

XIV 7882 - 1946 május 2. I. t. államtud. - szűbs.
XIV. 7955 - 1946. június 27. II. t. - " - stát. pót.
XIV. 8028 - 1946. július 24. stát. pót. szűbs.

Debrecen, 1949. évi. 2.

amat. 1482

A Magyar Köztársaság Elnöki Hivatala
 ELNÖKI HATÁROZATOK ÉS ALIANTERJEZTEK TÁBLAJA.
 1437 / 45/1946 sz. /
 Ért: 1946. június 26. n.
 Budapest, 1946. június 26.

Bizálatba kiadom:

- Dr. Jádcsy Károly
- " Pogóly Ferenc
- professzor munkah.

Debrecen 1946. június 26.

Előszöveg minősítésére ^{glossum} ^{deléin}
 elfogadom.
 Jádcsy Károly
 Előszöveg elfogadom
 1946. júl. 4. Pogóly Ferenc



A munkabér és bér -
rendszerek.

Doktori értekezés a közgazdaságtan köréből.

Írta:

Sarkadi Dezső
jogszigorló.

A felhasznált forrásmunkák:

- 1./ Dr. Bozóky Ferenc: közgazdaságtan. Budapest. 1934.
- 2./ Czettler Jenő: Az emberi gazdálkodás történet. Budapest, 1939.
- 3./ Dr. Navratil Akos: Közgazdaságtan, Budapest, 1939.
- 4./ Vadnai Jenő : Közgazdaságtani alapfogalmak a mezőgazdaságban, Budapest 1935.
- 5./ Rudas Béla: társadalom gazdaságtan alap-
elemei. Budapest 1939.



V á z l a t:

- 1./ A munkabér fogalma és természet.
- 2./ A munkabér kialakulására ható tényezők
 - a./ a kínálat,
 - b./ a kereslet oldalán.
- 3./ A bérrendszerek:
 - a./ pénzbér.
 - b./ truck rendszer,
 - c./ időbér, darabbér rendszer,
 - d./ díj rendszer, Bedaux rendszer,
 - e./ osztalék rendszer.
 - f./ Kollektív bérrendszer.

I.

A munkabér fogalma és természete.

A gazdasági javak előállításához szükséges termelési tényezők között egyik legfontosabb szerepet a munka tölti be. Azt a fizikai személyt, aki a termelési folyamatban testi munkájával részt vesz, munkásnak nevezzük. Minthogy a munkás tevékenysége, közelebbről testi munkájával részt

vesz a termelés folyamatában, ezért a termelés eredményéből részt kér. A megosztott társadalmi jövedelemnek azt a részét, amely a munkás által teljesített testi munka eredményeként a munkásnak osztályrészül jut, munkabérnek nevezzük.

A munkabér a testi munka ellenértéke, de ez egyben nem jelenti azt, hogy aki munkája után munkabért kap, annak munkájában a szellemi munka elemei nem volnának felismerhetők. Van ugyanis olyan testi munka, amelyben több szellemi képesség nyilvánul meg, mint nem egy ugyanevezett szellemi munkában. Viszont az is igaz, hogy a testi munka is nem csupán anyagi értékeket hoz létre, mert a szellemi értékek létrejöttéhez is kell sok eset-

ben testi munka.

A fenti meghatározásból látjuk, hogy munkabér, mint fogalom alatt csupán a testi munka ellenértékét kell értenünk. Ezzel szemben az, aki szellemi képességeit bocsátja a termelés szolgálatába, az nem munkabérre, hanem fizetésre tarthat igényt.

A munkabér a munkás jövedelme, amelynek képeben a munkás munkája alapján a termelésben részt vett egyéb termelési tényezők tulajdonosaival együtt osztozik a termelés eredményében.

Ezt az osztozást eszmei értelenben véve jutunk el az eszmei munkabér fogalmához, amely alatt a termelés eredményének az ebben résztvevők között való eszmei felosztása után a munkát végzett munkája arányában megillető hányadát értjük.

A való élet azonban a termelés eredményének ezt az eszményileg helyes felosztását nem ismeri. A való életben a bér ár formájában jelentkeznek, melynek kialakulásában mind a kínálat, mind a kereslet oldaláról igen sokféle tényező hat közre, s mindkét oldalon nem utolsó sorban érvényesülnek bizonyos hatalmi mozzanatok is.

