

UNIVERSITAS FR ANCI SCO-JOSEPH I N A
KOLOZSVÁR
ACTA OECONOMICA
2.

A MUNKA VÉDELME A DUNAI ÁLLAMOKBAN

ÍRTA:
KOVRIK BÉLA

MIT DEUTSCHEM AUSZUG:
DER ARBEITSSCHUTZ IN DEN DONAULÄNDERN

RÉSUMÉ FRANÇAIS:
PROTECTION LÉGALE DU TRAVAIL DANS LES PAYS
DANUBIENS

KOLOZSVÁR, 1944

Felelős kiadó: Kovrig Béla.
Minerva Irodalmi és Nyomdai Műintézet R.-T. Kolozsvár. 5015, — Felelős vezető: Major József.

ÁLTALÁNOS ÁTTEKINTÉS

a) A gazdasági háttér.

Politikai cselekedetek és szervezeti formák mindenütt azokból az életviszonyokból bontakoznak ki, melyekből támadt közösségi igények és szükségletek kielégítése a politika sajátos feladata, így van ez a társadalompolitikával is.

A társadalom életének alakulása során emberek és csoportok között kapcsolatok, egyes viszonylatokban azonban feszültségek is keletkeznek, melyeknek sűrűsödése és elhatalmasodása kiváltja a szociális egyensúlybomlás ismert jelenségeit. A társadalmi együttműködés zavarai, elmélyülő válságai a társadalom egységét, életének folytonosságát veszélyeztetik. A fenyegető társadalmi válság elhárításához fűződő érdek ilyen esetekben megköveteli, hogy az állam fölényes szervező hatalomként teljesítse elsődleges feladatát: társadalmának összetartását és ezzel fenntartását. Az állam ilyen értelmű és irányú szociális funkcióját a dunamenti országokban azok a változások váltották ki, melyeket Európa ezen a területén az ipari forradalom szelleme és technikája idézett elő a társadalom, közelebbről a gazdálkodás szerkezetében és a közfelfogás rétegződésében és minőségében.

Az iparosodás hatása alatt végbemenő változások nem egyidejűleg és nem azonos mennyiségű és minőségű hatásfokkal jelentkeztek a Duna medencéjében élő népek életében. A változások ideje, mértéke és qualitativ jelentősége között megállapítható különbségek főképen annak az átfogó gazdaságpolitikai elgondolásnak céltudatos és következetes végrehajtásából származnak, mely arra irányult, hogy gazdaságos munkamegosztás és szervezett egység legyen a szóbanlevő — részben egymás mellett, részben keverten együttélő — népek gazdálkodásában. Ez az elgondolás Mária Terézia kormányrendszerének Magyarország és az osztrák örökös tartományok termelését és fogyasztását átfogó egységes gazdaságpolitikai koncepciója. A XX. század fordulójakor e területen érdekelt népeknek, majd az első világháború után önállósult és egymástól elzárkózó országoknak társadalmi és gazdasági szerkezetei és

III

főképen ebből származó szociális kérdései és igényei között olyan különbségek mutatkoztak, melyek jórésben annak a késői következményei, hogy milyen szerepet szánt az egyes országoknak és tartományoknak Mária Terézia kormányrendszere egységes birodalmi gazdaságpolitikai elgondolásában.

Mi készítette Mária Terézia kormányát, hogy tervszerű munkaegyesítést és kormányzati úton elért munkamegosztást érvényesítsen a Habsburg-birodalom népeinek közös életében? Középeurópa népességének megcsappanása, jelentős ritkulása a harmincéves és a szünni nem akaró török háborúban és Nagy Friggyessel szemben Szilézia értékesebb részének elvesztése. A népesség megfogyatkozása sok adófizetőtől fosztotta meg a kincstárt és a mezőgazdasági terményeknek ugyanannyi fogyasztójától a nagybirtokban érdekelt politikai osztályt. Sziléziával pedig a császári koronának leggazdagabb, legiparosodottabb tartománya, a „irodalom nagykereskedője”, a kontinens gyapjútermelésének központja ment veszendőbe. A véget nem érő hadjáratok és a birodalom veszélyeztetettsége miatt egyre nagyobb állandó hadsereget kellett fenntartani, ami éppen akkor növelte a kincstár terheit, amikor a fejlett pénzforgalmú, a Délkelet- és Északnyugateurópa között árúközvetítő, busásan adózó Szilézia jórésze a császári korona számára elveszett.

A birodalom helyzete, védelmének szüksége és ennek emelkedő költsége megkövetelte az elpusztult népesség és az elveszett legiparibb tartomány pótlását. Hogyan és hol? Ennek eldöntése volt a XVIII. század ötvenes éveiben a bécsi kormány egyik legsúlyosabb feladata. A kérdést hamarosan megoldotta a sürgető szükség és a tényleges helyzet.

Az akkori manufaktúrák legnagyobb részénél a telephelyet aszerint kellett kijelölni, hogy a szomszédságban hol található bő áru- és munkapiac. Iparosítani gyorsan és eredményesen tehát csak ott lehetett, ahol aránylag sok volt a munkaerő és a fogyasztó, tehát a viszonylag magasabb népsűrűségű vidéken.

Az egykori becslési adatok szerint 1760 körül a Habsburg-kettős birodalom legfontosabb részein a népsűrűség négyzetkilométerenként:¹

Alsóausztria (Béccsel)	50 fő	Magyar királyság (törzse)	28 fő
Alsóausztria (Bécs nélkül)	41 „	Erdély	22 _A
Felsőausztria	50 „	Bánát	14 „
Stíria	30 „	Horvátország	13 „
Karintia	27 „	Csehország	43 „
Krajna	40 „	Morvaország és ami	
Tirol	20 „	Sziléziából megmaradt	45 „

¹ Konrád Schünemann, Österreichs Bevölkerungspolitik unter Maria Theresia, 1. Band, 40—76 old. Veröffentlichungen des Instituts zur Erforschung des deutschen Volkstums im Süden und Südosten in München, Berlin.

Becsnek, a „császárvárosnak” lakossága 1760-ban már 200.000-en felül emelkedett.

Középeurópa későbbi történetét tükrözik a fenti számadatok: a közép- és renaissance-kori magyar nagyhatalom területének, annak az európai tájnak az ottoman hatalom hódítása következtében elnéptelenedését, melyben Corvin Mátyás renaissance királysága idején annyian laktak, mint ugyanakkor a brit Egyesült Királyságban.

A gyors és eredményes iparosítás népesedési feltételei csak Alsó-, Felsőausztriában, Csehországban és Morvaországban voltak megállapíthatók. (A Krajnában, kiváltképpen Laibach vidékén meglevő lehetőségeket már addig is bőven kiaknázták.)² Alsó- és Felsőausztrián felül Csehország gyors és Morvaország további iparosítása mellett szólt az a körülmény is, hogy még a premyslidák által Bohémiába telepített olasz és német iparosok úttörése, II. Ottokár iparpártolása, a prágai renaissanceot kialakító IV. Károly római szentbirodalmi császár céltudatos iparfejlesztése, de nem utolsósorban a Wallenstein által — ismét külföldi szakemberek betelepítésével — létesített hadfelszerelési iparok révén Cseh- és Morvaországban már akkor többszázéves töretlen múltja, fejlett hagyománya és ennek értékeit őrző és továbbfejlesztő polgáriásodó rétege volt az ipari termelésnek. Az ipari hagyományok ethoszának és a magasabbfokú ipari képességnek és gyakorlatnak e korbeli beszédmegnyilatkozásaival találkozunk az észak- és keletmagyarországi, erdélyi városokban is, ezeknél azonban az ipari hagyomány és rátermettség nem társult az aránylag magas népsűrűségnek és a középeurópa szívében fekvés geopolitikai előnyeinek azokkal a tényeivel, melyek együttesen a bécsi kormánynál eldöntötték, hogy Szilézia nagyrészenek elvesztését Cseh- és Morvaország ipari fellendítésével pótolja. Erre irányuló törekvését a király gazdasági tanácsa beleágyazta egységes birodalmi gazdasági tervébe, melynek alapelveit az osztrák kameralisták részben megalapozták, részben a már kialakult gyakorlatot tudományosan rendszerezték az osztrák merkantilizmus elméletével.

Amikor a középeurópainál sokkalta fejlettebb — Cromwel és Colbert nevéhez fűződő — nyugati merkantilizmus még nélkülözte gazdaságpolitikájának elméleti megalapozását és irodalmi kifejtését, Bécsben a kameralisták *Becker*³ *Schröder*⁴ és *Hornigk*⁴ már

² Alsó- és Felsőausztria mesterséges iparosításra nem szorult. Középeurópa akkor egyetlen világvárosa a birodalmi kormányzéseknek, a császári központi igazgatásnak székhelye 200.000-Qg fogyasztó tömegével amúgyis mágnesként vonzotta azokat az iparosokat, melyek a fogyasztók tömegessége szerint tájékozódniak telephelyeik kiválasztásánál.

³ Johann Joachim Becker, Politischer Discours von den eigentlichen Ursachen des Auf- und Abnehmens der Städte, Länder und Republiken, in Specie, wie ein Hand Volkreich und nahrhaft zu machen und eine rechte societatem civilem zu bringen, 2. Aufl., Frankfurt, 1673.

⁴ Wilhelm Freiherr von Schröder, Fürstliche Schatz und Rentkammer, Leipzig, 1704.

⁵ P. Wilhelm von Hornigk, Österreich über alles, wenn es nur will, Neuausgabe, Frankfurt, 1753.

kidolgozták irányelveiket. Elméleti alapvetésüket kiegészítette *Iusti* és *Sonnenfels* munkássága. Az előbbi 1775-ben megjelent *Staatswirtschaftjával* erősen befolyásolta az államnak 1776-ban megformulázott alapelveit, az utóbbi a bécsi *Theresianum* tanszékén *Iusti* követőjeként rendszerbe foglalta az osztrák központi igazgatás részére előkészített növendékei számára azokat a kormányzati elveket, melyeket korábban a bécsi birodalmi vezetés gyakorlatában már az államigazgatás bevált tételeiként tiszteltek. Ezeknek lényege: „az állam hatalmának és gazdaságának alapja népének |reje”. Minél nagyobb a népesség, annál felvevőképesebb a mezőgazdasági termelvényeknek — az akkori közlekedési viszonyok mellett egyedül figyelembe vehető — belföldi piaca, annál bőségesebb az adók hozadéka. Miután a háborúban szerzett tapasztalatok alapján felismerték a hazai lakosságból való katonaságnak a kizárólag zsoldos hadseregek küzdőképességét felülmúló értékét az ország védelmében, az agrár- és a fiskális szempontokon felül honvédelmi érdekből is hangsúlyozták a népesség fejlődésének jelentőségét. Az erre irányuló politikának a XVIII. században felismert eszközei: az iparosítás, a gazdasági fejlődést gátló céhek mellőzése, parasztvédelem, általában embervédelmi intézmények, (pl. árva- és lelecnházak létesítése), a közegészségügy; fejlesztése, agrárpolitika, telepítés- és talajjavítás. A népesség tervszerű fejlesztésének mindezek az eszközei a XVII. és a XVIII. században legfőképpen azt a nagy állampolitikai célt szolgálták, hogy a monarcha uralma alatt álló, politikai értelemben lazán összefüggő területekből egy szervezett közgazdasági egységbe tartozás összetartó erőinek közreműködésével egységes, rendezett állam alakuljon ki. Mária Terézia trónralépésének idején birodalmának nem magyar része is különérdekű és öncélú tartományokból állott, melyeket kétes értékű és vitatható fölényrel tartott össze az a főhatalom, melyet a Bécsben összpontosult kormányrendszer kifejtett. A merkantilizmus gazdaságpolitikájának vált a feladatává, hogy a közgazdasági szerepeket aként ossza meg a birodalom különböző közjogi jellegű népei és területei között, hogy az ebből származó munkaegyesítésből és területi munkamegosztásból az érdekelt népekben mielőbb kialakulhasson a kölcsönös összefüggésnek, együvértartozásnak, egymásrautaltságnak, végül a felbonthatatlan egységnek közérzése és közmeggyőződése. Ennek az állampolitikai célkitűzésnek leghatékonyabb eszközét abban az iparosításban látták, melynek eredményessége ugyan eleve feltételez bizonyos — az átlagosnál magasabb — népsűrűséget, de ha megvalósul, aránylag gyorsan gazdagítja a közösséget, fejleszti a népességet és gyarapítja a kincstár bevételeit.

Akik az összbirodalmi célkitűzésektől függetlenül a merkantilizmus módszereiben kizárólag az értékesítési nehézségek miatt beteg mezőgazdálkodás és a sorozatos hadjáratok költségei és Szilézia nagyrészének elvesztése miatt beteg államháztartás universalisan ható gyógyítótényezőit látták, iparosítani akartak mindenütt általános politikai megfontolásokra tekintet nélkül. Ilyen kameralista gazdaságpolitikus volt a francia *Beaurieux* családból

vájó, elfogulatlan *Egyd von Borié* államtanácsos, Mária Terézia gazdasági reformjainak jószándékú kezdeményezője, és az ettől kiválasztott szakember *Anton von Cothmann* is, akik Magyarországot épen úgy kívánták az iparosodás előnyeiben részesíteni, mint az osztrák örökös tartományokat. Így érthető, hogy báró *Balassa Ferenc* és több magyar patrióta a kameralisták törekvéseit megértéssel támogatta, mert az iparosításból népének boldogulását remélte.

A birodalom vezetésében azonban olyan irány kerekedett felül, mely a kameralista módszerekben elsősorban az összbirodalmi politika eszközeit értékelte. A bécsi gazdasági tanácsban 1767-ben kialakult az a felfogás, hogy Magyarországon a földművelésnek van jövője, miért is káros iparosítással a mezőgazdaságtól munkaerőt elvonni; ha a földbirtokos szabadon űzhet ipart, erre jobbágysági kezemunkáját is felhasználja, tehát az iparosítás a jobbágy munkaterhét növelné; — ipari vonatkozásban a magyar termelés arra irányuljon, hogy minél több és jobb nyersanyagot, elsősorban gyapjút, selymet, kendert, lent termeljen az osztrák tartományok ipara számára; — a magyar ipari termelésnek az legyen a feladata, hogy a szegény emberek közönséges ruházati cikkeit a háziipar körében állítsa elő, — az osztrák örökös tartományok, így Csehország ipargyártmányai számára biztosítani kell a magyar piacot, onnan prohibítív vámtételekkel és behozatali tilalmakkal távol tartani minden nem osztrák, illetőleg cseh ipari árut.⁶

Az osztrák örökös tartományok és ezeknek soraiban Csehország egyoldalú iparpártolása fokozatosan valósult meg. Vámpolitika és áruforgalmi tilalmak érvényesítették a kétségtelenül céltudatos iparfejlesztő törekvéseket. Kiindulási alapjuk az 1755 január 4-én kelt királyi rendelettel megszigorított 1754. évi „*Vectigal des Königsreichs Hungarn und der dazu eingehörigen Länder.*” Az 1755 április 1-étől érvényes és lényegtelen módosítással Erdélyre is kiterjesztett vámrendszer értelmében 30%-os értékvám terheli azt az árut, melyet magyar vállalkozó az osztrák örökösödési tartományokon (ideértve Csehországot is) kívüli országokból importál Magyarországra, azonban csak 3%-os vámot fizet az osztrák tartományokból, illetőleg Csehországból behozott, ottan gyártott áruk értéke után. Ha a magyar vállalkozó az osztrák, illetőleg a cseh piacon vásárolja meg a Magyarországra importált külföldi árut, 5%-os behozatali vámot fizet, amikor az osztrák és a cseh áru a 3%-os kedvezményes vámfeltételekkel áraszthatta el Magyarországot. A magyar vállalkozó tehát a prohibítív jellegű 30%-os vámtarifa miatt vagy egyáltalán nem juthatott külföldi ipari nyersanyaghoz-, fél- és készgyártmányhoz, vagy ennek az osztrák, illetőleg a cseh piacon való beszerzésével az 5%-os vámtételen felül kénytelen volt megfizetni az osztrák (cseh) közvetítők költségét és hasznát. Az osztrák-porosz vámháború jó alkalom volt arra, hogy a

⁵ Eckhart Ferenc: A bécsi udvar gazdasági politikája Magyarországon Mária Terézia korában, 94—9. old., Budavári Tudományos Társaság, Budapest, 1922.

VIII

Habsburg-birodalmon kívüli országokból származó ipari nyersanyagok és félgyártmányok megnehezült és megdrágított behozatalának lehetőségétől is megfoszta Magyarországot. A behozatali tilalmak ügyének általános rendezéséről szóló 1764. évi rendelet értelmében tilos a kettős monarchia területére olyan iparcikket behozni, melyet osztrák örökös tartományban (ideértve Csehországot) gyártanak. A tilalom hatálya kiterjedt az ilyen gyártmányokon felül ezeknek nyers- és segédanyagaira. Ha még ezek után valaki iparvállalat alapítására gondolt Magyarországon, annak vállalkozó kedve végképpen elveszett, amikor Mária Terézia nemcsak hogy elfogadta, de érdemben végre is hajtotta az egyesült „cseh-osztrák udvari kamara” elnökének, egy cseh mágnásnak, *Chotek Rudolf* grófnak javaslatát. 1771. január 2-án Chotek 1771-ben előterjesztett és ezt követően fokozatosan végrehajtott javaslata szerint Magyarországon kiviteli vámokkal, Ausztriában behozatali vámokkal kell megszüntetni a magyar ipar gyártmányainak versenyképességét a magyar határokon kívül, ezzel szemben minden akadályt el kell hárítani az osztrák és a cseh gyártmányoknak Magyarországra vezető útjából, mert „Magyarországot inkább természeti produktumokra, mint gyáriparra kell utalni”.

A merkantilizmusnak — eszközként az összbirodalmi gondolat szolgálatában kifejtett — gazdaságpolitikájával az abszolutizmus kényszerű munkamegosztást írt elő a kettős monarchia népei számára, kifelé pedig zárt gazdasági egységet teremtett, melynek magas vámfalain belül a mezőgazdálkodásra és a háziiparra korlátozott Magyarország piacán monopóliumot biztosított a birodalomban ipari szerepre kijelölt osztrák örökösödési tartományoknak s ezeknek sorában viszonylag magas népsűrűségű és már ipari hagyományokkal rendelkező Cseh- és Morvaországnak.

A gazdasági szerepeknek — a népek életformáit századokra alakító — nagy kiosztása után eltérő irányokat vett az ipari fejlődés útján a közhatalomtól előrelendített és az ettől mesterségesen és következetesen távoltartott népek társadalmi fejlődése. Alsó- és Felsőausztriában, Cseh- és Morvaországban a közhatalomtól fejlesztett iparosodás nyomán fokozódott az emberek sűrűsödése, tömörülése. Az ipari, kiváltképpen a szervezett gyáripari munkának az agrárral szemben mindenkor nagyobb és e korban szüntelenül fokozódó produktivitása következtében emelkedett a nép életszínvonala, fogyasztókétségének, igényeinek fejlődése bővebb piacot, újabb, nagyobb gazdasági lehetőségeket teremtett. Az ipar fejlődése, a pénzforgalomnak minden iparosodási folyamatnál észlelhető bővülése és nagyobb sebessége új embertípusokat alakított ki és meggyorsította a társadalmak átrétegződését. Ipari fejlődéshez vállalkozás kellett, ehhez viszont kevesebb kötöttség, több szabadság. Egyéni kezdemény, vállalkozás, szabadság! Ahol e három életem együtt hat, ott megjelenik a modern polgár és már is kialakítja személyiségének kollektív formáját, a „polgári társadalmat”. Ahol pedig a polgár vállalkozóként lép fel, hogy részben idegen tőke, részben idegen munka minél tömegesebb alkalmazásával aknázza

ki a töle felismert nagy gazdasági lehetőségeket, ott megjelenik a modern bér munkás, hogy sorsának kollektív jellegét felismerve, kialakítsa a munkásosztályt.

Az iparosodó társadalmakban új rétegek támadtak tehát, mert a „kisemberek” széles rétegétől elhasadt az akkor még proletariátus, ma már munkásosztály, a kisemberek sokaságából pedig kivált a polgárság.

Az egyéni kezdemény, vállalkozási kedv és a munka növekvő produktivitása gyarapítja, javítja az anyagi megélhetést, nagy mozgalmasságot visz az emberek együttélésébe, szüntelenül formálja, alakítja a közizlést, a közszellemet, a közhatalom céljának, értelmének és cselekvésének minden megítélését.

Íme a társadalom az iparosodás útján.

És az iparosodástól elreteszelt, ipari civilizációjuk XVIII. századbeli megalapozásában gátolt, akadályozott, megbénított népek társadalma? Közösségi életük lassú folyású, belső rétegződésük a merevség látszatát kelti, a munka produktivitása alig változik, megélhetésük színvonala tehát a szegénység fokán állandósul, közületeik pedig krónikus hiánnyal küzdve csak álmodoznak nagy szociális és művelődési feladataik megoldásáról. Az időnkint fel-feltűnő egyéni kezdeményt és vállalkozási kedvet pedig gyorsan elemészti a megmásíthatatlannak vélt szegénység lenyűgöző élményéből szerteáradó közöny. Marad változatlanul a társadalom alapstruktúrája: a nagybirtokos elit az elszegényedett nemes birtokos, birtoktalan, katona, honoratior és a nagy többség, az életformájának változatlanságát őrző, az időtlenséget személyében kifejező paraszt, a városokban pedig többnyire bevándorolt, különböző fajtájú elemekből álló kereskedő réteg.

Íme a természetes iparosodás útjáról leszorított, múltjába erőszakkal belemerevített társadalom képe Mária Terézia kora után.

A társadalomban működő eleven erők előbb-utóbb kibontakoznak a természetellenes megkötésekből. Az élet vájja a maga útját, gy történt a XVIII. századbeli középeurópai absolutizmus alatt élő népek esetében is: előbb-utóbb feltápaszkodtak a közösségek megkötéseinek prokrustes-ágyaiból és kialakították erejüknek, természetüknek, méreteiknek és szellemüknek megfelelő közberendezést, politikában, művelődésben és gazdálkodásban egyaránt. De a különböző népeknek nem egyenlően hosszú és egyenlően nehéz utat kellett idáig megtenniök. Felső- és Alsóausztriának továbbá — Szilézia említett elvesztése után — Cseh- és Morvaországnak már a XVIII. század derekán nemhogy küzdeniök nem kellett az absolutizmus gazdasági megkötéseivel szemben, hanem dédelgetett kegyelteként élvezhették — az ugyanabba a közjogi konstrukcióba tartozó akkori Magyarország és Erdély terhére — az egyoldalú gazdasági pártolás minden előnyét. Ezzel szemben Magyarország önálló gazdaságpolitikát csak az 1867. évi kiegyezés után folytathatott és csak a XX. században szerezte vissza közgazdasági értelmű önrendelkezési jogát, mellyel államának egész területén a XVI. század óta nem élhetett.

A felvázolt politikai és gazdaságpolitikai tények következtében Alsó- és Felsőausztriában, továbbá Cseh- és Morvaországban már a XVIII. században megindult az a társadalmi differentiatio, mely a következő században e területeken fejlettebb iparosodott kapitalisztikus „polgári társadalmat” alakított ki, amelynek viszonylag magas anyagi életszínvonalát az ipari munkának az agrárénál nagyobb produktivitása és ezzel összefüggésben a keleti szomszédokéhoz képest nagyobb „nemzeti jövedelem” alapozott meg. Ezzel szemben Magyarországon az iparosodás nemzeti fontosságú ügyként csak a XIX. század negyvenes éveiben indult meg és a magyarságnak a jelképes értelművé vált 1848-hoz fűződő szabadságharca és ezt követő újabb absolutismus miatt, hazánkban az iparosodás az osztráknál és a csehnél egy emberöltővel később váltotta ki társadalomalakító hatását. Akkor sem az osztrák és ezzel összefüggő cseh iparosodással azonos hatásfokkal, mert Magyarország Ausztriával közjogi közösségben nem rendelkezett az önálló gazdaságpolitika és ennek következtében céltudatos iparosítás olyan fontos feltételeivel, mint aminők az önálló jegybanktól irányított hitelszervezet, az államterületnek nagyjából megfelelő külön vámterület, önálló elhatározóképeség nemzetközi gazdasági, jelesül külkereskedelmi, vám-, forgalmi- és valutapolitikai természetű kapcsolatok rendezésénél. Magyarország ilyen teljes értékű gazdasági önrendelkezési jog hiányában a XX. század előtt még a kiegyezés után sem fejleszthette iparát abban a mértékben, ahogyan ezt a tömeges kivándorlás elhárításához, a nép egyenletesebb és teljesebb foglalkoztatásához és életszínvonalának emeléséhez fűződő érdekek megkövetelték volna. Ezért Cseh- és Morvaország gyáriparosodása a magyarországihoz képest nemcsak évtizedekkel korábban indult meg, hanem a XIX. század folyamán — a Bécsben összpontosuló dél-középeurópai hitelrendszer serkentő közreműködésével — sokkal nagyobb méretekben bontakozott ki.

Órománia és a Szerb királyság gyáriparosodását egy másik absolutismus, az akkori ottoman hatalomé hátráltatta. A romániai fanarióta uralom és a szerbiai ottoman függőség megszűnése már korunk politikai történetének eseményei. A gazdasági erők kibontakozását bénító politikai tényeken felül a szóban lévő országok alacsony népsűrűségében, lakosságaik igénytelenségében és közigazdaságaik tőkeszegénységében látjuk az okát annak, hogy gyáriparosodásuk fejlődése és ennek megfelelő szociális átrétegződésük — időt és mértéket tekintve egyaránt — a magyar mögött maradt.

A négy dunai állam gyáriparának legújabb fejlődése határozta meg elsősorban azokat a kereteket, melyekben Csehszlovákia, Magyarország, Románia és Jugoszlávia munkavédelmi rendszerei kialakulhattak.

Vizsgálódásunkat erre a négy államra korlátozzuk. Ausztriát a munkavédelmi rendszerek összehasonlító értékelésénél nem kívánjuk figyelembe venni, mert az 1938 tavaszán végrehajtott *Anschluss* következtében megszűnt külön állami jogrendje, közigazdaságában fokozatosan a német munkajog érvényesült; viszont mel-

tánytalan lenne részünkről, ha az 1937-ben már akuttá vált államválságig kialakult osztrák munkavédelemmel a többi dunai államnak ezt követő időben tovább fejlődő munkajogi és társadalombiztosítási rendszerét vetnénk egybe. Bulgáriát még e században is anynyira enyhén érintette az industrializmusnak nyugat felől terjedő hulláma (1934-ben 6,077.939 lelket számláló bolgár népességből 169.128 volt ipari munkás,⁷ ezeknek is a többsége kisipari üzemekben dolgozott), hogy társadalmában nem alakulhattak ki azok a mélyreható szellemi és szerkezeti változások, melyek szükségképen kiváltják a gyáriparosodó közösségek társadalmi kérdéseit és az államnak ezekkel összefüggő újabb szociális funkcióit.

Csehország kiterjedt közgazdasági egysége lényegében a XVIII. században akkor valósult meg, amikor a bécsi császári kormányrendszer 1753-ban Csehországot, Morvaországot és Sziléziának megmaradt részét a belső vámok szempontjából egységes vámterületté alakította. Az osztrák örökös tartományokon belül is ez a gazdasági különállás, de fejlődő ipara számára az alsó és felső-ausztriáéval egyenlő versenyhelyzet biztosítása a már részletezett vámpolitikai intézkedésekkel és behozatali tilalmakkal hathatósan elősegítette a természetadta és a viszonylag sűrű népességben rejlő gazdasági lehetőségek hasznosítását.

A védett helyzetben aránylag korán lendületes fejlődésnek indult a Libérie melletti Hradekben már a XVIII. század első felében alapított pamut gyáripár és a XIX. század elején már Prágában gőzéppel termelő mezőgazdasági gépgyártás. A morva Hana- és az elbavölgyi „aranyföld” sörárpájának és a saazi vörös földek komlójának együttes értékesítéséből kialakult a világhírű cseh söripar, a Karlsbad melletti kaolinföldek hasznosításával a cseh porcellánipar, a burgonyaföldeken melassét értékesítő szeszgyártás, a répa-földeken nagyarányú cukor-, ezen pedig cukrászipar épült fel, a hatalmas erdőségek nyersanyagbázisán pedig cellulose-, a bútorigar, kiváltképen a kraslicei és schönbachi hajlított bútorgyártás, papír- és gyufagyártás bontakozott ki.

A XIX. században az amerikai gabonának a cseh és morva mezőgazdaságra nehezede verseny⁸ serkenti a népnek ipari tájékozódását. „Az amerikai versenynek a cseh parasztot sújtó kemény keze azonban nem győzte le őt,” — írja R. Hotowetz,¹ majd így folytatja: „épen ellenkezőleg, felébresztette ellenállását és meghatványozta erőit. Ezzel az időszakkal kezdődik a cseh nemzeti iparnak igen gyors fejlődése. A csehek egyre nagyobb mértékben foglalkoznak az iparral, kiváltképen a mezőgazdaságból fejlődő iparokkal”.

⁷ Annuaire des statistiques du travail 11. old., B. I. T., Montreal, 1942.

⁸ Encyclopédie Tchecoslovaque, Industrie et commerce, I. fejezetének szerzője R. Jiotowetz, Bossard-Orbis, Paris—Prague, 1923.

¹⁰ Id. mű 5. old.

XII

A dunai kettős monarchia közös vámterületén Csehország Morvaországgal együtt, változatlanul megerősíthette a császári kormányzattól következetesen védett ipari szerepét, minek következtében az első világháború előestéjén a kettős monarchia népességének $\frac{1}{4}$ -től lakott a monarchia területe $\frac{1}{5}$ -nek megfelelő területen Ausztria és Magyarország iparának $\frac{3}{4}$ része működött. A császári Ausztria ipari termelésében — a cseh-morvaipar részesedésének aránya 1913-ban 66% volt a bányaiparban, 60% a sörgyártásban, 50% a szesziparban, 66% a vasiparban, 80% a textiliparban és 66% a gyári kazánok fűtési felületének kiterjedésében. Az összes osztrák örökös tartományok 100-nál több munkással dolgozó nagyipari üzemei munkásságának területi megoszlását véve figyelembe, ezeknek az alábbi viszonzyszámokkal jelzett hányada dolgozott olyan nagyüzemekben, melyek 1918-tól kezdve Csehszlovákiához tartozó területen működtek:

az élelmiszeriparban	60%,
a textiliparban	80%,
a kő-, agyag és üvegegyiparban	69%,
a vegyiparban	520/0,
a papíriparban	38%,
a vas- és fémiparban (a nehéz vasipar és a kohászat kivételével)	49%,
a nehéz vasiparban és kohászatban	72%,
a kőszénbányászatban	89%,
a barnaszénbányászatban	64%

1910-ben 1,935.727 lakosnak volt ipari foglalkozása. Ennek a nép rétegnek 38%-a a textil- és a ruházati iparban, 20%-a a bányászatban, a kohászatban és a gépiparban, 12%-a az építőiparban dolgozott.

Ipar és népesség egymással kölcsönhatásban fejlődött. Az 1760 évi népsűrűség — négyzetkilométerenként Csehországban 43, Morvaországban (Sziléziának megmaradt részével) 45 lélek — 1910-ig megháromszorozódott, 127 lélekre emelkedett.

A Köztársaság alapítása után, bár államterületéhez tartoztak Magyarországnak 1918-ig integráns részei, a sokkal kevésbé iparosodott, inkább erdő- és mezőgazdasági jellegű Felvidék és a Kárpátalja, a cseh-morva gyáripar piaca mégis szűkült, mert dél és kelet felé inkább vesztett régi, mintsem nyert volna új piacokat. Az ottoman-uralom európai szerepének megszűnése és a Habsburg-impérium szétesése után ugyanis a teljes souverénitás birtokába lépett délkelet európai országok, Nyugateurópa példáját követve, maguk is hozzáálltak, hogy gazdasági önrendelkezési joguk szabad gyakorlásával gyors ütemben a gyáriparosodás terén behozzák azokat a hátrányokat, melyeket e téren nem mulasztásuk, hanem

⁹ Prof. Ernst Pfohl, Wirtschafts-Atlas des Tschecho-Slowakischen Staates, 39. sz. táblájához fűződő szövegből, Geb. Stiepel, Reichenberg 1920.

XIII

korábbi, többszázados politikai függésük okozott. Tették ezt annál is inkább, mert csak ezzel növelhették nemzeti munkaerejük produktivitását, közvetve nemzeti jövedelmüket, a rendezett államháztartás és fejlődő közjólét nélkülözhetetlen feltételeit.

A délkelet európai országok iparosodásának gyorsulását kikényszerítette a Habsburg-birodalomból kis utódállamként megmaradt Osztrák Köztársaságnak és Csehszlovákiának e század húszas éveiben meginduló erőltetett agrárprotekciónizmus. Nem feladatunk annak kifejtése, hogy elsősorban mi készítette ezeknek az államoknak politikai vezetését arra, hogy a szomszédos országok agrártermelvényeinek emberöltőkön át kialakult mértékű behozatala elöl elzárkózva, közhatalmi támogatással fejlesszék mezőgazdasági termelésüket. Úgy véljük, nem alaptalan feltevés, hogy a frisskeletű osztrák és csehszlovák agrárprotekciónizmusban közrejátszott a bizonytalan nemzetközi politikai helyzetekben általában tapasztalható kodó politikai pártoknak — Ausztriában a keresztény-szocialista önellátásra irányuló törekvés és a mezőgazdasági népességre támaszkodó politikai pártoknak — Ausztriában a keresztény-szocialista pártnak és a Heimwehr politikai képviselőinek, Csehszlovákiában pedig az agrárpártnak — tartós, növekvő súlya és jelentősége a törvényhozásban és így az államvezetésben.

A Habsburg-államrendszer legiparosodottabb részeit felölelő új köztársaságok hirtelen elhatározott, erőszakolt agrárprotekciónizmus a közép- és délkelet európai népek között megszüntette a gazdasági feladatoknak, szerepeknek azt a megosztását, ami — részben az akkori népesedési tények alapján — Mária Terézia kormányrendszerének alapvető gazdasági szervező műve alapján közel két évszázad folyamán kialakult. A bő gabonatermésű dunai államok nem kelhettek versenyre az első világháború idején túlfejlett tengerentúli vetésterületekről Európába zúduló amerikai gabonátömegekkel, legkevesbbé a tengerparti fekvésű, industrializált nyugateurópai országok piacán. Kivitelre szánt termelvényeik gazdaságos értékesítése a szomszédos iparosodott országokban mindinkább megnehezülvén, a piacok egy részének elvesztése következtében krónikussá vált mezőgazdasági válság okai közhatalmi eljárásokkal csak nehezen, akkor is költségesen és ideiglenesen voltak ellensúlyozhatók és elkerülhetetlenül az államháztartásnak, közvetve a többi termelő rétegnek mindig súlyos megterhelésével.

A világháborút követő inflációtól kiváltott társadalmi jelenségek meggyőzték az érdekelt államok törvényhozásait arról, hogy a pénz értékállandósága nemcsak a gazdaságilag megokolt értékarányok fenntartásának és a hiteléletnek, de a társadalom kiegyensúlyozott életének is nélkülözhetetlen tényezője. A pénz értékállandóságának viszont rendezett államháztartás, egyenletesen fejlődő nemzeti jövedelem és a közhitel veszélyeztetése nélkül alakuló fizetési mérleg a feltétele. Ha az államháztartás olyan gazdasági struktúrán épül fel, melynek messze legfontosabb tényezője a mezőgazdálkodás, tehát a termelésnek épen az az ága, mely, az előadottak következtében szüntelenül válsággal küzd, ha a gazdálkodó adósok

túlnyomó nagy része ebben a termelési ágban keresi megélhetését és ennek hozadékából tesz eleget közkötelezettségeinek, akkor ilyen gazdasági struktúrákra nem építhető fel huzamos időn át kiegyensúlyozott és a művelődés terén fejlődő társadalom szociális igényeit kielégítő államháztartás. Ha pedig a legfontosabb mezőgazdasági termelvények feleslege gazdaságosan külföldön nem értékesíthető és az ország ipari készgyártmány szükségletének jó részét továbbra is külföldről fedezi, akkor a fizetési mérleg alakulása olyan veszedelmes irányt vesz, mely előbb-utóbb kimeríti a közhitelt.

Amikor tehát a szomszédos iparosodott köztársaságok a délkeleteurópai országok bőséges gabonakivitelének fentartását megakadályozták, ezzel reakényszerítették az addig mezőgazdasági jellegű dunai államokat arra, hogy erőteljes iparosodással kiterjesszék államháztartásuknak, törvényes fizetési eszközüknek és fejlődő népességüknek gazdasági alapjait. A Róma medencéjében a már jóval korábban iparosodott, 1918-ban önállósult országok agrárprotekciónizmusára tehát szükségképpen kiváltotta a délkeleteurópai népek gyors gyáriparosodását és — ennek elősegítése érdekében — ipari protekciónizmusát.

A bécsi központú középeurópai merkantilizmus szelleméből kialakult *Grossraumwirtschaft* korszaka lezárult. A politikai összefüggések felbomlása után megszűnt minden tervszerű, egységes elgondolásból való együttműködés az egymásra utalt, de egymástól mégis elzárkózó népek között. A Duna-medence népeinek korábban közös élete — a nagy összefüggések szemszögéből megítélve — nemzetelemeire bomlott széjjel. Az alapvető elrendezésnél, az egység felépítésénél a XVIII. század derekán elkövetett minden részrehajlás, gazdasági eszméknek hatalmi igények alárendelése, csoportegoizmust kiszolgáló kapzsiság most bosszulta meg magát. A nagy szintézisből eleve hiányzott az igazságosság rendező elve. Mellőzése nyomán támadt sűrűsödő, majd kirobbanó feszültségek megszüntették a gazdasági egységbe tartozás tudatát, igényét és a rendezett gazdasági együttműködés akaratát, mihelyt széthullott az egyetlen átfogó, dunamenti szervezeti forma, a nagyhatalmi politikai keret.

Az egyoldalú érdekeket szolgáló koordinálás korát a Duna-medencében a teljes és anarchikus jellegű desintegrálódás évtizedei követték az első világháború után. Népeket megülő tényeiből ismét a gazdasági egység, a rendezett együttműködés igénye támad. Ha a második világháborúból, a népek gazdasági integrálódása fejlődik ki, emberi és népi érdekeket szolgál, feltéve, hogy érvényesül benne az igazságosság. *Opus iustitiae pax.*

Csehszlovákia számára a Trianonban neki ítélt Északmagyarország és Kárpátalja, kiváltképpen az utóbbi különösen igénytelen, népével, nem bizonyultak annyira értékes fogyasztói területeknek, hogy ellensúlyozhatták volna — a csehszlovák agrárprotekciónizmustól kiprovokált ellenintézkedések következményeként — kiviteli gyártmányainak fokozatos kiszorulását Délkeleteurópa iparosodó

országaiból. Ezért a csehszlovák ipari fejlődés egyenletes volt és nem ugrásszerű a Köztársaság alapítása után.¹⁰ Rendkívüli arányú fejlődés csak az építőiparoknál volt feltűnő, aminek érthető magyarázata az új önálló állam berendezkedésével összefüggő tömeges építése új hivataloknak, közintézményeknek, közüzemeknek, az új államszervezet képviselőit is hivatott állami iskoláknak. Az új államszervezet kialakításával számos lakóházat építettek köztisztviselők, tanítók, közüzemi alkalmazottak, majd az agrárreform végrehajtása után az új telepesek és — az olcsóbéru kislakások építőtevékenysége keretében — a szociális biztosításban érdekelt munkásság számára. Az államtól ösztönzött, lendületes hivatal- és lakásépítés az építőiparok útján a többi, kiváltképpen a fogyasztási javakat előállító iparokat is serkentette.

A csehszlovák gyáriparosodás méreteinek és népfoglalkoztató képességének érzékeltetése céljából közöljük az 1930. május 27-i általános ipari statisztikai felvételnek a legalább 100 munkavállalót foglalkoztató iparüzemekre vonatkozó jellemző adatait.¹¹

Az üzem munkavállalóinak száma	Üzemek száma	Munkavállalók száma összesen
100— 250 munkavállalót foglalkoztat	2.048	314.905
251— 500 " "	667	229.195
501—1000 " "	337	233.590
1001—2500 " "	110	160.738
2501—5000 " "	10	36.552
5000-nél több " "	6	73.766
Összesen	3.178 iparüzem	1.048.746

munkavállalót foglalkoztatott. A bányavállalatok adatai ebben a Statisztikában nem szerepelnek. — 1936-nál később megjelent hivatalos adatokat nem közölhetünk, mert a Köztársaság fennállásának 20. évfordulójára előkészített munkák már nem jelenhettek meg. E tanulmányunkhoz összeállított alábbi adatokból kitűnik, hogy részben a munka produktivitásának emelkedése következtében a vállalatok saját tőkeállományának és betétállományának a népesség egy tagjára eső összege az 1913. évi 19.75 angol fontról 1937-ig 33.20 angol fontra emelkedett annak ellenére, hogy az 1937. évi népességben — 1913-tól eltérőleg — a korábban magyar felségjog alá tartozó keyésbé iparosodott területek, így Kárpátalja északi részének szűkös viszonyok között élő népe is szerepel.

¹⁰ A csehszlovák iparosodásra vonatkozó fontosabb munkák: Vlastivěda, Přece című VI. kötet, Sphinx, Praha 1930; — Deset let, alkalmi kiadó, Praha, 1928; — I. Karvas, Sjednoceni Vyrobnich, Podminek V. Zenich, Ceskych a na Slovenskii, Orbis, Praha, 1933.

¹¹ „Gewerbliche Betriebszählungen In der Cechoslowakischen Republik nach dem Stande vom 27. Mai 1930, Statistisches Staatsamt, Prag, 1936.

Csehszlovákia tőke- és betétállománya:

	Vállalati saját tőke- állomány (alap+ tartaléktőke)		Betétállomány			Együtt		
	ezer korona	ezer angol font	ezer korona	ezer angol font	fejquota angol font	ezer korona	ezer angol font	fejquota angol font
1913 ¹	487.989 ²	20.333	4322831 ²	180.118	17.74	4810820 ³	200451	19.75
1930	5206.680 ³	31.560	67448000 ³	409.650	27.81	72654680 ³	441210	29.90
1937	6482.629 ³	45.380	66012000 ³	462.080	30.30	72494629 ³	507.460	33.20

¹ Az Osztrák császárság, Böhmen, Mähren és Schlesien tartományai.

² Osztrák korona.

³ Csehszlovák korona.

Források: österreichisches Statistisches Handbuch 1914. Wien, 1916. Statistisches Handbuch der Cechoslowakischen Republik, 1938. Prag, 1938.

Société des Nations, Monnaies et banques 1937/38. Volume 1. Aperçu de la situation monétaire. Genève, 1938.

Az iparosodott Csehszlovákia — közép- és délkelet európai viszonylatban jelentős — tőkegazdagságát mutatja, hogy bár az első világháborúban győztes államok csoportjához számították és a nyugati nagyhatalmak közreműködésével történt a Köztársaság alapítása, Csehszlovákia létrejöttétől kezdve beruházási célokra 1937 végéig mindössze egy államkölcsönt vett fel, nevezetesen 1922-ben egy milliárd Kc. (£ 6,079.027) értékben és az államalapítástól 1937. év végéig behozott tőkékkel kapcsolatban ebben az időpontban a Köztársaságnak (a folyószámla-tartozásokkal együtt) mindössze £ 32,992.045 tartozása volt a külföld irányában.¹² Ha ehhez hozzá kívánjuk számítani az államalapítás előkészítéséhez a világháború során több részletben a cseh nemzeti bizottság és a cseh-szlovák légió részére folyósított kölcsönöket, megállapíthatjuk, hogy Csehszlovákiának tőketartozása 1938. kezdetével mindössze £ 32,992.045 volt. Ebben az összegben nem szerepel az a £9.924.733, mely az osztrák-magyar kettős monarchia államadóságának arányos felosztásából következőleg az ú. n. *Caisse Commune* révén a Köztársaságot terhelő államadóság. Csehszlovákia tehát államalapítása után sem politikai, sem közgazdasági újjászervezéshez jóformán alig szorult külföldi tőkére.

A tőkehiány bénító hatásától mentes ipari fejlődés, kiváltképpen a gyáriparosodás következtében az ipari és bányászati népesség továbbfejlődött. Az alábbi adatokból azonban kitűnik, hogy az ipari népesség fejlődése nem tartott lépést az össznépeség számának emelkedésével, ami a csehszlovák ipar külkereskedelmi érdekeit is sértő agrárprotekciónizmusnak természetes következménye.

¹² Az Obzor národo hospodarsky 1937. december 15-i 9/10/11. számú kiadványából vett adatok alapján számítva.

Csehszlovákia ipari és bányászati népessége.
(Keresők és eltartottak összesen.)

Év lélekszáma	Az összes népesség	Az ipari, bányászati népesség lélekszáma	A kettő aránya %
1900 ¹	9,436.825	3,789.630	40.2
1910 ¹	10,148.410	4,048.561	39.9
1921	13,613.172	5,030.260	37.0
1930	14,729.536	5,146.937	36.0

¹ A régi Ausztriának Csehország, Morvaország és Szilézia tartományai. Források: österreichische Statistik. Berufsstatistik nach den Ergebnissen der Volkszählung von 1900. Neue Folge. Band. 2. Wien, 1904. Statistisches Handbuch des Cechoslowakischen Republik, Prag, 1925. Cechoslowakische Statistik 98—104—113. Band. Prag, 1936.

Amíg az osztrák örökösödési tartományokban, így Cseh- és Morvaországban a gyáriparosodás a központosító absolutismusnak, addig Magyarországon a nemzeti szabadságra és az állami függetlenségre irányuló törekvésnek gyermeke. Szimbolikus jelentőségű, hogy az első szervezett honi iparpártoló mozgalomnak az Országos Iparegyesület alapításának 1841-ben ugyanaz a *Kossuth Lajos* a mozgató lelke és vezére, aki később nemzete szabadságvágyának és független érzületének megtestesítőjeként lép a történelembe. „Ipar nélkül félkarú óriás a nemzet!” — hirdeti *Kossuth Lajos* és a magyar reformkor másik kimagasló egyénisége, *Széchenyi István* gróf megalapítja az első hengermalmot, útnak bocsátja magyar vizeken az első gőzhajót és lelkes szervező munkájával megveti a magyar gyáriparosodás szellemi alapjait. Amikor az Országos Iparegyesület után életre hívják a Honi Védegyletet, az osztrák örökösödési tartományok ipari termelésének egyéni értékével, 730.3 millió forinttal szemben a magyar ipari termelés értéke mindössze 144.4 millió forint.

Mintha a megkötés, a fegyelmezés, a korlátozás és a tilalom normái mögött ellankadnék a végrehajtó hatalom. A liberalizmus szelleme átjárja azoknak elméjét is, akik elveiről tudni sem akarnak, de azért nem gördítenek akadályt az iparszabadságról szóló és a céhek kimúlását megpecsételő 1840: XV, t-c. tárgyalása, majd királyi szentesítése elé.

A kontinenst megrázó sorozatos politikai földrengések évében 1848-ban a 13,500.000 lelket számláló népességből csak 78.000 legényesik 232.753 kisiparosra, de a változó idők jeleként már 528 gyártelep működik 23.400 munkással.

A központi hatalmat elernyedéséből felrázza az Európát végigpusztító forradalom. A rémület első napjainak dermedtsége után az absolutismus erősebb kézzel, mint valaha, irányítja az államot, szigorú következetességgel örökösödik a gazdasági feladatok megoszlása

XVIII

és az egyes népeknek kiosztott szerepek, áruik és eszméik forgalma felett. *Bach* és *Schmerling* nevéhez fűződő absolutismus korában a magyar gyáriparosodás megáll.

1867. A kiegyezés. Magyarország és Erdély közjogi egyesülése már nem vitatott. 1868. Kiegyezés a horvátokkal. Eötvös liberális szellemű nemzetiségi törvénye. A vállalkozás felfigyel. Itt mindenki kibékül. A váratlan politikai kockázatok veszélyére az emberek, mintha nem is emlékeznének. Itt érdemes vállalkozni. Az osztrák és a cseh nagyipar ragaszkodik a kettős monarchia vámterületéhez, a mezőgazdaságban érdekelt magyar vezető réteg az osztrák tartományok piacain — a gabona és élő állat kivitele során — megtalálván a maga számítását, elfogadja a kialakult kész helyzetet, — a bécsi központi hitelszervezet pedig már közvetíti a tőkét az új helyzet új ismerőihöz.

Az 1887/8. évi gyáripari összeírás azzal a meglepő eredménnyel járt, hogy a legalább 20 munkást foglalkoztató vállalatok száma 938 és a náluk foglalkoztatott munkavállalók száma a 90.000-et is meghaladja.

Magyarország is mindinkább érzi az amerikai gabonának növekvő versenyképességét és felismeri, hogy népességének vállalkozó kedvű jórésze tengerentúlra vándorol, ha az állam nem gondoskodik a néptömegek gazdaságos foglalkoztatásáról. Ennek felismerése, továbbá az egyre súlyosbodó nemzetközi helyzetben a stratégiai fontosságú és egyúttal az agrártermelvények gazdaságos értékesítését előmozdító vasúti építkezések. Magyarországon, miként Európaszerte mindenütt, állandó és növekvő piacot biztosítottak a vasutak építésében, felszerelésében és karbantartásában érdekelt vállalkozásnak. Nagy honvédelmi és közgazdasági érdekekből a vasútépítés gyors iramban haladt.

Magyarország vasúti pályahossza 1865-ben 2.000 km., 1913-ban már 21.798 km., amiből 1.397 volt kettősvágányú.

Magyarország népességének súlyához, fogyasztó képességéhez» természeti javaihoz és iparilag értékesíthető agrártermelvényeihez képest bár még mindig fejletlen, de modern gyáripart teremtett. Ezt elérhette nagy körültekintései, a bécsi központi hitelszervezet anyagi érdekeivel számolva, hasznát közvetve biztosítva és tapintatosan ellensúlyozva az osztrák nagyipari tényezők egyoldalú befolyását.

A kiegyezés gazdasági végrehajtásától, 1870-től a Balkán háborúk előestéjéig, 1910-ig, Magyarország összlakossága 36%-kal, ennek keretében az ipari népesség 127%-kal emelkedett és az első nagy háborút megelőző utolsó békeévben (1913) 4850 gyártelepen 350.000 munkás részvételével folyt az ipari munka.

Magyarország sokat áldozott gyáriparának fejlesztéséért, ezeknek a méreteknél gyors kialakulásáért. Áldozott az iparnak nyújtott jelentős adókedvezmények, vasúti fuvardíj-térítések, az új gyáraknak engedélyezett minden közvetlen és közvetett támogatás és ösztönzés útján. De a magyarság a legnagyobb áldozatot nem a gyáripar pénzügyi támogatásával, hanem azzal hozta meg, hogy

népének életerejéből áldozott a múlt század negyvenes éveiben lendületesen meginduló munkavédelmi törekvések ütemének fokozatos lassításával.

Ne tévesszük szem elől: az 1867. évi kiegyezés nem teremtett önálló vámterületet Magyarország számára. Ausztria és Magyarország közös vámterület maradt és ezen az egységes piacon természetes közgazdasági törvényszerűségként az áregység szabálya érvényesült. A részben korábban alapított és kifejtett, ezért tömegesen gyártó, tőkeerős osztrák és cseh-morva nagyipari vállalatok a kettős monarchia piacain ugyanazon az áron értékesíthették gyártmányaikat, mint a többnyire kisebb méretekben dolgozó, legtöbbször tőkeszegény magyar iparvállalatok. Az osztrák és a cseh gyárak egyrésze a magyar vállalatok alapításának idején már leírta a gyár létesítésével, felszerelésével, tehát a beruházásokkal kapcsolatos és gyártmányainak a piacon való bevezetésével járó első befektetéseket és az indulás költségeit. A magyar vállalatok — a belöldi tőkeszegénység és magyar jegybanktól irányított önálló hitel-szerkezet hiánya következtében — nehezebben és drágábban szerezhetők meg a vállalkozás kiterjesztéséhez szükséges idegen tőkét és nagyrészüket ebben az időben még nem amortizálhatta a létesítéssel és indulással járó jelentős befektetéseket. — Még számos egyéb nézőpontból is megvilágítható — kialakulásuk sorrendjében — az osztrák, a cseh, morva és a magyar gyáripari vállalatok versenyhelyzetek az utóbbiak kárára bőségesen megtapasztalt különbségei a XIX. század második felében.

Ugyanazon a piacon azonos értékesítési feltételek közepette, miként állhatta meg a helyét az a magyar gyáriparos, aki osztrák és cseh versenytársánál drágább feltételekkel szerezte meg a vállalkozáshoz szükséges kölcsöntőkét, aki versenytársánál kisebb méretekben, tehát gyártmányegységenként — egyéb feltételek azonosága esetében is — szükségképpen drágábban termel és ráadásul még nem írta le kezdeti befektetéseit? Egyetlen mozzanat, az osztrák és a cseh vállalatokat terhelőnél alacsonyabb munkaköltség, az olcsóbb magyar munkaerő következtében állhatta a hazai ipari vállalkozó az osztrák és a cseh-morva ipar erős versenyét a magyar piacon.

Amikor a XIX. század nagy magyar függetlenségi mozgalma a negyvenes években 1849-ig, tehát az országra még nagyobb súlylyal rá nehezülő császári absolutismusig belső országos ügyekben elhatározó tényezővé fejlődött, a magyarság valóban megmutatta, hogy mihelyt kezét szabadabbá teszik, állama korabeli feladatait szociális szellemben igyekszik megoldani. Ugyanaz a szabadságszerető emberséges szellem, mely 1848-ban megszüntette a jobbagyságot, alkotta a gyárak viszonyáról szóló 1840:XVII. t.-c-nek a 12. évnél fiatalabb gyermekek ipari munkájának védelméről és a 12—16 éves fiatalokúak leghosszabb napi foglalkoztatásának 9 órában való megállapításáról, továbbá a megbetegedett gyári munkásoknak a munkaadót terhelő gyógykezeléséről szóló intézkedéseit. A magyar reformkornak ugyanebből a szociális szellemé-

ből való a földművelés-, ipar- és kereskedelemügyi miniszternek a céhszabályzatok módosításáról szóló 1848. június 11-én kelt rendelete, mely 9 órára korlátozza a tanoncok napi foglalkoztatását, kötelezően előírja, hogy tanonc csak mestersége körében és testi erejének megfelelő munkával foglalkoztatható. E rendelet 11 órában állapította meg a segéd munkások, tehát a felnőtt munkavállalók napi munkaidejét, alkalmazza a túlórázás fogalmát, előírja ennek külön díjazását és intézkedik a bérlevonás ügyében.

Az 1840—48. évi magyar munkavédelmi jelentőségű intézkedéseket az iparosodás és a munkaügy terén az élen haladó államok egykorú jogszabályaival egybevetve megállapíthatjuk, hogy amíg ezek az államok a gyermekmunka védelménél a betöltött 9. életévet, Magyarország a betöltött 12. életévet alkalmazta korhatárként, — amíg az 1839. évi vonatkozó porosz törvény legfeljebb 10 órában határozza meg a fiatakorúak munkaidejét, az 1840. évi idézett magyar törvény 9 órában, — amíg Svájc csak 1877-ben és Ausztria csak 1884-ben szabályozza a segéd munkások maximális munkanapját, a magyar törvényhozás ezt már 1840-ben napi 11 órára korlátozza.

A magyar szabadságharc után a császári absolutismus közel két évtizedre véget vetett az 1840-ben szociális szellemben meginduló magyar állami munkavédelemnek, a független államiság tiszteletreméltó teljesítménye folytatásának.

Amikor a kiegyezés (1867) után Magyarország ismét törvényt alkothatott, a munkavédelmet az első magyar ipartörvénnyel, az 1872: XIII. t.-c.-kel az 1840. és 1848. évi jogszabályokat átható szellemben folytatta. Az első magyar ipartörvény 12 évben állapította meg az ipari munkára alkalmazás korhatárát, továbbá az éjjeli gyermekmunka (14 éves korig) feltétlen tilalmát, a tanoncok, általában a 14 évnél fiatalabb gyári munkások napi munkaidejére korlátozását írta elő és bevezette a truck-tilalmat.

A múlt század nyolcvanas éveitől a magyar állami munkavédelem már nem tartott lépést az iparosodás terén vezető nyugat-európai államok munkaügyének fejlődésével. Az 1867. évi osztrák-magyar megbékélést követő időben megerősödő magyar gyáripar tapasztalatokra tehetett szert a dunai kettős monarchia új közjogi formájú életében. A már kifejtett jelenségek alapján a magyar ipari érdekeltiség felismerte, hogy a Monarchia kiterjedt piaca számára rentábilisan csak akkor termelhet, gyártmányai az osztrák, illetőleg a cseh-morva árukkal még belföldön is csak akkor versenyképesek, ha az osztrák, illetőleg a cseh-morva gyáriparnál olcsóbb munkaerővel dolgozva, a munkaköltségnél ellensúlyozza a többi termelési költség-tényezőnek, a már kifejtett okokból, viszonylagos magasságát. Minthogy a kötelező munkavédelem előírásai rövidebb-hosszabb átmeneti időre emelhetik a termelés munkaköltségét, az ipari érdekeltiségnek ilyen értelmű érvelése meggyőzte a törvényhozás többségét, hogy ha a kötelező munkavédelem jelentős mértékben növeli a gyáripar munkaköltségét, az ipari termelés a nép foglalkoztatásának és a kincstár érdekeinek legnagyobb hát-

rányára, előbb-utóbb versenyképtelenné válik. Ez az érvelés, mely nem nélkülözte az igazság magvát és Szerényi József egy időben kereskedelem- és iparügyi minisztertől olyképen formulázott tétel, hogy a közös vámterület következtében a magyar iparra nagyobb korlátozások (értve ez alatt a munkaadók szerződési magánautonómiájának korlátozását), nem állapíthatók meg, mint amilyeneket az osztrák (cseh-morva) ipar kénytelen elviselni — visszhangra talált a törvényhozás többségében és a közvéleményben. Hogy milyen mértékben rejtett az érvek és megértő elfogadások mögött a magyar nép foglalkoztatásáért, a nemzeti jövedelem fokozásáért való őszinte törődés és mennyire a csupán az egyik közérdeket vakítóan megvilágító, egyetlen részgazságot eltúlzó üzleti érdek, azt tárgyilagos módszerrel kianalizálni nem áll módunkban. Kétségtelen azonban, hogy az állami kötelező munkavédelem gyorsabb fejlődésétől a magyar gyáripart és ennek népfoglalkoztató és adófizető képességét féltő érvelésnek, méginkább az irányadó tényezők részéről e felfogás készséges elfogadásának jelentős része volt a magyar ipari szociálpolitika fejlődésének hátráltatásában, lassításában mindaddig, amíg az osztrák-magyar kettős monarchia fennállott s ennek keretében közös volt a vámterület, de legalább is a század fordulójáig, amikor már az első nagyobb gyáriparosodás kezdeti beruházásait a múlt század nyolcvanas és kilencvenes éveiben létesült gyárak leírták és versenyképességüket megszilárdították. Ennek felismerésével és nyomában a betegségi és baleseti kötelező biztosításról szóló 1907:XIX. t.-c.-kel a magyar ipari munkavédelem újabb fejlődésnek indult.

Kizárólag az ipari munkavédelemre irányuló érdeklődés nagy egyoldalúsága kell ahhoz, hogy valaki ne vegye észre: Magyarország a kilencvenes években és századunk első éveiben 1898. és 1907. között sorozatos törvényalkotásokkal épen akkor valósította meg az összes mező- és erdőgazdasági munkáskategóriák kötelező — több délkelet európai államban még most, a XX. század negyvenes éveiben is hiányzó — védelmét és a magyar gyermekvédelemnek az akkor úttörő jelentőségű francia megoldáshoz leginkább hasonló rendszerét, amikor az ipari érdekelttség érvelésének hatása alatt lassította az ipari munka védelmének, 1840—48-ban oly lendületesen megindult fejlődését.

Az első világháború elvesztése véget vetett a dunai kettős monarchiának, a két oldalról eltérően megítélt közös vámterületnek. Közép- és Kelet-Európa új politikai elrendezése következtében Magyarország veszített a hadvesztes államok közül a legtöbbet. Nagy veszteségei sorában elvesztette gyártelepeinek 49%-át, melyeknél Magyarország gyári munkásságának 50%-a dolgozott. Az 1913. évi termelési értéket tekintve, Magyarország a trianoni békeszerződés rendelkezései révén elvesztette vasiparának 49.3% át, gépiparának 17.8%-át, fonó- és szövőiparának 58.2%-át, faiparának 77.7%-át, élelmezési iparának 42.4%-át, vegyiparának 45.1%-át, kő- és agyagiparának 40.3%-át, ruházati iparának 25.3%-át, papíriparának 76.6%-át és sokszorosító iparának 10.8%-át.

A csehszlovák ipari termelés piacainak alakulásával foglalkozva előadtuk, hogy a világháború után Ausztria és Csehszlovákia agrárprotekciónizmusa milyen összefüggésekben váltotta ki az addig agrár jellegű dunai országok gyáriparosodását és milyen állampénzügyi és monetáris érdekek sürgették e folyamat gyorsítását. Magyarország az 1925. évi autonóm vámtarifával és — a vállalatok közvetlen pénzbeli támogatását ugyan mindenkor mellőző — iparpártoló eljárásokkal igyekezett növelni a magyar munka produktivitását, továbbá a szomszédos ipari államok agrárprotekciónizmusa következtében krónikus válsággal küzdő mezőgazdaságában kellő számú újabb munkaalkalmat, megélhetést nem találó népszaporulatának foglalkoztatását és azt a nemzeti jövedelmet, mely a nemzet vagyonával együtt a társadalom anyagi létalapja. A céltudatos iparosító törekvés eredménnyel járt:

Magyarország gyári jellegű ipartelepeinek és munkásainak száma és termelési értéke 1921—1938. évben.

Év	A gyárak száma	Index 1921=100	Évi átlagos munkásiétszám	Termelési érték 10.0 P.	Index 1921=100
1921	2.124	100	136.808	979.388	100
1922	2.494	117	173.322	1.377.302	141
1923	2.739	129	197.427	1.412.401	144
1924	2.876	135	196.805	1.821.407	186
1925	3.160	149	191.760	2.068.228	211
1926	3.287	155	195.465	2.191.658	224
1927	3.544	167	227.682	2.691.972	275
1928	3.553	167	236.284	2.876.871	294
1929	3.512	165	237.290	2.867.094	293
1930	3.491	164	212.340	2.491.868	254
1931	3.424	161	191.965	2.058.660	210
1932	3.324	156	173.988	1.822.622	186
1933	3.352	158	179.386	1.763.429	180
1934	3.387	159	199.273	1.954.388	200
1935	3.491	164	219.242	2.201.477	225
1936	3.700	174	251.155	2.582.485	264
1937	3.902	184	276.500	2.952.438	302
1938	3.990	188	288.512	3.044.470	311

Az 1938. évi gyáripari termelés 3.045 millió P. értéke a következőképpen oszlott meg az ipari főcsoportok között a második világháborút megelőző utolsó békeévben:

¹ Farkasfalvi Sándor, Ipar, Magyar Statisztikai Szemle, XVI. évf. 4. sz. 455. old. és ugyanettől a szerzőtől A gyáripar helyzete 1939-ben, Magyar Statisztikai Szemle, XVIII. évf. 11. sz. 953. oldal tábláinak megfelelő adataiból összeállítva.

A termelési érték megoszlása ipari főcsoportok szerint 1938-ban.¹

	%		%
I. Vas- és fémipar	14.2	VI. Fonó- és szövőipar	15.3
II. Gépgyártás	10.1	VII. Ruházati ipar	2.5
II/22 Közhasznú villamos energia ipar	4.5	VIII. Papirosipar	1.8
III. Kő-, föld-, agyag- és üveg ipar	3.6	IX. Élelmezési és élvezeti cikkek gyártása	30.2
IV. Fa- és csontipar	2.6	X. Vegyészeti ipar	9.9
V. Bőr-, sörte- és rugygyanta ipar	3.7	XII. Sokszorosító és műipar	1.6

Az évi átlagos munkáslétszám megoszlása főcsoportonként 1938-ban.²

	munkás		munkás
I. Vas- és fémipar	50.895	VI. Fonó- és szövőipar	63.259
II/a. Gépgyártás	41.861	VII. Ruházati ipar	10.106
II/b. Köz célú vill. energia ipar	7.020	VIII. Papirosipar	5.557
III. Kő-, agyag- és üvegipar	29.895	IX. Élelmezési ipar	34.364
IV. Fa- és csontipar	13.032	X. Vegyészeti ipar	16.087
V. Bőr-, sörte- és ruggyanta ipar	10.280	XII. Sokszorosító és műipar	7.557
		Összesen:	289.913

¹ Farkasfalvy Sándor, A gyáripari üzemi és termelési statisztika 1938. évi előzetes eredményei, Magyar Statisztikai Szemle, XVII. évf. 7. sz., IV. tábla.

² Ugyanott a 485. oldalon.

A magyar gyáripari munkásság létszámából a vas- és fémiparra, továbbá a gépgyártásra 1898-ban 34%, 1913-ban 29%, ugyanakkor a trianoni békeszerződésben meghatározott államterületre 38% esett;

az élelmezési iparra jutott 1898-ban 20%, 1913-ban az akkori és a trianoni országhatároknak megfelelő területen egyenlően 19%;

a fonó-, szövő- és ruházati iparra esett 1898-ban 7.8%, 1913-ban az akkori államterületen 11.3%, a trianoni területen 9.8%.³ A két világháború között a legnagyobb fejlődést kétségkívül a textilipar érte el: 1921—36. évek során a vállalatok száma háromszorosára, munkáslétszámuk ötszörösére, termelésük több, mint tizenkétszeresére emelkedett.⁴

A magyar gyáripari termelés fejlődésvonalát átmeneti időre megtörte az 1930-tól elmélyülő gazdasági válság. Ennek 1932. évi

³ Az 1898. és az 1913. évi adatok v. Surányi—Unger Tivadar Iparstatisztikai tanulságok c. tanulmányából valók, Magyar Stat. Szemle, XXI. évf. 7. sz., 363. old.

⁴ Farkasfalvy Sándor, Ipar, Magyar Stat. Szemle, XVI. évf. 4. sz., 459. old.

mélypontján 1929-hez képest az átlagos munkáslétszám 27.6%-kal volt alacsonyabb. A gazdasági válságnak a munkásság foglalkoztatására való hatása azonban már 1935-ben megszűnt. Az 1936. évi átlagos munkáslétszám még az 1929. évi, tehát az addig legmagasabb számot is 7.3%-kal meghaladta.

Ami a gyári munkásság területi megoszlását illeti, 1938-ban Budapesten és környékén foglalkoztatták a gyári munkások 62%-át. A gyáriparnak a fővárosba történt összpontosítására jellemző, hogy Budapesten kívül egy városi vagy egyéb ipari gócpont sem volt, ahol az ország gyáripari munkásságának legalább 3%-a lett volna munkaviszonyban.

A magyar bányászatban a trianoni békeszerződés végrehajtása folytán jelentékeny eltolódás következett be. 1913-ban az ország bányamunkásságának 66.3%-a dolgozott a szénbányászatban, 1921-ben már 98.57%-a, ami a nemesérc bányászat elvesztésének és az ércbányászat összezsugorodásának tulajdonítható. Az utóbbi években a bányászság megoszlása arányosabbá vált a fejlődő bauxit-termelés következtében, de még így is 1938-ban a bányamunkásság 92.46%-át a szénbánya vállalatok foglalkoztatták.

A bányamunkásság száma az 1913. évi 80.140 bányással szemben 1921-ben a trianoni területen 41.354, 1938-ban 40.583 bányász dolgozott. Közülük a szénbányászatban dolgozott 1913-ban 53.132, 1921-ben 40.762, 1938-ban 37.525 bányász. A szénbányászat Magyarországon előrehaladott koncentráció képét mutatja: öt szénbányaiipari érdekelttség az ország szénbányászainak 80%-át foglalkoztatta 1938-ban.¹

Az 1927. évi általános ipari társadalombiztosítási felvétel és az 1930. évi kisipari felvétel betekintést engedett a kisipar foglalkoztatási viszonyaiba. 1930-ban az ország területén 158.100 kisipari üzem működött. Az üzemek 58.1%-ánál az iparos munkavállaló nélkül dolgozott, 65.500 kisipari üzemben pedig összesen 169.700 munkavállalót foglalkoztattak.

Az ország valamennyi magángazdasági üzemében és gyári jellegű közüzemében alkalmazott munkások száma 1938-ban becslésünk szerint:

gyári munkás	290.000 kereső
bányászság	40.600 „
kisipari segéd és napszámos	340.000 „
mezőgazdasági munkás és cseléd	754.000 „
	Összesen: 1,424.600 munkás.

Ennél a számításnál természetesen nem vehettük figyelembe a nem gyári és nem kisipari vállalatok munkásait, pl. a vasút és a hajózás üzeimeiben, továbbá a kereskedelmi, szállítmányozó vállalala-

¹ Bán Imre, Szénbányászok, A Közgazdasági Könyvtár Magyar gyári munkásság című XXIV. kötete, szerkesztette Rézler Gyula, 216—7. old., Budapest, 1940.

toknál foglalkoztatott, továbbá azokat a munkásokat sem, akiket az állam, közületek, közintézmények, nem gyári jellegű közülemek keretében alkalmaznak. A fenti számból az akkor munkanélküliek is hiányoznak. Becslésünk szerint az iparban és a mezőgazdaságban ebben az időben átlagosan 110—20.000 volt a munkanélküliek száma. Magyarország munkássága 1938-ban családtagjaik nélkül is megközelítette a 2 milliót.

Csehszlovákiától eltérőleg, Magyarország igen jelentős tőkeimportra szorult, hogy a trianoni békeszerződés rendelkezése következtében elszenvedett, a fentiekben ipari vonatkozásban érzékeltetett veszteségei ellenére népének emberséges életre lehetőséget adó közgazdaságot alakíthasson ki és megteremtse ennek nélkülözhetetlen eltételeit, a kiegyensúlyozott közháztartást és az értékálló egészséges pénzt. Magyarország 1920—1931. években 3.4 milliárd P., azaz £122,214.232 tőkét importált. Ez a folyamat 1931-től megszűnt. A csehszlovák tőkeimport közel háromszoros összegének megfelelő magyar tőkebehozatal lényegesen enyhítette a magyar, miként minden délkelet európai termelést korlátozó tőkehiányt és ezért közvetve együttthatója volt az ország gyáriparosodásának.

Ha a magyar, miként általában a közép- és kelet európai mezőgazdálkodás közismert nehézségeire gondolunk, elsősorban az erőteljes iparosodás eredményének kell tekintenünk Magyarországot tőke- és betétállományának kedvező alakulását:

Magyarország tőke- és betétállománya.

		1900 ¹	1910 ¹	1921	1938 ²
Alaptőke	ezer Kor.	576.278	1,242.624	4,632.891	—
	" P.	668.482	1,441.444	43.410	638.243
	" angol font	24.020	51.794	1.824	40.052
Tartalék-tőke	ezer Kor.	265.851	614.722	2,928.175	—
	" P.	308.387	713.078	27.436	207.505
	" angol font	11.081	25.623	1.153	13.022
Saját tőke összesen	ezer Kor.	842.129	1,857.346	7,561.066	—
	" P.	976.869	2,154.522	70.846	845.748
	" angol font	35.101	77.417	2.977	54.074
Tartalék-betét	ezer Kor.	1,744.985	3,448.509	10,174.670	—
	" P.	2,024.183	4,000.270	95.336	865.736
	" angol font	72.734	143.740	4.006	54.329
Folyószáma és csekk-betétek	ezer Kor.	246.781	719.202	*)	—
	" P.	286.266	834.274	—	976.125
	" angol font	10.286	29.977	—	61.256

¹ Nagy-Magyarország, Horvát-Szlavonország nélkül.

² Az angol fontra való átszámítás a Nemzetközi Banknak a megfelelő időpontra vonatkozó hivatalos jegyzése alapján, felár nélkül történt.

		1900 ¹	1910 ¹	1921	1938 ²
Összes betétek	ezer Kor.	1,991.766	4,167.711	—	—
	" P.	2,310.449	4,834.544	—	1,841.861
	" angol font	83.020	173.717	—	115.583
	fejquota angol font	4.93	9.51	—	12.73
Együtt (tőke- állomány + betétállomány)	ezer Kor.	2,833.895	6,025.057	—	—
	" P.	3,287.318	6,989.066	—	2,687.609
	" angol font	118.121	251.134	—	168.659
	fejquota angol font	7.01	13.74	—	18.58

Az iparosodás folyamata eltolódásokat idézett elő a magyar társadalom szerkezetében, a foglalkozási csoportok rétegződésében:

Magyarország ipari- és bányászati népessége.
(Keresők és eltartottak összesen.)

Év	Összes népesség	Ipari, bányászati népesség	A kettő közötti arány %
1900 ¹	16,838.255	2,563.157	15.2
1910 ¹	18,264.583	3,316.448	18.1
1920 ²	7,980.143	1,639.653	20.6
1930 ²	8,688.319	2,006.890	23.0

¹ Horvátország nélkül.

² Trianoni Magyarország,

Románia gyáripari fejlődése a román hivatalos álláspont szerint 1885-ben azzal a ténnyel vette kezdetét, hogy a román állam felmondotta az osztrák-magyar monarchiával kötött kereskedelmi szerződést. A hivatalos román megítélés szerint ezt az időpontot megelőzően Romániának voltaképpen csak háziipara volt.³ Talán a közöltek után felesleges megemlíteni, hogy az említett kereskedelempolitikai lépéssel Románia 1885-ben nem a magyar, hanem az osztrák, cseh és morva nagyiparral szemben védte hazai iparának fejlesztéséhez fűződő érdekeit. A céltudatos iparfejlesztés tulajdonképpen csak 1887-ben kezdődik, amikor olyan törvényi intézkedések léptek hatályba, melyek felhatalmazták a kormányt, hogy rendkívüli kedvezményekkel támogassa azokat a vállalatokat, melyek legalább 27 munkást foglalkoztatnak és alaptőkájük legalább 50.000 leu. Ebben az időben — a legkisebb üzemeket is tekintetbe véve — 236 iparvállalat működött az ország területén, melyek közül csak a kü-

³ Les industries de Roumanie, 3. old., a román hivatalos lap (Monitorul Oficial) és a román államnyomda közös kiadványa, Bukarest, 1936.

lön törvényi intézkedés alapján támogatott sascuti és chitilai cu-, korgyarak voltak nagyobb méretű üzemek. Az iparfejlesztésről szóló törvénnyel biztosított állami támogatás 1887. és 1892. között 167 gyár alapításához vezetett. Voltaképpen ekkor, a vámpolitikai protekcionizmusnak megfelelő vámtarifával kap lendületet a román gyáriparosodás. Eredményeként századunk első évében már 625 gyár működik 45.211 lóerővel. Az üzemek túlnyomó része a mezőgazdaság termelvényeit feldolgozó élelmezési iparvállalat. Erre az időre esik az első román olajipari nagyüzem, a „Steaua Romána” alapítása.

Costinescu kormányának autonóm vámtarifája 1906-ban teljessé teszi a fiatal román gyáripar védelmét és az iparfejlesztésről szóló, 1912. február 1-én hatályba lépett újabb törvény alapján már Romániának 472 iparvállalata élvezi az állam közvetlen támogatását. Amikor Románia az első világháborúban hadba lépett, gyáriparának 847 iparvállalata 54.000 munkással 330 millió leu alaptőkével, 120.000 lóerő üzemi hajtóerővel dolgozik.

Európának az első világháborút követő politikai elrendezése átalakította a román közgazdaság szerkezetét. Erdély gyáripara, vashámorai, nehézipara, vegyipara és 600 éves múltú bányászata a trianoni békeszerződés következtében a román közgazdaság tartópilléreivé vált. Erdélynek és a Bánátnak Magyarországtól elszakítása és Besszarábiával és Bukovinával együtt Romániába bekebelezése következtében a gyári üzemek száma 847-ről 2.747-re, üzemi erőművek és motorok teljesítőképessége 120.000 H. P.-ről 480.000 H. P.-re emelkedett.¹

A gyári üzemek számát és az üzemi hajtóerőt tekintve, az első világháborúból kibontakozó Nagyrománia legfontosabb ipara az élelmezési ipar. Ezt követik jelentőségük sorrendjében a fa-, a textil-, a vas- és fémipar, az építőanyagok gyártása, a vegyipar, a bőr-, a papír-, az üveg- és az agyagipar és az elektrotechnikai iparok.

Romániának hirtelen 294.967 km.²-re megnövekedett államterületének hatalmas belső piaca kivételes lehetőségeket teremtett gyáripara számára. A vállalkozás ki is aknázza ezeket a lehetőségeket. 1925—29. években Románia ipara 54%-kal növelte termelését. A leggyorsabban fejlődő iparok termelési értéke, nevezetesen az elektrotechnikai iparé évenként átlagosan 26%-kal, a vegyipari évenként 18%-kal, a textiliparé ugyancsak évi 14%-kal fejlődött ezekben az években.² E kivételes méretű fejlődés ellenére 1929-ben M. Manoilescu, a román nemzeti bizottság elnöke a Nemzetközi Kereskedelmi Kamara elé terjesztett jelentésében mégis a romániai termelést akadályozó tőkehiányról írt, melynek tökebehozattal való enyhítését a külföldi tőkét éppen akkor távoltartó törvényi in-

¹ Les Industries de Roumanie, 5. old., Monitorul Oficial Bucarest, 1936.

² Mihail Manoilescu, Synthèse de l'économie roumaine, 6. old., Moniteur Officiel et Imprimeries de l'Etat, Bucarest, 1936.

XVIII

tézkedések akadályozták meg, amikor bőségesen volt disponibilis tőke a világpiacon.¹

Bár a *Costinescu*-tarifa óta Románia rendszeresen felépített vámfalakkal, miként láttuk, eredményesen védte ipara részére a belföldi piacot, a külföldi gyártmányokkal szemben prohibítív intézkedésekkel teljesen csak 1933-tól kezdve zárkózott el, amikor közgazdaságát alapjaiban megrázó gazdasági válság során elhatározta, hogy hasonló gazdasági és ezzel járó politikai megrázkódások elkerülése végett a lehető legnagyobb mértékben önellátásra rendezkedik be és ezért — gyárvállalatait a hazai piacon a külföld versenyétől teljesen megóva — iparilag hasznosítja — az akkori határokon belül — természeti javakban gazdag ország értékes adottságait.

Az ipari protekcionizmus eredményeit az alábbi számsorok mutatják:

Románia gyáriparának fejlődése 1927—1938. években.

Év	Gyári vállalatok száma	Munkavállalók száma	Befektetett tőke milliárd leu	Termelési érték milliárd leu
1927	4.097	214.052	39.5	59.0
1928	3.966	206.547	39.8	61.0
1929	3.736	201.184	30.3	56.13
1930	3.646	174.227	40.6	48.3
1931	3.524	152.309	40.5	33.2
1932	3.557	152.198	39.9	32.5
1933	3.487	185.000	30.9	34.9
1934	3.510	208.240	40.82	41.84
1935	3.613	231.717	41.8	47.3
1936	3.553	260.934	42.5	51.3
1937	3.513	278.918	46.3	64.0
1938	3.767	289.117	50.1	69.2

² Virgil N. Madgearu, *Evoluția economică Românească după războiul mondial*, 148. old., Biblioteca Economică, Studii și cercetări, Independent economică, București, 1940, az *Industria românească* c. mű adataival, 104. old.

1930-ban tehát 3.546 gyárvállalat működött 174.287 munkással, 40.6 milliárd leu befektetett tőkével és 1929. évi árakban kifejezve 54.6 milliárd leu értéket termelt. — 1938-ban 3.767 gyárvállalat működött 289.117 munkással, 50 milliárd leu befektetett tőkével és 1929. évi árakban kifejezve 87.7 milliárd leu értéket termelt.

¹ Mihail Manoilescu, *La situation économique de la Roumanie en 1929*, 3. old., Bucarest, 1929.

Románia gyáriparában az üzemek, a munkásság, a befektetett tőke és a termelési érték megoszlása 1938-ban.¹

Ipari főcsoportok	A gyár- vállalatok száma	A munka- vállalók száma	A befektetett tőke millió leuban	A termelés érték millió leuban
Élelmezési ipar	974	38.376	10.773	15.578
Textilipar	640	74.077	8.231	14.692
Vegyipar	397	28.298	12.325	14.155
Vas-, fém- és gépipar	366	51.321	8.466	11.363
Faipar	713	43.326	2.274	3.584
Bőripar	158	13.366	1.025	3.438
Papírosipar	157	15.222	3.577	3.088
Építkezési anyagok gyártása	258	15.104	2.493	1.960
Elektrotechnikai ipar	31	2.684	200	675
Úvegipar	39	5.691	502	527
Kő- és agyagipar	34	1.652	143	149
Összesen:	3767	289.117	50.009	69.209

A román gyáripari statisztikából kitűnik, hogy a befektetett tőkét tekintve, Románia legnagyobb ipara a vegyipar, nevezetesen a külföld számára jelentős mennyiségben termelő olajfinomítóba befektetett tőkék miatt. Ebből a szempontból megítélve sorrendben utána következik az élelmezési ipar, majd a textilipar, a vas- és fémipar, a fa-, majd a papíripar. A feldolgozó iparok 1930-ban a tőlük feldolgozott nyersanyagok 28,8%-át külföldről szereztek be, 1930-ban már csak 24,8%-át.

A gyáriparosodás lényegesen javította Románia külkereskedelmi helyzetét. A textilipar fejlődése következtében visszafejlődött a textilipari gyártmányok behozatala.²

A textilárk romániai behozatalának értéke 1925—1938. években millió leuban.

Év	Gyapjuáru	Selyemáru	Növényi anyagból pamut, kender, len	Az összes behozatal értéke
1925	2.109	655	9.915	12.679
1926	2.705	687	9.600	12.992
1927	3.589	112	10.074	13.775
1928	2.980	128	8.622	11.730
1929	2.067	165	7.639	9.871

¹ Virgil N. Madgearu, id. mű, 146—7. old.

² Ugyanott 173. old.

Év	Gyapjúárú	Selyemárú	Növényi anyagból pamut, kender, len	Az összes behozatal értéke
1930	1.309	87	4.679	9.075
1931	853	70	4.662	5.585
1932	708	55	3.950	4.713
1933	1.014	69	2.905	4.988
1934	1.124	79	3.717	4.920
1935	662	32	3.715	3.409
1936	730	47	3.118	3.492
1937	1.245	62	4.576	5.883
1938	882	65	2.848	3.795

A román gyáripár meredek felfelé ívelését kiváltó tényezők a prohibitív jellegű vámtételeken felül 1932. óta a devizagazdálkodás szigorú rendszere, a behozatali áruk kontingentálása, a 12%-os „import taxa” bevezetése, továbbá a gazdaadósságok konverziója és a gabonaárak emelése útján a földművesrétegek vásárlóerejének emelése és a jelentős közületi beruházások.

Érdekes jelenség, hogy a nagyarányú gyáripárosodás hatása a népesség szerkezetének alakulására nem ellensúlyozhatta a mezőgazdasági népréteg nagyobb természetes szaporodását és erősen mezőgazdasági jellegű területeknek, a Bánátnak és Besszarábiának Romániához csatolását. 1913-ban 7.2 millió lakosból 714 ezer, tehát az előbbi 9.9%-a volt tagja az ipari és a bányász népeségnek, 1930-ban 18.1 millió lakosból 1.7 millió, tehát az össznépesség 9.4%-a tartozott az ipari és bányászati népeséghez.

A jugoszláv iparosodással foglalkozva, ne tévesszük szem elől, hogy törzse, a Szerb királyság csak 1878-ban szabadult fel a 400 éves török hódoltság alól.

Az iparosodáshoz Szerbiában hiányzott a tőke, de még inkább az ember, mármint az az ember, aki fejlett függetlenségi érzületén erőt véve, hajlandó önmagát egy kollektív foglalkoztató keretbe belefegyelmelni. Ilyen körülmények között érthető, hogy gyári vállalatok alapítása Szerbiában csak 1858-ban indult meg. Az első gyártelepek voltaképpen folytatták a századokon át háziipari keretekben űzött mesterségeket: az erdő- és a mezőgazdálkodás termelvényeinek feldolgozását. Malomipar, sörfőzés, bőrcserzés, faipar, kender-, len- és gyapjúszövés, szeszfőzés voltak a Szerb Királyság vezető iparai. Mihelyt az állam függetlenségében és a lassan növekvő népsűrűségben az ipar fejlődésének előfeltételei kialakultak, azt hatékonyan elősegítette az országnak bányatelepekben való gazdagsága. A középkor óta elhanyagolt, bedőlt tárnákat ismét feltárták, hogy kiaknázzák a magas értékű szerb kőszén, barnaszén és lignitet. Erre az időre esett a gazdag értelepek feltárása. Rezet Bor és Majanpek és Jajce mellett, krómot Jelica-Kraljevo vidékén, ólmot

Sirebnica és Trebca és Mezica környékén bányásztak. Oroszország és Németország után Európa leggazdagabb mangántelepeit tárták fel és kezdetét vette, bár szerény keretek között az antimon lelőhelyek ki-termelése. A szerb föld gazdag iparilag értékesíthető ércekben, de a bányamunka mégis szűk keretekben folyt, mert a termelést meg-bénította a Délkelet-Európa gazdasági életére annyira jellemző tőke-hiány. A drinamenti gazdag vasérctelepek és a Ijubiai (Bosznia) magas minőségű vasérctelepek ellenére a feszélyező tőkehiány miatt a nehézipar sem tud kibontakozni. A két nehézipari vállalat Belgrádban és Smedorovóban működését csak az államvasutak koc-siparkjának előállítására korlátozza. Figyelemreméltó a cukoripar (Belgrád, Cuprija) és a cementipar (Belgrád, Rajje) fejlődése, to-vábbá a XIX. század utolsó éveiben, kiváltképpen Leskovácon, Uis-ben, Uzicén, a pamutipar kialakulása.

Ami a szerb iparvállalatok statisztikáját illeti, a számsorok 1858-tól a fejlődésnek következő képét adják:

A Szerb Királyság gyáriparának fejlődése.

Évek	Az ujonnan alapi-tott vállalatok száma	Munkás-létszám	Alaptőke millió dinárban
1858	6	305	27
1859—1868	5	237	36
1869—1878	8	562	62
1879—1888	24	929	40
1889—1898	37	4.998	547
1899—1908	92	14.509	378
1909—1918	77	7.527	378

Jugoszlávia államalapításakor (1918) területén 1831 gyáripari vállalat működött 153.000 munkással 7.7 milliárd dinár befektetett tőkével és 545.000 H. P. üzemi hajtóerővel. Ipari főcsoportonként a gyárak a következő arányban oszlottak meg:

Ipari főcsoportok	Az összes gyári vállalatokból a főcsoportokba tartozó vállalatok számaránya %-ban
Élelmezési és mezőgazdasági ipar	38.7
Faipar	14.8
Villamosművek	13.0
Föld-, agyag- és üvegipar	8.0
Textilipar	6.0
Vegyipar	5.0
Fémipar	4.5
Papír- és sokszorosító ipar	3.0
Bőripar	2.5
Egyéb iparok	4.5

A világháborút követő két évtized folyamán 2.193 új gyárvállalatot alapítottak 4.4 milliárd Dinár tőkével. Ezekben a vállalatokban átlagosan 145.000 munkás dolgozott és 270.000 H. P. teljesítményű gépi hajtóerő működött. E két évtized során alapított gyártelepek száma a következőképen oszlott meg az ipari főcsoportok között:

Ipari főcsoport viszonyított arányszáma %	Az ipari főcsoport vállalatoknak az összeshez
Élelmezési és mezőgazdasági ipar	27.0
Textilipar	18.0
Villamosművek	14.0
Faipar	14.0
Fémipar	9.0
Vegyipar	6.0
Föld-, agyag- és üvepipar	3.5
Bőr- és sörteipar	3.0
Egyéb iparok	5.5

Ha az 1918. évi gyáripari adatokat az 1919—1938. évekre vonatkozó gyáripari adatokkal összehasonlítjuk, ennek eredményeként a következő megállapításokat tehetjük: a gyáripari vállalatok száma és népfoglalkoztató képessége kb. megkétszereződött még abban az esetben, ha számításba vesszük, hogy 1938-ban már nem működött minden olyan vállalat, mely az 1918. évi gyáripari statisztikában szerepelt; — az ipar fokozatosan berendezkedett a lakosság differenciáltabb szükségleteinek kielégítésére, amire az igen magas vámvédelemmel támogatott textilipar, továbbá a vegyipar és a fémipar (ideértve a gépgyártást), fejlődéséből következtetünk; — az energiagazdálkodás tervszerű megoldásának — a kézműipar további általános fejlődését és racionalizálását hátráltató — hiánya, amire a kis erőművek nagy száma vall.

A jugoszláv kereskedelmi és iparügyi minisztérium 1938-ban 4.257 gyárvállalatot tartott nyilván.

*A gyáripari munkáslétszám megoszlása az üzemi nagyság-
kategóriák szerint 1938-ban.¹*

Az üzemben foglalkoztatott munkások száma	A munkáslétszám szerint meg- határozott üzemi kategóriákhoz tartozó vállalatok száma
10 munkásig	849
11— 25	694
26— 50	571
51— 100	495

¹ Statistika industrije Kraljevine Jugoslavije vädane Ministarstva trgovine i industrije 1941.

Az üzemben foglalkoztatott munkások száma	A munkáslétszám szerint meghatározott üzemi kategóriákhoz tartozó vállalatok száma
101— 200	336
201— 500	207
501—1000	69
1001—2000	27
2001—3000	9
3000-nél több munkást foglalkoztat	2

A jugoszláv kormányhatóságnak 998 kisebb üzemre vonatkozólag nem volt adata.

A gyárvállalatoknak munkáslétszám szerinti megoszlásából az alábbi következtetéseket vonhatjuk le: a vállalatok túlnyomó többsége aránylag kisüzem, ami annak tulajdonítható, hogy Jugoszlávia gyáripara kézműiparból fejlődött ki; — a vállalatoknak mintegy 25%-a középipari üzem a jugoszláv ipar törzsének tekinthető; — megindult a kifejezetten nagyüzemek képződése.

A két világháború közé eső két évtized folyamán létesült 2.193 új gyáripari vállalat a következőképen oszlott meg a különböző országrészek között:

Szlavóniában (a legiparosodottabb országrészen) 403 új vállalat 800 millió Dinár alaptőkével létesült; a foglalkoztatott munkások száma 32.000;

Horvátországban 635 új vállalat létesült 1.4 milliárd Dinár alaptőkével; a foglalkoztatott munkások száma 49.000;

Szerbiában (a balkánháborúk előtti területen) 428 új vállalat létesült 1 milliárd alaptőkével; a foglalkoztatott munkások száma 26.000;

Boszniában és Hercegovina területén 129 új vállalat létesült 239 millió Dinár alaptőkével; a foglalkoztatott munkások száma 10.000;

A Vojvodina területén (Bácskában, Bánátban) 390 új vállalat létesült 442 millió Dinárral; a foglalkoztatott munkások száma 20.000.

Az ipari népességnek az összes népességhez viszonyított arányának alakulásában nem minden országban jut kifejezésre az iparosodás üteme. Azokban az államokban ugyanis, ahol a népesség többsége agrárfoglalkozású, e néprésznek az átlagot, még inkább az ipari népességét meghaladó természetes szaporodása ellensúlyozza az iparosodástól a népszerkezetben kiváltott eltolódásokat. Ezért az ipari népességnek az összes népességhez viszonyított aránya Jugoszláviában sem alakult az iparosodás ütemének és mértékének megfelelő módon

¹ Források: Joso Lakatos, *prioredni almanach*, 1929., *Statistika industrije Kraljevine Jugoslavije*» vidanje Ministarstva trgovine i industrije, 1941., *La Jugoslavie Economique*, l'Office du Commerce Extérieure, Belgrade, 1935., *Die Wirtschaft Jugoslaviens*, Ausgabe des Institutes zur Förderung des Aussenhandels Beograd, 1932.

XXXIV

Jugoszlávia ipari és bányászati népessége.

(Keresők és eltartottak összesen.)

Év	Összes népesség	Ipari és bányászati népesség	A két népesség aránya %
1900 ¹	2,492.882	166.599	6.7
1910 ¹	2,911.701	—	—
1921	11,684.767	1,157.758	9.9
1931	13,934.038	1,533.052	11.0

¹ A régi Szerb Királyság területén.

Források: Statistika Kraljevine Srbije — Statistique du Royaume de Serbie. 1900, XXIV. Beograd-Belgrade, 1905.

Kraljevine Jugoslavija — Royaume de Yougoslavie. Prethodni rezultati popisa stanovništva — Resultats préliminaires du recensement de la population 1921. Belgrade, 1924.

Kraljevina Jugoslavija — Royaume de Yougoslavie, Definitivni rezultati popisa stanovništva — Resultats definitive du recensement de la population. 1931. Knjiga — Livre IV. Sarajevo, 1940.

Az iparosodás előrehaladása erőteljesebben jut kifejezésre a 100 ezer lakosnál nagyobb városok népességének alakulásában. Bár itt meg kell jegyeznünk, hogy Jugoszlávia államalapítása következtében az 1940. december 31-ig 15,920.000-re emelkedő² népességének nagy városai, egyszersmind nagy közigazgatási gócpontokká, hivatalnokvárosokká és nem csupán az ipar és a kereskedelem gyűjtőpontjaivá váltak.

Jugoszlávia legalább 100.000 lakost számláló városainak népessége.

1921-ben ³		1931-ben ⁴
Belgrád	111.740	288.938
Zágráb	108.338	185.581
Szabadka	101.857	100.058
Összesen:	321.935	574.577

³ The Statesman's Year—Book, 1925.⁴ Definitivni rezultati popisa stanovništva od 31. marta godine. Kraljevina opštva dravna gstatistika.

Szabadka népessége a város határszéli fekvése és a vidék mezőgazdasági jellege következtében nem fejlődött. A fentiekből kitűnik, hogy 10 év alatt Jugoszlávia nagyvárosi lakosságának az összes népességhez viszonyított arányszáma 2.68%-ról 4.13%-ra

² a Statistical Year—Book of the League of Nations 1940/41.

emelkedett. Az iparosodás tehát Jugoszláviában is hozzájárult a népesség városba való tömörüléséhez.

Az egyes államok iparosodására vonatkozó adatok, úgy véljük, igazolják ama megállapításunkat, hogy a nyugat felől terjedő iparosodás nem egyidejűleg, hanem jelentős időbeli eltérésekkel hatotta át a dunamenti társadalmakat. Adataink úgy véljük, azt is megerősítik, hogy a dunai országrészek közül az iparosodás legkorábban Felső- és Alsóausztriát, Cseh- és Morvaországot, továbbá Szlavóniát hatotta át. Az industrializmus ezekből a volt osztrák örökös tartományokból tovább terjedve az osztrák-magyar kiegyezés után fokozatosan alakította át Magyarország társadalmi és gazdasági életét, hogy a századutó idején — Délkelet Európában bár lassú, de ellenállhatatlan, — a társadalmakat egymásután hódító útját Romániában és a Szerb Királyságban folytassa.

A négy állam rövid gyáripari történetének felvázolásából talán az is kitűnik, hogy az industrializmus nemcsak különböző időben, de — legalább a megfigyelt évtizedek során — különböző mértékben is hatott az egyes társadalmakban. Ezt a megállapításunkat kívánjuk szemléltetni további adatainkkal. Előrebocsátjuk, hogy a pénzüsszegekről szóló adatokat azért fejezzük ki angol fontban is, mert egyrészt az összehasonlítást megkönnyíti az összegeknek ugyanabban a pénznemben való közlése, másrészt azért épen angol fontot használunk erre a célra, mert a megfigyelt jelenségek alakulása idején a piacokon még mindig a londoni kifizetésnek volt általánosan elismert szerepe.

Nemzeti jövedelem.

Ország	Év	Nemzeti jövedelem összesen		A népesség száma ezer lélek	Egy főre eső nemzeti jövedelem az ország pénzegységében	Egy főre eső nemzeti jövedelem angol font
		ezer az ország pénzegységében	ezer angol font			
Csehszlovákia	1936	59,600.000 ¹	417.200	15.187	3.940 ²	27.58
Magyarország	1937	3,694.194	221.700	8.989	411	24.66
Románia	1937	174,954.600 ³	262.450	19.646	8.956 ⁴	13.36
Jugoszlávia	1937	44,140.000 ⁵	203.080	15.400	2.880 ⁶	13.19

¹ Ezer csehszlovák korona; ² csehszlovák korona; ³ ezer leu; ⁴ leu; ⁵ ezer dinár; ⁶ dinár.

Források: Magyar Statisztikai Szemle. 1941. II. 7. 516. old.

Csehszlovákia: Colin Clark: The Conditions of Economic Progress. 179. old. London, 1940.

147. Monatsberichte der Tschechoslowakischen Nationalbank 1939/1. — 32. oldal.

Jugoszlávia: Compass Jugoslaviens, 55. old. Wien, 1940.

Annuaire Statistique de Yougoslavie, 1938/39. 485. oldal.

Tőke- és betétállomány.

	1913	1930	1937
	ezer	angol	fontban
Csehszlovákia¹	200.451	441.210	507.460
Magyarország	251.134²		168.659
Románia³	21.292	67.808	18.019⁴
Jugoszlávia⁵			

¹ Az osztrák császárság Böhmen, Mähren és Schlesien tartományai az 1913. évi adattal összefüggésben.

Források: österreichisches Statistisches Handbuch 1914. Wien, 1916.
Statistisches Handbuch der Cechoslovakischen Republik 1938. Prag, 1938.
Société des Nations, Monnaies et banques 1937/³⁸ = Volume L, Aperçu de la situation monétaire, Genève, 1938.

² 1910. évi adat.

³ Az 1913. évi adat Óromániára vonatkozik.

⁴ Az agrárválság és a váltóárfolyam változása következtében.

Források: Az idézett genfi kiadványon felül Anuarul statistic al României. 1922., 1930., 1937/38. Bucuresti.

⁵ Adatok beszerzése az adott körülmények között meghiúsult.

A népsűrűség változása nem fejezi ki az iparosodást, mert az államterületeknek épen Európának ezen a vidékén az első világháborút követő lényeges változásaiból következő demographiai eltolódások meghiúsítják az iparosodás népesedési következményeinek felismerését. A népsűrűségi adatok azonban arra alkalmasak, hogy velük kifejezzük az egyes államok általános népsűrűségei és ipari népsűrűségei között mutatkozó azokat a lényeges különbségeket, melyekből elsősorban következik, hogy a szóbanlevő társadalmak szociális kérdései és ezekre válaszoló kormányzati magatartások is társadalmanként különböznek. Az alábbi népsűrűségi adatok hozzájárulnak egy-egy társadalom konstitúciójának jellemzéséhez, ami azért fontos, mert — miként az emberi szervezetnél — a társadalom esetében is konstitúciójától függ az organikus bajok orvoslásának helyes módja, így a munkavédelem iránya, méretezése és alkalmazásának technikája.

Népsűrűség a dunai államokban.

	Népsűrűség		Ipari sűrűség		Mezőgazdasági népsűrűség	
	1910	1930	1910	1930	1910	1930
Csehszlovákia¹	127.2	105.0	51.0	36.7	44.0	36.3
Magyarország²	64.6	93.4	11.7	21.5	40.3	48.3
Románia³	43.0	61.2	5.4	5.8	41.6	44.3
Jugoszlávia⁴	60.3	56.1	3.1	6.2	56.9	43.1

¹ 1910-ben az Osztrák császárságnak Csehország, Morvaország és Szilézia tartományai.

² Horvátország nélkül.

³ 1910-ben Órománia, 1930-ban „Nagy Románia”.

⁴ 1910-ben Szerb királyság.

Romániában és Jugoszláviában, miként ez a közöltekből kitűnik, az iparosodás üteme a harmincas évek gazdasági válsága után meggyorsult, aminek népszerűségi következményeit csak későbbi népszámlálások eredményei mutathatják. Így is feltűnő, mind az általános, mind az ipari népsűrűségnél Csehszlovákiának mint iparosodott országnak a többi országétól elütő társadalomszerkezete és a legkésőbb iparosodó Románia és Jugoszlávia népsűrűségi adatainak, tehát társadalmi alapszerkezetének hasonlósága, végül Magyarország népszerűségi alapszerkezetének átmeneti, sem ipari, sem agrár jellege.

A már eddig közölt adatokon felül még néhány adattal megvilágíthatjuk, hogy mennyire eltérő alapon épült fel a világháború után a tárgyalt államok szociálpolitikája és ennek keretében munkavédelmi rendszere. A számadatok mindig az államok következő sorrendjének felelnek meg: Csehszlovákia, Magyarország, Románia és Jugoszlávia. (A sorrend megokolására még visszatérünk.)

Az ipari és bányászati népesség aránya az összes népességhez 1921-ben.

37.0%	20.6% ¹	9.4% ²	9.9%
-------	--------------------	-------------------	------

Az iparosodás méretére is jellemző vasútsűrűség³ 1910-ben. 1000 km²-re eső vasútvonal:

119.5	65.4	26.2	16.7 km.
74.3	40.6	16.3	10.4 angol mérföld.

¹ Magyarországra vonatkozóan az 1920. évi adatokat közöljük.

² Romániának a párizskörnyéki békeszerződésekében meghatározott területére vonatkozólag csak 1930. évi adat ismeretes.

³ österreichisches Statistisches Handbuch für die im Reichsrate vertretenen Königreiche und Länder. XX. Jahrgang, 1901. Wien, 1902. 298. old.

Statistisches Handbuch der Cechoslovakischen Republik, I. Prag, 1920. 68. o.

Statistisches Handbuch der Cechoslovakischen Republik, II. Prag, 1925. 291. old.

Statistisches Jahrbuch der Cechoslovakischen Republik, Prag, 1938. 122. o.

Magyar Statisztikai Évkönyv 1900. új folyam. VIII. 1901. 219. old.

1910. „ „ XXV. 1911. 213. „

Magyar Statisztikai Évkönyv 1919—1922. új folyam. XXVII—XXX. 1925. 114. old.

Anuarul statistic al României — Annuaire statistique de la Roumanie, Bucuresti, 1904. 327. old.,

Anuarul statistic al României — Annuaire statistique de la Roumanie, Bucuresti. 1912. 258. old.,

Anuarul statistic al României — Annuaire statistique de la Roumanie, Bucuresti. 1922. 115. old.

Institutul Central de Statistica. Anuarul statistic al României 1939. si 1940. 522. old.

Statisticki Godijnjak Kraljevine Srbije. — Annuaire statistique de la Royaume de Serbie. Cinquième tome. Beograd—Belgrade. 1904. 297. old. XIII. 1909/1910. 487. o.

Kraljevina Jugoslavia. Statisticki godijnjak. — Royaume de Yougoslavie. Annuaire statistique. Knjiga. I. Beograd, 1932. 194. old. Livre, IX. 1938/39.

1939-ben (Csehszlovákiára vonatkozóan 1938-ban) a vasútsűrűség:

96.8 ¹	86.7	38.6	38.7 km.
60.2	53.9	24.0	24.1 angol mérföld.

¹ Az inkább mező- és erdőgazdasági jellegű, viszonylag alacsonyabb vasútsűrűségű magyar felségjog alatt volt területeknek a Köztársasághoz csatlóása következtében jelentkezik a visszaesés.

Összes adatainkból kitűnik, hogy Csehszlovákia egy ipari társadalom, Magyarország egy átmeneti jellegű, Románia és Jugoszlávia pedig bár gyáriparosodó, de még agrár jellegű társadalom struktúráját mutatta, amikor az első világháborút követő gyáriparosodás az államok elsőrendű feladatává tette szociálpolitikával és ennek keretében a munka fokozottabb védelmével a társadalom egységének szolgálatát.

A gép térhódítása újabb szociális kérdéseket váltott ki a társadalmakban és az államoknak meg kellett találniuk az új szociális igényeket kielégítő válaszokat. A gyáriparosodás következtében ugyan gazdagodtak a népek, de a dunamenti társadalmak életében is felismerhetővé vált az iparosodott közösségek belső összetartásának lazulása, mely veszedelmessé válik, ha a felbomlás erőinek elhatalmasodását az állam nem előzi meg. Az iparosodó társadalmak életében feltűnik az együvé tartozás érzésének gyengülése, ami annak tulajdonítható, hogy fokozatosan megszűnik a gazdasági rendszernek az iparosodás kezdetén természetesnek tartott tágu-lása, ami azt a látszatot keltette, hogy a nyereségre való törekvés egyúttal erkölcsi értékű, mert a nép foglalkoztatásának alap-ját fejlesztő magatartás. A haladásba vetett problémátlan hit egy-ségében az az érzés hatalmasodott el az embereken, hogy közös és azonos célokat szolgálnak és ha törekvéseikkel előnyt érnek el, ezek egyúttal a közösségé.

A minden téren és a feltétlen haladásba vetett hit szétfoslásával fokozatosan megszűnik ez a közös összetartó érzés, még az ú. n. „polgári társadalmon” belül is. Minél erőtlenebb az együvé tartozástudata, annál sürgetőbb feladata az államnak, mint a társadalom fenntartására hivatott szervezett hatalomnak, hogy összetartó intézményekkel és az állampolgárokra kötelező szabályokkal pótolja, tehát kikényszerítse azt, ami különben — ott ahol még van — az eleven közösségi felelősségérzésből következne. Ezért vált — egyre nagyobb mértékben — az állam szociális funkciójává a rendezett társadalmi együttműködés előmozdítása a túlhatalmasok magánautonómiáinak korlátozásával, a munkaviszonyban érdekelt szociális paritásának kialakításával, a túlnyomóan, vagy kizárólag munkájukból élő személyek munkájának védelmével.

A gyáriparosodás következtében nagy munkástömegek keletkeztek. A politikai struktúrában megindult a súlypont eltolódása. Ez befolyásolta a közhatalom magatartását. A század fordulókor

²² H. N. Carr, Conditions of peace, 142. old. London, 1942.

az állam gazdaságpolitikájában a termelők boldogulásán volt a hangsúly, a gyáripari munkástömegek fejlődése következtében mindinkább „a dolgozók” jóléte vált az államvezetés egyik legfontosabb céljává.

Ezek az összefüggések és megfontolások világnézetre és pártállásra tekintet nélkül a dunamenti társadalmak irányítóit szociálpolitikai aktivitásra, a társadalom veszélyeztetett egyensúlyának fenntartása érdekében az állam fölényes hatalmával a munka védelmére készítették. Jellemző a dunamenti szociális változások és követelmények felismerésére a legkonzervatívabbnak tartott magyar államférfinak, gr. Tisza Istvánnak még a századforduló idején a parlamentben elhangzott kijelentése: „és igenis elismerem, hogy fel van vetve a munkáskérdés az egész vonalon, de nem ez a törvényjavaslat veti fel, hanem az a tény, hogy kezd iparunk lenni, hogy kezd nagyiparunk lenni, már pedig mindenütt e világon, ahol nagyipar van, ahol ipari munkásosztály képződik, a munkáskérdés fel van vetve az élet által és az, aki ezt észre nem veszi, az hasonló a strucc-madárhoz, mely a homokba dugja fejét.”

A dunai államokban a gyáriparosodás tehát egyre fokozódó erővel felvetette a munkáskérdést, melyre az állam törvényes munkavédelemmel válaszolt.

b) A munkavédelem tényei.

A dunai államok munkavédelme gazdasági háttérének felsorolásánál már kifejtettük, hogy miért szorítokozunk — Ausztria és Bulgária munkaügyét mellőzve — Csehszlovákia, Magyarország, Románia és Jugoszlávia munkavédelmi rendszereinek összehasonlítására. Most, félreértések elkerülése végett, azt hangsúlyozzuk, hogy e helyen nem vállalkozunk a négy állam egész társadalompolitikájának kifejtésére és mérlegelésére. Tárgyunk korlátozására két ok késztet bennünket. Az egyik a társadalompolitika tárgyában rejlik, ami ugyanis felöleli a társadalomszervezést, a középosztálypolitikát épen úgy, mint a parasztvédelmet és a szoros értelemben vett munkavédelmet. Aki egy állam társadalompolitikáját kívánja értékelni, elemezni köteles nemcsak a szociális irányú jogalkotást, hanem a nemzeti élet és a politikai tényezők viselkedését is, továbbá el kell bírálnia az illető ország szociális mozgalmainak célkitűzéseit, erejét és teljesítményét. Aki erre vállalkozik, nem zárkozhatik el mind-ezeknek a jelenségeknek az ország általános politikájával való összefüggésének feltárása elől. A feladat megoldása akaratlanul is politikai értékelésre és szükségképen szubjektív értékítéletekre készítené a kutatót, nem szólva arról, hogy az adott körülmények között a feladatot így értelmezve, ezt nem is lehet jól megoldani. A másik szempont, mely tárgyunk korlátozására készíttet, hogy ha a megfigyelés a munkavédelemre korlátozódik, azt

még az adott körülmények között is eredményesen hasonlíthatjuk össze. Az állam munkavédelme normarendszerekben nyilatkozik meg, létezésük, vagy hiányuk nem vitatható, az anyag ellenőrizhető és a jogszabályok a társadalom szükségleteit, az államvezetők felfogását tükrözik. Amikor a munkavédelmi rendszerek összehasonlításának feladatát vállaljuk, tárgyunkat tovább korlátozzuk. Egyrészt a személyek tekintetében: csak a magángazdaság körében foglalkoztatott alkalmazottak munkájának védelmét figyeljük meg. Másodszor tárgyszerűleg: csak azzal foglalkozunk, ami közhatalmi eljárással érvényesített munkavédelem tárgya, tehát ezzi az autonóm munkajog keretében szabályozott munkavédelem Kiesik érdeklődésünk köréből.

A legmesszebbmenő köteles tárgyilagosságra irányuló törekvésünk felvetette előttünk a kérdést, hogy milyen sorrendben foglalkozunk a vizsgálat tárgyává tett joganyaggal. Ez összetett kérdés, mely a következő elemekből áll: a védett személyek, vagy a feladatok sorrendjében tárgyaljuk-e a megtörtént intézkedéseket, — milyen egymásutánban tárgyaljuk a kérdéseket, ha már eldöntöttük azt, hogy az anyag csoportosításánál a védett személyek, vagy a védelem célja szerint osztályozzuk joganyagunkat, — egy kérdés tárgyalása keretében milyen sorrendben foglalkozunk az egyes államok munkajogi intézkedéseivel.

A sorrend kérdését esetleg teljesen megokoltan a legkülönbözőbb és legegyszerűbb módon dönthettük volna el. Erről azonban lemondottunk, mert az összehasonlításban érdekelt egyik állam polgáraként, elhárítani kívántunk minden olyan látszatot, mintha a tárgyalás sorrendjének megállapításánál kedvezni kívántunk volna saját államunknak. Épen ezért a sorrendi vitánál zsinórmértékül az egykor valóban átfogó, általános jellegű Nemzetközi Munkaügyi Szervezet kodifikációjában alkalmazott sorrendet alkalmaztuk. Mind az anyag csoportosításánál, mind a tárgyak egymásutánjának meghatározásánál, mind az államok sorrendje tekintetében pontosan követtük a Nemzetközi Munkaügyi Hivatal kiadásában, Montrealban, 1941-ben megjelent „Nemzetközi munkaügyi kódex, 1939.” szerkezetét, beosztását, tárgyalási módját. Az államok sorrendje is e kódex tárgyalási módjából következik. Ez a sorrend különben meg is felel a gyáriparosodás, a modern indusztrializmus térfoglalása időbeli egymásutánjának a dunai államokban. Eljárásunk célszerűséget is szolgált, mert ezzel megkönnyítettük a Nemzetközi munkaügyi kódex és munkánk együttes tanulmányozását és a tételek egybevetését. Természetesen előfordul, hogy egyes kérdések akár a kódexben, akár a tőlünk tárgyalt joganyagban nem szerepelnek. Az előbbi esetben, miként pl. a kollektív munkaszerződések, a gyermeknevelési pótlék és a munkakamara esetében a kérdést ott tárgyaltuk, ahol a kódexben nem szabályozott kérdés a tárgyi összefüggések értelmében a kódex megfelelő irodalmi tájékoztató részében szerepel.

A munkavédelem összefoglalása.

Amikor alábbiakban az összehasonlítás megkönnyítéséért tömören összefoglaljuk tanulmányunk anyagát, azt a munkavédelem különböző területei szerint csoportosítva, eleve válaszolunk azoknak, akik bírálattal fogadnák azt az eljárásunkat, hogy a jogi intézkedések értékelésénél tekintettel voltunk arra, hogy azoknak hatálya kiterjed-e a mezőgazdasági munkavállalókra, vagy csupán az ipari- és kereskedelmi munkaviszonyokra szorítkozik. Nem fogadhatjuk el ugyanis azt az álláspontot, hogy Románia és Jugoszlávia azért nem intézkedtek a mezőgazdasági alkalmazottak munkavédelméről, mert ezekben az országokban végrehajtott nagyarányú agrárreform következtében a mezőgazdasági munkavállalók, elenyésző kivétellel kisbirtokossá váltak. A román és a jugoszláv hivatalos statisztikai szolgálatok kiadványaiból²³ ugyanis kitűnik, hogy keresőket és eltartottakat együtt számítva az 1930. évi népszámláláskor 1,341.595 lelket számlált a mezőgazdasági munkavállalók néprétege, az összes román népességnek tehát 7.4%-át, Jugoszláviában pedig 1931-ben (keresőket és eltartottakat itt is együtt számítva) 1,095.710 lélekből állott a mezőgazdasági munkavállalók néprétege, az össznépességnek tehát mindössze 7.9%-a volt.

A munkaközvetítés.

A vizsgálat tárgyává tett négy ország munkaközvetítő rendszereiben — úgy véljük — azonos elvek érvényesülnek: országos munkaközvetítő hálózat központi irányítás és felügyelet alatt, ennek keretében a hatósági és egyesületi (szakszervezeti) munkaközvetítő szerveknek rendezett együttműködése, az üzletszerű munkaközvetítés fokozatos megszüntetése, részben teljes kiküszöbölése, ingyenesség és pártatlanság, az érdekelt munkaadók és munkavállalók intézményes közreműködése a közvetítő szervek működésének ellenőrzése terén. Ezek az elvek megfelelnek a munkanélkülségről szóló 1919. évi nemzetközi munkaügyi egyezmény alapelveinek, mely egyezményt Csehszlovákia, Magyarország, Románia és Jugoszlávia törvényei közé becikkelyezte. Az üzletszerű és általában a fizetési munkaközvetítő szervekre vonatkozó előírások pedig megfelelnek a fizetési munkaközvetítő szervekről szóló 1933. évi nemzetközi munkaügyi egyezmény szellemének, jóllehet 1939. szeptemberig ezt az egyezményt a nemzetközi munkaügyi szervezetnek csak hat tagja és pedig Csille, Finnország, Mexikó, Spanyolország és Svédország cikkelyezte be. A jogi rendezésből kitűnik az érdekeltek messzemenő intézményes közreműködése a román és a jugo-

²³ Források: Recensământul general al populatiei României. 1930. vol. VI. Profesiuni. Bucuresti, 1940. — Kraljevina Jugoslavija — Royaume de Yougoslavie. Definitivni rezultati popisa stanovisva — Resultats definitifs du recensement de la population 1931. Knjiga—Livre IV. Sarajevo, 1940.

szláv munkaközvetítés szervezetében. Jugoszlávia esetében ennek természetes magyarázata, hogy a jugoszláv munkatózsdákra hárul a munkanélküliek — a szociális biztosításához több vonatkozásban hasonló — segélyezésének ellátása és a munkásság gazdaságos lakhatásának elősegítése. Minthogy gondosan kerüljük a szociális intézmények politikai környezetének és annak a helyzetnek politikai szempontból való megítélését, melyben ezek az intézmények működnek, nem bocsátkozunk annak taglalásába, hogy a Romániában 1938-ban bevezetett totalitárius államvezetés, illetőleg diktatúra milyen mértékben tette gyakorlatilag lehetővé az érdekeltek közreműködését a munkaközvetítés keretében. — Figyelemreméltó, hogy *Magyarország* az ipari munkaközvetítésről szóló 1916: XVI. t.-c-vel már érvényesítette mindazokat az elveket, melyeket az 1919. évi nemzetközi munkaügyi egyezmény a munkaközvetítés nemzetközileg elfogadott normájává avatott. (Unemployment Convention, 1919, Fee-Charging Employment Agencies Convention, 1933.)* Ugyancsak figyelemreméltó, hogy Magyarországon a budapesti és környéki, — a mostani világválság küszöbén az ország gyáripari munkásságának 60%-át felölelő, — munkavállalói számára törvényi rendezéssel lehetővé tette olyan életkorban a pályaválasztási tanácsadást, amikor a munkás még gazdasági hátrány nélkül követheti a pszichotechnikai vizsgálaton alapuló szakszerű eligazítást.

A munkanélküliekről való gondoskodás.

Közép- és Keleteurópát az 1921—22-ben elhatalmasodott gazdasági válság és ezzel járó munkanélküliség akkor érte, amikor Csehszlovákia és Jugoszlávia az államalapítás kezdeti nehézségeivel, Románia államterületének hirtelen megnagyobbodásával, Erdély, Keletmagyarország, Bukovina és Besszarábia bekebelezésével járó roppant államszervezési feladatokkal küzdött, Magyarország pedig a trianoni úgynevezett békeszerződés következtében elvesztette gyártelepeinek 49% -át, gyári munkásságának 50%-át, majdnem egész faiparát, textiliparát, papírgyártását, bányászatának jelentős részét, vas- és fémiparának, vegyészeti iparának és bőriparának igen jelentős termelési kereteit. A volt osztrák-magyar monarchia területén és a tőle északra, keletre és délre fekvő európai területeken a politikai és gazdasági struktúra minden átmenet nélkül gyökeresen átalakult. Az egységes hitelszervezet felbomlásszerű áttagozódása nem felelt meg a termelési struktúra változásának, minthogy a korábban Bécsből, részben Budapestről tőkével ellátott termelési keretek olyan államokba kerültek, melyek nem fogadhatták el a Bécsben összpontosított hitelszervezet vezető szerepét. Különben is a meg-

* Minthogy az összes nemzetközi munkaügyi egyezmények egyetlen áttekinthető kódexben feldolgozása eddig csak angol nyelven jelent meg, az összehasonlítás és az utánakeresés megkönnyítése végett az egyezményeknek a kódexben és a hivatalos kiadványokban használt angol címét is közöljük.

változott politikai és gazdasági helyzetben Bécs és ezzel a hitelpolitika terén összefüggő Budapest már nem tolhatták be korábbi jelentőségüknek megfelelő mértékben tőkeközvetítő, tőkeelosztó, a tőkék forgalmát irányító szerepüket. így az ipari termelés kereteinek tekintélyes része elszakadt azoktól a központoktól, melyek korábban hitelszervezetükkel ezeket a kereteket tőkével ellátták. Századunk első világháborúja után Európa ama részein is elmélyült a gazdasági válság, ahol ilyen gyökeres és messzeható jelentőségű politikai és gazdasági változások nem következtek be. Érthető tehát, hogy a gazdasági válság és a munkanélküliség elsősorban azokat a dunamenti népeket sújtotta, melyeket Közép- és Kelet-európának nagy politikai és gazdasági átalakulása közvetlenül érintett. Igaz, hogy már ezekben az években Angliában már kialakulóban volt az ott még a világháború folyamán legalább részlegesen kezdeményezett munkanélküliségi biztosítás és Németországban a nagyarányú munkanélküliségre tekintettel, megvalósították a munkanélküliekről való állami gondoskodás (Erwerbslosen Fürsorge) különböző formáit. Kelet-európában azonban a munkanélküliség esetére szóló biztosítás intézményét nem építhették ki akkor, amikor a biztosításra kiszemelt ház teljes lángban égett. Különben is az első világháborút követő munkanélküliség, nem konjunkturális, nem idényszerű, hanem olyan tömegjelenség volt, melyet politikai és gazdasági struktúra-változások idéztek elő és amelynek remédiumai nem lehettek olyan eszközök, melyek célszerűen alkalmazhatók a konjunkturális, az idényszerű, rövidebb átmeneti jellegű munkanélküliség esetében. Ebben a helyzetben az érdekelt államok mindent elkövettek, hogy a világháborúban leromlott forgalmi berendezések hiányainak pótlásával, az úthálózat javításával, fejlesztésével, a háború folyamán hiányzó lakóházépítkezés pótlásával, a mezőgazdaság gépszükségletének fedezésével és a háború során elmaradt ipari beruházások gyorsításával, növeljék a munka és ezzel a közgazdaságok produktivitását, továbbá a nemzeti jövedelmet és így szervesen fokozzák a közgazdaság népfoglalkoztató képességét. Minthogy ebben az időben legkevésbé valósulhatott meg a Nemzetközi Munkaügyi Szervezetnek a közmunkák terén való nemzetközi együttműködésre vonatkozó 1937. évi ajánlásában kifejezett (Public Works, International Cooperation, Recommendation, 1937, 24. szakasz) ama gondolata, hogy a tagállamok egy nemzetközi szervhez rendszeresen jelentsék a területükön tervezett és megvalósított közmunkákra vonatkozó összes fontos adatokat, a mostani nemzetközi helyzetben nem állhat módunkban — ilyen tárgyú nemzetközi összefoglaló kiadvány hiányában — hiteles adatokat közölni afelől, hogy Csehszlovákia, Románia és Jugoszlávia a közmunkákkal és szükségmunkákkal kapcsolatban ezekben az években mennyit fordított a munkanélküliség enyhítésére. így csak a magyar adatokat közölhetjük, mely szerint az államháztartás pénzügyi egyensúlyának helyreállítása és a pengőt bevezető magyar valutareform megvalósítása óta, tehát 1924/25. költségvetési évtől kezdve a két világháború között mutatkozó legkedvezőbb üzletme-

net kialakulásáig, tehát 1928/29-ig, (amikor is már lehetségesnek bizonyult munkaalkalmak mesterséges teremtésével befolyásolni a munkapiaci viszonyok alakulását), *Magyarország* szociális célú beruházásokra összesen 104,300.000 pengőt fordított.

Keleteurópából szüntelenül figyelemmel kísérték az Anglia és Németország által megvalósított munkanélküliség esetére szóló kötelező biztosítás működését, mert ebben a külön-külön 10 milliónál nagyobb biztosított népességet felölelő rendszerben századunk egyik legnagyobb horderejű szociális újítását látták. Bármekkora elismerés kísérte is a nagy biztosítási rendszerek eredményes működésére irányuló törekvéseket, azok a Közép- és Keleteurópai államok, melyek a közelmúltban csak a legnagyobb önfegyelmekkel és mértéktartással emelkedhettek ki az inflációból, óvakodtak egy olyan munkanélküliségi biztosítási rendszer átfogó megvalósításától, mely az angol és a német tapasztalatok szerint sokkal nagyobb és gazdagabb ország állampénzügyeit is nem egyszer alapjaiban rendíti meg. *Magyarország* 1926-ban már jelentős munkát végzett a munkanélküliség esetére szóló biztosítás előkészítése terén és a kormány már a kérdés parlamentáris tárgyalásának küszöbén nyilvános megvitatás tárgyává tette e kérdés rendezéséről szóló tervezetét. A munkanélküliségi biztosítás külföldön tapasztalható pénzügyi következményei azonban a törvényjavaslat benyújtása előtt arra készítették a magyar kormányt, hogy a biztosítás megvalósításával ne kockáztassa az államháztartás rendezése terén a Nemzetek Szövetsége hathatós támogatásával, úgynevezett népszövetségi kölcsön felvételével elért eredményeket. A Keleteurópában érdekelt kormányok ugyanis felismerték, hogy bármennyire is autonóm társadalombiztosítási keretben, külön járulékbetétel terhére oldható meg a munkanélküliség esetére szóló biztosítás, mégis — ha a biztosító intézmény saját bevételeiből nem fedezheti a törvényben kötelezően meghatározott munkanélküli segélyeket, — az államkincstár kénytelen kölcsönökkel biztosítani az intézmény fizetőképességét. Végeredményben tehát a munkanélküliségi biztosítás válságtartaléka maga az államkincstár.

Ha tehát valaki azzal a szándékkal fogott a dunavölgyi munkanélküliség elleni küzdelem tanulmányozásához, hogy megismerje az ezen az európai tájon működő munkanélküliségi biztosítási rendszereket, hogy feleletet kapjon arra az érdeklődésére, vajjon Keleteurópában milyen formákban valósult meg a munkanélküliség esetére szóló kötelező biztosításnak előbb Angliában, majd Németországban és Olaszországban bevált országos rendszere, akkor a vizsgálat körébe vont mind a négy országgal kapcsolatban érdeklődése csak teljesen negatív eredménnyel járhatott. Erre az érdeklődésére válaszul munkaszervező, munkaalkalmakat szaporító közmunkákat, inségmunkákat megalapozó, önálló kereseti lehetőségeket teremtő, a családfő gazdasági megerősödését kiváltó népgondozó, a munkanélkülieket egyszerűen szegényként segélyező, más esetekben őket szervezett formában támogató temérdek, sok felé ágazó eljárásnak gazdag szövevényét, melyben az eljárások mögül ható állami aka-

gazdag szövevényét ismerhette meg, amiből az eljárások mögül ható állami akaratnak nem egyetlen célkitűzésére, hanem ennél sokkalta többre következtethetett: az állam ethosára, a hatalmat gyakorló politikai elit szellemiségére, az államszervezet fejlettségére, közigazgatásának minőségére. Ahol a szociálpolitikának bizonyos munkaterületén a vizsgált országok közösségi életének ennyi jelensége nyilatkozik meg, ott általános politikai értékelés mellőzésével nem mondhatunk ítéletet. A szükségképen szubjektív megítélésekkel kapcsolatos politikai értékelésektől következetesen tartózkodva, mellőzzük tehát és ezzel olvasóinkra bízunk a vizsgált jelenségeknek a szociálpolitika körén túlmenő értékeléseket. Minket azonban kutatásaink során nem ez az általános politikai szempont vezetett, hanem az annak feltárására irányuló törekvés, hogy a szóbanlévő országokban mi történik az emberrel, ha munkanélkülivé válik.

A szakszervezetek állami támogatással megvalósult munkanélküliségi segélyezés *csehszlovák* rendszerének felépítésében a kockázatoknak egyes nagyobb szakszervezetek tagállományában való belső, legalább remélt kiegyenlítődésekben és egyes jugoszláv nyilvános munkatőzsdék keretében a munkanélküliség eseteire nyújtott segélyezésben megtaláljuk a biztosítás alapeszméjét, a kockázatok egyesítését azoknak arányos megoszlása céljából, de szervezett intézményes formában, még kevésbé országos átfogó rendszer keretében ez a gondolat egyik államban sem érvényesült.

A munkaviszony.

A XIX. században az iparszabadsággal, a szabadkereskedelemmel és a jobbágyság megszüntetésével összefüggésben e vizsgálódás körébe vont országokban is általánosult a munka szabadsága, a szabad bér munka. Ennek értelmében a munkaadó és a munkás önkéntes elhatározásából létesíthet akár az egyik fél akaratából is megszüntethető bér munkaviszonyt. A munkaviszony létesítésénél tehát elvben érvényesül a szolgálati szerződést kötő felek magánautonómiája. A kapitálisztikus jellegű viszonyok alakulása során azonban kitént, hogy a gyakorlatban a szolgálati szerződésben érdekelt két fél magánautonómiája csak akkor érvényesülne, ha egyenlően erős lenne mindkét szerződő fél hatalmi helyzete. Figyelemmel arra a sűrűn tapasztalható lényeges különbségre, mely a nagy anyagi tartalékokkal, tőkeerővel és sokszor politikai súllyal rendelkező munkaadó és a legtöbbször minden anyagi érdek nélkül, máról-holnapra kizárólag keresetéből, csak egyéni munkaerejéből és képességéből élő munkavállaló helyzete között mutatkozik, a szóban levő államok is jogi intézkedésekkel korlátozták a szerződő felek magánautonómiáját, nehogy a lényegesen erősebb szerződőfél hatalmi fölényével olyan függést teremtsen, a munkaviszonynak olyan formáját és tartalmát alakítsa ki, ami ha — a gazdasági önzés, bírvágy és kapzsiság elharapózása esetében — tömegessé válik, a keresztény erkölcsi tör-

vény, a humánus követelményét, a nép egészségét sérti és súlyosan aggályos a kiegyensúlyozott társadalmi lét közérdekével összefüggő államraison szempontjából. Magyarország már a századforduló idején, a többi — most tárgyalt — országok pedig a két világháború közé eső, illetőleg államalapításukat követő időben a szolgálati szerződések jogviszonyainak rendezésével kapcsolatban kiépítették a felek magánautonómiáját, fokozatosan korlátozó munkajogi rendszert.

A szolgálati szerződést kötő felek magánautonómiáját egyes országokban az egyéni szolgálati szerződések tartalmát alakító *üzemi munkarend* is korlátozza. A vizsgálatunk körébe vont országokban jogszabály írja elő bizonyos üzemtípusok számára a szerződő feleket kötő munkarend kihirdetését és érvényességét. Alaki feltételek: az illetékes közhatóságnak a munkarendet jóváhagyó (látta-mozó) intézkedése. A munkarend tehát számos magánvállalatnál kötelező és csak hatósági jóváhagyással érvényes. Azzal tehát, hogy a munkarend az üzemi munkavállalók egyéni szolgálati szerződéseinek tartalmává válik, jelentős mértékben állami akarat érvényesül: a munkarend útján a szerződő felek magánautonómiáját korlátozó közhatalmi jog hat. Igaz ugyan, hogy a szóban levő üzemek kötelesek munkarendet alkotni, az is igaz, hogy érvényességének hatósági intézkedés az előfeltétele, mégis a szerződési szabadságot korlátozó jogszabályok körén belül a legtöbb országban a munkarendet szerkesztő munkaadó — a jó erkölcs és helyi szokások követelményeire is figyelemmel — a hatóság jóváhagyás előtt maga állapítja meg a munkarend tartalmát. Ezzel az eljárásával a munkaadó tehát közreműködik a hatósági jóváhagyás után üzemében létesülő új, vagy továbbra is fenntartott régi egyéni szolgálati szerződéses viszonyokkal összefüggésben magánautonómiájának korlátozásában. Ezzel az aktussal tehát a jövőre vonatkozóan a munkaadó maga is előre korlátozza azt az autonómiáját, mely e korlátozás következtében teljes terjedelmében már nem érvényesíthető a munkarend intézkedéseitől befolyásolt tartalmú szolgálati szerződések létrejöttékor. Ez a munkajogban a szerződő fél magánautonómiája önkorlátozásának esete. A hatályos munkarendek tehát bizonyos esetekben a közhatalmi jog általánosabb érvényű intézkedésein túlmenően korlátozzák a feleknek, jelesen a munkaadónak az egyéni szolgálati szerződésnél érvényesíthető magánautonómiáját. Különösen gyakorlati jelentőségű ez olyan országokban, mint például Magyarországon, ahol az üzemi munkarend jóváhagyására (látta-mozására) illetékes közhatóságok nemcsak arra figyelemmel bírálják el az üzemi munkatervnek eléjük terjesztett szövegét, hogy ezeknek tartalma nem ütközik-e valamely hatályos jogszabályba, közhatalmi, munkajogi intézkedésbe, hanem ezen túlmenően embervédelmi, munkavédelmi követelményeket is érvényesítenek és ezeknek elfogadásától teszik függővé az üzemi munkaterv hatósági látta-mozását, tehát jóváhagyását. Az utóbbi két év-tizedben jóváhagyott üzemi munkaterv rendszeres feldolgozása és közzététele bizonyosságot szolgáltatna ama megállapításunk mel-

lett, hogy a magyar közigazgatás *via facti* a közhatalmi munkajog szabályain túlmenőleg korlátozta és pedig a gyengébb, a gazdasági függésben levő fél javára, a szolgálati szerződést kötő felek magánautonómiáját.

A munkajog terén úttörő *Lotmar* felismerte a jogszabály és a *kollektív munkaszerződés* természetének hasonlóságát, kimutatva, hogy mind a kettő abstract szabályozás, mely csupán egy tényleges szolgálati szerződés esetében válik hatályossá. Ilyen kollektív munkaszerződés akkor jön létre, ha egyrésztől legalább egy munkaadói szakegyesület, vagy legalább egy munkaadó, más résztől legalább egy munkavállalói szakegyesület, vagy több munkavállaló a szolgálati szerződése tartalmára irányuló feltételek (úgynevezett munkaszabályok) mellett egymásnak kölcsönösen munkabékét ígérnek. Ha egy munkaadó munkavállalóival kollektív munkaszerződést köt, vagy olyan munkaadói egyesület (érdekképviselő) tagjává válik, vagy tagja marad, mely összes tagjait kötő hatállyal kollektív munkaszerződéses munkaviszonyba lép vagy ilyen viszonyt fenntart, ezzel voltaképpen a munkaadó önkéntesen korlátozza azt a magánautonómiáját, melyet e nélkül a munkavállalóival kötött egyéni szolgálati viszonyokban kötetlenebbül érvényesíthetne. Ha a munkaadó mégis közvetlenül, vagy közvetve (munkaadói szakegyesület tagsága révén) a kollektív munkaszerződéssel vállalja a magánautonómiának közhatalmi jogon túlmenő korlátozását, mely autonómiát már az üzemi munkarend intézkedései is korlátoznak, ezt abban a reményben teszi, hogy ennek az újabb megkötésnek vállalásával munkabékét teremt és ezzel nyugalmat biztosít gazdálkodása körében. A kollektív munkaszerződés feltételeinek közvetlen, vagy közvetett elfogadása, munkaadói szempontból jogi magánautonómiájának a munkarenden túlmenő önkéntes korlátozása, amaz esetek kivételével, amikor a közhatalom terjeszti ki a kollektív munkaszerződés hatályát olyan munkaadóra, aki önkéntes akarathatározással ezeket a kötelemeket sem közvetlenül, sem közvetve (más munkaadókkal társulva) nem vállalta.

A vizsgálatunk körébe vont országokban a munkaviszonyt világosan csak akkor láthatjuk, ha a szolgálati szerződést kötő felek magánautonómiáját korlátozó összes jogintézményeket figyelembe vesszük, tehát a közhatalmi munkajogon és ezzel összefüggésben az üzemi munkarenden felül a kollektív munkaszerződéseket is értékeljük, ahogyan ezt az intézményt a különböző országok joga szabályozta, vagy gyakorlata kialakította.

A munkaviszonyban álló felek magánautonómiáját befolyásolják a közhatalmi munkajognak azok az intézkedései is, melyek az egyéni szolgálati szerződések érvényességének alaki feltételeit szabályozzák. Az ilyen értelmű rendelkezések egyes országokban kapcsolatosak az egyéni szolgálati szerződésre vonatkozó általános jogi szabályozással.

A dunavölgyi országokban a szabad bér munkaviszony elvben fennmaradt, a szabadság azonban mindinkább a szolgálati viszony létesítésére korlátozódott. Formáját, megkötésének módját, tar-

talmának fontos elemeit egyre kevésbé határozta meg a felek autonóm elhatározása. A munkaidőre és a munkabérré vonatkozó szabályozó tények későbbiekben még inkább megerősítik ezt a megállapítást. A két világháború között Csehszlovákia (1924-ben) és Jugoszlávia (1931-ben) új ipartörvényt alkotott. E két állam 1937-ben egyidejűleg szabályozta a kollektív munkaszerződések ügyét, melyet Romániában az egyéni szolgálati szerződések kérdésével együtt egy kódexszerű átfogó, jelentős törvényalkotás, a munkaszerződésekről szóló 1929. évi törvény rendezett. *Csehszlovákia* munkajogi rendszerét két szárnyépülettel, az otthon-munkáról és a magánalkalmazottokról szóló törvényalkotásokkal továbbfejlesztette és meghagyván az uralom változás előtt hozott magyar törvények érvényét a legkülönbözőbb kategóriákba tartozó mezőgazdasági munkavállalókra, elérte azt, hogy munkajoga 1934. óta kiterjedt mindazokra, akik a Köztársaságban bármilyen természetű munkaviszonyban álltak.

Magyarországon a *Darányi Ignác* földművelésügyi miniszter nevéhez fűződő 1898. és 1907. közti törvényalkotások széles és tömören megalapozták az összes mezőgazdasági munkavállalók jogi helyzetét. Az első világháború után pedig a mezőgazdasági munkások munkabérének megállapításáról szóló 1923. évi és az 1940. évi jogalkotások és a mezőgazdasági cselédekről szóló 1935. évi törvény renoválták és kiegészítették a századfordulón megalapozott magyar mezőgazdasági munkajogot. Érthető, hogy míg az előrehaladottan iparosodott Csehszlovákia munkajogi működésének jól és gyakran megművelt területe az ipari és a kereskedelmi munkaviszony volt, addig az inkább agrár jellegű Magyarország munkajoga mindaddig, amíg a 30-as években az iparosodás előrehaladásával az ország gazdasági szerkezete át nem alakult, elsősorban a széles mezőgazdasági munkavállalói réteg javára valósította meg a munka védelmét. Mihelyt azonban a megváltozott helyzetben a gyár- iparosodás előrehaladt, a gyermekek, fiatakorúak és nők munkavédelmével (1928.) és a munkaviszony egyes kérdéseinek szabályozásával (1937.) hazánk az ipari szociálpolitika terén is két nagy lépést tett előre. Figyelemreméltó az is, mai Magyarországon a kézműipari munkaviszonyok rendezése, nevezetesen a tanoncügy terén történt, három, egymást jól kiegészítő, az 1922., 1932. és 1936. évekből való jogszabállyal.

Az üzemi munkarend intézménye tekintetében a legrégebb még hatályos jogszabály, miként láttuk, az 1884. évi *magyar ipartörvény*. Intézkedéseinek célszerűségét legjobban az mutatja, hogy a munkarend tartalmára és jelentőségére vonatkozó intézkedéseket átvette, mind az 1924. évi csehszlovák ipartörvény, mind az 1931. évi jugoszláv ipartörvény. *Csehszlovákia* e bevált alapot recipiálva, egyetlen vonatkozásban tovább ment, nevezetesen az 1921. évi törvénnyel biztosította az üzemi tanácsok közreműködését a munkarend létesítésénél. *Románia* a munkarendet sértő magatartások bírságolásánál hozott újítást, megállapítván ezeknek legmagasabb mértékét és szociális rendeltetését. *Jugoszlávia* a munkarend ügyét

azzal fejlesztette, hogy az előkészítő eljárás körébe vonta a munkakamarákat, kötelezővé tette a munkaviszony kezdetével minden munkásnak a munkarend átadását, végül Romániához hasonlóan előírta a munkarendet sértő magatartásokért kirótt pénzbírságok rendeltetését.

