

SZOCIÁLIS SZEMLE

SZERKESZTI:
ERŐDI HARRACHBÉLA

TARTALOM

É R T E K E Z É S E K

TÓTH BÉLA: A munkaviszony állandóbbá tétele és a végkielégítés	153	MELLY JÓZSEF: Az, egészségvédelem rendszere Budapesten.....	159
--	-----	---	-----

SZOCIÁLIS FIGYELŐ

A kormány szociális programja (<i>Tóth Béla</i>) Tekintélyi elv és hivatási önkormányzat (<i>Vizy András</i>)	164	Magyar gyáripár és a szociálpolitika (<i>Tóth Béla</i>)	167
---	-----	--	-----

SZOCIÁLIS TUDÓSÍTÓ

Irányított gazdaság és háború utáni újjáépítés		Általános szociálpolitika és társadalomszervezés	
Miniszteri felfogás az irányított gazdálkodásról	168	A pápa szózata a munkásokhoz	170
A gazdasági rend átalakulása szocialista megvilágításban	168	Egy svájci polgári párt szociális programja	170
Munkaerőgazdálkodás és szakképzés		Kézműipari szociálpolitika	171
Állami munkaközvetítés megszervezése		Munkaadók és munkások kapcsolatai	
Spanyolországban	169	Munkásfelfogás a kollektív szerződések jelentőségéről	171
Szakmunkások képzése a francia üzemekben	169	Munkabéke a svájci vasiparban.	172
A Székesfővárosi Pályaválasztási Tanácsadó és Képességvizsgáló Intézet	169	Családvédelem és népesedéspolitika	
		Házasságkötések és a gyermekáldás előmozdítása Bulgáriában	172

TÁRSADALOMBIZTOSÍTÁS

F I G Y E L Ő

Az anyasági segélyek számítása a magyar és a német társadalombiztosításban (<i>Vigh Győző</i>)	173	Dánia sajtóságos társadalombiztosítása (<i>Vigh Győző</i>)	173
		Az Országos Mezőgazdasági Biztosító Intézet 1941 évi jelentése (<i>Radomszky Mihály</i>)	175

TUDÓ

A) Hírek		B) Társadalombiztosítási tanácsodó	
A német járadékbi biztosítás fejlődése	177	Kit kell háztartási és kit ipari alkalmazott-nak tekinteni?	j 78
Mezőgazdasági öregségi biztosítás Bulgáriában	177		

K Ö N Y V S Z E M L E

<i>Mihelics Vid</i> : A Beveridge-ierv. (<i>Tóth Béla</i>) – <i>Elekes Dezső</i> : Hazánk, népünk, szomszédaink. Az ezeréves, a trianoni és a megnagyobbodott Magyarország ismertetője. (<i>Cavallier József</i>) – <i>Karay Kálmán</i> : Olasz területi önkormányzati jog. (<i>Vizy András</i>)	180
--	-----

SZOCIÁLIS SZEMLE

AZ ORSZÁGOS SZOCIÁLPOLITIKAI INTÉZET FOLYÓIRATA

SZERKESZTI

ERŐDI-HARRACH BÉLA

1943 JÚNIUS HÓNAP

IV. ÉVFOLYAM 6. SZÁM

A MUNKAVISZONY ÁLLANDÓBBÁ TÉTELE ÉS A VÉGKIELEÉGÍTÉS

ÍRTA:

TÓTH BÉLA

A szolgálati viszony megszüntetésének legáltalánosabb módja az egyoldalú akaratnyilvánítás, amelynek lehetősége munkaadó és munkavállaló előtt egyformán nyitva áll, függetlenül az erre irányuló elhatározás gazdasági vagy személyi indokaitól. Mint minden szerződéses viszonyban, természetesen a munkaszerződésnek is az egyik fél által kezdeményezett felbontása a másik fél részére sok esetben sérelmes lehet s ezért az érdekeltek, sőt a szolgálati jogviszonyokat rendező törvények maguk is eleve bizonyos kikötésekkel élnek annak a javára, aki a szerződés egyoldalú megszüntetése folytán hátrányos helyzetbe kerülhet. E kikötéseknek legfontosabbika egy meghatározott terjedelmű felmondási idő megtartására vonatkozik, amelynek kötelezettsége alól törvény és joggyakorlat rendszeresen csak a másik fél valamely súlyos hibája miatt old fel, rögtönös hatályt tulajdonítva ilyenkor a szerződési viszony megszakításának. E Szemle lapjain egy alkalommal már rámutattunk arra, hogy egyes országok szociális törvényhozása mily mértékben terjesztette ki a munkásokra is azt a védelmet, melyet a felmondási idő szabályozásával szokás és állami akarat eleinte csak a tisztviselői réteg javára tudott intézményessé tenni.¹ Említett fejtegetéseink kiegészítésül ezúttal azt a kérdést kívánjuk megvizsgálni, hogy az alkalmazotti viszony védelmének e kezdeti formáján túlmenően milyen egyéb törvényes intézkedésekkel lehet enyhíteni annak a kockázatnak a terhét, mely a munkahelyéhez csak lazán odafűzött bér munkást állandóan létalapjában fenyegeti.

¹ *Ipari munkások felmondási ideje.* Szociális Szemle, 1942 április-június.

A munkahely elvesztésével járó többnyire súlyos hátrányok kiküszöbölésének számos eszköze van. Ezek közt a leghatékonyabbak kétségkívül azok, amelyek gazdasági és társadalmi síkon nyújtanak támaszt, mint amilyen a megtakarításokra módot adó munkabér, a munkahiány esetére szóló biztosítás vagy tágabb vonatkozásban, a gazdaságnak közösségi szempontok szerint való irányítása, ami kizárná a termelésnek szeszélyes hullámozását s egyben lehetővé tenné a munkaerő tervszerű és egyenletes szétosztását. Ezek azonban olyan eszközök, amelyek rendszerint meghaladják a munkaadó és munkás kapcsolatának egyéni körét s nagyrészt a szélesebb alapvetésű gazdasági- és társadalompolitika függvényei. Még a munkabér is, amelyet pedig a szerződő felek látszólag szabadon állapítanak meg, függ nemcsak a mindenkori munkapiaci helyzettől, hanem a megélhetési költségek helyi alakulásától, a pénz vásárlóerejétől, a vállalkozó rentabilitási számításait befolyásoló nyersanyagbeszerzési és értékesítési lehetőségektől, adózástól, politikai viszonyoktól és még sok egyébtől is. Másfelől a munkahiány esetére szóló biztosítás szintén olyan feladat, amelyet csak a társadalom nagyobb közössége oldhat meg. Ezek tehát olyan tényezők, amelyek mintegy kívülről alakítják a munkás és munkaadója egymáshoz való viszonyát, amiből önként folyik az a tétel, hogy szociális szempontból is elsődleges kötelesség mindenfajta emberi tevékenység általános gazdasági és társadalmi keretének helyes megszervezése.

Ezzel azonban természetesen nem érhetjük be. A keretadta háttér előtt ugyanis munkás és munkaadó olyan egyéni szereplőkként jelennek meg, akik nem csupán egymásba fogódzó kerekerei a nagy ter-

melőgépezetnek, hanem egyúttal emberi részesei egy sorsszerű közösségnek, ami már erkölcsi viszony. Ez pedig azt parancsolja, hogy e viszony tartalmát mindenkor az emberiségről és igazságról vallott felfogásunk szerint idomítsuk, ami a jogintézményeknek időnkinti reformját teszi szükségessé.

Munkás és munkaadó viszonyának magánjogi vetülete az általuk kötött szerződés és az, amit a felek kifejezett alkuja hiányában is köztudat és törvény e szerződésbe belefoglal. Senki sem tagadhatja, hogy napjainkban annak a mindennapi ténynek, hogy valaki a munkaerejét eladja, rengeteg jogi következménye van s e nem egészen egyszerű adás-vételi aktusnak a kötelmi anyaga mindinkább bővül. A fejlődés iránya pedig jelenleg az, hogy munkás és munkaadó ne csak mint egymás iránt közömbös eladó és vevő kössenek egyezséget, hanem vállalják egyszerűen azt az emberi felelősséget is, amely a közös munkára társulás tényéből hárul valamely csoport minden tagjára. Akinek volt már bármily csekély közösségi élménye, tudhatja, hogy kiváltságos pillanatokban e magatartás mennyire természetes és ösztönös, viszont tagadhatatlan, hogy az érdekek szétágazó volta miatt az embereket nevelni és szoktatni is kell e magatartásra. Szükség van egy minden részleges érdeken felülemelkedő társadalmi akaratra, mely helyes irányt szab a gyarlón csupán saját hasznát leső önzésnek. Ez az akarat, tegyük hozzá, nem is hiányzik. A múlt háború óta váratlan gazdagságban kibontakozott szociális törvényhozás világszerte bizonyosságot tesz mellette s nem lehet kétséges, hogy egy olyan társadalom felé haladunk, amelyben mindenki, bármilyen helyet foglaljon is el munkája révén a termelésben, fokozottabb mértékben lesz kénytelen tudomásul venni a szoros érdekkapcsolatnak és egymásra utaltságnak azokat a szárait, amelyek az egyest az egészhez kötik.

A fejlődésnek ez általános iránya mellett nem csodálható, ha a szolgálati szerződés maga is érezhető állagváltozáson megy keresztül. Míg az ősliberálisnak nevezhető maradi vélekedés szerint pl. egy gyári munkásnak a vállalathoz való viszonya annyira futó, hogy egyik óráról a másikra túl lehet adni rajta, addig a kialakulóban levő új felfogás szerint ez a kapcsolat inkább egy házassághoz kezd hasonlítani, amely bizonyos időn túl csak súlyos okokból, esetleg bontóperrel szüntethető meg és a megszolgált munkabéren túlmenő kötelezettségeket is teremthet. A szolgálati viszony stabilizálása érdekében egy mindinkább erősödő irányzat a munkaszerződésnek olyan jogkövetkezményekkel való felruházását követeli, melyek alkalmasak arra, hogy a munkaadót lehetőleg visszatartsák annak megfontolatlan felbontásától.

A kérdés kiérlelődésének folyamata eddig meglehetősen lassú volt s a keresett legjobb megoldás egyelőre, hogy úgy mondjuk, a kísérletezés stádiumá-

ban van. Legelemibb formája, mint tudjuk, a kötelező felmondási idő megállapítása, amelyhez az ez időre eső bérkövetelés bírói érvényesítésének lehetősége járul. Szorosan idetartoznak azok az intézkedések, amelyek körülhatárolják a rögtöni hatályú felmondás eseteit, amikor az alkalmazottak e törvénybiztosította jogukat elveszíthetik. Egy további lépés ezen az úton a visszaélészerű felmondás fogalmának bevezetése, aminél talán csak egy árnyalattal jelent hatékonyabb védelmet a felmondás méltányosságának bírói mérlegelése. Célja ez újfajta jogi koncepciónak, hogy az érdekeiben sértett alkalmazott javára külön anyagi jóvátétel megítélését tegye lehetővé. Az erre vonatkozó példák elég gyakoriak.

Franciaországban a munkajogi kódexnek egy 1928-ban hozott módosítása¹ a visszaélészerűnek minősíthető felmondás esetén kártérítési igényt állapít meg az elküldött munkás javára. Hogy a munkaszerződés felbontása mikor visszaélészerű (*résiliation abusive*), annak eldöntésére a törvény nem nyújt támpontot s erre nézve pusztán a joggyakorlat irányadó. Ellenben a fizetendő kártérítés mértékére vonatkozóan előírja, hogy annak megszabásánál tekintetbe kell venni a szokásokat, a teljesített munka természetét, a szolgálat tartamát, a munkás életkorát, az esetleges nyugdíjigényt s általában minden oly körülményt, amely a szenvedett hátrány felbecsülésére alkalmas alapul szolgálhat. A törvény azt is kiköti, hogy a felek nem állapodhatnak meg a kártérítési igény kizárásában, amely egyébként nem azonos azzal az igénnyel, mely a felmondási idő benemertetésén alapszik.

Romániában nyilvánvaló francia ihletésre jött létre a munkaszerződésről szóló (1929-ben kelt és 1941-ben módosított) törvénynek az az intézkedése, mely szerint a felmondási időre járó illetményeken kívül a munkaadó külön kártérítést tartozik fizetni, ha a felmondás jogtalan volt. Jogtalanak minősül pedig az olyan felmondás, amelynek indokát a munkaadó nem nevezte meg. Családvédelmi vonatkozásánál fogva megemlíthető, hogy a szerződésnek az alkalmazott elhunytja miatt bekövetkezett megszűnése esetén a munkaadó a hátramaradottaknak (özvegynek és 18 éven aluli gyermekeknek) egy végkielégítést helyettesítő segélyt fizet. E segély összege egyhavi bér, ha az alkalmazott legalább egy évig volt a vállalat szolgálatában, kéthavi bér, ha a szolgálat egytől három évig tartott és háromhavi bér, ha az három évnél hosszabb volt.

Németországban a nemzeti munka szabályozásáról szóló 1934 évi törvény, átvéve az üzemi tanácsokról szóló 1920 évi törvény hasonló intéz-

¹ Nem akarván szövegünket a törvényhelyek pontos idézésével feleslegesen terhelni, a következőkben mindenütt csak a vonatkozó törvény évszámát tüntetjük fel. Aki forrásainknak pontosabban kívánna utánanézni, a Nemzetközi Munkaügyi Hivatal által kiadott *Serie législative* című törvénygyűjtemény megfelelő évfolyamaiban könnyen ráakadhat.

kedéseit, az elbocsátásoknál a méltányosság elvét kívánja tiszteletben tartani. E célból úgy rendelkezik, hogy a legalább tíz alkalmazottat foglalkoztató üzemnek bármely tagja, aki a vállalat kötelékében egy évet már eltöltött, elbocsátása esetén a munkaügyi bírósághoz fellebbezhet, ha véleménye szerint ez az eljárás rendkívül szigorú s azt a vállalat helyzete nem indokolja. A keresethez csatolni kell annak igazolását, hogy a panasszal, bár eredménytelenül, az üzem bizalmi tanácsa is foglalkozott. Ha a bíróság úgy dönt, hogy a felmondás visszavonandó s a munkaadó ennek ellenére sem veszi vissza a munkást, a bíróság kártérítést ítél meg, amelynek összege arányban áll a munkaviszony tartamával, de nem lehet magasabb az utolsó év folyamán keresett bér négy tizenketted részénél. Egy ugyanebben az évben hozott módosító törvény ezt a felső határt az évi fizetés felében jelölte meg, arra az esetre azonban, amikor a munkaadó nyilvánvalóan önkényesen járt el s a munkásnak kicsinyes okokból mondott fel, a maximumot az évi keresmény teljes összegéig emelte.

Spanyolország a kérdés rendezésénél a német szabályozást vette mintául. A munkaügyi egyes bizottságokról szóló (1931-ben kelt és 1941-ben két ízben módosított) törvény értelmében ugyanis az a munkás, aki úgy véli, hogy helyéről igazságtalannul vagy ok nélkül bocsátották el, ügyét két héten belül a munkaügyi bíróság elé terjesztheti, miután panaszát előzően a békéltetésre illetékes hivatás-képviselői szervnek is bejelentette. Ha a bíró úgy találja, hogy az elbocsátás nem volt indokolt, módot ad a panaszosnak, hogy válasszon az állásába való visszahelyezés vagy a kárpótlás között, mely utóbbinak összegét a bíró saját belátása szerint szabja meg, de amely nem lehet több, mint a munkás egyévi bére. Abban az esetben, ha a munkás 50-nél kevesebb állandó alkalmazottat foglalkoztató vállalatnál dolgozott, a fenti választás a munkaadót illeti meg. A kárpótlás összegének megállapításánál a bíró tekintetbe veszi, hogy a munkás kapott-e új munkát vagy nem, milyen volt az állása és mennyi időt töltött el benne, milyen korú s hány eltartottja van, könnyű-e foglalkozásában új álláshoz jutni, milyen a társadalmi magatartása és végül, hogy mi volt az elbocsátás valószínű oka. A kárpótláson kívül a munkaadó tartozik az elbocsátástól a bírói döntés napjáig esedékes, de legfeljebb 24 napra szóló bért is megfizetni, hacsak a munkás már előbb el nem helyezkedett. Ezt az összeget akkor is köteles megfizetni, ha a munkást egyébként visszafogadja. A törvény nem ad felvilágosítást arra nézve, hogy az elbocsátás mikor tekinthető indokolatlannak s így ennek megítélése kizáróan a bíró lelkiismeretére van bízva.

Lényege szerint az előbbi példákhoz csatlakozik a *Kuba* által választott megoldás is, amennyi-

ben itt szintén a méltányosság figyelmen kívül hagyása címén lehet a felmondást megtámadni. A kérdés szabályozásának kubai módja azonban két fontos ponton eltér az előzőktől: az eljárás közigazgatási hatóság előtt folyik, mely egyébként is ellenőrzi a felmondásokat, másfelől meg a törvény pontosan megszabja a jóvátétel mértékét, ha a hatóság helyt adott a panaszos kérelmének. A munkaszerződésről szóló 1938 évi törvény szerint az a munkaadó, aki alkalmazottját el akarja bocsátani, köteles e szándékát az érdekelten kívül annak szakszervezetével és az illetékes munkaügyi hatósággal is közölni. Az alkalmazottnak vagy a szervezetnek módjában áll a felmondás ellen kifogást emelni s ebben az esetben a munkaügyi hatóság méltányossági okokból kötelezheti a munkaadót, hogy alkalmazottját visszavegye. E kötelezettség alól a munkaadó csak úgy szabadulhat, ha alkalmazottjának az eljárás okozta minden költségét megtéríti s ezenkívül annyi havi bért fizet neki, ahány évig az nála szolgálatban állt, megtoldva ez összeget még külön egyhavi bérral.

A kártérítési elvtől határozott elhajlást mutat a *Norvégiában* érvényes rendelkezés. A törvény itt már kifejezetten végkielégítésről beszél, bár a reá való igényt még szintén nem ismeri el automatikusnak és annak érvényesítését az előzőkhöz hasonlóan bírói útra utalja. A munkásvédelemről szóló 1936 évi törvény nevezetesen úgy intézkedik, hogy minden 21. évét betöltött alkalmazott, aki megszakítás nélkül legalább három évig volt ugyanannak a vállalatnak szolgálatában, elbocsátása esetén munkaadójától méltányosság okán végkielégítést követelhet. E jog gyakorlása azonban ahhoz a számunkra nem elég világos feltételhez van kötve, hogy az elbocsátásra olyan „külső” körülménynek kell okot adnia, mely sem a vállalattal vagy tulajdonosával, sem pedig az alkalmazottal nincs összefüggésben. Ha az igény elismerésre talál, a végkielégítés összegét, mely nem lehet magasabb az utolsó évi kereset felénél, a szolgálat időtartama, a munkást ért veszteség, az újabb elhelyezkedési lehetőségek és a munkás egyéni körülményeinek mérlegelésével állapítják meg. Az igénykeresetet az elbocsátást követő két héten belül kell benyújtani, ilyenek azonban egyáltalán nem lehet helye, ha a munkás nyugdíjat kap a vállalattól.

Az eddig felsorolt összes példának közös vonása, hogy a munkaadóval szemben támasztható kárigény az alkalmazottnak hosszabb-rövidebb szolgálatán alapszik s mérvét is jórészt ennek terjedelme szabja meg. *Mexikóban* az 1931 évi munkajogi kódex egészen sajátos, az előzőktől élesen elkülönülő módon felelt meg a munkaviszony állandósítására irányuló törekvésnek. A végkielégítésre emelhető igény itt a munkaadó anyagi felelősségéhez és a vállalat teljesítőképességéhez igazodik. Tehát nem szerzett jog, hanem esetenként támasztható követelés, amely

nincs arányban a munkaviszony tartamával. A törvény részletesen felsorolja, hogy az alkalmazott mely esetekben bonthatja fel szerződését a munkaadó hibájából, kimondva, hogy ezekben az esetekben háromhónapi bérének megfelelő végkielégítéshez van joga. Ha más okból bontaná fel a szerződést, nemcsak igényjogosultságát veszti el, hanem ellenkezően a munkaadó indíthat ellene kártérítésért magánjogi keresetet. A szolgálati viszony megszűnésének azonban lehetnek olyan okai is, melyekért a munkaadó nem tehető felelőssé, de amelyek mellett mégis vállalnia kell alkalmazottjaival szemben bizonyos kötelezettséget. így pl. bányauzemnek a lelőhely kimerülése miatt történő megszüntetése, úgyszintén csőd vagy kényszerfelszámolás s végül a munkaadó testi vagy szellemi képességeiben beállott üzemgátló változás esetén a munkásoknak végkielégítés címén egyhavi bérhez van joguk. Ha az üzemét felhagyó vállalkozó egy éven belül akár maga, akár más személy közbenjöttével az előzőhöz hasonló új vállalatot létesít, köteles a nála alkalmazásban volt munkásokat újra felvenni, vagy ha ezek nem ezt a megoldást választják, nekik háromhavi bérnek megfelelő végkielégítést fizetni. Ugyancsak' háromhavi bérrel tartozik munkásainak az a munkaadó, akinek üzeme valamely baleset vagy természeti csapás következtében szűnt meg, feltéve, hogy vállalata biztosítva volt és a biztosítási összeget megkapta. A fentiekén kívül kártérítés jellegű végkielégítéssel tartozik a munkaadó akkor is, ha gépek beállítása, vagy új munkamódszerek bevezetése következtében személyzetének csökkentésére kényszerül. Ilyenkor szintén háromhavi bér a végkielégítés, hacsak az elbocsátott alkalmazott szerződésében nem más összeg volt kikötve.

Amilyen külön utakon jár a mexikói megoldás, olyan minden egyébtől idegen a *Japánban* található rendszer. E patriarkális viszonyairól ismert országban egy 1936 évi törvény régebbi szokások alapján jóléti-, illetve nyugdíjalapszerűen tette a legalább 50 főnyi személyzetet foglalkoztató vállalatok számára kötelezővé munkásaik végkielégítéséről való gondoskodást. E rendszer szerint a kifizetésre kerülő végkielégítés három forrásból nyer fedezetet. Az első forrás tulajdonképpen egy, a munkás nevére szóló takarékbetét, mely a bér 2%-át kitevő levonásokból képződik és amelyet távozása pillanatában a munkás kamataival együtt kap kézhez. A másik lényegében afféle nyugdíjalap, amelynek javára azonban csak a vállalat eszközöl befizetéseket, mégpedig a munkabér 2%-át és ezenkívül a vállalat jövedelmezőségének alakulása szerint változó pótvárulékot, amelynek nem kell meghaladnia a bér 3%-át. Ebefizetéseket szintén a munkás egyéni számláján vezetik, de azok összegét csak akkor kapja meg, ha önhibáján kívül hagyja el a vállalatot. Ha saját jószántából vagy elfogadható ok nélkül távozik, jogát ez

összeghez teljesen vagy részben elveszti. Az így visszamaradt tételeket a vállalat köteles egy harmadik alapba utalni, amelyből kiegészíti elbocsátott munkásainak a másik két forrásból származó végkielégítését. E pótvárulék 20 napi bérnek felel meg, ha a munkás 1-3 évig volt alkalmazásban és 35 napi bérnek, ha a szolgálat ideje ennél hosszabb volt.

A fenti rendszernél nyilvánvaló, hogy célja – tagadhatatlan szociális értéke mellett – elsősorban a munkaerőnek a vállalathoz kötése, amit a végkielégítésnek vállalati nyugdíjjellege is eléggé elárul, súlyosbítva azzal az előírással, mely az önként távozó alkalmazottat megfosztja járandósága jelentékenyebb részétől. E végkielégítésnek a nyugdíjjal való rokonítására utal különben az a körülmény is, hogy a törvény hatálya nem terjed ki az olyan vállalatokra, melyek külön nyugdíjilletményt biztosítanak munkásaiknak.

Bizonyos mértékig a japán rendszerre emlékeztet az, amit *Ecuadorban* találunk, ahol az alkalmazottak végkielégítése jóléti tartalékalap formáját öltötte. Az 1938 évi munkajogi kódex szerint ugyanis egyévi szolgálat után a munkás kérheti, hogy munkaadója évenként egyhavi bérének megfelelő összeget írjon jóvá a javára. Az így létrejött egyéni tartaléktőkéhez való jogát a munkás semmi esetben sem veszítheti el; az nem foglalható le, sem nem engedményezhető. Szolgálatból való kilépésekor neki, halála esetén pedig hozzátartozóinak fizetik ki. Huszonötévi szolgálat után azonban végkielégítés helyett már nyugdíjhoz van joga.

