

Zeitschrift: Gewerkschaftliche Rundschau : Vierteljahresschrift des Schweizerischen Gewerkschaftsbundes
Herausgeber: Schweizerischer Gewerkschaftsbund
Band: 48 (1956)
Heft: 5

Artikel: Die sowjetische Lohnpolitik
Autor: Bardach, M.
DOI: <https://doi.org/10.5169/seals-353741>

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften auf E-Periodica. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Zeitschriften und ist nicht verantwortlich für deren Inhalte. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern beziehungsweise den externen Rechteinhabern. Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen sowie auf Social Media-Kanälen oder Webseiten ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. [Mehr erfahren](#)

Conditions d'utilisation

L'ETH Library est le fournisseur des revues numérisées. Elle ne détient aucun droit d'auteur sur les revues et n'est pas responsable de leur contenu. En règle générale, les droits sont détenus par les éditeurs ou les détenteurs de droits externes. La reproduction d'images dans des publications imprimées ou en ligne ainsi que sur des canaux de médias sociaux ou des sites web n'est autorisée qu'avec l'accord préalable des détenteurs des droits. [En savoir plus](#)

Terms of use

The ETH Library is the provider of the digitised journals. It does not own any copyrights to the journals and is not responsible for their content. The rights usually lie with the publishers or the external rights holders. Publishing images in print and online publications, as well as on social media channels or websites, is only permitted with the prior consent of the rights holders. [Find out more](#)

Download PDF: 24.01.2026

ETH-Bibliothek Zürich, E-Periodica, <https://www.e-periodica.ch>

Die sowjetische Lohnpolitik

Die geltende sowjetische Lohnpolitik ist noch ein Werk Stalins und basiert auf dem Prinzip der Ungleichheit der Löhne. Obwohl dieses Prinzip noch lange Jahre der sowjetischen Lohnpolitik zugrunde liegen wird, müssen die neuen Männer des Kremls zu einer Lohnreform schreiten, um zumindest die Härten der stalinschen Lohnpolitik zu mildern, ferner, weil die gegenwärtige Lohnpolitik der technischen Entwicklung der Sowjetunion nicht entspricht. Eine Lohnreform ist nicht nur ein dringendes Erfordernis der Wirtschaft, sondern auch ein solches der Innenpolitik.

Am 24. Mai 1955 hatte der Ministerrat der UdSSR ein Sonderkomitee mit *Lazar Kaganowitsch* an der Spitze ins Leben gerufen, das mit der Lösung der Arbeits-, Lohn- und Preisprobleme betraut wurde. Im Juli 1955 hatte der Ministerpräsident *Bulganin* vor dem Zentralkomitee der Partei die dringende Notwendigkeit einer Reform des geltenden Lohnsystems betont und darauf hingewiesen, daß das jetzige Lohnsystem die industrielle Entwicklung in der Sowjetunion hemme, weil die Steigerung der Arbeitsproduktivität hinter dem Steigen des Reallohns zurückbleibe. Die Produktivität sei in der Industrie in den letzten vier Jahren um 33 Prozent, der Reallohn dagegen um 37 Prozent gestiegen; die Entwicklung der Produktivität erfordere aber, wie *Bulganin* bemerkte, daß die Steigerung der Produktivität dem Steigen des Lohns voraneile.

Die «Prawda» vom 27. 9. 55 weist auf die aus der Diskrepanz zwischen dem Wachstum der Produktivität und dem der Löhne entstehenden Gefahren hin. Dadurch entstehe eine Störung der objektiv notwendigen Proportionen zwischen dem Warenanfall und den der Bevölkerung verfügbaren Geldmitteln. Das kann zu Schwierigkeiten bei der Versorgung der Bevölkerung mit Massenbedarfs-gütern, zu einer Abwertung des Rubels und zur Senkung des Reallohns der Arbeiter und Angestellten führen.

