

S Z E M L E

MUNKABÉR-RENDSZEREK

A LEGTERVSZERÜBB MUNKASZERVEZÉS is csak akkor biztosíthatja a megfelelő termelési eredményt, ha a végzett munka bére megfelel a vállalat költségviszonyainak. Itt bizonyos ellentétes érdekek nyilvánulnak meg a vállalat és a munkavállalók között. A munkavállalók természetesen minél magasabb bére töreksenek, a vállalat viszont csak a termékek árában megtérülő bér összegét hajlandó megfizetni. A bér összege ugyanis nem lehet nagyobb, mint amennyit a vállalat fennállásának és eredményességének veszélyeztetése nélkül kifizethet. A vállalat költségeinek meg kell térülniök s a munkabér a vállalat árvetésében költségként jelentkezik.

A munkabér megfelelő alakítása s főleg a teljesítménnyel arányba-hozása régi gondja minden vállalatnak. Épp ezért általános a törekvés, hogy a teljesítménnyel arányban nem álló időbért, amikor a munkás a bért tényleges teljesítményétől függetlenül, az üzemben töltött idő alapján kapja, a teljesítménnyel arányos bérrrel helyettesítsék.

A munkabér legrégebbi fajtája a dolgozó által az üzemben töltött idő díjazása: az *időbér* (órabér, napszám). Az időbér hátránya árvetési szempontból az, hogy mivel nem az elvégzett munka, a valóságos munkateljesítmény, hanem az üzemben (akár munka nélkül) töltött idő alapján jár, az árvetést nagyon bizonytalanná teszi. Az észszerűen szervezett iparágakban épp ezért a díjazásnak ez a rendszere egyre nagyobb mértékben adja át helyét a tényleges teljesítmény szerint megszabott munkabér rendszerének. Mindazonáltal egyes munkafajták díjazására, pl. portásnál, küldöncnél, éjjeli őrnél, valamint veszélyes munkánál, vagy minőségi áruk termelésénél, csak az időbér alkalmazható.

A TELJESÍTMÉNY SZERINTI MUNKABÉREK a következőképpen csoportosíthatók: I. *Darabszakmánybér* (darab-akkordbér). A darabszakmánybér ismét lehet: 1) *egyéni* és 2) *csoportszakmánybér*. Az utóbbit akkor alkalmazzák, amikor a csoportban dolgozó egyének munkateljesítménye külön-külön nehezen állapítható meg. A csoportszakmánybérben vagy egyenlően részesedik a csoport minden tagja, vagy a szakmánybért a csoport vezetője, az akkordmester osztja szét a csoportban résztvevők között munkateljesítményük arányában. A csoportszakmány előnye, hogy mivel az egyes munkások keresete a csoport teljesítményétől függ, minden dolgozó a legjobb teljesítményre törekszik s azt társaitól is megkívánja. A csoportszakmány igen gyakori a mezőgazdaságban, a »bandák«-ban dolgozó részes aratóknál vagy a földkitermelésben, a kubikolásban, de előfordul az ipari termelésben is. II. *Időre átszámított darabszakmány* az ú. n. *darabidőszakmány*. III. *Jutalmazó (prémiumos) bér*: 1. *becslés alapján* számított idővel: a) Halsey, b) Rowan; 2. *időmérés alapján* számított idővel: a) Emerson, b) Taylor, c) Gantt, d) Bedaux, e) Manit, stb.

I. *A darabszakmánnyal*, akár egyéni, akár csoportszakmányberről van szó, a munkaadó az időbérszámításból eredő árvetési bizonytalanságot kívánja megszüntetni azáltal, hogy a munkást nem az üzemben töltött idő,

hanem az általa valóban elvégzett munka alapján díjazza. Hátránya, hogy a munkaeszközök és munkaeljárások tökéletesítésével elérhető termévényolcsóbbodásnak a darabbér útjában áll, mert a munkások természet-szerűen nem hajlandók a munkadarab után járó szakmánybér – az ak-kordtétel – leszállításába beleegyezni. De technikailag – és szociálpoli-tikailag is – veszedelmes, mert a vállalat vezetőségét a munkaeljárások tökéletesítése helyett a munkaerő kihasználására csábíthatja. Ép ezért ma már meglehetősen háttérbe szorult és főként csak az őstermelésben, a kis-iparban s a kézműiparban, pl. a konfekciós iparban fordul elő.

