

MAGÁNTISZTVESELŐ-KÖNYVTÁR

3

A
magyar alkalmazotti
szociálpolitika

Dr. FARAGÓ LÁSZLÓ

előadói referátuma

a Magyarországi Magántisztviselők Szövetsége

1924. évi november hó 1-én és 2-án

Budapesten megtartott rend-

kívüli kongresszusán



BUDAPEST, 1924

A MAGYARORSZÁGI MAGÁNTISZTVESELŐK SZÖVETSÉGÉNEK KIADÁSA

IV, Eskü-tér 5

Felelős kiadó: Gáspár Árpád
Világosság Rt. Budapest. Műszaki igazgató: Deutsch D.

Mit akarunk ?

Nagy világégések nyomán, mikor az emberiség olyan, mint a beomlott bánya munkássága, amely külső segítségtől elzárta csak dörömböléssel ad magáról életjelt és hívja, várja, reméli a szabadító kezet, ilyen nagy világégések után kettősen nehéz és kettősen küzdelmes helyzetük van azoknak, akik a tárna legmélyére szorultak, akikhez az utat földhányások, beomlott fal, vízmosások raja zárja el. Kétség a remény a szabadulásra, de éppen ez a reménytelenség acélozza meg erejüket, éppen ez teszi lehetővé, hogy valami emberfölötti energiával dörömböljenek, adjanak életjelt magukról, kiáltsák bele a tompa földbe: „Hahó, itt vagyunk! Élni akarunk és élethez való jogunkat dokumentálja minden ökolcsapás, amelyet a beomlott tárna falára mérünk!”

Egy ilyen beomlott, világtól elzárta tárna ma Magyarország. Az politikai és gazdasági értelemben egyaránt. Nemcsak a háború és a nyomában beállott összeomlás, de egy a dolgozók érdekeivel szögesen ellentétes gazdasági szellem is oka annak a kétségbeejtő helyzetnek, amelyben élünk. Ennek a beomlott bányának mélyéről kérünk segítséget és hívunk segítőt és ha kiáltó szavunk a földbe is vész el, a kopogás egy-egy halvány visszhangja fölvetődik a kívülállókhöz, a szabadokhoz is. Nekik szól a mi segítségkérésünk, tőlük követeljük, hogy azt a sok törmelék, beomlott falat, amelyet egy velünk ellentétes gazdasági berendezkedés utunkba szórt, végre takarítsák el, azt követeljük, hogy a gyűlölet vízmosásait a méltányosság hidjával áthidalják, azt követeljük, hogy a tárna mélyén életükért viaskodók után mentőkötelet nyújtsanak, amely bennünket a napvilágra, emberibb életviszonyok közé segítsen. Egyszóval

szociálpolitikát követelünk.

Hogy is állunk a szabadversennyel?

És milyen szomorú, hogy itt, ebben az országban bizonyítanunk kell, hogy a szociálpolitika, *a gyengébb védelme, nem ellenkezik a szabadverseny elvével.* Mi még ott tartunk, hogy *gyakorlati szociálpolitikai vívmányok helyett elvekkkel kell csatáznunk,* azt kell igazolnunk, hogy nem igaz az, hogy az állami segítsége valamely társadalmi osztály számára egyenlő volna az állam beavatkozásával az erők szabad egyensúlyába, nem jelenti az állam állásfoglalását az állampolgárok egy bizonyos rétege mellett.

Ha ugyanis a szabadverseny problémájának csak egy kissé a mélyére tekintünk, azt fogjuk látni, hogy *igazi szabadverseny csak akkor jöhet létre, ha a versenyzők egyenlő erőviszonyok mellett indulnak.* És ha a szabadverseny ez az adottsága a monopolista társadalmi berendezkedés következtében hiányzik, ez adottság megteremtését vállalnia kell annak a közületnek, amely követeli és — azok szerint, akik az állami mindenhatóság elvét vallják, joggal követelheti — polgárainak pénzét és véré, gondoskodnia kell, hogy abba a helyzetbe juttassa ezeket a polgárokat, hogy adott esetben az állam segítségére tényleg itt is álljanak. Az a szabadverseny, ahol a mezítelen gladiátor küzd a páncélba öltözött és fegyveres császárral, ez a szabadverseny illik talán a római arénákra, de semmikép sem illik a modern kor gazdasági küzdelmeibe. *A verseny szabadságával egyidejűleg tehát kétoldali korrektívumot követelünk: az egyik oldalon az állam szociálpolitikai védelmét, a másik oldalon azokat a szabadságokat, amelyek lehetővé teszik, hogy társadalmi osztályunk kollektíve az önsegély gyógyszeréhez folyamodhasson.*

Amikor tehát itt állunk, arccal a magántisztviselők tömegei és az ország közvéleménye felé fordulva, elsősorban azt kell tisztáznunk, megvannak-e nálunk ezek a korrektívumok, amelyek az igazi verseny lényegét teszik és nem döntik el előre a küzdelmet az egyik fél javára. *Mélységes szomorúsággal, egy egész osztály följjajduló kétségbeesésével kell*

megállapítanunk ezen a helyen, hogy állam és munkáltató nemcsak nem siettek segítségünkre abban, hogy alapos és bő szociálpolitikát teremtsünk, de minden eszközt megragadtak arra, hogy ilyen irányú kívánságainkat elnyomják.

Mélyen a békében még törekvéseinknek kettős iránya volt: a szociálpolitika intézményes, törvényi szabályozását kértük, de ezenfölül, ami sokkal fontosabb, meg akartuk teremteni azt a

szociálpolitikai közszellemet,

amely a törvény rideg kereteit eleven élettel tölti ki, amely holt rendelkezéseken túl, eleven valóságokat tartalmaz.

Az új törvény.

Harminc esztendő óta vajúdik az új alkalmazotti törvény. Kormányok jöttek és kormányok mentek, rezsimek születtek és rezsimek haltak meg, mindegyiknek a tarsolyában ott volt ígézetes ígératként az alkalmazotti törvény és mindegyik törlesztetten adóssággal hagyta el a hatalom székét. A jelenlegi rendszer tovább ment, el is készítette az alkalmazotti törvénytervezetet, talán annak illusztrálására, hogy

milyen ne legyen a magánalkalmazotti törvény.

