

Ipari szociális törvényhozásunk

ELŐADTA TICHY KÁLMÁN

Amikor a magyar ipari szociális jogszabályokról beszélünk, kívánatos volna visszatekintnünk a régmúltba. Érdekes volna taglalni a céhszabályzatoknak az inasok és a legények munkaidejére vonatkozó rendelkezéseit, a cégbe tartozó beteg alkalmazottakról való gondoskodást, bővebben foglalkozni az egyes városok jogkönyveinek, továbbá – hogy csak a legjelentősebb jogszabályokat említssem – a gyárakról szóló 1840: XVII. törvénycikknek, majd a Klauzál Gábor által kiadott 1848. évi céhszabályzatnak vonatkozó rendelkezéseivel. Ezeknek a szabályoknak méltatását azonban hagyjuk az illetékesekre: a történészekre és a jogtörténészekre s a gyakorlati követelményeket szem előtt tartva: foglalkozzunk inkább az ipari és kereskedelmi alkalmazottak munkaviszonyára vonatkozó újabb rendelkezésekkel, a szükséghez képest kitérve a magánalkalmazás egyéb köreit érintő jogszabályokra is.

I. Az ipari (kereskedelmi) munkavállalók munkaviszonyának szabályozása egészen a legújabb időkig voltaképpen azokon a pilléreken nyugodott, amelyeknek alapjait a Bach-korszakbeli 1851. évi ideiglenes és az 1859. évi végleges iparpátens rakták le és amelyeket az 1872: VIII. törvénycikkbe, illetőleg az 1884: XVII. törvénycikkbe iktatott ipartörvény is átvett. Az 1884. évi ipartörvényben foglalt szabályozásnak föelvé, hogy az iparos és az iparossegéd közötti munkaviszony szabad egyezkedés tárgya és ezt az elvet a törvény a lehető legtágabb keretek között érvényesülni is engedi, mert a munkaviszony tartalmára kiható rendelkezést csak épen a legszükségesebb mértékben állít fel.

A munkabér megállapításáról az ipartörvény nem rendelkezett, a munkaidő tekintetében pedig általában az a helyzet, hogy a gyárimunkások 16 órás munkakeretben 14 órán át foglalkoztathatók s csak azok, akik éjjeli munkát (este 9 órától reggeli 5 óráig) végeznek, nem dolgozhatnak 8 óránál tovább. Ez az utóbbi rendelkezés is azonban végrehajthatlan maradt, s az éjjel dolgozókat a törvény kifejezett rendelkezése ellenére nappal is foglalkoztatták. Az abnormisan hosszú munkalehetőség alól még csupán a tizenégy éven és a tizenhat éven aluliakat vette ki a törvény, mert ezeknek gyárimunkában való foglalkoztatását csak napi 8, illetve 10 órán át engedte meg. Ha az ipartörvény vonatkozó rendelkezéseihez hozzávesszük a nők, gyermekek és fiatalokúakra vonatkozóan az 1928: V. törvénycikkkel alkotott szabályokat, a sütőiparban és a húsiparban az éjjeli munka tilalmát, továbbá az ipari és a kereskedelmi vállalatok tisztviselőinek, valamint a kereskedősegédeknek felmondási idejét két évi szolgálat esetében kétszeresére emelő 1910/1920. M. E. sz. rendeletet, amely egyúttal öt évi szolgálat esetére bevezette a végkielégítés intézményét, – nagyban – egészben tájékoztatást kapunk az ipari (kereskedelmi) alkalmazottak munkaviszonyát szabályozó rendelkezésekről.

A magánalkalmazás más terén sem volt fejlettebb a jogszabályalkotás. A bányászatban és a kohászatban tulajdonképpen még az 1854. évi osztrák bányatörvénynek rendel-

kezesei s az annak alapján kifejlődött gyakorlat az irányadó; a magánalkalmazottaknak egyéb körei tekintetében pedig – a főleg a háztartási alkalmazottakra, a mezőgazdasági munkásokra és a gazdatisztekre vonatkozó bizonyos rendelkezésektől eltekintve – az általános magánjog rendelkezéseit kell alkalmazni, de a magánalkalmazottak más osztályai az ipari és kereskedelmi alkalmazottaknál általában hátrányosabb helyzetben vannak, mert, hogy egyébre ne utaljak, a végkielégítés jogintézményének előnyeiben nem részesülnek.