Ezeknek a tényezőknek a hatása alatt alakul ki a tényleges munkabér. Ez a tényleges munkabér az eszményi munkabérmél lehet több, ha az ártényezők a munkás javára billennek és lehet annál kevesebb is, ha a munkabér kialakulásánál közreható tényezők számuknál és jelentőségükénél fogva a munkáltató javára billentik a mérleg nyelvét.

A munkás szempontjából a munkabér, mint a munkás megélhetését biztosító jövedelem jön számításba. Közgazdasági szempontból azonban nem hagyható figyelmen kívül, hogy bár a munkabér a munkás szempontjából annak jövedelmét képezi, ugyan ez a munkabér a vállalkozó szempontjából pedig mint termelési költség esik számításba.

A közgazdaságtan különböző korszakaiban az irodalom a munkabért ezen kettő jellege szempontjából különböző módon ítelték meg. A múlt század első felének régi angol közgazdaságtana a munkabért szinte kizárólag a vállalkozó termelési költségének fogta fel.

Amikor viszont a XIX. század második felében a közgazdaságtanban a társa-

dalompolitikai szempontok is erősebben érvényesültek, az elmélet is hajlandó volt az ellenkező végletbe esni, amely most már a munkabért kizárólag, mint a munkás megélhetését biztosító jövedelmet fogta fel.

Közgazdaságtani szempontból az a kívánatos, hogy a munkabérnek mindkét jellege a magasabb közgazdaságtani szempontok figyelembe vétele mellett egyformán számításba vétessék.

II. A munkabér kialakulására ható tényezők a kínálat és a keresetlet oldalán.

A munka nem kész dolog, hanem csak erőt kifejtési tudó képesség, amely pozitív irányban működik közre a javak lét-

rehozásánál, és e közben emberi erő kifejtésben nyulvánul meg. Ebből folyik a munka azon alapvető sajátossága, hogy a munkaerőt állandóan fenn kell tartani, tehát akkor is, ha arra pillanatnyilag nincs is szükség. Ez a körülmény teszi a munkát nagyon költséges termelési tényezővé és ez a költséges volta a munka áru minőségét is nagyon befolyásolja.

Tapasztalati tény az, hogy az olyan áru, amelynek fenntartása különös költségbe kerül, nem raktározható. Akinek szüksége van rá, csak addig tartja magánál, amíg tényleg szüksége van rá, amikor már nincs rá szüksége, azonnal tovább adja, hogy a raktározással felmerülő költség feleslegesen ne terhelje.

A munkának a most vázolt fenti sajátosságából folyik, hogy a munkáltató

elbocsátja a munkást, amikor nincsen munka, vagy amikor az emberi munkát célszerűen és olcsóbban tudja gépi munkával pótolni.

Ez a körülmény az alapja a munkából eredő jövedelem egyik legjellemezőbb és sokszor igen hátrányosan érezhető tulajdonságának, nevezetesen, hogy a munkából eredő jövedelem nem állandó.

Azon tényezők közül, amelyek a munkabér nagyságára befolyással vannak, elsőnek kell említenünk a szellemi tényezőket. Minél több tanultságot kíván a munka, természetesen a munkabére is annak a nagsabb, aki a legtöbb tanultságot igénylő munka végzésére képes. Minél különlegesebb az a munkaképesség, mely a munkabérben jutalmát nyeri, annál könnyebben tudja a munka a maga külön, egyéni jutalmát kiharcolni, illetve

elérni. A bér már csak a munkások rátermettségének különböző foka miatt sem egységes. Oppenheimer a bérek gúla szerű alakulásáról beszél, még pedig igen plasztikusan. A gúla alját az a széles munkásréteg alkotja, mely rendszeres testi erejű, egészséges emberekből áll, de akik a legegyszerűbb munkát végzik. Ezek fölé sorakozik a magasabb bért élvező munkásoknak az a csoportja, akiknek a munkája már bizonyos képesítést igényel. A gúla csucsán a legritkábban található vállalkozói képességű munka áll. Oppenheimer a gúla alatt egy fordított gúlát is elképzelhetőnek lát. Ez a nem teljes munkaerejűeknek a béréből tevődik össze egymás alá rakódó rétegekben.