Ha van osztályunkban valaki, akinek a parlamentarizmus komolyságáról kicsinylő véleménye van, ám vegye tudomásul, hogy ha nem is a parlamentarizmus elvének, de a parlamentben ülő képviselőinknek köszönhetjük, hogy a törvény tervezete egyáltalán a kezeinkhez jutott. Hála ezeknek az összeköttetéseknek, a tervezet a 24-ik órában megérkezett és újra igazolta, hogy *a minisztérium kodifikációs osztálya olyan, mint egy rádióállomás, amely azonban csak a munkáltatói érdekképviseltek hullámhosszára van beállítva, míg süket marad azokra a hangokra, amelyek az Eskü-tér vidékéről adódnak le számára.*

Csodálatos és ez nem magyar specialitás, hogy addig, amíg a magánjog terén a rómaiak idejétől

kezdve, minden gazdasági kor, minden század, minden emberöltő és minden évtized meghozta a maga törvényeit, csodálatos, hogy amíg a tőke és a vállalkozás törvénytára, a magánjog, egy olyan finomművű ötvösmunkához hasonlítható, amelynek cirádára egy-egy életet áldozott föl a kodifikátor, addig *a szociálpolitika, az alkalmazotti jog területén ilyen finom ötvösmunkát, de akármiféle maradandó művet is hiába keresnénk.* Durva kő az alkalmazotti szociális törvényhozás. Napszámosok reszkető kezének csákánya esik rája; *vájjon mikor lesz, amikor e durva kőből egy Rodin művészetének monumentális szobra fog kialakulni.*

*

A modern magyar gazdasági élet, amelynek kezdetét egy kissé önkényesen egy politikai dátumra, 1867-re szokás tenni, megelégedett azzal, hogy az alkalmazottak jogviszonyát az 1875. évi 37-ik törvénycikkben és az 1881. évi 17-ik és 1884. évi 17-ik törvénycikkben szabályozta, tehát a kereskedelmi- és ipartörvény alárendelt jelentőségű részévé tette az alkalmazottak problémáit. E törvények természetesen a munkáltatók szemszögéből tárgyalják a kérdést, munkáltatói jogokat kodifikálnak, alkalmazotti kötelességeket írnak elő.

Az osztrák példa.

Hihetetlen, hogy addig, míg a külföld, minden elmaradottsága dacára, igyekezett lépésről-lépésre közelebb jutni az alkalmazotti szociálpolitika szelleméhez, nálunk minden ilyen fejlődés elmaradt. Ausztria, tehát a béke idején egy velünk politikailag és gazdaságilag azonos berendezkedésű ország *már akkor* bizonyos eredményeket tudott elérni, mert a hatvanas évek kereskedelmi törvényéhez egy a kilencvenes években kelt, kizárólag alkalmazottakra vonatkozó novellát tudott hozzáfűggeszteni és végül a háborús konzekvenciákat az alkalmazotti törvényben le is tudta vonni, egy keresztényszociális kormányzat alatt is, amelyet azonban odaát nyilván a miénknél egészen más szellem hat át és ez a szellem jut érvényre a törvény indokolásában is,

ahol ugyan a kereskedelmi alkalmazottakra vonatkozóan, de a magántisztviselőkre is kiterjedő érvennyel szórói-szóra a következőket mondja:

„A gazdasági viszonyoknak a kereskedelem terén való átalakulása, a nagyüzem hihetetlen elterjedése, a közlekedés és termelés növekvő intenzitása, a verseny élesbedése döntő jelentőséggel bír az alkalmazottak szolgálati viszonyaira, nemcsak azért, mert az alkalmazottak munkaereje sokkal fokozottabb mértékben van ma igénybevéve, mint azelőtt volt, hanem mert az üzemeken belül egyre fokozódó munkamegosztás elveszi azt a lehetőséget, hogy az alkalmazottat minden irányban kiképezzék, továbbá mert mikor az egyes üzletágakban az üzemek egyre jobban magukra öltik a nagyüzem jellegét, mindinkább kisebbedik az alkalmazottnak önállóságra való kilátása, egyre valószínűtlenebb, hogy mint önálló gazdasági existencia helyezkedjék el. Mig azelőtt az alkalmazott leginkább nőtlen fiatalember volt, ki az alkalmazotti minőséget átmenetnek tekintette, ez az átmenet ma életpályává alakult át és egyetlen bevételi forrása nemcsak az alkalmazottnak, hanem családjának is.“

Az a szellem, amely e sorokat *egy erősen polgári és szocialistaellenes* uralom alatt is áthatja, Magyarországon mindenha teljesen ismeretlen volt.

Mikor volt Magyarországon alkalmazotti szociálpolitika?

Mindössze egy korszaka van a magyar monopolista termelésnek, mikor az alkalmazottak jogos igényei a kodifikátor részéről kielégítést is kaptak és ha itt e helyen alkalmazotti szociálpolitikáról, alkalmazotti törvényről esik szó, nem lehet szó nélkül és figyelmen kívül hagyni azt az egyetlen korszakot,

Október demokráciáját,

amely az alkalmazotti kérdésekkel demokratikus módon foglalkozott. Nem lehet megfedkezni arról a néptörvényről, amelyet alkotója nyomán

Garami-féle rendelet

néven ment át a köztudatba és *amelyre hálával gondol máig is minden magyar magántisztviselő.*

Mit csinált az ellenforradalom?

Sajnálatos, de igaz, hogy ebben az országban a gazdasági cselekedeteket politikai megfontolások irányítják. Így történt, hogy október bukása után, a demokratikus forradalom fájdalmas kisiklása nyomán, egy bosszútól lihegő ellenforradalmi rendelet, a *Friedrich-féle 4424/1919. számú rendelet* jelenhetett meg, amely lebontja a Garami-féle néptörvény minden vívmányát, sőt tovább megy, hírhedt 8-ik §-ával módot ad arra, hogy a politikai üldözés gazdasági téren folyjon tovább. Évtizedes szolgálattal rendelkező alkalmazottakat 6 heti fölmondással lehetett elbocsátani, az illetményeket nem a fölmondási időpont, hanem az azt megelőző egy esztendő alapján szabályozták, a végkielégítést teljesen eltörölték, *amit különben a jelenlegi tervezet is nagy örömmel vett át Friedrichéktől.*

A szociálpolitika határai.