Amint láttuk: a közigazgatási jog rendelkezései a munkaidőt ma már semmiesetre sem kielégítő módon szabályozzák, az ipari (kereskedelmi) alkalmazottak munkabérének szabályozásához nem is nyúlnak, arról pedig, hogy a munkásnak, illetve az alkalmazottnak szabadságot kell adni, nem is tesznek említést. Pedig a technika fejlődése, a munkásosztály megerősödése, a nagy tömegek intelligenciájának átlagos emelkedése, az általános megélhetési viszonyokkal szemben egyesek nagy vagyonának kialakulása és a világháborúval járó társadalmi mozgalmak egyaránt szükségessé teszik a munkaviszony lényeges feltételeinek mielőbbi szabályozását. A trianoni békediktátum XIII. része a munkaviszonyok sürgős javításával foglalkozik és felállítja a Nemzetközi Munkaügyi Szervezetet s azok között az általános elvek között, amelyeket a munkaviszonyok javítása érdekében megvalósítandóknak tart, már a 8 órás munkanap, illetőleg a 48 órás munkahét alkalmazása is helyet foglal. Ezzel a kérdéssel, a Nemzetközi Munkaügyi Egyetemes Értekezletnek már 1919. évi első ülészaka is foglalkozott és a munkaidő szabályozásán felül a munkásoknak olyan munkabérrel való díjazását tartja fontosnak, amely abban az időben és abban az országban, amelyben élnek, számukra tisztességes megélhetést és megfelelő életmódot biztosít.

Hazánkban a munkaidő és a munkabér terén a világháborút követő időkben és különösen akkor, amidőn a termelési és értékesítési viszonyok megnehezedtek, szóval az 1931-ben bekövetkezett gazdasági világválság óta, a helyzet mind súlyosabbá vált. Egyes munkaadók, hogy üzemük rentabilitását biztosítsák, hosszú munkaidőn át foglalkoztatták alkalmazottaikat, de alacsony munkabérekért fizettek, sőt – a lehetőség szerint – tanoncokat alkalmaztak azért, hogy az iparossegédek magasabb munkabérért megtakaríthassák. Igaz, hogy a kereskedelemügyi miniszter az 1922: XII. törvénycikkbe iktatott ipartörvénynovellában kapott felhatalmazás alapján megállapította, hogy a segédek számához viszonyítva hány tanoncot lehet foglalkoztatni, azonban ez az egyébként, különösen a szakképzés szempontjából jelentős rendelkezés a munkabérek terén fennforgó visszaéléseket önként értetődően – egymagában – nem volt képes kiküszöbölni. Az ország különböző részeiből sűrűn merültek fel panaszok, amelyek kifogás tárgyává tették a munkaidő és a munkabérviszonyok terén fennforgó visszaéléseket, azonban eredményük nem volt. A Nemzetközi Munkaügyi Szervezetnek az 1919. évi washingtoni értekezletén a napi 8 órai és heti 48 órás munkaidő tárgyában elfogadott egyezménytervezete gazdasági okok miatt nem volt ratifikálható; a legkisebb munkabérek megállapítására vonatkozó eljárások tárgyában 1928. évben elfogadott nemzetközi munkaügyi egyezményt pedig a törvényhozás az 1932: XIX. törvénycikkkel az ország törvényei közé iktatta ugyan, azonban a végrehajtáshoz szükséges törvény nem jött létre. A kellő jogszabályokat tehát nem volt mód megalkotni, pedig a munánélküliek nagy száma s a leromlott egészségi és megélhetési viszonyok egyaránt megkövetelték az emberséges munkaidő és a megfelelő megélhetést biztosító munkabérek megállapítását.

Végül is 1935. év június havában a kormány az 1931: XXVI. törvénycikk 7. §-a

alapján felállított országos bizottság, az úgynevezett 33-as bizottság állásfoglalását kérte ki a munkaidőnek s a legkisebb munkabéreknek egyes iparágakban rendelettel való megállapítása ügyében. Nagy jelentőségű kérdésben: a munkaidő és a munkabér úgyszólván teljes szabadsága helyett a szabályozott munkaidő és munkabér bevezetése kérdésében kellett a bizottságnak döntenie. A 33-as bizottság erős vita után elfogadta az előterjesztést és így jelent meg a 6.660/1935. M. E. sz. rendelet, amely szerint a kereskedelemügyi miniszter addig is, amíg az ipari és kereskedelmi vállalatoknál alkalmazott személyzet munkaidejét törvény nem szabályozza, egyes iparágakban a munka zavartalanságának biztosítása érdekében rendelettel szabályozhatja a munkaidőt annak az elvnek érvényesítésével, hogy a gazdasági szempontból múlhatatlanul szükséges kivételeket nem tekintve, a személyzet heti munkaideje a munkaközi szünetek nélkül 48 óránál hosszabb nem lehet és hogy szabályozhatja a legkisebb munkabérek megállapítását is az 1928. évi vonatkozó nemzetközi munkaügyi egyezménytervezet becikkelyezéséről szóló 1932: XIX. törvény-cikkben lefektetett alapelvek értelmében. A kapott felhatalmazást azonnal igény bevéve a kereskedelemügyi miniszter az 52.000/1935. K. M. sz. rendelettel szabályozta a legkisebb munkabérek megállapításánál követendő eljárást – ez alapon először az asztalosiparban a székesfőváros és környéke területén fizetendő legkisebb munkabérek nyertek megállapítást – továbbá kiadta a munkaidőnek az asztalosiparban szabályozásáról szóló 52.001/1935. K. M. sz. rendeletet, melyeket számos munkabérmegállapítás és több munkaidőszabályozás követett.