Das gegenwärtige Lohnsystem ist 25 Jahre alt, es wurde im ersten Fünfjahresplan im Jahre 1931 eingeführt. Damals brauchte die Sowjetunion dringend Arbeitskräfte. Die Ausbildung von Facharbeitern drängte sich im Interesse der Erweiterung der Produktion auf. Millionen primitiver Analphabeten wurden aus den Dörfern in die Städte getrieben. Das Lohnsystems des Jahres 1931 und die harte Disziplin sollten die entwurzelten Bauern zur industriellen Arbeit erziehen und den Anreiz zu einer intensiven Tätigkeit bieten. Scharf gestaffelte Löhne sollten den Fleiß anspornen. An Stelle des Zeitlohns trat der *Leistungslohn*. Verschiedene *Prämien* sollten die Arbeiter zum intensiven Wettbewerb um Erhöhung der Produktion anspornen. *Progressive Stücklöhne* sicherten dem Arbeiter, der die Normen übererfüllte, einen hohen Prozentsatz über den normalen Lohn.

Das gestaffelte Lohnsystem erzeugte krasse Unterschiede. Es entstand eine privilegierte Arbeiteraristokratie. Aber diese Lohnsysteme, das dem Arbeiter individuelle Vorteile sicherte, förderte die Heranbildung von Facharbeitern. In verhältnismäßig kurzer Zeit entstand in der Sowjetunion eine geschulte Arbeitergeneration. Aber die von Stalin forcierte Ungleichheit trug den Keim zu sozialen Spannungen in sich. Im Laufe der Entwicklung der Industrie veränderte sich die Struktur der sowjetischen Arbeiterschaft und machte eine Aenderung des Lohnsystems notwendig.

Die technische Ausbildung der Arbeiterschaft, die qualifizierte Kader für den Produktionsprozeß schuf, verringerte die Lohnunterschiede, die aus der Ungleichheit entsprangen. Ein großer Teil der Arbeiterschaft erhielt Prämien und andere Begünstigungen und rückte in höhere Lohngruppen auf. Die Lohndifferenzen verloren zum Teil ihre Berechtigung. Die Unterschiede innerhalb der Arbeiterklasse, die durch das Lohnsystem entstanden waren, schwächten sich ab.

So betonen die «Woprossy Ekonomiki» (Probleme der Wirtschaft), daß das in der Industrie geltende Tarifsysteem veraltet sei. In den Nachkriegsjahren sind nur Teiländerungen in einzelnen Industriezweigen erfolgt. Die niedrigen Tarifsätze bieten keinen Anreiz für den Uebergang zu den «technisch begründeten Normen». Infolge der zunehmenden Uebererfüllung der Arbeitsnormen (200 und mehr Prozent) ist das Mißverhältnis bei den Bestarbeitern weit größer, als es durchschnittlich bei Arbeitern der gleichen Berufssparte ist.

Die Differenz zwischen Durchschnittslöhnen und Tarifsätzen wurde durch Bezahlung der übererfüllten Normen im *direkten Akkordlohn* ausgeglichen, oder durch den Progressivlohn, bei dem der Arbeiter einen bestimmten Prozentsatz der Norm übertraf, einen weit höheren Lohn als den Normallohn erhielt. In der Leder- und chemischen Industrie gibt es Prämien für Materialeinsparungen und hohe Qualität der Produktion, in der Kohlenindustrie werden neben den Progressivlöhnen Prämien für Planübererfüllung und zyklischen Arbeitsverlauf bezahlt. In der Eisenmetallurgie bildet die Kollektivprämie für Planerfüllung einen wesentlichen Teil des Arbeitslohns der Stammarbeiter.

Die Zeitschrift tritt dafür ein, daß der Durchschnittstarifsatz an den durchschnittlichen Lohn angeglichen wird und daß eine Reihe von zusätzlichen Löhnen, auch für die Uebererfüllung der Normen, wie auch die große Zahl der Tarifstaffelungen beseitigt werden. (In der Eisenmetallurgie gibt es 170 Tarifstaffelungen, in der chemischen Industrie 140, im Maschinenbau 140 bis 160 und beim Ministerium für Baustoffindustrie sogar 200.)

Eine Ueberprüfung der Produktionsnormen zeigte, daß die Zahl der «technisch begründeten Normen» kaum gestiegen, in der Werk-

zeug- und Geräteindustrie sogar gefallen ist. Die niedrigen Normen verursachen eine Diskrepanz zwischen Produktionsnormen und Produktionsplan, die zwischen 10 bis 17 Prozent ausmacht. Auch werden für einzelne Arbeiten am gleichen Gerät in manchen Betrieben verschiedene Normen festgesetzt.