A munkabérek differenciálódására befolyással vannak az egyes munkások-

nak a munkára való hajlandósága és a teljesítőképesége közötti különbség is. Ebben a tekintetben a munkások neme, kora is, mint differáló tényező érvényesül.

A munkabérek kialakulására közvetlenül ható tényezők közül első sorban számításba veendő az elhelyezkedést kereső munkások számát, mert hisz ez a szám teszi ki a tulajdonképeni kínálatot.

A fentebb kifejtettökből megállapítható, hogy a munka piac nem egységes, hanem szakonként igen nagy mértékben tagozott, s ekként a munkaalkalmat kereső munkások száma sem tekinthető egységesnek.

A szakmát tanult munkások mindegyik csoportja épen szakmabeli képezettségénél fogva mint munka kínálat is el van különítve a munka piacon a többi más szakmabeli csoporttól.

Az elválasztottság annál nagyobb, minél távolabb állanak a szakmák szakszerűség szempontjából egymástól és minél kevésbé vállalhat ennek következtében az egyik szakma embere hozzá nem értés miatt a másik szakmában munkát. Az ipari életben ugyanis az egyes szakcsopottokon belül rokon szakmák is vannak, így az órák iparának rokon szakmája az ékszerész,

a férfi fedrász iparosnak, a női fedrász ipar,

a lakatosnak a kazánkovács, stb.

A rokon szakmán belül a munkavállaló, anennyiben a saját szakmájában munkaalkalon nem jelentkezik, viszont a rokon szakmában munkaalkalon kínálkozik, szakmai képzettsége alapján a rokon szakmában jelent-

kező munkaalkalonnál a hasonló munkakere-
sével szemben versenytársként jelentkezhet.

A gazdasági élet fejlődésével párhuzamosan a munka helyettesíthetősége is mind nehezebbé válik, mert a munka szak-
mák száma nő és a munka piac kínálati mennyisége sok egymással nem versenyző csoportra szakad.

A munka piac kínálati oldalán külön válik a szakképzett munkások csoportjától a nem szakképzett munkások munka kínálata. Ezeknek zömét azok a munkások alkotják, akik semmiféle szakképzettséggel nem rendelkeznek, kisebbik részét pedig azok a szakképzett munkások, akik kiöregedé-
folytán szakmájukban már alkalmazást nem találtak, végül azok a szakképzett munkások, akik a saját szakmájukban a munka szünetelés miatt munkát nem kaptak, s megélhe-

tésük biztosítása végett szakképzettséget nem igénylő kereső foglalkozás végzésére is hajlandók.

Amikor fentebb a munkapiacra egynással nem versenyző csoportokról beszélünk, akkor ezt a munkapiac kínálati oldalának nyugvó állapotában való szemlélete alapján tettük. Az életben azonban a piaci helyzet állandó változást jelent, nyugvó állapot nincsen, így a munkások létszáma is az egyes kínálati csoportokon belül folyton változik. A változások legfontosabb oka a születések és halálozásokban keresendő. A felnövekvő új nemzedék hivatást választ, nagyobbítja a csoportok létszámát, a halál és a munkaképtelenné válás pedig ezt a létszámot folyton csökkenti.

Ezek közül a tényezők közül az

ember uralmi körébe a szaknaválasztás esik. A szakna választás előtt álló személynél a legfontosabb motiváló körülmény a szaknában igékező kereset nagysága lesz. Az új munkás elem különösen azt a szaknát választja, amelyben lehetőleg kedvező béralakulást lát és amelyben az elhelyezkedési lehetőség emberi számítás szerint a leggyorsabb és legbiztosabb. E főmotivumok mellett csak másodsorban jön figyelembe a szakna irányában megnyilvánuló kedv, vagy hajlandóság és hivatásérzet. Minél hosszabb a szakmai előképzés ideje, annál inkább megtörténhet, hogy mire a szaknát az ifjú munkás kitanulja és az életbe kikerül, a szakna remélt konjunkturlási jellege megváltozik.