A munkáltatóknak ez a rendelkezés kapóra jött. Szívesen egyeztek bele ennek a rendeletnek szellemébe, éltek is vele és segítségével minden munkavállalói megmozdulást sikeresen le is törtek. Mikor aztán az ellenforradalmi reakció szelleme némileg enyhült, létrejött az 1910/1920. számú rendelet, amely ugyan nem jelent lényeges változást, mindazonáltal haladást a megelőző állapothoz képest. Némileg emberibb viszonyokat jelentett az alkalmazottakra, amiért is joggal hívta ki maga ellen a munkáltatói szervezetek ellenszenvét. Az egyik, a legelőkelőbbek közül való, hangot is ad ennek az ellenszenvnek, amikor *bevallja évi jelentésében, hogy csak fogcsikorgatva és csak a viszonyok nyomása alatt egyezett bele ebbe a változtatásba. Jól jegyezzük meg azt az állásfoglalást, mert ez nem egyéni, hanem tüneti, azt mondja, hogy szociálpolitikához a munkáltatók beleegyezése kell és hogy ezt a beleegyezést önként, nyomás nélkül soha megadni nem fogják.* Pedig az alkalmazotti szociálpolitika határainak mérve nem lehet más, mint hogy mit bír el és mit vállalhat szociálpolitikai alkotások terén az ipar és kereskedelem anélkül, hogy versenyképességét veszélyeztesse, mit

vállalnak a környező államok, amelyek ugyancsak háborúvesztesek és hogy melyik az a szociálpolitikai minimum, amelyre az alkalmazotti kategóriáknak föltétlen szüksége van. Állapítsuk meg mindjárt, hogy az a szociálpolitika, amelyet a magántisztviselők számára követelünk,

egyáltalán nem múlja fölül az ipar és kereskedelem teljesítőképességét,

már csak azért sem, mert a nálunk sokkal tragikusabb helyzetben levő osztrák népköztársaság szociálpolitikai törvényhozását készek vagyunk maradéktalanul a magunkévá tenni, holott ezeket a szociálpolitikai terheket az osztrák ipar és az osztrák kereskedelem mindeddig vállalta, állta és állani tudja. De igazságtalanság a mi munkáltatói érdekeltségeink állásfoglalása a szociálpolitika ellen akkor, amikor

más oldalról igenis viselnek szociálpolitikai terheket.

Viselik az állami tisztviselőknek nemcsak a fizetését, de nyugdíját, természetbeni ellátását, végkielégítését, kedvezményeit, különleges elbánási költségeit; igaz, hogy ezeket mindenkor sikerült a fogyasztókra, tehát mireánk áthárítani, de viselték és viselik de facto egy olyan alkalmazotti kategória szociálpolitikai terheit, amely *nem az ő üzemeikben és nem az ő közvetlen érdekeikért, nem az ő tőkegyűjtési lehetőségeikért fejt ki hasznos és szükséges tevékenységet.* Egyetlen munkáltatói érdekeltségnek sem jutott soha eszébe az az egyébiránt egészen abszurd gondolat, hogy fölszólaljon az állami alkalmazottak nyugdíjúgye, betegellátása stb. ellen. *Miért hát a nagy lázadás, az elkeseredett izgató és izgatott tiltakozó hang akkor, amikor a magánalkalmazottak korszerű igényeinek kielégítéséről van szó?* Bizonyára nem másért, mint abból a munkáltatói szemzőből, hogy

önként egyetlen hatalmi pozíciót sem adnak föl.

Ragaszkodnak nem a saját, de alkalmazottaik minden csöpp véréhez, verejtékéhez. Arra hivatkoznak, és ez az egyetlen objektív érvük, hogy a szo-

ciálpolitikai tehervállalás az életszint drágulását jelentené. De elfeledkeznek arról, hogy a szomszédos *Ausztria, ahol a munkáltatói részről történt megállapítás szerint 15%-os, munkavállalói számítás szerint 11%-osak a szociálpolitikai terhek,*

magasabb munkabérekkel olcsóbban tud árusítani.

A fölmondás.

Mi körül folyik a vita? Korszerű alkalmazotti törvényről, amely az alkalmazotti igényeket a haladás szellemében kell, hogy szanálja. E törvénynek intézkednie kell a fölmondási idő szabályozásáról; szabályozni nem abban az értelemben, ahogy ezt az új törvénytervezet megtenni akarja, amikor a fölmondási időt leszállítani igyekszik, hanem úgy, hogy *számot vetvén a nehéz gazdasági helyzettel, hosszabb fölmondási idővel távolabbi időre tolja ki az alkalmazotti nyomorúság, az alkalmazotti éhenhalás kezdetét.* A mai napon érvényben lévő rendelet általában 6 heti, fontosabb teendőkkel megbízott tisztviselőknek 3 havi fölmondási időt biztosít, míg ez az idő 2 esztendő szolgálat után duplájára emelkedik. *Az új törvénytervezet úgy akarja a válságot enyhíteni, a vállalatok javára megoldani, hogy a leggyöngébb rétegen, az alkalmazotton üt egyet, amikor a fölmondási idő kettős határát*

2 évről 5 évre kívánja fölemelni.