A nem minden eredetiséget nélkülöző fenti próbálkozásokkal szemben az alkalmazottak érdekeinek megóvására a legtöbb ország mégis a végkielégítés hagyományosan bevált alakját tette magáévá. Munkásokra alkalmazva ez a jogintézmény szükségszerűen nagyobb rugalmasságot kapott, mint amilyen az eredetileg a tisztviselői kategóriáknál követett gyakorlatban bírt. Már nem csupán hosszabb szolgálat elismeréseként fizetett jutalom, a tartósnak bizonyult kölcsönös kapcsolat végső felszámolása (amire a „végkielégítés” elnevezés maga is utal), hanem egyszerűen „felmondási járandóság”, amely aránylag rövid munkaviszony után is megilleti a munkást. Rendeltesége elsősorban az, hogy a munkahely változtatásával járó átmeneti nehézségek leküzdését elősegítse, másfelől pedig, hogy a munkaadó számára is érdemessé tegye a felmondás célszerűségének behatóbb mérlegelését. Az a körülmény ugyanis, hogy a szolgálati viszony fenntartásához a munkaadónak egyéb szempontok elhanyagolása esetén is pontosan lemérhető anyagi érdeke fűződik, feltehetően a viszony állandósításának is némi javára válik.

Megállapításának módozatait tekintve, a végkielégítés országonként meglehetősen eltérően van

szabályozva. A nagyszámú változat közt külön hely illeti meg az *Olaszország* által választott megoldást, ahol a munka alkotmánya csupán az elv kimondására szorítkozik és a végkielégítéshez való jog részletes körülírását a kollektív szerződésekre hagyja.¹ A *Carta del lavoro* nevezetesen előírja, hogy állandóan dolgozó vállalatnál alkalmazott az a munkás, akinek munkaviszonyát saját hibáján kívül megszüntették, szolgálati éveinek számához mért végkielégítést követelhet. Ugyanígy végkielégítés a munkás halála esetén is jár. E kettős alapelv alkalmazásaképpen az érvényben lévő kollektív szerződések általában igen részletesen szabályozzák azokat a feltételeket, amelyekhez az említett jog érvényesítése kötve van. A végkielégítés összege, illetve számításának módja iparáganként elég változó. Így a fémipari és vegyipari munkások országos kollektív szerződése (mindkettő 1929-ből) erre vonatkozóan a következő skálát állapítja meg:

I. szolgálati év után	I napi bér
2—4. „ „ „	2—2 „ „
5—15. „ „ „	3—3 „ „
minden további „ „	4—4 „ „

Vannak iparágak, melyekben ennél kedvezőtlenebb feltételek találhatók, mint pl. a bányaiparban (1937), ahol az első év után 1 nap, a 2-10. év után 2-2 nap s a további évek után csak 3-3 nap bére a kötelező végkielégítés. Igen sok iparágban viszont e járandóság lényegesen magasabb s előfordul, hogy már az első két szolgálati év után járó végkielégítés is 4-4 nap, a továbbiak után pedig 5-5 nap bérenek felel meg.

Az országok túlnyomó többségében maga a törvény szabja meg a fizetendő végkielégítés mérvét. Ez azonban helyenként még a hosszabb munkaviszony felszámolásának merevebb szabályaira emlékeztet, így *Bulgáriában* a munkaszerződésről szóló rendeletörvény (1936) végkielégítést csak azoknak a munkásoknak biztosít, akiket munkaadójuk huzamosabb szolgálat után ok nélkül (azaz a munkás hibáján kívül) bocsát el. Ez a végkielégítés a felmondási időre járó béren felül kerül kifizetésre s összege legalább öt évi megszakítatlan szolgálat után egyhavi, tízévi szolgálat után pedig kéthavi teljes keresettel egyenlő. A munkásnak esetleges olyan beleegyezése, amellyel e jogáról lemond, a törvény szerint érvénytelen.

Törökországban az 1936 évi munkajogi kódex szintén a hosszabb ideig egy helyen maradt alkalmazottat részesíti a végkielégítés kedvezményében. Nevezetesen az a munkás, aki öt évet meghaladó szolgálattal rendelkezik, elbocsátásakor végkielégítés címén az ötön felül eltöltött minden esztendő után 15 napi bért követelhet. Emellett az a munkaadó,

¹ Az új magánjogi kódex idevágó intézkedéseinek egyelőre nem volt módunkban utána nézni.

aki nem tartja magát a törvényes felmondási időhöz, az erre az időre járó béren felül még külön kártérítéssel is tartozik, melynek összegét a bíróság állapítja meg.

Viszonylag korán megnyíló igényt biztosít *Venezuelában* egy 1936 évi törvény, melynek értelmében az az alkalmazott, aki felmondás vagy rajta kívülálló más oknál fogva kilép a helyéről, minden szolgálati éve után, melyet munkaadójánál töltött, végkielégítés fejében 15 napi bért kap. Az e címen kifizetendő összeg azonban nem lehet hathavi bérnél magasabb.

A munkások végkielégítésének egész fejlett és igényes rendszere van (vagy volt?) érvényben *Litvániában*. Már egy 1921-ből származó törvény előírta, hogy a munkás, akit törvényes ok nélkül bocsátanak el, kártérítésre jogosult. Ennek összege a szolgálat tartamához képest nő. Az ipari munkások szolgálati viszonyait szabályozó 1933 évi törvény (újabb törvénnyel módosítva 1934-ben) a kártérítés összegét a határozatlan időre kötött szerződés felbontása esetén a következőképp szabta meg:

3 havi szolgálat után	I heti bér
3—6 „ „ „	2 „ „
6—12 „ „ „	3 „ „
1—2 évi „ „ „	4 „ „
2—3 „ „ „	6 „ „
3—4 „ „ „	8 „ „
4—5 „ „ „	10 „ „
5—6 „ „ „	12 „ „
6—7 „ „ „	13 „ „
7 éven túli „ „ „	14 „ „

Határozott időre szóló munkaszerződés indokolatlan felbontása esetén kártérítésként az az összeg fizetendő, melyet a munkás megkeresett volna, ha a szerződést nem bontják fel. Abban az esetben, ha a vállalat valamely *vis major*-nál fogva kénytelen tevékenységét két hétnél hosszabb időre felfüggeszteni s ezért alkalmazottait elbocsátja, a fenti táblázatban megjelölt tételeknek csupán a felét fizeti. Ugyancsak félösszegben megállapított végkielégítés jár annak a munkásnak, akit azért bocsátanak el, mert betegség miatt nyolc hétig vagy valamely más fontos oknál fogva két hétig távolmaradt a munkától. Az alkalmazott halála esetén a hozzátartozóknak végül szintén a félmértékre leszállított végkielégítéshez van joguk.

Még hatásosabb védelemben részesíti munkásait *Bolívia*. Itt a munkajogi kódex (1939) úgy intézkedik, hogy az az alkalmazott, aki rajta kívül álló okból hagyja el a szolgálatot, a felmondási időre eső járandóságán felül végkielégítésre is igénnyel bír. Ennek összege annyiszor egyhavi bér, ahány évig megszakítatlanul gazdája szolgálatában állott. Ha a munkaviszony egy évnél rövidebb ideig tartott, a végkielégítés a ledolgozott hónapok számához aránylik, mindenesetre leszállítva az első három hónapot, mely próbaidőnek minősül. Ha ellenben a munka-

viszony 8 évnél tovább tartott, a fenti módon megállapított végkielégítés a munkás önkéntes távozása esetén is jár. Csőd esetén a végkielégítésnek csupán a fele van biztosítva, felszámolás vagy a tulajdonos halála esetén azonban a követelés teljes egészében fennáll. Végkielégítéshez való jogától a munkás eszik, ha a felmondás a törvényben megjelölt valamely súlyos hibából kifolyóan történt.

Braziliában a végkielégítéshez való jogot maga a nemzeti alkotmány deklarálja. A jog gyakorlati érvényesítését az ipari és kereskedelmi alkalmazottak részére egy 1935-ben kelt külön törvény a részletekbe menően szabályozza. E törvény szerint a határozatlan időre kötött munkaszerződés indokolatlan felbontása esetén az alkalmazottat végkielégítés címén annyiszor egyhavi fizetés illeti meg, ahány szolgálati éve van. Hat hónap vagy ennél hosszabb töredék egész évnek számít, viszont az első év letelte előtt nem jár semmi. A fizetendő összeg kiszámításánál a vállalattól kapott legmagasabb fizetést kell alapul venni. Napibér esetén 25 nap-szám bére, óradíjnál pedig 200 óra díja a számítási egység. Az üzem tulajdonosának változása nem érinti a szolgálat folytonosságát, másfelől a végkielégítéshez való jog akkor is fennáll, ha a cég feloszlik. Mivel a végkielégítés csak akkor illeti meg az alkalmazottat, ha a felmondás jogos ok nélkül történt, a törvény felsorolja azokat az eseteket is, amikor a munkaadó minden további nélkül felmondhat. Ezek: az alkalmazottnak valamilyen súlyos hibája vagy olyan *vis major*, mely a munkaadó számára lehetetlenné teszi a munkaviszony fenntartását (rossz gazdasági vagy pénzügyi helyzet, tevékenység megszüntetése). Tízévi szolgálat után az alkalmazottnak nem lehet felmondani, kivéve a törvény által megjelölt súlyos hibázás eseteit. A végkielégítés kizárására irányuló bármely megállapodás semmis. Az alkalmazott érdekeinek megóvását szolgálja végül az az intézkedés is, mely szerint a kényszerítő gazdasági oknál fogva elbocsátott személy alkalmazás szempontjából elsőbbségi joggal bír, ha a vállalat utóbb megint bővíti személyzetét.

Összegezve az elmondottakat, kétségtelenül megállapítható a modern munkajogi fejlődésnek egy olyan iránya, mely a munka feltételein és körülményein túl magát a munkaviszonyt, mint a munkás

megélhetésének legfőbb, sőt egyetlen vagyoni alapját védi. E védelemnek a szociális törvényhozás fejlettsége szerint több fokozata van. Legelembb és legáltalánosabb formája a felmondási idő, melynek be nem tartása az esedékes bér megfizetésén felül külön kártérítési kötelezettséget is vonhat maga után. Függetlenül az előbbtől, egyes munkajogi szabályok a munkaviszonyt mint olyat a maga egészében helyezik vagyoni jogi oltalom alá, amennyiben lehetővé teszik annak bírói mérlegelését, hogy jogosan vagy jogtalanul fosztották-e meg tőle a munkást, s a vizsgálat eredményéhez képest elismerik ez utóbbinak kártérítési igényét. Egyéb közbülső formák mellett, mint amilyen a felmondás korlátozása vagy az elbocsátás kockázatának kötelező jóléti alap útján való enyhítése, mind jelentősebb mértékben hódít tért a végkielégítés vagy jobban mondva felmondási járandóság intézménye. Gyakorlati megvalósításában ez az intézmény is sokféle lehet, mindannyinak közös vonása azonban, hogy az alkalmazásnak valamely előrehaladottabb, de legtöbbször már egész korai szakaszában is a munkást bizonyos kárpótláshoz juttatja, ha munkáját önhibáján kívül veszítette el. A védelemnek legmagasabb fokát jelenti végül az olyan törvényes intézkedés, mely bizonyos szolgálati idő után egyenesen lehetetlenné teszi a munkaviszonynak normális, azaz szankció nélkül való felbontását.¹

Ami egyébként a felmondási járandóságnak tulajdonított rendkívüli jelentőséget illeti, arra az a tény is rávilágíthat, hogy az 1938-ban tartott Nemzetközi Munkaügyi Értekezlet határozati javaslatban sürgette a munkások végkielégítése kérdésének napirendre tűzését s a Nemzetközi Munkaügyi Hivatalt felhívta e probléma tanulmányozására.

Befejezésül még megemlíjtük, hogy nálunk egyelőre nincs kötelező jogszabály, mely a munkásság széles rétegei munkaviszonyának állandóbbá tételét a fenti értelemben szolgálná.

¹ Meg kell jegyeznünk, hogy ez utóbbi fajta intézkedés nincs összefüggésben az olyan rendszabályokkal, melyeket rendkívüli körülmények (gazdasági válság, háború) kényszerítettek ki és amelyek egyebek közt a tömeges felmondás eltiltására vagy a munkások helyváltoztatásának korlátozására irányulnak. Mivel kivételes viszonyokra vonatkoznak, ezekkel a rendszabályokkal itt nem foglalkoztunk.

AZ EGÉSZSÉGVÉDELEM RENDSZERE BUDAPESTEN

ÍRTA:

MELLY JÓZSEF

A Reichsgesundheitsamt ötvenéves jubileumán (1905) tartott beszédében *Rubner* mondotta, hogy a higiéné tanításai L. annyit érnek, amennyit belőlük a gyakorlati életbe átvisznek. Ez a gondolat azonban már a XVIII. század folyamán jelentkezik és legfőképpen *Frank Johan Péter* (1745-1821), valamint *Mai Anton* (1742-1814) könyveiben ismerhető fel világosan. *Frank*, z. speyeri püspök udvari orvos, majd göttingeni, páviai és bécsi orvostanár „System einer vollständigen medizinischen Polizey” című tankönyvében, nyolc kötetben foglalta össze azokat a – mai nyelven szólva – közigazgatási tennivalókat, amelyek a közegészségügy szabályozásához szükségesek. Kortársa és barátja *Mai*, heidelbergi orvos és egyetemi tanár, 1802-ben közzétett „Hygienegesetzgebung” című könyvében már jogszabályok tervezetét közli, amelyek a korabeli orvosi tudás alapján az egészségügyi rendszer problémáit felölelik. Mind a ketten nagyon messze láttak a jövőbe, de a kérdés mai nemzetvédő jelentőségét nem álmodhatták meg előre.

A XVIII. században fennállott rendiség Magyarországon nem alakíthatta ki azt a közigazgatási szervezetet, amelyben az egészségügyi rendszert megfelelő helyet találhatott volna. Ennek ellenére *Hódosi Skolanich József*, Pozsony-vármegye főorvosa már 1770-ben elkészítette a közegészségügy szabályozására szolgáló tervezetét: a „Generälé Normativum in Re Sanitatis”-t. *Skolanich* nagyszabású tervezete cáfolhatatlanul bizonyítja, hogy a közegészségügy intézményes megszervezését illetően már akkor részt kértünk a nemzetek nemes versenyében. A magyar közegészségügy szervezésére irányuló kezdeményezés tehát a XVIII. század végére esik, a gyakorlati megvalósítás ezt azonban csak száz esztendő múlva követte.

Balassa János, *Markusovszky Lajos*, *Korányi Frigyes* és *Jendrassik Jenő* csak 1868-ban dolgozták ki a magyar egészségügyi közállapotok orvoslására vonatkozótervezetüket-majd *Fodor József*, a nagy magyar higiénikus hozott külföldről értékes tapasztalatokat. Tudományos és közírói munkássága meggyőzte a közvéleményt arról, hogy népünk jövője és boldogulása csakis akkor biztosítható, ha a magyar közegészségügyet annak minden részletére kiterjeszkedő törvény rendezi. Munkásságuk eredménye – a közegészségügy rendezéséről szóló 1876: XVI. törvénycikk, amely korának jellegzetes alkotása volt. A törvény *Pettenkofer*-nek a természeti környezethigiénés vizsgálatából származó tanításait igyeke-

zett a gyakorlatba átvinni, de járványvédelmi rendelkezései hozzásimulnak a *Pasteur* és *Koch* vizsgálódásai nyomán kiformalódott epidemiológiai felfogáshoz is. A törvény alaki része építette fel a magyar egészségügyi közigazgatás szervezetét, anyagi része viszont az egészségügyi rendszert törvényei alapját teremtette meg. Végrehajtása nyomában, főleg a nagyvárosokban, megjavult a ivóvízellátás, emelkedett a köztisztaság színvonala, ritkult a fertőző-ragályos megbetegedések száma és meghosszabodott az átlagos emberi életkor Magyarországon.

Amikor 1882-ben *Koch Róbert a.* tuberkulózis bacillus felfedezéséről, még inkább, amikor 1890-ben a X. nemzetközi orvoskongresszuson a tuberkulin előállításáról beszámolt, európaszerte nagy remények ébredtek arra nézve, hogy a járványvédelem általános módszereivel és a tuberkulin oltásokkal sikerült a legsúlyosabb népbetegséget leküzdeni. A reménység hamarosan szertefoszlott, mert kitűnt, hogy a tuberkulózisban évekig, évtizedekig szenvedő beteget nem lehet a társadalom-életből kirekeszteni és hogy a tuberkulin sem az a csodaszer, amely az emberiséget a tuberkulózis csapásaitól megváltja. Új módszert kellett tehát keresni, amelyet *Calmette* 1901-ben meg is talált. A kutatók már a XIX. század utolsó évtizedében rámutattak arra, hogy a tuberkulózis leküzdése társadalomegészségügyi kérdés, a beteg pedig nemcsak pathológiai, hanem szociális probléma is. A tüdőbeteggondozó-intézet Lilleben *Calmette* professzor vezetésével ezeknek az elveknek megvalósítására törekedett. Az egészségügyi népgondozásnak: az egészségvédelemnek minta-intézményévé lett a tüdőbeteggondozó-intézet, amely megvalósította a betegek felkutatását, korai szakkezelését, állandó gondozását és környezetük megelőző védelmét. A tüdőbeteggondozó-intézetek felállításával tehát nemcsak az a megelőzést szolgáló egészségvédelmi intézmény született meg, amely a kórházak és a szanatóriumok mellett leghatékonyabb szervnek bizonyult a tuberkulózis leküzdésében, hanem egyúttal olyan tökéletes egészségvédelmi rendszer alakult ki, amely más népbetegségek visszaszorításában is eredményesnek bizonyult.

A múlt században kiépült egészségügyi közigazgatás nagyrésztben Magyarországon is megvalósította a korabeli egészségtudomány tanításait az egészségügyi rendszert formájában. Azonban nem mutatkozott eredményesnek azokkal az ártalmakkal szemben, amelyeknek gyökerei szorosabban tapadnak a szociális közállapotokhoz. Az egészségügyi rendé-

szet csak tömeghatásokra alkalmas s ezért ott, ahol különleges adottságokkal és lehetőségekkel kell számot vetni, ahol a beavatkozást közelebb kell hozni az egyénhez, megfelelő eredményeket nem mutathat fel. Ezért bizonyult a rendészet sikertelennek a népbetegségek ellen való küzdelemben, mert ezek leküzdése egyrészt ugyan intenzív beavatkozást, másrészt azonban a betegekkel és szociális körülményeikkel való egyéni foglalkozást igényel.

Hat esztendő elég volt ahhoz azonban, hogy az első tüdőbeteg gondozó-intézetek Magyarországon is megkezdjék működésüket. Az egészségvédelem szervezése így az első világháború előtt a legsúlyosabb népbetegség: a tuberkulózis leküzdésére szorított. Az első tüdőbeteg gondozó-intézetek 1907-ben nyíltak meg Budapesten és Szombathelyen. A gondozóintézetek hálózatának fejlesztése serényen folyamatban volt, amikor azt a világháború megszakította. A jogrend helyreállítása, legújában pedig az 1940: VI. törvénycikk hatálybalépése óta ismét erőteljesen folyik a tuberkulózis ellen való küzdelem s ezt többek között egyre több, az 1942 év végéig 162 tüdőbeteg gondozó-intézet megnyitása bizonyítja.

Az első világháború népesedési katasztrófája a figyelmet a születések fogyására és a csecsemőhalandóság emelkedésére irányította. Az egészségvédelem szakrendszerének ezért az anya- és csecsemővédelem feladatát is meg kellett oldania. Az *Országos Stefánia Szövetség* megalakítása 1915-ben és ezzel egyidejűen az anya- és csecsemővédelem – külföldön is megbecsült – szakgondozási rendszerének kialakítása volt a következő esemény a magyar egészségvédelem történetében. A Szövetség által felállított anya- és csecsemővédő-intézetek lettek központjai az anyák és csecsemők egészségvédelmi gondozásának, amelyekben a gyakorlati munkát gyermekorvosok, nőorvosok és szakképzett anya- és csecsemővédők látták el. A Szövetség megszűnésének időpontjában, 1940-ben 334 anya- és csecsemővédő-intézetet (467 hozzákapcsolt községgel), 150 tejkonyhát, 27 szülőotthont, 14 anyaotthont, 61 bölcsődét és napközi otthont, 4 csecsemő- és gyermekkórházat tartott működésben, amelyekben 610 orvost és 763 anya- és csecsemővédőt foglalkoztatott.

Az *Országos Szociálpolitikai Intézet* újpesti intézete kezdett a veneriás betegek szakrendszerben való gondozásával foglalkozni. Az első világháború után az *Országos Közegészségi Egyesület* Anti-veneriás Bizottságának tevékenysége nyomán, főképpen munkaközösségek kialakításával egyre több nemibeteg gondozó- (egészségvédő) intézetet sikerült létesíteni s ezek száma az 1942 év végén elérte a 63-at.

Az egészségvédelem szakrendszere így fejlődött Magyarországon, természetesen a sűrűbben lakott települési helyek felől a kisebb lélekszámúak felé, mert az egyes intézetek tevékenysége ezen a módon

nagyobb néptömegek támogatását tudta megvalósítani. Szakorvosok és szakvédők dolgoztak ezekben az intézetekben s az orvostudomány specializálódásának megfelelően teljes értékű munkát végeztek.

Gazdaságpolitikai nehézségek azonban akadályozták, hogy az egészségvédelem szakintézetei az ország minden községére kiterjesszék áldásos működésüket. Ezzel egyidejűen viszont az egészségvédelemnek a kisebb lélekszámú települési helyeken való megszervezése egyre égetőbb szükségességgé mutatkozott. A kistelepülések egészségvédelmi megszervezését a *M. kir. Országos Közegészségügyi Intézet* indította meg 1929-ben. A falusi egészségházak lettek a zöldkeresztes egészségvédelmi szolgálatok központjai, amelyekben orvosok az egészségvédelem minden ágazatában tanácsadást tartanak s a zöldkeresztes védők ennek megfelelő gondozási munkát fejtenek ki. A zöldkeresztes egészségvédelmi szolgálatok, illetőleg körzetek száma az 1940 év végén 333 volt s azokban 667 orvos és 381 zöldkeresztes védő működött.

A fejlődés során a kétirányból folyó szervezkedésnek találkozni kellett egymással. 1941 év január hó i-én az *Országos Stefánia Szövetség* átalakult *Országos Egészségvédelmi Szövetséggé*, a két szervezet összekapcsolódott – Budapest kivételével – s azok irányítását a *M. kir. Országos Közegészségügyi Intézet* vette át. Az összekapcsolt szervezetbe tartoznak a tüdőbeteg gondozó- és nemibeteg gondozó-intézetek is s a közvetlen vezetés legcélyszerűbben van decentralizálva a m. kir. tisztiorvosok és m. kir. tisztiorvosok kezében.

Az egészségvédelem Magyarországon kezdettől fogva szakrendszerben fejlődött, mert a specializált intézetek tevékenységétől volt várható a legnagyobb eredményesség. A gazdaságpolitikai okok nyomására ezen a berendezkedésen részben változtatni kellett, bár kétségtelen, hogy végeredményben továbbra is a szakvédelmi rendszer kifejlesztésére kell törekedni.

Az egészségvédelem országos rendszerét szabályozó jogszabályok *Budapest* egészségvédelmi felkészültségének alapjait nem érintették. A székesfőváros rendkívül széleskörű egészségvédelmi rendszere jelenleg is a szakszerűség érvényre juttatása alapján áll.