Mindezekben az országokban a munkarend,, hol a törvény kifejezett rendelkezése, hol a kialakult joggyakorlat következtében, a szolgálati szerződés tartalmává vált. A munkaviszonyba lépő feleknek az egyéni szolgálati szerződéseknél érvényesíthető magánautonómiáját minden országban — a munkaviszonyok szűkebb, tágabb területén — *kollektív munkaszerződések* korlátozták. *Csehországban, az otthonmunkásokról* (1920.), majd *magánalkalmazottakról* szóló törvények mintegy szellemileg előkészítették a kollektív munkaszerződések jogi természetének 1937. évi általános szabályozását. E kollektív szerződések hatályának harmadik személyekre kötelezővé tételére vonatkozó felhatalmazás ezzel a csehszlovák intézkedéssel és az 1937. évi, már említett, ugyancsak a kollektív munkaszerződések ügyét rendező *jugoszláv* szabályozással egy új munkavédelmi módszer alapjait vetette meg a szóbanlevő európai tájakon. Már az első világháborúból a békésnek vélt gazdálkodásra való áttéréssel kapcsolatban a tarifaszerződésekről, munkás- és magánalkalmazotti bizottságokról és a munkaviszályok esetén való békéltetésről szóló 1918. december 23-i német kormányrendelet alapján kialakult gyakorlatban számos esetben előfordult, hogy közhatóság illetékes fórumként egy fennálló kollektív munkaszerződést a maga teljességében vagy annak egyes rendelkezéseit harmadik személyekre kötelező érvénnyel közjogi intézkedés normájává tette. Ilyen értelmű és irányú gyakorlatra később az 1919. december 18-i osztrák törvény, a Délafrikai Köztársaság 1930. május 28-i törvénye, a braziliai 1930. május 28-i törvény, az 1936. július 24-i francia törvény is lehetőséget nyújtott és Angliában az 1934. július 28-i törvény arra adott felhatalmazást, hogy a kormányhatóság valamely kollektív munkaszerződésből kizárólag ennek a munkabérré vonatkozó intézkedését kötelező erővel harmadik személyekre is kiterjessze. Ezek a jogszabályok nem csekély mértékben befolyásolták a csehszlovák és jugoszláv 1937. évi jogi rendezést. — *Románia* bár kódexszerű terjedelemben szabályozta a munkaszerződések kérdését (1929-ben) és ezt a rendezést 2 novellával (1932-ben és 1938-ban) tökéletesítette, értékes intézkedésekkel biztosítván a munkakamarák közreműködését a kollektív szerződések ügyintézésénél, megőrizte a kollektív szerződést kötő csoportok magánautonómiáját és nem adott a végrehajtó hatalomnak felhatalmazást arra, hogy harmadik személyekre, illetőleg általánosan kiterjessze az ilyen szerződések érvényét.

Magyarországon számos jogterületen régi, bevált joggyakorlat szerint a jogi rendezés nem megindítója, hanem betetőzése a fejlődésnek. Érthető, hogy a carthalis alkotmányon alapuló új államéletek körében bizonyos sietség tapasztalható számos kérdés minél teljesebb szabályozására irányuló törekvéseknél és a fontos szociális

kérdések idejében való jogi rendezésének szükségességét nem is vesszük tagadásba. De az is érthető, hogy ahol, miként Magyarországon az alkotmányos államélet alapja és elrendezője egy *inveterált nemzeti consuetudo*, ott érthető a joggyakorlatnak és szokásjognak építő, nem egyszer friss törvényalkotások tekintélyét felülmúló jelentősége. Ez nem zárta ki azt, hogy Magyarországon egyes törvények nem mentek volna el odáig, hogy a felek szakegyesületei között létrejött megállapodástól tették függővé a munkaviszonyt érintő miniszteri rendelet kibocsátását és bizonyos mértékben annak tartalmát. (1921: XXXVII. t.-c). A magyar állam e könyv megfelelő helyén ismertetett szerteágazó intézkedéseivel a legkülönbözőbb munkaterületen elősegítette a kollektív munkaszerződések létrejöttét és növelte e jogintézmény tekintélyét.

Ami az egyéni szolgálati szerződések szabályozását illeti, ki kell emelnünk a csehszlovák magánalkalmazotti törvények (1934.) azt az intézkedését, hogy a munkaadó alkalmazottjának köteles igazolványt adni a szolgálati viszonyból folyó összes jogokról és kötelezettségekről. A kérdés hazai szabályozására vonatkozó jogszabályok tömegéből pedig kiemelkedő jelentőségű az 1899: XLI. törvénycikknek rendelkezése: ha a munkáltatási viszonyok lényegesen megváltoznak, a munkások panaszára az elsőfokú közigazgatási hatóság — hatályos szolgálati szerződés ellenére is — a felek új egyezkedését rendelheti el. Ha az új megállapodás létrejön, azt írásba kell foglalni, ha nem jön létre, a szerződéstől mindkét fél elállhat.

Az ember-, illetőleg munkavédelmi szempontból, különösen a munkapiac válsága idején nagy horderejű *felmondási jogot* minden országban törvény szabályozta. Kiváltképpen részletesek a magánalkalmazottak és a hírlapírók szolgálati viszonyainak megszűnésére mérvadó rendezések. Ha összehasonlító módszerrel kívánjuk a vonatkozó szabályokat értékelni, úgy véljük, helyesen járunk el, ha azokat négy szempontból hasonlíthatjuk össze: különbséget tesznek-e magasabbrendű, vezető és végrehajtó feladatokat végző magánalkalmazottak között (minőségi szempont), mennyi a felmondási időre jogot adó legrövidebb szolgálati idő, milyen feltétellel jár a magánalkalmazottnak legalább háromhónapos felmondási idő, meddig emelkedhet a felmondás időtartama. Ami az első szempontot illeti, egyedül a magyar jogszabály (1910/1920. M. E. kormányrendelet) tesz különbséget vezető és végrehajtó magánalkalmazottak felmondási joga tekintetében, tehát érvényesíti a minőségi elvet. A háromhónapos felmondási határidőre való jog megilleti az alkalmazottat Romániában egyévi, Magyarországon kétévi, Jugoszláviában ötévi, Csehszlovákiában tizenötévi folytatólagos szolgálat után. Az elérhető leghosszabb felmondási idő (feltéve, hogy szolgálati szerződés ennél hosszabbat nem állapít meg) Romániában 12 hónap, Magyarországon 6 hónap, Csehszlovákiában és Jugoszláviában 5 hónap.

A hírlapírók szolgálati viszonyának megszűnésével kapcsolatban Románia kivételével a vizsgálódásunk körébe vont valamennyi állam külön intézkedéssel védi a hírlapírók hivatásbeli tisztességét.

Romániában ez nyilván azért nem történt meg, mert a hírlapírók jogviszonyaira vonatkozólag külön román jogszabály hiányozván, reájuk a magánalkalmazottakra vonatkozó általános jogszabályok mérvadóak. Minőségi megkülönböztetést a felelős szerkesztők, illetők a szerkesztők javára a csehszlovák és magyar törvény tett. Egyébként három hónapi felmondási idő jár (ennél kedvezőbb szerződéses megállapodás hiányában) Csehszlovákiában, Magyarországon és Jugoszláviában már a szolgálati viszony kezdetétől, Romániában legalább egyévi folytatólagos szolgálat után. Hat hónapi felmondási határidő (ennél kedvezőbb szerződéses megállapodás hiányában) megilleti a hírlapírót Magyarországon ötévi, Csehszlovákiában kilencévi, Romániában tízévi folytatólagos szolgálat után, Jugoszláviában pedig ilyen hosszú felmondási idő egyáltalán nem illeti meg.

Az ipari (kézműipari és gyáripari) munkást Magyarországon 15 nap, fontosabb munkakört ellátó iparossegédet 3 hónap felmondási idő illeti meg. Csehszlovákiában, Romániában és Jugoszláviában az ipari munkás felmondási ideje egyaránt 14 nap, azzal a különbséggel, hogy gyárvállalatok tartós szüneteltetése esetén a csehszlovák munkásnak felmondási ideje 5 évi folytatólagos szolgálati viszony után 3 hét, Romániában pedig a törvény a munkaadót arra kötelezi, hogy új állás szerzése végett a munkásnak megfelelő szabadidőt engedélyezzen.

A gazdasági cselédek és munkások felmondási jogát csak magyar törvény szabályozta.

A munkaviszony tekintetében Kelet Európában ennyire szétágazó intézkedéseknek egyik magyarázata, hogy amíg a Nemzetközi Munkaügyi Hivatal a munkaügy többi területén rendszeres, szakszerű és egyöntetűsége irányuló törekvéssel elősegítette a tudományosan tisztázott, a nemzetközi értekezleteken megvitatott szociálpolitikai elveknek átvételét az egyes tagállamok munkajogi rendszerébe, addig akár az egyéni, akár a kollektív szolgálati szerződés ügyében a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet csak egyetlen egyezményt, a bennszülött munkások szolgálati szerződéséről szóló 1939. évi egyezményt (*Contracts of Employment, Indigeneous Workers Convention, 1939.*) alkotott, melyet azonban a mostani világháborúig egyik állam sem ratifikálta. Bár ismereteseink előttünk azok a nehézségek, kiváltképen az egyes államok eltérő magánjogi szabályai, melyeknek jogtörténeti háttere, elvi különbözősége az egyéni és kollektív munkaszerződésekre vonatkozó nemzetközi szabályok kialakítását késleltetik és a Nemzetközi Munkaügyi Hivatal által e téren folytatott elmélyedt tanulmányok, melyeknek maradandó értékű megnyilatkozása az *Etudes et documents* sorozatban „A kollektív szerződések” című kötet (No. 39/1936), mégis úgy véljük, hogy a munkajog e fejezetének az egyetemes értekezet tárgysorozatára felvétele, méginkább ilyen tárgyú nemzetközi munkaügyi egyezmény kialakítása Közép- és Kelet Európában több közös szempontot és nagyobb egységet vitt volna a szolgálati viszonyok közhatalmi rendezésébe.

A *bérvédelem* ügyét a vizsgálat körébe vont valamennyi állam felkarolta. Megvédte a szerződészerű bér teljességét, érvényesítette a munkabér ellátási jellegét: beszámítási, visszatérítési, kártérítési igény, foglalás esetében megóvta az elsősorban munkájukra utalt dolgozók jogos érdekeit. Hasonlóképpen csődeljárás és egyéb perenkívüli eljárások során hatékonyan védte a megkeresett bérből származó jogos követeléseket; végetvetett a nyílt, vagy burkolt truck-rendszernek és minden olyan hatalmaskodásnak, mely bérlévonásokkal, bérelszámolásokkal, terményekben nyújtott bérrrel kapcsolatban korábban megkárosította — az önkényes eljárásoknak a törvényi rendezések előtt kitett — munkavállalókat. Legkiemelkedőbb jogalkotás ezen a téren az 1924. évi *csehszlovák* ipartörvény, továbbá az otthonmunkáról és a magánalkalmazottakról szóló *csehszlovák* jogszabályok; *Magyarországon* az 1884. évi ipartörvénynek bevált intézkedései, az 1898. és 1905. között a mezőgazdasági munkavállalók legkülönbözőbb csoportjaira vonatkozó bérvédelmi intézkedések, melyeknek nagy része Közép- és Kelet Európában még ma is mintaszerű, továbbá a fiatalok és nők alaki bérvédelme szempontjából is jelentős 1928: V. t.-c. *Romániában* a munkaszerződésekről szóló 1929. évi törvény és a *jugoszláv* 1931. évi ipartörvény valósították meg e téren azt, ami jogszabállyal elérhető.

Az *anyag* bérvédelem, közelebről a *legkisebb munkabérek megállapítása* terén a tárgyalt államok munkajogát összehasonlítva, érdekes eltérésekkel találkozunk. *Csehszlovákia*, mely a munkajog számos területén oly jelentős fejlődést mutatott fel, az otthonmunkára vonatkozó intézkedésektől eltekintve, mellőzte a legkisebb munkabérek hatósági megállapítását. Való, hogy Csehszlovákiában törvényi intézkedésekkel is jól megalapozott kollektív munkaszerződések hatályának kiterjesztésére kapott felhatalmazással a szociális gondozás minisztere — munkavédelmi céllal — lényegesen befolyásolhatja olyan területeken és üzemekben a munkafeltételeket, melyekre vonatkozólag kollektív szerződés nem jött létre. De az is igaz, hogy ilyen kormányzati cselekvés Csehszlovákiában csak akkor megengedett, ha már az ilyen területen, illetőleg iparágban dolgozó munkavállalók minősített többségére kollektív szerződés jött létre. így tehát a csehszlovák munkajog a közhatalomnak nem adta meg a feltétlen lehetőséget kötelező minimális bérfeltételek megállapítására.

Érthető, hogy éppen abban az országban fejlődött ki és differenciálódott leginkább a legkisebb munkabérek megállapító intézmény, ahol kollektív szerződések ügye a legkevésbé volt szabályozva, tehát *Magyarországon*. Egy jogintézmény bizony tetszés szerint szaporítható szempontból értékelhető. Mi úgy véljük, kellő oeconomiával járunk el, ha négy szempontból ítéljük meg a különböző országoknak a legkisebb munkabérek megállapító intézmé-

nyét: 1. mekkora a rendezés kötelező erejének hatósugara; 2. az intézkedésre hivatott intézményben milyen mértékű a társadalmi érdekeltségek rendszeres közreműködése; 3. az ország gazdasági strukturájához képest mennyire tagolt, diferenciálódott az elvet megvalósító intézmény; 4. mi a jogkövetkezménye a rendezést sértő magatartásnak. E négy szempontból elbírálv a megfigyelt országok rendszereit, megállapíthatjuk: Magyarországon és Romániában a legáltalánosabb a magánjogi alapú munkaviszonyokat — jelentéktelen kivételektől eltekintve — felölelő rendezés; Jugoszláviában ez már nem valósult meg ilyen tág körben, nevezetesen a mezőgazdasági munkavállalókra nem hatályos.

Magyarországon viszonylag a legközvetlenebb és a legnagyobb mértékű a munkaviszonyban érdekelt felek társadalmi szerveztségének közreműködése a munkabért megállapító bizottságokban, mert az érdekeltségek, sokszor a kormány politikájával homlok-egyenest ellenkező felfogású érdekeltségek képviselői paritásos összetételben vesznek részt a bizottságok munkájában, hatósági tényező hivatalból nem tagja az ilyen bizottságoknak. *Romániában* az ipar és a kereskedelem paritásos bizottságaiban ugyanez az elv érvényesül, de a mezőgazdasági kamara legkisebbe munkabért megállapító bizottságában nyoma sincs az érdekelt mezőgazdasági munkavállalók képviselőinek és a rendszerint (ez az 1937. évi törvényből is kitűnik) 50 holdnál nagyobb birtokos és a földművelésügyi minisztérium alá tartozó köztisztviselő mellett csak egy kisgazda tagja van a bizottságnak. *Jugoszláviában* pedig — bár a bán köteles előzetesen meghallgatni az érdekeltségeket — a legkisebb munkabérek megállapításánál szervezett autonómia nem működik. Országosan a kormány, bánságonként pedig a bán közhatalmi aktussal állapítja meg a minimális bérfeltételeket.

Ami a legkisebb munkabérek megvalósító intézmény tagozódását, az ország gazdasági strukturájához való igazodását illeti Magyarországon az 1937. évi jogalkotás intézkedéseinek és szellemének megfelelően több munkabérmegállapító bizottság működik, mindegyikük egy-egy, vagy több rokoniparágra országos hatáskörrel, a mezőgazdaságban pedig országos gazdasági munkabérmegállapító bizottság képviselője és érvényesítője az elvek egységének, a megyei bérmegállapító bizottságok pedig összeegyeztetői az országos elveknek és a járási mezőgazdasági bizottságok igényeinek. *Romániában* ezzel szemben a minimális munkabérek megállapításának nincsenek országos irányító, átfogó intézményei, melyek egységes elveket vinnének a munkafelügyelőségek mellett működő bizottságok tevékenységébe, ami megakadályozza azt, hogy az országos munkaadói és munkavállalói szakegyesületeknek a fővárosban székelő irányítói közvetlenül és országos hatást gyakorolva vegyenek részt egy-egy ipar bérfeltételeinek általános alakításában. A mezőgazdaság terén szintén hiányzik a társadalom gazdasági érdekeltségeinek paritásos bevonásával felépített központi szerv, a mezőgazdasági kamaraként szervezett három, kivételesen négytagú, elszigetelve működő bizottság pedig (melynek egyik tagja az elnök,

aki egyszersmind a kamara elnöke, másik tagja egy köztisztviselő), nem az a szerv, mely a társadalom autonóm tevékenységének szellemében tudná összeegyeztetni az ország közgazdasági és szociálpolitikai érdekeit az egyes kamarák területén élő mezőgazdasági népesség megoszlásából, helyi viszonyainak eltérő alakulásából származó heterogén érdekekkel. Jugoszláviában az országos bérmegállapítás feladatát végző kormányhatalom mellett nincsenek sem előkészítő, sem határozathozatalra hivatott országos bérmegállapító szervek *éé* ilyeneknek a bányászati eltérő viszonyoknak megfelelő szervezéséről és tagozásáról a törvény a bányászati intézkedések előkészítésével kapcsolatban sem gondoskodott. A rendezést sértő magatartás következménye elvben egyenlő a kérdést részletesen szabályozó mindhárom államban: a cselekedet kihágás, a munkaadó kártérítésre kötelezett a megkárosított munkás javára. A minimális munkabértételénél alacsonyabb szerződéses megállapításnak nincsen joghatálya. A sanctiók tekintetében a legsúlyosabb büntető rendelkezésekkel Románia — a súlyosság sorrendjében Magyarország és Jugoszlávia sújtja azokat a munkaadókat, akik a legkisebb munkabérenél alacsonyabb munkabéreket fizetnek.

A három országban tárgyalt fejlődésre jelentős hatással volt a legkisebb munkabérek megállapításának intézményéről szóló 1928. évi nemzetközi munkaügyi egyezmény, (Minimum Wage-Fixing Machinery Convention 1928), mely 1930. június 14-én lépett hatályba. Ezt az egyezményt a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet tagállamai közül 22 állam „ratifikálta, a vizsgálódásunk körébe vont négy állam közül egyedül Magyarország szerepel a ratifikáló államok között. Ennek tulajdonítható, hogy Magyarország nem csupán e munkaügyi egyezmény alapelveit iktatta törvénybe, hanem ezen felül az említett nemzetközi szervezet ugyanebben az évben elfogadott azonos tárgyú ajánlásának (recommendation) elveihez is igazodott a kérdés rendezésénél.

Csehszlovákia esetében külön ki kell emelnünk a bányászatban *a munkásság haszonrészesedésének törvényi szabályozását*, mely 1920-ban figyelemreméltó eljárása volt a Köztársaságnak. A kezdemény folytatása és követése azonban a szóbanlevő köztársaságban és a többi országokban egyaránt elmaradt, pedig immár több, mint 20 esztendő ez a jogalkotás. A kérdés tanulmányozói előtt azonban ismeretes, hogy mindazokban az iparokban, ahol aránylag sűrűn változik az üzemi munkásság összetétele, mennyire bonyolult az egyes munkás haszonrészesedésének kiszámítása, miért is az ebből folyó súrlódásoknak és viszályoknak, nem különben az ügy bonyolult ügyviteli intézésének elkerülése végett a munkavállalók és a munkaadók egyaránt az intézmény bevezetésénél szívesebben látják a bérek színvonalának arányos emelését. Elsősorban ennek tulajdonítható, hogy az ipari békének ezt az intézményét későbbi csehszlovák jogszabállyal és más országokban sem szabályozták, másodsorban a szakszervezetek ama magatartásának, hogy megőrizték a munkapiac rugalmasságát.

A gyermeknevelési pótlék ügye.

A szóbanlévő országokban a magánvállalkozás körében a *gyermeknevelési pótlék intézményét* törvényes előírással egyedül *Magyarország* valósította meg. A rendezés, a kereskedések kivételével jóformán felöleli a gyáripar, a kereskedelem, a bányászat összes munkavállalóit és ebben a körben kötelezővé teszi — erre a célra törvénnyel szervezett intézmény közreműködésével — a gyermekpótlékkal fizetését. A rendezés következtében a munkapiacon hátrányt nem szenvedhetnek a családos munkavállalók és azok sem, akik önhibájukon kívül, átmenetileg munkanélküliek. Magyarországon ezenfelül vállalati szabályok alapján előnyökben, kedvezményekben részesültek a családos szénbányászok és azok a többgyermekes mezőgazdasági munkavállalók, akik a környék nagyobb birtokosainak megegyezése alapján gyermekeik után felemelt természetbeni javadalmazást kapnak.

Figyelemreméltó a csehszlovák szénbányászatnak kollektív munkaszerződésen alapuló, számottevő családi pótlékot nyújtó intézménye és a csehszlovák hitelintézeteknek ilyen pótlék fizetésére vonatkozó megállapodása.

A munkaidő szabályozása.

A napi és a heti munkaidő rendezése mind a négy államban kiterjed az egész iparra, bányászatra és kereskedelemre. A mezőgazdaságra csak a csehszlovák törvények vonatkoznak. *Magyarországon* e kérdéssel összefüggésben a mezőgazdaságban csak a napszamosok éjjeli pihenőjét és a nappali munka szüneteit szabályozták, míg a román és jugoszláv rendezés egyáltalán nem vonatkozik a mezőgazdaságra.

A standard munkaidő Csehszlovákiában és Romániában egyaránt *általánosan* napi 8 és heti 48 óra. *Magyarországon* ugyanannyi, de a vendéglátó iparokban legfeljebb napi 10 és heti 60 óra és a miniszter felhatalmazást kapott, hogy egyéb iparokra vonatkozólag is a standardtól eltérő munkaidőrendelkezéseket tegyen. *Jugoszláviában* a standard idő napi 8 és heti 48 óra, az egész kézműiparra és építkezésekre vonatkozólag legfeljebb napi 10 és heti 60 óra, rendeleti felhatalmazás alapján pedig egyes iparokban a standardnál napi 1—2 órával hosszabb.

Az alapidőt le nem dolgozott órák pótlására a magyar, a román és a jugoszláv jogszabályok lehetőséget adnak.

A kivételek tekintetében mind a négy állam megengedi vis major, baleseti következmények és ehhez hasonló természetű okokból a munkaidőnek engedély nélkül, csak utólagos bejelentés kötelezettségével való meghosszabbítását. Egyébként a munkaidő gazdasági okból, különösen munkatorlódásra figyelemmel meghosszabbítható *Csehszlovákiában* évenként legfeljebb 4 héten át napi 2

órával, rendkívüli esetekben további 16 héten át napi 2 órával, összesen legfeljebb 20 héten át összesen 240 órával. Ehhez azonban engedély kell. *Magyarországon* a munkaidő meghosszabbítható a hatóságnál való bejelentés kötelezettségével egy évben legfeljebb 30 napon át napi 2 órával, ezen felül hatósági engedéllyel egy évben legfeljebb 90 napon át napi 2 órával, összesen tehát egy évben 120 napon át legfeljebb 240, tehát ugyanannyi órával, mint Csehszlovákiában. *Romániában* a kivételezés általában több alakisághoz kötött. A munkaidő gazdasági okokból meghosszabbítható egy évben legfeljebb 3 hónapon át napi 2 órával, tehát összesen 75 munkanapon át legfeljebb 150 órával. A meghosszabbításhoz hatósági engedély szükséges. *Jugoszláviában* hatósági engedéllyel a munkaidő meghosszabbítható egy évben 4 héten át 2 órával, rendkívüli esetekben további 3 héten át napi 2 órával, tehát összesen 7 héten át.

Folytonos tüzelésű, műszakváltásokkal dolgozó üzemekben Csehszlovákiában egy-egy 4 hetes időszakra a leghosszabb engedélyezett munkaidő 192 óra, tehát a hetek átlagában a standard heti munkaidő. *Magyarország* ezt a kérdést nem szabályozta. *Romániában* ilyen üzemekben a leghosszabb heti munkaidő 56 óra, *Jugoszláviában* 60 óra.

A *rendes munkát előkészítő vagy kiegészítő munkafeladatokat* és olyan szolgáltatásokat, melyekben nem annyira a tényleges munkateljesítmény, mint inkább a szolgálati helyen való készütség túlnyomó, Csehszlovákia, Magyarország és Románia mentesítették az alapmunkaidőt meghatározó rendelkezések alól. A szóban lévő államok előírták, hogy az üzem magángazdasági haszna érdekében elrendelt *túlórákat* felemelt munkabérral kell díjazni. *Csehszlovákia* megelégedett ennek az elvnek kimondásával. *Magyarország* ilyen esetekben kötelezővé tette a munkavállalóknak a rendes munkabérnél 25%-kal magasabb, *Jugoszlávia* pedig 50%-kal magasabb díjazását.

Csehszlovákia éjjeli munkatiltalmat is előírt és pedig este 9 órától reggel 5 óráig a nehéz munkára, de az alól annyi kivételt engedélyezett, hogy gyakorlatban a többi államban átlagosan nincs nagyobb jelentősége az éjjeli munkának, mint Csehszlovákiában.

A *magánalkalmazottak munkaidejének szabályozásánál Csehszlovákia* a standard munkaidőt általánosan kötelezővé tette az iparban, a bányászatban, a kereskedelemben és a mezőgazdaságban. *Magyarországon* a munkaidőt korlátozó intézkedések a mezőgazdaságra egyáltalán nem hatályosak, de azokra az ipari és kereskedelmi alkalmazottakra sem, akik vezető vagy havi 500 pengő törzsfizetésnél jobban díjazott állást töltenek be, vagy a Magyar Nemzeti Bank alkalmazottai. A standard munkaidőre vonatkozó intézkedések a kereskedelmi utazókra és a nyílt árusítóhelyek alkalmazottaira sem érvényesek. A magánalkalmazottak törvényes munkaideje *Csehszlovákiában* napi 8 és heti 48 óra, *Magyarországon* napi 8 és heti 44 óra, *Jugoszláviában* napi 8 és heti 48 óra. Kivétel azonban ez alól *Magyarországon* az üzletekben foglalkoztatottak munkaideje, mely legfeljebb napi 10 és heti 60 óra és *Jugoszláviá-*

ban a kereskedelem összes alkalmazottainak (ide nem értve a pénzüntézetek és biztosító magánvállalatok alkalmazottait) munkaideje, mely szintén legfeljebb napi 10 és heti 60 óra.

Az üzletek legkorábbi nyitásának időpontja, általában *Csehszlovákiában* 8 óra (élelmiszerkereskedéseknél 6 óra, iskolaszertelárusítóknál fél 8 óra), *Magyarországon* 7 óra (községekben 6 óra, városok élelmiszerüzleteinél 6 óra), *Jugoszláviában* a törvényes legkorábbi idő 5 óra. *Az üzletek nyitva tarthatók legkésőbb* *Csehszlovákiában* este 7 óráig (élelmiszerüzletek 8 óráig, cukorkaüzletek 9 óráig), *Magyarországon* délután 6 óráig (városok élelmiszerüzleteinél 7 óráig, szombaton 8 óráig, községekben általában „i óráig), *Jugoszláviában* este 8 óráig. *Romániában* paritásos bizottságok közreműködésével történik a helyi körülményekkel, a fogyasztók érdekeivel és az árusított javak természetével számolva az üzletek nyitvatartásának városonként, községenként, üzletkategóriánként eltérő szabályozása.

A munkaszünetek kérdését a munkaidőre vonatkozó jogszabályok, ahol egyáltalán ezt a kérdést érintik, csak a túlnyomórészt testi munkát végző munkavállalók tekintetében rendezik. *Csehszlovákiában* a munkásokat minden 5 órai munka után 14 órai munkaszünet illeti meg, az üzleteket pedig délben 2 órán át zárva kell tartani. *Magyarországon* fejlett a munkaszünet rendezése: a munkaidő tartama szerint a nap folyamán összesen ½ órától 1½ óráig tartó munkaszünetet kell az iparban engedélyezni és egy munkaközi szünet ideje 15 percnél rövidebb nem lehet. A mezőgazdasági napszamosok és az erdőgazdasági napszamosok munkaszüneteit is részletesen szabályozzák a reájuk vonatkozó magyar jogszabályok. *Románia* ezt a kérdést nem rendezte. *Jugoszlávia* előírta, hogy minden 8 órai munkára összesen legalább 1 óra munkaközi szünet essék.

A vasárnapi munkaszünet szabályozása a legszociálisabb *Csehszlovákiában*, ahol a rendezés a mezőgazdaságra és a háztartásokra is kiterjed, az iparban pedig 32 órás folytatólagos szünet kötelező. *Magyarországon* az 1891. évi törvény antikválódott, az ennek alapján kibocsátott rendelkezések szokatlanul széleskörű mentességet biztosítottak. *Romániában* e rendezés a mezőgazdaságra is kiterjed és szembetűnő az az intézkedése, hogy senkitől sem követelhető, hogy ünnepén munkát végezzen. Általában kivételesen emberséges az az intézkedés, mely megengedi, hogy nem keresztény vallásúak vasárnapon felül munkaszünetet tartsanak a hét munkanapjain egy órával felemelt foglalkoztatásuk ellenében. Más kérdés az, hogy van-e ennek a törvényhozói szándéknak gyakorlati jelentősége, mikor köztudomású, hogy az üzemi foglalkoztatás idejét csak egészen kis üzemekben lehet egy néhány alkalmazott különleges igényéhez vagy ilyen természetű jogához igazítani. Feltételezhető, hogy csak a munkaerőnek kivételes nagy hiánya idején tartják meg a szolgálati viszonyban azt az alkalmazottat, aki a maga és esetleg néhány hasonló jogigényű társa javára ragaszkodik a törvényben biztosított kivételes munkabeosztáshoz. *Jugoszláviában*

a rendezés körét erősen szűkíti az a körülmény, hogy az intézkedések a mezőgazdasági termelésre nem vonatkoznak és a bánok messzemenő felhatalmazást kaptak még arra is, hogy a kereskedőknek és kézműiparosoknak — a helyi szokáshoz mérten — engedélyezzék üzletüknek, műhelyüknek vasárnapon 2 órán át való nyitvatartását.

A fizetési évi szabadság rendezésének hatálya Csehszlovákiában kiterjed az iparra, bányászatra, kereskedelemre és — a háztartási alkalmazottak és az erdei és mezőgazdasági napszámosok kivételével — a mezőgazdaságra; *Magyarországon és Romániában* az ipari és bányászati munkásságra és a magánalkalmazottakra (a mezőgazdaság magánalkalmazottai kivételével); *Jugoszláviában* az összes irodai és kereskedelmi alkalmazottakra, (akkor is, ha a mezőgazdaságban szolgálnak). A fizetési évi szabadság természetesen mindezekben az államokban megilleti a közalkalmazottakat és számos közületi munkavállalói kategóriának állandó munkaviszonyban álló tagjait, de minthogy e műben csak a magánszolgálati viszony rendezésével foglalkozunk, ügyüket nem tárgyaljuk.

Az évi fizetési szabadságra igényt adó legrövidebb folytatóságos szolgálati viszony Csehszlovákiában munkásnál 1 év, magánalkalmazott esetében 6 hó, *Magyarországon* egyöntetűen 1 év, *Romániában* ugyanannyi, de nem szükséges a megszakítás nélküli 1 esztendő szolgálat. *Jugoszláviában* — ahol a rendezés csak az irodai és kereskedelmi alkalmazottakra hatályos — a feltétel megszakítás nélküli 6 hó.

A szabadság legrövidebb időtartama Csehszlovákiában munkásnál 1 év után 6 nap, magánalkalmazottnál 6 hónap után 2 hét, *Magyarországon* munkásnál és magánalkalmazottnál egyaránt 1 év után 6 nap. *Romániában* 1 év után 7 nap, magánalkalmazottnál 10 nap. *Jugoszláviában*, természetesen magánalkalmazottnál, 10 nap.

Öt évi szolgálat után a fizetési évi szabadság Csehszlovákiában munkásnál 6 nap, magánalkalmazottnál 3 hét, *Magyarországon* munkásnál 8 nap, magánalkalmazottnál 2 hét, *Romániában* munkásnál 14 nap, magánalkalmazottnál 3 hét, *Jugoszláviában*, természetesen magánalkalmazottnál, 2 hét.

A fizetési évi szabadság leghosszabb időtartama Csehszlovákiában munkásnál — 15 év után érhető el — 8 nap, magánalkalmazottnál — ugyancsak 15 év után — 4 hét, *Magyarországon* munkásnál — 15 év után — 12 nap, magánalkalmazottnál ugyancsak 15 évnél — 3 hét 3 nap, művezetőnél — 17 év után — 18 nap, *Romániában* munkásnál — 26 év után — 30 nap, magánalkalmazottnál 19 évi szolgálat után — ugyancsak 30 nap, *Jugoszláviában*, természetesen magánalkalmazottnál, — 20 évi szolgálat után, 5 hét.

Nagy tartózkodást kell tanúsítanunk a munkások és alkalmazottak napi és heti munkaidejére, az üzletek nyitvatartására, a munkaközi szünetekre, a vasárnapi munkaszünetre és a fizetési szabadságra vonatkozó rendelkezések együttes mérlegelésénél, mert egyik államról sem állapíthatjuk meg, hogy a munkaidő szabálya-

zásának egész területén mindenütt és minden vonatkozásban a legszociálisabban járt volna el. Egyik állam a napi és heti munkaidő, valamint a vasárnap munkaszünet széleskörű és messzemenő rendezésével válik ki (Csehszlovákia), másik, bár szűkebb körben — a magánalkalmazottaknak heti 44 órára korlátozott munkaidejével (Magyarország), egy harmadik a korlátozások alóli kivételek szűkítésével, megnehezítésével, az előírt sanctiók szigorával (Románia), ismét egy másik rendkívül méltányos túlóradíjazás előírásával (Jugoszlávia). Mégis úgy véljük, hogy megközelítjük az igazságot ama nézetünkkel, hogy minden rendelkezést egybevetve és együttesen értékelve, a munkaidő-complexust a munkavédelem szempontjából a legcélszerűbben Csehszlovákia szabályozta. A szóban levő rendezések együttes szociális értékét tekintve, nehéz sorrendi különbséget megállapítani a magyar és a román munkajog között, melyek — hangsúlyozzuk, összességüket tekintve — a munka idejét megállapító normarendszereknek a jugoszláv rendezésnél fejlettebb formáját mutatják.

Az otthonmunkások védelme.

A munkauzora a legvisszásabb jelenségeket az otthonmunka körében váltotta ki. Az otthonmunkások munkaadójuk üzemén kívül, többnyire lakásukon dolgoznak, munkaadójukkal csak a feladat kiadásakor és elszámolásakor érintkeznek, minek következtében bensőséges, emberi kapcsolatok közöttük nem alakulhatnak ki, melyek különben emberséges vállalkozókban kifejlesztenek olyan belső gátlásokat, melyek fékezik, mérséklék az idegen munkaerő gazdasági gyengeségének kapzsi kiaknázását.

Az otthonmunkások műhelyei egyúttal többnyire a városban szerte-széjjel fekvő lakásaik, ami igen megnehezíti, sokszor megghiúsítja munkafeltételeiknek és munkáltatásuk egyéb körülményeinek hathatós ellenőrzését. Üzemi egészségvédelemben sem részesülhetnek, mert lakásviszonyaikért, mely egyszersmind műhelyviszonyuk, munkaadóik igazán nem vonhatók felelősségre. Munkájuk sokszor több vállalkozóval kapcsolatos és a munkaszolgálat számos esetben bizonyos segédanyagok szállításával is jár. Mindez megnehezíti a munkaviszonyok, fő- és mellékfoglalkozások elhatárolását, kezdetük, megszűnésük időpontjának, a tényleges munkabér megállapítását, tehát a munkavédelmi előírásokat sértő munkaadó felelősségrevonásához nélkülözhetetlen tényálladékok pontos rögzítését. Ezért az otthonmunka szabályozása, méginkább törvényi intézkedések végrehajtása igen nehéz, több állam által bár vállalt, de sokszor kétes gyakorlati értékűnek bizonyult feladat.

Az otthonmunkások közhatalmi védelmének nehézségeit és korlátait ismerve, sok visszaélés, jogtalanság jelentkezik ezen a téren és kiváltja az embersorvasztó, izzasztó munkarendszernek megannyi ismeretes, a közegészséget, a közkerölcsöt sértő, a tár-

sadalmat károsító, visszataszító jelenségeket. Egyes országok Anglia példáját követve, ahol az otthonmunka védelmére először létesítettek bérhivatalokat (trade boardokat), külön törvényi rendezés alapján, vagy enélkül a munkafelügyelet keretében gondoskodtak az otthonmunka sajátos viszonyainak megfelelő ellenőrzéséről. Más országok megelégedtek azzal, hogy munkajogukban nem diszriminálták a munkaadó üzemében foglalkoztatott és otthonukban dolgozó munkások között abból — a különben helyes elvből — kiindulva, hogy a munka teljesítésének bizonyos jellegű színhelye és meghatározott környezete nem konstitutív eleme a szolgálati viszonyoknak. Az utóbbi kategóriába tartozó államok vitathatatlanul tartják, hogy az ipari szolgálati viszonyokra hatályos jogi rendelkezések az otthonmunkásokra is érvényesek és ezért is alkottak olyan jogszabályokat és végrehajtó intézményt, melyeknek és cselekvőképessége az otthonmunka különleges viszonyai közepette valóban érvényt szerezne az otthonipari munkásság védelmében megnyilatkozott állami akaratnak.

Bár a különböző államokban, kiváltképen a szociális biztosítási kötelezettség szabályozásánál és a munkaügyi bíróságok hatáskörének rendezésénél egyes jogszabályok megemlítik az otthonmunkásokat, munkavédelmük ügyét, a tárgyalt államok közül, egyedül *Csehszlovákia* szabályozta, nevezetesen az otthonmunka bér- és munkaviszonyainak szabályozásáról szóló 29/1920. sz. törvénnyel.

Az otthonmunka minden termelési ágára a szociális gondozás minisztere bizottságot szervez (9. §.). A központi bizottság kötelező erővel állapítja meg a hatáskörébe tartozó termelési ágra vonatkozóan az otthonmunkások legkisebb munkabérét és pedig külön az otthonmunkások és külön az otthonmunkával dolgoztató vállalkozó műhelysegédei részére. A bizottság további feladata, olyan áruk legalacsonyabb árának megállapítása, melyen a raktármesterek és az otthonmunkások a vállalkozónak, illetőleg — ha ilyent közbeiktatnak — a közvetítő faktornak árut szállíthatnak.

Egyes közigazgatási területekre szóló illetékességgel kerületi bizottságok is szervezhetők (22—23. §.-ok). A központi bizottságtagjainak egyharmadát az érdekelt munkaadók, egyharmadát a szervezett munkavállalók képviselői, egyharmadát pedig a kinevezett pártatlan személyek alkotják. Elnökét a szociális gondozás minisztere nevezi ki.

A gyermekek és fiatalok munkavédelme.

A gyermekek és a fiatalok munkájára vonatkozó intézkedéseket összehasonlítva, megállapíthatjuk, hogy a rendezés köre a legtágabb *Csehszlovákiában*, ahol az iparra, kereskedelemre és mezőgazdaságra egyaránt kiterjed. *Magyarországon* már valamivel szűkebb, mert a munkára alkalmazás legkisebb életkora tekintetében csak a mezőgazdasági cselédekre van rendelkezés. *Romá-*

niában a rendezés köre az iparra és a kereskedelemre szorítkozik, míg *Jugoszlávia*, a kérdést csak az ipari tanoncokra szóló hatállyal rendezte.

A munkavédelmi intézkedések szempontjából *Csehszlovákiában*, *Magyarországon* és *Romániában* egyaránt gyermekek a 14. életévüket még be nem töltött személyek minősülnek, a jugoszláv tanoncoknál azok, akik 16 évnél fiatalabbak.

Fiatalkorúak az előbbi említett 3 államban a 14. életévüket már betöltött azok a személyek, akik még 18. életévüket még nem töltötték be. Jugoszláviában 16—18. évek közé esik a fiatalkor.

A törvényi intézkedések általában tiltják *gyermeknek kereset céljából való foglalkoztatását*. Ez alól azonban vannak kivételek. *Csehszlovákiában* az iskoláztatást közvetlenül megelőző és követő foglalkoztatási tilalom tiszteletben tartásával megengedett a gyermekeknek iskoláztatás napján legfeljebb 2 órán át, egyébként — de nem a törvényes munkaszüneti napokon — legfeljebb 4 órán át, a mezőgazdaságban legfeljebb 6 órán át való foglalkoztatása. A csehszlovák jogszabály különben közérdekből, sürgős szükség esetében megengedi a gyermekeknek e korlátozáson kívüli foglalkoztatását. Magyarországon a 8 osztályú elemi iskoláztatás kötelező tételével gyermek iparban és kereskedelemben nem alkalmazható, kivéve ott, ahol a kötelező iskoláztatás korhatáráról szóló törvényt még nem hajtották végre. A mezőgazdaságban pedig a 12. életévét betöltött gyermek törvényes képviselőjének hozzájárulásával cseleldeként alkalmazható. A szóbanlevő védett kategóriába tartozó egyének éjjeli foglalkoztatásának tilalma tekintetében mind a négy államban legalább 11 órán át megszakítás nélküli pihenői illetőleg munkaszünetet ír elő a törvény, kimondván, hogy ennek tartamába beleessék az este 10 órától reggel 5 óráig, Romániában a 36 évnél fiatalabbak esetében reggel 6 óráig terjedő idő. — *Csehszlovákiában* általános kivétel ez alól, hogy a mezőgazdasági termelés körében és a háztartásokban az éjjeli pihenő legrövidebb időtartama, nem 11, hanem 10 óra. További kivételek a termelés szempontjából enyhítik az ilyen értelmű rendelkezéseket. *Csehszlovákiában* közérdekből, sürgős szükség esetén általában, 16 évnél idősebbeket pedig ilyen eseteken kívül is szabad este 10 és reggel 6 óra között foglalkoztatni. — *Magyarországon* a 16 évnél idősebb fiatalkorúaknak az imént megjelölt éjjeli időszakban való dolgoztatása kivételesen megengedett közérdekből és sürgős szükség esetében, továbbá folytonos üzemeknél; a bányászatban akkor, ha a munkaadó számukra a hétnek legfeljebb három napján 24 óránként legalább 13 óra, a többi napokon legalább 15 óra folytatódó munkaszünetet engedélyez. — *Romániában* a Legfelső Munkaügyi Tanács véleménye alapján egyes iparoknak a munkaügyi miniszter megengedheti 16-nál idősebb fiatalkorúak foglalkoztatását az éjjeli tilalmi időben. A bányászatban szükség esetén ezt a munkaadó is foglalkoztatáshoz már hatósági engedély szükséges. — *Jugoszláviában* csupán a tanoncokra érvényes szabály megengedi a 16 évnél idő-

sebb fiatalokúaknak kivételesen egy naptári évben legfeljebb 30 napon át való foglalkoztatását a meghatározott éjjeli időben.

A leghosszabb megengedett munkaidő fiatalokúakra általában napi 8 és heti 48 óra. *Csehszlovákiában* egyhuzamban 4 óránál tovább fiatalokút nem szabad dolgoztatni. — *Jugoszláviában* 16 évnél idősebb fiatalokúak leghosszabb napi munkaideje a kézműiparokban és a kereskedelemben 10 óra. — A gyermekek munkára alkalmazásának tilalma ellenére bizonyos esetekben mégis foglalkoztathatók, az iskolaköteles korban tanítás napján legfeljebb 2 órán át, különben legfeljebb 4, a mezőgazdaságban legfeljebb 6 órán át. — *Magyarországon* az iparban legfeljebb 6 órán át, a mezőgazdaságban olyan mértékben, hogy az őket iskolai tanulmányaikban ne akadályozza.

A bérvédelem terén: ahol a legkisebb munkabérek intézménye működik, hatásköre a fiatalokúakra is kiterjed. A védett kategóriákra vonatkozó külön intézkedések alaki bérvédelmet valósítanak meg, így *Csehszlovákiában* annak kimondása, hogy szeszes ital és dohánytermék munkabér fejében nem adható és a természetben adott lakásnak, étellelnek, ruházatnak és iskolaszernek csak az önköltségi árát szabad a bérből levonni. *Magyarországon* pedig csak bérkönyv használatával jogszerű a bérfizetés, a levonásokról írásbeli elszámolást kell adni. *Romániában* csak a tanoncok bérvédelmére van intézkedés, *Jugoszláviában* a kérdés rendezetlen.

E védett kategóriák javára szóló külön intézkedések megtartásának ellenőrzése a legfejlettebb *Csehszlovákiában*, ahol gyermeknek alkalmazásához minden egyes esetben hatósági engedély szükséges és külön felügyeleti rendszer valósult meg a társadalmi szervek intézményesen biztosított közreműködésével. Célszerű a közigazgatás, az iskolai hatóságok és a munkafelügyelet együttműködése a gyermekmunka ellenőrzése terén. *Magyarországon* figyelemreméltó a védett kategóriák foglalkoztatásának időbeosztását előíró hatóságilag jóváhagyott külön munkaidőrend és a gyermekről és fiatalokúakról vezetett üzemi jegyzék kötelezővé tétele. *Románia* e tekintetben külön nem intézkedett, a védett kategóriákra természetesen a munkafelügyelet hatályos. *Jugoszláviában* a rendezés körébe vont tanoncokról kell üzemi jegyzéket vezetni az ellenőrzés megkönnyítése végett.

A gyermekek és a fiatalokúak munkavédelme hét legfontosabb mozzanatának egymáshoz viszonyított súlyát és a rájuk vonatkozó rendelkezések szociális jelentőségét mérlegelve, eljárásunk eredményét abban a megállapításban foglalhatjuk össze, hogy mindez intézkedések tartalmát és gyakorlati érvényesítésük intézményes biztosítását tekintve, a legcélszerűbb és a legfejlettebb ennek az összetett kérdésnek *csehszlovák szabályozása*. A rendezés szociálpolitikai értékének sorrendjében ezután következik a tárgyalt személyek magyar, román és jugoszláv munkavédelme.

A tanoncügy rendezése.

A gazdasági háttér felvázolásánál kihangsúlyoztuk, hogy a tárgyalt dunai államok a két világháború között tervszerű iparfejlesztéssel törekedtek növelni termelésük népfoglalkoztató, népfenntartó képességét, a nemzeti munka produktivitását és ezzel a nemzeti jövedelmet. E törekvés nélkülözhetetlen eszközének bizonyult a szakmai képzettség fejlesztése értékes ipari szakmunkásság nevelésével. Ennek tulajdonítható a tanonckérdés számos közhatalmi rendezése a dunai államokban a két világháború határmezsgyéi között.

Nemzetközi törekvések és munkaügyi egyezmények ösztönzőleg ezen a téren nem hatottak, mert ilyenek nem tekinthető az alábbiakban tárgyalt jogszabályok hatálybalépése után a második világháború küszöbén a Nemzetközi Munkaügyi Egyetemes Értekezletnek a tanonckérdés tárgyában elfogadott 1939. évi ajánlása (Apprenticeship Recommendation). Ösztönzőleg hatott ezen a területen az Amerikai Államok II. (Havanai) Munkaügyi Értekezletének a tanoncügyre vonatkozó elvi határozata (15 éves legalacsonyabb életkor, minden tanoncnak megfelelő munkabérben részesítése, a segédek száma arányában legkisebb tanonclétszám meghatározása), de csupán a nyugati félteke országai irányában.

Csehszlovákiában előnyös a tanviszonyra szerződöttség tekintetében irányadó legkisebb életkornak általános érvénnyel a betöltött 14. életévben való megállapítása és a gyermekek és a fiatalok külön védelmi szervének létesítése. Szociális szempontból azonban hátrányos: a tanszerződések előkészítésénél az előzetes kötelező orvosi vizsgálatnak mellőzése, a pályaválasztási tanácsadás szabályozásának, törvényi intézkedéssel megszervezésének hiánya, a tanszerződések kötésénél hatósági tényezők közreműködésének mellőzése, a megengedett leghosszabb próbaidőnek 3 hónapban, tehát szokatlanul hosszú időtartamban való megállapítása, ezzel szemben a tanoncot megillető évi szabadságnak szokatlanul rövid időben, nyolc napban való megállapítása.

A *magyar-* szabályozás előnye: a tanszerződés előkészítésénél az orvosi vizsgálat kötelező volta, a pályaválasztási tanácsadást célzó képességvizsgálatnak törvényi rendelkezéssel megvalósítása, a gyakorlatban Budapest és környékén kötelező megvalósítása, a tanszerződés kötésénél hatóság közreműködésének kötelezővé tétele, a próbaidő leghosszabb idejének négy hétben, tehát aránylag rövid időtartamban való megállapítása, a tanidő tartamának rugalmas, a magasabb végzettségűekre is kellő tekintettel differenciált rendezése, a női tanoncok fejlett erkölcsvédelme, az évi 14 napi szabadság biztosítása, a munkaadó fegyelmezési jogának emberséges korlátozása, a tanonctenyésztést megakadályozó intézkedések külön önkormányzati és legalább részleges hatósági szakfelügyelet kiépítése a fiatalok munkavédelmének gyakorlati hatályossága érdekében.

A magyar rendezésnél azonban szociális szempontból hátrányos: mar 12. életévüket betöltött gyermekeknek tanviszonyba engedése

6 elemi iskolai osztály végzése, vagy az írás, olvasás és számolás ismeretének igazolása esetében; az aránylag számos kivétel, mely lehetővé teszi tanoncoknak legfeljebb napi 10 és heti 60 órán át való foglalkoztatását.

A román tanoncjog előnyei: a tanszerződés előkészítésénél kötelező egészségvizsgálat, a pályaválasztási tanácsadás törvényi megalapozása, a tanviszony létrejötténél a munkakamara közreműködése, a női tanoncok erkölcsvédelmének fejlett rendezése, évi 15 napi szabadság biztosítása és a munkafelügyelet tanoncügyi kötelességeinek tüzetes meghatározása.

A román tanoncjog szociális hátrányai: a leghosszabb próbaidőnek aránytalanul hosszú, 3 hónapban megállapítása, a tanidőnek egyöntetű, kissé merev meghatározása az iskolai végzettségre tekintet nélkül, a fiataikorú tanoncok 8 órai napi munkaideje alól engedélyezett számos kivétel.

A jugoszláv tanoncjog előnyös intézkedései: szigorú rendelkezések a tanonctenyésztés ellen, a leghosszabb próbaidőnek aránylag rövid, 4 heti időtartamban megállapítása.

A jugoszláv tanoncjog szociális hátrányai: a 16 évnél idősebb tanoncok számára napi legfeljebb 10 órában megállapított munkaidő, tanviszonyba bocsátása olyan gyermekeknek, akik csak 12. életévüket töltötték be, ha tudnak írni és olvasni, az évi szabadság előírásának hiánya, 4 heti betegség után a munkaadó számára a tanviszony rögtöni hatállyal felbontásának engedélyezése és az ellenőrzés fogyatékosága, a fiataikorúak külön munkafelügyeletének hiánya.

A kifejtett összes mozzanatok előnyös és hátrányos szabályozását, az egyes államok különböző vonatkozásokban egyező intézkedéseit, ezeknek minőségi jelentőségét és mennyiségi súlyát mérlegelve megállapíthatjuk, hogy a tanoncvédelem követelményeinek legmesszebbmenően a magyar szabályozás felel meg. Ennek szociális értékét megközelíti a kérdésnek román, majd csehszlovák szabályozása, míg szociális szempontból kevésbé kielégítő a tanoncügy jugoszláv rendezése.

A nők munkavédelme.

A nők munkavédelméről szóló intézkedéseket összefoglalva, külön mérlegeljük az egyes államok részéről történt rendezések előnyeit és hátrányait.

A kérdés csehszlovák közhatalmi rendezésének előnyei: a szabályozás általános érvénye (a mezőgazdaságra is kiterjed), a nők testi épségének és egészségének részletes és messzemenő védelme, a háztartási alkalmazottakra 24 óránként legalább 12 órai munkaszünet előírása. E rendezés szociális hátrányai: terhesség és gyermekágy esetében a nő érdekeinek a többi államhoz képest fogyatékos védelme, a gyermekét maga tápláló nőt több országban megillető külön szoptatási szünetek előírásának és vállalati bölcsődék,

vagy napközi otthonok felállítására kötelező intézkedések teljes hiánya.

Magyarországon a munkavállaló nőre vonatkozó intézkedések szembetűnő előnyei: a terhes és a gyermekágyas nő érdekeinek teljes és a szülést követő 10 hétig terjedhető tartós védelme, a napi szoptatási szünetek kötelező előírása, a nők javára a férfiakat megilletőnél messzebbmenő alaki bérvédelem és megteremtése a munkavállaló nők szolgálati viszonyai belterjesebb ellenőrzése számos feltételének.

A magyar rendezés fogyatékosága: a háztartásban alkalmazott nő munkavédelmének avultsága, vállalati bölcsődék, napközi otthonok létesítésére irányuló kötelező előírások hiánya és a női munkafelügyelet fejletlensége.

Valaki joggal kifogásolhatná, hogy a magyar rendezésnél miért nem hiányoljuk a mezőgazdaságban foglalkoztatott nők munkavédelmének fogyatékoságát, különösen éjjeli munkájuk korlátozásának mellőzését. Ennek oka, hogy a magyar falusi földművelő nép kialakult életformájának alapelvei sokkal erősebbek minden törvényi intézkedésnél. Egyik ilyen alapelve a falusi életnek, hogy a gazdaság körében napnyugtával általában megszűnik a munka és egyesek az állatok etetésével, a tejgazdasággal és a termelvények másnapi piaci árusításának előkészítésével kapcsolatban csak olyan feladatokat végeznek, melyeket, ott, ahol az éjjeli munka tilalmát általános érvénnyel, tehát a mezőgazdaságra is kimondták, így pl. Csehszlovákiában, a törvény kivonta a tiltó rendelkezés hatálya alól. Az éjjeli folyamatos munkaszünet falusi szokásjoga éppen olyan ősi és általános érvényű a román és jugoszláv földművestársadalom életében, mint a magyar falvak világában.

A kérdés *román* rendezésének szociális előnyei: a terhes és gyermekágyas nők igen messzemenő és tartós (a szülést követő 14 hétig terjedő) védelme, kötelező szoptatási szünetek és kötelező vállalati bölcsődék előírása, e feladatnak társadalomegészségügyi szempontból — a társadalombiztosítás és a munkafelügyelet bevonásával — példás megoldása, a női munkafelügyelet fejlettsége és törvényben biztosított széles hatásköre.

A román rendezés felismerhető hátránya a háztartásban alkalmazott nők munkavédelmének fogyatékosága.

A *jugoszláv* rendezés szociális előnyei: a szülést megelőző és követő két-két hónapos munkatiltalom, melynek idejére a terhes és gyermekágyas nőnek a más országokban is szokásos pénzbeli szolgáltatás jár, a felmondási jognak a szülést megelőző és követő hat-hat hétre szóló hatálytalanítása, vállalati bölcsőde kötelező létesítésének előírása.

A jugoszláv rendezés szociális hátrányai: a háztartásban alkalmazott nők munkavédelmének hiánya, a kereskedelem és kézmű magasabb (kvalifikált) jellegű segédszemélyzetéhez tartozó nők kivonása az éjjeli munkatiltalomról szóló intézkedések hatálya alól, a női munkafelügyelet intézményének hiánya.

Ha a rendezés általános (a mezőgazdaságra is kiterjedő) érvényének nagy jelentőséget tulajdonítanánk, akkor az elsőség a csehszlovák munkajogot illetné meg ezen a téren is. Ha a fenti előadottakat figyelembe vesszük, nevezetesen azt, hogy az éjjeli munka tilalmának kimondása, vagy ennek mellőzése egyáltalán nem érinti a falusi mezőgazdasági munkavállalók életét, minthogy évezredek során kialakult szokás szerint, kevés kivétellel napnyugtától virradatig falun szünetel a gazdasági munka — akkor nem tulajdoníthatunk nagy jelentőséget annak, hogy megtörtént-e vagy sem a munkavédelemnek ilyen irányú kiterjesztése. — Igaz, hogy a nők egészségvédelme terén a legcélszerűbb és legtöbb intézkedést Csehszlovákia léptette hatályba, de az is való, hogy Magyarország és Románia, de Jugoszlávia is az alapelvek tekintetében a csehszlovákkal azonos értelmű jogszabályokat alkottak. Az egyes országok rendelkezéseinek az átlagtól eltérő szociális előnyeit és hátrányait gondosan mérlegelve, a bemutatott intézkedések együttes elbírálása alapján úgy véljük, hogy a társadalompolitikai és az egészségügyi követelményeknek leginkább a kérdés román szabályozása felel meg és ezt követőleg — tárgyilagosan eljárva — nem állapíthatunk meg számottevő szociális értékbeli különbséget a csehszlovák, a magyar és a jugoszláv rendezés között.

Olcsóbérű lakások építése.

Az első világháborút követően a kislakástermelés terén kifejtett törekvések eredményei azt mutatták, hogy minden ország ipari fejlettsége és tőkeereje arányában igyekezett pótolni azokat a hiányokat, melyek a háború során és azt követő politikai átalakulások és forradalmak következtében jelentkeznek. *Gsehszlovákwb* erre a célra, jelentős állami támogatással erősített, országos alapot teremtett, fejlesztette a közhasznú építőszövetkezeteket, rendkívüli adókedvezményekkel adott tápot a magánosok és az intézmények építő vállalkozásának. Az építkezések országos alapjának és a különböző közületek költségvetésének terhére a Csehszlovák Köztársaság viszonylagos tőkegazdagságának erejével és a földreformban rejlő lehetőségek kiaknázásával lendületes lakásépítő tevékenységet bontott ki.

Magyarország a mezőgazdasági dolgozók családi otthon teremtése végett a húszas évek földreformja során 260.000 házhelyet és a különböző telepítési jogszabályok alapján ismét számos házhelyet szakított ki a falvakat övező területből ezek beépítésére; — e munkában részletezett jelentős állami részesedés vállalásával — országos méretekben tevékeny falusi kislakásépítő szövetkezetet, majd olyan rendeltetésű nép- és családvédelmi alapot létesített, mely szövetkezeti úton hathatósan elősegíti a többgyermekes dolgozók még be nem épített falusi házhelyein, sőt erre a célra szerzett újabb területeken családi otthonok teremtését. A városi lakosság, elsősorban a köz- és magánalkalmazottak és az ipari munká-

sok gazdasági viszonyainak megfelelő lakások építésére Magyarország külön szervezetet, Lakásépítő Hitelszövetkezetet létesített és a társadalombiztosítás díjtartalékok — a tőkefedezeti rendszer következtében a járadék biztosítás elején különösen gyorsan gyarapodó — vagyonának jelentős részét — ilyen értelmű törvényi rendelkezés alapján magánalkalmazottak és ipari munkások lakótelepeinek létesítésével és fejlesztésével gyümölcsözteti. A kislakásépítés irányába terelt tőkemozgalmat állami intézkedések eredményeként tervszerűen kiegészítette a vállalati nyugdíjpénztárak, a közületi nyugdíjintézmények, a biztosító magánvállalatok és a különböző közületek kislakásépítő tevékenysége. A széles körben, kiváltképpen a gazdasági cselédek és ipari munkások házáira, de az egyszobás és ezen felül csak mellékhelyiséggel rendelkező házakra is engedélyezett állandó és ideiglenes, de tartós rendkívüli, a közösségi pótdóra is kiterjedő házadómentességek erősen ösztönözték a sok városrész képét átalakító magyar építő tevékenységet.

Románia az építések Országos Autonóm Pénztárának szervezésével és ennek a társadalombiztosítással való egybekapcsolásával hathatósan elősegítette a kislakásépítés bővebb finanszírozását, ami azonban túlnyomóan a közületek tisztviselői, egyéb alkalmazottai, nyugdíjasai és a hadirokkantak javára érvényesült és alig 15% erejéig a magánalkalmazottak, a saját számlájukra dolgozó kisiparosok és az ipari munkásság javára. Igaz, hogy az 1927 évi román törvény arra kötelezte a nagyobb vállalatokat, hogy munkavállalóik lakásairól saját működésük körében gondoskodjanak, de a gyakorlatban mellőzték e törvény tiszteletreméltó céljának megvalósítását.

Jugoszlávia állami költségvetésének terhére gondoskodott számos állami és közlekedési alkalmazott, továbbá a hadi kincstár terhére a katonatisztek lakásszükségletének fedezéséről és az ipari munkásai javára hasznosította — a kislakásépítések finanszírozására létesített állami jelzáloghitelintézet útján — a Munkaközvetítés Országos Központja külön alapjában járulékokból tőkévé gyűlt azokat a pénzeket, melyek a munkaközvetítéssel és a munkanélküliek segélyezésével járó kiadások fedezése után a külön alap harmadik rendeltetésének céljára a kislakásépítésre fennmaradtak.

Megítélésünk szerint a kislakásépítkezés ügyét a legsokoldalúbb intézkedésekkel és a különböző társadalmi rétegek igényeivel és lehetőségeivel nagy mértékben számolva — Magyarország rendezte. Tőkeerejénél fogva és fejlett iparának nagy felkészültségével erre a célra a legtöbb tőkét Csehszlovákia mozgósította és a legnagyobb műszaki teljesítményeket mutathatta fel. Románia — minden más társadalmi réteg igényének teljesítését megelőzve — elsősorban és a közhasznú építkezésre fordított tőkéjének nagy részével a köztisztviselők, közületi alkalmazottak és nyugdíjasok, továbbá a hadikárosultak igényeit elégítette ki, a nagyipari munkásság érdekében alkotott 1927 évi törvényt, mely a nagyüzemeket kötelezte munkáslakások építésére, megfelelően és országosan nem hajtotta végre. Ettől függetlenül a fővárost s az ország több váro-

sát lényegesen átalakító hatalmas arányú építkezések valósultak meg, részben nagyvállalatoknak állandó üzemi munkásság kialakítását és megtartását célzó önkéntes kislakásépítései és a magánvállalkozásnak a hatalmas iparosodással járó városbatódulás és városbővülés konjunkturális eshetőségeit kiaknázó üzletszerű spekuláció építőtevékenysége nyomán. — Jugoszlávia az állami tisztviselők, a katonatisztek és a közlekedési alkalmazottak családi otthon teremtésére irányuló igényein felül az ipari munkásság emberséges lakására irányuló követelményeinek aránylag csak szűk körben tehetett eleget, mert a munkaközvetítés országos szervezetének abból a külön alapjából, amelyből a munkaközvetítés és a munkánélküli segélyezés költségeit is kellett fedezni körülbelül csak annyi jutott az ipari munkásság kislakásépítésének a finanszírozásába, ami megfelel az ipari munkásság bérjövödelme 1.65%-ának. Ezenfelül Jugoszláviában számottevő munkáslakásépítést hajtottak végre a külföldi tőkeérdekeltséggel létesített újabb ipar- és bányavállalatok, részben hogy balkáni érdekeltségük körében is Nyugateurópában otthonos munkaviszonyokat teremtsenek, részben, hogy jól kiválasztott állandó üzemi munkásságot gyűjtsenek és tartsanak együtt a közösségi élet csomópontjaitól távolabb eső, de ércekben, termelési lehetőségekben gazdag vidékeken.

Társadalombiztosítás.

A szociális biztosítások elvei, módszerei, szolgáltatásainak típusai, költségeik fedezésének módjai az utolsó 50 év folyamán fokozatosan kialakultak és ahol kötelező formában a különböző biztosítási ágazatokat megvalósították, ott általában és nagyjából ezek az elvek, módok, szolgáltatás-típusok és eljárások azonosak. Igen lényeges eltérések nem is annyira a jogszabályok, mint alkalmazásuk módja, a pénzsegélyek vásárló ereje és a természetbeni szolgáltatások minősége között észlelhető. Mi az összehasonlításnál csak a jogszabályok intézkedéseire lehetünk tekintettel, mert az utóbbi évtizedben a pénzsegélyek vásárló ereje annyira változott és az öregségi és rokkantsági, illetőleg nyugdíjbiztosításokban oly nagy mértékben függ attól, hogy mennyi ideje működik a biztosítás és az egyes biztosított mennyi időt töltött a biztosításban, hogy önkényes eljárásnak nyitna utat, ha eseteket tipikusnak minősítenénk és önkényesen kiválasztott évekre, vagy időtartamokra számítva a különböző rendszerek alapján járó szolgáltatásokat, rangsort állapítanánk meg anyagi jelentőségük között. Méginkább tartózkodunk attól, hogy a természetbeni szolgáltatások minőségét, a kórházak, a gyógyintézetek, a szakrendelő intézetek elégséges méretezését, berendezésének korszerűségét és felszerelését, az orvosi, a szakorvosi ellátást, továbbá a gyógyszerekkel és gyógyászati segéd-eszközökkel való ellátás minőségét értékeljük és összehasonlítsuk, mert bármennyire is megismertük helyszíni eljárásaink során a felismerhető különbségeket, észleleteink kifejezésénél nem mellőzhet-

nénk közigazgatási és ethikai, a politikába messze belenyúló és ezért ide nem tartozó jelenségek értékelését.

Ha a jogi szabályozás megfigyelésének körébe maradva, ennél az összehasonlításnál mindazt kifejtjenék, ami a megfigyelt országokban ezen a téren megegyezik, vagy ahol csak lényegtelen különbség mutatkozik, áttekinthető képet nem nyújthatnánk és csak az egyik ország szociális biztosításánál már egyszer előadtak ismétlésébe bocsátkoznánk. Ezért a már több ízben alkalmazott módszerünket követjük: megállapíthatjuk, hogy hol, milyen körben működik bizonyos szociális intézmény. Ahol ilyen működik, tapasztalatból is tudjuk, hogy a nemzetközi gyakorlatban kiforrott alapelvei, módszerei, szolgáltatásai nagyjából megfelelnek annak, ami az intézmény, ez alkalommal a biztosítás rendeltetéséből mindenütt következik, végül — és ez határozza meg a különböző államok azonos intézményeinek a szociális értékszempontról megítélhető rangsorát — kiemeljük, hogy az egyes államokban az összehasonlítás tárgyává tett normákat tekintve melyek az átlagtól, a szokásostól leginkább eltérő, szociális szempontból megítélve a legkedvezőbb és legkedvezőtlenebb előírások. (Ezeket munkánkban részletezzük.)

A szociális biztosítások fejlettsége számottevő mértékben attól is függ, hogy mióta van az illető államban a kötelező biztosítás tényleg hatályban. A Csehszlovák Köztársaság abban az előnyös helyzetben volt, hogy alapításakor, tehát 1918-ban, államterületén már 1887-től kezdve az osztrák, a magyar felségjog alatt volt területeken pedig 1891-től kezdve a magyar kötelező biztosítás volt hatályban. (A kötelező betegségi biztosításról szóló 1891: XIV., és az 1907: XIX. magyar törvények.) Természetesen a bányatársuladról az egyes államok kötelező biztosításának régiségéről szólva egyik államnál sem teszünk említést, minthogy a bányatársuladról az egyes államok kötelező ereje egyes államokban emberöltőkkel megelőzte a XIX. század utolsó két évtizedében kialakuló modern szociális biztosítást. — Magyarországon már 1891 óta érvényes a kötelező betegségi biztosítás és 1893 óta hatályos a vállalkozóknak az üzemi baleset okozta kárért való szavatossága, amit követett a baleseti biztosítási kötelezettségnek 1907: XIX. t.-c.-kel való megállapítása. — Románia az 1912 január 27-i törvénnyel vezette be a modern szociális biztosítást, ami) azonban az időközben kitört balkánháború, majd a világháború miatt csak a békekötés után valósulhatott meg az Ókirályságban. — Való, hogy a Szerb Királyság 1919-ben a kötelező biztosításról szóló első jogszabályával rendezte a betegség és szülés esetére kötelező biztosítást, de a Romániánál említett és a Balkán békéjét feldúló háborúk megakadályozták e törvény végrehajtását. így Románia és Jugoszlávia modern társadalombiztosítási története a csehszlovákénál és magyarénál több mint negyedszázaddal később kezdődött.

Mind a négy államban megvalósult a betegség, baleset, foglalkozási betegség, szülés, megrokkulás, öregség és halál esetére kötelező biztosítás. De amíg Csehszlovákiában ezek a biztosítások felölelik mindazokat, akik magánjogi szolgálati szerződés, illetőleg tanszer-

ződés alapján munkaviszonyban, illetőleg tanviszonyban állnak, addig Magyarországon a gazdasági munkások és cselédek esetében a gazda terhére kötelező betegellátás helyettesíti a kötelező biztosítást és ez a biztosítást pótló intézmény sem terjed ki az összes mezőgazdasági munkavállalókra, ezen felül hiányzik a mezőgazdasági munkavállalók rokkantság és árvaság esetére, a gazdatisztek kivételével pedig a mezőgazdasági üzemek magánalkalmazottainak az összes szokásos biztosítási események esetére való kötelező biztosítása. Románia ugyan az ipari és kereskedelmi munkavállalók kötelező biztosítását minden ágazaton kiterjesztette a rendszerint legfeljebb öt munkavállalót foglalkoztató önálló iparüzőkre, de sem biztosítás, sem a munkaadó-gazdát terhelő ellátási kötelezettség formájában nem gondoskodott mezőgazdasági munkavállalóiról betegség, baleset, öregség, rokkantság és halál esetére. Ugyanez tapasztalható Jugoszláviában, azzal a különbséggel, hogy a jugoszláv társadalombiztosítási jog hatálya még a kisipari önálló iparüzőkre sem terjed ki, ha azok nem szállító- és halászbárkák tulajdonosaiként hajójuk személyzetével együtt úzik iparukat.

Amikor alábbiakban összefoglaljuk a tárgyalt négy állam szociális biztosítását, az értékelésnél azt az irányelvet követjük, hogy a szociális biztosításokban a következő sorrendben van jelentősége az egyes mozzanatoknak: a biztosítási kötelezettség hatályának kiterjedése, a biztosítási események, a szolgáltatásokra jogosultak köre, a szolgáltatások, erre való jogosultság különös feltételei, a biztosítási kötelezettség és az igényjog elbírálásánál a választott önkormányzatok szerepe.

a) *A baleseti kötelező biztosítás* terén a legtöbb szociális előny nyel a *csehszlovák* biztosítás jár, mert bár szolgáltatásainak a biztosított beszámítható javadalmazásához viszonyított arányszámai nem érik el a jugoszláv megfelelő viszonzyszámokat, a biztosítási kötelezettség — szemben a jugoszlávval — a mezőgazdasági munkavállalókra is kiterjed, ennél hosszabb időn át nyújt természetbeni szolgáltatásokat és lényegesen több betegség-okozta anyagi hátrányt kártalanít foglalkozási betegségként. A *csehszlovák* a magyar baleseti biztosításnál pedig azért értékeesebb, mert általában ugyanazokat a szolgáltatásokat nyújtja az ipari, a kereskedelmi és a mezőgazdasági munkavállalóknak, hozzátehetjük, azonos feltételekkel és foglalkozási betegségként a magyar biztosításnál lényegesen több betegséget következményt kártalanít.

A biztosítás szociális értékét tekintve, a *csehszlovákot* a magyar baleseti biztosítás követi, mert igaz, hogy a jugoszláv rendszerben a szolgáltatásoknak a beszámítható javadalmazáshoz viszonyított arányszámai a magyarénál magasabbak és bizonyos esetekben a járadék a testvéreket is megilleti, de Magyarország a mezőgazdasági munkavállalók — bár az ipariakénál kevésbé fejlett — baleseti biztosítását is megvalósította, rendszerében — a jugoszlávhoz képest — foglalkozási betegségként több betegséget kártalanít, hosszabb időre nyújthat természetbeni szolgáltatásokat és anyagi

kedvezményekkel hathatósan elősegíti az üzemekben, demokratikus elvek szerint, balesetelhárítói üzemi bizottságok létesülését.

Ha a jugoszláv diktatúra munkásbiztosítási önkormányzatokat felfüggesztő intézkedésétől eltekintünk, a jugoszláv baleseti biztosítást, ennek szociális értékét tekintve, sorrendben követi — a mezőgazdasági munkavállalók kötelező biztosítását szintén mellőző román rendszer. Igaz, hogy — szemben a jugoszlávval — a biztosítási kötelezettség elvben az összes (5 munkavállalónál kevesebbet foglalkoztató) kisiparosra kiterjed, ezzel szemben a román jog szerint baleseti járadék csak legalább 20%-os (a jugoszlávnál 10%) keresőképeségcsökkenés esetében jár. A járadékoknak a beszámítható javadalmazáshoz viszonyított arányszámai a jugoszláv biztosításéhoz képest alacsonyabbak, a biztosítási kötelezettség és az önkéntes biztosításra jogosultság tekintetében nem közvetlenül, titkosan és arányosan választott, hanem — az érdekeltségi kamarák jelölése alapján — az államtól kinevezett tagokból álló testületek határoznak. A kifejtettek értelmében a baleseti biztosítások szociális értékét tekintve a tárgyalt államok sorrendje: Csehszlovákia, Magyarország, Jugoszlávia és Románia. Ha azonban figyelembe vesszük a jugoszláv diktatúrának azt az intézkedését, amely még a béke éveiben eltörölte a munkásbiztosítási önkormányzatokat, akkor az a csekély eltérés, mely a román és jugoszláv balesetbiztosítás szociális értékei között jelentkezik, a román balesetbiztosítás előnyére módosul, mely esetben balesetbiztosításuk szociális értékét tekintve, a tárgyalt államok sorrendje: Csehszlovákia, Magyarország, Románia és Jugoszlávia.

Aki a társadalombiztosítások belső életét ismeri, nem vonja kétségbe azt a nagy jelentőséget, amely kiváltképpen a biztosítási szolgáltatásokra való jogosultság elbírálásánál az érdekeltektől választott paritásos összetételű önkormányzati testületek hatályos jogkörének tulajdonítunk.

b) A vizsgálat körébe vont államok *betegségi kötelező biztosításai* között lényeges eltéréseket tapasztalunk, ha megfigyeljük, hogy az államnép melyik csoportjaira érvényes a biztosítási kötelezettség. Csehszlovákiában a betegségi kötelező biztosítást felöleli a szolgálati szerződés, vagy tanszerződés alapján szolgálati, illetőleg tanviszonyban álló összes munkavállalókat. Magyarországon a biztosítási kötelezettség ugyan szűkebb körű, mert a tágabb értelemben vett mezőgazdasági munkavállalók ez alól mentesülnek, de a gazdasági munkások tekintélyes részének és a gazdasági cselédeknek a munkaadó-gazda terhére kötelező betegellátásról, ha fogyatékosan is, mégis gondoskodott a magyar törvényhozás. Románia és Jugoszlávia betegségi biztosító rendszerét nem terjesztette ki a mezőgazdaságra, de túlnyomólag az ipari és a kereskedelmi munkavállalókra vonatkozó biztosítási kötelezettség a román jog szerint kiterjed a legfeljebb öt munkavállalót foglalkoztató önálló iparúzőkre is, a jugoszláv jog pedig a legfeljebb 50 reg. tonna úrtartalmú szállító- és halászhajók ama tulajdonságaira terjesztette ki a biztosítási kötelezettséget, akik tagjai hajójuk személyzetének.

A biztosítási kötelezettség, illetőleg a betegség esetére a munkaadót terhelő kötelező ellátás szűkebb-tágabb köre lényegesen befolyásolja az egyes állami rendezések szociális értékét. A legszociálisabb szolgálati rendszert kötelezően előíró intézkedés jelentőségét is aláássa az államnép tekintélyes részének mentesülése a biztosítási kötelezettség hatálya alól.

A biztosítási kötelezettségnél észlelt lényeges eltérések a szolgáltatásokra igényjogosult családtagok körének megvonásánál már nem tapasztalhatók. Kisebb eltérések ugyan itt is jelentkeznek, — a csehszlovák jog szerint pl. a szülő is korhatárra tekintet nélkül, az após és az anyós is a felemelt segélyezés körében, a magyar jog szerint a családtagok szokásos körén felül a testvér, a jugoszláv jog szerint korhatárra tekintet nélkül a szülő és a nagyszülő igényjogosult családtag, ezzel szemben Romániában nem minősül ennek sem az unoka, sem a testvér, hogy csak a fontosabbakat emeljük ki, — de mindezek az eltérések jogosan hangsúlyozható értékkülönbségeket csak a három többi állam és Románia biztosítása között tüntetnek fel — az utóbbi hátrányára. (Az unoka igényjogának mellőzése miatt.)

A betegség esetére járó szolgáltatások összehasonlításánál a biztosítási esemény szerint külön-külön értékeltük a betegségi és a szülési segélyeket. A betegségi segélyek megfigyelésénél szembe-tűnnek annak a két államnak a biztosítási rendszerei, melyek a legszélesebb körben, a mezőgazdaságra is kiterjeszkedve gondoskodtak erre az esetre állampolgáraikról: Csehszlovákiáé és Magyarországé. Elsőbbséget biztosítanak e téren számunkra a biztosítás, illetőleg ezt helyettesítő gondoskodás tág körén felül azok a jogi intézkedések, melyek betegség esetére egy évig élvezhető táppénzt és a családtagok számához igazodó táppénzpótlékot biztosítanak. Ha e két ország betegségi segélyeit hasonlítjuk össze, a csehszlovák javára észlelünk némi különbséget. Betegségi biztosításának táppénzszolgáltatása a betegség tartósságával fokozatosan emelkedik, a családtagok számával arányos táppénzpótléka pedig meghaladja az e téren bármely államban megfigyelhető mértéket. Ezzel az előnnyel nem ér fel a magyar rendszernek nagy értéke, a kötelező segélyként a biztosítottnak egy évig, családtagjainak egy éven belül 6 hétig nyújtható kórházi ápolása, részben azért nem, mert a csehszlovák törvényesen kötelező, legfeljebb négy hetes kórházi ápolással szemben a legtöbb csehszlovák biztosító intézet felemelt segélyként egy évre, vagy ezt megközelítő időre kórházi ápolást nyújtott, de részben azért sem, mert — a betegségi biztosítási statisztikák bizonyossága szerint, — a biztosított népesség életében a táppénznek a kórházi ápolás költségeinek viselésénél nagyobb a jelentősége. A biztosító intézetek részéről a kórházi ápolási költségek viselésének leghosszabb időtartama ugyanis elsősorban nem társadalompolitikai értékű, hanem állampénzügyi, (általában közháztartási) kérdés. Akik az előadottakon felül arra gondolnának, hogy a csehszlovák betegségi segélyezés színvonalát megközelítő magyar rendszer értékét csökkenti a gyógyszer-

vényenkint fizetendő térítési díj, a költségesebb segédeszköz feltételeként kikötött várakozási idő, továbbá az ellátásos gyógyfürdőknek csak felemelt segélyként nyújtása, — megfelelőnek az említett térítési díj alacsony (20—30 fillér) összegéről, pusztán nevelő rendeltetéséről és arról, — hogy felemelt segélyként — a magyar társadalombiztosítás közel két évtized óta rendszeresen részesíti ellátásos gyógyfürdőben a biztosítottakat és költségesebb gyógyászati segédeszközöket kevésbé költséges gyógyászati segédeszközként nyújt. A magyar betegségi segélyezés szolgáltatási rendszere tehát alig valamivel marad a csehszlovák mögött.

A román és jugoszláv betegsegélyezést egybevetve, kevés különbséget észlelünk. A román biztosítás előnye, hogy a családtagoknak a jugoszláv jog szerint járó legfeljebb 4 héttel szemben 8 heti, 20 hétig (a biztosított 25%-os teherviselésével) meghosszabbítható kórházi ápolást nyújt, hátránya ezzel szemben a temetkezési segélynek várakozási időtől való feltételezése és a családtag halála esetében a temetkezési segélyezés hiánya. Szembeállítható ezzel, hogy a temetkezési segély a biztosított halála esetében a jugoszláv jog szerint várakozási időtől függetlenül jár és felemelt segélyként a családtag halála esetében is nyújtható és a négy állam segélyei közül a legmagasabb — az átlagos napibér $66\frac{2}{3}\%$ -ának megfelelő — a jugoszláv táppénz. A jugoszláv betegsegélyezés javára tehát a románnal szemben némi különbség mutatkozik.

A szülési segélyezés keretében lényeges különbség a családtagokat megillető szolgáltatásoknál állapítható meg. Itt jelentkezik a magyar szülési segélyezés kivételes jelentősége és a csehszlovák szülési segélyezés fogyatékosága. A csehszlovák biztosítás ugyanis családtagnak gyermekágyi segélyt egyáltalán nem, és szoptatási segélyt csak felemelt segélyként nyújt, addig a magyar biztosítás a családtagnak kötelező szolgáltatásként 4 hétre ad terhességi, 6 hétre pedig gyermekágyi és 12 hétre szoptatási segélyt. — A családtagok hazánkban fejlett szülési segélyezésével kiegyenlítődik az a különbség, melyet a biztosítás szolgáltatási rendszerében a csehszlovák betegségi biztosítás javára a betegség tartóságával emelkedő táppénzük és értékes családi táppénzpótlékuk váltott ki.

A román és jugoszláv szülési segélyezés összehasonlítása arra az eredményre vezet, hogy az eltérések növelik a betegsegélyek egybevetésénél a jugoszláv betegségi biztosítás javára tapasztalt különbségeket. Való, hogy a szülési segélyezésnél a román jogban feltételként meghatározott várakozási idő rövidebb a szülési pénzszolgáltatásokra vonatkozólag a jugoszláv törvényben előírt várakozási időnél, de ezt a különbséget bizonyos mértékben ellensúlyozza a természetbeni szülési segélyekkel kapcsolatban a jugoszláv jogban kikötött példátlan rövid tartamú előzetes biztosítási viszony. Ennél nagyobb jelentőségű, hogy a románnál lényegesen magasabb a délszláv terhességi és gyermekágyi segélynek az átlagos napibérhez viszonyított arányszáma és a biztosított nőt — a jugoszláv jog sze-

rint — hosszabb időn át illeti meg szoptatási segély, ha gyermekét maga táplálja.

A biztosításra kötelezettek és az igényjogosult családtagok körénél a betegségi és a szülési segélyezésénél észlelteket összegezve megállapíthatjuk, hogy a csehszlovák és a magyar betegségi biztosítás között nem magában a biztosításban, ennek szolgáltatási rendszerében, hanem abban rejlik, — az ipari és a kereskedelmi munkavállalók vonatkozásában egyáltalán nem létező — különbség, hogy amíg Csehszlovákiában maga a betegségi biztosítás hatályos és pedig az összes mezőgazdasági munkavállalókra, addig Magyarországon ezeknek — nem is valamennyi kategóriájuknak — betegség esetére a munkaadó gazdájuk terhére kötelező ellátása kezdetleges és fogyatékos. A román és jugoszláv biztosítás összehasonlításából hasonló következtetést vonhatunk le: az önálló kisiparosok biztosítási kötelezettsége folytán a román biztosításnak a jugoszlávénál lényegesen szélesebb köre olyan szociális előny, mellyel nem ér fel annak a két mozzanatnak a jelentősége, hogy a jugoszláv rendszerben tágabb az igényjogosult családtagok köre és — együttesen figyelembe véve — értékesebb a betegségi és szülési segélyezés. Ha emellett még figyelembe vesszük, hogy a jugoszláv diktatúra megszüntette a munkásbiztosítási önkormányzatokat, minek következtében önkormányzati testületnek nincsen szerepe a szolgáltatásra való jogosultság elbírálásánál, — kétségtelenné válik a román betegségi biztosítás fölénye.

A kifejtettek alapján úgy véljük, hogy betegségi biztosításuk szociális értékét tekintve, a tárgyalt államok sorrendje: Csehszlovákia, Magyarország, Románia és Jugoszlávia.

c) *A négy állam öregség, rokkantság és halál esetére kötelező biztosítás rendszerei* közül a következő okokból az elsőbbség vitathatatlanul a csehszlovák biztosításé: egyenlő feltételekkel ugyanazok a szolgáltatások járnak az ipari, a kereskedelmi, a mező- és erdőgazdasági összes munkavállalóknak, akik magánjogi természetű szolgálati viszonyban állnak, — a járadékszolgáltatásokhoz feltételként kikötött általános várakozási idő csak 100 járulékhét, — a rokkantsági járadékosnak gyermekenként járadéka 10%-ának megfelelő összegű járadékpótlék jár; — a munkás özvegye akkor is jogosult özvegyi járadékra, ha 60. életévét betöltötte, vagy legalább 2 árvajáradékra jogosult gyermek anyja, — az özvegyet tehetetlensége esetében és idejére özvegyi járadékán felül 50%-os járadékpótlék illeti meg.

Beható vizsgálódás eredménye azt mutatja, hogy — a jogi rendezéseket tekintve — fontos különbséget nem »állapíthatunk meg a szóban levő magyar és román biztosítási rendszer között. Erre a megállapításra a következő megfontolások készítették bennünket. A biztosítási kötelezettség elbírálásánál figyelembe kell venni, hogy az illető ország társadalmi szerkezetében mi a biztosítás körébe vont és a mellőzött néprétegek viszonylagos számszerű jelentősége. Nem mellőzhetjük azt az észrevételt, hogy a romániai agrárreform végrehajtása folytán ebben az országban a mezőgazdasági munka-

vállalók száma lényegesen csökkent, aminek következtében társadalmi jelentőségük lényegesen nem különbözik az önálló kisiparosok — a balkáni társadalmakban különösen számottevő néprétegének szociális fontosságától. Való, hogy Magyarország meghonosította a mezőgazdasági munkavállalók öregség és özvegyesség esetére való kötelező biztosítását és Románia ennyit sem tett e népréteg érdekében. De az sem mellőzhető, hogy a magyar biztosítás nem vonatkozik a rokkantság és az árvaság esetére és járadékszolgáltatásai nem emelkednek a biztosításban töltött idő és a mezőgazdasági munkával szerzett kereset arányában. E téren tehát magyar részről ilyen értelemben fogyatékos mezőgazdasági szociális biztosítás, román részről pedig a mezőgazdasági szociális biztosítás teljes hiánya észlelhető. Számottevő a különbség tehát — agrár vonatkozásban — a magyar rendszer javára. Ezzel szemben Romániában, — ahol az önálló kisiparosság szociális jelentősége az agrárreform révén csökkent létszámú mezőgazdasági munkavállalókéhoz hasonló jog — szerint a rendszerint legfeljebb 5 munkavállalót foglalkoztató önálló iparúzókat biztosításra kötelezték és ezen felül a biztosításban számításba vette kockázatok esetére való gondoskodás kiterjed — törvényi kötelezettség alapján — az írókra, a művészekre, ideértve a zeneszerzőket is. Közel fekszik a feltevés, hogy ezeknek, kiváltképpen az önálló kisiparúzóknak kötelező, biztosítása ellensúlyozza az agrár vonatkozásban a román biztosítás hátrányára mutató különbséget.

Vizsgáljuk a két ország most tárgyalt biztosítása szolgáltatásainak az átlagostól eltérő fontosabb mozzanatai között észlelhető különbségeket. A magyar biztosítás nagy kedvezményt ad a mindkét szemére vak biztosítottnak, mert javára fele időtartamra csökkenti az egyébként feltételként előírt várakozási időt; — a munkás árvájának is 24. életévének betöltéséig ad árvajáradékot, ha jó eredménnyel folytatja iskolai tanulmányait; — a biztosítás vezető szerepet játszik a városi kislakásépítkezés finanszírozása és fontos szerepet a megelőző társadalomegészségügy terén; — a történelmi megrázkódtatások és átalakuló világkörnyezet ellenére közvetlenül, arányosan és titkosan választott, paritásos összetételű önkormányzati testületek határoznak a biztosítási kötelezettség megállapítása, vagy ennek mellőzése körül támadt vitákban, ilyen testület állapítja meg közvetlenül (az ügyvitel csak előkészít) a járadékokra és egyéb szolgáltatásokra való igényjogosultságot, ilyen önkormányzati testület határoz a járuléktartalék vagyonának elhelyezése tekintetében és ugyancsak külön erre a célra titkosan választott paritásos bizottság ellenőrzi a vagyonkezelés gestióját és a vagyontárgyakat. A magyar biztosításnak e kivételes előnyeit alig érinti az az elégtelen intézkedés, hogy a félárvának járadékként jár a rokkantsági járadék összegének csak 15%-a. — A magyar biztosítás e kivételes előnyeivel szemben a román biztosítás kimagasló előnye, hogy a magyarral azonos feltétellel a biztosított férfit a 60., a nőt 55. életéve betöltésétől (a magyar biztosításban egyöntetű a 65 éves korhatár) kezdve öregségi járadék illeti meg, továbbá a rok-

kantsági járadék alapösszegének $\frac{1}{3}$ -ával emelkedik, ha a járadékos tehetlensége folytán állandóan más segítségére, gondozására szorul. E kivételesen emberséges intézkedésekkel szemben a román biztosítás különös hátrányai: a járadékot — a magyartól eltérően — nem növelheti gyermeknevelési járadékpótlék; — az árva csak 14 éves koráig jogosult árvajáradéokra és 21 éves koráig csak akkor, ha iskolai tanulmányainak folytatása miatt keresetéből nem tarthatja fenn magát; — a szülő és nagyszülő — a magyarral szemben — nem részesülhet a biztosítás terhére juttatásban; — kelengyepénz — a magyar biztosításban kiházasítási segély — a román biztosításban ismeretlen; — a közvetlenül, titkosan, arányosan választott önkormányzati testületek hiánya a biztosítási kötelezettség, a szolgáltatásokra való jogosultság elbírálásánál, a járuléktartalékalap vagyonának elhelyezésénél és a vagyontárgyak ellenőrzésénél.

A négy állam öregségi és rokkantsági biztosítása közül csak a magyar biztosításnál jelentkező kivételes előnyökön felül figyelembe véve a román biztosításnál mutatkozó, a társadalombiztosításról szóló fejezetben ismertetett ötféle számottevő előnytelen mozzanatot, kiváltképen a titkosan, közvetlenül és arányosan választott önkormányzat hiányát, úgy véljük, hogy ezek ellensúlyozzák az öregségi járadékra való jogosultság korhatáránál — a magyar biztosítás rovására — észlelhető 5 esztendő különbséget. Ezt annál is inkább feltételezhetjük, mert az öregségi járadékra igényt adó — akár 60, akár 65 év — életkor jelentőségét lényegesen csökkenti az a körülmény, hogy az életén át szakadatlanul dolgozni kénytelen munkások nagyrésze 60. életévének küszöbén olyan testi állapotba kerül, hogy egy titkosan választott paritásos összetételű önkormányzat megállapíthatja a rokkantsági járadékra való igényjogosultságot. A rokkantsági járadék összege egyébként azonos feltételek (a biztosításban eltöltött idő, a járadékösszeg kiszámításának alapjaként figyelembe veendő béradatok) esetében pedig egyenlő az öregségi járadékkal. Így tehát a magyar és román öregségi biztosítási korhatárok között mutatkozó különbségeknek a munkásság gyakorlati életében alig van jelentősége. Az öregségi korhatár olyan fix pont, aminek biztosítástechnikai szempontból van gyakorlati értékű jelentősége a matematikai mérleg felépítésénél. Megállapíthatjuk: a két állam öregségi, rokkantsági, és halálesetére kötelező biztosításai között, szociális értéküket tekintve, nincsen számottevő különbség, minthogy — az egyébként számos vonatkozásban észlelhető eltérések ellenére — ilyen nem tapasztalható sem a biztosítási kötelezettség kiterjedésénél, sem a szolgáltatások terén.

Nem nehéz eldönteni, hogy — szociális értékét tekintve — sorrendben a jugoszláv biztosítás következik. A biztosítási kötelezettség nem terjed ki sem a mezőgazdasági munkavállalókra, sem az önálló iparüzőkre, az utóbbiak egyik kategóriája (a szállító és halászhajósok), kivételével. Szolgáltatási rendszerének két előnyét — a főlárvajáradék a biztosított járadékának 25%-a, a szülő, a

nagyszülő bizonyos feltételekkel szolgáltatásban részesül — ellen-súlyozza, hogy a gyermekek után a biztosított járadéka családi pótlékkal nem emelhető, az öregségi járadékra való jog feltételei-ként kikötött 500 járulékhetes várakozási idő és a 70. életév be-töltése.

d) Csehszlovákia és Jugoszlávia külön jogszabály alapján, külön biztosítás és ezt ellátó külön intézet szervezeti formájában valósította meg a *magánalkalmazottak nyugdíjbiztosítását*. A kettő kö-zötti különbséget kifejezi, hogy a csehszlovák biztosításban a fize-tésekhez arányított járulékkulcs átlagosan mintegy 9%, a jugoszláv biztosításban 1%. A szolgáltatási rendszerre jellemző, hogy a cseh-szlovák öregségi, rokkantsági járadék gyermekeként összegének $\frac{1}{8}$ -ával, korlátozás nélkül emelkedik. — A jugoszláv magánalkal-mazottak nyugdíjbiztosításának különösen előnyös intézkedése, hogy a félárva járadéka $\frac{1}{3}$ -a, a teljes árvaké $\frac{2}{3}$ -a annak a jára-déknak, melyre a biztosított haláláig jogot szerzett.

A csehszlovák nyugdíjbiztosítás kiegészíti az állam öregség, rokkantság és halál esetére kötelező biztosítását és növeli annak előnyeit. A jugoszláv nyugdíjbiztosítás értéke nem módosítja a szo-bán lévő járadékbiztosítás helyét a dunai államok biztosítási rend-szerei között.

e) A külön *bányanyugbérbiztosítást* Románia az 1933 évi tár-sadalombiztosítási törvényt módosító 1938 évi rendezéssel meg-szüntette, minek következtében külön bányaiipari biztosítás csak Csehszlovákiában, Magyarországon és Jugoszláviában működött. A biztosítás, közelebről szolgáltatási rendszerének felépítése a három államban azonos elvek alapján valósult meg. Számottevő különbség, hogy míg a csehszlovák és a jugoszláv jog szerint 360 járulékhónap várakozási idő és az 55. életév betöltése után a bányászokat általában, a jugoszláv jog szerint a robbantókat és a vájárokat öregségi nyug-bér illeti meg, a magyar nyugbérbiztosítás 60 éven aluli biztosított-nak nem ad nyugbért. — A rokkantsági járadék feltételeként kikötött várakozási időnél is jelentős a különbség: a csehszlovák jog szerint 24 hó (104 hét), a magyar előírás szerint 400 hét, a jugoszláv sze-rint 5 év. — A magyar bányanyugbér-biztosítás jelentős előnye, hogy gyermekeként 10%-al növeli a biztosított nyugbérét és korhatárra tekintet nélkül árvanyugbért ad a testi, vagy szellemi fogyatékosága következtében keresőképtelen árvának. — Jugo-szlávia biztosításának előnye, hogy a félárva nyugbére 25%-a a biz-tosított nyugbérenek, bár a teljes árva nem éri el ennek 60%-át, miként ezt a csehszlovák jog előírja, továbbá — szigorított feltéte-lekkel — a szülőnek, nagyszülőnek, unokának és testvérnek a biz-tosított nyugbére 25%-ának megfelelő nyugbérben részesítése, ha az özvegy és az árvák járadékai nem érik el a megállapított leg-magasabb mértéket. A jugoszláv bányászati biztosítás hátránya vi-szont, hogy a gyermekek után nem jár nyugbérpótlék és az árvát nyugbér csak 16 éves korig illeti meg.

Mindezt egybevetve: a csehszlovák bányanyugbér-biztosítás a bányászság külön biztosításaként kiegészíti az általánosabb öreg-

ségi és rokkantsági biztosítást és a többi állam bányanyugbér-biztosításával szemben észlelt előnyeivel növeli azokat az eddig megállapított különbségeket, melyek e járadék biztosítás terén kétségtelenné teszik a csehszlovák biztosítási rendszer elsőbbségét. Az öregségi és az áranyugbérnél a jugoszláv rendszer javára mutatkozó előnyöket nem ellensúlyozza a magyar rendszer előnye, a családi járadék-pótlék, miért is némi, de nem akkora különbség jelentkezik a jugoszláv rendszer javára, hogy e külön biztosításnál észlelhető eltérés befolyásolhatná a magyar járadék-biztosítás helyét és jelentőségét a dunamenti szociális biztosítások értékének sorrendjében.

A magánalkalmazottak nyugdíjbiztosításával és a bányanyugbér-biztosítással — ahol e külön biztosítások működnek — kiegészített öregség, rokkantság és halál esetére kötelező biztosítások belső szociális értékét tekintve, úgy véljük, hogy a négy állam e járadék-biztosításai közül kiválik a csehszlovák rendszer, ezután egyvonalon következik a magyar és a román, majd ezt követőleg a jugoszláv biztosítás.

A négy állam társadalombiztosításának együttes értékelése előtt megismételjük eddigi megállapításainkat.

Biztosításaik szociális értékét tekintve az államok sorrendje:

a) a baleseti kötelező biztosításban: Csehszlovákia, Magyarország, Jugoszlávia, Románia (ha autonómiája eltörlésére tekintettel vagyunk, a két utóbbi állam fordított sorrendben következnek);

b) a betegségi kötelező biztosításban: Csehszlovákia, Magyarország, Románia, Jugoszlávia;

c—e) a magánalkalmazottak és a bányászok külön biztosításaival együtt mérlegelt öregség, rokkantság és halál esetére szóló kötelező biztosításban: Csehszlovákia, Magyarország és Románia (e két állam sorrendben egyenlő helyen), Jugoszlávia.

A tárgyalt dunai államokban a társadalombiztosítás terén: a leg-átfogóbb és legteljesebb — minden ágazaton — a csehszlovák rendszer, ezt — ugyancsak minden ágazaton — sorrendben követi a magyar társadalombiztosítás, a harmadik helyen következik a magyarhoz az öregségi és rokkantsági biztosításnál felfejlődött — a többi ágazaton sorrendben a harmadik helyet elfoglaló és ezzel a jugoszláv biztosítást, a baleseti ágazaton ugyancsak feltételesen — megelőző — román rendszer.

Munkaügyi bíráskodás.

Alkotmányos szociális állam nem elégszik meg a gazdaságilag gyengébb felek javára a szerződési magánautonómia korlátozásával és az állampolgárok társadalmi biztonságát megalapozó intézkedésekkel, de gondoskodik arról is, hogy a munkaviszonyok végtelen sokaságából és a gazdasági élet hullámmozgását követő gyors változásából származó megannyi jogsérelem szakszerűen működő bíróságok munkája révén célszerű, gyors és olcsó eljárás-

sal, a társadalom széles érdekeltségeit is megnyugtató jogorvoslatot találjon.

Minél szélesebb a munkajog területe, minél nagyobb a munkaadók magánautonómiájának megkötése és minél több a szociális intézményektől igényelhető jog, annál több a pozitív jog normáinak vélt és valódi sérelme, annál nagyobb társadalmi érdek a tömegesen keletkező egyéni és kollektív jogvitáknak pártatlan, szakszerű és emelkedett szellemű és vitathatatlanul tárgyilagos fórumokon való eldöntése. A munkajog és a társadalombiztosítási jog értéke nemcsak normáinak tartalmától, hanem alkalmazásuk módjától és az ennek során támadt jogsérelmek orvoslásának teljességétől, a jogorvoslatok minőségétől is függ. Ennek felismerése készítette az egyre nagyobb munkajogi rendszereket alkotó és végrehajtó államokat arra, hogy célszerűen szervezzék és alakítsák a munkaügyi bírászkodást.

A munkavédelem egyik alkotmányos biztosítékát, a munkaügyi bírászkodás ügyét a tárgyalt államokban különösen két jogszabály rendezte a munkajog mai fejlettségének és a szociális követelményeknek megfelelő módon, a 131/1931. sz. csehszlovák és a román 1933 február 15-i törvény. Mindkét jogalkotás kötelezővé tette az ország társadalmi és gazdasági szerkezetének megfelelő helyeken külön munkaügyi szakbíróság létesítését a munkaviszonyban érdekelttek képviselőinek, tehát ülnököknek intézményesen biztosított közreműködésével. Bár a kérdés codificatiojának jogtechnikája szempontjából az 1933 évi román törvény nemzetközi viszonylatban is kimagasló jogalkotás és magas jogi színvonalon méltán kapcsolódik a munkaszerződésekről szóló későbbi román törvényekhez, a csehszlovák 1931 évi jogalkotást szociális szempontból értékebbnek tartjuk. Álláspontunkat megokolja, hogy amíg a mezőgazdasági munkaügyi perekben a román munkaügyi bíróságnak nincsen hatásköre, a csehszlovák törvény — híven a Köztársaság más területeken is megnyilatkozó munkaügyi elveihez — a szakbíróság hatásköre tekintetében nem discriminauit a mezőgazdasági és egyéb magánjogi szolgálati viszony között. Figyelemreméltónak találjuk a csehszlovák jogszabálynak — a tárgyalt többi állam e tárgyú intézkedéseivel összehasonlítva — egyedülinek mondható azt az intézkedését, hogy az ülnökök jelölésének joga a munkaadóknak és a munkavállalóknak csak a központi szakegyesületeit (érdekképviselőiteit) illeti meg és a bíróság az ülnököket az érdekképviseleti jelölés sorrendjében, a szakegyesületek taglétszámarányának figyelembevételével köteles tanácsba hívni.

A csehszlovák jogszabály jelentőségének kiemelése nem homályosíthatja el az idézett román törvény nagy értékeit, nevezetesen a bíróság hatáskörének kiterjesztését — a személyek körét tekintve — a segéd nélkül dolgozó önálló iparűzőkre, a saját számlájukra is dolgozó otthonmunkásokra és alvállalkozókra, — a per tárgyat tekintve — az ipar- és munkásegészségügyi intézkedéseket sértő cselekményekre és a sztrájk és tömeges munkáskizárás tilalma alá eső vállalatokban, üzemekben támadt és egyeztetéssel meg nem

szüntetett tömeges munkavitákra, továbbá a bíróság büntetőjogi hatáskörének célszerű megállapítását.

A diktatúra bevezetése és az önkormányzatok működését korlátozó, illetőleg megszüntető 1939 évi intézkedések előtt Jugoszláviában is fokozatosan létrejöttek az I. fokú általános közigazgatási hatóságok mellett, ezeknek elnöklete alatt a paritásos összetételű munkaügyi döntőbíróóságok, mint az egyéni jog- és érdekvitákban határozathozatalra illetékes fórumok. Az érdekeltségek közreműködését biztosította, hogy az illetékes bán a munkaadó és a munkavállaló ülnököket, egyenlő számban a munkás- és kereskedelmi és iparkamaráktól jelöltek közül volt köteles kinevezni. — A rendezés értékét mérsékelte, hogy a szóban levő döntőbíróóságnak mező- és erdőgazdasági munkavitákban nem volt hatásköre.

A munkaügyi bíraskodásról szóló magyar jog az utóbbi évtizedekben lényeges fejlődést nem mutat. 1914-ben már elkészült az ipari bíraskodásról szóló törvénytervezet, melynek alapelveit az első világháborút követő összeomlás idején egy forradalmi jogalkotás (az 1918 évi IX. néptörvény) érvényesítette, de a kérdésnek forradalom utáni, 1920 évi rendeleti szabályozását számottevő fejlődés nem követte. Márpedig az 1920 évi rendelet külön munkaügyi szakbíróóságot nem létesített és a járásbíróóság, mint munkaügyi bíróság hatásköréből kifejezetten kivonta a mezőgazdasági szolgálati viszonyokból származó vitákat. Munkaügyi bíraskodásunk a két világháború között nem fejlődött egy már részben iparosodott társadalom munkajogának és a munkaügy jelentőségének megfelelő korszerű intézménnyé. Talán felesleges kihangsúlyozni, hogy ez nem a munkajogász bírák felfogásának, hanem azoknak a tényezőknek tulajdonítható, akik a magyarság szociális közberendezéseinek — a közösségi feladatoknak megfelelő — teljes kifejlődését évtizedeken át eredményesen hátráltatták. — Az iparjog alapján ipartestületi békéltető bizottság létesül, ahová munkaviták esetében az ipartestület kötelékébe tartozó munkaadó egyeztetés végett fordulhat mindaddig, amíg egyik fél sem indít a kérdéses ügyben keresetet a járásbíróóságnál, mint munkaügyi bíróságnál. Az ipartestületi békéltető Bizottság határozatával elégedetlen fél megindíthatja a munkaügyi pert a járásbíróóság előtt.

A társadalombiztosítási bíraskodás, a munkaügyi bíraskodásnak ez az alfaja a szociális biztosítások fejlődésével karöltve figyelemreméltó fejlődést mutatott a két világháború között. Csehszlovákiában a betegségi biztosító intézetek mellett döntőbíróóságok, kerületenként biztosítási szakbíróóság, Prágában országos biztosítási felsőbíróóság létesült. — Romániában a társadalombiztosító pénztárak mellett ilyen nevű alsófokú szakbíróóságot, felsőbíróóságként a Központi Társadalombiztosító Pénztár mellett fellebbviteli bizottságot és túlnyomóan semmitöszéki bírákból alakított felülvizsgálati bizottságot szerveztek. — Jugoszláviában alsófokú munkásbiztosítási szakbíróóságokat, a Magánalkalmazottak Biztosító Intézetének székhelyén a nyugdíjbiztosítási vitákban illetékes egyeztető bizottságot, a bányászati biztosítás főtárspénztárai mellett külön bányá-

szati biztosítási bíróságokat alakítottak, de a törvényi rendelkezés ellenére sem valósították meg a külön munkásbiztosítási felsőbbbíróságot.

Magyarország a munkásbiztosítási bíraskodásról szóló 1921: XXXI. t.-c. alapján Budapesten külön munkásbiztosítási bíróságot és munkásbiztosítási felsőbbbíróságot szervezett, a fővároson kívül meghagyván a járásbíróságok hatáskörében az alsófokú munkásbiztosítási bíraskodást. Az 1932-ben az agrártermelésben erősen érdekelt országokban különösen elmélyülő gazdasági válság próbára tette az államháztartásnak annyi erőfeszítéssel elért egyensúlyát. Fenntartásáért Magyarország sok áldozatot hozott. A költségvetést terhelő kiadások drasztikus korlátozásának — átmeneti időre — áldozatul esett a külön munkásbiztosítási szakbíraskodás is. A társadalombiztosítási bíraskodásról szóló 1932:IV. t.-c. a munkásbiztosítási bíraskodást alsófokon kizárólag — így Budapesten is — a kir. járásbíróságok, a felsőfokú bíraskodást pedig a budapesti kir. ítélőtábla hatáskörébe utalta.

A különböző államok, — tekintet nélkül arra, hogy a hatályos jog alapján külön szakbíróság, vagy a rendes bíróság látja-e el a társadalombiztosítási bíraskodás feladatát, — a bíróságban munkaadói és munkavállalói érdekeltségekhez tartozó ülnökök közreműködésének kötelezővé tételével gondoskodtak a szociális biztosításban érdekelt széles néprétegek bizalmát élvező tényezők szakmai és gyakorlati ismereteinek és élettapasztalatainak hasznosításáról a társadalombiztosítási per során. Mind a négy állam kötelezővé tette az érdekeltségektől javasolt és hozzájuk tartozó, vagy általuk választott ülnökök bevonását a különböző döntőbíróságokba és bírói tanácsokba. A társadalmi együttműködés igazi előnyeinek felismeréséből származó helyes törekvés azonban csak kivételesen valósult meg a gyakorlatban. Csehszlovákia már 1928-ban jogszabályal felhatalmazta a végrehajtó hatalmat arra, hogy további intézkedésig a biztosítási bíróságokhoz és a biztosítási felsőbbbírósághoz az ülnököket a szociális gondozás minisztere az igazságügyminiszterrel egyetértve nevezze ki, a biztosító intézetek döntőbíróságainál pedig a hiányzó önkormányzati tagokat, mint ülnököket az illetékes II. fokú közigazgatási hatóság nevezze ki. Romániában a társadalombiztosítás egységesítéséről szóló törvénnyel szabályozott bíraskodásra vonatkozó intézkedések előírják ülnökök közreműködését és kiválasztásuk eljárását. Ez a rendszer azonban a diktatórikus kormányzással átmenetileg megszűnt. — Jugoszláviában az 1938/39. költségvetési évre vonatkozó felhatalmazási törvény alapján a szociálpolitika minisztere rendelettel megszüntette az összes, így azokat az önkormányzati testületeket is, melyeknek többek között az ülnökök kiválasztása a feladata és minden jogukat miniszteri biztosra ruházta.

Az a különös helyzet állott tehát elő, hogy a négy állam közül egyedül abban az államban maradt fenn az érdekeltségből titkosan és arányosan választott ülnökök közreműködése a társadalombiztosítási bíraskodásban, mely állam — és ez Magyarország — a külön

munkásbiztosítási szakbíróságokat megszüntette. Hozzátehetjük, ugyanaz az 1932: IV. t.-c. írja elő a szakbíróságok megszüntetését és az 1921: XXXI. t.-c.-kel már megvalósított ülnöki rendszer fenn tartását (Az 1932: IV. t.-c.-nek az ülnökökre vonatkozó intézkedését az igazságügyminiszternek 12.000/1932. Ig. M. sz. rendelete hajtotta végre.)

A szakszervezeti jog, a sztrájkjog és a termelő munka békéjének jogintézményei.

A két világháború között tapasztalható iparosodás folyamán a dunai államokban tért hódított az a tárgyilagos szellem, mely a munkásság szervezkedésében nem rendészeti kezelést és büntetőjogi üldözést igénylő összebeszélést, incubait lázadást látott, hanem épen ellenkezőleg, az ipari közösségek természetes társadalmi jelenségét, a szabad állampolgárok emberi jogának érvényesülését és a munkásság gazdasági megerősödésének, művelődési színvonala emelkedésének és ezzel fejlettebb, emberi életformájának feltételét és biztosítékát. Nem véletlen, hogy épen azokban az országokban mellőzték a szakszervezetekről szóló külön törvényalkotást, ahol — a tárgyalt dunai államok közül — a legrégebb, legerősebb és legfejlettebb volt és maradt az ipari munkásság szakszervezkedése: Csehszlovákiában és Magyarországon. Mindkét országhoz nyugat felől jóval korábban érkezett el az ipari civilizáció, mint Romániához és a Szerb Királysághoz, melyek önálló államiságra csak nemrég bontakoztak ki az Ottoman Császárság minden emberi haladást bénító, fojtogató uralma alól. Érthető, hogy Csehszlovákiában, ahová a korán és erőteljesen iparosodó Szászország és az osztrák császárváros felől, a tárgyalt államok közül elsőnek érkezett a modern munkásmozgalom erőteljes hullámváza és Magyarországon, — ahol a szabad szakszervezetek már 1870-ben megvetették a szociális biztosítás országos alapját, — nem volt érezhető szociális Igény egy külön szakszervezeti törvény alkotása. A szakszervezetek az általános egyesületi jog alapján jóváhagyott alapszabályaik szerint folytatják ezt a tevékenységüket. Való, hogy a múlt század 90-es éveiben a magyar Nagyalföldön — a nyári időhöz kötött nagy mezőgazdasági munkák idején elharapózott és a nép élelmiszer- és épen a termelvényrészesedésből élő falusi agrármunkásság téli megélhetését veszélyeztető — tömegessé vált sztrájkok hatása alatt 1898-ban, majd 1907-ben a magyar törvényhozás olyan jogszabályokat alkotott, melyek a mezőgazdaságban a koalíciós jognak megszüntetésével és sztrájk-tilalommal egyértelműek. De az is való, hogy ugyanezek a jogszabályok — a szolgálati szerződés kelteinek szabályozásával, a truckrendszer tilalmával, betegség esetében a munkavállalónak a gazda terhére való kötelező betegellátásával, a felmondási jog szabályozásával, abban az időben úttörő jelentőségű, alaki, sőt anyagi bérvédelemmel — az agrármunkásságnak, Romániában és Jugoszláviában ma is páratlan szociális védelméről gondoskodtak.

A szakszervezetek ügyét Románia részletesen szabályozta, Jugoszlávia megelégedett a kérdéssel kapcsolatban néhány helyes és nemzetközileg elfogadott alapelvnek jogszabályban való kimondásával. A szindikátusokról szóló 1920 évi és ezt módosító későbbi törvények szabályozták a szakszervezetek működésének körét, magánjogi felelősségük kérdését, a munkaszabadság védelmét és a szakszervezetekből való kizárás esetét. A jugoszláv 1937 és 1940 évi, e munkákban többször idézett, vonatkozó jogszabályok értelmében a szakszervezet — a munkaviszonyokkal összefüggő ügyekben — tagjai törvényes képviselőjének minősül.

Akár szabályozták egyes államok a szakszervezet ügyét erről külön szóló törvénnyel, akár nem, a szakszervezetek mind a négy országban az államtól jóváhagyott (láttamozott) alapszabályok szilárd jogi alapján a munkásság érdekszolgálata, szellemi és testi művelődése, kooperatív hajlamainak fejlesztése, állampolgársági nevelése terén — a román és jugoszláv diktatúra kikiáltásáig ezekben az országokban is — olyan működést fejtettek ki, amivel hathatósan hozzájárultak az állam munkavédelmi intézkedésének végrehajtásához és az állami szociálpolitika egyes hiányainak, fogyatékoságainak pótlásához, tehát emberek és családjaik szociális biztonságához.

Mi ebben a tanulmányunkban a munka védelmével foglalkozunk, nem tekinthetjük tehát feladatunknak egyes szakszervezeti mozgalmak politikai és szellemi tájékozódásának és következményeinek ebben a keretben való kifejtését és vizsgálódási szakszemponturnon kívül más (pl. művelődési, gazdasági, politikai) nézőpontból való értékelését.

Az egyes államokat rendszerint ugyanazok az okok készítetik a sztrájkjog szabályozására, vagy ennek mellőzésére, melyek a szakszervezetek külön jogi rendezésénél megnyilatkozó pozitív vagy tartózkodó magatartásukat kiváltották. Bármennyire is elvileg a rendezett társadalmi lét igényének tartjuk „a szociális relációk” egészséges feltételeinek normatív rendezését, olvasóinkra bízunk annak megfontolását, hogy vajjon mindenkor és mindenütt szociális előnynek tekinthető-e a külön sztrájk-törvény és a szakszervezeti jogalkotás és bizonyos körülmények között vajjon nem épen ilyen tárgyú javaslatok parlamenti tárgyalásának mellőzése mellett szól komoly szociális érdek.

Sztrájk- és szakszervezeti jog alkotása mindig arra utal, hogy valaminő súlyos zavar, kiéleződött küzdelem feszültségei háborítják a termelés békéjét és az érdekelt csoportok öntevékenyen nem küzdhetnek le a társadalmi együttműködés súlyos válságát, miért is az állam fegyelmező kényszerítő beavatkozására van szükség. Ezért fejlett sztrájk- és szakszervezeti jog nem egy társadalom fejlettségének, erejének, de gyengeségének jele. Amiből még nem következik az ilyen normarendszerben szegény állam társadalmának ereje és belső kiegyensúlyozottsága.

A csehszlovák munkajog csak a békéltető és döntőbírósi eljárással, továbbá munkaközvetítéssel összefüggésben számol az ipari küzdelmek tényeivel, a munkaközvetítésnél biztosítva tömeges

munkabeszüntetés és tömeges munkáskizárás esetére a hatósági közvetítők pártatlanságát (78/1934. sz. rend.). Egyébként nincsen csehszlovák sztrájk törvény.

A magyar törvényhozás sem alkotott sztrájk törvényt. A gazdasági munkásokról és gazdasági cselédekről szóló — más vonatkozásban magas szociális értékű — 1898 és 1907 évi törvények, kiváltképen az aratósztrájkok elkerülése végett, lényegükben sztrájktilalmat mondanak ki és az 1914 évi vasúti rendtartás — Roosevelt Tivadar elnök 1907 december 3-án az Egyesült Államok kongresszusához a vasúti munkaviszonyok tárgyában intézett üzenetének tartalmával megegyező elvi alapon — büntetendő cselekménnyé nyilvánította a vasúti sztrájkokat. Egyébként egy 1904 évi belügyminiszteri rendelet mondotta ki, hogy „a szerződésileg elvállalt munkát mindenkinek teljesítenie kell, de mindenki szabadon határozhatja el, hogy bizonyos feltételek mellett munkát vállaljon-e el és senki olyan munka elvállalására nem kényszeríthető, melynek feltételeit kielégítőnek nem találja. A nagyipar viszonyai között ezen jog testet csak akkor ölthet a munkás számára, ha a munkaelvállalás megtagadását társainak mentől nagyobb számával egyetértőleg határozza el és munkafeltételeinek módosítására ilyen összebeszélés a mai gazdasági életnek jogos és törvényes eszköze, melytől a munkást megfosztani annyi volna, mint őt védtelenné tenni a munkaadóval szemben... magát a munkást azon jogától megfosztani, hogy munkábaállást saját belátása szerint határozza el, szabad államban nem lehet...” (55.154/1904. B. M. rendelet). Ezt a hivatalos magyar álláspontot más rendelet is kifejezi, nevezetesen a kereskedelemügyi miniszternek 77.078/1914. sz. rendelete: „A munkásoknak azon törekvése, hogy minél kedvezőbb munkafeltételeket érjenek el, a gazdasági életnek olyan természetes jelensége, melyet megakadályozni, avagy korlátozni nem lehet, sem nem szabad. Nem változtat ezen az sem, ha a munkások ezt a törekvésüket összebeszéléseken alapuló tömeges munkabeszüntetéssel iparkodnak elérni...” Ezek a legfontosabb magyar sztrájkjogi intézkedések.

A *Millerand-féle* emlékezetes sztrájkjogi fogalmak átvételével találkozunk az igen részletes román sztrájkjogban az 1920 szeptember 5-i és 1932 október 17-i törvényekben, melyek megkülönböztetik a törvényes és a törvényellenes sztrájk fogalmát. A román rendezés a mezőgazdaságra és a tíznél kevesebb munkavállalót foglalkoztató vállalatokra nem érvényes. Sztrájk- és kizárási tilalom áll fenn — a román jog szerint — a békéltető eljárás folyamán és a társadalom élete és nemzetgazdasági érdek szempontjából legfontosabb, a törvényben részletesen felsorolt gazdasági keretekben. — Jugoszlávia szintén tilalmazza a sztrájkot (kizárást) a kötelező békéltető eljárás folyamán, de a feltétlen tilalmat csak a katonai igazgatásban levő és a hadi érdekből fontos üzemekre korlátozza.

A termelő munka békéjét Csehszlovákia már az üzem életében kívánta intézményesen biztosítani és pedig a nagyobb vállalatoknál, elsősorban a bányászatban üzemi tanácsok szervezésének kötelezővé

tételével. Az üzemi tanács hatáskörébe tartozik a munka békéjének fenntartása, az állami munkavédelem és a kollektív munkaszerződések intézkedései végrehajtásának és az üzemi egészségügyi rendelkezések megtartásának ellenőrzése, továbbá a munka- és a szolgálati viszonyok célszerű alakítása. Nagy vállalatoknál az üzemi tanács joga saját kebeléből tagokat küldeni a vállalat igazgatóságába, felügyelő bizottságába, a vállalat kötelessége pedig nekik betekintést engedni a vállalat mérlegébe, eredményszámlájába és összes számlakivonataiba. Figyelemreméltó, hogy az iparon felül üzemi tanácsokat kellett létesíteni a pénzügyintézeteknél, a biztosító magánvállalatoknál és az egységáruházaknál.

A jugoszláv *povernik* intézmény alap gondolata szintén az üzem belső békéjének szolgálata. A mezőgazdaságon kívül a vállalatok munkásságának a joga, hogy számához képest titkosan, megfelelő számú bizalmi képviselőt válasszon, akiknek feladata az üzem belső* békéjének gondozása, közvetítés a munkaviszony kétoldali érdekeltjei között.

A termelő munka békéjének klasszikus intézményei a békéltető bizottság és a döntőbírótság. Ezeknek hatáskörébe tartoznak az érdekviták, a munkaügyi bíróságok elé pedig a jogviták.

Az egyéni érdekvitákban — a csehszlovák és a magyar iparjog szerint, — az ipartestületek békéltető bizottságai illetékesek; a román jog szerint a munkakamara döntőbírótsága és — perfelvétel előtt — a munkaügyi bizottság elnöke; a jugoszláv jog szerint az üzemben a bizalmi képviselő, magyar felségjog alatt volt területen falun a mezőgazdasági idénymunkások vitáiban a falvanként szervezendő paritásos bizottság, különben a munkáskamara.

A kollektív érdekviták fóruma Csehszlovákiában a paritásos döntőbizottságok az üzemi tanácsok működésével kapcsolatos vitákban, továbbá — kerületi és központi — paritásos bizottságok az otthonmunka tekintetében, a bányászatban, a fémiparban és az építőiparban.

A magyar jog szerint munkaviszály esetében az egyeztető eljárás megindítása és az érdekeltnek az eljárásban való részvétele kötelező. Az iparfelügyelet mellett több kijelölt békéltető van, de nincs állandó békéltető bizottság. Kötelező vagy fakultatív döntőbírótsági eljárásról nincsen kötelező jogszabály. A szörványosan előforduló súlyos viszályokban a kezdeményező és egyeztető tényezők a politikai és a gazdasági élet tekintélyes egyéniségei, akik az érdekelt felek közreműködésével, formátlan eljárással készítik elő az egyezséget.

A részletesen intézkedő román jog szerint a békéltető eljárás — a mezőgazdasági kivételével — minden munkaviszony tekintetében kötelező, de állandó békéltető szervet a törvény nem létesített. Az eljárás megghiúsulása esetében *általában* a felek közös, szabad elhatározásától függ, hogy döntőbírótság előtt folytatják-e a vitájukat, vagy sem. Ez tehát általában nem kötelező. A döntőbírótsági eljárás megindítása — a békéltető eljárás sikertelensége esetében azonban kötelező, ha a viszály olyan üzemet (vállalatot) érint,

melyre vonatkozólag a törvény sztrájk-, illetőleg kizárási tilalmat rendelt el.

Jugoszláviában — a mezőgazdaságot kivéve — munka viszály esetében a békéltető eljárás megindítása, a feleknek benne való részvétele kötelező. Meghiúsulása esetében az eljárást meg kell ismételni. Ha ez is meghiúsul, vagy a viszály már korábban kitört, a vitában érdekelt felek döntőbírótság elé vihetik ügyüket. A döntőbírótsági eljárás tehát fakultatív. A békéltető eljárás eredménytelen meghiúsulása után akkor kötelező a döntőbírótsági eljárás, ha a sztrájktilalom (kizárási tilalma) körében támadt a viszály.

Lényegét és nem intézményeit tekintve, az ipari béke szolgálata Romániában és Jugoszláviában megegyezik.

A békéltető eljárással kialakított egyezménynek és a döntőbírótsági határozatnak minden államban az a jogi természete, hogy azoknál a személyeknél, akikre hatályos, pótolja, vagy kiegészíti a szolgálati szerződést, tehát ennek tartalmává válik, bírói úton érvényesíthető és az ellenkező szerződéses megállapodás semmis, feltéve, hogy az alkalmazottra nem kedvezőbb.

Az ipari béke intézményeit alapozó munkajog területén a társadalompolitikai fogalmaknak és eljárásoknak legmegfelelőbb és legrendszeresebb a kérdésnek román rendezése. Az ipari békebiztosítékok jugoszláv konstrukciója általában a románnak felel meg, de a szabályozás ennél kevésbé egységes és rendszerező. A csehszlovák eljárás az üzemi tanácsok létesítésével az üzembe építi a munkabéke vélt biztosítékát; egyébként az ügyet csak a termelés egyes szektoraiban (bányászat, fémipar, építőipar) szabályozza. A magyar jog — az ipar és a kereskedelem terén megelégedvén a társadalmi erőviszonyok szabad alakulásának liberális értelmű elvi helyeslésével — mindkét fél gyakorlott társadalmi öntevékenységgel számolva, tetszés szerint kiaknázható, de az államtól kevésbé előkészített és támogatott lehetőséget nyújt a közmegegyezés kialakításához.

Csehszlovákiában az üzemi tanácsoktól, Magyarországon az államhatalom részéről a felek szabadságát megbecsülő állásfoglalástól eltekintve, mindkét állam munkajoga — ha nem is egyenlően — fogyatékos fejlettségének okát abban látjuk, hogy mindkét országban nagyfokú a tartózkodás az etatizmus szelleméből való (kötelező döntőbíráskodás) megoldási módokkal szemben és a mindkét országban már nagymúltú kétoldali szakszervezkedés *via facti* kialakította az ipari béke legfőbb biztosítékát, — a gazdálkodó társadalom önfegyelmét.

A munka és munkáskamarákról.

Azokban a dunai államokban, melyekben a munkásság szakszervezkedése a többiekéhez viszonyítva kevésbé fejlett és az ország munkavállalóinak aránylag kis hányadát tömöríti, a törvényhozás kötelező jogi intézkedésekkel gondoskodott a munkásság érdekeinek intézményes formában való képviseléséről.

A tárgyalt államok közül a legfejlettebb és legátfogóbb szakszervezésekkel bíró országokban, Csehszlovákiában és Magyarországon nem létesültek sem munka-, sem munkáskamarák. A román munkakamara az állam által szervezett munkaügyi önkormányzat az ipar- és kereskedelem körében, mely az államtól átruházott hatáskörben iparjogi hatósági feladatokat is ellát. Nem teljes értékű önkormányzat, mert vezetőinek kinevezése, választott tisztviselői alkalmazásának jóváhagyása, az állam végrehajtó hatalmának, a munkaügyi miniszternek fenntartott jog.

Jugoszláviában a munkáskamara az 1922 évi munkásvédelmi törvény intézkedései szerint „a munkások és a magánalkalmazottak osztály kép viselete” az iparban és a kereskedelemben. A jugoszláv diktatúráig a munkáskamara a románál kevésbé korlátolt önkormányzattal, de törvényi intézkedésekkel kevésbé részletesen szabályozott hatáskörrel rendelkezett.

A román kamarának a munkaügyi bíraskodással, az iparfelügyelettel, a békéltetéssel és a döntőbíráskodással, a tanoncügygel és a kollektív szerződések igazgatásával volt intézményesen biztosított kapcsolata, — a jugoszláv munkáskamarának Elsősorban a munkaközvetítéssel és ennek révén a munkáslakásügygel és a munkanélküliek segélyezésével.

A munkafelügyelet.

Egy állam munkavédelmi rendszerének értéke nem csupán munkajogi normáinak tartalmától és hatályuk kiterjedésétől és a szabályokat sértő cselekmények esetében a sértett felek rendelkezésére álló jogorvoslatok lehetőségétől függ, hanem az állam munkavédő akaratát érvényesítő munkaügyi közigazgatástól is, ennek szervei közül pedig elsősorban a munkafelügyelet hatályosságától.

Csehszlovákia megtartotta a Köztársaság alapítása előtti időben területén hatályban volt iparfelügyeleti rendszert, hatáskörét azonban kiterjesztette az összes ipar-, illetőleg szakszerűleg folytatott üzemekre és pedig az alkalmazottak számára és arra tekintet nélkül, hogy használnak-e vagy sem elemi erővel hajtott gépet. — Figyelemreméltó csehszlovák újítás: az iparfelügyelet munkájának, de általában az üzemi egészségvédelem támogatására egy műszaki és egészségvédelmi szakbizottságnak, mint a szociális gondozás minisztere tanácsadó testületének létesítése a kétoldali érdekeltek és a társadalombiztosítási intézmények képviselőinek bevonásával.

Újabb magyar jogszabályok — érvényben hagyván az 1893-ban külön törvénnyel szabályozott iparfelügyeletet, — az iparügyi minisztert felhatalmazták a munkaviszonyok helyszíni ellenőrzésére is jogosult paritásos összetételű munkaügyi bizottságok szervezésére. Belsőszervezeti intézkedéssel ipari munkaügyi felügyelőség létesült az iparügyi kormányhatóság szervezetében, a gazdasági felügyeletet pedig kiegészítették mezőgazdasági munkaügyi felügye-

lettel. Ennek feladata az összes mezőgazdasági munkavállalók foglalkoztatási viszonyainak, munkapiacának és munkafeltételeinek ellenőrzése. Egyidejűleg a kormány tanácsadó testületként mezőgazdasági szociálpolitikai tanács létesült az érdekeltek és pártatlan szakemberek arányos bevonásával.

A munkafelügyelet hatásköre Romániában és Jugoszláviában az iparra és kereskedelemre korlátozódott. A munkafelügyeletnek — a nem egyszer egyoldalú — termelési érdekektől és szempontoktól való megkötése és korlátozó hatása alóli felszabadítását jelentette Romániában a munkafelügyeletnek és az iparfelügyeletnek szervezetileg és személyileg teljes különválasztása, előbbinek a munkaügyi miniszter kormányhatóságába ágyazása, az utóbbinak az ipar és a kereskedelemügyi miniszter hatáskörében meghagyása. — Jugoszlávia e téren még tovább ment: a szociálpolitika miniszterének kormányhatóságába illesztette, ennek egyik ügyszakájaként a központi munkafelügyeletet, ezzel biztosítván az iparfelügyeletről való különállását, minden báni hivatal keretében külön bányászati munkafelügyeletet létesített és kötelező rendelkezésként előírta a munkafelügyelet olyan személyi összeállítását, hogy minden munkafelügyeletnél — a kirendeltségek kivételével — működjön egy-egy műszaki, orvosi, jogi, közgazdasági egyetemi végzettséggel rendelkező szakértő felügyelő.

A munkafelügyeletnél is jellemző, hogy az ipar- és a munkafelügyelet célszerű különválasztását és az utóbbi modern szellemű újjászervezését éppen azok az államok rendelték el, melyeknek munkaadói általában az iparrendezett életének még aránylag kevés hagyományát örökölhették és művelhették, az ország szervezett munkásmozgalmának pedig — a Balkánhoz tartozó területeken — rövid múltja és viszonylagos erőtlensége következtében nem volt elég súlya ahhoz, hogy szervezett erejével biztosítsa a munkavédelem szabályainak tényleges végrehajtását legalább az ipari üzemek világában. Ezek az államok tehát a társadalmi viszonyaitól kiváltott szükségzerű szervező funkciókat ellátva, a közhatalmi eljárások tökéletesítésével kívánták a gyakorlatban tényleg megvalósítani azokat a munkajogi szabályokat, melyeket kibocsátottak és amelyeknek érvényesítéséhez társadalmi öntevékeny élete, kiváltképpen munkásmozgalmi erőtlenség bizonyultak.

Nem ritka jelenség, hogy éppen a társadalmi erők fogyatékos működése az a körülmény, mely a társadalom egységének fenntartása, vagy ahol ez még hiányzik, megvalósítása érdekében gyorsabb tette és nagyvonalúbb alkotásra készíti a közösséget formában tartó központi hatalmat, az államot.

c) A munkavédelmi rendszerek összehasonlításának mérlege.

Az összehasonlítás eredményének leszűrésénél ne tévesszük szem elől a tárgyalt államok társadalmi-gazdasági szerkezetei között tapasztalt különbségeket, a társadalom konstitúciója és a munkaügyi eljárások között fennálló összefüggéseket, továbbá azt a lényeges különbséget, ami a rendszeres gabonakivitelre berendezkedet agrárabb jellegű és az ebben kevésbé érdekelt iparibb jellegű közgazdaságok szociális teherviselő képessége között megállapítható. Erre a különbségre nem önkényesen mutatunk rá, mert a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet Állandó Mezőgazdasági Bizottságának első üléséből (1938 február 7—15., Genf) kiadott jelentése is discrimina ebből a szempontból az államok között és az Állandó Mezőgazdasági Bizottság Havanában 1939 november 23—30-án tartott üléséből kiadott jelentés Amerikára vonatkozólag megállapítja azokat a nehézségeket, melyek a mezőgazdasági lakosság pénzhiánya miatt a mezőgazdaságban a szociálpolitikai intézmények gyakorlati megvalósítását hátráltatják. Minthogy az idézett amerikai jelentésben említett nehézségek nem csupán Amerikában hátráltatják a mezőgazdasági munkavédelem fejlesztését, hanem a dunamenti gabonaexportáló és így a gabona világszociális áratól függő nemzeti jövedelmű országokban is fékezik a szociális haladást, ezt a szempontot az utóbbi — a rendszeres gabonakivitelben vagy nagy mértékben, vagy kevésbé, vagy egyáltalán nem érdekelt, ebből a nézőpontból különböző jellegű és érdekű — államok munkavédelmi rendszereinek összehasonlításánál is megokolt alkalmazni.

Az államok egymásutánja a munkavédelem egyes területein kifejtett eljárásaik szociális jelentőségének sorrendjében:

Munkavédelmi feladatkörök:

- | | |
|---------------------------------------|---------------|
| 1. munkaközvetítés | Csehszlovákia |
| Jugoszlávia | |
| Magyarország* és Románia | |
| 2. munkanélküliekről való gondoskodás | Csehszlovákia |
| Jugoszlávia | |
| Magyarország | |
| Románia | |

* Ha két állam neve egy sorban szerepel, ez azt jelzi, hogy a feltüntetett munkavédelmi feladatkörben eljárásainknak szociális értéke megközelítőleg egyenlő.

- | | |
|---|--|
| 3. a szolgálati viszonyban álló felek magánautonómiájának korlátozása általában | Csehszlovákia
Románia
Magyarország és Jugoszlávia* |
| 4. üzemi munkarend | Csehszlovákia
Jugoszlávia
Magyarország és Románia* |
| 5. kollektív munkaszerződések szabályozása | Csehszlovákia
Jugoszlávia
Románia
Magyarország |
| 6. a felmondási jog rendezése | Magyarország
Románia
Csehszlovákia és Jugoszlávia* |
| 7. alaki bérvédelem | Csehszlovákia
Magyarország
Románia és Jugoszlávia* |
| 8. anyagi bérvédelem | Magyarország
Románia
Jugoszlávia
Csehszlovákia |
| 9. a munkásság kötelező részesítése a vállalati nyereségben | Csehszlovákia
(egyedül szabályozta) |
| 10. a családi-, gyermeknevelési pótlék kötelező fizetése | Magyarország
(egyedül szabályozta), |
| 11. a munkaidő, a heti pihenő és az évi fizetéses szabadság rendezése | Csehszlovákia
Magyarország és Románia*
Jugoszlávia |
| 12. az otthonmunka védelme | Csehszlovákia
(külön törvénnyel egyedül szabályozta) |
| 13. a gyermekek és a fiatalok munkavédelme | Csehszlovákia
Magyarország
Románia
Jugoszlávia |

14. a tanonckérdés rendezése	Magyarország Románia Csehszlovákia Jugoszlávia
15. a nők munkavédelme	Románia Csehszlovákia és Magyarország* Jugoszlávia
16. olcsóbérű kislakások építése	Csehszlovákia és Magyarország* Románia Jugoszlávia
17. a beleseti kötelező biztosítás	Csehszlovákia Magyarország Románia és Jugoszlávia ¹⁾
18. a betegségi kötelező biztosítás	Csehszlovákia Magyarország Románia Jugoszlávia
19. az öregség, rokkantság és halál esetére szóló biztosítás a külön járadékbiztosításokkal együtt	Csehszlovákia Magyarország Románia Jugoszlávia
20. munkaügyi és társadalombiztosítási bíráskodás	Csehszlovákia Magyarország Románia Jugoszlávia
21. a termelőmunka békéjének biztosítása	Csehszlovákia Románia Magyarország Jugoszlávia
22. a munka- és munkáskamarák szervezése	Csehszlovákia és Románia* Jugoszlávia Magyarország
23. munkafelügyelet	Románia és Jugoszlávia* (a másik két állam nem szabályozta) Románia és Jugoszlávia, Csehszlovákia és Magyarország*

Csehszlovákia 16 munkaterületen válik ki, egy esetben harmadik helyen szerepel.

Magyarország 5 feladatkörben első, 6 esetben második, 3 esetben harmadik helyen szerepel;

Románia 4 munkavédelmi területen vezet, 6 feladatkörben második, 7-ben harmadik helyen észlelhető;

Jugoszlávia 2 feladatkörben válik ki, 5 munkavédelmi területen második, 1 feladatkörben harmadik helyen szerepel.

Kísértésbe jövünk, hogy az egyes munkavédelmi feladatok súlyát megállapítva, „szociális pontszámokkal” fejezzük ki a négy állam munkavédelmi rendszereinek szociális jelentőségét és az ilyen összesítéssel megállapított sorrendjét. Ettől azonban eltekintünk. Először azért, mert az államok munkavédelmének fejlődése nem sportesemény, másodsor azért, mert az egyes feladatok jelentősége az állami munkavédelem egész rendszerében különböző és vélelmezett legkülönbözőbb, eltérő jelentőségükhöz képest megállapítható, az egyes munkavédelmi feladatok viszonylagos súlyát kifejező együtt-hatók számítása tág teret nyitna a legelfogultabb subiectivismusnak és megtévesztésnek. — Különbözik is a munkajogi és társadalombiztosítás — jogi intézkedések rendelkezései, ha érzékeltetik is a munkavédelmet foganatosító közakarat minőségét, mégis részben mennyiségi jelentőségűek. Miként tanulmányunkban különböző helyeken kiemeljük, a munkavédelem értéke nemcsak a normarendszertől, hanem a jogot sértő cselekmények esetében, a jogorvoslati eljárás fórumainak, továbbá a szabályok végrehajtására hivatott hatóságoknak szellemétől, szociális érzületétől, lelki és anyagi függetlenségétől, szaktudásától, általános szociális tájékozottságától, tehát minőségétől is függ. Mi csak a jogi rendezéseket, ezeknek elemeit vethettük egybe, de nem lehattunk figyelemmel arra, hogy a jogi előírásokból mi, milyen mértékben és hogyan valósult meg. Nem vehettük tehát tekintetbe a munkajog alkalmazásának minőségét. Ismerjük ezt a fogyatékoságot, de ezen nem segíthetünk. Ez minden norma-rendszer összehasonlításának természetes fogyatékosága. Aki ennek megszüntetéséért a jog alkalmazását is értékelni kívánna, lehetetlenre vállalkoznék, mert egy államterületen annyi-féle minőségben alkalmazzák a jogot, amennyi az erre hivatott személyi tényező. Különbözik is egy állam jogterületén a közakarat végrehajtásának elbírálása menthetetlenül politikai mozzanatok megfontolásához, az illető ország közéletének értékeléséhez vezet, amit elkerülni a munka védelmének módszereire összpontosuló minden tárgyilagos vizsgálódás egyik legtermészetesebb feladata. Ezt a feladatot tárgyilagosan csak egy pártatlan szakemberekből álló tudományos kutató bizottság és csak akkor oldhatná meg, ha ugyanaz a bizottság tanulmányozná mind a négy államban és pedig nem csupán a fővárosokban a munkajogi rendszerek intézkedéseinek gyakorlati végrehajtását.