II. Az időre átszámított darabszakmánynál, a *darabidőszakmánynál*, becsléssel vagy időméréssel állapítják meg az egy óra alatt végezhető munka mennyiségét. A munkabér nem darabbérben, hanem órabérben van megállapítva. A munkás szállította darabok számát elosztják az egy órára kiszámított mennyiséggel s ahányszor ez az átadott darabok számában megvan, annyi órának megfelelő bért fizetnek ki neki, tekintet nélkül a munkában ténylegesen eltöltött órákra. Alapjában véve tehát csak a fizetés kiszámításában különbözik ez az eljárás a közönséges darabszak-mánnytól.

III. A *jutalmazó (prémiumos) bér* célja, hogy minden munkás a ké-pességeinek, illetve a teljesítményének megfelelő díjazást kapja. A napi vagy órabér szerinti díjazás nem igazságos, mert a dolgozó nem képessé-gének, helyesebben nem teljesítményének mértéke szerint kapja díjazását, a szakmánybér pedig a munkások között azért nem kedvelt, mert ala-csony darabbérek mellett a munkásnak gyakran túl kell erőltetnie magát, hogy az életfenntartásához szükséges összeget megkereshesse. A jutal-mazó bér azonkívül, hogy a munkás részére bizonyos napi keresetet min-den esetben biztosít, egyúttal lehetővé teszi számára, hogy ha megfelelő képességű és szorgalmas, akkor jövedelmét növelhesse. A jutalom össze-gét úgy szabják meg, hogy a munkás nagyobb teljesítményéből a vállala-tnak is haszna legyen. Ezt azzal indokolják, hogy a vállalatnak a munka tanulmányozásával és megfelelő előkészítésével költségei vannak (gyári iroda és pszichotechnikai laboratórium személyi és dologi kiadásai), ame-lyek csak ily módon térülnek meg. A jutalmazó bérek először Amerikában, majd Európa nagyobb ipari államaiban terjedtek el. Nagyobb gyárvállala-tok nálunk is használják.

A JUTALMAZÓ BÉRRENDSZEREK két csoportra oszlanak: 1. becslés és 2. időmérés alapján számított jutalmazó bérekre.

1. A *becslés alapján* kiszámított jutalmazó bérnél gyakorlati alapon, becsléssel állapítják meg, hogy egy-egy munkaegység elvégzéséhez, ille-tőleg bizonyos mennyiségű áru előállításához mennyi időre van a dolgo-zónak szüksége. Ha már most a munkás ezt a munkát hamarabb végzi el, a megtakarított idő arányában külön jutalomban, prémiumban, részesül.

a) *Halseynél* a munkás részére minden körülmények között járó idő-bér van biztosítva. Ha a munkás a munkát a megszabott alapidőn belül végzi el, jutalomképen a megtakarított időre eső munkabér bizonyos, ren-desen 50 százalékát kapja. Ezt a bérfizetési eljárást főként Amerikában alkalmazták.

b) *James Rowan* bérrendszere Angliában terjedt el. A jutalom meg-szabásánál azt tartja szem előtt, hogy a munkás keresete a jutalommal együtt ne lehessen több a napidíj kétszeresénél. Ezzel azt akarta Rowan elérni, hogy kedvező teljesítmények esetén ne lehessen a munka alapidejét a munkásra nézve kedvezőtlenebbül megállapítani. A jutalom kiszámítása a következő képlet alapján történik:

$$\text{Jutalom} = \frac{\text{megtakarított idő}}{\text{alapidő}} \times \text{valóságos munkaidő} \times \text{órabér.}$$

2. Az időmérés alapján számított munkabérek a tudományos üzemvezetés gondolatából indultak ki.¹ Itt a munka elvégzéséhez szükséges idő megállapítása nem becslés, hanem tudományos eljárással megállapított teljesítményfelvételek, tehát időmérés alapján történik. Ennek az eljárásnak a becsléssel szemben az az előnye, hogy amíg a becslés alapja bizonytalan s vagy a munkásra vagy a munkaadóra sérelmes, addig időmérés mellett a jutalom kiszámításának objektív, tárgyi alapja van. Az időmérés alapján számított jutalmazó munkabérrendszernek főként három típusa ismeretes. Ezek az *Emerson-, Taylor- és Gantt-féle jutalmazó bérek*.