Az *anya- és csecsemővédelmet* Budapesten is az *Országos Stefánia Szövetség* szervezte meg. 1941 évi január hó i-én a székesfőváros törvényhatósága az anya-, csecsemő- és kisdédvédelmet községi közfeladattá nyilvánította s a Szövetség 20 budapesti anya- és csecsemővédő-intézetét, valamint a hozzájuk kapcsolódó intézményeket (tejkonyha, bölcsőde, napközi otthon, csecsemő-otthon, anyaotthon stb.) átvette. A törvényhatóság felállította a székesfővárosi anya-, csecsemő- és kisdédvédelmi intézetet

amelyben az igazgató-főorvos vezetésével 22 szakorvos (gyermekgyógyász és nőgyógyász) és 197 egészségügyi védőnő, valamint 51 gyermekgondozónő látja el a szakszolgálatot. Az intézmény arra törekszik, hogy az anyák szülésük előtt minél számosabban keressék fel az anyavédelmi tanácsadásokat, ahol a szükséges útmutatást, illetőleg intézeti beutalást megkaphatják. A belügyminiszternek még 1923-ban kelt rendelete kötelezi az anyakönyvvezetőket arra, hogy az új születéseket az illetékes anya-, csecsemő- és kisdedvédelmi intézetekkel közöljék. Az értesítések alapján veszik gondozásba az intézetek az újszülötteket. Ez a gondozás kiterjed a csecsemőknek a tanácsadásokon való megvizsgálására, családjaikban való rendszeres látogatására, valamint a szükség szerint felmerülő egészségvédelmi tenni-valók (csecsemőkelengye, csecsemőápolási eszközök, tápszerek stb. kiutalása) ellátására. Az 1-3 éves kisdedeket az intézet a csecsemőkhöz hasonlóan gondozásban tartja, amíg azok egészségvédelmi ellátását az iskolai egészségvédelmi szolgálat átveszi. Az intézet személyzete látja el a hozzájuk kapcsolt nyílt és zárt intézmények (tejkonyha, bölcsőde, napköziotthon, anyaotthon, csecsemőotthon stb.) működéséhez szükséges teendőket is. Az intézetek és a hozzájuk kapcsolt intézmények egészségvédelmi tevékenysége minden jelentkezőre kiterjed, gyógyító-munkát azonban az intézetek orvosai csak az elsősegélynyújtás keretében és legfeljebb abban az esetben végezhetnek, ha hatóságilag igazolt szegény-védenc szakszerű gyógykezelése másképpen nem biztosítható. Az intézet 1942-ben az anyavédelem keretében 47.534 terhes nőt, 19.852 gyermekágyast vett gondozásba. Az orvosi tanácsadások száma 22.982 volt, amelyek során 1.480 terhesnő kórházba utalása és 23 esetben szülészeti vándorláda kiutalása emelendő ki. A szülészeti vándorláda kiadása Budapesten ritka eset, mert a szüléseknek körülbelül 98%-a intézetekben történik. A gondozott csecsemők száma 1942-ben 131.619 volt. A csecsemővédelemben adott tanácsadások száma 59.435-re emelkedett s azok során 2.226 esetben történt tápszer, 5.043 esetben vándorkelengye és 934 esetben vándormérleg kiutalása. A 462.790 gondozott kisded ellátásával kapcsolatban 35.861 orvosi tanácsadás szerepel az intézet 1942 évi jelentésében. Az egészségügyi védőnők a gondozottak ellátása körül az egész esztendőben 276.180 látogatást teljesítettek. A bölcsődékbe 3.169 csecsemőt, a napközi otthonokba pedig 3.295 kisdedet vettek fel, a központi intézet tejkonyhájában ellátott védencek száma az 1942 esztendő folyamán 103.632, a kiadott adagoké pedig 581.569 volt.

Az egészségvédelem szakrendszerében a *kisded-óvodák és gyermekotthonok* kapcsolódnak legközvetlenebbül az anya-, csecsemő- és kisdedvédelemhez. 1828 január hó i-én nyitotta meg Budán gróf

Brunszvik Teréz az első „Angyalkertet”, az első kisdedóvodát. Hosszú idő telt el, míg végre az 1891: XV. törvénycikk a kisdedóvást átfogóan szabályozta Magyarországon. Az 1936: XXIII. törvénycikk a kisdedóvóintézeteket és gyermekotthonokat népegészségügyi intézményekké szervezte át s ezzel gyakorlatilag bekapcsolta az egészségvédelem szakrendszerébe, hogy a kisdedek egészségvédelmi gondozása a kötelező iskolázás idejéig biztosítva legyen. Egészségvédelmi jellegük biztosítása érdekében ezeknek az intézményeknek vezetését és irányítását egyenesen a tisztifőorvosok hatáskörébe utalta. Budapesten 1942-ben 3 állami, 84 községi, 9 felekezeti, 9 egyesületi és 3 magán, tehát összesen 108 kisdedóvoda működött, 357 kisdedóvónővel, akik 7.276 kisded gondozását látták el. A székesfőváros kisdedóvóintézeteiben a szorosan vett egészségvédelmi munkát az iskolai egészségvédelmi szolgálat végezte.

Az *iskolai egészségvédelmi szolgálatnak* elég messzire visszanyúló múltja van. Már *Frank Johan Péter* javasolta alapvető munkájában, hogy az iskolákban ellenőrző orvosok működjenek. A gondolat *Fodor József*, a nagy magyar higiénikus tervében 1885-ben határozott formát öltött, amikor az iskolaorvos feladatait megjelölte és az iskolaorvosok képzését megindította. Az iskolaorvos feladata: az iskolaépület és a tanítás higiénéjének folyamatos ellenőrzése, a tanulók egészségügyi gondozása és végül az egészségtan oktatása. *Fodor József* tervét egységesen és szinte maradtalanul csak a székesfőváros törvényhatósága valósította meg, amikor 1925-ben az iskolai egészségvédelmet megszervezte. Az intézmény a megelőzés szolgálatában áll és célja a tanulók szellemi és testi fejlődésének biztosítása. Működési köre kiterjed a székesfőváros valamennyi községi tanintézetére és a kisdedóvodákra is. Az iskolai egészségvédelmi szolgálat működése 56 iskolaorvosi körzetben, 4 szakorvosi rendelőben, 13 fogorvosi rendelőben, valamint a szívvizsgáló- és sportorvosi intézetben folyik. Az 1939-ben véglegesen megszervezett intézményben 56 körzeti iskolaorvos, 16 iskolaszakorvos, 18 iskolafogorvos, összesen 90 orvos, 62 iskolai gondozónővér (egészségügyi védőnő) és 24 asszisztensnő működik. Az orvosok gyógyítómunkát csak az első-segélynyújtás keretében, illetőleg hatóságilag igazolt szegény tanulókkal kapcsolatban végezhetnek. A székesfőváros közoktatási intézményeibe beiratkozott *közel 100.000 tanuló*t évenként legalább egyszer tüzetesen megvizsgálják s a talált betegségek gyógyítása érdekében a szülőket felhívják. A tanulókra kötelező hímlőellenes és diftériaellenes oltásokat az iskolában ugyancsak az iskolaorvosok végzik el. A torna, kézimunka és rajz alóli felmentések ügyében a vizsgálatokat teljesítik. Ezenfelül tanítják a középiskolákban az egészségtant és a szülők számára is oktató előadásokat tartanak. Az 1942-1943 tanév

első felében az iskolaorvosok 36.430 tanuló egyéni törzslapozása során 3.898 gyermeknél tartottak szakorvosi vizsgálatot szükségesnek. A tüdőbeteg-gondozó-intézetek szakvizsgálatát 10.525 gyermeknél vették igénybe s ez a tömegvizsgálat 80 aktív és 2.157 inaktív megbetegedést fedezett fel. A tanulók között 1.125 heveny fertőző-ragályos megbetegedés fordult elő, fertőző trachomát 1, nem fertőzőt 4 esetben figyeltek meg. Szervi szívbajt 589 tanulónál, epilepsziát 19, choreát 11 és golyvát 1.966 tanulónál állapították meg. Gyógytornára 1.637 tanulót küldtek. Elsősegítségben részesítettek 2.180, kórházba szállítottak 21 tanulót. Az iparostanoncok négy iskolaorvosa 4.845 tanoncot törzslapozott s 1.431 tanoncot küldött szakorvosi vizsgálatra. A szemész-szakorvosok 2.334, a fülszakorvosok 214, az orr- és gégeszakorvosok 605, a belgyógyászszakorvosok 544, a testgyógyász-szakorvosok 336, a Röntgen-szakorvosok 3.262 tanulót vizsgáltak meg az 1942-1943 tanév első felében. A 13 iskolafogorvosi rendelőben első ízben 8.385, ismételt 11.763 tanuló jelentkezett. Fogtömésben részesült 12.761, fogeltávolításban 4.881 tanuló. A szívvizsgáló- és sportorvosi intézet 3.418 tanulót és leventét vizsgált meg, ezek közül 2.270 volt új jelentkező, 1.148 pedig ellenőrző vizsgálatra berendelt. A vizsgálatok során 2.453 elektrokardiogramot készítettek. Érdekes, hogy a megvizsgáltak közül 673 tanulót találtak szívbetegeknek, 304 tanulónál pedig rendellenességet állapítottak meg. Az iskolai gondozónővérek az orvosi munkáknál való segédkezés mellett még 1.268 környezettanulmányt is készítettek.

A *tüdőbeteg-gondozó-intézetek* hálózatának kiépítéséhez 1914-ben fogott hozzá a törvényhatóság. Az első tüdőbeteg-gondozó-intézetet Budapesten társadalmi szervezet állította fel. Ezt a székesfőváros átvette és tizenöt év leforgása alatt az intézetek számát tízre növelte. A tíz intézet működése a székesfővárosban is éppen olyan áldásosnak bizonyult, mint azt a külföldi példák előre mutatták. Az intézetek a gútnókos betegek minél korábban törekednek felkutatni, evégből minden jelentkezőt megvizsgálják, tanáccsal ellátnak, a rászorulókat megfelelő gyógyintézetben elhelyezik, a hatóságilag igazolt szegényeket gyógykezelik. Igazi preventív tevékenységük abban jelentkezik, hogy a beteg környezetében élőket megvizsgálják és a betegekkel együtt gondozásba veszik. A beteg, családja és környezete az intézet állandó gondozása és gyámolítása alatt áll. A hatóságok részére az intézetek szakvizsgálatokat végeznek s ebbeli munkájuk különösen növekedett a gümőkór elleni védekezésről szóló 1940: VI. törvénycikk s többek között a házasságelötti kötelező orvosi vizsgálatot bevezető 1941: XV. törvénycikk végrehajtása óta. Az intézet működése az igazgatófőorvos irányításával 10 vezető-főorvos, 10 adjunktus, 1 laboratóriumot vezető orvos, 10 alorvos és 2

gyakornok, tehát összesen 34 szakorvos és 44 gondozónővér (egészségügyi védőnő) tevékenységén épül fel. Az intézetek munkájára jellemző, hogy az 1942 esztendőben összesen 384.412 vizsgálatot folytattak le. Az új jelentkezők közül 36.792 volt felnőtt és 18.137 gyermek, a régi betegek közül 62.602 felnőtt és 27.687 gyermek. A tuberkulózis ellen való küzdelemről szóló törvény alapján elrendelt szűrő- és ellenőrzővizsgálatokon 2.648 tanerő, 35.697 és 3.880 berendelt családtag szerepelt. A házasság előtti kötelező orvosi vizsgálat 6.603 budapesti lakost irányított az intézetekbe az 1942 esztendő folyamán. Az intézetek alapos vizsgálata szerint az új jelentkezők közül 3.098 felnőttet és 1.632 gyermeket találtak gümőkórosnak, a szűrővizsgálatokon 31 tanerő, 913 tanuló és 607 berendelt családtag gümőkóros állapotát fedték fel, a házasságelötti vizsgálatok pedig 67 gümőkóros esetet derítettek ki. Az 1942 évben az intézetek 7.692 beteget gyógyítottak, a gondozás 17.804 látogatást igényelt.

A *nemibeteg-gondozás* előkészítése céljából a törvényhatóság egy évtizeddel ezelőtt egyes köz-kórházi bőr- és nemibetegosztályokkal kapcsolatosan 4 nemibetegrendelőt állított fel. A nemibetegségek elleni küzdelemről szóló 1940: VI. törvénycikk végrehajtásával kapcsolatban a törvényhatóság ezeket nemibeteg-gondozó-intézetekké szervezte át. Ezeknek az intézeteknek feladatköre is lényegesen kibővült a házasságkötés előtti orvosi vizsgálatok kötelező bevezetésével. Az intézetek célja a nemibetegségek minél korábbi megállapítása szakorvosi vizsgálat segítségével, minden jelentkező megvizsgálása, orvosi tanáccsal való ellátása és a hatóságilag igazolt szegénybetegek gyógyítása, illetőleg a rászoruló kórházi ápolásba való elhelyezése. A megelőző jellegű gondozás fogalmából következik a beteg környezetének megvizsgálása és a fertőzés terjedésének megakadályozása érdekében való folyamatos ellenőrzése és gyámolítása. Az intézetek az 1940: VI. törvénycikk szigorú rendelkezéseinek teljesítésében a hatóságoknak szakvéleményt adnak és közreműködnek a házasságelötti kötelező orvosi vizsgálatok végrehajtásában is. A négy intézetben a vezetőfőorvoson kívül 6 intézeti orvos, 4 gondozónővér (egészségügyi védőnő) és 6 ápolónő teljesít szolgálatot. Az 1942 évben az intézetekben 14.624 új beteg jelentkezett, ezek közül 1.885-öt a hatósági orvosok utaltak be. A kezelt betegek száma elérte a 68.708-at. Kórházba 592 beteget utaltak be. A laboratóriumi vizsgálatok száma 1942-ben 22.658-ra emelkedett.

Az *idegbeteg-gondozó-intézetek* felállításának is körülbelül tízéves múltja van. A székesfőváros polgármestere a tisztifőorvos kezdeményezésére még 1931-ben idegbeteg-gondozóállomások felállítását engedélyezte. A lipótmezei m. kir. állami elme- és ideggyógyintézet igazgatóságával együtt megszer-

vezett három állomás foglalkozott egy évtizeden keresztül a tisztiorvosok megkeresései alapján az elmebetegek zártintézeti elhelyezése céljából való szakvéleményezésével, illetve az onnan elbocsátottak ellenőrzésével. Az 1941-ben véglegesen megszervezett 3 intézet feladata most már az elme- és idegbetegségek megelőzése szakorvosi vizsgálat és szaktanácsadás segítségével, az enyhébb esetek súlyosbodásának megakadályozása és gyógyítása otthoni gondozás útján, a betegeknek szükség esetén zárt vagy nyílt kórházi osztályon való elhelyezése, valamint a zárt intézetekből elbocsátott betegek nyilvántartása és gondozó ellenőrzése. Az alkoholizmus és a kábítószerrel üzőt visszaélések leküzdésében való közreműködés ugyancsak az intézet feladatkörébe tartozik. Az intézetek szakszolgálatát a vezetéssel megbízott kórházi főorvoson felül 3 intézeti orvos és 6 gondozónővér (egészségügyi védőnő) látja el. Az intézetek 1942-ben már jelentékeny működést fejtettek ki. Az új betegek száma ebben az évben 2.086, a régi betegeké pedig 2.601 volt. A gondozásba vett új betegek száma 724-re, az összes gondozottaké 15.904-re emelkedett. A gondozómunka 3.011 beteglátogatást igényelt.

Ilyen hatalmas szervezetté épült fel *Csordás Elemér* tisztifőorvos kezdeményezésére és a törvényhatóság áldozatkészségéből a székesfőváros egészségvédelmi szakrendszere. A 157 szakorvost és 313 egészségügyi védőnőt, valamint 357 kisdedóvőnőt és 51 gyermekgondozónőt foglalkoztató szervezet vezetése az 1937: III. törvénycikk végrehajtása tárgyában kibocsátott 30/1938. B. M. számú rendelet szerint a polgármester hatáskörébe tartozik, amely hatáskör közigazgatási, városháztartási és fegyelmi szempontból a polgármesteri VII., IX. és X. ügyosztályok tevékenysége útján jut érvényre s amelynek az 1936: IX. törvénycikk, illetve a 196/1939. kgy. számú szabályrendelet értelmében szakfőnöke: a székesfőváros tisztifőorvosa.

Budapest székesfőváros népmozgalmi eredményei határozottan bizonyítják, hogy az egészségvédelem szakintézményei sikeres munkát végeztek. Az első világháború előtt és alatt a csecsemőhalandóság kegyetlenül pusztította a népesség friss értékeit. Az akkor 17-18%-os csecsemőhalandóság az anya-, csecsemő- és kisdedvédelem megszervezése óta felére esett vissza. A kisdedóvódák és gyermekotthonok népegészségügyi szerepe és jelentősége csak napjainkban bontakozik ki. Az iskolai egészségvédelmi szolgálat közel 100.000 tanuló pontos átvizsgálásával és folyamatos egészségügyi gondozásával mérhetetlen értékű támaszpillére a székesfőváros közegészségügyének. A gümőkór által okozott halandóságnak a világháború alatt észlelt közel 3%-os arányszáma 15%-o alá csúszott azóta vissza s ennek a kedvező változásnak kialakításában a tüdőbeteg-gondozó-intézetek nagy hatásokkal vettek részt.

A veneriás betegségek ellen való céltudatos küzdelem Budapesten gyakorlatilag a gondozóintézetek felállításával indult meg. Az idegbeteg-gondozó-intézetek működése teszi lehetővé, hogy a betegek a termelőmunkában minél tovább megtarthatók legyenek és minél kisebb tömegben szoruljanak az amúgy is erősen igénybevett zárt intézetek férőhelyeinek elfoglalására. Az egészségvédelmi szakrendszer fejlődése, működése és eredményessége okszerű következménye az egységes és észszerű szakvezetésnek. A székesfőváros törvényhatósága esztendőnk int hatalmas összeget fordít az egészségvédelmi szakrendszer fenntartására és fejlesztésére. Az 1943 esztendőre szóló költségvetési adatok a következők:

1. Anya-, csecsemő- és kisdedvédelem...	1,669.967.— P
2. Kisdedóvódák és gyermekotthonok ...	2,270.127.— „
3. Iskolaegészségvédelmi szolgálat.....	875.755.— „
4. Tüdőbeteg-gondozó-intézetek	657.282.— „
5. Nemibeteg-gondozó-intézetek	104.325.— „
6. Idegbeteg-gondozó-intézetek	58.588.— „
Összesen :	5,636.044.— P

Az 1943 évi költségvetésbe beállított 5,636.044 pengő nagy áldozatkészségről tanúskodik. Ez a nagy összeg azonban bőségesen megtérül a főváros egészségügyi kultúrájának és a népesség egészségügyi színvonalának emelkedésében.

Az egészségvédelem szakrendszerének felépítésével az egészségügyi rendszet munkáját végző egészségügyi közigazgatás értékes segítséget kapott. Az egészségvédelem tulajdonképpen a szociálhigiénés jellegű közhatósági beavatkozásnak az egyénig lenyúló sikeres megvalósítása. Valóságban az egészségügyi közigazgatásnak szerves kiegészítője és működésének különleges munkasíkon hasznos támogatója. Eredményességének a szakszerű tevékenységen felül az a titka, hogy bár beavatkozást jelent az egyén életébe, de nem parancsolás, hanem tanácsadás alakjában. Ezért az egészségvédelmi szakrendszer fejlődésének útja a jövőre nyitva van. Valószínű, hogy a meglévő szakintézmények szaporításán felül a jövőben – más betegek számára is – gondozó-intézetek felállításával kell számotvetni.

Linzbauer Xavér Ferenc, a pesti egyetem orvostanára 1852-től 1861-ig hét vaskos kötetben tette közzé 850 esztendőnek hazai vagy hazánkra vonatkozó egészségügyi intézkedéseit felölelő „Codex sanitaric-medicinalis” című gyűjteményes munkáját. Sok intézkedést közölt, amelyeknek sajnálatosan kevés volt a fogantatjuk. A napjainkban folyó munkáról szóló beszámoló a kibocsátott korszerű rendelkezéseken felül most már intézményeket és komoly eredményeket mutathat be, amelyek egyben bizonyítják, hogy Budapesten az egészségtudomány tanításait sikeresen tudtuk átvenni a gyakorlati életbe.

S Z O C I Á L I S F I G Y E L Ő

A KORMÁNY SZOCIÁLIS PROGRAMÍVJA

Kállay Miklós miniszterelnök május 29-én tartott nagyvonalú beszédében jelentős helyet foglalt el a szociális vonatkozású kérdések tárgyalása. Az érintett problémák közt természetesen több olyan volt, melyek a háborúokozta nehézségekkel kapcsolatosak, mint pl. a bérek és fizetések emelése, illetve a bér- és árszínvonal Összhangba hozatala, vagy a munkaerőgazdálkodás terén teendő egynemű intézkedés. Beszéde szociális érdekű részének gerince azonban az a felsorolás volt, melyben röviden a parlament elé terjeszteni kívánt törvényjavaslatok tárgyát foglalta össze, hozzátevé, hogy a felsorolt kérdésekre vonatkozó törvényelőkészítő munkálatok már folyamatban is vannak.

Meg kell állapítanunk, hogy a felsorolásból kibontakozó szociális program meglepően igényes és messzeteleket intő, bár kétségtelen, hogy a hozandó törvények horderejét nem a címük, hanem a tartalmuk alapján szabad megítélni s így a tervezett reformok valódi értékéről csak azok részletesebb ismeretében tudnánk magunknak számot adni. Címzavakba tömörítve is azonban a program sokoldalúnak látszik s a következő területeket öleli fel:

A mezőgazdasági betegségi biztosítás megszervezése és a mezőgazdasági társadalombiztosítás egyéb irányú továbbfejlesztése. A szolgálati és munkaviszony szabályainak korszerű továbbfejlesztése; az ipari és kereskedelmi alkalmazottaknak kamarákba szervezése; a munkaviszonyban jelentkező ellentétek békés kiegyenlítésének előmozdítása. Az állami munkaközvetítés továbbfejlesztése. A kisjövendelműek szabad idejének helyes felhasználására (pihenés, üdülés, szórakozás) irányuló gondoskodás. A tanoncügynek a gazdasági élet fejlődéséhez igazodó rendezése. A szövetkezeti jog korszerű továbbfejlesztése, különösen a termelő- és földbérli-szövetkezetek szabályainak megállapítása. Mező- és erdőgazdasági ingatlanokra terhelési határ megállapítása. Egyes termelési ágakban a hitelnek és a hitelezés biztonságának előmozdítása. A mezőgazdasági birtokok túlságos elaprózásának meggátlása. Gazdasági munkaházak, kis családi házak és cselédlakások építésének és javításának előmozdítása. A gyámügyi közügyek továbbfejlesztése; örökbecfoglalások előmozdítása; a sokgyermekes családok életfenntartásának további megkönnyítése. A háztartásban alkalmazottak egészségügyi és erkölcsi védelme. A házasság, a család, a magzat, a gyermek és a gondozásra szoruló hatályosabb büntetőjogi védelme. A megjavítható büntetetteknek a dolgozó társadalomba visszavezetése (ú. n. utógondozás). Az örökösödési és az ajándékozási illeték kulcsának megállapításában a családvédelem fokozott érvényesítése. Földbirtokpolitikai törvényeink végrehajtása, stb.

E gazdag törvényhozási munkaprogram már önmagában is eléggé érzékelteti azt a jelentőséget, melyet kormányunk a szociális problémák megoldásának tulajdonít. Törekvéseinek korszerű beállítottságára azonban az a vallomásszerű megjegyzés világít rá igazán, *mellyel* a miniszterelnök a fenti felsorolást lezárta. Nevezetesen kijelentette, hogy *vállalt munkája megkoronázásának tarianá3 ha az Aranybulla és a Tripartitum után a magyar törvénytárba neki lenne módja a magyar szociális törvények kódexét beiktatni.*

Szépenhangzó, becsvágyó kijelentés, melyről egyelőre nem tudhatjuk, hogy az emberbarát idealizmus

vagy pedig a reményeket kelteni akaró politikai eszélyesség sugalmazta-e elsősorban. A megjelölt cél mindenestre elismerésreméltóan magas és minden fáradást megérdemel. Kérdés azonban, hogy megvalósításának előfeltételei adva vannak-e már? A feladat megfogalmazásának patinás formája arra mutat, hogy kormányelnökünk olyan törvényalkotásokra gondolt, melyek történeti kihatásukban felérnek majd a dolgozók rendjének az „alkotmány sáncaiba» való bevonásával vagy maibb fogalmakkal fejezve ki magunkat, a munka társadalmi jogcímének alaptörvényeinkbe való foglalásával.

Azok a jogok és köteleességek, melyek a közös munka alapján felépülő társadalom minden tagját éppen a szellemi és anyagi termelésben való részvétele címén megilletik, valóban alkotmányserű meghatározást kívánnak. De aki alkotmányt ad, annak nem szabad megfélekednie az alkotmány biztosítékairól sem, sőt a jelen esetben gondoskodnia kell a „munka alkotmányának” hordozóiról is. Mert az alkotmány nemcsak formula és keretalkotó szabály, hanem eleven erő, mely egy társadalmi szervezet egészét mozgatja, ahol az „egész” sima működése a „részek” arányos kiképzésén és tökéletes összehangolásán múlik.

A programnak az alkalmazotti kamarák szervezésére vonatkozó pontja nyilván egy ilyen alkotmányhordozó testület életre hívásának kívánja egyengetni az utat. Mondanunk is felesleges, hogy erre nagy szükség van. Gazdasági és társadalmi szervezetünk életműködésének egyik sajnálatos hiányossága, hogy a termelés tényezői, « töke és a munka nálunk még nem folytatnak kiegyensúlyozott dialógust, sőt itt-ott beszélő viszonyban sincsenek talán. A munkásság meglévő érdekképviseletét nagyjából inkább csak az olyan serdülő ifjú szerepét töltik be, akiről a nagyok ugyan tudomást vesznek, de akinek a családi tanácsban, ha komoly ügy van szőnyegen, rendszerint még nincs szava. Igaz, hogy a dolgokba való beleszólással járó felelősségre a munkásságot nevelni is kell, de várható-e e tekintetben megnyugtató eredmény ott, ahol a felelősség vállalásának egyelőre az iskoláit sem nyitották meg. Másutt üzemi bizottságok, országos gazdasági tanácsok és az együttműködést lehetővé tevő egyéb szervek adnak módot arra, hogy a munkásság a tények pontos ismeretében alakíthassa ki magatartását olyan kérdésekben, amelyekbe az ő érdekei is szorosan bele vannak szőve. Az „alkotmányos élet” megindítása előtt tehát a termelés területén sürgősen olyan hagyományokat kellene pótolni, amelyek demokratikus beidegződésükkel leg-hatékonyabb biztosítékai az önkormányzati szellem egészséges érvényesülésének.

