Zeitschrift: Gewerkschaftliche Rundschau : Vierteljahresschrift des Schweizerischen Gewerkschaftsbundes

Herausgeber: Schweizerischer Gewerkschaftsbund

Band: 50 (1958)

Heft: 11

Artikel: Ein weiterer Fortschritt in der paritätischen Lohnstatistik

Autor: Jucker, Waldemar

DOI: https://doi.org/10.5169/seals-353868

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: 11.12.2025

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

Presse zu diesem Volksbegehren ein *Prüfstein* sein *für ihre soziale Gesinnung*. Sie waren nicht zurückhaltend in Forderungen an die AHV vor den letzten Wahlen. Wenn es ihnen damals ernst war, dann müssen sie auch bei der Verbesserung der Finanzierung mithelfen.

Prof. Dr. Max Weber, Bern

Ein weiterer Fortschritt in der paritätischen Lohnstatistik

Vergleicht man die Entwicklung der kollektivvertraglich vereinbarten Lohnsätze und der tatsächlichen Verdienste, so sieht man ohne weiteres, wie stark auch heute noch die Verhältnisse auf dem Arbeitsmarkt die Lohnentwicklung beeinflussen. Trotzdem wirft man den Gewerkschaften oft vor, sie seien in ihrer Lohnpolitik zu starr und zu wenig «marktnahe», woraus sich oft unerwünschte Auswirkungen ergäben.

Manchem dieser Kritiker scheint allerdings jede Lohnerhöhung schädlich. Sie glauben allen Ernstes daran, daß ohne Gewerkschaften die Preise eine langfristig sinkende Tendenz aufweisen und damit die realen Verdienste dauernd steigen würden. 150 Jahre mehr oder weniger marktwirtschaftlicher, industrialisierter Gesellschaft haben sie von dieser Wunschvorstellung immer noch nicht abbringen können. Diese wohlmeinenden Leute übersehen, daß eine der Funkionen des Marktpreises darin besteht, dauernd eine Umlagerung von Produktionsfaktoren von wenig produktiven Betrieben auf produktivere Unternehmen zu ermöglichen. Der Anreiz für eine solche Umschichtung geht in der Regel von einem höheren Preis aus. Da eine ganze Reihe von Produktionsfaktoren nur durch erhebliche Preisdifferentiale «mobilisiert» werden können, entsteht der sekulär leicht steigende Preistrend. Dieser hat nichts mit einer Inflation zu tun. Diese teilweisen Knappheitserscheinungen auf dem Markt für Produktionsfaktoren treten schon auf, bevor die Kapazitätsgrenze und das Vollbeschäftigungsniveau erreicht sind.

Der langfristig leicht ansteigende Preistrend ist gewissermaßen die Prämie, die für eine dauernde Umschichtungsbereitschaft der Produktionsfaktoren bezahlt werden muß. Diese Entwicklungstendenz dürfte allerdings durch den immer größer werdenden Anteil der Fixkosten an den gesamten Kosten noch verschärft worden sein. Auch kleinere Konjunktureinbrüche genügen nicht mehr, um auf breiter Front Preisermäßigungen zu erzwingen, da bei schlechter Kapazitätsausnützung die Kosten pro hergestellte Einheit in manchen Fällen in einem Ausmaß steigen, das kaum durch sinkende Rohmaterialpreise und Frachtansätze ausgeglichen werden kann.

Innerhalb des Rahmens der Marktwirtschaft verfolgt die gewerkschaftliche Lohnpolitik eine Reihe von Zielen. An erster Stelle wäre,

wenn man versucht, einen Prioritätskatalog aufzustellen, wohl das soziale Ziel zu nennen: Jedem Mitglied einen Lebensstandard zu verschaffen, der unter den gegebenen Verhältnissen sozial angemessen ist und dem Stand der wirtschaftlichen Entwicklung einigermaßen entspricht. Das «Nachziehen» der zurückgebliebenen Löhne und die Sicherung des Teuerungsausgleichs sind Mittel, die hier angewandt werden. Neben dieser mehr verteilungspolitischen Seite ist aber auch eine mehr gesamtwirtschaftliche Zielsetzung von großer Bedeutung: die Kaufkraft der Lohnempfänger entsprechend dem erreichbaren Produktivitätsfortschritt zu erhöhen. Wenn während der verschiedenen Konjunktureinbrüche, die seit Kriegsende erfolgten, die Unternehmer in der Regel immer ziemlich optimistisch blieben und ihre Lager und Investitionsprogramme nicht rasch und drastisch reduzierten, so ist das weitgehend der Gewißheit zuzuschreiben, daß die persönlichen Einkommen keinen Zusammenbruch erleiden, sondern über kurz oder lang ihre Expansion fortsetzen würden. Um es etwas überspitzt auszudrücken: *Das Vertrauen der Unternehmer in die gewerkschaftliche Lohnpolitik ist zu einem der wichtigsten konjunkturstützenden Elemente geworden.* Natürlich würde es jeder Unternehmer gerne sehen, wenn er in schwierigen Perioden von den Gewerkschaften in Ruhe gelassen würde. Gleichzeitig hat er aber nichts dagegen, wenn seine Konkurrenten zu Lohnerhöhungen veranlaßt werden und wenn die Kaufkraft der letzten Verbraucher, von denen er abhängig ist, zunimmt.