A 6.660/1935. M. E. sz. rendelet alapján azonban csupán az ipari (kereskedelmi) alkalmazottakra lehetett rendelkezni. Ezenfelül a rendelet az állam gazdasági és hiteléletének rendjéről szóló 1931: XXVI. törvény-cikkben kapott felhatalmazáson alapult és ezért hatálya időhöz kötött volt. A kormány 1937. év tavaszán a munkanélküliség csökkentése, különösen az értelmiségi munkanélküliek elhelyezése érdekében intézményesen kívánt segíteni és ezzel kapcsolatban felmerült annak a szüksége, hogy a munkaviszony legégetőbben sürgős néhány kérdését törvényhozási úton szabályozzuk. Szabályozzuk egyrészt azért, hogy a maximális munkaidő és a minimális munkabér megállapítása előnyeiben ne csupán az ipari (kereskedelmi) alkalmazottak részesüljenek, másfelől, hogy a szabályozás határidőhöz nem kötött hatályú jogszabállyal történjék.

1938. évi április havában elkészült az iparügyi minisztériumban a törvényjavaslat, amely a munkaidő, a legkisebb munkabér és ezenfelül egy új jogintézmény: az évenkénti fizetések szabadság szabályait foglalta magában. A javaslatot az országgyűlés élénk érdeklődés mellett tárgyalta és fogadta el, s a törvényt a Kormányzó Úr Öföméltósága 1937. évi június hó 29-én – 1937: XXI. törvény-cikk gyanánt – kihirdetni rendelte.

II. A munkaviszony egyes kérdéseinek szabályozásáról szóló törvény hatálya kiterjed a szolgálati viszonyra, ha a munkaadó valamely üzlet, üzem, egyéb vállalat vagy kereső foglalkozás körében másnak akár testi, akár szellemi munkáját ellenérték fejében igénybe veszi, még akkor is, ha a foglalkozásnak oktató vagy jótékonyági jellege van. Más szóval: kiterjed minden üzlet, üzem, vállalat vagy foglalkozás körében alkalmazott-nak munkaviszonyára, kivéve: a mezőgazdaság és a mezőgazdasági mellékiparágak körében alkalmazottakat, a közszolgálatot, a közforgalmú közlekedési vállalatokat és a vezető állásban lévőket.

A munkaidőről szóló I. fejezet főbb elvei: a munkaidő, a munkaközi szünetek beszámítása nélkül, 24 óra alatt 8 óránál, hetenkint 48 óránál, a tisztviselők munkaideje pedig heti 44 óránál hosszabb nem lehet. A közérdekből, gazdasági szempontból vagy

a foglalkozás természete miatt szükséges kivételeket az illetékes miniszter rendelettel állapítja meg. A munkavállalónak munkaközben pihenésre és étkezésre megfelelő időt, ha pedig az illetékes miniszter úgy rendelkezik, munkaközi szünetet kell adni, amelynek tartama negyedóránál rövidebb nem lehet. Amennyiben a munkavállaló a miniszteri rendeletben túlmunkának minősített munkát végez, ezt a munkaadó a rendes munkabéternél legalább 25%-kal magasabban köteles díjazni.

A legkisebb munkabérről szóló II. fejezet szerint: ha a munkabérek indokolatlanul alacsonyok, az illető üzletben, üzemben, vállalatban vagy foglalkozásban a legkisebb munkabérek hivatalos megállapításának van helye. Hogy milyen foglalkozásra és milyen területi hatállyal kell a legkisebb munkabért megállapítani, azt is az illetékes miniszter határozza meg. A megállapítás céljára a miniszter megfelelő szervezetet létesít és annak eljárását szabályozza. Fontos szabály, hogy a szervezetben az érdekelt munkaadóknak és munkavállalóknak egyenlő számban és az egyenjogúság alapján kell résztvenniük. Az alól az elv alól, hogy csak az alkalmazottak legkisebb munkabére állapítható meg, kivétel van annyiban, hogy megállapítható annak az ipari munkának teljesítéséért járó díj is, amelynek elvégzésére az iparos (háziiparos) iparossal (kereskedővel) vagy más forgalombahozóval szemben vállalkozási szerződéssel kötelezte magát.

A III. fejezet, amely az évenkénti fizetéses szabadságot tárgyalja, a Nemzetközi Munkaügyi Egyetemes Értekezlet által 1936. évben elfogadott egyezménytervezetben foglalt alapelveknek megfelelő rendelkezéseket tartalmaz. Éspedig: egy évi folytonos szolgálat után legalább 6 munkanapot magában foglaló évenkénti fizetéses szabadságot kell adni; felhatalmazást nyert azonban az illetékes miniszter, hogy a legrövidebb időtartamot rendeletileg 6 munkanapnál hosszabb időben is megállapíthatja, de ez az időtartam 24 munkanapnál nagyobb nem lehet.