Nem sokkal különb a helyzet, ha a többé-kevésbé közeli célul kitűzött szociális kódex munkajogi részének meglévő elemeit nézzük. Munkajogunk kiépitetlenségének kormányzatunk láthatólag tudatában V2n, hiszen programján ott szerepel a szolgálati és munkaviszony szabályainak korszerű továbbfejlesztése is. Azonban nehezen képzelhető el, hogy megfelelő előzmény nélkül a kodifikálás munkája rögtön kielégítő sikerrel legyen megoldható. Ha az ember arra gondol, hogy nekünk még magánjogi kódexünk is csak tervezetben van, amit több évtizedes erőfeszítés után sem sikerült eddig *tető alá* hozni, akkor talán némileg indokoltnak tetszhetik az az aggodalom, hogy a munkajogunk nálunk különösen kiforratlan anyagába lehet-e egy csaposra világos rendet varázsolni. Valószínűleg egészen másképp

állnánk, ha a hézagos és gyakran ellenmondó joggyakorlat mellett legalább a kollektív szerződéseknél fejlett és átfogó rendszere állna rendelkezésre, mely normális körülmények között a munkaviszonnyal kapcsolatos jogelveknek nemcsak leggazdagabb termőtalaja, de a gyakorlatban jelentkező tendenciáknak legbiztosabb tisztázója is szokott lenni. Ilyen természetű szokásjog hiányában azonban még ki sem alakulhatott teljesen az a joganyag, aminek egy munkajogi kódexbe való beillesztését most már a viszonylagos állandóság reményével kísérelhetnek meg.

Az adott viszonyok közt tehát nem marad más hátra, mint intenzív törvényhozási részletmunkába fogni, hogy a majdan kodifikálandó szociális jogrendszer alkotó elemei idején készen álljanak. Vázolt programjával a kormány megállapíthatólag erre az útra készül lépni s népünk munkásrétegeinek felemelkedése, valamint a tökéletesebb társadalmi egyensúly biztosítása érdekében csak a legmelegebben kívánhatjuk, hogy fáradozása minél több sikerrel járjon. Természetesen feltesszük, hogy a készülő törvényjavaslatok névsora távolról sem végleges, amint hogy az ilyesmit valóban sohasem is lehet teljesen lezártnak tekinteni.

Hogy csak két példát említsünk, igen csodálkozunk, ha e névsorra hamarosan nem kerülne rá a kollektív szerződések felbecsülhetetlen fontosságú kérdése. Itthon ugyan sokan úgy vélik, hogy a bérmegállapító bizottságok e szerződéseket feleslegessé tették, ilyen állítást azonban csak az kockáztathat meg, aki eleve lemond a kölcsönös kötelezettségek vállalásának az érdekelt felekre gyakorolt nevelő és fegyelmező hatásáról, vagy pedig fogalma sincs róla, hogy a nyugati értelemben vett kollektív szerződések a béreken felül a munkaviszonyból folyó problémáknak milyen széles területére terjeszkednek ki. Ugyancsak különösnek tartanok másfelől, ha a szociális biztonság megalapozására irányuló lázas nemzetközi előkészületek korában szociálpolitikánk felelős vezetői nem gondolnának társadalombiztosítási rendszerünknek a munkahiány esetére szóló biztosítással való kiegészítésére. E reform ellenzőinek az a kifogása ugyanis, hogy nincs rá szükség ott, ahol hivatalosan is gondoskodnak kellő mennyiségű munkaalkalomról, alig több tetszetős szofizmánál, mivel a munkaszervezési politika nem mindig vezet teljes sikerre, másrészt meg egy funkcionálisnak nevezhető munkanélküliség még válságmentes időszakokban is mindenkor és mindenütt akad.

Tóth Béla

TEKINTÉLYI ELV ÉS HIVATÁSI ÖNKORMÁNYZAT

A liberális szabadelvűség parlamentáris államrendszerének helyét a tekintélyi elv alapján felépült új államrendszerek foglalják el Európa számos országában. A tekintélyi elv uralomra jutása nem jelenti szükségképpen az egyének és csoportok alkotmányosan biztosított önállóságának, önkormányzatának megszüntetését. Az új államrendszerek közül a korporatív államok kifejezetten arra törekednek, hogy összehangolják a tekintélyi elvet az önkormányzati elvvel. Korporatív rend a foglalkozások, hivatások alapján kiépített gazdasági-társadalmi önkormányzatok rendje. Az állam nem korporatív, ha alapélményét nem ilyen hivatási önkormányzati rend alkotja.

Ezidőszert a két legkiforrottabbnak tekinthető korporatív állam: Olaszország és Portugália. A tekintélyi elv és az önkormányzati elv a két államban nem jelentkezett egyforma sorrendben és egyforma erővel. A tekintélyi államok legfőbb jellemzője az egypártrend-

szer. A portugál korporatív állam párt nélküli államként született. Carmona államfő, a nemzeti forradalomban győztes tábornokok és a nép nagy többsége szentül meg voltak győződve arról, hogy a portugál állam több évtizedes zűllésének, bomlásának okai egyedül a hivatásos politikusok és a szertehúzó, egymás ellen acsarkodó politikai pártok. Az új rendszer tehát kifejezetten pártellenes alakulatként jött létre. Kormányzó párt sem alakult. De már 1930-ban megszületett változatlanul a pártellenesség jegyében az a politikai szerkezet, a „nemzeti unió”, amelynek hivatása a totális államok egységpártja szerepének betöltése lett. Két évvel később külön rendeletben szabályozta a kormány ennek a pártellenes egységpártnak a szervezetét. A spanyol polgárháború idején megalakult az olasz pártmiliciához hasonló feladatkört betöltő portugál polgárőrség is. Mindkét szervezet belső szükségességként a népszéles rétegeiből nőtt ki és csak később részesült kormányelismérésben.¹

A fasiszmus mindenekelőtt a politikai szerkezetben egységes és erős Olaszországot teremtette meg. A fasiszta politikai egység alapján végtelen gonddal, évtizedekre szóló, messzetekintő tudományos és gyakorlati előkészítő munkával épült ki azután az állam korporatív szerkezete. 1926 április 3-án jelent meg a fasiszta szindikális-korporatív rend alaptörvénye. 1927-ben a Carta del Lavoro. 1930-ban alakult meg a korporációk országos tanácsa. 1934-ben kezdte meg működését a 22 korporáció. 1938 a fassók és korporációk kamarájának születési éve. Szinte szertartásos szabályossággal négy-négy éves előkészítő periódusok után jöttek létre a korporatív államot megvalósító nagy törvényhozási intézkedések. Az 1938 után következő negyedik év, 1942, már nem lehetett a békés továbbépítés éve. Mégis történt valami, ami joggal tekinthető korszakosnak a fasiszta korporatív államszerkezet élettörténetében. 1942-ben indult meg nagy erővel a korporatív rendszer bírálati elemzése a fasiszta sajtó hasábjain. A háború felszínre hozta a lappangó nehézségeket, ellentéteket. Az olasz folyóiratokban a korporatív rendszer gyakorlatát élesen bíráló cikkek jelentek meg. Nem antifasiszta elemek, hanem kipróbált fasiszták cikkei voltak ezek és a fasiszta párt-hoz szoros közelségben álló előkelő folyóiratok, a Critica Fascista és a Civiltà Fascista adtak elsősorban teret a bíráló hangoknak. „A bírálat a forradalom a maga folytonos előrehaladásában. A bírálat cselekvés. És mi a párt, ha nem cselekvés?” – írja Giuseppe Bottai a Critica Fascista 1943 május 15-i számában.

Nem véletlen, hogy éppen a Critica Fascista - Bottai lapja – indította el a korporatív szervezési gyakorlat bírálatával foglalkozó cikkek sorozatát egy döntőbetűs, szerző megnevezése nélkül közreadott rövid közleménnyel 1942 áprilisában. A közlemény a többi között a következőket írja: „Az 1926 április 3-i törvény a hivatási szervezetek önkormányzatának törvénye volt. A Carta del Lavoroban és a fasiszta törvényekben testet öltött korporatív elméletnek megfelelően ma is a hivatási szervezetek önkormányzata a rendszer alapja... Ha a korporációknak a szindikátusokon kell felépülniük, a szindikátusok viszont nem lehetnek mások, mint a hivatási csoportok érdekeinek élő kifejezései. De nem ez valósul meg akkor, ha az önkormányzat elvét elfeledik vagy elárulják. Nos, – a szindikális élet gyakorlatában ez történt.*”

A Critica Fascista cikke körül egyre tovább gyűrűző vitairadalom hullámai bontakoztak ki. A Civiltà Fascista 1942 júniusi számában Vittorio Zincone „Sindacatu confederazione, corporazione” című cikkében érdekes,

¹ Civiltà Fascista, 1942 szeptember, 722 1.

átfogó képet ad arról, hogyan történt a gyakorlatban az érdekképviseleti önkormányzat elvének említett „elárlása”. Abból indul ki, hogy az 1926 áprilisi harmadiki törvény a kollektív szerződést tette a szakmai egyesületek életének központjává. A kollektív szerződéseket munkaadók és munkások szervezetei kötik. Tehát élesen el kellett különíteni egymástól a munkaadókat és a munkásokat, így kerültek kézkezi munkájukból élő kisiparosok tömegével a „munkaadók” táborába, holott sokkal inkább a munkások között lett volna a helyük. Nagyobb baj azonban a kényszerű bürokratizálódás. A kollektív szerződések az állam által elismert jogszabályok. Szerkesztésük igen alapos jogi és közgazdasági műveltséget kíván meg. A munkások szindikális szervezetei rákényszerültek arra, hogy jogi és közgazdasági szakemberek állandó segítségét vegyék igénybe. E nélkül a kollektív szerződések kötésénél, kiegészítéseknél, alkalmazásánál az érdekelt munkaadói képviselőkkel szemben feltétlenül hátrányos helyzetbe kerültek volna. A régi szindikális élet által kitermelt munkásvezetők mellett egyre nagyobb szerepet nyertek így a kívülről beáramlott értelmiségiek, akik kitermelték az igazi és valószínű szindikális bürokráciát. A munkások széles rétegei fokozatosan hozzászórtak ahhoz, hogy a szindikátust ne munkásegyletnek, hanem hivatalnak tekinték. Vizsgálatai eredményeként Zincone az olasz korporatív törvényhozási intézkedések teljes felülvizsgálatát sürgeti. A kérdéssel bőven foglalkoztak ezután különösen a „Roma Fascista”, a „L'economia Italiana”, a „Carattere” és az „Archivio distudi corporativi” folyóiratok. A viták eredményeit Vincenze Mazzei a következő öt pontban foglalta össze a Civiltà Fascista hasábjain.

a) Szakadás van a szindikális-korporatív rendszer elmélete és gyakorlata között.

b) Ennek a szakadásnak a kiindulópontja az a tény, hogy a szindikális szervezethez, amely mint szakmai önkormányzatok rendszere született, keletkezésekor tehát decentralizált és választó jellegű volt – de jure ilyen maradt, de facto ellenben központosítottá és tekintélyelvi jellegűvé változott.

c) A központosított szerkezet velejárójaként végszükszerűen következett be a rendszer elbürokratizálódása és a helyi érdekképviseleti szervezet, a szindikátus átalakulása egyesületből hivattalá.

d) A helyi szervezetek elsorvadásával egyidőben vízfejjé növekedtek a központi szervek, a konfederációk. Ezek magukba olvasztják – minden törvényes intézkedés ellenére – az országos szakmai szervezeteket, a federációkat is. Ez utóbbiak ugyancsak elvesztik önállóságukat.

e) A háború megkövetelte a gazdasági élet erős szabályozását. De nem a korporatív önkormányzatok oldották meg ezt a feladatot, hanem az egyre inkább államivá váló bürokrácia. A termelés szabályozása nem a termelők önszabályozásának formájában valósult meg, hanem tekintélyelvi és bürokratikus szabályozásként.

A meglévő szindikális-korporatív gyakorlat helyességét védők táborából a legfigyelemreméltóbb fejtegetések Giuseppe Landinak, az ipari munkások konfederációja országos elnökének tollából jelentek meg. Landi szerint a fasiszta hivatási szervezethez nem követhette mindig egyedül természetes céljait. Alá kellett rendelnie magát a birodalomépítés magasabbrendű céljának és áldozatokat kellett hoznia önállóságának rovására is a nagy nemzeti erőfeszítések szolgálatában. A háború felkötözött követelményei kifejezetten hivatalnoki munkát követelő feladatok sorozatát hárították a szindikátusokra. Ilyenek különösen: a munkások megfelelő élelmezési

¹ Civiltà Fascista, 1942 szeptember.

ellátásának gondja, a külföldön és a tengerentúl dolgozó munkások ruhaneműekkel való ellátása, a munkaközvetítés, a biztosítási védelem fokozása, szorosabb együttműködés a munkaadói szervezetekkel. A vitában leggyakrabban felhozott vádak a következő érvekkel védi ki:

a) Az elbürokratizálódás látszatának legfőbb oka a hivatali-igazgatási és az érdekképviseleti feladatkörök összekeveredése. Gyakran megtörténik, hogy a szakmai csoportok képviselői egyben a szervezetek hivatalnokai is. A munkások konfederációi azon vannak, hogy megakadályozzák ilyen esetek előfordulását.

b) Az a vád, hogy nem elég szakszerű a szindikátusok ügyvitelére, ellentmond az előbbinek. Hogyan lehetne fejleszteni a szindikális ügyintézés szakszerűségét, ha nem a hivatali gépezet tökéletesítése útján?

c) A szindikális szervezetek a mostani vita megindulása előtt is már bőven foglalkoztak az érdekképviseleti választások és a bürokratizálódás kérdéseivel. A választások az alapszabályoknak megfelelően folytak le egészen a jelenlegi háború megkezdésének az idejéig. A tömegek érdeklődésének megfigyeltetése egyáltalán nem magyarázható a választási formák betartásának hiányosságával.

A vita szétterjedt és felölelte a szindikális-korporatív szervezési gyakorlat valamennyi alapvető problémáját. A lényeg mégis a hivatási önkormányzat és a tekintélyelv között való ellentét kérdése maradt. Kifejezetten ezt az alapvető problémát vette bonckés alá Vittorio Zincone „Autoritarismo e autogoverno” című közleményében.¹ Fejtegetéseinek eredménye a következő:

Háromféle megoldás lehetséges.

A) Teljes összeférhetlenség áll fenn tekintélyelviség és önkormányzat között. Tehát vagy egyedül a tekintélyelviség vagy egyedül az önkormányzat elve alapján kell szabályozni mindent.

B) A tekintélyelviségnek is és az önkormányzatnak is megvan a maga önálló szerepköre az állam életében. Ennek a feltevésnek az alapján kétféle eljárással lehet helyrehozni a szindikális-korporatív szervezési gyakorlat jelenlegi hibáit. 1. Végre kell pontosan hajtani a törvényes rendelkezéseket. Lényeges szerkezeti változtatásokra nincs szükség. 2. Alapos felülvizsgálatnak kell alávetni az összes korporatív szervezetet és élesen el kell különíteni egymástól a tekintélyi és az önkormányzati elv hatóterületét. Lehetetlenné kell tenni a tekintélyelv alapján működő hivatalnokok számára, hogy egyszemélyben választott érdekképviseleti tisztségviselők is legyenek. Intézményesen meg kell akadályozni, hogy önkormányzati tisztségek betöltése a tekintélyelv képviselőinek akaratelhatározásától függessen, vagy fordítva.

C) A harmadik föltevés szerint nem érkezett még el az a történeti pillanat, amikor bele kell nyúlni a tekintélyi és az önkormányzati elv viszonyának kérdésébe.

A háború kétségkívül nem a legkiválóbb alkalom nagy reformok keresztülvételére, az államszerkezet alapintézményeinek gyökeres átalakítására. De a viták nem is igazolták, hogy az olasz szindikális-korporatív rend megérett volna a teljes újjáalakításra. Az bizonyos, hogy az idők folyamán eltolódás következett be a tekintélyelv irányában az önkormányzati elv rovására. Tullio Cianetti, a konfederációk új minisztere vállalta a feladatot, hogy visszatérítse a helyes mederbe a szindikális-korporatív fejlődést. Mindenekelőtt elrendelte a szindikális szervezetek vezető tisztségeinek megújítását és pontos utasításokat adott mind az egyéni, mind a kollektív munkaviszállyoknak a helyi szindikális tagozatok útján történő közvetlen elintézésére. Harcot indított a túlzott elhiva-

¹ Critica Fascista, 1943 január 1.

talosodás és a túlzott központosítás ellen. A Cianetti-rendszer szabályokat a Critica Fascista ez év június i-i számában „Visszatérés a szindikátushoz” című vezércikkében méltatta.

Portugália példájából láttuk, hogy az egységes hivatási szervezetségre épülő egységes állam szükségképpen megeremti a politikai egység intézményi kereteit is. A legújabb olasz fejlődés viszont az önkormányzati elv nélkülözhetetlenségét, kikapcsolhatatlan volta igazolja. A „korporatív állam” virágzása elképzelhetetlen a tekintélyi és az önkormányzati elv együttes jelei és harmóniája nélkül. De mindezen túl igazat kell adnunk a Civiltà Fascista 1943 májusi száma „Figylő” rovata cikkírójának, aki szerint „a szociális kérdés elsősorban nevelési kérdés” – a szindikális-korporatív rend alapproblémáinak teljesértékű megoldása a „szociális nevelés”, „tői remélhető. Valóban a nagy hatósugarú szociális szellemű nevelés teremtheti meg egyedül a bizalomnak azt a légkörét, amely nélkül valódi társadalmi együttműködés ki nem épülhet és gyümölcsöt nem hozhat. Egyedül a bizalom légkörében vállalhatják magukra társadalmi önkormányzatok nagyjelentőségű közfeladatok végrehajtását – függetlenségük teljes megőrzése mellett. Egyedül a bizalom légkörében épülhet ki őszinte együttműködés a munkaadói és munkásszervezetek, valamint az érdekelt állami hivatalok között. A tekintélyi elv és az önkormányzati elv között való belső ellentét egyedül a bizalom, a szinte testvéri egyetértés légkörében oldódhat fel teljesen. Ennek a légkörnek, vagy az ezzel ellentétes féltékenykedő, bizalmatlankodó, felelősségvállalástól irtózó légkörnek kialakítói és hordozói – az emberek. Ennek a felismerésnek a jegyében fogantak Cianetti nagyjelentőségű intézkedései is.

Vízy András

MAGYAR GYÁRIPAR ÉS A SZOCIÁLPOLITIKA

A Gyáriparosok Országos Szövetségének legújabb évi jelentésében megtisztelő helyet foglal el a szociális politika: mindjárt az iparpolitika után következik. Rang tekintetében tehát nem lehet panasz. A szociálpolitika fontossága tekintetében kifejezésre juttatott felfogása is az idők követelményeinek korrekt megértéséről tanúskodik. Helyesebben talán nem is lehetne megfogalmazni azt az irányelvet, melyet a Szövetség állítólag kezdetől fogva követett és amely szerint „a társadalmi feszültség feloldását – és a termelőerők kívánatos harmonikus együttműködését csak úgy lehet biztosítani, ha a legszélesebb néprétegek életszínvonalát állandóan emeljük, szociális téren olyan intézményeket létesítünk, amelyekből ezeknek a társadalmi rétegeknek komoly előnyeik vannak és hogy e cél szolgálatában az iparnak érdemes áldozatokat hoznia”.

Figyelmesen átnézve azonban a szociális politikának szentelt fejezetet, az olvasó kénytelen megállapítani, hogy a gyáriparosok érdekképviseletének mint olyannak nincs saját szociálpolitikája, sőt jelentésében feltehetően a tagvállalatok ilyenirányú tevékenységének sem adja hű képét. Ha az érintett fejezetben közölkésként indulunk ki, azt az esetleg hamis benyomást sem tudjuk elhárítani magunktól, hogy legtekintélyesebb munkaadóinknak e hivatott testülete szociális téren nem mutat kellő kezdeményező kedvet s beéri azzal, hogy a viszonyokhoz mért decíul ássál közreműködjek egyes olyan akciók lebonyolításában, amelyekhez az indítékot felülről kapta. Jellemző módon ugyanis egyremásra ilyen értelmű beszámolókat találunk: „Tevékeny részt vett Szövetségünk az iparügyi miniszter úr

munkáslakásépítő akciójának megszervezésében”. „A vállalatok igen jelentős része igyekezett a közellátási minisztérium elgondolása szerint hízalalási szerződéseket kötni.” A Szövetség résztvett „a közellátásügyi minisztérium által kezdeményezett vitaminkert-létesítő akcióban”. „Résztvettünk a közellátásügyi minisztérium ama tervének megvalósításában, hogy a gyárakban dolgozó munkások ott, ahol ezt a munkahely lehetővé teszi, fapapucsot használjanak.” „Az iparügyi minisztérium XIII. osztályának utasítása alapján Szövetségünk és a gyáripari szakegyesületek kebelükben külön munkabizottságokat létesítettek” a munkásutánpótlás kérdésének tanulmányozására.

Egészében véve a vonatkozó fejezet a kormány ipari szociálpolitikájának kommentálására vagy legjobban esetben az annak folyományaképp szükségessé vált intézkedések ismertetésére szorítkozik, sehol sem találjuk azonban a spontán erőfeszítésnek nyomait. Ebben a tekintetben kivételt csak a szabadidő szervezésének kérdése alkot, az erre vonatkozó adatok azonban egy külön fejezetben foglalnak helyet, ezzel is érzékeltetve, hogy ez olyan különálló terület, amelyen a Szövetség tényleg kezébe vette a kezdeményezést.

Keresve a beszámolóban tükröződő passzív magatartásnak az okát, arra kell gondolnunk, hogy a Szövetségnek bizonyára még nem volt ideje, hogy a bevezetőben ismertetett irányelvnek minden gyakorlati következményét levonja. Így többek közt felvetődhetik a kérdés, miért nincs a GYOSZ-nak egy kellően kiépített szociálpolitikai szakosztálya, mely egyrészt megfelelő formában feldolgozná annak a tevékenységnek az eredményeit, amelyet vállalatunk egy része szociális téren valóban kifejt, másrészt pedig feladatául tűzné ki, hogy az egyesek által adott példa mind szélesebb körben találjon követőkre. Ugy véljük, egy ilyen szociális tanulmányi és szervezőosztály hasznos munkát végezhette a gyáripar egyeteme számára.

A jelentésnek azonban van egy másik kifogásolható oldala is. Nem tájékoztat ugyanis semmi sem benne afelől, hogy a GYOSZ milyen eszközökkel próbálta a „termelőerők kívánatos harmonikus együttműködésének” helyesen felismert elvét a gyakorlatban keresztülvinni. Bár e megjelöléssel gyakran igen különböző hatalmi helyzeteket szoktak illetni, együttműködés alatt általában mégis olyan személyek tartósabb viszonyát kell érteni, akik kapcsolatuk tárgyát illetően a törvény határain belül szabadon egyeztek meg s a kölcsönös feltételek tekintetében mint^ egyenlő felek folytathatnak egymással tárgyalásokat. Épp ezért rendkívül érdekes lett volna megtudni, hogy a munkaadók leghatalmasabb szervezete vagy valamely tagegyesülete mikor és milyen formában került érintkezésbe a munkások hasonló érdekvédelmi szervezeteivel.

Nem szeretnénk túlzóknak látszani s ezért pusztán távlatnyítás kedvéért említjük meg, hogy külföldön az együttműködésnek igen változatos és fejlett formáit hozta létre az ipari gyakorlat vagy a törvényhozó akarat. Ha pl. a gazdasági demokrácia, testületi egymásmellérendelés vagy üzemi alkotmány nem is olyan közkeletű fogalmak, melyek a világ bármely részén egyformán megtalálhatók, a kollektív szerződés minden esetre olyan intézmény, mely a legtöbb országban munkaadók és munkások együttműködésének úgyszólván az elemi fokát jelenti. Előrelátó és meggyőződéses szociálpolitika aligha veheti tehát sajnálkozás nélkül tudomásul, hogy a megegyezésen alapuló együttműködésnek ezt a nélkülözhetetlen alkatelemét az érdekelt munkaadói körök nem méltatják arra „a figyelemre, amelyet megérdemelne.