A munkakinálat a munkapiacra mindig egy bizonyos munkaerőmennyiségben ny

nyilvánul meg. Hogy a munkás a termelés érdekében használatba adott munkaerejének ellenértékeként milyen mennyiségű munkabért kap az a munkaerő mikénti értékelésétől függ.

A munkaerő két oldalról van értékelés alá vetve, még pedig a munkás és a munkáltató részéről.

A munkás részéről való értékeléshez, annennyiben azt a munkás maga végzi, jelentős értékű tárgyilagossági kritika és magasabb szellemi képesség szükséges, az előbbi ahhoz, hogy munkaerejét helyesen értékelje, az utóbbi pedig ahhoz, hogy a munkapiacot helyesen ítélje meg. Ezekkel a képességekkel a munkás saját személyében rendszerint nem rendelkezik, ezért a munkás helyett ezeket az értékeléseket a gazdasági érdekei előmozdítását célzó szakszervezet

végzi. A szakszervezet a megállapítandó bérek magassága tekintetében a munkáltató érdekképviselői szerveivel alkudozik, illetve szükség esetén maga az állam állapítja meg a munkást megillető bért. Természetesen szakszervezeti beavatkozás esetén is előfordulhat a munkaerő túlértékelése. A munkaerő értékelése azonban akár a munkás vagy a munkáltató részéről távolról sem a munka abszolút eredményének megbecslése szolgál alapul. Ilyen értékeléshez szükséges adatok sem az egyik, sem a másik fél rendelkezésére nem is állnak a bérmegállapításkor. A munkásnak még csak sejtelme sem lehet, hogy annak az egész terméknek az értéke, amelynek létrehozásában ő is munkájával közreműködik, a munka elkészülte után mi lesz. Ezért fordul a szakszervezet-

hez, amely utóbbinak is a munka értékelésére biztosabb alap a becslésnél rendelkezésére nem áll. Szilárdabb alapot a munkás munkabérének kiszánítására az nyújt, hogy mekkora költséggel tudja a munkás megszokott életmódját fenntartani, amely esetben az a költség igen tágan értelmezhető.

A munkással szemben a munkáltatónak inkább van a munka értékelésére a saját szempontjából biztosabb kiindulási alap. A munkáltató inkább tisztában van a termék értékével, mint a munkás. Azt is meg tudja határozni, hogy a termék létrehozásában a munka milyen értékét jelent. Ezt az értéket azonban csak a bér legmagasabb határának hajlandó elfogadni, amelyen alól igyekszik a munkással a munkabér tekintetében

ben megegyezni. A munkáltató nyereségre dolgozik és ez a nyereség annál nagyobb, minél kisebb összeget kell a termék értékéből a munkásnak, mint termelési tényezőnek juttatni.

Ha a munkás a munkáltató szempontjából kiadósabb, nehezebb, veszélyesebb munkát igénylő munkát tud és hajlandó elvégezni, akkor a bére is nagyobb lehet. Általában a végzett munkákkal kapcsolatban bizonyos általános meggyőződés alakul ki, a különböző munkás típusok különböző munkateljesítményei tekintetében. Így általában a női munkabér mindig alacsonyabb, mint a férfié. A nő gyengébb fizikumi adottsága folytán kisebb értékű munkateljesítményre képes, mint egy férfi. Bár egyes munkanemekben, így pl. irodai munkálatok végzé-

sében az arra való nő egészen egyenrangú versenytársa a féfinak, s ezekben a munkanemekben a nő javadalmozása nem is marad el a férfié mellett.

A munkabér kialakulása szempontjából a kereslet oldalán is különböző tényezők lépnek fel, amelyek együttesen és külön, külön is irányítólag hatnak a munkabér kialakulására.

