

A munkásjóléti intézmények.

Írta: **dr. Pach Henrik**, az Országos Pénztár orvos s.-titkára.

– Két közlemény. –

A munkásjóléti intézményeket, aszerint, amint azok az alkalmazottak testi, szellemi vagy anyagi boldogulását mozdítják elő, három csoportba szokták osztani. Ezen három főcsoporton belül a következő alosztályok különböztethetők meg:

1. Bérrel kapcsolatos jóléti berendezések.
2. Munkaidővel kapcsolatos jóléti berendezések.
3. Munkaviszonyal kapcsolatos jóléti berendezések.
4. Betét, takarékos és előleg.
5. Anyagi támogatások.
6. Jobb táplálkozást előmozdító berendezések.
7. Lakásügyi kedvezmények.
8. Egészségügyi berendezések.
9. Szellemi és erkölcsi jólétet előmozdító berendezések.
10. Egyéb jóléti intézmények.

Ép oly meglepő mint örvendetes az a nagy sokféleség, amely a *bérrel* egybekötött munkásjóléti intézkedések terén észlelhető. Szociálpolitikai és közgazdasági szempontból egyaránt fontosak a *korpótlék* címen már sok munkásnak fizetett bértöbbletek. Mert amily fejlett szociális érzékre vall az, ha a munkaadók számítva a munkás előrehaladt korával együttláró csökkenő keresetképeséggel, önkéntesen iparkodnak az ily módon beálló jövedelmi hiányt pótolni, ép oly nagyfontosságú közgazdasági szempontból az a körülmény is, hogy a munkásosztálynak fogyasztóképesége, amennyire csak lehetséges, az alábbra szállástól megóvassék. Már pedig ezt a korpótlék nagyban elősegíti.

A korpótlék nagysága változó és rendszerint a munkaviszony tartamával egyenes arányban áll. És ugyancsak magától értetődik, hogy a méltányos munkaadó lehetőleg azon lesz, hogy a nő munkásai részére megállapított korpótlék nagyobb legyen, mint a nőtléneké, vagy, hogy a korpótlékre jogosító időtartam tekintetében a nő munkások előnyben legyenek a nőtlén munkások felett. A korpótléket vagy készpénzben kapják a munkások a naptári év végén, illetve az üzleti mérleg zárásával, vagy javukra egy takarékpénztárba kamatoztatás végett helyeztetik az. Igen rationális az a módszer is, amely kor pótlékként az *óránként* díjazott munka bérét fokozatosan, a munkaviszony tartamával arányosan emeli s így kizárja azt, hogy a munkás, csak azért, mivel megöregedett, kevesebbet keressen. Igen gyakoriak azok az esetek, amidőn a munkaadók a telepeiken egyhuzamban eltöltött hosszú szolgálati időt pénzbeli vagy értéktárgyak ajándékozásával jutalmazzák meg s nézetünk szerint ezen jutalmak is joggal a korpótlékhoz számíthatók.

A bérrel kapcsolatos jóléti intézkedésekhez tartoznak azok az időközönkénti pénzbeli *gratifikációk* is, amelyeket sok munkás karácsonykor, újévkor, az üz-

leti mérleg zártakor, a vállalat vagy a tulajdonosának örömnapijain (jubiláris évfordulók, kitüntetés) szokott kapni. Ide tartoznak az úgynevezett *drágasági pótlékok* is, amelyeket különösen a családos munkásoknak szoktak engedélyezni a vállalkozók és már azért is nagyra értékelendők, mivel sokan azt hiszik és hangoztatják is, hogy a munkások által békés utón vagy sztrájk útján adott béremelés, amúgy is a túrhetetlen drágaság ürügye alatt kivívtak és így ők többé-kevésbé felmentve is érezhetik magukat attól, hogy a magasabb béren felül, még bármi anyagi támogatásban részesítsék alkalmazottjaikat.