A vegyes rendelkezések között két fontos rendelkezés van. A felmondás és a végkielégítés – néhány kivételtől eltekintve – csak a kereskedő és iparos vállalatában alkalmazott tisztviselőkre és kereskedősegédekre van az 1.910/1920. M. E. sz. rendelettel megfelelően szabályozva. A kormányhatóságokhoz állandóan jönnek kérelmek, különösen a művezetők, főmolnárok, építésvezetők, pallérok, gépészek részéről, akik az említett rendelkezéseknek reájuk leendő kiterjesztését kívánják. Hogy e kérelmek teljesítésére jogalap legyen, a törvény 15. §-a lehetővé teszi, hogy a fentemlített jogszabályok hatályát a minisztérium rendelettel kiterjessze olyan alkalmazottakra, akik szakképzettségüknél vagy egyéb körülményeknél fogva a közönséges munkát lényegesen meghaladó fontoságú munkakört töltenek be. A másik jelentős szabály, hogy az illetékes miniszter a gazdasági életnek megrázkódtatástól megkímélése érdekében a törvényt fokozatosan léptethetik hatályba és hajthatják végre és hogy a végrehajtás érdekében meg kell állapítani azokat a szabályokat is, amelyek a törvény megtartásának ellenőrzését megkönnyítik.

A törvény általános jellemzéséül megemlíthetjük: hogy a szabályozás terén az irányelveket fekteti le, a szabályozás kereteit állapítja meg, mondhatjuk: nagyrészen kerettörvény, amelynek tartalmát a végrehajtási rendelkezések hivatottak megadni.

III. A legfontosabb végrehajtási rendelet: a 3.000/1938. Ip. M. sz. rendelet, amely 1938. évi január hó 30-án jelent meg.

Az ötven §-ból álló rendelet a törvényt csupán az iparban (kereskedelemben), valamint a bányászatban és a kohászatban hajtja végre, tehát abban az ügykörben, amely az iparügyi, valamint a kereskedelem- és közlekedésügyi miniszterhez tartozik. A többi miniszter ügykörére vonatkozólag az illető miniszterek hivatottak a szabályozásra.

A rendelet hatálya nem terjed ki: a vezető állást betöltő alkalmazottakra a törvény rendelkezése folytán, továbbá a Magyar Nemzeti Bank alkalmazottaira, mert a gazdasági szempontból jelentős az a szerep, amelyet a Magyar Nemzeti Bank betölt, nem teszi lehetővé, hogy a törvény korlátai vele szemben érvényesüljenek annál kevésbé, mivel alkalmazottai javadalmazás és szabadság szempontjából olyan megkülönböztetett elbánásban részesülnek, amely a törvény által célozott védelmet feleslegessé teszi. Nem terjed ki a törvény hatálya az 1898: XXIII. törvénycikk alapján alakult községi hitelszövetkezetek alkalmazottaira sem, mert ezek az altruista szövetkezetek, amelyeket a falusi intelligencia (lelkész, tanító, jegyző) vezet és adminisztrál, nem volnának képesek megfelelni a rendeletben előírt követelményeknek (így pl. éppen szombat délután és vasárnap dolgoznak, amikor voltaképpen szünetet kellene tartamok). Végsőnek említem azokat az alkalmazottakat, akiknek évi illetménye (törzsfizetése, lakáspénze és rendszeres pótléka) a 6.000 pengőt meghaladja. Ezek az alkalmazottak quasi vezetőalkalmazottak, akiket nem szükséges jelentős védelemben részesíteni, mert ezek munkakörük folytán megfelelő védelemben, illetve ellenszolgáltatásban részesülnek.

a) A szóbanlévő végrehajtási rendelet csak a tisztviselők munkaidejéről szól, a munkások munkaidejét – az egyes iparokra vonatkozóan – külön rendeletek szabályozzák. A tisztviselők munkaideje – a törvény vonatkozó rendelkezésének megfelelően – naponta 8 óránál és hetenkint 44 óránál hosszabb nem lehet. A 44 órás munkaidő keretében megvalósul a tisztviselőkre nézve a hétvégi pihenő intézménye. Nevezetesen: szombaton a munkát a Pénzügyi Központ kötelékébe tartozó bank- és pénzváltóüzletben délután félkettő órakor, más üzletben, üzemben vagy vállalatban délután egy órakor be kell fejezni és az említett időpontokon túl csak ügyeletes szolgálatot lehet tartani, az ezt teljesítő tisztviselő munkaideje sem lehet azonban hosszabb heti 44 óránál.