Az összehasonlításból egy mozzanat világosan kitűnik: az egyes államok munkavédelmi rendszerének sorrendje, belső szociális értéküket tekintve, pontosan megfelel annak az egymásutánnak,

ami közöttük megállapítható, ha akár külön, akár összevontan népsűrűségüket, ipari népességüknek az össznépeséghez való arányát, nemzeti jövedelmük viszonylagos mértékét, tőke- és betétállományukat, vagy vasúthálózati sűrűségüket vesszük tekintetbe. Röviden: a munkavédelem mértéke megfelel az iparosodás mértékének. Ez két okból természetes: az iparosodás váltja ki korunkban elsősorban azokat a szociális kérdéseket, melyek a társadalmáért felelős államtól a munkavédelem szociális funkciójának kifejtésére készítetik és a munkavédelem annál inkább fejleszthető, minél nagyobb a munkának — leginkább a gyáriparral fokozható — produktivitása, másként, minél nagyobb szociális költség viselésére ad lehetőséget a munka produktívásának és ezzel a nemzeti jövedelemnek emelkedése. Az állami munkavédelem ezért tartósan csak a munka produktívásának arányában fejlődhet.

Nincsenek „rossz” és „jó államok”, hanem az egyes országok aszerint fejlettebbek, vagy kevésbé fejlettek a munkavédelem terén, hogy társadalmuk a századok során milyen szerkezetűvé, konstitúciójává fejlődött és benne — az ország természeti és tőkegazdagságára támaszkodva — a megadott nemzetközi viszonyok közepette mekkora a munka produktívása.

Az állami munkavédelem inkább következménye, mintsem oka a társadalom konstitúciójának. A társadalom konstitúciójának lassú alakulásánál azonban az állam egész gazdasági és társadalompolitikája jelentős együttható.

A négy dunamenti ország munkavédelmi rendszereinek összehasonlítása és az ebből leszűrt eredmények szolgáljanak adalékkul a magyar nemzeti munka viszonyainak tárgyilagos megítéléséhez és a magyar munkavédelem fogyatékosságainak megszüntetéséhez.

A MUNKA VÉDELME A DUNAI ÁLLAMOKBAN.

I. Munkaközvetítés.

1. A helyi munkakereslet és kínálat találkozásának elősegítése, a különböző helyi munkapiacoknak országos munkapiaccá összefogása, továbbá a munkára irányuló kereslet és kínálat helyi aránytalanságainak országos kiegyenlítése érdekében a vizsgálódásunk körébe eső valamennyi állam a korszerű társadalompolitikai elvek figyelembevételével látott hozzá a munkaközvetítés intézményének megszervezéséhez. *Csehszlovákia* érvényben hagyta a Felsőmagyarországra és Kárpátaljára egyrésztől, Bohémiára és Morvaországra, másrésztől az államalapítás előtt hatályban volt magyar, illetőleg osztrák jogszabályokat, így a munkaközvetítés szabályozásáról szóló 1916: XVI. t.-c.-et és ennek végrehajtása tárgyában kiadott 92.815/IV.—1916. K. M. rendelet intézkedéseit, majd 1921-ben, utóbb 1936 július 9-én kelt 216/1936. sz. kormányrendelettel újból szabályozta a munkaközvetítés ügyét. — *Magyarország* a munkaközvetítést az imént említett 1916: XVI. t.-cikkkel szabályozta. Ez a jogszabály az ipari munkaközvetítés hatósági ellátására országosan egységes jogalapot teremtett. A munkaközvetítés szervezetét és ügyvitelét az idézett törvény végrehajtása tárgyában kiadott 92.815/IV.—1916. K. M. állapította meg. Ezekkel a jogszabályokkal rendezett munkaközvetítés hatáskörébe az ipari és kereskedelmi munkaközvetítés tartozik, ideértve a tanoncok és a háztartási alkalmazottak közvetítését is. Az utóbbiak tekintetében különleges intézkedés a háztartási alkalmazottak külföldi közvetítését szabályozó 115.100/1938. sz. belügyminiszteri rendelet. Az ipari munkaközvetítéstől különválasztott mezőgazdasági munkaközvetítés ügyét a 200.600/1941. F. M., és a 112.000/1942. F. M. és a 115.600/1942. F. M. számú rendeletek szabályozzák. — *Romániában* az ipari és kereskedelmi munkaközvetítést az erről szóló 1921 évi szeptember 30-i törvény országos hatállyal valósította meg. Az 1927 évi április 11-i törvény a munkaközvetítő irodák felügyeletét és ezeknek kiépítését a munkafelügyelőkre bízta, akik feladatukat a munkakamarákkal karöltve kötelesek megoldani. (2. §.). Az 1927 évi április 13-i törvény pedig kötelezi a munkakamarákat munkaközvetítő irodák létesítésére. 3. §. d)

bekezdés.) A román mezőgazdasági munkaközvetítés intézményét a mezőgazdaság szervezéséről és fejlesztéséről szóló 1937 évi március 22-i törvény létesítette. A háztartási alkalmazottak munkaközvetítését lényegbevágóan érintette a már említett 1921 évi szeptember 30-i törvény 9. §-a, mely e munkavállalói érdekeltséggel kapcsolatban megtiltott mindennemű fizetési munkaközvetítést. E törvénynek összes többi rendelkezéseit 1939-ben miniszteri rendelet a háztartási alkalmazottakra is kiterjesztette, minek következtében 1939-től kezdve az 1921. évi jogszabály alapján létesült munkaközvetítő hivatalok a háztartási alkalmazottak közvetítésével is rendszeresen foglalkoznak. — *Jugoszlávia* 1927-ben kényszerkölcsönt bocsátott ki a munkaközvetítés szervezése, munkanélküliek közvetlen támogatása és munkáslakásoknak előnyös feltételekkel való megépítése céljából és ezt a kérdéskomplexust 1927 november 26-i rendelettel szabályozta. Ezt az intézkedést módosító és kiegészítő 1932 április 19-i rendelet előírja (1. §.), hogy bármely nemhez és munkavállalói csoporthoz tartozó munkavállaló elhelyezése és általában a jugoszláv munkapiac megszervezése érdekében a munkakamarák székhelyein nyilvános munkaközvetítő hivatalok szervezettek, melyeknek központja Belgrádban székel. A munkanélküli munkások ellátásáról szóló 1938 január 1-i, valamint a bányászati és kohászati munkások és alkalmazottak munkanélküliség esetére való ellátásáról szóló 1938 február 25-i törvényrendeletek egységes elvek szerint országosan szabályozták a munkaközvetítést, mind a kereskedelem, ipar, bányászat, kohászat és közlekedés, mind a mezőgazdaság körében. Az utóbbi rendelkezések a tanoncok és háztartási alkalmazottak közvetítésére is hatályosak.

2. *A munkaközvetítés szervezete.* *A kérdés csehszlovák rendezése* szerint „a nyilvános munkaközvetítőket úgy kell kiépíteni, hogy feladataikat teljesíteni tudják, miért is ki kell egészíteni hálózatukat, hogy minden politikai járásban legalább egy nyilvános munkaközvetítő legyen” (217/1936. sz. kormányrend. 1. §.). A hálózat kiépítése ekkor erős lendületet vett, olyannyira, hogy 1938-ban már 78 volt a városi munkaközvetítő hivatalok száma. A mezőgazdasági munkaközvetítést Csehszlovákiában az Országos Mezőgazdasági Munkaközvetítő Hivatal látta el, melynek helyi szervei voltak az iparkamarák székhelyén létesült kerületi mezőgazdasági munkaközvetítő hivatalok. — *Magyarországon* az ipari és kereskedelmi munkaközvetítést a Budapesten székelő Állami Munkaközvetítő Hivatal irányítása és felügyelete alatt a 92.815/IV.—1916. K. M. sz. rendelet alapján működő városi munkaközvetítő hivatalok láttak el. Az utóbbi években az ország területén működő hatósági munkaközvetítőket — a kassai és a pécsi hivatalok kivételével — államosították. Az ipari és kereskedelmi munkaközvetítés a mezőgazdasági munkaközvetítéstől különválasztottan működik. Amíg az előbbi 17 állami és 2 városi munkaközvetítő hivatal látja el, addig a mezőgazdasági munkaközvetítés felsőfokú szerve a M. kir. Országos Gazdasági Munkaközvetítő Hivatal, középfokú szerve a minden megyei törvényhatóság székhelyén működő Vármegyei Gazdasági

Munkaközvetítő Hivatal, alsófokú, illetőleg helyi szervei a községi (városi) gazdasági munkaközvetítő hivatalok. A mezőgazdasági munkaközvetítésnek Magyarországon hagyományos szervezői a többnyire kisgazdákból, uradalmi alkalmazottakból lett gazdasági munkavállalkozók, akik gazdasági munka elvégzéséhez saját felelősségükre munkásokat szerződtetnek oly módon, hogy a bortokossal közvetlenül ők, nem pedig a munkások szerződnek. Figyelemmel az ebből származható sokféle visszaélésre, a földművelésügyi miniszter 76.000/1926. számú rendelettel szabályozta a gazdasági munkavállalkozók tevékenységét és az ebből adódó jogviszonyokat. Ennek értelmében — egyéb feltételek mellett — gazdasági munkavállalkozó csak az lehet, aki hiteltérdemlőleg igazolja, hogy a gazdasági főiskolát, vagy földművesiskolát végzett, vagy hazai gazdaságban legalább 5 éven át önállóan gazdálkodott, vagy mint intézkedésre vagy felügyeletre jogosított személy működött (4. §.). Ha gazdasági munkavállalkozó munkások felfogadására valamely községben jelentkezik, működésének megkezdése előtt köteles a községi előjárásnál jogosítványát felmutatni. A szerződések megkötése előtt a gazdasági munkavállalkozó köteles a szerződtendő munkások (gazdasági cselédek) 2 heti bérét, minden járandóságát, valamint hazautazási költségeit óvadék letételével, vagy részletesen meghatározott kezesség útján biztosítani. A munkás vállalkozó minden egyes vállalkozását esetenként a vállalkozás megkezdésétől számított 8 napon belül a Gazdasági Munkaközvetítő Hivatalnak és a munka teljesítése szerint illetékes közigazgatási hatóságnak bejelenteni köteles, amikor is csatolnia kell a megkötött szerződés hiteles másolatát. A munkavállalkozók tevékenységének szabályozása lényeges intézménye a magyar mezőgazdasági munkaközvetítésnek. — *Romániában* a hatósági munkaközvetítés szerveiként valamennyi községi előjáróság keretében jelentkezési hivatal működik. A munkaügyi minisztérium azokban a községekben és városokban, ahol számottevő ipari tevékenység folyik, községi munkaközvetítő hivatalt létesít. Minden megyeszékhelyen megyei munkaközvetítő hivatal működik, mely egyezteti és feldolgozza a községi jelentkezési hivatalok és a községi munkaközvetítő hivatalok jelentéseit és igényeit. Azokban a községekben, városokban, illetőleg megyei székhelyeken, ahol elágazó ipari tevékenység folyik és nagyobb számú ipari munkás vár rendszeresen elhelyezésre, a munkaügyi minisztérium munkaközvetítési ügyosztálya a megfelelő község, illetőleg megye munkaközvetítő hivatalát szakmai osztályokba tagolja. Minden kerületi munkafelügyelő székhelyén kerületi munkaközvetítő hivatal működik, mely egyezteti és feldolgozza a megyei munkaközvetítő hivatalok jelentésanyagát. A munkaügyi minisztérium munkaközvetítési ügyosztálya alá rendelve a központi munkaközvetítő hivatal működik, mely országosan egybehangolja a különböző vidékek ipari és kereskedelmi munkapiacait. A munkaügyi miniszter hatáskörébe tartozik minden fokú munkaközvetítő hivatal közigazgatási felügyelete.

A mezőgazdasági munkapiac szervezése során a községi jegyzők összeállítják ama mezőgazdasági munkásoknak névsorát, akik saját községükben munkát nem találván, más községben hajlandók munkát vállalni. E kimutatásokat havonként felterjesztik a megyei mezőgazdasági kamarához, mely elsősorban a megye területén igyekszik a munkát kereső mezőgazdasági munkásokat elhelyezni és csak ennek meghiúsulása esetén törekszik a megye területén kívül megfelelő munkaalkalmat találni. Országos központi mezőgazdasági munkaközvetítő hivatal Romániában nem létesült. A mezőgazdasági kamarák egymást kölcsönösen tájékoztatják a munkafeleslegről és a betöltésre váró munkaalkalmakról és e kamaraközi érintkezés révén iparkodnak kiegyensúlyozni a vidékenként és helyenként eltérő munkapiaci viszonyokat és aránytalanságokat.

Az országosan egységes *jugoszláv* munkaközvetítésnek legfelső irányítója a szociálpolitika miniszterének illetékes szerve a Munkaközvetítés Központi Igazgatósága. Ennek szervei a nyilvános munkatőzsdék, illetőleg a szakmunkatőzsdék, melyek — az ország társadalmának és termelésének szerkezetéhez igazodva — helyi szervekkel és kirendeltségekkel rendelkeznek. A nyilvános munkaközvetítésnek kisegítő szervei ama községek előljáróságai, melyeknek területén a munkaközvetítő szolgálatnak nincsen saját helyi szerve. Az említett szakmunkatőzsdék a hajózás és a bányászat körében működnek.

3. *A munkaközvetítés alapelvei.* A *csehszlovák* munkaközvetítés alapelve a pártatlanság és az ingyenesség. 217/1936. sz. korm. rend. 3. §.). Ez az elv a mezőgazdasági munkaközvetítésre is érvényes. A pártatlanság és ingyenesség alapelvét már a csehektől hatályban tartott 1916:XVI. *magyar* törvény 3. §-a kimondotta és ugyanaz az alapja a magyar mezőgazdasági munkaközvetítésnek. — A *román* ipari és kereskedelmi munkaközvetítés mind a munkaadó, mind a munkavállaló részére teljesen díjtalan. (1921 évi törvény 9. §.). Aromán központi munkaközvetítő hivatal költségeit az állam fedezi. A többi hatósági munkaközvetítő hivatal kiadásainak 40%-át a község, 40%-át a megye, 20%-át az állmkincstár fedezi. (1921 szeptember 22-i törvény II. rész, 3. fejezet, 37. §.). A mezőgazdasági munkaközvetítés mind a munkaadó, mind a munkavállaló részére teljesen díjtalan. (1937 évi törvény 122. §.). Ami a háztartási alkalmazottak közvetítését illeti, a munkaközvetítés megszervezéséről szóló 1921 évi törvény 9. §-a megtiltott minden fizetési munkaközvetítést, miért is e törvény hatálybalépése után a háztartási alkalmazottak munkaközvetítését sem volt szabad ellenérték fejében folytatni. A szóban lévő törvény 7. §-a azonban egyházi szervezeteknek, intézményeknek és népgondozó karitatív egyesületeknek felhatalmazást adott ingyenes cselédközvetítő irodák fenntartására. Ezek a munkaközvetítő irodák megalakultak, eredményesen működtek, de a törvény intézkedésére figyelemmel, közvetítési díjat még a háztartási munkaadótól sem fogadhattak el. — A *jugoszláv* nyilvános munkatőzsdék működésüket elvben díjtalanul és pártatlanul fejtik ki. (1932 április 19-i rendelet 3. §.). Az egész munkaközvetítő szerve-

zet költségét azonban külön céladóból fedezik (123. §.), mely 1937 szeptember 1-től változó hányada volt a kötelező betegségi biztosítás járuléktételének. E céladót paritásos alapon a munkaadók és munkások egyenlő részben fizették. Figyelemreméltó, hogy a szóban lévő céladóból a munkaközvetítés költségein felül a munkanélküli munkások segélyeit, útiköltségeit, elszállásolását célzó épületek létesítésének és fenntartásának költségeit is fedezték, sőt e céladó hozadékából nyújtottak kölcsönt olcsó munkáslakások építésének elősegítésére.

4. *Az érdekeltségek szerepe a munkaközvetítés szervezetében.*
 A munkaközvetítés pártatlanságának egyik biztosítója, ha működésének felügyeletében a munkaadók és a munkavállalók képviselői, illetőleg kiküldöttei egyenlő számban vesznek részt. Azok a magyar és osztrák jogszabályok, melyeket 1918-ban az államalapításkor *Csehszlovákia* államterületén hatályban tartott, kifejezett rendelkezéseket tartalmaztak olyan értelemben, hogy a hatósági munkaközvetítők mellett paritásos összetételű választmányi bizottságok alakítandók. A csehszlovák állam helyeselte ezt az elvet, ami abból is kitűnik, hogy a népgondozás minisztere a munkaközvetítésről szóló 217/1936. számú kormányrendelet 7. §-a szerint bizonyos feladatokkal csak akkor bízhatja meg a szakszervezeti munkaközvetítőket, ha „felügyelőválasztmányt szerveznek, mely felerészben az alkalmazottak képviselőiből, felerészben pedig a munkaadók képviselőiből áll”. Ennek ellenére Szlovénországban és Kárpátalján a hatósági munkaközvetítők mellett ilyen paritásos választmányok nem működtek, tehát az érdekelt munkaadóknak és munkásoknak nem állott módjukban közvetlenül felügyeletet gyakorolni a munkaközvetítő szervek ügyvitele felett. — A hatályban fenntartott magyar munkaközvetítést szabályozó törvény végrehajtási utasításának (92.815/IV.—1916. K. M.) 6. §. értelmében a hatósági munkaközvetítők mellett paritásos bizottságok alakítandók. Az ország több hatósági munkaközvetítő szervénél ezek a bizottságok megalakultak, de felvidéki és kárpátaljai szervénél ilyen bizottságok nem létesültek. Tehát a Felvidék és Kárpátalja kivételével bármely fokú munkaközvetítő hivatal mellett semleges személy elnöklété alatt paritásos összetételű bizottság működik. (1921 évi törvény 20. §.). A pártatlan elnököt a bizottság munkás és munkaadó tagjai választják. E paritásos bizottságok hatásköre: a) a hivatal működésének ellenőrzése, a szükségesnek látszó intézkedések tárgyalása; b) a munkaadók vagy a munkavállalók és a munkaközvetítő hivatal között felmerülő vitás kérdésekben határozathozatal; c) a munkanélküliség, valamint a munkashiány kérdésének orvoslására javaslatok kidolgozása; d) a munkaközvetítő hivatal költségvetésének összeállítása. (25. §.). A paritásos bizottság ülésein a munkaközvetítő hivatal vezetői kötelesek résztvenni, szavazati joggal azonban nem rendelkeznek. A községi, vármegyei, illetve kerületi közhatóságok képviselőinek hasonlóképpen jogukban áll a paritásos bizottság ülésein résztvenni, de csak tanácskozási joggal rendelkeznek. (27. §.). A községi munkaközvetítési hivata-

lok mellett működő vegyes bizottságban 3 munkaadó és 3 munkás vesz részt. A községben összeírt és nyilvántartott munkások és munkaadók külön-külön titkos szavazással választják meg kiküldötteiket. Azokban a községekben, ahol munkás-, illetve munkaadói szakegyesület működik, a vegyes bizottság tagjait ezek jelölik ki. (31. §.). Ahol szakmai alosztályok létesültek, minden alosztályt 2 bizottsági tag (1 munkás, 1 munkaadó), képvisel. E tagok öszszessége a vegyes bizottság. A megyei közvetítő hivatal vegyes bizottsága ugyancsak hat-hat, — három munkaadó és három munkás tagból áll. A munkaadó tagokat a kereskedelmi és iparkamara, a munkástagokat a munkakamara jelöli ki. (33. §.). A megyei közvetítő hivatalok szakmai alosztályait szintén két tag, egy munkaadó és egy munkás képviseli. A kerületi munkaközvetítő hivatalok vegyes bizottsága nyolc — négy munkaadó és négy munkástagból áll, megválasztásuk a megyei közvetítő hivatal vegyes bizottsági tagjainak kijelöléséhez hasonlóan, tehát a kereskedelmi és iparkamara és a munkakamara közreműködésével történik. (35. §.). A központi munkaközvetítő hivatal vegyes bizottsága olyan nyolc — négy munkaadó és négy munkástagból áll, akiket a szakmai egyesületek központja jelöl ki, továbbá a belügy-, földművelésügyi, ipar- és kereskedelemügyi, közmunkaügyi és pénzügyminiszter egy-egy képviselőjéből és a népgondozás miniszterének három kiküldöttjéből, nevezetesen minisztériuma munkaügyi, a társadalombiztosítási és a népgondozási szakosztályok vezetőiből. A mezőgazdasági munkaközvetítés terén paritásos összetételű, általában vegyes bizottságok nem működnek, társadalmi öntevékenységnek a munkaközvetítés hatósági szervezetében nincsen szerepe.

Az érdekeltségeknek a magyar munkaközvetítésben való részvételéről külön nem írunk, mert a fentiekben ismertettük az érdekeltségek paritásos részvételét elrendelő azt a magyar jogi rendszert, melyet Csehszlovákia az uralomváltozás után államterületén érvényben tartott.

A *jugoszláv* munkaközvetítés minden fokozatán következetesen érvényesült az önkormányzat gondolata. A munkaközvetítési önkormányzatok hierarchiájának csúcsán a Munkaközvetítés Központi Bizottsága állt, amely ellenőrizte és részben irányította a Munkaközvetítés Központi Igazgatóságának működését. A munkatőzsdék élén igazgatóbizottság, a kirendeltségeknél pedig ellenőrző bizottság működött. A központi bizottság és igazgatóbizottságok elnökeit — a jogi előírások szerint — a szociálpolitika minisztere nevezi ki, tagjait pedig egyenlő számarányban a munkaadók és a munkások kamarái választják. A kamarák a központi bizottság tagjainak kiválasztása esetében hármas jelölést terjesztenek a szociálpolitika minisztere elé, míg az igazgatóbizottság és ellenőrző bizottságok tagjainak kiválasztásánál ugyancsak három jelölt nevét terjesztik a bán elé, aki a jelöltek közül nevezi ki a munkaközvetítési autonómiák tagjait. A központi bizottság hatáskörébe tartozik a Munkaközvetítés Központi Igazgatósága költségvetésének összeállítása, a munkanélküliek segélyezésének megállapítása, és munkáslakások építéséről való gondos-

kodás. Az igazgatóbizottságok hatásköre a munkatőzsdék szűkebb köréhez igazodva, elvben megfelel a központi bizottság hatáskörének. A mezőgazdasági kamarák — ez figyelemreméltó *- a hatósági munkaközvetítő szolgálat önkormányzati tagválasztásában nem vettek részt.

5. *A fiatalok ügye és a pályaválasztási tanácsadás a munkaközvetítésben.* Szociálpolitikai követelmény a munkaközvetítő szolgálatnak, kiváltképpen a fiatalok munkások és a tanoncok intézményes közvetítésének pályaválasztási tanácsadó szolgálattal való kiegészítése. A munkaközvetítésről szóló többször idézett *Csehszlovák* jogszabály (217/1936. sz.) előírja, hogy minden politikai eljárásban létesítendő munkaközvetítővel kapcsolatban „kellő számú tanácsadó iroda szervezendő a hivatás kellő megválasztására, különösen a nagyobb munkaközvetítőknél”. Megfigyelésünk körében a Magyarországhoz a csehszlovák államterületből visszacsatolt részeken megállapíthattuk, hogy a csehszlovák uralom idején e területen működött munkaközvetítő szervekkel kapcsolatban vagy ezektől függetlenül pályaválasztási tanácsadó intézmény nem működött.

A munkaközvetítésről szóló *magyar* törvény bár nem tesz említést pályaválasztási tanácsadóról, az ipartörvénynek novellája (1922:XII. t.-c. 76. §.) előírja, hogy a pályára való alkalmasságot igazoló orvosi bizonyítvány bemutatása egyik előfeltétele a tanviszony létesítésének, tanonc szerződés kötésének. Az öregségi és rokkantsági biztosításról szóló 1928:XL. t.-c. pedig kötelezőleg előírja, hogy a „törvény rendelkezései alapján biztosításra kötelezett 17 évnél fiatalabb egyének, a biztosítási viszonyba való belépésüktől számított első éven belül az Országos Társadalombiztosító Intézet által szervezett képességvizsgálatnak kétszer kötelesek magukat alávetni. Az előbbi bekezdés értelmében képességvizsgálatra kötelezettek munkaadói kötelesek utasítani az illetőket, hogy e szakaszban megállapított kötelezettségüknek eleget tegyenek. A munkavállalónak az e szakaszba ütköző magatartásáért munkaadója felelős” (99. §.). A képességvizsgálat ingyenes. Az intézmény a társadalombiztosítás országos központjában létesült és az évek során Budapesten és környékén kialakult egészséges együttműködés a társadalombiztosítás, a tanoncügyet intéző ipari közigazgatás és a tisztiorvosi, tehát a közegészségügyi szolgálat között odavezetett, hogy alkalmassági bizonyítványt hatósági orvosok a tanoncszerződés megkötése előtt egyre számosabb esetben csak akkor adnak ki, ha előzetesen a társadalombiztosítási képességvizsgálat psychotechnikai eljárással elbírálja és minősíti a megvizsgált fiatalok alkalmasságát a választott pályára. A társadalombiztosítás viszont ingyenesen vállalja ezt a feladatot, annak ellenére, hogy a tanoncszerződés megkötése előtt még nem következett be az a munkaviszony, mellyel biztosítási kötelezettség és a 17 évnél fiatalabb munkásnak ama kötelezettsége jár, hogy a társadalombiztosító intézet tagjaként magát alávesse a vizsgálatnak, aminek díjtalan levezetése a biztosítási viszony kezdete után a társadalombiztosítási intézmény

kötelessége. A valóságban tehát a főváros és környékén, az ország legiparosodottabb vidékén a gyakorlatban megvalósult a pályaválasztási tanácsadás, de nem a munkaközvetítési jog, hanem a társadalombiztosítási jog alapján.

Romániában a pályaválasztási tanácsadást ugyan nem valósították meg, de az ország négy tudományegyeteme és a temesvári műegyetem keretében létesültek és működtek tudományos kutató intézetek, melyek teljesen fakultatív alapon szakmai tanácsadó működést is kifejtettek. E tudományos intézetek egyik köteles feladata, hogy megfelelően képzett szak személyzetet neveljenek a munkaközvetítéssel kapcsolatban létesítendő pályaválasztási tanácsadó szervek számára. Romániában tehát tudományos, szellemi előkészítő munka folyik a pályaválasztási tanácsadás szakszerű megalapozása érdekében. — *Jugoszláviában* a nyilvános munkatőzsdék feladatkörébe tartozott a pályaválasztási tanácsadás (1938 január 1-i törvényrendelet 9. §.), ami azonban a gyakorlatban Belgrádban rövid időre, Zágrábban pedig részlegesen és nem törvényi intézkedés alapján valósult meg.

6. *Útiségelek.* A lakhelyükön munkaalkalomhoz nem jutó munkátkeresők belső vándorlásának, a helyközi munkapiaci kiegyenlítésnek elősegítése végett a hatósági munkaközvetítők több államban közköltségre ingyenes vagy kedvezményes menetjegyet adnak.

Csehszlovákiában „azoknak a munkanélkülieknek, akiknek tartózkodási helyétől távolra közvetítettek munkaalkalmat, a hatósági munkaközvetítő megadhatja a jogot vasúton való ingyenes utazásra a hely elfoglalása céljából, ha az 6 km.-nél távolabb fekszik.” (217/1936. kormányrend. 9. §. 2. bek.). A munkaközvetítőtől kapott ingyenes utazásra szóló utalvány ingyenes visszautazásra is érvényes, ha a munkaközvetítőtől kijelölt munkaadó és a helyhatóság igazolja, hogy a közvetített munkást önhibáján kívül nem alkalmazták. Ha a közvetített munkavállalóval a kijelölt munkahely elfoglalása után családja is átköltözik, a munkaközvetítő a bútorok és háztartási felszerelés fuvarozásához 50%-os szállítási díjkedvezményre jogosító utalványt adhat.

Magyar jogszabály ezt a kérdést ugyan nem rendezi, de a városi népjóléti hivatalok saját hatáskörükben kedvezményes, helyenként ingyenes vasúti menetjegyet biztosítanak ama munkások számára, akiket a város területén, illetőleg környékén még közmunkák keretében sem tudnak munkaalkalomhoz juttatni. Jogszabály a magyar népgondozást sem kötelezi ilyen útiségelek fizetésére, mégis a magyar városok az útiségelek fizetését mindenütt bevezették, nevezetesen oly módon, hogy a város költségvetésének terhére a csupán a várostól távolabb fekvő munkahelyen munkaalkalomhoz jutó részére megváltják a harmadik osztályon való odautazásra jogosító vasúti jegyet. A szűkebb hitelkeretekkel dolgozó községek-nél ilyen célra kevés a fedezet, miértis az Országos Népi és Családvédelmi Alap (ONCSA) leelőtéríti, hogy a főispánok a rendelkezésükre bocsátott ellátmány terhére olyan családfenntartóknak

rendkívüli segílyt adjanak, akiknek lakhelyszerinti községük fedezet hiányában ilyen segílyt nem nyújthat. A 38.000/1932. F. M. sz. rendelet a mezőgazdasági munkásoknak munkaalkalomhoz jutás végett félárú vasúti jegyet biztosít, ha legalább öt munkás utazik együtt munkahelyük elfoglalása céljából.

Romániában az állami munkaközvetítő hivatalok által más helységbe munkára közvetített munkások családtagjaikkal az államvasutak, valamint a folyami és tengeri állami hajók vonalain 50%-os menetdíj kedvezményben részesülnek a legalacsonyabb osztály szerint. (Codul Muncii: Legea pentru organizarea plasarii, publ. in Monitorul Oficial din 30 Sept. 1921.).

Jugoszláviában az 1932 április 9-i rendelet értelmében munkanélküliek más községben való munkaszerzés igazolt reményében tett utazásaikra vagy egészségi okból fontos hazautazásra, vagy eltartásukról gondoskodó családjukhoz való utazásukra naptári évenként legfeljebb két ízben III. osztályon érvényes félárú vasúti, illetőleg hajózási menetjegyet kaphatnak, melynek értéke 200 dinárnál nem lehet nagyobb. Ezen felül az említett egyének az utazás tartamára, de legfeljebb négy napra készpénz-segélyt kaphatnak (20—21. §§.), melynek összegét a törvény nem szabályozza. Egy 1937 június 12-i intézkedés szabályozta az államvasutakon és a hajókon engedélyezhető szociális jellegű kedvezményeket. Eszerint a munkanélküli munkások nyilvános munkatőzsdéktől kibocsátott igazolványok alapján munkakeresés vagy közvetített munkahely elfoglalása céljából tett utazásra az államvasutakon és a hajókon a rendes tarifa 50%-ának megfelelő menetdíjkedvezményre jogosultak. (14—16. §§.). Az 1938 január 1-i jugoszláv törvény pedig felhatalmazza a munkatőzsdéket és ezeknek kirendeltségeit, hogy ilyen kedvezményre jogosító igazolványokat kibocsássanak és kivételesen ingyenes utazásra szóló utalványokat állítsanak ki. Erre a kedvezményre csak azok a munkanélküliek jogosultak, akik hitelt érdemlően igazolják, hogy tartózkodási helyükön kívül bizonyos községben munkaalkalomhoz juthatnak. Ilyen esetekben az átköltözők családtagok részére azonos mértékű menetdíjkedvezményű jegy jár. (87—88. §§.).

7. *Érdekeltségi munkaközvetítők.* A vizsgálódásunk körébe eső államok a hatósági munkaközvetítők létesítése után is engedélyezték munkaadói és munkavállalói szakegyesületek számára munkaközvetítő szolgálatok fenntartását. *Csehszlovákiában* a munkaadók és a munkavállalók szakegyesületei és általában mindazok az egyesületek, melyek a munkaközvetítésről szóló 217/1936. sz. kormányrendelet kihirdetésekor munkaközvetítéssel foglalkoztak, e tevékenységüket csak külön engedéllyel folytathatják. A bármikor visszavonható engedélyt a népgondozás minisztere adja meg az érdekelt szakminiszterekkel egyetértésben (6. §.). A miniszter munkaközvetítési feladatokkal kifejezetten megbízhatott szakszervezeti vezetés alatt álló munkaközvetítőket, de csak akkor, ha szakképesítéshez kötött foglalkozási ágban működnek, a kérdés állami szabályozásakor már munkaközvetítéssel foglalkoztak és eleget tesznek a miniszter által kikötött feltételeknek, nevezetesen:

- a) a munkaalkalmakat pártatlanul és ingyenesen közvetítik,
- b) közreműködnek a munkapiaci statisztika készítésében,
- c) kötelezettséget vállalnak a hatósági munkaközvetítőkkal való együttműködésre, különösen a megüresedett munkahelyek kölcsönös jelentésére,
- d) felügyelő választmányt szerveznek, mely felerészben az alkalmazottak képviselőiből és felerészben a munkaadók képviselőiből áll. (7. §.).

Az egyesületi, érdekképviselői, illetőleg szakszervezeti munkaközvetítők ügyét az 1936. évi rendezés után az illetékes miniszter minden esetben külön rendelettel szabályozta, nevezetesen az alapszabályok láttamozásával vagy ennek megtagadásával engedélyezte vagy megtiltotta, hogy az egyesület, illetőleg szakszervezet alapszabályszerű feladatként munkaközvetítéssel is foglalkozzék. A szakszervezeti, illetőleg szakegyesületi munkaközvetítők felett a felügyeletet a népgondozás minisztere gyakorolta.

Az egyesületi és szakszervezeti munkaközvetítők ügyét *Magyarországon* minden egyes esetben a belügyminiszter rendelettel külön szabályozza, nevezetesen az illető egyesület, illetőleg szakszervezet alapszabályait láttamozó vagy ezt megtagadó intézkedésével engedélyezi vagy megtiltja munkaközvetítői szolgálat fenntartását. A munkaadói érdekeltségek körében számottevő munkaközvetítő intézmények működnek, kiváltképen az 1884: XVII. t.-c. és az 1936: VII. t.-c. alapján létesült ipartestületi munkaközvetítő irodák. A szóban levő munkaközvetítőket a 85273/XI.—1928. kereskedelemügyi miniszteri rendelet a hatósági munkaközvetítőkkal való együttműködésre, illetőleg azok részére rendszeres adatszolgáltatásra kötelezi. Az ingyenes egyesületi, valamint a nem ingyenes munkaközvetítők felett a felügyeletet és ellenőrzést a m. kir. munkaközvetítő hivatal gyakorolja és ingyenes munkaközvetítő tevékenységüket csupán az állami munkaközvetítő hivatal hozzájárulásával megállapított ügyviteli szabályzat alapján fejthetik ki.

A *román* szakszervezeti törvény (1921 május 21-i törvény VI. fejezet 33. §.) felhatalmazza a szakszervezeteket, hogy résztvegyenek a munkaközvetítésben. Az érdekképviselői és szakszervezeti munkaközvetítők működéséhez a kerületi munkafelügyelők előzetes jóváhagyása szükséges. A jóváhagyás feltétele a közvetítés ingyenessége, továbbá, hogy az nem szolgál közérdeklősbe ütköző célokat. A munkafelügyelő indokolt elutasító határozatával szemben felfolyamodásnak van helye a munkaügyi miniszterhez, aki végső fokon dönt. A munkaügyi miniszter gyakorolja a felügyeletet az egyesületi, érdekképviselői, illetőleg szakszervezeti munkaközvetítők felett és különösen arra ügyel, hogy ezek az intézmények ne működhesseken nyilvános helyiségekben (szálloda, korcsma, stb.), vagy ezek közelében. (A munkaközvetítésről szóló 1921 évi törvény 7—8. §.).

Jugoszláviában bár a munkaközvetítés feladatát elsősorban a nyilvános munkatőzsdék látják el, de együttműködhetnek a körzetükben létesült azokkal a munkástőzsdékkel, melyeket jótékonyági

és segélyegyletek, valamint munkavállalói szakegyesületek tartanak fenn és ezeket támogathatják, ha egyébként megfelelnek a munkaközvetítéssel szemben támasztott követelményeknek. (1932 április 19-i rendelet 3. §.) Az egyesületi, illetőleg szakszervezeti munkaközvetítő irodák az 1938 évi január 1-i törvény értelmében az illetékes nyilvános munkatőzsdék felügyelete alatt működnek, melyeknek rendszeresen kötelesek adatot szolgáltatni a munkát kereső munkások számáról és foglalkozásáról, a betöltésre váró munkahelyek számáról és gazdasági jellegéről, a megtörtént közvetítések számáról és a közvetítés során kialakult megegyezéseszerű munkabékekről (122. §.). A bányászati és kohászati munkások szakmai munkatőzsdéje felett a felügyeletet bár az erdészeti miniszter gyakorolja (1939 február 25-i törvény V. fejezet 5. §.), mégis e szakmai munkatőzsdé önkormányzati szervében, „központi bizottságában” a szociálpolitika miniszteréhez tartozó Munkaközvetítés Központi Igazgatóság képviselője foglal helyet.

8. *A nem ingyenes munkaközvetítés.* Ami az üzleti alapon működő munkaközvetítő irodákat illeti, *Csehszlovákiában* ilyen irodák az 1936 július 9-i rendelet hatálybalépése után nem létesülhettek. A szerzett jogokat ez az intézkedés nem érinti, de az engedélyezett jog a kedvezményezett halála esetén megszűnik, özvegy hátrahagyása esetén pedig az utóbbi halálával szűnik meg, legkésőbb és feltétlenül az 1936. évi rendezést követő tíz év leteltével. Az iparszerű munkaközvetítők munkavállalókat nem közvetíthetnek sztrájktól vagy tömeges munkáskizárástól érintett vállalatok számára. A felügyeletet felettük a területileg illetékes állami munkaközvetítő hivatal gyakorolja.

Az iparszerű elhelyező irodák, állasközvetítők, ügynökségek, *Magyarországon* az ipartörvény (1884:XVTL t.-c. 17. §.) és novelája (1922:XII. t.-c. 34. §.) alapján működnek. A 6034/1919. M.E. kormányrendelet a hatályban levő iparendedélyek jogérvényességét, tehát a szerzett jogokat érintetlenül hagyva, újabb üzletszerű munkaközvetítésre jogosító iparendedélyek kiadását megtiltotta, így tehát *Magyarországon* is, miként *Csehszlovákiában* kihalóban vannak az üzletszerű munkaközvetítésre jogosultak. A földművelésügyi miniszter 200.600/1941. sz. rendelete értelmében mezőgazdasági munkaközvetítést üzletszerűen gyakorolni tilos (6. §.).

A *román* törvény (1921 szeptember 22-i törvény) szigorúan megtiltja bármilyen üzleti alapon létesült munkaközvetítő iroda vagy cég működését. A törvény életbelépésének napjától (1921 szeptember 30.), három hónapon belül fel kellett számolni minden ilyen közvetítő irodát. Az államkincstár anyagi kártérítést az érdekeltek számára nem engedélyezett. Az említett három hónap leteltével a háztartási alkalmazottak munkaközvetítését üzleti alapon végző irodák működését is be kellett szüntetni.

Jugoszláviában az üzleti alapon működő magánközvetítő irodák engedélyezését az 1938 január 1-i törvény szigorú feltételekhez kötötte, biztosíték letétbehelyezését és pontos kimutatások vezetését

rendelte el. A Munkaközvetítés Központi Igazgatósága a szociálpolitika miniszterének illetékes szerveként a közhatóságok és a nyilvános munkatőzsdék útján gyakorolja a felügyeletet és az ellenőrzést az iparszerű munkaközvetítő irodák felett. (1932 április 19. rendelet 9. §-a.).

A vizsgálat tárgyává tett négy ország munkaközvetítő rendszereiben — úgy véljük — azonos elvek érvényesülnek: országos munkaközvetítő hálózat központi irányítás és felügyelet alatt, ennek keretében a hatósági és az egyesületi (szakszervezeti) munkaközvetítő szerveknek rendezett együttműködése, az üzletszerű munkaközvetítés fokozatos megszüntetése, részben teljes kiküszöbölése, ingyenesség és pártatlanság, az érdekelt munkaadók és munkavállalók intézményes közreműködése a közvetítő szervek működésének ellenőrzése terén. Ezek az elvek pontosan megfelelnek a munkanélküliségről szóló 1919 évi nemzetközi munkaügyi egyezmény alapelveinek, mely egyezményt Csehszlovákia, Magyarország, Románia és Jugoszlávia törvényei közé becikkelyezett. Az üzletszerű és általában a fizetési munkaközvetítő szervekre vonatkozó előírások pedig megfelelnek a fizetési munkaközvetítő szervekről szóló 1933 évi nemzetközi munkaügyi egyezmény szellemének, jóllehet 1939 szeptember 1-ig ezt az egyezményt a Nemzetközi Munkaügyi Szervezetnek csak hat tagja és pedig Chile, Finnország, Mexikó, Spanyolország és Svédország cikkelyezte be.

A jogi rendezésből kitűnik az érdekelt messzemenő intézményes közreműködése a román és a jugoszláv munkaközvetítés szervezetében. Jugoszlávia esetében ennek természetes magyarázata, hogy a jugoszláv munkatőzsdékre hárul a munkanélküliek — a szociális biztosításhoz több vonatkozásban hasonló — segélyezésének ellátása és a munkásság gazdaságos lakhatásának elősegítése. Mint-hogy gondosan kerüljük a szociális intézmények politikai környezetének és annak a helyzetnek politikai szempontból való megítélését, melybe ezek az intézmények működnek, nem bocsátkozunk annak taglalásába, hogy a Romániában 1938-ban bevezetett totalitárius államvezetés, illetőleg diktatúra milyen mértékben tette gyakorlatilag lehetővé az érdekelt közreműködését a munkaközvetítés keretében. — Figyelemreméltó, hogy Magyarország az ipari munkaközvetítésről szóló 1916: XVI. t.-c.-kel már érvényesítette mindazokat az elveket, melyeket az 1919 évi nemzetközi munkaügyi egyezmény a munkaközvetítés nemzetközileg elfogadott normájává avatott. (Unemployment Convention, 1919, Fee-Charging Employment Agencies Convention, 1933.). Ugyancsak figyelemreméltó, hogy Magyarország a budapesti és környéki, a mostani világ-válság küszöbén az ország gyáripari munkásságának 60%-át felölelő munkavállalói számára, törvényi rendezéssel, lehetővé tette olyan életkorban a pályaválasztási tanácsadást, amikor a munkás még gazdasági hátrány nélkül követheti a psychotechnikai vizsgálaton alapuló szakszerű eligazítást.

II. A munkanélküliekről való gondoskodás.

1. A vizsgálódás körébe vont országokat századunk első világháborúját követő, 1921—22-ben elhatalmasodott gazdasági válság és ezzel járó munkanélküliség akkor érte, amikor Csehszlovákia és Jugoszlávia az államalapítás kezdeti nehézségeivel, Románia államterületének hirtelen megnagyobbodásával, Erdély, Keletmagyarország, Bukovina és Besszarábia bekebelezésével járó roppant államszervezési feladatokkal küzdött, Magyarország pedig a trianoni békeszerződés következtében elvesztette gyártelepeinek 49%-át, gyári munkásságának 50%-át, majdnem egész faiparát, textiliparát, papírgyártását, bányászatának jelentős részét, vas- és fémiparának, vegyészeti iparának és bőriparának igen jelentős termelési kereteit. A volt Osztrák-Magyar Monarchia területén és a tőle északra, keletre és délre fekvő európai területeken a politikai és gazdasági struktúra minden átmenet nélkül gyökeresen átalakult. Az egységes hitelszervezet felbomlászerű áttagozódása nem felelt meg a termelési struktúra változásának, minthogy a korábban Bécsből, részben Budapestről tőkével ellátott termelési keretek olyan államokba kerültek, melyek nem fogadhatták el a Bécsben összpontosult hitelszervezet vezető szerepét. Különben is a megváltozott politikai és gazdasági helyzetben Bécs és ezzel a hitelpolitika terén összefüggő Budapest már nem tölthették be korábbi jelentőségüknek megfelelő mértékben tőkeközvetítő, tőkeelosztó, a tőkék forgalmát irányító szerepüket. Így az ipari termelés kereteinek tekintélyes része elszakadt azoktól a központoktól, melyek korábban hitelszervezetükkel ezeket a kereteket tőkével ellátták. — Századunk első világháborúja után Európa ama részein is elmélyült a gazdasági válság, ahol ilyen gyökeres és messzeható jelentőségű politikai és gazdasági változások nem következtek be. Érthető tehát, hogy a gazdasági válság és a munkanélküliség elsősorban azokat a dunamenti népeket sújtotta, melyeket Közép- és Keleteurópának nagy politikai és gazdasági átalakulása közvetlenül érintett. Igaz, hogy már ezekben az években Angliában kialakulóban volt az ott még a világháború folyamán legalább részlegesen kezdeményezett munkanélküliségi biztosítás és Németországban a nagyarányú munkanélküliségre tekintettel megvalósították a munkanélküliekről való állami gondoskodás (Erwerbslosenfürsorge) különböző formáit. Keleteurópában azonban a munkanélküliség esetére szóló biztosítás intézményét nem építhették ki akkor, amikor a biztosításra kiszemelt ház teljes lángban égett. Különben is az első világháborút követő munkanélküliség nem konjunkturális, nem idényszerű, hanem

olyan tömegjelenség volt, melyet politikai és gazdasági struktúra-változások idéztek elő, amelynek remédiumai tehát nem lehettek olyan eszközök, melyek célszerűen alkalmazhatók a konjunkturális, az idényszerű, rövidebb átmeneti jellegű munkanélküliség esetében. Ebben a helyzetben az érdekelt államok mindent elkövettek, hogy a világháborúban leromlott forgalmi berendezések hiányainak pótlásával, az úthálózat javításával, fejlesztésével, a háború folyamán hiányzó lakóházépítkezés pótlásával, a mezőgazdaság gépszükségletének fedezésével és a háború során elmaradt ipari beruházások gyorsításával növeljék a munka és ezzel a közgazdaságok produktivitását, továbbá a nemzeti jövedelmet s így szervesen fokozzák a közgazdaság népfoglalkoztató képességét. Minthogy ebben az időben legkevésbé valósulhatott meg a Nemzetközi Munkügyi Szervezetnek a közmunkák terén való nemzetközi együttműködésre vonatkozó 1937 évi ajánlásában kifejezett (Public Works International Co-operation, Recommendation, 1937, 24. szakasz) ama gondolata, hogy a tagállamok egy nemzetközi szervhez rendszeresen jelentsék a területükön tervezett és megvalósított közmunkákra vonatkozó összes fontos adatokat, a mostani nemzetközi helyzetben nem állhat módunkban — ilyen tárgyú nemzetközi összefoglaló kiadvány hiányában — hiteles adatokat közölni afelől, hogy Csehszlovákia, Románia és Jugoszlávia a közmunkákkal és szükségmunkákkal kapcsolatban ezekben az években mennyit fordított a munkanélküliség enyhítésére. Így csak a magyar adatokat közölhetjük, mely szerint az államháztartás pénzügyi egyensúlyának helyreállítása és a pengőt bevezető magyar valutareform megvalósítása óta, tehát 1924/25. költségvetési évtől kezdve a két világháború között mutatkozó legkedvezőbb üzletmenet kialakulásáig, 1928/29-ig (amikor már feleslegesnek bizonyult a munkaalkalmak mesterséges teremtésével befolyásolni a munkapiaci viszonyok alakulását) Magyarország szociális célú beruházásokra összesen 104,300.00 pengőt fordított.

Közép- és Keleteurópában szüntelenül figyelemmel kísérték az Anglia és Németország által megvalósított munkanélküliség esetére szóló kötelező biztosítás működését, mert ebben a külön-külön tíz milliónál nagyobb biztosított népességet felölelő rendszerben századunk egyik legnagyobb horderejű szociális újítását látták. Bármekkora elismerés kísérte is e nagy biztosítási rendszerek eredményes működésére irányuló törekvéseket, azok a közép- és keleteurópai államok, melyek a közelmúltban csak a legnagyobb önfegyelmel és mértéktartással emelkedhettek ki az inflációból, óvakodtak olyan munkanélküliségi biztosítási rendszer átfogó megvalósításától, mely az angol és a német tapasztalatok szerint sokkal nagyobb és gazdagabb ország állampénzügyeit is nem egyszer alapjaiban rendítette meg. Magyarország 1926-ban már jelentős munkát végzett a munkanélküliség esetére szóló biztosítás előkészítése terén és a kormány már a kérdés parlamentáris tárgyalásának küszöbén nyilvános megvitatás tárgyává tette e kérdés rendezéséről szóló tervezetét. A munkanélküliségi biztosítás külföldön tapasztalható

pénzügyi következményei azonban a törvényjavaslat benyújtása előtt arra készítették a magyar kormányt, hogy e biztosítás megvalósításával ne kockáztassa az államháztartás rendezése terén a Nemzetek Szövetsége hathatós támogatásával, úgynevezett népszövetségi kölcsön felvételével elért eredményeket. A Keleteurópában érdekelt kormányok ugyanis felismerték, hogy bármennyire is autonóm társadalombiztosítási keretben, külön járulékbevétel terhére oldható meg a munkanélküliség esetére szóló biztosítás, mégis — ha a biztosító intézmény saját bevételeiből nem fedezheti a törvényben kötelezően meghatározott munkanélküli segélyeket — az államkincstár kénytelen kölcsönökkel biztosítani az intézmény fizetőképességét. Végeredményben tehát a munkanélküliségi biztosítás válságtartaléka maga az államkincstár.

A vizsgálatunk körébe vont országok munkanélkülieket gondozó módszereinek elbírálásánál azt is figyelembe kell venni, hogy célszerűen és gazdaságosan nem valósítható meg ugyanaz a gondozórendszer egy erősen iparosodott, viszonylag magas népsűrűségű és egy túlnyomólag agrárjellegű, viszonylag alacsony népsűrűségű országban. A népgondozó rendszerek akkor célszerűek és gazdaságosak, ha számolnak az illető ország társadalmi szerkezetével, a gondozottak sűrűségével, települési viszonyaival, a tömeges elesettség tipikus okaival és a segítség eszközei alkalmazásának várható gazdasági és lélektani hatásaival. A bevezető áttekintésben igyekeztünk kimutatni, hogy a vizsgálatunk körébe vont országok társadalmi és gazdasági szerkezete, iparosodásának múltja és mértéke mennyire különböző. Ilyen mértékű heterogenitás mellett érthető a munkanélkülieket gondozó rendszerek között mutatkozó lényeges különbség. Ezért, az összehasonlításnál egyébként alkalmazott módszerünktől eltérőleg, nem törekedhettünk arra, hogy közös nevezőre hozzuk a tárgyalt négy ország munkanélkülieket gondozó rendszereit. Figyelemmel arra, hogy a csehszlovák és a jugoszláv rendszerek természete lehetővé teszi összehasonlításukat, külön tárgyaljuk a munkanélküliek gondozásának csehszlovák és jugoszláv rendszerét, ezt követőleg az egészen sajátos magyar szisztémát és ettől ismét különválasztva a munkanélkülieknek romániai gondozását.

2. *A genti rendszer. Csehszlovákia* nem teremtett egységes országos intézményt akár csupán az ipari és kereskedelmi munkavállalók: akár — átfogó módon — az országban munkaviszonyban álló összes keresők számára. Amit Csehszlovákia e téren megvalósított az úgynevezett genti rendszer: állami hozzájárulás fizetése a szakszervezetek által nyújtott munkanélküli segélyekhez, vagy állami segélypótlék formájában, vagy a szakszervezet által kifizetett segélyek meghatározott hányadának megtérítésével. Csehszlovákiában ezt a rendszert a 267/1921. sz. törvény valósította meg. A rendezést kiegészítette a 74/1930. sz. jogszabály, míg a 161/1933. sz. kormányrendelet a szakszervezeteknek nyújtott állami hozzájárulást a munkanélküliek segélyéhez való állami pótléknak nevezte el. A 29/1933. sz. kormányrendelet értelmében az állami pótlékra csak

annak a munkanélkülinek van igénye, aki legalább egy éve fizető tagja a szakszervezetnek. Aki csak az idézett jogszabály kihirdetése után jelentkezik szakszervezeti tagnak, állami pótlékra csak egy évi tagság után jogosult. Munkanélküliség esetében segélyért első ízben folyamodó segélyre csak igazolt munkanélküliségének nyolcadik napjától jogosult, ismételt segélykérés esetén azonban, ha ez 52 héten belül ismétlődik, a segély az újbóli munkanélküliség első napjától jár. A 29/1933. számú kormányrendelet 7. S-a szerint a szakszervezeti segélyt, mely naponta 0.75 Kc-nál kevesebb nem lehetett, kiegészítő állami pótlék az előbbi kétszerese. Oly szakszervezeteknek, melyeknél a tagok hetenként legalább 5 Kc. járulékot fizetnek, az állami pótlék legfeljebb napi 15 Kc. A szakszervezeti segély és az állami pótlék együttes összege nem haladhatja meg a rendes foglalkoztatásban érvényes munkabértarifának megfelelő munkabér -/,-át. Amennyivel az együttes összeg ezt a legmagasabb értéket meghaladja, annyival csökken az állami pótlék. Az igény jogosultságot 1934-ben a 39. sz. kormányrendelet újból szabályozta, kimondván, hogy munkanélküli segélyre annak van igénye, aki oly bérmunkaviszonyban állott, mely a kötelező betegségi biztosítás alá esett, munkahelyéről önhibáján kívül bocsájtották el, új munkaalkalomhoz önhibáján kívül nem jut és szakszervezetének legalább 50 héten át rendes tagsági díjat fizető tagja. Ugyanez a kormányrendelet egyes szakszervezetek keretében kötelezővé teszi munkanélküli segélyalap létesítését. Egyes részletekbe menő intézkedések áttörték azt a kezdeti elvet, hogy az állami pótlék általában megfelel a szakszervezettől kapott munkanélküli segély összegének. A 29/1933. sz. kormányrendelet szerint (7. §.) ugyanis nős, vagy férjes szakszervezeti tag esetében, ha gyermektelen, továbbá azon nőtlen, vagy hajadon tagnál, aki még egy személyről, nevezetesen gyermekről vagy szülőről gondoskodik, az állami pótlék a szakszervezeti segélynek két és félszerese. Olyan nős, vagy férjes tag esetében, aki házastársán felül még legalább egy személyről, nevezetesen gyermekről, vagy szülőről gondoskodik, az állami pótlék a szakszervezeti segélynek háromszorosa. Ha azonban a tagnak bármely forrásból származó jövedelme eléri a helyi napszámot, az állami pótlék egyenlő a szakszervezeti segély összegével. Nős, vagy férjes tagoknak az említett felemelt állami pótlékra csak akkor van joga, ha házastársukkal közös háztartásban élnek, vagy jövedelmük túlnyomórészt házastársuk ellátására fordítják. Ha egy és ugyanazon családban két vagy több személy jogosult segélyre, felemelt állami pótlékra közülük csak az egyik érvényesítheti igényét és pedig az, akinek állami pótléka a legmagasabb.

A munkanélküli segélyeket a szociális biztosításhoz hasonló formában *Jugoszláviában* az 1935 évi július 31-i törvény vezette be, de kizárólag a bányatárspénztárak kötelékébe tartozó bányászati és kohászati munkavállalókra szóló érvénnyel. Az 1938 január 1-én hatálybalépett törvény értelmében a bányászati és kohászati munkanélküliség esetére szóló ellátása a bányatárspénztárak feladata. Rendes segély jár ama munkanélküli munkásoknak, akik az

igazolt munkanélküliséget megelőzően, a munkásbiztosításban legalább 737 napi biztosítási viszonyt töltöttek és ebből legalább 200 napon át biztosítási kötelezettség alá estek. Meghosszabbított segélyt azok igényelhetnek, akik tömeges, általános munkanélküliség idején rendes segélyezési igényüket már kimerítették. — Az 1938. január 1-én kihirdetett törvény a munkanélküliek segélyezésének rendszerét kiterjesztette az ipari munkások többi csoportjaira. Az ipar és kereskedelem körében foglalkoztatott munkások és magánalkalmazottak munkanélküliség esetére való ellátása a nyilvános munkatőzsdék feladata. Rendes segélyre igényjogosult az a munkanélkülivé vált munkavállaló, aki a betegségi biztosítás keretében legalább 737 napon át biztosítva volt és ebből legalább 200 napot töltött betegségi biztosítási járulékfizetési kötelezettséggel járó munkaviszonyban. Ha a munkavállaló ezzel a várakozási idővel rendelkezik, a rendes segélyen felül meghosszabbított és rendkívüli segélyre is igényt tarthat. Ha a munkavállaló a kötelező betegségi biztosítás keretében eltöltött 200 napot igazol, négy heti segélyezésre, a munkanélküliséget közvetlenül megelőző legalább egy évi megszakítás nélküli biztosítási viszony esetében a négy heti segélyezésen felül további hat heti segélyezésre, végül 24 havi, a munkanélküliséget közvetlenül megelőző szakadatlan biztosítási viszony esetében további 14 heti segélyezésre jogosult. A rendes segélyezés leghosszabb időtartama tehát 24 hét. A segélyek összegének megállapításánál nem tehető különbség férfi, nő, tanult, tanulatlan munkás, vagy magánalkalmazott között. A családi állapotra azonban a törvényi rendezés figyelemmel volt, a segély kiszámításánál ugyanis a családi állapotot figyelembe kell venni.

Feltűnhetett, hogy a jugoszláv segélyezési rendszert megállapító törvények nem határozzák meg a segélyek mértékét, de még kiszámításuk módját sem. A jogi rendezés nyitva hagyta mind a szolgáltatások, mind a járulékok összecszerúségének a kérdését. A nyilvános munkatőzsdékre vonatkozó, már ismertetett intézkedés ugyan kimondja, hogy a munkatőzsdék a munkaközvetítő szolgáltatással, a munkanélküliek segélyezésével és gazdaságos munkáslakások építésével járó költségek fedezése céljából járulékot szedhetnek, melynek mértéke nem haladhatja meg a betegségi biztosítási járulék egy ötödét. A rendelkezés hatálybalépése idején a szóbanlevő járulék a munkabérnek 3%-a volt. Hogy ezt a „legmagasabb” mértéket a járulék eléri-e, vagy sem, az a járuléktételt meghatározó illetékes szerv, a Munkaközvetítés Központi Igazgatósága főbizottságának határozatától függ. Bár a jugoszláv országos munkapiac és így a munkanélküliség teljes áttekintését nyújtó rendszeres kiadványok előttünk nem ismeretesek, sem pedig a gazdaságos munkáslakásokat építő akció költségszámításai, szokatlanul kedvező körülmények összjátékának kell tulajdonítanunk, hogy Jugoszláviában az átlagos munkabér legfeljebb 3%-nak megfelelő járulékokból fedezhették a munkaközvetítésnek, a munkanélküliek segélyezésének, a gazdaságos munkáslakások építésének és mindezzel járó ügyviteli munkának más országokban tetemes és sokkal több

áldozattal fedezhető költségeit. Az egy biztosítottra átlagosan eső járulék összegének — a járulékkulcsból következő — 1941-ig tapasztalható volt emelkedéséből sem származhatott megfelelő fedezet a munkanélküliek segélyezéséhez. A második világháborútól kiváltott kedvező foglalkoztatási viszonyok azonban elhárították a munkanélkülieket segélyező rendszer fenyegető pénzügyi válságát.

3. *Közmunkák és szükségmunkák, a munkanélküliek produktív támogatása.* A munkamorál fenntartása érdekében *Csehszlovákia* is mindenek előtt a munkanélküliek foglalkoztatása útján kívánta megélhetésüket lehetővé tenni. Már az 569/1919. sz. törvény azonnali hatállyal elrendelte a szükségmunkák szervezését, kimondván, hogy keretükben elsősorban munkanélkülinek minősülő személyeket kell alkalmazni. A munkanélküliekről való gazdaságos (produktív) gondoskodás ügyét tüzetesen a 79/1930. sz. kormányrendelet szabályozta. Ennek értelmében szükségmunka minden olyan munka, melyet az állam, a járás, a község, vagy bármely közjogi alapon működő intézmény közérdekből szervez. Kiváltképpen ilyennek minősülnek műútak, szekérutak, átjárók építése, vízfolyások és folyók szabályozása, erdősítési munkálatok. A népgondozás minisztere a munkanélküliség leküzdésére előirányzott hitelkeretből a szükségmunkákat azzal is támogathatja, hogy a szükségmunkák keretében foglalkoztatott egyébként munkanélküliek béréhez nyolc munkaóránként legfeljebb 10 Kc. hozzájárulást ad annak, akinek számlájára történik a szükségmunka végzése. Az államtól támogatott szükségmunkák keretében elsősorban azokat kell foglalkoztatni, akik valamely szakszervezettől munkanélküliségi segélyt és éhez állami pótlékot kapnak. Ha a szükségmunkához ezen felül más munkanélkülieket is alkalmaznak, kiválasztásuknál azokat kell előnyben részesíteni, akiknek, illetőleg családjaiknak létfenntartását a munkanélküliség leginkább veszélyezteti. (2. §.). A munkanélküliségi segélyt húzó személyek pedig kötelesek a részükre kijelölt szükségmunkaalalmat elfogadni, amennyiben ez testi erejüknek és szellemi képességeiknek megfelel, különös szakképességüket nem sérti és a munkaalkalom nem sztrájk vagy tömeges munkáskizárás következtében ürült meg. Az ilyen munkát akkor is kötelesek elvállalni, ha ennek színhelye addigi tartózkodási helyükön kívül fekszik, feltéve, hogy különlakásuk családjuk létfenntartását nem veszélyezteti.

A közmunkák, a szükségmunkák, a munkanélküliekről való produktív gondoskodás, végül a munkanélkülieknek genti rendszerű segélyezése ellenére még mindig előfordulhattak, kiváltképpen a nagy mezőgazdasági válság idején, olyan munkaképes, dolgozni aakró, önhibájukon kívül munkanélküliek, akiknek megélhetését mindezek a közösségi eljárások nem biztosították és ellátásukra kötelesek és képes hozzátartozókkal nem rendelkeztek. Az ilyen ínségek átmeneti eltartása a községekre hárul. Bohémiában és Morvaországban, a volt osztrák területeken a Csehszlovák köztársaság érvényben tartotta az 1863 évi december 3-i és az 1868 évi december 3-i osztrák törvényeket, a volt magyar területeken pedig, Felsőmagyarországon és Kárpátalján az 1886: XXII. t.-c.-t, a községi

törvényt, az 1889 évi 51.000. sz. belügyminiszteri rendeletet és az 1898: XXI. t.-c.-ben lefektetett régi magyar jogszabályokat. Az ínséges munkanélkülieknek, ha a fentebb körülírt kategóriába tartoztak, ellátása tehát a községek különleges jövedelmi forrásaiból, vagy a bíróságok által kirótt bírságok hozadékából nyert fedezetet. Ha ez elégtelennek bizonyul, az ellátás közvetlenül a községi költségvetés terhére történik. Az egykori osztrák területen a fogyatékos teherviselő képességű község hozzájárulást igényelhetett a kerülettől, az 1918-ig magyar felségjog alatt volt területeken a község hozzájárulást igényelhetett a megyétől, végső esetben az államkincstártól.

Hasonló volt a helyzet *Jugoszláviában*. Szociális gondozásban részesülhetett az a munkanélküli, akinek várakozási idő hiányában munkanélküli segélyre nem volt igénye és ellátásra köteles és képes hozzátartozókkal nem rendelkezett. Ellátásának költségei az 1933 április 15-i, a községekről szóló törvény 76. és a városi községekről szóló 1934 július 25-i törvény alapján a községet, illetőleg a várost terhelte. Ellátásuk közelebbi módját szabályozták a szociálpolitika miniszterének bánsági szervei, a báni hivatalok szociálpolitikai és közegészségügyi ügyosztályai. Az ilyen ínségesek ellátását részben egy külön bevételekkel rendelkező Szegényügyi Alap fedezte. Ezt az alapot illették meg a drágaság elleni küzdelemről és a tisztességtelen versenyről szóló jogszabályok, továbbá az áruk eladásáról szóló 1940 november 9-i törvény és az áruelárusítás mértékéről szóló 1941 január 18-i törvény végrehajtása során kirótt pénzbüntetések teljes hozadéka. A szociálpolitika minisztere osztotta fel ennek az alapnak bevételeit az egyes bánságok között. A szegényalapon felül külön alap létesült a szegény munkások és családtagjaik segélyezésére. Ezt az alapot a legkisebb munkabérekéről szóló törvény-rendelet módosító 1940 szeptember 10-i jogszabály létesítette, mely szerint a szegény munkások segélyalapját illetik meg a legalacsonyabb munkabérekre vonatkozó törvényi előírások megszegéséért kirótt pénzbüntetések hozadéka.

4. *A magyar kevert rendszer.* E fejezet elején rámutattunk azokra a politikai, gazdasági és pénzügyi tényekre, melyek — egyéb tényezők mellett — a magyar államot megakadályozták abban, hogy még a tömeges munkanélküliség bekövetkezése előtt országos szervezettel készüljön fel az ebből származó tömeges emberi elesettség megelőzésére, illetőleg leküzdésére. Ugyancsak rámutattunk arra, hogy több külföldi munkanélküliségi biztosításnak az államháztartás egyensúlyát súlyosan veszélyeztető hatása tartotta vissza a magyar államot attól, hogy törvényhozási tárgyalás tárgyává tegye a munkanélküliség esetére kötelező biztosításról szóló törvénytervezetet, melyet már a népjóléti és munkaügyi miniszter előadásában a minisztertanács megtárgyalt. Így a magyar állam erőfeszítései legfőképpen arra irányultak, hogy a gazdaságpolitika ismert eljárásaival és ezeknek kedvező munkapiaci hatását fokozó közmunkákkal és szükségmunkákkal részben elejét vegye a tömeges munka-

nélküliségnek, részben csökkentse ennek mértékét és időtartamát. Miként a többi országokban, a megelőzésnek ez a politikája Magyarországon sem járhatott teljes eredménnyel, miertis — kiváltképpen az első világháborút közvetlenül követő, majd a harmincas években elhatalmasodott gazdasági válság idején — közvetlenül a közsületekre hárult az önhibájukon kívül munkanélkülivé vált munkaképes állampolgárok eltartása. Magyar törvények ennek lehetőségét már jóval korábban megalapozták, így a községek rendezéséről szóló 1871: XVIII. t.-c, a szegényalap létesítését elrendelő 8.823/1832. belügyminiszteri rendelet, az 1886: XXII. t.-c, az úgynevezett községi törvény, az 5.180/1926. sz. kormányrendelet és a 103.300/1926. sz, népjóléti és munkaügyi miniszteri körrendelet, melyek ismételten kimondják, hogy a szegények gondozása az illetőségi község, vagy térítési igénnyel a tartózkodási hely feladatkörébe tartozik, továbbá a községeket és városokat terhelő szegényügyi kiadások fedezéséről szóló 72.109/1926. sz. népjóléti és munkaügyi miniszteri rendelet és az a 51.000/1929. sz. belügyminiszteri rendelet, mely előírja, hogy a rászorulóknak gondozásának mértéke és módja a község anyagi helyzetétől, a gondozásra szorult testi és szellemi állapotától, személyi körülményeitől és életviszonyaitól függ. Ebben a jogi keretben szegények „akik magukat közsegély nélkül fenntartani nem képesek” (1886:XXII. t.-c. 145. §.). A magyar törvények és egyéb jogszabályok a „szegény fogalmát” másutt nem adják. A segélyezés szükségének elbírálása kizárólag a községek (városok) hatáskörébe tartozik. A segélyre való igényjogosultság elbírálásánál azt veszik figyelembe, hogy az igénylőnek bármely egyéb forrásból származó bevétele nem haladja-e meg a helyi munkapiacon kialakult napszámbeért. A jövedelmi határ elérésének vizsgálatánál természetesen figyelembe veszik az igénylőnek esetleg járó társadalombiztosítási pénzbeli szolgáltatásokat. A községeknek most tárgyalt kötelezettsége azonban feltételes, mert csak akkor áll be, ha „jótékony intézetek segélye és egyesek könyöradományai a község szegényeinek eltartására elegendő nem volna” (1886: XXII. t.-c. 145. §.). Ha a szegényellátás csak „a községi lakosok rendkívül súlyos túlterhelésével” lenne megvalósítható, a község kivételesen a törvényhatóságnak, s ha erre ez képtelennek bizonyulnak, az állam támogatását veheti igénybe. E törvény azt is megengedi, hogy ugyanannak a törvényhatóságnak keretében ennek jóváhagyásával, több község a szegények ellátása végett közösséget teremtsen, sőt a törvényhatóság elrendelheti, hogy a területén fekvő összes községek ebből a célból közös szegényalapot létesítsenek. Amíg az 1886: XXII. t.-c. az illetőségi községre hárította a szegények eltartásának kötelezettségét, ezzel a — sok bürokratikus eljárást kiváltó — elvvel szakítva a 6.000/1931. sz. kormányrendelet az állandó lakóhely szerinti községet kötelezi a szegények eltartására.

A húszas évek és a harmincas évek átmeneti tömeges munkanélküliségének idején a városok saját hatáskörükben szerveztek közmunkákat és szükségmunkákat és az utóbbiak — a magyar

hivatalos szóhasználat szerint ínségmunkák — keretében segély ellenében foglalkoztatták a munkanélkülieket. Az ínségakciók lebonyolításához szükséges anyagi eszközöket a törvényhozás az 1922:1. t.-c. 29. §-a alapján bocsátotta a népjóléti és munkaügyi miniszter, később az ennek hatáskörét ebben a vonatkozásban átvevő belügyminiszter rendelkezésére, azzal a törvényes felhatalmazással, hogy a köznyomor enyhítésére törvényhatóságokban és községekben (városokban) díjak és járulékok kivetését rendelheti el. E felhatalmazással élve a népjóléti és munkaügyi miniszter, majd a belügyminiszter a mindenkori tényleges helyzetnek megfelelően évről-évre rendelettel szabályozta egyes községekben, főleg városokban az ínségjárulékok kivetését annak kikötésével, hogy e járulékok hozadékát csak a kirovás községében szabad felhasználni. A 181.635/1931. sz. népjóléti és munkaügyi miniszteri rendelet bevezette azt az elvet, hogy munkaképes munkanélküli segélyben csak akkor részesülhet, ha a községtől (várostól) előírt időtartamon át az ínségmunkák keretében munkát végez. Amikor a közületek érvényesítették az idézett rendeletnek azt az elvét, hogy „munka nélkül nincs segély”, legtöbb esetben a hétnek csak meghatározott néhány napján kívántak munkavégzést. Bár országosan érvényes jogszabály ezt nem írta elő, legtöbb magyar város mára harmincas években bevezette a segélyezett munkanélkülinek még nem munkaképes tizennégy éven aluli vagy már nem munkaképes előregedett családtagjai után járó segélypótlékot. A harmincas évek nagy gazdasági válságának végére esett a belügyminiszternek 266.800/1935. sz. rendelete, mely a korábbi intézkedések szellemében előírja, hogy a munkaképes munkanélkülinek a segélyért megfelelő ellenszolgáltatásként munkát kell végeznie. Ennek előírásánál nem gazdasági megfontolások hatottak, hanem számos külföldi tapasztalatból leszűrte, a munkamorál megőrzésére irányuló törekvés.

Már a munkaközvetítésről szólva megemlítettük, hogy a lakóhelyükön munkát nem találó munkanélküliek állásszerzését, kiváltképpen a magyar városok azzal is elősegítették, hogy saját terükre megváltották az ilyen segélyt igénylő részére a más községbe utazásra szóló harmadosztályú menetjegyet. Erre fedezettel nem rendelkező községek az illetékes főispán útján az Országos Nép- és Családvédelmi Alaptól kaptak úti-segélyek esetenkénti fedezéséhez anyagi juttatást. A földművelésügyi miniszternek 38.000/1932. számú rendelete pedig mezőgazdasági munkásoknak biztosít félárú menetjegyet, ha legalább öt munkás utazik együtt más község területén fekvő munkahely elfoglalása végett. Az értelmiség körében különösen nagyfokú munkanélküliség mérséklése céljából az illetékes szakminiszterek átképző tanfolyamokat szerveztek s az ezeket rendszeresen látogató érdekes, különben állás nélkül levő hallgatókat az átképzés idejére anyagi támogatásban részesítették. Bár jogszabály alapján munkaképes munkanélküli munkások átképzésére munkatelepeket nem létesítettek, bizonyos mértékben ilyeneknek minősülhetnek az ország különböző városaiban a köz-

jóléti szövetkezetektől létesített és fenntartott üzemek, melyekben különösen a csökkent munkaképességű és ezért munkaalkalomhoz nehezen jutó személyek olyan, aránylag könnyű munkafajtákat (gyékényfonást, kukoricacsuhé feldolgozása, gyermekjáték-készítés, stb.) végeznek, amelyekkel szerény megélhetésüket biztosíthatják.

Az ország már sokat költött az ismertetett jogszabályokkal rendezett ínségakciókra, mégis tapasztalni volt kénytelen, hogy ezeknek szociális és gazdasági értéke semmiképpen sem arányos a felmerülő költségekkel. Az ínségjárulékok kivetésének gyakorlataival kapcsolatban különösen a harmincas évek kezdetén mutatkoztak visszás jelenségek. A gyakorlatban ugyanis ínségjárulékot csak a jobbmódú lakosságú viszonylag gazdag községekben vetettek ki, ahol viszont — épen a község kedvező gazdasági helyzeténél fogva — aránylag kevés volt a közületi támogatásra ozoruló munkanélküliek száma. Az ennek következtében igazságtalan, az arányos teherviselés elvét sértő rendszert megszüntette a belügyminiszternek 133.000/1939. IX. sz. rendelete, mely az ínségjárulékok kivetését az ország valamennyi községében (városában) kötelezővé tette, hogy megfelelő fedezetet biztosítson a törvényhatóságok ötéves szociális munkatervének végrehajtásához. A belügyminiszternek egy másik rendelete (135.124/1939. IX. sz.) kötelezi a törvényhatóság első tisztviselőit, hogy a törvényhatósági „megállapított szociális munkaterv végrehajtása során arra kell törekedniök, hogy a munkaterv valóra váltásával a támogatásra szoruló egyének gazdasági és szociális helyzete annyira javuljon, hogy azok a jövőben a köz támogatására lehetőleg ne szoruljanak és a nyújtott támogatás értékét valamilyen szolgáltatás (pénz, termény, munka) útján mielőbb visszatérítsék”. A belügyminiszteri intézkedések következtében az 1940 évig rendelkezésre álló fedezetből nem segélyeket, hanem a lehetőséghez képest kölcsönöket kellett az arra reászoruló támogatására fordítani, a hitelezési feltételeket pedig az egyén megbízhatóságára, munkészségére, helyzete javításának lehetőségére figyelemmel állapították meg.

1939—40. ismét fordulópontra fordult a magyar szociálpolitikában: a munkanélküliség és általában a népvédelem kezelésénél háttérbe szorult az ínségnyújtásban megnyilatkozó népgondozás és előtérbe nyomult a megelőzésnek valóban szociálpolitikai gondolata. Ez hatotta át az Országos Népi és Családvédelmi Alapról szóló 1940: XXIII. t.-c.-et és az ennek alapján kibocsátott összes jogszabályokat. A törvény szerint az alap célja a leginkább támogatásra szoruló néprétegek gazdasági, erkölcsi és szellemi felemelése útján az életviszonyok javítása, a társadalmi kiegyenlítődés elősegítése és a népesség szaporodásának előmozdítása. Ennek megfelelően az alap feladata, sokgyermekes családok intézményes támogatása, közreműködés a gyermekvédelmi feladatok megoldásában, a megélhetésükben veszélyeztetett családok gazdasági megerősödésének céltudatos megalapozása, érdemes családoknak anyagi eszközök nyújtása, hogy a maguk javára hasznosíthassák azokat a gazda-

ságpolitikai akciókat, melyeknek előnyeit különben nem élvezhetnék.

Az Országos Nép- és Családvédelmi Alap (alábbiakban ONCSA) bevételei: 1. az állami illetékek hozadékának 27%-a, de legalább évi 46 millió pengő; 2. a jövedelmi, a társulati, a tantième és az általános kereseti adó fizetésére kötelezettek terhére előírt nép- és családvédelmi pótagó; 3. az alapnak juttatott adományok és hagyományok. Az említett pótagó kivetését a pénzügyminiszternek 79.000/1941. VIII. rendelete szabályozza. (Megjegyezzük, hogy 1942-ben 100 millió pengő fedezet állott a ONCSA rendelkezésére.) Az ONCSA felsőfokú szerve részben az Igazgató-Bizottság, részben az Országos Szociális Felügyelőség. Az Igazgató-Bizottság tagjai a kormány által kinevezett elnök mellett a belügyminisztérium közjóléti és közegészségügyi szolgálatát vezető tisztviselők, az állam szociálpolitikájában illetékes tárcák képviselői és a kormány által hat évre kinevezett legfeljebb 24 személy. Az Országos Szociális Felügyelőség a belügyminiszternek előkészítő és végrehajtó szerve a nép- és családvédelmi ügyekben és az egész ONCSA-szolgálat központja, a középfokú és alsófokú szervek irányítója, felügyelője és ellenőre. — Az ONCSA középfokú szerve a törvényhatóság első tisztviselője, az alispán, városi törvényhatóságokban a polgármester, aki az alap feladatait törvényhatóságában ellátja, elkészíti a törvényhatóság szociális munkatervét, a munkaterv költségvetését és végrehajtja a jóváhagyott szociális munkatervet, végül a törvényhatóság területén irányítja és ellenőrzi az alap céljainak megvalósítása érdekében létesült intézményeket (7.000/1940. sz. kormányrendelet). Az alispán hatáskörébe tartozik továbbá a vármegye területén levő megyei városok szociális munkatervének és költségvetésének ellenőrzése, ezeknek a megyei szociális terv keretébe és költségvetésbe illesztése, a törvényhatósági közjóléti szövetkezet elnöki teendőinek ellátása. Az alispánnak, illetőleg a városi törvényhatóság polgármesterének rendelkezésére állnak: hatósági vonalon a közjóléti előadók, gondozói vonalon a szociális gondozók, gazdasági vonalon a törvényhatóság közjóléti szövetkezetének igazgatósága és ügyvezetője. Az ONCSA alsófokú szerve a főszolgabíró, illetőleg a megyei város polgármestere. Ehhez kapcsolódik a szociális gondozói szolgálat, mely az adatgyűjtés, környezettanulmányozás és a családgondozás feladatát látja el. A szociális gondozás fejlesztése, belterjes művelése és a velejáró közköltségek mérséklése érdekében törvényhatóságoként, városoként és községként egyházi tényezők, társadalmi egyesületek, gazdasági intézmények szociális munkaközösségeket létesítenek, hogy tervszerűen, célszerű és gazdaságos munkamegosztásban közreműködjenek az illetékes hatóság irányítása alatt a szociális gondozásban (167.000/1940. sz. belügyminiszteri rendelet.) — Az ONCSA gazdasági szervei a törvényhatóságoként létesült közjóléti szövetkezetek.

A szociálpolitika terén az ONCSA arra törekedett, hogy a keresetnélküliséget, legalább a családfenntartók esetében olyan eljárásokkal előzze meg, illetőleg küzdje le, melyek nem bénítják meg az

önsegély, az önfenntartás erőt. Épen ezért a családok gazdasági megerősítésének az ONCSA keretében legfontosabb intézménye a megyénként és városenként szervezett közjóléti szövetkezést az önsegély és a kölcsönösség elvei alapján létesült. Elsősorban azok a családfenntartók tagjai a szövetkezetnek, akik bármilyen csekély névértékű (2.— P.) üzletrész jegyzésével veszik igénybe a közjóléti szövetkezet gazdasági támogatását. A közjóléti szövetkezetek még nem teljes értékű szövetkezetek, minthogy tőkeerejüket a népes családvédelmi pótagó hozadékából, továbbá az ONCSA egyéb, imént ismertetett bevételeiből az állam bocsátja rendelkezésükre és működésükben az állam irányító felügyelő, ellenőrző befolyása messzemenő mértékben érvényesül.¹ Az állam a támogatást igénybevevőknek is, mint részjegy tulajdonosoknak befolyást biztosít a szövetkezet működésébe, ugyanakkor a tagok anyagi erejét messze meghaladó kölcsöntőkével és számos rendkívüli kedvezménnyel táplálja működését. Két ok készítette a magyar államot arra, hogy a családfő gazdasági megerősítését szövetkezeti formában valósítsa meg. Mindenek előtt az önsegély és a kölcsönösség elvét összeegyeztető szövetkezeti gondolatot kívánta erősíteni és terjeszteni abban a reményben, hogy a családok gazdasági megerősödése útján hosszabb idő elmúltával abba a helyzetbe jutnak, hogy további részjegyek vásárlásával egyre több tőkét bocsássonak a gazdasági megerősítésüket szolgáló közjóléti szövetkezet rendelkezésére, hogy idővel ezekben több magántőke és kevesebb állami tőke szolgálja a szövetkezet célját. Figyelemmel arra, hogy a gazdasági megerősítést igénylő családok a harmincas évek nagy gazdasági válsága után nem voltak abban a helyzetben, hogy részjegyeknek nagyszámú jegyzésével szövetkezeti úton előteremtsek a gazdasági megerősítésükhöz szükséges tőkeerőt, a közjóléti szövetkezetek működésének első évtizedében az ONCSA útján az államnak kell akkora anyagi erőt az irányítása, felügyelete és ellenőrzése alatt működő közjóléti szövetkezeteknek rendelkezésére bocsátania, ami abba a helyzetbe hozza a szövetkezetbe kapcsolódó családokat, hogy idővel számos részjegy jegyzésével teljesértékű szövetkezetként, valóban az önsegély és a kölcsönösség életformájává alakítsák a kezdetben csupán formászerint szövetkezetként működő közjóléti intézményt.

A közjóléti szövetkezetek az anyagi megerősítésre való rászorultságot a család életére vonatkozó összes körülmények (vagyoni, kereseti, családtagok száma, más természetű gazdasági segítség lehetősége) figyelembevételével, a szociális gondozók és a szociális munkaközösségekbe vont társadalmi tényezők közreműködésével készült környezettanulmányok alapján állapítják meg. Magyarország tökeszegénységére tekintettel azok a családok részesülnek elsősorban és legfőképpen gazdasági megerősítésben, akik gyermekek nevelésével jelentős mértékben hozzájárultak a nemzet megerősíté-

¹ Dr. Tegzes László, A közjóléti szövetkezetek szerepe a magyar társadalompolitikában, Nép- és Családvédelem III. évf. 8. szám.

séhez. A gazdasági megerősítés elsősorban megelőző jellegű, tehát a keresetnélküliség elhárítását célozza és a gazdasági elesettséget gazdasági eszközökkel megszüntető eljárások csak kiegészítik a preventív értelmű tevékenységet.

A szűkös körülmények között önállóan gazdálkodóknak engedélyezhető kisipari és kiskereskedelmi kölcsönök ama többgyermekes szakképzett iparosoknak és kereskedőknek juttathatók, akik más forrásból nem részesülhetnek ilyen kölcsönben, vagy adott körülmények között a kölcsön megszerzése annyira hosszadalmas lenne, hogy ez gazdasági megsemmisülésüket váltaná ki. A kisipari és kiskereskedelmi kölcsönök csak kiegészítő és kiegészítő jellegűek és a rendes magángazdasági, valamint a kereskedelmi és iparkamarák részéről szintén csak kivételesen folyósítható rövidlejáratú kisebb összegű kölcsönök mellett a rendkívüli szükséghez képest csak kivételesen szerepelhetnek. — A gazdasági megsegítés érdekében a szóbanlévő szövetkezetek olyan üzemeket is létesíthetnek, melyek a magángazdaságtól teljesen, vagy részben ki nem használt gazdasági lehetőségek körében újabb, vagy több kereset-höz juttathatják az érdekelt családokat. Az ország különböző vidékeinek termelési viszonyaira, gazdasági lehetőségeire és árupiaci adottságaira figyelemmel, a közjóléti szövetkezetek egyes helyeken teljesen munkaképes, máshelyütt csökkent munkaképességű egyének gazdaságos foglalkoztatása céljából termelő üzemeket létesítettek, kiváltképpen káposztasavanyítókat, gyümölcsaszalókat, lekvárfőző, zöldségszárító, szórfeldolgozó, szappanfőző, makarónit és levestésztát készítő üzemeket és a magyar Alföld emberének kedvenc tésztaételét, a tarhonyát előállító gyárat. A közjóléti szövetkezetek ilyen irányú működésére jellemző a Kőröstarcsán (.Békés vármegyében) létesült rizstermelő üzem. E vidéken a határjórészben szikes, terméketlen terület, s így a községi tulajdonban levő föld alig volt hasznosítható. A közeli Körös vizének igénybevételével hosszabb kísérletezés után tökeerős gazdálkodók eredményes rizstermeléshez fogtak az egyéb célra alig hasznosítható szikes földeken. A környék kisemberei nem kapcsolódhattak e különben gazdaságos feladat megoldásába, mert nem volt tökeerejük a rizstermeléshez elengedhetetlen beruházásokhoz, sem forgótökéjük a termelési idény alatt szükséges nagyösszegű napszámbernek kifizetéséhez. A közjóléti szövetkezet beavatkozott. A községtől 200 kat. hold területet bérelt és így a föld után a község legalább annyi jövedelemhez jutott, mint azelőtt. Az ONCSA-tól kapott tökeerővel a békési közjóléti szövetkezet végrehajtotta a szükséges csatornázási és egyéb termelési műveleteket és elsősorban tagjait foglalkoztatva, részükre a termelési idény alatt rendszeresen normális munkabért fizetett. Így a közjóléti szövetkezet a munka tekintetében intenzív rizstermelés folytán katasztrális holdanként 800—1000 pengő munkabért fizetett az idény folyamán, tehát összesen kb. 180.000 pengőt, amikor egy évvel korábban e területen pásztorkodásból legfeljebb 2—3 ember élt és összesen alig keresett 1500 pengőt. A közjóléti szövetkezet akciója tehát Kőröstarcsa munkás-

rétegét, sőt a szomszédos községek lakosságát is számos új munkaalkalomhoz és jelentős keresethez segítette.² Jellemző példa ez a közjóléti szövetkezetek munkájára.

A közjóléti szövetkezetek háziipari tanfolyamok rendezésével, erre a célra anyag beszerzésével, munkaeszközök kölcsönzésével és a gyártmányok értékesítésének szervezésével eredményesen fejlesztik a háziipart és különösen a téli hónapokban sok munkaalkalmat és kereseti lehetőséget nyújtanak a mezőgazdasági lakosság-nak. A háziipar fejlesztése keretében a közjóléti szövetkezetek mindenekelőtt a saját szükségleteket előállító, tehát az önellátó háziipar megerősítésére törekcsenek. Elsősorban a falusi lakosság élet-szükségleteit fedező használati tárgyakat (ruhát, bútort, munkaeszközöket) termelő háziiparok részesülnek támogatásban. — A keresetnélküliség vagy munkanélküliség veszélyének közvetlenül kitétt, vagy már ettől szenvedő családok gazdasági megerősítése számos esetben kölcsön nyújtásával történik. Ilyen kölcsönöket olyan családfők kapnak, akiknél megélhetésük alapja a család fejének és tagjainak munkaképessége, legfeljebb törpebirtoka, tehát bankszerű fedezettel nem rendelkeznek. A kölcsön fedezete a kölcsönvevő erkölcsi értéke, becsülete, munkakedve, szorgalma, munkaképessége. A közjóléti szövetkezetek hitelműveleteinek alapelve: „szegény ember hitelének becsület az alapja”. A kölcsönök minden esetben kamatmentesek, csupán egyszer s mindenkorra a folyósított összeg legfeljebb 5%-ig terjedő beszerzési és ügykezelési költséget kell fizetni. A kölcsönök nagyobb részét hosszú lejáratúak. A fizetési részletek megállapítása akként történik, hogy a fizetési részletek pontos teljesítése esetén is a család anyagi gyarapítása folyamatos maradjon. A törlesztés mértékét tehát mindenkor alapos környezettanulmányok alapján döntenek el. A közjóléti szövetkezetek a kölcsönöket kevés kivétellel természetben nyújtják. Ahol kedvező fuvarozási lehetőségek vannak, a lóhoz és fuvarozáshoz értő családok kölcsönképen igásfogatot kapnak. Igásfogatot kaphat kölcsönképen az is, aki haszonbérlelként, részesművelőként, vagy törpebirtokosként gazdálkodik, de a föld megműveléséhez nincsen elegendő igaereje. Igen számos esetben a közjóléti szövetkezetek tehenet juttattak ama többgyermekes családoknak, melyek takarmányozásáról gondoskodhatnak és pedig vagy annak következtében, hogy némi földjük van, vagy bár földnélküliek, de közlegető, vagy a szarvasmarhatartás más lehetősége folytán a tehenet táplálhatják. Ahol ennek lehetősége nincsen megadva, a vagyontalan és földnélküli földművelő család gyermekeinek tejjelátásáról a közjóléti szövetkezet a szegényember tehenének: a kecskének juttatásával gondoskodik. Tanyán lakó kisemberek számára ház körüli tartásra gyakori a birkajuttatás, valamint aprójószág-nak, főleg kacsának és libának juttatása, mely egyes vidékeken számottevő keresetöbbletthez juttatja a hozzáértőt. A haszonállá-

² Dr. Valkó László, A közjóléti szövetkezet termelő üzemei és a szociális intézmények közellátása, Nép- és Családvédelem III. évf. 7. szám.

tokát a közjóléti szövetkezet megfelelő szakemberek, állatorvos közreműködésével szerzi be, az állat mindaddig a szövetkezet tulajdona, amíg árát le nem törlesztik. A törlesztési idő nagy állatok esetében 3—5 év, kisebb állatoknál fél—két év. A törlesztést megkönnyíti, hogy az nemcsak készpénzben, de természetben (tej, állatszaporulat) is történhetik. A törlesztés időtartama alatt a haszonállatok megfelelő takarmányozását és gondozását a szövetkezet időnként ellenőrzi, kötelességmulasztás esetén a haszonállatot visszaveszi. — Mezőgazdasági kisebb gépek, eke, borona, vetőgép, rostológép juttatása egyeseknek, vagy a földművesek kisebb csoportjának gyakori módja a gazdasági megsegítésnek. Nyugat- és Középeurópában már évtizedekkel ezelőtt felismerték a kiskertek jelentőségét a munkanélküliség következményeinek enyhítésével kapcsolatban. Erre figyelemmel a közjóléti szövetkezetek számos olyan családot juttatnak kiskerthez, akiket munkanélküliség fenyeget, vagy akiknél a keresethiány már bekövetkezett. Aki juttatásban részesült, köteles a kertet a közjóléti szövetkezet által előírt módon hasznosítani és a szövetkezet szakértő megbízottjának útmutatásait megfogadni. A szövetkezet a kiskertet a vidéknek és a talajviszonyoknak megfelelő gyümölcsfákkal ülteti be és a kerti gazdálkodáshoz szükséges magvakat, palántákat, kéziszerszámokat is rendelkezésre bocsátja, igen előnyös törlesztési feltételekkel az arra rászorulóknak.

Kishaszonbérletekhez, földhöz juttatás, telepítés, a közjóléti szövetkezeteknek egyik igen jelentős tevékenysége. A munkanélküliség elleni küzdelemmel kapcsolatban ennek horderejét a mezőgazdasági munkanélküliség megelőzésével összefüggésben kiemeli a nemzetközi munkaügyi szervezet által a mezőgazdasági munkanélküliség tekintetében elfogadott ajánlás [Unemployment (Agriculture) Recommendation, 1921] első szakaszának (c) pontja, mely a mezőgazdasági munkások munkanélküliségének megelőzése és megszüntetése céljából telepítést javasol, (e) pontja pedig olyan iparoknak és a foglalkoztatást kiegészítő módozatoknak szervezését ajánlja a mezőgazdasági munkások idényszerű munkanélküliségére figyelemmel, melyeket hazánkban a közjóléti szövetkezetek, miként láttuk, a legváltozatosabb formában valósítanak meg.

A közjóléti szövetkezetek természetesen nem folytatnak önálló birtokpolitikát, hanem tervszerűen bekapcsolódnak az államnak — a telepítési törvény alapján kifejtett — birtokpolitikai tevékenységébe és anyagi erejükkel elősegítik, hogy olyan szegénysorsú családok is földhöz jussanak, melyek saját erejükből a birtokpolitikai jogszabályokban előírt feltételeket (vétélrelőleg, egy évi haszonbér, a szükséges élő- és holtfelszerelés) nem teljesíthetik. A közjóléti szövetkezetek országszerte mezőgazdasági ingatlanokat szereztek, hogy azokat kisbérletekre, vagy kisebb telepes-birtokokra tagolva erre alkalmas tagjaiknak juttassák. A kishaszonbérletben és a telepesbirtokban részesülők között, a jogi eltérés ellenére a gyakorlatban nincsen jelentős különbség, mert a kisbérlet számára a földnek tulajdonul megszerzését a szövetkezet azzal segíti elő,

hogy az általa fizetett haszonbér teljes összegét utólag betudja a föld vételárába. A kisbérlő tehát a haszonbér rendszeres fizetésével a bérelt föld vételárát törleszti. A mezőgazdasági termelés hozamának fenntartása és az új önálló gazdálkodók, — akár kishaszonbérlők, akár telepesgazdák, — gazdasági megerősítését szolgálja, hogy a juttatás megtörténtével nem válnak függetlenné a szövetkezettől és hasonló juttatásban részesült társaiktól, hanem egy tervszerűen felépített rendszernek tagjai maradnak akkor is, ha földjük nem egy nagybirtok kihasított része, hanem a juttatás előtt is ugyanakkora kisbirtok volt. A szövetkezet ugyanis tüzetesen szabályozza a földjuttatásban részesülteknek a közjóléti szövetkezethez és a szomszédságban földhöz jutott többi kisbérlőhöz és telepeshez való jogviszonyát és beleszólást biztosít a kisbérlők és a telepesek gazdálkodásába. A szövetkezet a gazdálkodásra jó példával elérhető nevelés érdekében kishaszonbérleti vezetőt, telepítésnél pedig telepvezetőt jelöl ki, aki a szomszédságban neki juttatott föld révén társa a többi bérlőnek, illetőleg telepesnek. A „Kishaszonbérleti szabályzat” és a „Telepítési szerződés” foglalja össze mindazokat a feltételeket, melyek a bérlőket és a telepeseket kötelezik egymás és a Közjóléti Szövetkezet irányában. Bár a Közjóléti Szövetkezetek kishaszonbérletei és telepei — közzgazdasági érdekből és az új önálló termelő gazdasági megerősítése érdekében — szakszerű központi felügyelet és ellenőrzés, továbbá — a legfőbb gazdasági vonatkozásokban — bizonyos irányítás alatt működnek, a gazdálkodókkal szemben támasztott követelmények nem mennek túl a minden jó gazda irányában támasztható igények határán, tehát nem teremtenek agrárkollektivitást. A közjóléti szövetkezet nem elégszik meg földnek juttatásával, hanem a bérlőket és a telepeseket ellátja a nélkülözhetetlen termelési eszközökkel és az említett kishaszonbérleti vezető, illetőleg telepvezető birtokát mintagazdasággá fejleszti a gazdasági kultúra terjesztése, a korszerű termelési módok megkedveltetése, az irányukban helyenként megnyilatkozó bizalmatlanság leküzdése érdekében. A közzgazdaság általános és a földhöz juttatottak magángazdasági érdekeinek védelmére az érdekeltek kötelesek megfelelni az okszerű gazdálkodás ama követelményeinek, melyeket a közjóléti szövetkezet a „Gazdálkodási rend”-ben foglal össze, mert ellenkező esetben a közjóléti szövetkezet jogosult a földet az értelmetlenektől visszavenni. Ez a Gazdálkodási rend sem köti meg a gazda kezét, nem bénítja meg kezdeményező képességét, mert csupán az észszerű gazdálkodás követelményeit foglalja össze, mint például a helyes vetésforgó alkalmazására, a célszerű talajművelésre, a trágya kezelésére és a trágyázásra, a védőoltásokra, a sertések szimuitanozására vonatkozó előírásokat. — A közjóléti szövetkezet a gazdaságos termelés érdekében egy-egy kisbérlő, vagy telep csoport részére beszerzi a költségesebb gépi berendezéseket és a telepvezető kötelességévé teszi, hogy ezeknek kezeléséről, és észszerű igénybevételéről gondoskodjék. Így a gazdálkodóknak csoportjai a gyakorlatban a költségesebb gépeket értékesítő, majd újabb gépeket beszerző, hasz-

nosító szövetkezetté válnak.³ A közjóléti szövetkezeteknek ez az eljárása messzeható lendületet adott a mezőgazdasági termelő szövetkezeteknek, kiváltképpen a tej szövetkezeti mozgalmaknak.

A munkanélküliség elleni magyar küzdelemről szólva az ONCSÁ-nak csak a munkaalkalmakat és a kereseti lehetőségeket teremtő tevékenységét írtuk le, mellőzve ama sok egyéb irányú munkásságát, melyeknek méltatása nem a munkanélküliség elleni küzdelemmel kapcsolatban, hanem a népgondozás keretében helyénvaló. Nem lenne azonban teljes az ONCSA jelentőségének bemutatása a munkanélküliség elleni küzdelem szempontjából, ha elhallgatnánk, hogy az ONCSA számos közületnek kölcsönt folyósított, hogy ennek felhasználásával a munkanélküliek foglalkoztatására alkalmas közmunkákat hajtsanak végre, melyeknek keretében a munkanélkülieket megillető pénzügyi szolgáltatás és az ellenértékeként teljesítendő munka aránya a különben munkanélküliek családi állapotához, közelebből gyermekeik számához igazodott.

5. *A munkanélküliség elleni küzdelem a román népgondozásban.* Minden bizonnyal e fejezet elején kifejtett okokból *Románia* sem valósította meg a munkanélküliség elleni küzdelem és a munkanélküliség esetére szóló biztosítás egységes, országos intézményét. Romániában is az állam gazdaságpolitikája, tervszerű iparfejlesztés, ennek szolgálatában álló vámpolitikai protekcionizmus csökkentette a mezőgazdasági cselédek és munkások számát, tehát szűkítette azoknak körét, akikből, kiváltképpen az agrártermelés válsága idején munkanélküli tömegek támadhatnak. Ennek ellenére, a modern munkanélküliség mindenekelőtt a nagyvárosok életének jelensége lévén, a román városokban, kiváltképpen a húszas és a harmincas évek gazdasági válságai idején tömeges munkanélküliség jelentkezett. A városok az időnként fellépő és elhatalmasodó munkanélküliség mérséklése céljából többnyire saját háztartásuk terhére közmunkákat és szükségmunkákat szerveztek és az utóbbiak keretében segély ellenében foglalkoztatták a munkanélkülieket. A román hivatalos lap (*Monitorul Oficial*) 1938 március 30-i számában megjelent rendelet-törvény „munkaalapot” létesített a munkaügyi minisztérium keretében. Az alapot az állam dotálja e célból rendelt bevételekkel, melyeknek legfontosabb tétele a kötelező betegségi biztosítási járulékkal együtt előírt, a munkabér 1%-ának megfelelő külön járulék, melynek hozadéka kizárólag ezt az alapot illeti meg. A szóban levő alap célja többek között a munkanélküliség leküzdése céljából közmunkák finanszírozása. Ennek ellenére számos munkaképes munkanélküli hárult a közháztartások terhére. Az egészségügyről és a népgondozásról szóló 1935. június 22-i törvény (*Legea sanitara si de ocrotire*) szerint „a községeknek és a szociális segítségre alakult egyesületeknek terhe azon egyének és családok segélyezése, akik képtelenek magukat fenntartani és ezért községelyt kénytelenek igénybe venni” (466. §.). Az idézett tör-

³ Edvi Illés István, *Gazdálkodás a kishaszonbérleti és telepesbirtokon, Nép- és Családvédelem III. évf. 9. sz.*

vény, melyet az 1936. január 18-i törvény részben módosított, a munkaügyi miniszter szakközegeiként Bukarestben, Csernovicban, Kisenevben, Kolozsvárott, Konstancában, Krajovában, Jasiban, Szebenben és Temesvárott népgondozási főfelügyelőségeket létesített és feladatukká tette megyei, városi, járási és helyenként községi nép védelmi hivatalok létesítését. Városi törvényhatóságokban a közegészségügyi hatóságok mellett nép védelmi hivatalnak (Oficiul de Ocrotire) kell működnie és pedig a törvénnyel meghatározott szervezet és szabály szerint (98. §.). A nép védelemnek többek között az is a feladata, hogy „munkával biztosítsa a testileg munkaképes, de más okból elesett személyek megsegítését. Ugyancsak gondoskodnia kell — más eszközökkel — a testi fogyatkozásban, vagy gazdasági hiányban szenvedőkről”. Erdély fővárosa Kolozsvár (1918. decemberétől 1940. szeptemberéig tartó román uralom idején Cluj volt a román neve) román népvédelmi szabályrendeletéből kitérni, hogy bár e 65 szakaszból álló rendelet egyetlen intézkedése sem írja elő a munkaképes munkanélküliek segélyezését, mégis a népvédelmi hivatal népjóléti osztálya foglalkozhatott az ilyen munkanélküliek és családjaik segélyezésével, minthogy a hivatal igazgatójának, dr. *Popoviciu Flóriánnak* a népvédelmi hivatal működéséről szóló jelentése szerint a népjóléti osztály feladatkörébe tartozott a modern népsegélyezés megvalósítása, mely a rászorultsági esetek felfedezésével kezdődött és a hivatal munkájába vont jótékonyági szervezetek bevonásával végrehajtott gondozással folytatódott.⁴ A nép védelem keretében megvalósult munkanélküliség esetében nyújtott segélyezés költségeit az egészségügyi és népvédelmi alap fedezte, továbbá az illető város közjóléti hitelkerete. Az alap céljának megvalósításához a következő bevételekkel rendelkeznek: a) közvetlen saját jövedelmei 1. az állami sorsjáték és szerencsejátékokból származó bevételek; 2. az önálló jövedékek által kezelt vagyonok és alapítványok hozadéka; 3. a bel- és külföldi orvosságok árusítására adott engedélyek díjának 70%-a; 4. a kábítószeres, vagy kábítószeres tartalmú orvosságok egyed-áruságából származó tiszta jövedelem 90%-a; 5. a kórházak, más egészségügyi, vagy népvédelmi (gondozó) intézmények ápolási díj-bevétele; b) az állam hozzájárulása: 1. az állam költségvetésében erre a célra előirányzott hitelkeret, a posta, táviró és telefon vezérigazgatósága által fizetett évi quota, mellyel a törvény hatálybalépése előtt az „asistenta bélyeg árusításából származó 1936. óta elmaradt jövedelmet pótolja. — A bevételek felsorolásából kitérni, hogy nagy részük nem a nép védelmi (gondozási, költségeket, hanem a közegészségügyi, sőt jelentős részben a közkórházi ápolások költségeit fedezi. A törvényi rendelkezésekből nem tűnik ki az alap bevételeinek megosztása, az egészségügyi és nép védelmi (gondozási) feladatok ellátása között. Romániában is — az az elv érvényesült, hogy munkanélkülieket kizárólag munkaelvégzéssel össze-

⁴ Dr. Pétre Vlad, Raport de activitate pe anul 1936. Cluj é. u. könyvében dr. Popoviciu Florian dolgozata.

függsben szabad segíyezni, feltéve, hogy munkaképesek. — Városokban a segélyre való jogosultság megállapítása teljesen a népjóléti szolgálatot irányító, többnyire magas szakképzettséggel rendelkező szociális gondozónók feladata volt. — Átképző műhelyeket rendszeresen és intézményesen Románia nem tartott. A Bukaresti Szociális Főiskola és kezdeményezésére egyes törvényhatósági városok és különböző intézmények a munkanélküliek átképzését is átmeneti feladatként vállaló munkatelepeket létesítettek. Ezeknek a száma azonban igen csekély volt, a munkatelepek csak kísérletképpen és inkább szociális gyakorlati irányú szakképzés céljára létesültek. — A lakóhelyükön állást önhibájukon kívül nem találó munkanélküliek, ha őket az állami munkaközvetítő hivatal más községbe közvetítette, az állami vasúton és az állami hajókon családtagjaikkal együtt 50%-os menetdíjkezdvezményben részesítette. (Codul Muncii: Legea pentru organizarea plasarii, publ. in. Monitorul Oficial din 30. Sept. 1921. A munkakódex: Az elhelyezés megszervezéséről szóló törvény.)

Ha valaki azzal a szándékkal fogott a dunavölgyi munkanélküliség elleni küzdelem tanulmányozásához, hogy megismerje ezen az európai tájon működő munkanélküliségi biztosítási rendszereket, hogy feleletet kapjon arra az érdeklődésére, hogy Keleteurópában milyen formákban valósult meg a munkanélküliség esetére szóló kötelező biztosításának Angliában, Németországban és Olaszországban bevált országos rendszere, akkor a vizsgálat körébe vont mind a négy országgal kapcsolatban érdeklődése csak teljesen negatív eredménnyel járhatott. Erre az érdeklődésünkre válaszul munkaszervező, munkaalkalmakat szaporító, közmunkákat, inségmunkákat megalapozó, önálló kereseti lehetőségeket teremtő, a családfő gazdasági megerősödését kiváltó, népgondozó, a munkanélkülieket egyszerűen szegényként segélyező, más esetekben őket szervezett formában támogató temérdek sokféle ágazó eljárásnak gazdag szövevényét kapjuk, melyben az eljárások mögül ható állami akaratnak nem egyetlen célkitűzésére, hanem ennél sokkalta többre következtethetünk: az állam ethoszának a hatalmat gyakorló politikai elit szellemiségére, az államszervezet fejlettségére, közigazgatásának minőségére. Ahol a szociálpolitikának bizonyos munkaterületén a vizsgált országok közösségi életének ennyi jelensége nyilatkozik meg, ott általános politikai értékelés mellőzésével nem mondhatunk ítéletet. A szükségképen szubjektív megítélésekkel kapcsolatos politikai értékelésektől következetesen tartózkodva, mellőzzük tehát és ezzel olvasóinkra bizzuk a vizsgált jelenségeknek a szociálpolitika körén túlmenő értékeléseket. Minket azonban kutatásaink során nem ez a szempont vezetett, hanem annak a feltárására irányuló törekvés, hogy a szóban levő országokban mi történik az emberrel, ha munkanélkülivé válik. A csehszlovák szakszervezeti, állami támogatással megvalósult fenti rendszerű segélyezés felépítésében, a kockázatoknak egyes nagyobb szakszerveze-

tek tagállományában való belső, legalább remélt kiegyenlítődésében és az egyes jugoszláv nyilvános munkatőzsdék keretében a biztosítás alapeszméjét, a kockázatok egyesítését azoknak arányos megoszlása céljából, de szervezett intézményes formában, még kevésbé országos átfogó rendszer keretében ez a gondolat egyik államban sem érvényesült.

III. A szolgálati viszony.

1. A XIX. században az iparszabadsággal, a szabad kereskedelemmel és a jobbágyság megszüntetésével összefüggésben e vizsgálódás körébe vont országokban is általánosult a munka szabadsága, a szabad bérmunka. Ennek értelmében a munkaadó és munkás önkéntes elhatározásból létesíthet, bármelyik fél akaratával megszüntethető, bérmunkaviszonyt. A munkaviszony létesítésénél elvben érvényesült a szolgálati szerződést kötő felek magánautonómiája. A kapitalisztikus viszonyok alakulása során azonban kitűnt, hogy a gyakorlatban a szolgálati szerződésben érdekelt két fél magánautonómiája csak akkor érvényesülne, ha egyenlő erős lenne mindkét szerződő fél hatalmi helyzete. Figyelemmel arra a sűrűn megtapasztalt lényeges különbségre, mely a jelentős tartalékokkal, tőkeerővel és sokszor politikai súllyal rendelkező munkaadó és legtöbbször minden anyagi tartalék nélkül, munkaerejéből és képességéből, máról-holnapra kizárólag keresetéből élő munkavállaló helyzete között mutatkozik, a szóbanlevő államok is jogi intézkedésekkel korlátozták a szerződő felek magánautonómiáját, nehogy a lényegesen erősebb fél hatalmi fölényrel olyan függést, a munkaviszonynak olyan formáját és tartalmát alakítsa ki, mely, ha — a gazdasági önzés, bírvágy és kapzsiság terjedése esetében — tömegessé válik, a keresztény erkölcsi törvény, a humánus követelményét, a nép egészségét sérti és aggályos a kiegyensúlyozott társadalmi lét közérdekével összefüggő államraison szempontjából megítélve. Magyarország már a századforduló idején, a többi — most tárgyalt — ország a két világháború közé eső, illetőleg államalakításukat követő időben kiépítették a szolgálati szerződések jogviszonyaival kapcsolatban a felek magánautonómiáját fokozatosan korlátozó munkajogi rendszerüket.

2. Alábbiakban ismertetjük az ebben a vonatkozásban intézkedő legfontosabb jogszabályokat.

Csehszlovákiában: az 1854. évi 23. sz. császári pátenssel szabályozott bányatörvény (200—209. §-ok); az osztrák felségjog alatt volt területeken az 1885. március 8-i és 1907. február 5-i osztrák ipartörvények. A magyar felségjog alatt volt területeken 1924 október 10-ig a magyar ipartörvény (1884: XVII. t.-c.); a munkaidő szabályozásáról szóló 91/1918. sz. törvény és ennek 11/1919. sz. végrehajtási utasítása; — a gyermekmunkásokról szóló 420/1919. sz. törvény; — az otthonmunkáról szóló 1919. december 19-én kelt 29/1920. sz. törvény; — az alkalmazottak és munkaadók jogviszo-

nyát Szlovákia és Kárpátalja területén általánosan szabályozó 244/1922. sz. törvény; — a Szlovákia és Kárpátalja területére érvényes 259/1924. sz. ipartörvény; — a magántisztviselők, kereskedősegédek és hasonló állásban levő egyéb alkalmazottak munkaviszonyát szabályozó 154/1934. sz. törvény; — a kollektív munkaszerződések érvényének meghosszabbításáról szóló 118/1934. és 89/1935. számú kormányrendeletek; — a textiliparban foglalkoztatott munkások munkafeltételeinek átmeneti időre érvényes rendezéséről szóló 102/1935. számú kormányrendelet.

Magyarországon: az 1854. évi 23. császári pátens a bányáiparról; — az 1884: XVII. t.-c, a második magyar ipartörvény; — a közforgalmú vasutak alkalmazottainak szolgálati viszonyát rendező 1914: XVII. t.-c.; — a hírlapírók jogviszonyáról szóló 1914. évi sajtótörvény; — a magánalkalmazottakról szóló 1910/1920. M. E. rendelet; — az ipartörvény novellája, az 1922: XII. t.-c. a nők, gyermekek és fiatalokokról szóló 1928: V. t.-c.; — a sütőipari munkásságról szóló 1923; XV. t.-c.; — az ipartestületekről és az ipartestületek országos központjáról szóló 1932:VIII. t.-c.; — az ipari közigazgatás egyes kérdéseinek szabályozásáról szóló 1936: VII. t.-c.; — a munkaviszony egyes kérdéseinek szabályozásáról szóló 1937: XXI. t.-c.

Romániában: a fiatalok és női munkások védelméről szóló 1928. április 13-i törvény; — a munkaszerződésekről szóló 1929. április 5-i törvény és ennek 1929. december 31-i végrehajtási utasítása; — a munkaszerződésekről szóló 1929. április 5-i törvény részleges módosításáról szóló 1932. október 10-i törvény (első novella); — az 1928. évi munkavédelmi törvény módosításáról szóló 1932. október 11-i törvény; — a munkaszerződésekről szóló 1929. április 5-i törvény részleges módosításáról szóló 1938. augusztus 3-i törvény (második novella).

Jugoszláviában: a munkavédelemről szóló 1922. február 8-i törvény; — az 1931. november 5-i törvény 206—251. §-ai az ipartörvény hatálya alá eső összes üzemekre, illetőleg ezeknek munkavállalóira, a 324—338. §-ok pedig ia kereskedelmi és az úgynevezett magasabbfokú segédszemélyzetre vonatkoznak; — a legkisebb munkabérek megállapításáról, kollektív szerződések kötéséről, a békeltetésről és döntőbíráskodásról szóló 1937. április 14-i rendelet-törvény.

A mezőgazdaságban.

1. *A gazda és gazdatisztek jogviszonyait rendező jogszabályok:* *Csehszlovákiában* a földbirtokosok és a gazdatisztek jogviszonyát szabályozó 1900: XXVII. magyar törvényt a Köztársaságban hatályban tartotta a földreform céljaira lefoglalt magyar birtokok átvételéről és azokért járó kártérítésről szóló 329/1920. sz. törvény, a birtokok volt alkalmazottainak járandóságairól szóló 130/1921. sz. és a 215/1922. sz. törvények és ezeknek végrehajtásáról szóló 189/1921. sz. és 46/1923. sz. kormányrendeletek, végül a magánal-

kalmazottak jogviszonyait szabályozó 154/1934. évi törvény, mely a gazdatisztekre is hatályos. — *Magyarországon*: a gazdatiszti szolgálati szerződést szabályozó 1900: XXVII. t.-c, melyet a Csehszlovák Köztársaság az uralomváltás után Szlovákiában és Kárpátalján addig tartott hatályban, amíg a gazdatisztek jogviszonyait a csehszlovák magánalkalmazotti törvény 1934-ben nem rendezte. — *Romániában*: az 1929 március 28-i törvény, majd a mezőgazdaság megszerzéséről és fejlesztéséről szóló 1937. március 22-i törvény 123. szakasza. — *Jugoszláviában*: az 1931. évi ipartörvény 433. szakasza a gazdatisztekre is hatályos, minthogy a mezőgazdasági magánalkalmazottak kivétel nélkül a magasabbfokú segédszemélyzet tagjainak minősültek.

2. *A mezőgazdasági cselédek és munkások jogviszonyait rendező jogszabályok*: *Csehszlovákia* a magyar felségjog alatt volt területeken hatályban tartotta az 1918 szeptemberig alkotott azokat a törvényeket, melyeket a törvényalkotó magyar államnál az alábbiakban sorolunk fel. — A nyolcórás munkaidő szabályozásáról szóló 91/1918. sz. törvény a mezőgazdasági cselédekre és munkásokra is érvényes. — *Magyarországon* a kérdést a gazdasági munkásokról szóló 1898: II. t.-c. a földmunkásokról szóló 1899: XLII t.-c; — a cséplőgépnél foglalkoztatott munkásokról, a gazdasági munkavállalkozókról és a segédmunkásokról szóló 1899:XLII. t.-c; az erdei munkásokról és napszámosokról szóló 1900: XXVIII. t.-c, a dohánytermelők és a dohánykertészek közötti jogviszony szabályozásáról szóló 1900: XXIX. t.-c, a gazdasági cselédekről szóló 1907:XLV. t.-c. és 1935:11. t.-c, a gazdasági munkások munkabérének megállapításáról szóló 1923: XXV. t.-c, továbbá a legkisebb mezőgazdasági munkabérek megállapításáról szóló 1940: XV. t.-c és az e tárgyban kiadott 3670/1943. M. E. sz. kormányrendelet és a földművelésügyi miniszternek 21.100/1943. számú rendelete. — *Romániában* a mezőgazdaság megszervezéséről és fejlesztéséről szóló 1937 március 22-i törvény 123. szakasza. — *Jugoszlávia* a mezőgazdasági cselédek és munkások és egyéb munkavállalók jogviszonyait nem szabályozta. A magyar felségjog és az osztrák felségjog alatt volt területeken elvben érvényben tartották a korábbi magyar, illetőleg az osztrák jogszabályokat. A szociálpolitika miniszterének egy 1931 május 14-i körirata megállapítja, hogy a más felségjog alatt volt területeken kívül Jugoszlávia államterületének egyéb részein a mezőgazdasági munkások szolgálati viszonyát jogszabály nem rendezi. Kizárólag a magyar felségjog alatt volt területekre vonatkozólag a szociálpolitika miniszterének 1928. június 26-án kelt 6994. sz. rendelete volt hatályban, melynek intézkedései a gazda és az idénymunkás szolgálati viszonyának alaki feltételeit szabályozta. Így tehát Jugoszláviában a mezőgazdasági munka védelemben csak ott részesült, ahol ezt magyar vagy osztrák munka-jog már a Jugoszláv állam alapítása előtt jogilag jól megalapozta.

3. *A házi cselédekre* vonatkozólag az osztrák felségjog és a magyar felségjog alatt volt területeken a *Csehszlovák* köztársaság a vonatkozó osztrák, illetőleg a magyar jogszabályokat tartotta ér-

vényben. A nyolcórás munkaidőről szóló 91/1918. számú törvény 12. §-a a háztartási alkalmazottakra is kiterjedt, előírván, hogy egy hónapnál hosszabb időn át háztartásban foglalkoztatott személyeknek minden 24 órában 12 órás pihenő jár, amiből legalább 8 óra megszakítás nélküli éjjeli pihenő. — *Magyarországon* a kérdést a házi cselédekről szóló 1876: XIII. t.-c. szabályozza. — *Romániában* az ókirályságban (Regat) a kérdés nincsen szabályozva. A magyar és az osztrák felségjog alatt volt területeken Románia a trianoni és a St. Germaini békeszerződések hatálybalépése után érvényben tartotta a korábbi magyar, illetőleg osztrák intézkedéseket. — *Jugoszlávia* a kérdést nem szabályozta.

4. *A kiadók és a hírlapírók jogviszonyait rendező szabályok. Csehszlovákiában:* a hírlapírók munkaviszonyairól szóló 154/1934. sz. törvény 1. §. b) pontjának (3) bekezdése és a 189/1936. sz. törvény. — *Magyarországon:* az 1914: XIV. t.-c, az ú. n. sajtótörvény. — *Romániában:* a munkaügyi bíróságok létesítéséről és szervezetéről szóló 1933. február 12-i törvény 7. szakaszának 7. pontja értelmében a hírlapírók munkaviszonya, munkavíták és ezekkel összefüggő ügyek tekintetében magánalkalmazottaknak minősülnek és így a bér munkaszerződésekről szóló 1929. április 5-i törvény 43., 44. és 48. §-nak a rendelkezései alá esnek. — *Jugoszláviában* a kérdést a hírlapírókról szóló 1926. szeptember 25-i törvényrendelet szabályozza.

A) Az üzemi munkarend.

A szolgálati szerződést kötő felek magánautonómiáját egyes országokban az egyéni szolgálati szerződések tartalmát alakító üzemi munkarend is korlátozza. A vizsgálatunk körébe vont országokban jogszabályok írják elő bizonyos üzemtípusok számára a szerződő feleket kötő munkarend kihirdetését és azt, hogy a munkarend érvényességének alaki feltétele az illetékes közhatóságnak a munkarendet jóváhagyó (láttamozó) intézkedése. A munkarend tehát kötelező és csak hatósági jóváhagyással érvényes. Amikor tehát a munkarend az üzemhez tartozó munkavállalók egyéni szolgálati szerződéseinek tartalmává válik, jelentős mértékben állami akarat is érvényesül: a közhatóság jóváhagyó (láttamozó) aktusa révén a munkarend útján a szerződő felek magánautonómiáját korlátozó közhatalom hat. Igaz ugyan, hogy a szóban lévő üzemek *kötelesek* munkarendet alkotni, az is igaz, hogy *érvényességének hatósági intézkedés az előfeltétele*, mégis a szerződési szabadságot korlátozó jogszabályok körén belül a legtöbb országban a munkarendet szerkesztő munkaadó — a jó erkölcs és helyi szokások követelményeire is figyelemmel — a hatósági jóváhagyás előtt maga állapítja meg a munkarend tartamát. Ezzel az eljárással tehát közreműködik a hatósági jóváhagyás után üzemében létesülő, vagy fenntartott egyéni szolgálati szerződéses viszonyokkal összefüggésben magánautonómiájának további korlátozásában. Ezzel az aktussal tehát a munkaadó maga is korlátozza autonómiáját. A

magánautonómiának ez a korlátozása a munkarend intézkedéseitől befolyásolt tartalmú szolgálati szerződések létrejöttékor érvényesül. Ez a munkajogban a szerződő fél magánautonómiája részleges önkorlátozásának esete. Azért részleges, mert a korlátozáshoz csak részben járul hozzá a munkaadó a munkarend készítésével, a korlátozásban partnere a közhatalom, melynek jóváhagyó aktusa nélkül nem érvényes az autonómiát korlátozó üzemi munkarend.

Az érvényes munkarendek bizonyos esetekben a közhatalmi munkajog intézkedésein túlmenően korlátozzák a feleknek, jelesen a munkaadónak az egyéni szolgálati szerződéseknél különben érvényesíthető magánautonómiáját. Különösen gyakorlati jelentőségű ez olyan országokban, mint például Magyarországon, ahol az üzemi munkarend jóváhagyására (láttamozására) illetékes közhatalóságok nemcsak arra figyelemmel bírálják el az üzemi munkaterveknek eléjük terjesztett tervezetét, hogy ezeknek tartama nem ütközik-e valamely hatályos jogszabályba, közhatalmi munkajogi intézkedésbe, hanem ezen túlmenően, érvényesítenek embervédelmi, munkavédelmi követelményeket és ezeknek elfogadásától teszik függővé az üzemi munkaterv hatósági láttamozását, tehát jóváhagyását. Az utóbbi két évtizedben jóváhagyott üzemi munkatervek rendszeres feldolgozása és közzététele biznyságot szolgáltatna ama megállapításunk mellett, hogy a közigazgatás *via facti* a közhatalmi munkajog szabályain túlmenően korlátozta és pedig a gyengébb, a gazdasági függésben lévő fél javára, a szolgálati szerződést kötő felek magánautonómiáját.

2. *Ami az üzemi munkarendek ügyének jogi szabályozását illeti, Csehországban* már az üzemi tanácsokról szóló, 1921. augusztus 12-i törvény előírja, hogy ama vállalatokban, melyeknél üzemi tanácsot kell létesíteni, e tanácsok feladatkörébe tartozik az üzemi munkarend kidolgozása, ebben az érdekelt munkaadóval való meg egyezés feltéve, hogy kollektív munkaszerződés már nem intézkedett az üzemi munkarend tartalma tekintetében (3. §. a) bekezdés). Előzőleg partikuláris érvénnyel az 1920. február 25-i törvénycikk, a bányavállalatok üzemi tanácsaira vonatkozólag azonos értelemben intézkedett. — A Szlovákiára és Kárpátaljára érvényes csehszlovák ipartörvény (259/1924. sz. t.-c. 128-ik §.) előírja, hogy gyárakban és ama kézműipari üzemekben, ahol 20-nál több segéd munkást közös helyiségben foglalkoztatnak, továbbá legalább ugyanannyi alkalmazottat foglalkoztató építkezéseknél az iparúzó munkaadótól aláírt munkarendet kell a munkahelyen kifüggeszteni, és a munkaviszony kezdetekor a munkarendet közölni kell az összes segéd munkásokkal. A munkarendet a műhelyben való kihirdetését megelőzően legalább 8 nappal két példányban az iparhatóság elé keli terjeszteni, mely azt az egyik példányon láttamozza és az iparúzónek visszaadja, ha tartalma nem ütközik hatályos jogszabályba. — Az általános bányatörvény a bányüzemekre vonatkozólag szintén elrendeli munkarend készítését és kötelező kifüggesztését.

A magyar ipartörvény (1884: XVII. t.-c., 113. §.) értelmében ipari és kereskedelmi vállalatoknál az üzemi munkarend kötelező.

A munkarend kifüggesztése kötelező az iparhatóság felügyelete alá eső összes üzemekre. Az iparhatóság láttamozása a munkarend érvényességének feltétele.

Romániában a fiatalok és női munkások védelméről, valamint a munkaidő szabályozásáról szóló 1928. április 13-i törvény 34-ik szakasza meghatározza azokat az ipari és kereskedelmi vállalatokat, melyeknél a napi 8 órás munkaidő kötelező. E törvény 1929. január 30-án kelt 247. sz. végrehajtási utasításának 56. §-a (amit az 1932. december 23-án kelt 301. sz. rendelet módosított) kötelezően előírja, hogy a törvény hatálya alá eső vállalatok tulajdonosai üzemükben látható helyen munkarendet függeszsenek ki. A munkarend érvényességének feltétele: 1. ne tartalmazzon törvénybe ütköző intézkedéseket, 2. kollektív munkaszerződés érvénye esetében, ne ütközzék ennek rendelkezéseibe. A munkarend kifüggesztését követő 24 óra elteltével lép érvénybe; minden módosítást, kiegészítést a hatálybaléptetés időpontja előtt legalább 24 órával kell az alaprendelettel kihirdetésével azonos módon közzétenni.

A *jugoszláv* 1931. november 5-i ipartörvény a gyáripari vállalatok számára kötelezően előírja munkarend kidolgozását és meghatározza ennek formáját, tartalmát és jóváhagyásának eljárását. (339—342. §§.). A szociálpolitika minisztere 1936. május 15-én kelt 6610. sz. rendeletével mintamunkarendet adott ki. A munkarend intézkedései a szolgálati szerződésre vonatkozó törvényi előírásokat az üzemi munkásság hátrányára nem hatálytalaníthatják. A munkarendet kibocsátásától három napon belül az elsőfokú általános közigazgatási hatóság és az illetékes munkakamara elé kell terjeszteni. Hasonlóképpen kell eljárni módosítása és kiegészítése esetében. A munkarendet a műhelyben jól látható helyen keil kifüggeszteni. Munkábalépéskor minden munkásnak a munkarend egy példányát át kell adni. Ha a munkarend a törvénybeütköző vagy általános jogelvet sértő intézkedést tartalmaz, módosítását az elsőfokú általános közigazgatási hatóság rendelheti el. Intézkedésével szemben a munkaadó panasszal fordulhat az illetékes bánhoz. Minden további irányelvet a miniszteri rendelettel kibocsátott, imént említett mintamunkarend tartalmaz.

3. A munkarend tartalma.

A munkarendbe, hatálybalépésének feltüntetésével, a következő intézkedéseket kell felvenni:

Csehországban, a) a munkások különböző kategóriájának megjelölését, úgyszintén a nők és fiatalok segéd munkások foglalkoztatásának módját;

b) a fiatalok munkások (külön a tanoncok) kötelező iskolai oktatására vonatkozó intézkedéseket;

c) a munkanapnak, a munkaidő kezdetének és végének és a munkaközi szünetek megjelölését;

- d) a bérfizetés és a bérelszámolás idejét és módját;
- e) a felügyelő személyzet jogkörének és kötelességeinek szabályozását;
- f) a munkások megbetegedésekor vagy baleseti sérülésekor követendő eljárást;
- g) a munkarend áthágása esetében kirótt büntetések mértékét, a pénzbírságok rendeltetését és a bérlevonás ügyét szabályozó intézkedéseket;
- h) a felmondási határidő és amaz esetek feltüntetését, amikor a munkaviszony azonnali hatállyal felmondható (259/1924. sz. t.-c. 128. §., első bekezdés). A bányászok szolgálati rendjének követelményeit az általános bányatörvény 200. §-a írta elő.

Magyarországon. A magyar ipartörvény intézkedése szerint (1884:XVII. t.-c. 113. §.) a gyárakban a munkarend kötelező tartalma a következő:

- a) a személyzet osztályozása és foglalkozása, jelesen a nők és gyermekek alkalmazásának módja, testi erejükre és az utóbbiak iskolalátogatási kötelezettségére különös tekintettel;
- b) a munkaidő tartama;
- c) a bérelszámolás idejére és a munkabér fizetésére vonatkozó előírások;
- d) a felügyelők jogai;
- e) a munkásokkal való bánásmód megbetegedés és baleset (szerencsétlenség) esetében;
- f) a munkarend megszegőire kiszabott pénzbírságok;
- g) a felmondás határideje és azok az esetek, melyekben a szolgálati viszony azonnal felmondható.

Romániában az 1929. február 5-i törvény (56—57. §§.) szerint a munkarendnek tartalmaznia kell a munkaidő kezdetét és végét, továbbá az üzem fegyelmi rendjét. A munkaadó a munkarendben fegyelmi bírságot írhat elő, mely azonban naponként nem haladhatja meg a napibér 10%-át, illetőleg fizetési időszakonként a fizetés 10%-át. A bírság címén befolyt összegeket külön alapként kell kezelni, a munkaadó vagyonát nem gyarapíthatják, mert minden bírságpénz kizárólag az alkalmazottak jóléti, közművelődési, illetőleg közegészségügyi érdekeinek szolgálatára fordítható.

Jugoszláviában a munkarendnek tartalmaznia kell:

- a) a munkaidő kezdetét és végét, továbbá a munkaközi szüneteket;
- b) a bérelszámolás és a bérfizetés helyét és idejét (akkordmunka esetében minden gyártmányfőleség egységdíját);
- c) a felmondási határidőket, továbbá azokat az okokat, melyek a munkás felmondás nélküli, tehát azonnali hatályú elbocsájtását kiválthatják;

- d) az üzem munkavállalóinak osztályozását, a nők és a fiatalkorú segéd munkások foglalkoztatását, továbbképző szakiskolák látogatásának rendjét;
- e) a munkások eligazítását megbetegedés és baleset esetére;
- f) a munkarend áthágása esetében fizetendő bírságokat, ezek legmagasabb mértékét és az üzemi munkásság jólétére való felhasználásának módját (ami egyáltalán nem érinti a munkaadónak — a munkás vétkes magatartása esetében — kártalanításra irányuló jogát).

4. *Az üzemi munkarend joghatálya.* Csehszlovákiában a kialakult joggyakorlat az üzemi munkarendet a szolgálati szerződés jogforrásának tekintette, feltéve, hogy az alkalmazott annak tartalmát hallgatólagosan tudomásul vette. — Magyarországon a munkarendnek jogokat és kötelezettségeket előíró intézkedései az üzemhez tartozó munkavállalók egyéni szolgálati szerződéseinek tartalmának minősülnek. — Romániában a kialakult állandó joggyakorlat szerint a munkarend a szolgálati szerződés kiegészítésének minősül. — Jugoszláviában e tekintetben nincsen jogi szabályozás; a joggyakorlat az adott körülmények között nem tanulmányozható.

B) A kollektív munkaszerződés.

1. A munkajog terén úttörő *Lotmar* felismerte a jogszabály és a kollektív munkaszerződés természetének hasonlóságát, kimutatva, hogy mindkettő abstract szabályozás, mely egy tényleges szolgálati szerződés esetében válik hatályossá. Az ilyen kollektív munkaszerződés akkor jön létre, ha egyrésztől legalább egy munkaadói szakegyesület vagy legalább egy munkaadó, másrésztől legalább egy munkavállalói szakegyesület vagy több munkavállaló szolgálati szerződések tartalmára irányuló feltételekkel (úgynevezett munkaszabályok) egymásnak kölcsönösen munkabékét ígérnek.* Ha egy munkaadó munkavállalóival kollektív munkaszerződést köt, vagy olyan munkaadói egyesület (érdekképviselő) tagjává válik, vagy tagja marad, mely összes tagjait kötő hatállyal kollektív munkaszerződéses viszonyba lép, vagy ilyen viszonyt fenntart, ezzel voltaképpen a munkaadó önkéntesen korlátozza azt a magánautonómiáját, melyet enélkül munkavállalóival kötött egyéni szolgálati viszonyokban kötetlenebbül érvényesíthetne. Ha a munkaadó mégis közvetlenül vagy közvetve (munkaadói szakegyesületi tagsága révén) vállalja a kollektív munkaszerződéssel járó, a közhatalmi jogon túlmenő korlátozást annak a magánautonómiának, melyet az üzemi munkarend intézkedései is korlátoznak, ezt abban a reményben teszi, hogy ennek az újabb megkötésnek vállalásával munkabékét teremt, nyugalmat biztosít gazdálkodása körében. A

* Dr. Pernecky Béla: A kollektív munkaszerződés, 21. oldal, Grill, Budapest, 1938.

kollektív munkaszerződés feltételeinek közvetlen vagy közvetett elfogadása munkaadói szempontból tehát a jogi magánautonómiának a munkarenden túlmenő önkéntes korlátozása. Természetesen amaz esetek kivételével, amikor a közhatalom terjeszti ki egy kollektív munkaszerződés hatályát olyan munkaadóra, aki önkéntes akaratelhatározással ezeket a kötelemeket sem közvetlenül, sem közvetve, (más munkaadókkal társulva) nem vállalta.

A vizsgálatunk körébe vont országokban a munkaviszonyokat világosan csak akkor látjuk, ha a szolgálati szerződést kötő felek magánautonómiáját korlátozó összes jogintézményeket figyelembe vesszük, tehát a közhatalmi munkajogon és ezzel összefüggésben az üzemi munkarenden felül a kollektív munkaszerződést is, ahogyan ezt az intézményt a különböző országok joga szabályozta, vagy gyakorlata kialakította.

2. *A kollektív munkaszerződésekről intézkedő jogszabályok.* Csehszlovákiában már a 29/1920. sz. törvény kimondta, hogyha az otthonmunkában érdekelt munkaadók és alkalmazottak egyesületei a munkások bérére, a szállított áruk árára és egyéb munka és szállítási feltételekre vonatkozóan megállapodást (tarifa-szerződést) kötöttek, a tarifaszerződés rendelkezéseit a felek kölcsönös teljesítéséről szóló minden olyan szerződés alkotóelemének kell tekinteni, mely a tarifaszerződés megkötésében résztvevő egyesületek tagjai között jön létre (21. §.) — A 259/1924. sz. törvény értelmében az ipartársulatok jogosultak tagjaikra kötelezően előírni, hogy segédeknek mikor, mekkora munkabért fizessenek és milyen felmondási határidőt tartsanak be. Minden ilyen szabályozásnak az ipartársulat közgyűlésén, az úgynevezett segédgyűléssel egyetértésben kell megtörténnie és a létrejött megállapodást, mint ipartestületi szabályalkotást jóvá kell hagyatni a másodfokú iparhatósággal, amely ilyen esetekben a kereskedelmi és iparkamarának és az ipartársulatok szövetségének meghallgatása után intézkedik. Ha az ipartársulatba tartozó iparúzők az említett szabályozástól érintett kérdésekben segédekkel ettől eltérő módon nem állapodtak meg, ez az ipartársulati szabályozás a felekre kötelező és kizárja az ipartörvénynek a munkabérré és a felmondásra vonatkozó általános szabályait. (161. §. 1., 4. bek.). Ebben az intézkedésben benne rejlik a kollektív egyezkedés értékelése, de az ennek eredményeként létesült megállapodás, nem kollektív munkaszerződés, hanem közigazgatási aktus révén joghatályossá vált ipartársulati szabályalkotás. — A kollektív munkaszerződések terén tapasztalható jogbizonytalanságot lényegesen enyhítette a 154/1934. sz. törvény, kimondván, hogy ha az egyénileg szerződő felek, tehát a munkaadók, illetőleg a munkavállalók olyan szervezetnek tagjai, mely kollektív munkaszerződést kötött, egyéb kikötés hiányában a kollektív munkaszerződés feltételeit az egyéni szerződés tartalmához tartozónak kell tekinteni. (A magánalkalmazottakról szóló törvény 4. §. 2. bek.). — A kérdés csehszlovák rendelkezésének legfontosabb jogszabálya, a 141/1937. sz. kormányrendelet meghatározza a kollektív munkaszerződés fogalmát. E szerint a „kollektív szerződés a

munka- és a bérfeltételeknek egy vagy több munkaadó, vagy egy vagy több szakegyesületek és az alkalmazottnak egy vagy több szakegyesülete között létrejött rendezése, tekintet nélkül arra, hogy ez a felek megállapodása, vagy a hatályban lévő szabályok szerint az alkalmazottak és a munkaadók között támadt bérviták kollektív szabályozására illetékes szervezetek egyeztetése, döntése, illetőleg határozata alapján létesült-e”. A rendelet előírta, hogy a szociális gondozás minisztere az illetékes szakminiszterrel egyetértve valamely kollektív munkaszerződés hatályát bizonyos területre és szakmára általánosan kötelezővé nyilváníthatja. Az általános kötelező hatály kihirdetése után a kollektív munkaszerződés összes rendelkezései a meghatározott terület és szakma valamennyi üzemére, illetőleg a meghatározott kategóriához tartozó összes munkavállalójára érvényesek, még abban esetben is, ha a munkaadó és alkalmazott, vagy egyikük sem tagja annak a szakegyesületnek, mely megkötötte az általánosan vagy szélesebb körben kötelezővé tett kollektív munkaszerződést. (2. §.). Az általánosan, illetőleg szélesebb körben hatályossá nyilvánítás kimondására irányuló kérelmet azok a munkaadói és munkavállalói szervezetek terjeszthetik a szociális gondozás minisztere elé, melyek a kollektív munkaszerződést megkötötték. (4. §. 1. bek.). Azokban az üzemekben, melyekre szóló érvénnyel kollektív munkaszerződést kötöttek, vagy amelyekre az ilyen szerződés kötelező hatályát a kormányhatóság kimondotta, egyéni szerződéssel a kollektív munkaszerződés határozányaiból folyó alkalmazotti igények még akkor sem csökkenthetők, ha a csökkenéshez a kollektív munkaszerződést kötő alkalmazotti szervezetek hozzá is járulnának. Az egyéni szolgálati szerződésnek a kollektív rendezésbe ütköző feltételei helyébe ilyen esetekben is a kollektív munkaszerződés előnyösebb rendelkezései lépnek. A kérdést szabályozó kormányrendelet nem tesz kivételt a mezőgazdasággal, miért is ennek érvénye az agrártermelésre is kiterjed. Valóban a csehszlovák mezőgazdaság körében, különösen a munkidő szabályozása tekintetében voltak érvényben kollektív munkaszerződések. — Egyes iparokra vonatkozóan külön intézkedések is voltak hatályban. így a textilipari kollektív munkaszerződések ügyét 1935. és 1938. között több rendelet szabályozta. A csehszlovák törvények és rendeletek gyűjteménye időről-időre közölte a legfontosabb kollektív munkaszerződések hatályát meghosszabbító és érvényüket kiterjesztő rendeleteket. Ezek közül kimagasló jelentőségű intézkedések a 118/1934., utóbb a 324/1936. sz. kormányrendelettel átszövegezett 89/1935. sz. kormányrendelet, a 108/1936., a 36/1936., a 141/1937. sz. kormányrendeletek, végül a 258/1937. sz. törvény a 350/1938. sz. kormányrendelettel.