a) Az *Emerson-féle bérrendszer* nagyjában a Halsey-féle jutalmazó rendszerhez hasonlít. Itt is megszabják a munka elvégzéséhez szükséges alapidőt, amit 100%-os teljesítménynek vesznek. Ha tehát a munkás a munkához kétszer annyi időt használ fel, akkor teljesítménye csak 50%-os. A munkás részére mindenesetre a teljesítménytől függetlenül egy bizonyos időbért biztosítanak. Ha a munkás teljesítménye 66.6 %-ot nem halad meg, csak az időbért kapja. 66.7–100% közötti munkateljesítmény után azonban az időbéren (napszámon) felül a teljesítmény fokozódása szerint növekvő jutalmat is kap. 90%-os teljesítménynél ez a jutalom az alapbértnek 10%-a, 100%-os teljesítménynél 20%-a. 100%-on felül a jutalom emelkedése erősebb. Ez a munkabérrendszer, bár nagyon igazságos, körülményességénél fogva a gyakorlatban nem igen vált be.

b) A *Taylor-féle bérrendszer* szintén megszab egy bizonyos alapidőt. Ha a munkás a munkát hamarabb végzi el, jutalmat kap, ha munkája tovább tart, béréből büntetésöszeget vonnak le.

c) A *Gantt-féle eljárásnál* meg van szabva a teljesítmény ideje. Ha a munkás a munkát a megszabott időre végzi el, megkapja az erre az időre járó bért, ha hamarabb készül el vele, jutalmat kap, ha munkája tovább tart, akkor csak a rendes darabbért kapja. A büntetés levonása tehát itt elmarad.

| A megszabott munkamennyiség elvégzéséhez felhasznált órák száma: | Órabér: | A megszabott munkamennyiségre eső bérösszeg : |
|--|---------|---|
| A) <i>Időbér:</i> | | |
| 10 óra | 1.– | 10.– |
| 12 „ | 1.– | 12.– |
| B) <i>Teljesítmény szerinti bér:</i> | | |
| I. <i>Darabszakmány</i> = 100 darabonként | | |
| 10 órai munka mellett 100 drb | 10 P. | |
| 8 „ „ „ 100 „ | 1.– | 10.– |
| 5 „ „ „ 100 „ | 1.25 | 10.– |
| 12 „ „ „ 100 „ | 2.– | 10.– |
| | 0.83 | 10.– |
| II. <i>Időre átszámított darabszakmány:</i> | | |
| 100 drb = 10 óra à 1.– Pengő. | | |
| 10 órai munka mellett 100 drb. | 1.– | 10.– |
| 8 „ „ „ 100 „ | 1.25 | 10.– |
| 5 „ „ „ 100 „ | 2.– | 10.– |
| 12 „ „ „ 100 „ | 0.83 | 10.– |

¹ A tudományos üzemvezetést magyar nyelven ismerteti *Kovács Jenő*: Tudományos üzemvezetés és bérfizetési rendszerek. Budapest, é. n. Igen érdekes összehasonlításokat tesz az egyes bérfizető rendszerek között *Keszler Gyula* is: A teljesítménnyel arányos munkabérfizetés c. cikkében. Közgazdasági Szemle, 1941. 869 l. kk.