A munkakeresletet a munka piacán azok alkotják, akiknek munkaerőre van szüksége. Ezek a munkáltatók, a termelő folyamatok vezetői, a vállalkozók. A munkakereslet tekintetében is érvényesül az ártörvény alap tétele, hogy minél nagyobb a munkaerőre irányuló kereslet, annál nagyobb lesz a munkabér és viszont. A munkabér nagyságát első sorban befolyásolja a fizetőképes vál-

lalkozók száma. Minél nagyobb a fizetőképes vállalkozók munkakereslete, annál nagyobb lehet a munkások kialakult munkabére. Sőt, ha a vállalkozóknak versenyezniük kell egymással azért, hogy munkaerőt kapjanak, ez a kialakuló munkabér nagyságára még további fokozó tényezőként jelentkezik. Ily esetben különösen akkor szökkenhetnek fel a munkabérek, ha sürgősen elvégzendő munkáról van szó, vagy ha minősített munkaerők megszerzése érdekében folyik a verseny a munkáltatók között. A vállalkozó természetesen csak addig és csak olyan bér mellett fog munkásokat alkalmazni, ameddig és anélkül magas bér mellett a termelés neki kifizeti magát.

A vállalkozó mindig csak a termelés érdekében keresi a munkást. Minél

nagyobb tehát a termelő alkalmak száma, annál nagyobb lesz a vállalkozók keresete a munkások után. Ez pedig a munkabér alakulása szempontjából azért fontos, mert a kereslet növekedésével együtt jár a munkabér növekedése is.

A termelési alkalmak számának növekedésével összefügg a termelés kiterjesztésének lehetősége. A kiterjesztés új vállalatok, üzemek létesítését jelenti, de jelenti egyben a már meglévő vállalatok üzemének növelését is. Mindkettő a munkások irányában jelentkező keresletet eredményezi, s így bérenelő hatással jár.

Viszont a termelés kiterjesztése a gyakorlati életben csak akkor valósul meg, ha a vállalkozó ezzel újabb jövedelemre számíthat. A vállalkozó, ha a vállalat jövedelmezőségével meg van elégedve,

úgy vállalkozását a meglévő keretek között folytatja, ha úgy látja, hogy a termelését kisebb körre korlátozva a termelési költséget erősebben tudja csökkenteni, mint a bevételét, úgy a termelést csökkenti, ha pedig ráfizet a termelésre és a javulásra nincs kilátása, úgy a termelést megszünteti. Mindezt a vállalkozó kész termékeinek eladásából és a további termeléshez szükséges nyersanyagok beszerzési áraiból állapítja meg.

Az árupiac keresleti viszonyaitól függ, hogy a vállalkozó mit és mennyiért tud értékesíteni. Mindezekből ki-tünőleg a vállalkozó által termelt cikk eladási ára a vállalkozótól csak elenyésző mértékben függ, ezzel szemben a költsé-

gek alakulása tőle függ, azaz olyan és annyi költséget vállal, amennyit és amennyit meg tud fizetni, figyelemmel arra, hogy vállalatának jövedelmeznie kell.

Akár új vállalat létesítéséhez, akár a meglévő kiterjesztéséhez mindenképp előtt földterület kell, ilyen terület vásárlása, vagy bérlése foglalja magában a vállalkozás földköltségét. Ezen túlmenően a vállalkozó tőkeköltségét a gépek és a huzamos használatot engedő egyéb felszerelések beszerzési költségei alkotják. Mindezek a termelési tényezők azonban még nem elégségesek ahhoz, hogy a vállalkozó termeljen, hogy érvényesíthesse a vállalkozó azokat, munkaerőre van szüksége.

Nem hagyható figyelmen kívül azonban az a tény sem, hogy a tőke munkát

pótolhat; értve ez alatt a tőkét képviselő munkagépeket. Ezen a ponton a technika fejlődése erősen belejátszik a béralakulásba. A gépternelés fejlettségi fokától erősen függ, hogy a vállalkozó milyen és mennyi munkás iránti kereslettel jelentkezik a piacon és hogy miként hajlandó a munkát jutalmazni. A gépternelés fokozása kétszeresen is előnyös hatást gyakorol a munkabérek alakulására. Növeli a keresletet a munkapiacra, s lehetővé teszi a bérek emelkedését. A vállalkozó nagyobb bért fizethet a munkásnak, mert ternelő költséget takarít meg a munkagépen. Viszont a gép mellé tanult munka kell, amelynek értéke a munkáltató szempontjából is magasabb.