Módunkban lesz még a továbbiak folyamán e jogfosztó intézkedés igazi motívumaira rámutatni, itt csak szegezzük szembe, hogy nemcsak a fejlett *Ausztria, vagy Belgium, amely 1341. számú törvényében átlagban 6 havi fölmondást provideál, de a valósággal operettszerű közállapotú Görögország is lényegesen más fölmondási időt ismer, mert hiszen a 2111. sz. törvény (voμός) a fölmondást egészen másfél esztendő tartamára bőviti ki. Az összes külföldi fölmondási időkben még egy szociális intézkedés van; az tudniillik, hogy *az alkalmazottak fölmondása esetén az idő csak félannyi.* Az alkalmazottnak — normális gazdasági viszonyokat föltételezve — talán jobb élelehetőségét jelenti egy olyan új állás elnye-*

rése, amelyhez csak rövid fölmondás esetén juthat hozzá. Nem szabad az alkalmazott sorsát ilyen körülmények között a főnöki rosszindulatnak kitenni, mert hiszen elenyészően kisszámú esetektől eltekintve, az üzemek folytonossága az alkalmazott kiválása folytán nem igen szenved csorbát. Mindezekből a szociális megfontolásokból, az új törvénytervezet semmit sem hoz. Egyetlen kategória az, amelynek érdekeit szem előtt tartja, amikor az eddigi birói gyakorlatban élő jogszokást törvényesíti és

a cégvezetőknek és igazgatóknak egyévi fölmondási időt biztosít.

Ha volt közöttünk valami kétség arravonatkozólag, milyen szellem hatja át a javaslatot, ezekre a kétségeinkre egyenes válasz ez az intézkedés.

A végkielégítés.

Még sérelmesebb *a végkielégítésnek olyan rendezése, illetve nem rendezése*, ahogy ezt a törvény kívánja. A jelenlegi állapot elvben elismeri a magánalkalmazottnak azt a jogát, hogy miután verejtékes munkával, hosszú esztendőket töltött valamely vállalat szolgálatában, miután minden idegszálával, egészsége veszélyeztetésével, szeme tönkretételével, agya kifárasztásával azon munkálkodott, hogy a munkaadó vagyonát gyarapítsa, munkaadója részére a kényelmes élet lehetőségét megteremtse, valamikor ha a szolgálati viszony megszűnik közöttük, végkielégítésben részesüljön. Az az alkalmazott, aki valamely vállalatnál öt évnél hosszabb időt tölt el, amennyiben állását a vállalat mondja föl, háromévenként egyhavi, de maximálisan egyesztendei végkielégítésre tarthat igényt. Van ebben a rendelkezésben egy bizonyos praktikum. Tudták a rendelet megalkotói, hogy a magánalkalmazotti silány fizetések, lehetetlen munkaföltételek amúgy is *majdnem teljesen kizárják*, hogy egy magánalkalmazott 36 esztendőnél hosszabb ideig munkálkodjék. Előbb megőrli a gond, a kétségbeesés, előbb válik leromlott szervezetével minden betegség kész prédájává. De ravasz ez a rendelkezés azért is, mert aki ismeri az

üzemek és irodák belső életét, aki tudja azt, hogy a vexálásnak, a mellőzésnek, az elkeserítésnek hány módja, fortélyja, változata van, hogy az alkalmazott önértetét mennyi ügyességgel és ravaszsággal lehet megtépni, hogy a párnázott direktori ajtók mögött egy munkában eltöltött élet után valamelyik fiatal protekciós vagy törtető cégvezetőcske kimondja az „ítéltet“: „X. Y. számár vagy trotli“, mert ilyen jelzőket is könnyen alkalmaznak 25—30 esztendő szolgálo kiérdemesült, munkában kifáradt kartársainkra, fölmerül a második gondolat, *hogyan lehet ettől az embertől megszabadulni, hogy ez a vállalatnak végkielégítésébe ne kerüljön*; hogyan lehet új, friss erőket belevonni ebbe az emberhúsfogyasztó gépezetbe, anélkül, hogy a régi erőknél az utolsó kegyeleminjekciót is meg kelljen adni. Megvannak a recipék. A főkönyvelő arra ébred, hogy elébe és fölébe helyeztek valakit, hogy primitívebb munkára, számlázásra használják föl, hogy 10 perces késését számontartják, hogy vélt vagy tényleges tévedéseit élénk rosszalással főnhangon pertraktálják, öreg kartársunk csodálkozik és nyugtalan lesz; ha talán kérdést intéz a direktióhoz, hogy „kérem, mik az urak tervei, velem lehet beszélni“, sértődött, főlháborodástól remegő választ kap: „Ugyan, hová gondolt“. De mikor az esetek sokasodnak, a sérelmek tetéződnek, elérkezik az a délelőtt, amikor öreg kartársunk nem tudja többé magábafojtani a keserűséget, elfeledkezik az asszonyról és a gyerekeiről, akik hetek és hónapok óta remegve figyelik és tudják ennek a hadjáratnak jelentőségét és célját, odavágja a tollát, munkában megrokkant gerincét még egyszer felegyenesíti és azt mondja: „Uraim, nem bírom tovább“. Erre a pillanatra várnak az urak és hajcsáraik. Ez a pillanat az, amiért az egész hajszát megrendezték. Öreg kartársunk elesett egész élete munkájának silány jutalmától is; az akció vezetői büszkén hivatkoznak arra, hogy megvédték a vállalat érdekeit még a legrongyosabb, legkopottabb alkalmazottal szemben is.

Az osztrák alkalmazotti törvény a végkielégítésnek egész más skáláját ismeri. Ott 3 évi szolgálat után 2 havi végkielégítés jár és ez a végkielégítés 25

esztendőnél éri el az egy évet. Mindazonáltal azonban *készségesen belátjuk, hogy kínos volt a vállalatoknak a rossz fiú szerepét betölteni, kínos volt a „dobjátok ki, mert meghasad a szívem“ álláspontjára helyezkedni. Az új törvénytervezet leveszi ezt a gondot a főnök válláról. Az államhatalom segítő keze megtakarítja a munkaadó heroikus küzdelmét, melyet erkölcsi és gazdasági énje között folytatni kénytelen és egyszerűen*

elkobozza a végkielégítést.

