

Fűrésztelepek munkabéreiről

A faiparban, amely főleg kézimunkán alapszik, kiszabott termelési időtartammal bír és olesó munkaerejű vidékeken virul legjobban, általában nem sok történt a munkabérek ügyének racionális megállapítása irányában, amint azt a fűrésztelepek jelenlegi árjegyzékei is igazolják.

A gyakorlatban a fizetési rendszereknek leginkább a következő 3 fajtájával találkozunk: 1. napszámbér vagy órabér, 2. akkordozás, 3. prémiumos rendszer.

Vegyük e rendszerek mindegyikét kissé közelebről szemügyre.

A napibéres fizetési rendszer esetében a munkás meghatározott fizetést kap a munkában eltöltött időért, tekintet nélkül arra, miként dolgozott és milyen volt munkájának eredménye. Ez esetben a munkás fizetése képzettségének és az adott munkafeltételeknek függvénye. Hasonlóképpen a napszámbéres fizetés alkalmazása mellett a munka kiadósságára az alkalmazott köteleltségérzete és feljebbvalóinak felügyelete gyakorol hatást. Mindannak ellenére, hogy e rendszer a fenti formájában nagyon primitív, mégis használják ottan, hol a precíz munkáról van szó és ahol egy adott ténykedés tökéletes kivitelezéséhez szükséges pontos munkaidő meghatározásában, valamint ellenőrzésében nehézségek merülnek fel. Számolnunk kell ama ténnyel, hogy e fizetési rendszer alkalmazása esetén a munka kiadóssága alacsony lesz. Nyilvánvaló dolog, hogy a nagyobb kihozatal és így a jobb eredmény biztosításához a felügyelet feltétlenül szükséges, ez pedig drágítja a termelést és egyúttal megnehezíti a termelési költségek stabilizálását. Dolgos, törekvő és tehetséges munkás e rendszer alkalmazása mellett nem részesülhet az őt méltányosan megillető nagyobb fizetésben. A fenti rendszer alkalmazásának említett legfontosabb hibái különösen szembeötlők oly iparvállalatoknál, hol a munka szervezése és ellenőrzése alacsonyfokú. A napszámbér rendszere megfelelő eredményekkel csakis olyan magasfokú szervezettel rendelkező vállalatoknál alkalmazható, ahol minden egyes alkalmazott munkájának rezultánsa előre meghatározott és kivitelezése állandó felügyelet alatt áll.

Az akkordrendszer elvén nyugvó fizetési mód alkalmazása esetében a végzett munkaegység után állapítják meg a munkás

bérét, tekintet nélkül a kész munka előállításához szükséges időmennyiségre. Megkülönböztetünk egyéni és csoport-akkordot.

A csoport-akkord felöllelhet egy vagy több munkát különböző jutalmazásokkal. A lényeg az alkalmazottak egész csoportja által végzett munkaegység után fizetett egységár nagyságának megállapításában van, valamint a bizonyos munkaidő utáni keresetnek az összes munkában résztvevők között a munkaidővel arányos felosztásában. E rendszerre jellemző a munka és a kereset közötti szerves összefüggés; a ledolgozott napszámmennyiségnek minden legkisebb változása élénken kiüt a kereset nagyságában. A kereset alapelve nem vezet — főleg a mai időkben, amint azt e rendszer pártolói közül sokan állítják —, az önkéntes munkáslétszám csökkentésére.

Hasonlóan nem lehet számítani azzal, hogy e rendszer alkalmazása esetében a munkások sajátmaguk szervezzék meg legjobban a munkát. Az ügy nem mindig olyan egyszerű, hogy a munkás intelligenciája és kezdeményezési képessége a szervezéshez kielégítőnek bizonyuljon. A csoportos akkordnál a munkaszervezet minden változása nehézségekbe ütközik akkor is, ha csak bizonyos munkaággal kapcsolatban, mert anyagilag mindig az összes munkásokat érinti, tehát mindig erélyesen védik jogukat. Ennél a rendszernél a fizetési jegyzékek nem nyújtják a munka kiadósságára vonatkozólag a legprimitívebb ellenőrzést sem, mivel egész sereg munka után a keresetet summárisan számolják el. Mégis elég gyakran találkozunk ezzel a rendszerrel említett hátrányai mellett is, főleg fűrésztelepeken.