| A megszabott munkamennyiség elvégzéséhez felhasznált órák száma: | Órabér: | A megszabott munka- mennyiségre eső bérösszeg: |
|--|---------|---|
| III. Jutalmazó bér: | | |
| 1. Becslés alapján számított idővel: | | |
| a) Halsey: alapidő=10 óra à 1 P. | 1.– | 10.– |
| Jutalom: 50%. 10 óra | | |
| 8 „ = $8 + 2 \times 0.50 = 9.–$ | 1.125 | 9.– |
| 5 „ = $5 + 5 \times 0.50 = 7.50$ | 1.50 | 7.50 |
| b) Rowan: alapidő 10 óra à 1 P. | | |
| Jutalom = $\frac{\text{megtakarított idő}}{\text{alapidő}} \times \text{valóságos munkaidő} \times \text{órabér}$ | | |
| 10 óra | 1.– | 10.– |
| 8 „ = $8 + \frac{2}{10} \times 8 \times 1 = 9.60$ | 1.20 | 9.60 |
| 5 „ = $5 + \frac{5}{10} \times 5 \times 1 = 7.50$ | 1.50 | .50 |
| 2. Mért idővel: | | |
| a) Emerson: Alapidő 5 óra = 100% | 1.– | 10.– |
| 10 óra napiidő à 1 pengő. (66.6%-os teljesítményig min. bér). | | |
| 10 + $10 \times 0.10 = 11.–$ | 1.10 | 11.– |
| 10 óra (100%-os teljesítmény) = | 1.20 | 12.– |
| 10 + $10 \times 0.20 = 12.–$ | | |
| 10 óra (120%-os teljesítmény) = | 1.30 | 13.– |
| 10 + $10 \times 0.30 = 13.–$ | | |
| (Mivel itt az alapidőre a legnagyobb teljesítmény van előirányozva, gyakorlatilag elő sem fordulhat a 100%-os munkának 6 vagy 5 óra alatti elvégzése.) | | |
| b) Taylor: alapidő 10 óra à 1.– P. | | |
| Jutalom 25%, büntetés 25%. | | |
| 10 óra à 1.– | 1.– | 10.– |
| 8 „ = $10.– + 25\% = 12.50$ | 1.56 | 12.50 |
| 5 „ = $10.– + 25\% = 12.50$ | 2.50 | 12.50 |
| 12 „ = $10.– - 25\% = 7.50$ | 0.63 | 7.50 |
| 15 „ = $10.– - 25\% = 7.50$ | 0.50 | 7.50 |
| c) Gantt: alapidő 10 óra à 1.– P. | | |
| Jutalom 25%. | | |
| 10 óra à 1.– | 1.– | 10.– |
| 8 „ = $10.– + 25\% = 12.50$ | 1.56 | 12.50 |
| 5 „ = $10.– + 25\% = 12.50$ | 2.50 | 12.50 |
| 12 „ à 0.80 P. (minimális bér) | 0.80 | 9.60 |
| 15 „ à 0.80 P. | 0.80 | 12.– |

Az utolsó két példában szereplő 15 órás munkanapot csak az összehasonlítás teljessége kedvéért vettük fel. Az ugyancsak itt szereplő s az ipar részére látszólag kedvezőtlenül magas munkabéreknél tekintetbe kell venni, hogy ezt, mint Taylor számításai is igazolják, a gépek amortizációjának és az általános költségeknek kedvezőbb alakulása annyira

ellensúlyozza, hogy a gyártmány termelési költsége jelentékenyen csökken. A példában felhozott 5–6 órás munkaidő szintén csak elméletileg fontos, mert a pontos mérések alapján megadott munkamennyiség ilyen rövid idő alatt a gyakorlatban nem végezhető el.

Az időmérésen alapuló jutalmazó bérrendszerek korunk legjellemzőbb bérrendszerei. Kedveltségüknek oka az, hogy megfelelő alkalmazásuk esetén a munka értékét a késztermékben pontosan lemérhetővé teszik s ezáltal a vállalati árvetés (kalkuláció) részére biztos alapot adnak.

Ez magyarázza meg nagy elterjedésüket s azt, hogy a *jutalmazó bérrendszereknek egyre újabb és újabb válfajával találkozunk*. Valamennyit ismertetni túlnőne e tanulmány keretein s azért csak a *legismertebbeket, a Bedaux- és a Manit-bérrendszert ismertetjük*. Mindkettő az eddig ismertetett jutalmazó bérrendszerek oly módon fejleszti tovább, hogy a megszabott teljesítménynél (a munkanormánál) nagyobb teljesítmény után nemcsak a munkás kap jutalmat, hanem az az előmunkás vagy munkavezető és az a munkaelőkészítő is, akinek célszerű működése közvetve hozzájárult a munkateljesítmény kedvezőbb alakulásához.

A BEDAUX-BÉRRENDSZER gondos munkatanulmányokon épül fel. Munkatanulmányokkal állapítja meg minden üzemre külön-külön, hogy az üzem minden egyes munkájánál mennyi az egy-egy munkaóra eső szabványos munka (munkanorma). Az óra 60 percből állván, az egy-egy percre eső munkateljesítmény = 1 B. vagyis az egyórás munkateljesítmény = 60 B. Ha tehát a munkás egy óra alatt 60 B-nél több munkát végzett, a munkatöbblet után jutalom jár. De nemcsak neki jár jutalom, hanem a termelés fokozásában a megfelelő intézkedésekkel résztvevő munkavezetőnek és munkaelőkészítőnek is. A jutalom szokásos megosztása: a többletmunka bére utáni jutalomból a munkás 75, a vezetők 25%-ot kapnak.