Van-e valaki, magántisztviselő ebben az országban, aki nem szörnyűködik el a nyomornak azon a szakadéknak, amelyet, ez az intézkedés, illetve ez a hiányosság feltár előttünk? A szanalást, a vállalatoknak kedvezőbb gazdasági helyzetbe való juttatását megint az alkalmazottak bőrére hajtják végre. A segítségnek egyéb módjai: igazságosabb adópolitika, becsületes vámrendszer, a termelés igazi támogatása helyett ezt a legegyszerűbb és ahogy mondani szokás, „már nem szokatlan“ expedienst választották egyszerűen azért, mert

az erők a legkisebb ellenállás irányában mozognak,

hogy pedig, sajnos, a mi erőink a legkisebbek ebben az országban, *az lehet az államhatalom bűne, a mi indolenciánk eredménye, de mindenesetre tény.*

Soha sem fogunk belenyugodni a végkielégítés kardinális jogának elkobzásába, a felmondási idő leszállításába, ellenkezőleg *a külföldi példák és a magunk tapasztalata alapján követeljük a felmondási időnek a jelenlegi kétszeresére való felemelését, követeljük, hogy a végkielégítés az osztrák törvény mintájára, már 3 éves szolgálatnál vegye kezdetét és hogy minden három év után korlátlanul 2—2 havi fizetés járjon végkielégítés fejében az alkalmazottnak, akár ő szüntette meg a munkaviszonyt, akár nem, járjon nemcsak az alkalmazottnak, de a szolgálat következtében történt elhalálozás esetén hozzátartozóinak is; legalább ezzel rója le a munkáltató egy élet munkájának némi elismerését.*

A munkaidő.

Kardinális követelésünk *a munkaidő szabályozása is*, amelyről ugy a jelenlegi rendelet, mint az előkészítésben levő törvény mélyen hallgat. Tudvalevő, hogy egyes üzemágak és irodák *a látástól való munkát* róják alkalmazottaikra, holott a háború egyetlen szociális vívmánya, hogy a Nemzetközi Munkaügyi Hivatal, *általános direktívaként állította fel az összes nemzetek számára a 8 órás munkanapot*. Még mindig vannak olyan üzemek, ahol a munkanap 8 órán fölüli időt tesz ki. Az osztrák törvény, amely 1919 december 17-én kelt, gondoskodik a 8 órás munkanapról, amely 8 órában a szünetek is befoglaltatnak, gondoskodik róla, mint *maximumról*, amelyet csak bizonyos különösen érintett üzemekben léptetnek életbe, általánosságban azonban 6-6½ óra az osztrák alkalmazottak munkaideje. A magyar irodákban jól ismeretes az a rendszer, hogy a fárasztó munkával kitöltött munkanap legvégén előáll a főnök és legkedvesebb hangján ezt mondja: „Kedves X úr, intézze még el ezt, vagy amazz” ilyenkor az alkalmazottak minden további ellentmondás nélkül kötelesek ennek a barátságos fölhívásnak eleget tenni. Praktikusán a

munkaidő korlátlanságát

jelentik ezek a gyakran megisméltődő és egészen rendszerré váló privát fölkérések, amelyekkel szemben nekünk csak elvi alapra szabad helyezkednünk, *követeljük a 6½ órás munkaidőt, követeljük osztatlanul azért, mert az osztott munkaidő nem gazdasági szükségszerűség, hanem főnöki sikanéria*, amely alkalmas arra, hogy a magántisztviselőt megrabolja, önképzését, egészségének fejlesztését és ápolását lehetetlenné tegye, alkalmas arra, hogy a magántisztviselőből, a gondolkodó emberből lélek nélküli rabszolgát alkosson. Nem igaz az, hogy a gazdasági élet az osztott munkaidőre volna berendezve. Nem igaz az, hogy az osztatlan munkaidő a vállalkozás számára károkat és veszedelmeket jelent. Ellenben áll és igaz az, hogy az osztatlan munkaidő munkatempója sokkal frissebb és sokkal

hatásosabb, ennél fogva sokkal inkább nevezhetjük a vállalatok érdekében állónak. Ugyanekkor, amikor a munkaidő szabályozását és a tu lóra elvi eltiltását követeljük, magától értetődőleg ragaszkodnunk kell az elkerülhetetlenül szükséges túlórák díjazásához is. *Micsoda hallatlan immoralitás, hogy ugyanaz a főnök, aki árut, vagy anyagot ingyen sohasem fogadna el, mert tudja, hogy az becsületes útról nem származhatik, ugyanez a főnök minden skrupulus nélkül elfogadja, sőt megköveteli az alkalmazottnak azt a munkáját, amelyet meg nem fizet.*

Betegség esetén való fizetés.

A magyar alkalmazotti rendelet alapján joga van a munkáltatónak arra, hogy hatheti betegség után az alkalmazottat fölmondás nélkül bocsássa el állásából. Bár a törvény tervezete bizonyos enyhítések tartalmaz, elvként mégis az áll, hogy *az alkalmazottnak nincs joga hozzá, hogy hat héten túl beteg merészkedjék lenni*, hanem ebben az esetben még betegségére ráadásul munkanélküliséggel, igényei elvesztésével is sújtják. Az osztrák törvény a betegségidőt egészen 12 hétig terjedő tartamra emeli föl, további 4 hétig a járandóságok felét biztosítja az alkalmazottnak. Női alkalmazottakra vonatkozóan a lebetegedés utáni hat hét időtartamig jár a fizetés, de joga van a női alkalmazottnak arra is, hogy az előrelátható lebetegedése előtt a szolgálatot megszüntesse. A betegség alatt élvezett állami segélyek a fizetéssel semminemű vonatkozásban nem áll, de ezen időn túl is *nem rögtöni elbocsátásnak, de fölmondásnak van helye*. Ez a körülmény világosan bizonyítja, hogy a velünk szomszédos állam, amikor egyrészt a népszaporodás elvét vallja, új állampolgárokat, új termelő munkáskezeket követel, *ezt a követelését nem tekinti pusztá frázisnak, hanem igenis megtesz mindent hogy az anyákat átsegítse a legválságosabb időközön*. Ez az igazi fajvédelem, a mienk ennek **karrikatúrája**. *A mi követelésünk az, hogy betegség címén rögtöni hatályú elbocsátással élni ne lehes-*

sen, csak akkor, ha a betegség hat hónapnál hosszabb időtartamú volt.

A szabadságidő.