A fűrésztelepi munkák jellege úgyszólván sose engedi meg az egyéni akkord alkalmazását. Legáltalánosabban alkalmazott fizetési rendszer az egy munkakörre korlátozott csoportos akkord. Az egyéni akkord rendszerének a tömegeshez közeledő legjobb változata a munkának az egyes fázisaira való felosztása útján következik be, megfelelő fizetésegység megszabása mellett. Az adott munka túlságos mérvű felaprózását kizárja a racionális munkafelosztás elve, amennyiben arra kell törekednünk, hogy adott munkáslétszám esetén a munka teljesen kihasználtsék, ami egyúttal csoportos munka esetében, a munkakiadósság egyik alapfeltétele. Az akkordrendszer eme módja lehetővé teszi a vállalkozónak a végzett munka költségének pontos meghatározását, a munkásnak pedig nagyobb keresetet biztosít, ha az adott munkát rövidebb idő alatt végzi el. E rendszer egész értéke az egyszerűen megállapított, idővel közvetve kapcsolatos fizetési egységártól függ. Az akkordfizetés magasságát majdnem általánosan a napi munka kiadóssága alapján számítják ki a felvigyázók. Tudván erről a munkások, napibérre való dolgozás esetében, céltudatosan törekszenek a munkakiadósság csökkentésére. A fizetési

egységárnak a fenti módon való megállapítása esetében tapasztalható, hogy a munkások az akkordra való áttérés után lényegesen többet keresnek a normális napszámnál ugyanazon idő lefolyása alatt; nem az intenzívebb munka eredményeképpen, hanem kizárólag a hibásan megállapított egységár következtében. A nem megfelelően kiszámított és bevezetett akkord fizetési egység, magával hozza a leszállítás káros szükségét, mivelhogy a munkások keresete túlnagy a végzett munkához képest. Elégséges azonban csak egyszer leszállítani az akkordfizetési egységet, hogy a munkások tájékozódjanak munkaadójuk politikájáról és oly kereseti nívó határokra szorítják munkájuk kiadósságát, mely már lejjebb nem szállítható. Ily körülmények közt az akkord-rendszer nem járul a munkateljesítmény felemeléséhez, sőt ellenkezőleg, rögzíti ama felső határt, amelyhez a munkás teljesítményét alkalmazza és az elméletben méltányos jutalmazási rendszer elveszti így minden előnyét. Kiténik ebből is az akkord-rendszer egyik alapelveinek nagy fontossága, t. i. a helyesen normalizált fizetési egységár stabilitása. Szükséges e célból, hogy az egységár kidolgozásánál minden oldalról figyelembejövő szempontokat kellően méltassunk, még pedig az adott munkaegység kivitelezéséhez szükséges idő alapján, ami azonban nemcsak a kivitelező ügyességétől, erejétől és szakismeretétől függ, hanem a gép állapotától, a szerszámok és nyersanyag minőségétől és végül a produkált egység számától is.

Az akkord-rendszer hibái és főleg a termelési költségek racionális kalkulációja új fizetési rendszerek kialakításához vezettek.