Darüber hinaus hat aber die Lohnpolitik auch noch eine dritte Funktion zu erfüllen; sie sollte den Arbeitsmarkt beweglich erhalten, um die im Interesse einer gesamtwirtschaftlichen, optimalen Produktivitätszunahme notwendige dauernde Umschichtung der Produktionsfaktoren zu erleichtern. Die Gewerkschaften haben zwar versucht, diese arbeitsmarktliche Steuerungsfunktion der Löhne mit zu berücksichtigen, wir möchten aber nicht behaupten, daß ihnen dies immer im notwendigen Ausmaß gelungen sei.

Eines der größten Hindernisse, das einer solchen marktnahen Lohnpolitik im Wege steht, ist der gegenwärtige Zustand der amtlichen Lohnstatistik. Sie ist sowohl regional wie nach Berufsgruppen zu wenig aufgegliedert. In jeder Industrie gibt es z. B. verschiedene Berufsarbeiter- und Angelerntenkategorien, für welche die Angebots- und Nachfragesituation in den wenigsten Fällen identisch sein dürfte. Allgemeine Durchschnittszahlen, welche die Löhne aller Berufsarbeiter innerhalb der einzelnen Industrie und aller An- und Ungelernten in einen einzigen Durchschnittswert zusammenfassen, sind für eine marktnahe Lohnpolitik nur von beschränktem Wert. Diese Daten gleichen dem Halbdunkel, in dem alle Katzen grau sind.

Dies soll selbstverständlich nicht heißen, daß diese Statistik wertlos wäre. Für gesamtwirtschaftliche, makro-ökonomische Untersuchungen sind sie unentbehrlich. Aber wenn die Bedürfnisse der

«Verbraucher» der Statistiken differenzierter werden, sollten auch die statistischen Erhebungsmethoden verfeinert werden.

An und für sich ist es nicht unbedingt notwendig, diesen Ausbau der Statistik von staatlichen Aemtern vornehmen zu lassen. In einer ganzen Reihe von Ländern haben sich in einzelnen Branchen Arbeitgeber- und Gewerkschaftsverbände geeinigt, gemeinsam regelmäßige Lohnerhebungen durchzuführen, die ihren Bedürfnissen entsprechend aufgegliedert sind. In manchen Fällen werden diese auch nur in Zusammenfassungen veröffentlicht. Die Vertragspartner ließen sich dabei vom Gedanken leiten, daß wenn nach dem Grundsatz von Treu und Glauben verhandelt werde, beide Seiten über hinreichende Unterlagen verfügen müßten. Solange einer der Partner dem andern derartige Unterlagen vorenthält, ist dies ein Zeichen dafür, daß er an dessen Verständigungswillen zweifelt oder daß er selbst aus der Unkenntnis des andern Vorteile zu ziehen hofft.

Eine ganze Reihe von schweizerischen Arbeitgeberverbänden hat seit langem das Bedürfnis nach einer differenzierten Lohnstatistik erkannt. Sie erstellen selbst derartige Statistiken, hüten sie jedoch ängstlich wie einen vergrabenen Schatz. Bei Verhandlungen über Gesamtarbeitsverträge wird den gewerkschaftlichen Unterhändlern zwar hie und da eine Zahl daraus zitiert, mehr erfahren sie jedoch äußerst selten.