A szabadságidő tekintetében a törvénytervezet haladóbb szellemű, bár ennek a haladásnak sem vesélyes a mérve. Míg az osztrák törvény felső szabadságolási határa 5 hét, a mi tervezetünké 4 és ez is csak *igen hosszú* szolgálati idő után. Az osztrák törvény odáig megy, hogy két éven túli alkalmazásnál, ha az alkalmazott újabb alkalmazta tási helyén hat hónapnál hosszabb ideig szolgált, *régi szolgálatát 5 év tartamáig beszámítják a szabadságigénybe.* De nemcsak az osztrák, egy lényegesen más politikai áramlat alatt élő állam: Finnország is megtalálta a szabadságidő kérdésének a megoldását. Az 1922 június 1-én kelt lag (145. szakasz 9-ik §.) hat hónap után 1 heti, egy év után kétheti, egészen 4 hétig terjedő szabadságot biztosít az alkalmazottaknak.

Tisztán látjuk, hogy a szabadságidő törvényes szabályozása, tehát *egy meglevő állapot kodifikálása* az a mézesmadzag, amellyel a *javaslat reakciós intézkedéseinek keserű labdacstát velünk le akarják nyeletni.* Innen üzenjük meg, hogy **ilyen olcsón nem adjuk el magunkat** és hogy a *magánalkalmazotti törvény tetszetős ruhája mögött is meglátjuk a csontváz hálálsárga vigyorgását.*

A munkaügyi bíraskodás.

Számtalan olyan kérdés van, amely a munkaviszony tartama alatt megoldásra vár. De számlálatlan azoknak a sérelmeknek a tömege is, amelyek a munkaviszony pörös megszűnéséből erednek az alkalmazottra. *Ma minden következmény nélkül módjában van a főnöknek távozó alkalmazottját ki nem fizetni,* az alkalmazott pörrel szaladhat a pénze után, ha „szerencséje“ van és *kicsi a fizetése, a munkaügyi bíróságnál félesztendő alatt,* ha valamilyen magasabb, *a polgári bíróságnál 1½ esztendő alatt kaphat jogerős ítéletet.* Minthogy az egyetlen terü-

let, ahol a bírói joggyakorlat a valorizáció elvét, a kamatveszteséget el nem ismerte, a munkaügyi bíráskodás volt, különösen a koronaromlás időszakában horribilis jövedelmekhez jutottak azok a munkáltatók, akik alkalmazottaik fizetését egyszerűen visszatartották és számítottak a korona bizonyos romlására. Amikor a munkában levő alkalmazott munkaerejét silány fizetésért a végsőig kihasználták, a kizsákmányolás nem szűnt meg a szolgálati viszony fölbomlásával sem; a kosztüzlet továbbfolyt, az alkalmazottnak pénzzé átalakult munkaerejét kosztoltatta a vállalat, de úgy, hogy a kamatokat nem a jogos tulajdonosnak, hanem önmagának szolgáltatotta ki. Ezért és ezekért harcolunk a munkaügyi értékhatár eltörléséért, az eljárás záros határidőhöz való kötéséért és a föllebbezés birtokonkívüliségéért.

Miért kell alkalmazotti törvény?

Végignézve az eddig előadottakat, azt kell látnunk, hogy az alkalmazotti szociálpolitika fölhozott példái degresszív vonalat mutatnak: legfőlü áll a külföld, mélyen alatta a jelenlegi magyar helyzet, még mélyebben, a rosszindulat és hozzánemértés feneketlen gödrében az új törvénytervezet. Pedig a mi célunk a haladás, a mi utunk az előretörés és vitális érdekeinkről lévén szó, ez egyszer kell, hogy megmutassuk osztályunk erejét.

Új, de jó alkalmazotti törvényt követelünk és ragaszkodnunk kell az alkalmazotti szociálpolitika törvényes szabályozásához. Emlékeztetnem kell Önöket a tropikus utazókra, azoknak a leírásaira, amelyek szerint az őserdőkben olyan búja a növényzet, hogy hiába vágnak rajta baltával rést, kis idő múlva a növényzet újra kihajt és összecsapódik az ember mögött. A rendeletekvágta ösvényt csakhamar ismét belepí a politikai gyűlölködés buja és mérges növényzete. A törvény ekevasával kell fölszántani az utat, hogy eljussunk az erdő túlsó végére, új és becsületesebb szociálpolitikai alkotások felé, ahová minden poklok, minden munkál-

tatói rosszindulat, minden kodifikátori tévelygés ellenére el is fogunk jutni, ha hisszük az élethez való jogunkat, ha van bennünk szeretet és felelősség osztályunk és a jövő generáció iránt.

A nyugdíjkérdés.

Szociálpolitikáról szólván, beszélnünk kell arról is, hogy milyen a magánalkalmazott ellátása aggkorára, vagyis milyen a nyugdíjellátás? *Ez a kérdés az egész magánalkalmazotti pálya egyik legégetőbb, legfájóbb sebe, mert hiszen a magántisztviselőnek hivatali tevékenysége alatt nincs módja arra, hogy vagyont gyűjtsön és családjáról, öregkoráról ily módon gondoskodjék. A külföld teljes mértékben belátja ennek a kérdésnek súlyosságát. Az osztrák alkalmazotti törvény évi 24 millió koronáig terjedő nyugdíjat ismer, amelyhez még gyermekpótlók is jár. Az özvegyek a nyugdíj felét kapják, az árvák az egyharmadát, a teljes árvák kétharmadát. Ez a gondoskodás, amely nemcsak Ausztriában, de például Görögországban is megvan, ahol 20 év után nyugdíjban részesül a tisztviselő, teljesen ismeretlen minálunk. Ma, itt az a helyzet, hogy az elaggott, többé nem munkaképes tisztviselő vagy a tisztviselő-özvegy és árva*

az utcára mehet koldulni,

ha ugyan koldulási engedélyt kap. Léteznek ugyan Magyarországon magánnyugdíjpénztárak, de ezek részben igen elenyésző területeken működnek, részben pedig szolgáltatásaik semmiféle arányban nem állanak sem az alkalmazott által annak idejében befizetett és fizetéséből de facto levont terhekkkel, még kevésbé az élettartás költségeivel. A magánnyugdíjpénztárak nem állják, hogy 1924-ben

havi 200—1000 papírkoronáig

terjedő „nyugdíjakat“ fizessenek és minden kérdőre vonással szemben arra hivatkoznak, hogy vagyontukat, amelyet fix kamatozású értékpapírokba, hadikölcsönbe voltak kénytelenek fektetni, megette a háború. Azt kérdezzük innen: jogos-e, szabad-e, erköl-

csös-e, hogy akkor, amikor az anyaintézetek át tudták menteni értékeiket aranyba,

egyedül a nyugdíjpénztár legyen az infláció áldozata?

