die erst ihre Lehre durchgemacht haben oder solche, die nicht mehr die volle Arbeitskraft besitzen. Von den 120 Gelernten werden aller Wahrscheinlichkeit nach 80 zur ersten Kategorie und je 20 zu den beiden anderen gehören. Jetzt ist es nun notwendig, dass sich der Vertrauensmann unter diesen Leuten einige *charakteristische Typen* herausucht. Sagen wir einmal, einen jungen Mann, der die Lehre hinter sich hat, einen Qualifizierten mit guter Löhnung, einen anderen mit mittlerem Lohn, und einen vierten, der angeblich zu alt ist, um den vollen Lohn zu erhalten. Diese vier Typen (vier unter 120 werden doch brauchbar sein) werden nun dazu angehalten, in regelmäßigen Abständen genaue Angaben über Lohn- und Verdienstverhältnisse zu machen. Am besten ist es sogar, diese vier geben regelmässig ihre Zahltagzettel ab. Ebenso verfährt man mit den anderen Arbeiterkategorien. Auch diese teilt man nach den natürlichen Lohnklassen und nimmt aus jeder derselben eine charakteristische Person, deren Angaben statistisch verwertet werden. Jetzt wird nun in folgender Weise verfahren:

Wir haben, sagen wir einmal, unter den 120 quali-

fizierten Männern 20 Jugendliche; der Lohn des charakteristischen Vertreters derselben wird nun mit 20 multipliziert, ebenso der Verdienst usw. Wir haben 20 ältere Leute. Der Lohn des charakteristischen Vertreters derselben und alle anderen ermittelten Verdienstformen werden gleichfalls mit 20 multipliziert. Wir haben 30 besonders Geschickte in den besten Mannesjahren. Der Lohn und Verdienst des typischen Vertreters derselben werden mit 30 multipliziert. Wir haben 50 Vertreter der Kategorie gelernter Leute im besten Mannesalter mit normaler Leistung. Lohn und Verdienst des charakteristischen Vertreters derselben werden nun mit 50 multipliziert. Wir addieren jetzt die Resultate der vier Multiplikationen und dividieren die Summe durch 120. Haben wir von den fünf Mann, die uns als charakteristische Typen dienten, den Stundenlohn ermittelt, so ist es uns jetzt möglich, durch obige Berechnung den durchschnittlichen Stundenlohn aller 120 qualifizierten Männer des Betriebes zu ermitteln. Ist es uns möglich, von den fünf Mann den Wochenverdienst zu ermitteln, so ergibt uns eine leichte Berechnung ohne weiteres den Durchschnittswochenverdienst aller 120. Kurz, es genügt eine genaue Orientierung der Lohn- und Verdienstverhältnisse der charakteristischen fünf Mann, verbunden mit einer einfachen Auszählung der anwesenden Leute, und wir kommen zu einem genauen statistischen Resultat für alle 120.

Aehnlich lässt sich in der gedachten Fabrik bei den 160 ungelernten Frauen verfahren. Diese sind in drei Kategorien einzuteilen: Ebenso ist bei den Angelernten zu unterscheiden zwischen Leuten, die nur kurze Zeit im Betriebe sind, und solchen, die bereits seit langen Jahren da schaffen. Wir brauchen die Sache nicht zu Ende zu führen. Der Leser sieht, dass wir mit zirka 15 vertrauenswürdigen Männern und Frauen imstande sind, eine Lohnstatistik des ganzen Betriebes vorzunehmen. Die einzelnen sind nur als Vertreter von Kategorien aufzufassen, wobei der Begriff Kategorie möglichst eng zu fassen ist. Dann ist die Zahl der Arbeiter dieser Fabrik, die zu der Kategorie gehören, durch den Vertrauensmann abzuzählen, was ja ohne Aufsehen gemacht werden kann. Die charakteristischen Typen der einzelnen Kategorien können mehrmals im Jahre befragt werden, denn wenig Leute sind leicht zu befragen. Ja man kann es sogar so weit bringen, dass diese Wenigen direkt ihre Zahltagzettel dauernd abgeben und nur einen Vermerk darauf anbringen, wieviel Kollegen resp. Kolleginnen der gleichen Kategorie während der betreffenden Woche beschäftigt waren. Der Vertrauensmann kann dann durch die oben angedeutete Umrechnung auf jeden Zahltag den Durchschnittsverdienst der Arbeiterschaft der ganzen Fabrik berechnen.