Ha pl. egy munkás napi 8 óra alatt 300 munkadarabot készített el s a B-akkord darabonként 2 B-t tesz ki, akkor teljesítménye a következő:

$$\frac{300 \times 2}{8} = \frac{600}{8} = 75. \quad \text{A teljesítmény tehát óránként 75 B. Mivel az}$$

óránkénti teljesítmény 60 B-ben van megszabva, jutalom jár minden órára a 15 B többletmunkáért. A többletmunka napi 8 órai munkaidő mellett tehát $8 \times 15 \text{ B} = 120 \text{ B}$.

Ha már most az előbbi munkabérrendszerekkel való összehasonlítás céljából az órabért itt is 1 P-nek vesszük, a kereset a következőképen alakul:

| Munkában eltöltött idő: | Órabér: | Összes kereset: |
|---|---------|-----------------|
| 8 óra (szabványos teljesítmény) à | 1.– P. | 8.– P. |
| 8 óra (120 B túlmunkával alanti számítás szerint) | 1.19 P. | 9.50 P. |
| Számítás: 1 P-ös órabér mellett a munkabér 8 órára | | 8.– P. |
| Hozzáadjuk jutalomként a nagyobb teljesítmény, a 120 B után, a bér 75%-át | | |
| $\frac{120 \text{ B}}{60} \times 0.75 \times 1.- \text{ P.} =$ | | 1.50 P. |
| | | <u>9.50 P.</u> |

A 120 B. azonban 2 órai munkának felel meg, ami azt jelenti, hogy így a munkás az előírt napi munkateljesítményt nem 8, hanem 6 óra alatt végezte el. Ha tehát a többi munkabérrendszerrel való összehasonlítás céljából a 120 B-nek megfelelő órabért, ami $2 \times 1.- \text{ P.}$, levonjuk az összkeresetként kimutatott 9.50 P.-ből, kapunk 7.50 P.-t. Ez felel meg az előbbi táblázat szerint a munkás 6 órai bérének.

| | | |
|--|----------|---------------|
| A munkás tehát keresett 6 óra alatt óránként | | |
| P. 1.25, | összesen | P. 7.50 |
| a következő 2 órára óránként | | |
| P. 1.–, | összesen | <u>P. 2.–</u> |
| 8 órai munkabére á 1.19 | | P. 9.50 |

Ahol a nyersanyag értékes, a hulladék vagy a hibás darabok szokványos mennyiségét is megállapítják. Ha a hulladék vagy a hibás darabok mennyisége a szokványosnál nagyobb, előre megszabott büntetést (negatív prémiumot) vonnak le. Viszont, ha a hulladék vagy a rontott darabok száma kevesebb a szokványosnál, a különbözetért jutalom jár. A hulladék és a rontás utáni büntetés vagy jutalom összegében, a negatív vagy pozitív prémiumban, a munkavezető és a munkaelőkészítő szintén részesedik. Ezzel az intézkedéssel azt kívánják a vállalatok elérni, hogy a munka gondos elvégzésére ne csak a munkás, hanem az intézkedő és a munkaelőkészítő szervek is figyelmet fordítsanak.

Mivel a Bedaux-rendszer mellett a munkás a teljesítmény szerint kapja díjazását, igen gyakran olyan alkalmazásával is találkozunk, hogy azokért az üzemzavarokért vagy a munka nélkül töltött időkért (üres időkért, Leerlaufzeiten), amelyek nem a munkás, hanem a gyár hibájából állottak elő, a munkás részére órabért – természetesen a munkában töltött időnél alacsonyabb összegben megállapítva – fizetnek.

HAYNES MANIT-BÉRRENDSZERE, (Manits = Man minutes = az átlagos munkás egy perces munkateljesítménye), Halsey bérrendszeréhez hasonlóan a munkás részére időbért biztosít. Amennyiben a munkás teljesítménye az előírtnál nagyobb, tehát percenként 1 manitnél, óránként 60 manitnél több munkát végez, a többlet utáni jutalom $\frac{5}{6}$ részét ő s $\frac{1}{6}$ részét a mester kapja. Érdekessége a manit-eljárásnak az is, hogy a munkás és a mester akkor is kap jutalmat (30%-ot), ha a munkát az előírt időre fejezik be. Ez más szóval azt jelenti, hogy a manitekben megszabott munkateljesítmény tulajdonképpen magasabb az átlagos teljesítménynél, vagyis, ha a munkás a megszabott időt betartja, már akkor is többet teljesített az átlagos munkánál. Külön érdekessége még ennek az eljárásnak, hogy a várakozási időknek (a munkásnak vagy a gépnek anyagra kell várnia) manitben meghatározott mennyiségével a mestert terhelik meg, mert az ő hibája az, hogy várakozási idők, s így veszteségek lépnek fel. A manit rendszer tehát sok hasonlóságot mutat Bedaux bérrendszerével.