In der Nachkriegszeit ist die Zahl der im Stücklohn beschäftigten Arbeiter ununterbrochen gestiegen. 77 Prozent der Industriearbeiter standen im Jahre 1953 im Stücklohnverhältnis. Der Stücklohn wird sehr stark in den Grundindustrien angewendet. Doch soll das Akkordsystem noch erweitert werden, vor allem in den Hilfsbetrieben. In einer Reihe von Fällen werden Akkordarbeiter im Stücklohn beschäftigt, vor allem wenn während der Schichten Stillstandszeiten eintreten und die Lieferung von Rohstoffen und Material nicht klappt.

In der Nachkriegszeit hat das progressive Stücklohnsystem an Ausdehnung gewonnen, der Prozentsatz der im direkten Stücklohn Arbeitenden hatte sich im Vergleich zum Jahre 1940 verringert. Das progressive Stücklohnsystem, das früher nur in jenen Sektoren der Produktion angewendet wurde, in denen Engpässe vorhanden waren, entwickelte sich in der Nachkriegszeit zu einer Form der mechanischen Erhöhung des Durchschnittslohns im Verhältnis zu den geltenden Tarifsätzen. Der progressive Stücklohn bietet zwar einen größeren Anreiz zur Produktivitätssteigerung als der direkte Stücklohn, aber auch er trägt nicht zur vollständigen Ausnützung der vorhandenen Produktionsreserven bei.

Unter den heutigen Bedingungen der sowjetischen Wirtschaft, die durch eine durchschnittliche Arbeitsintensität und einen verkürzten Arbeitstag charakterisiert ist, erklären sich die Wirtschaftswissenschaftler gegen eine Erweiterung des progressiven Stücklohns in der Industrie, weil die Ausbildung und Erfahrung der Arbeiter große Fortschritte machten — um so mehr als die Auswüchse bei der Anwendung dieser Lohnform die Gestehungskosten belasten.

Der progressive Stücklohn führte zu einer falschen Korrelation zwischen dem Wachstum der Produktivität und dem der Lohn-erhöhung. Die durchschnittliche Produktion betrug im Jahre 1954 pro Kopf 101,3 Prozent des Plans, der durchschnittliche Lohn 108,3 Prozent. Zwischen 1952 und 1955 ist der Lohnfonds um 1 554 000 Rubel überzogen worden. In einzelnen Branchen ist eine progressive Zusatzzahlung im Rahmen der Produktionsnormen erfolgt. Da bei den Kohlenarbeitern der Spitzenberufe die progressive Zusatzzahlung bereits bei einer Erfüllung der Normen von 80 Prozent an beginnt, ist ihr Zusatzlohn höher als der Grundlohn. Die Erfahrung lehrte, daß die Anwendung der erhöhten Zusatzskala für die «technisch begründeten Normen» nur dann eine Wirkung hat, wenn im Betrieb die Arbeitsorganisation verbessert wird und die «technisch begründeten Normen» hoch sind. Die Anwendung des progressiven

Stücklohns soll daher auf jene Industriezweige beschränkt werden, in denen ein Engpaß herrscht, sie soll durch den direkten Stücklohn mit Prämien für die Erfüllung der pro Schicht und Monat gestellten Aufgaben ersetzt werden. Auch das indirekte Stücklohnsystem soll eingeschränkt werden.

Das Prämiensystem hat sich in der Nachkriegszeit auf die Entwicklung der Produktion positiv ausgewirkt. In einer Reihe von Fällen diente es zur Erhöhung des durchschnittlichen Lohns. In einigen Industriezweigen wird nicht nur progressiver Zusatzlohn, sondern es werden auch 1 bis 2 Prämien bezahlt. In der Eisenmetallurgie erhalten die Stahlgießer und Walzer eine Kollektivprämie für die Planerfüllung am Martinofen und an der Walzstraße. Da die Prämienzahlung bei einer Planerfüllung von 90 Prozent beginnt, werden große Summen verausgabt, selbst wenn der Plan nicht erfüllt wird.

Die Prämie ist eine Zusatzzahlung für eine lange Dienstzeit in Zweigen mit schweren und schädlichen Arbeitsbedingungen. Die Zusatzzahlungen machen oft 8 bis 9 Prozent des Lohnfonds aus. Die Zusatzzahlungen für lange Dienstzeit sollen jetzt auf alle Gruppen des betreffenden Betriebes ausgedehnt werden. Aber die Vielzahl der Prämien verringert die Wirkung der einzelnen. In der Eisenmetallurgie gibt es 17 Arten von Prämien. Das Prämiensystem soll daher eingeschränkt werden, und nur die durch die Praxis gerechtfertigten Prämien sollen beibehalten werden. Diejenigen, die nur als mechanischer Zusatz zum Tarif zur Erhöhung des durchschnittlichen Lohnes dienen, sollen aufgehoben werden. Das Prämiensystem muß unter Berücksichtigung der Qualität der Arbeit verwirklicht, und die Prämiiierung soll den Besonderheiten des Industriezweiges angepaßt werden.