Zwar gibt es bereits einige Fälle gemeinsamer, paritätischer Lohnstatistiken. Eine Anzahl von Verbänden des Metallgewerbes haben zusammen mit dem SMUV Lohnerhebungen durchgeführt, deren Ergebnisse in ziemlich weit aufgeschlüsselter Form ausgewertet wurden. Im graphischen Gewerbe erstellen die Arbeitgeberverbände detaillierte Lohnstatistiken, die den Gewerkschaften ebenfalls zur Verfügung gestellt werden. Vor kurzem ist nun auch zwischen dem Verband Schweizerischer Transportunternehmungen und dem Schweizerischen Eisenbahnerverband ein Abkommen über eine regelmäßig durchzuführende, gemeinsame Lohnstatistik zustande gekommen. Darüber hinaus hat sich das Bundesamt für Industrie, Gewerbe und Arbeit (Biga) bereit erklärt, seinesseits mit den beiden Verbänden zusammenzuwirken.

Der Eisenbahnerverband hatte seit Jahren, zum Teil unter Mitwirkung einzelner Unternehmungen, versucht, neben der amtlichen Statistik eigene Zusammenstellungen, die mehr in die Einzelheiten gingen und die jeden Betrieb gesondert erfaßten, zu erstellen. Diese entwickelten sich bald zu einem unentbehrlichen Verhandlungsinstrument. Der Verband Schweizerischer Transportunternehmungen wurde dadurch veranlaßt, selbst ähnliche Statistiken zusammenzutragen. Es ergaben sich jedoch immer wieder Differenzen zwischen den beiden Erhebungen. Sie waren zwar nicht schwerwiegender Art, aber die Verhandlungen wurden dadurch nicht vereinfacht.

Im Dezember des gleichen Jahres lud das Amt für Verkehr die

beiden Verbände zu einer Besprechung ein, um mit ihnen abzuklären, ob sie es nicht als wünschbar erachteten, eine einmalige Erhebung über die Arbeits- und Sozialbedingungen bei den privaten Transportanstalten durchzuführen.

Die an dieser Konferenz anwesenden zahlreichen Direktoren der Privatbahnen erklärten, eine solche Erhebung interessiere sie nur am Rande. In Uebereinstimmung mit den Vertretern des Eisenbahnerverbandes wünschten sie einen Ausbau der vom SEV regelmäßig herausgegebenen Lohnstatistik. Sie erklärten sich bereit, eine solche Statistik in Zusammenarbeit mit dem SEV und dem Biga durchzuführen.

In sich rasch aufeinanderfolgenden Sitzungen wurden die Erhebungsbogen bereinigt. Heute liegt bereits die erste offizielle «Zusammenstellung der Löhne des Personals der Schweizerischen Privatbahnen und Schiffahrtsunternehmungen» vor, die den Stand vom April 1948 wiedergibt. Sie wird ergänzt durch eine Uebersicht über die «Nebenbezüge des Personals schweizerischer Privatbahnen und Schiffahrtsunternehmungen».

Man möchte nur wünschen, daß auch in andern Industrie- und Gewerbezweigen diese Beispiele Schule machen. Eine allzu große «Geheimsphäre» eines Vertragspartners ist auf die Dauer nicht mit dem Grundsatz von Treu und Glauben vereinbar, wenn es sich um Angaben handelt, die auch für den andern Vertragspartner wichtig sind und von ihm nur mit einem erheblichen Aufwand vollständig gesammelt werden können. Einige bedeutende schweizerische Unternehmungen haben in letzter Zeit begonnen, in ihren Jahresberichten den Aktionären und der Oeffentlichkeit einen größeren Einblick in ihre Geschäftstätigkeit zu gewähren. Es wäre sicher nicht abwegig, wenn sie auch ihren Kollektivvertragspartnern gegenüber eine ähnlich liberale Politik verfolgten. *Dr. Waldemar Jucker, Bern.*

Gewerkschaften und Personalfürsorge

Ziel aller gewerkschaftlichen Arbeit ist die soziale Besserstellung des Arbeitnehmers.

Zu diesen Bestrebungen gehören unter anderem auch die Bemühungen zur Sicherung einer menschenwürdigen Existenz der Arbeiterfamilie in jenen Fällen, wo das Erwerbseinkommen des Arbeiters wegen vorgerückten Alters, frühzeitigen Todes oder Invalidität dahinfällt.

Aus diesem Grunde haben die Gewerkschaften stets großes Interesse gezeigt für die staatlichen Versicherungseinrichtungen, die der Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenfürsorge dienen (AHV, Suva). Sie haben bei der Errichtung und später beim Ausbau dieser Versicherungseinrichtungen maßgebend mitgewirkt.