Mechanizált iparvállalatokban, hol a gépek karbantartása a termelési költségekben jelentékeny összeggel szerepel, elsősorban az ú. n. prémiumos rendszereket alkalmazzák, melyeknek közös jellege a munka végzésére felhasznált időben, mint a kereset alapján jut kifejezésre. E rendszerek közül különösebb jelentőséggel bír a mi szempontunkból Halsey rendszere, amelyet a faiparban, a fűrészelés jutalmazásánál bizonyos modifikációval alkalmaznak. Ezen rendszernek az alapelve annak az időnek a megjelölésén nyugszik, melyet egy adott munka elvégzéséhez az átlagos munkás igényel, a munka gyorsabb elvégzését, azaz a megtakarított időt, a kereset egész, fél, vagy harmadrészevel jutalmazzuk. A kereset képlete ezek szerint a következő:

$$K = t \cdot c + \frac{T - t \cdot c}{n}, \text{ ha } n = 3$$

T = minta idő

$$K = c \cdot 2 \frac{t + T}{3} - t \cdot c \text{ -ig. } t = \text{tényleges idő}$$

3

c = órafizetés

$n = 1, 2, 3$, a prémium nagyságától függően.

Halsey rendszere vagy a szükségelt időmennyiségen, vagy pedig az időegység alatt produkált árumennyiségen nyugszik. Itt tehát beszélhetünk prémiumról a megnövelt termelésért, azaz a megállapított átlagfölöttiért. Ebben a formájában alkalmazzuk ezt a rendszert a fűrészelés díjazásánál. Halsey rendszerénél el-esik a díjazási egység változtatásának szükségessége és a munkás előre nem látható munkanehezőségek miatt nem sokat veszít, mivelhogy minden körülmények között megkapja legalább a normális óra- vagy napibéréét.

A prémiumos rendszer a fűrésziparban esakis a fűrészelés bérének megszabásakor jó alkalmazásba. Az egység, mely után a prémium jár, ez esetben elvileg nem játszik döntő szerepet. Keretfűrészeknél a feldolgozott anyag fm-je alapján való prémium felszámítása túlságosan egyszerű mérési mód, ami a legkevésbé képzett keretmester előtt is lehetővé teszi a kereset magasságának könnyű számontartását, azonban pontatlansága miatt úgyszóván alig jön már tekintetbe. Mivelhogy a fűrészelési nyilvántartás és a költségek egy köbméter nyersanyag rönköre vonatkoznak, kézenfekvő dolog a prémiumot is a feldolgozott m³ alapján kiszámítani, így egy külön nyilvántartás vezetése feleslegessé válik.

A fűrésztelepeken alkalmazott fűrészelési prémiumozás legprimitívebb módjának bizonyult az, mely számításba vesz minden felfűrészelt egységet. Ez az út az akkord felé vezet nagyon alacsony egységárral és természetesen dolog, hogy a kívánt eredményt nem biztosíthatja. A prémiumozásnak ebben az esetében a fűrészelés nagyságának felemelése céljából, a keretfűrészgépek személyzetének kisebbitett napibért szoktak adni, amely néha még a kvalifikálatlan munkás keresete alá is leszáll. Ez az eljárás teljesen méltánytalan és csak jelentéktelen eredményeket szolgáltat és csak bizonyos mérvű presszió hatására. Szem előtt tartandó, hogy a keretfűrészgépeket kiszolgáló személyzetnek, mint kvalifikált munkásoknak, megfelelő magasságú napibér jár és prémiumban részesülnek, ha a megállapított normális mennyiségnél többet fűrészelnék. A prémiumos rendszerrel meg kell tehát állapítani a fűrészelésnek az időegységre eső minimális mennyiségét, melynek határai fölött kezdődik csak a prémium.

A fűrészelés normáját kijelölni órára, napra vagy hónapra szokás kijelölni. Legpraktikusabb az összes keretekre megállapítani a fűrészelés havi minimális normáját, az ú. n. keret-óra alatti fűrészelési teljesítőképesség alapján. Ez a mód kizárja az egyes keretek egyéni versengését, mivelhogy minden keret részére külön kiszámítani a kis prémiumot igen nehézkes, sőt célszerűtlen lenne. Számolnunk kell azzal a ténnyel, hogy a fűrészelés mennyisége elsősorban a fűrészrönkök vastagságának a függvénye és hogy

a fűrészpengék feszítávolságának (spannung) megadásakor, nemcsak a keretszélességre és az adott rendelésre kell figyelemmel lennünk, hanem a keretkiszolgáló személyzet keresetére is.