A Manit-rendszerű bér kiszámítását a következő példán mutatjuk be:

Órabér 1.– P., szabványos teljesítménynél 30% prémium (ebből a munkásé $\frac{5}{6}$, vagyis 25%); szabványos teljesítményen felül a prémium azonos.

A szabványos teljesítmény 8 órára 8×60 manit = 480 manit. Egy munkadarab = 2 manit.

| | |
|--|-----------------------|
| Ha a munkás 8 óra alatt 220 darabot készít, teljesítménye 440 manit, bére az órabér, tehát | $8 \times 1 = 8$ – P. |
| 240 darabnál teljesítménye = 480 manit, bére az órabér és 25% jutalom | $8 \times 1 = 8$ – P. |
| | <u>2.– P.</u> |
| | 10.– P. |
| 250 drbos teljesítménynél = 500 manit, bére az órabér | $8 \times 1 = 8$ – P. |
| 25% jutalom a szabványos teljesítmény után | 2.– P. |
| 20 manit többlet után $20/60 = \frac{1}{3}$ óra bérének 25%-a | 0.09 P. |
| | <u>10.09 P.</u> |

Keresete tehát a következőkép alakul:

| Munkában eltöltött idő: | Órabér: | Összeskereset: |
|---|-----------|----------------|
| 8 óra (szabványosnál kisebb teljesítmény) | á 1.– P. | 8.– P. |
| 8 óra (szabványos teljesítmény) + 25% jutalom | á 1.25 P. | 10.– P. |
| 8 óra (szabványosnál nagyobb teljesítmény) + 25% jutalom | á 1.26 P. | 10.09 P. |

Kétségtelen, hogy az időméréseken alapuló s a tényleges munkateljesítmény szerint fizetett munkabérek a vállalati árvetést biztos alapra helyezik s az időbérrel együtt járó esetlegességektől mentesítik. Épp ezért a korszerűen szervezett vállalatok majdnem kivétel nélkül az üzemi munkánál a fenti bérrendszerek valamelyikét vagy azok módosított alakjait használják. Minden üzemben vannak azonban munkák, amelyek csak időbérben fizethetők. Ezek azok a munkák, amelyeknél a jelenlét akkor is fontos, ha pillanatnyilag munka nincs is, pl. raktári személyzet, nap-számosok.

De az időbérnek nagy szerepe van az úgynevezett *folyamatos munkarendszerrel* (Fliessarbeit) vagy futószalaggal dolgozó üzemekben is (pl. Ford). Emellett a munkaszervezés mellett ugyanis a *munka iramát ön-működő, mozgó szerkezetek* – végtelen szalagok, mozgó vagy forgó asztalok – szabályozzák. A munka ütemét tehát a munkásnak sem lassítania, sem gyorsítania nem áll módjában. A folyamatos munkánál a *mozgó szerkezetek sebességét munkatanulmányok alapján* szabják meg s így itt az időbér teljes mértékben teljesítményi bérre változik. Hátránya, hogy az előírt munkánál többet a munkás nem dolgozhat s így keresetét nem fokozhatja, előnye a gyár szempontjából azonban rendkívül nagy, mert egyrészt a *bér kiszámítását rendkívül leegyszerűsíti*, mert azt a nagy személyzetet, amely a különféle jutalmazó bérek kiszámításához szükséges, feleslegessé teszi. A folyamatos gyártás azonban csak tömeggyártásban és bizonyos üzemtípusoknál alkalmazható.