A vállalkozó munkakereslete lényegében nem a munkásokra, hanem a munkamennyi-

ségre irányul. A munkáltató minden körülmények között arra törekszik, hogy a munkások számát a legszükségesebb számra apassza. Ezt a munkás is észre veszi és egyénileg is védekezik ellene. A munkásnak előnyösebb, ha kevesebb fáradságért kapja a bérét, minthaugyanazért a bérért többet kell dolgoznia. A szervezett munkásság a piac kínálati oldalának a rendezésével igyekezett azt elérni, hogy amikor a munkáltató munkanennyiséget keres, ezt a munka mennyiséget csak nagyobb számú munkás munkakínálatában találja meg; ha pedig az állam szabályozza a munkapiacot, úgy a napi munkaidő meghatározásával kényszerítő a vállalkozót arra, hogy a határidőre elvégzendő vállalati munkánál nagyobb számú munkásról foglalkoztasson.

A munkaerő irányában jelentke

zó keresletet befolyásolja a már létező munkabérek nagysága is. A munkáltató a munkabér nagyságát a munkatermék árához méri. Ha a munkáltató azzal a munkaerővel, amelyet egy bizonyos bérért alkalmaz, te melését olyan mértékben tudja fokozni, hogy a termék többlet eladási ára nagyobb összeget képvisel, mint annyi az a munkabér többlet amelyet a vállalkozónak a terméktöbblet előállításáért fizetni kell, akkor és addig a határig alkalmazni fogja a több munkaerőt, illetve a többlet termelő munkaerő bérét eddig a határig fogja felelni.

A munka értéke és a termelt áruk ára között ugyanis a legszorosabb összefüggés van. Ha a bérek magassága folytán visszaszorul a termelés, akkor a csökkenő mennyiségű áruk ára fog emelkedni.

A munkáltató a bért rendszerint pénzben fizeti. A vállalkozó a munkabér megállapításánál azt nézi, hogy mennyi árut tud eladni azért az összegért, amelyet bér gyanánt elfizet, míg a munkás azt nézi, hogy mennyi élnivalót tud azért az összegért vásárolni, amit bér fejében kap. Mint-hogy a vállalkozó és a munka részéről is a kiindulási alap teljesen eltérő, ezért nem lehet csodálkozni azon, hogy azt a munkabért, amit a vállalkozó az előbbi szempont alapul vétele mellett túl magasnak tart, a munkás, a saját szempontjából nézve túlságosan alacsonynak fog tartani. A szabadjára hagyott magántulajdoni rendszernek ezen a ponton van a legnagyobb gyengéje

A jogirodalomban szokásos megkülönböztetni nézleges bért és tényleges bért

Előbbi alatt értjük azt a pénzben kifejezett összeget, amit a munkás munkája után valóban kap,

az utóbbi alatt pedig azt, amit a pénzben kifejezett bérért nagának árukban meg tud szerezni.

Ennek a két fogalomnak a gyakorlati életben való roppant nagy különbségétépen napjainkban szemlélhetjük legjobban, amikor a munkás pénzben kifejezett névleges bére a billiókat éri el, míg a tényleges bére a heti 3-4 kilógramm kenyér hatósági áron való beszerzésére elégséges.

A munkásság a pénz értékének csökkenése esetén arra törekszik, hogy bérének emelése folytán annyival több pénzt kapjon kézhez, mint amennyi a pénz vásárló erejének csökkenésének megfelel. A tapaszt-

talat azonban azt mutatja, hogy az emelkedő bérek az árakkal párhuzamosan soha sem tudnak emelkedni, legjobb esetben is csak követik az árakat

A bérnegállapító tényezők között külön még ki kell emelnünk az u.n. hatalmi nyomatókat, amely a munkabér kialakulására ugyancsak befolyással van. Szükség esetén az állam közvetlenül beavatkozik a bérek alakulásába, amikor a munkabéreket maga az állam állapítja meg. A hatósági bérnegállapítás rendszere az első világháború utáni időben hatalmas lépésekkel viszi előbbre a béralakulást abban az irányba, ahova különben a természetes fejlődés során csak lassabban jutott volna el.

III.

A b é r r e n d s z e r e k .