Ezt a nehézséget kikerülhetnők oly módon, ha a prémiumot a fűrészrönkök minden vastagságára, vagy legalább is minden vastagsági osztályára, külön állapítanók meg, de még ez esetben is az igazságos prémiumegység megállapítása az időegységbeli teljesítmény alapján komplikált és aprólékos lenne és áttekintést sem nyújtana a havi átlagok mellett. A fűrészelés havi normáinál jól összeválogatott munkásokra van szükség, mert csak így lehet a munka magas szolidaritásának gyorsan való kialakulására számítani. A fűrészelés havi normái melletti prémiumnál nem számítjuk le természetesen a keret megállásait, ami a munkásokat a gépekkel és szerszámokkal való legjobb bánásmódra kényszeríti és kizárja, vagy legalább is szűk határok közé szorítja amerikai törekvésüket és kimaradozásukat, mivel hogy mindez érzékenyen érinti havi keresetük magasságát.

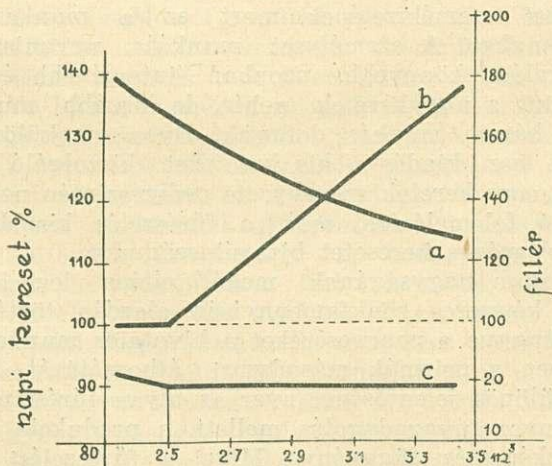
Minden fizetési rendszernek alapelve kell hogy legyen az igazságosság. A keretszemélyzetnél szükséges szolidaritás kialakulása ügyében, minden ott szereplő egyént részesíteni kell a prémiumban és ebből nem lehet kizárni a nagykeretnél az ú. n. „harmadikat” sem. A prémiumoknak a keretmesterek között való és a napszámmal arányos felosztása a legméltányosabb, mert kiküszöböli a prémium nagyságára hatással levő azokat a tényezőket, amelyek a kiszolgáló személyzettől függetlenek, de hatással vannak a fűrészelés eredményének nagyságára. Nem méltányos tehát a százalék szerint nagyobb prémiumot adni a nagyobb méretű keret személyzetének, mert ez a munkafeltételekkel nincs összhangban. A személyzet munkája ugyanis a kisebb kereteknél talán könnyebb, azonban intenzívebb és erősebben kimerítő, mint a nagykeretek nehéz, de lassú munkája, ahol legtöbbször három munkás dolgozik. Ilyen megkülönböztetés mellett nem lesz kiadós a kis kereteket kiszolgáló személyzet munkája, a nagy keretek személyzete pedig szintén nem törekszik a produkció felemelésére, mert a fűrészelés kisebb kiadósság mellett is, elégséges keresetet biztosít számukra.

A prémium nagyságának megállapítása legcélszerűbben a felfűrészelt kétszeres rönkfamennyiség alapján történik, figyelmen kívül hagyva a pengecsereket a hivatalos munkaórán kívül, hasonlóképpen a prizmák másodszori átbocsátását. A prémium nagysága különös jelentőséget nyer az olyan fűrésziparban, ahol az állandó nyersanyagadagolás mellett, a produkció periódusa a fűrészelési képesség függvénye. Mivel a fűrészelési időny nem tart általában az egész éven át, a munkások azon vannak, hogy azt minél jobban kinyujtsák, és hogy az egész időny alatti álta-

