

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 természetszerűleg minél magasabb bérre törekcsenek, 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 üzembn töltött idő alapján kapja, a teljesítménnyel arányos bérrel helyettesítsék.

A munkabér legrégibb fajtája a dolgozó által az üzembn töltött idő díjazása: az időbér (órabér, napszám). Az időbér hátránya árvetési szempontból az, hogy mivel nem az elvégzett munka, a valóságos munkateljesítmény, hanem az üzembn (akár munka nélkül) töltött idő alapján jár, az árvetést nagyon bizonytalanná teszi. Az észszerűen szervezett iparágakban ép 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 következőképen csoportosíthatók: I. *Darabszakmánya*bér (darab-akkordbér). A darabszakmánya**ér ismét lehet: 1) egyéni és 2) csoportszakmányabér. Az utóbbit akkor alkalmazák, amikor a csoportban dolgozó egyének munkateljesítménye külön-külön nehezen állapítható meg. A csoportszakmánya**érben vagy egyenlően részesedik a csoport minden tagja, vagy a szakmányabért a csoport vezetője, az akkordmester osztja szét a csoportban résztvevők között munkateljesítményük arányában. A csoportszakmánya előnye, hogy mivel az egyes munkások keresete a csoport teljesítményétől függ, minden dolgozó a legjobb teljesítményre törekszik s azt társaitól is megkivánja. A csoportszakmánya igen gyakori a mezőgazdaságban, a »banda«-ban dolgozó részes aratóknál vagy a földkitermelésben, a kubikolásban, de előfordul az ipari termelésben is. II. *Időre átszámított darabszakmánya* az ú. n. *darabidőszakmánya*. 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) Manít, stb.****

I. A *darabszakmánya*val, akár egyéni, akár csoportszakmánya**érről van szó, a munkaadó az időbérszámításból eredő árvetési bizonytalanságot kívánja megszüntetni azáltal, hogy a munkást nem az üzembn töltött idő,**

hanem az általa valóban elvégzett munka alapján díjazza. Hátránya, hogy a munkaeszközök és munkaeljárások tökéletesítésével elérhető termelvényolcsóbbodásnak a darabbér útjában áll, mert a munkások természet-szerűen nem hajlandók a munkadarab után járó szakmánybér — az akkordtétel — leszállításába beleegyezni. De technikailag — és szociálpolitikailag 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 östermelésben, a kisiparban 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 szállított 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 darabszakmánnytól.

III. A *jutalmazó (prémiumos) bér* célja, hogy minden munkás a képességeinek, illetve a teljesítményének megfelelő díjazást kapja. A napi vagy órabér szerinti díjazás nem igazságos, mert a dolgozó nem képességének, helyesebben nem teljesítményének mértéke szerint kapja díjazását, a szakmánybér pedig a munkások között azért nem kedvelt, mert alacsony darabbérek mellett a munkásnak gyakran túl kell erőltetnie magát, hogy az életfenntartásához szükséges összeget megkereshesse. A jutalmazó bér azonkívül, hogy a munkás részére bizonyos napi keresetet minden esetben biztosít, egyúttal lehetővé teszi számára, hogy ha megfelelő képességű és szorgalmas, akkor jövedelmét növelhesse. A jutalom összegét úgy szabják meg, hogy a munkás nagyobb teljesítményéből a vállalatnak 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), amelyek csak ilyen módon térülnek meg. A jutalmazó bérek először Amerikában, majd Európa nagyobb ipari államaiban terjedtek el. Nagyobb gyárvállalatok 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, illetőleg bizonyos mennyiségű áru előállításához mennyi időre van a dolgozónak 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 időbér van biztosítva. Ha a munkás a munkát a megszabott alapidőn belül végzi el, jutalomképen a megtakarított időre eső munkabér bizonyos, rendszeren 50 százalékát kapja. Ezt a bérfizetési eljárást főként Amerikában alkalmazták.

b) *James Rowan* bérrendszere Angliában terjedt el. A jutalom megszabásánál 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 alapbérenek 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 büntetésösszeget 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.

Az eddigiekben tárgyalt bérfizetési rendszereket összehasonlítva, a következő táblázatot kapjuk: (Az egyszerűség kedvéért az átlagos órabért 1 pengőnek vettük.)

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 P.		
10 órai munka mellett 100 drb	1.—	10.—
8 „ „ „ 100 „	1.25	10.—
5 „ „ „ 100 „	2.—	10.—
12 „ „ „ 100 „	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.
Jutalom: 50%.

10 óra	1.—	10.—
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	7.50

2. Mért idővel:

a) Emerson: Alapidő 5 óra = 100%
10 óra napidíj à 1 pengő.
(66.6%-os teljesítményig min. bér).

10 óra	1.—	10.—
10 + $10 \times 0.10 = 11.—$	1.10	11.—
10 óra (100%-os teljesítmény) =		
10 + $10 \times 0.20 = 12.—$	1.20	12.—
10 óra (120%-os teljesítmény) =		
10 + $10 \times 0.30 = 13.—$	1.30	13.—

(Mivel itt az alapidőre a legnagyobb teljesítmény van előírányozva, 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 bérrendszereket 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 egyórai 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:

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

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) á	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		
$\frac{120 \text{ B}}{60} \times 0.75 \times 1.— \text{ P.} =$		$\frac{1.50 \text{ P.}}{9.50 \text{ P.}}$

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 összeresetként 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 P. 2.—
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 időért (üres időért, Leerlaufszeiten), 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 $\frac{1}{6}$ 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 $\frac{1}{6}$, 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 $8 \times 1 = 8.—$ P.	
és 25% jutalom	2.— P.
	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.
	10.09 P.

Keresete tehát a következőkép alakul:

Munkában eltöltött idő:	Órabér:	Összes kereset:
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 esetben 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 közzöttük 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. Seeborn Rowntree: Nyereségrészesedés című cikket és K. Nagy Dénes: Hires kereskedők, Budapest, 1940. c. könyvében a Cognac-házaspárról írottakat. 147—48. l.

NEM VALLALATI, 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 bérrel 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 vállalatához 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. l.