Azt kérdezzük, mennyi hadikölcsönt, záloglevelet, stb.-t síboltak át az anyaintézetek a nyugdíjpénztárak terhére és azt kérdezzük, hol a maradék munkáltatói morál, ha 20—25 éve dolgozó alkalmazottaknak ilyen összegeket *mernek* nyugdíjképen odavetni.

De eltekintve ettől a szörnyű és véres nyugdíjazási karrikatúrától, más *szervi baja* is van a magánnyugdíjpénztáraknak. Az alkalmazott, amikor egy nyugdíjpénztárral rendelkező vállalathoz lép be, elbocsátás terhe alatt köteles a pénztárba is belépni. Mégis, ha a vállalattól kilép, nemcsak hogy nem viheti át új munkahelyére a réginél elnyert nyugdíjjogosultságát, hanem bizonyos esetekben *még a befizetését is elveszti*.

És ez kétszeresen jogosulatlan. Egyrészt azért, mert hisz *effektív befizetésekről van szó, amelyekért ellenszolgáltatást vár az alkalmazott*, másrészt mert *tulajdonképpen a munkáltatónak kellene a nyugdíjjárulékot fizetnie, hiszen ő éli föl az alkalmazott munkaerejét*.

De számtalan másfajú visszaélést is ismer ez a jelenlegi magánnyugdíj-anarchia. Minden nyugdíjintézettel bíró vállalatnak *szolgálati pragmatikája is kell hogy legyen, mely szerint a tisztviselő csak fegyelmi vétség következtében, fegyelmi eljárás lefolytatásával volna elbocsátható*. Mindazonáltal itt Magyarországon lehetséges, hogy *nyugdíjigénnyel bíró végleges tisztviselőket egyszerű, indokolatlan fölmondással elbocsássanak*, vagyis nyugdíjigényüktől elüssenek. *Mindezekért követelnünk kell a kötelező állami nyugdíjbiztosítást, a jelenlegi nyugdíjak valorizációját és a pénztárak egymásközi reciprocitását*.

A Ferenc József-kórház.

A szociális biztosításnak egy másik igen fájdalmas pontja *a betegség és baleset* ellen való biztosítás. Szemben a külföld kiterjedt biztosítási hálózataival, amely kiadós biztosítási intézményeket és in-

tézkedéseket ismer, nekünk csak egy ilyen intézményünk van, a *Ferenc József-kórház*. Ez a kórház is *idegen megszállás alatt működik, autonómiája föl van függesztve, szelleme alkalmazottellenes*, úgy hogy *addig nem lehet nyugodnunk, míg autonómiáját vissza nem kapjuk*, míg meg nem tudjuk, mire is fordítatnak tulajdonképpen a tőlünk beszédett betegpénztári járulékok? De különben is: hiszen a *Ferenc József-kórházból az alkalmazottak igen jelentős hányada a havi 2 milliós értékhatár folytán ki van rekesztve*. Vájjon miért? Azért-e, amiért az úgynevezett „illetékes körök“ mondják, hogy a kórház biztosítási kalkulációjának szilárdabb alapot nyújtanak? Hiszen *minden józan ész azt mondja, hogy a magasabb fizetésű kategóriák megbetegedési százaléka fokozottabb ellenállóképességüknel és jobb ellátottságuknál fogva kisebb!* Hiszen *minél szélesebb rétegeknek a pénztárba való bevonása egyúttal a pénztár kalkulációjának javulását kell hogy jelentse*. Vagy azért-e, mert havi 2 millió az az összeg, *amelynél az alkalmazott már ingyen kórházra, ingyen orvosi ellátásra nem szorul?* Vegye tudomásul mindenki, hogy *nem 2 millió, de ennek háromszorosa sem elegendő ahhoz, hogy az alkalmazott a pusztá vegetatív léten túl még a költségeket jelentő betegskedés luxusát is megengedhesse magának és csak két választása van, egészségesnek maradni, ha tud, vagy*

orvosi kezelés nélkül fölfordulni.

De nem szabad igazságtalannak lenni: igenis van beleszólásunk, jelenleg is az alkalmazotti szociális biztosításba. Kezeink között van a népjóléti minisztérium egy körirata, ahol tanácskozásra hív föl bennünket; *az ok, a járulékok tervbevett fölemelése. Ebben a kérdésben tehát meghallgatnak bennünket*. Az a szándék, hogy az értékhatárt három millióra, a járulékokat hat százalékra emelik föl. A javaslat indokolása klasszikus képe nemcsak a magyar népjóléti gondolatnak, de a magyar gazdaságpolitikának is. A három millió nem levegőből kapott szám, hanem az 1891. évi 14-ik törvénycikkben megállapított 200 aranykoronás értékhatár 15.000-es szorzószámmal való átvétele. Amikor megállapítjuk, hogy ez az

értékhatár, már azidőtájt sem volt elegendő, szemléljük tovább a leirat szövegét és arra az eredményre jutunk, hogy a járulékok megállapításánál az állami terhek 17.000-es szorzójával operál a népjóléti miniszter. De, hogy a komikumnak határa sehol se legyen, előkerül a harmadik szorzó, a 21.000-es indexkorona, akkor, amikor a gyógyszer- és anyagárak kalkulációját készíti a rendelet tervezője, *íme a magyar népjólét és a magyar gazdaságpolitika hármás Jánus-feje. Ha nem volna olyan siralmas, olyan kétségbeejtő, még nevetni is lehetne rajta! Álláspontunk e kérdésben tiszta: követeljük az autonómia haladéktalan visszaállítását, a bérhatár eltörlését, bármilyen kellemetlen is esetleg a jelenlegi rezsimnek, ha olyan alkalmazotti rétegek nyernek bepillantást a Ferenc József-kórház ügyeibe, akik azt már ismerték az autonómia virágzó korából.* Az autonómiáért való küzdelem nem új. 1907-ig az ezévi 19-ik törvénycikkig, csak a főnöktestület, a Budapesti Kereskedelmi Társulat vezette a kórházat. Történeti jogcímekre hivatkozott e tekintetben. Az alkalmazottaknak úgy kellett bebizonyítaniuk, hogy nem a Kereskedelmi Társulat a kórház alapítója, ami azután belátásra bírta a főnökegyesületet. De ezeknél volt legalább némi látszat jogosultsága a kórház fölött való rendelkezés követelményének. Az tudniillik, hogy a járulékokat felerészben — legalább névleg — ők fizették (tényleg azért nem, mert hisz ezt is belekalkulálták alkalmazottaik fizetésébe). *Milyen joga van azonban az államhatalomnak, amely a kórházat fönn nem tartja, kiadásaihoz hozzá nem járul, hogy azt fenhatósága alá vegye és belőle az érdekelteket kirekessze? Ha van erre jogcíme, akkor ez csak*