Tóth Béla

IRÁNYÍTOTT GAZDASÁG ÉS HÁBORÚ UTÁNI ÚJJÁÉPÍTÉS

Miniszteri felfogás az irányított gazdálkodásról

Szász Lajos közellátásügyi miniszterünk felfogását az irányított gazdálkodásról egy ízben már volt módunk ismertetni.¹ Most legutóbb Szatmárnémetiben nyilatkozott újólág e kérdésről. Kecskeméti megnyilatkozása óta álláspontja semmiben sem módosult, de ugyanakkor, amidőn a liberális gazdasági rendszert metszőbb szavakkal bélyegezte meg, fokozottabb mértékben igyekezett megnyugtanni e rendszer híveit, elsősorban pedig mezőgazdáltságot. Egyúttal rámutatott, hogy a gazdaság irányítása már nem csupán holnapra célkitűzés, hanem részben megvalósított kormányfeladat, nálunk éppúgy, mint távoli kapitalista országokban.

Bár kétségtelenül nagyobb érdeklődésre tarthatna számot, ha kormányfőnk sorozatos elvi állásfoglalása után az intézményes megvalósítás közelebbi feltételei felől is kapnánk tájékoztatást, természetesen érdemesnek tartjuk az alapelv variációs kifejtését is adattárunkba iktatni, belátva, hogy a részletek tisztázásának valóban még nem érkezett el az ideje.

„A liberális gazdasági rendszer egyik legjellemzőbb alapvonása a hipokrizis, – mondotta többek között a miniszter. Az egyenlőséget például akként értelmezi, hogy szembeállítja a gazdaságilag gyengét az erőssel s azt mondja: most azonos versenyfeltételek mellett egyenlően kell küzdenetek. Mintha szembeállítanák Dávidot Góliáttal s nem adnának paritást a kezébe. A liberális gazdasági rendszer az egyéni érdeket helyezi előtérbe, azt szolgálja. Fejleszti az önzést s végeredményben nem a társadalmi ellentétek kiegyenlítéséhez, hanem az osztályharcra vezet.

Az ország egyetemes jólétének, a társadalmi ellentétek kiegyenlítésének érdekében az államhatalomnak irányítóan kell beavatkoznia a gazdasági életbe. Ez azonban nem jelent állami gazdálkodást, nem jelent támadást a nagy vagyon és a nagybirtok ellen. Mindkettőnek megvan a maga nagy gazdasági jelentősége s mindkettőt súlyos kötelezettségek terhelik a közérdek irányában. A nagy vagyonnak nem egyedüli és kizárólagos célja a profitéhség Iriélgítése, hanem teljesítenie kell a közérdekkel szemben fennálló kötelezettségeit s ha erre nem volna hajlandó, akkor sem szabad megszüntetni, hanem rá kell erre szorítani. A földbirtokreform sem jelentheti tehát a nagybirtok megszüntetését, hanem a jogos földigények gazdasági kielégítését.

A teljesen korlát nélküli gazdasági szabadságnak éles ellenzéke van ma már az angolszász birodalmakban is. A liberalizmus legkiválóbb sajtóorgánuma, az *Economist* például azt hirdeti, hogy a megrázkódtatások, a munkapazarlás, az igazságtalan elosztás, a gazdasági élet emez átkos jelenségeinek kiküszöböléséhez szervezésre és rendezésre van szükség ...”

Több angolszász gyakorlati példa idézése után a miniszter kijelentette, hogy a terménybeszolgáltatás új rendje némileg szintén a gazdasági élet irányítását jelenti, mivel azáltal, hogy a kormány megszabta az egyes terményekből beszolgáltatandó mennyiséget, bizonyos mértékig meghatározta egyúttal a gazdálkodás irányát is. Idevonatkozó fejtegetéseit azután a következő megállapítással fejezte be:

„A gazdasági élet irányításának szükségessége nem átmeneti jellegű, azt nemcsak a világháború okozta rendkívüli körülmények indokolják, de fennmarad és érvényesül majd a háború után is. A gazdasági élet irányítása nélkül Európa gazdasági rendjét helyreállítani, az előrelátható

kieséseket pótolni, az átmenetgazdaság súlyos feladatait megoldani nem lehet. De ezen túlmenően később is szükség lesz az irányításra, aminek nemcsak gazdasági, de társadalompolitikai szempontból is nagy jelentősége van, mert ez a leghatékonyabb eszköze a társadalmi ellentétek kiegyenlítésének.”¹

T. B.

A gazdasági rend átalakulása szocialista megvilágításban

A szocializmus eszméinek burkolt vagy nyílt recepciója nyilván mélyreható változást fog előidézni a szociáldemokráciának abban a politikai különállásában, mely e mozgalomnak a társadalom egészéhez és magához az államhoz való viszonyát eddig jellemezte. Amilyen mértékben vállalja ugyanis az állam a közösségi szempontok érvényesítését a tőke önzésével szemben, olyan mértékben enyészik el a forradalmi szocializmus államnegációja alól az elvi alap. Egyelőre csupán azt látjuk, hogy ez a párt már kiábrándult a forradalmi erőszakból s előbb-utóbb kiderülhet, hogy nem is olyan különálló.

Ilyesmire kénytelen az ember gondolni, ha az imént idézett miniszteri nyilatkozattal párhuzamosan *Szakasits* Árpád egyik eszmefuttatását olvassa a fennálló gazdasági rend jövő alakulásáról. A hangszerelés ugyan más, a célmegjelölés is valamivel szabatosabb, a régi rendszerrel szemben mutatott elutasító magatartás azonban teljesen azonos.

A szocialista közíró mindenekelőtt megállapítja, hogy teljes gazdasági átalakulásra van szükség. Ez azonban nem történhetik varázsszóra, hanem a fejlődés szigorú törvényei szerint a létező tények alapul vételével szervesen és észszerűen kell majd végbemennie. A tőkés gazdasági rend különben eddig is állandó átalakuláson ment keresztül s napjainkban egészen megváltozott struktúrájában áll előttünk. Mint mondja, „messzire jutott hőskorától, a zabolátlan liberalizmustól”. A további fejlődést pedig így írja le:

„A nacionalizálás első periódusában nyilván csak a nagy kulcsiparokra kerülhet sor, valamint a hitelszervezetekre és a szállítási apparátusokra. A termelőágad egész sora ekkor még magánkézben marad, így elsősorban a kézműipari termelés. Nem kerülhetnek az állam kezelésébe a szövetkezetek sem. Nyilván háromféle termelési szektorral találkozunk majd: állami, magángazdasági és szövetkezeti termeléssel. De ezt a hármat bizonyára összefogja egyetlen terv és egyetlen ellenőrző szerv, hogy már ebben a periódusban is ki lehessen küszöbölni mindenféle termelési anarchiát, válságot és esetlegességeket a társadalmi termelésből s mindenki számára biztosítani lehessen a folyamatot munkát s a létbiztonság minimumát. Ugyanilyen elvek érvényesülnének a mezőgazdaságban és kereskedelemben is. Ezt a gazdaságfejlődési folyamatot, amely végül is a szocialista gazdasági rendben érné el csúcspontját, nyomon követné a demokratikus politikai fejlődés is, a közmegegyezés elvének a társadalmi élet minden területén való szabad érvényesülése. Ilyen fejlődés esetén elkerülhető volna, hogy az állam egy roppant bürokrácia fellegrára legyen, amely mindenre rásúlyosodván, megölné a szabad kezdeményezést, a szabad ellenőrzést, a szabad fejlődést. Nem ura, hanem végrehajtója lenne az állampolgárok szabad akaratának s így egyszerű szintézisbe jutna a szabályozottság, a tervgazdálkodás elve az emberi és társadalmi szabadság eszményével.”²

T. B.

¹ *Szociális Szemle*, 1942, 7-10. szám, 134. lap.

¹ *Magyar Nemzet*, 1943 június 26.

² *Népszava*, 1943 június 27.

MUNKAERŐGAZDÁLKODÁS ÉS SZAKKÉPZÉS

Állami munkaközvetítés megszervezése Spanyolországban

Spanyolországban február 10-én törvényt hoztak az állami munkaközvetítésről, mely a szindikátusok országos vezetőségének feladatává teszi, hogy az egész ország területén kiépítse a munkaközvetítőhivatalok hálózatát. Madridban központot kell felállítani, mely az összes munkaközvetítőhivatalt irányítja. Ennek lesznek alárendelve a tartományok fővárosaiban a kerületi munkaközvetítők és mindazon községekben, ahol a szindikátusoknak kerületi képviselőjük van, a községi munkaközvetítők. Amely községben a szindikátusoknak kerületi képviselőjük nincs, ott egy bejelentőt kell felállítani. A munkaközvetítés felett a legfelsőbb felügyeletet a munkaügyi minisztérium gyakorolja. A hivatalok feladata a tulajdonképeni munkaközvetítés mellett: munkalapok kiállítása, az üzemekkel a szükséges kapcsolatokat fenntartani, a tanoncszerződésekről lajstromokat vezetni, statisztikai feljegyzéseket vezetni a munkásutánpótlásról és a vándormozgalmakról, tanácsokkal szolgálni a tanoncközvetítés és a pályaválasztás minden kérdésében. Az üzemek kötelesek a helyüresedést, a munkások pedig munkanélküliségüket bejelenteni. Minden munkás köteles a reá illetékes hivatalnál munkajegyet kiállíttatni. A törvény végrehajtására és ellenőrzésére a munkaügyi minisztériumon belül külön osztályt létesítettek, azonkívül a munkaügyi minisztérium minden tartományba egy minisztériumi képviselőt is küld ki.

K. A.

Szaktanulmányok képzése a francia üzemekben

Egy 1942 szeptember 4-i törvény értelmében a munkaadók kötelezhetők, hogy üzemekben szaktanulmányokat képezzenek ki. Két 1943 február 15-én kelt rendelet ennek a végrehajtásáról intézkedik. Ezek szerint a vas- és fémfeldolgozóipar üzemei, ha több mint 20 személyt foglalkoztatnak, kötelesek szaktanulmányok képzéséről gondoskodni. A kiképzés történhet a munkaidő alatt, vagy pedig külön tanfolyamokon. Ez utóbbit lehet üzemekenként, vagy több üzem által közösen is megszervezni. A tanfolyamokat felállító üzemek állami segélyben részesíthetők. A kiképzés ideje alatt azok a munkások, akik eddig is az üzemben dolgoztak, megkapják eddigi bérüket; akik viszont eddig nem dolgoztak az üzemben, azok az illető iparág tanulatlan munkásainak minimális béréit kapják, ehhez azonban még családi pótlékok járulhatnak.

K. A.

A Székesfővárosi Pályaválasztási Tanácsadó és Képességvizsgáló Intézet

Az ifjúság helyes pályaválasztása mind az egyén, mind a közösség szempontjából elsőrendű fontosságú kérdés. Döntő az egyén szempontjából, mert csupán az ember tehetségének, hajlamának és nem utolsósorban fizikai alkátának megfelelő életpálya lehet egy nyugodt és kiegyensúlyozott életnek az alapja. De jelentős a közösség számára is, mert csak helyesen választott élethivatás körében érvényesíthetők az egyéni adottságok teljes mértékben a közösség javára. Ezért talár nem lesz érdektelen, ha röviden összefoglaljuk azt az ismertetést, melyet a Székesfővárosi Pályaválasztási Tanácsadó és Képességvizsgáló Intézet közölt nemrégiben saját működéséről.

Az intézetet a székesfővárosi pedagógiai szemináriummal kapcsolatosan működő lélektani laboratóriumból egy 1941 szeptemberében kelt polgármesteri határozat hozta létre és a következő szakosztályokra tagolódik;

a) Pályaválasztási tanácsadó, tájékoztató- és propaganda-osztály.

b) Képességvizsgáló-szakosztály és lélektani laboratórium.

c) Tudományos és statisztikai osztály.

Az intézet első szakosztálya elsősorban tájékoztodik az egyes élethivatások munkaerő-szükséglete és az után-

pótlás arányai tekintetében. Megállapítja, hogy az egyes foglalkozási ágak körében milyen mértékű elhelyezkedési és előrehaladási lehetőség, milyen anyagi és erkölcsi boldogulás várja az ifjúságot. Tájékoztása során megállapítja a fővárosi gyermekek szempontjából számításbajóhető élethivatások testi és szellemi követelményeit, az azokhoz szükséges tanulmányokat és az előkészülethez szükséges iskolák követelményeit mind anyagi, mind szellemi tekintetben. Különböző kiadványokkal, pályaismertetőfüzetekkel és propaganda-nyomatványokkal az iskolai tanácsadók révén ismerteti meg az ifjúsággal a városi élethivatásokat és azok társadalmi és gazdasági jelentőségét. Azt is megállapítja, hogy az ipar és kereskedelem, valamint az értelmiségi hivatás körében a felszűrülő ifjúságnak hány százaléká helyezkedik el. Az intézet pályaismertetőfüzeteit az egyes foglalkozási ágak kiváló szakértői írják.

Az iskolákban működő pályaválasztási tanácsadók testülete teremti meg a kapcsolatot az iskolai ifjúság, illetőleg a szülők és az intézet között. A tanácsadótestületet a községi népiskolákban, polgári fiú- és leányiskolákban, gimnáziumokban és gazdasági középiskolákban egy vagy több tag képviseli, akik önkéntes jelentkezés alapján kapják ezt a megbízást. Az összehangatos működést az intézet és a tanácsadó testület között körlevelekkel és tájékoztató-értekezletekkel biztosítják az ifjúság pályaválasztását érintő kérdésekben. Az iskolai tanácsadók viszont szülői értekezletek és osztályfőnöki órák keretében adják át az ifjúságnak, illetőleg a szülőknek az intézettől nyert tájékoztatást. Az általános tájékoztatást meghaladó részletes felvilágosítás és képességvizsgálat céljából a központi intézetet keresik fel az érdekeltek.

Az intézet szoros kapcsolatot tart fenn az ifjúság pályaválasztásának kérdésében érdekelt egyéb közintézményekkel, így elsősorban a budapesti Állami Munkaközvetítő Hivatallal, az Országos Társadalombiztosító Intézet képességvizsgáló-állomásával, az Állami Gyermekelektani Intézet pályaválasztási és nevelési tanácsadójával stb.

Az intézet főfeladata az ifjúság és a szülők előzetes irányítása a pályaválasztást érintő kérdésekben, amelyhez nem szükséges előzetes képességvizsgálat. Az egyes ipari vagy kereskedelmi pályákra való fizikai és szellemi alkalmasság konkrét esetekben való vizsgálata nem az intézet, hanem az OTI képességvizsgáló-állomásának a munkaköre. A képességvizsgálatra rendszerint csak akkor kerül sor, amidőn az előzetes irányító munka hatása alatt az ifjú már elhatározta, hogy milyen életpályát választ és ha szükségét látja, képességvizsgálatra jelentkezik. Ekkor döntik el, vajjon a választott életpálya helyes-e vagy sem. Ez azért történik így, mert a pályaválasztási irányításra kivétel nélkül minden ifjúnak szüksége van, viszont a képességvizsgálat nem minden esetben fontos, hacsak azt egyéb közérdekű szempontok nem teszik kívánatosnak.

Az első szakosztály munkásságának jelentős része a munkapiac jelenlegi és várható alakulásának megfigyelése. Ennek eredményét a már említett pályaismertetőfüzetekben közli az ifjúsággal.

Igen komoly és egyelőre még megoldatlan gazdaságpolitikai probléma a nemzeti munkaerőgazdálkodás a háború befejezését követő időkben. Ezen a téren is komoly előkészítő munkát folytat az intézet. Ehhez kapcsolódik a jelenlegi háború rokkantjainak képességvizsgálata és pályaválasztási tanácsal ellátása s ilyen módon a polgári termelő munkába való visszavezetése.

A második szakosztály és a lélektani laboratórium szervesen kapcsolódik az ifjúság pályaválasztási irányításába. Az irányítás alapfeltétele az irányítandók testi és lelki megismerése, továbbá a választott életpályák vagy iskolafajok fizikai és szellemi követelményeinek felderítése. E szakosztály elsősorban az iskolaválasztási tanácsadással és az ehhez szükséges képességvizsgálóval foglalkozik. Vizsgálati eszközei, az úgynevezett tesztek segítségével megállapítja az iskola választás előtt álló ifjan; szellemi képességeit, intelligenciájának fokát, lelki alkata-

nak, egyéniségének és személyiségének jellemző vonásait. A vizsgálati lapok (tesztek) megszerkesztése és tökéletesítése igen gondos és körültekintő munkát igényel.

A képességvizsgálat során az iskolákat és életpályákat három csoportba osztják: a) humán, b) reál és c) gyakorlati lelid adottságokat kívánó csoportokba. Az iskolák közül elsősorban humán-jellegű a gimnázium, reál-jellegű a volt reáliskola, gyakorlati a mezőgazdasági iskola, reál- és gyakorlati jellegű a kereskedelmi és ipariskola. Az egyes foglalkozásokat tekintve humán-jellegűek: a nevelői, szociális és általában az emberek lelki életével foglalkozó hivatások. Reál-jellegűek: a mérnöki, orvosi, gyógyszerészeti és természettudományi pályák. Gyakorlatiak: rendező, kivitelező, ügyességet kívánó foglalkozások (iparosok és kereskedők). Az egyénre vonatkoztatva ezeket a kellő adottságokat: humán-jellegű pl. a gazdag szókinccsel rendelkező, emberekkel szívesen foglalkozó és gyakran elmélkedő típus. Reál-jellegű: a tiszta logikai

gondolkodású, az ok és okozati összefüggéseket kereső egyén. Gyakorlati jellegű: az ügyes, sok praktikus érzékkel bíró, formáló készséggel rendelkező típus. Ezek a típusok tisztán sohasem fordulnak elő, hanem egymást kiegészítik, de valamelyik köztük mégis uralkodó jellegű.

A vizsgálati lapokat az említett három csoportnak megfelelően állították össze. A vizsgálati lapok mellett kisebb jelentőségűek a műszeres vizsgálatok és gyakorlati próbák, mert ezek a tömeges képességvizsgálatoknál kevésbé alkalmazhatók.

Az intézet célkitűzése, hogy a fővárosi munkapiac és munkaerő-szükséglet figyelemmel kísérése alapján tanácsot és irányítást nyújtson az ifjúságnak, minden esetben figyelembe véve azt, hogy a pályaválasztás ne csak „az egyéni vágyak teljesedését, hanem a közösségi célok szolgálatát is jelentse.

V. E.

¹ Magyar Iparosnevelés, 1943 febr.-máj.

ÁLTALÁNOS SZOCIÁLPOLITIKA ES TÁRSADALOMSZERVEZÉS

A pápa szózata a munkásokhoz

Pünkösdkor a pápa szózatot intézett az olasz munkások egy nagyobb csoportjához, mely alkalommal ismételtén kifejtette az egyháznak a munkáskérdésben elfoglalt álláspontját. A köznap nyelvére lefordítva e templomi beszéd a következő szociális követelések elismerését foglalja magában:

A munkáskérdés nem oldható meg a társadalom egészének megújítása nélkül. A társadalmi béke csak a munkásság életszínvonalának olyan emelésével biztosítható, mely táplálkozás, ruházkodás, lakás és a gyermekek iskoláztatása tekintetében minden eszközt megad e társadalmi réteg jogos igényeinek kielégítésére. A méltó emberi élet ez elsődleges követelményei mellett természetesen elengedhetetlen, hogy a munkásról és családjáról betegség és öregség esetén is kellő gondoskodás történjen. A munkásság jogos követeléseinek megvalósításához azonban csak a méltányosság és igazság szempontjait követő nyugodt fejlődés vezethet, mivel a forradalom legfőképpen rombolni tud. A magántulajdont nem eltörölni kell, hanem mindenki számára hozzáférhetővé tenni, mert ez a családi kötelék legszilárdabb alapja. Ellenben feltétlenül kívánatos a magántőke tevékenységének nyilvános ellenőrzése. Lehetetlen ugyanis, hogy a technikai haladás csupán a tőkés hasznát növelje anélkül, hogy egyidejűen a munkás életkörülményeit is megjavítsuk. A szükséges ellenőrzés azonban még nem jelenti azt, hogy az állam ragadja magához az egész vonalon minden tevékenység közvetlen irányítását. Az állam csupán a közérdek szolgálatára ügyeljen s egyben támogassa a társadalom autonóm testületeinek, így a munkások szervezeteinek is közhasznú működését.

T. B.

Egy svájci polgári párt szociális programja

Politikai pártok programjaikban rendszerint annak a társadalmi rétegnek az érdekeit szokták kifejezésre juttatni, amelyre érvényesülésért való küzdelmükben leginkább kívánnak támaszkodni. Ha a program többféle ágazó érdekednek lesz a szószólója, az vagy azt jelenti, hogy a párt igyekszik társadalmi bázisát kiszélesíteni, vagy pedig azt, – és ez a ritkább eset – hogy osztályszempontokon felülemelkedve a nemzet egyetemének boldogulását tartja szem előtt. Ez utóbbira szolgáltatt figyelemreméltó példát a svájci szabadelvű-demokrata párt, mely nemrégiben egy ú. n. „sofört” programot fogadott el, amelyben a „svájci szociálpolitika kiépítésének alapelvei” vannak lefektetve. A program páratlan megértést mutat a leghaladottabb munkásvédelmi törekvések irányában s annak, aki nem ismeri a svájci demokrácia eleven szolidaritás-tudatát, szinte nehéz elképzelni, hogy pontjait nem valamely kimondottan munkáspárt fogalmazta meg.

¹ 1943 június 16-i napilapok.

A programnak munkáspolitikai szempontból jellemzőbb követelése egyébként a következők:

Az állam tervszerűen fejlessze ki munkaszerző politikáját azzal a céllal, hogy a nemzeti munkaerő teljes mértékben foglalkoztatva legyen. Az államnak ezt a feladatát az alkotmányba is bele kell foglalni. A munkanélküliség esetére szóló biztosítás kiépítendő.

A termelőüzemben elfoglalt dolgozók gazdasági és személyi érdekeinek védelmére nélkülözhetetlen egy átfogó szövetségi munkajog megalkotása.

Kerettörvénnyel való biztosítása az üzemi közösségek bevezetésének az iparban, kereskedelembe és közüzemekben. Munka- és hivatási közösségek alakításának előmozdítása.

A munkaadók ismerjék el a munkások törvényes szervezeteit. Előmozdítandó a munkások és a munkaadók egyesületeinek együttműködése főleg azzal a céllal, hogy kollektív munkaszerződéseket és hasonló megállapodásokat kössenek.

A munkaviszályok kiküszöbölésére törvényes alapon meg kell szervezni a döntőbíráskodást. Bérhivatalok létesítendőek s egyúttal meg kell vetni az alapját a szövetségi bárstatisztikának.

Lerögzítése annak az alapelvnek, hogy az államnak, mint munkaadónak és megrendelőnek jó példával kell elől járnia.

Ennyit kíván maga a program, mely polgári mivolta dacára, mint mondtuk, meglepően széles ívben hajlik át a tipikus munkáskövetelések mezőnyére. Ennél is figyelemreméltóbb azonban az az eszmekör, melyben ez a pontokba foglalt szociális menetrend megfogant és amelynek szószólói az április közepén Genfben tartott pártgyűlésen érdekes módon adtak kifejezést. Úgy véljük, nem lesz tehát minden haszon nélkül való, ha a fenti program megszavazásának; mintegy a hangulati hátterét is bemutatjuk.

Crittin képviselő, a kérdés egyik előadója, egyebek közt azt fejtegette, hogy újra egyensúlyba kell hozni a társadalomnak végzett szolgálatokat a tőle kapott előnyökkel. Vannak emberek, akik előző nemzedékek által gyűjtött anyagi és szellemi tartalékokból élnek, míg mások alig kapják meg munkájuknak azt az ellenértékét, melyből önmagukat és családjukat eltartathatják. Az előbbieket adósai a közösségnek s tartozásukból feltétlenül le kell törlesztenieik valamit. Az utóbbiak pedig nem szeretetadóanyagokat várnak, hanem jogaik elismerését. A pártnak elsőrendű kötelessége mindenkit hozzásegíteni azokhoz a szociális jogokhoz, melyek a társadalom munkájában való részvétele címén megilletik. A nemzeti összetartozás érzésére nem elég csak akkor hivatkozni, amikor áldozatokat és erőfeszítéseket kívánunk, hanem akkor is, ha az élet örömeiről és a munka méltó bérééről van szó.