Az időbér teljesítményi bérre való alakításának másik esete az a bér, amelyet csak a *ténylegesen elvégzett munka után* fizetnek. Olyan vállalatokban szokásos ez (kályhások, cserepesek, autójavítóműhelyek), ahol állandó foglalkoztatást a vállalkozó nem tud alkalmazottainak biztosítani. Ezáltal a munkavállaló tulajdonképpen alvállalkozóvá lesz, aki gazdájának üzleti kockázatában osztozik. A vállalkozó itt a munkásnak csak az üzemi helyiséget és felszerelést bocsátja rendelkezésre azzal, hogy amennyiben van munka, a munkaórák után, vagy még gyakrabban az elvégzett munkák egysége után ennyit és ennyit fizet.

A bérfizetéssel kapcsolatban meg kell említenünk a *nyereségrészesedés* kérdését is. Egyes vállalatok ugyanis azzal akarják a dolgozóknak munkájuk iránti érdeklődését fokozni, hogy a vállalat nyereségének bizonyos részét közöttük szétosztják. Ezek a kísérletek azonban nem igen terjedtek el s irántuk a munkásság sem mutatott különleges érdeklődést.² Egyes vállalatoknál azonban igen komoly formában valósult meg az alkalmazottaknak a nyereségben való részesítése s ha ennek az inkább szociálpolitikai intézkedésnek árvetési szempontból nincs is jelentősége, a vállalati összetartozás érzületének fejlesztésére igen alkalmas.³

² L. Heller Farkas: Közgazdaságtan, Budapest, 1932. II. köt. 511. l. A nyereségrészesedés különféle fajtáit gyakorlati példákkal és nyereségelosztási táblázatokkal részletesen ismerteti F. Jastrow: Gewinnbeteiligung. Berlin, 1923.

³ L. a Közgazdasági Encyklopédia IV. kötetében B. seebohm Rowntree: Nyereségrészesedés című cikket és k. Nagy Dénes: Híres keresedők, Budapest, 1940. c. könyvében a Cognacq-házaspárról írottakat. 147–48. l.

NEM VÁLLALATI, HANEM SZOCIÁLPOLITIKAI intézkedések eredménye az egyes országokban bevezetett *családi bérrendszer*. A családi bért nem a teljesítmény, hanem a munkavállaló családi állapota szerint fizetik oly módon, hogy a munkás béréhez családtagjai száma szerint családi bérpótlékot adnak. A bér ilyen rendszere megnehezíti a vállalati árvetést, kivéve azt az esetet, amikor a munkás családi pótlékát közvetlenül az állam téríti meg a vállalatnak.

A mozgó bérskála alapja a munkaadó és a munkavállaló közötti megállapodás, amely a fizetett bér összegét a termék áralakulásához kapcsolja. A mozgó bérskála a munkabérben minimumot állapít meg, amelynél kevesebbet a munkás nem kaphat, akármilyen mértékben csökken is a piaci ár. Ha ellenben az ár emelkedik, az áremelkedés arányában – a kötött megállapodás szerint – emelkedik a munkabér is. Szociálpolitikailag igen kedvező lehet ez a megoldás, árvetési szempontból azonban a különbözőzeti árak gyakori előfordulása következtében nehézségeket jelenthet.⁴

A korszerinti bér szintén szociálpolitikai intézkedés. A korszerinti bér a munkás életkorához igazodik. Minél idősebb tehát a munkás, bére annál magasabb. A korszerinti bér árvetésileg azért számolható el nehezen, mert a teljesítménnyel nem arányos, sőt az öreg munkás teljesítménye magasabb bére ellenére rendszerint kisebb az alacsonyabb bérű fiatal munkás teljesítményénél. A korszerinti bérfizetés tehát szintén csak állami hozzájárulással oldható meg. A korszerinti bérrrel kapcsolatban említendő meg a *szolgálati idő* hosszúsága szerint fizetett bér (korpótlék). Ez azt jelenti, hogy a munkás bére az ugyanannál a munkaadónál eltöltött idő szerint alakul. A munkás a heti bérhez aszerint, hogy milyen régen van a vállalatnál, bizonyos pótlékot kap. Ezt a bérfizetést nagyon ritkán s rendszerint csak olyan vállalatoknál találjuk meg, amelyekben a szakmunkások pótlása nehéz s amelyek jól kiképzett szakmunkásaikat e kedvezménnyel akarják a vállalathoz kötni. Ez a bérfizetési rendszer tehát vállalati intézkedések eredménye.

vitéz RAJTY TIVADAR

⁴ A mozgó bérskála szerinti bérrendszerről lásd a Közgazdasági Encyklopédiában *Braun Róbert*: Mozgó bérskála c. cikkét. III. köt. 1126–27. 1.