Végül a bérrel kapcsolatos munkásjóléti intézkedésnek minősítendő a *nyereségrészesedés*, főleg akkor, ha az e címen a munkásoknak juttatott pénzösszeg egy bizonyos előre megállapított kulcs alapján jut évente felosztásra és nem az üzletvezetőség egyéni véleményezésétől függ a szétosztandó összeg nagysága. Mintaszerűnek állíthatjuk oda azt a rendszert, amelyet pl. már évek óta a *Vereinigte Maschinenfabrik Augsburg*-ban meghonosított és amelynek lényege rövidesen a következő: A hivatalnokok, üzemvezetők és előmunkások bére két részből áll, egy állandóból és egy változóból. Az utóbbit egy kulcs állapítja meg, amelyet úgy számítanak ki, hogy az alkalmazott évi fizetését 150-él osztják és ehhez a szolgálati időt kifejező évek számát hozzáadják. Ezen számítási művelet útján kapott kulcs szerint osztják fel az évi nyereség bizonyos részét. Ha tehát valamely hivatalnok vagy alkalmazott 8 év óta szolgál és évente 3000 márka fizetést húzott, akkor ő reá 28 egységnyi kulcs esik, azaz ő a szétosztandó összeg 28-ad részét kapja nyereségrészesedés

címén. (A megfelelő képlet a következő: $\frac{3000}{150} + 8 = 28$.)

Igen változatos a kép, ha a *munkaidővel* kapcsolatos jóléti berendezéseket tekintjük. Legáltalánosabb az a módszer, hogy az *ifjú kori* és a *női munkásokat* a felnőtt férfi munkásoknál rövidebb időn át dolgoztatják, hogy nekik hosszabb déli pihenőket engedélyeznek, hogy őket vasárnap és ünnepnapok előtti délutánokon szabadságoltatják vagy legalább is korábban hazabocsátják. Újabban örvendetes szaporodnak azok az esetek is, amidőn az oly munkásnőket, akiknek szoptatós gyermekök van, megengedik, hogy azokat munkaidőn belül szoptathassák és e célból munkájukat napjában többször is megszakíthatassák.

Nem szorulhat bizonyításra, hogy a munkaidő megrövidítésének mindeme módjai szociális és egészségügyi szempontból felette értékesek és nem lehet kétséges az is, hogy azok a munkaadók, akik szociális érzéküknek és belátásuknak ily nemes bizonyítékait adják, nagyban hozzájárulnak ahhoz, hogy a köztük és a munkásaik közötti nagy úr idővel kevésbé távongjon és hogy a munkások munkahelyükhöz jobban is ragaszkodjanak. Ugyanily békéltető és a telepen marasztaló hatást kell, hogy tulajdonítsunk az *évi szabadságoltatás alakjában* nyújtott kedvezményeknek is. Mert amilyen igaz és köztudomású, hogy az ipari termelés mai rendszere, mindjobban speciálózódó volta miatt

a *legtöbb munkást* gyorsabban untatja és kifárasztja, mint annakelőtte, amidőn még a kézművesség uralkodott s így a munkás némi lelki élvezetben is részesülhetett, mivel a gyártmány keletkezésének minden fázisát közvetlenül követhette, ép úgy nem szorulhat már jelenleg bizonyításra az sem, hogy azok a munkások, akik munkaadójuk jóvoltából legalább egyszer az évben *több napra szabadságoltatnak* és fáradt testüket alaposan kipihenhetik, megújult erővel és jobb kedvvel ismét megszokott munkájukat felvehetik, aminek alapján csak a munkaadó veszi hasznát. Bizonyára ennek a nagy igazságnak tudandó be, hogy külföldön nemcsak a kereskedelmi alkalmazottak, hanem a gyári munkások is küldetnek már évente hosszabb-rövidebb szabadságra. Ezen szabadságoltatások ideje és tartama igen változó és az alkalmaztatási idővel arányosan nő. Onként értetődik, hogy a szabadságoltatás csak akkor érdemli meg, hogy azt igazi jóléti intézménynek mondjuk, ha a szabadságoltatás idejére is kapja az alkalmazott rendes fizetését. Itt felemlítjük azt is, hogy külföldön sok neves cég már külön alapítványokat létesített és folytonosan gyarapít még abból a célból, hogy szabadságolt munkásaiknak a rendes fizetésükön felül is még bizonyos összegeket juttathasson. Ez azért is fontos, mert elvégre az a munkás, aki szabadságoltatás idejére csak rendes bérét kapta, alig, vagy csak nagynehezen fogja magát rászánhatni arra, hogy szabadságoltatási idejét utazásra vagy más nemesebb üdülésre használja, hanem inkább ezen időn belül is a rossz levegőjű lakhelyén marad. Ellenben, ha *még külön pénzsegélyt* kap, vagy ha, amint ezt legújabbán már sok külföldi gyáros teszi, hogy a szabadságoltatás egyúttal az *állandó tartózkodási helytől való kötelező távozástól* teszük függővé, akkor van mód és remény arra is, hogy a munkások a szabadságoltatás jótéteményét, tényleg a maguk javára fogják értékesíteni.