Magyarországon a kollektív munkaszerződések kötésének ugyancsak régi a gyakorlata. *Ferenczi Imre* megállapította, hogy a magyar szíjgyártó- és bőröndösiparban már 1894-ben volt kollektív munkaszerződés hatályban. A Budapesti Kereskedelmi és Ipar-kamara a munkaadók szervezkedéséről szóló 1905. évi jelentésében megállapítja, hogy a kollektív munkaszerződés intézménye Magyar-

országban újabb keletű, jóformán valamennyi tarifaszervezés az utóbbi 1—2 évben kötött. Ugyancsak *Ferenczi* a sztrájk jogalapjairól szóló jogászegyleti vita során 1907 május 4-én megemlítette, hogy Magyarországon 100-nal több érvényben lévő kollektív egyezményt gyűjtött össze. *Pap Géza* 1934-ben 30 hatályos magyar kollektív munkaszerződésről szolgáltatott adatokat a Nemzetközi Munkaügyi Hivatalnak. Magyarországon tehát több ipar belső szociális életét szabályozták kollektív munkaszerződések és van olyan ipar, nevezetesen a grafikai ipar, melyhez tartozó nyomdász munkásság 85%-a kollektív munkaszerződés alapján dolgozott. A gyakorlatban tehát a kollektív munkaszerződés bevált és számos iparágban mindkét fél részéről értékelt intézmény Magyarországon. Való, hogy nincsen általánosabb érvényű magyar jogszabály, mely a kollektív munkaszerződések ügyét rendezné, de több magyar törvény intézkedik kollektív munkaszerződésről, ami arra vall, hogy a törvényhozás és a kodifikátorok természetes adottságnak vették, hogy számos magyar munkaviszonyt kollektív munkaszerződések szabályoznak. Így a munkaügyi bíraskodásról szóló 1918. évi IX. sz. néptörvény megengedi, hogy a bíraskodást a munkaügyi bíróság hatáskörébe utalt ügyekben az érdekeltek szakegyesületei között létrejött munkaszabályszerződéssel (kollektív szerződés) létesített választott bíróság is gyakorolhatja, sőt ilyen esetben a munkaszabályszerződés a rendes munkaügyi bíróság hatáskörét ki is zárhatja. A kollektív szerződések magas értékelésére jellemző, az üzleti záróról szóló 1913: XXXVI. t.-c. kiegészítéséről szóló 1921: XXXVII. t.-c. első §-nak intézkedése, mely szerint a kereskedelem- és közlekedésügyi miniszter az üzleti zárórát bizonyos korlátozással annak a megállapodásnak értelmében szabályozhatja, melyet a munkaadóknak és alkalmazottaknak mérvadó szakegyesületei közösen létesítettek. Így tehát a szakegyesületközi megállapodás miniszteri rendelet kibocsátásának előfeltételévé és tartalmának korlátjává vált.** A betegségi és baleseti kötelező biztosításról szóló 1927:XXI. t.-c. is említést tesz kollektív szerződésről. E törvény 107. §-a szerint ugyanis az orvosok, a gyógyszerészek és a szülész-nők testületeivel kötött kollektív szerződés keretén belül az egyéni szerződés feltételeinek megállapítása az Országos Társadalombiztosító Intézet kerületi választmányának hatáskörébe tartozik, kollektív szerződés keretén kívül szerződéshez azonban a nevezett intézet igazgatóságának hozzájárulása szükséges. Az ipartestületekről és az ipartestületek országos központjáról szóló 1932: VIII. t.-c. 26. §-a megengedte, hogy az ipartestületek a tagjaiknál foglalkoztatott alkalmazottak bevonásával a munkaviszonyból származó közös érdekű ügyek megbeszélése és együttes megállapodások létesítése céljából paritásos összetételű bizottságot alakíthatnak. Az ipartestületi munkaügyi bizottság által létesíthető

* Dr. Ferenczi Imre: Munkásaink szakszervezeti joga és mozgalmi történeti kialakulásában, 90. old. Budapest, 1906.

** Dr. Perneczky Béla id. m. 90. old.

együttes megállapodások ügyét lényegesen továbbfejlesztette az ipari közigazgatás egyes kérdéseinek szabályozásáról szóló 1936: VII. t.-c, mely már „munkaszabályszerződések kötése céljából alakított munkaügyi bizottságiról szóló (30. §.) és előírja, hogy a munkaszabályszerződések kötése céljából alakított munkaügyi bizottságokban az ugyanazon iparágat, vagy rokoniparágakat űző iparosoknak és ezek alkalmazottainak egyenlő képviselőket kell biztosítani. E kérdés legkiválóbb magyar szakértője, *Perneczky Béla* azonban találoan mutat rá, hogy a munkaügyi bizottságok útján létrejött munkaszabályszerződés neve ellenére nem tulajdonképeni magánjogi szerződés, hanem inkább ipartestületi szabályalkotás, mint aminővel a megfelelő csehszlovák jogszabálynál találkoztunk. — A magyar államnak a kollektív munkaszerződések alkalmazását elősegítő magatartására jellemző a földművelésügyi miniszternek a mezőgazdasági munkák zavartalanságának biztosítása érdekében évenként kibocsátott rendelete és a legkisebb munkabérek egyes iparágakban megállapítására szervezett munkabérmegállapító bizottságok felállításáról és működéséről szóló 52.000/1935. K. M. sz. rendelet. A földművelésügyi miniszter a munkaadók és munkavállalók helyi képviselőit, az 1920: XVIII. t.-c. alapján választott mezőgazdasági bizottságoknak feladatává teszi, hogy a gazdasági munkáltatás módjára, rendjére és feltételeire nézve irányadó megállapodások létrehozására törekedjenek a szerződéskötésre hajlandó érdekeltek között. Bár az érdekelteknek ilyen megállapodásai jogi értelemben nem kollektív munkaszerződések, mégis alakítólag hatnak a megállapodást kötő érdekeltek körében létrejövő egyéni szolgálati szerződésekre. A kereskedelemügyi miniszternek a legkisebb munkabérek megállapításaival kapcsolatban kiadott idézett rendelkezése pedig kimondja, hogy a munkabért megállapító bizottság „mge vizsgálja, hogy a fizetett munkabérek a hasonló munkáért esetleg kollektív munkaszerződés alapján más iparokban fizetett munkabérekhez képest nem aránytalanul alacsonyak-e.” (5. §.). A kereskedelemügyi miniszternek ez a rendelete azt is kimondja, hogy a jogszerű eljárással megállapított legkisebb munkabéreket az erről szóló határozat hatályának tartama alatt az érdekelte munkaadók és munkavállalók „munkaszabályszerződéssel” sem szállíthatják le.

Mindezekből az intézkedésekből és a kollektív munkaszerződések jelentős számából kitűnik, hogy a magyar munkaviszonyok alakítása terén a kollektív munkaszerződéseknek számottevő szerepe volt és a magyar állam — bár külön jogszabállyal a kérdést nem rendezte — a közhatalmi szabályozás legkülönbözőbb területén elősegítette kollektív munkaszerződések létrejöttét és növelte ennek a jogintézménynek különben is egyre emelkedő tekintélyét. Magyar szociálpolitikusok pedig a magyar szellemi élet legelőkelőbb kereteiben állandóan napirenden tartották a kérdésnek külön törvénnyel szabályozását, (pl. Ferenczi Imre előadása a Magyar Jogászegyletben, Pap Dezső megnyilatkozásai a Munkanélküliség *Elleni* Küzdelem Magyarországi Egyesületében, Pap Géza előadása

a Közegészségügyi és Társadalompolitikai Országos Értekezleten, melyen e kérdéssel a szerző is foglalkozott.)

Romániában a kollektív munkaszerződések ügyét a bér munkaszerződésekről szóló 1929. április 5-i törvény (IV. cím, 101—107. §§.) szabályozta. E törvény végrehajtási utasítását 1929 december 31-én hirdették ki, a törvényt az 1932 október 104 és az 1938 augusztus 3-i törvények módosították. Ezek a törvényi intézkedések nem vonatkoznak a mezőgazdasági munkaviszonyra. A jogi rendezés alapján Romániában különösen a fővárosban és az erdélyi ipari vidékeken, különösen Brassó, Arad és Kolozsvár ipari termelése körében számos kollektív munkaszerződés lépett hatályba.

Jugoszláviában a kollektív szerződés meghatározását az 1931. november 5-i ipartörvény 209. §-a adta meg. E kérdést részletesen a legkisebb munkabérekéről, a kollektív szerződések kötéséről, a békeltetéséről és a döntőbíráskodásról szóló 1937 február 13-i rendelet (1. §. 5. bek.), továbbá a 32—35. §§.) szabályozta. Ezt a rendeletet egy 1940 szeptember 10-én kelt rendelet módosította. A felsorolt intézkedések értelmében kollektív munkaszerződést köthetnek a munkaadóknak és a munkavállalóknak az egyesületekről, a gyűlésekről és az összebeszélésekről szóló törvény alapján működő összes szakegyesületei. Kivételesen a munkaadók kötelező testülete (9. §. 5. bek.) is köthet kollektív szerződést, ha az illető iparban szabad érdekképviseletek nem működnek. A rendelet intézkedései? bői félre nem érthető módon kitűnik, hogy a kérdésnek ez a rendezése nem vonatkozik a mezőgazdaságra.

4. *Joghatálya.* A kérdés *csehszlovák* rendezése (141/1937. törvény) kétféle kollektív szerződést ismer, nevezetesen több munkaadó közös érdekképviselete és több munkavállaló szervezett vagy formátlan érdekközössége között létrejött szerződést, tekintet nélkül arra, hogy ennek önkéntes megegyezés vagy döntőbírósi határozat az alapja, továbbá egyetlen vállalat munkaadója és a vállalat munkavállalói között létrejött kollektív szerződést. Fontos ez a megkülönböztetés abból a szempontból, hogy a szociális gondozás minisztere az illetékes szakminiszterrel együtt csak az előbbi kategóriába tartozó kollektív munkaszerződés hatályát terjesztheti ki harmadik személyre, illetőleg bizonyos területre és azon bizonyos szakmára. Azon üzemekben, melyekben kollektív munkaszerződés van hatályban, akár az érdekeltek önkéntes megegyezése, akár egy kollektív szerződés hatályának miniszteri rendelettel az üzemre való kiterjesztése következtében, érvényességének ideje alatt a munkavállalóknak a kollektív munkaszerződés rendelkezéseiből folyó igényei egyéni szolgálati szerződéssel nem csökkenthetők, illetőleg nem szüntethetők meg, bár ez alól van kivétel (1. 141/1937. sz. törvény 5. §.). Egyébként a munka-, a szolgálati és a tanviszonyból származó perekben való törvénykezésről (a munkaügyi bíróságokról) szóló 131/1931. sz. törvény 3. §-a szerint a munkaügyi bíróság hatásköre a kollektív munkaszerződés és az alkalmazottak és munkaadók szakegyesületei között létrejött egyéb hasonló szabályozás alapján a munkaadó és az alkalmazott között felmerült jogvitára

is kiterjed. A munkaügyi bíróság illetékességét azonban épen kollektív munkaszerződéssel lehet kizárni. A munkaügyi bíróság igénybevehető kollektív viták, tehát nem csupán egyéni jogviták elintézésére. A hivatkozott jogszabály 39. §-a szerint ugyanis egy vagy több munkaadó, vagy ezeknek egy vagy több szakegyesülete és a munkavállalók egy vagy több szakegyesülete között támadt kollektív vita bármelyik fél kívánságára egyezséggel való elintézés végett ama munkaügyi bíróság elé terjeszthető, melynek illetékességi körében a vita keletkezett.

Amennyiben a magyar ipari közigazgatás egyes kérdéseinek szabályozásáról szóló 1936: VII. t.-c. alapján képesítéshez kötött iparban létesült munkaügyi bizottság közreműködésével munkaszabályszerződés jön létre, a felek ebben vállalt kötelezettségük megszegése esetén kötbér fizetésére kötelezhetők.

A kérdés *román* szabályozása (az 1929. évi április 5-i törvény) értelmében a kollektív munkaszerződés köti: a) a szakmai egyesületeket vagy az érdekelt munkaadóknak és munkavállalóknak ama csoportjait, melyek a kollektív munkaszerződést megkötötték. Kötelezettségük hatályos a szerződés megkötésének időpontjától, vagy ha a szerződő érdekeltséghez később csatlakoztak, attól az időponttól, amikor csatlakozásukat az illetékes munkakamarának jogérvényes módon bejelentették; b) azokat a munkavállalókat és munkaadókat, akik a kollektív szerződést aláírták vagy ennek megkötésére írásban meghatalmazást adtak; c) azokat a munkavállalókat és munkaadókat, akik nem léptek ki 8 napon belül abból a szakmai egyesületből, mely tagjaira kötelező hatállyal kollektív munkaszerződést kötött, attól a naptól számítva, midőn a kollektív szerződés megkötésének ténye tudomásukra jutott; d) azokat a munkaadókat, akik a kollektív szerződést kötő érdekeltséghez való csatlakozásukat a munkakamarának írásban bejelentették; e) azokat a munkavállalókat és munkaadókat, akik olyan szakegyesületbe lépnek, melyet hatályba lévő kollektív munkaszerződés kötelez.

A fenti intézkedésből kitűnik, hogy Romániában is kétféle kollektív munkaszerződés van, az egyik csoportos szerződés, melyet egy munkaadó köt munkavállalóival és formája megfelel az egyéni szolgálati szerződésnek és olyan kollektív munkaszerződés, mely csoportok között jön létre. Az egyéni szolgálati szerződéseknek a kollektív munkaszerződésbe ütköző intézkedései érvénytelenek. (100. §.). Azok a szakegyesületek, melyek jogi személyek és kollektív szerződést kötöttek, kártérítési keresetet indíthatnak és pedig „szakmai sérelem” címén, a kollektív munkaszerződés rendelkezésének minden megsértéséért. Ezek az egyesületek tagjaik érdekében és nevében akár egyéni, akár kollektív sérelem miatt azzal a feltétellel indíthatnak keresetet, hogy erről az érdekelt tagot (tagokat) előzetesen írásban értesítik és az érdekelt (-ek) az értesítés kézhezvételétől számított 3 napon belül nem kifogásolja a kereset megindítását. Ilyen peres eljárás tárgyává tett ügyben közvetlenül érdekelt személy, amennyiben tagja a felperes szakegyesületnek, bármikor csatlakozhat a keresethez, vagy ha egyesülete az eljárást

nem indította meg, önállóan keresetet indíthat. A törvény szelleméből és az ennek alapján kialakult joggyakorlatból kitűnik, hogy a szóbanlévő kereset a kollektív munkaszerződés másik alanyaként szereplő jogi személy ellen, de e mellett az utóbbi egy vagy több tagjával szemben külön is megindítható.

A már hivatkozott 1937. évi és ezt módosító 1940. évi *jugoszláv* rendezés értelmében a kollektív szerződés az ennek hatálya alá eső vállalat összes alkalmazottaira, így azokra is érvényes, akik a kollektív szerződés megkötése után léptek a munkaadó vállalattal munkaviszonyba. (12. §.). Az egyéni szolgálati szerződésnek a kollektív szerződéssel ellenkező intézkedései érvénytelenek. A kollektív szerződés rendelkezésének megsértéséért a szerződést kötő jogi személy (egyesület) és tagjai egyaránt felelnek.

5. *Jogérvényének alaki feltételei.* A kollektív munkaszerződés jogérvényének alaki feltétele *Csehországban*, hogy az ipartársulati kollektív munkaszerződést az ipartársulat közgyűlése fogadja el és a másodfokú iparhatóság a rendezést jóváhagyja, egyébként hogy a kollektív munkaszerződést az ezt kötő jogi személynek jogi kötelezettségek vállalására alapszabályszerűleg jogosult szerve fogadja el, végül — miniszteri rendelettel érvényüket kiterjesztett szerződések esetében — a Törvények és Rendelet Gyűjteményében a miniszter kihirdesse azt a rendeletét, mely a kollektív szerződés hatályát kiterjesztette.

Romániában a kollektív munkaszerződés csak akkor érvényes, ha írásban kötötték és létrejöttétől számítva, legkésőbb 15 nap alatt az illetékes munkakamaránál bejegyeztették. A kollektív szerződés munkakamarai bejegyzésének napjával lép hatályba (1929. törvény, 107. §.). Tartalmilag a Romániában érvényes kollektív munkaszerződéseknek szabályozniuk *kell* a következő mozzanatokat: a) a felek kölcsönös jogait és kötelességeit; b) annak kifejezett cáfolatát, hogy a szerződés a feleket harmadik személyekkel szemben is kötelezi; c) a szerződés hatályának időtartamát, de a szerződés bizonytalan időre is szólhat (106. §.); d) érvényességének körét; e) az egyéni szolgálati szerződésekre vonatkozó rendelkezést (105. §.). — *Jugoszláviában* az érvényesség alaki feltétele, hogy a szerződés alanya az egyesületekről, a gyűlésekről és az özszebeszélésekről szóló törvény rendelkezéseinek megfelelő alap-, szabályokkal rendelkező szakegyesület, ilyennek hiányában a munkaadók kényszerű társulása (testület) legyen, az állam nyelven négy egyező példányban készüljön, melyből egy-egy példányt a munkaadói' szakegyesület, a munkavállalói szakegyesület, az illetékes bánóság (szociálpolitikai hivatala) és a Munkaközvetítés Központi Igazgatósága kapjon, az utóbbi hivatalos lapjában, a Szociális Közlönyben való kihirdetés végett. — A bányaiipari kollektív munkaszerződések egy példányát a bányaiigazgatóságnak is meg kell küldeni.

6. *A kollektív szerződés tartalma* a *csehszlovák* rendezés szerint: munka- és bérfeltételek, mikor, miben és mekkora munkabér fizetendő és a felmondási határidő. Az otthonmunkával kapcsolat-

ban az előbbieken felül a munkateljesítés és az áruszállítás feltételei (29/1920. sz. törvény 21. §., 1. bek.). — *Romániában* a szerződés tárgya: a munka- és bérfeltételek (1929. törvény 101. §. 1. bek.). — *Jugoszláviában* a szolgálati viszonyból eredő kölcsönös jogok és kötelezettségek. (1931. évi ipartörvény, 209. §., 1. bek.).

7. *Bértarifa a kollektív munkaszerződésben.* Bértarifa az 1929. évi *román* törvény szerint lehet kollektív szerződésnek tartalma, illetőleg melléklete. A *jugoszláv* 1937 évi, 1940-ben módosított, már többször idézett rendelet megadja a lehetőséget, hogy a felek a munkabértarifa tekintetében nem tudnak megállapodni, az illetékes bán rendelettel írja elő a bértarifát és így előfordulhat, hogy egyidejűleg kollektív munkaszerződés van hatályban, mely a szolgálati viszonytalapján a bérfeltételek kivételével minden egyéb feltételt szabályoz és ettől külön a bán rendeletével, tehát a közhatalomtól előírt bértarifa. Ezt a kérdést csehszlovák és magyar jogszabály nem rendezi.

8. *A joghatálynak harmadik személyekre kiterjesztése.*

Már az előadottakból kiténik, hogy egyes országokban a végrehajtó hatalom jogosult a kollektív munkaszerződés hatályát kiterjeszteni az egész államterületre vagy annak egy részére, illetőleg ezen működő egy vagy több iparágra azt általánosan kötelezővé nyilvánítani.

Ezt a kérdést csak csehszlovák és jugoszláv jogszabályok rendezik. A kérdés általánosabb *csehszlovák* szabályozásáról már szólnunk. Egy-egy iparágra érvényes részletes szabályozásra jellemző a textilipar tekintetében a 102/1935. és a 141/1937. sz. rendezés. Ennek értelmében egy kollektív munkaszerződés olyan területre nyilvánítható az összes textilüzemekre általánosan kötelezőnek, melyen dolgozó textilipari munkásság 70%-ára a kollektív szerződés már érvényes. Olyan kollektív munkaszerződés, melyet csak egyetlen üzemre vonatkozólag kötöttek, általánosan kötelezővé nem nyilvánítható.

Figyelemreméltó a radiatorgyártásra vonatkozó 301/1936. sz. kormányrendelet, mely szerint, ha egy radiatorgyár tekintetében nincs kollektív munkaszerződés érvényben, a szociális gondozás minisztere a szakminiszterrel egyetértésben kimondhatja, hogy az illető üzemben radiator előállításával kapcsolatban foglalkoztatott munkavállalókra annak a kollektív munkaszerződésnek intézkedései hatályosak, mely ugyanabban a községben (városban) működő azonos rendeltetésű üzemre vonatkozólag érvényben van és ha ilyen, azonos rendeltetésű üzem nincs a község területén, akkor ama kollektív munkaszerződés intézkedései mérvadók, melyek hasonló üzem tekintetében hatályosak. A szociális gondozás minisztere annak a kollektív szerződésnek intézkedéseit, melynek érvényét ilyen esetekben kiterjeszti, az üzem viszonyaira különös tekintettel módosíthatja. — A kérdés tanulmányozóit érdekelheti az egészség- és a testnevelésügy, a nagyipar, a kereskedelem és a kisipar, továbbá az iskola- és nemzeti művelődésügy és a szociális gondozás minisztereinek 172/1934. sz. közös hirdetménye a fogorvosi tevékenység-

ről és a fogtechnikáról (303/1920. sz. t. és 171/1934. sz. t.), mely szerint az érdekelt miniszterek eleve kimondják, hogy az a kollektív munkaszerződés, mely majd a laboratóriumi segéderők munka- és fizetési feltételeit szabályozza, általánosan kötelező érvényű az összes szakegyesületek minden tagjára. — A *jugoszláv* 1937. évi február 13-i törvény (módosította 1940. szeptember 10-i törvény) felhatalmazza a bánt, hogy egy iparra vonatkozólag hatályos kollektív munkaszerződés érvényét az illető iparnak a bánság területén működő valamennyi üzemére kiterjessze, feltéve, hogy a kollektív munkaszerződés már a bánság területén az illető iparban működő üzemeknek legalább a felére és legalább az illető iparban a bánság területén foglalkoztatott munkásságnak a felére hatályos. — *Romániából* most nem szóltunk, mert az ott érvényben levő rendelkezések a végrehajtó hatalmat nem jogosítják fel kollektív munkaszerződések hatályának kiterjesztésére.

C) Az egyéni szolgálati szerződés.

1. A munkaviszonyban álló felek magánautonómiáját befolyásolják a közhatalmi munkajognak azok az intézkedései is, melyek az egyéni szolgálati szerződések érvényességének alaki feltételeit szabályozzák. Az ilyen értelmű rendelkezések egyes országok esetében kapcsolatosak az egyéni szolgálati szerződésre vonatkozó általános jogi szabályozással. így Csehországban a 154/1934. sz. t. értelmében a munka nemét, módját és tartalmát, továbbá az érte járó fizetést, úgyszintén a munka részletes feltételeit akár írásbeli, akár szóbeli szerződéssel állapíthatják meg. (4. §. 1. bek.). Az úgynevezett versenyzáradék, tehát minden olyan megállapodás, mely az alkalmazottat a munkaviszony megszűnését követő kereseti tevékenységében korlátozza, csak akkor érvényes, ha írásban kötött. (47. §. 1. és 4. bek.). A munkaadó alkalmazottjának munkabálszűnésétől számított 14 napon belül köteles az utóbbinak igazolványt adni, mely a létrejött szolgálati viszonyból folyó összes lényeges jogokat és kötelezettségeket tartalmazza. Az ilyen igazolvány csak akkor érvényes, ha legalább a munkafeladatról (5. §. 1. bek.), a munkabér mértékéről (9. §.) és a felmondási határidőről szól. Ha a munkaadó e kötelezettségének a megjelölt határidőn belül nem tesz eleget, az alkalmazott bármikor kívánhatja a szóbanlévő igazolvány kiadását. (5. §. 2. bek.).

A *magyar ipartörvény* (1874: XVII. t.-c.) értelmében az iparos és a segéd közötti viszony szabad egyezkedés tárgya. A szolgálati viszony akár írásbeli, akár szóbeli megállapodással jöhet létre.

Az egyéni szolgálati szerződést *Romániában* bármelyik fél kérésére írásban kell megkötni. Az írásban kötött szolgálati szerződést be kell iktatni az illetékes munkakamaránál. (1929. március 28-i t.-c. 43. §. 1—2. §§.). A havi 10.000 leunál nagyobb ellenszolgáltatásról szóló szerződés után szabályszerű illetéket kell fizetni.

A *jugoszláv* ipartörvény (1931. november 5-i t.-c.) 209. §-a, továbbá 258—260. §-ai szólnak a szolgálati szerződésről; alaki feltételt csak a kollektív munkaszerződések és a tanviszonyra vonatkozó szerződések tárgyában állapítanak meg, így a szóbeli megállapodás is szolgálati viszonyt alakíthat.

2. *Az ipari és a kereskedelmi munkavállalók szolgálati szerződése.*

A *csehszlovák* jogszabályok az egyéb törvény által vont határokon belül külön rendezik az önálló iparúzők és segéd munkásaik szolgálati viszonyait. Az ilyen szolgálati viszony a vonatkozó törvények által vont korlátokon belül szabad egyezkedés tárgya. Megállapodás hiányában a munkaviszony egyes kérdéseit szabályozó munkajogi előírásokon felül a 244/1922. sz. törvény irányadó. Ennek értelmében, ha valaki bizonyos időre kötelezettséget vállal, hogy másnak szolgálatot teljesít, szolgálati szerződés keletkezik. Szolgálatnak minősül az a munka is, melynek ellenértéke akkordbér. A 259/1924. sz. t.-c. 101. §-a értelmében segéd munkások nemre és életkorra való tekintet nélkül azok a dolgozó személyek, akik iparvállalatnál rendes alkalmazásban állnak, nevezetesen: a) segédek, iparos segédek, pincérek, szállítási vállalatok kocsisai és hasonló foglalkozásúak, b) gyári munkások, c) tanoncok, d) azok a munkások, akik bár az iparban alárendelt kiegészítő szolgálatot végeznek, de nem dolgoznak durvább jellegű napszámosi munkakörben, miéztis nem esnek a 251. §. d) pontja alá. A segéd munkás az a dolgozó személy is, akit olyan iparvállalat foglalkoztat rendszeresen, melynek a 251. §-ban felsorolt természetes, vagy jogi személy a tulajdonosa és pedig akkor is, ha a vállalat egyébként nem esik az ipartörvény hatálya alá (101. §., 2. bek.). — A kereskedő segédek szolgálati viszonyára a 154/1934. sz. törvény érvényes.

A *magyar* ipartörvény szerint a szabad egyezkedés folytán létrejött szolgálati viszonytal kapcsolatban a jogviszony keletkezésének egyetlen feltétele a munkavállaló részéről annak igazolása, hogy előbbi munkaadójával kötött szolgálati viszony jogszerűen szűnt meg. (90. §.). Ennek igazolására az a munkakönyv szolgál, mellyel minden segédnek rendelkeznie kell és amelyet az iparos az alkalmazást követő két héten belül köteles az iparhatóságnak bemutatni. (11. és 103. §§.).

Romániában az 1929-i törvény fentebb jelzett előírásain túlmenő szabályozás nem történt az ipari segéd munkások tekintetében. Cgyanez áll *Jugoszláviára* is, ahol a kérdést az ipartörvény a fentebb jelzett módon szabályozta.

A *gazdatisztek* szolgálati szerződésére általában a magánalkalmazottakra érvényes előírások hatályosak. Ezen túlmenően a *román* mezőgazdaság szervezéséről szóló 1937. évi törvény előírja, hogy kizárólag azok az írásban kötött gazdatiszti szolgálati szerződések érvényesek, melyeket városban a járásbíró, községben a bíró és a jegyző együttesen eljárva hitelesít, (123. §. 1—2 bek.).

3. *A mezőgazdasági munkavállalók szolgálati szerződése.*

A mezőgazdasági munkavállalók tekintetében *Csehszlovákiában*, azok a munkajogi intézkedések mérvadók, melyek általában a

szolgálati viszonyról intézkednek és amelyekkel fentebb részletesen foglalkoztunk.

Magyarországon több nagyobb törvényalkotás keretében már a századforduló idején részletesen szabályozták a mezőgazdasági munkavállalók szolgálati viszonyát, legfőképpen a gazda és a gazdasági munkás jogviszonyának rendezéséről szóló 1898: ILt.-c.-kel és a gazda és a gazdasági cseléd jogviszonyát rendező 1907: XLV. t.-ck.-kel. Az 1908. évi jogszabály előírja, hogy a szerződés írásban kötendő a gazda, annak intézkedésre jogosult megbízottja vagy a munkás lakhelyén illetékes községi elöljáróság előtt (8. §.). Annak, aki nem cselédi minőségben gazdasági munkára szerződik, munkásigazolvánnyal kell rendelkeznie és a községi elöljáróság közreműködésével létrejött szolgálati viszonyt a munkásigazolványba be kell jegyezni. Az utóbbi, tehát az 1907: XLV. t.-c. értelmében a kiskorú személy törvényes képviselőjének beleegyezése nélkül kötött cseléd-» szerződés semmis, ha a munkavállaló még nem töltötte be a 18. életévét.

A mezőgazdasági munkavállalók szolgálati szerződéseire vonatkozó magyar jogszabályok: a cséplőgépnél foglalkoztatott munkások jogviszonyait rendező 1899: XLII. t.-c. értelmében a cséplőgéppel vállalkozó és a cséplőgép mellett alkalmazott munkások között a szolgálati szerződést vagy a községi elöljáróság előtt szóval vagy két tanú közreműködésével írásban kell megkötni. A szerződésben kifejezetten szabályozni kell a munkabér fizetésének módját. — Gazdasági munkásvállalkozó által kötött szolgálati szerződés csak akkor érvényes, ha a szerződő a lakhelye szerint illetékes főszolgabíró vagy alispán által kiadott szabályszerű munkásvállalkozói engedéllyel rendelkezik, kivéve, ha a munkásvállalkozó az Országos Központi Hitelszövetkezet keretében működő gazdasági földmunkásvállalkozó szövetkezet. A munkásvállalkozó a munkásokkal a községi elöljáróság előtt írásban köteles a szerződést megkötni, ebben a termény- és készpénzjavadalmazásra vonatkozó intézkedést felvenni és még a szerződés megkötése előtt köteles a szerződendő munkások kétheti bérét, erre az időre eső minden egyéb járandóság értékét, valamint a gazdaságból hazautazásuk költségét óvadék letételével, vagy a birtokos kezességével biztosítani. — A vízi munkálatoknál, valamint vasút- és útépitésnél alkalmazott munkások és napszámosok szolgálati viszonyát szabályozó 1899: XLI. t.-c. értelmében a munkavállalás előfeltétele a munkásigazolvány bemutatása. Ha a földmunkást saját lakhelyén teljesítendő munkára alkalmazzák, szóbeli szerződés köthető. Ellenkező esetben csak írásbeli szerződés érvényes, két tanú vagy egy hatósági tanú láttamozásával. A szerződés csak akkor érvényes, ha szabályozza a munka nemét, időtartamát vagy mennyiségét, a munkabért átalány^{va} vagy egységár szerint a közlekedési költségekre, a munkaeszközökre, az elszállásolásra, a használható tüzelőanyagra vonatkozó megállapodásokat. Ha a szerződést csak egy példányban állították ki, a munkaadó köteles azt három nap alatt az elsőfokú közigazgatási hatóság elé terjeszteni. Messzemenő munkásvédelmi intézke-

dés, ha a munkáltatási viszonyok lényegesen megváltoznak, a munkások panaszára az elsőfokú közigazgatási hatóság hatályos szolgálati szerződés ellenére a felek új egyezkedését rendelheti el. Ha az új megállapodás létrejön, azt írásba kell foglalni, ha nem jön létre, a szerződéstől mindkét fél elállhat. Ha már a munkaadó terhére megtörtént a munkásoknak a szerződésszerű munkahelyre szállítása, a munkások ennek költségét megtéríteni vagy ledolgozni kötelesek. — Az erdőmunkások és napszámosok jogviszonyairól szóló 1900: XXVIII. t.-c. szerint, ha a munkahely és a munkás lakóhelye különböző törvényhatóság területére esik, a szolgálati szerződés csak akkor érvényes, ha azt két tanú vagy hatósági tanú előtt kötötték. A szerződésnek kifejezetten tartalmaznia kell: a munka nemének, mennyiségének, időtartamának megjelölését, a munkabér megállapítását, valamint munkások közlekedési költségeire, az előlegekre, a munkaeszközökre, az elszállásolás módjára, a tüzelőanyagra és az ivóvíz szállítására vonatkozó megállapodást. — A szerződést két példányban kell kiállítani. Az egyik példány a munkások megbízottjává. Ha a szerződést egy példányban állítják ki, azt a munkaadó az aláírástól számított három nap alatt köteles a munkahelyen illetékes elsőfokú közigazgatási hatóság elé terjeszteni (2—9. §§.). — A dohánytermelők és dohánykertészek jogviszonyáról szóló 1900: XXIX. magyar törvény szerint a szolgálati szerződést legalább egy termelési évre kell megkötni. Ha a szerződést a termelési év, illetőleg az utolsó termelési év december 25. és 31. között az egyik fél nem mondja fel, a szerződés változatlan feltételekkel egy további termelési évre meghosszabbítottnak minősül. — A szerződés akkor érvényes, ha a kötelezettek nevén felül legalább a következő intézkedéseket tartalmazza: a termelés területének négyszögölekben való pontos meghatározását, a dohánykertész összes részjárandóságainak hiánytalan felsorolását és a járandóságra adott előlegek kiszolgáltatásának időszakát, a termelőeszközökre, az elszámolásra, a tüzelőanyagra, a vízhordásra, a dohánynak a pajtába és a beváltási helyre való szállítására, a biztosítási díjakra és a költözködéssel járó költségek viselésére vonatkozó megállapodást (3—4. §§.). A szerződést a munkaadó költségére a községi előjáróság előtt írásban kell megkötni és létrejöttét a dohánykertész igazolványába be kell vezetni.

Romániában a mezőgazdasági munkavállalók szolgálati szerződését a mezőgazdaságról szóló 1937. évi törvény 123. §-a szabályozza, mely szerint érvényességének írásbeliség és a községi bírósági és jegyzői részéről a szerződésre vezetett hitelesítési záradék a feltétele. Városokban a szolgálati szerződés hitelesítésére az illetékes járásbíró jogosult. Mezőgazdasági cselédek alkalmazása Romániában szintén csak akkor jogszerű, ha a munkavállaló a gazdasági cseléd lakhelye tekintetében illetékes községi előjáróságtól kiadott, városokban a rendőrhatóságtól kiállított cselédkönyvvel rendelkezik.

Jugoszlávia a mezőgazdasági munkavállaló szolgálati szerződésének ügyét nem szabályozta.

4. *A felmondási jog.* A szolgálati szerződés érvénye, vagy a benne megjelölt időtartam végével, vagy a felmondási időre vonatkozó közhatalmi szabályozással, esetleg a szerződő felek megállapodásával rendezett, vagy ennek hiányában a bírói joggyakorlatban kialakult felmondási idő végével szűnik meg. Minthogy a szabad bér munka fogalmával összeférhetetlen az életfogytiglan tartó, felbonthatatlan munkaviszony, ha ennek időtartamát, akár kollektív, akár egyéni szolgálati szerződés nem szabályozza és erre külső körülményekből joggal nem következtethető, a szerződést bármelyik fél az illető ország vonatkozó törvényes rendelkezéseiben meghatározott feltételekkel joghatályosan felmondhatja. A munkajog a különböző munkavállalói kategóriák eltérő viszonyaival számolva, a személyiség és a jogos termelési érdek védelmében meghatározza a szolgálati viszony felmondás nélküli, azonnali hatályú megszüntetésének feltételeit. A dunai államok munkajogi előírásai érvényesítették azt az elvet, hogy ha az egyik fél élni kíván a szolgálati viszony azonnali hatályú megszüntetésének törvénnyel biztosított jogával, mihelyt az erre alapot adó okról értesül, ezt azonnal köteles a másik féllel közölni, mert ha erről tudomást szerezve nem él az azonnali hatályú megszüntetés jogával, erre az okra hivatkozással ezt a jogát később nem gyakorolhatja. A különböző országok az egyes munkavállalói kategóriák élet- és munkaviszonyaival számolva, ezekre figyelemmel szabályozták a szolgálati viszony megszüntetését.

Csehszlovákiában a 244/1922. sz. törvény 13. §-a foglalkozik a szolgálati viszony felmondásával, 19. §-a pedig ennek idő előtti megszüntetésével. — A Szlovákiára és Kárpátalja területére hatályos 259/1924. sz. ipartörvény 133. §-a rendelkezik a felmondási időről az ipari és kereskedelmi segéd munkások tekintetében, 120. §-a a segéd munkás, 142—144. §-ai pedig a tanonc tanviszonyának idő előtti felbontásáról és általában a tanviszony megszüntetéséről. — A magánalkalmazottak jogviszonyait szabályozó 154/1934. sz. törvény 30—39. szakaszai rendezik a munkaviszony megszüntetését, egyúttal szabályozzák a magánalkalmazottakra érvényes felmondási jogot. — A mezőgazdasági munkavállalók tekintetében Csehszlovákia a magyar felségjog alatt volt területeken hatályban tartotta az egyes mező- és erdőgazdasági munkavállalói csoportokra az 1918. évi uralomváltásig hatályba lépett magyar törvényeknek későbbi csehszlovák jogszabállyal nem hatálytalanított, illetőleg nem módosított intézkedéseit. A Csehszlovák Köztársaságtól hatályban tartott magyar jogszabályok azok az 1898. és 1907. között a mező- és erdőgazdaságra vonatkozó törvények, melyeket a kérdés magyar szabályairól szólva, alábbiakban ismertetünk. — A bányászati szolgálati viszonyra vonatkozólag a bányatörvény (146/1854. R. G. Bl., 107/1912. R. G. Bl. 201—208. §-ai) szabályozza a munkaviszony megszüntetését. — A szerkesztők munkaviszonyának megszüntetése tekintetében pedig a 189/1936. sz. törvény intézkedik.

Magyarországon a szolgálati viszony megszüntetése tekintetében az 1876:XIII. t.-c. a házicselédekre (48—57., 105—106. §-ok), az

1884:XVII t.-c. az iparra és a kereskedelemre (92—97. §-ok), az 1922:XII. t.-c. az ipari tanoncokra (96—102. §-ok), az 1898:11. t.-c. a mezőgazdasági munkásokra (22—30. §-ok), az 1899: XLL t.-c. a vízi munkálatoknál és a vasút- és útépitésnél alkalmazott munkásokra, az 1899: XLII. t.-c. a cséplőmunkásokra és a gazdasági munkavállalkozókkal kapcsolatos segédmunkásokra, (16. §.), az 1900: XXVII. t.-c. a gazdatisztekre (12—23. §-ok, az 1900: XXVIII. t.-c. az erdőmunkásokra és napszámosokra (20—24. §-ok), az 1900: XXEX. t.-c. a dohánykertészekre (3., 25—27., 29. §-ok), az 1907: XLV. t.-c. és az 1935: II. t.-c. a gazdasági cselédekre (az 1907. évi t.-c. 7., 42—44., 45—50., 55. §-ai), az 1914: XIV. t.-c. a hírlapírókra (57—59. §-ok) és az 1910/1920. M. E. sz. kormányrendelet a magánalkalmazottakra, a 3760/1940. M. E. sz. rendelet a közönséges munkát lényegesen meghaladó fontosságú munkakört betöltő ipari alkalmazottak felmondási jogára és végkielégítésére vonatkozólag intézkedik.

Romániában a szolgálati szerződések hatályának megszűnését az 1929 évi munkavédelmi kódex II. cím alatti 3. fejezete általánosabb elvi értelemben, a magántisztviselőkre vonatkozólag 4. fejezetének 93—96. §§-ai részletesen, a kollektív munkaszerződések megszűnését pedig a IV. cím alatt a 3. fejezet intézkedései szabályozzák. Az 1929. évi munkavédelmi kódexnek intézkedéseit kiegészítette az egyszakaszos 1938. augusztus 3-i rendelet-törvény, kimondván, hogy a határozatlan időre kötött szolgálati szerződés csak elfogadható megokolással mondható fel. — A mezőgazdasági munkavállalók szolgálati viszonyának megszűnését Romániában jogszabály nem rendezte, a bírságok e téren az általános magánjogi szabályokat alkalmazták.

Jugoszláviában az ipari munkások szolgálati viszonyának megszűnését az 1931. november 5-i ipartörvény (234—251. §§.), a kereskedelmi és a magasabb segédszemélyzet tagjaira vonatkozólag e kérdést az 1931. törvény 332—333. §§-ai szabályozták. A mezőgazdasági szolgálati viszony tekintetében Jugoszláviában a munkaviszony megszűnését nem rendezték.

5. *A magánalkalmazottak felmondási joga.* A szolgálati szerződés megszüntetésének legrészletesebb jogi rendezése a különböző országokban a magánalkalmazottakra vonatkozólag valósult meg. *Csehszlovákiában* a 154/1934. sz. törvény állapítja meg ama feltételeket, melyekkel a szolgálati viszony felmondással megszüntethető, ha a szolgálati szerződést határozatlan időre kötötték, vagy annak hatályát törvényes intézkedés (pl. kollektív szerződés esetében a szociális gondozás miniszterének rendelete) határozatlan időre meghosszabbította. A szolgálati szerződés felmondható:

- a) 6 heti időre, a naptári évnegyed végére, ha a törvénnyel szabályozott munkaviszony ugyanannál a munkaadónál vagy ugyanannál a vállalatnál a felmondás napján nem volt 15 évnél tartósabb;

- b) 3 hónapra, a naptári évnegyed végére, ha a munkaviszony ugyanannál a munkaadónál, illetőleg vállalatnál a felmondás napján 15 évnél hosszabb, de 20 évnél rövidebb volt;
- c) 5 hónapra, a naptári hónap végére, ha a munkaviszony ugyanannál a munkaadónál, illetőleg vállalatnál a felmondás napján már 20 évnél hosszabb ideje tartott.

Az alkalmazott és a munkaadó között szerződéssel kiköthető, hogy a felmondás napjáig legfeljebb 5 éve tartó munkaviszony 6 hétre és pedig a naptári hónap végére felmondhat. A szerződésben kikötött felmondási időnek mindkét fél részére egyenlőnek kell lennie, ellenkező esetben a hosszabb határidőre van joga mindkét félnek. Életfogytiglan és 5 évnél hosszabb időre kötött munkaviszonyt az alkalmazott 5 év elteltével 6 havi felmondási idő feltételével mondhatja fel. (31. §.). Általában idő előtt felmondhatja az alkalmazott a munkaviszonyt, ha a munka elvégzésére képtelenné válik, vagy ha ezt egészségének vagy erkölcsének veszélyeztetése nélkül nem folytathatja, ha a munkaadó illetményét jogtalanul visszatartja, őt ebben megrövidíti, kiváltképpen, ha elégtelen és egészségtelen étellemezést és lakást nyújt, ha ilyen bérként jár, ha a munkaadó a munkavállaló életének, egészségének és erkölcsének védelmét előíró törvényes kötelességének nem tesz eleget, végül, ha a munkaadó őt, vagy családtagját tetteleg bántalmazza, erkölcsét sérti, vagy súlyos becsületsértést követ el, vagy ha más alkalmazottjának ilyen magatartásával szemben alkalmazottját nem védi meg.

Az ipari és kereskedelmi vállalatok tisztviselőivel *Magyarországon* határozatlan időre kötött szolgálati szerződés az 1910/1920. M. E. sz. kormányrendelet 3. §-a értelmében csak írásban közölt előzetes felmondással bontható fel. A felmondási idő ugyanannál a vállalatnál 2 évi, vagy ezt meghaladó folytatólagos szolgálati idő esetében 3 hónap, fontosabb teendőkkel megbízott alkalmazottnál 6 hónap. A felmondás csak a hó utolsó napjára szólhat. (2. §.). A felmondási időre jogosító szolgálat időtartamába a gyakornoki minőségben eltöltött idő nem számítható be, a próbaidőt azonban be kell számítani. Ha a szolgálati viszonyban legfeljebb egy évi megszokítás állott be, a felmondási időre való jogosultság szempontjából a szolgálati időt folytatólagosnak kell tekinteni. (3. szakasz). Ha az alkalmazott a meghatározott időre kötött szolgálati szerződésben megjelölt időn túl a munkaadó tudtával folytatja a szolgálatot és a munkaadó ezt azonnal nem szünteti meg, a szolgálati szerződést határozatlan időre meghosszabbítotttnak kell tekinteni (4. §.). Ha a felek próbaidőt kötöttek ki, annak tartama alatt a szolgálati viszonyt azonnali hatállyal bármelyik fél megszüntetheti. A próbaidő tartama egy hónapnál, fontosabb teendőkkel megbízott alkalmazottak esetében két hónapnál hosszabb nem lehet. Amennyiben a felek egyenlőtlen próbaidőt kötöttek ki, mindkét félre vonatkozólag a rövidebb idő irányadó. A kikötött próbaidő meghosszabbítása esetében sem lehet ez egy hónapnál, fontosabb teendőket végző alkalmazott esetében két hónapnál hosszabb. (4. §.).

A román, 1929. évi munkavédelmi kódex (93. §.) értelmében az előírt és az érdekelt felek által meg nem rövidíthető felmondási idő:

6 hónaptól	1 évi	szolgálati időig	1 hónap
1 évtől	5	„	„	3 „
5	„	10	„	4 „
10	„	15	„	6 „
15	„	minden további egy év szolgálati idő után 6 hónapon felül további 1 hónap, de a leghosszabb felmondási idő 12 hónap.		

A felmondási idő, ha a felmondás nem a hó elsején történt, mindig a felmondást követő hó elsejével kezdődik. Az 1929. évi munkavédelmi törvényt módosító egy szakaszos, már hivatkozott, 1938. augusztus 2-i novella előírja, hogy a magánalkalmazott okolja meg a felmondását. A gyakorlatban ennek nem volt jelentősége, minthogy a vállalatokra nem előnyös olyan alkalmazottnak erőszakos visszatartása, aki távozni kíván.

A jugoszláv ipartörvény (1931. november 5-i törvény 332—333. és 338. §§.) szabályozza az ipari és kereskedelmi vállalatok magánalkalmazottainak felmondási jogát. E tekintetben mindenek előtt a szolgálati szerződés rendelkezései mérvadók. Az ily módon szabályozott felmondási idő azonban 1 hónapnál rövidebb és 6 hónapnál hosszabb nem lehet. Ez tehát kötelező minimális és maximális mérték. Ha szolgálati szerződés a felmondás jogát nem szabályozza és a szolgálat teljesítésének helyén nem alakult ki a munkavállalók javára az alábbi rendelkezéseknél előnyösebb gyakorlat (helyi szokásjog), a szolgálati viszony a naptári év leteltével az évnegyed végére 6 hetes előzetes felmondással megszüntethető. Ez a felmondási határidő azokra az alkalmazottakra érvényes, akik 5 évnél rövidebb szolgálati időt töltöttek a vállalatnál. 5 évi szolgálat után a felmondási idő 3 hónap, 15 év után 4 hónap, 20 évi szolgálat után 5 hónap. 10 évnél hosszabb folytatólagos szolgálati viszony esetében a fontosabb ügykört betöltő, tehát a kereskedelmi és magasabb rendű alkalmazottnak végkielégítés jár. Ennek összege 10 év után a legutolsó havi javadalmazás négyszerese, 15 év után hatszorosa, 20 év után kilencszerese és 25 év után tizenkétszerese. A végkielégítés nem illeti meg azt az alkalmazottat, aki a kötelező nyugdíjbiztosítás járadékszolgáltatására jogosult.

6. *A hírlapíró felmondási joga.* A hírlapíró szolgálatának különleges természetére figyelemmel, több állam szabályozza szolgálati viszonyuk megszűnését. A csehszlovák rendezés (a szerkesztők munkaviszonyáról szóló 189/1936. sz. törvény) szerint a munkaadó a munkaviszonyt, ha szerződéssel hosszabb felmondási időt nem kötöttek ki, 3 hónapra felmondhatja, feltéve, hogy a szolgálati viszony nem volt megszakítás nélkül öt évnél hosszabb. Ha ennél tovább tartott, a felmondási idő egy hónappal, öt évet követően minden két év után egy további hónappal hosszabbodik meg, napilapok szerkesztőinél legfeljebb egy évig, egyébként hat hónapig. A felek közvetlen megállapodásával a felmondási idő a napilapok szerkesztőinél legfeljebb 9 hónapra korlátozható. A felmondási idő

mindig a naptári évnegyed végére essék. — A szerkesztő a szolgálati viszonyt, tekintet nélkül arra, hogy mennyi ideje tart, egy hónapra mondhatja fel. Fontos okból a szerkesztő jogosult idő előtt a munkaviszonyból kilépni. A törvény értelmében fontos ok a lap elvi irányában bekövetkezett változás is, melyre tekintettel a szerkesztő tisztességét megőrizve, a lapban tovább nem dolgozhat. Különös intézkedés, hogy „ilyen változásként nem jöhet tekintetbe egy kormánnyal szemben pozitív, vagy ellenzéki álláspont megváltoztatása”. Ha a szerkesztő tisztességének megóvása végett mond fel idő előtt, kártalanítást követelhet, mely általában akkor illeti meg, ha a munkaadó hibájának tulajdonítható, hogy a szerkesztő a szolgálati viszonyt felmondás nélkül kívánja megszüntetni. (189/1936. sz. törvény 14. §.). Ezzel szemben az is fontos ok, melyre tekintettel viszont a munkaadó kiadó jogosult a szerkesztőt idő előtt elbocsátani, ha a szerkesztő szolgálatának kifejtése közben, vagy vétkes hanyagságból vagy tudatosan a lap tisztességét, jó hírnevét veszélyeztető cselekményt követ el. A szerkesztő azonban nem bocsátható el idő előtt azért, mert vonakodott a munkaadó olyan értelmű kívánságának megfelelni, melynek teljesítése a szerkesztő tisztességét, jó hírnevét veszélyeztetné. — Időszaki lapok szerkesztőségében, kiadóhivatalában, és terjesztésénél foglalkoztatott személyek, továbbá ilyen lapok sokszorosításánál alkalmazott műszaki alkalmazottak szolgálati viszonya nem bontható fel szabályszerű felmondás nélkül azért, mert az időszaki lap kiadását a köztársaság védelméről szóló 50/1923. sz. és a politikai pártok tevékenységének beszüntetéséről és feloszlatajáról szóló 201/1933. sz. törvény intézkedései alapján beszüntették.

Magyarországon a sajtóról szóló 1914: XIV. t.-c. szabályozza a szóbanlevő kérdést. Ennek értelmében időszaki lap kiadója és szerkesztőségének állandó fizetéssel alkalmazott tagja között a szolgálati viszony csak felmondással bontható fel. A felmondás ideje, ha a felek előzetesen hosszabb időt nem kötöttek ki, a felelős szerkesztőre egy év, a segédszerkesztőre és fontosabb munkakört ellátó alkalmazottakra, úgyszintén a lapnál öt évnél hosszabb idő óta foglalkoztatott bármely belső munkatársra hat hónap, egyébként három hónap. Hatálytalan a felek között minden olyan megállapodás, mely a felmondást a szerkesztőség tagjára hosszabb időhöz vagy terhesebb feltételekhez köti, mint a kiadóra. Ebben az esetben a szerkesztőség tagjára is a kiadó javára megállapított előnyösebb feltételek érvényesek. (57. §.)

A szerkesztőség tagja, a külön szerződéssel megállapított feltételekre tekintet nélkül, a szolgálati viszonyt rögtöni hatállyal felbonthatja,

1. ha a kiadó vállalt kötelezettségét nem teljesíti;
2. ha a kiadó ellene becsületsértést vagy személye ellen irányuló más vétséget vagy büntetést követ el;
3. ha a kiadó tőle olyan közlemény megírását követeli, melynek tartalma bűncselekmény vagy iránya a létrejött szerződéssel ellenkezik;

4. ha a kiadó elveszti kiadói jogát.

A felsorolt esetekben a szerkesztőség tagját a szerződésben kikötött munkadíj az egész felmondási időre megilleti, ha a kiadó nem igazolja, hogy a szerkesztőségi tagnak a felmondásból eredő kára ennél kevesebb.

Rögtöni hatállyal felmondhat a kiadó a szerkesztőség tagjának, ha az utóbbi kötelezettségének nem tesz eleget, a kiadó ellen becsületsértést, a személye ellen vétséget vagy büntettet követ el vagy, mint felelős szerkesztő e jogát elveszti. — A szerkesztőség tagja nem szegi meg vállalt kötelezettségét azzal, ha valamelyik közlemény megírását azért tagadta meg, mert az időszaki lap olyan politikai irányt kezd támogatni, melynek szolgálatára kötelezettséget nem vállalt.

Romániában a munkaügyi bíróságok létesítéséről és szervezetről szóló 1933. február 15-i törvény a hírlapírókat magánalkalmazottaknak minősíti (7. §. 6. pont), ami tehát felmondási jogúkra is mérvadó. (Félévi szolgálat után 1 hónap, 1 év után 3 hónap, 5 évtől 4 hónap felmondási idő, stb. lásd a magánalkalmazottakra vonatkozó résznél.)

Jugoszláviában a hírlapírók felmondási jogát az 1926. szeptember 25-i rendelet szabályozza, A felmondási idő 3 hónap, melynek folyamán a hírlapíró más lapkiadó vállalatnál nem működhet. A hírlapíró szolgálati viszonyát rögtöni hatállyal felbonthatja, ha a kiadó őt egyéni és hivatásbeli tisztességbe ütköző szolgálatra készíti. A hírlapírónak ebből származó kárát az ily módon eljáró kiadó megtéríteni köteles. (11. §.). Rögtöni hatállyal és anyagi szolgáltatás kötelezettsége nélkül felmondható a hírlapíró szolgálati viszonya, ha utóbbi magaviseletével a vállalat érdekeit súlyosan sérti, vagy annak tekintélyét csorbítja.

7. *A gazdatisztek felmondási joga. Csehszlovákiában* a gazdatisztek szolgálati viszonyának megszűnését a magánalkalmazottakról szóló 1934. évi törvény hatálybalépéséig a magyar felségjog alatt volt területen érvényben tartott 1900: XXVII. t.-c. 15-21. §-ai szabályozták, melyekből hatályukat veszítették az 1934. évi törvénnyel ellenkező intézkedések.

Magyarországon a most idézett 1900: XXVII. t.-c. szabályozza a gazdatisztek szolgálati viszonyának megszűnését. Ha a szolgálati szerződést határozatlan időtartamra kötötték, e törvény 12. §-a értelmében azt bármelyik fél írásban felmondhatja. Ha a határozott időre létesült szolgálati viszonyban lévő gazdatiszt munkakörében a szolgálati szerződés lejártá után a gazda tudtával tovább dolgozik, a szolgálati viszonyt határozatlan időre meghosszabbítottnak kell tekinteni. — Ellenkező megállapodás hiányában a gazda személyében, a gazdaság állagában vagy kezelésében bekövetkezett lényeges változás esetében a határozott időre kötött szerződés is felmondható. (14. §.). Okleveles gazdatiszttel kötött szerződésben három hónapnál, oklevéllel nem rendelkező gazdatiszt esetében egy hónapnál rövidebb felmondási idő nem jogérvényes. E legrövidebb időtartamnál hosszabb felmondási idő szabad egyezkedés tárgya.

Ha a felek szabadon, másként nem állapodtak meg, a felmondási idő okleveles gazdatiszt esetében egy év, oklevéllel nem rendelkező gazdatiszt esetében félév. Ha a birtokos a felmondás közzlése után a gazdatisztet a felmondási időre eső minden járandóságra nézve — tehát a lakbér tekintetében is — kielégíti, a szolgálati viszony a felmondási idő letelte előtt is megszűntethető. A lakásból való kiköltözésre azonban a gazdatisztnak 30 nap határidőt kell adni (15. §.).

A gazdatiszt a szolgálatból azonnal elbocsátható: ha

- a) a birtokost, annak családtagját, intézkedésre jogosult megbízottját tetteleg bántalmazza, becsületében sérti vagy rágalmazza;
- b) hűtlen kezelést követ el;
- c) büntett, vagy nyereségvágyból elkövetett vagy szeméremelleni vétség miatt jogerősen vád alá helyezték, vagy ilyen bűncselekmény miatt elítélték, továbbá, ha jogerősen 30 napnál hosszabb időtartamú szabadságvesztés büntetésre ítélték, vagy ha 30 napot meghaladó időn át előzetesen le van tartóztatva, illetőleg vizsgálati fogságban van;
- d) a birtokosnak vagy intézkedésre jogosult megbízottjának a szolgálatra vonatkozó intézkedését nem teljesíti;
- e) botrányt okozva erkölcstelen életet él;
- f) a birtokosnak akár cselekvésével, akár mulasztásával szándékosan vagy vétkes gondatlanságból kárt okoz.

Mindezekben az esetekben a gazdatiszt csak a tényleg megszolgált javadalmazást követelheti.

A gazdatiszt a szolgálatból azonnal kiléphet, ha:

- a) a birtokos, családtagja vagy intézkedésére jogosult megbízottja őt, vagy családtagját tetteleg bántalmazza, becsületében sérti vagy rágalmazza;
- b) javadalmazását a birtokos esedékességének időpontja után történt felszólítás ellenére sem szolgáltatja ki;
- c) a birtokos tiltott cselekmény elkövetésére hívja fel;
- d) a birtokos őt nem gazdatiszti szolgálatra kötelezi.

Ezekben az esetekben a gazdatisztnak joga van a felmondási időre járó javadalmazásra (17. §.). Az a fél, aki ilyen esetekben a szerződést fel akarja bontani, az azonnali hatályú felmondás okául szolgáló eset tudomására jutásától számított 30 napon belül a másik felet írásban köteles értesíteni, hogy élni kíván és minő okból az azonnali hatályú felmondás jogával. (18. §.). Az a fél, akinek hibájából a szerződés felbomlik, a másik félnek teljes kártérítéssel tartozik. (19. §.). — Nem azonnali hatályú felmondás esetében a felmondás után a birtokos köteles a gazdatiszt kívánságára neki olyan időben, amikor ez a gazdálkodásra jelentékeny kárral nem jár, megfelelő időt engedélyezni más alkalmazás keresésére. A felmondás közzlésekor a birtokos a gazdatisztnak a felmondás megtörténtéről írásbeli nyilatkozatot, kilépéskor pedig szolgálati bizonyítványt köteles adni, melyben a *kilépő kívánságára* szolgálati képességét is tanúsítani kell. (21. §.).

Romániában ezt a kérdést külön nem szabályozták. A joggyakorlatban a gazdatiszt magánalkalmazottnak minősül és így felmondási joga tekintetében is a magánalkalmazottra hatályos rendelkezések mérvadók.

Jugoszláviában az ipartörvény 433. §-a értelmében a törvénynek a magánalkalmazottra vonatkozó intézkedései a gazdatisztre is érvényesek.

8. *Az iparossegéd, az ipari munkás felmondási joga.* *Csehszlovákiában* ha a felmondási idő tekintetében a felek között ettől eltérő megállapodás nem jött létre, 14 napos felmondási idő kikötését vélelmezik. A darabszám szerint fizetett, illetőleg akkordban dolgozó segédmunkás azonban a vállalat kötelékéből csak akkor jogosult kilépni, ha az átvett munkát rendesen elvégezte. (259/1924. sz. tv. 113. §. 1. bek.). Az olyan iparossegéd szolgálati viszonya tekintetében, aki túlnyomóan kereskedői vagy magasabb természetű, de nem kereskedő szolgálatot végez, az ipartörvény hatálya alá eső vállalatban, a 154/1934. számú törvény 1. §. 1. bek. d) pontja értelmében a magánalkalmazottra vonatkozó felmondási jog az irányadó. — Gyárvállalatok tartós szüneteltetése esetében ama munkás felmondási ideje, aki az üzemben legalább 5 éve folyatólagosan szolgál, 2 hét és a szolgálati viszony további 5 év után a 2 heti alapidőn felül további egy hét. Ugyanebben az esetben magasabb munkakörben foglalkoztatott alkalmazottnál, feltéve, hogy a vállalatnál folyatólagosan legalább 15 évig szolgáltak, a felmondási idő 2 hónap, 15 évnél hosszabb, de 20 évnél rövidebb folyatólagos szolgálat esetében 3 hónap, 20 évnél hosszabb ilyen szolgálat esetében 5 hónap. Ennek a rendelkezésnek az akkori munkanélküliségre tekintettel, visszaható ereje volt és a 78/1934. sz. kormányrendelet 8. §-a szerint az alkalmazottnak e jogait szolgálati szerződéssel sem megrövidíteni, sem érvényteleníteni jogszerűen nem lehetett. Szolgálati szerződéseknek azokat a rendelkezéseit, tehát az olyan magánjogi megállapodásokat, melyek a szolgálati viszony felmondására nézve a fentieknél hosszabb határidőket állapítanak meg, e törvényi rendezések nem érintik.

A kérdés *magyar* rendezését az 1884: XVII. t.-c. (az ipartörvény) adja. Munkaadó és segéd között a szolgálati viszony, ha a felek másként nem állapodtak meg, vagy a láttamozott (iparhatóságtól jóváhagyott) munkarend másként nem intézkedik, 15 napi felmondással felbontható. Fontosabb teendőkkal megbízott segédeknek, közelebbről, azoknak, akik iparvállalatoknál raktárnokok, könyvvezetők, pénztárnokok, utazók, stb. felmondási ideje 3 hónap. (92. §.). Ha kellő időben is történt a felmondás, a darabszámra fizetett segéd a vállalat kötelékéből addig nem léphet ki, amíg az átvett munkát a szerződésnek megfelelően be nem fejezte, a kapott előleget meg nem fizette, vagy le nem dolgozta. — A segéd felmondás nélkül a szolgálati viszonyt azonnal megszüntetheti, ha

- a) az iparos, helyettese vagy az iparos családtagja őt vagy családja tagját tetteleg bántalmazza, ellene becsületsértést követ el;

- b) az iparos szerződési kötelezettségeit nem teljesíti;
- c) a segéd darabszámra dolgozik és az iparos őt nem tudja állandóan munkával ellátni;
- d) az iparos, helyettese vagy az iparos családtagja a segédet vagy családtagját erkölcstelenségre vagy törvényellenes tette csábítja (95. szakasz).

Ha az iparos segédjét törvényes ok nélkül a felmondás határideje előtt elbocsátja, köteles neki kilépése előtt azt a bért, illetőleg minden jog szerint járó illetményt, amit a felmondási határidő előtt élvezett, a felmondás hátralevő idejére egyszeresen, ha pedig a segédnek munkabérén felül munkája ellenében ellátásra is igénye volt, kétszeresen megfizetni.

A fontosabb munkakörben foglalkoztatott ipari alkalmazott felmondási jogát a 3.760/1940. M. E. sz. rendelet szabályozza.

Romániában az 1929. évi munkavédelmi kódex 78. §-a szerint az iparossegédnek és a gyári munkásnak törvényes felmondási ideje 14 nap, melyet nem lehet sem egyéni, sem kollektív szerződéssel jogszerűen leszállítani. A felmondási időre való jogosultság a próba-idő leteltével nyílik meg. A próbaidő (42. §.) azonban a naponta fizetett munkásoknál legfeljebb 8 nap, heti vagy havi bérfizetésben részesülő munkásoknál pedig legfeljebb 15 nap. Felmondás alatt álláskereső céljából a felmondásban levő munkásnak a rendes napi szünőrákon felül munkanaponként 4 óra szabadidőt kell engedélyezni, akként, hogy hetenkint erre a célra engedélyezett órák együttes száma legfeljebb kétnapi munkaidő óraszámára legyen, napi 8 órás munkaidő esetében tehát legfeljebb 16 óra.

A *jugoszláv* ipartörvény rendelkezései értelmében (234—235. és 333., 433. §§.) iparossegédnek, gyárimunkásnak és előmunkásnak legrövidebb felmondási ideje 14 nap. Szolgálati szerződés ennél hosszabb felmondási időt is előírhat, de e munkavállalói csoportokhoz tartozók részére 6 hónapnál semmi esetre sem hosszabb időt. A kialakult joggyakorlatban a művezetők a magasabb jellegű segéd-személyzet tagjainak minősülnek, miért is reájuk nézve a magánalkalmazottak felmondási joga irányadó.

9. *A kereskedősegéd felmondási joga.* Ami a kereskedősegéd és az ügynök felmondási idejét illeti, a *csehszlovák* rendezés értelmében ama személy munkaviszonyára, akit kereskedésért alkalmaznak (pl. a kereskedősegéd), a 154/1934. sz. törvény 1. §-a, 1. bek. a) pontja értelmében a magánalkalmazottakra vonatkozó intézkedések irányadók. Így tehát felmondási jogára is a magánalkalmazottéval azonos. Ugyanez mérvadó arra, aki szolgálati szerződés alapján kereskedelmi utazóként, üzleti képviselőként vagy ügynökként dolgozik munkaadója nevében és számlájára (1. §. 1. bek. c) pont).

A kereskedősegédre és az ügynökre vonatkozó *magyar* rendezés értelmében felmondási jogukra általában a magánalkalmazottakra érvényes intézkedések mérvadóak. (1910/1920. M. E. sz. kormányrendelet). Az ügynök szolgálati viszonyával kapcsolatban a magyar munkajog szempontjából lényeges körülmény, hogy a mun-

kát állandó vagy időszakos megbízás alapján teljesíti-e. Eszerint jogviszonya szolgálati szerződészerű vagy vállalkozási szerződészerű viszonynak minősül. — A határozott időre kötött szerződést csak rendkívüli esetekre biztosított felmondással, pl. csőd esetében lehet jogszerűen megszüntetni. Ebben az esetben a közadóssal, mint szolgálatadóval létesült szolgálati viszonyt bármelyik fél felbonthatja. (1881:XVII. t.-c. 24. §.).

Romániában kereskedősegéd és ügynök a munkaszerződésekről szóló 1929. április 5-i törvény (munkavédelmi kódex) értelmében az ipari és a kereskedelmi magánalkalmazottakkal egyenlő elbírálás alá esik. A *jugoszláv* ipartörvény a szóban levő munkavállalói kategóriát hasonlóképen minősíti.

10. *A gazdasági cseléd felmondási joga.* A mezőgazdasági cseléd szolgálati viszonyának megszűnésére vonatkozólag csak a magyar jogi szabályozást közöljük, mert *Csehszlovákia* az uralomváltozás után államterületén érvényben tartotta az addig hatályban volt 1907:XLV. t.-c.-et, *Románia* és *Jugoszlávia* pedig e kérdésre vonatkozóan jogszabályt nem alkottak.

A magyar rendezés értelmében a gazdasági cseléd szolgálati szerződése megszűnik a szerződésben megállapított idő leteltével. Az éves szerződést azonban, ha annak lejártá előtt két hónappal egyik fél sem nyilvánítja ki, hogy a szerződést nem kívánja megújítani, változatlan feltételekkel további egy évre meghosszabbítottnak kell tekinteni. (1907:XLV. t.-c. 40. §.). A kérdésre vonatkozó legújabb magyar rendezés (1935:II. t.-c.) a szolgálati év lejártával kapcsolatban kötelező határidőt állapít meg és pedig általában a cselédeknek március 31-ét, juhászbojtároknál szeptember 30-át, a kertgazdaságban és a dohánykertészetben alkalmazottaknál december 31-ét. A felmondási idő az új rendezés értelmében is két hónap. Ha tehát általában a cselédeknek legkésőbb február 1-ig, a juhászbojtároknál augusztus 1-ig és a kertgazdaságban alkalmazottaknál november 1-ig egyik fél sem jelenti ki, hogy a szolgálati szerződést fel akarja bontani, a szerződést a régi feltételekkel egy évre meghosszabbítottnak kell tekinteni. — Ha az éves cseléd szolgálati idejéből már csak két hónap van hátra, valamint a jogos időelőtti felmondás eseteiben is, a szolgálatból való kilépésig a gazda köteles a cselédnek a munkaszüneti napokra, az éves cselédnek ezen felül a gazda által megjelölt két munkanapra szabadságot adni, hogy helyet kereshessen. Ha a gazda ezt a szabadságot nem adja meg munkaszüneti napon cselédjének, ehelyett azt a munkanapon köteles megadni. (é3—54. §.).

Az 1907. évi törvény értelmében a gazdasági cseléd szolgálati viszonyát egy hónapi felmondással bármikor megszüntetheti, ha

1. a cselédnek szüleivel vagy 18 éven aluli kiskorú vagy kereképtelen testvéreivel való otthonlété a család fenntartásához elkerülhetetlenül szükséges vagy a kiskorú cseléd szüleivel együtt kivándorol (45. §.);

2. a gazda a nyugvó időre és a munkaszüneti napokra vonatkozó szabályokat hatósági figyelmeztetés után sem tartja meg;

3. a gazdát e törvénybe ütköző és az illető cseléd sérelmére elkövetett kihágásért a szolgálati viszony alatt egy éven belül kétféle ízben jogerősen elítélték (ezt a rendelkezést az utóbbi két évtizedben a gyakorlatban túlhaladtnak tekintették);

4. a cseléd szolgálatképtelenné válik vagy a nőcseléd férjhez megy vagy terhes állapotba jut (45. §.).

Felmondás nélkül felbonthatja a gazdasági cseléd a szolgálati viszonyt, ha a gazda, ennek családtagja vagy intézkedésre jogosított megbízottja:

1. a cselédnek vagy családtagjának élete, testi épsége, vagyona ellen — ide nem értve az e törvénybe ütköző kihágásokat — büntetendő cselekményt követ el vagy megkísérel;

2. a házi fegyelem alatt nem álló cselédet (tehát nem fiatalkorút) tetteleg bántalmazza vagy bánásmódjával a cselédnek, illetőleg az utóbbi családtagjának életét, egészségét vagy testi biztonságát veszélyezteti;

3. a cselédnek vagy családtagjának tulajdonában szándékosan vagy vétkes gondatlanságból kárt okoz;

4. a cselédnek vagy családtagjának erkölceit veszélyezteti;

5. a cselédet vagy családtagját tiltott cselekményre hívja fel;

6. a cselédet vagy családtagját olyan szolgálat teljesítésére kényszeríti, melynek teljesítése törvénybe ütközik;

7. a cseléd bérét vagy egyéb járandóságát visszatartja anélkül, hogy esetleges kárkövetelésének megállapítása végett az illetékes hatóság előtt az eljárást megindítaná;

8. e törvénybe ütköző kihágásért a szolgálati viszony tartama alatt egy éven belül a gazdát három ízben jogerősen elítélték;

9. a cselédet hatósági intézkedések után is éhezésnek teszi ki azzal, hogy rossz ételt vagy kelleténél kevesebbet juttat neki (46. §.).

A gazda és a cseléd a szolgálati szerződést egy hónapi felmondással csak akkor bonthatja fel, ha a másik felet az ilyen kivételes felmondás alapjául szolgáló eset tudomására jutása után nyolc napon belül erről és az eljárás közvetlen okáról értesíti. Ha a másik fél az eljárást jogtalanul tartja, panaszát az értesítéstől számított 8 napon belül terjesztheti az illetékes hatóság elé.

11. *A gazdasági munkás felmondási joga.* Miként a gazdasági cselédek esetében, a gazdasági munkások szolgálati viszonyának megszűnése tekintetében is *Csehszlovákia* a magyar felségjog alatt volt területen fenntartotta az e kérdést szabályozó 1898: II. t.-c. érvényét. *Románia* és *Jugoszlávia* pedig nem alkottak jogszabályokat a gazda és a mezőgazdasági munkás jogviszonyáról. Ezért az alábbiakban kénytelenek vagyunk az előbb hivatkozott, arra az 1898: II. törvénycikknek, tehát csak a magyar jogszabálynak ismertetésére szorítkozni, melynek hatályát — miként említettük — államterületének jórészen *Csehszlovákia* is hatályba tartotta.

A magyar jogi rendezés azokra a munkásokra vonatkozik, akik a gazdasági cselédektől eltérőleg nem bizonyos ideig, bizonyos meghatározott vagy feltételezett, esetleg határozatlan ideig tartó

folyamatos munkára, hanem egy vagy több meghatározott gazdasági munkafeladat elvégzésére szerződnek. Ilyen munkák például aratás, cséplés, kaszálás, kukoricaföldek, répa-földek kapálása, répaszedés. A munkának és a munkaviszonynak természetéből következik, hogy a mezőgazdasági termelésben közreműködő különleges körülményektől, mindenek előtt az időjárástól függ, hogy mennyi idő alatt végzik el a munkát. Ilyen természetű munkaviszony megszűnésének szabályozása csak oly módon történhet, hogy a jogszabály megjelöli azokat a különleges okokat, melyek miatt a gazdasági munkás a szerződést felbonthatja. A magyar jogszabály is ilyen értelemben intézkedik, kimondván hogy a gazdasági munkás a szerződést felbonthatja, ha a munkaadó vagy helyettese erkölcsseit veszélyezteti, élete vagy vagyona ellen büntetendő cselekményt követ el, bérét jogtalanul visszatartja, vagy ha a munkás betegsége miatt munkaképtelenné válik. Minthogy rendszerint bizonyos évszakhoz és ennek időkeretében is megfelelő időjáráshoz kötött munkák elvégzése a szerződött munkás feladata, súlyos gazdasági károk elhárítása végett, tehát komoly termelési érdekből a szóbanlévő törvény előírja, hogy ha a munkás az imént felsoroltak közül az egyik esetre hivatkozással bontja fel a szerződést, ezt és ennek okát az alapul szolgáló eseményt követő 24 órán belül köteles a gazdával szóval vagy ajánlott levélben közölni. Ha az utóbbi az eljárást jogtalanul tartja, az ügyet 48 órán belül az illetékes hatóság elé terjesztheti panasz formájában. — Ha a munkásnak tetteleges sérelem miatt volt jogos a felmondása, a munkaadótól a vállalt munkáért különben járó teljes bért követelheti, más esetekben csak a megszolgált bért és esetleg egyéb (természetbeni) járandóságot. Védi a munkásokat az a rendelkezés is, mely szerint az ingatlan tulajdonosának változás esetében az új tulajdonos a munkaszerződést csak a munka megkezdése előtt hat hónappal és a községi előjáróság közreműködésével bonthatja fel. Ugyanez a joga a munkásoknak is tulajdonosváltozás esetében. E rendelkezések megértéséhez tudnunk kell, hogy hazánkban már rendszerint a téli hónapokban szerződtetik le a gazdasági munkásokat a nyári és koraőszi úgynevezett nagy gazdasági munkákra. Ismét a munkásnak és a termelőnek közös érdekét szolgálja az az intézkedés, mely szerint, ha a tulajdonosváltozás az aratási, cséplési, behordási és nyomtatási munka idejére esik, a tulajdonos személyének változása a szolgálati viszonyt nem érinti. — Az 1898. évi törvény részletesen felsorolja a munkaadónak a gazdasági munkással kötött szolgálati szerződés felbontására vonatkozó jogát, mint aminő a testi bántalmazás, vagyon elleni bűncselekmény, szándékos károkozás, munkástársak bántalmazása, munkásokkal a munkaadó elleni összebeszélés esete. A munkaadó a másik felet ilyenkor 24 órán belül a felmondás tényéről és okáról értesíteni köteles, a felmondottnak pedig joga van emiatt az illetékes hatóság előtt 48 órán belül panasszal élni. Ha a gazda, mint munkaadó felmond, a munkás megszolgált bérét a hatóságnál köteles letétbe helyezni, ha ennek terhére a munkással szemben kártérítési igényt kíván érvé-

nyesíteni. A gazda tehát birtokon belül nem támaszthat kártérítési igényt.

*

A dunavölgyi országokban a szabad bér munkaviszony elvben fennmaradt, a szabadság azonban mindinkább a szolgálati viszony létesítésére korlátozódott. Formáját, megkötésének módját, tartalmának fontos elemeit egyre kevésbé határozta meg a felek autonóm elhatározása. A munkaidőre és a munkabérrre vonatkozó szabályozó tények későbbiekben még inkább megerősítik ezt a megállapítást. A két világháború között Csehszlovákia (1924-ben) és Jugoszlávia (1931-ben) új ipartörvényt alkotott. E két állam 1937-ben egyidejűleg szabályozta a kollektív munkaszerződések ügyét, melyet Romániában az egyéni szolgálati szerződések kérdésével együtt egy kódexszerű átfogó, jelentős törvényalkotás, a munkaszerződésekről szóló 1929. évi törvény rendezett. *Csehszlovákia* munkajogi rendszerét két szárnyépülettel, az otthon-munkáról és a magánalkalmazottakról szóló törvényalkotásokkal továbbfejlesztette és meghagyván az uralomváltás előtt hozott magyar törvények érvényét a legkülönbözőbb kategóriákba tartozó mezőgazdasági munkavállalókra, elérte azt, hogy munkajoga 1934. óta kiterjedt mindazokra, akik a Köztársaságban bármilyen természetű munkaviszonyban álltak.

Magyarországon a *Darányi Ignác* földművelésügyi miniszter nevéhez fűződő 1898. és 1907. közé eső törvényalkotások széles és tömören megalapozták az összes mezőgazdasági munkavállalók jogi helyzetét. Az első világháború után pedig a mezőgazdasági munkások munkabérének megállapításáról szóló 1923. évi és az 1940. évi jogalkotások és a mezőgazdasági cselédekről szóló 1935. évi törvény renoválták és kiegészítették a századfordulón megalapozott magyar mezőgazdasági munkajogot. Érthető, hogy míg az előrehaladottan iparosodott Csehszlovákia munkajogi működésének jól és gyakran megművelt területe az ipari és a kereskedelmi munkaviszony volt, addig az inkább agrár jellegű Magyarország munkajoga mindaddig, amíg a 30-as években az iparosodás előrehaladásával az ország gazdasági szerkezete át nem alakult, elsősorban a széles mezőgazdasági munkavállalói réteg javára valósította meg a munka védelmét. Mihelyt azonban a megváltozott helyzetben a gyár- iparosodás előrehaladt, a gyermekek, fiatalok és nők munkavédelmével (1928.) és a munkaviszony egyes kérdéseinek szabályozásával (1937.) hazánk az ipari szociálpolitika terén is két nagy lépést tett előre. Figyelemreméltó az is, mai Magyarországon a kézműipari munkaviszonyok rendezése, nevezetesen a tanoncügy terén történt, három, egymást jól kiegészítő, az 1922., 1932. és 1936. évekből való jogszabállyal.

Az üzemi munkarend intézménye tekintetében a legrégebbi még hatályos jogszabály, miként láttuk, az 1884. évi *magyar ipartörvény*. Intézkedéseinek célszerűségét legjobban az mutatja, hogy a munkarend tartalmára és jelentőségére vonatkozó intézkedéseket

átvette, mind az 1924. évi csehszlovák ipartörvény, mind az 1931. évi jugoszláv ipartörvény. *Csehszlovákia* e bevált alapot recipiálva, egyetlen vonatkozásban tovább ment, nevezetesen az 1921. évi törvénnyel biztosította az üzemi tanácsok közreműködését a munkarend létesítésénél. *Románia* a munkarendet sértő magatartások bírságolásánál hozott újítást, megállapítván ezeknek legmagasabb mértékét és szociális rendeltetését. *Jugoszlávia* a munkarend ügyét azzal fejlesztette, hogy az előkészítő eljárás körébe vonta a munkakamarákat, kötelezővé tette a munkaviszony kezdetével minden munkásnak a munkarend átadását, végül Romániához hasonlóan előírta a munkarendet sértő magatartásokért kirótt pénzbírságok rendeltetését.

Mindezekben az országokban a munkarend, hol a törvény kifejezett rendelkezése, hol a kialakult joggyakorlat következtében, a szolgálati szerződés tartalmává vált. A munkaviszonyba lépő feleknek az egyéni szolgálati szerződéseknél érvényesíthető magánautonómiáját minden országban — a munkaviszonyok szűkebb, tágabb területén — *kollektív munkaszerződések* korlátozták. *Csehországban* az otthonmunkásokról (1920.), majd magánalkalmazottakról szóló törvények mintegy szellemileg előkészítették a kollektív munkaszerződések jogi természetének 1937. évi általános szabályozását. E kollektív szerződések hatályának harmadik személyekre kötelezővé tételére vonatkozó felhatalmazás ezzel a csehszlovák intézkedéssel és az 1937. évi, már említett, ugyancsak a kollektív munkaszerződések ügyét rendező *jugoszláv* szabályozással egy új munkavédelmi módszer alapjait vetette meg a szóbanlevő európai tájakon. Már az első világháborúból a békésnek vélt gazdálkodásra való áttéréssel kapcsolatban a tarifaszerződésekről, munkás- és magánalkalmazotti bizottságokról és a munkaviszályok esetén való békéltetésről szóló 1918. december 23-i német kormányrendelet alapján kialakult gyakorlatban számos esetben előfordult, hogy közhatóság illetékes fórumként egy fennálló kollektív munkaszerződést a maga teljességében vagy annak egyes rendelkezéseit harmadik személyekre kötelező érvénnyel közjogi intézkedés normájává tette. Ilyen értelmű és irányú gyakorlatra később az 1919. december 18-i osztrák törvény, a Délafrikai Köztársaság 1930. május 28-i törvénye, a braziliai 1930. május 28-i törvény, az 1936. július 24-i francia törvény is lehetőséget nyújtott és Angliában az 1934. július 28-i törvény arra adott felhatalmazást, hogy a kormányhatóság valamely kollektív munkaszerződésből kizárólag ennek a munkabérre vonatkozó intézkedését kötelező erővel harmadik személyekre is kiterjessze. Ezek a jogszabályok nem csekély mértékben befolyásolták a csehszlovák és jugoszláv 1937. évi jogi rendezést. — *Románia* bár kódexszerű terjedelemben szabályozta a munkaszerződések kérdését (1929-ben) és ezt a rendezést 2 novellával (1932-ben és 1938-ban) tökéletesítette, értékes intézkedésekkel biztosítván a munkakamarák közreműködését a kollektív szerződések ügyintézésénél, megőrizte a kollektív szerződést kötő csoportok magánautonómiáját és nem adott a végrehajtó hatalomnak felhatalmazást arra, hogy harma-

dik személyekre, illetőleg általánosan kiterjessze az ilyen szerződések érvényét.

Magyarországon számos jogterületen régi, bevált joggyakorlat szerint a jogi rendezés nem megindítója, hanem betetőzése a fejlődésnek. Érthető, hogy a carthalis alkotmányon alapuló új államéletek körében bizonyos sietség tapasztalható számos kérdés minél teljesebb szabályozására irányuló törekvéseknél és a fontos szociális kérdések idejében való jogi rendezésének szükségességét nem is vesszük tagadásba. De az is érthető, hogy ahol, miként Magyarországon az alkotmányos államélet alapja és elrendezője egy *inveterált nemzeti consuetudo*, ott érthető a joggyakorlatnak és a szokásjognak építő, nem egyszer friss törvényalkotások tekintélyét felülmúló jelentősége. Ez nem zárta ki azt, hogy Magyarországon egyes törvények nem mentek volna el odáig, hogy a felek szakegyesületei között létrejött megállapodástól tették függővé a munkaviszonyt érintő miniszteri rendelet kibocsátását és bizonyos mértékben annak tartalmát. (1921: XXXVII. t.-c). A magyar állam e könyv megfelelő helyén ismertetett szerteágazó intézkedéseivel a legkülönbözőbb munkaterületen elősegítette a kollektív munkaszerződések létrejöttét és növelte e jogintézmény tekintélyét.

Ami az egyéni szolgálati szerződések szabályozását illeti, ki kell emelnünk a csehszlovák magánalkalmazotti törvénynek (1934.) azt az intézkedését, hogy a munkaadó alkalmazottjának köteles igazolványt adni a szolgálati viszonyból folyó összes jogokról és kötelezettségekről. A kérdés hazai szabályozására vonatkozó jogszabályok tömegéből pedig kiemelkedő jelentőségű az 1899: XLI. törvénycikknek rendelkezése; ha a munkáltatási viszonyok lényegesen megváltoznak, a munkások panaszára az elsőfokú közigazgatási hatóság — hatályos szolgálati szerződés ellenére is — a felek új egyezkedését rendelheti el. Ha az új megállapodás létrejön, azt írásba kell foglalni, ha nem jön létre, a szerződéstől mindkét fél elállhat.

Az ember-, illetőleg munkavédelmi szempontból, különösen a munkapiac válsága idején nagy horderejű *felmondási* jogot minden országban törvény szabályozta. Kiváltképpen részletesek a magánalkalmazottak és a hírlapírók szolgálati viszonyainak megszűnésébe mérvadó rendezések. Ha összehasonlító módszerrel kívánjuk a vonatkozó szabályokat értékelni, úgy véljük helyesen járunk el, ha azokat négy szempontból hasonlíthatjuk össze: különbséget tesznek-e magasabbrendű, vezető és végrehajtó feladatokat végző magánalkalmazottak között (minőségiszempont), mennyi a felmondási időre jogot adó legrövidebb szolgálati idő, milyen feltétellel jár a magánalkalmazottnak legalább háromhónapos felmondási idő, meddig emelkedhet a felmondás időtartama. Ami az első szempontot illeti, egyedül a magyar jogszabály (1910/1920. M. E. kormányrendelet) tesz különbséget vezető és végrehajtó magánalkalmazottak felmondási joga tekintetében, tehát érvényesíti a minőségi elvet. A háromhónapos felmondási határidőre való jog megilleti az alkalmazottat

Romániában egyévi, Magyarországon kétévi, Jugoszláviában ötévi, Csehszlovákiában tizenötévi folytatólagos szolgálat után. Az elérhető leghosszabb felmondási idő (feltéve, hogy szolgálati szerződés ennél hosszabbat nem állapít meg) Romániában 12 hónap, Magyarországon 6 hónap, Csehszlovákiában és Jugoszláviában 5 hónap.

A *hírlapírók szolgálati viszonyának* megszűnésével kapcsolatban Románia kivételével a vizsgálódásunk körébe vont valamennyi állam külön intézkedéssel védi a hírlapírók hivatásbeli tisztességét. Romániában ez nyilván azért nem történt meg, mert a hírlapírók jogviszonyaira vonatkozólag külön román jogszabály hiányozván, reájuk a magánalkalmazottakra vonatkozó általános jogszabályok mérvadóak. Minőségi megkülönböztetést a felelős szerkesztők, illetőleg a szerkesztők javára a csehszlovák és magyar törvény tett. Egyébként három hónapi felmondási idő jár (ennél kedvezőbb szerződéses megállapodás hiányában) Csehszlovákiában, Magyarországon és Jugoszláviában már a szolgálati viszony kezdetétől, Romániában legalább egyévi folytatólagos szolgálat után. Hat hónapi felmondási határidő (ennél kedvezőbb szerződéses megállapodás hiányában) megilleti a hírlapírót Magyarországon ötévi Csehszlovákiában kilencévi, Romániában tízévi folytatólagos szolgálat után, Jugoszláviában pedig ilyen hosszú felmondási idő egyáltalán nem illeti meg.

Az ipari (kézműipari és gyáripari) munkást Magyarországon 15 nap, fontosabb munkakört ellátó iparossegédet 3 hónap felmondási idő illeti meg. Csehszlovákiában, Romániában és Jugoszláviában az ipari munkás felmondási ideje egyaránt 14 nap, azzal a különbséggel, hogy gyárvállalatok tartós szüneteltetése esetén a csehszlovák munkásnak felmondási ideje 5 évi folytatólagos szolgálati viszony után 3 hét, Romániában pedig a törvény a munkaadót arra kötelezi, hogy új állás szerzése végett a munkásnak megfelelő szabadidőt engedélyezzen.

A gazdasági cselédek és munkások felmondási jogát csak magyar törvény szabályozta.

A munkaviszony tekintetében Keleteurópában ennyire szétágazó intézkedéseknek egyik magyarázata, hogy amíg a Nemzetközi Munkaügyi Hivatal a munkaügy többi területén rendszeres, szakszerű és egyöntetűsége irányuló törekvéssel elősegítette a tudományosan tisztázott, a nemzetközi értekezleteken megvitatott szociálpolitikai elveknek átvételét az egyes tagállamok munkajogi rendszerébe, addig akár az egyéni, akár a kollektív szolgálati szerződés ügyében a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet csak egyetlen egyezményt, a bennszülött munkások szolgálati szerződéséről szóló 1939. évi egyezményt (Contracts of Employment, Indigeneous Workers Convention, 1939.) alkotott, melyet azonban a mostani világháborúig egyik állam sem ratifikálta. Bár ismeretesek előttünk azok a nehézségek, kiváltképen az egyes államok eltérő magánjogi szabályai, melyeknek jogtörténeti háttere, elvi különbözősége az egyéni és kollektív munkaszerződésekre vonatkozó nemzetközi szabályok kialakítását késleltetik és a Nemzetközi Munkaügyi Hivatal által e téren folytatott elmélyedt tanulmányok, melyeknek maradandó értékű

megnyilatkozása az *Etudes et documents sorozatban* „A kollektív szerződések” című kötet (No. 39/1936), mégis úgy véljük, hogy a munkajog e fejezetének az egyetemes értekezlet tárgysorozatára felvétele, méginkább ilyen tárgyú nemzetközi munkaügyi egyezmény kialakítása Közép- és Keleteurópában több közös szempontot és nagyobb egységet vitt volna a szolgálati viszonyok közhatalmi rendezésébe.

IV. Bérvédelem.

1. Amióta a szabadkereseti gazdálkodás keretében a szabadkereskedelem, a szabad iparüzés és a szabad bérmunka elvének érvénye gyökeresen átalakította a társadalmak életét, a népek kereső tagjainak egyre nagyobb száma részére a megélhetés kizárólagos alapja a bérmunka. Életszínvonalunk és életformájuk fejlettsége tehát jelentős mértékben a bérmunkának ellenértékétől, a munkabér értékétől függ. Minthogy az állam feladata a közjó szolgálata és az általános közjó egyik eleme, részben feltétele a materiális közjó, az államok észszerű törekvése arra irányul, hogy a munkabérek színvonalának emelésével szélesítse a társadalom egyre jelentősebb részének megélhetési alapját.

A tömegek keresetének vásárló ereje olyan összetett jelenség, hogy annak eredményes alakítása nem valósítható meg kizárólag társadalompolitikai eszközökkel. Az ország helyzete, geopolitikai körülményei, az ország részesedése, a jövedelem és a vagyon nemzetközi eloszlásából az országnak természeti javakban való gazdagsága, a nemzeti munkaerő értéke és sok más együttható befolyásolja a munkabérek színvonalának alakulását a munkapiac útján. E számos tényező mérlegelése annak belátására készítette a közhatalmat, hogy normális, békés viszonyok közepette az állam nem vállalhatja a munkabéreknek az egész termelésre érvényes megállapításával járó felelősséget. Amelyik állam ugyanis ezt megteszi, erkölcsileg és politikailag közvetlenül felelősséget vállal minden munkaviszony minden bértételéért, a termelésnek ezzel összefüggő esetleges válságáért és a vállalkozásnak mindenkori jövedelmezőségéért. Épen ezért a közhatalmak a vizsgálódásunk körébe vont országokban ragaszkodtak a szabadon kialakult piaci munkabér alapvető jelentőségéhez. A szakszerű megfontolt munkabérlétszámítás mindenek előtt arra irányult, hogy elejét vegye a munkauzsorának, elhárítson jogtalan és megokolatlan bérveszteségeket és oltalmazza a munkabér teljességét. Erre irányul az alaki bérvédelem, tehát a szerződéses kereset védelme. Ezen túlmenően az államok anyagi bérvédelme is kialakult, hogy kiváltképpen a munkapiac válsága, tömeges munkanélküliség és gyorsabb ütemű, mélyreható társadalmi átalakulás idején elejét vegye olyan bérfeltételek kialakulásának, melyek a munkaképes és szorgos dolgozók és családjaik emberséges megélhetését, a nép természetes szaporodását, biológiai értékállományának, egészségének megőrzését, a nemzeti művelődés értékeinek gyarapítását és a társadalom egyensúlyát, az állam

rendjét, a jogeszme uralmát veszélyeztethetik. Amikor azonban az államok az anyagi bérvédelem eszközehez folyamodtak, továbbra is ragaszkodtak ahhoz, hogy a felek megegyezése alakítsa ki a tényleges béreket és jogi intézkedésekkel csak arra szorítottak, hogy az anyagi bérvédelemmel meghatározzák a munkabérek legkisebb mértékét és azt az eljárást, mely a munkapiaci érdekeltségek minél teljesebb bevonásával, tehát közvetlen felelősségvállalásával a gazdasági élet hullámmozgásához igazodva alakítja a legalacsonyabb bértételeket.

Alábbiakban, a kérdést szabályozó jogi rendelkezések ismertetése után, előbb az alaki, majd az anyagi bérvédelemmel foglalkozunk.

2. *Az alaki bérvédelem szabályai.* — *Csehszlovákiában* a közhatalmi bérvédelmet a következő jogszabályok alapján valósították meg: az otthonmunkáról szóló 120/1919. sz. törvény III. fejezete; — a gyermekmunkáról szóló 420/1919. sz. törvény 9. §-a; — az üzemi tanácsokról szóló 1921 augusztus 12-i törvény II. cím 3. §-a; — a Szlovákiára és Kárpátaljára érvényes 259/1924. sz. ipartörvény 113—119. §-ai; — a munkaadók és munkavállalók jogviszonyának szabályozásáról szóló 244/1922. sz. törvény 2., 4—7. §-ai; — a bányatörvény módosításáról és kiegészítéséről szóló (a 206. §. novellája) 24/1928. sz. törvény; — a magántisztviselőkről szóló 154/1934. sz. törvény 9—18. §-ai; — a szerkesztőkről szóló 189/1936. sz. törvény. Ezekon felül a különböző mezőgazdasági munkavállalók jogviszonyaira vonatkozó azok — a magyar jogszabályok között alábbiakban felsorolt — jogi intézkedések, melyeknek hatályát az uralomváltozás után a köztársaság fenntartotta.

Magyarországon a kereskedősegédekről szóló 1875. évi XXVII. t.-c.; — az 1884: XVII. t.-c, az ipartörvény 118—120. §-ai; — a gazda és a mezőgazdasági munkás jogviszonyának rendezéséről szóló 1898: II. t.-c. 9—10., 32—35., 37—39., 40—42. §-ai; — a vízitársulatoknál, a vasút- és útépitéseknél alkalmazottak jogviszonyairól szóló 1899: XLI. t.-c.; — a cséplőgép mellett dolgozó munkásokról, továbbá a gazdasági munkásvállalkozókról és segédmunkásokról szóló 1899: XLII. t.-c. (12. §., 17. §.); — a gazdatisztek jogviszonyait rendező 1900: XXVII. t.-c. (8—10. §.-ok); — az erdőmunkásokról és napszámosokról szóló 1900: XXVIII. t.-c. 12—16., 29. és 34. §-ai; — a dohánykertészekről szóló 1900: XXIX. t.-c. 3., 4., 7., 15. §-ai; — a gazda és gazdasági cseléd jogviszonyáról szóló, az 1935: II. t.-c.-kel kiegészített 1907: XLV. t.-c. 9—10., 21., 25-27., 29., 31—34. §-ai; — az ipartörvény novellájának nevezett 1922: XII. t.-c. alapján kibocsátott 120.222/1923. K. M. sz. rendelet; — a gazdasági munkások munkabérének megállapításáról szóló 1923: XXV. t.-c. összes rendelkezései; — a gyermekek, fiatakorúak és nők védelméről szóló 1928: V. t.-c. (11., 25. és 35. §-ok); — a munkaviszony egyes kérdéseinek szabályozásáról szóló 1937: XXI. t.-c. és 3000/1938. Ip. M. sz. végrehajtási utasítása; — a legkisebb és legnagyobb gazdasági munkabérek megállapításáról szóló 1940:

XV. t.-c. 12. §-a és az ennek alapján kibocsátott 3670/1943. M. E. sz. és a 21.000/1943. M. E. sz. rendeletek.

Romániában a bér teljességének védelmét, továbbá a bérfizetés és a bérelszámolás módját a munkaszerződésekről szóló 1929 április 5-i törvény 58—73., 87. és 92-ik szakaszai rendezik; — a legkisebb munkabérek ügyét az 1939 november 1-i rendelet-törvény szabályozza; — a legkisebb munkabéreket a mezőgazdasági termelésben a mezőgazdaság szervezéséről és fejlesztéséről szóló 1937 március 22-i törvény 113. szakasza rendezi; — a kereskedelmi, az ipari és a magántulajdonban levő közlekedési vállalatokra, illetőleg munkavállalókra vonatkozó későbbi rendezés az 1939 november 1-i rendelet-törvény.

Jugoszláviában a bérvédelem alapvető jelentőségű intézkedéseit az 1931 november 5-i ipartörvény írta elő (221-224., 226-230., 326—328., 330—333. szakaszok); — A legkisebb munkabérekéről szóló 1937 február 12-i rendelet 1—8. és 23. szakaszai; — általában a mezőgazdasági munkavállalókra vonatkozólag a bérvédelmet nem szabályozták, de minthogy a jugoszláv munkajogi eljárás azt az elvet alkalmazza, hogy intézkedéseivel nem a munkaadókat, hanem azoknak a munkavállalóit jelöli meg, a legkisebb munkabérré vonatkozó rendelet előírásainak hatálya alá esnek a mezőgazdasági üzemeknél foglalkoztatott irodai alkalmazottak is.

A fentebb ismertetett rendelkezések értelmében *a törvényi bérvédelem hatálya alá esnek Csehszlovákiában*: a gyermekmunkások, a tanoncok, az otthonmunkások, az ipari és a kereskedelmi segédmunkások, a bányászati munkavállalók, a magánalkalmazottak; a mezőgazdaságban azok a munkavállalói csoportok, melyekre az 1918 október 28-ika előtt hatályban volt magyar törvények vonatkoznak.

Magyarországon: a bányászok, általában az ipari munkások, külön szabályozás alapján a tanoncok, továbbá a fiatalok és női munkások; az 1937 évi rendezés után az iparban és a kereskedelemben, a bányászatban és kohászatban foglalkoztatott valamennyi alkalmazott, kivéve: a vezető állást betöltő alkalmazottakat, akiknek évi törzsfizetése a 6000 pengőt meghaladja, a Magyar Nemzeti Bank alkalmazottait és a külön törvény alapján alakult községi hitelszövetkezetek alkalmazottait. — Agrár vonatkozásban a magyar rendezés hatálya kiterjed nevezetesen az arató, cséplő munkásokra, az összes gazdasági munkáskategóriákra, ide értve a részes és szakmánymunkásokat, a szőlő- és gyümölcs gazdaságok napszamosait és idénymunkásait, a különböző jellegű kertészeket, az erdőgazdasági munkásokat, a napszamosokat és a gazdasági cselédeket.

Romániában a rendezés kiterjed az összes ipari, kereskedelmi és mezőgazdasági munkavállalókra.

Jugoszláviában: az összes kézműipari, gyáripari kereskedelmi, pénzügyi, közlekedési, biztosítási, az építkezéseknél foglalkoztatott és az erdőszeti munkavállalókra, továbbá a mezőgazdaságban kereskedelmi tevékenységet kifejtő és irodai alkalmazottakra. — Az 1937 február 12-i rendelet általában kiegészítő személyzet kife-

jezést használ, melyen „minden személy nemre való tekintet nélkül értendő, aki testi, vagy szellemi képességeit állandó, vagy időleges módon, készpénz, vagy természetbeni szolgáltatás, ellenében a vállalat (32. §.) szolgáltatásban értékesíti (1. §. 4. bek.).

Fentiekben az egyes országok mellett a munkavállalói csoportokat a törvényi szabályozás sorrendjéhez vagy az intézkedések sorrendjéhez igazodva soroltuk fel.

3. Az alaki bérvédelemre vonatkozó legfontosabb intézkedések.

Csehszlovákiában az ipartörvény szerint az iparúzők a segédmunkások bérét készpénzben kötelesek fizetni, előzetes megállapodás alapján azonban nyújthatnak a munkásoknak lakást, fűtőanyagot, földet használatra, gyógyszereket és orvosi segílyt, az általuk készíteni kívánt gyártmányokhoz szerszámot és anyagot, végül megállapodhatnak segédmunkásaikkal, hogy munkabérük számlájának terhére bizonyos élelmiszereket, vagy rendszeres élelmezést adnak, ha ennek ára a beszerzés költségeit nem haladja meg.

Trucktilalom jellegű minden olyan megállapodás, mely a munkást arra készítené, hogy szükségleti cikkeit bizonyos meghatározott helyen vásárolja. — A legfontosabb felsorolt árukat, illetőleg tárgyakat az iparúzők munkásaiknak bérszámlájuk terhére nem hitelezhetik, legkevésbé szeszes italokat. — Munkabért tilos vendéglőben, vagy szeszkimérő helyiségben kifizetni. (259/1924. sz. t.-c. 114—115. §-ok.)

Az alaki bérvédelem intézkedései érvényesek a kereskedősegedekre és általában a magánalkalmazottakról szóló 154/1934. sz. törvény hatálya alá eső összes személyekre. Ez utóbbi törvény 17. §-a értelmében az érdekelt és ezért illetékes munkaadói alkalmazotti érdekképviselő meghallgatása után, a kormányrendelet megtilthatja, hogy meghatározott kategóriába tartozó és ugyancsak meghatározott helyen, illetőleg körzetben működő vállalatok alkalmazottainak bérük (fizetésük) terhére lakóhelyet, élelmezést, vagy valaminő szükségleti cikket adjanak. A magánalkalmazottak javára szóló alaki bérvédelmi intézkedés a hivatkozott törvény 16. §-ának előírása, mely szerint időszakos remunerációra *pro rata temporis* az alkalmazottnak igénye van akkor is, ha szolgálati viszonya a szokásos *remuneráció* esedékessége előtt szűnik meg.

A munkabér esedékességének, illetőleg kifizetésének időpontjára nézve, eltérő megállapodás hiányában, az a vélelem, hogy a munkabér hetenkénti fizetése köttetett ki. (259/1924. 113. §. 1. bek.). A magánalkalmazottak jogviszonyairól szóló törvénynek reájuk mérvadó e tárgyú intézkedése: „A pénzben meghatározott fizetést minden naptári hónap végén kell kifizetni. Érvénytelen minden megállapodás, mely szerint a fizetés ennél hosszabb időszak után esedékes.” A munkabér esedékessége tekintetében a szerződés, esetleg a helyi szokás irányadó, egyébként azt a szolgálat befejeztével kell kifizetni. Havi vagy ennél rövidebb időre megállapított bér az ilyen időszak végével fizetendő, egy hónapnál hosszabb időszakra megállapított bér a naptári hónap végével esedékes. Az óra-, darabszám, illetőleg a teljesítmény alapján megállapított bér a nap-

tári hét végén a végzett teljesítmény után fizetendő, magasabbrendű szolgálat esetében azonban a naptári hónap végén. (224—1922. sz. törvény 4. §. 2. bek.). A már megkeresett bér minden más esetben legkésőbb a szolgálati viszony befejezésével válik esedékessé. Akkordbér fizetésénél a munkavállalónak előlegre van igénye, (id. törvény 5. §.).

Magyarországon az iparúzó köteles a munkások bérét készpénzben és pedig, ha másként nem állapodtak meg, hetenként fizetni. Árukat, szeszcsitalt az iparúzó munkásának nem hitelezhet. Az 1922: XII. t.-c.-nek, az ipartörvény novellájának végrehajtásaképpen kiadott 102.222/1922. K. M. számú rendelet előírja, hogy a tanoncszerződésben meg kell jelölni, hogy az iskolában töltött időre jár-e bér. A gyermekek, fiatalok és nők, ha munkájuk ellenértékeképpen lakást és ételt kapnak, azt részükre a törvény által előírt jó, egészséges minőségben kell kiszolgáltatni (1928: V. t.-c., 11. §.). Ha a fiatalok, gyermek vagy nő munkabéréből levonás történt, erről a levonás okának és mértékének feltüntetésével írásban számadást kell adni (id. t.-c. 25. §.). — A munkaadó általában írásbeli elszámolást köteles adni a megállapított legkisebb munkabérből tett levonásról (3000/1938. Ip. M. sz. rendelet 11. §.).

Romániában tilos a munkának kizárólag természetbeni juttatásokkal való díjazása. A természetbeni szolgáltatásokat külön megállapodásban kell megjelölni. Ezek nem részei a normális munkabérének, mert az utóbbit mindig az állam hivatalos pénznemében kell fizetni (*truck-tüalom*). A munkabér fizetésének időpontját a felek közös — egyéni, vagy kollektív — megállapodással határozzák meg, de ez semmi esetre sem lehet a munkavállalóra az alábbi törvényes fizetési határidőknél kedvezőtlenebb. E határidő

a) a napszamosok esetében időtartam alapján megállapított bérnél (fizetésnél) legkésőbb 15 napos időközökben legalább kétszer havonta, minden más munkásnál, vagy magántisztviselőnél legalább egyszer havonta;

b) akkordszerű bérmegállapításnál, ha a munkás a kiadott munkát 15 napon belül nem fejezné be, 15 naponként arányosan kiszámított előlegre jogosult (60. §.).

Ha ugyanannál a vállalatnál legalább 6 hetet szolgálati viszonyban töltött munkavállaló munkája folytatásában önhibáján kívül akadályozott, a munka felhagyásától számított hét napra utolsó napi keresetének hétszeresére jogosult. — A munkabért a munka helyén vagy a vállalat helyiségében kell kifizetni és soha sem olyan napon vagy időben, melyre jogszabály, vagy egyéni, esetleg kollektív szolgálati szerződés, vagy helyi szokás munkaszünetet ír elő. Munkabér nem fizethető ki sem szünnapon, sem a munkanap pihenő időszakában. — A munkavállalónak, illetőleg megbízottjának jogában áll a bér kiszámításának módját, ha pedig ez bizonyos mérésekkel függ össze, az alapul szolgáló méréseket közvetlenül ellenőrizni. (62. §.).

Jugoszláviában az ipartörvény kimondja, hogy a munkavállalót javadalmazása tekintetében nem szabad megrovidíteni. Ha a

szolgálati szerződés a munkabérre vonatkozóan nem intézkedik és e szolgálatról nem állapítja meg, hogy az kifejezetten ingyenes, vélelmezni kell, hogy a felek megfelelő munkabérben állapodtak meg. A bér (fizetés) a teljesített szolgálat után esedékes, havi fizetés kikötése esetében a hónap utolsó napján, egyébként a munkafeladat elvégzéskor. A bérre vonatkozó egy hónapnál hosszabb időre szóló megállapodás esetében a bér naptári hónaponként a hó utolsó napján esedékes. Az akkordmunka díjazása a hét végén történik, hosszabb ideig tartó munkafeladat esetében a munkavállaló a már megszolgált bérre hetenként előleget vehet fel. A munkaadó nem adhat áruhitelt munkavállalójának, nem kötelezheti őt bizonyos árunak legkevésbé egy meghatározott cégnél való vásárlására, illetőleg megrendelésére, (truck-tilalom), de közös megállapodással a munkaadó rendszeres ellátást, lakást, élelmet, fűtést, világítást adhat mindenkor kizárólag az önköltség térítése ellenében (214. §.). — A pénzben fizetett bért csak dinárban jogszerű kifizetni; a kifizetés helye nem lehet sem vendéglő, sem olyan helyiség, ahol szeszitalokat szolgálnak fel.

4. *Bérvédelem csőd esetében.* Alaki munkajogi szabálynak minősül a csődjognak minden olyan intézkedése, mely védi a munkavállaló bérkövetelését. *Csehszlovákiában* jogos a szolgálati viszonyból folyó követelésekkel összefüggésben a csődtömeg terhére eső elsőosztályú követelések: az alkalmazottaknak szolgálati viszonyukból származó követelése, a csődnyitást, vagy a vagyonbukott halálát megelőző utolsó három évre eső bérek (fizetések), a szolgálati viszony időelőtti megszűnéséből származó kártérítési igények, ha nem haladják meg az érdekelt három évi javadalmazásának összegét, a szolgálati óvadékok visszatérítésére irányuló igények, bérlevonás formájában az üzem folytatásához a munkaadónak nyújtott kölcsönök visszatérítésére irányuló igények, a kereskedelmi ügynököket az üzlettulajdonos terhére megillető jutaléka vagy a felmerült készkiadások megtérítésére irányuló igénye, feltéve, hogy az utóbbiak a megelőző utolsó három év üzletszerzésén alapulnak, vagy ennek folyamán váltak esedékessé. Az összes igények azonban csak azzal a korlátozással minősülnek elsőosztályú csődbeli követelésnek (a készkiadások megtérítésére és az óvadékok visszatérítésére irányuló igényeken kívül), ha egy hitelező követelése nem haladja meg a 24.000 Kc.-t. Ezt az összeget meghaladó, vagy a fentebb megjelölt módon számítandó három évnél régebbi keletű követelések harmadosztályú csődbeli követelésnek minősülnek. (64/1931. sz. törvény).

Magyarországon — ami a munkavállaló ellen vezethető végrehajtással kapcsolatos alaki bérvédelmet illeti — az állandó köz- vagy magánalkalmazásban levő egyének fizetésének és bármely más címen élvezett szolgálati járandóságának legfeljebb ¹/₃-a, és az is csak úgy vehető végrehajtás alá, hogy a végrehajtást szenvedő részére évi 2000 korona a foglaláson túl is érintetlenül maradjon. Állandó alkalmazottnak tekinthető az, akinek járandósága sem nem napidíj, sem olyan munkabér, melyet a napok vagy a he-

tek száma vagy darabszám szerint fizetnek. A napidíjnak csak a napi 5 koronát meghaladó része vonható végrehajtás alá. Munkabérnek (ha napszám, vagy hétszám szerint fizetik) csak a napi 5 koronát meghaladó része vehető végrehajtás alá. Szakmáymunka után járó munkabér csak oly mértékben vonható végrehajtás alá, hogy a kereseti időnek minden egyes napjára 5 korona a végrehajtás alól mentes maradjon. Végrehajtás alá nem vonható összegek: a végrehajtást szenvedőnek, vagy családjának élelmezéséből és lakbérletéből felmerülő követelés miatt vezetett végrehajtás esetében felerészben lefoglalhatók (1908: XLI. t.-c. 11—12. §§.).

Csődeltjárás esetében Magyarországon a csődtörvény (1881: XVII. t.-c.) eredetileg az első osztályba sorozta azoknak követeléseit, akik a közadós háztartásában, gazdaságában, vagy iparüzletében állandóan alkalmazva voltak, de csak a csődöt közvetlenül megelőző egy évre hátralevő és a törvényes felmondási időre járó fizetésből és munkabérből származó követeléseket, azon esetben is, ha e hitelezők a közadósnak gyermekei, vagy ha szolgálati viszonyuk a csődnyitást idejekor már megszűnt. (60. §.). Ha a tömeggondnok a szolgálati viszonyt fenntartja, a felmondási időre járó fizetés és munkabér nem elsőosztályú követelés, hanem közvetlenül a tömeg tartozásának tekintendő. Az iparban és a kereskedelemben foglalkoztatott tisztviselők és kereskedősegédek egyes jogviszonyainak rendezéséről szóló 1910/1920. M. E. sz. rendelet 22. §-a a csődtörvény előbb közölt intézkedését a magánalkalmazottak és a kereskedősegédek javára módosította, mert az idézett szakasz értelmében a hivatkozott rendelet alapján támasztható követelések csőd esetében közvetlenül a tömeg tartozásaival egy tekintet alá esnek. Ez a kedvezményes minősítés nemcsak az érdekelt alkalmazott két-évi, vagy ezt meghaladó szolgálata esetében érvényes a felmondási illetményekre, hanem a szolgálati időre tekintet nélkül valamennyi hathavi, illetőleg egy évi felmondási igénnyel bíró alkalmazott illetményére vonatkozik. — A bírói gyakorlaton alapuló jogszabály értelmében a csődtömeg ellen érvényesített felmondási igény esetében vizsgálendő, hogy a vagyonbukott által elismert ilyen felmondási igény a bírói gyakorlat értelmében az alkalmazottat valóban megilleti-e. (C. 1532/1928. Hj. Dt. XXII. 87.). — Am. kir. Curia állást foglalt a tekintetben, hogy az alkalmazott mely illetményei minősíthetők az 1910/1920. M. E. sz. rendelet 22. §-a alapján tömegtartozásnak. A m. kir. Curia szerint csak az e rendelet alapján támasztható követelések, nem pedig a kedvezőbb külön szerződésen alapuló illetmények minősülnek tömegtartozásnak. (C. 6539/1926. Hj. Dt. XXI. 19.). — A mezőgazdasági és hozzájuk hasonló jellegű munkavállalók szolgálati szerződéséből eredő követelések munkaadójuk .. csődjében tömegtartozásnak tekintendők és pedig a gazdasági munkásé az 1898: II. t.-c. 45. §-a, a vízimunkálatoknál alkalmazott munkásé az 1899. XLI. t.-c. 21. §-a, a gazdasági segédmunkásé és e törvény hatálya alá eső egyéb munkásoké az 1899: XLII. t.-c. 10., 14., 17., 18. §-ai, az erdei munkásé az 1900: XXVIII. t.-c. 19. §-a és a gazdasági cselédé az 1907: XLV. t.-c. 37. §-a alapján.

Általában a próbaidőre alkalmazottak illetményei a csődvagyon terhére a második osztályba sorozandók. (C. 954/1900.).

Bányavagyon által biztosított hitelezők esetében a bányavagyonból is előbb a magánalkalmazottat az 1910/1920. M. E. sz. rendelet alapján megillető követelést mint tömegtartozást kell kielégíteni. A tömeg tartozásainak és költségeinek kielégítése után sorrendben második helyen szereplő előnyös tételként kell kielégíteni ama munkavállalóknak a csődöt megelőző utolsó esztendőre eső bérköveteléseit, akik nem esnek az 1910/1920. M. E. sz. rendelet hatálya alá. — Bírói árverésen eladott bányaingatlan vételárának felosztásánál a munkások hátralevő bére ugyan előnyös tétel, de a magasabb minőségben alkalmazott tisztviselő fizetése még csőd esetében sem előzi meg a bekebelezett hitelezők követeléseit. (C. 568—1884.). Minthogy a-m. kir. Curia ezen állásfoglalása után lépett hatályba az 1910/1920. M. E. sz. rendelet, vitatható, hogy a Curia-nak idézett állásfoglalása jelenleg mérvadó-e a hivatkozott rendelet hatálya alá eső alkalmazottnak e rendeleten alapuló követeléseire.

A csődönkívüli kény szer egyezségi eljárásról szóló 1410/1926. M. E. sz. rendelet értelmében az egyezségi eljárás nem érinti az előnyösen kielégítendő követeléseket, tehát a munkavállalóknak az egyezségi eljárás megindítását megelőző egy évre hátralevő és a törvényes felmondási időre járó fizetéséből és munkabéréből származó követeléseit, még azon esetben sem, ha az érdekelt az egyezségben levő adós gyermeke, vagy ha a szolgálati viszony az egyezségi eljárás kezdetekor már megszűnt. (Az 54. és 55. §-ok rendelkezései az utóbbiban hivatkozott 1881: XVII. t.-c. 60. §-a 1—4. pontjainak intézkedéseire figyelemmel.)

Romániában csőd esetében az alaki bérvédelem a magyar jogi előírásokkal megegyezett.

Jugoszláviában az 1929 évi december 1-i csődtörvény és a kényszeregyezségről szóló, az előbbivel egyidejű törvény szabályozza a munkavállalóknak ezekre az esetekre vonatkozó bérvédelmét. A munkavállaló a csődnyitást követő hat hónap folyamán a törvényes vagy szerződéses határidővel a szolgálati viszonyt felmondhatja. Az erre az időre járó bér (fizetés) a csődtömeg terhére szóló elsőosztályú követeléssé válik (45. §.). A törvényesnél hosszabb felmondási időre járó bér (fizetés) csupán harmadosztályú csődbeli követelés. Ha csődnyitáskor a munkavállaló már felmondásban volt, vagy szolgálati viszonya már megszűnt, a csődnyitás előtt esedékessé vált egy évnél nem régebbi és 20.000 dinár összeget meg nem haladó, a szolgálati viszonyon alapuló követelése elsőosztályú csődbeli követelésnek minősül. Az annál régebben esedékessé vált és 20.000 dinár összeget meghaladó követelés pedig másodosztályú csődbeli követelésnek minősül. — Kényszeregyezségi kor ezek az intézkedések csak azzal az eltéréssel érvényesek, hogy ilyen esetben a kényszeregyezés megkötését követő hónapon belül egyik fél sem gyakorolhatja a csupán a csődnyitás esetére biztosított azt a jogot, hogy a törvénnyel vagy szerződéssel meghatározott idő előtt felbonthatja a szolgálati szerződést.

5. *A munkás bérkövetelésével szemben való beszámítás, abból való visszatartás és a terhére történő kártérítés joga.*

A *Csehszlovákiában* kialakult jogi felfogás szerint a munkás felel az általa okozott kárért. Ha a munkavállaló nem végezte el a szerződés szerűleg megjelölt munkát, a munkaadó vagy a köteleznek megfelelő teljesítést, vagy a késedelemből előálló kár megtérítését követelheti, vagy az utólagos teljesítésre új határidőt adhat, azzal, hogy ennek be nem tartása esetében a szerződéstől visszalép. A szolgálati viszonyt ilyen esetben idő előtt felbonthatónak minősítették (a 259/1924. sz. törvény 120. §. b) alatti pontjának és a 244—1922. sz. törvény 19. §-ának intézkedésére figyelemmel). Ha a munka eredménye kifogásolható, a munkás mentesül a felelősség alól, ha különben szerződés szerűleg dolgozott. Egyébként magánjogilag felel a hibákért. Ha a kifogásolható munka következményei megszüntethetők, a munkaadó a hibásan dolgozó munkástól követelheti az ehhez szükséges szolgálatot vagy a munkabérnek arányos mérséklését. Ha az okozott hiba nem szüntethető meg, a munkaadót kártérítés illeti meg és a hibás munka jogot nyújt a szolgálati szerződés felbontására. A kártérítés a gyakorlatban a kárnak bérlévonással való kiegyenlítését jelenti. — Ha a munkás törvényes ok nélkül idő előtt megszakítja a szolgálati viszonyt, a munkaadó ezért kártérítést követelhet, ennek következménye azonban nem veszélyeztetheti a munkás léteérdekeit (259/1924. sz. törvény 124. §.). — A mezőgazdasági munkavállalók tekintetében a kérdést azok a magyar jogszabályok rendezik, melyeknek hatályát az uralomváltás után a Köztársaság fenntartotta.

Magyarországon elfogadott elv, hogy a munkabér ellátási jellegű, miért is az életfenntartáshoz szükséges mértékig a bérköveteléssel szemben a magánjog nem enged sem visszatartást, sem beszámítást. Ez alól egyetlen kivétel a munkás szándékos károkozásából származó követelés, úgyszintén az a joggyakorlat, hogy a magánalkalmazottak szolgálati követelésébe korlátlanul teljes mértékben csak szándékosság és vétkes gondatlanság esetén számítják be az okozott kár összegét, (C. H. 4313/1936.). — A bérlévonással kapcsolatos visszaélések ellen az 1900: XXVIII t.-c. az erdei munkásokat, az 1900: XXIX. t.-c. pedig a dohánykertészeket védi, kimondván, hogy ha a napszámos nem nyugszik bele munkabérének az általa okozott kár erejéig való visszatartásába, a munkaadó kárkövetelése jogszerűségének megállapítása végett a visszatartástól számított három napon belül köteles az illetékes hatóságnál az eljárást megindítani. — Az erdei és földmunkásokra általános szabály, hogy munkaszerződésükből eredő követelésük sem kincstári, sem egyéb követelés fejében nem foglalható le.

Romániában a munkavállaló fizetése ellátási jellegű. A bérköveteléssel kapcsolatban a munkaadónak csak két esetben van visszatartási joga, nevezetesen ha pénzelőleget nyújtott, továbbá ha megállapodott a munkavállalóval bizonyos kaució szerű biztosíték részleteinek levonására vonatkozólag. Mindkét esetben (1929 április 5-i törvény 68—69. §§.) a bérnek legfeljebb egy tizede tartható

vissza. A munkavállaló bére (fizetése) terhére irányuló végrehajtás során egyfajta követelés címén a bérnek (fizetésnek) legfeljebb egyötöde foglalható le, míg többfajta követelésért legfeljebb a bér (fizetés) kétharmada. Nő- és gyermektartási perekből, minthogy az ilyen igények is ellátási jellegűek, a fizetés fele tiltható le. A mezőgazdaságban az általános magánjogi szabályok irányadók. — Szesziesitalok eladásából keletkezett követelésekért a munkabér terhére nincs végrehajtásnak helye. (67. §.). — Ipari és kereskedelmi vállalatok irodáiban, elárusító helyein vagy melléktelepein főképen vagy részben szellemi tevékenységet űző magánalkalmazottak fizetésének legfeljebb egyharmada hajtható végre és engedményezhető.

Jugoszláviában a végrehajtásról és a foglalásról szóló 1930 július 9-i törvény (csak 1937 június 4-én lépett hatályba) 245., 247., 248. szakaszai és az ipartörvény 239. §-a rendezi ezt a kérdést. E jogalapon a munkavállaló keresetének és egyéb jövedelmének legfeljebb egyharmada végrehajtható azzal a korlátozással, hogy ezt követően legalább évi 6.000 dinár a munkavállalónak megmaradjon. Napibérrel díjazott alkalmazott esetében a munkabér egyharmada végrehajtható, de az 1940 október 5-i rendelet értelmében azzal a korlátozással, hogy a végrehajtás után napi 30 dinár a munkavállalónak megmaradjon. — Szándékos károkozás esetében a munkavállalót kártérítési kötelezettség terheli, természetesen *dolus malus* esetén azonnali hatályú elbocsátásnak van helye.

6. *A gazdasági cselédek alaki bérvédelmére vonatkozó rendelkezések.*

Csehországban ezt a kérdést az 1918 évi uralomváltás előtt hatályban volt és a Köztársaság által érvényben tartott azok a jogszabályok rendezték, melyekről alábbiakban a magyar rendezésnél szólunk.

Magyarországon a kérdést a gazda és a gazdasági cseléd jogviszonyáról szóló 1907: XLV. t.-c. szabályozza. Amennyiben más megállapodás nincs, a gazdasági cseléd pénzbére negyedévenként utólag fizetendő. A természetbeni járandóságot negyedévenként előre kell kiszolgáltatni, kivéve azokat a járandóságokat, melyek természetüknél fogva naponta adandók, mint pl. a tej (21. §.). A törvény előírja, hogy a járandóság fejében kiszolgáltatott termény I-a minőségű legyen. (25. §.). A szegődményes földet a gazda a cselédnek jól megművelve, kellő időben, a vetés forgója szerint olyan területen köteles kijelölni, mely a gazdaságban hasonló termény alá kijelölt többi föld átlagos minőségének megfelel. (26. §.). A gazda a cselédnek az egészségügy követelményeinek megfelelő szállításáról köteles gondoskodni, a cselédlakásokat pedig úgy kell megépíteni, hogy minden családos gazdasági cselédnek külön szobája és külön kamrája legyen. (29. §.). A szegődményes föld betakarítására a gazda ingyen ígát köteles adni. (26. §.). A cseléd járandóság gabonájának a malomba való fuvarozásáról és az örlemény hazaszállításáról a gazda ingyen köteles gondoskodni. (27. §.). Az utóbbi két rendelkezés már átnyúlik az anyagi bérvédelembe.

Románia és Jugoszlávia a kérdést nem szabályozta.

A gazdasági munkások alaki bérvédelmét csak Magyarország és Románia szabályozta.

Magyarországon a gazda és a gazdasági munkás jogviszonyának rendezéséről szóló 1898: II. t.-c. értelmében, ha a munkabért a felek a termés bizonyos hányadrészében állapítják meg, akkor a szerződésben a munkabért vagylagosan, nevezetesen a munkaadó azon évi termése átlagos minőségének megfelelően a termés meghatározott mennyiségében (súlyban) és készpénzben is meg kell állapítani. (10. §.). A gazdasági munkás szolgálatának ellenértékét pénzben vagy terményben követelheti, de megosztva semmi esetre sem.

A gazda a munkás által okozott kár erejéig a munkabért és ilyen jellegű egyéb járandóságot, sőt a munkás ingóságát is visszatarthatja, köteles azonban a követelés jogosságának megállapítása végett az eljárást a visszatartást követő három napon belül a járásbíróóság előtt megindítani. Az út és vasútépítő, továbbá a vízszabályozó munkásokkal kapcsolatosan az 1899: XLI. t.-c. 18. §-a ír elő hasonló intézkedést. Az erdei munkások tekintetében az 1900: XXVIII. t.-c. hasonló értelemben rendelkezik. — A termelő a dohánykertész által okozott kárának értékéig a dohánykertész járandóságát és biztosítékát visszatarthatja, köteles azonban a kárkövetelés megállapítása végett az eljárást az illetékes hatóságnál a visszatartástól számított három napon belül megindítani. (1900: XXIX. t.-c. 22. §.).

Csehszlovákia a köztársaság megalapításával ezeknek a magyar rendelkezéseknek érvényét a magyar felségjog alatt volt területeken hatályban tartotta és azokat később sem módosította.

Romániában a mezőgazdaság szervezéséről és fejlesztéséről szóló 1937 évi törvény bizonyos meghatározott munkára szerződött gazdasági munkások bére tekintetében előírja, hogy munkabért csak pénzben szabad teljesíteni és amennyiben a munkást terményrészesedés is megilletné, ennek pénzbeli értékét is előre meg kell határozni. — Aratószerződésekben a felek akár pénzben, akár terményrészesedésben állapíthatják meg a szolgálat ellenértékét.

Jugoszlávia a gazdasági munkások tekintetében e kérdést nem szabályozta.

8. Anyagi bérvédelem az iparban, a bányászatban és a kereskedelemben. — Csehszlovákiában az 1920 február 25-i törvény a bányamunkások haszonrészesedését írta elő a bányavállalatok tiszta jövedelméből és biztosította a bányászok választott képviselőinek közreműködését a haszon megosztásánál. — Az otthonmunkások tekintetében a 29/1920. sz. törvény egyes termelési ágakra nézve az otthonmunkások és műhelysegédek legkisebb munkabéreinek megállapítását az érdekeltségek képviselőiből álló központi bizottság hatáskörébe utalta. (14. §.). Egyébként Csehszlovákiában a legkisebb munkabérek ügyét országos érvényű törvény nem szabályozta. — Magyarországon az ipartestületekről és az ipartestületek országos központjáról szóló 1932: VIII. t.-c. 26. §-a megengedte,

hogy az ipartestületek a tagjaiknál foglalkoztatott alkalmazottak bevonásával a munkaviszonyból származó közösérdekű ügyek megbeszélése és együttes megállapodások létesítése céljából munkaügyi bizottságot alakítsanak. Az ipari közigazgatás egyes kérdéseinek szabályozásáról szóló 1936: VII. t.-c. 30. §-a ezt a rendezést oda módosította, hogy az ipartestületi munkaügyi bizottságok működésének célja munkaszabályszerződések kötése. Az ilyen szerződések lényeges tartalma a bértételek megállapítása. Az ipartestületi munkaügyi bizottságban az 1936 évi idézett törvény értelmében a munkaadóknak és alkalmazottaknak egyenlő képviselőt kell biztosítani, sőt — figyelemmel arra, hogy a kisebb és a nagyobb üzemek tulajdonosainak érdekei is ütközhetnek — a bizottság paritásos összetételének elvét a törvény a munkaadók érdekeltségén belül is és pedig a háromnál több, másfelől az ennél kevesebb alkalmazottat foglalkoztató munkaadók között érvényesítette. Alkalmazottat nem foglalkoztató iparosnak a bizottságban nincsen helye. E munkaügyi bizottságtól elfogadott munkaszabályszerződés érvényességéhez miniszteri jóváhagyás szükséges és ez a szerződés bizonyos módosításának teljesítésétől is függővé tehető. A kézműipar keretében tehát a társadalmi érdekeltségek autonóm hatáskörében létrejöhet akár a legkisebb munkabéreknek, akár általában a bérfeltételeknek részletes megállapítása, ami azonban csak a közhatalom jóváhagyásával emelkedik jogerőre. Sokkal messzebb megy a munkaviszony egyes kérdéseinek szabályozásáról szóló 1937: XXI. t.-c. melynek 7. §-a felhatalmazza az iparügyi minisztert, hogy ha az iparban, a kereskedelemben vagy a kohászatban a munkabérek indokolatlanul alacsonyok, a munkavállalóknak fizetendő legkisebb munkabérek hivatalos megállapítása céljából az érdekeltségek meghallgatásával munkabérmegállapító bizottságot szervezzen. A bizottság hat tagból és ugyanannyi pótagból áll. A tagok és a pótagok V3-át a munkaadói, V3-át a munkavállalói érdekeltségek köréből nevezi ki az iparügyi miniszter a szóban levő érdekeltségek meghallgatásával, a tagok Vß-a pedig egyik érdekeltégi csoportba sem tartozó, pártatlan személyekből áll, akik közül nevezi ki a miniszter a bizottság elnökét és alelnökét. Az iparügyi miniszter annyi munkabérmegállapító bizottságot szervez, ahány iparban vagy rokon iparcsoportban válik szükségessé a legkisebb munkabérek megállapítása. Egy-egy bizottság hatásköre lehet országos, vagy csupán egy-egy vidékre korlátolt és hatáskörébe tarthat egy vagy több iparág.

A munkabérmegállapító bizottság szótöbbséggel határoz, szavazategyenlőség esetén határozattá az a javaslat emelkedik, ami mellett az elnök szavazott. A bizottság határozata ellen bármelyik érdekeltség 8 napon belül felszólalhat. A határozatot és az esetleges felszólalásokat a bizottsági elnök az iparügyi miniszter elé terjeszti, aki azt vagy megerősíti, vagy új tárgyalásra visszaadja. A megerősített határozat a hivatalos lapban jelenik meg és közzétételét követő 8. napon lép hatályba. A legkisebb munkabérek esetleg később lépnek hatályba, ha a megerősített határozat ilyen érte-

lemben intézkedik. A legkisebb munkabérek táblázatát minden üzemben feltűnő helyen kell kifüggeszteni. *Magyarországon* alig van ipari és kereskedelmi munkaviszony, melyre érvényes legkisebb munkabéreket a leírt eljárással ne állapították volna meg. (L. e tekintetben a 3.630/1943. M. E., a magánalkalmazottakra vonatkozóan pedig a 3.640/1943. M. E. sz. kormányrendeleteket. E rendezés után természetesen az ipartestületi munkaügyi bizottságok bérmegállapításai csak az iparügyi miniszter által szervezett munkabérmegállapító bizottságok megerősített határozataiban előírt legkisebb tételeknél magasabb munkabéreket állapíthatnak meg.

Romániában a legkisebb munkabérek az iparban, a kereskedelemben, valamint azoknál a magánvállalatoknál, melyeknek nincsen sem ipari, sem kereskedelmi jellegük, de alkalmazottakat foglalkoztatnak (pl. mérnöki, ügyvédi, szabadalmi ügyvivői irodák személyzete) az 1939 november 1-i rendelet-törvény értelmében paritásos bizottság állapítja meg. Minden munkafelügyelőség mellett szervezni kell ilyen paritásos összetételű vegyes bizottságot. A bizottságban 3 munkás és 3 munkaadó tag vesz részt, és pedig 2—2 az iparból és 1—1 a kereskedelem köréből. A bizottság elnöki tisztjét az illetékes ítélőtábla elnöke személyesen tölti be, azokban a városokban, ahol csak törvényszék működik, az elnöki tisztet ennek elnöke (románul „főelnöke”) személyesen tölti be. A bizottság tagjait a regionalis munkaadói és munkavállalói szakegyesületek ajánlásai alapján a munkaügyi miniszter terjeszti elő kinevezésre a király elé. Az ily módon szervezett bizottság egy munkavállaló és egy munkaadó taggal kiegészül mindig abból a szakmából, melynek munkabérvizonyait a bizottság épen tárgyalja. A bizottság szótöbbséggel hozza határozatát, szavazategyenlőség esetén az elnök dönt. A bizottság tárgyalása titkos, aki ez ellen szándékosan vét, hat hónapig terjedő szabadságvesztéssel és mellékbüntetésként 10.000 leu pénzbüntetéssel büntetik. A bizottság határozatát a hivatalos lapban közzé kell tenni, megjelenésétől fogva lép jogerőre. — *Jugoszláviában* a legkisebb munkabérek megállapításáról szóló 1937 február 12-i rendelet értelmében a szabályozás megvalósítása az illetékes bán hatáskörébe tartozik. A törvény kétféle bérminimumot ismer. Az első, amit a minisztertanács rendeleti úton az egész államterületre kötelező érvénnyel ír elő, a másik minimális tétel, melyet az egyes bánok — figyelemmel a minisztertanács által megállapított országos minimumra — a bánok eltérő termelési viszonyaira tekintettel, az egyes termelési, illetőleg iparágakra szóló érvénnyel írnak elő. A bánok tehát a különböző bánok és azokon belül az egyes iparágak helyzetére tekintettel, a maguk hatáskörében vagy nem szabályozzák a legkisebb munkabéreket, mely esetben a bánok területén az országos legalacsonyabb bértételek irányadók, vagy kisebb-nagyobb mértékben növelik a kormánytól országos érvénnyel megállapított legalacsonyabb tételeket. Ha a bán a maga illetékességi területére a legkisebb munkabért szabályozni kívánja, véleménynyilvánítás céljából a tárgyalásba köteles a megfelelő munkaadói és munkavállalói szakegyesületeket

bevonni és pedig egyenlő számban azokat a személyeket, akiket az előkészítő tárgyalásra az érdekelt felek kijelölnek. A bán a szabályozás előkészítésébe az érdekelt kamarákat is bevonhatja, de jogszabály erre őt nem kötelezi.

9. *Anyagi bérvédelem a mezőgazdaságban.* — Csehország a kérdést nem szabályozta, a munkabér tekintetében a mező- és erdőgazdasági munkaviszonyban érdekelt felek magánautonómiájának korlátozását a kollektív munkaszerződések intézményére bízta.

Magyarországon, már az eddigiekből is kitűnik, az 1923:XXV. t.-c. intézkedett a gazdasági munkások munkabérének megállapításáról. A legújabb rendezés, az 1940:XV. t.-c. alapján a vármegyék székhelyén és a törvényhatósági jogú városokban működő munkabérmegállapító bizottságok állapítják meg a legkisebb munkabéreket. A munkabérmegállapító bizottság egy elnökből, egy helyettes elnökből, négy munkaadó és négy munkavállaló tagból áll. Elnökét és helyettes elnökét az illetékes mezőgazdasági kamara öt jelöltje közül a főispán nevezi ki, a bizottság tagjait a kamarális szervezetnek a munkaadói, másrészt a munkavállalói érdekeltége külön-külön választja. A munkaadó-tagok felét a 100 kat. holdnál kisebb földbirtokkal rendelkezők közül választják. (130.000/1940. F. M. számú rendelet 6. §.). A mezőgazdasági bérmegállapítás autonóm szervezetének csúcsa az Országos Gazdasági Munkabérmegállapító Bizottság, melynek tagjait, egyenlő számban a gazdaérdekeltégek vezetőségéből és a mezőgazdasági munkavállalók köréből, továbbá pártatlan szakértő személyek sorából a földművelésügyi miniszter nevezi ki. A vármegyei, illetőleg a városi munkabérmegállapító bizottságok kötelesek alkalmazkodni az országos bizottság által megszabott kötelező irányelvekhez, az ezekben megjelölnél alacsonyabb legkisebb munkabéreket nem állapíthatnak meg. A megyei és a városi mezőgazdasági bizottságok a 211.000/1943. F. M. sz. rendeletben megállapított irányelveknek, ai megyei bizottságok ezen felül a járási mezőgazdasági bizottságok indítványainak figyelembevételével állapítják meg a legkisebb munkabéreket.

A munkabérek megállapítása osztályozással történik.

Napszamosokra és idénymunkásokra érvényes osztályok:

- I. oszt. a 19 évet betöltött nehéz munkára alkalmas férfi;
- II. „ a teljes munkabírású nő 17—55 évig;
- „ „ a 19. évet még be nem töltött férfi;
- „ „ a 19. évet betöltött, de nehéz munkára nem alkalmas férfi;
- III. a 16 évnél fiatalabb férfi;
- „ „ a 17 évnél fiatalabb nő;
- „ „ a 60 évnél idősebb férfi;
- III „ az 55 évnél idősebb nő;
- IV. „ a 14 évnél fiatalabb gyermek.

Gazdasági cselédekre vonatkozólag az átlagos teljesítményű férfi béres vagy kocsis teljesítményét kell alapul venni. A cséplést munkabérek megállapításánál az élelmezést is figyelembe kell venni, tekintettel az élelmezéssel és a nélkül megállapított bérek különbségére. Elevátorral cséplés esetében a munkabért 5%-kai keli csökkenteni.

A gazdasági munkások által teljesítendő részes és szakmány-munkára vonatkozó legkisebb munkabérek megállapításánál kötelező elv, hogy ha a munkás a vonatkozó 211.000/1943. F. M. számú F. M. számú rendelet 8. §-ban részletesen felsorolt munkákon felül egyéb szolgálatra is köteles, ennek helyben szokásos értékét a munkaadó megtéríteni tartozik és az összes bérnek megfelelő arányos keresetet kell a munkásnak biztosítani akkor is, ha nem végzi el az egész munkafeladatot.

Szőlő- és gyümölcsgazdaságban, &z illetékes hegyközségi tanács javaslata alapján, az átlagos erőkifejtéssel járó munkák esetében a munkabér a hasonló mezőgazdasági napszámnál 20%-kai magasabb,

Kert gazdaságban: a kérdést szabályozó rendelet a szakképzett kertészeket a rövidebb-hosszabb gyakorlatra és az életkorra figyelemmel négy osztályba sorozza. A szakképzett kerti munkásoknak a mezőgazdasági munkásokénál 20%-kai magasabb bér jár.

Erdőgazdaságban a rendelet három férfi és két női napszamos-osztályt állapít meg, életkorra, továbbá nehéz munkára alkalmasságra vagy alkalmatlanságra tekintettel. Az erdőgazdaságban nehéz helyen dolgozó munkásnak, aki önhibáján kívül munkájával az átlagos eredményt nem érheti el, 20%-os bérpótlék jár.