A vállalkozó a munkás bérét rendszerint pénzben fizeti. Ezt nevezzük a névleges bérnek. A pénzben kifejezett munkabér a munkás szempontjából olyan gazdasági jelentőséggel bír, amilyen minőségű és mennyiségű életszükségletet tudja abból a munkás kielégíteni. Ezt nevezzük tényleges bérnek. A munkás a bérét tehát ebből a szempontból értékeli, míg a vállalkozó a reálbért a munkatervében számítja. A vállalkozó álláspontja szerint a munkás bérének a munkás által előállított munkatervéhez kell igazodnia.

Előfordul az az eset, hogy a munkáltató a munkást végzett munkája ellenértékékként anyagi szolgáltatásokkal jutalmazza, amit természetbeni, természetes munkabérnek nevezünk. Egyes alkalmaztatásoknál, így különösen a hivatalnoki beosztásoknál gyakrabban fordul elő, hogy a munkáltató a javadalmozás egy részét / lakás, fűtés, világítás, ruházat/ természetben szolgáltatja. A háztartási alkalmazott munkabérének is jelentős részét teszik ki a természetes. A mezőgazdaságban alkalmazott munkások fizetésénél is rendszeres a természetben való munkabér megállapítás / konvenciók szerlédek, részes aratók./A természetbeni bér a munkásra nézve részben előnyös, de hátrányokkal is járhat. Előnyös abból a szempontból, hogy első rendű élelmiszer szükséglete

jóminőségű naturáliával nyer biztosítást, továbbá, hogy ebből a természetbeni szolgáltatásból, a személyes szükségletét meghaladó mennyiséget abban az időben, amikor akarja értékesítheti és a befolyó vételárból más irányu szükségletét elégítheti ki. Hátrányos viszont a munkásra nézve az, hogy egyáltalában nincs kizárva, hogy a természetbeni szolgáltatást a munkás később alacsonyabb áron tudja értékesíteni az árak lemorzsolódása folytán.

A természetbeni bár rendszer határozottan hátrányos lesz a munkásra különösen az ipari munkásra, ahol ez az u.n. truck rendszerre vezethet. E bérrendszer szerint a munkás munkabére fejében pénzt egyáltalán nem kap, hanem bérét áruk-

ban kapja, amelyet a munkásnak kell pénz-zé tennie, hogy közvetlen élelmiszer szükségletét így beszerezhesse, esetleg csere útján. E bérfizetési rendszernek az ipari munkásságra hátrányos volta ott jelentkezik hogy a gyár a selejtes termékeket, azokat az árucikkeket kényszeríti rá a munkásokra, amelyeket értékesíteni különben nem tudna. Ugyan ezen bérfizetési rendszer egyik változata, hogy a vállalat készpénz helyett utalványokkal fizeti munkásait, amelyeket csak a vállalkozó által fenntartott, vagy vele szerződéses viszonyban álló áruraktárakban tud a munkás beváltani. A truck rendszer a munkás megrövidítését célozza, ezért az állam ezen rendszer szerinti munkabér kifizetését eltiltotta és a munkáltatók arra köteleztettek, hogy a munkabért

pénzben fizessék ki a munkások részére.

A munkáltató a munkás munkáját díjazhatja az elvégzett munkateljesítmény eredménye szerint, vagy pedig a munkában eltöltött idő szerint. Az utóbbit időbérrendszernek, az előbbit pedig darabbérrendszernek nevezik.

Az időbér rendszer esetén a munkást naponta meghatározott ideig foglalkoztatják és a munkást ezen munkában eltöltött időért meghatározott bér illeti meg tekintet nélkül ezen idő alatt elvégzett munkateljesítményre.

A darabbérrendszernél a munkás az általa elkészített áruk mennyisége után kapja meg a bérét

A darabbérrendszer a vállalkozó szempontjából ezért előnyös, mert a terne-

lés produktivitását növeli, a munkaerő jobb kihasználását biztosítja. Anyagi szempontból a munkásra nézve is előnyös, mert minél többet tud elvégezni, annál, többet keres. Társadalmi és erkölcsi hatása azonban már kevésbé előnyös, mert a munkás sokszor erejét túlfeszíti, ami pedig munkaerejének idő előtti elpusztulását vonja maga után.