Diese Umrechnung der Resultate einzelner Vertrauensmänner hat eminente Vorteile. Es ist möglich, eine Statistik vorzunehmen, ohne viel Aufsehen zu erregen, und natürlich auch unter Vermeidung von

Opfern. Dadurch kann die Statistik mit grösster Häufigkeit vorgenommen werden, ja man kann dem Betriebs-Vertrauensmann sogar die Pflicht regelmässiger Zahltagsrapporte auferlegen, ohne dass dieser eine grosse Gefahr läuft. Natürlich hat diese Umrechnung der Statistik aus den Zahltagsberichten der einzelnen charakteristischen Leute den Nachteil der Ungenauigkeit. Jedoch wäre die Ungenauigkeit bedeutend grösser, wenn man, um bei unserem Beispiele zu bleiben, einem jeden der 500 einen Zählbogen einhändigt und dieser denselben nach Gutdünken ausfüllt oder auch nicht. Die Fehlerquelle ist viel kleiner bei der Verwendung der Resultate weniger charakteristischer, vertrauenswürdiger Persönlichkeiten als bei der Statistik der breiten Masse. Natürlich muss die Statistik durch Befragen typischer Repräsentanten geübt werden, zu welchem Zweck häufige Erhebungen notwendig sind; das ist es aber gerade, was die Zentrale der Verbände für ihre Schlagfertigkeit braucht. Das Ideal einer gewerkschaftlichen Lohnstatistik ist die regelmässige, in kurzen Zeiträumen erscheinende Publikation der Lohnschwankungen. Für gut organisierte Betriebe ist das beste Mittel hierzu die Befragung der Ein- und Austretenden und die schleunigste Rapportierung an die vorgesetzten Instanzen; für schlecht organisierte Betriebe ist es notwendig, die Lohnverhältnisse der typischen Vertreter aller Kategorien möglichst bei jedem Zahltag zu ermitteln und die oben angedeutete Umrechnung in ihren Resultaten den vorgesetzten Verbandsbehörden schleunigst zu rapportieren. Werden diese Methoden angewandt, so haben wir eine Statistik, die vielleicht der wissenschaftlichen Welt nicht ganz gefällt, die aber dennoch im täglichen Klassenkampf wertvolle Dienste leistet. Ebenso wie der Kapitalist in den Börsenkursen tagtäglich die Schwankungen der Profitbasis abliest und so die Möglichkeit hat, im Sinne der Spekulation zu operieren, so müssen die Organisatoren des Klassenkampfes die Möglichkeit haben, den Kurs der Ware Arbeitskraft in allen seinen Schwankungen dauernd zu verfolgen. Die angegebenen Methoden, von denen eine jede leicht angewendet werden kann, ermöglichen dies. Abgewöhnen sollten sich auch unsere Gewerkschaften, Statistiken aufzustellen, die zwar wissenschaftlich exakt sind, die aber Verhältnisse von vor drei Monaten oder auch von vor drei Jahren schildern. Das überlassen wir der Wissenschaft und dem Staat. Wir brauchen die Statistik für den Tageskampf. *Leo Wulfsohn.*

Anmerkung der Redaktion. Obschon wir die Hoffnungen, die unser Mitarbeiter in seine Methode der Lohnstatistik setzt, nicht in vollem Umfange teilen, glauben wir, bei gutem Willen lasse sich mit der letztern an manchen Orten etwas anfangen. Im übrigen behalten wir uns vor, in einer der nächsten Nummern auf das interessante Thema zurückzukommen.



Vom italienischen Einwandertum.

Die numerische Ausdehnung des italienischen Auswandertums lässt sich nicht mit absoluter Genauigkeit feststellen, jedenfalls befindet sie sich in ständigem Wachstum. Die Einwanderer teilen sich in zwei Kategorien. Zu der einen gehören die Arbeiter, die endgültig die Heimat verlassen, zu der anderen diejenigen, die nur für eine gewisse Zeit ein fremdes Land aufsuchen, ohne dass sich ihre Abwesenheit auf einen bestimmten Zeitpunkt beschränkt; es kommt darauf an, in welchem Masse der Erwerb oder die häuslichen Angelegenheiten ihre Anwesenheit im Auslande oder ihre Heimkehr fordern.

Zur zweiten Kategorie gehören allerdings auch die Saisonarbeiter, die periodisch die Wintermonate in der Heimat zubringen. Die nach den europäischen Ländern Auswandernden gehören zur zweiten Kategorie, während die nach Amerika Auswandernden nur selten und nach längerer Abwesenheit heimkehren. Prozentual lässt sich das Emigrantentum wohl folgendermassen einteilen:

Nach Amerika emigrieren . . .	57 %
» Afrika » . . .	2,5 %
» Europa » . . .	40,5 %

Nach den Geschlechtern verteilt sich das Auswandertum: Männer 83 %, Frauen 17 %.

Auf die verschiedenen Länder verteilen sich die italienischen Einwanderer:

Vereinigte Staaten	39 %
Deutschland	11 %
Argentinien	11 %
Schweiz	10 %
Frankreich	9 %
Oesterreich-Ungarn	8 %
Brasilien	4,5 %
Andere Länder	7,5 %

Von den sämtlichen Einwanderern sind gezogen:

Jahrgang	nach Europa	in die überseeischen Länder
	Zahl der Auswanderer	Zahl der Auswanderer
1880—81	ca. 100,000	ca. 50,000
1890—91	ca. 100,000	ca. 200,000
1900—01	ca. 200,000	ca. 300,000
1906	250,000—300,000	über 250,000

Nach den Erwerbsquellen verteilen sich die Italiener im Auslande:

Landarbeiter	36 %
Tagelöhner	30 %
Maurer	11,5 %
Industriearbeiter	11 %
Verschiedene Beschäftigungen	11,5 %