A hatályos előírásokból kitűnik, hogy Magyarországon, ritka kivétellel, az összes mezőgazdasági munkakategóriákra vonatkozólag legkisebb munkabérek vannak érvényben.

Romániában a mezőgazdaság szervezéséről és fejlesztéséről szóló 1937 évi törvény értelmében mindennemű mezőgazdasági munka legkisebb munkabérét a mezőgazdasági kamara keretében működő bizottság állapítja meg. E bizottság összetétele: a kamara elnöke vagy alelnöke, a bizottság elnökének minőségében, a megyei mezőgazdasági szolgálat igazgatója vagy aligazgatója, egy falun élő kiscgazda, akít erre a tisztségre a mezőgazdasági, kamarának 50 holdna aluli birtokos, tehát kiscgazda tagjai választanak. Ha a mezőgazdasági kamara elnökének nincsen 50 kat. holdnál nagyobb földtulajdona, hanem maga is kiscbirtokos, a kamara vezetősége a bizottságba meghív egy 50 kat. holdnál nagyobb földtulajdonnal rendelkező birtokost a paritás elvének érvényesítése végett.

Jugoszláviában a legkisebb munkabérekéről szóló 1937 évi rendelet 35. §-a a rendelés köréből a mezőgazdasági munkásokat kifejezetten kizárja, de a 32. §-a értelmében a jogszabály hatálya kiterjed az erdei munkásokra. E rendeletben a szociálpolitika minisztere felhatalmazást kapott, hogy a földmívelésügyi miniszterrel egyetértőleg szabályozza a mezőgazdasági munkavállalók legkisebb munkabérét. E felhatalmazás alapján azonban rendezés nem történt.

10. *A legkisebb munkabéreknél alacsonyabb bérek fizetésének jogkövetkezményei.* Azok az államok, melyek a legkisebb munkabér rendszerét kiépítették, célszerű büntető rendelkezésekkel kívánták biztosítani a szabályszerűen meghatározott legkisebb bértételek érvényét. *Magyarországon* a legkisebb munkabérre vonatkozó előírásokba ütköző magatartás kihágásának minősül. (1937:XXI. t.-c. 16. §. és az 1940:XV. t.-c. 20. §.) és 10-től 600 pengőig terjedő pénzbüntetést von maga után. Ha a kihágást olyan egyén követi el, aki ilyen természetű kihágás miatt már jogerősen büntetve volt és a büntetés kiállása óta 2 év még nem telt el, 15 napi elzárással büntethető. (1937:XXI. t.-c. 16. §.). A munkavállaló követelheti a legkisebb munkabér és a valóban fizetett bér közötti különbözetet. A munkavállaló legkisebb munkabérre vonatkozó jogáról sem előre, sem utólag nem mondhat le. A mezőgazdasági munka körében a fizetett bér és a legkisebb munkabér közötti különbözet a végelszámolástól számított 3 hónapon belül követelhető. (1940: XV. t.-c. 18. §.).

Romániában az a vállalat, mely a legalacsonyabb bértarifánál alacsonyabb munkabért fizet, annyiszor 500 leu bírság fizetésére köteleztetik, ahány esetben szabályellenesen alacsony munkabért utalt ki. Visszaesés esetében a bírság összege az alapbírság kétszerese. Ezen felül büntető jellegű pénzfizetésre köteleztetnek a legkisebb munkabéreknél alacsonyabb bért fizető vállalatok és pedig munkaslétszámukkal arányos mértékben:

1—50 munkás	foglalkoztatása esetében	500— 5.000 leu	pénzbüntetés
51-100	„ „ „	1.000-10.000	„ „
101-500	„ „ „	10.000-50.000	„ „
500-nál több	„ „ „	50.000-100.000	„ „

Visszaesésnél a pénzbüntetés kétszerese fizetendő. A bírságon és pénzbüntetésen felül természetesen a kihágást elkövető vállalat köteles a munkabérkülönbséget a megkárosított munkavállalónak megtéríteni. — A bírság kirovása a munkaügyi bíróság hatáskörébe tartozik. Ezek az 1939 évi vonatkozó törvénynek (13. és 15. §§) a legkisebb munkabérek szankcionálására vonatkozó rendelkezései.

A mezőgazdasági legkisebb munkabérek tekintetében a vonatkozó törvény kimondja a gazdának a megkárosított munkavállaló kártalanítására való kötelezettségét, de rendészeti vagy büntetőjogi rendelkezéssel nem biztosítja a legkisebb munkabérek érvényét.

Jugoszláviában a kormány vagy a bán által meghatározott legkisebb munkabér megtartását sértő magatartásáért a munkaadót 100-tól 10.000 dinárig terjedhető pénzbírsággal sújtották. Ettől függetlenül a munkaadó köteles volt kártalanítani azt a munkást, akinek a legkisebb tételnél alacsonyabb munkabért fizetett.

A bérvédelem ügyét a vizsgálat körébe vont valamennyi állam felkarolta. Megvédte a szerződészerű bér teljességét, érvényesítette a munkabér ellátási jellegét: beszámítási, visszatérítési, kártérítési igény, foglалás esetében megóvta az elsősorban munkájukra

utalt dolgozók jogos érdekeit, hasonlóképpen a csődeljárás és egyéb perenkívüli eljárások során, véget vetett a nyílt, vagy burkolt truck-rendszernek és minden olyan hatalmaskodásnak, mely bérlévonásokkal, bérelszámolásokkal, terményekben nyújtott bérel kapcsolatban korábban megkárosította az önkényes eljárásoknak a törvényes rendezések előtt, kitett munkavállalókat. Legkiemelkedőbb jogalkotások ezen a téren az 1924 évi csehszlovák ipartörvény, továbbá az otthonmunkáról és a magánalkalmazottakról szóló csehszlovák jogszabályok; Magyarországon az 1884 évi ipartörvénynek bevált intézkedései, az 1898 és 1907 között a mezőgazdasági munkavállalók legkülönbözőbb csoportjaira vonatkozó bérvédelmi intézkedések, melyeknek nagy része Közép- és Kelet Európában még ma is mintaszerű, továbbá a fiatalok és nők alaki bérvédelme szempontjából is jelentős 1928: V. t.-c.; Romániában a munkaszerződésekről szóló 1929 évi törvény és a jugoszláv 1931 évi ipartörvény valósította meg e téren azt, ami jogszabállyal elérhető.

Az anyagi bérvédelem, közelebbről a legkisebb munkabérek megállapítása terén a tárgyalt államok munkajogát összehasonlítva érdekes eltérésekkel találkozunk.,, Csehszlovákia, mely a munkajog számos területén oly jelentős fejlődést mutatott fel, az otthonmunkára vonatkozó intézkedésektől eltekintve, mellőzte a legkisebb munkabérek megállapításának intézményét. Való, hogy a Csehszlovákiában törvényi intézkedésekkel is jól megalapozott kollektív munkaszerződések hatályának kiterjesztésére kapott felhatalmazással a szociális gondozás minisztere — munkavédelmi célzattal — lényegesen befolyásolhatja olyan területeken és üzemekben a munkafeltételeket, melyekre vonatkozólag a kollektív szerződés nem jött létre. De az is igaz, hogy ilyen kormányzati cselekvés Csehszlovákiában csak akkor megengedett, ha már az ilyen területen, illetőleg iparágban dolgozó munkavállalók minősített többségére kollektív szerződés volt hatályban. így tehát a csehszlovák munkajog a közhatalomnak nem adja meg a lehetőséget minimális bérfeltételek kötelezővé tételére.

Érthető, hogy éppen abban az országban fejlődött ki és differenciálódott leginkább a legkisebb munkabérek megállapító intézmény, ahol a kollektív szerződések ügye a legkevésbé volt szabályozva, tehát *Magyarországon*. Egy jogintézmény bizony tetszés szerint szaporítható szempontból értékelhető. Mi úgy véljük, kellő oekonomiával járunk el, ha négy szempontból ítéljük meg a különböző országoknak legkisebb munkabérek megállapító intézményét: 1. mekkora a rendezés kötelező erejének hatósugara; 2. az intézkedésre hivatott intézményben milyen mértékű a társadalmi érdekeltségek rendszeres közreműködése; 3. az ország gazdasági struktúrájához képest mennyire tagolt, differenciálódott az elvet megvalósító intézmény; 4. mi a jogkövetkezménye a rendezést sértő magatartásnak. E négy szempontból elbírálva a megfigyelt országok rendszereit, megállapíthatjuk: Magyarországon és Romániában a legáltalánosabb, a magánjogi alapon létező munkaviszonyokat

— jelentéktelen kivételektől eltekintve — felölelő rendezés; Jugoszláviában ez már nem valósult meg ilyen tág körben, nevezetesen a mezőgazdasági munkavállalókra vonatkozólag.

Magyarországon viszonylag a legközvetlenebb és a legnagyobb mértékű a munkaviszonyban érdekelt felek társadalmi szerveztségének közreműködése a munkabért megállapító bizottságokban, mert az érdekeltségek, sokszor a kormány politikájával homlok-egyenest ellenkező felfogású érdekeltségek képviselői paritásos összetételben vesznek részt a bizottságok munkájában, hatósági tényező hivatalból nem tagja az ilyen bizottságnak. Romániában az ipar és a kereskedelem paritásos bizottságaiban ugyanez az elv érvényesül, de a mezőgazdasági kamara legkisebb munkabért megállapító bizottságában nyoma sincs az érdekelt mezőgazdasági munkavállalók képviselőinek és a rendszerint (ez az 1937 évi törvényből is kitűnik) 50 holdnál nagyobb birtokos és a földművelésügyi minisztérium alá tartozó köztisztviselő mellett csak 1 kisközgazda tagja van a bizottságnak. Jugoszláviában pedig — bár a bán köteles előzetesen meghallgatni az érdekelteket — a legkisebb munkabérek megállapításánál szervezeti autonómia nem működik. Országosan a kormány, bánságonként a bán közhatalmi aktussal állapítja meg a minimális bérfeltételeket.

Ami a legkisebb munkabéreket megvalósító intézmény tagozódását, az ország gazdasági struktúrájához való igazodását illeti: Magyarországon az 1937 évi jogalkotás intézkedéseinek és szellemének megfelelően jelenleg több munkabérmegállapító bizottság működik, mindegyikük egy-egy vagy több rokon iparágra országos hatáskörrel, a mezőgazdaságban pedig országos gazdasági munkabérmegállapító bizottság képviselője és érvényesítője az elvek egységének a megyei bérmegállapító bizottságok pedig összeegyeztetői az országos elveknek és a járási mezőgazdasági bizottságok igényeinek. Romániában ezzel szemben a minimális munkabérek megállapításának nincsenek országos irányítói, átfogó intézményei, melyek egységes elveket vinnének a munkafelügyelőségek mellett működő bizottságok tevékenységébe, ami megakadályozza azt, hogy az országos munkaadói és munkavállalói szakegyesületek a fővárosban székelő irányítói közvetlenül és országos hatást gyakorolva vegyenek részt egy-egy ipar bérfeltételeinek általános alakításában. A mezőgazdaság terén szintén hiányzik a társadalom gazdasági érdekeltségeinek paritásos bevonásával felépített központi szerv, a mezőgazdasági kamaránként szervezett három, kivételesen négytagú, elszigetelve működő bizottság pedig (melynek egyik tagja az elnök, aki egyszerre mind a kamara elnöke, másik tagja egy köztisztviselő), nem az a szerv, mely a társadalom autonóm tevékenységének a szellemében tudná összeegyeztetni az ország közgazdasági és szociálpolitikai érdekeit a kamara területén élő mezőgazdasági népesség megoszlásából helyi viszonyainak eltérő alakulásából származó heterogén érdekeivel, — *Jugoszláviában* az országos bérmegállapító feladatát végző kormányhatalom mellett nincsenek sem előkészítő, sem határozathozatalra hivatott országos bérmegállapító szer-

vek és ilyeneknek a bányászati eltérő viszonyoknak megfelelő szervezéséről és tagozásáról a törvény a bányászati intézkedések előkészítésével kapcsolatban sem gondoskodott. — A rendezést sértő magatartás következménye elvben egyenlő a kérdést részletesen szabályzó mindhárom államban: a cselekedet kihágás, a munkaadó kártérítésre kötelezett a megkárosított munkás javára, a minimális munkabértételétől eltérő szerződéses megállapításnak nincsen joghatálya. A szankciók tekintetében legsúlyosabb büntető rendelkezésekkel Románia — a súlyosság sorrendjében Magyarország és Jugoszlávia sújtja azokat a munkaadókat, akik a legkisebb munkabérenél jogtalanul alacsonyabb béreket fizetnek.

A három országban tárgyalt fejlődésre jelentős hatással volt a legkisebb munkabérek megállapításának intézményéről szóló 1928 évi nemzetközi munkaügyi egyezmény, (Minimum Wage-Fixing Machinery Convention, 1928.), mely 1930 június 14-én lépett hatályba. Ezt az egyezményt eddig a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet tagállamai közül 22 állam ratifikálta, a vizsgálódásunk körébe vont négy állam közül egyedül Magyarország szerepel a ratifikáló államok között. Ennek tulajdonítható, hogy Magyarország nem csupán e munkaügyi egyezmény alapelveit iktatta törvénybe, hanem ezen felül az említett nemzetközi szervezet ugyanebben az évben elfogadott azonos tárgyú ajánlásának (recommendation) elveirez is igazodott a kérdés rendezésénél. Ismét egy példa arra, hogy a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet mennyire hasznosan befolyásolja az egyes államok munkajogának fejlődését.

Csehszlovákia esetében külön ki kell emelnünk bányászatában a munkásság haszonrészesedésének törvényi szabályozását, mely úttörő és példaadó eljárás volt 1920-ban a Köztársaságnak. A kezdemény folytatása és követése azonban a szóban levő köztársaságban és a többi országokban egyaránt elmaradt, pedig immár több, mint 20 esztendő ez a jogalkotás. A kérdés tanulmányozói előtt azonban ismeretes, hogy mindazokban az iparokban, ahol aránylag sűrűn változik az üzemi munkásság összetétele, mennyire bonyolult az egyes munkás haszonrészesedésének kiszámítása, miéztis az ebből folyó súrlódásoknak és viszályoknak nemkülönben az ügy bonyolult ügyviteli intézkedésének elkerülése végett munkavállalók és munkaadók az intézmény bevezetésénél szívesebben látják a bérek színvonalának arányos emelését. Elsősorban ennek tulajdonítható, hogy az ipari békének ezt az intézményét újabb jogszabállyal és más országokban nem szabályozták, másodsorban a szakszervezetek ama magatartásának, hogy megőrizték a munkás kötetlenségét az üzemtől és ezzel is elősegítették a munkapiac rugalmasságát.

A gyermeknevelési pótlék ügye.

11. E kérdést értelemszerűen az anyagi bérvédelemmel összefüggésben tárgyaljuk a bevált társadalompolitika irodalmi gyakorlatnak, így a nemzetközi munkaügyi kódex szerkezetének is meg-

felelően,¹ mely — bár e kérdést nemzetközi munkaügyi egyezmény nem rendezi, — a családi bérpótlék, illetőleg (a magyar hivatalos terminológia szerint) a gyermeknevelési pótlék ügyét az anyagi bérvédelemről szóló fejezet keretében tárgyalja.

A dolgozó rétegek életviszonyainak rendszeres megfigyelői előtt régóta nyilvánvaló, hogy számos esetben a munkások nyomora legfőképen annak tulajdonítható, hogy bérjövendelmük nincsen arányban családfenntartói kötelezettségükkel. Eleinte a munkaadó által közvetlenül fizetendő, a családtagok számához igazodó bérpótlékkal vélték célszerűen megszüntetni ezt az aránytalanságot. Különböző államok a közszolgálatban és a köztulajdonban levő üzemeknél széles körben bevezették a családi pótléknak ilyen értelemben működő intézményét. A magánvállalkozás azonban ragaszkodott ahhoz az elvhez, hogy a munkaadó közvetlen terhére kifizetett munkabér „gazdasági bér” legyen, tehát kizárólag a munkavállaló teljesítményének gazdasági jelentőségéhez igazodjék. Ezt követelte a vállalatokban működő tőkék rentabilitására irányuló, ilyen értelemben eredményes termelés érdeke. Ezzel megegyezett a munkás érdeke is, mert ha a munkaadó közvetlenül és kizárólag saját számlájára köteles bérpótlékot fizetni családos munkásainak, az utóbbiak gyermekei számának arányában, többgyermekes munkások — kiváltképpen kedvezőtlen üzletmenet és az ezzel járó tömeges munkanélküliség idején — vagy egyáltalán nem, vagy csak az azonos munkaértékű gyermektelen munkások után juthatnának munkaalakomhoz, minthogy a munkabérrel kapcsolatban az átlagosnál nagyobb termelési költség terhelné azt a vállalkozót, aki az átlagnál több nagycsaládos munkást foglalkoztat. Ezért úttörő volt az a francia-belga kezdemény, mely elősegítette a családi pótlékok rendszerének megoldását oly módon, hogy az egyes munkaadók előtt továbbra is közömbös maradjon a munkára jelentkező családi állapota. Ilyen elvi alapon valósultak meg egy-egy iparra, egy-egy vidék bizonyos termelési körben dolgozó munkavállalóira vonatkozóan közös, gyermeknevelési pótlékot fizető kiegyenlítő pénztárak, vagy még átfogóbb körben — a szociális biztosítás gondolatát értékesítő — családbiztosító pénztárak. Ezek saját számlájukra közvetlenül, vagy a munkaadó útján fizetik ki a gyermeknevelési pótlékokat és ezeknek, továbbá az ügyviteli költségeknek összegét járulék formájában kirójják a kötelékükbe tartozó vállalatok terhére az általuk időszakonként kifizetett összes munkabérek arányában. A kifizetett gyermeknevelési pótlékok alapja egyrészt a családfenntartó munkaviszonya, másrészt a gyermeknevelés, illetőleg ellátás ténye. A gyermeknevelési pótlék egyik alapja tehát a munkaviszony, összege pedig a munkaviszonyból származó keresetet növeli, miért is a gyermeknevelési pótlék egyik intézménye az anyagi bérvédelemnek.

¹ International Labour Code, Book II. Title I. Wages, Chapter Minimum-Wage Fixing Machinery Art. 85., International Labour Office, Montreal, 1941. 46. old.

Az alábbiakban mellőzzük a családi, illetőleg gyermeknevelési pótlékok ama szabályozását, mely a közszolgálatban vagy köztulajdonban levő üzemben rendezte ezt a kérdést, minthogy vizsgálódásunk körébe kizárólag a magánvállalkozás keretében működő munka védelme tartozik.

12. *A kérdés rendezésének jogalapja.*

Csehszlovákiában a szóbanlévő kérdést jogszabály nem rendezte. Egyes kollektív munkaszerződések kivételesen tartalmaztak ilyen értelmű előírásokat.

Magyarországon az iparra, a kereskedelemre, valamint a bányászatra és a kohászatra vonatkozólag a gyermeknevelési pótlék ügyét az 1938: XXXVI. t.-c. és az ennek alapján kibocsátott végrehajtó rendeletek (320/1941. M. E. sz., 7310/1942. M. E. sz. és az 50.000/1938. Ip. M. sz.) szabályozzák. Agrár vonatkozásban a kérdést jogszabály nem rendezi, de egyes vármegyékben, mint például Komárom és Fejérmegye egyes vidékein a nagyobb birtokosok formátlan közmegegyezéssel a gazdasági cseléd gyermekei számának arányában növelik a cselédnek gabonában és tejben megállapított járandóságát.

Romániában a volt magyar felségterületen 13 erdélyi bányára és iparvállalatra vonatkozólag, összesen 4.140 munkavállalóra szóló érvénnyel egy 1933 évi kollektív szerződés írt elő gyermeknevelési pótlékot.¹

Jugoszláviában a kérdést nem szabályozta sem törvény, sem rendelet, sem kollektív munkaszerződés.

13. *A rendezés köre.*

Csehszlovákiában e kérdést kivételesen szabályozó kollektív munkaszerződések elsősorban a szénbányászat és a hitelélet néhány nagyobb vállalatára és egyes vidékek nagyobb mezőgazdasági üzemekre voltak hatályban.

Magyarországon e kérdés szabályozása kiterjed az ipar, a kereskedelem, a bányászat és a kohászat keretében húsznál több munkavállalót rendszeresen foglalkoztató vállalatoknál alkalmazott iparos segédekre, munkásokra, napszámosokra, szolgálókra. — A mezőgazdasági munkavállalók tekintetében, miként fentebb jeleztük, jogi rendezés nem történt.

Romániában ezt a kérdést csak az említett kollektív munkaszerződések szabályozták, hozzátehetjük, igen szűk körben. — *Jugoszláviáról* e kérdéssel összefüggésben alábbiakban sem szólhatunk, mert — miként fentebb jeleztük, — ezt a kérdést jogszabályival nem rendezték.

13. *Szervezete.* — *Csehszlovákiában* a kollektív munkaszerződések még egy-egy iparra vonatkozólag sem létesítettek külön intézményt azzal a rendeltetéssel, hogy ellássa a családi pótlék ügyvitelét. Az egyes munkaadók a kollektív munkaszerződés alapján saját számlájuk terhére munkásaiknak közvetlenül fizették ki a családi pótlékot.

¹ L. Les services sociaux en 1933. II. kötet 386—387. old., Bureau International du Travail, Genève.

Magyarországon a törvény szakmai családpénztárakat szervezett, melyek egy-egy iparra vonatkozólag *országos* hatáskörben látják el a pótlékra való igényjogosultság megállapításával, a költségek fedezését célzó járulékelőírással és a gyermeknevelési pótlék kiutalásával járó teendőket (10. §.). E szakmai családpénztárak felügyelete, pénzügyi ellenőrzése, egyensúlyának biztosítása az Országos Ipari és Bányászati Családpénztár feladata, mely viszont az iparügyi miniszter felügyeleti hatáskörébe tartozik (16. §.). — A gyermeknevelési pótlék fedezésére a vállalatok — negyedévenként egyenlő részletekben — a szakmájuk szerint illetékes családpénztárba, a terükre eső járulék előlegeként, akkora összeget kötelesek befizetni, mely megfelel a családpénztártól előzetesen kiszámított járulékegység és a vállalatnál foglalkoztatott családi pótlékra jogosultak előző évi átlagos létszáma szorzatának. Az átlagos létszám közlésénéi a férfi munkavállalókat teljes létszámban, a nőket pedig tényleges létszámuk kétharmadával kell számításba venni.

Romániában csak kollektív szerződés létesített — igen szűk körben — ilyen intézményt.

14. *A családi pótlék összege.* — *Csehszlovákiában* kizárólag kollektív munkaszerződések alapján történt és pedig az egyes nagy bányavidékeken eltérő módon a családi pótlék ügyének szabályozása. A Moravska Ostrava medencében pótlék ama gyermek után jár, aki tizennegyedik, további iskoláztatás vagy keresőképtelenség eestében tizennyolcadik életévét még nem töltötte be, de csak abban az esetben, ha a különben igényjogosult szülő gyermekeinek száma legalább három. Az első három gyermek után a pótlék összege napi 1.95 Kc. Minden további, de legfeljebb 7 gyermek után 12 fillér. — A kladnoi medencében a korhatár általánosan 16 év, a pótlék minden gyermek után egyenlően 1 Kc. Az északkeleti lignitbányákbari a korhatár 14, további iskoláztatás és keresőképtelenség esetében 16 év. A pótlék összege minden gyermek után egyenlően 1.35 Kc. — A pénzbeli pótlékokon felül a családok munkások természetben, ^nevezetesen szénben és lakásban *lényeges* kedvezményeket kapnak. — A szénbányászatban a kollektív munkaszerződések hatálya alá 330 bányauzem és 85.862 bányász esett. A kifizetett családi bérpótlékok összege 3.7%-a volt az egyidejűleg kifizetett munkabérnek. A természetben nyújtott bérpótlékok együttes értéke pedig közei 5%-a volt az egyidejűleg kifizetett munkabérnek, minek következtében a szénbányászatban a családi munkabérek rendszere közel 9%-kal növelte az összes munkások keresetét és ennél jóval nagyobb mértékben a családokét. — A pénzügyi intézetek magánalkalmazottak szolgálati jellegükhöz képest — minden 21 éven aluli nem kereső gyermekük után 1500—2500 Kc. pótlékban részesültek. — A kollektív munkaszerződés hatálya alá eső gazdasági üzemek családok állandó munkásai természetbeni javadalmazásuk 25 %-ának megfelelő mennyiségű pótlékot kaptak.

Magyarországon a gyermeknevelési pótlék a munkavállaló alkalmazását, illetőleg a gyermek születését követő hónap első napjától kezdve jár. A gyermeknevelési pótlékra vonatkozó igény szü-

tel arra a hónapra, melyben a különben igényjogosult nem állott a vonatkozó törvény hatálya alatt álló vállalattal munkaviszonyban. Erre az időre is jár azonban a pótlék, ha az igényjogosult baleset vagy betegség okán keresetképtelen vagy munkaviszonya önhibáján kívül szűnt meg és új alkalmazást önhibáján kívül nem kap, vagy katonai szolgálatot teljesít. Mindezekben az esetekben a gyermeknevelési pótlék csak abban az esetben jár, ha az említett körülmények lehetetlenné tették azt, hogy a munkavállaló a gyermeknevelési pótlékot munkájával kiérdemelje (23.400/1939. Ip. M. sz. rendelet) és a pótlék legfeljebb 3 hónapra, de semmi esetre sem hosszabb időre jár, mint amennyi időn át az illető személy a szolgálati viszony megszűnését közvetlenül megelőzően munkaviszonyban állott. A születést megelőző és követő keresetképtelenség a gyermeknevelési pótlékra való igény szempontjából a keresetképtelenséggel járó betegséggel egy tekintet alá esik. A hónap munkaviszonyban töltöttnek minősül, ha a különben igényjogosult 15 napján át, a hét pedig teljes munkahétnek minősül, ha ennek folyamán az illető 3 munkanapon át a kérdést rendező törvény hatálya alatt munkaviszonyban volt. A gyermeknevelési pótlékra vonatkozó igény megszűnik ama hónap végével, melyben a gyermek 14. életévét betöltötte vagy meghalt vagy (ez utóbbi a házasságon kívül született gyermek esetében fordulhat elő) a tartás kötelezettsége a gyermek irányában megszűnt. Az igényjogosult munkavállaló halála esetében ezt követő hat hónapon át a gyermeknevelési pótlékot ki kell fizetni annak, aki a gyermeket tényleg eltartja. — Pótlék jár a törvény hatálya alatt dolgozó munkástól eltartott saját, törvényesített, örökbefogadott gyermek és unoka után. — A gyermekpótlék egy gyermek esetében 7.— pengő, két gyermek esetében egyenként 8.— pengő, három gyermek esetében minden gyermek után 9.— pengő, négy esetében gyermekenként 10.— pengő. Az összeg megállapításánál csak azok a gyermekek vehetők tekintetbe, akik után gyermekpótlék jár (7310/1942. M. E. sz. rendelet 2. §.).

Romániában az említett 1933 évi szűkkör-ű kollektív munkaszerződés értelmében a pótlék családtagonként, (tehát a feleséget is beszámítva) és munkanaponként 2 leu). A pótlék csak 16 éven aluli, kereső foglalkozást nem űző gyermek után jár.

Jugoszláviában ez az intézmény is hiányzik.

A vizsgált dunai országokban a magánvállalkozás körében a gyermeknevelési pótlék intézményét törvényes előírással egyedül Magyarország valósította meg. A rendezés, a kereskedőségek kivételével jóformán felöleli az ipar, a kereskedelem, a bányászat összes munkavállalóit és ebben a körben kötelezővé teszi — erre a célra törvénnyel szervezett intézmény közreműködésével — a gyermekpótlékok fizetését. A rendezés következtében a munkapiac hátrányt nem szenvedhetnek a családos munkavállalók és azok sem, akik önhibájukon kívül átmenetileg munkanélküliek. Magyaror-

szágon ezen felül vállalati szabályok alapján előnyökben, kedvezményekben részesülnek a családos szénbányászok és azok a többgyermekes mezőgazdasági munkavállalók, akik a környék nagyobb birtokosainak megegyezése alapján gyermekeik után felemelt termésetbeni javadalmazást kapnak.

Figyelemreméltó a csehszlovák szénbányászat kollektív munkaszerződésen alapuló, számottevő pótlékot nyújtó intézménye és a csehszlovák hitelintézeteknek ilyen pótlék fizetésére vonatkozó megállapodása. Agrár vonatkozásban a kollektív munkaszerződés csak igen szűk körben érvényesült. Szociálpolitikai szempontból jelentős haladása az intézménynek kollektív munkaszerződéssel történt szabályozása. A csehszlovák rendezéseknek azonban nagy fogyatékosága, hogy az ország munkavállalóinak csak kis töredékére vonatkoztak, a szoros értelemben vett ipari munkásságot egyáltalán nem érintették és nem valósítottak meg erre a célra egy külön szervezet, melynek közbeiktatása elháríthatja mindazokat a szociális hátrányokat, melynek különösen az alkalmazásnál érik a családos keresőket, ha a családi pótlékot közvetlenül a munkaadó fizeti költségvetésük terhére.

Romániában a mindössze 13 vállalatra vonatkozó kollektív szerződést csak a kérdés tárgyalása teljessége kedvéért említettük meg, hiszen az általa érintett munkavállalók csekély száma (4120 fő) miatt ez a szerződéses rendezés jelentéktelen. Jugoszláviában a családi pótlék kérdésének rendezése hiányzik mind az iparban, mind a kereskedelemben, mind a mezőgazdaságban.

V. A munkaidő szabályozása.

A munkaidő mértékétől és beosztásától függ, hogy a munkavállaló mennyi időt fordíthat a munkában elfáradt szervezete pihenésére, a kimerültség megszüntetésére, egészségének gondozására, ismereteinek bővítésére, tehát keresőképességének megtartására, illetőleg fejlesztésére. A munkateljesítményre és a megélhetésre közvetlenül ható mozzanatokon felül a munkaidő mértékétől és beosztásától függ az is, hogy a munkavállaló mennyi időt szentelhet családjának, gyermekei nevelésének, állampolgári életének, közösségi jogai és kötelességei gyakorlásának, a kultúrjavak elsajátításának és hitvallásos életének. A magánautonómiának korlátozása tehát a szolgálati viszonyban álló gyengébb fél előnyére, egyszerűsödésére a családnak, a közegészségnek védelmére, a tágabb közösségi életnek és a lelki-szellemi művelődésnek, tehát a személyiségnek, a nemzetnek és az egyetemes művelődésnek szolgálata.

Ebben az általános elvi keretben a munkaidő megfelelő mértékének kialakítása termelési szempontból észszerű munkaöconomia, mert a munkaerő megőrzése, a vele való rablógazdálkodás megakadályozása elősegíti a munkavállalók productiv életidőtartamának meghosszabbítását, a keresőképtelenség időszakaszainak megrovidülését, a munkaképességnek egyenletes színvonalon tartását és a munkaszakonként elfogyasztott munkaerő rendszeres visszaszerzését. Ha akár a munkaadó, akár a munkavállaló, esetleg mindkettő kapzsiságából és meggondolatlanságból származó viszonylagosan hosszú munkaidő folytán kiapad a munkás termelő ereje, csökken a nemzeti vagyonnak a nép munkaértékébe rejlő jelentős része, megfogyatkozik a nép biológiai értékállománya és az idő előtt inproductivvá vált egyének eltartásának terhe a közösségre, így elsősorban a nagy adófizető munkaadókra, de azokra a néprétegekre is hárul, melyek a munkás erejének gyors kiaknázásából eredő átmeneti magángazdasági előnyöket még közvetve sem élvezhették. A közületeket épen úgy, mint az egyes munkavállalókat, a humán el nem homályosítható keresztény követelményén felül munkaöconomiai, családvédelmi, művelődési és közegészségi szempontból meg kell védeni az egyéni és a csoportönzésnek minél hosszabb munkaidőt követelő kártételeivel szemben.

A munkaidő kérdésének közhatalmi szabályozásánál egyes államok nem elégedtek meg a napi vagy a heti, esetleg a napi és a heti munkaidő leghosszabb tartamának meghatározásával, hanem, ezen felül, egyes munkavállalói csoportokra szóló érvénnyel a munka legkorábbi kezdetének és legkésőbbi befejezésének, az éjjeli

folytatólagos pihenésnek, továbbá a munkaközi szüneteknek, a heti szünnap és az évi fizetéssel járó — szabadság ügyének rendezését is feladatuknak tekintették.

Az ipari civilizációban szerzett tapasztalatok beigazolták, hogy az egyes iparok gazdasági helyzetének, termelési technikájuk eltérő követelményeinek különbözősége nem tűri meg még az ipari munkaidő egységes, általános és ezért merev rendezését sem, ezért ahol a munkaidőt köztörvénnyel szabályozták, lehetővé tették, hogy a törvényt végrehajtó részletes intézkedések számoljanak az egyes iparok sajátos viszonyaival és ezeknek komoly emberi érdekektől egyáltalán nem független termelési követelményeivel.

A) A napi és a heti munkaidő.

1. E kérdést szabályozó legfontosabb rendelkezések.

Csehszlovákiában: a nyolc órás munkaidőről szóló 91/1918. sz. törvény, — a gyermekek munkaidejének szabályozásáról szóló 1919 július 17-i törvény; — az üzlethelyiségek nyitási és zárási idejéről (Szlovákiában és Kárpátalján) szóló 154/1933. sz. kormányrendelet; — a gépkocsiforgalmat szabályozó 1935 március 26-i törvény azévi október 19-i végrehajtási utasítása.

Magyarországon: az iparban és némely más vállalatban foglalkoztatott gyermekek, a fiatalok és nők munkavédelméről szóló 1928:V. t.-c.; — a munkaviszony egyes kérdéseinek szabályozásáról szóló 1937: XXI. t.-c. és az ezt végrehajtó 3000/1938. Ip. M. sz. rendelet, aminek, vagy közvetlenül az 1937 évi tv. alapján történt a munkaidőnek szabályozása a különböző iparokban, nevezetesen a 27.621/1937. Ip>v.M. rendelettel a malomipar, a 1100/1938. Ip. M. sz. rendelettel a mészáros- és hentesipar, a 20/1938. Ip. M. sz. rendelettel a szabóipar, 43-tól 49-ig számozott 1939 évi iparügyi miniszteri rendeletekkel a fa- és a csontipar, a vegyi és ruggyantaipar, a vas- és fémipar, a papíripar, a bőripar, a kő-, föld- és agyagipar, a sörfőzés és a malátagyártás tekintetében, — a magánalkalmazottak munkaidejére vonatkozólag szintén a 3000/1938. Ip. M. sz. rendelet mérvadó; — egyetlen iparágra vonatkozó törvényalkotás a sütőipari munkának szabályozásáról szóló 1923: XV. t.-c. és az 1929:V. t.-c.; — az üzleti záróról szóló 1913: XXXVI. t.-c. és az ennek kiegészítéséről szóló 1921: XXXVII. t.-c. (Későbbi rendezések 1938-ban, 1939-ben és 1942-ben; — a nyílt árusítási üzletek munkaidejéről szóló 34.400/1938. K. K. M. sz., a fogadók munkaidejéről szóló 34.500/1938. I/a. K. K. M. sz. és a többi üzletek munkaidejéről szóló 35.300/1939. K. K. M. sz. rendeletek; — az üzletek zárójáról szóló 1942: XV. t.-c, továbbá a 65.800/1942. Ip. M. sz. és a 134.800/1942. K. K. M. sz. rendeletek); — a mezőgazdaságban a gazdasági munkásokra vonatkozólag a kérdést az 1898: II. t.-c, az erdei munkásokra és napszámosokra vonatkozólag az 1900: XXVIII. t.-c, a gazdasági cselédekre vonatkozólag pedig az 1907:XLV. t.-c. szabályozza.

Romániában: a fiatalok és a női munkások védelméről, valamint a munkaidőről szóló 1928 április 13-i törvény; — az 1928 évi előbb hivatkozott törvény 1929 január 30-i végrehajtási utasítása — a kormánynak a sütőipari üzemek munkaidejéről szóló 1930 július 22-i határozata; — a kereskedelmi vállalatok és a pénzintézetek munkaidejéről, valamint az üzletek zárójáról szóló 1930 augusztus 4-i törvény; — az 1928 évi „munkaidőtörvény” egyes rendelkezéseinek módosításáról szóló 1932 október 11-i törvény; — a munkaidőre vonatkozó 1929 január 30-i végrehajtási utasítása egyes rendelkezéseinek módosításáról szóló rendelet; — a Legfelső Gazdasági Tanács és a szakmai kamarák szervezéséről szóló 1936 április 29-i törvénynek az üzletek zárójárát szabályozó 12. kereskedelmi és iparvállalatok irodái, valamint az üzletek nyitásának és zárásának idejéről szóló 1938 augusztus 3-i törvény.

Jugoszláviában: az ipari, a kereskedelmi, a bányászati és a közlekedési vállalatok munkaidejének szabályozásáról szóló 1919 szeptember 12-i kormányrendelet; — az 1922 február 28-i munkásvédelmi törvény II. cím A) fejezet és a B) fejezet 6—16. §§-ai; — az 1924 szeptember 25-én kelt iparágankint különálló, de azonos szám alatt közzétett rendeletek az üzemek és a kereskedelmi vállalatok munkanapjának szabályozásáról, az üzletek nyitásának és zárásának idejéről, továbbá az ipari és a bányavállalatok munkanapjának az érdekeltek megegyezésével engedélyezhető meghosszabbításáról; — a kereskedelmi és kisipari helyiségek nyitásának és zárásának idejére vonatkozó 1928 május 3-i rendelet; — a kereskedelmi és kézműipari vállalatok nyitásának és zárásának idejére, valamint segédszemélyzetük munkaidejére vonatkozó 1929 június 19-i rendelet, melyet egy 1931 május 5-i rendelet módosított, továbbá az 1929 évi rendeletben kapott felhatalmazás alapján az egyes bányák egy-egy bányászati területére hatályos ilyen értelmű intézkedései; — a sütőipari üzemek munkaidejének szabályozásáról szóló 1936 május 27-i rendelet és a jugoszláv ipartörvény 157. §-a.

2. A rendezés hatálya alá, eső iparvállalatok és munkavállalók.

Csehszlovákiában az ipartörvény hatálya alá eső vállalatok, illetőleg iparszerűleg üzemeltető foglalkozások, az állam, egyéb közületek, egyesületek, társulatok és alapítványok vállalatai, intézetei, üzemei, a bányavállalatok és mindezeknek munkavállalói. A szociális gondozás minisztere az illetékes miniszterekkel egyetértésben egyes vállalati csoportok tekintetében eltérő munkaidőt engedélyezhet, de ez a kivételes munkaidő sem haladhatja meg egy négyhetes időszakban a 192 órát. (91/1918. 1. §. 5. bek.). E felhatalmazás alapján adta ki a szociális gondozás minisztere a 11/1919. sz. rendeletét, mely 16 iparra vonatkozólag engedélyezte, a fent jelzett keretben, az általános szabálytól eltérő munkaidőt. — Bár az általános csehszlovák rendezés a bányászatra is vonatkozik, az illetékes bányahatóság a munkaidő általánosan érvényes leghosszabb tartamánál rövidebb időtartamot is előírhat. A magas hőmérséklet alatt, vizes talajon, vagy ehhez hasonló körülmények között végzett bányamunkánál az illetékes bányahatóság — az érdekelt munkásság bizalmi fér-

fiainak és az üzem vezetőségének meghallgatásával — a munkaidőt megrövidítheti, hogy az a fel és leszállással együtt ne haladja meg a napi 7 órát.

Magyarországon: a rendezés hatálya kiterjed az ipar, a kereskedelem, a bányászat és a kohászat valamennyi üzemében dolgozó, tújnymólag szellemi, vagy fizikai munkát kifejtő munkavállalóra. Ez alól kivételek a közforgalmú közlekedési vállalatok, illetőleg ezek munkavállalói, továbbá a vezető állást betöltő tisztviselők és azok az alkalmazottak, akiknek havi törzsfizetése az 500 pengőt meghaladja, (3000/1938. Ip. M. sz. rendelet 2. §-a). — A mezőgazdasági munkavállalókról szóló — korábban idézett — jogszabályok nem a napi és a heti foglalkoztatás idejét, hanem a munka idejére vonatkozó egyéb mozzanatokat szabályoznak, miért is joghatályukkal a megfelelő helyen foglalkozunk.

Romániában: a munkaidő rendezésének hatálya alá esnek az összes bányák, azok az iparok, melyekben a termékeket kézzel dolgozzák meg, átváltoztatják, tisztítják, javítják, eladásra kész állapotba hozzák. Ide tartoznak azok az üzemek is, melyek vízi Járműveket gyártanak, valamint a hajtóerőt fejlesztő, átalakító berendezések, villamosüzemek, mindenfajta épület emelésére, karbantartására vagy lebontására létesült vállalatok, továbbá vasutak, közúti vasutak, kikötőberendezések, a forgalmat elősegítő munkálatok, minden szállítás, kivéve a kéziszállítást. A törvény hatálya alá ki vannak véve, a családfő vezetése alatt kizárólag családtagokat foglalkoztató üzemek, a tengeren, vagy behajózásban foglalkoztatott hajósok, a bizalmi állásban levők, az otthonmunkások és a háztartási alkalmazottak, továbbá azok a munkák, ahol a munkaidő korlátozását nem lehet megvalósítani, pl. vasúti hordárok, küldöncök, tutajosok.

Jugoszláviában: az 1922 évi munkásvédelmi törvény vonatkozó intézkedéseinek hatálya alá esnek mindazok az ipari és bányavállalatok, melyek negyedévi átlagban legalább 15 munkást foglalkoztatnak. (1922 február 28-i törvény 6. §.). A munkásvédelmi törvény alapján a magasabb jellegű segédszemélyzetre a munkaidő korlátozása nem vonatkozott. Az ennél később hatályba lépett ipartörvény 157. §-a alapján azonban olyan értelmű joggyakorlat alakult ki, mely szerint a munkásvédelmi törvény intézkedései a magasabb jellegű alkalmazottakra is hatályosak. — Az 1922 évi törvény rendelkezései, így a munkaidő korlátozása sem érvényes azokra az üzemekre, melyek kizárólag egyazon család tagjait foglalkoztatják. — A közlekedési vállalatok tekintetében a rendezés hatályos, de ennek részletes módját a szociálpolitika minisztere az illetékes miniszterrel egyetértőleg állapítja meg.

3. A munkaidő engedélyezett tartama és a törvényes kivételek.

Csehszlovákiában a munkavállalónak tényleges munkaideje a jogszabályok alá eső vállalatoknál 24 órán belül legfeljebb 8 óra vagy hetenként legfeljebb 48 óra. (91/1918. sz. törvény 1. §. 1. bek.). A^ általános elv alól a törvény kivételeket engedélyez. Az ilyen kivételek többfélék: a) olyan munkálatok, melyeknek típusát és a

napi és évi leghosszabb időtartamát jogszabály állapítja meg; — b) melyeknek összes típusára vonatkozólag a maximumot ugyancsak jogszabály határozza meg; — c) előzetes miniszteri engedéllyel megkönnyített számolása az alapmunkaidőnek; — d) rendkívüli olyan természetű kivételek, melyeknek időtartamát jogszabály nem korlátozza, de bizonyos idő elteltével kötelezővé teszi a hatósági bejelentést; — e) bizonyos típusú munkálatokat kivon az általános korlátozás alól.

Ha az üzem rendes menetét elemi erőtől kiváltott esemény, vagy baleset zavarja meg, ami csak meghosszabbított munkaidővel küszöbölhető ki, vagy ha közérdekből vagy más — a szociális gondozás minisztere által meghatározható — sürgős okból különleges munkaszükséglet állott elő, mely másként nem fedezhető, a munkaidő meghosszabbítása kérhető. Ilyen engedélyt az ipar tekintetében illetékes iparfelügyelő, a bányászatban a kerületi bányafelügyelőség, vasúti üzemnél a közlekedésügyi miniszter, a mező- és erdőgazdasági üzemek tekintetében a községi előljáróság, minden egyéb esetben az elsőfokú politikai hatóság adhat. Ilyen feltételekkel egy naptári évben legfeljebb összesen 4 heti időtartamra és naponta legfeljebb 2 órával emelhető a munkaidő. Az alapmunkaidőn felül napi 2 óra munkaidőmeghosszabbítást évenként összesen legfeljebb 16 hét időtartamra, a fentebb megjelölt körülmények igazolása esetében, már nem az iparfelügyelő, hanem a (másodfokú politikai közigazgatási) hatóság, nem a bányafelügyelőség, hanem a bányakapitányság, nem a községi előljáróság, hanem az elsőfokú politikai hatóság engedélyezhet. — A felsorolt kivételek alapján napi 8 órán túl a munka évenként összesen legfeljebb 20 héten át tarthat, a túlórák száma pedig évenként összesen legfeljebb 240 óra. Minden ilyen órát külön kell díjazni. A túlóráknak ez a maximális évi kerete nem érvényes olyan rendkívüli sürgős munkákra, amikor közérdek, élet vagy egészség forog kockán, vagy ha a munkaidő meghosszabbítása műszaki okból elengedhetetlenül szükséges. A munkaidő ilyen esetekben előzetes engedély, sőt bejelentés nélkül is meghosszabbítható, de ha a napi munkaidő meghosszabbítása három napnál tovább tartana, ezt be kell jelenteni a munkaidő meghosszabbítások tekintetében az üzemre illetékes elsőfokú hatóságnak.

Nem kell külön engedély a 8 órás kereten kívül ellátott olyan segédmunkálatokhoz sem, melyek megelőzik (pl. kazánok fűtése, állatok etetése) vagy követik (pl. a munkahelyek tisztogatása), a rendes munkamenetet. Ilyen munkának minősül a folytonos tüzelésű, csapatváltásokkal dolgozó üzemeknél a munkáscsoportok váltásával kapcsolatos szolgálat. A szociális gondozás minisztere által az illetékes szakminiszterrel egyetértőleg jóváhagyott ilyen értelmű kollektív munkaszerződés alapján engedélyezhető a rendes munkaidő meghosszabbítása olyan munkavállalók tekintetében, akik a kollektív szerződés megállapítása szerint naponta ténylegesen legfeljebb 6 órán át dolgoznak, különben szolgálati helyükön csak

készenlében vannak, (pl. gyári portás, tűzoltó, ajtónálló). — A szociális gondozás minisztere az illetékes szakminiszterrel rendelettel megjelölheti azokat az iparokat, illetőleg azokat a foglalkozásokat, melyeknél a munkaidőre vonatkozó előírások betartását egy-egy négy hetes időszakra eső tényleges munkaórák összesítésével szabad elbírálni és ahol ilyen engedmény érvényes, a négyhetes időszakra eső munkaórák száma nem haladhatja meg a 192 órát (4X48).

A napi 8, vagy heti 48 órán felül végzett munkát a munkaadó köteles mindezekben az esetekben külön díjazni.

Magyarországon: az ipari és bányászati munkások munkaideje 24 órán belül legfeljebb 8, egy héten belül legfeljebb 48 óra. A jogszabályok az általános intézkedés alól kivételeket engedélyeznek, melyek többfélék: a) a le nem dolgozott idő engedélyhez nem kötött pótlása; — b) miniszteri rendelettel egyes iparok, foglalkozások tekintetében eltérő, magasabb munkaidő megállapítása; — c) bizonyos munkájaknak vagy szolgálati beosztásoknak külön elbírálása; — d) a munkaidőnek engedélyhez nem kötött meghosszabbítása; — e) a munkaidőnek csupán bejelentéshez kötött — és f) engedélyhez kötött meghosszabbítása.

Ha a napi foglalkoztatás 8 óránál rövidebb, a 8 órából hiányzó munkaidő ugyanazon a héten, de legkésőbb a reákövetkező héten olyan beosztással pótolható, hogy a napi munka legfeljebb 9 óra legyen. — A törvény felhatalmazza az illetékes minisztert, hogy egyes iparágak különleges követelményeivel számolva, általános köz- és gazdasági érdekből, az érdekeltségek meghallgatásával, az általános rendelkezéstől eltérő kivételeket rendeljen el. E felhatalmazás alapján pl. a vendéglátó iparokban miniszteri rendelet a leghosszabb napi munkaidőt 10 órában, a heti munkaidőt 60 órában állapította meg.

A munka idejére vonatkozó jogi rendezés bizonyos szolgálatokat külön elbírálás alá von, kimondván, hogy a karbantartási, tisztogatási és általában előkészítő teendőket végző azok a munkavállalók, akiknek tevékenységétől a másnapi munka zavartalan megkezdése függ, a rendes napi munkaidőn túl, legfeljebb még egy órán át foglalkoztathatók, termelő munkára azonban nem használhatók. Az erőgépeket, kazánokat, szivattyúkat kezelő személyzet a rendes napi munkaidőn felül további 2 órán át, az üzemnek egy műszakban dolgozása esetében pedig legfeljebb további 4 órán át foglalkoztathatók, természetesen túlóradíj ellenében.

Minden alaki feltétel — bejelentés, engedély — mellőzésével a napi munkaidő a szükség szerint felemelhető:

- a) erőhatalmi tényező vagy elemi kár elhárítása,
- b) nyersanyagok, egész- vagy félglyártmánynak romlástól megóvása,
- c) üzemi gépek és berendezések sürgős javítása,
- d) előre nem várt hatósági rendelkezések sürgős elvégzése céljából.

Előzetes bejelentés kötelezettségével a munkaadó meghosszabbíthatja a munkaidőt a munka rendkívüli torlódásakor. Ilyen természetű túlmunka időtartama egy naptári évben munkások esetében 30 napnál több, a napi munkaidő pedig 10 óránál hosszabb nem lehet.

Ha a munkaidő meghosszabbításának előbb említett, tehát előzetes bejelentéshez kötött lehetőséget kimerítve a rendes munkaidő keretében bizonyos fontos termelési feladatokat a munkaadó nem pldhat meg és olyan munkát kell teljesítenie, melyet a rendes munkaidőn belül kisegítő munkaerők alkalmazásával sem végezhet el, az illetékes hatóság előzetes engedélyével a naptári év folyamán további 90 napon át naponként legfeljebb 10 órára meghosszabbíthatja a munkaidőt.

Állandóan felemelt munkaidővel foglalkoztathatók azok a munkavállalók, akiknek foglalkozása túlnyomórésztben a szolgálati helyen való készütség. Ilyenek: altisztek, kapusok, raktárkezelők, munkafelügyelők, örök. Engedélyezett leghosszabb munkaidejük napi 10 és heti 56 óra. A szállítóberendezéseknél alkalmazott munkavállalók tekintetében az engedélyezett leghosszabb munkaidő napi 11 óra és heti 56 óra. A kocsisok leghosszabb munkaideje napi 12 óra és átlagban heti 64 óra, kivételesen azonban heti 74 óráig terjedhet.

A heti 48 órán túl végzett munka túlmunkának számít és azt a rendes munkabéternél legalább 25%-al magasabban kell díjazni.

A sütőipari munkának szabályozásáról szóló 1923: XV. t.-c. a gyermek- és fiatalok munkások foglalkoztatásának részben tilalmán részben korlátozásán túl 10 órában maximálta a felnőtt munkások munkanapját és legalább 11 órán át megszakítás nélküli éjjeli pihenőt biztosított számukra. (A sütőipari munkáról szóló 1929: V. t.-c. további részletes intézkedéseket tett a munkaidő korlátozása tekintetében. Korlátozta a kovászolással és a dagasztással foglalkoztatott munkavállalók munkája elkezdésének idejét és az ebben a munkakörben foglalkoztatott alkalmazottak számát és reggeli háromnegyedhat órában, a fővárosban és egyes — külön rendelettel megállapítható — városokban háromnegyedhatban állapította meg a sütemények piacra szállításának legkorábbi időpontját.) Ez a törvény vezette be Magyarországon a túlórák külön díjazásának elvét, kimondván, hogy azokat 50%-kal a rendes munkabéren felül kell díjazni. Természetesen e törvénycikknek a maximális munkanapra vonatkozó intézkedése a 8 órai munkaidő elvének az 1937:XXI. t.-c. alapján történt megvalósításával tárgyalanná vált.

Romániában: az iparvállalati leghosszabb munka idejét a törvény napi 8 és heti 48 órában állapítja meg. Az 1928. évi vonatkozó törvény (34., 43., 40—42. és 44. §§.) még a maximumot napi 8 vagy heti 48 órában állapította meg, az 1937 évi módosítás a „vagy”-ot „és”-sé változtatván a napi 8 órát általánosabb érvénnyel kötelezővé tette. A törvény 34. szakasza felhatalmazza a munkaügyi minisztert, hogy a Legfelső Munkaügyi Tanács meghallgatásával az egészségtelen és különösen veszélyes iparok tekin-

tétében a munkaidőt ezen túlmenően korlátozza. — A munkaidőnek leghosszabb mértéke a műszakváltások megkönnyítése és a gazdaságos termelés érdekében túlléphető a folytonos tüzelésű és csapatváltásokkal dolgozó iparvállalatoknál. Heti átlagban azonban egy munkást 56 munkaóránál hosszabb időn át ilyen vállalatok sem foglalkoztathatnak. — A törvényes korlátozás nem érinti azokat a munkavállalókat, akik a termelő munka megkezdése előtt vagy befejezése után előkészítő és segédmunkákat végeznek, továbbá azokat sem, akiknek szolgálata jellegénél fogva inkább csak munkakészültséget jelent, mint pl. hordároké, küldöncöké, öröké, kocsisoké, 1. V. U. 47. §. — A munkaidőnek ideiglenes meghosszabbítását engedélyezik ama vállalatoknak, melyek előre nem látható rendkívüli mértékű keresletszorulat következtében átmenetileg rendes termelésüket lényegesen meghaladó többtermelést végeznek. Munkatorlódás címien azonban egy éven belül legfeljebb 3 hónapon át, legfeljebb napi 2 túlóra, összesen tehát napi 10 óra engedélyezhető.

A munkafelügyelő előzetes engedélyével a munkaidő törvényes korlátjait a következő esetekben szabad túllépni: a) elemi csapások következményeinek elhárítása és balesetek megelőzése céljából elkerülhetetlen sürgős munkálatok esetében vagy ha ezek már bekövetkeztek, a vállalat rendes működésének helyreállításáért; b) amikor sürgős, előre nem látott munkák befejezése, gépek javítása, vagy *vis maior* esete fordul elő és a munka rendes menetét csak a kivételes akadályok megszüntetésével lehet biztosítani. Ilyen esetekben csak a rendes munkamenet helyreállításához legszükségesebb számú munkást szabad a törvényes munkaidőn túl foglalkoztatni. Ha a munkadó a körülmények sürgőssége miatt a munkaidő meghosszabbításához kellő időben engedélyt nem szerezhet, a túlórázás megkezdésétől számított 3 napon belül köteles a túlórázás tényét és indokait a munkaügyi felügyelőnek bejelenteni. Ellenkező esetben 500—2.000 leu, visszaesés esetében ez összeg kétszeresének megfelelő birsággal sújtják és ezt az összeget az engedély nélkül túlóráztatott munkavállalók számával szorozva írják a munkaadó terhére. — A csupán munkakészültségben foglalkoztatottak kivételével, minden túlórázó munkás túlórateljesítményét a rendes munkabéternél legalább 25%-kal magasabb túlórabérrel kell díjazni és a munkafelügyelet számára a törvényes munkaidő minden túllépéséről és a túlórákról pontos kimutatást kell készíteni.

Jugoszláviában a munkásvédelmi törvény értelmében a leghosszabb munkaidő napi 8 óra, *illetőleg* heti 48 óra. Az általános elv alól azonban kivételek engedélyezhetők. A törvény kivételt tett a kézműiparra és az építőiparra vonatkozólag, ez utóbbiakban napi 10, *illetőleg* heti 60 órában állapítván meg a leghosszabb munkaidőt, rendeletek pedig egyes iparágakra, gazdasági jellegükkel és technikai követelményeikkel számolva, a standard munkaidőtől 1—2 pra eltérést engedélyeztek. — A standard munkaidőből le nem dolgozott órák pótlására a törvény lehetőséget nyújt két esetben:

a) csapatváltással több műszakban vagy megszakításokkal dolgozó üzemeknél, de három heti átlagot tekintve a napi munkaidő

legfeljebb 8 óra lehet (ezért ilyen esetekben egyes napokon végzett túlórák után külön díjazás nem jár.);

b) a helyi szokásszerű vagy szerződésen alapuló, nyolc óránál rövidebb foglalkoztatás esetében ugyanannak a hétnek folyamán a hiányzó órák pótolhatók, de csak oly módon, hogy a napi munkaidő a standardnál legfeljebb egy órával lehet hosszabb, a heti munkaidő azonban változatlan maradjon. — A munkaidő meghosszabbítható *vis major* esetén, de erről 24 órán belül a hatóságnak jelentést kell tenni. A túlórák ez esetben rendes munkaórákként díjazatnak. — Munkatorlódás esetében a munkaidő a hatóság előzetes engedélyével, a naptári évben legfeljebb négy héten át, rendkívüli esetekben háromszor négy héten át meghosszabbítható. (Ilyen esetekben a túlórák után csak rendes díjazás jár). A folytonos tüzeléssel dolgozó üzemek kivételes munkaidejéről külön szólnak.

4. Egyes rendelkezésekből már eddig is kitűnt, hogy *a folytonos tüzelésű, műszakváltásokkal dolgozó üzemek* a munkaidő rendezésénél munkaszervezetüknek és műszaki követelményeiknek megfelelő külön elbírálásban részesültek. *Csehszlovákiában* a szóbanlevő üzemeknek ilyen követelményeivel olyképen számoltak, hogy a munkaidő rendezéséről szóló 91/1918. sz. törvény 4. §. 5. bek.-ben kapott felhatalmazás alapján a szociális gondozás minisztere 11/1919. sz. rendeletével megengedte, hogy az ilyen üzemekben, jelesül vashámorokban, kohászatban, téglagyárakban, üveghutáknál, cukorgyárakban, maláta- és sörgyárakban, villamosműveknél, stb., a standard munkaidőt azzal a feltétellel hosszabbíthatják meg, hogy az alkalmazottakat megillető heti legalább 32 órás folytonos munkaszüneti legalább minden harmadik héten vasárnapra essék és a bérfizetésnél túlóráknak minősítsék azokat az órákat, melyekkel a heti munkaidő a csapatváltással kapcsolatban 48 óránál hosszabb. — *Magyarországon* ez a szempont a további munkát előkészítő szolgálatok meghosszabbított munkaidejével kapcsolatban érvényesül. Az iparügyi miniszternek különböző iparokra vonatkozó sorozatos rendeletei, a 43—49/1939. Ip. M. sz. rendeletek 5. §-ai kimondják, hogy az erőgépeket, kazánokat, szivattyúkat kezelő személyzet tagjának a rendes munkaideje napi 2 órával meghosszabbítható, ha az üzem műszakváltással dolgozik. Egyetlen műszakban dolgozás esetén a szóbanlevő személyzet tagjának rendes munkaideje naponta 4 órával hosszabbítható meg. — *Romániában* a műszakváltással dolgozó folytonos tüzelésű üzemekre, illetőleg munkásaira vonatkozólag a leghosszabb heti munkaidő 56 óra (1928 évi törvény 40. §.), — *Jugoszláviában* pedig heti 60 óra (1922 február 22-i t.-c. 8. §. 1. bek.).

5. *Munkaidő a kereskedelemben.* Bár az egyes államok a törvényes munkaidő-standardot a kereskedelemben is érvényesíteni kívánják, a fogyasztó közönség érdekeire és életbeosztására tekintettel, kivételes vagy az alapelvet részletező intézkedéseket léptettek hatályba.

Csehszlovákiában a nyolcórás munkaidő bevezetéséről szóló 91/1918. sz. törvény az összes kereskedelmi vállalatokra (ideértve

a pénzüzeteket) volt érvényes. Az üzletekben foglalkoztatott alkalmazottak munkaidejét az üzletek nyitásáról és zárásáról szóló 154/1933. sz. kormányrendelet szabályozta. E rendezés hatálya alá estek az összes kereskedelmi üzlethelyiségek (boltok) a hozzájuk tartozó irodákkal és raktárakkal együtt, a fogyasztási szövetkezetek áruelárusító üzemei, az iparosok üzlethelyiségei, melyekben vevőket kiszolgáltak, a nyílt piaci árusítás, mindennemű szükségleti cikkek utcai, sátorokban való árusítása. (A vasúti állomások területén működő üzlethelyiségek nyitására és zárására vonatkozólag külön jogszabály volt érvényben.) A Szlovákiára és Kárpátaljára hatályos 154/1933. sz. kormányrendelet értelmében az imént közelebbről megjelölt nyílt árusítási üzletek legkorábban reggel 8 órakor voltak nyithatók és azokat legkésőbb este 7 órakor kellett zárni. Élelmiszerek árusításával reggel 6-tól este 8-ig, cukrászárúk és cukorkák árusításánál este 9-ig tarthattak nyitva a szóbanlévő üzletek; élelmiszerüzletek irodái legkorábban reggel 8-kor nyithatók és legkésőbb este 7-kor zárhattak. Déli időben mindezeket a helyiségeket rendszerint 12 és 2 óra között kellett zárva tartani. Az Országos Munkaügyi Hivatal a kereskedelmi és iparkamarák, valamint az illetékes ipartársulatok meghallgatása után egyes ipar- és kereskedelmi ágak esetében a fogyasztó-közönség érdekeire való tekintettel az egyébkénti déli szünet idején is engedélyezhette az árusítást. Külön intézkedések lehetővé tették — minden esetben az ipartársulat előjáróságának és segédi választmányának meghallgatása után — egy járásban vagy községben vagy egyes részeiben az üzleteknek egész éven át vagy bizonyos időben vagy egyes napokon az általános rendelkezéstől eltérő nyitását és zárását, illetőleg a legalább 2 órán át tartó déli szünetnek a helyi körülményeknek megfelelő szabályozását. 5000 lakosnál kisebb községben, az érdekeltségek meghallgatása után, a járási hivatal olyan értelemben módosíthatta a kereskedelem időbeosztását, hogy az üzletek már 8 óra előtt nyithatók, bizonyos esetekben esti 8 óra után nyitvatartatók és a különben kötelező déli szünet mellőzhető. (3. §.).

Magyarországon a munkaidő szabályozása az összes kereskedelmi vállalatokra érvényes, miként már korábban említettük, a Magyar Nemzeti Bank, a községi hitelszövetkezetek, illetőleg alkalmazottai, továbbá a vezető és évi 6000 pengő törzsfizetésnél magasabb javadalom, végül a nyílt árusítási üzletekben és ezek raktárhelyiségeiben foglalkoztatott tisztviselők és a kereskedelmi utazók kivételével. A magánalkalmazottak munkaideje napi 8 és heti 44 óránál hosszabb nem lehet. Az ipari, a bányászati és a kohóüzemben alkalmazott ama tisztviselő munkaideje, aki nélkül termelő munka nem folytatható, az üzemben vele kapcsolatban dolgozó munkások munkaidejénél legfeljebb fél órával lehet hosszabb. Ha a napi munkaidő 8 óránál kevesebb, az elmaradt idő pótlására legfeljebb napi 9 óráig a munkaidő meghosszabbítható. — A munkaidő szükséges mértékben felemelhető hatósági bejelentés kötelezettségével, de külön engedély nélkül is az ipari munkaidőnél részletezett esetekben felül a félévi mérleg, leltár, zárószámadás készítésével össze-

függésben, legfeljebb napi 10 óráig. Munkatorlódás esetében a munkaidő egy naptári év folyamán legfeljebb 60 órával meghosszabbítható, de a heti túlórák száma ekkor sem haladhatja meg a 10 órát. Ha ez elégtelennek bizonyulna, az illetékes kereskedelmi és iparkamara meghallgatásával az elsőfokú iparhatóság egy évben legfeljebb 60 napon át engedélyezheti a magánalkalmazottak legfeljebb napi 10 órán át való foglalkoztatását (3000/1938. Ip. M. sz. rendelet 7. és 8. §.).

Az üzletek munkaidejére vonatkozóan eltérő rendelkezések vannak hatályban. Az üzletekben a munkaidő legfeljebb napi 10, heti 60 óra. A városokban levő és élelmiszert nem árusító üzletekben a munkaidő legfeljebb napi 9, heti 54 óra. A gépeket kezelő vagy őrszolgálatot teljesítő alkalmazottak, kocsisok, gépkocsivezetők, árukísérők, kocsikísérők munkaideje legfeljebb napi 12, heti 72 óra (34.400/1938. K. K. M. sz. rendelet, 2—4. §§.). Ama kereskedelmi üzletekben, melyek nem nyílt árusítási üzletek, (ideértve a bank és pénzváltó, biztosító, szállítmányozó, raktározó, hirdetési vállalatokat), a nem tisztviselői munkakörben alkalmazottak munkaideje legfeljebb heti 54 óra, a gépjárművekkel és kocsikkal dolgozók munkaideje pedig legfeljebb heti 72 óra.

Az üzletek zárójára vonatkozó 1942: VI. t.-c. hatálya alá esnek a nyílt árusító üzletek, továbbá a piacon, utcán kapu alatt vagy házalva árusító személyek. A nyílt árusító üzletek legkorábban reggel 7-kor nyithatnak és legkésőbb este 6-kor zárhatnak. Városokban túlnyomóan tüzelőt, élelmet, árusító üzleteket reggel 6 óra előtt nyitni és 7 óra után (szombaton 8 óra után) nyitva tartani nem szabad. Községekben az üzletek legkorábban reggel 6-kor nyithatók és legkésőbb este 7-kor zárhatók. A cukrászdákat nem szabad reggel 7 óra előtt nyitni és május—szeptember hónapokban éjjel 12 órán túl, a többi hónapokban pedig este 10 órán túl nyitva tartani. A törvény rendelkezései alól általános kivételek a gyógyhelyek, üdülők és fürdőhelyek telepein működő üzletek, melyek a helyiségre különben érvényes nyitási időnél egy órával korábban nyithatnak és a különben megállapított zárási időn túl egy órával később zárhatnak. A vasúti pályaudvarok és hajóállomások területén folytatott árusítás nem esik a nyílt árusítási üzletekre vonatkozó szabályozás alá. E tekintetben az 1804/1927. M. E. sz. rendelet mérvadó.

Romániában a kereskedelmi és pénzügyi irodai munka idejét, valamint az üzletek záróját az 1938 augusztus 4-i törvény szabályozza. Az irodai munka nem haladhatja túl a napi 8 és a heti 48 órát. A napi időkeretben le nem dolgozott munkaórák pótlása lehetséges, ha helyi szokások szerint vagy a felek megállapodása értelmében a hét valamelyik napján 8 óránál kevesebbet dolgoznak vagy a munkát teljesen szüneteltetik, vagy ha háziünnep vagy bal eset következtében kieső munkanapok pótlására más napon óhajtják behozni az idővesztéséget. Az előbbi esetben, a pótlással kapcsolatban a munkaidő napi 10 óránál hosszabb nem lehet, az utóbbi

esetben a pótlás csak évente legfeljebb 30 esetben engedélyezhető! és ezen a címen a napi munkaórák száma 10 óra fölé nem emelkedhet. A le nem dolgozott munkaidő pótlásához nem kell külön engedélyt kérni, de az eljárást minden esetben a munkafelügyelőnél be kell jelenteni. — Az irodai munkában előforduló szokásszerű munkatorlódások leküzdésére, a munkafelügyelő esetenkénti külön engedélye alapján, a törvényes munkakeret átléphető, mely esetben 25%-kal felemelt túlóradíjat kell fizetni.

Az üzletek záróját, illetőleg nyitvatartásuk időtartamát a Legfelső Gazdasági Tanács és a szakmai kamarák szervezéséről szóló 1936. április 29-i törvény 209. §-a alapján létesített úgynevezett paritásos bizottság állapítja meg a fontosabb érdekelt szakmai egyesületek előzetes meghallgatásával. — A törvény felhatalmazást adott arra, hogy a végrehajtó intézkedések az üzletek nyitvatartásának és déli szünetének idejét vidékenként eltérő módon állapítsák meg. A gyakorlatban valóban más volt a záróra a fővárosban, a különböző vidéki városokban, más az Ökirályságban (a regátban) és más Erdélyben. A nyolcórás munkanap szabályát általában nem volt szabad megszegni, de váltott segédekkel Bukarestben például egyes üzletkategóriák, 8 óránál hosszabb időn át maradhattak nyitva.

Jugoszláviában a munkaidő korlátozásáról szóló jogszabály a kereskedelemre, ideértve a pénzügyi és biztosítási vállalatokat, is érvényes volt. A kereskedelem leghosszabb munkaideje heti hatvan óra keretben napi 10 óra. A pénzügyi és a biztosító magánvállalatok leghosszabb munkaideje napi 8 és heti 48 óra. A vonatkozó 1929. április 16-i rendelet számos kivételt tesz. Kiváltképpen a kivételre külön engedélyt nyert falusi vállalatokra: falusi kézműiparosokra, a nyaraló-üdülő- és fürdőhelyeken a hivatalos idény alatt működő vállalatokra, a sütőiparra, az éttermekre és a kávéházakra vonatkozólag. A rendelet 10. §-a általában mentesíti előírásai alól a gyógyszerárakat, a hírlapárudákat, a pályaudvari, továbbá a kiránduló hajókon, a mozgókép-színházakban, a szórazókohelyeken való cukorkaárusítást, végül a halászbárkákon és a hajókon működő élelmezést.

Az üzletek zárójáról szóló 1929. április 16-iki (1931. május 5-én módosított) rendelet értelmében elvileg az üzleteket este 8 órától reggel 5 óráig zárva kell tartani. Kivételek ez alól a falusi üzletekre bármilyen intézkedéssel tett könnyítések és amaz iparokra vonatkozó eltérő intézkedésekkel megállapított eljárások, mely — fentebb felsorolt — iparokat a rendelet kivonta az általános rendezés keretéből. Az üzleteket déli 12 és 13 óra között zárva kell tartani, a borbély és fodrászüzemek déli szünete azonban 11 órától 16 óráig tart. A déli szünetre vonatkozólag a bán — a helyi körülményekkel számolva — eltérőleg intézkedhet.

6. *A napi munkaidő beosztása. Csehszlovákiában* ez a munkaidő és a munkások megegyezésének tárgya. A 91/1918. sz. törvény j* §-a csak annyit mond, hogy minden 5 órán át tartó munka után legalább negyedórás szünetet kell adni, 18 évnél fiatalabb munka-

vállalókat pedig egyhuzamban 4 órán túl nem szabad dolgoztatni. A szünet nem kötelező azokra a 18 évnél idősebb munkavállalókra, akik olyan üzemben dolgoznak, ahol a termelés rendes menetében különben is megfelelő munkaszünet áll elő. A háztartásban és a mezőgazdaságban is a felek dolga a munka beosztása. Délben azonban legalább félórás ebédszünetet kell adni, azonkívül kötelező a heti szünet, melynek szabályozásáról más helyen szólunk. Az iparban a 91/1918. sz. törvény 8. §-a esti 10 órától reggel 5 óráig tilalmazta az éjjeli munkát, mely tilalom alól azonban számos kivételt engedélyeztek, különös tekintettel a folytonos tüzelésű, műszakváltásokkal dolgozó üzemek termelési és műszaki igényeire.

Magyarországon az egyes iparokra, illetőleg a rokonipafokra vonatkozó iparügyi miniszteri rendeletek (43—49/1939. Ip. M. sz.) 10. §-ai kiváltképpen a vas- és fémiparra, a fa- és csontiparra, a végy- és ruggyanta, a papíros-, a sör-, a kő-, a föld- és az agyagiparra vonatkozólag a következő munkaközi szüneteket írják elő: napi 8 és fél—9 és fél órai munka esetében legalább ... fél óra
 „ 9 és fél—10 „ „ „ „ „ „ „ „ „ egy „
 „ 10—fél „ „ „ „ „ „ „ „ „ .. másfél „

A sokszorosító (16.500/1936. Ip. M. sz. rendelet 6. §.), a textiliparra (500/1937. Ip. M. sz. rendelet 8. §.), a malom- (27.621/1937. Ip. M. sz. rendelet 6. §.), a férfi és női szabóiparra (20/1938. Ip. M. sz. rendelet 9. §.) és a mészáros- és hentesiparra (1100/1938. Ip. M. sz. rendelet 8. §.) vonatkozólag, hogy csak néhány fontos rendelkezést említsünk, a napi legrövidebb munkaszünet:

8—9 óra napi munkaidő esetében	fél óra
9—10 „ „ „ „ „ „ „ „ „	egy „
10 óránál hosszabb munkaidőnél	másfél „

Ha a munkaközi szüneteket a munkás megszakitással kapja, egy szünet legrövidebb időtartama 15 perc. — A mezőgazdasági munkaközi szünetek rendezését alábbiakban a mezőgazdasági munkaidő rendezésénél tárgyaljuk.

Romániában a munkaidőről szóló jogszabályok a munkaközi szünetek kérdését nem érintik. A fiatalok és a nők tekintetében intézkedő munkavédelmi törvénynek e védett kategóriákra vonatkozó idevágó intézkedéseiről a fiatalok és a nők munkavédelménél szólunk. Egyébként a munkaidő beosztását egyoldalúlag a munkaadó határozza meg a munkarendben és csak ritka kivétellekppen történik ennek rendezése a két fél kollektív munkaszerződése keretében.

A *jugoszláv* munkásvédelmi törvény szerint a nem folytonos tüzelésű, tehát nem három műszakban dolgozó üzemeknél a munkát úgy kell beosztani, hogy 8 órai foglalkoztatásra összesen 1 óra munkaszünet essék.

7. *A mezőgazdasági munkaidő szabályozása.* *Csehszlovákiában* a munkaidőről szóló 91/1918. sz. törvény szerint a munkaidőre vonatkozó szabályozás hatálya azokra az erdő- és mezőgazdasági munkavállalókra is kiterjed, akiket állandóan foglalkoztatnak, ha a

gazda háztartásán kívül lagnak és napi vagy heti vagy havibérben részesülnek. (1. §. 4. bek.). A vonatkozó törvény 12. §-a a gazda háztartásában élő mezőgazdasági alkalmazottak munkaidejét is szabályozza, ha nincsenek hat napnál rövidebb időre kiegészítő erőként alkalmazva. A szociális gondozás miniszterének a 8 órai munkaidőről szóló törvény magyarázatáról kiadott 4751/III/1919. sz. rendelete szerint a jogi előírások a szoros értelemben vett háztartási alkalmazottakon felül a gazda háztartásában élő szegődményes munkavállalókra, cselédekre, istálló-segéderőkre, marhaetetőkre is vonatkoznak. Reájuk az általános elvek a következő módosításokkal, illetőleg kiegészítésekkel alkalmaztatnak:

a) ama személyeknek, akik a munkaadó háztartása keretében lagnak és egy hónapnál hosszabb időre szerződtek, 24 óra alatt 12 órán át pihenés jár, melyből legalább 8 órának az éjszakai megszakítás nélküli nyugalomra kell esnie és legalább félórának a déli pihenőre;

b) ugyanez vonatkozik ama személyekre is, akik nem rendszeresen teljesített és kevésbé fárasztó szolgálati teendőkre szerződtek, mint pl. állatok felügyeletére és őrzésére;

c) az éjjeli nyugalom alól kivétel csak egyes esetekben, tehát a nem rendszeresen jelentkező szükség esetében engedélyezhető; este 9 órától reggel 5 óráig nehéz munka nem végezhető.

A munkaidőre vonatkozó intézkedésekben sehol sem történt utalás a mezőgazdaságnak az időjárástól való rendkívüli függésére. A törvény 6. §-a a mezőgazdaságra vonatkozólag is lehetővé teszi előzetes bejelentés nélkül, legfeljebb 3 napig a munkaidő meghosszabbítását, azon túl ez már csak a bejelentés kötelezettségével és az ipari munkaidőnél már jelzett feltételekkel lehetséges. Az éjjeli munka tilalma alól a szociális gondozás miniszterének 11/1919. sz. rendelete mentesíti a hajnali 5 óra előtt az állatok ellátásával, továbbá a mezőgazdasági termékek előállításával, árusításra előkészítésével, valamint piacra szállításával járó munkálatokat, ha ezek a napi rendes munkaidő tartama alatt vagy egyáltalán nem, vagy célszerűen nem végezhetők el, ugyanez az intézkedés mérvadó a szőlő- és gyümölcsstermelésre.

A munkaidőről szóló törvény 1. §-ának 5. bekezdése alapján a szociális gondozás miniszterétől kiadott rendelet a mezőgazdasági és a mezőgazdasággal közvetlenül kapcsolatban működő üzemeket, valamint a kereskedelmi kertészeteket is felsorolja azon üzemek között, melyek a munkaidő beosztásánál 4 heti időtartamot azzal a feltétellel vonhatnak egybe, hogy ennek folyamán az összesített munkaidő nem haladhatja meg a 192 órát. A munkaidőtörvénynek ez a végrehajtási utasítása (V. fejezet) átmeneti időre kivételesen engedélyezi a nők éjjeli munkáját az idénymunkálatokban, melyek konzervek, gyümölcsle eltételével, továbbá zöldség- és gyümölcs-szárítással, a gazdaság tejüzemével kapcsolatosak vagy éjjeli kártevők megsemmisítésével a termelvények piaci árusításának előkészítésével, továbbá állatok ellátásával kapcsolatosak.

Magyarországon a mezőgazdasági munkavállalókra vonatkozó, már többször idézett jogszabályok nem a munka idejét, hanem a munkaközi szünetek kérdését szabályozták. A gazdasági munkásnak, tehát annak a munkavállalónak munkaidejét, akit meghatározott munkafeladatnak elvégzésére (pl. aratásra, meghatározott kiterjedésű terület kaszálására, kapálására) fogadtak fel, nem is lehet szabályozni, mert munkája nem meghatározott számú napra, vagy hétre szól, hanem bizonyos feladat elvégzésére. Az ilyen munkavállalók csapatostól együtt szerződnek és egymás között megállapodva a munkafeladatra és az időjárásra tekintettel osztják be munkájukat. Így a munkaidő tekintetében szabályozást csak azok a törvényhelyek írnak elő, melyek a mezőgazdasági napszámok, az erdőgazdasági napszámok és a gazdasági cselédek jogviszonyait rendezik. Az erdei és a mezőgazdasági napszámok munkaideje napkeltétől napnyugtáig tart. Munkaközben a déli időben legalább egy óra szünetet, április 15-től szeptember 30-ig pedig ezen felül reggel és délután is egy-egy félórás szünetet kell adni (1898:II. t.-c. 49. §., 1900:XXVIII. t.-c. 28. §.). A gazdasági cselédre vonatkozólag az 1907: XLV. t.-c. 23. §-a előírja, hogy a gazdának ügyelnie kell arra, hogy a cselédet egészségét veszélyeztető munka ne terhelje és éjjeli nyugvására az évszaknak megfelelőleg elég ideje maradjon. Ha éjjeli nyugvásra elháríthatatlan szükség esetében elég ideje nem maradt, nappal kell pihenésre kellő időt adni. A cselédek tekintetében, akiknél a szolgálat természete kizárja az éjjeli nyugvást (éjjeli őr, csősz, vadőr, fejsz), a gazda megfelelő szolgálati beosztással odahasson, hogy az évszaknak megfelelően elegendő idejük maradjon az alváásra.

Románia és Jugoszlávia a mezőgazdasági munkavállalók munkaidejét nem szabályozták.

B) A vasárnapi és az ünnepi munkaszünet.

1. *A kérdést tárgyaló jogszabályok.* — *Csehszlovákiában:* a vasárnapi munkaszünetről szóló 150/119. sz. kormányrendelet a volt örökös tartományi területeken hatálytalanította azokat a későbbi császári rendeleteket, melyek feloldották a vasárnapi munkaszünetet és ismét visszahelyezi hatályukba a vasárnapi munkaszünetről szóló eredeti császári intézkedéseket, valamint a vonatkozó miniszteri és tartományi kormányzói rendeleteket — az uralomváltozás után Szlovákiában és Kárpátalján a Köztársaság fenntartotta a vasárnapi munkaszünetről szóló 1891: XIII. magyar t.-c. hatályát; — a 62/1931. sz. kormányrendelet Pozsonyban és Ligetfalun hatályon kívül helyezte a 28.559/1903. K. M. sz. és a 76.577/1903. K. M. sz. magy. kereskedelemügyi miniszteri rendeleteket; — a 229/1933. sz. kormányrendelet az ipari munkának vasárnapi munkaszüneteltesítéséről tett kivételekről; — a 65/1925. sz. kormányrendelet a szentek ünnepeiről és az emléknapiokról; — a 204/1931. sz. törvény

karácsony vigiliáján való üzletzárásról; — a 165/1936. sz. kormányrendelet a gépjárműnek számára tett könnyítésekről; — a 294/1936. sz. kormányrendelet a vasárnapi árusításnál foglalkoztatott munkavállalók díjazásáról.

Magyarországon: a vasárnapi munkaszünetről szóló 1891:XHI. kerettörvény; — a kivételek szabályozásáról szóló 94.537/1921. K. M. sz. rendelet; — a gazda és a gazdasági cseléd jogviszonyának rendezéséről szóló 1907: XLV. t.-c.; — a karácsonyt megelőző vasárnapi munkaszünetre vonatkozólag a 94.537/1921. K. M. sz. rendelet; — a kereskedelmi, ipari és utcai árusításra vonatkozólag az 57.000/1938. K. K. M. sz. rendelet; — a pék- és cukrásziparról szóló 21.400/1940. Ip. M. rendelet; — a baromfiárusításra vonatkozólag a 65.600/1940. K. K. M. sz. rendelet.

Romániában: a vásár- és ünnepnap szünetet szabályozó 1925 június 18-i törvény; — az 1925 évi hivatkozott jogszabályt módosító és kiegészítő 1938 augusztus 2-i rendelet-törvény.

Jugoszláviában: a munkásvédelemről szóló 1922 február 28-iki törvény 12. §-a; — az üzletek zárórájáról szóló 1929 április 16-i kormányrendelet 11—21., 29—31. és 33. §§-ai; — az 1931. évi ipar-, törvény 154. §-ának 1. bekezdése.

2. *A heti kötelező munkaszünet.* — *Csehszlovákiában:* a munkavállalónak hetenkint legalább egyszer 32 órás, megszakítás nélküli munkaszünet jár. Ahol a munka folyamatossága ennek ellenkezőjét nem kívánja, a 32 órás munkaszünetnek vasárnapra kell esnie. Kivétel ez alól minden olyan üzem, ahol a munkafolyamat a műszaki követelmények, miatt nem szakítható meg, mely esetben arra kell törekedni, hogy a 32 órás munkaszünet legalább minden harmadik héten vasárnapra essék. — Háztartásban a munkavállalónak hetenként 18 órás, megszakítás nélküli szünet jár és ennek lehetőleg vasárnapra kell esnie. A mezőgazdaságban és a háztartásban vasárnapon csak halaszthatatlanul sürgős esetekben szabad bémunkát végezni, de ebben az esetben is arra kell törekedni, hogy a vasárnap délutánja szabad maradjon. Ha a mezőgazdaságban vagy a háztartásban halaszthatatlan munka esett vasárnapra, a heti pihenőnapot kivételesen hétköznapon kell megadni. (91/1918. törvény 12. §).

Egyes intézkedések, így pl. a 62/1931. sz. kormányrendelet Pozsonyra és Ligetfalura vonatkozólag „a fogyasztók érdekében” megengedte egész vasárnapon állatok felhajtását, szállítását, kirakását, búcsún árusítását, a vallásos áhítat célját szolgáló tárgyak, friss gyümölcs, cukorka árusítását, a cukrászipar folytatását, a pályaudvarokon szokásosan kelendő áruk értékesítését, déli 12 óráig fényképészipar, jégelárusítás és újságárusítás folytatását, — reggel 8 óráig pedig kizárólag tej árusítását, friss gyümölcsnek és virágnak üzletekben való eladását. Csak példaképen említettük ezt a rendeletet, illetőleg néhány jellegzetes intézkedését.

Karácsony vigiliáján, ha az vasárnapra esik, délelőtt 10 órától délután 5 óráig minden áru árusítása megengedett, karácsony estét megelőző vasárnapon pedig délelőtt 10 órától délután 6 óráig. A kereskedő, illetőleg iparos a karácsonyestét megelőző két vasárna-

pori elárúsításra kijelölt munkavállalónak a szokásos, vagy a szerződéses bérnél 125%-kal magasabb bért köteles fizetni, ha kollektív munkaszerződés alapján nem jár ennél magasabb bér. (229/1933. sz. és 294/1936. sz. kormányrendeletek.) Vasárnapon gépjárművek számára a benzinkutaknál üzemanyag, motorolaj és kenőolaj szolgáltatható ki reggel 8-tól 12 óráig, délután 2-től 4 óráig. Az érdekelt munkavállalói szervezetek előzetes meghallgatásával, a kereskedelmi és iparkamara véleménynyilvánítása alapján, az illetékes országos hatóság ettől eltérő intézkedéseket tehet egyes községekre vonatkozólag. A vasárnapi eladásra kijelölt munkavállalóknak legalább 50%-kal emelt szerződéses bér jár, ha kollektív munkaszerződés ennél magasabb bért nem kötött ki. A vasárnap dolgozó munkavállalóknak azonban ebben az esetben is hetenként egyszer legalább 32 órás folytatólagos pihenőt kell engedélyezni.

Magyarországon: a kérdés törvényi rendezése elvben az egész iparra és kereskedelemre hatályos. Ennek értelmében a munka vasárnap reggel 6 órától 24 órán át kötelezően szünetel. Az általános rendelkezés alól azonban igen sok a kivétel. *Közellátási okokból* vasárnap is, bár csökkent munkaidővel, dolgozhatnak a pékiparban, a szódavízgyártásnál, a burgonyaiparban, a baromfi-hízaldáknál, a jéggyártásnál, a sertéshízaló telepeken, stb., — *műszaki okokból* az agyag-, a porcellán-, a kőedény-, a téglaegető-, a böt*-, a cukor-, az ecet-, a keményítő-, a kőolajfinomító iparban, továbbá a vas- és acélgyártásnál, az üveggyártásnál, általában a vegyészeti iparban, stb. — *közforgalmi, közbiztonsági és közegészségügyi okból* egész nap végezhető elemi csapások ellen folyó védelmi és honvédelmi szempontból sürgős, közlekedési és közbiztonsági szempontból halasztást nem tűrő munkák, ünnepélyeknél díszítések, vasúti és postaforgalmi üzemi munkák. — *Az irodai munka* vasárnap és általában kötelező munkaszüneti napon csak a megengedett kézműipari és gyáripari munkálatokhoz elkerülhetetlen mennyiségben, legfeljebb délelőtt 9 órától 11 óráig végezhető. A vasárnap is foglalkoztatott munkaerőnek havonként legalább egy szabad vasárnapot kell biztosítani (1891: XIII. t.-c. 4. §.). — A húsiparra vonatkozólag kivételes intézkedések léptek hatályba: Budapesten törvényes munkaszüneti napokon csak halat és leölt baromfit szabad árusítani. Az ország többi városában március 1-től október 31-ig reggel 6 órától 10 óráig, a többi hónapban pedig 7 órától 10 óráig árusíthatók hús- és húsneműek. Az étel- és italüzletek vasárnap nyitva tartanak Budapesten reggel 7-től 8 óráig, az ország többi területén szeptember 1-től április 30-ig és pedig 7-től 8 óráig. Hetivásár esetében a nyílt árusító üzletek november 1-től április 30-ig reggel 7-től 10 óráig, május 1-től október 31-ig reggel 6-tól 8 óráig tarthatók nyitva.

A mezőgazdaságban a gazda köteles gondoskodni arról, hogy cselédjének vasárnapon és a vallása szerint legnagyobb ünnepein szünnapja legyen, hogy kötelességének elmulasztása nélkül istentiszteleten résztvehessen. Törvényes munkaszüneti napon a gazda az állatoknak és férőhelyeiknek tisztántartásán, a napi takarmány

előkészítésén és a major rendbehozatalán felül cselédjétől más munkát nem követelhet. Fenyégető kár esetében ugyan a gazdasági cseléd dolgoztatható, de ezért a helybeli napszámbér késedelem nélkül kifizetendő. Az általános szabály alól kivétnek a személyszállításához szükséges fogatok kocsisai és azok, akik háztartási munkára szegődtek. Ezekben az esetekben a gazda legalább minden két hétben köteles gondoskodni egy fél munkaszüneti napról. (1907:XLV. t.-c. 30. §.).

Romániában: a törvényes vásár- és ünnepnap munkaszünet az iparra, a kereskedelemre és a mezőgazdaságra egyaránt kötelező. Általános szabály, hogy a heti munkaszünet vasárnapra essék. Azok a munkások, akiknek egyházi heti ünnepe nem vasárnapra esik (izraeliták, mohamedánok, szombatosok), egyházuk heti ünnepnapján is szüneteltethetik munkájukat, (az 1925 évi törvény, 3. §.) Az ilyen munkások a hét öt másik napján napi 9 órán át foglalkoztathatók anélkül, hogy a kilencedik óra túlóradíjazás igényét alapító túlórának minősülne. Az iparban és a kereskedelemben (tehát a mezőgazdaságban nem) a következő napok minősülnek törvényes szüneteknek: újév napja, vízkereszt, a január 24-i nemzeti ünnep, Szt. György-napja, húsvét első napja, második napja, május elseje, mint a munka ünnepe, május 10-e nemzeti ünnep, áldozócsütörtök, karácsony első és második napja és szeptember 26-a).

A törvény lehetőséget ad a munkaadók, illetőleg a munkavállalók szervezeteinek továbbá a vállalkozónak, hogy a munkaügyi miniszter jóváhagyásával az illetékes munkakamarától a munkának más ünnepnapon való szünetelésére szerezzen engedélyt abban az esetben, ha az érdekelt vállalat munkásainak többsége olyan felekezethez tartozik, melynek az ilyen engedély kérésének tárgyává tett nap állandó ünnepe. Egy munkavállaló sem kötelezhető arra, hogy szándéka ellenére saját felekezete ünnepén dolgozzék. Ha a munkaadó vagy az érdekelt munkaadók egy csoportja törvényes szünetnapokon túlmenő további szünet meg tartásának engedélyezését kéri és igényét teljesíti, a munkás teljes bérét erre a napra is folyósítani kell.

Műszakváltással dolgozó folytonos tüzelésű üzemekben a heti pihenőnapot vasárnap és Szent István napja helyett a hét más napján is megadhatják.

Az 1938 augusztus 2-i rendelet-törvény, mely az 1925 évi alapvető szabályozást részben kiegészítette, részben módosította a törvényes munkaszünetek közé sorozta II. Károly király restaurációjának napját, június 8-át, ami azonban trónfosztása óta többé nem nemzeti ünnep. Az idézett 1938 évi törvény felhatalmazza a munkaügyi minisztert, hogy a Legfelső Munkaügyi Tanács meghallgatásával a törvényes munkaszünetet felfüggeszse a klimatikus gyógyhelyeken, a gyógyfürdőkön, a turista- és sporttelepeken működő Üzemekre szóló érvénnyel. Ilyen esetekben az érdekelt munkavállaló számára a hét más napján kell megadni a 24 órás folytatólagos Puienőt.

A román rendezés is kivételeket engedélyez az általános szabályok alól. A következő kategóriába tartozó vállalatok a törvényes munkaszüneti napokon — egy részük egész nap, másik részük csak a nap bizonyos óráiban — nem kötelesek üzem-, illetőleg munkaszünetet tartani:

a) a mészárszékek, a hentesáru üzletek, a tejcsarnokok, a péküzemek, a halüzletek, a zöldségüzletek, a gyümölcs-, tojás- és baromfielárusító üzletek;

b) a nyilvános fürdők;

c) a szállodák, a fogadók, a kávéházak, a cukrászdák, a teanazals; ⁱⁱ

d) a vendéglők, a sörözők, a korcsmák és a bodegák; a korcsmák a városokban déli 12 és 7 óra között tarthatnak nyitva, a falvakban az általános közigazgatás nem ad engedélyt korcsmák nyitvatartására, a bodegák pedig csak délben 12-kor nyithatnak;

e) az újságkioszkok, a dohánytőzsdék, melyek más cikket nem árusíthatnak;

f) a kórházak, a szanatóriumok, a gyógyszertárak;

g) a temetkezési vállalatok;

h) a nyilvános parkok, a múzeumok és kiállítások;

i) a színházak, a mozgóképszínházak, a nagyközönséget szórakoztató üzemek, ezek azonban üzeimeket zárva tartják nagycsütörtökön, nagypénteken és nagyszombaton és a hősök napján és olyan ünnepeken, melyeket a Munkaügyi Tanács és a Szt. Szinódus közösen megállapít;

j) a közvilágítási és általában a közszolgáltatási üzemek és szállító vállalatok, ha az áruk rakodása késedelmet nem szenvedhet;

k) azok az ipari vállalatok, melyeknek félégyártmányai a további feldolgozás hiányában 24 órán belül megromlanak;

l) a fényképészeti üzemek, az élővirágkereskedések;

m) az autóbenzinkútak;

n) a cipőtisztítóüzemek.

A felsorolt vállalatok egy része csak reggel 10 órától, másik része csak délelőtt 12 óráig, egy részük pedig egész nap tarthat nyitva. Az egész nap kifejezésen az üzleti nyitásra és zárásra vonatkozó hétköznapi határidők közé eső időtartamot kell érteni.

A dohánytőzsdék vasár- és ünnepnap nyitvatartásáról a munkaszünetet szabályozó törvény nem intézkedik, minthogy ezt a kérdést az állami egyedáruságok szabályozásáról szóló törvény rendezi.

A felsorolt üzemek egy része minden vasárnap nyitva tarthat, a hivatalos ünnepek közül pedig a január 24-i nemzeti ünnepen, április 23-án (Szt. György napján) és a május 10-i nemzeti ünnep. — A nyilvános parkokat a törvényes munkaszünet napjain nem szabad a nagyközönség ingyenes látogatása elől elzárni.

A munkaügyi miniszter általános, vagy csak regionális érvennyel mérsékelheti vagy teljesen meg is szüntetheti a fentebb

felsorolt kivételeket és pedig helyi viszonylatban az illetékes munkakamara előterjesztése alapján vagy ennek meghallgatásával, — országos vagy regionális viszonylatban pedig a Legfelső Munkaügyi Tanács meghallgatása után.

A fentebb felsorolt kivételes esetekben még a hét folyamán az érdekelt alkalmazottnak egy más napon kell megadni a nekik járó heti szünetet. Ha a szünnapokon csak egy fél vagy negyed napot dolgoztak, más napon ugyanannyi pihenő időtöbbletre jogosultak. Az elégedetlen munkavállaló a munkakamarához panasszal fordulhat, ha jogtalannak tartja az őt érintő eljárást.

A heti kötelező munkaszünet az újságírókat is megilleti. Akik vasárnap is kénytelenek újságíróként dolgozni, a hét más napján vehetik igénybe a heti szünapot. Jogtalan eljárás esetén orvoslásra a munkakamara illetékes.

A nemzetvédelem, a mentőmunkálatok sikere, a balesetek elhárítása, vagy következményeinek megszüntetése érdekében a munkaszünet felfüggeszthető, sőt, ha ilyen célra más üzem személyzetére is szükség lenne, a felfüggesztés hatálya rájuk is kiterjed. Ezekben az esetekben a törvényes szünnapon foglalkoztatott munkavállalóknak egyik közeli munkanapon teljes szünet jár.

Az a munkavállaló, aki bármelyik engedélyezett kivétel alapján törvényes, szünnapon dolgozik, havonta legalább egyszer, vasárnap kapja ki szünnapját. A kereskedelmi vállalatok vasárnap is nyitva tarthatnak, ha a karácsony első napja vagy újév hétfőre esik. — Ha régi hagyományok alapján az országos vásárt törvényes szünnapon tartják valamely helységben, a vásár körzetében levő kereskedelmi vállalatok a vásár napján üzleteiket nyitva tarthatják, de az ilyenkor foglalkoztatott munkavállalóknak még a következő hét folyamán kötelesek szünnapot engedélyezni.

Miként említettük, a vasárnapok és a hivatalos ünnepnapok a mezőgazdaságra is kötelező munkaszünetek. Ha a mezőgazdasági munkálatok fontos érdeke megköveteli, a mezőgazdasági igazgató — sürgős esetekben a főszolgabíró — a munkaszünetet felfüggesztheti, mely esetben a mezőgazdasági munkás a hét más napján sem jogosult pihenőnapra. Az elveszett munkaszünet pótlásának tehát nincs helye. A mezőgazdasági kamara területére szóló hatálylallyal engedélyezheti a munkaszünet felfüggesztését, e rendelkezések a mezőgazdaságban tág teret nyitnak a heti munkaszünetre vonatkozó előírások hatálytalanításának. A vasárnapi munkaszünet legfőbb biztosítója falun még mindig az agrárnép ősi hagyománya.

Jugoszláviában: a vásár- és ünnepnapok kötelező munkaszünetre vonatkozó előírások (a munkásvédelmi törvény 12., 14—15. §§., az ipartörvény 154. §-a, az üzletek zárórájáról szóló rendelet 6—15. §.): a gyáriparra, a kézműiparra és a kereskedelemre vonatkoznak, de nem hatályosak a mezőgazdaságra. A gyáriparban elvben a vasárnap törvényes munkaszünet. Kivétel ez alól olyan üzem, melynél termelésének módja és technikája az üzem folytonosságának vasárnapi megszakítását nem teszi lehetővé. Ilyen üzemre vonatkozólag a szociálpolitika minisztere vagylagosan más munkaszüneti napo-

kat jelölhet meg, de csak akkor, ha az érdekelt üzem munkásságának legalább $\frac{3}{4}$ része is ezt kívánja. (12. §. 2. bek.). Ha a pihenőnap nem vasárnapra esik, a munkavállalónak 36 órás folytatólagos pihenő szünetet kell engedélyezni, ha kettős ünnepen dolgozott, akkor a pótlásként neki járó szünetidő 60 folytatólagos óra. Ugyanezek a rendelkezések mérvadók a nemzeti ünnepekre is. A *vis majorral*, nyersanyagok romlásának elhárításával, az üzem karbantartásával kapcsolatos kivételek a jugoszláv szabályozásban is szerepelnek.

A kézműiparban és a kereskedelemben igen számos az alapeltől eltérő rendelkezés. Miként a munkaszünetek más országban történt szabályozásánál, itt is értelemszerű kivételt tettek a cukrászattal, a mozgóképüzemmel, az országos vásárral, a karácsony előtti „aranyvasárnappal” és az üzem költözködésével kapcsolatban. Figyelemmel Jugoszlávia számos nemzetiségére és hitbéli tagoltságára, az illetékes bán rendelettel állapította meg, hogy egyes vidékeken melyek a kötelező munkaszünettel járó ünnepek. Kivételes intézkedések léptek hatályba a vendéglátó iparra, a pályaudvari árusításra, a dohány- és újságárudákra, nemkülönbén a tejcsarnokokra vonatkozólag. Az illetékes bán a 10.000-nél kevesebb lakosú községekben a kereskedőknek és kézműiparosoknak megengedhette boltjuknak, illetőleg műhelyüknek vasárnapon 2 órán át való nyitvatartását.

C) Az évi fizetési szabadság.

1. Mind általánosabbá vált az a felismerés, hogy a szociális kérdés nemcsak pénz- és hatalmi kérdés, hanem lelki, szellemi probléma is. A munkás nem gép, a munka nem csupán termelési költség-elem, mert az üzem racionalizálásának bármekkora előrehaladásának is lelki-szellemi kapcsolatokban marad a munkás, üzemi munkástársaival, az üzem vezetőségével és termelési feladata céljával. A társadalomnak, de magának a foglalkoztató vállalatnak is közvetlenül érdeke, hogy ebben a kapcsolatban a munkás megőrizze lelkének frissességét, munkakedvének produktív erejét, találékony-ságát és a változó viszonyokban alkalmazkodó képességét. Nem elég tehát arról gondoskodni, hogy a munkaszünetek és az éjjeli pihenő során megszűnjenek a fizikai fáradságnak ismert kémiai-fiziológiai jelenségei. Ezen felül a társadalmi, a kulturális, a természeti és a klimatikus környezetnek huzamosabb időre szóló változását is elő kell segíteni, hogy a munkás évtizedeken át ne szakadatlanul változtatlan életbeosztással pergesse le az egyik munkahetet a másik után, ne váljék munkája robotszerűvé, lelke ne fásuljon el, testi erejének kimerülése csak magas korban következzen be és minél tartósabban megőrizhesse egyéniségének rugalmas alkalmazkodó képességét szociális, művelődési és technikai környezetének változásához. Ennek a személyiségre, a társadalomra és az igazi termelési érdekre hasznos felismerésnek általánosulását mutatja a fize-

tés szabadságról szóló 1936 évi nemzetközi munkaügyi egyezmeny, melyet azonban 1939 szeptember 1-ig csak négy állam cikkelyezett be. A ratifikáló államok számából azonban nem következtethetünk arra, hogy milyen széles körben ismerték fel az imént körvonalazott összefüggéseket, mert — miként az alábbiakból is kitűnt — számos olyan ország törvényhozása rendezte az évi fizetéses szabadság ügyét, melyek — miként az összes dunai államok — az erről szóló nemzetközi munkaügyi egyezményt nem cikkelyezték be.

2. *Ezt a kérdést a most vizsgált országokban a következő jogszabályok rendezték.*

Csehszlovákiában, a bányászok fizetéses szabadságáról szóló 262/1921. sz. törvény; — a munkavállalók fizetéses szabadságának általános rendezéséről szóló 67/1925. sz. törvény; — a magánalkalmazottak, kereskedősegédek és egyéb hasonló állásban levő munkavállalók szolgálati viszonyáról szóló 154/1934. sz. törvény; — a szerkesztők szolgálati viszonyáról szóló 189/1936. sz. törvény.

Magyarországon a kérdést a munkaviszony egyes kérdéseinek szabályozásáról szóló 1937: XXI. t.-c. és az ennek végrehajtási utasításaként kibocsátott 3000/1938. Ip. M. sz. rendelet szabályozza (a vonatkozó 20200/1941. Ip. M. sz. rendelet intézkedései már a háborús munkajog körébe tartoznak).

Romániában az évi fizetéses szabadság ügyét szintén a munkaszerződésekről szóló 1929 április 5-i törvény szabályozza és az ehhez kapcsolódó 1938 október 17-i kormányintézkedés. (Az 1940. július 24-i, a munka rendjének rendkívüli időben megállapításáról szóló rendelet törvény vonatkozó intézkedései már a háborús munkajog körébe valók).

Jugoszláviában már a hírlapírókról szóló 1926 szeptember 25-i rendezés szabályozta ezt a kérdést, általánosabb érvénnyel az 1931 november 5-i ipartörvény (329—338. §§.) rendezte.

3. *A szabályozás köre*, — *Csehszlovákiában* a rendezés körébe tartoznak az ipartörvény és a bányatörvény hatálya alá eső, továbbá az e törvények hatáskörén kívül működő vállalatokban és a szabadfoglalkozások körében alkalmazott összes állandó munkások, akik szolgálatukat nem mellékfoglalkozásként és nem alkalmilag végzik, továbbá a rendes főfoglalkozású magánalkalmazottak, kereskedősegédek, kereskedelmi utazók, ügyvédi, közjegyzői, szabadalmi, magánmérnöki irodák, egyesületek alkalmazottai, kereskedelmi alkuszok, végül a napilapok szerkesztői és mindazok a munkavállalók, akik időszaki nyomtatványok szerkesztésével, kiadásával, terjesztésével kapcsolatban dolgoznak. A mezőgazdasági és háztartási munkavállalókat tehát a csehszlovák rendezés nem öleli fel.

Magyarországon a kérdés szabályozása kiterjed mindazokra, akik az ipar, a bányászat, a kereskedelem körében gazdálkodó természetes vagy jogi személy vállalatában, üzemében vagy üzletében szellemi vagy testi munkát végeznek, akkor is, ha foglalkozásuk oktató vagy jótékony jellegű. Kivételnek a rendezés alól a vezető állásban levő, évi 6000 pengőt meghaladó törzsfizetésű, továbbá a

Magyar Nemzeti Banknál és községi hitelszövetkezetnél foglalkoztatott alkalmazottak. A magyar szabályozás sem vonatkozik tehát a mezőgazdasági termelésre és a háztartási alkalmazottakra. A szabályozás előnyeire nem jogosultak azok a munkavállalók, akiket legfeljebb két felnőtt munkást foglalkoztató kisipari munkaadó alkalmaz. (3000/1938. Ip. M. sz. r. 2. §.).

Romániában a rendezés kiterjed az ipar, a bányászat és a kereskedelem minden munkására, az összes ipari és kereskedelmi magánalkalmazottakra. A rendezés tehát a mezőgazdaságra és a háztartásokra nem vonatkozik. — *Jugoszláviában* a rendezés csak az irodai és általában a kereskedelmi alkalmazottak javára szól.

4. *A fizetéses évi szabadságra igényt adó legrövidebb szolgálati idő.*

Csehszlovákiában: munkásoknál és bányászoknál ugyanannál a vállalatnál, illetőleg ugyanannál a munkaadónál legalább egyévi szakadatlan alkalmazás; magánalkalmazotknál, továbbá szerkesztőknél (a magyar törvény kifejezésével élve hírlapíróknál) ugyanannál a munkaadónál legalább 6 hónapi szakadatlan munkaviszony. — *Magyarországon:* a rendezés hatálya alá eső munkavállalóknál egyenlően legalább egyévi ugyanazzal a munkaadóval megszakítás nélkül fennállott szolgálati viszony. — *Romániában:* az összes munkavállalókra egyenlően legalább egy év ugyanannál a munkaadónál megszakítás nélküli szolgálati viszony. Az 1938 október 17-i kormányintézkedés az 1929 évi vonatkozó törvény 49. §-ának rendelkezéséből hatálytalanította a „megszakítás nélkül” feltételt. — *Jugoszláviában* kizárólag a magánalkalmazottakra és általában a kereskedelmi alkalmazottakra érvényes rendezés szerint ugyanannál a vállalatnál legalább 6 hónapi megszakítás nélküli szolgálat.

5. *A fizetéses évi szabadság időtartama.* — *Csehszlovákiában:*

a) a bányászoknál:

a) a bányászoknál:

1— 5 évi szolgálat után	5 nap
5—10 „ „ „	7 „
10—15 „ „ „	10 „
15 éven felüli „ „	12 „

b) egyéb munkásoknál:

1—10 évi szolgálat után	6 nap
10—15 „ „ „	7 „
15 évnél hosszabb „ „	8 „

A szabadság idejébe a törvényes munkaszüneteket is be kell számítani.

c) magánalkalmazotknál:

$\frac{1}{2}$ — 5 évi szolgálat után	2 hét
5—15 „ „ „	3 „
15 évnél hosszabb „ „	4 „

A szabadság időtartamának megállapításánál egységesen összefüggőnek kell minősíteni az ugyanannál a vállalatnál, bár különböző alkalmaztatásokban eltöltött időtartamokat.

d) hírlapíróknál az évi fizetési szabadság:

a napilapok szerkesztőinél	2 hét,
1 évi szolgálat után	4 „
több szerkesztővel rendelkező lapnál:	
½ —10 évi szolgálat után	5 hét,
10 éven felüli „ „	6 „
a nem napilapok szerkesztőjénél 6 hónapi megszakítás nélküli szolgálati viszony után	2 hét
legalább 1 évi szolgálat után	1 hónap.

Magyarországon:

a) munkásoknál:

1—5 évi szolgálat után	6 nap
5 évnél hosszabb „	8 „ , mely minden
további 3 szolgálati év után	egy-egy nappal, legfeljebb 12 napig emelkedik.

Az az előmunkás vagy művezető, aki legalább 20 munkavállaló munkáját rendszeresen irányítja, már az ötödik szolgálati év után 12 napos szabadságra jogosult és igényjoga 2 évenként további 1—1 nappal, legfeljebb 18 napig emelkedik.

b) magánalkalmazottaknál:

1—3 évi szolgálat után	6 nap
3 „ „ „	12 „ , 3 évnél hosszabb szolgálat után a szabadság időtartama évenként további 1—1 nappal nő, 15 szolgálati év betöltésével és ez után változatlanul 24 nap. A fizetési évi szabadságra jogosító szolgálati idő folytonosságát — a szabadságra való jogosultság szempontjából — nem szakítja meg a betegség, baleset, vagy katonai szolgálat következtében a munkának évenként 3 hónapnál nem hosszabb megszakítása, továbbá a munkavállalónak családi körülményei miatt a munkából évenként legfeljebb 14 napi távolmaradása.

Romániában:

a) munkásoknál:

1—3 évi szolgálat után	7 nap
0—5 „ „ „	10 „
5—10 „ „ „	14 „
10 éven felül minden további év után	további 1 nap fizetési szabadság jár. A munkásoknak a leghosszabb törvényes fizetési évi szabadságideje 30 nap.

b) magánalkalmazottaknál

1—3 évi szolgálat után	10 nap
«5—0 „ M „	14 „
5—10 „ „ „	21 „
10 éven felül minden további év után	egy nappal hosszabb fizetési szabadság jár. Magánalkalmazottaknak a leghosszabb fizetési évi szabadsága 30 nap, tehát a munkások leghosszabb szabadságával egyenlő.

Jugoszláviában:

a) magánalkalmazottaknál (a magánvállalati munkások ügyét nem rendezték)

	$\frac{1}{2}$ évi szolgálati viszony után				10 nap
5—10	„	„	„	„	2 hét
10—15	„	„	„	„	3 „
15—20	„	„	„	„	4 „
20	„	„	„	„	5 „

b) a kereskedelmi tengerészetben a szabadság kapitányoknak, tiszteknek, gépészeknek és szikratávírászoknak évi 12 nap; a legénységnek 9 nap;

c) az állami közlekedési munkásoknál:

1—10 évi szolgálati viszony után	10 nap
10—20 „ „ „ „	15 „
20 évnél hosszabb „ „	20 „

A felsorolt országokban kötelező fizetéses évi szabadságok jelzett időtartamai minimumok, melyeknél egyéni és kollektív szolgálati szerződések hosszabb időtartamokat állapíthatnak meg.

6. Az évi fizetéses szabadság a mezőgazdaságban. — A csehszlovák 67/1925. sz. törvény nem vonatkozik a mezőgazdasági és erdei napszámosokra (5. §.), amiből *a contrario* következik, hogy egyéb mezőgazdasági munkavállalókra vonatkozik, akikre pedig érvényes, azok a fizetéses szabadságra való jogot illetően az ipari munkásokkal esnek egy tekintet alá.

Jugoszláviában a szabályozás hatálya alá mindig bizonyos munkavállalói csoportok esnek; nem a munkadó, a vállalat, az üzem, hanem a szolgálat, a munkakör jellegétől függ, hogy egy törvényi rendelkezés mennyiben hatályos. Ezért az erdő- és mezőgazdasági munkakörben foglalkoztatott magasabb kereskedelmi tevékenységet kifejtő és irodai alkalmazottakra érvényesek a fizetéses évi szabadságra vonatkozó intézkedések. — Magyarországon és Romániában a mezőgazdasági munkavállalók fizetéses évi szabadságát jogszabály nem rendezi.

7. Az évi szabadság idejére járó fizetés. — Csehszlovákiában a bányász munkásoknak a szabadság idejére a munkabér és pedig az átlagos kereset jár. Ha a munkabért munkakategóriák szerint állapították meg, akkor a kategóriának megfelelő munkabér jár. A különleges munkateljesítményért egyébként fizetett jutalmak a szabadság idejére nem járnak. (262/1921. sz. t.-c. 6. §.)

Az ipari munkásokra vonatkozólag a 67/1925. sz. törvény 9. 1-a kimondja, hogy a szabadság idejére a munkavállalónak, — az özszes egyezségi szerű pótlékok kivételével — a betegség, rokkantság és öregség esetére szóló biztosítás alapelvei szerint számított, a szabadságidő megkezdését közvetlenül megelőző utolsó 4 hét átlagos keresetének megfelelő bérmegettérítés jár. Ebbe az átlagos keresetbe nem számíthatók a túlórák során végzett munkáért kapott díjazások és a fokozott munkateljesítményért fizetett nem rendszeres prémiumok.

A bértérítés összege 10%-kal emelkedik, ha gyári vállalatban az irányadó naptól visszafelé számított egy éven belül az alkalmazott által végzett munkaórák száma egy tizeddel túllépte az üzemi munkanapokra eső rendes törvényes munkaidőt. Ellenkező esetben a bértérítés összegét ugyancsak $\frac{1}{10}$ -del kell csökkenteni. $\frac{1}{5}$ -el való eltérések esetén, pozitív és negatív irányban ugyanilyen mértékben kell a bértérítés összegét módosítani.

Ha a természetbeni járandóságokat a szabadság idejére be-
szüntetik, vagy a munkavállaló azt nem veszi igénybe, egyenérté-
kület a megtérítés összegéhez hozzá kell számítani. Ez az egyenérték a szabadság egész tartamára előre esedékes, míg a megtérítés törzsösszege csupán a szokásos bérfizetési napokon esedékes. (Az egyenérték kiszámítására a 221/1924. sz. törvény 11. §-a, később a 189/1934. sz. hirdetmény, valamint a 67/1925. sz. törvény 9. §-a mérvadó.)

A magánalkalmazottakat a szabadság idejére az erre az idő-
tartamra eső összes pénzbeli és a megegyezéssel természetbeni já-
randóságok illetik meg. Az élelem és egyéb ellátás fejében, a lakás,
a világítás és fűtés kivételével, kívánatra pénzbeli egyenértéket kell
fizetni.

Magyarországon a munkavállalónak a szabadság tartamára az annak megkezdéséig elért rendes illetmény jár. Órabéres díjazás esetében munkásoknál 48, tisztviselőknél 44 órás heti munkaidőt kell a szabadság idejére járó illetmény számítási alapjául venni, változó illetmény esetében a szabadságot megelőző évben elért rendes illetmény átlagát kell alapul venni. Akkord díjazás esetében a megelőző évben elért javadalom a számítás alapja. (3000/1938. Ip. M. sz. rendelet 32. §.).

Romániában valamennyi a rendezés hatálya alá eső munkavál-
laló fizetéssel szabadságára egyöntetűen érvényes, hogy az utolsó
három hónapi szolgálati idő alatt élvezett bérfizetés középárho-
sának megfelelő összeg a bértérítés számításának alapja. Ha a sza-
badság ideje alatt az egyébként járó természetbeni juttatásokat a
munkavállaló nem veszi igénybe, azoknak pénzbeli egyenértékére
jogosult.

Jugoszláviában ezt a kérdést az ipartörvény érinti a termé-
szetbeni ellátás kérdésénél. Ha a munkavállaló szerződés szerűig el-
látásra jogosult, a munkadó köteles ennek egyenértékét a szabad-
ság megkezdésekor annak egész tartamára előre kifizetni, ha az el-
látást a munkavállaló nem kívánja erre az időre igénybe venni.

Az évi szabadság idejére járó fizetés mértékét a munkavállaló
családi állapota egyik államban sem befolyásolja.

8. *Az évi szabadság időpontja.* — *Csehszlovákiában* a bányá-
munkások szabadságát lehetőség szerint május 1-től október 31-ig
terjedő időben kell engedélyezni. Az egyéb ipari munkavállalóknál,
a felek megállapodhatnak a szabadságnak részletekben, tehát külön-
böző időpontokban való igénybe vételében. (67/1925. sz. törvény
12. §.) Az igényhez kötött, kiváltképpen a mezőgazdasági üzemek

kivételével a szabadság lehetőség szerint május 1-e és szeptember vége közé essék. Mezőgazdasági üzemeknél november 1-e a határidő.

Magyarországon a szabadságot lehetőleg április 1-e és október 31-e között kell megadni. A munkavállaló kérheti a szabadságnak meghatározott időre való engedélyezését, de a munkaadó ezt az igényt nem köteles figyelembe venni.

Romániában a szabadságot akként kell engedélyezni, hogy a normális munkautem kárt ne szenvedjen. Legfeljebb 10 munkavállalót foglalkoztató vállalatnál a szabadságot váltogatva adják meg az érdekelteknek. Nagyobb vállalatok kötelesek a fizetési szabadságok beosztásáról kimutatást készíteni és azt a munkatelepen olyan időben kifüggeszteni, hogy a szabadságra jogosult legalább 10 nappal ennek megkezdése előtt erről tudomást szerezhessen.

Jugoszláviában a szabadságidőre való jogosultság nem vihető át egyik naptári évről a másikra. Az ipartörvény szerint a szabadságok időpontjában az érdekelt felek megegyezése irányadó, mikor is legyenek tekintettel a vállalat munkáltatási viszonyaira. A munkavállalók váltakozva menjenek szabadságra. (1931. évi ipartörvény 329. §. 1. bek.).

9. *A szabadságnak részletekben engedélyezése.* — *Csehszlovákiában* a szabadságot rendszerint megszakítás nélkül egy időtartamban engedélyezték, kivételes esetekben két részletben. A munkavállalók szabadságukat saját elhatározásból, a munkaadóval egyetértésben, részletekben, különböző időben is kivehetik. (67/1925. sz. törvény 12. §.) A magánalkalmazott szabadsága lehetőleg szakadatlan legyen. Ha azonban a vállalatnál nem dolgozik háromnál több olyan alkalmazott, akire a fizetési szabadságról szóló törvény vonatkozik, vagy ha az üzem zavartalansága ezt megköveteli, a szabadság — közös megállapodással — két teljesen vagy megközelítően egyenlő időtartamra osztva is engedélyezhető. (154/1934. sz. törvény 26. §. 4. bek.) Egy szabadságszak legrövidebb tartamát jogszabály nem korlátozta.

Magyarországon elháríthatatlan szükség esetében a 6—12 napig terjedő szabadság időtartama két részre osztható, ennél hosszabb szabadság pedig úgy osztható meg, hogy egy részre legalább hat nap essék. (3.000/1938. Ip. M. sz. rendelet 33. §.)

Romániában ezt a kérdést nem szabályozták; a kialakult állandó joggyakorlat értelmében a fizetési évi szabadságot megszakítás nélkül kell adni.

Jugoszláviában, ha a vállalatnak legfeljebb két munkavállalója van, a szabadságot két megközelítően egyenlő részben kell engedélyezni.

10. *A szabadságra irányuló jogról való lemondás.*

Csehszlovákiában minden szolgálati szerződésnek a szabadságidőre vonatkozó a törvényes rendezésnél kedvezőtlenebb intézkedései hatálytalanok. Ha a magánalkalmazott a munkaadó kívánságára nem veszi igénybe a neki járó szabadságot, ennek jogszerinti

tartamára az alkalmazottnak kétszeres fizetés jár, egyszeres fizetés a végzett munkáért, s ennek egyidejű megismétlése a fizetéses évi szabadság ellenértéképpen.

Magyarországon a fizetéses évi szabadságról bármilyen módon történt lemondás érvénytelen. — A *román* törvény (1929 évi törvény 49. §.) szerint a fizetéses szabadság időtartamának leszállítása vagy annak mellőzése nem áll a felek hatalmában.

Jugoszláviában az ipartörvény értelmében a szolgálati szerződés a jogosan járó szabadságra való igényt nem korlátozhatja és nem szüntetheti meg. (338. §.)

Az egyes országok joga előírja, hogy ha a munkás fizetéses szabadságának idején más helyen munkát vállal, a szabadság idejére különben járó fizetésre való jogát elveszti. Viszont ha a munkaadó nem adja meg a törvény szerint járó fizetéses szabadságot, ennek egyébként megszabott tartamára kétszeres bért köteles fizetni annak, akinek egészségét ezzel az eljárással megkárosította. A törvényhozónak az egyes országokban — e fejezet elején részletezett — közérdekű szándéka nem az, hogy a szabadság ügyével kapcsolatban a pihenés mellőzésével a munkás több keresetre tegyen szert, hanem hogy valóban pihenjen, üdüljön, felfrissüljön, hogy minél tovább értékes ember, munkás és állampolgár maradjon.

Gondosan kerülve a munkaidő kérdésére vonatkozó állami intézkedések összefoglalásánál is minden elfogult eljárást, hasznosítjuk azokat a nemzetközi standardokat, melyek immár szép számmal állnak rendelkezésre, hogy az összehasonlításnál ezeknek normái szerint csoportosítsuk az egyes államok intézkedéseit. Ezek a nemzetközi normák a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet keretében a munkaidő tekintetében alkotott következő nemzetközi munkaügyi egyezmények:

1. az ipari munkaidőről [Hours of Work (Industry) Convention] szóló 1919 évi egyezmény, melyet 1939 szeptember 1-ig 18 tagállam ratifikált, az e műben tárgyalt államok közül Csehszlovákia és Románia;

2. a kereskedelmi és irodai munkaidőről [Hours of Work (Commerce and Offices) Convention] szóló 1930 évi egyezmény, melyet 1939 szeptember 1-ig nyolc tagállam ratifikált, melyeknek sorában a most tárgyalt államok közül egyik sem szerepel;

3. a bányászati munkaidőről [Hours of Work (Coal Mines) Convention] szóló 1935 évi egyezmény, mely azonban 1939 szeptember 1-én még nem volt hatályban;

4. az úti szállítványozás munkaidejéről és munkaszüneteiről [Hours of Work and Rest Periods (Road Transport) Convention] szóló 1939 évi egyezmény, mely 1939 szeptember 1-én még nem volt hatályban;

5. a táblaüvegyártásról (Sheet-Glass Works Convention) szóló 1924 évi egyezmény, melyet 1939 szeptember 1-ig hét állam cikkeyezett be, közöttük — a fejlett üvepiparral rendelkező — Csehszlovákia;

6. a 48 órás munkahétről (Forty-Hour Week Convention) szóló 1935 évi nemzetközi egyezmény, mely azonban 1939 szeptember 1-én még nem volt hatályban;

7. a közmunkák munkaidejének korlátozásáról [Reduction of Hours of Work (Public Works) Convention] szóló 1936 évi egyezmény, mely azonban 1939 szeptember 1-én még nem volt hatályban;

8. a textilipari munkaidő korlátozásáról [Reduction of Hours of Work (Textiles) Convention] szóló 1937 évi egyezmény, mely azonban 1939 szeptember 1-én még nem volt hatályban;

9. a palacküvegyártás munkaidejének korlátozásáról [Reduction of Hours of Work (Glass-Bottle) Convention] szóló 1935 évi egyezmény, melyet 1939 szeptember 1-ig hat állam ratifikált, a dunai államok közül — a fejlett üvepiparral rendelkező — Csehszlovákia is;

10. a heti munkaszünetről [Weekly Rest (Industry) Convention] szóló 1921 évi egyezmény, melyet 1939 szeptember 1-ig 31 tagállam cikkeyezett be, közöttük Csehszlovákia, Románia és Jugoszlávia;

11. A fizetéses szabadságról (Holidays with Pay Convention) szóló 1936 évi nemzetközi munkaügyi egyezmény, melyet bár négy állam ratifikált, 1939 szeptember 1-én még nem volt hatályban.

Amikor röviden egybevetjük a vizsgált államoknak a munkaidőre vonatkozó normatív intézkedéseit, a felsorolt nemzetközi egyezmények kategóriáit alkalmazzuk.

A napi és heti munkaidő rendezése mind a négy államban kiterjed az egész iparra, bányászatra és kereskedelemre. A mezőgazdaságra csak a csehszlovák törvények vonatkoznak, Magyarországon e kérdéssel összefüggésben csak a napszámosok éjjeli pihenőjét és a nappali munka szüneteit szabályozták, míg a román és a jugoszláv rendezés a mezőgazdaságra egyáltalán nem vonatkozik.

A standard munkaidő Csehszlovákiában és Romániában egyaránt *általánosan* napi 8 és heti 48 óra. Magyarországon ugyanannyi, de a vendéglátó iparokban legfeljebb napi 10 és heti 60 óra, és a miniszter felhatalmazást kapott, hogy egyéb iparokra vonatkozólag is a standardtól eltérő munkaidőrendelkezéseket tegyen, Jugoszláviában bár a standard idő napi 8 és heti 48 óra, az egész kézműiparra és az építkezésekre vonatkozólag legfeljebb napi 10 és heti 60 óra, rendeleti felhatalmazás alapján pedig egyes iparokban a standardnál napi 1—2 órával hosszabb.

Az alapidőt le nem dolgozott órák pótlására a magyar, a román és a jugoszláv jogszabályok lehetőséget adnak.

A *kivételek* tekintetében mind a négy állam megengedi *vis major*, baleseti következmények és ehhez hasonló természetű okokból a munkaidőnek engedély nélkül, csak utólagos bejelentés kötelezettségével való meghosszabbítását. Egyébként a munkaidő gaz-

dasági okból, különösen munkatorlódásra figyelemmel, meghosszabbítható Csehszlovákiában évenként legfeljebb 4 héten át napi 2 órával, rendkívüli esetekben további 16 héten át napi 2 órával, összesen legfeljebb 20 héten át összesen 240 órával. Ehhez azonban engedély kell. Magyarországon a munkaidő meghosszabbítható a hatóságnál való bejelentés kötelezettségével egy évben legfeljebb 30 napon át napi 2 órával, ezen felül hatósági engedéllyel egy évben legfeljebb 90 napon át napi 2 órával, összesen tehát egy évben 120 napon át legfeljebb 240, tehát ugyanannyi órával, mint Csehszlovákiában. Romániában a kivételezés általában több alakisághoz kötött. A munkaidő gazdasági okokból meghosszabbítható egy évben legfeljebb 3 hónapon át napi 2 órával, tehát összesen 75 munkanapon át legfeljebb 150 órával. A meghosszabbításhoz hatósági engedély szükséges. Jugoszláviában hatósági engedéllyel a munkaidő meghosszabbítható egy évben 4 héten át 2 órával, rendkívüli esetekben további 3 héten át napi 2 órával, tehát összesen 7 héten át.

Folytonos tüzelésű, műszakváltásokkal dolgozó üzemekben Csehszlovákiában 1—1 négy hetes időszakra a leghosszabb engedélyezett munkaidő 192 óra, tehát a hetek átlagában a standard heti munkaidő. *Magyarország* ezt nem szabályozta, *Romániában* ilyen üzemekben a leghosszabb heti munkaidő 56 óra, *Jugoszláviában* 60 óra.

A rendes munkát előkészítő vagy kiegészítő munkafeladatokat és olyan szolgálatokat, melyekben nem annyira a tényleges munkateljesítmény, mint a szolgálati helyen való készütség túlnyomó, *Csehszlovákia*, *Magyarország* és *Románia* mentesítették az alaplómunkaidőt meghatározó rendelkezések alól. A szóbanlevő államok előírták, hogy az üzem magángazdasági haszna érdekében elrendelt túlórákat felemelt munkabérral kell díjazni. *Csehszlovákia* megelégedett ennek az elvnek a kimondásával. *Magyarország* ilyen esetekben kötelezővé tette a munkavállalóknak a rendes munkabérnél 25%-kal magasabb, *Jugoszlávia* pedig 50%-kal magasabb díjazását.

Végül megállapíthatjuk, hogy *Csehszlovákia* éjjeli munkatiltalmat is előírt és pedig este 9 órától reggel 5 óráig a nehéz munkára, de az alól annyi kivételt engedélyezett, hogy gyakorlatban a többi államban átlagosan nincs nagyobb jelentősége az éjjeli munkának, mint *Csehszlovákiában*.

A magánalkalmazottak munkaidejének szabályozásánál *Csehszlovákia* a standard munkaidőt általánosan kötelezővé tette az iparban, bányászatban, a kereskedelemben és a mezőgazdaságban. *Magyarországon* a munkaidőt korlátozó intézkedések a mezőgazdaságra egyáltalán nem hatályosak, de azokra az ipari és kereskedelmi alkalmazottakra sem, akik vezető vagy havi 500 P. törzsfizetésnél jobban díjazott állást töltenek be, vagy a Magyar Nemzeti Bank alkalmazottai. A standard munkaidőre vonatkozó intézkedések a kereskedelmi utazókra és a nyílt árusítóhelyen alkalmazottaira sem érvényesek. A magánalkalmazottak törvényes munkaideje *Csehszlovákiában* napi 6 és heti 48 óra, *Magyarországon* napi 8 és heti 44 óra, *Jugoszláviában* napi 8 és heti 48 óra. Kivétel azonban

ez alól Magyarországon az üzletekben foglalkoztatottak munkaideje, mely legfeljebb napi 10 és heti 60 óra és Jugoszláviában a kereskedelem összes alkalmazottainak (ide nem értve a pénzügyintézetek és biztosító magánvállalatok alkalmazottait) munkaideje, mely szintén legfeljebb napi 10 és heti 60 óra.

Az üzletek legkorábbi nyitásának időpontja általában Csehszlovákiában reggel 8 óra (élelmiszerkereskedésnél 6 óra, iskolaszertelárusításnál fél 8 óra), Magyarországon 7 óra (községekben 6 óra, városok élelmiszer üzleteinél 6 óra), Jugoszláviában a törvényes legkorábbi idő 5 óra. Az üzletek nyitva tarthatnak legkésőbb Csehszlovákiában este 7 óráig (élelmiszer üzletek 8 óráig, cukorkaüzletek 9 óráig), Magyarországon délután 6 óráig (városok élelmiszer üzleteinél 7 óráig, szombaton 8 óráig, községekben általában 7 óráig), Jugoszláviában este 8 óráig. Romániában az említett paritásos bizottságok közreműködésével történik a helyi körülményekkel, a fogyasztók érdekeivel és az árusított javak természetével számolva az üzletek nyitvatartásának városonként, községenként, üzletkategóriánként eltérő szabályozása.

A munkaszünet kérdését a munkaidőre vonatkozó jogszabályok, ahol egyáltalán ezt a kérdést érintik, csak a túlnyomórészt testi munkát végző munkavállalók tekintetében rendezik. Csehszlovákiában van ez alól kivétel, ahol a munkásokat minden 5 órás munka után negyedórás munkaszünet illeti meg, az üzletek pedig délben 2 órán át zárva kell legyenek. Magyarországon fejlett a munkaszünet rendezése: a munkaidő tartama szerint a nap folyamán összesen $\frac{1}{2}$ órától $1\frac{1}{2}$ óráig tartó munkaszünetet kell az iparban engedélyezni és egy munkaközi szünet ideje 15 percnél rövidebb nem lehet. A mezőgazdasági napszámosok és az erdőgazdasági napszámosok munkaszüneteit is részletesen szabályozzák a rájuk vonatkozó jogszabályok. Románia ezt a kérdést nem rendezte: Jugoszlávia előírta, hogy minden 8 órás munkára összesen legalább 1 óra munkaközi szünet essék.

A vasárnapi munkaszünet szabályozása a legszociálisabb Csehszlovákiában, ahol a rendezése a mezőgazdaságra és a háztartásokra is kiterjed, az iparban pedig 32 órás folytatólagos szünet kötelező. Magyarországon az 1891 évi törvény aktíválódott, az ennek alapján kibocsátott rendelkezések szokatlanul, széleskörű mentességet biztosítottak. Romániában a rendezés a mezőgazdaságra is kiterjed, példamutató az az intézkedése, hogy senkitől sem követelhető, hogy ünnepén munkát végezzen. Általában kivételesen emberséges az az intézkedés, mely megengedi, hogy nem keresztény vallásúak vasárnapon felül munkaszünetet tartsanak a hét munkanapjain egy órával felemelt foglalkoztatásuk ellenében. Más kérdés az, hogy van-e ennek a nemes törvényhozói szándéknak gyakorlati jelentősége, amikor köztudomású, hogy az üzemi foglalkoztatás idején csak egészen kis üzemekben lehet egy-néhány alkalmazott különleges igényéhez vagy ilyen természetű jogához igazítani. Feltételezhető, hogy csak a munkaerőnek kivételes nagy hiánya idején tartják meg a szolgálati viszonyban azt az alkalmazottat,

aki maga is esetleg néhány hasonló jogigényű társa ragaszkodik a törvényben biztosított kivételes munkabeosztáshoz. Jugoszláviában a rendezés körét erősen szűkíti az a körülmény, hogy az intézkedések a mezőgazdasági termelésre nem vonatkoznak és a bányák messzemenő felhatalmazást kaptak még arra is, hogy a kereskedőknek és kézműiparosoknak — a helyi szokáshoz mérten — engedélyezzék üzletüknek, műhelyüknek vasárnapon 2 órán át való nyitvatartását.

A fizetési szabadság rendezésének hatálya Csehszlovákiában kiterjed az iparra, bányászatra, kereskedelemre és — háztartási alkalmazottak és az erdei és mezőgazdasági napszámosok kivételével — a mezőgazdaságra; *Magyarországon és Romániában* az ipari és bányászati munkásságra és a magánalkalmazottakra (a mezőgazdaság magánalkalmazottak kivételével), *Jugoszláviában* az összes irodai és kereskedelmi alkalmazottakra (akkor is, ha a mezőgazdaságban szolgálnak). A fizetési évi szabadság természetesen mindezekben az államokban megilleti a közalkalmazottakat és számos közületi munkavállalói kategóriának állandó munkaviszonyban álló tagjait, de minthogy e műben csak a magánalkalmazotti viszony rendezésével foglalkozunk, ügyüket nem tárgyaljuk.

Az évi fizetési szabadságra igényt adó legrövidebb folytatóságos szolgálati viszony Csehszlovákiában munkásnál 1 év, magánalkalmazott esetében 6 hónap, *Magyarországon* egyöntetűen 1 év, *Romániában* ugyanannyi, de nem szükséges megszakítás nélküli egy esztendő szolgálat. *Jugoszláviában* — ahol a rendezés csak az irodai és kereskedelmi alkalmazottakra hatályos — a feltétel megszakítás nélküli 6 hó.

A szabadság legrövidebb időtartama Csehszlovákiában munkásnál 1 év után 6 nap, magánalkalmazottnál 6 hónap után 2 hét, *Magyarországon* munkásnál és magánalkalmazottnál egyaránt 1 év után 6 nap. *Romániában* 1 év után 7 nap, magánalkalmazottnál 10 nap. *Jugoszláviában* természetesen magánalkalmazottnál 10 nap.

Öt évi szolgálat után a fizetési évi szabadság Csehszlovákiában munkásnál 6 nap, magánalkalmazottnál 3 hét, *Magyarországon* munkásnál 8 nap, magánalkalmazottnál 2 hét, *Romániában* munkásnál 14 nap, magánalkalmazottnál 3 hét, *Jugoszláviában* természetesen magánalkalmazottnál 2 hét. c

A fizetési évi szabadság leghosszabb időtartama Csehszlovákiában munkásnál — 15 év után érhető el — 8 nap, magánalkalmazottnál — ugyancsak 15 év után — 4 hét, *Magyarországon* munkásnál — 15 év után — 12 nap, magánalkalmazottnál — ugyancsak 15 évnél — három hét három nap, művezetőnél — 17 év után — 18 nap, *Romániában* munkásnál 26 év után — 30 nap, magánalkalmazottnál — 19 évi szolgálat után 30 nap, *Jugoszláviában* természetesen magánalkalmazottnál — 20 évi szolgálat után — 5 hét.

Nagy tartózkodást kell tanúsítanunk a munkások és alkalmazottak napi és heti munkaidejére, az üzlet nyitvatartására, a munkaközi szünetekre, a vasárnapi munkaszünetekre és a fizetési szabadságra vonatkozó rendelkezések együttes mérlegelésénél, mert egyik

államról sem állíthatjuk, hogy a munkaidő szabályozásának egész területén mindenütt és minden vonatkozásban a legszociálisabban járt el. Egyik állam a napi és heti munkaidő, valamint a vasárnap munkaszünet széleskörű és messzemenő rendelkezésével válik ki (Csehszlovákia), másik — bár szűkebb körben — a magánalkalmazottaknak heti 44 órára korlátozott munkaidejével (Magyarország), egy harmadik a korlátozások alóli kivételével, szűkítésével, megnehezítésével, az előírt szankciók szigorával (Románia), ismét egy másik rendkívül méltányos túlóradíjazás előírásával (Jugoszlávia). Mégis úgy véljük, hogy megközelítjük az igazságot ama nézetünkkel, hogy minden rendelkezést egybevetve, és együttesen értékelve a munkaidő-complexust a munkavédelem szempontjából, a legcélszerűbben Csehszlovákia szabályozta. A szóbanlévő rendelkezések együttes szociális értékét tekintve, nehéz sorrendi különbséget megállapítani a magyar és a román munkajog között, melyek — hangsúlyozzuk a munka idejét alakító egyes normarendszereknek összességét tekintve — a jugoszláv rendezésnél fejlettebb formát mutatnak.

VI. Az otthonmunkások védelme.

A munkauzora legvisszásabb jelenségeit az otthonmunka körében váltotta ki. Az otthonmunkások munkaadójuk üzemén kívül többnyire lakásukon dolgoznak, munkaadójukkal csak a munkafeladat kiadásakor és elszámolásakor érintkeznek, minek következtében azok a bensőséges emberi kapcsolatok közöttük nem alakulhatnak ki, melyek különben emberséges vállalkozókban olyan belső gátlásokat fejlesztenek ki, melyek fékezik, mérséklék az idegen munkaerő gazdasági gyengeségének kapzsi kiaknázását.

Az otthonmunkások műhelyei többnyire a városban szerte-széjjel fekvő lakásaik, ami igen megnehezíti, sokszor megghiúsítja munkafeltételeiknek és munkáltatásuk egyéb körülményeinek hatékony ellenőrzését. Üzemi egészségvédelemben sem részesülhetnek, lakásviszonyaikért, mely egyszersem mind műhelyviszonyuk, munkaadójuk igazán nem vonható felelősségre. Munkájuk sokszor több vállalkozóval kapcsolatos és a munkaszolgálat számos esetben bizonyos segédanyagok szállításával is jár. Mindez megnehezíti a munkaviszonyok, fő- és mellékfoglalkozások elhatárolását, kezdetük, megszűnésük időpontjának, a tényleges munkabér megállapítását, tehát a munkavédelmi előírásokat sértő munkaadó felelősségre vonásához nélkülözhetetlen tényálladékok pontos rögzítését. Ezért az otthonmunka szabályozása, még inkább a törvényi intézkedések végrehajtása igen nehéz, több állam által bár elvállalt, de sokszor kétes gyakorlati értékűnek bizonyult feladat.