az erőszak joga.

De jog és erőszak még ma is, még itt is, egymással össze nem férő fogalmak.

A munkanélküliség.

Egy másik súlyos problémánk az, mi legyen a munkanélküliekkel! Ki támogassa őket! Ki gondoskodjék róluk? A külföld minden állama ismeri a munkanélküliség esetére szóló biztosítást, segélyezést, nálunk ebben a kérdésben az a hivatalos álláspont, amit a helyzet iróniájaként *éppen a népjólét és munkaügy minisztere fejtett ki, hogy tudniillik a munkanélküli segély „munkátlansági prämium“.* Ám hadd legyen, *vegyük föl a gúnyként felénk dobott szót, nem az első jelzője rosszindulatnak, vagy rövidlátásnak.* Ha úgy tetszik, *munkátlansági prämiumot követelünk, mert nem a magunk hibája, de a rossz gazdaságpolitika tett munkanélküliekké. Munkátlansági prämiumot követelünk, mert kenyér nélkül, ruha nélkül állnak az alkalmazottak ezrei és mert hiába akarnak dolgozni; munkátlansági prämiumot követelünk, hiszen hiába kértük államtól és munkáltatóktól egyaránt*

a munka prämiumát.

Jól vigyázzanak a konzulok! Nagy a nyomorúság, növekszik a forradalmi elkeseredés a lelkekben. Forradalmat sohasem vezetők, hanem mindig éhes tömegek csináltak. Sohasem a tüzes fejek, mindig a hideg gyomrok. Jól vigyázzanak! Oldják meg a munkanélküliség problémáját, mert mi

nem akarunk itt több forradalmat.

A munkahely problémái.

Hadd szóljunk itt végül a munkahely problémáiról. Aki a háborúban volt, ismeri az úgynevezett „hochstandokat“. Ezek valami fa tetején elhelyezett kalyibák, ahonnan a megfigyelő, sokszor golyózáporban figyelte az ellenséges állásokat. Ilyen „hochstandokban“ majomketrecekben, *természetes világítás, ablak nélküli kalitkákban dolgozik a magánalkalmazotti kar egy igen jelentős része.* Találó a hasonlat, mert ő is az ellenséges tőke állásait figyeli, *őt is éri a nyomorúság golyózápora.* Levegő kell az irodákba, *napfény a munkahelyekre, nap-*

fény, derű, levegő az alkalmazotti lelkekbe. A mai munkahelyviszonyok között nem csoda, ha a halálozások száma igen magas, nem csoda, hogyha az emésztési szervek betegségeiben az összes betegek 10.14%-a, tüdővészben 15.37%-a szenved.

A tüdő vész, a gyomorbaj, a meghűléses betegségek, amelyek 17.72%-ot tesznek ki, éppen olyan „üzemi, ipari betegségek“, mint a nyomdászoknál az ólommérgezés.

És még súlyosabb a dolog, ha megtudjuk, hogy az összes halálozások közül tüdővészre esik 45 éven fölül 10%, 35—45 év között 50%, 20 és 30 év közt pedig 80%. Ez 1912-ből való adat. Azóta a Ferenc József-kórház nem ad statisztikát. Legalább is számkra nem teszi hozzáférhetővé. És erre az adatra mondja a historikus: „*Ettől az arányszámtól az embernek torkán akad a szó!*“

Hiszen még a jobb viszonyok között élő Wienben — nálunk erre nincs fölvétel — 1345 iroda közül, amelyben tuberkulotikus dolgozott, 810-nek van csak természetes világítása, 535-é mesterséges. 1197 közül 636 az, amelyet orvosi szempontból porosnak kell mondani. Ezek után természetes, hogy *addig, ameddig az osztrák magántisztviselők életideje 42 J és J.6 nap, a magyar magántisztviselőé csak 39 év 8 hónap és 27 nap és csak 33.33 százalékunk él 40 évnél tovább!*

Ki felelős nemzedékeknek ezért a meg nem élt, több mint két esztendejéért? Ki ül ide a vádlottak padjára, hogy egy egész társadalmi osztály nevében a fülébe harsogjuk: ti tettétek, ti raboltatok el mindannyiunk életéből két-két évet, ti vettétek el tőlünk a levegőt és a napfényt. Tudjuk jól, nincs vádlott, akit személy szerint felelőssé lehet tenni. De vádolunk intézményeket, amelyeket a magyar szociálpolitika hiányos közszelleme hiányosan alkotott meg, vagy elfelejtett megépíteni. Vádoljuk és megfogadjuk, így nem lehet tovább.

A Jövendő útja.

1795 nyarán egy fiatal pesti fiskális, Óz Pál, hulló vérével rajzolta börtöne falára a szabadság szomorú fáját és a fa alatt ez a fölírás állott:

„laetius ex trunco florebit“ „vígabban hajt ki a törzsből“.

Nem volt hiába nemzedékek vére és verítéke. Ez a nemes trágya a magyar sziket végre is televénnyé fogja változtatni. Ma vagy holnap, erős munkánk nyomán kihajt majd a magyar glóbuson is az alkalmazotti szociálpolitika életerős, zöldelő fája. Önökön áll, mirajtunk áll, hogy így legyen!