A rendelet a gazdasági életre nagy figyelmet fordít, nehogy a szociális haladás mellett a gazdasági élet kerékkötője legyen. Éppen ezért lehetővé teszi, hogy a munkaadó a 44 órás munkaidőt rendkívüli esetben az elkerülhetetlenül szükséges mértékben meghosszabbíthassa, különösen: erőhatalom vagy elemi csapás elhárítása, nyersanyagok romlástól megóvása, üzemi gép és berendezés sürgősen szükséges javítása, hatósági rendelkezés folytán szükségessé vált sürgős munka elvégzése és félelvi vagy évvégi leltár, mérleg és zárószámadás elkészítése érdekében. A munkaidőnek ilyen meghosszabbítását csupán be kell jelenteni az elsőfokú iparhatóságnak, illetőleg a bányakapitányságnak. Ezekben az esetekben időbeli korlátozást a rendelet éppen a rendkívüli viszonyok következtében nem állít fel, csupán a leltár, mérleg és zárószámadás elkészítése tekintetében, amikor is a meghosszabbított munkaidő a napi 10 órát nem haladhatja meg.

Ha az üzemben rendkívüli munkatorlás áll be, a felhalmozódott munka elvégzésére a napi munkaidőt egy naptári évben összesen legfeljebb 60 órával lehet meghosszabbítani. Ez a 60 órával való meghosszabbítás az elsőfokú hatósághoz intézett bejelentéssel történhetik. A bejelentés azonban önként értetődően nem azt jelenti, hogy azt a hatóságnak feltétlenül tudomásul kell vennie. Ha ugyanis a hatóság akár a bejelentés, akár pedig helyszíni szemle vagy vizsgálat alapján a túlmunkát indokolatlannak látja, a bejelentést nem veszi tudomásul és a túlmunka folytatását meg is tiltja. Ha az előbb említett munkaidőmeghosszabbítás nem bizonyult elegendőnek és olyan munkát kell teljesíteni, amelyet a rendes munkaidőn belül kiegészítő munkaerők alkalmazásával sem lehet elvégezni, az elsőfokú iparhatóság a kereskedelmi és iparkamara, illetőleg a bányakapitányság, szükség esetében az érdekeltség meghallgatása után, megengedheti, hogy

a tisztviselőket egy naptári évben legfeljebb 60 napon, naponként legfeljebb 10 órán át foglalkoztathassa a munkaadó.

Túlmunkának általában azt a munkát kell tekinteni, amit heti 44 órán túl végzett a tisztviselő. Ez az a munka, amelyet legalább 25%-kal magasabban kell díjazni. A túlmunka díjazásánál az az engedmény a munkaadók részére, hogy nem szükséges az első 60 órát túlmunkaként díjazniok, ha a tisztviselőnek évenként legalább egy havi illetménynek megfelelő remunerációt fizetnek.

A munkaidő folytonossága szempontjából az az elv: hogy az lehetőleg osztatlan legyen és ennek előmozdítása érdekében csak a 8 óránál hosszabb munkaidő esetén kell legalább félóra, 9 óránál hosszabb munkaidő esetében pedig legalább egy óra munkaközi szünetet adni.

b) Ami a legkisebb munkabér megállapítását illeti: a megállapítást bizottság végzi, amelyet az illetékes miniszter (az iparügyi vagy a kereskedelem- és közlekedésügyi miniszter) állít fel s ugyancsak ő határozza meg – az érdekeltségek meghallgatása után – hogy milyen foglalkozásra és milyen területi hatállyal kell a legkisebb munkabéreket megállapítani. A munkabért megállapító bizottságok mindegyike legalább 6 tagból és ugyanannyi póttagból áll. A tagokat és póttagokat 1/3-1/3 arányban a munkaadók és a munkavállalók képviselőiből és az előbbi két kategória egyikébe sem tartozó, tehát az úgynevezett érdektelenek köréből nevezi ki a miniszter. A bizottság elnöke és alelnöke az érdektelenek csoportjából kerül ki. Ha a bizottság meghozta határozatát, azt az érdekelt munkaadókkal és munkavállalókkal közli s a határozat ellen nyolc nap alatt az illetékes miniszternél felszólalással lehet élni. A miniszter vagy megerősíti a határozatot, vagy újabb tárgyalás és határozathozatal végett a bizottsághoz visszaküldi, vagy pedig a határozat megerősítését megtagadja.

A legkisebb munkabérek megállapításának az a következménye, hogy az a munkaadó, aki a határozat hatálya alá esik, munkavállalójának a megállapítottnál csekélyebb munkabért nem fizethet és a megállapított legkisebb munkabéreket a határozat hatályának tartama alatt az érdekelt munkaadók és munkavállalók sem egyéni megállapodással, sem kollektív szerződéssel (munkaszabályszerződéssel) le nem szállíthatják.

c) A rendelet az alkalmazottakat a fizetéses szabadság megadása szempontjából három kategóriába osztja, éspedig: 1. a munkások (szolgák, altisztek) és az iparossegédek, 2. a legalább húsz alkalmazott munkáját állandóan irányító munkások (szolgák, altisztek), iparossegédek, továbbá a művezetők és a kereskedősegédek, 3. a tisztviselők csoportjára. Az első csoportba tartozók legalább 6-12 napig, a második csoportba tartozók 6-18 napig, a harmadik csoport tagjai pedig 6-24 napig tartó fizetéses szabadságot élveznek az ugyanannál a munkaadónál eltöltött szolgálati idő nagysága szerint.