Az otthonmunkások közhatalmi védelmének nehézségeit és korlátait ismerve, sok visszaélés, jogtalanság jelentkezik ezen a téren és kiváltja az embersorvasztó, izzasztó munkarendszernek megannyi ismeretes, a közegészséget, a közerkölcsöt sértő, a társadalmat károsító visszataszító jelenségeket. Egyes országok Anglia példáját követve, ahol az otthonmunka védelmére először létesítettek bérhivatalokat (trade boardokat) külön törvényi rendezés alapján, vagy anélkül a munkafelügyelet keretében gondoskodtak az otthonmunka sajátos viszonyainak megfelelő ellenőrzéséről. Más országok megelégedtek azzal, hogy munkajogukban nem discrimínáltak a munkaadó üzemében foglalkoztatott és otthonukban dolgozó munkások között abból — a különben helyes elvből — kiindulva, hogy a munka teljesítésének bizonyos jellegű színhelye és meghatározott környezete nem konstitutív eleme a szolgálati viszonynak. Az utóbbi kategóriába tartozó államok tehát, szintén

vitathatatlanak tartják, hogy az ipari szolgálati viszonyokra hatályos jogi rendezések az otthonmunkásokra is érvényesek, de nem alkothattak olyan jogszabályokat és végrehajtó intézményt, melyeknek joghatálya és cselekvőképessége az otthonmunka különleges viszonyai közepette valóban érvényt szerezne az ipari munkásság védelmében megnyilatkozott állami akaratnak.

Bár a különböző államokban, kiváltképen a szociális biztosítási kötelezettség szabályozásánál, vagy a munkaügyi bíróságok hatáskörének rendezésénél egyes jogszabályok megemlítik az otthonmunkásokat, munkavédelmük ügyét a tárgyalat államok közül egyedül *Csehszlovákia* szabályozta, nevezetesen az otthonmunka bér- és munkaviszonyainak szabályozásáról szóló 29/1920. sz. törvénnyel (kihirdetve 1919 december 19-én). E törvény szabatosan meghatározta az otthonmunkával kapcsolatban használatos fogalmak tartalmát. „Otthonmunkásnak” minősíti azt a személyt, akit az áru előállításával, vagy feldolgozásával munkaadója üzemén kívül, rendszerint az ilyen munkás lakásán foglalkoztat, feltéve, hogy a munkás nem üz az ipartörvény hatálya alá eső ipart. „Raktármesternek” minősíti a törvény olyan termelési ág iparüzőjét, melyben az árut otthonmunkával állítják elő, feltéve, hogy az iparüző az árunak raktárra való előállításával, vagy feldolgozásával egy vállalkozó megbízásából foglalkozik, függetlenül attól, hogy részben, vagy teljesen maga szállítja-e a feldolgozáshoz szükséges anyagot és ilyen tevékenysége mellett dolgozik-e saját számlájára saját vásárló közönsége részére is. „Műhelysegéd” az az ipari munkás, aki a vállalkozó, vagy raktármester vállalatában van foglalkoztatva. „Vállalkozó” (termelő, kereskedő) az a személy, aki az árut a raktármester útján, vagy közvetlenül az otthonmunkásokkal, vagy egyéb közvetítő útján állíttatja elő. „Faktor”, közvetítő az a személy, aki útján adja ki és számoltatja el a vállalkozó a munkát a raktármesterekkel és az otthonmunkásokkal.

Az otthonmunka minden termelési ágára a szociális gondozás minisztere központi bizottságot szervez (9. §.). A központi bizottság a hatáskörébe tartozó termelési ágra vonatkozóan kötelező erővel állapítja meg az otthonmunkások legkisebb munkabéretét és pedig külön az otthonmunkások és külön az otthonmunkával dolgoztató vállalkozó műhely segédei részére. — A bizottság további feladata, olyan áru legalacsonyabb árának megállapítása, melyen a raktármesterek és otthonmunkások a vállalkozónak, illetőleg — ha ilyent közbeiktattak — a közvetítő faktornak árut szállíthatnak. A bizottságnak a bér- és árutételek megállapításánál figyelembe kell vennie a helyi viszonyokat és az illető termelési ágban a különböző közgazdasági kerületek iparai között támadt versenyt (11. §.). A központi bizottság feladata továbbá, hogy az otthonmunkával összefüggésben minden munka- és bérkérdésben véleményes javaslatot tegyen a népgondozás miniszterének és határozzon a kerületi bizottságok intézkedései ellen eléje terjesztett panaszok tárgyában. A központi bizottságok különben az otthonmunkával összefüggésben szabályozhatnak minden munka- és szállítási feltételt. Egyes közgaz-

gatási kerületekre szóló illetékességgel kerületi bizottságok is szervezhetők. (22—23. §§.). A központi bizottság tagjainak egyharmadát az érdekelt munkaadók, egyharmadát a szervezett munkavállalók képviselői, egyharmadát pedig kinevezett pártatlan személyek alkotják. Elnökét a népgondozás minisztere nevezi ki. Illetékessége körében a munka- és bérvizonyokból keletkező ellentétek áthidalására és a központi bizottság részére véleményes jelentések készítésére hivatott kerületi bizottságok összetétele megegyezik a központi bizottságéval.

Az eredményes ellenőrzés megkönnyítése végett minden otthonmunkást foglalkoztató munkaadó, tehát vállalkozó még akkor is, ha közvetítő (raktármester, faktor) útján foglalkoztatja az otthonmunkásokat, köteles foglalkozási ágát és az annak keretében alkalmazott otthonmunkásokat az illetékes iparhatóságnál bejelenteni. Ugyanez a kötelezettség hárul a közvetítő személyekre, akik az otthonmunkást közvetlenül foglalkoztatják. A munkaadó köteles az otthonmunkásnak szállítási könyvet adni és abba bejegyeztetni a munka szállításának határidejét, az anyagok átadásának napját, a munkadíj számításának módját és mértékét, esetenként a megrendelt áruk árát, azokat az anyagokat, melyeket az otthonmunkás köteles adni, ezek elszámolásának módját a megengedett bérlevonások esetének felsorolását és az engedélyezett bérlevonás legmagasabb mértékét. A szállítási könyvben feljegyzett munka- és szállítási feltételeket közölni kell az iparhatósággal, mely a szállítási könyv láttamozásával hagyja jóvá a munkások otthoni foglalkoztatásának összes feltételeit. Ezeknek minden módosítása iparhatósági láttamozással válik joghatályossá. Az eljáró iparhatóság köteles ellenőrizni, hogy az otthonmunka és bérfeltételei megfelelnek-e az ipari munkavédelmi, jelesül az otthonmunkára vonatkozó intézkedéseknek. — Az otthonmunkások munkaviszonyai és mindama helyiségek felett, melyekben az otthonmunka gyártmányait készítik, továbbá, ahol a munkát kiadják és beszolgáltatják, az illetékes iparfelügyelő gyakorolja a felügyeletet. (32. §.).

VII. A gyermekek és a fiatalkorúak munkavédelme.

1. Az ipari forradalomnak emlékezetes eseménye volt a gyermekek és fiatalkorúak tömeges áramlása az ipari munkába. A gépek, kiváltképen az erőgépek tömeges alkalmazása, számos munkakörben feleslegessé tette a fejlett izomerőt. A gép pótolta a gyermekek és a fiatalkorúak testi erejének fogyatékosságát. A vállalkozó a szabad piaci versenyzádkodásban a termelési költségek mérséklése végett egyre több gyermek és fiatalkorú alkalmazásával, tehát a felnőtt férfi munkájánál olcsóbb munkaerő foglalkoztatásával „iparkodott” csökkenteni az üzemi munkaköltséget és ezzel fejleszteni versenyképességét. A gyermekeknek a műhelyekbe tömeges özönlése gátolja a fiatal szervezetek kifejlődését, akadályozta az új munkásnemzedék testi erejének gyarapodását és tápot adott a fiatalkori bűnözésnek, a titkos és nyílt prostitúciónak, a közerkölcsök romlásának. A korai kapitalizmusnak ezek a jelenségei nem gazdasági okokból enyhültek, hanem azért, mert néprontó, nemzet-sorvasztó hatásukat felismerve, a különböző államok még a XIX. század folyamán törvényi intézkedéseket tettek az ember és társadalma e veszedelmének leküzdésére. Az államok ilyen irányú törekvéseit serkentette az általános iskolalátogatási kötelezettség megvalósítása. A közjogok kiterjesztése az államok veszedelmévé vált volna a művelődésnek ezzel legalábbis arányos és intézményes terjesztése nélkül. A szavazati jog körének tágulásával az iparosodásban vezető országokban tehát lépést tartott az iskolázottak körének bővítése és a népművelés. Ez a törekvés szükségképen beleütközött a gyermekek tömeges foglalkoztatásának egészségi szempontból is kárhozatos tényébe. Általános iskolalátogatási kötelezettség és a gyermekek tömeges ipari és egyéb irányú foglalkoztatása összeférhetetlennek bizonyult, az egyre nagyobb mértékben alkotmányos népképvisellel rendelkező államok tehát nemcsak humanitásból és egészségvédelemből, hanem közberendezéseik kulturális megalapozása, közérdekű működésük eme feltételének teljesítése érdekében is messzemenően korlátozták a gyermekek tömeges munkáltatását, a kötelező iskolázásnak ezt a nagy akadályát. Már az 1890 évi berlini nemzetközi munkásvédelmi kongresszust foglalkoztatta ez a kérdés.

A Nemzetközi Munkaügyi Szervezet működésének kezdetén, 1919-ben elfogadott első hat egyezménye között szerepel az ipari

munkára alkalmazás legalacsonyabb korhatáráról [Minimum Age (Industry) Convention] szóló nemzetközi munkaügyi egyezmény, melyet 1939 szeptember 1-ig 27 tagállam ratifikált, közöttük Csehszlovákia, Románia és Jugoszlávia. Ezt az egyezményt módosította az azonos tárgyú 1937 évi nemzetközi egyezmény, mely a második világháború kitörésekor még nem volt hatályban. Az első egyezmény az ipari munkára alkalmazás tekintetében a korhatárt 14 évben állapította meg, a módosító 1937 évi egyezmény 15 évben. A mezőgazdasági munkára alkalmazás legalacsonyabb korhatárát 1921-ben ismét nemzetközi munkaügyi egyezménnyel [Minimum Age (Agriculture) Convention, 1921] szabályozták, melyet a második világháború kitöréséig 18 állam ratifikált, közöttük Csehszlovákia, Magyarország és Románia. Ez az egyezmény a korhatárt 14 évben állapítja meg. E korhatár alatt mezőgazdasági munkában nem alkalmazhatók azok a gyermekek, akik az állam törvénye szerint iskolalátogatási kötelezettség hatálya alá esnek. Az ilyen gyermekek nem alkalmazhatók sem az iskola látogatására előírt órákban, sem olyan feltételekkel, melyek nem férnek össze az iskolalátogatás kötelezettségével. A gyermekek alkalmazására vonatkozólag, akiknek ügye az ipari és mezőgazdasági termelésen kívül igényelt rendezést, a nem ipari alkalmazás legalacsonyabb korhatáráról [Minimum Age (Non-Industrial Employment) Convention] szóló 1932 évi és ezt módosító azonos tárgyú 1937 évi nemzetközi munkaügyi egyezmény intézkedik. Az előbbit a második világháborúig öt állam ratifikálta, melyeknek sorában a dunai államok közül csak Ausztria szerepel. A második, tehát az 1937 évi egyezményt e világháborúig egy állam sem cikkelyezte be. Ez az egyezmény tilalmazza az elemi iskola látogatásának kötelezettsége alá eső 15 évnél fiatalabb gyermekek alkalmazását. 15 év alatt azonban az iskolalátogatás idején kívül foglalkoztatható olyan könnyű munkával, mely egészségükre, testi fejlődésükre és az oktatás hasznosítására nem káros. 14 éven alul pedig a gyermekek napi 2 óránál hosszabban és aként nem foglalkoztathatók, hogy az iskolában és a könnyű munkában töltött órák száma együttesen meghaladja a napi 7 órát. Ilyen esetekben is tilos a vasárnapi és az éjjeli foglalkoztatás.

A fiatalkorúak éjjeli munkáját egy 1919 évi nemzetközi munkaügyi egyezmény [Night Work (Young Persons) Convention] szabályozta, melyet e világháborúig 29 tagállam cikkelyezett be, közöttük Magyarország, Románia és Jugoszlávia. Az egyezmény értelmében általában 18 évnél fiatalabb személyeket nem szabad éjjel foglalkoztatni, 16 évnél idősebbeket azonban dolgoztatni lehet olyan üzemekben, ahol a termelő folyamat természeté az éjjel-nappali folyamatos munkát megköveteli. Az egyezmény értelmében „éjjel olyan folytatólagos 11 órás időtartam, melynek egy része este 10 óra és reggel 5 óra közé esik.

A kérdés nagy jelentőségére figyelemmel az Amerikai Államok II. Munkaügyi Értekezlete Havanában 1939-ben a nyugati féltekére érvényes munkaügyi alapelvek közé iktatta a gyermekmunka megszüntetését, a munkára alkalmazásnak 14-nél soha sem alacsonyabb,

de a lehetőség szerint 16 éves korhatárát és a fiatalkorúak munkájának olyan korlátozását, mely lehetővé teszi oktatásuk folytatását, megfelelő testi fejlődésüket, továbbá szociális gondozásuk megszervezését. Ezen felül ugyancsak a havanai munkaügyi értekezlet részletesen kidolgozta „az ifjúság munkafeltételeit”, különös tekintettel a munkára alkalmazás legalacsonyabb korhatárára, bizonyos munkára való alkalmasság — orvosi vizsgálaton alapuló — hatósági igazolásra és a 18 évnél fiatalabbak éjjeli munkájának tilalmára.

Ezek azok a nemzetközi munkaügyi elvek, melyek lényegesen befolyásolják a kérdés rendezését az egyes dunai államokban.

2. *A gyermekek és fiatalkorúak munkavédelméről szóló jogszabályok.*

Csehszlovákiában: a nyolc órasi munkaidőről szóló 91/1918. sz. törvény (3. §. 2. bek. és 9. §.) és ennek 11/1919. sz. végrehajtási utasítása; — a gyermekek munkájáról szóló 420/1919. sz. törvény; — a gyermekek ipari munkában alkalmazására vonatkozó legalacsonyabb korhatárról szóló nemzetközi munkaügyi szerződést ratifikáló 82/1922. sz. törvény; — a gyermekek mezőgazdasági munkában való alkalmazásánál irányadó legalacsonyabb életkorról szóló nemzetközi munkaügyi egyezményt becikkelyező 98/1924. sz. törvény; — a Szlovákiára és Kárpátaljára hatályos 259/1924. sz. ipartörvény (131. §. 1. bek. és a 103. §.); — a papírgyártásnál alkalmazott munkások életének és egészségének védelméről szóló 126/1925. sz. kormányrendelet (10. §. 1. bek.); — a könyv- és könyvnyomda, valamint a betűöntő ipari üzemekben foglalkoztatott munkások életének és egészségének védelméről szóló 125/1925. sz. kormányrendelet (7. §.); — a házaló kereskedelemről szóló 87/1926. sz. törvény 9. §. 4. bek. és a 18. §. 5. bek.); — az építkezések iparszerű végzésénél alkalmazott munkások életének és egészségének védelméről szóló 53/1931. sz. kormányrendelet (68. §. 5. bek.); — az egységáru üzletek szabályozásáról szóló 70/1936. sz. törvény; — a segédmunkások életének és egészségének védelméről szóló általános szabályokat megállapító 41/1938. sz. kormányrendelet. — Csehszlovákia érvényben tartotta a házicselédekről szóló 1876:XIII. t.-c. 7. §-ában és a gazdasági cselédekről szóló 1907: XLV. t.-c. 3. §-ában előírt magyar szabályokat.

Magyarországon: a házicselédekről szóló 1876: XIII. t.-c. (7. §.); — nem fertőtlenített szőrökkel végzendő munkáknál, valamint ezek fertőtlenítésénél fiatal munkások és gyermekek alkalmazásának tilalmáról szóló 18.848/1905. K. M. sz. rendelet 10. §-a; — a gazda és a gazdasági cseléd jogviszonyának rendezéséről szóló 1907:XLV. t.-c. 3. §.); — a zsákkölcsönző telepeknél 16 éven aluli munkások alkalmazásának tilalmáról szóló 9.282/1911. K. M. sz. rendelet 3. pont; — a gyufagyártás körében egyes munkafeladatoknál 16 éven aluli munkások foglalkoztatását tiltja a 90.226/1916. K. M. sz. rendelet 14. §-ának intézkedése; — a 16 éven aluliak foglalkoztatásának a vegytisztító iparban korlátozásáról a 64.029/1924. K. M. sz. rendelet; — az 1921 évben Genfben tartott Nemzetközi Munkaügyi

Egyetemes Értekezlet által a mezőgazdasági munkára alkalmazható gyermekek legkisebb életkora tárgyában tervezet alakjában elfogadott nemzetközi egyezmény becikkelyezéséről szóló 1927: II. t.-c.; — az iparban, valamint némely más vállalatban foglalkoztatott gyermekek, fiatalok és nők védelméről szóló 1928: V. t.-c. és az ennek végrehajtásáról szóló 150.443/1930. K. M. sz. rendelet; — kőbányákban, kőfejtő-, kővágó, kőzúzó, kőcsiszoló és kőfényező üzemekben a 16. életévüket még be nem töltött egyének foglalkoztatásának korlátozásáról szóló 139.428/XI. 1930. K. M. sz. rendelet 6. §-a; — a téglaverésnél foglalkoztatott fiatalok éjjeli pihenőidejéről szóló 33.469/1933. K. M. sz. rendelet. — A tanoncok munkavédelmét szabályozó előírásokkal a tanonckérdésről szóló fejezetben foglalkozunk.

Romániában: a fiatalok és nők munkavédelméről, valamint a munkaidőről szóló 1928 április 13-i törvény és ennek végrehajtási utasítása (1929 február 5-i rendelet), — az előbbi törvény módosításáról szóló 1932 október 10-i törvény és az 1929 évi idézett végrehajtási utasítást az újabb törvényi intézkedés értelmében módosító 1932 december 19-i rendelet; — a mezőgazdaság megszervezéséről és fejlesztéséről szóló 1937 március 22-i törvény novellája, az 1940 április 24-i rendelet-törvény. (140. §.)

Jugoszláviában: a munkavédelemről szóló 1922 február 28-i törvény (9., 17., 18., 20., 22—25., 122. és a 123. §§.); — az 1931 évi ipartörvény (157. §.); — az üzletek zárórájáról szóló rendelet (34—39. §.); — a sütőipari üzemek személyzete éjjeli munkájának korlátozásáról szóló 1936 május 27-i rendelet; — a hajózásra hatályos munkafeltételek szabályozásáról szóló 1935 március 29-i rendelet; — az 1938 szeptember 21-i bányászati rendészeti intézkedések. E rendelkezéseken felül kihirdettek egy 1922 július 24-i törvényt a gyermekvédelemről, melyet azonban sohasem hajtottak végre, a törvényi felhatalmazások alapján még ki sem bocsátották a végrehajtási rendeleteket. így a kérdést csak a fentebb felsorolt jogszabályok rendezték.

3. A gyermek fogalmának meghatározása.

Csehszlovákiában: gyermeket, fiút és leányt egyaránt 14. életévének betöltése előtt csak a jogszabályokban külön meghatározott esetekben és feltételekkel szabad munkaviszonyban foglalkoztatni. Gyermeket munkára alkalmazni 12. életévének betöltése előtt tilos. Ez alól egyetlen kivétel, hogy 13. életévét betöltött gyermeket a mezőgazdaságban és a háztartásban szabad könnyű munkára alkalmazni. Általános elv, hogy gyermeket csak azzal a feltétellel és korlátozással szabad munkára alkalmazni, hogy ezzel egészsége nem szenved kárt és a munka testi és szellemi fejlődését vagy erkölcsét nem veszélyezteti és nem akadályozza iskolalátogatási kötelezettségének teljesítésében.

Magyarországon: gyermek a 14. életévét még be nem töltött személy. Gazdasági cselédnél az alkalmazhatóság legalacsonyabb korhatára 12 év, de 18 éves korig a gyermeket, illetőleg a fiatal-

korút csak törvényes képviselőjének beleegyezésével szabad alkalmazni.

Romániában: gyermeknek minősül az, aki 14. életévét meg nem töltötte be. Az ilyen személy nem lehet munkavállaló. A mezőgazdaságra vonatkozólag nem történt szabályozás.

Jugoszláviában: 16. életvének betöltéséig minden személy gyermeknek számít, 16-tól 18. évének betöltéséig pedig fiatalkorú. (A munkásvédelmi törvény 9. és 17. §§.) A mezőgazdaság tekintetében e kérdést nem szabályozták.

4. A fiatalkorú fogalmának meghatározása.

Csehszlovákiában: az iparban fiatal segédmunkásnak számít, aki 18. életévét még nem töltötte be (259/1924. sz. törvény 131. §. 1. bek.) és már nem gyermek.

Magyarországon: az iparban a „fiatalkorú” megjelölés a 14. évnél idősebb, de 18. életévét még be nem töltött egyént illeti meg.

Romániában: fiatalkorúnak minősül, aki 14. életévét betöltötte, de 18. életévét még nem. A román munkajog a 16. életévüket be nem töltött fiatalkorúak munkavédelmét szigorúbban szabályozza, mint azokét, akik ennél idősebb fiatalkorúak.

Jugoszláviában: az iparban fiatalkorúnak számít a 16. életévét betöltött, 18 évesnél azonban fiatalabb munkavállaló.

5. A gyermekek és fiatalkorúak alkalmazásának korlátozása.

Csehszlovákiában gyermeket, fiút és leányt egyaránt 14. életvének betöltése előtt csak a jogszabályokban megállapított esetekben és feltételekkel szabad alkalmazni. 12. életvének betöltése előtt gyermek munkára általában nem alkalmazható. A mezőgazdaságban és háztartásban azonban szabad gyermeket és pedig 10. életvének betöltése után könnyű munkára alkalmazni. Gyermeket foglalkoztatni csak annyiban megengedett, amennyiben ezzel egészsége nem szenved kárt és testi, szellemi fejlődése vagy erkölcsene nincs veszélyeztetve és a munkája nem akadályozza iskolalátogatási kötelezettségének teljesítését. Ez utóbbi kérdést a 420/1919. sz. törvény 5. §-a részletesen szabályozza, kimondván, hogy tanítás napján nem szabad a gyermeket 2 óránál hosszabb időn át munkával foglalkoztatni, továbbá 2 órán belül a délelőtti tanítást megelőzően és 2 órán belül a délutáni tanítás végétől számítva a gyermeket nem szabad dolgoztatni. A mezőgazdaságban és háztartásban e tilalom általában a tanítást megelőző két órára korlátozódott az iskolalátogatás után azonban a gyermeknek pihenést kellett biztosítani. Iskolai szünetek napján a gyermek munkája négy óránál a mezőgazdaságban és a háztartásban 6 óránál hosszabb nem lehet. A gyermeket vasárnapon és a vallása szerinti ünnepnapokon nem szabad dolgoztatni. Átmeneti jellegű halaszthatatlan munkák miatt, melyeket közérdekből, vagy sürgős szükségből kell elvégezni (pl. a veszélyeztetett termés biztosítása). E korlátozások alól kivételek tehetők, de az ilyen kivételes eljárást haladéktalanul be kell jelenteni a községi előljárásnak. A háztartásban és a mezőgazdaság-

ban a gyermeket rendszeresen igénybe lehet venni halaszthatatlan munkára, vásár- és ünnepnapokon is.

A gyermekmunkáról szóló törvény mellékletként közli azoknak az üzemeknek jegyzékét, melyekben gyermeket egyáltalán nem szabad foglalkoztatni. A jegyzék 29 ipart sorol fel. A vendéglátó iparban a gyermek egyetlen olyan beosztásban sem alkalmazható, melyben munkafeladata a vendégek kiszolgálása lenne. Nyilvános mutatóanyagoknál és előadásoknál gyermeket munkavállalóként foglalkoztatni tilos. — Ha a tanítás, a nevelés, a tudomány vagy a művészet érdeke kívánja, az iskola felügyelősége kivételesen engedélyt adhat nyilvános mutatóanyagok keretében való foglalkoztatásra. — Bányászatban földalatti munkabeosztásban csak felnőtt férfi munkavállalót szabad foglalkoztatni. — Iskolaköteles gyermeket nem szabad alkalmazni bizonyos áruknak házról házra árusításánál, kenyérnek és süteménynek házról házra való széthordásánál. Az iparhatóság megtilthatja 18. életévüket be nem töltött nőknek ilyen foglalkoztatását. — Az engedélyhez kötött repülőgépiparban pilótaként csak 19 évnél idősebb személy alkalmazható. (172/1925. sz. t.-c. 12. §. 2. bek.); A masszirozóiparban 21 évnél fiatalabb egyén az ipar alapfeladatára nem alkalmazható.

Magyarországon: képzéshez kötött iparban gyermeket és fiatalkorút csak tanszerződés alapján szabad foglalkoztatni, mindaddig, míg a segédlevelet meg nem szerezte. (1922:XII. t.-c.) Az 1928 évi rendezés óta a 14. életévet még be nem töltött egyént, tehát gyermeket az ipartörvény hatálya alá eső üzemekben tilos foglalkoztatni. Amíg azonban az állam a népiskolai oktatás idejét a 14 éves korig ki nem terjesztette, a törvény bizonyos feltételekkel megengedte a 12. évet betöltött gyermek ipari foglalkoztatását. E rendelkezés hatálybalépése óta a magyar állam általánosan kötelezővé tette a nyolc éven át tartó népoktatást. Egyébként az említett feltételekről még az alábbiakban szólunk. — A mezőgazdaságban a cseléd szolgálati viszonyához elengedhetetlenül szükséges a szolgálati cselédkönyv, amit azonban 12 éven aluli személynek kiadni nem szabad, 12 éven felülinek is csak törvényes képviselőjének beleegyezésével. (1907: XLV. t.-c. 3. §.) A mezőgazdaságban általában — ide számítva a gazdaságok melléküzemeit is — 14 éven aluli személyt csak az iskola látogatására megszabott időn kívül szabad alkalmazni, de akkor is csak úgy, hogy a munka tanulmányai végzésében ne befolyásolhassa.

Romániában: az iparban a hatályos intézkedések általában megfeleltek a fenti előírásoknak, de a mezőgazdaságra vonatkozólag a kérdést jogszabály nem rendezte.

Jugoszláviában: az ipari alkalmazás korlátozása a tanoncokra vonatkozik, miért is erről a tanonckérdést tárgyaló fejezetnél szólunk. Egyébként a gyermekek és fiatalkorúak ipari munkában foglalkoztatásának korlátozásáról nem tesznek említést olyan jogszabályok, melyeknek végrehajtása tekintetében intézkedés történt. A mezőgazdasági munkavállalókkal összefüggésben sem szabályozták a szóban levő kérdést.

6. A fiatalok egészségének és erkölcsének védelméről.

Csehszlovákiában: 14—16 éves fiú és 14—18 éves leány csak olyan könnyű munkára alkalmazható, mely nem veszélyeztetheti testi, lelki, szellemi és erkölcsi fejlődését. (91/1918. sz. törvény 10. §.) A könyvnyomdákban és betüöntődéknél 16 éven aluliak, ha nem tanoncok, nem alkalmazhatók. A csapóprés taposására, betüöntésre és általában olyan munkákra, melyeknél nem kerülhető el az ólomfestékekkel való beszennyeződés. — A házalókereskedés keretében áruhordozásra csak 21. évüket betöltött egyének alkalmazhatók. Ez alól azonban vannak kivételek. — 18 éves korhatárig építkezéseknél tilos a motorok és munkagépek kiszolgálásánál és súlyos terhek szállításánál gyermekek és fiatal munkások alkalmazása. — Vasárnapi árusítás céljaira benzinkutaknál 18 évesnél fiatalabb alkalmazottak nem foglalkoztathatók. (165/1936. sz. kormányrendelet 4. §.) — Rongyok gyűjtésénél és feldolgozásánál a fiatalokat nem szabad alkalmazni. — Erőgépek kiszolgálását megbízható és szakértő, legalább 18 éves — bizonyos előírt esetekben szakvizsgázott — egyénekre kell bízni, 18 évesnél fiatalabb személyeket tilos transzmissziók és veszélyes gépi berendezések kiszolgálására igénybe venni. (41/1938. sz. kormányrendelet 146. §.)

Magyarországon általában a gyermekek egészségvédelmét célozza az 1928 évi szabályozásnak az az intézkedése, hogy az ipartörvény hatálya alá eső vállalatoknál, a bányászatban, továbbá a közlekedés és a szállítmányozás körében csak az a gyermekmunkás foglalkoztatható, akire vonatkozólag hatósági vagy társadalombiztosítási orvos, közforgalmú vasútaknál pedig a vasúti orvos bizonyítványával igazolja, hogy arra a munkára, melyre alkalmazni kívánják, testileg alkalmas. Valamely iparra való alkalmasság elbírálásánál nemcsak az üzem jellegére, hanem arra is tekintettel kell lenni, hogy az elbírált foglalkozással szükségképpen mennyire megterhelhető testi erő kifejtés és milyen ártalmas anyagok használata jár. — Gyermekek és fiatal munkások nem alkalmazhatók nemfertőtlenített szűrőkkel végzendő munkára, valamint ezek fertőtlenítésére. (18.848/1905. K. M. sz. rend. 10. §.) — Nem alkalmazhatók 16 éven aluli munkások zsákkölcsonzó telepeken. (9.282/1911. K. M. sz. rend. 3. pont), a gyufagyárakban a gyújtók mártásánál, a dörzsfelületek keverékének készítésénél, a gyújtókeverékek készítésénél és a gyújtóárunk a szállítóhelyiségbe való berakásánál és kivételénél. (90.226/1916. K. M. sz. rend. 14. §.), a vegytisztító üzemeknek azon helyiségeiben, ahol benzinnel dolgoznak (64.029/1924. K. M. sz. rend. 12. §.), a kőbányákban, kőfejtő, kővágó, kőzúzó, kőcsiszoló, kőfenyező üzemekben a lefedési, bányatakarítási, kőszállítási és hordási, robbantási munkálatoknál, a robbanó anyagok kezelésénél és a kőtörő etetése körüli teendőkkel. (139.428/XL—1930. K. M. sz. rend. 6. §.)

Romániában: az 1928 április 13-i törvény a fiatalok munkások egészségének és erkölcsének védelmében részletesen szabályozza földalatti, egészségtelen és veszélyes munkakörben való foglalkoz-

tatásukat. Törvényes képviselőjük kívánságára a munkafelügyelőség utasítására a fiatalkorú munkavállalókat bármikor díjtalanul kell orvosi felülvizsgálatnak alávetni. — 14 éven aluli leánygyermek munkaviszonyban, kivételesen azokon a tengeri hajókon foglalkoztathatók, melyen kizárólag családjuk tagjai dolgoznak. 18 éven aluli egyén tengeri hajókon szénlapátolóként vagy fűtőként nem dolgozhat. Kivételes kikötőkben, ahol ilyen munkafeladatra felnőtt munkavállalók nem lennének alkalmazhatók, erre a célra 16 évnél idősebb fiatalkorúak is igénybe vehetők, ha egy felnőtt munkás munkafeladatát két fiatalkorú munkavállalóra bízzák. Ezek az intézkedések nem érvényesek nem gőzzel hajtott hajók és iskola-hajók foglalkoztatási viszonyaira.

Jugoszláviában: a vasárnapi munkaszünetet 18. életévének be-töltéséig minden munkavállalónak kivétel nélkül meg kell adni. — 18 évnél fiatalabb nőket tengeri hajón nem szabad alkalmazni, kivéve olyan hajót, melyen kizárólag családjuk tagjait foglalkoztatják.

7. *A gyermekek és a fiatalkorúak éjjeli munkájának tilalma* szintén egészség- és erkölcsvédelmi célokat szolgál.

Csehszlovákiában: gyermeket este 8 óra és reggel 7 óra között foglalkoztatni tilos, kivéve közérdekből vagy sürgős szükségből halaszthatatlan munkálatoknál. A mezőgazdaságban és a háztartásban a gyermeknek, ha kivételesen foglalkoztatják, éjjel legalább 10 órán át megszakítás nélküli nyugalmat kell adni, melynek időtartama este 8 órával kezdődik és reggel 6 óráig tart. Ennek az időtartamnak megrövidítése nélkül az országos közigazgatási hatóságok e szabálytól eltérőleg intézkedhetnek. Általános érvényű rendelkezés, hogy bármilyen éjjeli munkához este 10 órától reggel 5 óráig csak 16 évnél idősebb férfiakat szabad alkalmazni.

Magyarországon: gyermekek és fiatalkorúak éjjeli — este 10 óra és reggel 5 óra között — foglalkoztatása tilos, részükre legalább 11 egymást követő óra pihenőt kell engedélyezni és pedig oly módon, hogy ebbe az előbb említett órák közé eső időtartam beleessen.

16 évnél idősebb fiatalkorúak az iparfelügyelőnél történő előzetes bejelentés alapján éjjel is foglalkoztathatók sürgős szükség esetében, úgyszintén folytonos tüzelésű, a 150.443/1930. K. M. sz. rendelet 31. §-ban felsorolt iparok üzemeiben. Ha a közérdek különösen súlyos okból megkívánja, az illetékes miniszter az éjjeli munka tilalmát a férfinemhez tartozó 16—18 éves fiatalkorúakra felfüggesztheti. (1928:V. t.-c. 18. §.) — A kereskedelemügyi miniszter 33.469/1933. sz. rendeletével tizenegyórás megszakítás nélküli éjjeli pihenőt biztosított a téglaverésnél foglalkoztatott fiatalkorúak és nők részére és hatálytalanította az 1928: V. t.-c. végrehajtási utasításának a 150.443/1930. K. M. sz. rendelet 33. §-ának ezzel ellentétes, antiszociális értelmű intézkedését. — A pénzügyminiszter elrendelheti a szénbányákban a 16 éven felüli fiatalkorú férfiaknak este 10 órától reggel 5 óráig terjedő időben való foglalkoztatását azzal a korlátozással, hogy nekik két műszakjuk között hetenkint legfeljebb három alkalommal legalább 13 órai pihenőidőt

és minden éjjeli munkában eltöltött hét után nappali beosztással járó munkahetet kell biztosítani.

Romániában: a 18 évnél fiatalabbak éjjeli pihenési idejének megszakítás nélkül legalább 11 órán át kell tartania. A 16 évnél fiatalabb munkások éjjeli pihenőjébe feltétlenül bele kell, hogy essék az este 10 órától reggel 6 óráig tartó idő, míg a 16 évnél idősebbek esetében az este 10 órától reggel 5 óráig tartó idő. Kivétel az általános rendelkezések alól, hogy 16 évnél idősebb fiatalok munkások este 10 óra után és reggel 5 óra előtt is dolgozhatnak kő- és barnaszénbányák földszin feletti munkálatai keretében, az illetékes munkafelügyelő előzetes hozzájárulásával. 16 évesnél idősebb fiatalok az illetékes munkafelügyelő előzetes hozzájárulásával éjjel is dolgoztathatók a vas- és acélművek meghatározott munkálatainál, papír- és cellulosegyáraknál, nyers cukrot feldolgozó üzemeknél, üveghutáknál és az aranyérc tisztításánál. A munkafelügyelő elutasító határozata esetében a munkaadó-vállalkozó a munkaügyi miniszterhez fellebbezheti, aki a Legfelső Munkaügyi Tanács véleményének meghallgatása után dönt. Előzetes engedély nélkül sürgősség esetében a munkaadó is elrendelheti 16 évnél idősebb fiatalok éjjeli foglalkoztatását, de legfeljebb hét napon át.

Jugoszláviában: általában, de az erdő és a mezőgazdálkodás kivételével 18 éven aluli személyek éjjel munkabér ellenében nem dolgozhatnak. Részükre naponként legalább 11 órán át megszakítás nélküli pihenőt kell biztosítani, melynek egy része az este 10 órától reggel 5 óráig tartó időre essék, kivéve a péküzemet, melyeknél az éjjeli pihenő reggel 4 órakor befejezhető. — 16 évnél idősebb fiatalok férfiak kivételével éjjel is foglalkoztathatók *vis maior*, előre nem látható veszély elhárítása, romlandó nyersanyagok pusztulásának megakadályozása esetében. *Vis maiort* és magasabb államérdeket kivéve, egyéb említett címen egy éven belül 30 napnál több esetben még 16 évnél idősebb fiatalokat sem szabad a törvényes kivételre hivatkozással foglalkoztatni.

8. *A gyermekek és fiatalok munkaidejének meghatározása.*

Csehszlovákiában: általános érvényű rendelkezés, hogy fiatalok egyénre a napi 8 órai és a heti 48 órai leghosszabb munkaidő szabályát kell alkalmazni és ilyen személy egyfolytában négy óránál hosszabb időn át nem foglalkoztatható. Ha — az engedélyezett kivételek alapján — általános iskolalátogatási kötelezettség hatálya alá eső egyént mégis foglalkoztatnak olyan napokon, amikor az általa látogatott iskolában tanítanak, munkája legfeljebb két órán át tarthat. Az ilyen egyént reggel, iskolai elfoglaltsága előtt munkaviszonyban semmiesetre sem szabad foglalkoztatni, az iskolában kötelező tartózkodás után pedig neki legalább két óra szünet jár. A mezőgazdasági termelés és a háztartás körében ez a rendelkezés olyképen módosul, hogy a munkatiltalom csak a reggeli iskolaelőtti foglalkoztatásra vonatkozik, a tanítás után csak egy óra szünet kötelező. Azokon a napokon, amikor bármely okból a tanítás szünetel, a szóbanlévő egyén legfeljebb napi négy órán át, a mezőgazdasági termelés és a háztartás körében pedig napi hat órán át fog-

lalkoztatható. A törvényes munkaszünetet természetesen az ilyen egyének esetében is — a sürgős szükségét kivéve — be kell tartani. Ha a fenti korlátozásokat közérdekből vagy a munka kivételes sürgőssége (pl. veszélyeztetett termés sürgős betakarítása) miatt nem tarthatják be, a korlátok áthágásának tényét és okát minden egyénnel kapcsolatban minden nap be kell jelenteni a községi hatóságnál, ahol erről külön nyilvántartást vezetnek és jegyzőkönyvet vesznek fel.

Magyarországon: a 12 évnél idősebb, de 14-nél fiatalabb gyermekeket gyári munkában — az üzem nyolcórás műszaka keretében — ténylegesen legfeljebb hat órán át szabad dolgoztatni. A fiatalkorúakra is a napi nyolcórás munkaidő normája érvényes. Egyébként minden, rendszerint négyenél több munkavállalót foglalkoztató — üzemben a gyermekek és fiatalkorúak munkaidejét részletesen megállapító, hatóságilag láttamozott munkaidőrendet kell könnyen hozzáférhető helyen közzé tenni. — A mezőgazdaság tekintetében jogszabály a kérdést csak annyiban érinti, hogy a szóbanlévő személyek foglalkoztatásánál irányadónak kell tekinteni, hogy a munka a gyermeket iskolai tanulmányainak folytatásában ne gátolja. — Ami a 18 évnél fiatalabb egyének munkaközi pihenőszünetét illeti, az ipartörvénynek (1884: XVII. t.-c. 64. §. 3. bek.) vonatkozó rendelkezése kizárólag a tanoncokra hatályos. Számos üzemi munkarend azonban ilyen értelmű rendelkezést tartalmaz.

Romániában: Az iparban és kereskedelemben a 18 évnél fiatalabb egyének munkaidejére is a legfeljebb napi 8 órás és heti 48 órás munkaidő elve irányadó. A mezőgazdaságra vonatkozóan a kérdést jogszabály nem rendezi, miként nincsen jogi intézkedés a szóbanlévő személyeket megillető munkaközi szünetekre sem. A gyakorlatban azonban a nagyobb vállalatok még abban az esetben is engedélyezték a fiatalkorúak napközi pihenőjét, ha a felnőtt munkások az üzem rendje szerint ilyen megszakítás nélkül dolgoztak. A munkafelügyelők számos olyan esetben, amikor a vállalatok vonakodtak a fiatalkorúaknak munkaközi szünetet engedélyezni, az üzemi munkásság általános védelmét felölelő hatáskörükben eredményesen közbeléptek.

Jugoszláviában: 16 évnél fiatalabb egyéneket legfeljebb napi 8 órán át szabad foglalkoztatni, de a törvény felhatalmazta a szociálpolitika miniszterét, hogy egyes munkáskategóriák tekintetében ennél rövidebb maximális munkaidőt állapítson meg. — Fiatalkorúakat a kézműipar és a kereskedelem körében legfeljebb napi tíz órán át szabad munkaviszonyban foglalkoztatni (az üzletek nyitvatartásáról szóló rendelet 22. §-a). A fiatalkorúakra is érvényes a munkásvédelmi törvény 14. §-ának az a rendelkezése, hogy minden 8 órai foglalkoztatásra legalább egy óra megszakítás nélküli munkaközi szünet jusson. — A mezőgazdaság tekintetében nincsen intézkedés.

9. *A gyermekek és fiatalkorúak munkabérének szabályozása.*

Csehszlovákiában: ha idegen (nem saját) gyermek munkabére pénzben jár, abból csak a szerződés értelmében természetben nyúj-

tandó lakás, ruházat, ételmezés és iskolaszerek árát szabad levonni. Gyermeknek kereseti célból végzett munkájáért fizetés fejében szeszes ital nem szolgáltatható ki. Szeszes italok és dohánytermékek általában nem adhatók a munkabér fejében, vagy a munka végzése idején a szóban levő személyeknek. (420/1919. sz. törvény 9. §.)

Magyarországon: bizonyos vállalatokban és foglalkozásokban a pénzben megállapított munkabér gyermekeknek és fiatalkorúaknak csak bérkönyv használatával fizethető ki jogérvényesen. Az 1928: V. t.-c. felhatalmazza az iparügyi minisztert, hogy oly vállalatokban, ahol az erkölcs megóvása végett ez szükséges a gyermekek és fiatalkorúak díjazásának a módja és mérve tekintetében rendelettel intézkedjék. Az 1937: XXI. t.-c. alapján megállapított legkisebb ipari munkabéerekről szóló intézkedések keretében rendezik az illető iparban foglalkoztatott fiatalkorúaknak járó legkisebb munkabéereket. Ez történhetik kifejezetten a fiatalkorúakra szóló külön intézkedéssel, vagy a legkisebb munkabér tételeinek a szakmai gyakorlat idejétől való függővé tételével. — Ha az ipari munkaadó bárminő címen levon a munkabérből, gyermeknek és fiatalkorúnak erről írásban köteles elszámolást adni (1928:V. t.-c. 25. §.) — A mezőgazdasági legkisebb munkabérek rendezésére vonatkozó és a gyakorlatban országosan végrehajtott intézkedések keretében szabályozták a szóbanlevő védett kategória legkisebb munkabérét.

Romániában és Jugoszláviában e tekintetben csak a tanoncokra vonatkozólag történt intézkedés.

10. *A gyermekek és fiatalkorúak munkavédelmének ellenőrzése.*

Csehszlovákiában a rendezés különbséget tesz a saját és idegen gyermek között. Saját gyermek jog szerint az, aki a munkaadóval közös háztartásban él, neki legalább harmadfokú vérrokona, vagy sógora, vagy akit a munkaadó örökbe fogadott, nevelésbe vett, vagy gyámol. Az összes többi gyermekek idegenek. Aki idegen gyermeket munkára alkalmaz, köteles a községi előjárásnál előzetesen minden ilyen gyermek után külön munkajegyet kiváltani. A munkajegyet legfeljebb egy évi időtartamra adják ki, ha a munkaviszony hosszabb ideig tart, megújítása az egy év leteltével kérelmezhető. Ha a községi előjáróság, vagy az általa meghallgatott iskolai igazgatóság úgy vélné, hogy a gyermeknek az illető munkára való testi vagy szellemi alkalmassága kétséges, a munkaadó költéségre hatósági orvosi vizsgálatot rendelhet el.

Meghatározott munkának megnevezett munkaadónál gyermek által végzését engedélyező munkajegy kiadását meg kell tagadni, ha a munka az illetékes orvos vagy iskolai igazgatóság véleménye szerint a gyermek erkölcsére, vagy testi, szellemi fejlődésére káros vagy ha a munkaadó személyére tekintettel tarthatnak ilyen károsodástól. A munkajegy megtagadása miatt 14 napon belül panasz nyújtható be a II. fokú közigazgatási hatósághoz, mely végérvényesen dönt. — A munkaadó a munkajegyet köteles a munkaviszony tartama alatt megőrizni és az illetékes felügyelő szervek kívánságára felmutatni. Ha a munkaviszony megszűnik, vagy a gyermek

túllépi a gyermekkor határát, a munkaadó köteles a munka jegyet a gyermek törvényes képviselőjének átadni, vagy a községi előljárásnak megküldeni.

Aki idegen gyermeket munkára alkalmaz, ezt a körülményt haladéktalanul köteles — a vállalkozás természetének és a gyermek kijelölt munkakörének megjelölésével, továbbá a műhely közlésével — az illetékes községi előljárásnak bejelenteni, ahol elbírálják a munkajegyre való jogosultságot és nyilvántartásba veszik a gyermeket, mint munkavállalót. Ez azért történik, mert az I. fokú közigazgatási hatóságok ügyelnek fel arra, hogy a gyermekek munkájáról szóló törvény rendelkezései betartassanak. A gyermekmunka felügyeletére külön szervek is létesültek, melyek különösen azokat az üzemeket ellenőrzik, ahol gyermekeket munkára rendszeresen alkalmaznak. Az országos közigazgatási hatóságok kezdeményezésére község, vagy járás részére külön bizottság alakítható a gyermekmunka felügyeletében való közreműködésre, véleményadásra és javaslatételre. A közigazgatási hatóságok és a felügyelő szervek ilyen irányú tevékenységének támogatására az ellenőrzés gyakorlatába be kell vonni a gyermekvédelemmel és az ifjúság gondozásával foglalkozó társadalmi szervezeteket. Az együttműködés megvalósításához szükséges intézkedéseket a szociális gondozás minisztere teszi meg. A községi előljárásság az iskolai igazgatóság és a gyámtanács, továbbá az iparfelügyelő saját hatáskörükben kötelesek támogatni az összes ifjúságvédelmi szervezetek működését. A nyilvános és magániskolák tanítói, az orvosok, az egyházi hatóságok, továbbá az ifjúság gondozását ellátó közületi és társadalmi szervek kötelessége, hogy az illetékes fórumnak jelentsek a gyermekmunkáról szóló törvényi intézkedések minden észlelt megszegését és az erre illetékes hatóságok felszólítására közölik észleleteiket a gyermekmunkáról és a gyermekek foglalkoztatásának egyes eseteiről. Ha a közigazgatás e tekintetben visszas jelen séget tapasztal, bevonhatja a munkajegyet, megtilthatja a gyermeknek munkára való alkalmazását, vagy ezt külön feltételhez kötheti, a szükséghez képest büntető eljárást is indíthat.

A munkaadó köteles jegyzéket vezetni az általa munkára alkalmazott idegen gyermekekről és ebbe az illetékes felügyelőszerveknek bármikor betekintést engedni. (420/1919. sz. törvény 11. §.) Azok az iparosok, akik fiatalkorú segéd munkásokat foglalkoztatnak, kötelesek róluk részletesen előírt tartalmú jegyzéket vezetni és azt az iparhatóság kívánságára bemutatni (259/1924. sz. törvény 131. §.). A munkarend tüntesse fel a fiatalkorú segéd munkások alkalmaztatásának és iskolai oktatásba részesülésük módját.

Magyarországon: mindazokban a vállalatokban, üzemekben, melyek gyermeket, illetőleg fiatalkorút foglalkoztatnak munkaidejük beosztását részletesen szabályozó, az I. fokú iparhatóság által láttamozott munkarendet kell az érdekeltek által könnyen hozzáférhető helyen az üzemben közzétenni. (150.443/1930. K. M. sz. rendelet 39. §.) A gyermekeket és fiatalkorú munkásokat foglalkoztató munkaadó köteles róluk részletes jegyzéket vezetni és ebbe a fel-

ügyelő szerveknek, az iparhatóságnak, illetőleg a bányahatóságnak és az iparfelügyeletnek bármikor betekintést engedni (id. rendelet 41. §.).

Romániában a gyermekek és a fiatalok foglalkoztatásának ellenőrzése a munkafelügyeleti szolgálat szervezéséről szóló 1927. április 13-i törvény 2. §-a és ezt követő szakaszai értelmében a munkafelügyelő hatáskörébe tartozik. Az ellenőrzés kérdéséről részletebben csak a tanoncokra vonatkozólag szabályozták és pedig a tanoncügyre vonatkozó 1929. évi törvénnyel, mellyel a következő fejezetben foglalkozunk.

Jugoszláviában az 1922. február 28-i törvény 21. §-a értelmében a munkaadó köteles üzemében jól látható helyen a foglalkoztatott munkavállalókat korcsoportok szerint részletezve feltüntető jegyzéket kifüggeszteni. E jegyzékben külön kell felsorolni a 16. éven aluli, az ennél idősebb, de 18. éven aluli és a 18. évnél idősebb munkavállalókat, feltüntetvén munkájuk megkezdésének, befejezésének, valamint munkaszüneteknek pontos idejét és a hatóságilag engedélyezett túlmunka mértékét.

* * *

A gyermekek és fiatalok munkájára vonatkozó intézkedéseket összefoglalva, megállapíthatjuk, hogy a rendezés köre a legtágabb Csehszlovákiában, ahol az iparra, kereskedelemre és mezőgazdaságra egyaránt kiterjed. Magyarországon már valamivel szűkebb, mert a munkára alkalmazás legkisebb életkora tekintetében csak a mezőgazdasági cselédekre van rendelkezés. Romániában a rendezés köre az iparra és a kereskedelemre szorítkozik, míg Jugoszlávia a kérdést csak az ipari tanoncokra szóló hatállyal rendezte.

A munkavédelmi intézkedések szempontjából Csehszlovákiában, Magyarországon és Romániában egyaránt gyermeknek a 14. életévüket még be nem töltött személyek minősülnek, a jugoszláv tanoncoknál pedig azok, akik 16. évnél fiatalabbak.

Fiatalok az előbb említett 3. államban a 14. életévüket már betöltött azok a személyek, akik még 18. életévüket nem töltötték be. Jugoszláviában 16—18. évek közé esik a fiatalok.

A törvényi intézkedések általában tiltják a gyermeknek kereset céljából való foglalkoztatottságát. Ez alól azonban vannak kivételek. Csehszlovákiában az iskolalátogatást megelőző és követő foglalkoztatási tilalom tiszteletbentartásával megengedett a gyermekeknek iskolalátogatás napján legfeljebb 2 órány át, egyébként — de nem törvényes munkaszüneti napokon — legfeljebb 4 órány át, a mezőgazdaságban legfeljebb 6 órány át való foglalkoztatása. A Csehszlovák jogszabály különben megengedi közérdekből, sürgős szükség esetében gyermekeknek a korlátokon kívüli foglalkoztatását. Magyarországon a 8. osztályú elemi iskoláztatás kötelezővé tételével gyermek iparban és kereskedelemben nem alkalmazható, kivéve ott, ahol a kötelező iskolalátogatás korhatárának felemeléséről SZQIO törvényt még nem hajtották végre. A mezőgazdaságban pedig 12. életévét betöltött gyermek törvényes képviselőjének hozzá-

járulásával cselédként alkalmazható. A szóbanlevő védett kategóriába tartozó egyének éjjeli foglalkoztatásának tilalma tekintetében mind a 4 államban legalább 11 órán át megszakítás nélküli pihenőt, illetőleg munkaszünetet ír elő, a törvény kimondván, hogy ennek tartamába beleessék az este 10 órától reggel 5 óráig, Romániában a 16 évnél fiatalabbak esetében reggel 6 óráig terjedő idő. Csehszlovákiában általános kivétel ez alól, hogy a mezőgazdasági termelés korében és a háztartásoknál az éjjeli pihenő legrövidebb időtartama nem 11, hanem 10 óra. További kivételek a termelés szempontjából enyhítik az ilyen értelmű rendelkezéseket. Csehszlovákiában közérdekből, sürgős szükség esetén általában, 16 évnél idősebbeket pedig ilyen eseteken kívül is szabad este 10 és reggel 5 óra között foglalkoztatni. Magyarországon a 16 évnél idősebb fiatalokorúaknak az imént megjelölt éjjeli időszakban való dolgoztatása kivételesen megengedett közérdekből, sürgős szükség esetében és folytonos üzemeknél; a bányászatban akkor, ha a munkaadó számukra a hétnek legfeljebb három napján 24 óránként legalább 13 óra, a többi napokon legalább 15 óra folytatódó munkaszünetet engedélyez. Romániában a Legfelső Munkügyi Tanács véleménye alapján egyes iparoknak a munkügyi miniszter megengedheti 16-nál idősebb fiatalokorúak „foglalkoztatását az éjjeli tilalmi időben. A bányászatban szükség esetén azt a munkaadó is elrendelheti, de legfeljebb 7 egymást követő napra ezentúl az éjjeli foglalkoztatáshoz már hatósági engedély szükséges. Jugoszláviában csupán a tanoncokra érvényes szabály megengedi 16 évnél idősebb fiatalokorúaknak kivételesen egy naptári évben legfeljebb 30 napon át való foglalkoztatását a meghatározott éjjeli időben.

A leghosszabb megengedett munkaidő fiatalokorúakra napi 8 és heti 48 óra. Csehszlovákiában egyhuzamban 4 óránál tovább fiatalokorút nem szabad dolgoztatni. Jugoszláviában 16 évnél idősebb fiatalokorúak leghosszabb napi munkaideje a kézműiparokban és a kereskedelemben 10 óra — a gyermekek munkára alkalmazásának tilalma ellenére bizonyos esetekben mégis foglalkoztatható. Az iskolaköteles korban tanítás napján legfeljebb két órán át, különben legfeljebb 4, a mezőgazdaságban 6 órán át; Magyarországon az iparban legfeljebb 6 órán át, a mezőgazdaságban olyan mértékben, hogy ez őket iskolai tanulmányaikban ne akadályozza.

A bérvédelem terén: ahol a legkisebb munkabérek intézménye működik, hatásköre rájuk is kiterjed. A védett kategóriákra vonatkozó külön intézkedések alaki bérvédelmet valósítanak meg, így Csehszlovákiában annak kimondása, hogy szeszes ital és dohányosmunkabér fejében nem adható és a természetben adott lakásnak, élelemnek, ruházatnak és iskolaszernak csak önköltségi árát szabad a bérből levonni. Magyarországon pedig csak bérkönyv használatával jogszerű a bérfizetés, a levonásokról írásbeli elszámolást kell adni. Romániában csak a tanoncok bérvédelmére van intézkedés, Jugoszláviában a kérdés rendezetlen.

E védett kategóriák javára szóló külön intézkedések megtartásának ellenőrzése a legfejlettebb Csehszlovákiában, ahol gyermek-

nek alkalmazásához minden egyes esetben hatósági engedély szükséges, külön felügyeleti rendszer valósult meg a társadalmi szervezet intézményesen biztosított közreműködésével. Célszerű a közgazgatás az iskolai hatóságok és a munkafelügyelet együttműködése a gyermekmunka ellenőrzése terén. Magyarországon a védett kategóriák foglalkoztatásának időbeosztását előíró hatóságilag jóváhagyott külön munkaidőrend és a gyermekekről és fiatalokokról vezetett üzemi jegyzék kötelezővétele figyelemreméltó. Románia e tekintetben külön nem intézkedett, a védett kategóriákra természetesen a munkafelügyelet hatályos. Jugoszláviában a rendezés körébe vont tanoncokról kell üzemi jegyzéket vezetni az ellenőrzés megkönnyítésére.

A gyermekek és fiatalok munkavédelme 7 legfontosabb mozzanatának egymáshoz viszonyított súlyát és a rájuk vonatkozó rendelkezések szociális jelentőségét mérlegelve, eljárásunk eredményét abban a megállapításban foglalhatjuk össze, hogy mind az intézkedések tartalmát és gyakorlati érvényesítésük intézményes biztosítását tekintve, a legcélszerűbb és legfejlettebb annak az összehasonlított kérdésnek Csehszlovák szabályozása. A rendezés szociálpolitikai mértékének sorrendjében ezután következik a tárgyalt személyek magyar, román és jugoszláv munkavédelme.

VIII. A tanoncügy rendezése.

1. Egy ország iparának fejlődése, jövedelmezősége és foglalkoztatóképessége jelentős mértékben attól függ, hogy a vállalkozásban a műszaki és a kereskedelmi vezetésen felül milyen mértékben és minőségben áll a termelés rendelkezésére megfelelő szakmai ismeretekkel és gyakorlattal rendelkező, a hivatás hagyományaiban élő a munka aethikájától áthatott szakmunkásréteg. Általános nemzeti és közgazdasági érdekeken felül emberi érdek minél több személyi képesség kifejlesztése, született hajlamoknak és értékes adottságoknak szakismerettel és hasznos gyakorlattal való társítása. A képesség és a szaktudás, természeti adottság és gyakorlat első egybekapcsolódásának kora rendszerint az ifjúság. Szakismeret, szakmai gyakorlat szerzése végett többnyire fiatal korban kerülnek ki a családi környezetből azok, akik ilyen igényű pályát választanak, hogy új környezetben, gazdasági, szolgálati függésben alkalmazkodjanak az élet és az ipar követelményeihez. Az állam a fiatalok mellé áll, nehogy járatlansága, mások lelkiismeretlensége és kapzsisága következtében fejlődésében megakadjon egy életerős szervezet, elzüljön egy tiszta lélek, a számára áttekinthetetlen munkapiacon elkallódjék valaki, akiből — született adottságainál fogva — különben megbecsült iparos, keresett szakmunkás, gondos családapa, hasznos állampolgár válhat. Az államok a tanonckérdés jogi szabályozásával olyan ügyet rendeznek, melyben különféle, erkölcsi, közgazdasági, közegészségi és általános társadalompolitikai érdekek fonódnak egybe.

A bevezető áttekintésben kifejtettük, hogy a tárgyalt dunai államok a két világháború között tervszerű iparfejlesztéssel törekedtek növelni termelésüknek foglalkoztató, népfenntartóképességét, a nemzeti munka produktivitását és ezzel a nemzeti jövedelmet. E törekvés nélkülözhetetlen eszközének bizonyult a szakmai képzettség fejlesztése, értékes ipari szakmunkásság nevelése. Ennek tulajdonítható a tanonckérdés számos közhatalmi rendezése a dunai államokban a két világháború mesgyéi között.

Nemzetközi törekvések és munkaügyi egyezmények ösztönzőleg ezen a téren nem hatottak, mert ilyenek nem tekinthető a Nemzetközi Munkaügyi Egyetemes Értekezletnek, a tanonckérdés tárgyában az alábbiakban tárgyalt jogszabályok hatálybalépése után, a második világháború küszöbén, 1939-ben elfogadott ajánlása (Apprenticeship Recommendation). Ösztönzőleg hatott ezen a területen az

Amerikai Államok II. (havanai) Munkaügyi Értekezletének a tanoncügyre vonatkozó elvi határozata (15 éves legkisebb életkor, minden tanoncnak megfelelő munkabérben részesítése, a segédek száma arányában *a legkisebb* tanonclétszám meghatározása), de csupán a nyugati félteke országai irányában.

2. *A tanonckérdésre vonatkozó legfontosabb jogszabályok.*

Csehszlovákiában: a volt osztrák császári felségjog alatt volt területeken az 1885 március 8-iki és az 1907 február 5-i osztrák törvények; — a magyar felségjog alatt volt területen az 1884: XVII. magyar törvény; — a volt osztrák területre szóló hatállyal az ipartörvénynek 1933 július 29-i törvénnyel megvalósított módosítása; — a magyar felségjog alatt volt területeken érvényes 259/1924. sz. ipartörvény.

Magyarországon: az 1922: XII. t.-c, az ipartörvény novellája; — a 78.000/1923. K. M. sz. rendelet és a 62.924/1925. K. M. sz. rendelet; a 152.258/1931. K. M. sz. és a 167.170/1931. K. M. sz. rendeletek; — az ipari közigazgatás egyes kérdéseinek szabályozásáról szóló 1936: VII. t. c.; — a következő iparügyi miniszteri rendeletek: a 30.000/1936. Ip. M. sz., a 33.333/1936. Ip. M. sz., a 6.052/1937. Ip. M. sz., a 45.100/1938. Ip. M. sz. és a 13.134/1940. Ip. M. sz. rendelet.

Romániában: a munkásszerződésekről szóló 1929 április 5-i törvény (első rész II. Cím II. Fejezet); — a szakmai képzésről és az ipar gyakorlásáról szóló 1936 április 30-iki törvény; — az előbbi 1938 június 16-i novelláris módosítása.

Jugoszláviában a kérdést az 1931 november 5-i ipartörvény 252—281 §.-ai szabályozták.

3. *A tanoncként alkalmazás feltétele.*

E tekintetben is irányadó a *csehszlovák* 420/1919. sz. törvénynek az a rendelkezése, hogy a 14. életévét még be nem töltött gyermek munkavállalóként nem alkalmazható. E rendelkezés alól engedélyezett kivételekkel már a gyermekmunka korlátozásánál foglalkoztunk.

Magyarországon tanoncnak csak az szerződethető, aki a 12. életévét betöltötte, az elemi iskola négy osztályát sikerrel elvégezte és ha gyermek, vagy fiatalkorú a foglalkozásra való alkalmasságát hatósági orvos bizonyítvánnyal igazolja. Aki ezt a legalacsonyabb iskolai végzettséget sem igazolhatja, tanviszonyba csak akkor léphet, ha hitelt érdemlően bizonyítható, hogy legalább az olvasás, írás és számolás alapismereteit elsajátította.

Romániában tanoncként csak az szerződethető, aki elemi iskolai végzettséggel rendelkezik, vagy legalább is az írás és olvasás alapismereteivel. Ezt a kérdést részletesebben nem szabályozták.

Jugoszláviában tanoncként csak az alkalmazható, aki népiskolai végzettséggel rendelkezik, de legalább írni tud. A 12-ik életévüket betöltött olyan személyeket is szabad tanoncként alkalmazni, akik bár népiskolai végzettséggel nem rendelkeznek, de igazolható, hogy lakhelyükön még nem rendszeresítették a népiskolának legmagasabb két osztályát.

A tanoncszerződés megkötése előtt *pályaalakmassági vizsgálatot kötelezően előír* a magyar, a román és a jugoszláv szabályozás. Magyarországon hatósági orvos igazolja a mesterségre való alkalmasságot. Romániában általában ehhez orvosi igazolás szükséges, Jugoszláviában ez az iskolai orvosi szolgálat feladata. — Csehszlovákiában nem történt hasonló intézkedés, de a tanoncok javára is érvényes a 420/1919. sz. törvénynek az a rendelkezése, amely a törvényhez csatolt jegyzékében felsorolt összes iparokban és foglalkozásokban megtiltja a gyermek alkalmazását, (a 16 éven aluli gyermeknek), bár Csehszlovákiában alig fordulhatott elő gyermeknek tanoncként való alkalmazása.

4. Pályaválasztási tanácsadás.

Csehszlovákiában törvényi intézkedés erről nem szólott. — *Magyarországon* az 1922: XII. t. c. — 77. §.-ának első bek. felhatalmazta az ipari és kereskedelemügyi minisztert ilyen szerv létesítésére kifejezetten a tanonckérdés rendezésével kapcsolatban. A miniszter nem élt ezzel a felhatalmazással, de az öregség, rokkantság, özvegyesség és árvaság esetére szóló kötelező biztosítást létesítő 1928: XL. t. c. ilyen értelmű kötelező előírásai alapján az ipari munkásság szociális biztosításának országos központjában (OTI) megszervezték a képességvizsgálati módszerekkel dolgozó pályaválasztási tanácsadást egyelőre a Budapest és környéki biztosítottak számára. Az 1929 óta kifejlődött gyakorlat során kialakult a budapesti közegészségügyi hatósági szolgálat és a társadalombiztosítási pályaválasztási tanácsadás között oly értelmű együttműködés, hogy az OTI a tanoncszerződés megkötése előtt véleményezi a hatósági orvosok számára a fiatalkorúnak bizonyos mesterségre való alkalmasságát. A társadalombiztosítás képességvizsgáló állomása tartózkodik annak kijelentésétől, hogy valaki alkalmas-e bizonyos mesterségre, csak azt állapítja meg, hogy vannak-e olyan természeti adottságai a megvizsgált fiatalkorúnak, mely alkalmatlanná teszik őt bizonyos mesterség helyes, gazdaságos folytatására.

Romániában már az idézett 1936 évi törvény előírta a pályaválasztási tanácsadás szervezését, a gyakorlatban ez csak igen hézagosan valósult meg. A törvény értelmében szakmai tájékoztató szerveket kell létesíteni munkaközvetítő hivataloknál és tanoncotthonoknál, vagy — más intézménytől függetlenül a közületek, kereskedelmi és iparkamarák, munkakamarák és egyes iparvállalatok keretében. A szakmai tájékoztató központok szervezését és működését a munkaügyi miniszter a psychotechnikai intézet, továbbá a munkaügyi felügyelőség, a munkakamara és a kereskedelmi iparkamara véleményes jelentése alapján engedélyezi. A szakmai tájékoztató szervek szakszerű (módszertani) irányítása az egyetemi psychotechnikai intézetek feladata. Ezeknek az egyetemi intézeteknek kötelessége a szakmai tájékoztató szervek szakszemélyzetének képzése, a pályaválasztási tanácsadás tudományos irányítása, technikájának ellenőrzése, a mesterségek tükreinek elkészítése, a mesterségek követelményeinek gyakorlati célú monografikus feldolgo-

zása, a próbák (a testek) kidolgozása, előírása és az eljárások tökéletesítését célzó tudományos vizsgálódások.

A pályára való alkalmasság megállapítására a négy tudományegyetem, valamint a temesvári műegyetem keretében valóban psychotechnikai intézetek létesültek, igénybevételük azonban nem volt kötelező. A szakmai tájékoztatás gyakorlatias formában egyes tanoncotthonok keretében történt, de ez a tájékoztatás az egyetemek és a műegyetem székhelyén rendszeres psychotechnikai vizsgálaton alapult, mert az egyetemi városokban meg volt az egyetemi psychotechnikai intézet és a tanoncotthonok között a szervezett együttműködés lehetősége. A szakmai tájékoztató szervek létesítése nehezen haladt előre, mert még nem volt elegendő számú képzett szakember. Épen erre a hiányra tekintettel indította meg a törvényhozás a pályaválasztási tanácsadás megszervezését elsősorban a szükséges szakemberek képzésére hivatott egyetemi psychotechnikai szervek létesítésének kötelező előírásával.

Jugoszláviában az 1931 évi ipartörvény 253. §-a (2.—3. bek.) felhatalmazta a kereskedelemügyi minisztert, hogy az ipar fejlesztése érdekében az egyes bánóságokban ilyen rendeltetésű intézeteket létesítsen és ezeknek keretében valósítsa meg a pályaválasztási tanácsadást. A miniszter sohasem élt ezzel a felhatalmazással, de Belgrád városa saját elhatározásából pályaválasztási tanácsadói állomást, létesített, ami azonban rövidesen működését megszüntette. A zágrábi kereskedelmi és iparkamara is szervezett ilyen tanácsadóállomást és ez a második világháborúig zavartalanul működött. Ennek a kamarai intézménynek jogalapja a kamarák működéséről szóló 1933 évi törvény.

5. A tanoncszerződés alaki kellékei.

Csehszlovákiában a tanoncszerződést írásban kell kötni. Megkötésénél hatósági közreműködés nem szükséges, de aláírása után egy példányát be kell nyújtani az illetékes ipartestület eljárásához, ha pedig a munkaadó nem tagja egyik ipartársulatnak sem akkor az illetékes iparhatósághoz. A szerződés tartalmát a törvény állapítja meg (259/1924. sz. törvény. 137. §. 3. bek.).

Magyarországon tanoncot csak szerződéssel szabad alkalmazni. A szerződést az elsőfokú iparhatóság előtt, vagy annak illetékes megbízott közege előtt írásban kell megkötni. A szerződést a kiskorúra kötelező érvénnyel szülője, gyámja, esetleg a kiskorú törvényes képviselőjének megbízottja, a végső esetben az árvaház vagy a tanoncotthon igazgatója köti meg. (78.000/1923. K. M. sz. r. 146. §.) Ha a munkaadó tanoncnak saját gyermekét alkalmazza, tanoncszerződésre nincs szükség, ezt a szülő írásbeli nyilatkozata pótolja, melyben az iparhatóság előtt gyermeke irányában elismerni mindazokat a kötelezettségeket, melyek egyébként a munkaadót terheli tanonca irányában. A tanoncszerződés értelemszerű tartalmát egyébként a törvény állapítja meg. (1922:XII. t. c.)

Romániában a tanoncszerződés alaki kelléke az írásbeliség és a szerződésnek az illetékes munkakamaránál beiktatása. Fial-

korúak helyett a tanoncszerződést szülejük, gyámjuk, vagy törvényes felügyeletükkel megbízott személy kötheti. A tanszerződés tartalmát az 1936 évi idézett törvény 24. §-a írja elő. A szerződésnek tartalmaznia kell annak kijelentését, hogy a tanoncot semmiféle korábbi szolgálati szerződés nem köti.

A munkaadó a tanviszony megkezdésétől számított 30 napon belül köteles a tanszerződést a munkakamaránál beiktatás végett bemutatni, ha a tanoncnak édesapja a munkaadó, az utóbbi a magyar törvény rendelkezésének megfelelő nyilatkozatot köteles adni, amit a munkakamaránál beiktatnak. A tanviszony jogszerűen a nyilatkozat munkakamarai beiktatásának napjával kezdődik.

Jugoszláviában az ipartörvény (258—262 és 264. §-ok.) kötelezővé teszi a tanoncszerződésnek a munkaadó szerint illetékes ipartestület előtt írásban való megkötését. Ha a munkaadó telephelyén ipartestület nem működik, a tanszerződést annak a községnek elöljárósága előtt kell megkötni, mely a foglalkoztatás helye szerint illetékes. A tanszerződést 3 példányban kell kiállítani, ebből egy-egy példány a munkaadó szerint illetékes községé és az ipartestületé, akik a példányokat hitelesítési záradékkal látják el. A tanszerződés tartalmát az ipartörvény állapítja meg.

6. *A próbaidő.*

Csehszlovákiában) a próbaidő legfeljebb 3 hónap, tartamát a tanviszony idejébe be kell számítani. Ha a felvétel alkalmával hosszabb próbaidőben a felek nem állapodtak meg, a tanítvány a tanidő első négy hetének leteltével mindkét fél részéről egyoldalúan megszüntethető.

Magyarországon a tanoncszerződést — ha a felek a szakképesítésért létrejött szolgálati viszonyt időközben nem szüntetik meg — legkésőbb a fiatalkorú (kivételesen gyermek) munkába lépésétől számított négy héten belül meg kell kötni. A fiatalkorú alkalmazását a munkaadó az iparhatóságnak a munkaviszony kezdetétől számított 3 napon belül köteles bejelenteni. A tanszerződés megkötése előtt a szolgálati viszonyban eltelt időt próbaidőnek kell venni és azt a szerződés megkötése után a tanidőbe be kell számítani. A próbaidő folyamán bármelyik fél azonnali hatállyal megszüntetheti a szolgálati viszonyt.

Romániában az ipartörvény 1938 évi novellája a tanszerződés munkakamarai beiktatásától számított legfeljebb 3 hónapos próbaidőt ír elő még arra az esetre is, ha a felek a próbaidőt a szerződésben nem kötötték ki.

Jugoszláviában a próbaidő az 1931 évi ipartörvény értelmében legfeljebb egy hónap. A tanszerződésben a felek kötelesek a próbaidő tartamát rendezni. Időtartamát a tanidőbe be kell számítani. A törvényesnél hosszabb próbaidőnek megállapítása nemcsak semmis, de a munkaadó büntetését kiváltó cselekmény.

7. *A tanszerződés módosítása* tekintetében a csehszlovák ipartörvény nem intézkedik, minthogy azonban új szerződéses kötelelem jön létre, a szerződés módosításának ugyanazok az alaki feltételei, mint a tanszerződés érvényességének.

A *magyar iparjog* (az ipartörvény 1922 évi novellája 87. §-ának 4. bek.) szerint a tanszerződés módosítása esetében az eljáró hatósági közeg a módosító megállapodásokat a tanszerződés eredeti példányára függetlenül vezeti rá. Ha egyik fél sem tudná a tanszerződés eredeti példányát felmutatni, a módosításokat a másolatra kell rávezetni.

Romániában az 1936 évi ipartörvény 24. §-a értelmében a tanszerződés módosításánál a tanszerződés kötésénél irányadó szabályokat kell követni és a módosítást tartalmazó írásbeli megállapodást annak megkötésétől számított 15 napon belül be kell nyújtani a munkakamarához.

Jugoszláviában az 1930 évi ipartörvény (259. §-a 2. bek.) előírása szerint a tanszerződés módosításánál a tanszerződés kötésével egyező módon kell eljárni. A módosítást a feleknek az illetékes ipartestület illetőleg a községi elöljáróság előtt az eredeti szerződésekre rá kell vezetetniük.

8. Többszörös egyidejű tanviszony.

Csehszlovákiában nem volt törvényes rendelkezés, mely elvben kizárná, hogy a tanonc egyidejűleg két vagy több kézműves ipartanulhasson. A gyakorlatban ez akkor fordulhat elő, ha ugyanaz a munkaadó egyidejűleg több iparjogosítvánnyal rendelkezett. A tanonc egyidejűleg nem állhatott különböző munkaadókkal tanviszonyban, mert bármelyik munkaadó a tanviszonyt azonnali hatállyal felbontotta volna, ha a tanonc az iparüző engedélye nélkül oly mellékfoglalkozást űz, mely hátrányos az iparban végzendő szolgálataira. (259/1924. t. c. 120. §. e) pont, 142. §.)

Magyarországon a törvény rendelkezésével ellenkeznek, ha valaki egyszerre két vagy több munkaadóval állana tanviszonyban. Semmi sem tiltja azonban, hogy a tanonc ugyanabban az időben ugyanannál az iparosnál két vagy több rokoniparban részesüljön kiképzésben, feltéve, hogy a munkaadó jogosult ezeket az iparokat üzni és valóban gyakorolja is ezeket az iparokat. Ilyen esetben azonban a tanszerződésben mindegyik elsajátítani kívánt rokonipart fel kell tüntetni. (Ip. törvény novellája 13—14. §.)

Romániában és Jugoszláviában ezt a kérdést nem rendezték. Az utóbbi állam kereskedelmi minisztere e kérdés eldöntése végett hivatalos magyarázatot adott ki (2222/1938. sz. miniszteri állásfoglalás), mely szerint a tanonc egyidejűleg csak egyetlen szolgálati viszonyban állhat.

9. A szolgálati viszony minősítése.

Csehszlovákiában viták támadtak a felett, hogy bizonyos esetekben fiatalok a munkaviszonyban tanoncként vagy ifjú segédmunkásként szerepel-e. Bár a tan viszonynak mindig tanszerződés az alapja, további viták elkerülése végett a Szlovénkora és Kárpátaljára hatályos 1924 évi ipartörvény pontosan meghatározta mind a tanoncnak mind az ifjú segédmunkásnak fogalmát, e szerint „tanoncnak kell tekinteni azt az egyént, aki egy iparüzőnél avégből lép alkalmazásba, hogy egy ipart gyakorlatilag tanuljon meg, tekintet nélkül arra, hogy tanítási díjat kikötöttek-e és munkájáért

bért kap-e vagy sem.” (134. §.) Ezzel szemben „ifjú segéd munkáson e törvényben a 18. életévét még be nem töltött segéd munkást kell érteni.” (1924 évi ipartörvény 131. §.)

A tanoncvédelem hatályossága, nevezetesen eredményessége érdekében igen célszerű az ipartörvény 135. §.-a 6. bek.-nek az az előírása, hogy az iparhatóság, akár az ipartársulat, akár az iparfelügyelő javaslatára a tanoncokat foglalkoztató iparosoknak megtilthatja, hogy a tanonctartással egyidejűleg ifjú segéd munkásokat is alkalmazzanak, ha ez elősegítheti a tanoncokra irányadó előírások kijátszását.

Magyarországon ipari közigazgatási vonatkozásban az iparhatóság, magánjogi vonatkozásban pedig a munkaügyi bíróság illetékes annak eldöntésére, hogy egy szolgálati viszony tanviszonynak minősül-e vagy sem (78.000/1923. K. M. sz. rendelet 145. §.) Mínt hogy Magyarországon képesítéshez kötött iparban ennek megfelelő munkakörben fiatalok a segédlevél megszerzéséig csak tanoncként foglalkoztathatók, különösebb nehézséget az ellenőrzésnek csak az okoz, hogy a képesítéshez kötött ipar gyárszerűleg is folytatható, amikor is a munkaviszonyok tömegessége megnehezíti annak elbírálását, hogy egyes munkavállalók szolgálati viszonya minek minősíthető.

Romániában a munkaügyi bíróságról szóló 1933 évi törvény 9. §.-ának első pontja értelmében a szolgálati viszony minősége tekintetében támadt jogviták a munkaügyi bíróság hatáskörébe tartoznak.

Jugoszláviában az 1931 évi ipartörvény 252. §-a 3. bek.-nek előírása szerint a szolgálati viszony természete, illetőleg afelett támadt vitákban, hogy valaki tanonc-e, vagy sem, az I. fokú közigazgatási hatóság dönt az illetékes ipartestület meghallgatása után.

10. *Tanonctartásra nem jogosult munkaadók.*

Csehszlovákiában tanoncot nem alkalmazhatnak, már szerződött tanoncokat sem tarthatják meg a velük szolgálati viszonyban levő azok az iparúzők, akiket büntett, vagy nyereségvágyból elkövetett, vagy közerkölcsiségbe ütköző vétség, vagy kihágás miatt jogerősen elítéltek. Ha a tanonc károsodásától, vagy visszaéléstől nem kell tartani, az iparhatóság kivételesen ilyen esetekben is megengedheti a tanonctartást.

Tanoncot általában csak olyan iparúzők tarthatnak, akik saját személyükben, vagy helyetteseik bírnak annyi szaktudással, mely ahhoz szükséges, hogy eleget tehessenek a tanoncok ipari kiképzésére vonatkozó követelményeknek és műhelyük berendezése és iparuk gyakorlásának módja valóban lehetővé teszi, hogy teljesíthessék kötelemeiket. Azoktól az iparúzőktől, akik tanoncokkal szemben súlyos kötelesegteljesítést, mulasztást követtek el, vagy akiknek rovására oly tények merültek fel, melyek őket tanonctartásra erkölcsi szempontból alkalmatlannak minősítik, a tanonctartás jogát az iparhatóság tekintet nélkül az ipartörvény, vagy a hatályos büntető rendelkezések alapján járó büntetésre egyszersmindenkorra, vagy előre meghatározott időre megvonhatja.

A tanonctartás és fiatalkorú segéd munkástartás jogának egyszer s mindenkorra, vagy meghatározott időre szóló megvonásával kell büntetni:

a) azt az iparost, aki 12. életévét még be ne töltött gyermek iparüzésénél általában, 14. életévét be nem töltött gyermek gyári üzemben való alkalmazásánál a vonatkozó szabályokat ismételten megsérti, vagy 12 évesnél már idősebb, de 14. életévüket még be nem töltött gyermek munkások kivételes alkalmazása módjára és idejére vonatkozó szabályokat ismételten megszegi;

b) azt az iparost, aki ismételt előző büntetések ellenére megsérti a tanoncok felfogadására vonatkozó szabályokat, aki a tanonc felfogadásánál, vagy felszabadításánál 14 napnál hosszabb késedelmet okoz, vagy aki tanoncainak nem engedélyez elegendő időt a tanintézetnek — jogi intézkedések alapján kötelező — látogatására.

Az iparhatóság elvonhatja a tanonctartás jogát:

a) ha az iparos a tanonccal szemben öt terhelő kötelességeit durván megszegi,

b) ha ellene olyan tények tanúskodnak, melyek erkölcsi tekintetben alkalmatlanná teszik arra, hogy tanoncot tartson, 3. bek.)

c) ha a tanoncvizsgák eredményei azt bizonyítják, hogy a munkaadó az oka a tanoncainál tapasztalható ki nem elégtő vizsgaeredménynek. (4. bek.)

Magyarországon általában kiskorú női tanoncot magános férfi munkaadó szállás és ellátás fejében nem alkalmazhat. (Ipartörvény novellája 81. §.) Tanoncot *nem* tarthat az a munkaadó, akit büntették, továbbá az állam, a szemérem ellen vagy nyereségvágyból elkövetett vétségért, vagy alkalmazottjának terhére elkövetett testi sértés vétségéért jogerősen elítéltek, a büntetés kiállításától számított 3 évig. Tanoncot nem tarthat továbbá az a munkaadó, akitől az iparhatóság a tanonctartás jogát a határozatban megjelölt bizonytalan vagy meghatározott időre elvonta.

Az iparhatóság a tanonctartás jogát elvonja attól,

a) aki szerződött tanonccal szemben ismételten súlyos kötelesség mulasztást követett el, a tanoncot iskolalátogatási kötelezettségének teljesítésében megakadályozza, vagy erkölcsi szempontból tanonctartásra alkalmatlannak bizonyult;

b) akiről a segédvizsgák alkalmával bebizonyosul, hogy a segédvizsgák ismételt sikertelensége a munkaadó kötelességmulasztásából ered;

c) aki nem rendelkezik az ipari képesítéshez szükséges műhelyi, üzleti berendezéssel. — Az iparhatóság az utóbbi két esetben az illetékes ipartársulat előzetes meghallgatása után jár el. — Az érdekelt iparüző bizonytalan időre elvont tanonctartási jogának visszaadásáért bizonyos idő elmúltával újra folyamodhat.

Romániában az 1936 évi ipartörvény 18. §.-a értelmében nőlen férfi és olyan nős munkaadó, aki nem lakik feleségével együtt tanoncként nem alkalmazhat 18 évesnél fiatalabb leányt.

Tanoncot nem tarthat

a) a bíróság által véglegesen vagy időlegesen a tanonctartástól eltiltott személy (szakmai előképzettség hiánya, a tanszerződések végrehajtásánál tanúsított rosszhiszemű, vagy olyan magatartás miatt, aminek következtében a munkaadó egy fiatalos szakmai és erkölcsi nevelésére alkalmatlanná válik);

b) akit szemérem elleni vétségért és általában erkölcstelen magatartásért jogerősen elítéltek;

c) akit büntett miatt jogerősen szabadságvesztésre ítélték;

d) akit a gyámi tisztségétől jogerősen eltiltottak;

e) az a munkaadó, aki 25. életévét még nem töltötte be.

Jugoszláviában az 1931 évi ipartörvény 255. §-a értelmében tanonctartásra nem jogosult az akit büntettért, vagy a közérkölcsi-ségbe ütköző, vagy nyereségvágyból elkövetett, vagy a segédszemélyzete élete és teste ellen elkövetett büntettért, vagy vétségért jogerősen elítéltek. Az első fokú általános közigazgatási hatóság — szabad mérlegelés alapján — meghatározott időre elvonhatja a tanonctartás jogát. Ez a hatóság discretionális joga, a megvonásra okot adó eseteket jogszabály nem jelöli meg.

11. *A tanonctartás jogának elvonására illetékes szerv.*

Csehszlovákiában az iparhatóság — az érdekelt mester tekintetében illetékes ipartársulat előzetes meghallgatásával — határoz a tanonctartás jogának megvonása ügyében — *Magyarországon* szintén az I. fokú iparhatóság illetékes, amely az érdekeltség meghallgatásával határoz.

Romániában a tanonctartás jogát megvonhatja a büntetőbíró-ság, a munkaügyi bíróság, a munkaügyi miniszter és a munkakamara.

Jugoszláviában az I. fokú általános közigazgatási hatóság, a munkaadóra illetékes ipartestület előzetese meghallgatásával jogosult ilyen ügyben határozni.

12. *A „tanonctenyésztés” megszüntetése.* Minthogy egyes munkaadók kapzsiságból nem emelték segédmunkásaik számát az üzemi gazdasági feladataival arányban, hanem tanoncaik számának aránytalan növelésével ezekkel a fiatalosakkal végeztettek olyan munkafeladatokat is, melyeknek ellátására szakmunkások hivatottak, egyes államok törvényi intézkedéssel igyekeztek korlátok közé szorítani ezt a visszas jelenséget. Egyes országokban a gazdasági viszonyok alakulása éppen ennek ellenkezőjét váltotta ki: a munkaadók bizonyos kategóriáinak tartózkodását tanoncok alkalmazásától. Minthogy ez utóbbi jelenség a megfelelő mértékű szakmunkás utánpótlást veszélyezteti és megghiúsíthatja a különben legcélszerűbb iparfejlesztési törekvéseket, volt olyan állam, mely ilyen esetekre kötelezővé tette bizonyos legkisebb számú tanonc alkalmazását.

Csehszlovákiában a tanoncok számának a segédekéhez való arányát tagjaikra nézve rendszerint az ipartársulatok szabályai állapítják meg. Ahol ipartársulat nem működik vagy ilyen értelmű önkormányzati szabályozás nincsen hatályban és az arány meg-

állapítása közérdek, a kormány, az illetékes kereskedelmi és iparkamarának, általánosabb rendezés esetében a kamarák szövetségének meghallgatásával rendelettel állapítja meg a kötelező arányszámot és pedig általános vagy csak egyes járásokra, mindig meghatározott iparra, illetőleg rokoniparokra szóló érvénnyel.

Magyarországon a kérdés szabályozása, a képesítéshez kötött iparokra vonatkozólag olyan értelemben történt, hogy a korlátozás kötelező a munkaadókra, tekintet nélkül arra, hogy gyáriparszerűleg üzik-e iparukat vagy sem. A rendezés értelmében, ha a munkaadó egyáltalán nem alkalmaz segédet, vagy legfeljebb kettőnél foglalkoztat, legfeljebb két tanoncot alkalmazhat; ha kettőnél több segédet foglalkoztat minden rendszeresen alkalmazott két segéd után legfeljebb egy tanoncot, tehát négy segéd foglalkoztatása esetében legfeljebb 3 tanoncot alkalmazhat (152.288/1931. K. M. sz. r. 1. §.).

Romániában az érdekeltek kívánságára a munkafelügyelőség — a munkakamara és a kereskedelmi és iparkamara meghallgatása után — korlátozhatja az egy munkaadó tanoncainak a többi dolgozókhoz viszonyított legmagasabb számát. Bár az 1936 május 5-i törvény 20. §.-a előírja, hogy a kérdés részletes szabályozását a munkaügyi miniszter rendelettel állapítja meg, ennek az intézkedésnek nyomával nem találkoztunk.

A tanoncok legmagasabb számának megállapítása részben a szakmában tapasztalható munkanélküliség mértékétől függ. Az illetékes munkafelügyelőség határozata 30 napon belül megfellebezhető. A tanoncok számának szélesebb körben való korlátozása tekintetében hozott alsóbb fokú határozatokkal szemben végső fokon a munkaügyi miniszternél panasz terjeszthető elő.

Rendszerint nagyobb számú munkást foglalkoztató közszállításokat végző vállalatok, melyeknél termelésük iránya és mérete tanoncok tartását teszi szükségessé, minisztertanácsi határozattal javasolt királyi leirattal megfelelő számú tanonc tartására és képzésére, sőt — a legfelsőbb Gazdasági Tanács véleménye alapján — külön tanoncműhelyek létesítésére és fenntartására kötelezhetők. (Id. t.-c. 21. §.) Minthogy e rendelkezés hatályba lépésekor a Gazdasági Tanács még nem alakult meg, átmeneti időre a véleményezésre hivatott testület a kereskedelmi és iparkamarák egyesülete.

Jugoszláviában az ipartörvény felhatalmazta a kereskedelemügyi minisztert, hogy a szociálpolitika miniszterével együtt — az érdekelt munkaadók és munkavállalók kamaráinak meghallgatásával — rendelettel szabályozza a tartható tanoncoknak az összes munkavállalóhoz viszonyított legmagasabb arányszámát (257. §.). E felhatalmazás alapján 1936 május 13-án kihirdették a kereskedelmi és kézműipari üzemekben és kézműipari tevékenység színhelyéül szolgáló műhelyekben alkalmazható tanoncoknak az ugyanott foglalkoztatott segéd munkásokhoz viszonyított arányszámáról szóló 1936 április 30-i rendeletet. Ennek értelmében egy tanonc foglalkoztatható legfeljebb egy segéddel dolgozó, két tanonc kettőnél több de legfeljebb öt segédet, három tanonc legalább hat de leg-

feljebb tíz segédet, legfeljebb négy tanonc a tíznél több segédet foglalkoztató üzemekben. A rendelkezés a nem gyárszerű üzemekre vonatkozik. Az általános érvényű rendelkezéseket azonban az illetékes kamarák meghallgatása után az egyes bánok módosíthatják és kiegészíthetik, ha rendkívüli viszonyok, vagy az egyes szakmák munkamódszerei, technikai eljárásai a megállapítottnál több tanonc alkalmazását teszik szükségessé.

13. *A tanviszony időtartama.*

Csehszlovákiában a kézműiparok tekintetében a tanidő két évnél rövidebb és négy évnél hosszabb nem lehet. E keretek között az ipartársulati közgyűlés köteles megállapítani a tanidő tartamát az ipartársulathoz tartozó tanoncokra nézve. Ennek alapszabályszerű megállapítása hiányában az előbb megjelölt határok között a tanviszony időtartamát a tanszerződés állapítja meg. Gyárszerűen üzőtt iparokban a tanidő legalább két év és legfeljebb három év. Ebben az esetben is a tanidő tartamát az illetékes ipartársulat alapszabálya, ennek hiányában a tanszerződés állapítja meg a fenti keretben. Egyes gyárszerűen folytatott szabadiparok tekintetében — az illetékes kereskedelmi és iparkamara meghallgatása után — kormányrendelet megengedheti a tanidőnek egy évre csökkentését.

Magyarországon a tanidő általában legalább három és legfeljebb négy év. A középiskola vagy polgári iskola négy osztályát sikerrel elvégzett, vagy 16. életévüket betöltött személyek esetében a tanidő legalább két és legfeljebb három év. Ama tanoncok tekintetében, akik valamelyik közép- vagy polgári iskola hat osztályát elvégezték, a tanidő legalább másfél és legfeljebb két és fél év; az érettségi bizonyítvánnyal rendelkezőknél a tanidő egy évnél rövidebb, egy és fél évnél pedig hosszabb nem lehet (1936:VII. t. c. §.) Egyes iparokban (fogműves-, drogueriaipar) az érettségi bizonyítvánnyal rendelkezők számára a tanidő két év, a középiskola hat osztályát sikerrel végzők számára két és fél év, a középiskola vagy polgári iskola négy osztályát végzettek számára három év (78.000/1923. K. M. sz. r. 156. §.). Ha a tanonc iparának ismereteit a tanszerződésben meghatározott gyakorlati idő lejártá előtt kellő mértékben elsajátította és a tanonciskola igazgatója igazolja, hogy a tanonciskola utolsó évfolyamát az illető sikeresen elvégezte, vagy annyi ismerettel rendelkezik, amennyit ez az évfolyam nyújthat, — az illetékes iparhatóság a munkaadónak és a tanoncnak együttes kérelmére a tanidő hátralévő részét elengedheti.

Romániában a tanidő három évnél rövidebb, négy évnél hosszabb nem lehet. Időtartama a tanszerződés kamarai beiktatásával kezdődik.

A jugoszláv ipartörvény a tanidőnek csupán az általános kereteit határozza meg. A tanidő két évnél rövidebb és négy évnél hosszabb nem lehet. Egyes iparágak tanidejét ebben a keretben az ipartörvény alapján kibocsátott miniszteri rendeletek állapítják meg. Jugoszlávia háborúba lépéséig azonban a felhatalmazás alapján az említett miniszteri rendeleteket nem adták ki.

14. A tanidő meghosszabbítása.

Csehszlovákiában ama tanoncoknak — ipartársulati alapszabállyal, vagy szerződéssel megállapított — tanidejét, akik saját hibájukból nem értek el megfelelő szakmai tanulmányi eredményt, vagy akik a tanonciskolából fegyelmi úton ideiglenesen kizárattak, az illetékes tanonciskolái felügyelő szerv javaslatára az iparhatóság meghosszabbíthatja. A tanidő meghosszabbítható akkor is, ha a tanonc a segédvizsgán nem felelt meg. A tanidő legfeljebb fél évvel hosszabbítható meg (259/1924. sz. törvény, 139. §. 7. bek.).

Magyarországon ha a tanonc az iskolai fegyelem ellen, ismételt írásbeli megintés ellenére, súlyosan vét és viselkedésével az iskolai fegyelmet veszélyezteti, az iparhatóság a tanoncot az iskolából három hónapra kizárhatja. A kizárás legfeljebb az iskolai év végéig terjedhet. Kizárás esetében a tanidőt annyival kell meghosszabbítani, amennyi időn át a tanonc a kizárás következtében nem járt iskolába. (Az ipartörvény novellája, 99. §.) Ha a tanoncnak a tanviszonyból távolmaradása nem szolgáltatott okot a tanviszony megszüntetésére, bizonyos esetekben a tanviszony meghosszabbítható. Vitás esetekben az iparhatóság dönt. Ha a tanonc önhibáján kívül évi átlagban legfeljebb összesen hat héten át, vagy önhibájából összesen legfeljebb két héten át munkáját szünetelteti, az elmulasztott tanidőt nem kell pótolnia. Ha munkájának szünetelése ennél hosszabb, az elmulasztott időt pótolnia kell, miért is ilyen esetekben a tanidőt meg kell hosszabbítani. Ezt az illetékes iparhatóságnál a munkaadó köteles — az ok megjelölésével — bejelenteni. Az iparhatóság a pótlásnak a munkaadótól megállapított idejét módosíthatja.

Romániában ha a tanonc egy évben legfeljebb egy hónapnál hosszabb időn át az üzemtől igazoltan távol maradt, a tanviszony időtartamát a mulasztott idő kétszeresével kell meghosszabbítani. Minthogy a munkakamara örködik afelett, hogy a tanviszony meghosszabbításának lehetőségével ne éljenek vissza, a munkaadó köteles a tanonc mulasztásának kezdetétől számított 60 napon belül erről az illetékes munkakamarának jelentést tenni (az 1936. évi vonatkozó tv., 27. §.). Ha a tanonc betegsége miatt társadalombiztosítási orvos előírására nem dolgozik és a betegszabadság időtartama 30 napnál hosszabb, a tanviszony időtartama a betegszabadság idejével növekszik.

Jugoszláviában ha a tanonc önhibáján kívül szakítja meg a szakma tanulását az igazolt szünet a tanviszonyba beszámít. A tanviszonnal járó munkából való igazolatlan távollét, ha nem okozza a tanviszony megszűnését, időtartamával meg kell hosszabbítani a tanviszonyt. Hosszabb megszakítások idejét a munkaadó köteles ipartestületének, ha községben ilyen nem működik, a községi előjáróságnak bejelenteni. Az ipartestület, illetőleg a községi előjáróság — aszerint, hogy az esetet hol jelentették be, — köteles erről az I. fokú közigazgatási hatóságnak jelentést tenni, hogy ez meghatározza azt az időtartamot, mellyel a tanviszonyt meg kell hosszabbítani.

15. *A munkaadó erkölcs-, egészségvédelmi és egyéb kötelezettsége a tanonc irányában.*

Csehszlovákiában a munkaadó, illetve helyettese köteles a kiskorú tanonc erkölcsére és magaviselete felett a műhelyben és azonkívül őrködni, őt jó erkölcsökre, munkára készíteni. A munkaadó köteles a tanonc ipari képzéséről gondoskodni. Tartózkodjék tanoncának bántalmazásától, sőt köteles őt megvédeni a többi munkások és háznépe részéről a tanoncot érhető bántalmaktól és arról gondoskodni, hogy a tanonc ne kényszeríttessék testi erejét meghaladó munka végzésére. A munkaadó, illetve helyettese a tanoncnak adjon elegendő időt az előírt tanintézet látogatására, erre szorítsa őt reá és a tanonciskola igazgatóságának könnyítse meg a szabályszerű iskolalátogatás ellenőrzését. Ha a kiskorú tanonc megbetegszik, vagy megszökik, továbbá életében fontos egyéb esetben is a munkaadó köteles erről a szülőt illetőleg a gyámot és az ipartársulatot értesíteni.

Magyarországon a munkaadó köteles a tanonc irányában a jó családapá gondosságával, avatott oktatóként, a tanonc mellől hiányzó apát mintegy pótolva eljárni. Ha a tanonc kiskorú, annak erkölcsére és magaviseletére a házban, valamint a házon kívül végzett munkánál őrködni; a tanonc viselkedéséről, szakmabeli előhaladásáról, a szülőket legalább félévenként tájékoztatni. A szülőket a munkaadó haladéktalanul értesíteni köteles, ha* a tanonc súlyos hibát követ el, vagy jövője szempontjából hátrányos hajlamot tanúsít, ha megbetegszik, eltűnik, vagy bármely olyan esemény fordul elő, mely a szülők azonnali közbelépését igényli. (Ip. törvény novellája, 92. §.) — A munkaadó köteles a tanoncot mindaddig, míg tanideje tart, az előírt iskola pontos látogatására rászorítani, iparának gyakorlati ismereteiben komoly odaadással és körültekintéssel kiképezni, testi épségére és egészségére ügyelni és gondosan elhárítani mindazt, ami testi fejlődésében hátráltatná, továbbá a tanoncot rendre szoktatni, kötelességtudásra nevelni, jó tulajdonságait fejleszteni, művelődésre szoktatni és a testileg, vagy lelkileg hátrányos befolyást tőle elhárítani. A munkaadó tartózkodjék a tanonc bántalmazásától, sértésétől, sőt óvja őt meg a többi alkalmazottak és a családtagok által őt érhető minden bántalmazástól és sértegetéstől. A munkaadó a tanonc vallása ünnepnapjain engedjen neki időt az istentisztelet látogatására és ügyeljen fel arra, hogy a nála lakó kiskorú tanonc az istentiszteletet tényleg látogassa. (Ip. törvény novella, 93. §.)

Romániában az 1936. évi törvény előírja, hogy a munkaadó a jó családapá gondosságával köteles tanonca irányában viselkedni, neveléséről gondoskodni, műhelyen kívüli magatartása felől érdeklődni és megvédeni őt családtagjainak és többi alkalmazottainak bántalmazásaival szemben. A mester maga köteles a tanoncot tanítani, vagy olyan személlyel taníttatni, aki ugyancsak műhelyében dolgozik és szolgálati szerződésben erre lett kijelölve. A mester, illetőleg helyette a képzést végző személy köteles mindent megtenni, hogy a tanonc majdan személyesen önállóan végezhesse a

tanult mesterséget, ha pedig ennek elsajátítására képtelennek bizonyulna, a munkaadó köteles a képzés megkezdésétől számított legalább négy hónap után, de legfeljebb hat hónapon belül ezt a körülményt a munkakamarának, vagy a tanonc törvényes képviselőjének tudomására hozni. Továbbmenő erkölcsvédelmi irányú intézkedéseket és a szülőknek rendszeres, bizonyos esetekben haladéktalan tájékoztatására vonatkozó előírásokat a román jogszabály nem tartalmaz.

Jugoszláviában az iparúzó gondoskodják arról, hogy tanoncnak elegendő ideje legyen tanulásra. Gondoskodni köteles a tanonc egészségéről, magaviseletéről és szakmai előmeneteléről, félévenként tájékoztatnia kell a szülőket illetve gyámot a tanonc magatartásáról. Tanoncát meg kell óvnia a többi segédszemélyzet bántalmazásától. Köteles a szülőket illetve a gyámot értesíteni, ha a gyermek megbetegszik, az üzemet elhagyja, vagy a munkával nem törődik. Ha a tanonc továbbképző intézetbe, iskolába köteles járni, a munkaadó őt ebbe írassa be és gondoskodják arról, hogy tanonca az iskolát tiszta és rendes állapotban rendszeresen látogassa.

16. *A tanonc munkafeladatai.* A Csehszlovák ipartörvény előírja, hogy a munkaadó törődjék tanonca szakmai kiképzésével és ne vonja el tőle az ehhez szükséges időt és alkalmat más irányú foglalkoztatással. A munkaadó köteles azzal is törődni, hogy a tanoncra ne háruljon olyan munka és oly módon és olyan időben, ami testi erejét meghaladja.

Magyarországon a tanonc csak oly munkafeladatokra kötelezhető, melyek testi erejével arányban állnak és testi épségét nem veszélyeztetik. Tanoncnak a tanszerződésben meghatározott iparhoz nem tartozó teendőkkel foglalkoztatása kihágás. (5134/1905. K. M. sz. rendelet.)

Romániában a tanonc nem kényszeríthető más munka, illetve szolgálat elvégzésére, mint amelyek a tanult szakmával kapcsolatosak és testi, szellemi erejével arányosak. A tanonc nem használható fel háztartási munkára, sem a munkaadó, sem ennek családtagja részéről. (1936. évi ipartörvény, 31. §. 1. bek.)

Jugoszláviában a tanoncot csak szigorúan a szakmájával összefüggő munkakörben szabad dolgoztatni és tilos oly munkával terhelni, mely nincsen arányban testi erejével. (1931 november 5-i törvény 269. §-a 1—2. bek.)

17. *A tanonc szállása és ételmezése.* — Csehszlovákiában a tanszerződés keretében kell megállapítani a lakásra, ellátásra és ruházatra, tehát a természetbeni juttatásokra vonatkozó feltételeket. Ha az iparos munkaadó segédmunkásának lakást ad, köteles gondoskodni olyan helyiségről, mely nem veszélyezteti a segédmunkás testi épségét, egészségét, vagy erkölcsét és amelyben, vagy mellette egészséges és elegendő ivó és egyéb használati célra szolgáló víz áll rendelkezésére. (Ipartörvény, 132. §. 4. bek.) A munkások számára fenntartott lakásokban és hálóhelyiségekben tilos ólomfehéret, vagy ólmot tartalmazó vegyületeket elhelyezni, vagy kezelni. (137/1924. sz. törvény 6. §.) Ha a munkaadó alkalmazottját háztartásába be-

fogadta, a szállás, az élelmezés úgyszintén a pihenő és a munkaidő tekintetében oly módon intézkedjék, hogy abból az alkalmazott egészsége, erkölcse és vallási meggyőződése hátrányt ne szenvedhessen. (244/1922. sz. törvény 11. §. 2. bek.) Az alkalmazottnak ezeket a jogait egyéni vagy kollektív szolgálati szerződéssel nem korlátozhatók és hatályon kívül sem helyezhetők. Ezek az intézkérdések a tanviszonyban levő alkalmazottakra is érvényesek.

Magyarországon ha szolgálati illetőleg tanszerződés a munkaadó köteletségévé teszi szállásnak és ellátásnak természetben való nyújtását, a munkaadó tanonca részére egészséges, szellőztethető, télen fűtött lakó- és hálólhelyiségről és elegendő tápláló élelmezésről köteles gondoskodni. (Ipartörvény novellája, 93. §.)

Romániában az 1936 évi törvény előírja, hogy a tanszerződésben kell megállapítani, hogy kit terhel a tanonc eltartása. A munkaadó tanoncának egészséges szállást köteles adni, ha a tanszerződésben elvállalta a tanonc lakásáról való gondoskodást. (30. §.)

Jugoszláviában ha a munkaadó a tanoncot házközösségébe felveszi, részére egészséges lakást, télen fűtött szobát és a tanviszony idején elegendő táplálékot adjon. (1931. november 5-i törvény, 269. §.)

18. *A tanonc megengedett fegyelmezése.* — Csehszlovákiában a fiatakorú tanonc munkaadója atyai fegyelmenek van alávetve; ezzel való visszaélés a tanviszony azonnali hatályú felbontását vonhatja maga után.

Magyarországon a tanoncot munkaadója megfedheti, megdorgálhatja, de köteles figyelemmel lenni a tanonc nemére, korára és arra, hogy önérzetét, tisztességét ne sértse. Ha a házi fegyelem szempontjából mulhatatlanul szükséges, a munkaadó a 16 évet még be nem töltött fiú tanoncot enyhe testi fenytéssel is illetheti, de ellátásával kapcsolatos hátránnyal nem sújthatja.

Romániában a fegyelmezés és a fenytés jogát törvény nem szabályozza.

Jugoszláviában az ipartörvény értelmében a munkaadó házközösségébe felvett 16 évnél fiatalabb (ilyen korú egyén Jugoszláviában gyermeknek számít) tanonc a munkaadó házi fegyelme alatt áll, de rovására nem alkalmazhatók olyan büntetések» melyek öt testileg, vagy erkölcsileg károsítanak. Az ipartörvény 274. §-a „megengedett nevelőbüntetések”-ről szól, amin a pedagógiai eivk szerint megengedett büntetéseket kell értenünk.

19. *A tanoncok fizetéses évi szabadságáról.* — *Csehszlovákiában* a tanoncnak ugyanannál a munkaadónál legalább fél évi megszakítás nélküli alkalmaztatás esetében évente nyolc napi fizetéses üdülési szabadságra van igénye. A szakmai továbbképző iskola látogatására kötelezett tanoncnak a szabadság idejét rendszerint akkor kell engedélyezni, amikor a tanítás szünetel. A tanonc elveszti az évi fizetéses szabadságra való igényét, ha önhibájából és igazolatlanul nem látogatja a továbbképző iskolát.

Magyarországon a tanoncnak minden évben legfeljebb két részben 14 napi fizetéses szabadságot kell adni a tanonciskolái szünet-

ben és pedig lehetőség szerint a tanonc kívánságának figyelembe vételével. A tanonc szabadsága idején nem köteles sem iskolát, sem a testnevelési gyakorlatokat (Levente) látogatni. Az iparos köteles a szabadság idejét legalább 8 nappal megelőzően a tanonccal közölni a szabadság kezdetének időpontját, továbbá ugyanezt köteles bejelenteni a tanonciskola igazgatójának és az iparhatóságnak. Az idényhez kötött iparokra eltérő intézkedések érvényesek. Ha idényhez kötött iparban foglalkoztatott tanonc szabadságát a munka szünetelése alatt élvezi, őt szabadsága idejére a fizetés és természetben járó szolgáltatások akkor is megilletik, ha ezeket egyébként a munkaszünetelések alatt nem kapná. (30.000/1936. Ip. M. r. 49. §.)

Romániában: a munkaadó minden évben a törvényes munkaszüneteken felül köteles tanoncának legalább 15 napi üdülési szabadságot adni. Ha a tanoncszerződésben fizetést is kikötöttek, a tanoncnak ez a szabadság idejére is jár.

Jugoszlávia a kérdést nem szabályozta.

20. *A betegség idejének számításbavétele az évi szabadságnál,* — *Csehszlovákiában* a szabadság idejébe be kell számítani azt az időt, melyet a tanonc betegségben vagy baleset okozta munkaképtelenségben töltött, ha ezt szándékosan, vagy durva nemtörődomséggel nem maga idézte elő. Ellenkező esetben ugyanis a betegségnek, illetőleg a balesetnek következményei sokkal súlyosabbak (pl. a tanidő meghosszabbítása).

Magyarországon a tanonc évi szabadságába a betegségben töltött időt nem szabad beszámítani, kivéve, ha a tanonc szabadsága folyamán betegszik meg.

Romániában a szabadságba nem számítható be a 30 napnál hosszabb munkaképtelenséggel járó betegség időtartama.

Jugoszláviában a tanoncot nem illette meg törvénnyel biztosított évi szabadság, így ott ezt a kérdést sem szabályozták.

21. *A tanonc munkaideje.* — *Csehszlovákiában* a napi nyolc órai és a heti 48 órai munkaidő normája a tanoncokra is érvényes volt.

Magyarországon az 1937: XXI. t.-c. hatálybalépése óta ugyanaz a jogi helyzet, mint Csehszlovákiában volt.

Romániában a fiatalkorú tanonc munkaideje legfeljebb napi 8 és heti 48 óra. Nem fiatalkorú tanonc természetesen túlórázhat a törvényben megállapított keretben.

Jugoszláviában a munkásvédelemről szóló 1922 évi június 14-i törvény értelmében 16 évnél fiatalabb egyének napi 8 óránál húzamosabban semmi körülmények között sem dolgoztathatók. A szociálpolitika minisztere kivételesen ennél rövidebb munkaidőt is állapíthat meg. A 16. életévüket betöltött tanoncok kereskedelmi és kézműipari munkaadóknál a munka természete szerint naponta legfeljebb 10 órán át dolgozhatnak.

Az üzletek zárójáról szóló 1929 június 19-i kormányrendelet szerint, melyet különben egy 1931 május 20-i kormányrendelet módosított, 16 évnél fiatalabb tanoncok napi 8 óránál hosszabb időn át semmi körülmények között sem foglalkoztathatók. 16 évnél idősebb

tanoncok kereskedelmi üzletekben napi 10 órán át, kézműipari munkaadóknál a kormányrendelet 23. §-ában felsorolt szakmákban 8—9 órán át foglalkoztathatók.

22. *A tanonciskola látogatási idejének beszámítása a napi munkaidőbe.* — *Csehszlovákia* ezt a kérdést nem szabályozta. — *Magyarországon* a tanonciskolában töltött idő a munkaidőbe beszámít. (1884: XVII. t.-c. 64. §. 3. bek.) — *Romániában* a szaktanfolyamok látogatásának ideje a tanonc napi munkaidejébe beszámít, úgyszintén a „Premilitariar”-beli foglalkoztatásnak Heti négy órában megállapított ideje. — *Jugoszláviában* e tekintetben nem történt intézkedés.

23. *A munkaadó részéről a tanviszony azonnali hatályú megszüntetésének esetei.*

Csehszlovákiában a munkaadó a tanviszonyt rögtöni hatállyal megszüntetheti,

- a) ha bizonyossá válik, hogy a tanonc nem alkalmas a szakma megtanulására;
- b) ha a tanonc lop, vagy oly büntetendő cselekményt követ el, ami méltatlanná teszi őt munkaadója bizalmára, ha üzleti vagy gyártási titkot elárul, vagy engedély nélkül oly mellékfoglalkozást üz, mely szakmai munkájára hátrányos;
- c) ha munkáját jogszerűen abbahagyja, vagy kötelességeit tartósan elhanyagolja, a segédek vagy a ház népe körében az iparúzóval szemben engedetlenséget szít, vagy őket rendetlen életre, vagy erkölcstelen, törvényellenes cselekedetre törekszik rávenni;
- d) ha durva becsületsértést, testi sértést, vagy veszélyes fenyegetést követ el munkaadójával, ennek háza népével, vagy a többi segédmunkással szemben, vagy ha előzetes figyelmeztetés ellenére tüzzel, világítószerszettel viházzal bánik.

Magyarországon a tanviszony a munkaadó részéről azonnali hatállyal megszüntethető,

1. ha a tanoncot betegsége a munka folytatásában a tanidő egynegyed részénél hosszabb időn át egyfolytában akadályozza, vagy a munkaadónak, családtagjának, vagy alkalmazottjának egészségét, vagy életét komolyan veszélyezteti;
2. ha a tanoncot büntetért, államellenes, vagy nyereségvágyból, vagy szemérem ellen elkövetett vétségért jogerősen elítélik;
3. ha a tanonc két hónapnál tovább tartó szabadságvesztés büntetésben részesül, vagy javító nevelésre rendeltetik;
4. ha a tanonc vagy törvényes képviselője a szerződéskötés alkalmával a munkaadót hamisított bizonyítvánnyal olyan körülményre vonatkozólag vezette félre, melyről való előzetes értesülés esetén a munkaadó a szerződést nem kötötte volna meg;

5. ha a tanonc megintés ellenére a ház vagy üzlet biztonságát veszélyezteti, illetőleg az alkalmazottaknak szándékosan és jogellenesen súlyos kárt okoz;
6. ha a tanonc a munkaadó, ennek helyettese, a felügyelő személyzet, alkalmazott társai vagy ezek családtagjai ellen törvénybe vagy közerkölcsbe ütköző cselekedetet követ el, vagy ezeket a személyeket törvénybe vagy közerkölcsbe ütköző cselekedetre csábítja;
7. ha a tanonc munkájából jogellenesen eltávozott és négy hét alatt ahhoz nem tér vissza. (1922: XII. t.-c. 97. §.)
Romániában a munkaadó a tanviszonyt idő előtt felmondhatja,
 - a) ha a tanonc hosszas betegségben szenved;
 - b) ha a szakma elsajátítására alkalmatlannak bizonyul;
 - c) ha az a személy, aki a tanoncot eltartotta, más helységbe költözik, amennyiben a munkaadó nem vállalná magára a tanonc eltartását a nélkül, hogy ez a, tanoncra újabb kötelezettségeket róna;
 - d) ha a tanoncnak ugyanazon mesterség elsajátítására már egy megelőző, érvényes tanoncszerződése van;
 - e) ha a tanonc nem tesz eleget a törvényben előírt, vagy a szerződésben vállalt lényeges kötelezettségének;
 - f) ha a munkaadóval vagy családjának valamely tagjával szemben erőszakot vagy súlyos sértést követ el, vagy őt megrágalmazza;
 - g) ha a szerződés végrehajtása a tanonc életét vagy egészségét veszélyeztetné. (1936 évi ipartörvény 39. §.)

A munkaadó nem bonthatja tehát fel rögtöni hatállyal a tanviszonyt, hanem mindezekben az esetekben a munkaügyi bíróságtól kérheti attól az időponttól számított 30 napon belül a szerződéses viszony megszüntetését, amely időpontban értesült a felmondásra okot adó tényről. Ez a román munkajognak szociális szempontból értékes intézkedése.

Jugoszláviában a munkaadó rögtöni hatállyal megszüntetheti általában a munkaviszonyt,

1. ha a munkavállaló hamis okmányokat használt, vagy egyidejű más szolgálati viszonyát eltitkolta és munkaadója terhére csalást követett el;
2. ha a munkavállaló szolgálatában hűtlen magatartást tanúsít, munkaadójának tudta és beleegyezése nélkül harmadik személyektől magának különféle címeken jogtalanul hasznot biztosít vagy cselekedetével a bizalomra méltatlanná válik;
3. ha jogos ok nélkül munkáját abbahagyja, kötelességét mulasztó magatartását kellőképpen nem igazolja és kifejezetten erre irányuló figyelmeztetéseket nem törődöm-séggel fogadja;
4. ha a munkavállaló figyelmeztetés ellenére vigyázatlanul bánik tüzzel, tűzveszélyes világító anyagokkal, vagy

- egyéb veszélyes tárgyakkal és ezzel a helyiség vagy a műhely épségét veszélyezteti;
5. ha a munkavállaló üzemének üzleti titkát elárulja;
 6. ha a munkavállaló munkaadóját vagy annak családtagját tetteleg bántalmazza vagy becsületében súlyosan megsérti, vagy a személyzet bármelyik tagját megtámadja és neki jelentékeny sérülést okoz;
 7. ha a munkavállaló a háziakat vagy a személyzetet engedetlenségre, erkölcstelen vagy jogtalan cselekedetre igyekszik rávenni;
 8. ha a munkaadó vagyontárgyait szándékosan rongálja;
 9. ha a munkavállaló betegség vagy baleset következtében négy hétnél hosszabb időn át akadályozva van munkája teljesítésében;
 10. ha önhibájából orvosilag igazolható ragályos betegséget kap;
 11. ha a munkavállaló ismételt figyelmeztetés ellenére nem szokik le iszákosságáról;
 12. ha a munkavállalót jogerősen 14 napnál hosszabb szabadságvesztésre büntetik;

Az 1—8-ig, továbbá a 10. és 12. pontokban megjelölt szerződés hatálytalanítására való jog elévül, ha az erre alapul szolgáló tény megismerésétől számított egy héten belül a munkaadó nem él a tanviszony megszüntetésének jogával. (1931 évi ipartörvény 239. §.)

A jugoszláv 1931 november 5-i ipartörvénynek fentiekben ismertetett intézkedéseibe kapcsolja e törvény 272-ik §-a azokat az intézkedéseket, melyek feljogosítják a munkaadót, hogy a tanviszonyt rögtöni hatállyal megszüntesse,

1. ha a tanonc szellemileg vagy testileg képtelen a szakmát megtanulni és ez kétséget kizáró módon bizonyítható, továbbá ha a szakma folytatása a tanonc életét vagy egészségét veszélyezteti, vagy ha a tanonc önhibájából ragályos betegséget kap (239. §. 10. pont);
2. ha a tanonc jogos ok nélkül munkáját abbahagyja, kötelességeit súlyosan elmulasztja, a munkaadó figyelmeztetéseit nemtörődomséggel fogadja (239. §. 3. pont);
3. ha a tanoncot nyereségvágyból vagy közérkölcsebe ütköző bűncselekmény vagy kihágás miatt jogerősen elítélik, vagy a bíróság elrendeli a fiatalkorú tanoncnak javítóintézetbe vagy dologházba utalását;
4. ha a tanoncot egy hónapnál hosszabb szabadságvesztésre ítélik (a239. §.12. pontja értelmében a munkavállalónál ez az időtartam csak 14 nap);
5. ha a 239. §. fentiekben idézett 1. pontjában megjelölt eset állt elő vagy a tanoncnak még régebbi szolgálati szerződésből származó kötelezettségei vannak;
6. ha a 239. §. fentiekben idézett 3. pontjában megjelölt eset állt elő és a tanonc 14 napon belül nem tér vissza munkájához.

A 3—6 pontokban megjelölt eseteken alapuló jog azonban el-
évül, ha a munkaadó az esetről szóló értesüléstől számított egy hé-
ten belül nem él a tanviszony rögtöni hatállyal való megszünteté-
sének jogával.

24. *A tanonc (törvényes képviselője) részéről a tanviszony
azonnali hatályú megszüntetésének esetei:*

Csehszlovákiában a tanonc, illetőleg törvényes képviselője ré-
széről a tanviszony rögtöni hatállyal megszüntethető,

- a) ha a tanonc egészségének sérelme nélkül nem marad-
hat a tan viszonyban;
- b) ha a munkaadó kötelességeit durván elhanyagolja, ha
a tanoncot erkölcstelen vagy törvényellenes cselekedetre
igyekszik rávenni, vagy az atyai fegyelemtartás jogá-
val visszaél vagy nem nyújt a tanoncnak védelmet a
többi segédmunkás vagy a házbeliek részéről előforduló
rossz bánásmóddal szemben;
- c) ha a munkaadó egy hónapot meghaladó fogházbünté-
tést tölt ki, de rövidebb idő esetén is, ha ilyen esetben
a tanonc élelmezéséről nem történt gondoskodás bár a
tanszerződés alapján a tanonc ellátásra jogosult;
- d) ha a munkaadó büntető végzés alapján iparának üzését
ideiglenesen beszünteti;
- e) ha a munkaadó iparvállalatával más községbe költözik,
feltéve, hogy ezen az alapon a munkaviszonyt az átköl-
tözést követő két hónapon belül szüntetik meg.

Magyarországon a tanonc illetőleg törvényes képviselője az
iparhatóság útján a tanviszonyt megszüntetheti,

1. ha a munkaadó a törvényben vagy a tanszerződésben
megállapított kötelességét elmulasztja, illetőleg ez ellen
súlyosan vét;
2. ha a munkaadó a munkahelyétől két hónapnál hosszabb
ideig távol van és kellő helyettesítésről nem gondosko-
dott, vagy ha üzemét vagy annak azt az ágát, melynek
megismerése és elsajátítása a tanviszony célja, két hó-
napnál hosszabb ideig szünetelteti (kivételem a munka ter-
mészetével járó időszakos szünet);
3. ha a munkaadó, aki a tanoncot lakással ellátja az üzlet,
műhely vagy telep helyét más községbe helyezi át és
erről a tanoncot illetőleg annak törvényes képviselőjét
négy héttel az áthelyezés előtt nem értesíti;
4. ha a munkaadó meg nem engedett fenytést alkalmaz;
5. ha a munkaadó, helyettese, vagy családtagja a tanoncot
törvény-, vagy erkölcseellenes cselekedetre csábítja, vagy
vele szemben ilyet elkövet;
6. ha a munkaadó, családtagja, vagy alkalmazottja a ta-
nonc egészségét, vagy életét komolyan veszélyeztető be-
tegségben szenved. (1922: XII. t. c. 98. §.)

A tanonc, illetőleg törvényes képviselője az iparhatóságtól a
tanviszony rögtöni hatállyal való felbontását kérheti, ha a tanonc-

nak a foglalkozásban való megmaradása, ebben történő szakmai kiképzésének folytatása egészségét, testi és szellemi fejlődését, vagy életét veszélyezteti s ezt orvosi bizonyítvánnyal igazolja, továbbá ha az illető foglalkozás megtanulására és folytatására alkalmatlanná válik. (Id. t.-c. 99. §. 1. bek.)

Romániában a tanoncot, illetőleg törvényes képviselőjét megilleti a felmondás joga,

- a) ha a munkaadó tartós betegségben szenved, vagy mesterségét, vagy lakóhelyét változtatja, vagy ha a munkaadó meghal és a vállalat harmadik személy tulajdonává válik;
- b) ha a munkaadó esődbe jut;
- c) ha a munkaadó törvényes, vagy szerződészerű lényeges kötelezettségeinek nem tesz eleget;
- d) ha a munkaadó, családtagja, vagy a műhely főnöke, vagy a tanonc felügyeletével megbízott más személy a tanoncot tetteleg bántalmazza, vagy terhére becsületbe vágó súlyos sértést követ el, vagy ha megállapítható, hogy ilyen cselekmények miatt a tanonc helyzete az üzemben tűrhetetlenné válik.

A fenti eseteken felül: 18 éven aluli tanoneleányok tanviszonya megszűnik, ha a munkaadó özvegyeségre kerül, vagy felesége külön háztartásba költözik.

A taxatív fentebb felsorolt esetekben a fiatalkorú tanonc törvényes képviselője, illetőleg a nem fiatalkorú tanonc a munkaügyi bíróságtól kérheti a tanszerződés felbontását ama időponttól számított 30 napon belül, amikor a felbontásra jogot adó esetről értesült, illetőleg — nem fiatalkorú tanonc esetében — azt észlelte, vagy elszenvedte. Egyébként a tan viszony megszűnik akkor is, ha a munkaadótól a tanonctartás jogát jogérvényesen elvonják és ha a tanszerződés végrehajtása *vis majorba* ütközik. (1936 évi ipartörvény I. rész II. cím V. fejezet, 38—39 és 42. §.-ok.)

Jugoszláviában a tanonc, illetőleg törvényes képviselője a tanviszonyt rögtöni hatállyal felbonthatja,

1. ha a tanonc szellemileg és testileg a tanulásra, vagy a munkára alkalmatlanná vált, ha kétségtelenül megállapították, hogy képtelen a szakmát megtanulni, az iparban megmaradása életét, vagy egészségét veszélyezteti, ha orvosi bizonyítvánnyal igazoltan heveny fertőző betegségben szenved;
2. ha a műhely egészségére ártalmas;
3. ha a munkaadó, vagy családtagja a tanonc egészségére vagy életére veszélyes betegségben megbetegszik;
4. ha a munkaadó csődbe jut, vagy két hónapnál hosszabb időn át a munkában nem jelenik meg anélkül, hogy helyettesről gondoskodnék;
5. ha a munkaadónak az iparüzést büntetésképen meghatározott időre megtiltják;

6. ha a munkaadó üzemét más községbe helyezi át anélkül, hogy erről négy héttel korábban a tanoncot, illetőleg törvényes képviselőjét értesítené;
7. ha a munkaadó nem engedi, hogy tanonca a továbbképző szakiskolát rendszeresen látogassa.

A felsorolt eseteken felül a tanviszony rögtöni hatállyal felbontható azokban az alább felsorolt esetekben, melyekben az ipartörvény 238. §-a alapján a munkavállalók a szolgálati viszonyt azonnali hatállyal megszüntethetik, nevezetesen

1. ha a munkaadó alkalmazottját munkabérében jogtalanul megrövidíti, a természetbeni javadalomnál megkárosítja, vagy a szolgálati szerződés lényeges intézkedéseinek nem tesz eleget;
2. ha a munkaadó, vagy családtagja a tanoncot törvény-, vagy erkölcsellenes cselekedetre csábítja, vagy vele szemben illet elkövet;
3. ha a munkaadó, vagy családtagja erkölcstelenül jár el a tanonccal szemben és a munkaadó tanoncát ilyen eljárásokkal szemben nem igyekszik megvédeni.

25. *A tanoncvédelmi intézkedések megtartásának ellenőrzése.* — *Csehszlovákiában* az iparfelügyelet kiterjed az alkalmazottak számára tekintet nélkül az összes iparvállalatokra, akár használnak elemi erővel hajtott gépet akár nem. (47/1921 sz. törvény.) Ezen felül a gyermekmunkáról szóló 420/1919. sz. törvény járásokként és községenként kötelezővé teszi „a gyermekek és fiatakorúak védelmi szervének” megalakítását. Ennek ellenőrző szolgálata természetesen a tanoncokra is kiterjed, ahol ezt a védelmi szervet valóban megalakították és működésben tartották.

Magyarországon az ipari közigazgatás egyes kérdéseinek rendezéséről szóló 1936:VII. t.-c. kötelezővé tette ipartársulatonként a segédek és tanoncok munkaviszonyainak rendszeres ellenőrzésére külön szerv létesítését. Minden ipartársulat önkormányzata munkaadó tagjai soraiból annyi társulati ellenőrt köteles választani, hogy egy ellenőrré legfeljebb 50 üzem essék. Az ellenőrök kötelessége saját hatáskörükben évenként legalább egyszer, írásbeli panaszok esetén késedelem nélkül, a tanoncok (ezen felül a segédek) élet- és munkaviszonyainak helyszíni ellenőrzése. Bár az ellenőr tartózkodjék az általa ellenőrzött munkaadó társainak zaklatásától, mégis jogosult a vizsgálat során a tanoncokat kihallgatni. Ismételt figyelmeztetés ellenére tapasztalt visszasságokat a társulati ellenőr köteles az ipartársulaton felül az iparhatóságnál is bejelenteni. Egyébként a tanoncokra vonatkozó munkavédelmi előírások megtartásának az állam részéről való ellenőrzése az iparfelügyelet feladata. Budapesten és környékén társadalmi kezdeményezésre, az állam megszervezte a fiatakorú munkások szakfelügyeletét.

Romániában a tanoncok munkavédelmének ellenőrzését a munkafelügyelet látja el a munkakamara kiküldötteivel szoros együttműködésben. A munkakamarák az ellenőrzés megkönnyítése végett minden tanoncról törzslapot kötelesek vezetni. (A munkafelügyelet-

ről szóló 1927 évi törvény 2—3 §-ai és az 1936 május 5-i törvény 23. §-a.) Az 1927 évi törvény a munkafelügyelő kötelességévé teszi, hogy a fiatalok munkásokat és tanoncokat foglalkoztató vállalatokat minél gyakrabban felkeressék, felügyeljenek a fiatalok munkavédelmét szabályozó 1928 április 13-i, továbbá a tanonctartás szabályait előíró 1936 évi ipartörvény, végül az egészségvédelmi és a munkaidőre vonatkozó törvényi intézkedések végrehajtására. Ha a munkafelügyelő egészségügyi, munkabiztonsági, erkölcs védelmi, vagy egyéb hiányosságot állapít meg és előírja orvoslásának módját, a vállalat a munkafelügyelő ilyen rendelkezése ellen panasszal fordulhat a munkaügyi miniszterhez.

Jugoszláviában a tanoncok szolgálati viszonyait az illetékes kereskedelmi és kézműipari testület, ha ilyen a községben nem működnek, a községi előjáróság ellenőrzi. Az ipartestület, illetőleg a községi előjáróság ilyen ellenőrző tevékenysége eredményeként tett intézkedéseivel szemben panasszal lehetett fordulni az első fokú közigazgatási hatósághoz.

Összefoglalva a tanoncügyre vonatkozó intézkedéseket, a végső következtetés megkönnyítéséért mérlegeljük az egyes államok tanoncjogának szociális előnyeit és hátrányait.

Csehszlovákiában előnyös a tan viszonyra szerződés tekintetében irányadó legkisebb életkornak általános érvénnyel a betöltött 14. életévében való megállapítása. A gyermekek és fiatalok külön védelmi tervének létesítése szociális szempontból azonban hátrányos: a tanszerződések előkészítésénél az előzetes kötelező orvosi vizsgálatnak mellőzése, a pályaválasztási tanácsadás szabályozásának, törvényi intézkedéssel megszervezésének hiánya, a tanszerződések kötésénél hatósági tényezők közreműködésének mellőzése, a megengedett leghosszabb próbaidőnek 3 hónapban, tehát szokatlanul hosszú időtartamban való megállapítása, ezzel szemben a tanoncot megillető évi szabadságnak szokatlanul rövid időben, nyolc napban való megállapítása.

A magyar szabályozásnak előnye a tanszerződés előkészítésénél az orvosi vizsgálat kötelező volta, a pályaválasztási tanácsadást célzó képességvizsgálatnak törvényi rendelkezéssel megalapozása, a gyakorlatban Budapest és környékén kötelező megvalósítása, a tanszerződés kötésénél hatóság közreműködésének kötelezővé tétele, a próbaidő leghosszabb idejének négy hetes, tehát aránylag rövid időtartamban való megállapítása, a tanidő tartamának rugalmas, a magasabb végzettségűekre is kellő tekintettel differenciált rendezése, a női tanoncok fejlett erkölcsvédelme, 14 napi évi szabadság biztosítása, a munkaadó fegyelmezési jogának emberséges korlátozása, a tanonctenyésztést megakadályozó intézkedések, külön önkormányzati és legalább részlegesen külön szakfelügyelet kiépítése a fiatalok munkavédelmének gyakorlati hatályossága érdekében.

A magyar rendezésnél azonban szociális szempontból hátrányos: a már 12. életévüket betöltött gyermekeknek tanviszonyba engedése

6 elemi iskolai osztály végzése, vagy az írás és olvasás és számolás ismereteinek igazolása esetében; aránylag számos kivétel, mely lehetővé teszi tanoncoknak legfeljebb napi 10 és heti 60 órán át való foglalkoztatását.

A román tanoncjog előnyei: a tanszerződés előkészítésénél kötelező egészségvizsgálat, a pályaválasztási tanácsadás rendszeres megalapozása, a tanviszony létrejötténél munkakamara közreműködése, a női tanoncok erkölcsvédelmének fejlett rendezése, évi 15 napi szabadság biztosítása és a munkafelügyelet tanoncügyi kötelességeinek tüzetes meghatározása.

A román tanoncjog szociális hátrányai: a leghosszabb próbaidőnek aránytalanul hosszú, 3 hónapban megállapítása, a tanidőnek egyöntetű, kissé merev meghatározása, az iskolai végzettségre tekintet nélkül, a fiatalok 8 órás napi munkaideje alól engedélyezett számos kivétel.

A jugoszláv tanonc jog előnyös intézkedései: szigorú rendelkezések a tanonctenyésztés ellen, a leghosszabb próbaidőnek aránylag rövid, 4 heti időtartamban megállapítása.

A jugoszláv tanoncjog hátrányai: a 16 évnél idősebb tanoncok számára legfeljebb 10 órában megállapított munkaidő, tanviszonyba bocsátása olyan gyermekeknek, akik csak 12. életévüket töltötték be, ha tudnak írni és olvasni, az évi szabadság előírásának hiánya, négy heti betegség után a munkaadó számára a tanviszony rögtöni hatállyal felbontásának engedélyezése és az ellenőrzés fogyatékosága, hatályos munkafelügyelet, vagy fiatalok külön munkafelügyeletének hiánya.

A kifejtett összes mozzanatok előnyös és hátrányos szabályozását, az egyes államok különböző vonatkozásokban egyező intézkedéseit, ezeknek minőségi jelentőségét és mennyiségi súlyát mérlegelve megállapíthatjuk, hogy a tanoncvédelem követelményeinek legmesszebbmenően a magyar szabályozás felel meg. Ennek szociális értékét megközelíti a kérdésnek román, majd csehszlovák szabályozása, míg szociális szempontból kevésbé kielégítő a tanoncügy jugoszláv rendezése.

IX. A női munka védelme.

1. A nők munkavédelmét ugyanazok a gazdaságtörténeti események váltották ki, melyekről a gyermekek és a fiatalkorúak munkavédelménél szóltunk: a gépek, kiváltképen az erőgépek növekvő szerepe a termelésben, a felnőtt férfimunkások nagyobb fizikai erejének csökkent jelentősége és ezért a versenykapitalizmusban egymással küzdő vállalkozók részéről az olcsóbb női munkára irányuló fejlődő kereslet. Ezek a tények számos család felbomlását, az erkölcsi viszonyok lazulását váltották ki. A kérdés szabályozása előtt leányoknak idegen üzemekben tömeges alkalmazása tápott adott a prostitúciónak. A máról-holnapra kizárólag keresetükből családon kívül élő nők a szülés időpontjáig kénytelenek voltak dolgozni, ha munkájukat igénybevétték és a szülés után mihelyt lábra álltak, ismét munkába mentek, hiszen az a napi bér volt megélhetésük kizárólagos alapja, amiből szülés és az emiatt szükséges kiméleti idő folyamán fedezendő elsőrendű szükségletekre sem tartalékolhattak. — A vázolt jelenségek együttes hatásaként romlottak az egészségi viszonyok, süllyedt a közerkölcsiség színvonala s a nők testi erejének hanyatlása következtében emelkedett a csecsemőhalandóság és gyengült a gyermekek életerejje. A gyors és nagyarányú iparosodástól kiváltott jelenségek súlyos következményeit felismerve az állami munkavédelem — a gyermekek mellett — első sorban a nők munkájának védelmére irányult. Az 1906 évi vonatkozó berni nemzetközi munkaügyi egyezmény megtiltotta nőnek esti 10 órán túl is reggel 5 óra előtt való foglalkoztatását és előírta, hogy ha a munkásnő este 10 óráig dolgozik, munkája másnap reggel 9 óra előtt ne kezdődjék, ha pedig munkáját reggel 5 órakor köteles megkezdeni, előző napi munkaideje legkésőbb este 6 órakor érjen véget. A berni egyezmény ugyanis legalább napi 11 órán át folytatólagos éjjeli pihenést kívánt a munkásnőnek biztosítani.

Bár a korai kapitalizmus óta, különösen az iparosodás és a velejáró munkamegoszlás tekintetében haladottabb országokban a munkásnők munkáltatás! viszonyai — részben törvényi intézkedések, részben az igazi és a tartós termelési érdek helyes felismerése, részben a szociális belátás térhódítása következtében — lényegesen javultak, e téren még mindig számos olyan jelenség volt tapasztalható, mely az első világháború befejeztével szükségessé tette a női munka védelmének nemzetközi rendezését. Az akkor újjonnan létesült Nemzetközi Munkaügyi Szervezet első egyezményei közé tar-

tozik a szülésről szóló (Childbirth Convention) 1919-ben Washingtonban kötött nemzetközi munkaügyi egyezmény, melyet 1939 szeptember 1-ig 14 tagállam ratifikált, közöttük a tárgyalt országok közül Magyarország, Románia és Jugoszlávia.

A szóban levő kérdésre vonatkozó további nemzetközi munkaügyi egyezmények:

1. a nők éjjeli munkájáról szóló 1919 évi [Night Work (Women) Convention] egyezmény, melyet a második világháború kitöréséig 18 tagállam ratifikált, közöttük Csehszlovákia, Románia és Jugoszlávia;

2. a nők éjjeli munkájáról szóló 1939 évi [Night Work (Women) Convention Revised] módosító egyezmény, melyet e világháború kitöréséig 15 tagállam ratifikált, közöttük — a most tárgyalt államok közül — Magyarország;

3. a nők földalatti munkájáról szóló 1935 évi [Underground Work (Women) Convention] nemzetközi munkaügyi egyezmény, amit a második világháború kitöréséig 20 állam ratifikált, közöttük — az e műben tárgyalt áHamok közül — Magyarország;

4. festésnél ólomfehér használatáról szóló 1921 évi [White Lead (Painting) Convention] nemzetközi munkaügyi egyezmény (3. szakasz.), melyet 1939 szeptember 1.-ig 24 tagállam ratifikált, közöttük Csehszlovákia, Románia és Jugoszlávia. Magyarország azzal a feltétellel ratifikálta ezt az egyezményt, hogy a becikkelyezés csak akkor joghatályos, ha az egyezményt Franciaország, Németország és Anglia is ratifikálja, ami Németország esetében nem következett be.

Ha valaki úgy véli, hogy a két világháború között tapasztalható volt szociális átalakulás következtében feleslegessé vált a női munka feltételeinek további közhatalmi rendezése, választ kap erre a felfogásra a Nemzetközi Munkaügyi Egyetemes Értekezlet 1937 június 21-i határozatában, melynek szövegéből különösen a következő résznek tulajdonítunk jelentőséget: „figyelemmel az utóbbi években bekövetkezett társadalmi és politikai változásokra és arra, hogy a munkásnők a múltban a kizsákmányolás és a megkülönböztetett elbánás bizonyos formáitól szenvedtek, továbbá tekintettel a társadalomnak arra a nagy érdekére, hogy a politikai és polgárjogok teljességén és a tanulás összes lehetőségein felül a nőknek megadassék a munka minden lehetősége és nemre való tekintet nélkül részesülhessenek munkájuk díjazásában, továbbá törvényes védelemben a testükre káros munkafeltételekkel és a gazdasági kizsákmányolással szemben, ideértve az anyaság védelmében ... a Nemzetközi Munkaügyi Egyetemes Értekezlet 23. ülése elhatározza, hogy a kormányok figyelmét felhívja a nővédelem elveire, hogy azokat törvényhozási és igazgatási intézkedésekkel a jog területén és a szokásokban megvalósítsa.”

A nők munkavédelme annyira időszerű maradt, hogy amikor a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet működésének súlypontja Amerikába tolódott el, az ottan tartott két nemzetközi munkaügyi értekezlet behatóan megvizsgálta a nők munkafeltételeit és e tárgyban fon-

tos határozatokat hozott. Az Amerikai Államok I. (Santiago-de-Chilei) 1936 évi Munkaügyi Értekezletének a nők alkalmazásáról szóló elvi jelentőségű határozata a munkásnők alaki bérvédelméről, rabmunkájáról, munkafelügyeletéről és a nőket rendszeresen foglalkoztató műhelyek berendezéséről és felszereléséről szól. Az Amerikai Államok II. (havanai) 1939 évi Munkaügyi Értekezlete a nők munkafeltételeiről szóló határozatának amerikai regionális jelentőségű elvei az anyaságnak és a munkásnők bérének hathatós védelmét célozzák.

A fentiekben vázolt jelenségek megfontolása alapján és a becikelyezett nemzetközi munkaügyi egyezmények intézkedéseinek keretében tovább fejlődött a munkásnők munkavédelme a két világháború között az általunk tárgyalt országokban.