lános keresetük ne kisebbedjék a nagyobb fűrészelési produkálóképesség által, ami viszont nem egyeztethető össze a vállalkozó érdekeivel. A vállalkozónak ugyanis a minél rövidebb idő alatti feldolgozásra kell törekednie, hogy ilyen módon a fűrészelés általános költségeit leszállíthassa, főleg az üzemköltségeket, hogy minél hamarabb kivehesse a nyersanyagba befektetett tőkét és megvédelmezhesse a romlástól nyersanyagát. A prémium nagyságának úgy a napi, mint az általános, azaz a teljes idény idejére vonatkozó nagyságának megállapításánál a fűrészelés általános költségein kívül, figyelembe kell veyük természetesen a munkások keresetének nagyságát is.

Az alábbiakban közzétett ábrák grafikonjai három különböző prémium nagyság esetében mutatják be: a) a fűrészelés költségét 1 m³ nyersanyagra, b) a keretmester napi keresetét a tulajdonképeni fizetés százalékában, c) 1 m³ fűrészelésnek a keretmesterre eső munkaköltségét. A termelési költségek görbéinek kiszámításához a praxisból vett két keretes fűrésztelep 1 keretórájára vonatkozó üzemi költségei szolgáltak alapul, ahol a fűrészelés teljesítménye 2.7 m³ keretóra, természetesen figyelmen kívül hagyva azokat a kiadásokat, melyek a fűrészelés befejeztével nem szűntek meg.

A 1. ábra grafikonjainál a fűrészelés munkaköltségeinek 100%-os prémiumát és a megállapított minimális produkeciót vettük alapul. Ebben az esetben a keretmester 4 P napibére mellett



1. ábra.

Keretóra fűrészelési teljesítmény.

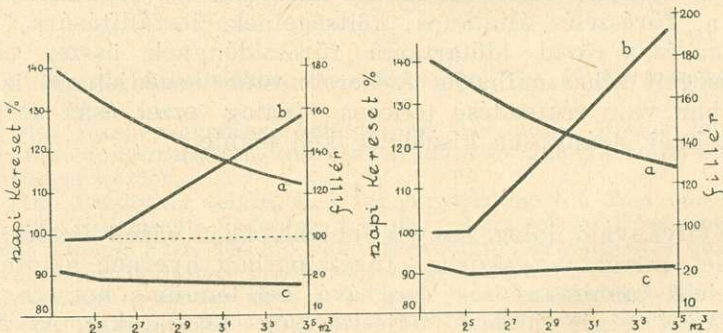
és a 2.5 m^3 normálisan 1 keretóra alatti fűrészelést teljesítőképességnél az 1 m^3 felfűrészelt nyersanyagra eső prémium nagysága egyenlő 0.20 pengő. A 100% prémium mellett a keretszemélyzet általános keresete az egész fűrészdényben független a fűrészelés nagyságától, amint a *c)* görbe is ábrázolja, amely világosan utal 1 m^3 nyersanyag mellett a munkaköltség egyenletességére a normális fölötti fűrészelési teljesítménynél. A fűrészelés munkaköltsége, a megállapított minimális teljesítmény mellett a *c)* görbe szerint emelkedik.

A keretmester napi keresete arányosan emelkedik a fűrészelési teljesítmény nagyságának növekedésével attól a pillanattól kezdve, mikor túllépi a fűrészelésnek megállapított minimális mennyiségét. A *b)* görbe nemcsak a napi keresetet mutatja az alapfizetés százalékában, hanem (100 kivonása után) a prémium nagyságát is a fűrészelési teljesítmény függvényeként. Az *a)* görbe 1 m^3 nyersanyag felfűrészelési költségét ábrázolja a teljesítmény függvényeként. Leolvashatjuk az ábráról, hogy a fűrészelés mennyiségének egy keretóra alatti emelése 2.5 m^3 -ről 3.5 m^3 -re a termelési költséget egy m^3 -re vonatkozólag, 0.44 P-vel szállítja le.