A tanoncok a második ipartörvénynovellában, az 1936: VII. törvénycikkben biztosított tizennégy napi szabadságot kapják meg továbbra is, sőt ez a szabadság illeti meg azokat a gyermekeket és tizenhatodik életévüket be nem töltött fiatalokat is, akiket képesítéshez nem kötött iparban (kereskedelemben) tanszerződés nélkül foglalkoztatnak. A szabadságot elsősorban azok kapják meg, akik 1938. évben bármikor egy évi folytonos szolgálatot betöltenek.

A fizetéses szabadság növekedése szempontjából az 1937. évi január hó 1. napjától eltelt szolgálati időt kell számításba venni; ami annyit jelent, hogy a régebbi szol-

gálát a szabadság növekedése szempontjából nem jön figyelembe, vagyis, hogy egyelőre mindenkinek, bármily régi is szolgálata, csak 6 napi szabadságra van igénye. Önként értetődően azonban, ha korábban szerződés vagy gyakorlat alapján hosszabb szabadságot kapott, ezt kell kapnia, mert a szerzett jogok védelemben részesülnek.

A szabadság egész tartamára tartozik a munkaadó alkalmazottjának rendes illetményeit megfizetni. Az alkalmazottnak azonban nem szabad ellenszolgáltatásért munkát vállalnia, mert ellenkező esetben elveszti a díjazásra való igényét.

Az évenkénti fizetéses szabadság egyelőre nem jár az állandóan legfeljebb két alkalmazottat foglalkoztató kisiparos vagy kiskereskedő alkalmazottainak. Ezt a kivételt a kisipar és kiskereskedelem nyomasztó anyagi helyzete miatt kellett megtenni, mert a kisiparosok és kiskereskedők sokszor még a megszolgált munkabéreket sem képesek megfizetni és ezért a szabadságidőre még kevésbé tudnak fizetést adni.

d) A rendelet a végrehajtás ellenőrzésének megkönnyítése érdekében két új eszközt teremt. Nevezetesen: az iparügyi miniszter i. minden törvényhatóságban ellenőrző bizottságot állíthat fel, 2. miniszteri biztost (miniszteri biztosokat) nevezhet ki.

Az ellenőrző bizottságok negyedévenként legalább egyszer kötelesek ülésezni s a törvény és az annak alapján kiadott rendeletek rendelkezéseivel szemben a törvényhatóság területén elkövetett visszaéléseket tárgyalják, és ha szükséges, a megfelelő eljárás megindítása végett az illetékes hatósághoz fordulnak.

A miniszteri biztos kötelessége különösen: a miniszter utasítására a kijelölt üzemben helyszíni vizsgálatot tartani annak megállapítása végett, hogy ott a törvény alapján kiadott rendeleteket megtartják-e és mulasztás esetében az illetékes hatóságnál a szükséges lépéseket megtenni, továbbá a munkabérmegállapító bizottságok elnökeinek felkérésére a bizottság ülésén résztvenni, a szükséges felvilágosítást megadni s az előterjesztett javaslatokhoz hozzászólni.

e) A rendeletnek rendelkezései 1938. évi február hó i-én léptek hatályba, kivéve a tisztviselők munkaidejére vonatkozó rendelkezéseket, amelyek, mivel az üzemek adminisztrációjának átszervezésére, esetleg új munkaerő felvételére van szükség, rövid átmeneti idővel, 1938. évi március hó i-én léptek hatályba.

Megjelent még: a nyílt árusítási üzletek alkalmazottainak munkaidejét (heti 54-60 óra), továbbá a nyilvános étkezőhelyiségek alkalmazottainak munkaidejét szabályozó rendeletek és még tizennégy rendelet, amelyek egyes iparágakban állapították meg a munkások munkaidejét.

IV. Az 1938. évben az ipari szociális intézmények kiépítése terén a törvényhozás újabb jelentős lépést tett. Tető alá hozta az iparban (kereskedelemben), valamint a bányászatban és a kohászatban alkalmazott munkások gyermeknevelési pótlékának ügyét.

Régi és méltányos követelmény, hogy az alkalmazottakat úgy kell díjazni, hogy díjazásuk a megfelelő megélhetésre elegendő legyen. Minthogy annak a munkavállalónak, aki keresetéből családot tart el, a megfelelő megélhetéshez a családtagok számához viszonyítva nagyobb jövedelemre van szüksége, mint annak a munkavállalónak, akinek kevesebb családtagja van vagy akinek családtagja nincsen, indokolt az a kívánság is, hogy a családos munkavállalóknak nagyobb illetményeik legyenek.