2. A nők munkavédelmére vonatkozó legfontosabb jogszabályok.

Csehszlovákiában: a magyar felségjog alatt volt területen a házicselédekről szóló 1876:XIII. magyar törvény 9. §-a, melynek hatályát az uralomváltás után a Köztársaság fenntartotta; — a 8 órai munkaidőről szóló 91/1919 sz. törvény; — a gyermekmunkáról szóló 420/1919 sz. törvény; — az iparszerűleg folytatott kőfejtések, anyag-, homok- és kavicsbányákra vonatkozó előírásokról szóló 116/1924. sz. korm. r. (52. §.); — a könyv és könyomdai, valamint betűöntő ipari üzemekben foglalkoztatott munkások életének és egészségének védelméről szóló 125/1924. sz. korm. rendelet VII. §-a; — mázoló, fényező és festő iparokban alkalmazottak életének és egészségének védelméről szóló 137/1924. sz. törvény 3. §-a; — a Szlovákiára és Kárpátalja területére hatályos 259/1924. sz. ipartörvény; — a papírgyártás terén alkalmazott munkások életének és egészségének védelméről szóló 126/1925. sz. korm. rendelet 7. §-a; — a magánalkalmazottakról szóló 154/1934. sz. törvény; — az egységáru üzletekről szóló 70/1936. korm. rendelet 8. §-a (3. bek.); — a munkások életének és egészségének védelméről szóló általános előírásokat tartalmazó 41/1938. sz. korm. rendelet 161. §-a (1. bek.).

Magyarországon a kereskedelemügyi miniszternek az ipartörvény novelláját végrehajtó 78.000/1923. K. M. sz. rendeletének 49—50. §-ai; — az iparban és némely vállalatban a gyermekek, fiatalok és nők védelméről szóló 1928: V. t.-c.; — az előbbi törvény egyes rendelkezéseinek végrehajtásáról szóló 150.443/1930. K. M. sz. rendelet; — napilapok, folyóiratok és könyvek expedálásával kapcsolatban a 18 éven felüli nők foglalkoztatásáról szóló 150.822/XI. —1931. K. M. sz. rendelet; — a 150.443/1930. K. M. sz. rendeletet módosító 6.991/1933. K. M. sz. rendelet; — a munkaviszony egyes kérdéseinek szabályozásáról szóló 1937:XXI. t.-c. és az ennek rendelkezéseit végrehajtó iparügyi miniszteri intézkedések.

Romániában a fiatalok és női munkások védelméről szóló 1928 április 13.-i törvény, továbbá a munkaidőt szabályozó intézkedések.

Jugoszláviában a munkavédelemről szóló 1922 évi törvény 17—19., 22-26. és 33. §-ai; — az 1931. évi ipartörvény 236., 324. és 326. §-ai.

3. *A nők alkalmazásának korhatára.*

Csehszlovákiában a nőkre vonatkozóan is érvényes a 91/1918. sz. t.-c. 10. §-ának az az intézkedése, hogy ipari szabályoknak alávetett és hivatásszerűen folytatott üzemekben nem szabad gyermeket (14. életévét be nem töltött egyént) alkalmazni és 14—18 éves, tehát fiatalkorú leányok pedig csak olyan könnyebb munkával foglalkoztathatók, melyek testi, szellemi, lelki, erkölcsi fejlődésüket nem veszélyeztetik.

Magyarországon az iparban való alkalmazás tekintetében nemre való tekintet nélkül a legalacsonyabb életkor 14 betöltött életév. — A fogadóknak és ehhez hasonló vendéglátó üzemekben (szállodákban, penziókban, vendéglőkben) a nők alkalmazásának korlátozásáról szóló 155.102/1930. K. M. sz. és az ezt módosító 6991/1933. K. M. sz. rendelet intézkedett. E rendeletek értelmében fogadóknak, szállodákban, penziókban szobaasszony! és szobaleányi teendők elvégzésére csak azt a nőt szabad alkalmazni, aki 40. életévét betöltötte. Az elsőfokú iparhatóság, a rendőrhatalóság meghallgatása után, erkölcsileg megbízható fogadót (szállodát, penziót) fenntartó iparosoknak, akiknél megvan az ellenőrzési lehetőség, engedélyt adhat 40 évnél fiatalabb, de 24. életévüket már betöltött nőknek szobaasszonyi és szobaleányi teendők elvégzésére való alkalmazására. Vendéglőkben, kávéházakban, kávémérésekben, tejivócsarnokokban és cukrászdákban a vendégek kiszolgálására és felírónői teendők végzésére 20. életévüket még be nem töltött nőt alkalmazni tilos. Korcsmákban az említett teendők elvégzésére 24. életévüket még be nem töltött nőt alkalmazni nem szabad. A tanszerződés alapján, valamint tanidejük kitöltésére és a segédi vizsgálat letétele után a munkakönyvet nyert 18. életévüket még be nem töltött nőkre a fenti intézkedés nem vonatkozik; ezek azonban csak esti 8 óráig alkalmazhatók.

Romániában a szabályozás az előbbivel azonos értelmű.

Jugoszláviában szintén 14 év a korhatár.

Magyarországon külön női munkavédelmi rendelkezés, hogy a gazda cselédjének női hozzátartozóját ingyen munkaszolgáltatására akkor sem kötelezheti, hogy ha a cseléd, illetőleg hozzátartozója a gazdasághoz tartozó épületben lakik (1907:XLV. t.-c. 5. és 8. §.-ok). - Csehszlovákia a magyar felségjog alatt volt területeken az uralomváltás után hatályban tartotta ezt az intézkedést.

4. *A munkásnők erkölcsét, szemérmét és egészségét védő intézkedések.*

Csehszlovákiában az 1924 évi ipartörvény 102. §-a előírja, hogy azok az iparüzők, akik segéd munkásainak elszállásolásáról kötelesek gondoskodni, erre a célra olyan helyiséget jelöljenek ki, melynek használata a segéd munkás testi épségét, erejét, vagy erkölcsét nem veszélyezteti és amelynél kellő mennyiségű víz áll rendelkezésre. Az iparüzők kötelesek a fiatalkorú segéd munkásokon felül általában asszonyok és leányok foglalkoztatásánál az erkölcsre akkora figyelmet fordítani, amekkorát az alkalmazottak kora és neme megkövetel.

A munkaadó köteles célszerűen intézkedni, hogy a magánalkalmazottak erkölcsé, korukra és nemükre tekintettel kárt ne szenvedjen. (154/1934. sz. törvény 28. §.-a 3. bek.) Egységárú üzletekben árúeladásnál csak 16. életévét betöltött nőt szabad alkalmazni. (70/1936. korm. r. 8. §. 3. bek.)

Építkezéseknél nőt csak könnyű munkára szabad alkalmazni, de sohasem anyagfelvonóknál és gépeknél. (53/1931. sz. korm. rend, 68. §. 4. bek.) Földalatti munkára, beleértve a bányaeépítésnél a takarítási munkákat is, csak férfi munkást szabad alkalmazni. (91/1918. sz. törvény 11. §.) Könyv- és könyomdák, továbbá betüöntődék keretében nők nem foglalkoztathatók, csapóprések taposásánál és olyan munkakörben, ahol nem kerülhetők el az ólomfestékekkel való nagyobb mértékű beszennyeződés. E tilalom alól kivételnek a 17 évesnél idősebb nők, a bronzoló munkáknál és a 16 évesnél idősebb nő a betüöntéssel kapcsolatos osztási, szedési, osztályozó, rak-tározó és csomagoló munkáknál.

Klórfehérítőben és rongyok kezelésével kapcsolatban foglalkoztatott munkásnők részére munkahelyükhöz közel mosdót és ruhatárat kell berendezni oly módon, hogy ez az üzemben foglalkoztatott férfimunkásokétól elkülönítve legyen. A cukorgyártásnál szintén a férfiakétól elkülönített ruhatárat kell a munkásnők részére berendezni. Nagyobb üzemeknél és legalább 10 munkavállalót foglalkoztató építkezéseknél az illemhelyeket nemek szerint el kell különíteni és ezeknél megfelelő feliratokkal ellátott külön bejáratozatot kell létesíteni. (53/1931. sz. korm. rend. 83. §. 1. bek. és a 41/1938. sz. korm. rend. 161. §. 1. bek.)

Magyarországon az iparfelügyelők szolgálati utasítása, illetőleg a 17.001/1901. K. M. sz. rendelet alapján megkívánható ipar-egészségügyi intézkedések értelmében oly üzemeknél, melyekben por, vagy szenny képződik, vagy ahol a munkások ruhái megnedvesednek, a munkások számára öltözőhelyiségről, vagy legalább megfelelő ruhaszekrényekről kell gondoskodni, és pedig külön a férfiak és külön a nők számára. — Az ipartelepeken minden 25 munkás után legalább 1 illemhelyet kell létesíteni, külön a férfiaknak és külön a nőknek.

Az iparban, valamint az 1928:V. t.-c. hatálya alá eső más vállalatokban nőt csak abban az esetben szabad rendszeresen foglalkoztatni, ha hatósági, vagy társadalombiztosítási, vagy vasúti orvos igazolja, hogy a nő a kötelességévé tett munka elvégzésére testileg alkalmas. (1928:V. t.-c. 6. §.) általában nővel tilos olyan munkát végeztetni, amely testi erejét meghaladja, vagy egészségét, testi épségét, erkölcsét veszélyezteti. Az a munkaadó, aki nőt foglalkoztat, köteles üzemét azoknak a követelményeknek megfelelően berendezni és vezetni, amelyeknek megvalósítása az ilyen alkalmazottak egészségének, testi épségének és erkölcsének megóvása érdekében szükséges, (id. t.-c. 7. §.) — Ha a nő foglalkozását egészségének, testi épségének, vagy erkölcsének veszélyeztetése nélkül nem folytathatja, a munkaadó őt kívánságára az illető munkától azonnal felmenteni és lehetőleg más megfelelő munkával foglalkoz-

tatni köteles, ha pedig ez a hatóság megállapítása szerint nem lehetséges, köteles őt a munkaviszony idő előtti megszűnésére megállapított bárminő joghátrány nélkül a szolgálatból elbocsátani. A munkaadót ez a kötelezettség csak akkor terheli, ha a nő kívánságának jogosultságát a fentebb megjelölt orvosok egyike igazolja, vagy a munkaadót erre az eljárásra hatóság utasítja, (id. t.-c. 9. §.).

Az élelemnek, amellyel munkaadója látja el a nőt, élvezhetőnek, táplálónak és tekintettel az alkalmazott szervezetére, elégnek kell lennie. A lakás, vagy hálólhelyiség, melyet a munkaadó szolgáltat, egészséges, az erkölcs és az illendőség követelményeinek megfelelő legyen, (id. t.-c. 11. §.)

A sütőipari munka szabályozásáról szóló 1923: XV. t.-c. végrehajtási utasításaként kiadott 59.667/1924. K. M. sz. rendelet 24. §-ának intézkedése szerint a munkaadó a hálólhelyiségben elhelyezett minden alkalmazottja részére külön ágyat köteles adni, a férfiak és nők közös hálólhelyiségben nem helyezhetők el.

Romániában a munkásleányokra természetesen a fiatalok-
rúakra vonatkozó intézkedések érvényesek. A munkafelügyeletről szóló 1927 április 13-i törvény (3., 9. és 16. §.) a munkafelügyelő kötelességévé teszi, hogy a munkavállalók egészsége és szociális érdekében ellenőrzést gyakoroljon az üzemek felett és a szükséghez képest a vállalatokat bizonyos létesítményekre kötelezze. Ilyen intézkedések legfőképpen a nők számára külön öltözők, fürdők, ilyen intézkedést szükségessé tevő üzemekben külön női motozóhelyek, továbbá külön illemhelyek létesítésére vezettek. Egészségi szempontból korlátozza a nők munkáját a bányászatról szóló 1924 június 3-i törvénycikk 81. §-ának intézkedése, mely szerint földalatti bányamunkában tilos nőt foglalkoztatni. Erősen korlátozott fiatalok-
nőknek tengeri hajókon való alkalmazása. — A mezőgazdaság szervezéséről és fejlesztéséről szóló 1937 március 22-i törvény novelláris módosítása, az 1940 április 24-i törvény kimondja, hogy a nők munkavédelmét is szabályozó 1928 április 5-i törvény intézkedései a mezőgazdaságra nem hatályosak.

Jugoszláviában a munkásvédelemről szóló 1922 évi február 28-i törvény kimondja, hogy rend és erkölcs uralkodjék a vállalatnak kiváltképpen olyan helyiségében, ahol férfiak és nők együtt dolgoznak. (31. §. 4. bek.) Gyári üzemekben nők számára elkülönített étkező és mosdó helyiségeket kell létesíteni. (31. §.) A szociálpolitika minisztere felhatalmazást kapott, hogy egészségtelen üzemekben megtiltsa nők foglalkoztatását. — A tengerhajózási munkafeltételekről szóló 1937 március 29-i rendelet értelmében tengeri személyszállító hajókon csak 18 évesnél fiatalabb nőket szabad alkalmazni, ez alól kivételek a betegápolónők és női utasokat kiszolgáló személyzet. A bányarendészetről szóló 1938 szeptember 21-i előírások megtiltják nőknek földalatti foglalkoztatását. — Az egészségügyi és műszaki óvórendszabályok (1921 október 25-i keltezéssel) előírják, hogy nőket is foglalkoztató nagyobb vállalatok a munkásnők számára külön mosdó, öltöző helyiségeket és illemhelyeket létesítsenek.

5. *A nők éjjeli foglalkoztatásának korlátozása.* — *Csehszlová-*

kiában nőket éjjeli munkával nem szabad foglalkoztatni. (91/1918. sz. törvény 9. §. 1. bek.) Éjjelen, miként más védett kategóriák esetében is, este 10 órától reggel 5 óráig terjedő időszakot kell érteni. Háztartási munkavállalóknak 24 óránként 12 óra pihenő jár, amiből legalább nyolc megszakítás nélkül töltött óra éjjeli pihenőszünet legyen. (A heti kötelező munkaszünet 32 folyamatos órán át természetesen a nőket is megilleti, a gyárakban alkalmazott nőknél ez legkésőbb szombaton délután két órakor kezdődjék. (91/1918. sz. törvény 5. §.)

E rendelkezések alól engedélyezett kivételek: gyorsan romló nyersanyagok feldolgozásánál 18 évesnél idősebb nők éjjeli foglalkoztatása a szociális gondozás minisztere által — az illetékes miniszterrel egyetértőleg — megjelölt iparokban, kivételesen és rövidebb időre, mindenkor átmenetileg engedélyezhető. Folytonos üzemekben és ott, ahol a közérdek ezt megköveteli, a szociális gondozás miniszterének külön engedélyével 18 évesnél idősebb nők aránylag kevésbé fárasztó munkával éjjeli órákban is foglalkoztathatók. A szociális gondozás minisztere átmenetileg a termelési évad idejére engedélyt adott 18 évesnél idősebb nőknek éjjeli foglalkoztatására a konzerv, a gyümölcszörpgyártás, a zöldség- és gyümölcsaszálás körében és ezen felül megengedte, hogy 18 évesnél idősebb nők munkáját éjjel is igénybe vehető mezőgazdasági üzemekben az állatok ellátásánál, mezőgazdasági termények előkészítésénél és piacra vitelénél, ha nappali időben megfelelő módon ezek a munkák nem végezhetőek el, továbbá tejszernokban, vendéglátó üzemek konyháiban, szórakoztató, üzemeknél, szállítási vállalatok pályaudvari pénztárainál a telefon- és távírószolgálat keretében, gyógyintézményeknél és egyes kisebb jelentőségű, külön rendeletben felsorolt munkakörökben.

Magyarországon általában az iparban és kereskedelemben a nők éjjeli foglalkoztatása tilos. Éjjelen este 10 órától reggel 5 óráig terjedő időt kell érteni. Éjjeli pihenőre legalább 11 egymásra következő órát kell adni, a sütőiparban pedig legalább 10 folytatólagos órát.

Kivételesen az iparhatóság előzetes engedélyével 18 évesnél idősebb munkásnők éjjel is foglalkoztathatók,

1. ha nyersanyagokban és félgyártmányokban előállható veszteség ezzel elkerülhető, ez esetben azonban a nők munkaideje heti 60 óránál több nem lehet, éjjeli munkával pedig naponta legfeljebb 10 órán át foglalkoztathatók (1928: V. t.-c. 14. §.);
2. fenyegető baleset, üzemi kár elhárítása, üzemi zavar, vagy elemi kár helyrehozatala, továbbá az erőhatalom okozta üzemmegszakítás elhárítása, valamint fellépő járvány leküzdése végett;

A törvény felhatalmazása alapján az illetékes miniszter megengedheti 18 évesnél idősebb nőknek este 10 órán *túl* való foglalkoztatását:

1. vendéglőkben, szállodákban, kávéházakban, kávémérészekben;
2. egy évben legfeljebb három napon át leltározási munkálatoknál;
3. gyümölcsöt, zöldséget és halat konzervvé feldolgozó üzemekben, ha az árú romlandósága miatt annak csak éjjeli feldolgozása gazdaságos;
4. a selyemgubóraktárakban és enyvgyárakban június és július havában, legfeljebb 6 hétig;
5. közfogyasztásra szánt tejet feldolgozó üzemeknél üvegek és kannák mosására. (150.443/1930. K. M. sz. r. 21. §.)

Romániában az 1928 évi idézett törvény 15—17. §§. megtiltják ids- és nagykorú nők éjjeli munkáját. Az éjjeli pihenés egyfolytában legalább 11 órán át tartson és magába foglalja az este 10 óra és reggel 6 óra közötti időszakot. A munkafelügyelőnök saját körzetükben, a munkaügyi miniszter pedig a Legfelső Munkaügyi Tanács meghallgatásával az ország több körzetében megengedheti fiatalokú nőknek este 10 órát követő foglalkoztatását vendéglátó és szórakoztató üzemekben. A munkafelügyelőnök saját körzetükben, a munkaügyi miniszter pedig a fent jelzett feltétellel az ország több körzetében felfüggesztheti a munkásnők éjjeli munkával foglalkoztatásának tilalmát,

1. ha a vállalat normális működését valami veszélyezteteti és ha *vis maior* fenyeget, feltéve, hogy a veszély előre nem látható és nem rendszeresen visszatérő jellegű;
2. ha az éjjeli munkával oly romlandó nyersanyagot dolgoznak fel, mely gyors romlásnak van kitéve és éjjeli munka igénybevétele nélkül a romlástól nem menthető meg;
3. egyéb rendkívüli körülmények esetében az éjszakai pihenés ideje napi 10 órára korlátozható, de ezen a címen a naptári év folyamán legfeljebb 60 napra adható kivételes eljárásra jogosító engedély.

Ha az érdekelt fél kérését az illetékes munkafelügyelő elutasítaná, vagy öt napon túl válasz nélkül hagyná, az ügy a munkaügyi miniszter elé terjeszthető, aki a Legfelső Munkaügyi Tanács meghallgatásával intézkedik.

Jugoszláviában a nők éjjeli tilalmának korlátozása az iparra, a kereskedelemre és a kézműiparra vonatkozik. A munkásvédelmi törvény 19. §-a 11 órás megszakítás nélküli éjjeli pihenőidőt tesz kötelezővé, mely felölelje az este 10 órától reggel 5 óráig, a sütőiparban 4 óráig terjedő időtartamot. Az általános rendezés alól kivételképen a 18 évesnél idősebb nő éjjel is foglalkoztatható *vis maior*, továbbá könnyen romló anyagok halaszthatatlan feldolgozásának szüksége és államérdek esetében. — Az üzletek nyitvatartásáról szóló kormányrendelet 34. §-a alapján 18 évnél idősebb magasabbrendű (kvalifikált) feladatokat ellátó nőket kereskedelmi és kézműves üzemekben kivételesen éjjel is szabad foglalkoztatni.

6. *A nők munkaideje.* — *Csehszlovákiában* munkaidő és túlóra

tekintetében a nőkre ugyanazok a rendelkezések érvényesek, mint a férfiakra. — *A magyar* rendezés sem tesz különbséget a munkaidő szabályozásánál férfi és nő között. Ezzel azonos a jogi helyzet *Romániában és Jugoszláviában*.

7. *A munkavállaló nőt megillető napközi pihenő.* — *Csehszlovákiában* általános elv, hogy legfeljebb 5 órás szakadatlan munka után legalább $\frac{1}{4}$ óra munkaszünetet kell adni és 18 évesnél fiatalabb alkalmazottat nem szabad egyfolytában 4 óránál hosszabb időn át dolgoztatni. — *Magyarországon* a négynél több munkavállalót foglalkoztató azokban az üzemekben, ahol nőt rendszeresen foglalkoztatnak, részükre külön munkaidőrendet kell készíteni és az iparhatóság ennek láttamozása (jóváhagyása) során érvényesíti munkavédelmi szándékát a pihenők előírásánál. — *Romániában* a munkaközi pihenők ügyét jogszabály nem rendezi, de a munkafelügyelők egészségvédelme célú beavatkozásaikkal a nők üzemi foglalkoztatásánál számos esetben elérték ilyen pihenő szünetek rendszeresítését. — *Jugoszláviában* a nőkre vonatkozólag is érvényes előírás, hogy 8 órás foglalkoztatásra legalább összesen egy óra munkaközi szünet essék.

Ennél a kérdésnél szándékosan mellőztük az anya- és csecsemővédelmi érdekből engedélyezett napközi szüneteket szabályozó intézkedéseket (1. a 9. pontot).

8. *A női munkavállaló védelme szülés esetében.* — *Csehszlovákiában* gyermekágyas nők rendszerint csak 6 héttel lebetegedésük után voltak ipari munkával foglalkoztathatók. (259/1924. sz. törvény 131. §. 4. bek.) A várandós nő 6 héten át a szülés előtt, a gyermekágyas nő pedig 6 héten át a szülés után a betegség esetére szóló segéllyel egyező szolgáltatást élvez, ha egyébként nincs biztosítási szolgáltatásra igénye és ez alatt nem végez munkát. (112/1934. sz. korm. rend. 95. §.) A magánalkalmazottak jogviszonyait rendező törvény (154/1934. sz. törvény) értelmében szülés esetében a nőnek 6 heti fizetésre van joga, ha ugyanannál a munkaadónál legalább két éven át megszakítás nélkül *szolgált*. Egyébként egyes iparokban a nők a terhesség előrehaladt volta esetén a termelés helyén nem foglalkoztathatók (116/1925. sz. korm. rend. 52. §.), építkezések, iparszerű végzésénél pedig a várandóság hatodik hónapja után bármiféle teher szállításával kapcsolatban foglalkoztatásuk tilos. — A szülés következtében munkában akadályozott nőt idő előtt nem szabad elbocsátani, ha akadályoztatása nem tart annál az időtartamnál 14 nappal tovább, melyre az alkalmazottnak ilyen esetben fizetés jár. Ha ilyen természetű akadályoztatás miatt az alkalmazottnak felmondanak, 6 hétre járó fizetésre igénye megmarad akkor is, ha munkaviszonya már korábban véget ért.

Magyarországon a szülést megelőző 6 hétre, valamint arra az esetre, midőn koraszülés esete forog fenn, a törvény nem szab meg feltétlen foglalkoztatási tilalmat. Jogot biztosít azonban a nőnek, hogy ha a várható szülést *orvosi* bizonyítvánnyal igazolja, munkája alól felmentését kérheti. A szülést követő 6 héten belül azonban a nők foglalkoztatása tilos és büntetendő cselekmény. A tilalom az

esetben is kiterjed, ha a nő maga kéri foglalkoztatását, büntetés azonban csak akkor érheti a munkaadót, ha tudomása volt a szülésről. (150.443/1930. K. M. sz. r. 6. §.) Ha a nő orvosi bizonyítvánnyal igazolja, hogy terhesség, illetőleg szülésből szerzett betegsége következtében munkában nem állhat, a munkaadó a szülés után járó 6 heti szabadságot köteles a munkaképtelenség tartamára, de legfeljebb 4 héttel meghosszabbítani. A munkaadó felmondása a szülést megelőző 6 hét és az azt követő 6 hét, illetőleg a szülésből folyó betegség idején 10 hét folyamán hatálytalan. (150.443/1930. K. M. sz. r. 3. §.)

Romániában tisztí orvosi bizonyítvánnyal igazolt terhesség esetén az orvos által meghatározott időre a terhes munkavállaló munkáját meg kell könnyíteni, illetőleg munkafeladatát ilyen értelemben kell módosítani. A terhesség folyamán a munkaadó köteles a munkásnőnek szabadságot adni. Ennek — a társadalombiztosítási illetékes orvos által véleményezett — időtartama legfeljebb 6 hét. A szabadságot a közvetlen érdekelt, férje, vagy a munkafelügyelő kérheti. A munkaadó az előbbivel azonos eljárás eredményeként, erre az időre külön előírt napközi pihenő szüneteket köteles a terhes munkásnőnek engedélyezni és pedig az említett 6 hetes időszakot megelőző időben is.

Gyermekágyas munkásnőt a szülés napjától számított 6 héten belül tilos foglalkoztatni. Ezt az időtartamot szülés következtében előálló egészségromlás esetében ennek tartamára, de legfeljebb 2 hónappal meg kell hosszabbítani, ha ennek szükségességét a társadalombiztosítás illetékes orvosa, vagy hatósági orvos megállapítja. E szabadsági időkre az egyébként pénzben járó fizetésen felül a nőnek mindazok a természetbeni szolgáltatások is járnak, melyre a munkásnőnek munkavégzése idejére szolgálati szerződése alapján joga van. E természetbeni szolgáltatásokért pénzbeni egyenérték nyújtható.

A nő terhessége és szülés okozta munkaképtelensége nem ok a szolgálati szerződés felmondására. Érvénytelen az a felmondás is, melyet a munkaadó a szüléssel kapcsolatos szabadságon levő terhes vagy gyermekágyas munkásnővel közöl, továbbá az a felmondás, mely a szüléssel (terhességgel) kapcsolatban kapott betegszabadság idején járna le.

A gyermekágyi szabadság 6 hetes tartama alatt a munkásnő saját kérelmére nem foglalkoztatható.

Jugoszláviában a munkásnőnek szülés előtt és után 2—2 hónapra nemcsak szabadság jár, hanem e 4 hónap folyamán a munkásnőt tilos szolgálati viszonyban foglalkoztatni. A szülés közeledtét orvosi bizonyítvánnyal kell valószínűsíteni. Munkásnőknek erre az időre a szociális biztosítás szolgáltatásai járnak. Az ipartörvény hatálya alá eső munkaviszonyban álló nőnek a szülést megelőző és követő 6—6 hét folyamán nem lehet jogérvényesen felmondani. Ha ez mégis megtörténék, a szolgálati viszony a szülést követő 6 hét végénél korábban nem érhet véget. A fontosabb munkafeladatokat ellátó női alkalmazottnak a szüléstől számított 6 hétre teljes fizetés

jár, ami a többi munkavállaló nőket nem illeti meg. Ezek a fontosabb szolgálatokat végző nők nem kötelesek munkájukat a szülés előtt abbahagyni, de ilyen értelmű orvosi bizonyítvány alapján joguk van a szülés előtti szabadságra.

9. *Táplálási szünetek.* — *Csehszlovákia* kivételével a most tárgyalt államok jogszabállyal rendezik ezt a kérdést. A gyermekét maga tápláló nőnek az egyébként — törvény, szolgálati szerződés, vagy üzemi munkarend alapján járó — munkaszüneteken felül naponta *Magyarországon* és *Romániában* kétszer 30 perces, *Jugoszláviában*, ha a gyermeket otthon táplálják négy-öt óránként 30 perces, ha az üzem napközi otthonában, bölcsődéjében kap táplálékot, négy-öt óránként 15 perces szoptatási munkaszünet jár.

10. *Vállalati napközi otthonok, bölcsődék létesítésének kötelezettsége.* — *Csehszlovákiában* és *Magyarországon* jogszabály ilyen kötelezettséget nem állapított meg. — *Romániában* mindazoknak a vállalatoknak, illetőleg vállalatcsoportoknak, melyek legalább 50 olyan munkavállaló nőt alkalmaznak, akik 18 életévüket betöltötték, a vállalat keretében vagy közelében bölcsődét kell létesíteniök, melynek fenntartása kizárólag a vállalatot (vállalatcsoportot) terheli. Vállalati bölcsőde fenntartására kötelezett egy munkaadónak ugyanabban a községben működő több vállalatából vagy különböző munkaadók szomszédos vállalataiból álló vállalat, illetőleg üzemsorozat. (1928. munkavédelmi törvény 1929. évi végrehajtási utasításának 36—41. §§.)

A vállalati bölcsőde rendeltetésének csak az illetékes társadalombiztosítási orvos engedélyével adható át. Ilyen orvos hiányában a működési engedélyt az illetékes hatósági orvos adja meg. Az 1929 évi végrehajtási utasítás előírja, hogy az engedélyezésre illetékes orvos köteles a vállalati bölcsőde helyiségének légköztartalmát, higiénikus berendezéseit és azt is ellenőrizni, hogy a bölcsődét a lehetőség szerint az erre legalkalmasabb helyen létesítették-e. A vállalati bölcsődében gyermeket elhelyezni csak akkor szabad, ha társadalombiztosítási, ennek hiányában hatósági orvos által végzett egészségügyi vizsgálat a gyermeket erre alkalmasnak találta. E vizsgálatnál tekintettel kell lenni arra, hogy a gyermek illetőleg szüleinek lakása járványos betegségtől nem fertőzött-e. Az eljáró orvos kötelessége a gyermek környezetét is megvizsgálni. Ez a vizsgálat díjtalan, a munkás anyát ezért és a bölcsőde működéséért nem szabad anyagiakkal terhelni. Az illetékes társadalombiztosítási, ennek hiányában hatósági orvos a bölcsődét köteles legalább 15 naponként ellenőrizni.

A vállalati bölcsődénél az orvos által előírt számú vizsgázott gyermekgondozót kell alkalmazni. Az anyák kötelesek csecsemőiket a bölcsődében elhelyezés alkalmával megfelelő fehérenművel ellátni. Erre rászoruló munkásanyák helyett a társadalombiztosítás központja gondoskodik az elhelyezett csecsemőknek megfelelő fehérenművel való ellátásáról. A bölcsődéket az orvosi ellenőrzéssel párhuzamosan az illetékes munkafelügyelő is köteles ellenőrizni.

Jugoszláviában az 1928 április 9-i törvény 33. §-a előírja a

vállalatoknak ugyanazt a kötelezettségét, amit imént Romániával kapcsolatban ismertettünk. Jugoszláviában azonban a vállalatok ilyen kötelezettségének megállapításán túlmenően a kérdést részletesen nem szabályozták.

11. *A nők munkabére.* Ahol legkisebb munkabéreket megállapító intézmény működik, ott vagy a férfiakat megilletővel azonos mértékű munkabéreket kell fizetni, vagy — a nő kereső tevékenységénél különösen tekintetbe jövő foglalkozások esetében — egyes munkafeladatokkal (pl. mezőgazdasági női napszám és férfinapszám) kapcsolatban nemekre tekintettel külön szabályozzák a legkisebb bértételeket. Az alaki bérvédelem körében is a hatályos jogszabályok a férfiak és a nők szolgálati viszonyára egyaránt érvényesek. E téren a női munkavállalók javára messzebbmenő alaki bérvédelmet jelent a magyar 1928: V. t.-c. 25. §-nak intézkedése, mely szerint bérlevonás esetében munkavállaló nőnek a bérrel írásbeli elszámolást kell adni.

12. *A nők munkafelvételeinek és munkáltatási viszonyainak ellenőrzése.* — *Csehszlovákiában* a 20 segéd munkásnál rendszerint több munkavállalót foglalkoztató ipari és kereskedelmi vállalatoknál munkarendet kell készíteni és ebben külön fel kell tüntetni a munkavállaló nők alkalmaztatásának módját. Az ilyen munkarendet a hatóságtól láttamoztatni kell. Ezen felül az özemben foglalkoztatott munkásokról jegyzéket kell vezetni, ebben külön csoportosítva a munkavállaló nőket, hogy ez is megkönnyítse a hatósági ellenőrzést.

Magyarországon az ipari és a kereskedelmi munkaadó, ha alkalmazottainak száma négynél több, külön jegyzéket köteles vezetni védett kategóriákba tartozó munkavállalókról, így a munkásnőkről és azt az illetékes közigazgatási és ipari felügyeletre jogosult hatóságok kívánatára bármikor köteles bemutatni.

A védett kategóriák tekintetében készítendő kötelező munkaidőrend ugyancsak az ellenőrzés megkönnyítését célozza.

Romániában a munkavállaló nők foglalkoztatásának ellenőrzése erre a célra rendszeresített női munkafelügyelet hatáskörébe tartozik. A munkavállaló nők részére engedélyezett napközi táplálószünetek beosztásáról, a vállalati bölcsőde, a napközi otthon látogatásának számukra munkaközben engedélyezett időbeosztásáról külön munkarendet kell készíteni.

Jugoszláviában az üzemi munkarendnek 1936 május 15-én kiadott mintaszövege olyan intézkedést tartalmaz, hogy a munkaadó nemek szerint elkülönítve köteles vezetni a vállalat munkavállalóiról szóló jegyzéket.

*

* *

A nők munkavédelméről szóló intézkedéseket összefoglalva külön mérlegeljük az egyes államok részéről történt rendelkezések előnyeit és hátrányait.

A kérdés csehszlovák közhatalmi rendezésének előnyei: a szabályozás általános érvénye (a mezőgazdaságra is kiterjed), a nők

testi épségének és egészségének részletes és messzemenő védelme, a háztartási alkalmazottakra 24 óránként legalább 12 órai munkaszünet előírása. E rendezés szociális hátrányai: terhesség és gyermekágy esetében a nők érdekeinek a többi államhoz képest fogyatékos védelme, a gyermekét maga tápláló npt több országban megillető külön szoptatási szünetek előírásának és vállalati bölcsőde vagy napközi otthon fenntartására kötelező intézkedések teljes hiánya.

Magyarországon a munkavállaló nőkre vonatkozó intézkedések szembevető előnyei: a terhes és gyermekágyas nő érdekeinek teljes és a szülést követő 10 hétig terjedhető tartós védelme, a napi szoptatási szünetek kötelező előírása, a nők javára a férfiakat megilletőriél messzebbmenő alaki bérvédelem és megteremtése a munkavállaló nők szolgálati viszonyai belterjesebb ellenőrzése számos feltételének,

A magyar rendezés fogyatékosága: a háztartásban alkalmazott nők munkavédelmének avultsága, vállalati bölcsődék, napközi otthonok létesítésére irányuló kötelező előírások hiánya és a női munkafelügyelet fejletlensége. A vállalati bölcsődékre vonatkozó előírások hiányát némileg enyhítik, hogy a magyarországi gyárgondozónők — nem ugyan kötelező előírás alapján, — az általuk gondozott vállalatokkal önkéntesen számos esetben létesítettek üzemi bölcsődét. A kérdést a mezőgazdasági vonatkozásban rendeleti intézkedéssel törekedtek ha nem is kötelező, de a falusi lehetőségekkel számoló megoldás felé előre vinni. A napközi otthonok létesítéséről szóló 64.237/1917. B. M. sz. rendelet a törvényhatóságokat felhívja, hogy a területükön működő „egyesületek, intézetek, továbbá nagyobb gazdaságok, gyárak bevonásával igyekezzenek” mind minél több helyen ilyen otthonokat létesíteni.

Valaki joggal kifogásolhatná, hogy a magyar rendezésnél miért nem hiányoljuk a mezőgazdaságban foglalkoztatott nők munkavédelmének fogyatékoságát, különösen éjjeli munkájuk korlátozásának mellőzését a közhatalom részéről. Ennek oka, hogy a magyar falusi földművelő nép kialakult életformájának alapelvei sokkal erősebbek minden törvényi intézkedésnél. Egyik ilyen alapelve a falusi életnek, hogy a gazdaság körében napnyugtával általában megszűnik a munka és egyesek az állatok etetésével, a tejgazdasággal és a termelvények másnapi piaci árusításának előkészítésével kapcsolatban olyan feladatokat végeznek, melyeket ott, ahol az éjjeli munka tilalmát általában érvénnyel, tehát a mezőgazdaságra is kimondották, így pl. Csehszlovákiában a törvény kivont a tiltó rendelkezés hatálya alól. Az éjjeli folyamatos munkaszünet falusi szokásjoga épen olyan ősi és általános érvényű a román és jugoszláv földművestársadalom életében, mint a magyar falvak világában.

A kérdés román rendezésének szociális előnyei: a terhes és gyermekágyas nők igen messzemenő és tartós (a szülést követő 14 hétig terjedő) védelme, kötelező szoptatási szünetek és kötelező vállalati bölcsődék előírása, e feladatnak társadalomegészségügyi szempontból — a társadalombiztosítás és a munkafelügyelet bevonásá-

val — példás megoldása, a női munkafelügyelet fejlettsége és törvényben biztosított széles hatásköre.

A román rendezés felismerhető hátránya: a háztartási alkalmazott nők munkavédelmének fogyatékosága.

A *jugoszláv* rendezés szociális előnyei: a szülést megelőző és követő 2—2 hónapos munkatiltalom, melynek idejére a terhes és gyermekágyas nőnek a más országokban is szokásos pénzbeli szolgáltatás jár, a felmondási jognak a szülést megelőző és követő 6—6 hétre szóló hatálytalanítása, vállalati bölcsőde kötelező létesítésének előírása.

A jugoszláv rendezés szociális hátrányai: a háztartásban alkalmazott nők munkavédelmének hiánya, a kereskedelem és kézmű magasabb (kvalifikált) jellegű segédszemélyzetéhez tartozó nők kivonása az éjjeli munkatiltalomról szóló intézkedések hatálya alól, a női munkafelügyelet intézményének hiánya.

Ha a rendezés általános érvényének nagy jelentőséget tulajdonítanánk, akkor az elsőség a csehszlovák munkajogot illetné ezen a téren is. Ha a fenti előadottakat figyelembe vesszük, nevezetesen azt, hogy az éjjeli munka tilalmának kimondása, vagy ennek mellőzése egyáltalán nem érinti a falusi mezőgazdasági munkavállalók életét, minthogy évezredek során kialakult szokás szerint, kevés kivétellel napnyugtától virradatig falun szünetel a gazdasági munka — akkor nem tulajdoníthatunk nagy jelentőséget annak, hogy megtörtént-e vagy sem a munkavédelemnek ilyen arányú kiterjesztése. Igaz, hogy a nők egészségvédelme terén a legcélszerűbb és legtöbb intézkedést Csehszlovákia léptette hatályba, de az is való, hogy Magyarország és Románia, de Jugoszlávia is az alapelvek tekintetében azonos értelmű jogszabályokat alkotott. Az egyes országos rendezéseknek az átlagtól eltérő szociális előnyeit és hátrányait gondosan mérlegelve, a bemutatott intézkedések együttes elbírálása alapján úgy véljük, hogy a társadalompolitikai- és egészségügyi követelményeknek leginkább a kérdés román szabályozása felel meg és ezt követőleg — tárgyilagosan eljárva — nem állapíthatunk meg számottevő szociális értékbeli különbséget a csehszlovák, a magyar és a jugoszláv rendezés között.

X. Üzemi egészségvédelem.

1. Az iparosodó és ezzel összefüggésben a városi életmód térhódításával kialakult, szüntelenül fejlődő termelési keretekben kibontakozó hivatások népfoglalkoztató szerepének és képességének bővülése a társadalom egyre növekvő részét kiemelte a szerves élet, a mező- és erdőgazdálkodás, az állattenyésztés köréből és a nagyipari üzemek, műhelyek, nagyárudák és tömegraktárak mehanizált világába állította. Az állam felismerte, hogy a gazdasági önzés folytán a műhelyekben sokszor rablógazdálkodást űznek a bennük foglalkoztatott idegen munkaerővel, ha a minden áron minél kisebb termelési költségre törekvő vállalkozókat a közhatalom nem kényszerítené az emberi méltóság és az emberi természet alapkövetelményeinek tiszteletére. Ennek megfontolása a vizsgálódásunk körébe vont államokat is arra készítette, hogy — kiváltképpen az ipari munkaadókat — olyan berendezések létesítésére, fenntartására kötelezzék és az üzemek életét olyan értelemben szabályozzák, hogy a műhelyek mehanikus világában is érvényesüljön a jó erkölcsnek, a testi egészségnek minél több követelménye. Az erkölcs védelmét célozzák azok a jogszabályok, melyek — ott, ahol ez szükséges és megvalósítható — egyes államokban a munkavállalóknak nemek szerint elkülönített foglalkoztatását, a munkások részére külön öltözködő, tisztálkodó és egyéb helyiségek létesítését írják elő.

Az üzemi egészségvédelem elvi alapja, hogy a munka az emberi személyiség, a család, a nemzet életének legbővebb forrása. A munka tehát társadalmi érték, ennek elismeréséből folyó szociálpolitikai törekvés, hogy a műhelyekben kifejtett emberi munka erejének minél nagyobb részével ne csak a teljesítmény kifejtésénél felhasznált munkaerő reprodukciójának feltételeit teremthesse meg, hanem ezen felül minél több új értéket termeljen. Ehhez elengedhetetlenül szükséges az, hogy a teljes munkakifejtésnek, a műhelykörnyezetben levő minden ismert akadálya, úgy mint az elégtelen, vagy elhasznált levegő, alacsony vagy túl magas hőmérséklet, kevés vagy túlsók páratartalom, a kellő tér hiánya, gépek zsúfoltsága, tisztátalanság, stb. röviden, az úgynevezett „műhely-ellenállás” minél kevesebbet kössön le a kifejtett munkaerőből. Ennek a törekvésnek felelnek meg az ipari élet gyakorlatából kialakult irányelvek: a munkahely az egyes iparágak termelési feltételeihez képest az elérhető legnagyobb, egyúttal a leggazdaságosabb mértékben legyen kényelmes, jól megvilágított, száraz, a munka természetének és az évszaknak megfelelő hőmérsékletű, jól szellőzőt, hogy a benne

keletkezett és az egészségre ártalmas gáz, gőz, por és tisztátalanság ártalmatlanná válják. A műhely legyen a gépek zsúfoltságától mentes, tűzbiztos, benne a közvetítő művek célszerűen legyenek elhelyezve és közelében egészséges ivóvíz álljon rendelkezésre.

Egyes iparok kevésbé ellenállóképes szervezetekre, nőkre és fiatalokra kiváltképpen veszedelmesek, miért is egyes államok az ilyen iparokban megtiltják az ú. n. védett kategóriákhoz tartozó egyének foglalkoztatását. Ilyen iparok például thomas-salak őrlése és raktározása, ólomból és ólomötvözetekből készült akkumulátorok gyártása, olvasztó- és hengerművek, üveg- és téglaiipar, ólomfestékek előállítás, nyerscukor gyártása.

A veszélyes üzemek tulajdonosait az őket terhelő szavatosság alapján a műhelyekben előforduló balesetekért a bíróságok jelentős kártalanításokkal terhelték. A szavatosságból származó termelési költségek egyenletes elszámolásának megkönnyítése végett a veszélyes üzemek tulajdonosai 1864-ben Mülhausenben megtárgyalták a baleset okozta kár esetére szóló biztosítást és ekkor felmerült a rendszeres balesetelhárítás gondolata. Korunkban már részletes üzemi baleseti statisztikák, „szociális mérnökök” vizsgálódásainak eredményei, a kísérleti lélektan felismerései, a védőkészülékek módszeres kikísérletezése alapján fejlesztett külön szakismerettel, a „szociális technikával” szerkesztik és jogszabállyal teszik kötelezővé azokat az óvórendszabályokat, melyeknek rendeltetése az egyéni és a tömeges balesetek megelőzése. A megfigyelések eredményeként két tétel alakult ki: a) a balesetelhárítási szempontból nem a munka-, esetleg az erőgépre rászertelt, hanem a vele együtt kigyártott védőszerkezetek a legmegfelelőbbek; — b) a balesetek okozója számos esetben maga a sérült ember lévén, részben a munkások megfelelő kiválasztásával, részben a már foglalkoztatott munkavállalóknak ilyen értelmű — a preventio eszméjét elfogadtató — nevelésével, oktatásával a baleseti veszély tudatban tartásával kell a baleseteknek az emberben rejlő okát megszüntetni. Ez utóbbi tétel igazságának egyre szélesebb körben terjedő felismerése váltotta ki a modern balesetelhárítási propagandát. Ennek Kelet-Európában mintaképe a magyar „Baleset ellen védekezz!” jelmonddal dolgozó, az OTI-tól irányított mozgalom, mely üzemekben, forgalmi eszközökön és nagyforgalmú helyeken törekszik az egészség megóvásának kötelességtudatát ébrentartani az ipari-városi népesség széles tömegeiben. A balesetelhárítási propagandának hordozói mindenekelőtt a törvényes kötelezettség alapján baleseti biztosítással foglalkozó intézmények, egyes államokban a biztosító magánvállalatok és az érdekelt vállalatok társadalmi szervei.

Az üzemi egészségvédelem terén az első nemzetközi munkaügyi egyezmény (gyufagyártásnál a fehér (sárga) foszfor használatának tilalmáról) 1906-ban Bernben jött létre. 1939 szeptember 1-ig ezt az egyezményt 35 állam fogadta el, közöttük Csehszlovákia, Magyarország, Románia és Jugoszlávia. A két világháború között az üzemi egészségvédelem tárgyában a következő nemzetközi munkaügyi egyezmények léptek hatályba:

1. festésnél ólomfehér használatáról szóló [White Lead (Peinting) Convention] 1921 évi egyezmény, melyet a második világháború kitöréséig 26 állam ratifikált, közöttük Csehszlovákia, Románia és Jugoszlávia;

2. az építőipari biztonsági intézkedésekről [Safety Provisions (Building) Convention] szóló 1937 évi nemzetközi munkaügyi egyezmény, melyet 1941 július 4-ig csak két állam ratifikált;

3. a hajókon szállított csomagok súlyának megjelöléséről [Marking of Weight (Packages Transported by Vessels) Convention] szóló 1929 évi nemzetközi egyezmény, melyet 33 állam ratifikált, ezen felül 2 állam feltételesen;

4. a dokmunkások baleseteiről [Accidents (Dockers) Convention] szóló 1929 évi, majd ezt módosító azonos tárgyú 1932 évi nemzetközi munkaügyi egyezmény. Az előbbit 4 állam, az utóbbit 9 állam ratifikálta.

Bár tér hiányában a Nemzetközi Munkaügyi Egyetemes Értekezlet által elfogadott ajánlásokkal nem foglalkozhatunk, mégis e fejezetben kiemelünk két olyan ajánlást, melyeknek tárgyában nemzetközi munkaügyi egyezmény nem jött létre és így fontos munkaügyi kérdésekben egyedül ezek az ajánlások fejezik ki a két kérdésben kiforrott nemzetközileg elfogadott elveket. Az egyik az ipari balesetek megelőzéséről szóló 1929 évi — 23 szakaszból álló — nemzetközi munkaügyi ajánlás, mely igen jelentős befolyást gyakorolt számos állam balesetelhárító tevékenységére és ennek jogi szabályozására; a másik a szabadidő hasznosításáról szóló 1924 évi nemzetközi munkaügyi ajánlás, melynek úttörő jelentősége elismert.

2. *Az üzemi egészségvédelemről szóló legfontosabb jogszabályok.* — Csehszlovákiában: a 259/1924. sz. ipartörvény (102. §.); — a segéd munkások életének és egészségének védelméről szóló, az ipartörvényben kapott felhatalmazás alapján kiadott általános szabályokat felölelő 144/1925. sz. kormányrendelet; — az alkalmazottak és egyéb kereső személyek műszaki és egészségügyi védelmére rendelt bizottság szervezéséről szóló 60/1929. sz. rendelet; — az általános bányatörvényeknek vonatkozó intézkedései, ezeken felül a bányászati tanácsokról szóló 1920 február 25-i törvény és ennek 1920 július 13-án kelt végrehajtási utasítása; — az 1854 évi május 23-i osztrák császári pátens bányae egészségügyi előírásait módosító 1934 január 24-i törvény; — a bányae egészségügyi előírásokat módosító 1934 július 31-i törvény; — a bányászati tanácsokról szóló 1920 február 25-i törvény hatályát a nem bányászati vállalatokra is kiterjesztő 1921 augusztus 22-i törvény (3. §. é. pont); — a segéd munkások életének és egészségének védelméről szóló általános előírások tárgyában kiadott 41/1938. sz. kormányrendelet (ez a kérdésnek legkiforrottabb és legátfogóbb rendezése).

Egyes iparágakra vonatkozó fontosabb intézkedések: az ott-honmunkáról szóló 29/1920. sz. törvény (30. és 32. §-ok); — az ásványolajakkal való kereskedésről szóló 115/1925. sz. kormányrendelet; — a kő-, agyag-, homok- és kavicsbányák üzemen tartásáról szóló 116/1935. sz. kormányrendelet; — a cukorgyárakban alkalm-

zottak életének és egészségének védelméről szóló 118/1921. sz. kormányrendelet; — az acetilén előállításáról és felhasználásáról, valamint a karbiddal való kereskedésről szóló 123/1925. sz. kormányrendelet; — a gázzabályzatot tartalmazó 124/1925. sz. kormányrendelet; — könyvnyomdák, valamint a betűöntő üzemek munkásai életének és egészségének védelméről szóló 125/1925. sz. kormányrendelet; — a papírgyártásnál foglalkoztatott munkások életének és egészségének védelméről szóló 126/1925. kormányrend.; — a szódavíz iparszerű előállításáról szóló 127/1925. sz. kormányrend.; — a gyümölcsaszalóknál, cikória, répa és egyéb mezőgazdasági termévények iparszerű szállításánál alkalmazott munkások egészségének védelméről szóló 128/1925. sz. kormányrend.; — a celluloid, ebből való áruk és hulladékok kezeléséről szóló 129/1925. sz. kormányrend.; — a mázoló-, fényező- és festőiparban alkalmazottak életének és egészségének védelméről szóló 137/1924. sz. törvény; — az építkezések iparszerű végzéséről szóló 53/1931. sz. kormányrend.; — káros állatoknak cyanhydrogennel, ethilenoxiddal és chlorpicrintiol irtásáról szóló 160/1936. sz. törvény és ennek 176/1936. sz. végrehajtási utasítása (9—23. §§.).

Magyarországon az első magyar ipartörvény, az 1872:XIII. t.-c. (69. §.); — az 1884:XVII. t.-c. (ipartörvény 116. §-a); — az ipari és gyári alkalmazottak baleset elleni védelméről és az iparfelügyeletről szóló 1893: XXVIII. t.-c.; — a betegségi és baleseti kötelező biztosításról szóló 1927: XXI. t.-c. (154. §.); — a robbanóanyagok gyártásáról, raktározásáról, forgalomba hozataláról és szállításáról szóló 40.302/1890. B. M. sz. rendelet; — a gyárakban alkalmazott felvonók vizsgálatáról szóló 13.469/1894. K. M. sz. rendelet; — a folyékony szénsav szállítására és raktározására szolgáló vas- és acéledények megvizsgálása tárgyában kiadott 76.973/1897. K. M. sz. körrendelet; — a gümőkór terjedésének korlátozásáról szóló 55.189/1898. K. M. sz. rendelet; — az ipartelepeken készletben tartandó köt- és gyógyszerek tárgyában kelt 76.271/1899. K. M. sz. rendelet; — az anchylostomia megelőzéséről szóló 65.000/1899. B. M. és a 46.877/1900. B. M. sz. rendeletek; — az iparfelügyelők szolgálatáról szóló 17.001/1901. K. M. sz. rendelet; — a ló-, marha- és sertésszőröket feldolgozó üzemekben a gyermek és fiatalok munkások foglalkoztatásának korlátozásáról szóló 64.922/1903. K.M. sz. rendelet; — az állati szörneműeket feldolgozó ipartelepeken alkalmazott munkások egészségének oltalmáról szóló 18.848/1905. K. M. sz. rendelet; — az acetylen előállításáról és felhasználásáról szóló 73.357/1906. B. M. és a 47.788/1906. K. M. sz. rendeletek; — a zsákkölcsonzó telepeken 16 évesnél fiatalabb munkások foglalkoztatásának tilalmáról szóló 9.289/1911. K. M. sz. rendelet; — a zsákkölcsonzó-telepek iparfelügyeleti vizsgálatánál követendő irányelvekről szóló 66.567/1911. K. M. sz. rendelet; — a gyufagyárakban foglalkoztatott munkások testi épségének és egészségének megóvásáról szóló 90.226/1916. K. M. sz. rendelet; — agyarakat mosdó- és étkezőhelyiségek berendezésére kötelező 63.346/1921. K. M. sz. rendelet; — a celluloidot előállító vagy feldolgozó ipartelepek, va-

lamint celluloid raktárak létesítése és fenntartása tárgyában kelt 78.244/1923. K. M. sz. rendelet; — a benzint vagy hasonló könnyen gyúló tisztító anyagokat használó vegytisztító ipartelepekre vonatkozó 64.029/1924. K. M. sz. rendeletben kiadott óvőrendszabályok; — az építkezéseknél az állványszerkezetek megvizsgálásáról és ellenőrzéséről szóló 277.128/1925. B. M. sz. rendelet; — a kő-, agyag- és kavicsbányákban foglalkoztatott munkások testi épségének és egészségének védelméről szóló 139.428/1930. K. M. sz. rendelet; — az ammóniákkal, kénsavval, vagy szénsavval működő nagyobb hűtőberendezéseket üzemben tartó ipartelepekről szóló 138.727/1931. K. M. sz. rendelet; — a kazánokban és egyéb jól vezető anyagokból készült tartányok és egyéb berendezési tárgyak belsejében, továbbá nyirkos és párás, nedves vagy átázott helyiségekben használt, hordozható vezetékkel ellátott villamoslámpákkal és készülékekkel dolgozó munkásoknak villanyáram által okozott balesetek elleni védelméről szóló 142.161/1931. K. M. sz. rendelet; — az egészségvédő és balesetelhárító eljárásról szóló 239/1939. B. M. sz. rendelet; — a kalciumkarbid raktározásáról és forgalombahozataláról, valamint az acetyléngáz előállításáról szóló 23.800/1942. Ip. M. sz. rendelet.

Romániában: az üzemi egészségvédelem szabályai az 1930 június 14-i a közegészségügyről és az egészségvédelemről szóló törvényben vannak lefektetve, aminek novelláris módosításai, az 1933 április 13-i és 1934 július 19-i törvények is figyelemreméltóak.

A különleges üzemi egészségvédelmi szabályokat a következő állami intézkedések tartalmazzák: az 1929 március 28-i bányatörvény; — a munkásszerződésekről szóló 1929 március 28-i törvény (II. cím, II. fejezet, 49. §.); — az akkumulátor-gyárak működésére vonatkozó egészségügyi szabályokról szóló 1932 június 16-i szabályzat; — az ólommal dolgozó vállalatokra vonatkozó egészségügyi előírásokról szóló 1933 január 31-i rendelet; — a vasaló és mosóüzemek működéséről szóló 1933 szeptember 9-i rendelet.

Jugoszláviában az 1921 október 25-i szabályzat a munkások egészségügyéről és műszaki védelméről; — a munkásvédelemről szóló 1922 február 28-i törvény (30—34. §-ok); — az 1931 november 5-i ipartörvény (126. és 232. §-ok); — a mezőgazdaság körében a cséplőgépek használatánál alkalmazandó, a szociálpolitika miniszterétől 1931 május 2-i kibocsátott óvőrendszabályok.

3. *Az üzemi egészségvédelem tartalma.* — *Csehszlovákiában* az üzemi egészségvédelmi szabályok a következő tárgykörökben intézkednek: üzemi térvizonyok, közlekedési utak, világítás, szellőztetés, karbantartás, védőkészülékek, tűzbiztonság, kazánházak építése és használata, gőzkazánok védőkészülékei, szigetelések, gépházak és erőgépek jelzőkészülékei és védőberendezései, transzmissziók vezetése és biztosítása, munkagépek és műhelyberendezések, szállítóberendezések veszélyességének megszüntetése, illetőleg ennek korlátozása, raktárhelyiségeknél megterhelés, tárolás, gyúlékony anyagok kezelésének módja; — a munkások kiválasztása, orvosi vizsgálata, a szemek, a légzőszervek, egyéb testrészek védelme, a

munkaöltönyök ügye, a vegyanyagokkal való munkánál használt segéd- és védőeszközök, a munkafelügyelet és az elsősegély ügye, a munkások kötelessége önmaguk irányában, vízhasználat, mosdó-, fürdő-, öltöző- és étkezőhelyiségek ügye, az üzem világítása és az időjárás viszontagságai elleni védelem.

A különleges üzemi egészségvédelmi intézkedések elsősorban a balesetek elkerülését célzó berendezésekről, egészségvédelmi segéd-eszközökről, alkalmatlan személyeknek veszélyes munkaköröktől való távoltartásáról, a munkások baleseti és egészségi önvédelméről, a gáz használatáról és vezetéséről, a gázfogyasztó műtárgyakról, a munkahelyiségek és üzemi berendezések tisztántartásáról, a rongyok kezeléséről, a szakszerű szellőztetésről, a munkások kioktatásáról, a lakó- és hálóhelyiségek méretezéséről, a védett kategóriák körébe tartozó munkavállalók foglalkoztatásának korlátozásáról, végül a tűzbiztonság követelményeiről szólnak.

Magyarországon az egészségvédelmi intézkedések az ipari munkavállalókra vonatkozólag kötelezően előírják (1893:XXVIII. t.-c.) hogy ahol leesés, vagy valamely tárgynak lehullása fenyeget, továbbá elkerülést kiváltó tárgyaknál jelzéseket, befedést kell alkalmazni; a hajtó- és fogaskerekeket, transzmissziókat célszerű magasságig burkolni kell, körfűrészeken, gyalu-, maró-, köszörű- és más gépeken védőkészüléket kell alkalmazni; gépek kenését és hajtószíjak felrakását és leszedését különös gonddal kell végezni. Felvonók szállítóképességét hatóságilag kell megállapítani, azt jelezni kell, csak a jelzett határig szabad azokat használni és ezen felül biztonsági forgókészülékkel kell felszerelni. Ezen felül tűzveszély elhárítására megfelelő vészkijáratokról, a fejlődő gáz és por, hulladék és szenny eltávolításáról, mérges anyagokkal telt munkahelyeken respiratorok, nagy por képződésénél exhaustorok felszereléséről, a műhelyek tisztántartásáról, továbbá a munkások részére megfelelő légtér biztosításáról kell gondoskodni. — Nagyobb ipartelepeken a munkások részére fűtött étkezőhelyiséget, továbbá nemek szerint elkülönített öltöző-, mosdó- és illemhelyiségeket kell létesíteni. — A betegségi és baleseti kötelező biztosításról szóló 1927:XXI. t.-c. 163. §-a balesetelhárító óvórendszabályok kibocsátását és ezek alapján védőkészülékek és berendezések alkalmazását, e törvény 165. §-a az óvórendszabályoknak üzemi közzétételét írja elő. Ennek alapján adta ki a belügyminiszter — az első magyar „szociális mérnök”, Dr. *Pfisterer* Lajos által előkészített — 239/1939. B. M. sz. rendeletét az egészségvédő és balesetelhárító eljárásról. — A különleges egészségvédelmi szabályok intézkedései elsősorban az erőgépek, továbbá a veszélyes munkagépek vizsgálátára és használatára, a gümőkór terjedésének, a légzőszervek megbetegedésének korlátozására, bizonyos vegyanyagok mérgező vagy égető hatásának elhárítására és a tűzbiztonság követelményeinek teljesítésére irányulnak.

Romániában az egészségvédelmi jogszabályok előírják, hogy pincében nem szabad műhelyt létesíteni. Bármilyen természetű és méretű üzem megindításához az illetékes törvényhatóság közegész-

ségügyi bizottságának előzetes jóváhagyása szükséges, melynek alapja a hatósági orvos szemléjéről felvett jegyzőkönyv. Az egészségügyi szervek kötelessége, hogy az ipari üzemek helyiségeit gyakran felkeressék és ellenőrizzék, az üzemek berendezésén és a munkáltatás általános viszonyain egészségügyi szempontból szükséges javításokat írjanak elő, szükség esetén a törvényhatóság közegészségügyi bizottságának a műhely bezárását, esetleg lebontását javasolja. Bármelyik orvos, aki egy munkáson észrevenné az ólom-, phosphor-, higany-, arzén- vagy bármilyen más ipari mérgezés tüneteit, erről — a munkaadó egyidejű értesítésével — haladéktalanul jelentést köteles tenni a közegészségügyi hatóságnak.

Az egészségvédelmi törvény rendelkezése alapján a közegészségügyi szolgálat orvosa az iparvállalati helyiség megnyitása előtt végzett ellenőrző vizsgálata során figyelembe veszi, hogy a műhely mérete, légtere, belső világítása, hő- és páratartalma, szellőző berendezései megfelelnek-e az emberi munka követelményeinek. A műhely időnkénti rendszeres ellenőrzése alkalmával a hatósági orvos ugyanezekből a szempontokból köteles a munkahelyet megvizsgálni, minthogy időközben a munkáslétszám, a műhely rendeltetése és az üzemi egészségügy általános helyzete lényegesen módosulhat.

4. *Az üzemi egészségvédelem a bányászatban.* — Erre vonatkozó joganyagot az adott körülmények között nem szerezhettük be.

Magyarországon a bányászatra érvényes Általános Biztonsági Szabályzat előírja, hogy a bányában veszélyes helyeken való tartózkodás csak azoknak van megengedve, akiknek ilyen helyeken szolgálatot kell teljesíteniük. Az olyan padozatokat, lépcsőket, hidakat, melyeket tartósan használnak, egész szélességükben szilárd lepadolással és karfákkal kell ellátni. A személyek közlekedésénél megfelelő intézkedésekkel el kell háritani a fagyos talajon, Jégen elcsúszással előfordulható baleseteket. Mozgó géprészek közelében dolgozó munkások testhezsimuló ruhát viseljenek. A légsűrítőket összes alkatrészeikkel hathavonként ki kell tisztítani. — Részletes intézkedések szabályozzák a súlytóléggel, szállószenporral küzdő bányákban a lámpák használatát, általában mentőcsapatok szervezését és az elsősegély nyújtását. — A bányászok biztonságát, testi épségük védelmét is szolgálják azok az intézkedések, melyek szerint segédvájár csak az lehet, aki vájár mellett legalább két éven át dolgozott, vájárként pedig csak az foglalkoztatható, aki legalább két éven át segédvájárként dolgozott és 20. életévét betöltötte.

Romániában az 1924 július 4-i bányatörvény és ennek 1929 március 28-i novellája a bányüzemeket arra kötelezi, hogy legyenek szerelve a balesetek megelőzésére szolgáló minden korszerű eszközzel és az 1930 július 14-i egészségvédelmi törvényben szabályozott szellőztető berendezésekkel, továbbá gondoskodjanak arról, hogy az aknák és a kutak fenntartásánál alkalmazzák a műszaki óvintézkedéseket. A földalatti munkálatok közvetlen közelében mindenkor a legkorszerűbb és használható állapotban levő légszivattyúk, gázálcok, a mentési munkálatoknál szükséges anyagok és segédeszközök megfelelő számban, illetőleg mennyiségben

álljanak rendelkezésre. A bányüzemek kötelesek a kutak szájánál és a bányák belsejében orvosi és gyógyszerészeti szolgálatot a bányamunka folyamán szüntelenül készenlétben tartani, hogy baleset és megbetegedés esetében a kezelés késedelmet ne szenvedjen. A balesetek elhárítását és következményeik korlátozását célzó műveleteket és a mentést a bánya vezető mérnökei adott esetekben kötelesek késedelem nélkül megindítani, de a munkálatokat a bányahatóság képviselőjének a helyszínen megjelenése után, ez utóbbi irányítja. A bányahatóság a szükséghez képest ilyen esetekben személyeket és mentőeszközöket vehet igénybe a szomszédos községekben és az ott működő vállalatoktól. Ilyenkor minden hatóság köteles a bányahatóság tevékenységét támogatni.

Jugoszláviában az 1938 szeptember 21-i bányüzemi rendészeti szabályzat igen részletesen, 547 szakaszban intézkedik a bányászok egészségének és baleset elleni védelméről. A szabályzat szerint munkábalépés előtt minden munkást orvosi vizsgálatnak kell alávetni. Iszákos ember bányavállalatnál nem alkalmazható. A bányászokat ki kell oktatni az őket fenyegető veszedelmekről. Földalatti munkahelyen tilos nőket és gyermekeket alkalmazni. 16 évnél fiatalabbak bányüzemnél csak tanoncként, 14 évnél fiatalabbak pedig semmiképpen sem alkalmazhatók. — Sztrájk esetében a munkavállalók kötelesek a biztonsághoz szükséges fenntartási munkát továbbra is elvégezni. Bányaszerencsétlenség esetében a szomszédos bányavállalatok kötelesek egymásnak segítségére lenni. Ha a bányüzem a bányászati rendészeti előírások betartását mellőzné, a bányahatóság írásban haladéktalanul köteles elrendelni a biztonsági intézkedések végrehajtását és rendelkezéseinek tartalmát köteles a bányüzem ellenőrzése könyvébe bevezetni.

Tűzveszély megelőzése végett a tárnákat tisztán kell tartani, lehullott kőszendarabokat onnan el kell távolítani. Ügyelni kell arra, hogy a különböző munkahelyek légnyomása között ne legyen lényeges különbség. Istállókat csak külön bányahatósági engedéllyel szabad a tárnákban építeni. Különösen részletesen szól a szabályzat a szellőztetésről, melyről olyan eredménnyel kell gondoskodni, hogy a lámpák jól égjenek, a bányászoknak a légzés nehézséget ne okozzon, túlnagy melegtől ne szenvedjenek és elháruljon a káros és a robbanó gázak sűrűsödésének veszélye. Ha a természetes szellőzés nem elégséges, vagy ha sok szénpor kerül a levegőbe, vagy metán és más káros gáz jelenléte mutatkozik, az üzem mesterséges ventillációjáról kell gondoskodni. Részletes intézkedések szabályozzák személyeknek és anyagnak a tárnákban való szállítását és az első segély szervezését, továbbá tisztálkodó-, öltöző- és illemhelyiségek létesítését és megfelelő ivóvízről való gondoskodást.

5. *Óvórendszabályok.* — *Csehszlovákiában* a fentiekben felsorolt egészségvédelmi előírások ölelik fel az üzemi óvórendszabályokat. A rendelkezések nem tesznek különbséget az óvórendszabályok kötelező volta tekintetében egyugyanazon iparhoz tartozó különböző üzemkategoróriák (nagy- és kisüzem, családi és egyéb vállalat) között. Az ipartörvény értelmében csak telepengedély alapján működ-

hétnek mindazok az iparok, melyek üzemük folytatásához saját külön tűzhellyel, gőzgéppel, motorral vagy vízművel rendelkeznek, vagy amelyek ártalmas hatásukkal, a biztosságot veszélyeztető üzemükkel, az általuk okozott szaggal, vagy nagy zajjal a szomszédságot veszélyeztetik, vagy háborgatják. Mindezek a műhelyek az üzemi egészségvédelmi intézkedések hatálya alá esnek.

Magyarországon a betegségi és baleseti kötelező biztosításról szóló 1927: XXI. t.-c. felhatalmazta az Országos Társadalombiztosító Intézetet a biztosítási kötelezettség hatálya alá eső üzemekre érvényes egészségvédő és balesetelhárító óvórendszabályok kibocsátására, illetőleg arra, hogy a szociális biztosításnak ez az intézete az óvórendszabályok alapján, bizonyos berendezések és készülékek alkalmazását elrendelhesse. Az óvórendszabályokat bár a társadalombiztosítás autonóm intézménye alkotja, azok a belügyminiszternek az illetékes miniszterrel egyetértő jóváhagyásával válnak joghatályossá. Az idézett törvény feljogosította az Országos Társadalombiztosító Intézetet, hogy a szociális biztosítás körébe tartozó üzemeket és foglalkozásokat ellenőrizze abban a tekintetben, hogy azok a biztosítottak egészségének a megvédése és a balesetek, úgyszintén a foglalkozási betegségek elhárítása végett szükséges óvórendszabályokat megtartják-e? (163. §.) Az Országos Társadalombiztosító Intézet egyes üzemekre és foglalkozásokra az általános érvényű óvórendszabályokban megállapítottakon felül, különleges viszonyaiknak megfelelő, külön óvóintézkedéseket is elrendelhet. Az ilyen intézkedés a munkaadót valamely berendezés, vagy készülék alkalmazására is kötelezheti. (164. §.) Az óvórendszabályokat minden munkahelyiségben magyarul és az ott foglalkozók jelentékenyebb részének anyanyelvén kell kifüggeszteni. (165. §.) Az a munkaadó, aki a joghatályos egészségvédő óvórendszabályokat, vagy óvóintézkedéseket megszegi, az egyébként őt terhelő biztosítási járulék 50%-áig terjedő összegű póttjárulék fizetésére kötelezhető. (25. és 166. §.) Egyébként a baleset elhárítására vonatkozóan részletesen a 239/1939. B. M. sz. rendelet intézkedik. A foglalkozási betegségek a magyar társadalombiztosítási jog szerint az üzemi balesettel egy tekintet alá esnek, e tekintetben a betegségi és baleseti biztosításról szóló 1927: XXI. t.-c. 70. §-ának és a 7.600/1936. M. E. sz. rendelet (eredetileg a 198/1928. M. E. sz. rend.) intézkedései irányadók.

Romániában az egészségvédelemről szóló törvény szintén a társadalombiztosítást központilag ellátó intézményt hatalmazta fel arra, hogy az óvórendszabályokat előírja, ezeket a biztosítási kötelezések hatálya alá eső üzemekkel közölje és az óvórendszabályok végrehajtását helyszínen ellenőrizze.

6. *Az üzemi egészségvédelmi intézkedés szankciói.* — *Csehszlovákiában* az ipartörvény szerint 20 Kc.-tól 1.000 Kc.-ig terjedő pénzbüntetéssel sújthatók azok az iparúzők, akik megsértik a segéd munkások életének és egészségének védelméről szóló előírásokat. E büntető rendelkezést kell alkalmazni azokra is, akik az ipartörvény 102. §. 6. bek. alapján — különösen 1925-ben nagy szám-

ban kiadott, — e fejezet elején felsorolt kormányrendeletek intézkedéseit megszegik. — Az ólommérgezések hatályosabb megelőzése érdekében a mázoló, fényező- és festő iparokról szóló 137/1924. sz. törvény 13. §-a szerint, ha a cselekmény súlyosabb büntetőjogi elbírálás alá nem esik, e törvényben megállapított egészségvédelmi intézkedést megszegőt 20.000 Kc-ig terjedhető pénzbüntetéssel, vagy 3 hóig terjedhető elzárással, esetleg az iparjogosítvány elvesztésével kell büntetni. A cyanhidrogén és egyéb mérgező anyagok használatával járó állatirtásról szóló 160/1936. sz. törvény 12. §-a szerint 100 Kc-től 5.000 Kc-ig terjedhető pénzbüntetéssel, behajthatatlanság esetében 14 napig terjedhető elzárással kihágásként büntethető az e törvényt sértő magatartás. — A hivatásból származó betegségek esetében igényelhető kártérítés kérdését a 99/1932. sz. törvény szabályozta és meghatározta azokat a betegségeket, melyek foglalkozási betegségnek minősülnek.

Magyarországon az üzemi egészségvédelem tárgyában jogszabállyal előírt kötelezettség elmulasztása, ha egyébként nem esik büntetőjogi elbírálás alá, kihágásnak minősül és pénzbüntetéssel büntetik. Ez természetesen nem érinti baleset és egészségromlás esetében megállapítható magánjogi felelősséget, ami vétkes és gondatlanságból okozott egészségromlások esetében fenn áll. Az Országos Társadalombiztosító Intézet által kiadott egészségvédő óvórendszabályok megsértése — a pótjárulék külön terhén felül — 600 P-ig terjedhető pénzbüntetést és legfeljebb 2 havi elzárást vonhat maga után. Természetesen a járulékfizető munkaadók tekintetében az ilyen magatartás azzal az anyagi hátránnyal is jár, hogy azt az üzemet, melynél az óvórendszabályok megtartásának hiányát hivatalos eljárással megállapították, az Országos Társadalombiztosító Intézet a baleseti biztosítás teherviselése szempontjából kedvezőtlenebb osztályba sorozza, minek következtében a munkaadónak nemcsak pótjárulékot kell fizetnie, hanem alapjáruléka is emelkedik.

Romániában az egészségvédelmi intézkedéseket sértő magatartás kihágás. Ha az egészségromlás a társadalombiztosítás központjától előírt egészségvédő, óvórendszabályok mellőzése következtében állott elő, a rendes bíróság, jogerős bírói ítélet nélkül is, a munkaadót arra kötelezi, hogy a társadalombiztosítás intézményének térítse meg az ilyen baleset következtében a baleseti sérültnek kifizetett baleseti biztosítási szolgáltatást és a keresőképesség csökkenésének tartamára a munkásnak akkora járadékot fizessen, amely megfelel annak a különbségnek, amit a munkás sérülése előtt keresett munkabére és a keresőképességnek csökkenése után kapott javadalmazása között mutatkozik.

Jugoszláviában az 1922 évi munkásvédelmi törvény pénzbüntetést, a kihágás megismétlése esetére szabadságvesztés büntetést állapított meg annak a munkaadónak terhére, aki megszegi az egészségvédelmi előírásokat. Az ipartörvény értelmében ilyen esetekben a pénzbüntetés legmagasabb mértéke 10.000 Dinár. Ezen felül az előírás megszegése következtében csökkent keresőképességűvé, vagy munkaképtelenné vált egyént a munkaadó terhére

kártérítésre irányuló igény illeti meg. (1931. évi ip. törvény 244. §.)
— A munkásbiztosításról szóló törvény értelmében, ha a baleset jogerős bírói ítélet megállapítása szerint a munkaadó hibájából, illetőleg gondatlanságából következett be, a munkást vele szemben kártérítés illeti meg és pedig a társadalombiztosítási szolgáltatással nem fedezett károsodás erejéig.

XI. Kislakások építése.

1. Ha a munkásnak joga van az élethez és ennek okán az egészséghez és emberi természetéből következik joga a családalapításhoz, akkor egyszersmind joga van természetének és családjának életkeretéhez, az emberhez méltó otthonhoz. Ez a szociális lakáspolitikája ajapelve. Amennyire elsőrendű szükséglet az ember számára a lakás, annyira számos az a veszedelem, melyet az magában rejt. Különösen a városi bérkaszárnnyák tömeglakása, mely önmagában is epidémiás veszedelem. A lakás mérete, a szobák légtere, mind oly körülmény, melyek lényegesen befolyásolják a dolgozó munkaképességét, a foglalkozásában kifáradt ember pihenésének lehetőségét, a produktív életerőben eltöltött időnek az ember egész élettartamához viszonyított arányát. Ha meggondoljuk, hogy a pihenő férfi óránként átlag 20, a dolgozó férfi 35—38 liter szén-savat és tekintélyes mennyiségű vizet termel és ad át légkörnyezetének, elgondolhatjuk annak jelentőségét, hogy mekkora szobában és hányad magával él az ember. Az emberi melegtermelés következtében fokozódik a környező légréteg vízfellevő képessége és kereszt-szellőtetés nélkül a légréteg túltelítetté válik. A szén-savtól terhelt megrekedt levegőben megnehezül az emberi test melegátadása, a meleg az emberben megreked, ami csecsemőknél számos betegséget idéz elő és a szervezet elveszti ellenálló képességét, súlyos kórokozók hatásával szemben. A lakásviszonyoknak a csecsemőelhalálózásra és az általános mortalitásra való kihatását szemlélteti az az angol statisztika, mely szerint egészségtelenül zsúfolt városnegyedben a csecsemőelhalálózás a 111 ezrelékes városi átlaggal szemben 172.4 ezrelék volt, a mortalitás pedig a 16 ezrelékes városi átlaggal szemben 30.51 ezrelék.

A rossz lakásviszonyok káros szociális következményei azonban nemcsak az egészségügyi, hanem a kulturális és a bűnügyi statisztikák tükrében is jelentkeznek. — A közegészségügyi szempontból rosszul megépített háznak és a benne levő lakásnak hátrányos szociális következményei kiváltképen ott mutatkoznak, ahol részben az elégtelen lakástermelés, részben annak okán, hogy a lakbérek meghaladják a szociális, tehát a kizárólag viszonylag alacsony keresetükre utalt emberek által megfizethető lakbért, — a tömegek összezsúfolva élnek. A zsúfoltságnak két nemével találkozunk: túl sok lakás esik a területegységre, túl sok lakó egy lakásra. — A vizsgálódásunk körébe vont országokban pusztító népbetegségek egyik főoka a rossz lakásviszonyokban rejlik, viszont a nép meg-

erősítése eme népbetegségek leküzdése nélkül nem lehetséges. Ezekből a felismerésekből levonták az észszerű következtetést: szociális, tehát kizárólag vagy túlnyomólag munkabérükből (fizetésükből) élő emberek számára egészséges otthont biztosító lakáspolitikával, a munkabérből (fizetésből) gondmentesen bérelhető olcsóbérű kislakások építésével tervszerűen kell feljavítani a nép lakhatási viszonyainak színvonalát. Ennek a szociális lakáspolitikának célja a mortalitás és a morbiditás csökkentése, a többgyermekes családok megsegítése, a hosszabb munkaszünetek, éjjeli, vasárnapi pihenők idején a munkában elfáradt szervezetek teljes lelki és testi pihenésének elősegítése, családok életformáinak, a szabadidő hasznosításának emberibbé, szebbé alakítása.

Az első világháború idején jóformán szünetelő vagy jelentéktelenné váló lakásépítő tevékenység következtében a hadviselő államokban a világháború után mindenütt nagy lakásínség jelentkezett. Ez sok esetben megnehezítette a házasságkötést, a családalapítást, károsan befolyásolta a nép természetes szaporodását és a közegészségügyi viszonyok alakulását. Különösen érezhető volt ez az erősödő iparosodás előrehaladtával és az ezt megelőző és eközben jelentkező mezőgazdasági válsággal, melyek növelték a falusi lakosság mozgékonyabb részének a városba tódulását, azt a synoicistmust, mely a nemzetközi munkaügyi fórumokat is több ízben foglalkoztatta.

A Nemzetközi Munkaügyi Szervezetet bár több ízben foglalkoztatták a mezőgazdaság szociális kérdései, lakásügyben nemzetközi egyezmény nem jött létre. A harmadik Egyetemes Értekezlet 1921-ben e tárgyban elfogadott „ajánlás” a tagállamoknak azt tanácsolja, hogy az érdekelt munkaadók és munkavállalók szervezeteinek meghallgatásával szabályozzák a mezőgazdasági munkavállalók lakásügyét. Ez a szabályozás vonatkozzék a munkaadók által munkavállalóiknak bármilyen formában nyújtott lakásokra, szem előtt tartván azt az elvet, hogy a munkavállalók számára kijelölt szobák fűthetők legyenek, csoportos elhelyezés esetében nemek szerint különválasztva történjék az elhelyezés, mindenki számára külön ágyban és istálló vagy pajta ne használtassék hálólhelynek.— Bár a Nemzetközi Munkaügyi Egyetemes Értekezlet 1928-ban és 1932-ben kimondotta a kérdés napirendre tűzését nemzetközi megállapodás létrehozatala végett és a már több ízben említett havanai értekezlet oly értelmű határozatot fogadott el, hogy a Nemzetközi Munkaügyi Hivatal behatóan tanulmányozza a munkásság lakásviszonyait, különös tekintettel a munkaadóknak ilyen vonatkozású kötelezettségeire és felelősségére, a második világháborúig e kérdésben irányadó nemzetközi norma nem jött létre.

2. A kislakásépítésre vonatkozó fontosabb jogszabályok.

Csehszlovákiában: az országos építési alapról szóló 1919 február 20-i törvény; — az építkezések előmozdításáról szóló 1919 május 23-i törvény; — az országos építési alapról szóló 98/1920. sz. törvény; — az építési tevékenységről szóló 100/1921. sz. törvény, melyet kevés kivétellel évenként azonos tárgyú jogszabályok követ-

tek évről-évre megállapítván az építkezés finanszírozásának rendjét, az 1921 évi törvény IV. fejezete valósította meg azt a sorsjegykölcsönt, melynek hozadékát az állami kislakásépítés javára irányozta elő. Közvetett hatású intézkedések az ingatlankisajátításról szóló 1919 december 17-i törvény, az új építkezések ideiglenes adómentességéről szóló 1920 március 30-i és az 1927 június 15-i törvények. — Az erdő- és mezőgazdasági munkások részére épülő lakások építésének támogatásáról az építkezési tevékenységet 1930-ban szabályozó 45/1930. sz. törvény szól

Magyarországon: a gyárak tulajdonát képező munkáslakások adómentességéről és erre a célra átengedett ingyentelkekről szóló 1871: LI. t.-c.; — a lakásínség enyhítése érdekében alkotott, az úgynevezett Wekerle-telepet létesítő 1908: XXIX. t.-c.; — a hazai ipar fejlesztéséről szóló 1907: III. t.-c.; — az állami lakásépítő külön-tevékenységről szóló 1923: XXXIV. t.-c.; — az öregség, rokkantság, özvegyesség és árvaság esetére szóló kötelező biztosítás tárgyában alkotott 1928:XL. t.-c.; — az építkezések előmozdításáról szóló 1930: XLI. t.-c.; — az ipari, a kereskedelmi és bányavállalati munkáslakóházak építésének előmozdításáról szóló 2.110/1942. M. E. sz. rendelet.

Elsősorban vagy kizárólag a falusi lakosság, közelebről a mezőgazdák és munkavállalók javára való kislakásépítés előmozdítását szolgáló magyar törvények: a költségvetési törvények, melyek közül az első 1901-től kezdve a mezőgazdasági munkáslakások építésének támogatására 100.000 K. hitelkeretet állapít meg, 1906-ban ez a hitelkeret már 300.000 K-ra emelkedik; — a gazdasági munkásházak építésének állami támogatásáról szóló 1907: XLVI. t.-c.; — a gazda és a gazdasági cseléd jogviszonyáról szóló 1907:XLV. t.-c-nek a cselédlakásokra megállapított legkisebb követelményeket előíró 29. § a halasztást nem tűrő sürgős esetekben házhelyek kijelöléséről és kishaszonbérletek alakításáról szóló 1920: XXIX. t.-c.; — a földbirtok helyesebb megoszlását szabályozó rendelkezésekről szóló 1920: XXXVI. t.-c.; — a földbirtok helyesebb megoszlását szabályozó rendelkezésekről szóló 1920: XXXVI. t.-c. kiegészítéséről alkotott 1924: VII. t.-c.; — a falusi kislakásépítést elősegítő építési hitelekből származó követelések biztosításáról és behajtásáról szóló 1927: XIX. t.-c.; — a telepítésről és más földbirtokpolitikai intézkedésekről szóló 1936:XXVII. t.-c.; — a telepítésről szóló 1940: IV. t.-c.; — a nép és családvédelemről szóló 1940: XXIII. t.-c.

A kérdésre vonatkozó legfontosabb rendeletek: a gazdasági munkásházak létesítésének állami támogatásáról szóló 1907: XLV. t.-c. végrehajtása tárgyában kiadott 67.000/1907. F. M. sz. rendelet; — halasztást nem tűrő sürgős esetekben házhelyek kijelöléséről és kishaszonbérletek alakításáról szóló 1920: XXIX. t.-c. végrehajtására kiadott 8.420/1920. M. E. sz. rendelet; — a gazdasági munkásházakról szóló 9.283/1920. M. E. sz. rendelet; — a földbirtok helyesebb megoszlását szabályozó rendelkezésekről szóló 1920: XXXVI. t.-c végrehajtásához szükséges részletes szabályokról szóló

60.000/1921. F. M. sz. rendelet; — a falusi kislakásépítést elősegítő építési hitelekéből származó követelések biztosításáról és behajtásáról szóló 1927: XIX. t.-c. a földművelésügyi miniszter ügykörét érintő rendelkezéseinek végrehajtásáról szóló 86.200/1927. F. M. sz. rendelet; — a Falusi Kislakásépítő Szövetkezet-ről szóló 26.600/1927. F. M. sz. rendelet; — a falusi kislakásépítési akció hatósági támogatásáról szóló 52.170/1927. B. M. sz. rendelet; — a gazdasági munkások közkerékségi és tűzrendészeti szempontoknak megfelelő elhelyezéséről szóló 251.433/1928. B. M. sz. és az időszaki mezei munkára szegődő munkások megfelelő elszállásolásáról szóló 36.328/1930. N. M. M. sz., továbbá e tárgyban kiadott 37.744/1930. K. M. M. sz. rendeletek; — a lakásépítő akcióról szóló 89.864/1927. B. M. sz. körrendelet; — az építkezések, főleg a Falusi Kislakásépítő Szövetkezettel kapcsolatban történő építkezések fokozottabb *ellenőrzéséről* szóló 153.783/1927. B. M. sz. rendelet; — a telepítésről és más földbirtokpolitikai intézkedésekről szóló 1936:XXVII. t.-c. hatálybalépése és végrehajtása tárgyában kiadott 100.000/1937. F. M. sz. rendelet; — a földhaszonrendezés során földhöz és házhelyhez jutottak tartozásának rendezéséről szóló 2.000/1937. M. E. sz. rendelet; — a falusi kislakásépítést elősegítő építési hitelekéből származó követelések biztosításáról és behajtásáról szóló 1927:XIX. t.-c. végrehajtásához szükséges telekkönyvi szabályok megállapításáról szóló 35.700/1937.1. M. sz. rendelet; — a földbirtokrendezés során földhöz és házhelyhez jutottak tartozásának rendezéséről szóló 2000/1937. M. E. sz. rendelet végrehajtási utasítása. — Közvetett hatása van a kislakásépítésre a házadóra vonatkozó hivatalos összeállítás egyes — az adómentességeket szabályozó intézkedéseinek.

Romániában: a városoknak, hadirokkantoknak, hadiözvegyeknek és hadiárvának, valamint a köztisztviselőknek való házhelyeladásra felhatalmazó 1921 október 18-i és az 1927 április 28-i törvények; — a lakásépítkezések előmozdításáról szóló 1927 május 3-i törvény; — olcsó lakásokat építő autonóm alap létesítéséről szóló 1930 május 30-i törvény; — az építkezések fellendítéséről és támogatásáról szóló 1931 augusztus 10-i törvény; — a házadó kedvezményekről szóló 1931 augusztus 3-i törvény; — az olcsó lakásokat építő autonóm pénztárnak a társadalombiztosítás központi intézményéhez való csatolásáról szóló 1933 április 9-i törvény.

Jugoszláviában: az olcsó lakások építéséről szóló 1926 november 5-i törvény; — az évenként kihirdetett költségvetési törvényekkel építési alapok létesítése a hadügyi és a közlekedésügyi tárcák költségvetési keretében; — a munkaközvetítés szervezéséről szóló 1927 november 6-i törvénnyel a szociálpolitika miniszterének felügyelete alatt és a Munkaközvetítés Központi Igazgatósága által kezelt alap létesítése; — a munkaközvetítésről szóló 1927 évi törvény intézkedéseit módosító és kiegészítő 1932 április 19-i törvénynek a munkáslakások építésére és a munkások által vásárolt lakások törlesztésére, továbbá az ezzel járó finanszírozások végrehajtása végett a belgrádi Állami Jelzáloghitel Intézetnél külön alap

létesítésére vonatkozó intézkedései; — a munkanélküli munkások ellátásáról szóló 1938 január 1-i rendelet-törvény (137—140. §§.).

3. *A kislakásépítésre vonatkozó közhatalmi intézkedések előnyeiben részesített társadalmi rétegek.*

Csehszlovákiában általában a „községek lakosságának kevesebbe vagyonos rétegei”, különösen az erdei és a mezőgazdasági munkások és azok, akik a mezőgazdasági megművelésre alkalmas területekből az Állami Földhivatal útján földhöz jutottak.

Magyarországon: az ipari munkások, kiváltképpen az 1928:XL. t.-c, az 1930:XLL t.-c. és az Országos Lakásépítkezési Hitelszövetkezet működési körét a munkásházak építésére kiterjesztő, az ipari, kereskedelmi és bánya vállalati munkáslakóházak építésének előmozdításáról szóló 2.110/1942. M. E. sz. rendelet alapján; — a magánalkalmazottak, kiváltképpen az 1928: XL. t.-c. és az: 1930: XLI. t.-c. alapján; — a kisbirtokosok és mezőgazdasági munkavállalók, az 1907:XLVL t.-c, az 1927:XIX. t.-c, az 1940:XXIII. t.-c. és a családi ház építésére az 1920: XXIX. t.-c, az 1920: XXXVI. t.-c, — az 1924: VII. t.-c, továbbá az 1936: XXVII. t.-c. és az 1940: IV. t.-c. rendelkezései értelmében kihasított házhelyekre vonatkozó jogszabályok alapján; — a közalkalmazottak és közületek nyugdíjasai az 1930: XLI. t.-c alapján; — bármelyik társadalmi réteg tagja, ha a törvényes feltételeknek megfelel, ha a fentebb megjelölt társadalmi rétegek tagjai részéről támasztott igényeket a rendelkezésre álló tőkeerőből már kielégítették. Közülük elsősorban azoknak igényeit kell kielégíteni, akik csak a közhatalomtól szervezett akciók révén juthatnak saját tulajdonban levő családi otthonhoz.

A román olcsóbérű kislakások építkezését támogató állami akciók kedvezményezettjei: az 1931 április 9-i törvénnyel módosított 1930 május 30-i törvény 12. §-a értelmében:

- a) véglegesített köztisztviselők, polgáriak, egyháziak és katonaiak egyaránt; mindazok, akik az állam, a törvényhatóságok, a városok és községek szolgálatában állanak, továbbá azoknak az intézményeknek tisztviselői, melyeknek költségvetését az országgyűlés állapította meg;
- b) nyugdíjasok, ha az 1920 szeptember 2-i nyugdíjtörvény értelmében az általános nyugdíjtörvény vagy a katonai nyugdíjtörvény rendelkezéseinek hatálya alá esnek;
- c) hadirokkantak, hadiözvegyek és tűzharcosok;
- d) állami, törvényhatósági városi és községi üzemek és műhelyek munkásai és iparosai, ha különben az előbbi pontok körébe nem sorolhatók;
- e) a fentebb felsorolt csoportokba nem sorozható magánalkalmazottak, munkások és iparosok;
- f) közintézmények;
- g) bármely más személy, ha nincs lakása és a szakmai egyesülések.

Az autonóm építkezési alap rendelkezésére álló fedezetet évenként a következő arányban kell megosztani a fentebb felsorolt csoportokhoz tartozó igényjogosultak között:

a) és b)	pont alatt felsoroltak javára a fedezet	65%-át
a c) és d)	„ „ „ „ „ „	20%-át
az e) f) és g)”)	„ „ „ „ „ „	15%-át

Ha a törvényben megállapított határidőn belül az egyes kategóriák kedvezményezettjei nem merítenék ki a rendelkezésükre álló évi keretet, a fennmaradó összeget ama kategóriákhoz tartozók ki-elégítésére kell fordítani, melyeknél különben a legtöbb kérelem teljesítetlen maradna.

Az a), b), e) és g) kategóriákra fordított összegnek legalább a felét népi típusházak építésére kell felhasználni. Az f) pontban megjelölt kategória kivételével az összes kategóriákra fordított összegnek legalább a 60%-át olyan családok segélyezésére kell fordítani, melyeknek legalább két gyermekük van.

A fenti intézkedésekből kitűnik, hogy éppen a legnépesebb, mert a magánvállalkozásnál és a gazdaságokban munkaviszonyban levő magánalkalmazottakat és munkásokat, továbbá a saját számlájukra dolgozó iparosokat felölelő e) pontban megjelölt kategóriára még az országos fedezet 15%-a sem esik. Igaz ugyan, hogy a lakásépítések előmozdításáról szóló 1927 május 3-án kelt törvény 25. §-a szerint az ipari, kereskedelmi és hitelügyi vállalatok munkaadói, ha rendszeresen legalább 50-nél több munkást foglalkoztatnak, kötelesek gondoskodni arról, hogy alkalmazottaik, illetőleg családjaik részére lakások épüljenek. Azok a munkaadók pedig, akik rendszeresen 100-nál több munkást foglalkoztatnak, saját terükre kötelesek munkavállalóik részére lakásokat építeni. Ennek az igen célszerű törvényes előírásnak végrehajtására azonban még Erdély fővárosának, Kolozsvárnak gyáriparában sem került sor.

Jugoszláviában: az állami alkalmazottak és pedig az állami alkalmazottak lakásainak építésére szolgáló alap létesítéséről szóló 1926 november 18-i kormányrendelet alapján; katonatisztek a hadügyminisztérium költségvetésének keretében erre a célra évenként felvett külön hitelkeret terhére; a közlekedési alkalmazottak, a közlekedésügyi minisztérium költségvetésének keretében erre a célra évenként felvett külön hitelkeret terhére; munkások a Munkaközvetítés Központi Igazgatósága által kezelt alap terhére; bányászok a bányatársulásokkal kapcsolatban működő azon alap terhére, melyből a munkanélküliség esetében segély folyósítható.

4. *Az állami kislakásépítő tevékenységben közreműködő intézmények.*

Csehszlovákiában az állami építő tevékenység rendelkezésére álló fedezet terhére kislakásépítés előmozdítása céljából, továbbá legényotthonok, éjjeli szállások és üdülőházak létesítésére az állam kezességét vállalhat községeknek, járásoknak, egyéb közbizleti testületeknek vagy közbizleti intézményeknek és közhasznú építő szervezeteknek nyújtott kölcsönök visszafizetéséért. A közületeken felül

a közhasznú építő tevékenységben közreműködnek — az országos építési alappal összefüggésben, vagy ettől függetlenül — az elismert közhasznú építő társaságok és a szociális biztosítás intézményei.

Magyarországon: az állam az olcsóbérű kislakásépítést megvalósító akaratának érvényesítésénél közreműködnek az Országos Nép- és Családvédelmi Alap, ennek keretében a közjóléti szövetkezetek, továbbá az Országos Lakásépítési Hitelszövetkezet, a Falusi Kislakásépítő Szövetkezet, az Országos Társadalombiztosító Intézet, a Magánalkalmazottak Biztosító Intézete, az elismert vállalati nyugdíjpénztárok, egyes vállalatoknak az előbbi kategóriákra nem tartozó nyugdíjalapjai, továbbá közvetlenül az állam, a városok, kiváltképpen Budapest főváros, egyes községek, a M. kir. Államvasutak, az utóbbiak saját költségvetésük, illetőleg nyugdíj- és nyugbéalapjaik terhére.

Romániában: a közhasznú építkezések legfőbb szerve az 1933 április 9-i törvénymódosítás révén az Építkezések Pénztárának Igazgatósága nevet viselő Építkezések Autonóm Pénztára, mely a Társadalombiztosítás Központi Pénztárának keretében működik. Ez a Pénztár kislakásokat részben házi kezelésben maga építteti, részben egyéb testületek, közületek és közhasznú szövetkezetek útján' finanszírozza az ilyen építkezéseket. Ezen felül a vállalatok nyugdíjalapjaik terhére számos kislakásépítést valósítottak meg. A román Államvasutak (a C. F. R.) és a tengerhajózási érdekeltég szintén megvalósított nagyobb arányú kislakásépítést. A bányavállalatok közvetlenül gondoskodtak a bányászcsaládok otthonairól.

Jugoszláviában: az említett állami költségvetési hitelkeretek terhére közvetlenül történik az állami alkalmazottak, a katonatisztek és a közlekedési alkalmazottak családi házépítésének finanszírozása. A munkáslakások építése oly módon történik, hogy a Munkaközvetítés Központi Igazgatóságának ilyen rendeltetésű alapjából a saját számlájukra kislakásokat építő községeknek nyújtanak kölcsönöket, a községek pedig a házakat hosszúlejáratú fizetési feltételekkel eladják a községbeli érdemes munkásoknak. (1938 január 1-i kormányrendelet 138. §.)

5. *A közhasznú kislakásépítés pénzügyi fedezete.* — *Csehszlovákiában* a 98/1919. sz. törv. 1. §-ának rendelkezése 5 millió Kc-t rendelt az országos lakásépítési alap létesítésére azzal, hogy amíg az alap tőkái 25 millió Kc-t nem érik el, minden évi költségvetésbe 2 millió Kc-t kell az alap támogatásának hitelkereteként beállítani. A 100/1921. sz. törvény felhatalmazást adott olyan államsorsjegyek kibocsátására, melyeknek tiszta hozadéka az országos építési alapé. A Köztársaság az országos építési alap terhére a következő eljárással serkentette a kislakásépítkezést: az alap terhére a népgondozás minisztere kötelezettséget vállalt az építetővel (községgel, közhasznú építő szövetkezettel, munkásaik számára családi otthonokat teremtő vállalkozókkal) szemben, hogy harmadik személyek által erre a célra nyújtott, az állam által előzetesen elbírált és jóváhagyott építési kölcsön, vagy kölcsönök ammortizációjának egy részét, de legfeljebb a kölcsön 55%-át az alap terhére vállalja.

Az állam tíz éven át viseli az ammortizációnak vállalt részét. Előírások állapítják meg az állami kötelezettségvállalásának legmagasabb mértékét az építkezéshez szükséges tőke arányában. Az állami kötelezettség vállalásának ez a legmagasabb mértéke közületek, szociális biztosítási intézmények és közhasznú építő társulások építkezéseinél az építési költségnek 35%-a, illetőleg 45%-a, mások építkezéseinél 40—45%-a. Ilyen építkezésekhez az állam messzemenő illetékmenteséget és házadókedvezményeket biztosított.

Az országos építési alap tőkéi 1933 december 31-én 59,200.000 Kc-ra emelkedtek és 1930-ban építkezésre fordított állami támogatás már 26 millió Kc. volt.

A *magyar államnak* szociális célokat szolgáló kislakásépítő tevékenysége 2 részre tagozódott, a) A falusi lakosság lakhatási viszonyainak megjavítása céljából az 1920 évben megindult agrár-reform keretében családi otthonoknak való házhelyek kihasítására, (a 20-as években 260.000 házhelyet juttatott az állam az érdekelt családoknak) és a Falusi Kislakás-építő Szövetkezet létesítésére, majd anyagi megerősítésére, amire az állam az 1924/1925-től 1928/1929-ig, tehát a magyar állam első világháború utáni életének újjászervezésére eső öt esztendő folyamán 36,900.000 P-t fordított, továbbá — b) a városi lakásviszonyok feljavítását célzó állami kislakások építésére és lakásépítési kölcsön nyújtására, melyre az állam az említett öt esztendő folyamán 27,820.000 P-t költött, mely összegből 11,900.000 P. esett az állami kislakások építésére, 15,920.000 P. pedig lakásépítési kölcsönökre. Az évek folyamán mindinkább az állami építkezési kölcsönakció jelentősége nyomult előtérbe. Az 1923: XXXIV. t.-c. végrehajtásával megindított lakásépítő külön tevékenység a lakástermelés céljait szolgáló új magánépítkezéseket az összes építkezési költség 60%-áig terjedő, 7%-os kamatfizetéssel tízévi törlesztésre nyújtható állami építési kölcsönnel és rendkívüli házadómentességgel támogatta. Minthogy az állami kislakásépítő kölcsönakció az első két év folyamán nem járt a kívánt eredménnyel, az állam nagyobb szabású építési akciót indított: az építkezésnek az egész építési összeg 50%-áig terjedhető, 8%-os kamatfizetéssel 16 évi törlesztésre nyújtható állami kölcsönrel való támogatását.

1930 őszén a m. kir. pénzügyminiszter azzal a kívánsággal fordult a jelzálogüzlettel foglalkozó budapesti pénzintézetekhez, hogy egy millió P. üzletrésztökével szövetkezetet létesítsenek, mely a közszolgálati alkalmazottak, nyugdíjasok és más építetők által felépítendő családi házakra 30 millió P. keretében törlesztéses kölcsönöket nyújtson. Ilyen előzmények után az 1930: XLI. t.-c. alapján bontakozott ki az Országos Lakásépítési Hitelszövetkezet. A kölcsönöket még az 1923 évi rendezés alapján a népjóléti és munkaügyi minisztérium keretében létesített, majd annak megszűnése után az iparügyi tárca keretében működő Lakásépítési Állandó Bizottság hozzájárulásával és a Pénzintézeti Központ engedélyével folyósíthatják a közalkalmazottak részére, ha saját telkük van és rendelkezésükre áll az összes építési költség, illetőleg a hatóságilag

igazolt telekérték 45—50%-a. A kölcsön az építésre szükséges összeg 50%-áig terjedhet és 20 évi törlesztés feltételével nyújtható. Magánalkalmazott is részesülhet ilyen állami építési kölcsönben az építéshez szükséges összeg 40%-áig, ha elismert vállalati nyugdíjpénztár tagja. Ipari munkások megfelelő kedvezményes feltételekkel szintén kaphatnak az Országos Lakásépítési Hitelszövetkezet-től kölcsönt, annak az összegnek megfelelő keretben, mely összeg erejéig az ipari munkásság szociális biztosításának országos intézete érdekeltséget vállal az Országos Lakásépítési Hitelszövetkezet-nél részjegyek jegyzésével. Az előbb említett kategóriák igényeinek kielégítésén felül hiteligénylők is kaphatnak építési kölcsönöket az építési költség 40%-áig, ha az alapfeltételeket igazolják. A 2.110/1942. M. E. rendelet az említett Hitelszövetkezet működési körét még jobban kiterjesztette munkáslakóházak építésére azzal, hogy a rendelkezés alapján házépítés céljára a szövetkezet ipari, kereskedelmi és bányavállalatok részére kölcsönöket folyósíthat, hogy ennek hozadékból munkásaiknak lakásokat építsenek. Az ilyen lakásokra a pénzügyminiszter 30 évi, a községi pótadókra is kiterjedő ideiglenes házadómentességet engedélyezett.

A mezőgazdasági munkások számára emelt házak építésének ügyét első ízben az 1907: XLVI. t.-c. rendezte. Ez észszerű folyamánya volt annak az igénynek, melyet az állam ugyanezen évi előző törvény alkotásában, ha nem is gazdasági munkások, de a gazdasági cselédek és családtagjaik elhelyezése tekintetében támasztott. A gazda és a gazdasági cseléd jogviszonyának szabályozásáról szóló 1907:XLV. t.-c. 29. §-a ugyanis előírta, hogy a gazda köteles cselédjének a közegészség követelményeinek megfelelő elhelyezéséről gondoskodni. A törvény hatályba lépése után cselédlakásokat úgy kell építeni, hogy minden nős, vagy családos gazdasági cselédnek külön szobája és külön kamrája legyen és a hatályba lépéstől számított 10 éven belül a gazda a régebbi cselédlakásokat is köteles volt e követelményeknek megfelelően átalakítani. A közvetlenül ezután elfogadott 1907:XLVL t.-c. szerint, ha valamelyik törvényhatóság vagy község munkásházak létesítése céljából gazdasági munkásoknak ingatlant, vagy kész munkásházat elad, vagy bérbe ad, vagy építéshez kölcsönt nyújt, az államkincstár a munkások helyett kötelezettséget vállalhat a vételár egyhányadának legfeljebb 50 éven át való megfizetésére. Ugyanez a jogszabály a mezőgazdasági munkásházakra rendkívüli 20 évi, községi pótadóra is kiterjedő adómentességet engedélyez. — A falusi kislakásépítkezés számára azonban legnagyobb jelentőségűek a két világháború közé eső intézkedések. A halasztást nem tűrő sürgős esetekben házhelyek kijelöléséről és kishaszonbérletek alakításáról szóló 1920: XXIX. t.-c. felhatalmazta a földművelésügyi minisztert, hogy házhelyek kijelölése és az ehhez szükséges területeknek — esetleg megváltás útján — igénybe vétele iránt intézkedhessek és felhatalmazta a kormányt, hogy a családi otthon védelmét rendelettel szabályozza. A földbirtok helyesebb megoszlását szabályozó rendelkezésekről szóló 1920:XXXVI. t.-c. a közérdekű földbirtokpolitikai célok közé

sorozta a gazdasági munkásházak emelését. E törvény szerint a hadirokkantaknak, hadiözvegyeknek és felnőtt hadiárvának, ha nincsen sem házuk, sem házépítésre alkalmas ingatlanuk és azt hozzártartozójuktól sem kaphatnak, családonként 600 □-ölnél nem nagyobb házhely és belsőség juttatható. A földbirtok helyesebb megoszlását szabályozó rendelkezésekről szóló 1920: XXXVI. t.-c. kiegészítése tárgyában hozott 1924: VII. t.-c. értelmében az előbb említettek felül házhelyet kaphatnak azok is, akiknek — a ténylegesen együttélő házastársak ide nem számítva — mással, vagy másokkal közösen van háza, vagy házhelye. Az 1907: XIX. t.-c. létesítette a fentebb említett Falusi Kislakásépítő Szövetkezetet, hogy az állam anyagi támogatásával és közvetlen felügyelete alatt a munkások részére közvetlenül nyújtott építési hitelekkel előmozdítsa a mezőgazdasági munkáslakások építését. A telepítésről és más földbirtokpolitikai intézkedésekről szóló 1936:XXVII. t.-c.-nek pedig egyik kifejezett célja a „falusi lakosság számára családi otthon céljára alkalmas ingatlan szerzésének előmozdítása”. A törvény indokolása szerint „a megfelelő beltelekkel, kerttel kapcsolatos házhely lehet ugyanis a kiindulása a falusi lakosság vagyona gyarapodásának, a házhely mérsékelt vételárának; valamint a házépítés költségeinek megszerzése, vagy megfelelő feltételek melletti törlesztése az érdekelteket takarékosághoz szoktatja és sok esetben belátható időn belül annak az anyagi erőnek az előteremtését fogja lehetővé tenni, amely az eredetileg csak házhelyhez jutottat képessé teszi a törvény egyéb rendelkezéseivel szabályozott támogatás mellett önálló kisbirtok szerzésére is”.

Bár — miként említettük — csak a húszas évek rendelkezései alapján 260.000 mezőgazdasági dolgozó családja jutott igen kedvezményes feltételekkel házhelyhez és a Falusi Kislakásépítő Szövetkezet valóban előmozdította ezeknek a házhelyeknek tényleges beépítését, a mezőgazdasági lakosság keretében még mindig sok igény kielégítetlen maradt. Ezért az 1940: XXIII. t.-c.-ben kapott felhatalmazás alapján az Országos Nép- és Családvédelmi Alap a közjóléti szövetkezetek útján a legalább négy gyermekes családok részére 20—30 éves kamatmentes törlesztésre házakat juttat, vagy hitelkölcsönt folyósít ilyen családok házépítésére, vagy házak bővítésére. A család 18 évnél fiatalabb gyermekei után, a negyedik gyermektől kezdve az alap a törlesztési részletből gyermekenként 10% engedményt ad, melyeknek együttes összege a törlesztési részlet 70%-át nem haladhatja meg.

Fontosak a szociális irányú kislakásépítés elősegítésére adott rendkívüli adómentességek. A házadóról szóló 1922:XXII. t.-c. a gazdasági cselédházakat (a cseléd és családja természetbeni lakásként használt épületeket) adómentesnek nyilvánítja. A 2.700/1936. M. E. sz. rendelet szerint az egy szobából és legfeljebb még mellék-helyiségekből álló lakóházak állandóan adómentesek, ha a tulajdonos, illetőleg családja kizárólag, vagy túlnyomórésztben napszám-ból él. A 2.110/1942. M. E. sz. rendelet rendkívüli adómentességet biztosít munkáslakóházak építésére.

Romániában az 1930 május 30-i törvény a költségvetés terhére az Autonóm Pénztár részére 100 millió leu állami támogatást állapított meg. E törvény Bukarest belső területén egy 23.500 G-ol kincstári területet engedett át az Autonóm Pénztárnak a kislakás építkezés céljaira és a Bukarest közelében fekvő Baneasa község területéből ugyancsak átengedett 25 hektár területet azzal, hogy azt egészben, vagy részben Bukarest városa tulajdonában levő területtel felcserélhesse. Az állam az Autonóm Pénztár javára engedményezi mindazokat a követeléseket, melyek az egyes miniszterek által a közhivatalnokoknak nyújtott házépítési hitelekből az államkincstárt megilletik. Az állam ennek megtérítésére kötelezettséget vállalt, hogy költségvetésébe évenként bizonyos összeget állít be az Autonóm Pénztár támogatására. így a törvény hatályba lépését követő első évben a rendkívüli hitelek keretéből az állam 50 millió leut utalt az Autonóm Pénztárba. Ezen felül a törvényhatóságok és a községek — gazdasági helyzetükhöz képest — költségvetésükben gondoskodni kötelesek az Autonóm Pénztár évi támogatásáról. A szóban levő pénztárnak jogában áll legfeljebb 50 millió leuig a tőkepiacon kötvényeket kibocsátani.

A lakásépítések előmozdításáról szóló 1927 május 3-i törvény 25. §-a szerint az ipari, kereskedelmi és hitefügyi vállalatok munkaadói, akik rendes körülmények között 50-nél több munkást foglalkoztatnak, kötelesek gondoskodni arról, hogy alkalmazottaik és családjaik részére lakások épüljenek. A rendszeresen 100-nál több munkást foglalkoztató munkaadó saját számlája terhére köteles ilyen rendeltetésű lakásokat építeni. A többi munkaadók törvényhatóságunként lakásépítő érdekeltségbe tömörüljenek és erre a célra évi tiszta nyereségük 5%-át egy közös építési alapba fizessék be. Ezt a törvényi intézkedést nem hajtották végre.

Románia az erre rászoruló mezőgazdasági keresők részére messzemenő agrárreform keretében gondoskodott családi otthon teremtésére alkalmas házhelyekről.

Az egészségről és népgondozásról szóló törvény 145. §-a alapján a népgondozó hivatalok gazdasági szakosztályt kötelesek létesíteni. Ez a szakosztály nyilvántartja a helység lakásait, megkönnyíti a szegény családok lakhatását, s minden eszközzel elősegíti a gazdaságos kislakásépítést. Románia a munkáslakások részére jelentős és pedig állandó házadómentességet írt elő. Az egyenes adókról szóló törvény végrehajtási utasításának 86. §-a szerint a gyáraknak munkások és tisztviselők lakását szolgáló épületei után nem szabad adót előírni, ha a gyár körletében fekszenek és bérbeadás útján nem hoznak külön jövedelmet. A Monitorul Oficial 79/1929. számában megjelent „határozat” szerint „azok az épületek, melyek a gyárak kötelékébe tartoznak és a vállalat alkalmazottai és munkásai díjtalanul használnak, a házadó alól mentesek, ha azonban megállapítást nyer, hogy a lakásokat nem díjtalanul adják használatra, azokat a törvény általános szabályai szerint adóval kell megterhelni”.

Jugoszláviában az olcsó lakásokat építő tevékenységről szóló 1926 november 5-i törvény és ennek 1932 április 19-i novellája értelmében 10 millió dinár államkincstári tőkével kislakásépítés céljára állami alap létesült. Az 1932 évi novella 36. §-a alapján ez az alap a Belgrádi Állami Jelzálog Hitelintézet alapjává vált. A novella végrehajtása során a Munkaközvetítés Központi Igazgatósága a munkaközvetítéssel és a munkanélküliek segélyezésével járó kiadások fedezése után a munkaadók járulékbefizetéseiből fennmaradt összeget munkáslakások építésére az Állami Jelzálog Hitelintézet útján községeknek és közhasznú munkásház-építő szövetkezeteknek kölcsönözte. A kislakásépítés közvetlenül ezek részéről történt. A községek és az említett szövetkezetek erre a célra az Állami Jelzálog Hitelintézet útján legfeljebb 4%-os kamatra és 25 évi törlesztésre nyújtott jelzálog kölcsönökben részesültek. A jelentős részben ilyen kölcsönök hozadékából épült házakat a kölcsönvevők kötelesek voltak a szociális biztosítási kötelezettség hatálya alá eső munkásoknak igen méltányos és hosszú törlesztési feltétellel eladni, hogy a házakat a munkások ne béreljék, hanem azokat tulajdonukba vehessék.

Miként a későbbi 1927 május 3-i román törvény, a munkásvédelemről szóló jugoszláv 1922 évi törvény 23. szakasza is előírta, hogy munkavállalók számára megfelelő számú lakás építésére kötelezettek azok a gyáriparosok, akik 100-nál több munkást foglalkoztatnak, ha vállalatuk üzeme a városi település határától számított 3 km-nél messzebb fekszik. Az 1922 évi munkásvédelmi törvénynek ez a szakasza, miként annyi másé, „akárcsak a nagy munkaadóknak romániai ilyen értelmű kötelezettsége, nélkülözötte a megfelelő végrehajtást.

Az első világháborút követően a kislakás termelés terén kifejtett törekvések eredményei azt mutatták, hogy minden ország ipari fejlettsége és tőkeereje arányában igyekezett pótolni azokat a hiányokat, melyek a háború során és azt követő politikai átalakulások és forradalmak következtében jelentkeztek. Csehszlovákia erre a célra, jelentős állami támogatással erősített országos alapot teremtett, fejlesztette a közhasznú építő szövetkezeteket, rendkívüli adókedvezményekkel adott tápot a magánosok és az intézmények építő vállalkozásának. Az építkezések országos alapjának és a különböző közületek költségvetésének terhére a Csehszlovák Köztársaság viszonylagos tőkegazdagságának erejével és a földreformban rejlő lehetőségek kiaknázásával lendületes lakásépítő tevékenységet bontott ki.

Magyarország a mezőgazdasági dolgozók családi otthon teremtése végett a 20-as évek földreformja során 260.000 házhelyet és a különböző telepítési jogszabályok alapján ismét számos házhelyet hasított ki a falvakat övező területből ezek beépítésére — e munkában részletezett jelentős állami részesedés vállalásával — országos méretekben tevékeny falusi kislakásépítő szövetkezetet, majd

olyan rendeltetésű nép- és családvédelmi alapot létesített, mely szövetkezeti úton hathatósan elősegíti a több gyermekes dolgozók még be nem épített falusi házhelyein, sőt erre a célra szerzett újabb területeken családi otthonok teremtését. — A városi lakosság elsősorban a köz- és a magánalkalmazottak és ipari munkások gazdasági viszonyaiknak megfelelő lakásainak építésére Magyarország külön szervezetet, lakásépítő hitelszövetkezetet létesített és a társadalom biztosítási díjtartalékainak a tőkefedezeti rendszer következtében a járadék biztosítás elején különösen gyorsan gyarapodó tőkéjének jelentős részét — ilyen értelmű törvényrendelet alapján — magánalkalmazottak és ipari munkások lakótelepeinek létesítésével és fejlesztésével gyümölcsöztette. A kislakásépítés irányába terelt tőkemozgalmat, állami intézkedések eredményeként tervszerűen kiegészítette a vállalati nyugdíjpénztárak, a közületi nyugdíjintézmények, a biztosító magánvállalatok és a különböző közületek és közüzemek kislakásépítő tevékenysége, A széles körben, kiváltképpen a gazdasági cselédek és ipari munkások házáira, de az egyszobás és ezen felül csak mellékhelyiséggel rendelkező házakra is engedélyezett állandó, és ideiglenes, de tartós rendkívüli, a községi pótdóra is kiterjedő házadómentességet erősen ösztönözték a sok városrész képét átalakító magyar építőtevékenységek.

Románia az építések országos Autonóm Pénztárának szervezésével és ennek a társadalombiztosítással való egybekapcsolásával hathatósan elősegítette a kislakásépítés bővebb finanszírozását, ami azonban túlnyomóan a közületek tisztviselői, egyéb alkalmazottai, nyugdíjasai és hadirokkantak javára érvényesült és alig 15% erejéig a magánalkalmazottak, a saját számlájukra dolgozó kisiparosok és az ipari munkásság javára. Igaz, hogy 1927 évi román törvény arra kötelezte a nagyobb vállalatokat, hogy munkavállalóik lakásairól saját működésük körében gondoskodjanak, de a gyakorlatban mellőzték e törvény tiszteletreméltó céljának megvalósítását.

Jugoszlávia állami költségvetésének a terhére gondoskodott számos állami és közlekedési alkalmazott, továbbá a hadi kincstár terhére a katonatisztek lakásszükségletének fedezéséről és ipari munkásai javára hasznosította — a kislakásépítések finanszírozására létesített állami jelzálog hitelintézet útján — a munkaközvetítés országos központja külön alapjának tőkévé gyűlt azokat a pénzeit, melyek a munkaközvetítéssel és munkanélküliek segélyezésével járó kiadások fedezése után e külön alap harmadik rendeltetésével járó kiadások fedezése után e külön alap harmadik rendeltetésének céljára a kislakásépítésre fennmaradtak.

Megítélésünk szerint a kislakásépítkezés ügyét a legsokoldalúbb intézkedésekkel és a különböző társadalmi rétegek igényeivel és lehetőségeivel nagy mértékben számolva — Magyarország rendezte. Tőkeerejénél fogva és fejlett iparának nagy felkészültségével erre a célra a legtöbb tőkét Csehszlovákia mozgósította és a legnagyobb műszaki teljesítményeket mutathatja fel. Románia — minden más társadalmi réteg igényének teljesítését megelőzve — elsősorban és

a közhasznú építkezésre fordított tőkéjének nagy részével a köztisztviselők, közületi alkalmazottak és nyugdíjasok, továbbá a hadikárosultak igényeit elégítette ki, a nagyipari munkásság érdekében alkotott 1927 évi törvényt, mely a nagyüzemeket kötelezte munkáslakások építésére, megfelelően és országosan nem hajtotta végre. Ettől függetlenül a fővárost, s az ország több városát lényegesen átalakító hatalmas arányú építkezések valósultak meg, részben nagy vállalatoknak állandó üzemi munkásság kialakítására és megtartására célzó önkéntes kislakás építései és a magánvállalkozásnak a hatalmas iparosodással járó városba tódulás és városbővülés konjunkturális lehetőségeit kiaknázó üzletszerű építőtevékenysége. — Jugoszlávia az állami tisztviselők, a katonatisztek és a közlekedési alkalmazottak családi otthon teremtésére irányuló igényein felül az ipari munkásság emberséges lakásra irányuló követelményeinek aránylag csak szűk körben tehetett eleget, mert a munkaközvetítés országos szervezetének abból a külön alapjából, amelyből a munkaközvetítés és a munkánélküli segélyezés költségeit is kellett fedezni, körülbelül csak annyi jutott az ipari munkásság kislakás-építésének a finanszírozására, ami megfelelt az ipari munkásság bérjövödelme 1.65%-ának. Ezen felül Jugoszláviában számottevő munkáslakásépítést hajtottak végre a külföldi tőkeérdekeltséggel létesített újabb ipar- és bányavállalatok, részben, hogy a Nyugat-Európában otthonos munkaviszonyokat teremtsenek balkáni érdekeltségük körében, és részben hogy jól kiválasztott állandó üzemi munkásságot gyűjtsenek és tartsanak együtt a közösségi élet csomópontjaitól távolabb eső, de ércekben, termelési lehetőségekben gazdag vidékeken.

XII. Társadalombiztosítás.

Az anyagi bérvédelemnek, kiváltképen a legkisebb munkabéreket megállapító intézménynek alapelve, hogy a munkabér legalább annyi legyen, hogy belőle a munkás önmagát és a vele közös háztartásban élő nem kereső családtagjait eltarthassa és ezen felül félretehesse a keresőképtelenséggel járó inproductív életidőszakok során is jelentkező egyéni és családi szükségletek fedezésére. Az anyagi bérvédelem azonban egymagában elégtelen ennek a bérpolitikai alapelvnek gyakorlati megvalósításához. Egy országnak természeti javakban való gazdasága, geopolitikai helyzete, népességének sűrűsége, munkaképessége, műveltségének színvonala, szerkezete, osztályrésze a nemzetközi jövedelem megoszlásban, termelésének versenyhelyzete, gazdálkodásának belső — társadalmi, politikai, kulturális — feltételei, azok a legfontosabb mozzanatok, melyeknek minőségi értékétől és mennyiségi súlyától jelentős mértékben függ a munkabérek valóságos értéke. Az anyagi bérvédelem csak ilyen mozzanatokból következő korlátok között emelheti a tényleges bérek színvonalát. Emberi kapzsiságtól és hatalmi helyzetekkel való visszaéléstől eltekintve, a felsorolt mozzanatok korlátozó hatása folytán a bérek sehol sem ütik meg a természetes munkabér mértékét, nem felelnek meg az anyagi bérvédelem céljának. Ha ezen felül figyelemmel vagyunk az emberi előrelátás különbözőségére, melynek mértéke a munkavállalók kultúrája, egyéni felelősség- és kötelességérzete szerint is különböző, megértjük, hogy a munkásság zöme első sorban a jelen — sokszor általa nehezen fedezhető — szükségleteinek kielégítésére gondol, nem pedig a család holnapi, vagy még későbbi helyzetének biztosítására. A munkavállalók nagy többsége, ha gondol is a holnapra, elhesegeti annak gondját, mert a család mai szükségkielégítésének biztosítása is kérdéses. Ez a tömeges elesettség egyik forrása. Az állam feladata, hogy ha a munkabérek színvonalának és az emberi előrelátásnak elégtelensége okán — közhatalmi beavatkozás nélkül — az inproductív időszakokban a munkavállalónak és eltartásra szoruló családtagjainak megélhetése lehetetlenné válnék, akkor törvényi intézkedésekkel úgy ossza meg a munkabérekben rejlő vásárló erőt a produktív és inproductív életidőszakok között, hogy az utóbbiak során legalább az emberhez méltó létminimum meglegyen. Az állam tehát a jog kényszerítő erejével pótolja a sokaknál hiányzó előrelátást és kemény önfegyelmet, hogy a jelen elégtelen keresetéből is maradjon valami az esetleg tá-

voli jövőbeli szükségletek fedezésére. Kétségtelenül az államnak ilyen eljárása még a jelen szűkös kenyéradagját is csökkenti, de legalább a túlnyomórészt munkájukból élő családok megélhetésének soha sem hiányzó anyagi megalapozásához vezethet, kiváltképen azért, mert az állam a munkaadókkal rendszerint akkora hozzájárulást fizettet a költségek fedezéséhez, amennyit kényszerítő erővel a munkabérekből tartalékoltat és a kincstár hozzájárulásával is erősíti ennek a megoldásnak teherviselő képességét. Ennek az elvnek intézményes, logikus, rendszeres, általános és teljes megvalósulása esetében, az egyéni és tömeges elesettség megelőzése folytán kiszáradnak a nyomor-mocsarak, megszűnik a társadalmat bomlasztó tényezők televénye. Ez az államnak a jogrendet fenntartó fölényes hatalmát is a legcélravezetőbb módon oltalmazó és egyúttal a legemberségesebb eljárás. Mindenesetre olcsóbb a társadalmi bomlás folyamatainak karhatalommal való megfékezésénél.

A minden állampolgárt fenyegető egyéni és minden — kiváltképen az iparosodó — társadalmat fenyegető kollektív elesettség kockázatának és következményeinek elhárítása olyan célkitűzés, melynek szolgálatába az államok többféle intézményt állítottak. Ilyen jogintézmény a veszélyes üzemet fenntartó munkaadók szavatossága és ebből következő tartási kötelezettségének megállapítása munkavállalóik — üzemi munkában szerzett — betegsége, illetőleg üzemi balesete esetében. A munkaadói szavatosság megállapítása azonban egymagában káros a munkaadóra, aki nem tudhatja és a gazdasági számítás során nem számolhat azzal, hogy bizonyos termelési program, bizonyos gyártmány mennyiség előállításával összefüggésben hány munkása szenved balesetet, betegszik meg és utánuk a különböző felfogású bírói tanácsok mekkora kártalanítást állapítanak meg. A szavatossággal megterhelt munkaadó tehát magánhaszonra dolgozó biztosító magánvállalatnál volt kénytelen magát a szavatosságból és a kártérítési kötelezettségből származó anyagi következmények ellen biztosítani. Ez a rendszer hátrányos volt a munkásokra is, mert a kevés segéddel dolgozó kisiparosok magukat nem biztosították az említett kockázatok esetére, következésképpen balesetet elszenvedett vagy üzemi okokból megbetegedett munkásai számos esetben bírói útcn voltak kénytelenek követeléseiket érvényesíteni a nem mindig fizetőképes munkaadókkal szemben. Minthogy a kisiparosoknál sokszor kevés a kielégítésre elégséges alap, még a megítélt követelések értéke is kérdésessé vált. A tartalék nélkül élő baleseti sérült és családja a sokszor hosszadalmas eljárás idején a követelés megítéléséig és érvényesítéséig válságos helyzetbe sodródott. A nehézségek tömeges előfordulása a vizsgálódás körébe vont mind a négy országban arra készítette a bizonytalansággal szemben védekező munkaadókat, hogy a kormányzattól a szavatosság elvének érvényesítése helyett gazdaságosabb, a termelési és a szociális érdekek egyaránt megfelelő rendszer bevezetését, a munkások baleset és foglalkozási betegség esetére szóló kötelező biztosítás megvalósítását kívánják.

A társadalombiztosításban az egyéni és a kollektív megelőzésen és a családvédelen van a hangsúly, de ezt — az anyagi bérvédelem említett irányelvét szolgálva — kiegészíti az üzemi életből folyó károk fedezése (kártalanítás) a bekövetkezett hiánynak, az egészségromlás, a keresőképesség csökkenése okozta keresethiány pótlása (szükséglet-fedezés).

A két világháború között a munkásbiztosítás kifejezése helyet adott a társadalombiztosításnak. A munkásbiztosítás kifejezés helyes volt akkor, midőn a társadalompolitikai intézmények kezdeti állapotában a közjog alapú biztosítás körében kizárólag a túlnyomóan testi munkát végző munkavállalók népes csoportjai tartoztak. A közhatalmi védelemre szoruló és a társadalompolitika intézményeinek előnyeit igénylő kereső csoportok számának növekedése és a társadalmi fejlődés soha meg nem szűnő menete oda vezetett, hogy korunkban az üzemi élettel járó kockázatok esetére szóló kötelező biztosítás megszűnt csupán munkásbiztosítás lenni, annak kereteibe fokozatosan bevonultak a magántisztviselők, az önálló iparosok, kereskedők, önálló mezőgazdák is. A most tárgyalt államok közül jogszabályokban először Magyarország használta a társadalombiztosítás kifejezést, nem mintha az újítás magyar gondolat lett volna, hiszen az angol törvény sem szól labour insurance-ról, hanem national insurance-t használ. Németországban a kötelező kollektív biztosításnak neve a jogszabályokban nem *Arbeiterversicherung*, hanem *Reichsversicherung*, az irodalom pedig gyakorta *Sozialversicherung* kifejezést használ. Franciaországban a *Vassurance sociale* és nem *l'assurance ouvrière* az általános használt kifejezés. Amikor az 1938: XL. t.-c. társadalombiztosítás kifejezést használ és Országos Társadalombiztosító Intézetnek nevezte el ennek legnagyobb intézményét, ezt a vonatkozó törvényjavaslat a következőképpen indokolta: „a címben két gondolat jut kifejezésre, először, hogy az intézet működése a társadalmat biztosítja olyan megrázkódtatásokkal szemben, melyek a társadalom kockázatainak kiegyenlítése, tehát biztosítása nélkül erőt vennének a társadalom egyetemén, másodszor, hogy az intézmény nem egy, hanem több társadalmi rend szociális biztosításának feladatát látja el.” A dunai államokban, közelebbről Magyarországon tehát már évekkal az amerikai *social security* megvalósítása és a *Beveridge-terv* közzététele előtt törvényalkotásban kifejezett életrendező elvként érvényesült a szociális biztonság gondolata.

A társadalombiztosítás nemzetközileg elismert jelentőségét mutatja az e tárgyban elfogadott nemzetközi munkaügyi egyezmények száma. A két világháború között a Nemzetközi Egyetemes Értekezlet összesen 15 nemzetközi munkaügyi egyezményt fogadott el a társadalombiztosítás tárgyában. A Nemzetközi Munkaügyi Hivatal kiadásában 1941-ben Montrealban megjelent *International Labour Code* VI. könyvében (289—370. old.) összefoglalt 15 társadalombiztosítási tárgyú nemzetközi munkaügyi egyezmény közül Csehszlovákia négy, Magyarország hét, Románia két és Jugoszlávia öt egyezményt cikkelyezett be.

Csehszlovákia a Köztársaság alapításakor fenntartotta az állam területén az uralomváltozás előtt hatályos magyar és osztrák törvényeket, nevezetesen az 1907: XIX. magyar törvényt és az 1917 évi 4790. sz. magyar kormányrendeletet, továbbá a következő osztrák jogszabályokat: az 1887 december 28-i, az 1889 július 28-i, az 1890 január 17-i, az 1891 november 30-i és az 1892 szeptember 17-i osztrák törvényeket és *Körber* osztrák miniszterelnök 1906 évi reformprogramjából egyedül megvalósult, a magánalkalmazottak nyugdíjbiztosítására vonatkozó, az 1914 július 25-i császári rendelettel végrehajtott 1906 december 16-i osztrák törvény.

Magyarországon már az 1875: III. t.-c. 30 napi gyógyítási és betegápolási, valamint szülészeti költség viselésére kötelezte a munkaadót, ha erre az időre a munkás vagyontalansága miatt ápolásának költségét nem fedezheti. A kötelező betegségi biztosítás az ipartörvény hatálya alá eső összes üzemekre, nagyobb építkezésekre és a bányászatra és kohászatra hatályos, az erről szóló 1891: XIV. t.-c. szerint. Figyelemreméltó, hogy ez a félszázad előtt hatályba lépett magyar törvény már nemcsak a biztosítottokról, hanem családtagjaikról is gondoskodik. — A kötelező baleseti biztosítást Magyarországon az ipari munkavállalókra szóló érvénnyel az 1907: XIX. t.-c. valósította meg. — *Romániában* egy 1895 évi jogszabály intézkedett a bányamunkásság biztosításáról, míg az 1912 január 27-i törvény a kézműipari kényszertársulás szabályozásával összefüggésben valósította meg az iparban a kötelező munkásbiztosítást. — A *Szerb királyság* első ízben 1910-ben szabályozta az ipari munkavállalók kötelező betegségi és szülés esetére szóló biztosítását. — Mindezekből a törvényi intézkedésekből kitűnik, hogy vizsgálódásunk körében már az első világháború alatt, legalább is az iparban és a kereskedelemben a kötelező munkásbiztosításnak több ága működött.

Amikor alábbiakban biztosítási ágankint külön tárgyaljuk a Szociális biztosítás intézménye útján megvalósult munkavédelmet, a már több ízben említett International Labour Code könyveinek besztását és általában szerkezetét a lehetőség szerint követve, mellőzzük a munkahiány esetére szóló kötelező biztosításnak, illetőleg az ehhez hasonló szociális intézmények taglalását, mert ezt a kérdést — a nevezett *Code* szerint eljárást — e munka II. fejezetében tárgyaltuk.

A) A baleseti biztosítás.

A szociális biztosítás kialakulásának történeti sorrendjében először a baleseti biztosítás rendezését tárgyaljuk.

1. A kérdést szabályozó legfontosabb intézkedések.

Csehszlovákiában az 516/1919. sz. kormányrendelet; — az 1921 augusztus 12-i módosító rendelkezés; — a foglalkozási betegségekről szóló 99/1932. sz. törvény.

Magyarországon a betegségi és baleseti kötelező biztosításról szóló 1927: XXI. t.-c.; — a kormánynak adott kivételes felhatalma-

zása alapján kibocsátott 1950/1933. M. E., 6000/1933. M. E., 6500/1933. M. E., az 5960/1941. M. E., a 7200/1943. E. M. és a foglalkozási betegségről szóló 7600/1936. M. E. számú rendeletek. A Magyarországon az iparra vonatkozó szociális biztosítástól külön szabályozott és végrehajtott mezőgazdasági szociális biztosítás ügyét később tárgyaljuk.

Romániában 1933 április 8-ig a magyar felségjog alatt volt területeken a magyar 1907: XIX. t.-c, az osztrák felségjog alatt volt területen az osztrák munkásbiztosítási jog, az Ókirályságban (a Regátban) pedig az 1912 január 27-i törvény volt hatályban.

Jugoszláviában a szóban levő kérdést a munkásbiztosításról szóló 1922 május 24-i törvény szabályozta.

A fenti intézkedések a biztosítást mind a négy államban kötelezővé tették, de meghatározott foglalkozásokban dolgozó, vagy korábban biztosításra kötelezett egyéneknek megadták a baleset eseteére önkéntes biztosítás lehetőségét.

2. A biztosítási kötelezettség hatálya.

Csehszlovákiában baleset eseteére biztosításra kötelezett az, aki a Köztársaság területén szolgálati viszony, vagy tanviszony alapján munkát, illetőleg szolgálatot teljesít. A szülők vállalatában (gazdaságban) velük együtt dolgozó gyermekek kereső tevékenysége magában nem alapít biztosítási kötelezettséggel járó munkaviszonyt. Biztosításra kötelezettek az otthonmunkások is, tehát akik egy vagy több munkaadó műhelyén kívül végeznek ipari munkát.

Magyarországon baleseti biztosításra kötelezettek nemre, korra, állampolgárságra és a javadalmazás nagyságára, valamint betegségi biztosítási kötelezettségükre tekintet nélkül azok, akik az iparban és a kereskedelemben, bányászatban és kohászatban, továbbá szállítmányozás, illetőleg az áruk forgalmazása körében munkavállalóként munkabér fejében szolgálatot teljesítenek. Ugyanaz a személy egyidejűleg többször is biztosítva lehet, mert a mellékfoglalkozás is a biztosítási kötelezettség hatálya alá esik az előbb felsorolt foglalkozások körében. — Baleset biztosításra kötelezettek a tanoncok, a gyakornokok és más olyan egyének is, akit kiképzésük fejében javadalmazás nélkül, vagy a szokásosnál csekélyebb bérért dolgoznak, vagy kiképzésükért díjat fizetnek, továbbá a háztartási alkalmazottak.

Román társadalombiztosítási törvény külön nem állapítja meg a baleseti biztosítási kötelezettséget, mert erre biztosításra kötelezettek mindazok, akik betegségi biztosításra kötelezettek, ama mezőgazdasági munkavállalók kivételével, akik átmenetileg, időlegesen elemi erővel hajtott mezőgazdasági gép mellett dolgoznak és akik csak az ilyen gépek mellett előforduló balesetek ellen biztosítandók. — Általában biztosításra kötelezettek — az erdő- és a mezőgazdaságiak kivételével — azok a munkavállalók, akiknek havi javadalmazása a 8000 lejt nem haladja meg. Biztosításra kötelezettek még: a) az önálló iparosok, akiket az iparjog ennek minősít; — b) a saját számlájukra a megrendelő lakásán egyedül vagy tanonc segítségével dolgozó iparosok; — c) ama személyek, aki lakásukon

vagy más olyan helyen, ahol nincsenek alávetve a munkaadó felügyeletének, idegen személyek részére és rendelésre munkát végeznek, még abban az esetben is, ha a nyersanyagot hozzá maguk szerzik be (otthonmunkások, alvállalkozók); — d) gépkocsivezetők, bárkocsisok, mindazok, akik önállóan, saját járműveikkel fizetett fuvarozást végeznek, ha működésüket városban folytatják, továbbá a saját járműveikkel biztosításra kötelezett üzemek részére fuvarozók; — e) hatósági engedély alapján városban dolgozó vándorárusok, hordárok, bizományosok; — f) tanulók, gyakornokok, valamint azok, akik munkaadóik részére fizetés nélkül dolgoznak vagy csak természetbeni javadalmazásban részesülnek; — g) a feleség kivételével a munkaadó családtagjai, a munkaadó üzemében rendszeresen munkát végeznek, még akkor is, ha ezért fizetést nem kapnak.

Jugoszláviában baleseti biztosításra kötelezettek nemre, korra és állampolgárságra való tekintet nélkül: a) akik átmenetileg vagy állandóan munkaviszony alapján testi vagy szellemi munkerejüket ellenszolgáltatás ellenében mások rendelkezésére bocsátják; — b) tanoncok, gyakornokok, kereskedelmi és ipari szakintézetek tanulói; — c) otthonmunkások, abban az esetben is, ha a munkához szükséges nyersanyagot és segédanyagot maguk szerzik be és saját számlájukra is dolgoznak; — d) olyan hajókon, melyek legfeljebb 50 bruttó register tonna, ürtartalommal rendelkeznek és amelyeket nem elemi erővel hajtanak, a munkaadó is biztosításra kötelezett, ha a hajó személyzetéhez tartozik; biztosításra kötelezettek továbbá a sem gőzzel, sem mechanikai motorral, legfeljebb kisegítő motorral hajtott halászbárkák munkaadó-tulajdonosai, ha a hajó személyzetéhez tartoznak; — e) a háziiparral foglalkozók; — f) a mezőgazdasági munkavállalók biztosításának megvalósításáig biztosításra kötelezettek azok a munkások is, akik mezőgazdasági üzemben elemi vagy állati erővel mozgatott géppel dolgoznak, vagy kazánok, motorok mellett vannak baleseti veszélynek kitéve.

3. A biztosítás szolgáltatásai.

Csehszlovákiában baleset esetében amíg szükséges időbeli korlátozás nélkül orvosi gyógykezelés, gyógyszer, gyógyfürdő, gyógyvíz és gyógyászati segédeszköz jár. Pénzbeli segély: a balesetből kifolyólag szükséges gyógykezelés idejére a keresőképtelenség tartamára, de legfeljebb 10 héten át táppénz, ezt követően a keresőképtelenség tartamára járadék.

Magyarországon: a) orvosi gyógykezelés, gyógyszer, gyógyfürdő, gyógyvíz és a szükséges gyógyászati segédeszköz; — b) a baleset okozta keresőképtelenség idejére, de legfeljebb 20 héten át táppénz a betegségi biztosítás szerint járó mértékben, ha a sérült nem részesül zárt intézeti kezelésben; — c) a táppénzzel való segélyezés vagy azt helyettesítő ellátásos gyógyfürdő, kórház, gyógyintézeti ápolás lejártától gyógykezelési járadék, a keresőképtelenség tartamára a gyógykezelés befejezéséig; — d) járadék a gyógykezelés megszűnésétől a keresőképtelenség, illetőleg a keresőképesség csökkenésének tartamára.

Romániában a szolgáltatások: a) orvosi gyógykezelés, gyógyszer, gyógyászati segédeszközök, gyógyfürdő és gyógyvíz; — b) táppénz a betegségi biztosításban előírt mértékig a keresőképtelenség tartamára, de legfeljebb a gyógykezelés befejezéséig; — c) járadék a keresőképtelenség idejére eső gyógykezelés megszűnésétől a keresőképesség csökkenésének idejére.