A darabbér rendszernek egyik formája az akkord rendszer, amelynél a munkás kialakudott áron vállal egy bizonyos munkát. Szakmányrendszernek nevezzük, ha az akkordmunkánál elvégzendő munkát nem darabszám szerint, hanem terület szerint határozzák meg.

A munkabérrendszernek egyik

különleges formája a díj rendszer, amely szerint a munkás a megállapított béren felül díjat kap, vagy azért, mert többet állít elő a kikötött mennyiségnél, vagy az előre számításba vett nyersanyagnál kevesebbet használ fel.

A díjrendszer egyik legismertebb formája: a Bedaux rendszer. Ez a rendszer Amerikában a vállalatoknak jelentős sikert hozott, a munkásság körében azonban közkedveltségre nem tett szert. E rendszer szerint a gyár üzemvezetősége megszabja, hogy a munkásnak 1 perc alatt, - a végzett tanulmányok alapján, - milyen munkateljesítményt kell elvégeznie. Az 1 perc alatt elvégzendő munkateljesítmény az 1 bedaux. Ennél fogva egy munkásnak naponta 60 bedauxnak a munkaórák számával való szorzatának megfelelő munkateljesítményt kell elvégez-

nie. A munkás fizetése e rendszer szerint a következőképen alakul: minden munkás megkapja az órabérét és pedig tekintet nélkül arra, hogy elérte-e, vagy túlhaladta-e az előírt munkateljesítményt. Ha a munkás a minimusként megszabott 60 bedauxnál nagyobb órateljesítményt tud felmutatni, akkor prémiumot kap. E prémium nagysága pedig egyenlő annak a munkabérnek $\frac{3}{4}$ -ével, amelyet a munkás órabér alapon számítva teljesítmény többletével a vállalatnak megakarított. Azokat a munkásokat, akik a normális minimumot nem képesek elvégezni, elbocsátják. Az előírt minimális munkateljesítményt, valamint azt, hogy az elvégzett munkáért mennyi kombinált összmunkabér jár, nem közlik a munkásokkal. A munkások az üzenben elhelyezett tábláról minden nap csak arról értesülnek, hogy előző nap min-

den egyes munkás mennyit keresett. Ez az eljárás a munkásokra nézve ösztönzőleg van szánva.

A bérrendszernek egyik megjelenési formája az osztalékrendszer. Ennél a rendszernél a vállalat hozadékának bizonyos hányada tekintetében társaivá teszi a munkásokat, munkásaival a termelés eredményében bizonyos arány szerint osztozik. Az osztalék rendszer főleg Franciaországban honosodott meg, különösen a mezőgazdaságban és a tengeri halászatnál. Az Egyesült Államokban ennek a rendszernek inkább az a változata honosodott meg, ahol a munkások a vállalat részvényeit vásárolhatják meg és így lesznek lassanként a gyár tulajdonosaivá.

A kollektív bérnegállapítás és a bértarifa rendszernél a munkások összesége, illetve a munkások érdekképviselői szer

ve állapítja meg a munkaadók érdekképviselői szervével együtt egyezmény formájában a béreket. A munkások nagyobb mérvű szervezkedése óta ez az eljárás lépett az egyéni bérszerződés helyébe. A munkás érdekképviselőt ismeri a munkapiacot, s ennek figyelmébe vételenellett igyekszik a munkásságra nézve a legelőnyösebb bérfeltételeket ki-harcolni.

Hazánkban 1946 év tavasza óta a kollektív bérmegállapítás rendszere van életben. Ezen bérrendszervértelmében a munkáltató a munkással a bér felett nem alkudozhatik. A munkásnak csupán ahhoz van joga, hogy a kollektív szerződésben meghatározott feltételek mellett munkát vállal-e, vagy sem. Minthogy azonban munkát kell vállalni a megélhetése biztosítása érdekében.

ezért a munkás ezen joga is gyakorlatilag semmi jelentőséggel nem bír.

Ezen munkabér rendszer mellett a munkáltató saját érdekei megóvása végett arra törekszik, hogy a kollektív szerződés keretén belül a munkás munkaerőjét a megállapított munkaidő alatt a munka fokozott ellenőrzésével tökéletesen felhasználja.

...--...



DEBRECENI EGYETEM KÖNYVTÁR
Lelt. 4762-1953