A 6.660/1935. M. E. sz. rendelet, majd pedig a munkaviszony egyes kérdéseinek szabályozásáról szóló 1937: XXI. te. 6-10. §-ai megadták a lehetőséget a leg-

kisebb munkabér megállapítására, más szóval arra, hogy az egyes foglalkozási ágakban a megfelelő díjazás megállapítható legyen. A második követelmény: az úgynevezett családi munkabér fizetése tekintetében azonban a magánalkalmazás terén még nem volt jogszabály. Ily jogszabály alkotását azonban a megélhetés nehézségei, a népszaporodás előmozdítása és az egyke elleni küzdelem, nemkülönben az a törekvés, hogy az anyát a családnak visszaadjuk, egyaránt szükségessé teszik. A szociálpolitikának ezt a rendkívül fontos problémáját külföldön már több helyen intézményesen megoldották és az úgynevezett családi munkabérpénztárak már szép eredménnyel működnek. Különösen Franciaország, Belgium és Olaszország azok az államok, amelyekben a családi munkabér fizetésének kérdése erősen ki van munkálva.

A múlt évi december hó 30-án, tehát a körülbelül két és fél hónapja kihirdetett törvény: az 1938: XXXVI. törvénycikk értelmében az iparban (kereskedelemben), valamint a bányászatban és a kohászaiban foglalkoztatott napszámosnak, munkásnak, szolgának, altisztnek, továbbá – a kereskedősegéd kivételével – az iparossegédnek és más hasonló alkalmazottnak mind a saját, mind a házastársa törvényes, törvényesített, örökbefogadott és házasságon kívül született gyermeke után, ha a gyermek eltartásának kötelezettsége terheli és a tartásáról gondoskodik, gyermeknevelési pótlék jár. A pótlék általában a gyermek tizennégy éves koráig jár és gyermekenként havonta öt pengő. Pótléket általában csak arra a hónapra vonatkozóan kell fizetni, amidőn a munkavállaló munkában áll. Szociális vonatkozásban azonban a törvény odáig megy, hogy, ha az igényjogosult meghal, még hat hónapig, ha pedig az igényjogosult keresetképtelen vagy munkaviszonya bármely okból hibáján kívül megszűnik és új alkalmazást hibáján kívül nem kap, avagy, ha katonai szolgálatot teljesít, még három hónapig ki kell fizetni a gyermeknevelési pótléket.

A gyermeknevelési pótléket a munkaadók viselik. Ebből a célból a törvény hatálya alá eső alkalmazottak előző évi átlagos létszáma után az iparügyi és a kereskedelem- és közlekedésügyi miniszter által egyetértve megállapított járulékegység alapján évnegyedekint egyenlő részletekben járuléket fizetnek az illetékes családpénztárba.

Ami a gyermeknevelési pótlék lebonyolítására szolgáló szervezetet illeti: az igényjogosultság megállapításával, valamint a gyermeknevelési járulék befizetésével és a gyermeknevelési pótlék kifizetésével járó teendőket az ipar (kereskedelem), valamint a bányászat és a kohászat egyes ágaira kiterjedő hatáskörrel felállított szakmai családpénztárak (nyolc ilyen van) látják el. A szakmai családpénztárak felállításának és fenntartásának költségeit az illető foglalkozási ághoz tartozó munkaadók viselik.

A szakmai pénztárak pénzügyi egyensúlyának fenntartására, a szakmai és , ha ilyenek lesznek, a vállalati pénztárak működésének is ellenőrzésére, Budapesten Országos Ipari és Bányászati Családpénztár állított fel. Ennek a költségeit az államkincstár viseli, tisztviselői kara pedig állami tisztviselőkből és alkalmazottakból áll. A törvény folyó évi január hó i-én lépett hatályba.

V. Miután szociális jogszabályainkat megismertük, vessünk egy pillantást a jövőbe is. A közel jövő feladatai két csoportba oszthatók:

1. az új törvények alapján, az azokban foglalt felhatalmazásokat felhasználva, kiépíteni és továbbfejleszteni a munkaviszonyra vonatkozó rendelkezéseket,
2. a szociális témakörbe tartozó újabb kérdéseket megoldani, újabb életviszonyokat szabályozni.

Az első csoportról szólva:

megállapítani a munkaidőt azokban az iparágakban, valamint azokra a foglalkozási kategóriákra nézve, amelyekben az ezideig még nem történt meg. Megállapítani továbbá a legkisebb munkabért is azokban a foglalkozási ágazatokban, amelyekben a minimális munkabért még nem állapították meg;

a felmondásra és a végkielégítésre vonatkozó jogszabályoknak a közönséges munkát lényegesen meghaladó fontosságú munkakört betöltő alkalmazottakra kiterjesztése. Ezirányban a rendelettervezet már el is készült és az érdekeltség előtt van véleménynyilvánítás végett;

a legfeljebb két alkalmazottat foglalkoztató kisiparosok és kiskereskedők alkalmazottai fizetési szabadságának biztosítása;

a szolgálati idő növekedése szempontjából az ugyanannál a munkaadónál eltöltött régi szolgálati időnek, valamint a más munkaadónál eltöltött szolgálati időnek beszámítása, ami pl. Ausztriában bizonyos mértékig már meg is történt.