Die sowjetische Industrie wurde seit dem Krieg neu ausgerüstet, ihr technischer Apparat ermöglicht eine Befriedigung der Bedürfnisse. Trotzdem erfüllten Organisation und Produktivität der Arbeit die in sie gesetzten Hoffnungen nicht. Der sowjetische Arbeiter nützt nicht alle technischen Möglichkeiten vollständig aus. Das beweisen die Daten von Unternehmen über die Nichterfüllung des Plansolls. Trotzdem können die Erfolge der Sowjetindustrie keinesfalls übersehen werden. Die Produktivität des sowjetrussischen Arbeiters hat sich im Laufe der Fünfjahrespläne versechsfacht oder gar verachtfacht. Die sowjetischen Wirtschaftswissenschaftler betonen aber, daß die Produktivität des russischen Arbeiters wohl der westeuropäischen gleichkommt, aber noch immer tief unter der amerikanischen liegt. Sie macht ungefähr einen Drittel der amerikanischen aus, obwohl die Unterschiede in der Qualität der Ausrüstung zwischen Amerika und Rußland weit geringer sind.

Ein großes Hindernis für die Entwicklung der Industrie sind die niedrigen Normen, an denen die Arbeiter interessiert sind. Denn

die Uebererfüllung der Normen erhöht das Einkommen der Arbeiter. Versuche, die Normen zu erhöhen, stießen auf den Widerstand der Arbeiter und Betriebsleiter. Die Regierung reagierte mit niedrigen Lohntarifen. So ist das stalinsche Lohnsystem zu einem Hemmnis in der industriellen Entwicklung geworden. Das Komitee, an dessen Spitze Kaganowitsch steht, das das Lohnproblem zu lösen hat, steht vor einer schwierigen Aufgabe. Es muß die Normen erhöhen, sie an die Technik anpassen. Wie werden sich die Arbeiter dazu stellen? Wird ihnen die Normenerhöhung auch eine Lohnerhöhung bringen? Oder soll die Normenerhöhung auf dem Rücken der Arbeiter erfolgen?

Am 20. Kongreß der Bolschewiki, der im Februar 1956 stattgefunden hat, wurde keine grundlegende Lohnreform, sondern nur eine Erhöhung der niedrigeren Löhne angekündigt. *Mikoyan* betonte die große Bedeutung dieser Maßnahme, die die krassesten Staffelungen beseitigen soll. Die Lohnunterschiede müssen bestehen bleiben, sie werden sich aber verringern. Das bedeutet nach *Mikoyan* «einen Schritt vorwärts zum Kommunismus». In der Tat ist es nur eine kleine Veränderung in der Verteilung des Nationaleinkommens.

Einen konservativen Standpunkt vertrat der Lohn- und Preisdiktator *Kaganowitsch*. Er bekannte sich weiter zum Prinzip der Ungleichheit und sah keine Notwendigkeit für eine Modifikation der Lohnpolitik. Nach ihm muß das persönliche Interesse als wesentliches Prinzip der sowjetischen Wirtschaft in Kraft bleiben. Die Verteilung des nationalen Einkommens soll entsprechend den Leistungen erfolgen. Vor allem müssen die Kader, die Techniker und Ingenieure entsprechende Löhne erhalten.

Chruschtschew unterstrich die Notwendigkeit neuer Normen, weil die alten durch den technischen Fortschritt überholt sind. Arbeiter gleicher Qualifikationen werden oft verschieden entlohnt. Auch *Chruschtschew* setzte sich für das Prinzip «jeder nach seinen Leistungen» ein. Die notwendige Lohnreform wird also nicht erfolgen. Die Arbeiterschaft wird weiter hart arbeiten und immer noch ein bescheidenes Leben führen müssen, sie wird sich weiter damit trösten müssen, daß dies «der Uebergang vom Sozialismus zum Kommunismus» erfordert.

Dr. M. Bardach.