A másik előadó, Schaller arról beszélt, hogy a gazdasági életnek állami befolyásolásával együtt nő az a természetes törekvés, hogy az állampolgároknak az a rétege, mely munkájával vesz részt a gazdasági jólét fenntartásában, fokozottabb mértékben kapjon részt az ügyek intézésében is, hogy egyénileg is vállalhassa azt a felelősséget, mely a termelés tényezőit a közösséggel szemben terheli. A jövő szociálpolitikájának tehát az lesz a feladata, hogy az alkalmazottnak a termelésben elfoglalt jogi helyzetét megváltoztassa, az alárendeltből egyenrangú, a dolgok menetébe befolyolni tudó munkatársat csinálva. Elmúlt ugyanis az az idő, amikor a munkaadó jogosan vélhette, hogy üzemének megfellebbezhetetlen akaratú ura. Neki is szolgálnia kell a közösséget s a felelősségből is csak annyit viseljen, amennyi megilleti.¹

T. B.

Kézműipari szociálpolitika

Az Ipartestületek Országos Központja több mint 265.000 kisiparos érdekeinek hivatalos képviselője s ebben a minőségében nyilván legilletékesebb tolmácsa azoknak a szociális törekvéseknek, melyek dolgozó társadalmunk e jelentékeny rétegében ma felszínen vannak. E törekvések mibenlétéről alkalmas felvilágosítást nyújt a Központ legutóbbi évi jelentésének egyik fejezete, mely a kézműipari szociálpolitika célkitűzéseit ismerteti.

A kézművesipar szociálpolitikája, – mondja az idézett hely – nemcsak az alkalmazottak védelmét jelenti a munkaadó mesterekkel szemben, hanem felkarolja a nagytőke s a tömegtermelő gyáripar éles versenyével küzdő önálló kézművesiparosok ügyét is. Így pl. Magyarországon a falusi kisiparosok százezreinek felsegítése különösen fontos szociális probléma. Ezek ma időközönként mezőgazdasági napszámomunkával kénytelenek keresni szűkös

¹ *Neue Zürcher Zeitung* 1943 április 12.

kenyerüket és sorsuk rendszeresen menekülés a város és a gyár felé. A kézművesiparban egyébként a szociális és a gazdasági kérdések nem választhatók el egymástól s a helyes és egészséges kézművesipari gazdaságpolitika alapja és szerves kiegészítője a szociális védelemnek. Ebből következte, hogy a kézművesipari szociálpolitika körébe nemcsak a szoros értelemben vett szociális kérdések tartoznak, de szociális szellemnek kell érvényesülnie a legfontosabb gazdasági kérdések megoldásában is.

A háborús viszonyokban gyökerező különböző problémák megoldása mellett fontos feladatnak tekinti a jelentés, hogy a szociális lakásépítő tevékenység keretében a kézművesiparosok részére is építsenek a családi szükséglethez igazodó egészséges lakásokat és megfelelő műhelyeket, és hogy a telepítés során munkaképes képzett iparosok telepítésére is gondoljanak.

A jelentés kiemeli, hogy kézművesiparunk teljes mértékben méltányolja a modern társadalombiztosítás nagy szociális jelentőségét és értékeit, ugyanakkor azonban megértést kér a negyedmilliónyi önálló iparosság szociális kívánságai iránt, melyek nemcsak a kézművesiparosok öregségi, rokkantsági, özvegyeségi és árvasági kötelező biztosításának mielőbbi megvalósítására, hanem a betegség-és balesetbiztosításban leendő részesítésére is vonatkoznak. Az öregségi biztosításra vonatkozó törvénytervezet egyébként már előkészítés alatt áll s annak sürgős tető alá hozása nemcsak szociális szempontból bír majd nagy jelentőséggel, hanem alkalmas lesz arra is, hogy az ipari utánpótlást elősegítse, mert ha az előregedett iparos sorsáról egy hosszú élet tisztes munkája után a törvény gondoskodik, akkor majd a szülők is nyugodtabban és bizalommal adják gyermekeiket iparos pályára.¹

T. B.

¹ *Az Ipartestületek Országos Központja IX. évi jelentése.* Budapest, 1943. 13., 117. és köv. lapok.

MUNKAADÓK ÉS MUNKÁSOK KAPCSOLATAI

Munkásfelfogás a kollektív szerződésekről

A kollektív szerződés a munkaviszonyok szabályozásának olyan eszköze, mely annál több szolgálatot tehet a társadalmi béke fenntartása ügyének, minél erősebb valamely termelési ág szakmai öntudata s a fejlődésnek minél nagyobb igényét támasztja önmagával szemben. A kollektív szerződés mindenütt jól bevált intézményével kapcsolatban szociális törvényhozásunk eddig sajnálatos módon még nem mondta ki a kezdeményező szót, ennél fogva a munkaadói gyakorlat is csak elvétve folyamodott az ellentétek és ütköző érdekek kiegyensúlyozásának e páratlanul hálás eszközhöz. Munkásra és munkaadóra gyakorolt nevelő és fegyelmező hatása felbecsülhetetlen, az osztályigazság megvalósítására törekvő államvezetés számára pedig oly értékes támasz, melyet huzamosabb ideig csak úgy nélkülözhet, ha időnkint kész idegen példákön keresztül próbálja tisztázni a szükségesnek érzett rendező elveket. Mert ahol az élet nem termi meg önmagától a viszonyainak megfelelő jogszokást, ott előbb-utóbb elkerülhetlenné válik a kölcsönvett sémák alkalmazása.

Tekintettel arra a rendkívüli jelentőségre, mellyel a kollektív szerződés mint a jogszabályalkotás önkormányzati formája bír, nem lesz talán érdektelen feljegyezni, hogy mint vélekedik erről a magyar munkásságnak egyik tekintélyes csoportja. A könyvkötők szaklapjában e kérdésről a következő figyelemreméltó fejtegetést olvashatjuk:

A munkaviszony rendjének leghatékonyabb biztosítója a Kollektív szerződés, melyet munkáltató* és munkavállaló mint teljesen szabad szerződő felek kötnek egymással. Megkötésének előfeltétele a felek kölcsönös bizalma, sikere pedig attól függ, hogy mentes legyen minden egyoldalúságtól. Ehhez azonban az kell, hogy a munkások mint egyenrangú felek vehessenek részt a tárgyalásokon. Ezt annál is inkább megkívánhatják, mivel a szerződés nemcsak munkaerejük felhasználását szabályozza,

hanem egyúttal saját és családjuk sorsa, valamint kulturális igényeik kielégítésének lehetősége felől is dönt.

Egyébként a kollektív szerződés célja mindenekelőtt a munkabékének biztosítása. A szabad szakszervezetekben tömörült munkások nagy többsége – írja a lap - eleinte iszonyodott „a nyugodt munkálkodás biztosításának” fogalmától. Azt állították, hogy a kollektív szerződés „lecsúszást jelent az osztályharc útjáról” s ezért azt a munkásérdekek elárulásának tekintették. Pedig a kollektív szerződés megkötése a nyugodt munkálkodásnak nem minden áron, hanem csak azon az áron való biztosítását jelenti, amely ár méltányos. Ezért a szerződés megkötésére irányuló tárgyalások során mindkét szerződő félnek attól a becsületes szándéktól kell vezetnie magát, hogy a szerződésben azt kötik ki, ami a szakma egészére nézve a legjobb. Az olyan szerződés, melyben az erősebb fél a gyöngébbet arra kényszeríti, hogy olyasmibe egyezzen bele, amit jobb körülmények közt nem fogadna el, nélkülözi a becsületes szerződés alapját s nem lehet tartós életű. Ebből pedig az következik, hogy csak olyan kollektív szerződést szabad kötni, mely a szakszervezeteknek ugyanolyan jogokat biztosít, mint a munkáltatók szervezetének, s módot ad arra, hogy a munkajog kiépítésében a két fél egyenlő módon működjen közre.

A kollektív szerződésnek másfelől meg kell akadályoznia, hogy a munkáltatók a munkás bőrre konkuráljanak egymással. Ha a munkáltatók termékeik minőségének emelése helyett azzal akarnak versenyképesekké válni, hogy csökkentik a béreket, a munkások elégedetlenek lesznek, ami károsan hat vissza a termék minőségére és értékére. Márpedig ez éppoly kevésbé érdeke a felelőssége tudatában lévő munkásnak, mint a munkáltatónak. Konklúzió: lelkiismeretes munkások és munkaadók azzal biztosíthatják szakmájuk igazi rendjét, ha mint egyenrangú felek kötnek kollektív szerződést.¹

T. B.

¹ *Könyvkötők Lapja*, 1943 június 5.

Munkabéke a svájci vasiparban

Egy jólismert svájci lapban arról olvasunk, hogy a Zürichi Közgazdasági Társaság, tehát egy nyilván minden politikai egyoldalúságtól mentes csoportosulás, előadóestet rendezett, melynek témája ez volt: az ipari munkabéke, annak eszméje és előfeltételei.

Talán nem lesz egészen felesleges megjegyeznünk, hogy a szociálpolitika szaknyelvén ipari munkabéke alatt általában nem azt az elképzelhetetlen nyugalmi állapotot értik, melyet semmi nézeteltérés vagy éppen érdekösszeütközés nem zavar, hanem ellenkezően a nézetek és érdekek összeegyeztetésének azt a pontosan körülírt módját, amelynek segítségével az ellentétes szempontokat mindig közös nevezőre lehet hozni és az egyébként természetes kenyérharcot meg lehet óvni a nyílt ellenségeskedéssé való elfajulástól. Lényegében tehát a munkabéke rendszeresített tárgyaló viszony munkások és munkaadók között, a diplomácia szótára szerint egy „megnemtámadási és konzultatív paktum”, melynek célja, hogy a felmerült nehézségek jóindulatú megvizsgálásával közösen elejét vegyék az esetleges konfliktusok kieleződésének.

A svájci gép- és fémipari munkaadók szövetségének főtitkára az említett előadóesten egy ilyen békeegyezményről számolt be, melyet az iparág munkaadói 1937 júliusában kötöttek az érdekelt munkásszervezetekkel. Megkötésére egyebek közt az adott ösztönzést, hogy a svájci frank leértékelése nyomában annak idején sorozatos béremelési mozgalom nyugtalanította a munkásságot, aminek láttára a kormány elhatározta, hogy a kollektív bérvizsályok elsímításánál a döntés jogát magának tartja fenn. Mivel azonban az elhúzóditó viták rendszeresen sok mérgező anyagot visznek be a munkaadók és munkások viszonyába, a munkásszervezetek vezetője, Ilg Konrád azt a javaslatot tette a munkaadóknak, hogy kössenek elvi megállapodást a munkaviszonyt illető kérdések paritásos alapon való elintézésére. Az egyezséget tényleg megkötötték, majd két év múltán bekövetkezett lejártával újabb öt esztendőre meghosszabbították.

Tartalma szerint az egyezés tulajdonképpen döntőbíráskodási szerződés, mely úgy intézkedik, hogy az

üzemekben jelentkező minden vitás kérdést hármaskörű egyeztetési eljárásnak vetnek alá. Első fokon az üzemi bizottság mond véleményt s az ügy csupán szükség esetén kerül a szakmát, illetve az egész iparágat képviselő magasabb fórumok elé. A szerződő felek Kötelezték magukat, hogy vitás ügyeikre döntőbíráskodás útján keresnek megoldást, minden harcieszköz használatáról lemondanak s a döntőbírói ítéletnek alávetik magukat. E kötelezettségek betartásának biztosítására az érdekelt munkaadó- és munkásszervezetek kölcsönösen 250.000 frank övadékot tettek le, a munkaadók pedig ezenfelül elismerték munkásaiknak, azt a jogát, hogy érdekeik védelmére szabadon tömörülhetnek (koalíciójog).

A munkaadóérdekeltség megállapítása szerint a szerződés kitűnően bevált. Ervénybelépése óta sikerült minden, ellentétet, mely nem nyert volna elintéztést már magában az üzemben, az érdekelt egyesületek szervei útján kiküszöbölni anélkül, hogy sor került volna a békéltető- vagy döntőbírói bizottságok összehívására. A szakszervezetek ügyeltek arra, hogy a szerződés alapelveit betartsák, viszont a munkaadók szövetsége is rajta volt, hogy tagjai a szerződés kikötéseitől ne térjenek el.

Az előadóesten résztvett a szerződés kezdeményezője is, aki elmondta, hogy anyagi vonatkozásain túl a munkabéke problémája a munkásság számára lélektanilag¹ is rendkívüli jelentőséggel bír. Politikai egyenjogúsága ellenére ugyanis a munkásság nem tud szabadulni a gazdasági függőség nyomasztó érzése alól. Nem lévén egyebe, mint munkaereje és tudása, a gazdasági élet hullámzásának a legnagyobb mértékben ki van téve, amit fájdalmasan kellett tapasztalnia a legutóbbi nagy válság idején. Ez természetesen a megalázottság keserű érzését váltotta ki belőle s a szakszervezetekre hárult a feladat, hogy erkölcsi egyensúlyát visszaadja a munkásnak, megtartva őt öntudatosnak, munkájára büszkének, aki szereti hivatását. Ezt azonban csak olyan szervezet segítségével lehetett elérni, mely a szakma egész területén tudja befolyását éreztetni – s ez volt a magasabb értelme a fenti szerződés megkötésének.

T. B.

¹ *Neue Zürcher Zeitung*, 1943 június n.

CSALÁDVÉDELEM ES NÉPESEDÉSPOLITIKA

Házasságkötések és a gyermekáldás előmozdítása Bulgáriában

A bolgár képviselőház március havában elfogadott egy törvénytervezetet, mely a házasságkötések és a gyermekáldás előmozdítását célozza. A törvény lényeges intézkedései a következők: 1. Ha a házasulandó férfi 40, illetve a nő 30 évnél nem idősebb, házassági kölcsönök folyósíthatók nekik. A kölcsönt 4% kamat fizetése mellett, 10 év alatt félévi részletekben kell visszafizetni. Minden gyermek születésénél 25%-ot leírnak a kölcsön-

ből. Ha a törlesztési időn belül a házastársak elválnak* gyermekeik nevelésével nem törődnek, vagy 6 év alatt nem születik gyermekük, a kölcsönt azonnal vissza kell fizetniük. 2. Dolgozó asszonyoknak a lebetegedés előtt vagy után két hónapi szabadságra van joguk. 3. A harmadik gyermek születésének évében 40, a negyedik gyermek születése évében 50%-os adókedvezményt kapnak a szülők, minden további gyermek születésekor pedig 70%-ost. 4. Sokgyermekes, tehát 3-nál több gyermekes családok előnyben részesülnek állami földosztáskor és iparjogosítványoknál.

K. A

T Á R S A D A L O M B I Z T O S Í T Á S

FIGYELŐ

AZ ANYASÁGI SEGÉLYEK SZÁMÍTÁSA A MAGYAR ÉS A NÉMET TÁRSADALOMBIZTOSÍTÁSBAN

A betegségi biztosításban a biztosított nőnek szülés esetében járó segélyek tekintélyes része a szülés előtt hat hétig járó *terhességi segély* és a szülés napjától újabb hat hétig járó *gyermekágyi segély*. Rendeltetésük, hogy a szülés ideje körül rendszerint közel három hónapon át keresőképtelen anya elmaradt keresetét pótolják. Ezért a magyar társadalombiztosításban – mint a külföldi társadalombiztosításokban is – a terhességi és a gyermekágyi pénzbeli segélyeket az anya keresetének alapulvételével állapítják meg. A dolgozó nők tekintélyes hányadának keresete a hétről-hétre elvégzett munkatjesítményükhöz igazodik, keresetük tehát gyakran változik. Nálunk jelenleg 12 napibérosztály van érvényben. A napi vagy a heti keresetben jelentkező néhány fillér változás már napibérosztályváltozást idézhet elő és ez a készpénzsegélyekben is számba jövő eltolódást eredményezhet. Ha figyelembe vesszük, hogy a nőnek munkaképessége a terhesség előrehaladásával párhuzamosan csökken, keresetében tehát több napibérosztályra terjedő eltolódás keletkezhetik, megértjük, hogy az anyára milyen jelentősége van annak, hogy *segélyeit melyik bérhéten elért keresete alapján állapítják meg.*

A magyar törvényhozás ezt a kérdést akként oldotta meg, hogy a szülési készpénzsegélyeket a terhességi segélyre való *igényjogosultság megnyílását megelőző 28. napot magába foglaló bérhéten elért kereset alapján kell megállapítani.*

Ez a megoldás – bár igazságosságra törekszik, mégsem kielégítő. Könnyen előfordulhat, hogy a terhes nő éppen a szülési segélyek összegére döntő fontosságú héten gyengélkedett és ezért keresete mélyen az átlag alatt maradt. Nem lehet figyelmen kívül hagyni azt sem, hogy a terhes nő keresőképessége már hónapokkal a szülés előtt hanyatlik, tehát négy héttel a keresőképessé válás előtt – különösebb ok nélkül is – már alacsonyabb a rendesnél. A szülési segélyek számításának *meghatározott naphoz* vagy bérhéhoz kötése tehát szociális szempontból igazságtalan következményekkel járhat, másfelől azonban visszaélések forrása is lehet.

A német anyasági törvény a kérdést akként kívánta megoldani, hogy a szülési segélyeket az *utolsó 13 héten elért kereset átlaga alapján* rendeli megállapítani. E rendelkezéssel óhajtották kiküszöbölni azt, hogy a keresetváltozások igazságtalan következményekkel járjanak és elémi, hogy a szülési segélyek az anya rendes keresetéhez igazodjanak.

A gyakorlatban ez a megoldás sem vált be teljesen, mert nyitva maradt az a kérdés, hogy a 13 hetet mely naptól kezdődően kell visszafelé számítani? Ha a terhességi segélyre szóló igény megnyílásának napját (6 héttel a szülés előtt) vesszük alapul, hátrányos helyzetbe kerülnek azok az anyák, akik munkájukat – állapotukra tekintettel – már korábban abbahagyták, vagy a magzat kímélése érdekében csekélyebb javadalmazással járó munkával is megelégedtek. Ez a szigorú értelmezés különösen a saját háztartásukban erősen igénybevett

anyákra igazságtalan, akik éppen ez okból voltak kénytelenek kereső tevékenységüket már több hónappal a szülés előtt szűkebb körre korlátozni.

A német munkaügyek főbiztosa az így támadt kétségek eloszlatására *1943 március 2-án* a következő *hivatalos magyarázatot adta ki:*

Az az időpont, amelytől az átlagkereset megállapítására irányt adó 13 hetet visszafelé számítani kell, általában az a nap, amelyen a leendő anya a munkát abbahagyta. Ha a munka abbahagyása után tovább is megkapja rendes javadalmazását, azt a napot kell figyelembe venni, ameddig javadalmazását megadták, ha azonban a munkaadó a keresetnek csak egy részét fizette tovább, a továbbfizetés időtartamát figyelmen kívül kell hagyni. Ha az anya kérte a munkaadót, hogy terhessége miatt könnyebb vagy rövidebb ideig tartó munkára ossza be és ezért kevesebb javadalmazást kapott, *a 13 hetet attól a naptól kezdődően kell visszafelé számítani, amelyen utoljára kapta meg teljes javadalmazását.* Vigh Győző

DÁNIA SAJÁTSÁGOS TÁRSADALOMBIZTOSÍTÁSA

A Reichsarbeitsblatt 1943 évi 1-2. száma hosszabb cikket közöl *Johannes Kjaerból* dán munkaügyi és szociális miniszternek „*Dánia szociális képe*” címen tartott előadásáról, melyben – többek között – Dániának társadalombiztosítását is ismerteti. Ma, amikor a társadalombiztosítás javításának, továbbfejlesztésének kérdései nemcsak a külföldi államokat, de minket is élénken foglalkoztatnak, az egészen különleges dán társadalombiztosítási rendszernek ismertetése érdeklődésre tarthat számot.

Előre kell bocsátanunk, hogy az a különös rendszer, amely *önkéntes biztosítás alapján majdnem teljes népbiztosítássá fejlődött*, szinte kizáróan csak Dániában alakulhatott ki, abban az országban, ahol az egyes társadalmi osztályok között a határvonalak elmosódtak, éles ellentétek nincsenek, a nép átlagos műveltsége szinte páratlan magas fokon áll, tehát felismeri a társadalombiztosítás szükségességét és kényszerítés nélkül, öneihatózából hozza meg azt az anyagi áldozatot, amelynek ellenértékeképpen megszerzi magának és családjának a legfontosabb kockázatok esetére a biztonságot. Kjaerból a dán társadalombiztosítást a következőkben ismerteti:

A dán társadalombiztosítás ma felöleli a betegség, öregség és rokkantság, a baleset és a munkanélküliség esetére szóló biztosítást.

A *betegségi biztosítás önkéntes*, nem függ attól, hogy valaki munkaviszonyban álljon és – ha a biztosításban érdekelt gyermekeket is beszámítjuk – *a népesség 77%-ára terjed ki.* Nem ismerek olyan kötelező biztosítást, mely valamely ország lakosságának ilyen hányadát magába foglalná. A biztosítás nagyon olcsó; az évi átlagos járulék 25 korona, ami a vásárló erő szempontjából 20 német márkának felel meg. A munkaadók a munkások járulékfizetésében nem vesznek részt, de az állam és a községek osztoznak a teherviselésben részben természetben adott hozzájárulásokkal, részben az igen

olcsón számított közkórházi ápolással. A biztosítás szervezete teljesen népies, a biztosítottak választott képviselőik által maguk vezetik a pénztárakat.

A dán betegpénztárak szolgáltatásainak neve és terjedelme nagyjában egyezik a német biztosításáival; az ingyenes kórházi ápolás a rendes szolgáltatások körébe tartozik és a segélyezés időtartama – a népgondozási jogszabályokat kiegészítő rendelkezés alapján – a kevésbé tehetősek számára nincs korlátozva. Ezzel szemben a táppénz összege általában alacsonyabb a német táppénznél.

Mint hogy az elismert betegpénztáraknak közpénzekből, közvetlenül vagy közvetve adott hozzájárulások igen nagy értéket képviselnek, az önkéntes biztosítás jogát, vagyis amit *aktív tagságnak* nevezünk, bizonyos jövedelmi felső határhoz kötötték. Ezzel szemben ú. n. *passzív tagság* is van, amely *kötelező*, de nagyon olcsó: évi 2.40 korona. Ez a passzív tagság azt jelenti, hogy azok, akik a megszabott határt meghaladó jövedelmük miatt már nem maradhatnak aktív, szolgáltatásokra jogosult tagok, a biztosítással mégis kapcsolatban maradnak és ha későbbi időben jövedelmük csökken, korukra és egészségi állapotukra tekintet nélkül visszaléphetnek az aktív tagságba.

Az öregségi és rokkantsági biztosításnak előfeltétele az, hogy valaki a *betegségi biztosításban akár aktív, akár passzív tagsággal rendelkezék*. Főszabály, hogy a betegségi biztosításba lépés az öregségi és rokkantsági biztosításba lépést is maga után vonja. Ezért ez a biztosítás olyan széles alapokon nyugszik, hogy jogosan lehet népbiztosításnak nevezni. *Ennek a biztosítási ágának hatálya Dánia 3.8 millió lakosa közül 2.5 millió személyre terjed ki*. Említésreméltó az is, hogy azért, mert a bérért végzett munka nem előfeltétele a biztosításnak, a nőnek járadékra – többek között rokkantsági járadékra – jogosultsága a férj jogaitól teljesen független. Ha az asszony annyira elgyöngül, hogy már egyharmadát sem képes elvégezni annak a munkának, ami rendszerint egy háziasszony feladata, rokkantsági járadékra válik jogosulttá, tekintet nélkül arra, hogy férje egészséges vagy beteg, meghalt vagy életben van.

Mibe kerül ez a biztosítás? A rokkantsági biztosításért fizetett járulék évi 10 koronánál (8 márkánál) valamivel kevesebb. *Az öregségi járadékért járulékot fizetni nem kell*. Ezt kizáróan közpénzekből fedezik. A rokkantsági biztosításhoz a munkaadók is csekély hozzájárulást fizetnek, kereken 5 koronát (4 márkát) az egész évben foglalkoztatott minden munkás után. *Dániában nincs várományfedezeti rendszer, ezért nem is gyűjtenek alapokat*, hanem a kiadásokat az évi költségvetés keretében fedezik. Az a benyomásom, mondja Kjaerból, hogy a várományfedezeti rendszernek hódoló államok nem szereztek olyan tapasztalatokat, amelyek utánzásra csábíthatnának. Ha elismerjük annak szükségét, hogy az öregségi és rokkantsági biztosításnak az egész népre ki kell terjednie – és nemcsak a bérért dolgozókra, valamint egyéb kisebb csoportokra – nem kell-e természetesnek találnunk, hogy az anyagi eszközöket a közadók módján, a jövedelmek arányában kell előteremtenünk?

Jelentősége van – természetesen – annak is, hogy a biztosítás annak számára, aki a járadékot élvezni fogja, olcsó. Másik nagyon fontos kérdés: milyen feltételek bekövetkezése esetében lehet járadékot kapni és milyen összegben.