Az 1 m^3 fűrészelt nyersanyag termelési költségének csökkentése révén így eljutunk a fűrészelés költségének leszállításához, fenntartván azonban annak a lehetőségét is, hogy a keretszemélyzet nagyobb fizetést nyerhessen, ami összhangban áll úgy a vállalkozó, mint a munkás érdekeivel.

A fűrészelési teljesítmény felemelése nagyobb mérvű befolyást gyakorol az általános termelési költségek leszállítására a kisebb telepeken, melyeknek az 1 m^3 nyersanyagra eső rezsiköltsége rendszeren magasabb, mint nagy fűrésztelepeké.

Ugyancsak a fenti problémák megvilágítására szolgálnak a 2. és 3. sz. ábrák görbéi is, mégpedig 75%-os és 125%-os prémium



2. ábra.

3. ábra.

Keretóra fűrészelési teljesítmény.

eseteire vonatkoztatva és lehetővé teszi a termelési költség és a prémium egymásra való hatásainak alaposabb vizsgálatát.

A 75%-os prémium esetében a keretesk keresete a fűrészelés teljesítményének emelkedésével kisebb az idény egész tartamára vonatkoztatva, mint a 100%-os jutalmazásnál, természetesen a napi fizetés is lassabban emelkedik: a fűrészelés költsége pedig alacsonyabb ama megtakarítással, melyet a fűrészelés munkaköltségein értünk el. Ezenkívül a %-ban alacsonyabb prémium, a fűrészelés munkaköltségeinél megállapított minimális érték mellett, tekintélyesebben csökkenti a termelési költséget, azonban nem biztosítja a munkának teljes mérvű intenzitását.

A 125%-os prémium esetében a keretesk általános keresete, valamint az ábra tanúsága szerint a napi fizetés görbéje is a fűrészelési teljesítménnyel gyorsabban emelkedik, mint a 100%-os jutalmazásnál, a fűrészelés költsége azonban nagyobb lesz a munkaköltségek megnövekedésével. Minél magasabb % szerint a prémium a fűrészelés munkaköltségénél, annál inkább biztosítja a nagyobb kereset lehetőségét, azonban ezzel párhuzamosan lassabban csökken a termelési költség is.

A fűrészelési teljesítőképesség nagyobbodása nemcsak közvetlenül a munkásra előnyös, hanem a vállalkozóra is. Kiindulva ebből a föltevésből, a prémiumnak alacsonyabbnak kell lennie a fűrészelési munkaköltségeknél megállapított minimum mellett, azonban figyelembe véve a korlátolt fűrészdény időtartamát, legcélszerűbbnek mutatkozik a 100%-os prémiumos jutalmazási rendszer alkalmazása. Ebben az esetben a munkások a minél nagyobb fűrészelési teljesítmény elérésére törekednek, ami nem kisebbítvén általános keresetüket, napibérüknek a maximumra való fel-emelkedését biztosítja és egyúttal lehetőséget ad számukra, hogy az idény hamarábbi befejeződése után, más munkaalkalmat keresenek, vagy hogy a társadalombiztosító intézet munkanélküli segélyét igénybe vehessék. A vállalkozónak ily körülmények között a fűrészelés általános költségeinek leszállítására nyílik alkalmá és a rövid időtartamú fűrészdénynek összes előnyös lehetőségeit kihasználhatja. A keretmester segédjeinek is prémiumban való részesítése teljesen analog ezzel, csak az ő prémiumuknak arányosan kisebbnek kell lennie.