Ami az új témaköröket illeti:

előreláthatóan a legelső lesz a szabadidő intézmény kérdésének megoldása. A munkaidő csökkentésével és a fizetési szabadság kötelezővé tételével kapcsolatban ugyanis az államnak arról is gondoskodnia kell, hogy a munkások szabadidejüket és szabadságukat helyesen használhassák fel. A munkás egyrészt – magára hagyatva – nem tudja felismerni, hogy melyek azok az eszközök, amelyekkel szabad idejét hasznosan és kellemesen tudja eltölteni, másrészt, ha fel is ismeri ezeket az eszközöket, nem képes azokat igénybe venni, mert anyagi erejét meghaladják. Az államnak tehát egyrészt felvilágosító munkát kell végeznie, másrészt biztosítania kell azt, hogy olyan tanulási, szórakozási és üdülési alkalmak legyenek, amelyeket a munkások is meg tudnak fizetni. Ebben a tekintetben is külföldön nagyszabású intézményeket találunk, így ki ne ismerné például az olasz *dopolavoro*, és a német *Kraft durch Freude* mozgalmat. Nálunk ebben a kérdésben főleg csak magánkezdeményezések voltak, azonban előreláthatólag a közeljövőben a törvényhozás is foglalkozni fog a kérdéssel. Minden valószínűség szerint nálunk is fel kell állítani egy központi hivatalt, amelyik ezekkel a kérdésekkel foglalkozik, ezenfelül pedig a munkavállalókat kisebb szervezetekbe kell tömöríteni, ahol az önként csatlakozó munkavállalók tanulási és szórakozási alkalmakat találnak.

Foglalkozni kell a munkaszabályszerződések, illetőleg a munkaadók és az alkalmazottak csoportjai között kötött úgynevezett kollektív szerződések magánjogi és közigazgatásjogi vonatkozásainak szabályozásával; egyben tető alá kell hozni a békéltetés és egyeztetés kérdését és ezzel kapcsolatban szabályozni a sztrájkjogot.

VI. Azokat a hiányokat, amelyek egészen a legújabb évekig a magyar ipari szociálpolitikában fennállottak, a törvényhozás az 1937: XXI. törvénycikkkel, mondhatjuk, nagy részben pótolta. A gyermeknevelési pótlékról szóló 1938: XXXVI. törvénycikk megalkotásával pedig., ezt is joggal állíthatjuk, szociálpolitikai téren oly lépést tettünk, amelyet ezideig csak egy-két külföldi államban látunk.

Ha néhány számot idézünk, hogy az utóbbi évek szociális haladását érzékeltessük: az ipari munkások közül – az építőipart nem számítva – 94%-nak a munkaideje van megállapítva, s az ipari munkásság kb. 65%-ának munkabére nyert megállapítást. Több mint kb. 110.000 igénylő után kb. 190.000 gyermek részesül családi bérpótlékban 950.000 pengő összegben.

Az új szociális rendelkezések megalkotása és végrehajtása a magyar munkaügy terén kétségkívül rendkívül jelentős lépés. Megjelenésükre pár év előtt munkaadó vagy alkalmazott egyaránt gondolni sem mert. A rendelkezések főerőssége, hogy megalkotásukat nem egyoldalú szempontok, hanem tiszta tárgyilagosság vezette. Sem a munkaadót, sem az alkalmazottat nem kívánták a törvényhozók és a rendeletalkotók indokolatlan előnyben részesíteni; ellenkezőleg úgy a törvények, mint a rendeletek azt célozták, hogy a munkaadók és a munkások jogos érdekeit a lehetőség szerint egyaránt figyelembevéve és méltányolva olyan jogszabályok legyenek, amelyek az ipar és a kereskedelem, általában a gazdasági élet érdekét szolgálják. Megalkotásuknál és végrehajtásuknál is érvényesült az a követelmény, ami szociális kérdéseknél leginkább szükséges és amivel a szociális ügyintézés terén minden egyes tisztviselőnek rendelkeznie kell: a megértés, a szív!

Ha a „suum cuique” elvét szem előtt tartva az alkalmazott tőkéjét: a munkærőt megvédjük a kiaknázás ellen, ha a Biblia szavai szerint „megérdemli a munkás az ő bérét”, méltányos munkabért alakítunk ki és ha a munkában kifáradtaknak szabadság révén üdülést biztosítunk s ha ezek az elvek a végrehajtás során a közigazgatás egész vonalán, tehát hallgatóim munkahelyén is megvalósulnak, akkor nemcsak a magánalkalmazottak széles köreinek életét tesszük könnyebbé, hanem a társadalmi béke előmozdításával a magyarság különböző rétegeit is egybekovácsoljuk a nemzet létéért, a magyar jövőért vivandó nagy küzdelemre és jelentős mértékben fogunk hozzájárulni ahhoz, hogy újból meglássuk azt, amiben nevelkedtünk és aminek az isteni és az emberi igazság szerint mihamarább vissza kell állania: Nagy Magyarországot.