A rokkantsági járadék előfeltétele Dániában ugyanaz, mint Németországban: a keresőképeség kétharmadának elvesztése. *Az öregségi járadékra* jogosultság a 60 életév betöltésével lép hatályba. Mindkét járadék élvezetének

bizonyos erkölcsi előfeltételei is vannak, melyek következtében büntetett előéletűek, továbbá olyanok, akik maguk az okai rokkantságuknak, pl. az alkohollal való visszaélés következtében, vagy akik közbotrányt okozó életmódot folytattak, járadékban nem részesülhetnek. Olyan biztosítottak sem kaphatnak járadékot, akik szegénygondozásban részesülnek, vagy a biztosítási esemény bekövetkezését megelőző három éven belül közsegélyezettek voltak. Az utóbbi korlátozásnak részben történelmi alapja van, részben pedig azt a célt szolgálja, hogy a közvélemény mindenkor éles határvonalat lásson az öregségi járadék és a szegénygondozás között.

Sokkal fontosabb azonban az, hogy aki öregségi vagy rokkantsági járadékot kap, ne is szoruljon szegénygondozásra. A járadéknak tehát fedeznie kell a járadékos szükségleteit anélkül, hogy azt a szegénygondozással vagy magánjótékonyssággal pótolni kelljen. Az *ellátást* tartják mint alapvetet szemek előtt, miáltal a népbiztosítás egyidejűen népgondozássá is válik.

Mind a rokkantsági, mind az öregségi járadéknak alapja egy törzösszeg, amelyhez különböző pótlékok járulnak, rokkantsági pótlék a rokkantaknak, esetleg tehetetlenségi pótlék is, továbbá vaksági pótlék és gyermekpótlék. A számítás nem egészen egyszerű. Például említtem meg, hogy egy egyedülálló öregségi járadékos férfi Kopenhágában jelenleg havi 99.50 korona (kb. 150 pengő) járadékot kap abban az esetben, ha 60 életévének betöltése után már az öregségi járadék élvezetébe lépett. Ha azonban az igénybejelentést 70 életévének betöltéséig elhalasztja, már havi 114 korona (kb. 170 pengő) járadékot kaphat.

Mi történik, ha a rokkantnak a járadékon felül jövedelme is van, vagy az öregségi járadékos még bizonyos keresetre is szert tesz vagy némi nyugdíjat is élvez? Néhány száz korona évi jövedelem a járadék összegét még nem befolyásolja; magasabb jövedelem esetében azonban már csökken a járadék, de akként, hogy az összjövedelem még mindig nagyobb marad, mintha valaki csak járadékban részesülne. Az öregségi járadékot csak akkor kell teljesen megszüntetni, ha pl. egy Kopenhágában élő házaspárnak évi jövedelme a 2540 koronát eléri. Ezzel szemben a rokkantsági járadékot sohasem lehet a törzösszeg harmadánál kevesebbre csökkenteni, még akkor sem, ha a járadékos milliomos.

Az öregségi biztosításnak fontos részét alkotják az *aggotthonok* és az *öregségi járadékos lakások*. Ahogyan Dániában nem lehet összekeverni az öregségi járadékot a közsegélyezéssel, úgy az aggotthonok is csak öregségi járadékosok részére nyílnak meg. Az öregek törekvő, dolgozó élet után ne töltsék életük alkonyát dologházi emberek társaságában, gyengeelméjük vagy rokkantak körében.

Gondoskodnak arról, hogy minden olyan öregségi járadékosok, aki túl öreg vagy gyenge ahhoz, hogy egyedül lakhassék, aggotthonaikban magának helyet találjon. Örvedetes, hogy ennek a kérdésnek megoldásában a községek is élénken részt vesznek. Becsületbeli kötelességüknek tartják; hogy aggotthonaikat a legszébben és legalkalmasabban rendezék be.

A városok öregei, még ha egészségesek és mozgékonyak is, gyakran nehezen találnak nekik megfelelő lakást. Ezért a városokban állami hozzájárulással épülnek lakások öregségi járadékosok részére, amelyeknek berendezése nem fényűző ugyan, de korszerű. Ezeknek bére igen alacsony, a járadéknak mindössze 30-40 százaléka és a járadékos csak kb. felét fedezi a költségeknek.

A dán baleseti biztosítást, valamint a munkanélküliség esetére szóló biztosítást, amely jelenleg nem is tart-

hat érdeklődésre számot, ez alkalommal nem ismertem. A fenti, bár kissé szűk körre szorított ismertetésből is megállapítható azonban, hogy a dán társadalombiztosítás több tekintetben különbözik attól, amit klasszikus kontinentális társadalombiztosításnak nevezünk, amely – úgy mint a dán – Bismarck törvényeiből merítette alapjait. A dán biztosítás annak ellenére, hogy önkéntes – de talán éppen azért, mert önkéntes – népbiztosítássá vált. Annál a kísérletnél, hogy a munkásokat és alkalmazottakat a társadalombiztosítás útján az állam részére megnyerjék, nem arra törekedtek, hogy a személyi körök elhatárolásával az egyes csoportok osztályöntudatát emeljék, hanem hogy a népbiztosítást megvalósítsák. Ez az önkormányzat elvén nyugszik és ügylátszik, a tapasztalat igazolja a gondolat helyességét.

A dán társadalombiztosítás a szociális hármashangzathoz: megelőzés, gyógyítás, kártalanítás, ezideig inkább az utóbbi két funkcióra vetett súlyt. A jövőben – Kjaerből véleménye szerint – a megelőző rendszabályokra fog a súlypont áthelyeződni és még nagyobb arányokban folytatják majd a már megkezdett munkát. Az egészségvédelem és a betegség leküzdése máris nagy haladást tett. Dániában a tuberkulózishalandóság, mely legalacsonyabb a világon, 10.000 lakosból az 50 év előtti 25-ről az 1939 évben már 3.4-re csökkentés még további csökkenést várnak. Az 1890-től 1899-ig eltelt tíz év alatt 100.000 lakosból 81-4 halt meg évenként diftériában, 1939-ben ez a szám már 1.4-re szállt le. Az 1890/99 években 100.000 lakosból évenként 13-1 halt meg has-tífuszban, 1939-ben már csak 0.06.

A dán járványtörvények nem ismernek rászorultsági korlátokat. Védőnők a csecsemőgondozás terén minden anyának tanácsal szolgálnak. A védőnők, akiknek a Kopenhágában lakó családok 95%-a önként tárja ki ajtóit, a nép teljes bizalmát élvezik. Falun pl. a lakosság 98-8%-a fordul hozzájuk. Anya- és csecsemőgondozó-intézetek is élénk látogatófőszágnak örvendenek. Az iskolaorvosok, iskolai fogorvosok és az iskolai étkeztetés szervezése tovább folyik. Sportterek, úszómedencék és állandóan növekvő megértés a szabad időben, szabad levegőn való tartózkodással folytatott egészséges életmód iránt, az egészség megővésének mindig fokozottabb lehetőségeit biztosítják.

Vigh Győző

AZ ORSZÁGOS MEZŐGAZDASÁGI BIZTOSÍTÓ INTÉZET 1941 ÉVI JELENTÉSE

A magyar gazdatisztek és mezőgazdasági munkások szociális biztosításának országos intézménye, a negyvenéves fennállását ünneplő Országos Mezőgazdasági Biztosító Intézet közzétette jelentését az 1941 évi működéséről. Agrárnépességünk jóléti gondozásának e hatalmas, nagymúltú szervezete most is sikereiben gazdag esztendőről számolhat be. Működése ezidőszereint országos vonatkozásban felöleli a gazdatiszteknel az öregség, rokkantság és halál esetére, a gazdasági munkásoknál pedig az öregség, özvegyesség és baleset esetére szóló biztosítást.

I. A gazdatisztek öregségi, rokkantsági és haláleseti biztosításának üzletága ebben az évben számottevő gyarapodást mutat. Amíg 1937-ben 2635, 1938-ban 2702 1939-ben 2749, 1940-ben 2763 volt a biztosítottak száma, addig az 1941 évben már tagjai között látjuk a visszacsatolt országgrészek gazdatisztszjeit, akikkel együtt a biztosítottak létszáma 3403-ra emelkedett. (Ebből az anyaországra 2951, a visszacsatolt Felvidék-Kárpát-aljára 368, a keleti és erdélyi részre 84 jutott.)

A szakok szerint való megoszlás 1941-ben a következő volt:

gazdatiszt	2.836
gazdasági egyesületi tisztviselő ...	359
gazdasági altiszt	208
Osszesen...	3.403 bizto-

sított.

A biztosítottak javadalmazásuk nagysága szerint I-től IX-ig terjedő biztosítási osztályba tartoznak. A gazdatisztek érthető okokból a legmagasabb VII-IX., a gazdasági egyesületi tisztviselők III-VI., míg a gazdasági altisztek túlnyomóan az alsó biztosítási osztályokba kerültek, mert a javadalmazásuk alacsonyabb.

Érdekes és jellemző egyébként e foglalkozási ágba az a jelenség, hogy a fiatalabb életkorú gazdatisztek gyakran állást, foglalkozást változtatnak, ehhez képest az OMBI-nál biztosításuk egyelőre szünetel. Az idősebb évfolyamoknál ilyenekkel már ritkábban találkozunk, számuk 1937-ben 121, 1938-ban 303, 1939-ben 619, 1940-ben 898, 1941-ben pedig 1.110 volt.

Sajátságos képet mutat a gazdatiszti nyugdíjbiztosításból végképen kiesett biztosítottak száma is, amely 1940-ben 156, 1941-ben 236, a biztosítás fennállása óta eltelt 5 esztendő alatt összesen 507 főt tett. A megszűnt biztosítású gazdatisztek közül 283 végkielégítést kapott, a többiek közületi nyugdíjas állásba léptek, vagy más társadalombiztosítás körébe jutottak, illetve önállóították magukat. Az utóbbiak főleg az alacsony javadalmazásuk köréből kerültek ki.

A biztosítás szolgáltatásait a biztosításban eltöltött várakozási idő nagysága szabta meg. Az alapidő mennyisége 20 félév, ami a volt trianoni területen biztosítottak szempontjából még nem lehet betöltve, mert a gazdatiszti biztosítás életbelépése óta mindössze csak 9 félév telt el. Igényjogosult csak az lehet, aki a hiányzó várakozási időt más biztosításban előzetesen már megszerezte. Ezért a trianoni csonkaország területén mindössze 2 öregségi, 4 özvegyi nyugdíjas volt. Ez a magyarázata, hogy többen inkább végkielégítést kértek az intézet-től. Számuk 1941-ben 157 volt.

Ez a létszám azonban jelentékenyen gyarapodott a visszacsatolt felvidéki és kárpátaljai területek gazdatiszti biztosítású nyugdíjasaival, akiknek száma 590 volt. Az így átvett nyugdíjasok egy része, számszerint 95 szülő 181 főnyi gyermeke után nevelési segélyt és félárva járadékot is kapott.

Az ágazat működését az utóbbi adatok szemléltetik:

Osszes bevétel: 1,645.532 pengő, ebből biztosítási díj: 1,386.387 pengő, ingatlanok jövedelme: 259.135 pengő.

Kiadások: nyugdíjak, segélyek 305.749 pengő[^] és 10.000 pengő az intézet 40 éves fennállásának emlékére, az igényjoggal nem bíró, de mindenképpen támogatásra szoruló volt gazdatisztek segélyezésére.

A biztosítási ág vagyona 6,080.195 pengő, amiből pénzkészlet 2,667.813 pengő, ingatlan 2,441.033 P volt.

77. A mezőgazdasági munkások öregségi biztosítási ága is jelentős fejlődésről adhat számot. Az intézet ennél az ágnál a szociális gondozásra legjobban rászoruló gazdasági munkásréteget biztosítja öregség esetére, és pedig a biztosítás megindulásától, 1938 július i-től kezdve. Ettől a naptól 1941 december 31-ig a trianoni csonkaország és a visszacsatolt keleti és erdélyi országterületekre 915.280, a visszatért Felvidékre 96.960, Kárpátaljára 65.240, összesen tehát 1,077.480 biztosítási könyvet adott ki az Intézet. A kiadott könyvekből azonban összesen csak 744.790 központi nyilvántartási lap érkezett be a megindulástól 1941 december 31-ig terjedő idő alatt.

A biztosítottak az Öregségi biztosítás járulékait az OMBI bélyegjegyeknek a biztosítási könyvbe való be-

ragasztásával röjják le. Minden biztosítási évnek külön bélyeglapja van; e bélyeglapot a biztosítási évet követő január hónapban kell a községi elöljáróság útján beszo- gáltatni. Az így beérkezett bélyeglapok jelentik tehát a biztosítás tulajdonképeni érvényesítését. A január 1-től december 31-ig beérkezett biztosítási bélyeglapok száma az 1940 évben 360.000, 1941 évben 445.542, összesen tehát 805.542 volt.

Ha az utóbbi összeget összehasonlítjuk az 1941 december 31-ig kiadott 1.077.480 biztosítási könyv szá- mával, azt kell megállapítanunk, hogy még mindig tekin- télyes azoknak a száma, akik nem küldték vissza bélyeg- lapjaikat, akik tehát nem törődnek az öregségi biztosí- tásukkal. Nagyon természetes, az így elmaradt járulékok érzékenyen befolyásolják az ág bevételeit és kockára teszik az eddig elért eredményeket.

E néhány számból levonhatjuk a tanulságot: a járuléklervós fakultatív rendszere nálunk még nem válik be, mert az érdekelt lelkében, felfogásában még mindig hiányzik az a szociális megértés és kötelességérzet, ami alapja lenne az ilyen biztosítási rendszernek. Ezen a visszás helyzetben feltétlenül segíteni kell, és pedig meg- felelő propagandával, illetve az érdekelt társadalmi réte- gek kellő felvilágosításával és azok szociális irányú nevelésével. Megítélésünk szerint az eddig kiadott nép- szerű ismertetések, nyomtatványok mellett az élő szó erejét is igénybe kellene venni a cél érdekében. Ha pedig ez sem válnék be, radikálisabb behajtási rendszer alkalmazásával kell a kérdést megoldani, mert a folytonosan elmaradó járulékok idővel létalapjában veszélyeztetik az egész biztosítási rendszer életét.

Az ág eredményszámlája tökéletes kifejezője az el- múlt év számadásának. Összes bevétel: 19,840.288 pengő, amiből az érdekelt munkások 2,231.332 pengőt fizettek be. A birtokosok és a törvényhatóságok 7,659.181, az állam pedig az 1940 évi hozzájárulásnak majdnem a két- szeresével, 8,061.400 P-vel gyarapította az ág bevételét.

A biztosítás szolgáltatásainak évenként emelkedő számozlopait tünteti fel az eredményszámla kiadási oldala. Amíg 1939-ben 4,126.560 pengőt, 1940-ben 4,678.686 pengőt, addig 1941-ben 5,399.717 pengőt fizetett ki az intézet járadékok és segélyek címén. Jelentős tétel még az a százezer pengő, amit az intézet 40 éves fennállásának emlékére az öregségi járadékot élvező, vagy az öregségi biztosítás kötelékében álló árvíz- károsultaknak juttatott.

Az ág vagyona 36,998.678 pengő, amiből a pénz- készlet 13,877.146 pengő, ingatlanban pedig 4,027.956 pengő érték fekszik.

III. A balesetbiztosítási és az 1900:XVI. tör- véncikk alapján működő önkéntes biztosítási ágnál is jelentékenyen növekedett a biztosítottak létszáma az ország örvendetes területgyarapodásával kapcsolatban. A baleset esetére szóló egyéni biztosítás száma az 1940 évben 412.437, az 1941 évben 448.276 volt.

Közelebbről tekintve e szám alakulását, a baleset esetére biztosított gazdasági cselédek 1940 évi 346.498-as létszámához hozzá kell még számítani a keleti és erdélyi országrészek gazdasági cselédeit, akik 18.000 főt tettek ki. Nagy létszámemelkedést idézett még elő a földművelés- ügyi tárca keretében foglalkoztatott munkások tömeges bejelentése, akiket főleg az 1941 évi árvízveszedelmekkel kapcsolatos kubikos-munkákra és egyéb folyamrendezési, belvízlevezetési, továbbá erdőgazdasági munkálatok során alkalmaztak. Ehhez a létszámemelkedéshez a baleset- biztosításra bejelentett gazdasági gépek fokozottabb igénybevétele is jelentékenyen hozzájárult. (1931-ben 34.000, 1941-ben pedig 60.181 volt a bejelentett gazda- sági gépek száma.)

A baleseti sérültek száma az 1941 év végén 13.262 volt, ide számítva a visszacsatolt országrészek sérültjeit is. A bejelentett balesetek száma 13.262; ezeknek több mint egyötöd része cséplési munkák közben következett be. A balesetek közül 93.9% könnyű, 4-6% súlyos sérülé- sel, 1.5% pedig halálos sérüléssel végződött.

A járadékot élvező végleges baleseti rokkantak száma 3790 volt, ami az előző évekhez képest jelentékeny gyarapodást jelent. Ennek az a legfőbb oka, hogy a volt Csehszlovákiától 475, Romániától 163 baleseti rokkantat vett át az intézet. Özvegyi járadékot 191 egyén kapott, 78-an az özvegyi járadék mellett a 16 éven aluli félárva- k után nevelési segélyt is kaptak, 156 egyén pedig mint félárva kapott járadékot.

A baleseti ág összes bevétele 2,205.946 pengő, ezzel szemben járadékok és segélyek címén 1,001.910 pengőt, gyógyszer, orvosi és kórházi költségre 315-856 pengőt fizetett ki az intézet. Az ág vagyona 10,278.739 pengő, amiből pénzkészlet 542.038 pengő, míg ingatlanban 7,534.363 pengő fekszik.

A három biztosítási ág működésének jellemző adatait az alábbiakban foglaljuk össze:

	Gazdatisztek öregségi biztosítása	Gazdasági mun- kások öregségi biztosítása	Baleseti biztosítás
	P e n g ő		
Biztosítási díj, ill. járulékok	1,386.387—	2,231.332—	722.790— 1,050.436—
Állami hozzá- járulás	—	8,061.400—	—
Összes bevétel...	1,645.522—	19,840.288—	2,205.946—
Összes vagyon...	6,080.195—	36,998.678—	10,278.739—
Ebből pénzkész- let.....	2,667.813—	13,877.146—	542.038—
Ingatlan	2,441.033—	4,097.956—	7,534.363—

Agrárnépességünk szociális biztosítása a fentebb felsorolt számokban csúcsosodik ki. Ha összehasonlítjuk gondozásra szoruló munkásaink számát az említett adatokkal, a fennálló szükséglethez képest a kereteket szűknek kell tartanunk.

Országunk lakosságának ugyanis mintegy 50%-a iparral, kereskedelemmel foglalkozik, másik fele pedig mezőgazdasággal. Az iparban, kereskedelemben alkalmozott munkavállalók szociális gondozását a két leg- nagyobb társadalombiztosítási intézmény, az OTI és MABI látja el, 1941-ben évi 126 millió pengő forgalom- mal mintegy 4 milliónyi lakost vontak érdekkörükbe. Lakosságunk másik 50%-át kitevő agrárnépességünk szociális intézménye, az OMBI, az ismertetett adatok szerint lényegesen kisebb méretekben és szerényebb keretekben igyekszik gazdasági munkásaink gondozását e vonatkozásokban ellátni.

A nagy gonddal és részletességgel összeállított évi jelentés arról a nemes és nemzetmentő törekvéstről számol be, amit az OMBI negyvenéves fennállása óta oly nagy eredménnyel kifejt agrártársadalmunk érdeké- ben. Most, amikor ennek az értékes néprétegnek életerejét minden vonatkozásban fokoznunk kell, nagyon természetes, hogy a nagy feladatokra hivatott intézet működési kereteit is ki kell bővíteni. Sürgősen^ fejlesz- teni kell mezőgazdasági népességünk biztosítását abban az irányban is, hogy a gondozásra szoruló gazdasági munkások betegség esetére is védőszárnyak alá kerülje- nek és megkaphassák mindazokat a segélyeket, amiket a többi társadalombiztosítási szervek a kor szavának engedve immár egy félszázadon keresztül adnak a beteg munkásoknak. Nemzetünk léteérdeke kívánja, hogy ez a célkitűzés mielőbb valóra váljék. Radomszky Mihály

T U D Ó S Í T Ó

A) HÍREK

A német járadékbiztosítás fejlődése

A német öregségi és rokkantsági biztosításban az 1941 július 24-én kiadott törvény a járadékszolgáltatásokat általában emelte. 1942 június 19-én újabb törvény lépett hatályba, mely a járadékra jogosultság feltételeit különösen népessépolitikai szempontok figyelembe vételével enyhítette.

Jelentősége szerint első helyen kell megemlítenünk az *özvegyi járadékra jogosultság kiterjesztését* a testi munkások öregségi és rokkantsági biztosításában. A törvény megjelenése előtt a testi munkás özvegye – a tisztviselők és a kereskedelmi alkalmazottak özvegyeitől eltérően – járadékra csak akkor volt jogosult, ha 65 életévét betöltötte vagy rokkant volt vagy pedig, ha férje halálának időpontjában legalább négy, árvajáradékra jogosult gyermeket nevelt. Az újabb törvény megjelenése után az özvegy akkor is kap özvegyi járadékot:

1. ha és ameddig legalább két, hat éven aluli, árvajáradékra jogosult gyermek neveléséről gondoskodik;

2. ha 55 életévét betöltötte és legalább négy élő gyermeket szült.

További újítás az, hogy a biztosított nő férje halála esetében könnyebb feltételekkel kaphat rokkantsági járadékot. A biztosított nő ugyanis férje halála esetében egészségi állapotára tekintet nélkül, rokkantsági járadékra jogosulttá válik, ha 55 évét betöltötte és legalább négy élő gyermeket szült (régebben csak 65 életévének betöltése vagy rokkanttá válása esetében nyílt meg igénye a járadékra).

Az említett kedvezmények azokra a biztosítási eseményekre is kiterjednek, amelyek az új törvény hatályba lépése előtt, azaz 1942 május I. előtt következtek be. A járadékot legkorábban ettől a naptól kezdődően kell folyósítani. Az újítások jelentőségét \$ szembetűnővé teszi, hogy általuk mintegy 150.000 nő vált szolgáltatásra jogosulttá. Ehhez járul még az az előny is, hogy az új rendelkezések hatálya alá eső személyek a járadékszolgáltatás megkezdésével a járadékosok betegségi biztosítási szolgáltatásaiban is részesülhetnek.

A törvény mind a testi, mind a szellemi munkások öregségi biztosításában, valamint a bányászbiztosításban is lehetővé tette, hogy az önhibájukon kívül elvált asszonyok, volt férjük halála után özvegyi járadékot kaphassanak. Az az asszony ugyanis, akit férjétől törvényesen elválasztottak vagy házasságát megsemmisítették, özvegyi járadékban részesülhet, ha férje halála idején tartás fizetésére volt köteles. Ilyen esetekben azonban az özvegyi járadék csak a birodalmi munkaügyi miniszter vagy meghatalmazottja hozzájárulásával folyósítható.

Értékes újítást tartalmaz az a törvénymódosítás is, amelynek értelmében az *üzemi baleset következtében* korán megrokkant biztosítottak mind az öregségi és rokkantsági, mind a magánalkalmazotti, valamint a bányászbiztosításban a *várakozási idő betöltése nélkül* is rokkantsági járadékra válnak jogosultakká. Ugyanez a szabály érvényes az üzemi baleset következtében elhalt családtagjaira. E kedvezmény előfeltétele azonban az, hogy az üzemi baleset 1942 április 30-a után történt; ennél korábban bekövetkezett balesetekre a könnyítés – sajnos – még nem volt kiterjeszhető.

A biztosított nőnek férjhezmenetele esetében ezideig akkor térítették vissza a befizetett járulékok fele összegét, ha az előírt várakozási időt legkésőbb a férjhezmenetelétől számított két év alatt betöltötte. Ez a népessépolitikai szempontból káros akadály megszűnt. Azoknál a biztosított nőknél, akik a törvénymódosítás hatályba lépése után

mennek férjhez, a járulékvisszatérítés már nem függ a várakozási idő betöltésétől. Férjhezmenés esetében továbbá olyan járulékok is visszafizethetőkké váltak, amelyekre vonatkozó váromány már megszűnt.

A járadékos családokban bizonyára megelégedést fog kelteni az az újítás, hogy az öregségi és rokkantsági, a magánalkalmazotti és a bányászbiztosításban a *járadékosnak minden gyermeke után évi 120 márkára felemelt gyermekpótlék jár*. (Ezideig a járadékos csak a harmadik és a további gyermekek után kapott felemelt gyermekpótlékot, de csak évi 90 márka összegben.) Minthogy azonban a biztosítóintézetek a háború folyamán nem képesek a régi járadékosok gyermekpótlékainak átszámítását elvégezni, az emelést egyelőre csak az új járadékosoknál lehet végrehajtani, a többi emelést a háború utáni időkre kellett elhalasztani.