Nyilvánvaló dolog, hogy a fentebbiekben vázolt fizetési rendszereket, mivel a gyakorlati fűrésziparban nyernek alkalmazást, megfelelő tanulmányozás tárgyává kell tennünk, hogy a kívánt cél szerint minél jobban teljesíthessék feladatukat. Az akkord vagy a prémiumos rendszerek alkalmazása esetében legelső fel-tétel, hogy a munka szervezete az idő és üzem alapos tanulmányo-

zásán nyugodjék. Hibásnak kell minősítenünk a fűrésztelepeken gyakran található, túlzásba vitt akkordozást is, például a deszkarakások alatti ászokfák javításánál, a deszkákat betakaró fedő készítésénél stb. Ilyen jellegű munkák kivitelezéséhez szükséges idő megbecslése úgyszólván alig lehetséges, ezért ne alkalmazunk itt akkordot. Az oldaldeszkákból való rövidáru kidolgozása körfűrészeken szintén akkordban szokott történni, azonban itt is alkalmasabb napibér fizetése, mivel a kérdéses munka körül van véve a produkálás ciklusával, tehát határozott idő alatt kell befejeződést nyernie. Ilyen esetben való akkordozás nemcsak hogy nem csökkenti a produkció költségeit, hanem éppen ellenkezőleg.

A felsorolt példák aláhúzzák a munkabér-ügy megoldásának szükségességét és a rendelkezésre álló idő és üzem tanulmányozására figyelmeztetnek. Ez az útirány azonban nem követeli nagy reformok azonnali bevezetését, mert ezek legtöbbször tekintélyes nehézségekbe ütköznének, hanem összhangban áll a tudományos elméleti szervezés egyik axiómájával, nevezetesen: **hogy a célba vett tervet fokozatosan kell megvalósítani és a kivitelezőket az új irányelvek helyességéről meggyőzni.**

E szerény munka keretében közölt észrevételek ahhoz a következtetéshez vezetnek, hogy a fűrésztelepek organizációja ügyében elég nagy a cselekvésre váró szabad tér és hogy a munka és fizetési organizáció elméleti tételeinek csak részben való megvalósítása is nagy mértékben járul hozzá az általános termelési költségek leszállításához, ami mindenkor és minden egyes vállalkozónak egyik legfontosabb érdeke.

Bartoschowsky-Bartoszewski Viktor
okl. erdőmérnök,
a gróf Zeleński-féle uradalmak
fűrésztelepének vezetője,
Jordanów — Lengyelország.

*

Über die Arbeitslöhne der Sägewerke. Von *V. Bartoszewski* (Jordanov, Polen).

Gut zusammengefasste Schilderung, der in der Praxis derzeit üblichen Besoldungsmethoden, wobei auch die Vor- und Nachteile einer jeden besprechen werden.

Die Erfahrung zeigte, dass bei Anwendung von Tag- oder Stundenlohn, die gewünschte Leistung von der energischen Überwachung der Arbeit abhängig ist, deshalb kann diese Form des Entgeltes nur in wohlorganisierten Betrieben mit Erfolg eingestellt werden.

Akkordlöhne dürfen auch nicht nach der Leistung einzelner Personen, sondern nur an Gruppen von Teilnehmern derselben Detailarbeit entrichtet werden, doch bestehen auch bei letzterer Form gewisse Schwierigkeiten, da die Stabilität des richtig berechneten Einheitspreises — Grundbedingung des Erfolges — nicht immer unerschüttert bleibt.

Die Nachteile der Akkordierung und die rationelle Berechnung der Erzeugungskosten, führten zu den sog. Prämium-Methoden, von denen bei den Sägebetrieben in erster Linie die durch Halsey ausgearbeitete Form angewendet wird, doch nur bei Feststellung des Sägelohnes. Die beigefügten Graphika dienen zur Beleuchtung letzteren, eingehender besprochenen Abschnittes, wo: a) die Sägekosten von 1 m³ Holzmaterial; b) den Verdienst des Gattermeisters in %-en des Gehaltes, und c) die auf den Gattermeister entfallenden Sägekosten von 1 m³ Holzmaterial bedeuten, u. zw. bei Prämien von 100-, bzw. 75- und 125%. (Fig. 1, bzw. 2 und 3.), je Gatterstunde das Aufsägen von 2.5 m³ Rohmaterial und für den Gattermeister einen durchschnittlichen Tagesverdienst von 4.00 Pengö gerechnet.