A birodalmi munkaügyi miniszter végül felhatalmazást kapott, hogy az 1938 óta a birodalomhoz visszacsatolt német területeken a járadékszolgáltatásokat a szükséghez képest emelje, a régi birodalom területén folyósított járadékokkal összhangba hozza és ily módon az igazságtalan eltéréseket megszüntesse.

Az 1942 május 1-jével életbelépett új törvény következtében az évi járadékszolgáltatások összege több mint 50 millió márkával emelkedett. V. Gy.

Mezőgazdasági öregségi biztosítás Bulgáriában¹

Bulgária 1941-ben a mezőgazdaságban is bevezette az öregségi biztosítást. Az erről szóló törvényt egyelőre csak kiindulási alapnak tekinthetjük, mert bár minden földművesre tehát nemcsak a mezőgazdasági munkásokra – kiterjed, de csak a férfiakra és nem foglalja magában sem az özvegyeket, sem az árvákat és rokkantság esetére sem biztosít szolgáltatást. Ezzel szemben az öregségi járadékok magasabb összegűek, mint a magyar mezőgazdasági biztosításban, mely szintén a kezdet nehézségeivel küzd, de az özvegyek részére már járadékot ad.

A mindössze 12 szakaszra terjedő bolgár törvényt az alábbiakban ismertetjük:

Öregségi járadékra jogosulttá válhatnak minden *férfit* aki bolgár állampolgár, vagy bolgár származású, ha a mezőgazdaságot vagy annak valamely ágát főfoglalkozásként űzi és a hivatásszervezetekről alkotott törvény értelmében tagja valamely parasztközösségnek (zadrugi).

A törvény alapján nem kaphatnak járadékot azok a személyek, akik valamely nyugdíjra vagy járadékra már biztosítva vannak, vagy más jogszabály alapján ilyen szolgáltatásokban már részesülnek.

A *biztosított 60 életévének betöltésével válik járadékra jogosulttá*. A járadékfolyósítás a következő év január 1-jével veszi kezdetét, feltéve, hogy a biztosított eddig az ideig *legalább tíz évet mezőgazdasági foglalkozásban töltött*.

A járadék *összege évi 1600 leva*, negyedévi részletekben előre fizetik, kizáróan a járadékos kezébe. A járadékot sem lefoglalni, sem elzárólagosítani nem lehet.

A költségek *felét a biztosítottak járulékaiból fedezik* akként, hogy a parasztközösségek (zadrugi) tagdíjait 1941 január 1-től évi 60 leváról 120 levára emelték fel, másik felét részben az országból Kivitt termevények után kirótt 5%-os kiviteli vámból, részben az évi állami költségvetés keretében beállított állami hozzájárulásból fedezik. A befolyt összegek alkotják a „mezőgazdasági nyugdíj” alapot, amelyet a „nyugalombavonulási nyugdíj” alappal együtt kezelnek. Az alapok felügyelőhatósága a *pénzügyminiszter*, aki a törvény végrehajtásáról is gondoskodik. V. Gy.

¹ Bureau international du travail; Série législative 1941.

B) TÁRSADALOMBIZTOSÍTÁSI TANÁCSADÓ

Kit kell háztartási és kit ipari alkalmazottnak tekinteni?

A háború okozta lakás- és üzlethelyiség hiány következtében mind gyakrabban előfordul manapság, hogy a munkaadó, a vállalkozó az üzletét, irodáját, rendelőjét, műtermét, műhelyét, kocsmáját, raktárát stb. *ugyanabban az épületben* levő lakásában, vagy annak egy részével kapcsolatos és összefüggő helyiségben kénytelen fenn tartani. Az ilyen munkaadók legtöbbje az üzletében, rendelőjében stb. foglalkoztatott alkalmazottját háztartásában is foglalkoztatja annál is inkább, mert napjainkban, köz tudomás szerint, a háztartási alkalmazott tartása nagyon költséges és körülményes.

Sok munkaadó alkalmazottját délelőtt a háztartásban, délután pedig vállalatában foglalkoztatja. Nagyon természetes, hogy az eredetileg háztartási alkalmazottnak felvett alkalmazott társadalombiztosítási jogi helyzete is megváltozik, ha üzemi jellegű munkát is végez.

E kérdésben nagyon sok vita támadt a munkaadók és az illetékes biztosítóintézetek között mindaddig, amíg a két fogalom között meg nem állapították azt az éles határvonalat, amely eldöntötte, hogy az említett körülmények fennforgása esetén kit kell *háztartási* és kit kell *ipari* alkalmazottnak tekinteni.

A törvényes rendelkezések szerint *háztartási alkalmazottak* azok, akik a háztartásban vagy a család körében javadalmazás ellenében rendszeresen, munkaerejüket egészen vagy túlnyomó részben igénylő olyan személyes szolgálatot teljesítenek, amely túlnyomórészt testi munkák végzéséből áll (házcselédek, kocsisok, házvezetők, komornyikok, komornak, ápolók stb.).

A munkaadónál *nem lakó, bejáró* háztartási alkalmazott is biztosításra kötelezett, ha szolgálata naponként átlag legalább öt órán keresztül tart.

A törvény kimondja azt is, hogy azt az alkalmazottat, aki munkaadója háztartásában, de ezenfelül biztosításra kötelezett vállalatában, üzemében, hivatalában vagy foglalkozásában is dolgozik, nem háztartási alkalmazottnak, hanem egyéb (ipari vagy magánalkalmazott) munkavállalónak kell tekinteni (1927. XXI. t.-c. 15. §-a illetve a 9.600/1932. M. E. sz. rendelet 1. §-a).

Számtalan munkaadó annak ellenére, hogy e területeken felmerült kérdések zömét már törvényes úton rendezték, nincs tájékozódva az ilyen alkalmazott társadalombiztosítási jogi helyzetéről. Pedig helyes megkülönböztetés, illetve minősítés sok felesleges vitának, felfozamlásnak veheti elejét.

A *különbség a két fogalom között azért jelentős*, mert a háztartási alkalmazottak csak betegség és baleset esetére esnek biztosítási kötelezettség alá, míg az egyéb alkalmazottak öregség, rokkantság, özvegyesség és árvaság esetére is biztosításra kötelezettek.

A kérdésnek további jelentősége az, hogy a háztartási alkalmazottak *javadalmazásukra tekintet nélkül* egy-egy napibérosztályba tartoznak, míg az egyéb munkásokat keresetük szerint különböző (1-12) napibérosztályokba kell sorozni. Lényeges további különbség a biztosítóintézet nyújtotta szolgáltatások terén mutatkozik: ezek szerint a háztartási alkalmazottakat nem illetik meg olyan mértékű betegségi biztosítási segélyek, mint az egyéb (ipari vagy magán-) alkalmazottakat. (Pl. aránylag kevesebb táppénzben és szülési segélyben részesülnek s ellátással járó gyógyfürdőbe sem utalhatók.) Végül pedig a háztartási alkalmazottak nem szereznek jogosultságot az öregségi, rokkantsági, hozzátartozói pedig özvegyi és árvajáradékokra.

A vonatkozó törvényes rendelkezések szerint egyébként az a munkaadó, aki alkalmazottját nem a fentebb említett előírásoknak megfelelően jelenti be, a betegségi biztosításban köteles sajátjából viselni azt a különbözetet, amely alkalmazottjának segélyezése során a bejelentett helytelen adatok alapján és a törvényes rendelkezések szerint járó segélyek között fennállanak. De ugyanezen a jogcímen terhelik Ot az előálló járulékkülönbözetek és azok

összegéhez igazodóan felszámított, legtöbb esetben 10%-nyi járuléktöbbletek is.

A Szemle olvasóit az alábbiakban tájékoztatjuk azokról a törvényen alapuló, általános elvekről, amelyeket a biztosítóintézet az ilyen természetű vitás kérdések elbírálásánál szem előtt tart és követ:

Az OTI azt az alkalmazottat, aki háztartási tennivalói ellátása mellett a munkaadója foglalkozási tevékenységül használt helyiséget pl. rendelőt, irodát stb. takarítja, nem háztartási, hanem ú. n. *ipari munkásnak* tekinti, kivéve, ha a munkaadó foglalkozásával kapcsolatos helyiség a munkaadó lakásához tartozik olyképen, hogy azt a munkaadó foglalkozási tevékenységén kívül eső időben lakás céljaira is használja. Ha azonban a munkás háztartási tennivalókat nem lát el, hanem kizáróan a munkaadó foglalkozási tevékenységének ellátására szolgáló helyiséget takarítja, még ha a helyiség a munkaadó lakásával egybe is van építve, *ipari munkásnak* számít.

Nem minősül háztartási alkalmazottnak az a tulajdonképpen háztartási munkák végzésére felfogadott alkalmazott sem, aki a *háztartási tennivalók mellett* a munkaadójának foglalkozásával összefüggő munkát is végez. Így például *nem tekinthető háztartási alkalmazottnak* az az egyébként háztartási munkák végzésére felfogadott alkalmazott, aki:

1. *Orvosnál*, az orvosi műszerek rendbentartását fertőtlenítését, a betegek megvizsgálása és kezelése körüli tennivalókat (öltöztetést, műszerek kézreadását, orvosi napló vezetését) végzi, vagy a foglalkozás ellátásával járó munkák megkönnyítését célzó személyes szolgálatot (pl. a kocsis az orvost a lófogatú kocsin a betegre látogatásához is szállítja) látja el. Meg kell jegyeznünk, hogy a *magángépjárművezetők* 1941 augusztus 20-tól mindenképpen ipari alkalmazottnak minősülnek (5960/1941. M. E. sz. rendelet 1. és 2. §-a).

2. *Ugyvédnél és közjegyzőnél* az iradói iratok kezelését, lemásolását, gépelését, irattározását és beadását végzi.

3. *Mérnöknel* a rajzok, tervek kezelését és nyilvántartását, segédeszközök, műszerek rendbentartását, szállítását, a laboratóriumi munkáknál segédkezdést stb. végzi.

4. *Gyógyszerészeknél* a gyógyszerártári, laboratóriumi és felszerelési tárgyak, edények rendbentartásával, a laboratóriumi munkáknál segédkezdéssel és ilyenek végzésével, gyógyszerész, laboratóriumi termékek kihordásával is foglalkozik. A gyógyszerártár egyébként az 1876 évi XIV. t.-c. értelmében közegészségügyi intézmény s így önként értendőik, hogy az a gyógyszerész foglalkozáson kívüli időben nem szolgálhat a gyógyszerész tartózkodásának, illetve lakásának céljaira. Nyilvánvaló, hogy a fenti elvek értelmezése szerint az olyan alkalmazottat, aki a háztartási munkák mellett akár a gyógyszerártárt, akár azzal összefüggő, vagy ahhoz tartozó helyiségeket (laboratórium, raktár) is takarítja, ipari alkalmazottnak kell tekinteni.

5. Hasonlóképpen a munkaadó *kifőzésében* vagy *kocsmájában, vendéglőjében* is dolgozó háztartási alkalmazottat nem a háztartási alkalmazottnak, hanem az egyéb munkásokra érvényes napibérosztályokba kell sorozni, amint azt az 1927 évi XXI. t.-c. 15. §-ának 4. bekezdésében foglalt rendelkezés előírja.

6. Ennél a kérdésnél tárgyalható a Budapest székesfőváros területén alkalmazott *házfelügyelők* és *segéd-házfelügyelők* biztosítási kötelezettsége is. Az 1940 szeptember 1-e óta hatályos rendelkezés szerint a *családi házban* alkalmazott házfelügyelőkre és segédházfelügyelőkre azok a szabályok irányadók, amelyek a háztartási alkalmazottakra vonatkoznak. Ellenben a *bérházban* alkalmazott házfelügyelő és segédházfelügyelő ipari munkásnak tekintendő. Ez annyit jelent, hogy a családi házban alkalmazott házfelügyelő, ha naponként öt órát elérő vagy meghaladó időtartamú szolgálatot rendszeresen végez betegség és baleset esetére, míg a bérház házfelügyelője mind betegség és baleset, mind pedig öregség stb. esetére

esik biztosítási kötelezettség alá, feltéve, hogy e foglalkozását főfoglalkozásként folytatja.

A kérdés tehát azon múlik, családi vagy bérházi van szó, aszerint kell a házfelügyelőt és a segédházfelügyelőt háztartási, vagy ipari alkalmazottnak tekinteni. Legtöbbször ennél a problémánál állnak elő a viták, nézeteltérések, amelyek elkerülése érdekében pontosan le kell rögzítenünk és el kell határolnunk a kérdés alapjául szolgáló fogalmakat.

Családi ház ebből a szempontból az olyan épület, amelyben – akár a tulajdonos, akár más személy által lakott – egy lakás és ezenfelül csak házfelügyelői vagy segédházfelügyelői lakás van. A családi háznak ezt a jellegét az esetleg benne levő egyéb helyiségek (üzlet, iroda, rendelő, műterem, műhely, kocsiszín, raktár) nem érintik, ha azokat a családi ház lakója maga használja vagy kizáróan raktározás céljára adja bérbe.

Bérháznak számít az a lakóház, amely nem esik a családi ház fentemlített fogalma alá. Továbbá az az épület, amelyben több, különböző természetes vagy jogi személyek tulajdonába tartozó vállalat, üzem, hivatal, iroda, rendelő vagy műterem van elhelyezve. Ugyancsak bérháznak kell tekinteni a lakótelepet, valamint a társasházat is.

Előáll már most a kérdés, *hogyan kell bejelenteni* a háztartási és hogyan az ipari alkalmazottakat? Ezekben a kérdésekben is nagy a tájékozatlanság az érdekelteknél, aminek következtében, sokan rosszul, nem az előírások szerint jelentik be alkalmazottaikat. Nagyon természetes, hogy a tévedés sok nézeteltérésre, felszólamlásra ad okot anélkül, hogy abban a biztosítást ellátó intézet volna a hibás.

A háztartási alkalmazottak bejelentésénél, ha a *munkaadójához költözik* (tehát nem bejáró alkalmazottról van szó), azokban a városokban, ahol rendőri bejelentőhivatal működik, rendőrség útján az e célra szolgáló *külön bejelentőlapot* is ki kell egyidejűen tölteni *a lakásbejelentőlapon kívül*, amit ugyancsak a rendőr-

őr szobán kell benyújtani. A bejelentőlapok átvételét e lapokról levágott és lebélyegezett lapszervény igazolja, amiket a munkaadó a bejelentésről visszakap. Ahol nincs rendőri bejelentőhivatal, ott az alkalmazottat az illetékes OTI ker. pénztárnál kell az egyéb munkások bejelentésére szolgáló nyomtatványon bejelenteni, függetlenül attól, hogy a munkaadónál lakik-e vagy nem.

Azt a háztartási alkalmazottat, aki nem költözik munkaadójához (tehát a *bejáró takarítónőket*), nem a rendőrségen, hanem közvetlenül a területileg illetékes OTI kerületi pénztárnál kell bejelenteni, mégpedig az egyéb biztosításra kötelezett alkalmazottait bejelentésére szolgáló nyomtatványon.

Ipari alkalmazottnak minősülő munkásokat ugyancsak az egyéb biztosításra kötelezett alkalmazottakra előírt jelentőlapokon kell be- és kijelenteni.

A bejelentőlapok kitöltésénél nagyon ügyeljünk arra, hogy a bejelentőlap „Megjegyzés” rovatába tüntessük fel azt is, hogy a bejelentett háztartási alkalmazott a munkaadó foglalkozásával összefüggő munkát is végez. A munkák körülírását rövid tömörséggel végezzük, hogy abból a munkás biztosítási jogi helyzete minden kételyt és vitát kizáróan elbírállható legyen. A bejelentésnek ilyen módon való teljesítése a munkaadót mentesíti a helytelen bejelentésből eredő következmények alól, de egyben alkalmazottjának is lehetővé teszi, hogy különösebb eljárás nélkül részesülhessen azokban a segélyekben, amelyek őt tényleg megilletik.

A Budapest területén alkalmazott házfelügyelők, segédházfelügyelők be- és kijelentésére külön nyomtatványok szolgálnak, amelyeket a fővárosban – éppen úgy, mint a többi bejelentőlapokat – bármely postahivatalban, dohánytözsdében lehet beszerezni.

A munkaadókés a munkások szociális érdekei kívánják, hogy a vázolt joggyakorlatot és eljárásokat az érdekeltek jól ismerjék és a bejelentéseknél azok szerint járjanak el.

R. M.

K Ö N Y V S Z E M L E

MIHELICS VID: A Beveridge-terv. Budapest, Keresztes, 1943. 198 lap.

Ha egyéb munkái alapján még nem ismerkedett volna meg a szerzővel, könnyen azt hihetné az olvasó, hogy újságírónak köszönheti e fürgé gyorsasággal megszerkesztett és közreadott könyvet. Végére érve azonban a közel 200 lapnak, a legavatatlanabb könyvvásárló is rájöhet, hogy lelkiismeretes és tárgyilagos Kalauza nemcsak a szociálpolitikai aktualitás iránti érdeklődését elégítette ki, hanem egyúttal olyan fonalat is adott a kezébe, mely nem a zsurnalizmus gombolyagjáról fejtett le. Az a lényeg megvillantó pár lap, mellyel ismertetését befejezi és ahol többek közt a szociális jog stádiumába elékezett nemzeti lényeges eltérés van, ami abban leli magyarázatát, hogy a hű tolmácsolás szerény feladatát vállaló kalauznak ennél jóval magasabb rangja is van.

A könyv témájához egyébként nem akarunk hozzászólni, mivel szemlénk erről már több ízben megemlékezett. A szerző által nyújtott feldolgozást mindenestre melegen ajánlhatjuk bárkinek, aki közelebről kívánna megismerni, a híressé vált tervezet technikai részleteivel.

Eppen technikai szempontból azonban legyen szabad egy szerény észrevételt tennünk: A Beveridge-terv szociális többletéről szóló fejezetben (188. lap) közölt adatok zavarba ejthetik az olvasót, ha netán eszébe jut Összehasonlíttani őket a 27. lapon található táblázattal, ahol az egyes segélyek egyéni tételei vannak felsorolva. A kettő között lényeges eltérés van, ami abban leli magyarázatát, hogy az elsők említett adatsor egy négytagú családnak járó segélyekről szól s a szerző ezt véletlenül elfelejtette megemlíteni.

Elekes Dezső: Hazánk, népünk, szomszédaink. Az ezeréves, a trianoni és a magnagyobbodott Magyarország ismertetője. A Magyar Statisztikai Társaság kiadványai, 13. szám. Budapest, 1940. 126 lap.

Néhány esztendővel ezelőtt, 1934-ben, Elekes Dezső igen figyelemreméltó munkában plasztikus képet festett a Duna-medence államainak gazdasági helyzetéről. A gondosan összehordott adatokból levont tárgyilagos következtetései azóta jórészt beigazolódtak és *A dunavölgyi kérdőjel* még joidéig nélkülözhetetlen adattárunk lesz ama korszak tanulmányozására. Új könyvének értéke is elsősorban a számszerűen megállapított tények gazdagságában és a tárgyalás emelkedett szempontjainak változatosságában van. Mi e munka tartalma? Színes összefoglalása mindazoknak a tudnivalóknak, amelyeket hazánkról és népünkről minden művelt magyar embernek tudnia kellene. Fájdalom, ezek az ismeretek felettébb gyöngye lábón állnak minálunk!

A munka három részre oszlik: Hazánk, Népünk, Szomszédaink az egyes részek címe. Az első a legterjedelmesebb. A feldolgozott anyag hét csoportban tárul elénk: történelem, terület, földrajz, alkotmány és közgazdaság, kultúra, gazdasági élet, szociális és egyéb viszonyok. A kultúra s a gazdasági élet csoportja több fejezetre taglalódik. A szerző természetesen csak keresztmetszetet kívánt adni s csakis a legszükségesebb adatokra

szorítkozott. És így bizony megesett vele, hogy a képből sok minden kimaradt, amit szívesen láttunk volna benne, így például a szociális kérdés számmal is megrögzíthető vonatkozásai hiányzanak könyvéből.

A második rész népeségi viszonyainkkal, a népmozgalommal és a nemzetiségi kérdéssel foglalkozik. A nemzetiségi kérdés keretében a magyarországi nemzetiségeket, a magyar nép jellegét és számát, valamint a kisebbségi magyarok sorsát ismerteti. Végül a harmadik rész az utóállamok kialakulását és Magyarország nemzetközi helyzetét szemlélteti.

A tárgyalás során Elekes mindenütt, ahol csak lehetséges, feltünteti a Magyarbirodalom, a trianoni s a mai Magyarország odavágo adatait. A munka a honismeret kérdéseiben megbízható s hasznos útmutató

(ej.)

KARAY KÁLMÁN: Olasz testületi önkormányzati jog. Magyar Közigazgatástudományi Intézet kiadása 37. szám. Budapest, 1942. 230 l.

Mussolini új Olaszországa az ősi római hagyományok talajába ágyazza gyökereit. Itália nagyságának mítosza nem lehet más, mint az örök Róma halhatatlanságának és elpusztíthatatlan életerejének hite. A világbirodalmat teremtő ősi Róma mintaszerű katonai és polgári szervezettisége révén emelkedett az összes egykorú népek, hatalmak fölé. A szervezés római hagyománya hatotta át Mussolinit és munkatársait is az új itáliai birodalom megteremtését célzó munkájukban.

A fasiszta szervezés újszerűségét nem merőben új szervezeti keretek életrehívása jellemzi. Az állam szervei, a közigazgatás szerkezete, a társadalom egyesületi keretei nem forradalmian újak. De merőben új a régiekkel szemben a fasiszta szervezetek jogállása, hatalmi súlya, egymáshoz való viszonya. Hatalmas belső jogi rendezés ment végbe Itáliában az utolsó két évtized folyamán. Ennek az egész európai fejlődésre nézve nagyjelentőségű rendezésnek átfogó, hű képét adja Karay Kálmán kiváló és alapos munkája. Tanulmánya tökéletes tárgyismereten felépülő rendszerességével bizvást egyedülállónak tekinthető nemcsak a magyar, hanem az egész Olaszországon kívüli korporatív tárgyú szakirodalomban is. Tökéletesen megbízható és kimerítő tartalmú kalauz mindazok számára, akik a nem olasz szemmel alig lemérhető új itáliai fejlődés ismeretében mélyre akarnak hatolni.

Karay nem elégszik meg a pusztán ismertetéssel. Nem csupán tárgyalja, hanem értékes megfigyelésekkel továbbépíti a korporatív szakirodalmat. A szindikátusok és a korporációk jogi jellegének vitájában az önkormányzati felfogás mellett tör pácát. Rendkívül érdekes fejtegetései méltán felkelthetik az olasz korporatív szakírók figyelmét.

Külön érdekessége a könyvnek a nyolc lapra terjedő bibliográfia, amely a korporatív tárgyú magyar szakirodalom teljes részletességű felsorolását tartalmazza. Szemléltető bemutatása ez annak a lelkes baráti munkának, tudományos elmélyülésnek, őszinte kutatóvágyának, amellyel a fasiszta nagy eredményeit a magyar társadalom megismerni és értékelni akarja.

Vizy András

Szerkesztésért és kiadásért felel

Erődi-Harrach Béla dr.

434840. Athenaeum Irodalmi és Nyomdai Rt., Budapest. Felelős: Kárpáti Antal igazgató.

E SZÁMBAN MEGJELENT CIKKEK SZERZŐI:

TÓTH BÉLA dr., a Nemzetközi Munkaügyi Hivatal delegált
tisztviselője * MELLY JÓZSEF dr., m. kir. tisztiorvos,
egyetemi m. tanár * VIZY ANDRÁS dr., az Országos
Szociálpolitikai Intézet belső munkatársa * KÖNIG ÁGNES,
egyetemi gyakornok, közgazda ♦ VARGA EDIT, köz-
gazda * VIGH GYÓZŐ dr., OTI aligazgató * RADOMSZKY
MIHÁLY dr., OTI titkár * CAVALLIER JÓZSEF dr.,
az Országos Szociálpolitikai Intézet főtktára

S Z O C I Á L I S S Z E M L E

i
AZ ORSZÁGOS SZOCIÁLPOLITIKAI INTÉZET FOLYÓIRATA

i
SZERKESZTI:
ERŐDI-HARRACH BÉLA

K I A D J A: AZ ORSZÁGOS SZOCIÁLPOLITIKAI INTÉZET

MEGJELENIK ÉVENKINT TÍZSZER

*

Szerkesztőség és kiadóhivatal:
BUDAPEST, VIII., SZENTKIRÁLYI-U. 7

Telefon: 339-753
Postatakarékpénztári csekk számla sz.: 23.932

*

*Az előfizetés díja egy évre' 12'- P. Jogi személyeknek, iskoláknak, könyvtáraknak, intézményeknek,
közhatalóságnak 30'- P. Munkásoknak 4''-P. Egyes szám ára 2. 50 P.*

*

Szerkesztőségi órák: hétfőn d. e. 10-12-ig.
Kéziratokat nem adunk vissza.