Jugoszláviában: a) orvosi gyógykezelés, gyógyszer és gyógyászati segédeszköz legfeljebb 26 héten át; — b) táppénz a teljes gyógyulásig, de legfeljebb a sérüléstől számított 10 héten át; — c) járadék a keresőképtelenség, illetőleg a keresőképesség-csökkenés idejére a 11-ik héttől kezdve, illetőleg — ha a táppénzre való jogosultságot a sérült korábban elvesztette — a táppénz beszüntetésének időpontjától.

4. A baleseti járadék kiszámításának módja.

Mind a négy államban a járadék alapjául szolgáló beszámítható javadalmazás az az összeg, melyet a biztosított a balesetet közvetlenül megelőző 52 héten át balesetbiztosítási kötelezettség hatálya alá eső üzemekben keresett. Ha a biztosításra kötelezett a balesetet közvetlenül megelőző 52 héten át biztosított munkavállaló minőségben nem dolgozott, havi fizetéses biztosítottnál a havi fizetés tizenkétszeresét, egyéb munkavállalóknál az átlagos heti javadalmazás ötszörösét, ha így sem állapítható meg a beszámítható javadalmazás, a munkában töltött napokra kapott átlagos napibér háromszorosát kell alapul venni. A beszámítható javadalmazásnak legmagasabb összege *Magyarországon* 5760 pengő, legalacsonyabb összege 480 pengő. — *Csehszlovákiában* beszámítható javadalmazás legmagasabb összege 12.000 Kc. volt.

A járadék kiszámításánál figyelembe vett beszámítható javadalmazás összege és ennek arányában a járadék utólag emelhető. Ha ugyanis a baleseti sérült tanuló, „volontőr” vagy egyéb olyan személy, aki kiképzésének befejezetlensége miatt díjazásban vagy egyáltalán nem, vagy nem teljes értékű díjazásban részesült, *Csehszlovákiában*, *Magyarországon* és *Jugoszláviában* beszámítható javadalmazását olyképen kell elbírálni, hogy az elérje az ugyanabban az üzemben vagy szomszédos hasonló üzemben és ugyanabban az időben hasonló munkát végzett és rendes munkabér fejében dolgozó biztosítottak rendszerinti legkisebb javadalmazását. *Magyarországon* ezen túlmenő intézkedés, hogy annak a baleseti sérültnek beszámítható javadalmazása, aki a baleset idejében 21. életévét még nem töltötte be, ennek a kornak elérése után — ha ez reá kedvezőbb — az övéhez hasonló munkát végző olyan munkavállaló beszámítható javadalmazásának feleljen meg, aki 21. életévét már betöltötte. — *Jugoszláviában* az alaprendelkezést kiegészítő intézkedés, hogy legalább 33%-os keresőképesség csökkenés vagy baleset okozta elhalálozás esetében a díjazás nélkül, vagy szokásos összegnél alacsonyabb díjazásért dolgozó tanoncok, gyakornokok, szakmai kiképzésben részesülők vagy legfeljebb 18 évesek járadékot illetőleg az utánuk járó szolgáltatást abban a mértékben kell felemelni, hogy a já-

radék megfeleljen egy olyan munkás járadékának, aki ugyanezt a munkát, melyet a sérült, illetőleg az elhunyt látott el, teljes értékű díjazás ellenében végzi.

A baleseti járadék vagy teljes vagy részjáradék a szerint, hogy a munkavállaló a baleset következtében keresőképtelenné vált, vagy keresőképességének csak egy részét vesztette el. A keresőképtelenség esetében járó teljes járadék a beszámítható javadalmazás $66\frac{2}{3}$ %-a mind a négy államban, Jugoszlávia kivételével, ahol baleset okozta teljes keresőképtelenség esetében a járadék megfelel a beszámítható javadalmazás teljes összegének. Ha a biztosított a baleset következtében nemcsak keresőképtelenné, hanem tehetetlenné is vált és emiatt állandó ápolásra vagy gondozásra szorul, ennek tartamára a járadék a teljes járadékot meghaladó mértékben állapítható meg és pedig *Csehszlovákiában* és *Magyarországon* a beszámítható javadalmazás középátlósának mértékéig, *Jugoszláviában* pedig legfeljebb a beszámítható javadalmazás összegének %-ával emelt mértékben.

Nem teljes keresőképtelenség, de csökkent keresőképesség esetében a baleseti sérültet a teljes járadék akkora hányadának megfelelő részjáradék illeti meg, mely a keresőképesség csökkenése arányának felel meg. Részjáradékra azonban a biztosított csak akkor jogosult, ha ez a csökkenés elér bizonyos mértéket. Részjáradékot a biztosított csak akkor igényelhet, ha a keresőképesség csökkenése meghaladja *Csehszlovákiában* a 10%-ot, *Magyarországon* a 15%-ot, *Romániában* a 20%-ot, *Jugoszláviában* a 10%-ot.

Ha a részjáradékot *Magyarországon* 25%-ot meg nem haladó keresőképességcsökkenés alapján állapították meg, a járadékot a keresőképességcsökkenés állapotának kezdetétől számított 2 évi időtartam elteltével meg kell szüntetni. Ha a sérült állapota utóbb annyira rosszabbodik, hogy keresőképességének csökkenése három egymást közvetlenül követő hónapon át a 25%-ot meghaladja, járadékigénye legkorábban az új járadékigény bejelentését követő esedékességi nappal újul fel. — *Romániában* ha 20%-nál kevesebb a keresőképesség csökkenése, a biztosítottat járadék helyett a kiszámítható járadék egy havi összege ötvenszeresének a megfelelő végkielégítés illeti meg. — A baleseti sérült, kifejezett kérésére járadék helyett végkielégítésben részesíthető az a biztosított, akinél a keresőképesség csökkenésének foka bár meghaladja a 20%-ot, de legfeljebb 30%.

5. A foglalkozási betegségek kártalanítása.

Csehszlovákiában a 99/1932. sz. törvény előírja a foglalkozási betegségek kártalanítását. E törvény szerint a foglalkozási betegségek kártalanítása tekintetében az üzemi balesetre irányadó szabályokat azzal az eltéréssel kell alkalmazni, hogy a járadék ebben az esetben a keresőképtelenségnek nem a 11. hetétől, hanem a 27. hetétől kezdve jár. Figyelemreméltó intézkedés a törvény 5. §-ának, hogy a foglalkozási betegség súlyosbodásának vagy megismétlődésének veszélye esetében a keresőképtelenséggel járó betegségben

szenvedőnek keresőképessége csökkenésének megfelelő járadékon felül a teljes járadék fele összegéig átmeneti járadék adható, ha felhagy a személyére ilyen veszélyes foglalkozással.

Az 1932 évi törvény 25 betegséget minősít kártalanítási igényre jogosító foglalkozási betegségnek. Ezeknek száma a 36/1938. sz. kormányrendelet intézkedése következtében emelkedett.

Magyarországon az 1927:XXI. t.-c. 70. §-ának intézkedése alapján kiadott 7600/1936. M. E. sz. rendelet állapítja meg az üzemi balesettel azonos módon kártalanításra igényt adó foglalkozási betegségek jegyzékét. A jegyzékben a betegségeknek 10 féle csoportja szerepel 28 pontban felsorolt munkafolyamattal kapcsolatban.

Romániában a foglalkozási betegségek az üzemi balesettel azonos elbírálás alá esnek. A kártalanítási igényt adó foglalkozási betegségek jegyzékét a Társadalombiztosítás Központi Pénztárának tanácsa állapította meg 1939 novemberi rendes üléséből kiadott határozatban. A román jegyzékben a betegségeknek 24 féle csoportja szerepel 52 pontban felsorolt munkafolyamattal kapcsolatban.

Jugoszláviában a munkásbiztosításról szóló törvény 84. §-ának rendelkezése értelmében üzemi balesetnek számít a kolera, a pestis, a sárgaláz és a beriberi megbetegedés, ha szolgálat közben tenge-rész esik ilyen betegségbe. Ezekon felül ólom-, higany- és foszfor-mérgezés, ha ilyen anyag kezelésével járó munka nyomán keletkezik. A szociálpolitika minisztere a termelésben illetékes miniszterekkel egyetértve egyéb anyagok okozta ipari mérgezéseket is foglalkozási megbetegedésnek minősítheti.

6. *Kártalanítás halálos kimenetelű üzemi balesetkor.*

Az üzemi baleset (foglalkozási betegség) következtében özvegyen maradt nő haláláig, vagy férjhezmeneteléig mind a négy államban járadékra jogosult. Az évi járadék Csehszlovákiában, Magyarországon és Romániában a meghalt férj beszámítható javadalmazásának 20%-a, Jugoszláviában 33%-a. — Ha a biztosított férj a baleset után kötött házasságot, Csehszlovákiában, Jugoszláviában és Magyarországon az özvegy csak akkor igényelhet járadékot, ha a házasságból igényjogosult törvényes gyermek származott, illetőleg törvényesített gyermek maradt hátra.

A biztosított nő özvegygé vált férje, akit keresőképtelensége miatt egészen, vagy túlnyomóan felesége tartott el, addig, amíg tartásra szorul, meghalt felesége beszámítható javadalmazásának a csehszlovák jog szerint a 10%-át, tehát az egyébkénti özvegyi járadék felét, a magyar jog szerint 20%-át, a román jog szerint szintén 20%-át, a jugoszláv jog szerint 33%-át kapja, tehát az utóbbi három államban az egyébkénti özvegyi járadék mértékének megfelelő összeget. Az a nő, aki férjétől törvényesen elvált vagy férjétől halálát közvetlenül megelőzően legalább egy éven át külön élt, járadékot a csehszlovák, a magyar és a jugoszláv jog szerint csak akkor kaphat, ha férje ellen tartásra jogos igénye volt. A román jog kivételével ebben az esetben a kártalanítás összege nem haladhatja meg a tartásdíjat. — Ha a meghalt férj után igényjogosult özvegy és elvált nő is maradt, a csehszlovák, a magyar és jugoszláv jog szerint

az özvegy és az igényjogosult elvált nő vagy nők az özvegyi járadékban egyenlő mértékben osztoznak. Az elvált nő járadéka azonban sohasem haladhatja meg a bíróilag megítélt vagy joghatályosan vállalt tartásdíj összegét. Ha ez utóbbi a járadéknál alacsonyabb, a különbséget az özvegyé. A járadékot élvező özvegy vagy elvált nő, új férjhezmenetele esetében a csehszlovák és a magyar jog szerint évjáradék összegének háromszorosával kell végkielégíteni. Ha a végkielégítésre igényjogosult erről a jogáról meghatározott feltételekkel lemond, özvegyi járadékra vonatkozó igénye az újabb házasság megszűnésével felújul.

Egyébként az özvegyi járadékra való jogosultság alapján özvegy férfi végkielégítésre nem jogosult.

Az elhalt biztosított törvényes vagy törvényesített gyermeke 16. életévének betöltéséig évi járadékul a meghalt beszámítható javadalmazásának a csehszlovák és a magyar jog szerint 15%-át, a román jog szerint 20%-át, a jugoszláv jog szerint 25%-át, ha pedig teljesen árván marad, vagy később jut ilyen állapotba, járadékul a csehszlovák, a magyar és a román előírások szerint a beszámítható javadalmazás 30%-át, a jugoszláv rendelkezés szerint 33%-át kapja.

— A hátrahagyott gyermek részére hivatásbeli kiképzése, tanulmányai folytatásának elősegítése céljából a csehszlovák, a magyar és a jugoszláv jog szerint 24., a román rendelkezés szerint 21-ik életévének betöltéséig járadék állapítható, meg. — Mind a négy állam joga szerint a járadékot a 16. életét betöltött gyermeknek is meg kell adni, amíg testi vagy szellemi fogyatkozása miatt teljesen keresőképtelen és megfelelő más jövedelem hiányában tartásra szorul. — Egy biztosított után járadékra jogosult családtagokat megillető szolgáltatások együttesen sem haladhatják meg az üzemi baleset következtében meghalt egyén beszámítható javadalmazásának a magyar jog szerint $66\frac{2}{3}\%$ -át, a román előírás szerint 60%-át és a jugoszláv jog szerint 100%-át. Ha a járadékok összege ezt meghaladja, az igényjogosult járadékainak összegeit aránylagosan kell csökkenteni.

A magyar törvénynek figyelemre méltó intézkedése, hogy a törvényes gyermekkel a kártalanításnál egy tekintet alá esik az unoka, ha az elhalt egyén halálát közvetlenül megelőzően legalább egy éven át őt ingyenesen eltartotta és nincsen más eltartására köteles és képes hozzátartozója.

Szülők és nagyszülők, akiket keresőképtelenségük miatt egészen, vagy túlnyomóan az üzemi baleset következtében meghalt biztosított tartott el, amíg tartásra szorulnak évi járadékul együttesen — román jog szerint külön-külön — a meghalt beszámítható javadalmazásának a csehszlovák, a magyar és a román jog szerint 20%-át, a jugoszláv intézkedés értelmében 33%-át kapják. Romániában ha az özvegy és árvák együttes járadéka a beszámítható javadalmazás 40%-át eléri, a szülőket együttesen illeti meg a beszámítható javadalmazás 20%-ának megfelelő járuléka. — Ha a járadékra igényjogosult családtagok járadékai együttesen meghaladják a beszámítható javadalmazás arányában kifejezett azt a legmaga-

sabb értéket, melyen túl a hátrahagyottakat megillető szolgáltatások együttes összege nem emelkedhet, akkor a szülők csak a házastárs és a gyermekek, a nagyszülők pedig a házastárs, a gyermekek és a szülők járadékigényének kielégítése után jogosultak járadékszolgáltatásra.

Testvér a csehszlovák és a magyar jog szerint kártalanításban nem részesülhet. A román vonatkozó rendelkezés értelmében a baleset következtében elhalt biztosított testvére járadékra jogosult és pedig a testvérek 18. életévük betöltéséig összesen a beszámítható javadalmazás 20%-ára, feltéve, hogy az özvegy, az árvák, a szülők és a nagyszülők járadékai összesen nem érik el a beszámítható javadalmazás 60% át. — Jugoszláviában a baleset következtében elhunyt biztosított által egészen vagy túlnyomó részben eltartott testvér 16. életévének betöltéséig járadékra jogosult, ha az özvegy és az árvák járadékai együttesen nem érik el a beszámítható javadalmazást.

7. *Temetkezési segély.* Ha a biztosított üzemi baleset (foglalkozási betegség) következtében meghal, a családtagnak, illetőleg a temetésköltség viselőjének a csehszlovák jog szerint a helyi szokásnak megfelelő, a magyar, a román és a jugoszláv jog szerint a betegség biztosításban megállapított mértékű bér. — Magyarországon és Jugoszláviában az átlagos napibér 30-szorosának megfelelő összegű temetkezési segély jár. Ha a biztosított már baleseti járadékos volt, a román jog szerint — abban az esetben ha a járadékát $\frac{2}{3}$ -ot meghaladó keresőcsökkenés alapján állapították meg — utána az igényjogosultnak a havi járadék négyszeresének megfelelő összegű temetkezési segély jár.

A baleseti kártalanításra való igényjogosultságot a csehszlovák és a magyar jog szerint a biztosított szakmájára illetékes önkormányzati testület, kártalanítási bizottság állapítja meg. A kártalanítási bizottságokat a baleseti biztosításban érdekelt munkaadók és a biztosításra kötelezettek külön-külön egyenlő számban, titkos szavazással és az arányos képviselő elve szerint választják. Egy szakmára illetékes kártalanító bizottságot az illető iparághoz (iparágak csoportjához) tartozó munkaadókból és biztosítottakból kell alakítani.

Romániában közvetlenül választott önkormányzatnak nincsen szerepe a baleseti szolgáltatásokban való jogosultság elbírálásánál.

Jugoszláviában a Központi Munkásbiztosító Intézet elnöksége és a kerületi intézetek, valamint a vállalati pénztárak elnökségei a baleseti szolgáltatások megállapítására négy tagból álló paritásos összetételű járadékmegállapító bizottságot alakítottak. Sajátos rendelkezése a jugoszláv jognak, hogy a bizottságok csak egyhangú határozatot hozhatnak, ha egyhangúság nem alakul ki, az ügyben a kerületi intézet illetőleg a vállalati pénztár elnöksége határoz.

8. *A baleseti biztosítás szerve.* — *Csehszlovákiában* a kötelező baleseti biztosítás intézményei a baleseti biztosító intézetek voltak, Prága, Brünn, Pozsony, székhelyekkel. — *Magyarországon* a baleseti kártalanítást országos illetékességgel az Országos Társadalombiztosító Intézet látja el, az egyes különálló betegségi biz-

tosító intézetek, csak a baleseti járadék előtt esedékes segélyeket folyósítják. — *Romániában* a baleseti biztosítást a Központi Munkásbiztosító Pénztár látja el. — *Jugoszláviában* e biztosítás hordozója a Központi Munkásbiztosító Intézet, mellette a közlekedési vállalatok munkásbiztosító pénztárai is ellátnak baleseti biztosítási teendőket.

Amíg Csehszlovákiában és Magyarországon a baleseti biztosítás intézménye élén a biztosításban érdekelt munkaadókból és munkavállalókból a legszélesebb alapon választott önkormányzati testületek álltak, addig Romániában az önkormányzati szervek tagjait nem a munkaadó és a munkavállalók választják, hanem őket az érdekképviselői kamarák jelölése alapján a munkaügyi miniszter nevezi ki. Jugoszláviában is a végrehajtó hatalomtól függ az önkormányzati szervek összetétele.

9. *Kárfedezés.* A baleseti biztosítás költségeinek fedezése Csehszlovákiában, Magyarországon és Jugoszláviában azonos kárfedezési elvek szerint történik. A baleseti kártalanítás szolgáltatásait, ügyviteli költségeit és a biztosító intézmény által kifejtett baleset-elhárító tevékenység költségeit a biztosításra kötelezett munkaadók fedezik olyképen, hogy mindezeket a költségeket összesítve az úgynevezett felosztó-, kiróvórendszer eljárásaival — a nagy munkaadónál biztosítási járulék, a kis- és a háztartási munkaadónál díjak formájában — terhükre előírják. A baleseti járulékot fizető munkaadók a baleseti biztosítás összköltségéből a következő tényező figyelembevételével kiszámított aránylagos részt fizetik: az elmúlt év folyamán az üzem biztosítására kötelezett munkavállalóinak kifizetett munkabérek összege, az üzem veszélyességi arányszáma, a balesetbiztosítási statisztikai adatok alapján kiszámított egységdíjtétel. A baleseti biztosítási díjat fizető kis- és háztartási munkaadók Csehszlovákiában és Jugoszláviában — miként a betegségi biztosításban — a betegségi biztosítási járulékfizetési időszakonként a napi bérosztályoknak megfelelő, Magyarországon pedig átalányösszegekben megállapított díjat fizetnek minden baleseti biztosításra kötelezett munkavállaló után. A járulékfizető munkaadók között a baleseti biztosítási díjakból származó jövedelemmel az összes baleseti költségnek nem fedezett részét, hozzátehetjük, az összes költségeknek nagyrészét kell felosztani. A munkaadók a baleseti biztosítási kötelezettség alapján fizetett járulékok és díjak fejében a biztosított javadalmazásából semmit sem vonhatnak le. — A román társadalombiztosítás, tehát az összes biztosítási ágak költségeit „egységes járulék”-kal fedezik, ami — iparra és foglalkozásra tekintet nélkül — az átlagos napibér 8%-a. A munkaadók jogosultak a járadék-kulcsnak megfelelő járulékösszeg felét a biztosításra kötelezett munkavállaló béréből levonni. Az öt munkavállalónál rendszerint több alkalmazottat foglalkoztató munkaadók azonban az átlagos munkabér 1%-ának megfelelő kiegészítő járulékkal kötelesek a baleseti biztosítás költségeinek fedezéséhez, valamint a nyugdíjtaralék kiegészítéséhez hozzájárulni, E kiegészítő hozzájárulás kizárólag a munkaadót terheli.

10. *Balesetelhárítás.* Az üzemi egészségvédelemről szóló fejezetben, már részletesen foglalkoztunk ezzel a kérdéssel. Mind a négy-állam jogszabályai a baleseti biztosításra kötelezett vállalatokra és foglalkozásokra hatályos egészségvédő és balesetelhárító óvrendszabályok kiadására hatalmazták fel a baleseti biztosítás központi szerveit. Az óvrendszabályok jogérvényességének feltétele Magyarországon a belügyminiszter, Romániában a munkaügyi miniszter, Jugoszláviában a szociálpolitikai miniszter jóváhagyó intézkedése. Magyarországon e szabályok belügyminiszteri rendeletek formájában jelentek meg. Aki a joghatályos baleset elhárító óvrendszabályok végrehajtását elmulasztja, a csehszlovák jog szerint a Központi Társadalombiztosító Intézet által megállapított bírságot köteles fizetni, — a magyar jog szerint, ha a munkaadó baleseti díjat fizet, a mulasztás elkövetője a baleseti díj kétszereséig terjedhető baleseti biztosítási pótdíj fizetésére kötelezhető, — a román jog szerint 25%-kal felemelt kiegészítő hozzájárulást köteles fizetni, — a jugoszláv szerint, pedig akkora pójtárulékkel terhelhető, mely a betegségi biztosítási járulék összegének kétszereséig emelkedhetik. Egyik állam joga sem engedélyezi az ilyen büntető jellegű terheknek részben vagy egészben a munkavállalókra áthárítását.

Ha a munkaadó vagy az a megbízottja, akinek eljárásáért felelős, a joghatályos óvintézkedést nem foganatosította — mind a négy állam joga szerint — a munkaadó a mulasztás által okozott balesetből (foglalkozási betegségből) származó összes biztosítási költséget annak a biztosító intézménynek köteles megtéríteni, melyre ez a költség közvetlenül hárult. Mindezekben az anyagi hátrányokon felül a csehszlovák és a magyar jog szerint a mulasztásért felelős munkaadó magasabb baleseti járulékterhet visel — ha baleseti járulékot és nem díjat fizető munkaadó — annak következtében, hogy a megállapított mulasztás esetében üzeme a veszélyességi táblázat magasabb osztályába sorozható, ha pedig már a legmagasabb veszélyességi osztályba tartozott, veszélyességi arányszáma a legmagasabb osztály veszélyességi arányszámának kétszereséig emelhető.

Újszerű magyar intézkedés hathatós ösztönzést adott arra, hogy az üzem vezetősége a mérnökalkalmazottak és a munkásság tapasztaltabb képviselőjének bevonásával elősegítse a mindenkor legcélszerűbb balesetelhárító eljárások felismerését. A magyar jog szerint ugyanis, ha az üzem munkásvédelmi berendezése a mindenkori hatályos törvényes rendelkezésekben és szabályokban előírttnál tökéletesebb, vagy ha a munkaadó a munkásságnak a balesetek elhárítására rendszeres ránevelése és oktatása érdekében saját munkavállalói képviselőinek bevonásával balesetelhárítási bi-
eottság útján külön tevékenységet fejt ki, üzemére a közepestől számított 35%-ig terjedhetően alacsonyabb veszélyességi arányszám állapítható meg

11. *A magyar gazdasági munkavállalók baleseti biztosítása.* Csehszlovákia kivételével, miként e fejezetben előadottakból kitű-

pik, a baleseti biztosítási kötelezettség csak az ipari, a bányászati, a kohászati és a kereskedelmi munkavállalókra hatályos. Magyarország már a századfordulókör pótolni kívánta ezt a hiányt, miért is külön jogszabállyal rendezte a mezőgazdasági munkavállalók egyes kategóriáinak kötelező, egyéb kategóriáinak önkéntes baleseti biztosítását. Alábbiakban csak a magyar mezőgazdasági baleseti biztosítással foglalkozunk, minthogy Csehszlovákia egységes szociális biztosítása egyaránt vonatkozik az iparra, a kereskedelemre és mezőgazdaságra, Románia és Jugoszlávia viszont szociális biztosítási rendszerüket nem terjesztették ki a mezőgazdasági munkavállalókra és külön jogszabállyal sem gondoskodtak a mezőgazdasági szociális biztosításnak vagy ezt helyettesítő megoldási mód rendezéséről.

A magyar mezőgazdasági biztosításra vonatkozó jogszabályok: a gazdasági munkás- és cselédpénztárról szóló 1900. XVI. t.-c., az ezt részben módosító, részben kiegészítő 1902: XIV. t.-c., az 1912:VIII., az 1913:XX. t.-c. és a 157.000/1928. F. M., a 79.000/1939. F. M. a 133.333/1939. F. M. és a 111.1111/1942. F. M. számú rendeletek. E jogszabályok értelmében a baleseti biztosítási kötelezettség alá esnek a gazdasági cselédek, a gazdasági gép tulajdonosának ama munkásai, akik a gazdasági gép mellett dolgoznak. A biztosítás azonban nem kötelező a vizsgázott gépészekre, mert az utóbbiak az 1907:XIX. t.-c.-el szervezett, majd az 1927:XXI. t.-c.-el szabályozott ipari baleseti biztosítás körébe tartoznak. Ha a gazdaságon kívül más számára ipari munkát nem végeznek, biztosításra kötelezettek a gazdaságban alkalmazott szegődményes iparosok is, úgyszintén annak a fűrészüzemnek alkalmazottai, amely kizárólag a gazdaság számára és nem piaci eladásra termel. Baleseti biztosításra kötelezettek továbbá a kertészeti üzemben alkalmazottak, valamint a közületek ama kertészeteinek munkavállalói, melyek értékesítés céljából is termelnek. A szarvasmarhatenyésztő egyesületeknél alkalmazott tejellenőrök biztosításra kötelezettek, ha gazdasági cselédnek vagy gépmunkásnak nem minősíthetők.

Balesetre önkéntesen biztosíthatja magát a biztosító intézet rendes tagjaként a gazdasági munkás, vagy a mezőgazdálkodással foglalkozó bármelyik személy; rendkívüli tagként minden munkásigazolvánnyal rendelkező gazdasági munkás. A rendes tagok felvétele szünetel. (1944-ben.)

Baleset (foglalkozási betegség) esetében a biztosítottat a következő szolgáltatások illetik meg:

1. Ingyenes gyógykezelés, gyógyszerellátás és gyógyászati segédeszközök a baleset bekövetkeztétől a gyógyulásig, illetőleg amíg a baleset folytán erre szükség van;

2. egy hétnél hosszabb ideig tartó munkaképtelenséget okozó balesetnél legfeljebb 10 héten át napi 1.80 P, segély. Ez a segély a balesettől számított 13. hét végéig nem jár a gazdasági cselédnek, aki e helyett munkaadójától csorbítatlanul kell megkapnia a legfeljebb egy negyedévre járó javadalmazását, a természetbeni javadalmazással együtt. Ha úgynevezett hozzájárulási díjjal biztosított gazdasági cseléd baleset következtében három hétnél hosszabb

időre keresőképtelenné válik és a munkaadó eleget tett díjfizetési kötelezettségének, a baleseti biztosítás intézménye a munkaadónak a cseléd keresőképtelenségének 22. napjától kezdve a keresőképtelenség tartamára, de legfeljebb az első negyedév végéig napi 1.80 P. megtérítést fizet a munkaadót közvetlenül terhelő segélyért. Ez az intézkedés tehát a munkaadó-gazdát védi (a cseléd tartókat) a balesetből kifolyólag váratlanul terhelő segélyezés költségeinek fedezésével kapcsolatban;

3. a baleset napjától számított 11. hét, illetőleg gazdasági cselédnek 14. hét kezdetétől a munkaképesség csökkenésének arányában baleseti járadék, ha a keresőképesség csökkenése legalább 25%.

Azt a járadékost, akinek járadékát legalább 50%-os keresőképességcsökkenés alapján állapították meg, 16. életévét még be nem töltött minden gyermeke után évi 60 P. nevelési segély illeti meg.

A baleseti teljes járadék évi 437 P. Legalább 25%-os keresőképességcsökkenés esetében törzsjáradéknak akkora hányada jár, mely e részleges csökkenés mértékének megfelel. A sérült tehetetlensége esetén, ha emiatt állandó ápolásra és gondozásra szorul, ilyen állapotának tartamára a teljes járadék felével egyenlő összegű járadék-pótléokra is igényjogosult. — A balesettel kártalanítás szempontjából azonos jelentőségűek a foglalkozási betegségek, melyek a mezőgazdaságban, hangsúlyozzuk, a magyar jog szerint a következők: a lépfene, a takonykór, a ragadós száj- és körömfájás, a sertésorbánc, a veszettség, a tehénhimlő, a rühösség, a superphosphát, a thomassalak, a mésznitrogén, a sósav, a kénsav, a réz, a higany, az arzén, a bárium, a chlorid, a nikotin, a szénkéneg, a strychnin, a phosphor, a petróleum, a kátrány és kátrány termékek, az utóbbiak mint műtrágya, csávázó, permetező szerek és mérgezőgázok által okozott mérgezések, a tarlósmőr, (a gombás szőrtüszőgyulladás), a hullánízó láz (bangkór) és toklásártalom.

Ha a biztosításra kötelezett gazdasági cseléd, vagy külön szerződéssel biztosított gazdasági gépmunkás, vagy a rendkívüli tagként önkéntesen biztosított egyén baleset (foglalkozási betegség) következtében meghal, hátrahagyott családja egyszer és mindenkorra 1200 P. baleseti halál eseti segélyre jogosult. A segély összege, ha a meghaltak 16. életévét (évüket) még be nem töltött gyermeke (gyermekei) van(nak), az első és második gyermeke után 150—150 P-vel, minden további gyermeke után 300 P-vel emelkedik. Ha a biztosított után 16. életévét (évüket) még be nem töltött olyan gyermeke (gyermekei) maradt(tak) hátra, akinek másik szülője sem él, a baleseti haláleseti segély árvánként egyszer és mindenkorra 600 P.

A baleseti haláleseti segélyre jogosult házastársa a baleset folytán bekövetkezett halál időpontjában 40. életévét már betöltötte, vagy ha olyan gyermek marad hátra, akinek a második szülője sem él, a biztosító intézmény a szolgáltatás folyósításának módjára nézve az illetékes községi járadékbizottságot és az érdekelteket köteles meghallgatni. Ha a járadékbizottság véleménye szerint a hátramaradt család létfenntartását segély helyett járadékszerű szolgálta-

tás megfelelőbben biztosítja, a biztosító intézmény az érdekeltek kérelmére — a járadékbizottság javaslatához képest — a baleseti haláleseti segély helyett baleseti özvegyi járadékot, a teljes árvának árvajáradékot és temetkezési segélyt állapíthat meg. A baleseti özvegyi járadék évi 240 P., ami a biztosítottnak 16. életévét még be nem töltött minden gyermeke után évi 60 P. baleseti nevelési segéllyel emelkedik. — A biztosított baleseti sérült által hátrahagyott gyermeket, vagy baleseti halálesett segély vagy — teljes árvaság esetében — baleseti árva járadék illeti meg 17. életévének betöltéséig. Ezen életkor után is folyósítható a gyermeket megillető szolgáltatás, ha az árva munkajogi értelemben fiataalkorú, testi vagy szellemi fogyatékoság miatt keresőképtelen és eltartását szolgáló vagyona nincs. A baleseti nevelési segély legfeljebb a 24. életév betöltéséig folyósítható, ha az árva hivatásbeli kiképzésben részesül, illetőleg, ha jó előmenetellel iskolai tanulmányokat folytat.

Ha a házastárs vagy gyermek hátrahagyása nélkül baleset következtében elhalt biztosított szüleit — egészben vagy túlnyomórészben — maga tartotta el, amennyiben eltartásukra kötelezhető és erre képes hozzátartozójuk nincsen, az elhunytak továbbra is eltartásra szoruló szülei együttesen egyszer s mindenkorra 1200 P. baleseti haláleseti segélyre jogosultak. Ha a biztosítottnak csupán egyetlen ilyen felmenője maradt hátra, az illető egyén 600 P. haláleseti segélyre jogosult. (111.111/1942. F. M. sz. rend. 5. §.) — Ha a házastárs vagy gyermek hátrahagyása nélkül baleset következtében elhunyt biztosított nagyszüleit egészben vagy túlnyomórészben maga tartotta el és eltartásra kötelezhető és erre képes hozzátartozójuk nem maradt, a nagyszülők együttesen egyszer s mindenkorra 1200 P. baleseti haláleseti segélyre jogosultak. Ha csak egy nagyszülő maradt hátra, 600 P. haláleseti segélyre jogosult.

Baleset és foglalkozási betegség okozta haláleset alapján temetkezési segélyként 180 P. jár a meghalt biztosított ama hátrahagyottjának, aki eltemetéséről gondoskodott.

A mezőgazdasági baleseti biztosítás szolgáltatásaira való igényjogosultság elbírálásánál választott önkormányzatnak nincsen szerepe, mert az e tárgyban hozott határozatok ügyviteli intézkedések. A községi járadékbizottság csak véleményező szerve a baleseti biztosítást ellátó intézetnek.

A költségek fedezése. A biztosításra kötelezettekért a munkaadó által fizetendő hozzájárulási díj évi 3 P, a magukat baleset esetére önkéntesen biztosító rendkívüli tagok, tehát a munkásigazolvánnyal rendelkező mezőgazdasági munkások évi tagsági díja ugyan csak évi 3 P. A mezőgazdasági gépeknél rendszeresen foglalkoztatott nem vizsgázott gépészek után a munkaadó-gazda a biztosító intézménnyel kötött biztosítási szerződésben meghatározott átalányszerű összeget fizet.

A gazdasági cselédek és gazdasági gépmunkások baleset esetére szóló kötelező, a munkásigazolvánnyal rendelkező gazdasági munkások baleset ellen való önkéntes biztosítását az Országos Mezőgazdasági Biztosító Intézet látja el. Az ipari munkavállalók kötelező bal-

eseti biztosításától eltérőleg, ez az intézet balesetek elhárításával és foglalkozási betegségek megelőzésével nem foglalkozik, ebből a célból egészségvédő és óvórendszabályokat nem alkot, óvintézkedéseket nem foganatosít.

B) A betegségi biztosítás.

1. *A betegségi biztosítás ügyét szabályozó legfontosabb intézkedések.* — *Csehszlovákiában:* 2,7, 516/1919. sz. kormányrendelet; — a 221/1924. sz. törvény; — a 184/1928. sz. kormányrendelet; — a 112/1934. sz. törvény és a 143/1934. sz. kormányrendelet.

Magyarországon: a betegségi és a baleseti kötelező biztosításról szóló 1927: XXI. t.-c.; — az öregség, rokkantság, özvegység és árvaság esetére szóló biztosítást rendező 1928: XL. t.-c.-nek egyes intézkedései; — az 1929: XXXIV. t.-c.; — az 1930: XXVII. t.-c.; — a 9.090/1931 M. E., a 4.800/1932. M. E., 9600/1932. M. E., 6000/1933. M. E., 16.500/1933. M. E., az 1.600/1934. M. E., a 3.330/1935. M. E., a 3.800/1935. M. E., a 6.500/1935. M. E., az 1.250/1936. M. E., a 7800/1937. M. E., a 200/1941. M. E., az 5.960/1941. M. E. és a 7.200/1942. M. E. sz. kormányrendeletek; — a 185.180/1932. B. M., a 280.616/1934. B. M., a 286.1918/1934. B. M. és a 212.130/1938. B. M. sz. belügyminiszteri rendeletek.

Romániában: az 1933 április 8-i törvény, ennek 1936 évi novellája; — az 1938 december 22-i törvény.

Jugoszláviában: az 1922 május 14-i törvény; — az 1931 december 5-i törvény és ennek novelláris módosításai.

2. *A biztosítási kötelezettség hatálya.* — *Csehszlovákiában* biztosításra kötelezett volt, aki a Köztársaság területén szolgálati vagy tanviszony alapján munkát vagy szolgálatot teljesített. A kötelezettség tehát a mezőgazdasági munkavállalókra is kiterjedt. — A szülők vállalatában (gazdaságában) velük együtt dolgozó gyermekek tevékenysége még nem alapított szerződéses munkaviszonyt* Ha egy munkavállaló átmenetileg a Köztársaság területén kívül végzett munkát, ez nem befolyásolta a biztosítási kötelezettséget.

— Biztosításra kötelezettek voltak az otthonmunkások is és ilyeneknek kellett tekinteni azokat a személyeket is, akik bár önálló ipar üzésére jogosultak, de egy vagy több munkaadó megrendelésére segédmunkások nélkül, túlnyomóan otthonmunkát végeznek és csak kisebb mértékben fejtenek ki önálló kereső tevékenységet.

Magyarországon betegségi biztosításra kötelezettek, akik ilyen kötelezettség hatálya alá eső ipari, bányászati, kohászati és kereskedelmi vállalatnál, általában nem mező- és erdőgazdasági foglalkozás körében munkavállalóként munkabér fejében főfoglalkozás-ként szolgálatot teljesítenek. Biztosításra kötelezettek a tanoncok és olyan egyének is, akik kiképzésük fejében javadalmazás nélkül vagy a szokásosnál csekélyebb javadalmazásért dolgoznak, vagy kiképzésükért munkaadójuknak díjat fizetnek, valamint a háztartási

alkalmazottak. Magánalkalmazottaknál, kereskedősegédeknel és a művezetőknél nem esnek biztosítási kötelezettség alá a magasabb javadalmazású alkalmazottak. Ezt a bérhatárt a bérvizonyok alakulásához igazodva a jogszabályok több ízben módosították.

Romániában a biztosításra kötelezettek azok az alkalmazottak, akiknek javadalmazása nem haladja meg a havi 8000 leüt; továbbá alkalmazásuk jogi természetére, munkateljesítményükre és bérükre tekintet nélkül, a kereskedelmi és ipari, a mezőgazdasági ipari, városi vagy városkörnyéki kertészeti, elemi erővel hajtott mezőgazdasági gépeknél foglalkoztatott, egyesületi és a betegápoló munkavállalók, továbbá az önnél kevesebb munkavállalót foglalkoztató önálló iparosok és a saját számlájukra dolgozó azok az iparosok, akik lakásukon kizárólag családtagjaikkal vagy inasok segítségével termelnek, végül a háztartási alkalmazottak. A román törvény részletesen szabályozza a fuvarosok biztosítási kötelezettségét, kimondván, hogy ez alá esnek a rendezett tanácsú városokban működő gépkocsivezetők, bérkocsisok akkor is, ha saját járműveikkel végeznek bérfuvarozást, továbbá azok az állandó jellegű fuvarosok, akik egyidejűleg több munkaadó részére dolgoznak.

Jugoszláviában biztosításra kötelezettek, akik állandóan vagy átmenetileg munkaviszony alapján testi vagy szellemi munkaerejüket ellenszolgáltatás ellenében rendelkezésre bocsátják, a tanoncok akkor is, ha az ellenszolgáltatás a szokásosnál kevesebb javadalmazás. Biztosításra kötelezettek az otthonmunkások akkor is, ha a munkához szükséges nyersanyagot és a segédanyagot maguk szerzik be és saját számlájukra is dolgoznak; a halászatra vagy egyéb célra használt és a nem gőz- vagy mechanikai motorok által mozgatott 50 brutto reg. tonna űrtartalomnál nem nagyobb hajók tulajdonosai, ha maguk is hajójuk személyzetéhez tartoznak, végül a háziiparosok. — A biztosítási kötelezettség hatályát nem terjesztették ki a mezőgazdasági munkavállalókra.

A négy állam rendelkezései értelmében a baleseti biztosítástól eltérőleg csak a főfoglalkozásként végzett szolgálat esik biztosítási kötelezettség hatálya alá. Az önkéntes biztosításra és a megszűnt kötelező biztosításnak önkéntes továbbfizetéssel való fenntartására irányuló jogokat részletesen szabályozták. Az önkéntes továbbfizetéssel biztosítás feltételei — a biztosítási kötelezettség megszűnésétől számítva erre záros határidőn belül való jelentkezés, az önkéntes biztosítási járulék előre fizetésének kötelezettsége, e jog elvesztésének esetei, a fizetendő járulék magassága — a tárgyalt államokban általában megegyeznek. Az önkéntes biztosításra jogosultak kategóriáit nem soroljuk fel, figyelemmel arra, hogy a kötelező biztosítás mellett eltörpül az önkéntes biztosítás jelentősége, nem a jogszabályokkal nyújtott lehetőségeknek, hanem az erre jogosultak érdeklődésének hiánya miatt. Ez közismert tény, hiszen épen ez készítette azokat az államokat is a kötelező biztosítás megvalósítására, melyek az obligatorikus szociális biztosításban az etatizmus térhódításának megnyilatkozását látva, évtizedeken át tartózkodtak a kötelező szociális biztosítás szabályozásától, abban a hie-

delemben hogy a munkavállalók nevelésével, felvilágosításával a szakszervezetek közreműködésével a munkásság nagy részét ravehetik, hogy önkéntes biztosítással gondoskodják jövőjéről.

3. Várakozási idő.

A betegségi biztosítás szolgáltatásaira való igényjogosultságot a szóbanlévő államok törvényei általában nem kötik bizonyos legrövidebb biztosítási időtartam igazolásához. Az általános elv alól azonban minden állam bizonyos kivételeket állapít meg.

Csehszlovákiában: terhességi, szülészeti, gyermekágyi szolgáltatásokra a biztosított, illetőleg különben igényjogosult családtagja csak akkor jogosult, ha a szülést közvetlenül megelőző 12 hónap folyamán legalább 180 napon át a biztosított nő, illetőleg a biztosított felesége betegség esetére biztosítva volt. A törvény felhatalmazta a végrehajtó intézményeket, hogy alapszabály intézkedésével ezt az időtartamot 270 napra meghosszabbítsák. A biztosított jogán családtagoknak szolgáltatás (orvosi gyógykezelés, szülésznői közreműködés és” orvosi segély, a családtag után fizetendő temetkezési segély) csak akkor jár, ha a biztosított összesen legalább 30 napon át biztosítási kötelezettség hatálya alá eső munkaviszonyban állott.

Magyarországon: előzetes biztosítási időtartamhoz kötött szolgáltatások:

- a) szülés esetében pénzbeli segélyekre a jogosultság előfeltétele a terhességi segélyre való igény megnyílását közvetlenül megelőző 18 hónapon belül összesen legalább 9 hónapon át tartó biztosítási viszony. Ha a biztosított nő vagy biztosított felesége pénzbeli segélyt a terhességi segélyre való igény megnyílása után igényelt volna, a 18 hónapos időtartamot attól az időponttól visszafelé kell számítani, amikor vonatkozóan terhesség, gyermekágy, szoptatás ideje alatt — a biztosítási esemény beállása igazolható. Az említett 9 hónapba nem számítható be az az idő, melyen át a biztosított betegség vagy szülés által okozott keresőképтелensége miatt segélyezésben részesült, kivéve ha a biztosított után a segélyezés idejére is kellett járulékot fizetni;
- b) ellátásos gyógyfürdőre a biztosított csak akkor jogosult, ha az igény bejelentését közvetlenül megelőző két éven belül legalább egy éven át betegség esetére biztosított volt. Az egy évbe nem számítható be a biztosított keresőképтелensége alapján táppénzzel, terhességi vagy gyermekágyi segéllyel, kórházi vagy gyógyintézeti ápolással történt segélyezésének időtartama;
- c) ha a biztosító intézet alapszabálya csak kevésbé költséges gyógyászati segédeszközre ad jogot, a biztosítottnak (családtagjának) az 50 P. értéket meghaladó költségesebb gyógyászati segédeszköz is kiszolgáltatható, még pedig kevésbé költséges gyógyászati segédeszközként, ha a biztosított az igény bejelentését közvetlenül megelőző két éven belül összesen legalább egy éven át betegség esetére biztosított volt. Az egy évbe nem számítható be a táppénzzel ae~

gélyezés, terhességi, gyermekágyi segélyezés, kórházi, gyógyintézeti ápolás ideje, általában a biztosított betegségé, szülés által okozott keresőképtelenség alapján nyújtott bármiféle segélyezés időtartama. (1927:XXI. t.-c. 31. §., 6500/1935. M. E. sz. rend. 13. §.)

Romániában: szülés esetében a biztosított nőnek a természetbeni szolgáltatásokra akkor van igényjoga, ha a szülés időpontját megelőző két éven belül legalább 26 héten át betegségi biztosítási járulékfizetés kötelezettségével járó munkaviszonyban, illetőleg foglalkozásban volt. A biztosított nőnek szülés esetében pénzbeli szolgáltatásokra akkor van joga, ha a szülést közvetlenül megelőző 12 hónapon belül összesen legalább 36 héten át vagy két éven belül összesen legalább 52 héten át volt betegségi biztosítási járulékfizetés kötelezettségével járó munkaviszonyban, illetőleg foglalkozásban. Műfogsorra a biztosítottnak csak abban az esetben van igényjoga, ha erre irányuló igényét közvetlenül megelőző két éven belül, legalább 52 héten át biztosítva volt.

Ellátásos gyógyfürdőre a biztosítottnak csak akkor van joga, ha erre irányuló igényének bejelentésétől számított utolsó három éven belül legalább 100 hetet töltött járulékfizetési kötelezettséggel járó biztosítási viszonyban.

Jugoszláviában: a biztosított nő szülés esetében természetbeni szolgáltatásban csak akkor részesülhet, ha a biztosítási viszonyba való legutóbbi belépésétől számított időn belül legalább 6 hónapon át vagy a szülés időpontját, illetőleg a szüléssel kapcsolatos első szolgáltatásra irányuló igénye bejelentésének időpontját közvetlenül megelőzően legalább 90 napon át megszakítás nélkül biztosított volt. — A biztosított nő szülés esetében a természetbeni szolgáltatásokon felül a pénzbeli szolgáltatásokra is jogosult, ha a megelőző két éven belül legalább összesen 18 hónapon át volt betegség eseteire biztosítva.

4. A biztosítottat megillető szolgáltatások.

a) *Orvosi ellátás.* — *Csehszlovákiában* a biztosítottnak ingyen orvosi ellátás jár a biztosítási viszony tartama alatt bekövetkezett megbetegedés esetében, továbbá minden időben, amikor pénzbeli segélyezésre van joga. — *Magyarországon* a biztosítottnak orvosi gyógykezelés jár a biztosítási viszony tartama alatt, — ha keresőképtelenséget nem okozó betegségének gyógykezelése a biztosítási viszony alatt nem fejeződött volna be, a biztosítási viszony megszűnése napját közvetlenül követő legfeljebb 13 hét tartamára, de még ennél tovább is arra az időre, amelyre táppénz, terhességi vagy gyermekágyi segély jár. A biztosítottnak orvosi gyógykezelés jár azzal a betegséggel, illetőleg állapottal kapcsolatban is, amelyért ilyen pénzbeli segélyben vagy ellátásos gyógyfürdőben vagy a biztosító intézet terhére gyógyintézeti ápolásban részesült. A biztosított orvosi ellátásra mindeme segélyek megszűnését követően is jogosult, de legfeljebb arra az időre, amelyre keresőképtelensége folytatólagos fennállása esetében táppénzre lett volna joga. Ha a gyógykezelésben egyfolytában négy hétnél hosszabb a megszakí-

tás, az előző felsorolásban utolsóként említett folytatólagos segélyezésre vonatkozó igény megszűnik.

Romániában a biztosítottnak orvosi ellátásra van joga megbetegedésének első napjától gyógyulásáig, *Jugoszláviában* a betegsége tartamára, de legfeljebb 26 héten át, illetőleg mindaddig, amíg táppénzben részesül.

b) *Gyógyszerellátás.* Mind a négy országban a biztosítottnak megbetegedése esetében gyógyszerellátásra van igényjoga ugyanarra az időre, melyre őt a betegségi biztosító intézet terhére orvosi ellátás megilleti. Amíg *Csehszlovákiában, Magyarországon* és *Jugoszláviában* a betegségi biztosítás intézménye az előírt gyógyszereket természetben nyilvános gyógyszertárak, vagy — a saját rendelő — és gyógyintézeteiben kezelt betegek részére — házi-gyógyszertárai útján szolgáltatja ki, addig *Romániában* a biztosítottnak arra van joga, hogy gyógyszert, kötszert a biztosító pénztárak házi-gyógyszertárai útján igényeljen. A betegségi biztosításban illetékesen eljáró orvos előírására a magángyógyszertárból kiszolgáltatott gyógytényező árának megtérítését igényelheti a biztosított a biztosítástól meghatározott esetekben, illetőleg feltételekkel. Általános elv, hogy a szabályszerűen előírt gyógytényezőkért nem kell térítést fizetni sem a biztosítottnak, sem a családtagnak. Ettől az általánosan érvényesülő elvtől eltérő magyar intézkedés szerint az Országos Társadalombiztosító Intézet rendelőintézeteiben a házi-gyógyszertár útján kiszolgáltatni rendelt gyógyszerek kiváltásánál 20 fillér, a körzeti orvosok által nyilvános gyógyszertárakban kiszolgáltatni rendelt gyógyszer után 30 fillér térítési díjat kell fizetni. A többi betegségi biztosító intézet tagjai a gyógyszerekért nem kötelesek térítési díjat fizetni. E díjakon felül egyéb gyógyszerköltség a biztosítottat nem terheli sem számára, sem családtagja részére előírt gyógytényező után. Ha a gyógyszert a rendelő intézeti orvos vagy a körzeti orvos adagolva szolgáltatja ki (pro. amb.), a vényen köteles ezt a körülményt feltüntetni, mert ilyen esetekben a biztosítottat térítési díj nem terheli.

c) *Gyógyászati segédeszközök.* A négy állam joga szerint gyógyászati segédeszközre jogosult a biztosított a szükséghez képest mindaddig, amíg őt orvosi és gyógyszerellátás a betegségi biztosítás keretében megilleti. Egyedül a magyar társadalombiztosítási jog különbözteti meg a kevésbé költséges gyógyászati segédeszközöket (pl. szemüveget, haskötőt, sérvkötőt, pólyát, mankót, lúdtalpbetétet) az 50 P. értéket rendszerint meghaladó *költségesebb* gyógyászati segédeszközöktől (pl. müláb, műkar, rögzítő tok), kimondván, hogy az utóbbi szolgáltatásra való igényjog előfeltétele a fentiekben közölt várakozási időn felül, hogy a biztosított vagy helyette más személy, esetleg közület megfizesse a költségesebb gyógyászati segédeszközöknek 50 pengőn felüli árát. — *Románia* a gyógyászati segédeszközök közül, miként közzöltük, a műfogsorra való igényjogot kötötte várakozási időhöz.

d) *Táppénz.* Mind a négy állam társadalombiztosítási joga szerint a biztosított táppénzre jogosult, ha a betegsége munkaképtelen-

séggel jár és ez három napnál tovább tart. A táppénz a munkaképtelenség idejére jár és ha előbb véget nem érne, a munkaképtelenség első napjától számított legfeljebb, a csehszlovák, a román és a jugoszláv jog szerint 26, a magyar szerint 52 héten át. A román rendelkezés értelmében azonban egyes betegségekkel, például gümőkórral járó munkaképtelenség esetében a táppénzre jogosultság leg hosszabb időtartama 36 hétig meghosszabbítható. A jugoszláv törvény (46. §.) felhatalmazza a biztosítás intézményét, hogy anyagi helyzetére tekintettel, felemelt segélyként egy évnél nem hosszabb időre táppénzt nem folyósít.

e) *A táppénz összege.* — A csehszlovák jog kapcsolatot teremtett a betegségi biztosítás járulékkulcsa és a táppénz* összege között, minthogy a Központi Társadalombiztosító Intézet ellenőrzése alatt a betegségi biztosítást ellátó intézmények autonóm hatáskörben eljárva, maguk határozták meg a pénzügyi egyensúlyuk fenntartásához szükséges járulékkulcsot. Ha a biztosított után az átlagos napibér 5%-át, mezőgazdasági betegségi biztosító intézetnél 4.8%-át meghaladó járulékot írtak elő, a munkaképtelenséggel járó betegség első 14 napjára a táppénz összege egy napra a legalsó napibérosztályban 2.50 Kc., a középső (V.) napibérosztályban 10 Kc., a legmagasabb (X.) napibérosztályban 18 Kc. — Ha a biztosított után az átlagos napibér 5.5%-nál magasabb járulékot írtak elő, az ekként megállapított táppénzösszegek az első nap helyett legfeljebb 90 napon át járnak. Ha a járulékkulcs 5%-nál (a mezőgazdasági biztosító szerveknél 4.8%-nál) alacsonyabb, napibérosztályonként az előbb közöltekénél, az előbb közölt időtartamokon belül is, magasabb összegű táppénz jár, mert a járulékkulcs alacsony volta jelzi, hogy a biztosító intézet pénzügyi egyensúlya még megengedi viszonylag magasabb szolgáltatások fizetését. Ez az intézkedés észszerű gazdálkodásra kívánta rászorítani az egyes betegségi biztosító intézetek önkormányzatait: a biztosított munkavállaló képviselőinek érdekében álljon minél alacsonyabb járulékkulccsal, tehát minél kisebb szociális megterheléssel fenntartani az intézet pénzügyi egyensúlyát. Ez a módszer a biztosítottakat is arra ösztönözte, hogy csak akkor vegyék igénybe a biztosítást, ha valóban munkaképtelenek, mert ha ez az önfegyelmző magatartásuk lehetővé teszi a viszonylag alacsony betegségi biztosítási járulékkulcs fenntartását, keresőképtelenségük esetében magasabb összegű táppénzben részesülnek, mint azon intézetek tagjai, ahol a szolgáltatások túlzott igénybevétele folytán viszonylag alacsonyabb a táppénz.

A csehszlovák jog szerint a táppénz megállapított alapösszege 10%-kal felemelhető 13 hétnél tartósabb munkaképtelenségnél, 20%-kal 26 hétnél, 30%-kal 39 hétnél huzamosabb keresőképtelenség esetében. Felemelt segélyneként a biztosított táppénze növelhető az általa eltartott családtagok számarányában.

A táppénz összege a magyar jog szerint az Országos Társadalombiztosító Intézetnél biztosítottaknál az átlagos napibér 55%-a, a Magánalkalmazottak Biztosító Intézeténél 65%-a, (OTI. alapszabály 39. §., MABI alapszabály 35. §.) — *Jugoszláviában* egyön-

tetűen az átlagos napibér $\frac{2}{3}$ -a. — *Romániában* a törvény csak azt mondja ki, hogy a táppénz kiszámításánál a kereseti osztály középértékét kell a biztosított utolsó 6 heti keresetére figyelemmel alapul venni.

Amíg a *román* és a *jugoszláv* jog nem ismeri a táppénz összegének a biztosított családi helyzetére kötelező módosítását, a csehszlovák és a magyar jog e tekintetben intézkedik. A csehszlovák szabályozás értelmében a táppénz összege nős biztosítottnál 10%-kal, legfeljebb négy családtagot eltartó biztosítottnál 20%-kal, ennél több családtagot eltartó biztosítottnál 30%-kal emelhető. (A csehszlovák általános rendelkezések mindig csak a lehetőséget adják meg, mert az egyes illtézetek autonómiájára bízzák, hogy anyagi helyzetükre figyelemmel, milyen mértékben élnek a törvényi felhatalmazással.) A táppénzpótlékra való igényjog elbírálásánál családtagnak csupán a házastársat és a 17. életévét még be nem töltött gyermeket tekintik. (105. §.)

A *magyar jog* szerint felesége után a táppénz 5%-ának, gyermekei után gyermekenként a táppénz 2%-ának megfelelő összegű táppénzpótlékot igényelhet a táppénz szolgáltatásban részesülön felül az a biztosított is, aki ellátásos gyógyfürdő-segélyben vagy gyógyintézeti ápolásban részesül. (7200/1942. M. E. sz. rendelet 6. §.) Táppénzpótlék nem jár a munkaképtelenséget okozó betegség, valamint a kórházi ápolás első három napjára. A táppénzpótlékok együttes összegének legmagasabb mértékét nem állapították meg. A pótlék megállapításánál az egyébként igényjogosult családtagok közül csak a biztosított házastársa, törvényes, házasságon kívül született és törvényesített, kormányhatósági megerősítéssel örökbefogadott gyermeke és mostohagyermeké vehető számításba.

f) *Kórházi ápolás.* — *Csehszlovákiában* a biztosító intézet saját költségén a biztosítottnak kórházi, egyéb gyógyintézeti vagy szülőotthoni ápolást nyújthat. Ha az igényjogosultat biztosítási viszonya idején veszik közkórházi ápolásba, a biztosító intézet a kórháznak legfeljebb négy hétre a legalsó osztály szerint számított ápolási költséget téríti meg, abban az esetben is, ha az intézet hozzájárulása, illetőleg beutalási intézkedése nélkül történt az ápolás. A biztosított régi jogán (passiv tagság alapján) még négy hétre is az ápolási költséget a biztosító intézet csak akkor téríti meg, ha a kórházba beutalta a beteget, vagy ha az illetőt ragályos betegség vagy sürgős szükség (életveszély) miatt vették beutalás nélkül ápolásba. — Négy hétnél tovább tartó ápolás esetében a betegségi biztosító intézet vagy a Központi Társadalombiztosító Intézet a további ápolási költségeit elvállalhatja. Ellenkező esetben az ápolási díjat a nyilvános gyógyintézetek ápolási költségeinek megtérítéséről szóló általános szabályok szerint hajtják be. A biztosítottat legfeljebb 365 napig illetheti meg kórházi ápolás a betegségi biztosítás terhére. Ennél a segélynemnél is az egyes intézetek alapszabályainak rendelkezésétől függ, hogy a négy hetes és a 365 napos végletes időtartamok között milyen hosszú a biztosítás terhére még elszámolható leghuzamosabb ápolási idő.

A magyar jog szerint: a biztosítottat vagy igényjogosult családtagját kérésére vagy beleegyezésével a biztosító intézet kórházba (gyógyintézetbe) utalhatja, ha pedig a kórházi, (gyógyintézeti) ápolás a gyógyítás érdekében szükséges, kórházba, illetőleg gyógyintézetbe utalni köteles. (1927:XXI. t-c. 47. §., 7200/1942. M. E. sz. rendelet 10. §.) Beleegyezése nélkül is kórházba (gyógyintézetbe) utalható a biztosított vagy igényjogosult családtagja, ha betegsége olyan természetű, hogy az ápolást szükségessé teszi, vagy az igényjogosult az orvos utasításainak szándékosan nem tesz eleget és ezzel gyógyulását késlelteti, vagy kielégítő' háziápolásban nem részesülhet, végül, ha állapotát kielégítő módon kideríteni csak kórházi vizsgálattal lehetséges. Az igényjogosult biztosított kórházi (gyógyintézeti) ápolást az ápolás szükségének fennállásáig, de legfeljebb egy évig igényelhet. Az ápolás költsége a biztosító intézetet csak abban az esetben terheli, ha a beteget beutalta, vagy a beutalás hiányát sürgős szükség okozta. Az utóbbi fennállását a közkórház igazolja. Szülés, szülés okozta betegség, elmebaj, trachoma, hevenyfertőző betegség esetében nyújtott ápolás költsége nem a társadalombiztosítást terheli. Vitatott felfogás szerint azonban csak akkor nem, ha a beutaló hatósági orvos volt.

A román jog szerint a biztosítottat kórházi (gyógyintézeti) ápolás, ha ezt egészségi állapota megokolja, ugyanazon betegségből kifolyólag egy esztendőn belül legfeljebb 26 héten át illeti meg. Ez az időtartam 36 hétig meghosszabbítható, ha a kórházi ápolás különböző betegségek folytán vált szükségessé.

A jugoszláv jog szerint a biztosító intézet orvosi ellátás, illetőleg táppénzsegély helyett a biztosítottat kórházi ápolásban részesítheti, ha ugyan közös háztartásban él, de kielégítő otthoni ápolásban nem részesült, ha a beteg biztosított a kórházi ápoláshoz hozzájárulását adja, ha a betegség fertőző természeténél fogva kórházi ápolást igényel, vagy ha a beteg az orvos tanácsait nem követi és ezzel gyógyulását késlelteti. Ezen felül más beteg biztosított is kórházba utalható. A kórházi ápolás leghosszabb ideje 26 hét; felémelt segélyként időtartama legfeljebb egy évig meghosszabbítható.

Szanatóriumi gyógykezelés (Csehszlovákiában a fenyegető rokantság megelőzése, vagy elodázása végett) a biztosítottnak a kórházi gyógykezeléssel azonos feltételekkel és időn át jár. A román és a jugoszláv jog szerint ennek leghosszabb időtartama 26 hét. Romániában e szolgáltatásra való jog megszerzéséhez 3 éven belül legalább összesen 100 heti biztosítási viszony szükséges.

A kórházba (gyógyintézetbe, szanatóriumba) utalt személy kórházba- és hazaszállításával, illetőleg ilyen célú utazásával járó költség a beutaló intézetet terheli.

g) *Ellátásos gyógyfürdő* — a várakozási időnél közölt feltétellel a csehszlovák jog szerint kötelező segélyként jár. Ez a szolgáltatás csak a magyar jog szerint nem kötelező, hanem — az intézet pénzügyi helyzetéhez képest — alapszabályszerűleg felémelt segélyként adható, ha a biztosított betegsége tartózkodási helyén kívül levő gyógyfürdő használatát teszi szükségessé. A román és a jugo-

szláv jog szerint az ellátásos gyógyfürdő legfeljebb 26 héten át kiszolgáltatható kötelező segély.

5. *A biztosított által közös háztartásban eltartott házastársát* a csehszlovák, a magyar, a román és a jugoszláv jog szerint orvosi gyógykezelés, gyógyszerellátás, gyógyvizek és gyógyászati segédeszközök, (Jugoszláviában legfeljebb 26 héten át), továbbá kórházi ápolás illeti meg, az utóbbi a csehszlovák jog szerint alapszabályi intézkedéssel megállapított, de egy évnél nem hosszabb időn át, a magyar jog szerint egy évi időtartamon belül legfeljebb 42, a román jog szerint 56 napon át. A jugoszláv jog (45. §.) a különben igényjogosult családtag részére a betegségi biztosítás terhére nem állapít meg kórházi ápolást, mint szolgáltatást.

A házastársat megillető szolgáltatások. — Csehszlovákiában a biztosított házastárs biztosítási viszonya idején és legfeljebb az annak megszűnésétől számított egy éven át járnak; a magyar jog szerint a biztosított házastárs biztosítási viszonyának és betegségi segélyezésben részesítésének tartamára, de legfeljebb ezek megszűnését követő 13 héten át, a román és a jugoszláv jog szerint mindaddig, amíg az a biztosított szolgáltatásra jogosult, akinek jogán alapul a házastárs segélyezése.

Féltáppénz a biztosított zárt intézeti kezelésének idejére. A csehszlovák, a magyar, a román és a jugoszláv társadalombiztosítási jog szerint az igényjogosult családtagoknak, tehát azoknak, akik a biztosítottal — tőle eltartottként — közös háztartásban élnek, a táppénz fele összegének megfelelő pénzbeli segély jár a biztosított kórházi (gyógyintézeti, szanatóriumi, szülőotthoni) ápolásának idejére. A csehszlovák jog szerint attól a naptól kezdve, amelytől a biztosító intézet az ápolás költségeit nem fedezi, az ápolás alatt álló biztosítottnak családtagja eltartására legfeljebb egy évre a táppénz teljes összegének megfelelő segély jár.

A feleség hiányában igényjogosult háztartást vezető nőnek a román jog szerint csak a biztosított anyátlan gyermeke minősülhet, a magyar és a jugoszláv jog szerint ilyen esetben a concubinát ugyanazok a jogok illetik meg, mint általában a törvényes házastársat. A csehszlovák jog erre nem ad lehetőséget.

A biztosított gyermekének joga. A biztosított gyermeke, feltevé, hogy a biztosított őt saját háztartásában tartja el, a családtagot megillető segélyre jogosult a csehszlovák jog szerint 17. életévének betöltéséig, a magyar jog szerint 16., de hivatásbeli kiképzésben való részesülése, vagy iskolai tanulmányainak folytatása esetében legfeljebb 24. életévének betöltéséig, a román jog szerint 18., ha iskolai tanulmányait folytatja, legfeljebb 21., a jugoszláv jog szerint kivétel nélkül 16. életévének betöltéséig. — Mind a négy állam joga szerint a biztosított házasságon kívül született gyermeket az apaság elismerése esetében, továbbá az örökbefogadott és mostoha — ezen felül a csehszlovák jog szerint a nevelt — gyermeket, — ha különben az egyéb feltételek nem hiányoznak — igényjogosult családtagnak kell tekinteni. Unoka az esetben minősül igényjogosult családtagnak, ha a biztosítottal közös háztartásban

túlnyomóan annak keresetéből él, a gyermekekre megállapított korhatárig. E tekintetben megegyezik a csehszlovák, a magyar és a jugoszláv intézkedés azzal az eltéréssel, hogy a csehszlovák intézkedés szerint a biztosított unokája csak akkor jogosult segélyezésre, ha az utóbbi a biztosítási esemény bekövetkezése előtt legalább 6 hónapon át a biztosítottal közös háztartásban élt. A román jog az unokát nem minősíti igényjogosult családtagnak.

A biztosított testvérét, a csehszlovák és a magyar jog szerint féltestvérét is, ha a biztosított saját háztartásában tartja el, saját személyében nem biztosított és tartása szempontjából számottevő keresete nincs, a magyar és a jugoszláv jog szerint 16. életévének, a román jog szerint 18. életévének betöltéséig, ha pedig valamely testi, vagy szellemi fogyatkozás következtében keresőképtelen, úgy korhatárra tekintet nélkül, ha pedig hivatásbeli kiképzése, vagy tanulmányai folytatása miatt nem kereshet és ezért szorul a biztosított eltartására, úgy — a magyar jog szerint 24. életévének betöltéséig, mindazok a szolgáltatások illetik meg, melyek a biztosított házastársának járnak. A csehszlovák jog szerint testvérnek (féltestvérnek) betegség esetében segélyezés csak felemelt segélyként, nem pedig kötelezően előírt segélyként nyújtható és csak abban az esetben, ha a biztosítási esemény előtt közvetlenül legalább 6 hónapon át a biztosítottal közös háztartásban élt és eltartásáról túlnyomóan a biztosított gondoskodott. A román jog szerint igényjogosult családtagnak csak olyan testvér minősül, aki teljesen árva, neveltetéséről és tartásáról családja körében a biztosított gondoskodik.

A biztosított szüleinek joga. A biztosított szüleinek, ha őket a a biztosított saját háztartásában tartja el, saját személyükben nem biztosítottak és tartásuk szempontjából számottevő keresettel nem rendelkeznek, mind a négy állam társadalombiztosítási joga — a magyar jog szerint 60. életévüknek betöltésétől kezdődően — ugyanazok a szolgáltatások járnak, melyek a biztosított házastársát megilletik. A csehszlovák jog szerint azonban csak akkor, ha a szülőt a biztosítási esemény előtt közvetlenül legalább 6 hónapon át a biztosított saját háztartásában tartotta el. A román jog szerint szülőnek szolgáltatás csak akkor jár, ha munkaképtelen és ezt a körülményt a biztosító pénztár főorvosa, vagy megbízottja igazolja. A korhatárra vonatkozó magyar intézkedés szigorát lényegesen enyhíti az 1927:XXI. t.-c. 32. §-ának az az intézkedése, mely szerint, ha a szülő valamely testi vagy szellemi fogyatkozás következtében keresőképtelen, korhatárra tekintet nélkül igényjogosult a biztosítás szolgáltatásaira.

Nagyszülőknek a csehszlovák jog szerint az igényjogosult szülők szolgáltatást csak a biztosító pénztár kedvező pénzügyi helyzetében alapszabályi intézkedéssel engedélyezhető felemelt segélyként kaphatnak. — *A magyar és a jugoszláv jog* szerint a biztosított nagyszüleinek azonos feltételekkel ugyanazok a szolgáltatások járnak, mint a szülőknek, de a magyar jog szerint csak 60. életévük betöltésétől kezdve, vagy korhatárra tekintet nélkül szellemi

vagy testi fogyatkozás okozta keresőképtelenség esetében. — A román jog szerint szülők hiányában a nagyszülőknek szolgáltatás, de kizárólag temetkezési segély jár.

Egyéb családtagot — az eddig felsoroltakon felül csak Csehszlovákiában illetve meg betegségi biztosítási szolgáltatás, nevezetesen — a biztosító pénztár kedvező pénzügyi helyzetében alapszabályszerű felemelt segélyként — az anyóst és az apóst, ha a biztosítási esemény előtt közvetlenül legalább 6 hónapon át a biztosított saját háztartása körében túlnyomóan saját keresetéből tartotta el.

A családtagot megillető kórházi ápolás. — Csehszlovákiában a Jíórházi (gyógyintézeti) ápolás költségéből a biztosító pénztár legfeljebb 365 napon át napi 2 Kc-t és a beteg szállításával járó költséget fedezte, de csak akkor, ha a családtagot a kórházba (gyógyintézetbe) maga utalta be. Az ápolási költségnek a biztosító által nem fedezett részét a nyilvános gyógyintézetek ápolási költségeinek megtérítéséről szóló általános szabályok szerint hajtották be. — A magyar társadalombiztosítási jog szerint a biztosított igényjogosult családtagja a szükséghez képest — akár ugyanazzal a betegséggel 6 heti kórházi (gyógyintézeti) ápolást igényelhet a biztosított biztosítási viszonyának tartama alatt és ezen túl is, amíg a biztosított pénzbeli segélyben vagy zárt intézeti gyógykezelésben részesül. — A román jog szerint az igényjogosult családtagnak szükség esetén 12 hónapon belül legfeljebb 8 heti kórházi ápolásra van igénye, ugyanazon betegségből kifolyólag. Ha a családtagot a biztosító pénztár saját kórházában ápolja, a kórházi ápolás 20 héttel meghosszabbítható, de ebben az esetben a 9. héttől a kórházi ápolási költség 25%-a a biztosítottat terheli. — A jugoszláv jog szerint az igényjogosult családtag kórházi ápolási költségét a biztosító intézet egy éven belül legfeljebb 4 héten át viseli.

A családtag szanatóriumi ápolása. — Csehszlovákiában ez a szolgáltatás csak túlmenő segélyként adható és kizárólag a biztosított ama gyermekeinek, akiknek egészségi állapota ezt feltétlenül megkívánja. — A magyar társadalombiztosítási jog szerint az igényjogosult családtag egy éven belül legfeljebb 4 héten át intézeti beutalás alapján ápolható a biztosítás terhére. — A román jog szerint az egyébként igényjogosult családtagot sem illeti meg szanatóriumi ápolás, kivéve a gümőkórban szenvedőket, akik legfeljebb 3 hónapon át ilyen rendeltetésű szanatóriumban ápolhatók a biztosítás terhére. A családtagok azonban e rendelkezés alapján a biztosítás terhére csak akkor ápolhatók, ha már kielégítették a biztosítottak ilyen irányú igényét. — *Jugoszláviában* az egyébként igényjogosult családtagokat a biztosítás terhére szanatóriumi ápolás nem illeti meg.

6. *Temetkezési segély a biztosított elhalálozása esetében.* — A csehszlovák, a magyar és a jugoszláv jog szerint a temetkezési segély összege az átlagos napibér harmincszorosa. Csehszlovákiában ennek összege legalább 15 Kc. A csehszlovák jog szerint a temetkezési segélyre irányuló igény csak akkor teljesíthető, ha a biztosított olyan

időben halt meg, amikor szolgáltatásokra igényjogosult volt, vagy pedig elhalálása a táppénzsegélyre irányuló igény kimerítése után legkésőbb 6 hónappal következett be. — A magyar jog szerint erre a segélyre való igényjogosultsága csak akkor állapítható meg, ha a biztosított elhalálása napját tekintve, biztosítási viszonya, vagy régi joga alapján szolgáltatásra igényjogosult volt, vagy segélyezése közben halt meg. A temetkezési segély akkor is jár, ha a biztosított halálát segélyezésének lejártától számított két év alatt ugyanaz a betegség okozta, amelyben a biztosító intézet a biztosítottat segélyezte. — A román jog nyolc napibérosztály szerint 2000-10.000 leu összegben állapítja meg a temetkezési segélyt. Erre a biztosított eltemetéséről gondoskodó hátrahagyott családtag akkor jogosult, ha a biztosított halálát közvetlenül megelőző három éven belül 64, vagy két éven belül 52 héten át, vagy időbeli korlátozás nélkül összesen legalább 1000 héten át volt járulékfizetési kötelezettséggel járó munkaviszonyban.

Temetkezési segély a családtag elhalálása esetében. Az igényjogosult családtag elhalálása esetében a biztosítottak temetkezési segély jár, és pedig a csehszlovák jog szerint, ha a családtag legfeljebb 2 éves volt 60 Kc., a 14. évet be nem töltött családtag után 180 Kc., az ennél idősebb családtag elhalálása esetében 250 Kc. Ez a segély csak azért a családtagért jár, aki halálának bekövetkezte előtt legalább 6 hónapon át a biztosítottal közös háztartásban túlnyomóan az utóbbi keresetéből élt. A magyar jog szerint a családtag után temetkezési segély csak felemelt segélyként adható. E rendelkezés alapján a Magánalkalmazottak Biztosító Intézete családtagok után temetkezési segélyként a táppénz 20-szoros összegét adja. — A román jog szerint ilyen segély nem jár. — A jugoszláv jog szerint a családtag elhalálása esetében temetkezési segély csak alapszabályszerűen felemelt segélyként adható és pedig 4 évnél fiatalabb családtag után 100 dinár, a 14. életév betöltéséig 200 dinár, felnőtt családtag elhalálása esetében az átlagos napi-bér 30-szorosa, elhalt újszülött után 50 dinár.

7. *A népbetegségek elleni küzdelem és a betegségi biztosítás.* — A csehszlovák betegségi biztosítás a népbetegségek elleni küzdelemre hivatott országos, vagy helyi intézményeket, szervezeteket támogathat abban az esetben, ha a biztosító intézet körzetében működnek és a biztosítottak vagy családtagjaik érdekeit szolgálják. — A magyar betegségi biztosítás munkaközösségben együtt működnek a népbetegségek elleni küzdelemre hivatott intézményekkel és társadalmi szervezetekkel, nevezetesen a tüdő- és nemibeteggon-dozó intézetekkel, főként a fertőző források felkutatása, a betegek és környezetük felvilágosítása, tanácsadás és propaganda terén. A magyar társadalombiztosítás keretében azonban a népbetegségek megelőzésére irányuló tevékenység elsősorban az öregség és rokantsági biztosítás feladata. — Romániában a betegségi biztosítás csak abban az értelemben kapcsolatos a népbetegségek elleni küzdelemmel, hogy a betegségi biztosítási járulékkal együtt írja elő és hajtja be a tbc. elleni küzdelem országos alapját megillető külön

járulékot és kezeli ennek az alapnak vagyonát. — Jugoszláviában nincsen társadalombiztosítási joggal vagy külön törvénnyel rendezett együttműködés a betegségi biztosítás és a népbetegségek elleni küzdelem között.

8. *Szülészeti segély — természetben a biztosított nőnek.*

Mind a négy állam joga szerint terhesség, szülés és gyermekágy esetében a biztosított nő igényt tarthat a szükséges szülészeti segédkezésre és gyógykezelésre, gyógyszerekre és kötszerekre. Ha a biztosító intézetnek nem állna módjában ezeket a szükséges segélyeket természetben kiszolgáltatni, helyettük alapszabályszerű pénzbeli térítményt köteles adni. Szolgáltatás fejében a szülő nő szülőotthonban, illetőleg anyaotthonban is ápolható a biztosítás terhére. — A biztosított szülő nőt a magyar jog szerint kórházi gyógykezelés is megilleti, azonban ennek költségei a 111/1943. B. M. sz. rendelet 3. §. 1. bekezdésének intézkedése értelmében nem a beutaló intézetet terhelik, mert az ilyen nőt a betegápolási költségek fedezésére előirányzott költségvetési hitelkeret terhére ápolási díjfizetés kötelezettsége nélkül kell ápolásban részesíteni.

Egyébként a szülés esetében járó segélyekre való igényjogsultság minősített feltételeinek részletezésével a várakozási időről szóló 3. pontban foglalkoztunk.

9. *Szülészeti segély — természetben a biztosított hozzátartozójának.*

A biztosított nőt megillető szolgáltatások a biztosított feleséget, férje jogán szintén megilletik a vizsgálódásunk körébe vont mind a négy államban. — A jugoszláv jog szerint a szolgáltatásokat a biztosított feleségének a biztosított elhalálása esetében is meg kell adni, ha a szülés a biztosított halálát követő 5 hónapon belül következik be.

10. *Terhességi segély.* — A várakozási időről szóló pontban részletezett minősített feltétellel a biztosított nőnek mind a négy ország joga szerint a terhesség utolsó 6 hetére terhességi segély jár. A csehszlovák jog szerint a terhességi segély összege egyenlő a betegség esetében járó táppénz összegével; a magyar jog szerint a segély összege a két legalacsonyabb napibérosztályba tartozó biztosított nők átlagos napibérének 72%-a, a többi napibérosztályba tartozó nők átlagos napibérének 60%-a, a háztartási alkalmazottak átlagos napibérének 50%-a, a Magánalkalmazottak Betegségi Biztosító Intézeténél biztosított magánalkalmazottak, illetőleg kereskedősegédek teljes átlagos napibére. — A román jog szerint a biztosító pénztár a napibérosztály középértéke arányában köteles a terhességi segély mértékét megállapítani. — Jugoszláviában a biztosított nőt megillető terhességi segély összege az átlagos napibér 75%-a. Itt is rámutattunk arra, — amit a várakozási időről szólva már kifejtettünk — hogy a jugoszláv jog különbséget tesz a szülés esetében járó természetbeni szolgáltatások és a pénzbeli szolgáltatások előfeltételei között.

Terhességi segély — a biztosított családtagjának. Az igényjogsultság minősített feltételéről a várakozási időről szóló 3. pont-

ban már szóltunk. Csehszlovákiában a biztosított házastársat törvényesen kötelező segély nem illeti meg terhesség esetében, felemelt segélyként azonban a biztosított felesége terhessége esetében 300 Kc. segélyben részesülhet. — A magyar és jugoszláv jog szerint a feleség (ennek hiányában a háztartást vezető nő) után a biztosítottnak a terhesség utolsó 4 hetére napi 50 fillér, illetőleg 1.5 dinár terhességi segély jár. (1927: XXI. t.-c. 30. §. és az 5960/1941. M. E. sz. rend. 12. §. és a jugoszláv munkásbiztosítási törvény 45. §-ának 5—6. pontja.) — Romániában a biztosítottat házastársának terhessége esetében pénzbeli segély nem illeti meg.

11. *Szülés után a biztosítottak járó pénzbeli segély.* A tárgyalás körébe vont mind a négy államban a szülést követő 6 héten át a biztosított nőt gyermekágyi segély illeti meg, a várakozási időről szóló pontban közölt minősített feltételekkel. Ennek összege a csehszlovák jog szerint a táppénzzel egyenlő; a magyar jog szerint a két legalacsonyabb napibérosztályba tartozó biztosítottak esetében az átlagos napibér 72%-a, a többi napibérosztályba tartozó biztosított nők esetében az átlagos napibér 60%-a, a háztartási alkalmazottak esetében az átlagos napibér 50%-a, a Magánalkalmazottak Biztosító Intézete kötelékében biztosított magánalkalmazottak, illetőleg kereskedősegédek esetében a teljes átlagos napibér a román jog szerint az átlagos napibérek alapszabályban meghatározott %-a; a jugoszláv jogszabály szerint az átlagos napibér 75%-a. A gyermekágyi segélyen felül felemelt segélyként a csehszlovák jog szerint szülési segélyként a biztosítottak 300 Kc. összeg folyósítható. A magyar jog szerint a Magánalkalmazottak Biztosító Intézete kötelékében biztosítottak gyermekkelengye, vagy ennek fejében átalányösszeg, a jugoszláv jog szerint minden elveszületett Csecsemő után 150 dinár kelengyesegély adható.

Szülés után a családtagnak járó pénzbeli segély. — Törvényes kötelező segély a csehszlovák jog szerint ebben az esetben nem jár, \$1e felemelt segélyként a biztosítottak gyermekágyas felesége után 300 Kc. segély nyújtható. — A magyar jog szerint a feleségnek (ennek hiányában a háztartást vezető nőnek,) — a várakozási időről szóló fejezetben megjelölt minősített feltétellel — szülést követő 6 héten át napi 50 fillér gyermekágyi segély jár. (5960/1941. M. E. m. rend. 12. §.) — A román jog szerint a gyermekágyas feleség után a biztosított férjnek a szülést követő 6 héten át féltáppénz jár. — A jugoszláv jog szerint ilyen esetben a biztosítottak a szülés után 4 héten át napi 1.50 dinár és kelengyepénz jár.

Szoptatási segély — a biztosított nőnek. — A csehszlovák, a magyar és a jugoszláv jog szerint a gyermekágyi segély lejártá után annak a biztosított nőnek, aki gyermekét maga táplálja, 12 héten át külön segély jár. Ennek összege a csehszlovák jog szerint a táppénz felével egyenlő, (felemelt segélyként a szoptatási segély 26 héten át folyósítható, amikor is 12 hét után ennek összege a táppénz 25%-a); a magyar jog szerint 12 héten át napi 80 fillér; a román jog szerint, ha a biztosított nő nem dolgozik, a szoptatási

segély egyenlő a gyermekágyi segély összegével, ellenkező esetben ennek a fele; a jugoszláv jog szerint napi 4 dinár.

Ikerszülés esetében a szoptatási segély az ikrek számához képest többszörös összegben jár. A magyar jog szerint a szoptatási segélyre jogosult nő, akiről orvos igazolja, hogy szoptatni nem képes, pénzbeli segély helyett megfelelő értékű csecsemő tápszert kap. A szoptatási segély általában akkor is jár, ha az erre jogosult biztosított nő ez idő alatt dolgozik.

Szoptatási segély — a biztosított családtagjának. — A csehszlovák jog szerint az igényjogosult családtag után szoptatási segély csak — a biztosító intézet megfelelő anyagi helyzetében — felemelt segélyként nyújtható, legfeljebb 26 héten át a táppénz egynegyedének megfelelő összegben; a magyar jog szerint a feleség (ennek hiányában a háztartást vezető nő) után a gyermekágyi segély lejártától számított 12 héten át napi 40 fillér összegben (1927:XXI. t.-c. 30. §. és az 5960/1941. M. E. sz. rend. 12. §.); a román és a jugoszláv jog szerint családtag után szoptatási segély nem jár.

Általános anyavédelem és a betegségi biztosítás.

A tárgyalt négy állam jogszabályai közül egyedül a magyar társadalombiztosítási jog alapján létesült intézményes együttműködés az anya- és csecsemővédelem intézménye és a betegségi kötelező biztosítás között. Az Országos Társadalombiztosító Intézetnek az Országos Egészségvédelmi Szövetséggel és a budapesti Székesfővárosi Anya-, Csecsemő- és Kisdédvédelmi Intézettel kötött szerződése alapján a szövetség, illetőleg a Budapest területén működő anya- és csecsemővédelmi intézet a terhes nőket legkorábban a terhesség negyedik hónapjától orvosi szaktanáccsal köteles ellátni „és ezen felül saját védőnőinek közreműködésével ellenőrizni a csecsemő, majd a gyermek egészségének alakulását, testi fejlődését, a szükséghez képest díjmentes orvosi vizsgálattal és szociális támogatással védi és gondozza a gyermek szervezetét egészen 14. életévének betöltéséig.

12. *Az önkormányzat szerepe a betegségi biztosításban.* Románia kivételével a munkavédelmi szempontból vizsgált országokban már a betegségi biztosítási kötelezettség és az önkéntes biztosításra való jogosultság elbírálásánál döntő szerepe volt az érdekelt munkaadók és munkavállalók által választott önkormányzatnak. A csehszlovák jog szerint a biztosítási kötelezettség és az önkéntes biztosításra jogosultság körül támadt viták eldöntésére a felerészben a munkaadók, felerészben a munkavállalók választott képviselőiből álló önkormányzatot, illetőleg a kebeléből választott paritásos összetételű döntőbírószágot illette meg a határozathozatal joga. A magyar jog szerint ilyen vitákban, illetőleg a viták tárgyában tett ügyviteli intézkedések ellen irányuló felszólalások ügyében a biztosító intézet legfeljebb 40 tagból, a munkaadók és munkavállalók egyenlő számú választott képviselőiből álló igazgatóság hatáskörébe tartozik. — A jugoszláv jog szerint a szóban levő viták eldöntésére — az autonómia felfüggesztéséig — a munkásbiztosítás

illetékes kerületi intézetének ugyancsak paritásos összetételű elnöksége volt jogosult.

13. *Az önkormányzat szerepe a betegségi biztosítás szolgáltatára való jogosultság elbírálásainál.* Románia kivételével a tárgyalt államok joga önkormányzati testületek hatáskörébe utalta a betegségi biztosítási szolgáltatásokra irányuló igények, illetőleg a megtett ügyviteli intézkedésekkel szemben irányuló felszólamlások elbírálását. A csehszlovák jog szerint ilyen tárgyú felszólamlások esetében határozathozatalra ugyanaz a választott és paritásos összetételű Önkormányzat és a kebeléből választott döntőbíró jogosult, mint a biztosítási kötelezettség elbírálásánál. A magyar jog szerint ilyen felszólamlások tárgyában a határozathozatal joga az illetékes kerületi pénztárnak a nála érdekelt biztosítottak és munkaadók által közvetlenül titkosan és arányosan választott választmányát illeti meg, *Jugoszláviában* pedig az illetékes kerületi intézet ugyancsak paritásos összetételű elnökségét.

14. *A betegségi biztosítást ellátó intézmény.* — *Csehszlovákiában* a betegségi biztosítást ellátó intézmények: a kerületi, a mezőgazdasági, a vállalati, az ipartársulati, vagy gremiumi betegségi biztosító intézetek, ezeken felül a forgalmi gazdálkodásnak, a közszolgálat egyes ágainak és a közüzemeknek betegségi biztosítást ellátó szervei. A megnevezett betegségi biztosító intézetek felerészben munkaadókból, és felerészben munkavállalókból, illetőleg ezeknek választott képviselőiből álló önkormányzattal rendelkeztek.

Magyarországon a betegség esetére kötelező biztosítást ellátják: az Országos Társadalombiztosító Intézet, melynek helyi szervei a kerületi és a vállalati pénztárak; — Budapestre és környékére kiterjedő hatáskörrel a Magánalkalmazottak Biztosító Intézete; — a hajózási-, a rév-, a komp-, a tutajozó üzemek tekintetében országos hatáskörrel a Magyar Hajózási Betegségi Biztosító Intézet; — az egyes bányavállalatokra külön illetékes bányatársaspénztárak, ideértve a Diósgyőri, Állami Vas- és Acélgyár, valamint a komlói Állami Kőszénbánya társaspénztárait is, továbbá az egyes közszolgálati ágak, illetőleg közüzemek különálló betegségi biztosító intézetei, úgymint a posta, a postatakarék, az államvasutak, a magánvasutak, a dohányjövedék betegségi biztosító intézetei. A magyar biztosító intézetek közül az Országos Társadalombiztosító Intézet, a Magánalkalmazottak Biztosító Intézete, a Magyar Hajózási Betegségi Biztosító Intézet és a bányatársaspénztárak az érdekelt munkaadóktól és munkavállalóktól közvetlenül, titkosan és arányosan választott paritásos összetételű önkormányzati testületekkel rendelkeznek.

A román betegségi kötelező biztosítás kötelező intézményei: a kerületi pénztárak és az egyes szolgálatok betegségi biztosítását intéző hivatalok. A kerületi pénztárak élén a pénztári igazgatótanács, valamint a felügyelőbizottság áll. E testületek tagjait nem a kerületi pénztárban érdekelt munkavállalók választják, hanem őket az érdekképviselői kamarák jelölése alapján a munkaügyi miniszter nevezi ki és pedig egyenlő számban munkaadókat és munka-

vállalókat. A felügyelőbizottság három tagját, egy munkaadót, egy munkavállalót és egy könyvelési szakértőt szintén a munkaügyi miniszter nevezi ki.

Jugoszláviában a betegségi biztosítást ellátó intézmény a Központi Munkásbiztosító Intézet, melynek helyi szervei a kerületi munkásbiztosító intézetek, a bányatársulások és a közlekedési vállalatok munkásbiztosító pénztárai. Az intézmények élén a diktatúra kikiáltásáig paritásos összetételű önkormányzat állt.

15. *A biztosítás költségeinek fedezése.* A biztosítás költségeit mind a négy államban a munkaadók és a munkavállalók fele-fele részben fedezik, vagy kifejezetten ilyen értelmű törvényű intézkedés vagy annak következtében — miként a magyar jogszabály értelmében, — hogy a törvény felhatalmazza a munkaadót, hogy a biztosítási kötelezettség alapján közvetlenül őt terhelő betegségi biztosítási járulék felét a biztosításra kötelezett javadalmazásából levonja. — A betegségi biztosítási járulék mértékét a csehszlovák jog szerint minden intézeti alapszabály maga állapítja meg. Ha azonban valamely biztosító intézetnél legfeljebb az átlagos napibérhez viszonyított 5.5%-os járulékkulcs alkalmazásánál a járulékjövedelem a kötelező, (tehát nem a felemelt) szolgáltatások fedezésére sem elégséges, az intézet meghallgatása után a járulékkulcsot a — betegségi biztosításban felügyeleti hatáskörrel rendelkező — Központi Társadalombiztosító Intézet állapítja meg. (1934 évi törvény 159. §. 1—2. bek.) — A magyar jog szerint ama biztosítottakra szóló érvénnyel, akik nem magánalkalmazottak, a járulékkulcs az átlagos napibér 6%-a (5960/1941. M. E. sz. rend. 10. §.), az Országos Társadalombiztosító Intézet alapszabályának 16. §-a szerint az ennél az intézetnél biztosított magánalkalmazottakra szóló érvénnyel az átlagos napibér 5.14%-a a Magánalkalmazottak Biztosító Intézeténél biztosított magánalkalmazottakra szóló érvénnyel az átlagos napibér 5.25%-a (az utóbbi intézet alapszabályának 16. §-a), — a román jog szerint, miként az előbb előadottakból is kitűnik, az összes biztosítási ágazatot, tehát a baleseti, a betegségi, az öreg-ségi és rokkantsági kötelező biztosítás költségeit egységes járulékkal fedezik, amit az átlagos napibér 8%-ának megfelelő járulékkulcs alkalmazásával írnak elő. — A betegségi biztosítási járulékkulcs a jugoszláv törvény szerint (az 1922 évi törvény 23. §-a) egy hétre számítva az átlagos napibér 24%-ánál kevesebb és 42%-ánál több nem lehet. Az egy napra számított járulék tehát az átlagos napibérnek legalább 4 és legfeljebb 7%-a volt. Az egyenkint külön közháztartással rendelkező biztosító intézetek e határokon belül alapszabályuk intézkedésével határozzák meg az érvényes járulékkulcsot.

Állami hozzájárulás. A magyar és a román államkincstár törvényvel előírt összeggel a költségvetés terhére járul hozzá a betegségi biztosítás költségeinek fedezéséhez. A magyar államkincstár az Országos Társadalombiztosító Intézet és Magánalkalmazottak Biztosító Intézete ügyviteli költségeihez fizet hozzájárulást. Ennek

összege mindkét intézetnél összesen évi 2,400.000 pengő, amit a belügyminiszter évenkénti intézkedéssel oszt meg e két intézet között. Ebben az összegben benne foglaltatik a baleseti biztosítás ügyviteli költségeihez adott állami támogatás, amit a betegségi biztosításhoz adott összegtől nem különít el sem jogszabály, sem belügyminiszteri intézkedés. — A román államkincstár az összes biztosítási ágak költségeinek fedezéséhez évi 80 millió leuval járul hozzá, mely összeget a munkaügyi tárca költségvetésében kell előirányozni. Ezen felül az államkincstár a társadalombiztosítási alkalmazottak egy részének illetményeit magára vállalta. Az ilyen alkalmazottak javadalmazásának csak azt a felemelt részét kell Munkásbiztosítás Központi Pénztárának költségvetésében előirányozni, melyet az államkincstár nem fedez. A társadalombiztosítási alkalmazottak ugyanis az állami alkalmazottaknál számottevő mértékben magasabb javadalmazásban részesülnek. — A csehszlovák és jugoszláv állam nem járult a betegségi biztosítás költségeinek fedezéséhez.

16. *A mezőgazdasági munkavállalók betegség esetére szóló ellátása.* A gazdasági munkások és gazdasági cselédek betegségi kötelező biztosítását magyar törvény nem szabályozza. E munkavállalóknak és a gazdasági cselédek családtagjainak betegség esetében nyújtott nem biztosításszerű és ezzel fel nem érő ellátása tekintetében a gazda és a mezőgazdasági munkás jogviszonyát szabályozó 1898: II. t.-c. 33. §-a, a gazda és a gazdasági cseléd jogviszonyát szabályozó 1907: XLV. t.-c. 28. §-a és az egyes közegészségügyi rendelkezések módosításáról szóló 1942: XII. t.-c. 13. §-a, továbbá a 6.000/1931. M. E., valamint a 400/1932. N. M. M. számú rendelet intézkedik. A rendelkezés tehát nem kötelező, vagy önkéntes biztosítás, hanem a munkaadó-gazdának bizonyos szolgáltatások nyújtására való kötelezése meghatározott események bekövetkeztekor. A rendezés az idegen községbeli gazdasági munkás, a gazdasági cseléd, az állandóan alkalmazott szegődményes cselédnek vele közös háztartásban együtt élő felesége és gyermeke javára szól. A gazdasági cselédnek, illetőleg a vele együtt élő feleségének és a háztartásában élő 12 éven aluli gyermekének szolgáltatásra csak akkor van joga, ha megbetegedése a cseléd szolgálatba lépésétől számított 15 nap után következik be. Ha a cseléd okozta megbetegedését, a gazdát utána költség nem terheli, sőt a cseléd béréből helyettesítésének költségét levonhatja. Ha azonban a cseléd betegségét a gazda okozta, a betegellátás költsége a betegség egész tartamára a gazdát terheli. A gazdasági cselédnek, továbbá vele élő feleségének és 12 éven aluli gyermekének — az alábbiakban meghatározott időtartamon át — orvosi és gyógyszerellátásra, a gazdasági cselédnek saját személyében kórházi ápolásra van joga.

Ingyenes orvosi és gyógyszerellátás. Betegség esetében a gazdasági cselédet a munkaadó-gazda terhére legfeljebb 45 napon át, az idegen községbeli gazdasági munkást pedig legfeljebb 8 napon át orvosi és gyógyszer-ellátás illeti meg. Saját községbeli gazdasági munkása után betegellátási költség a munkaadó-gazdát egyáltalán

nem terheli, róla tehát e rendszer keretében gondoskodás nem történt. A gyógyászati segédeszközzel való ellátás tekintetében az az irányelv, hogy a gazdasági munkás és cseléd rászorultság esetében gyógyászati segédeszközben a 400/1932. N. M. M. sz. rendeletben a szegény betegek gyógyításával kapcsolatban meghatározott feltételekkel és mértékben részesülhet.

Táppénz gazdasági cselédnek és gazdasági munkásnak nem jár. A gazdasági cseléd *kórházi ápolásának* költsége a gazdát legfeljebb 30 napon át terheli abban az esetben, ha a cseléd a közkórházi ápolásbavétel napját közvetlenül megelőzően legalább 15 napon át a gazda szolgálatában állott és ha a betegség a szolgálati idő alatt Keletkezett. A gazdasági cselédet a gazda terhére legfeljebb 45 napon át megillető házi betegápolás és orvosi gyógykezelés időtartamát a kórházi ápolási költség viselése tekintetében meghatározott 30 napos időbe beszámítani nem lehet. (A törvényi intézkedéseknek ilyen értelmezése azonban vitatható. Magunk részéről azonban ezt az értelmezést helyesnek fogadjuk el.) Másként kifejezve a gazdát cselédének legfeljebb 45 napon át járó házi ápolásban részesítésével járó kötelezettsége és legfeljebb 30 napra kórházi ápolási költség viselésének kötelezettsége egymásba be nem számítható, tehát a gazdát külön-külön terhelő kétféle kötelezettség. A gazdasági cseléd különben orvosi gyógykezelésre igényjogosult családtagjának, a mezőgazdasági munkásnak és családtagjainak sem a gazda, sem valaminő betegségi biztosító intézmény terhére kórházi ápolás nem jár. A gazdasági cselédet a gazda terhére megillető kórházi ápolás idejére az általa saját háztartásában túlnyomóan saját keresetéből eltartott családtagokat sem illeti meg törvényben előírt segély.

Temetkezési segély. Gazdasági cseléd és gazdasági munkás, vagy az előbbi különben igényjogosult családtagja elhalálózása esetében temetkezési segély fejében a gazda 20 ar. K-nak, kiskorú halála esetében 10 ar. K-nak megfelelő összeggel járul a temetkezési költségek fedezéséhez. Ha a gazdasági cseléd meghal, általa eltartott, vele együtt élt családtagjait a cseléd egy havi járandósága illeti meg és a cselédlakásban egy hónapig megmaradhatnak.

Szülészeti segély, terhesség, szülés, vagy gyermekágy esetében a gazdasági cselédet, ennek háztartását és a gazdasági munkást a munkaadó-gazda, vagy valaminő biztosító intézet terhére szolgáltatás nem illeti meg. Ha a gazdasági cseléd, vagy az éves, illetőleg állandóan alkalmazott szegődményes cseléd vele élő felesége szül és a cseléd szolgálatba lépésétől számítva a szülésig legalább 15 nap telt el, a szülésznő, részére szükséges fuvart a gazda köteles adni.

A feleség és a gyermek betegellátása. A gazdaságban állandóan alkalmazott szegődményes cseléd feleségét és 12 éven aluli gyermekét — abban az esetben, ha a megbetegedés a szolgálatbalelépésétől számított legalább 15 nap után következik be, — a gazda terhére legfeljebb 45 napra orvosi gyógykezelés és gyógyszerellá-

tás és az előbbihez szükséges fuvar illeti meg. A 45 napos időtartam a teljes gyógyulásig meghosszabbítható, ha a betegséget a munkaadó gondatlansága idézte elő. Ezzel szemben, ha a betegséget nyilvánvalóan a cseléd, vagy családtagja önhibájából okozta, vagy a betegséget színleli, a gazda terhére ellátásban nem részesülhet, legalább is nem törvényi kötelezettség alapján. Az a gazda, aki évi 200 arany koronánál kevesebb egyenes adóval van megadóztatva, a gazdasági cseléd béréből a felét, különben egytizedét levonhatja annak az összegnek, melyet a cseléd feleségének és 12 éven aluli gyermekének gyógykezeléséért kifizetett. A korona átszámításának kulcsát mindenkor az egyenes adókra mérvadó intézkedések állapítják meg.

A háztartásban eltartott 12 éven aluli törvényesített, örökbe-fogadott és mostohagyermek után a gazdasági cselédet ugyanazok a jogok illetik meg, mint édes gyermeke után. Az unoka nem minősül igényjogosult családtagnak. Ugyanez mérvadó a gazdasági cseléd testvérére, féltestvérére, szülőjére, nagyszülőjére, tekintet nélkül arra, hogy a gazdasági cseléd őket saját háztartásában túlnyomóan saját keresetéből tartja-e el.

A költségek viselése. E rendezés keretében a munkavállalónak és családtagjának csak természetben nyújtott szolgáltatások járnak, melyeknek ellenértékét a munkaadó-gazda közvetlenül fizeti ki az orvosnak, a gyógyszerésznek és a kórháznak, az idegen községbeli beteg gazdasági munkás ellátását pedig legfeljebb 8 napra a gazdaság keretében nyújtja. Ilyen jellegű betegellátással tehát ügyviteli költségek nem merülnek fel és állami hozzájárulásnak sincs értelme és szerepe a feladatok megoldásánál.

A mezőgazdasági munkavállalók betegellátásának fogyatékos-ságait pótló intézkedések. A fentiekben előadott magyar rendszer fogyatékos-ságai nyilvánvalók. A községbeli gazdasági munkások és családtagjaik, az idegen községbeli gazdasági munkások betegségük 8. napja után és családtagjaik általában, a 15 napnál rövidebb idő óta szolgáló gazdasági cselédek és családtagjaik általában, a 45 napnál hosszabb időn át beteg gazdasági cselédek és hozzátartozók nem részesülnek szolgáltatásban. E rendszer keretében születési segély nem jár sem a munkavállalónak, sem házastársának, a különben orvosi ellátásra igényjogosult családtagok sem részesülhetnek a gazda terhére kórházi ápolásban.

A magyar állam csak a szegény betegek általános népgondozása keretében némileg, igen kis részben pótolta a mezőgazdasági munkavállalók külön betegellátásának hiányát. A szegény betegek kórházi ápolásáról a 6.000/1931. M. E. sz. rendelet, az ingyenes gyógyszerellátásról a 400/1932. N. M. M. sz. rendelet, a kórházba felvett szegény betegek eltemetéséről és a betegszállításról az 1^300/1932. N. M. M. sz. rendelet intézkedik. Rendelkezéseik elemzésével és méltatásával munkavédelmi rendszerek kifejtésénél és összehasonlító értékelésük keretében nem foglalkozhatunk.

C) Öregség, rokkantság és halál esetére szóló biztosítás.

1. A biztosítást rendező legfontosabb jogszabályok.

Csehszlovákia: a szociális biztosításról szóló 184/1924. sz. törvény; — az önálló keresőkre (iparúzókra és gazdálkodókra) vonatkozó öregségi és rokkantsági biztosítást szabályozó 1925. június 10-i törvény, aminek végrehajtása iránt azonban intézkedés nem történt; — a 112/1934. sz. kormányrendelet; — a 143/1934. sz. kormányrendelet; — a magánalkalmazottak nyugdíjbiztosításáról szóló 26/1929. sz. törvény, (1934 június 21-én újabb, teljes szövegezésben kiadva).

Magyarországon: az öregség, rokkantság, özvegyesség és árvaság esetére szóló kötelező biztosítás tárgyában alkotott 1928: XL. t.-c. és egyes részletintézkedések tárgyában az 1930: XI. t.-c. 2. §-a 2. bek. g) pontjának és az 1930:XXVIII. t.-c. 1. §-ának intézkedései; — a kivételes felhatalmazások alapján kibocsátott, a hivatkozott törvények intézkedéseit módosító és kiegészítő 9090/1931. M. E., 4800/1932. M. E., 9000/1932. M. E., a 6000/1933. M. E., a 15.600/1933. M. E., az 1600/1934. M. E., a 3330/1935. M. E., a 6500/1935. M. E., az 1250/1936. M. E., a 7800/1937. M. E., továbbá a 200/1941. M. E., az 5960/1941. M. E., a 6290/1942. M. E., a 7200/1942. M. E. és az 500/1943. M.E. számú kormányrendeletek.

Romániában: az Ókirályságban (Regát) a munkásbiztosításról szóló 1912 évi törvény; — a Romániához a békeszerződések intézkedései alapján csatolt területeken az uralomváltás előtt hatályos magyar és osztrák jogszabályok; — a munkásbiztosításról szóló 1933 április 8-i törvény; — az előbb hivatkozott törvénynek 1936 és 1938 évi novellái; — az írók pénztárának létesítéséről szóló 1939 április 29-i törvény; — a zeneszerzők, festők és szobrászok pénztárának létesítéséről szóló 1940 április 15-i törvény.

Jugoszláviában: a munkásbiztosításról szóló 1922 május 14-i törvény; — az öregségi és rokkantsági biztosítást hatályba léptető 1937 március 17-i kormányrendelet; — a magánalkalmazottak nyugdíjbiztosításáról szóló 1933 október 30-i törvény; — a magánalkalmazottak nyugdíjbiztosítását az egész államterületre kiterjesztő 1937 november 15-i rendelet-törvény és ezt a kereskedősegédekre kiterjesztő 1940 március 28-i rendelet-törvény.

A magánalkalmazottak részére, miként ez a felsorolt jogszabályokból is kitűnik, csak Csehszlovákiában és Jugoszláviában szerveztek külön átfogó — és nem csupán bizonyos nagyobb vállalatok nyugdíjalapjainak ügyeit szabályozó nyugdíjbiztosítást. Magyarországon és Romániában ugyanazok a jogszabályok mérvadó munkásokra és alkalmazottakra, bár hazánkban a mindkét kategóriára érvényes törvény nemcsak hogy egyes esetekben külön intézkedik róluk, de külön intézmény is látja el ezt a járadékbiztosítást.

2. A biztosítási kötelezettség hatálya.

Csehszlovákiában: mindenki, aki a Köztársaság területén magánjogi jellegű szolgálati viszony, vagy tanviszony alapján szolgálatot teljesít. A magánalkalmazottak is tehát bérhatárra tekintet nélkül biztosításra kötelezettek. A szülők vállalatában (gazdaságában) velük együtt dolgozó gyermekek tevékenysége magában véve még nem jelent biztosítási kötelezettséggel járó munkaviszonyt. Biztosításra kötelezettek az otthonmunkások, tekintet nélkül arra, hogy lakásukon egy vagy több munkaadó megrendelésére dolgoznak, vagy — ha kisebb mértékben — önálló iparúzóként saját számlájukra is termelnek. Biztosított továbbá minden természetes személy, aki a Köztársaság területén saját számlájára általános kereseti adó alá eső ipart, vagy más, szintén ilyen adó fizetésének kötelezettségével járó mesterséget folytat, továbbá, aki földadó alá eső területet mezőgazdasági munkával hasznosít. Ha jogi személy folytat ilyen gazdasági tevékenységet, a jogi személy tagjai, részvénytársaság esetében „administratorai” esnek biztosítási kötelezettség alá. Családi részvénytársaság esetében azonban csak a családfő esik biztosítási kötelezettség alá. (1925 június 10-i törvény 2. §.)

Magyarországon: az öregségi és rokkantsági biztosítás hatálya kiterjed mindazokra, akik betegségi biztosítási kötelezettség alá esnek, ideértve a háztartási alkalmazottakat is. A kötelezettség hatálya ugyanis az utóbbiakra is kiterjed, de az ilyen értelmű rendelkezés végrehajtását felfüggesztették. Csak főfoglalkozásszerű szolgálati viszony esik a biztosítási kötelezettség alá. A magánalkalmazottak szélesebb köre esik biztosítási kötelezettség hatálya alá, minthogy a biztosítási kötelezettség szempontjából megállapított bér, illetőleg fizetési határ e biztosításban a betegségi biztosítási fizetési határnál mindig lényegesen magasabb. — A házfelügyelők és segédházfelügyelők biztosítási kötelezettsége Budapest területén hatálybalépett (710/1940. B. M. sz. rendelet), de a főváros területén kívül függőben van (6000/1940. M. E. sz. rendelet). Az otthonmunkások biztosításra kötelezettek, de ennek megvalósulása céljából nem történtek meg azok a szükséges intézkedések, melyek az otthonmunkások sajátos munka- és bérviszonyaival számolva rendezték volna ezt a kérdést. Így tehát az otthonmunkások biztosításának tényleges megoldása a jövő feladata. — Az öregségi és rokkantsági biztosítottak köre, a fenti intézkedések ellenére szűkebb a betegség esetére biztosítottakénál, minthogy a törvény széles munkavállalói csoportokat mentesített az öregségi stb. biztosítási kötelezettség hatálya alól, nevezetesen — hogy csak a népesebb kategóriákat említsük — az összes közszolgálati, jelentős részben a közüzemi munkavállalókat, az elismert vállalati nyugdíjpénztárak kötelékébe tartozó magánalkalmazottakat, a bányanyugbérbiztosítási kötelezettség hatálya alá eső személyeket, ideiglenesen a háztartási alkalmazottakat, végül a közforgalmi vasutak és hajózási vállalatok ama munkavállalóit, akiről azonos biztosítási események esetére nyugdíj- vagy nyugbér-szabályzat gondoskodik. —

A közszolgálati és közüzemi munkavállalók azonban nem maradtak gondoskodás nélkül, mert a mentesítést kimondó törvény elrendeli, hogy megfelelő öregségi és rokkantsági ellátásukról a foglalkoztató hivatal, illetőleg üzem saját háztartása keretében köteles gondoskodni, erre a célra mérsékelt járulékot levonhat, sőt bizonyos munkavállalói csoportok tekintetében megadatott a lehetősége annak, hogy az általános érvényű mentesítés ellenére — bevonásának a biztosításra kötelezettek körébe. Tagjaiknak az öregségi és rokkantsági biztosítási kötelezettség alól való mentességével kivételes helyzetben levő elismert vállalati nyugdíjpénztárak szolgáltatásai pedig legalább 50%-kai meghaladják a kötelező biztosítás szolgáltatásainak pénzösszegeit.

Romániában: a kötelezettség hatálya alá kifejezetten azok esnek, akik betegség esetére biztosítottak. Ez volt az előfeltétele annak, hogy minden biztosítási ág szolgáltatásait egységes járuléktétellel fedezzék. Ezen felül a biztosítási kötelezettség kiterjed a román írók társaságának tagjaira és általában mindazokra, akik szerzői tiszteletdíjban részesülnek. A Társadalombiztosítás Központi Pénztára mellett 1940 április 15-i törvény a Zeneszerzők, Festők és Szobrászok Pénztárát létesítette, mely az írók Pénztárához hasonlóan biztosításszerű eljárásokkal gondoskodik a zeneszerzők, festők és szobrászok öregségi és rokkantsági, hátrahagyottaik özvegyeségi és árvasági ellátásáról.

Jugoszláviában: az öregségi és rokkantsági biztosítás kötelezettségének a hatálya megegyezik a betegségi biztosításával. A magánalkalmazottak nyugdíjbiztosítása a művezetőkre és kereskedősegédekre is kiterjed. A mezőgazdaságban csak azok esnek biztosítási kötelezettség alá, akik olyan mezőgazdasági üzemben dolgoznak, melyben motorokat járatnak és ezeknek a gépeknek, továbbá kazánoknak, kiszolgálásával, fűtésével kapcsolatban nagyobb veszélynek vannak kitéve. —

E rendelkezésekből kitűnik, hogy Csehszlovákia kivételével az öregségi és rokkantsági biztosítás a mezőgazdasági munkavállalókra általában nem terjed ki. Az elvben hatályba lépett törvényi intézkedések értelmében Csehszlovákiában az önálló iparúzó és gazdálkodók, Romániában az 5 munkavállalónál több munkással rendszerint nem dolgozó önálló iparosok, Jugoszláviában pedig az 50 bruttó reg. tonnánál kisebb hajóknak a személyzettel együtt dolgozó tulajdonosai a biztosítási kötelezettség hatálya alá esnek. Az önálló gazdasági alanyok biztosítása azonban Csehszlovákiában csak papíros-intézkedés maradt; e tárgyban még a vonatkozó törvény végrehajtási utasítása sem jelent meg.

Az önkéntes biztosításra adott törvényes lehetőségekkel az önkéntes biztosítás alárendelt jelentősége és a normatív rendezés bőrsége miatt nem foglalkozunk. A különböző államok törvényei megadták bizonyos foglalkozásúaknak a jogot, hogy magukat a kötelező biztosítás intézményénél önkéntesen biztosítsák és lehetővé tették a biztosítás kötelezettségével járó munkaviszony megszűnése esetében a biztosításnak önkéntes továbbfizetéssel fenntartását. Az

1928 évi magyar törvény arra is lehetőséget ad, hogy a kötelezettség alapján biztosított saját terhére járulékkülönbözetek fizetésével a kötelezőnél magasabb járadékra szerezhessen igényjogot.

3. Az öregségi és rokkantsági járadék.

Az öregségi biztosítási korhatár. — A *csehszlovák jog* szerint a rokkantsági járadék a biztosítottat öregségi járadékként illeti meg rokkantságára tekintet nélkül a 65. életév, a magánalkalmazott férfiakat a 60. életév, a magánalkalmazott nőket az 55. életév betöltésével, ha az egyéb feltételek megvannak. — A *magyar jog* szerint a korhatár az öregségi járadékra való jogosultság szempontjából egységesen a 65. életév betöltése; a *román jog* szerint a most tárgyalt szempontból az öregségi korhatár a biztosított férfiaknál a 60., írók, zeneszerzők, festők, szobrászok esetében és a biztosított nőknél az 55. életév betöltése. — A *jugoszláv jog* szerint az öregségi járadékra jogosító életkor a munkások biztosításában a 70. életév betöltése. A magánalkalmazott férfi korhatárra tekintet nélkül, a biztosításban eltöltött 480 hó után, a magánalkalmazott nő 55. életévének betöltése és 420 hó várakozási idő után járadékra jogosult. Ez megilleti a 120 hó várakozási idő után a 65. életévét betöltött férfi magánalkalmazottat, 60 hó várakozási idő után azt a férfialkalmazottat, aki a 70. és azt a magánalkalmazott nőt, aki 65. életévét betöltötte.

A rokkantság fogalma. — A *csehszlovák jog* szerint rokkantnak az minősül, aki nem szándékosan előidézett betegség vagy egyéb testi vagy szellemi fogyatkozás következtében erejének, képességének, képzettségének és addigi hivatásának megfelelő munkával még $\frac{1}{3}$ -át sem keresheti meg annak, amit ugyanazon jellegű és hasonló képzettségű, testileg és szellemileg egészséges alkalmazott ugyanabban a munkakörben megkeres (109. §. 1—2. bek.).

A *csehszlovák magánalkalmazottak nyugdíjbiztosításáról* szóló törvény szerint rokkant az, aki hivatásának gyakorlására tartósan alkalmatlan. Ilyen pedig az, aki testi vagy szellemi fogyatkozás miatt nem tehet eleget sem addigi hivatásával, sem más olyan hivatással járó kötelezettségeknek, amely arányban áll addigi hivatásával, vagy azzal a móddal, ahogyan abban foglalkoztatva volt, illetőleg korábban betöltött állásával, gyakorlati és elméleti képzettségével. — A *csehszlovák jog* szerint rokkantnak minősül az az önálló iparúzó, mesterséget folytató, illetőleg gazdálkodó személy, aki krónikus betegsége következtében, melynek megszűnése egy éven belül nem várható, vagy — tőle nem szándékosan előidézett — egyéb testi vagy szellemi fogyatékosága okán utoljára folytatott foglalkozása követelményeinek nem felelhet meg, abból nem élhet meg, minthogy jövedelme egyik említett okból utolsó három évi jövedelme átlagának felére csökkent. (53. §. 2. bek.) Az utóbbi fogalom alkalmazására nem került sor.

A *magyar jog* szerint az a biztosított, aki nem magánalkalmazott, rokkantnak akkor minősül, ha egészségének megromlása, vagy testi erejének fogyatkozása következtében szellemi képességének, vagy testi erejének megfelelő munkával nem keresheti meg a hozzá

hasznos képességű és gyakorlati jártassággal rendelkező egészséges munkavállaló átlagos javadalmazásának egyharmadát. (1928: XL. t.-s, 32. §.) Rokkant az a magánalkalmazott, aki egészségének megromlása, vagy testi fogyatkozása következtében szellemi képességének és testi erejének megfelelő munkával nem keresheti meg a túlnyomóan szellemi munkát végző és vele azonos munkavállalói csoportba tartozó, hasonló képzettségű és gyakorlati jártassággal rendelkező egészséges munkavállaló átlagos javadalmazásának felét. (1928: XL. t.-c. 4. §-t módosító 6500/1935. M. E. sz. rendelet 33. §-a). Rokkantsági járadékra jogosult az a biztosított is, — feltéve, hogy egyéb feltételek nem hiányoznak, — akinek rokkantsága, legkorábban a rokkantsági járadékra irányuló igény bejelentésének napjától számítva előreláthatóan egy évet meghaladó időre áll fenn. (5960/1941. M. E. sz. rendelet. 34. §.) Az 1928. évi magyar törvény a hírlapíró és a színész rokkantságát is meghatározta különös figyelemmel az érdekeltek egyénenként eltérő életkörülményeire. Ezért rokkantságuk elbírálásánál számítási alapul a törvény azt fogadta el, hogy testi, illetőleg egészségi erejük megfogyatkozása után foglalkozásuk körében korábbi háromévi átlagos keresetüknek hányadrészét kereshetik meg.

A román jog egyöntetűen határozza meg a munkás és a magánalkalmazott rokkantságának fogalmát, kimondván, hogy a törvény rendelkezései értelmében az rokkant, aki 26 heti táppénz-segélyezés, vagy kórházi ápolás után betegként munkaképtelen marad, vagy az orvosi gyógykezelés megszűnése után megállapítható, hogy olyan mértékben munkaképtelen, mely nem teszi lehetővé, hogy szakmai képezésének megfelelő javadalmazott munkát végezzen. — Az író, a zeneszerző, a festő és a szobrász rokkantság esetében szolgáltatásban akkor részesíthető, ha testi, vagy szellemi fogyatkozás következtében keresőképtelenné válik.

A jugoszláv jog szerint rokkant az a munkás és magánalkalmazott, aki kora vagy valaminő fogyatékosága következtében testi és szellemi erejének, képességének és addigi hivatásának megfelelő munkával nem keresheti meg annak az összegnek egyharmadát, melyet hasonló foglalkozású és képesítéssel rendelkező egészséges személyek ugyanazon a vidéken bér munkával megkeresnek. (1937 évi kormány rendelet 66. §. 3. bek.) — A jugoszláv magánalkalmazottak nyugdíjbiztosításában a rokkantsági járadékra való jogosultság szempontjából rokkant az a magánalkalmazott, aki testi vagy szellemi fogyatékosága miatt nem felelhet meg az utolsó alkalmazásával járó foglalkozási követelményeknek.

A várakozási idő. Az *öregségi járadékra való jog előfeltétele*, hogy a biztosított a biztosítási esemény bekövetkezése előtt ép várármánnyal és — a *csehszlovák jog* szerint legalább 100, a *magyar jog* szerint 400, a *román jog* szerint 400, a *jugoszláv jog* szerint legalább 500 járulékbefizetési kötelezettséggel járó, röviden járulékhéttel mint várakozási idővel rendelkezzen. — A magánalkalmazottak nyugdíjbiztosításában öregségi járadék megilleti azt a biztosított férfit, aki 60. életévét betöltötte, vagy legalább 480 já-

rülékhónap várakozási időt szerzett és azt a magánalkalmazott nőt, aki 55. életévét betöltötte. Férfit és nőt egyaránt csak akkor, ha nincsenek ilyen értelmű járadékbiztosítási kötelezettség hatálya alá eső munkaviszonyban. A csehszlovák magánalkalmazottak nyugdíjbiztosításában öregségi járadék illeti meg — egészségállapotra természetesen tekintet nélkül — azt a biztosított férfit, aki 55. életévét betöltötte és legalább 120 hónapon át volt e kötelező biztosításban, az ebből való kilépésétől számított 12 hónap után, de legkorábban 56. életévének betöltésétől kezdve, ha nem áll ilyen járadékbiztosítás alá eső munkaviszonyban. Ezzel azonos feltétellel a járadék akkor illeti meg a magánalkalmazott nőt, ha 53. életévét betöltötte, de csak 54. életévének betöltésétől kezdve. (20. §. 12. bek.) — Az önálló foglalkozásúak *csehszlovák* biztosításában a várakozási idő 36 járulékhónap, a biztosítási eseményt, illetőleg — ha ez később következett be — az igénytámasztás bejelentését közvetlenül megelőző két év folyamán legalább három járulékhónap. A várakozási idő számításánál az önkéntes biztosításban eltöltött időt felerészben kell számításba venni. — Az írók és művészek *román* jogszabállyal rendezett ellátása keretében a várakozási idő legalább 10 év közismert és állandó jellegű irodalmi, művészeti tevékenység, melynek során a műalkotások a román nép szellemi javainak gazdagítását szolgálták, népkisebbséghez tartozó írónál az az idő, melynek folyamán tevékenységük hozzájárult az ország művelődési színvonalának emeléséhez és elősegítette a népkisebbségek és az állam többségi népének közeledését. — A *jugoszláv* magánalkalmazotti nyugdíjbiztosításában érvényes várakozási időtartamokat az öregségi biztosítási járadékszolgáltatásokra való igényjog tekintetében megállapított korhatárnál már közöltük.

A rokkantsági járadékhoz való jog előfeltétele, hogy a biztosított a biztosítási esemény bekövetkezése előtt — a *csehszlovák* jog szerint legalább 100 (tv. 107. §), a *magyar* jog szerint legalább 200 (tv. 39. §.), a *román* jog szerint legalább 200 (1937 évi rendelet 23. §.), a *jugoszláv* jog szerint legalább 200 járulékhéttel, mint várakozási idővel rendelkezzen és várománya ép legyen. — A *csehszlovák* magánalkalmazottak nyugdíjbiztosításában a rokkantsági járadékhoz szükséges várakozási idő 60 járulékhét, Jugoszláviában is ez a legrövidebb várakozási idő.

A vakok kedvezménye. A vakok javára csak a magyar jog ír elő az általánosan érvényesnél rövidebb várakozási időt. Az 1928: XL. t.-c. 39. §. (2) bekezdésének rendelkezése értelmében, ha a biztosított mindkét szemére vak, vagy biztosítási viszonyának tartama alatt mindkét szemére megvakult, a rokkantsági járadékra való igény jogosultságának megnyílásához 100, az öregségi járadékhoz pedig 200 járulékhét szükséges.

Az öregségi járadék összege.

A *csehszlovák* jog szerint az öregségi járadék alapösszegeből és fokozódó részből áll. Az alapösszeg évi 550 Kc., a fokozódó rész minden — a biztosítási viszonyban eltöltött — hét után napibér-

osztály szerint különböző, a legalacsonyabb heti 0.60, a középső napibérosztályban heti 1.15, a legmagasabb napibérosztályban heti 1.75. Kc.

Az 1898 január 1-e előtt született biztosítottnak az öregségi járadékát korpótlékkal kell növelni, ha 1931 december 31-ig összesen legalább 700 járuléknapot töltött a biztosításban. Ha a biztosítási esemény 1934 július 30-a előtt következett be, a korpótlékra való igényjog akkor is megállapítható, ha a biztosított 1931 december 31-ig legalább 10 járulékhetet szerzett. A korpótlék a fokozódó járadékrész és azon évek számának szorzatával egyenlő, ahány évvel 1926-ban a biztosított 26 évnél idősebb volt. Ha a biztosítási eset 1934 július 1-e előtt következett be, az átlagos évi fokozódó összeg az átlagos havi fokozódó összegnek 12-szerese. — Az állam a járadékhoz évi 5000 Kc. hozzájárulást ad, ez azonban a járadékost nem illeti meg, ha a biztosított jövedelme az elmúlt adóévben, a társadalombiztosítási járadékok figyelembe vétele nélkül, meghaladta a jövedelmi adó alól mentes jövedelmi határt. Ebbe az állami hozzájárulásba be kell számítani a hadigondozási vagy egyéb közületi ellátási járandóságokat. — A magánalkalmazott nyugdíjbiztosításában és az öregségi és rokkantsági járadék számításának módja az imént közölttel azonos. A járadék évi 300 Kc. alapösszegeből és járulékhónaponként és napibérosztályonként a törvényben meghatározott fokozódó összegből áll. (21. §. (1) bek.) Az átlagos, tehát a VI. napibérosztályban a fokozódó összeg havi 25 Kc.

A magyar jog szerint az öregségi járadék a következő részekből tevődik össze: évi 120 pengő járadéktörzs, évi 30 pengő járadéktörzspótlék, a járulékhetek, illetőleg a biztosított után fizetett járulékok arányában emelkedő fokozódó járadékrész és ennek a legkisebb munkabérek arányában emelkedő rendkívüli pótléka. A fokozódó járadékrész a belügyminisztertől évenként megállapított összeg, mely minden járadékhét után a napibérosztályonként meghatározott átlagos napibérnek legalább 5.25%-a és legfeljebb 5.75%-a (5960/1941. B. M. sz. rendelet). E felhatalmazás alapján a belügyminiszter először a 300.300/1941. B. M. sz. rendelettel állapította meg a fokozódó járadékrészeket. Ez akkor követendő eljárás, ha a járulékokat napibérosztályok szerint írják elő, mert ha a járulékokat a tényleges javadalmazás alapján írják elő, a fokozódó járadékrész nem magánalkalmazott esetében az egész biztosítás idején lerótt összes járulékok 24%-ával, magánalkalmazottnál az összes járulékok 19%-ával egyenlő.

A román jog szerint az öregségi nyugdíj 4800 leu alapösszegeből és az egyes járulékhetekre előírt, ténylegesen befizetett járulékok arányában fokozódó járadékrészből áll. A román jog szerint az írókat és művészeket megillető nyugdíj az író, illetőleg a művész irodalmi tevékenységének jelentősége, anyagi helyzete és a fedezet mértéke szerint meghatározott nyugellátási osztályának megfelelő összeg. Az 1939 évi törvény öt ilyen osztályt állapít meg; a legalacsonyabb nyugdíj 8000 leu, a középső osztály szerint járó nyugdíj 15.000 leu, a legmagasabb osztály szerint 25.000 leu.

A *jugoszláv* jog szerint az öregségi járadék, ha a biztosított után legalább 500 hétre járulékot fizettek, az évi befizetések átlagösszegének 12-szerese. A befizetett járulékok évi átlagát akként kell megállapítani, hogy az összes befizetett járulékok összegét el kell osztani a biztosítási viszonyba történt első belépés és a biztosítási esemény időpontja közé eső napokkal. Ha az az időtartam 10 évnél hosszabb, akkor osztóként csak ekkora időtartamot kell számításba venni, feltéve, hogy ez a számítási mód a biztosítottra előnyös. Az 1937 évi vonatkozó kormányrendelet 67. §-ának intézkedése szerint, ha a drágaság csökkenésével összefüggésben a biztosítottak átlagos munkabére 10%-nál nagyobb mértékben csökken, a szociálpolitika minisztere — a Központi Munkásbiztosító Intézet meghallgatása után — elrendelheti a korábbi munkabérszínvonalnak megfelelő magasabb napibérosztályok alapján számított járulékokhoz igazodó járadékok arányos csökkentését. — A magánalkalmazottak nyugdíjbiztosításában legalább 120 járulékhónap biztosítási viszony esetében a járadék alapösszegeből és fokozódó részből (*majoration*) áll. Ha a biztosított csak 60 járulékhónapon át volt biztosítva, járadéka az alapösszeggel egyenlő, mert fokozódó járadékrészre nem jogosult.

A rokkantsági járadék összege. A *csehszlovák*, és a *magyar*, a *román* és *jugoszláv* jog szerint a rokkantsági járadék összegét ugyanazzal az eljárással kell kiszámítani, mint az öregségi járadékét. A *román* jog szerint a rokkantsági járadék Vá-aval felemelhető, ha a járadékos magával tehetetlen és állandóan mások gondozására szorul. Minthogy a *jugoszláv* jog is a rokkantsági járadék tekintetében az öregséginél lényegesen rövidebb várakozási időt ír elő, tehát szabályozni kellett a rokkantsági járadék kiszámításával összefüggésben, hogy mekkora járadék illeti meg a biztosítottat akkor, ha már rendelkezik a rokkantsági járadékra igényt adó legkisebb (200 járulékhét) időtartammal, de az öregségi járadékra igényt adó 500 járulékhétet még nem érte el. Ebben az esetben az évi rokkantsági járadék a biztosított után befizetett járulékok egy évre átlagos összegének nyolcszorosa. Jugoszláviában a magánalkalmazottak nyugdíjbiztosításában, ha a keresőképtelenséggel járó rokkantságot nem baleset váltotta ki, 60 járulékhó biztosítási viszony esetében a járadék az alapösszeg $\frac{2}{3}$ -a, ami minden ennél hosszabb biztosítási viszony után, minden — 60-nál több hónap után összesen 120 hónapig az alapösszeg $\frac{1}{120}$ -ad részével emelkedik. Az alapösszeg is napibérosztályonként különböző. A VII., tehát a középső napibérosztályban 120 járulékhónaptól kezdve 6300 dinár, ebben az osztályban 40 évi biztosítás esetében a járadék évi 15.750 dinár.

A járadékpótlék. — A *csehszlovák* előírás (tv. 113. §.) és a *magyar* jog szerint (5960/1941. M. E. sz. 37. §., a 300.300/1941. B. M. sz. rend. 2. §.) a rokkantsági, illetőleg öregségi járadék minden gyermek után, akinek a járadékos elhalálása esetében árva járadékra lenne igénye, az alapösszeg és a fokozódó járadékrész együttes összegének 10%-val, a *csehszlovák* magánalkalmazottak bizto-

sításában a járadék $\frac{1}{8}$ -val emelkedik. — Az önálló iparúzó, illetőleg gazdálkodók javára szabályozott csehszlovák rokkantsági, illetőleg öregségi járadék tekintetében az 1925 június 10-i törvény 57. §-a azonos értelemben intézkedik. — Törvény nem állapítja meg az összes gyermekpótlékok együttes összegének legmagasabb értékét.

Romániában és *Jugoszláviában* az öregségi, illetőleg rokkantsági járadékot pótlék nem növeli.

A magyar jog szerint az öregségi és rokkantsági járadékra jogosultnak és igényjogosult családtagjának betegség esetében a betegségi biztosítás terhére orvosi gyógykezelés és gyógyszerellátás jár.

4. Halál esetében járó szolgáltatások.

A *csehszlovák* jog szerint *özvegyi járadékra* van igényjoga ama biztosított férfi özvegyének, aki elhalálozásakor rokkantsági vagy öregségi járadékra volt jogosult, ha a halálesetkor az özvegy rokkant volt, vagy később azzá vált rokkantsága tartamára. — Az özvegy nő akkor minősül rokkantnak, ha betegség, testi vagy szellemi fogyatkozás következtében addigi élethivatásának megfelelő munkával nem tudja megkeresni annak a keresetnek egyharmadát sem, amit hasonló hivatásban egészséges dolgozó nők megkeresnek. Az özvegy nőnek járadékra akkor is joga van, ha 60. életévét betöltötte vagy a biztosított után legalább 2 árvajáradékra jogosult gyermeke van, akiknek eltartásáról maga gondoskodik. A biztosított nő özvegy férjének járadékra van joga, ha feleségének elhalálozása idejében rokkant volt és őt felesége munkakeresményéből tartotta fenn. A biztosított nő özvegy férje csak rokkantsága tartamára jogosult járadékra. — A magánalkalmazottak nyugdíjbiztosításában az egyébként igényjogosult özvegy nőt életkorára és egészségi állapotára tekintet nélkül megilleti az özvegyi járadék. Az önálló iparúzó, illetőleg önálló gazdálkodók esetében az özvegyet járadék illeti meg, ha a halál bekövetkeztéig férjével közös háztartásban élt és saját keresetéből képtelen megélni. Járadékra akkor is jogosult, ha jogérvényesen megállapították, hogy férje hibájából élt külön. A biztosított özvegy férjét is megilleti az özvegyi nyugdíj, a munkavállalókra vonatkozólag megállapított feltételekkel.

A *magyar* jog szerint az özvegy rokkantsága vagy 65. életévének betöltése előfeltétele annak, hogy biztosított, vagy már járadékos férje után özvegyi járadékra legyen igényjogosult. Az özvegy rokkantságának elbírálásánál a biztosított rokkantságára vonatkozóan mérvadó tényálladási elemeket kell figyelembe venni. — A *román* jog szerint az özvegy csak akkor részesülhet özvegyi járadékban, ha munkaképtelen. Korhatárt az özvegyi járadékra való jogosultsággal összefüggésben a törvény nem állapít meg. — A *jugoszláv* jog szerint az özvegyet szintén csak munkaképtelenség esetében illeti meg járadékszolgáltatás.

A *magyar* és a *jugoszláv* jog szerint is a magánalkalmazott özvegyének életkorra és rokkantsági feltételre tekintet nélkül igénye van özvegyi járadékra, ha egyébként igényjogosult.

Az özvegyi járadék összege. A *csehszlovák* és a *magyar* jog szerint 50%-a, a *román* jog szerint 40%-a, a *jugoszláv* jog szerint — csak 3 esztendőre — 25%-a annak az öregségi, illetőleg rokkantsági járadéknak, amelyre a meghalt házastársnak igénye vagy várománya volt. A *csehszlovák* előírás értelmében az özvegy nő járadéka fele összegével felemelhető, ha erőtlensége következtében állandóan más segítségére vagy különleges szolgáltatásra szorul. — A magánalkalmazott özvegyének járadéka legalább évi 3000 Kc. Az önálló iparűzők, illetőleg gazdálkodók biztosításában az özvegyi nyugdíj a biztosítottat megillető járadékszolgáltatás fele. Ha azonban a biztosított elhalálozásakor nem rendelkezett a járadékszolgáltatások feltételével, törvényes örököse (ezen csak a feleség, a gyermek, a szülő és testvér érthető), a biztosítottat egyébként a várakozási idő betöltése esetében megillető egy évi járadék összegének megfelelő egyszeri juttatásban részesül. — A *román* írók és művészek pénztárai terhére az özvegyet özvegyi járadékként a férj nyugdíjának 25%-a illeti meg, ha férjének nyugdíjazása elhalálozása előtt legalább két éven át vele együtt élt. Ez az arányszám az együttélés minden további éve után 8%-kai emelkedik, de legfeljebb a férj nyugdíjának, illetőleg annak az összegnek 50%-áig, melyre férje jogosult lett volna. Ha az özvegy 15 éven át élt férjével együtt, az arányszám 60%-ra, 30 évi együttes házasesetében 70%-ra emelkedik.

Az árvajáradék. A megfelelő várakozási idővel és ép vároniánnyal rendelkező biztosított, vagy már járadékos elhalálozása után árvája a *csehszlovák* jog szerint 17., ha szülője magánalkalmazottként volt biztosítva, 18. életévének betöltéséig, ha magánalkalmazott árvája testi vagy szellemi fogyatkozás következtében keresőképtelen, vagy jövendő hivatására tudományos vagy szakmai felkészülés miatt magát nem tarthatja el, legkésőbb 24. életévének betöltéséig árvajáradékra jogosult. A *magyar* jog szerint az egyébként igényjogosult árva 15., a magánalkalmazott árvája 18. életévének betöltéséig, akár a munkás, akár a magánalkalmazott árvája pedig, ha egészségi okból teljesen keresőképtelen, vagy hivatására való kiképzésben részesül és tanulmányait jó eredménnyel folytatja, 24. életévének betöltéséig részesül járadékban, — a *román* jog szerint munkás és magánalkalmazott árvája egyaránt 14., nyomorék és munkaképtelen gyermek és az, aki iskolai tanulmányait folytatja, legfeljebb 21. életévének betöltéséig, a *jugoszláv* jog szerint pedig egyöntetűen 16. életévének betöltéséig jogosult árvajáradékra.

Törvényesített, kormányhatósági engedéllyel örökbe fogadott, házasságon kívül született, ha a biztosított, illetőleg járadékos vele kapcsolatban és apaságot elismerte, továbbá a mostoha — a *csehszlovák* jog szerint még a nevelt gyermek is a biztosított, illetőleg a járadékos édes gyermekével azonos szolgáltatásra jogosult.

Várakozási idő a hátrahagyottakat megillető szolgáltatások tekintetében.

Az özvegyégi és árvasági járadékhoz a *csehszlovák* jog szerint 100, a *magyar* jog szerint 200, — a *román* jog szerint 400, a *jugoszláv* előírás szerint 500 járulékhates várakozási idő szükséges. A magánalkalmazottak nyugdíjbiztosításában e szolgáltatások feltételeként megállapított várakozási idő a csehszlovák és a jugoszláv társadalombiztosítási jog szerint 60 járulékhónap.

Az árvajáradék összege annak a járadéknak, melyet az elhalálozott élvezett, vagy amire jogosult volt, a *csehszlovák* jog szerint fél árva esetében 20%-a, teljes árvaság esetében 40%-a, — a *magyar* jog szerint fél árva esetében 15%-a, teljes árvaság esetében 30%-a, — a *román* jog szerint fél árva esetében 20%-a, teljes árvaság esetében 30%-a (egy elhunyt után járó összes árva járadékok együttes összege a biztosított járadékának 80%-ánál magasabb nem lehet), — a *jugoszláv* előírás szerint 25%-a fél és teljes árvaság esetében egyaránt. (Az árvajáradékok egy biztosított után összesen nem haladhatják meg annak a járadéknak összegét, melyre az elhunyt jogot szerzett.) — A magánalkalmazottak nyugdíjbiztosításában a megfelelő viszonyszámok a csehszlovák jog szerint fél-árvánál 25%, teljes árvánál 50%, — a jugoszláv jog szerint 33V3% a félárva, 66²/3% a teljes árva esetében. — A csehszlovák, a magyar és a román társadalombiztosítási jog szerint azt a gyermeket is teljes árvának kell tekinteni, akiről életben levő szülője nem gondoskodik. A magyar jog szerint teljes árva, akit életben levő szülője elhagyott vagy szülője rokkant és nincsen 1000 pengőt meghaladó értékű vagyona, illetőleg évi 240 pengőt meghaladó jövedelme. (5960/1941. M. E. sz. rend. 40. §.)

A szülőket és nagyszülőket megillető szolgáltatások.

A *csehszlovák* jog szerint azzal a feltétellel, hogy a biztosított vagy már járadékos után szolgáltatásra jogosult özvegy és árva nem maradt hátra, a magánalkalmazott hátramaradt szülei járadékra jogosultak, ha a biztosított, illetőleg járadékos haláláig a szülők vele együtt laktak és eltartásukról túlnyomóan a biztosított, (járadékos) gondoskodott. Ebben az esetben, ha egy ilyen szülő maradt hátra, járadéka a biztosítottat haláláig megillető járadék egynegyede, de legalább 1500 Kc., ha két szülő maradt hátra, személyenként ennek a járadékösszegnek a fele. A nagyszülőket szolgáltatás nem illeti meg. — A munkás hátrahagyott szüleinek és nagyszüleinek szolgáltatás nem jár. Az önálló iparúzó, illetve gazdálkodók hátrahagyott szüleinek mint törvényes örökösöknek az 1925 június 10-i törvény 65. §-a értelmében átalányösszeg jár, ha nincs özvegyi és árva járadékra jogosult személy. — A *magyar* jog szerint, ha a biztosított (járadékos) szolgáltatásra jogosult házastársat vagy árvát nem hagyott hátra, méltánylást érdemlő esetben az érte befizetett járulékok 90%-ának megfelelő értékű egyszeri pénzjuttatásban részesül az elhunyt vagyontalan és rokkantsága vagy 65. életévet meghaladó kora következtében keresetképtelen hozzátartozója a következő sorrendben: anyja, apja, mostohaanyja, mostohaapja, feltéve, hogy nincsen eltartására kötelezett és erre

képes hozzátartozója. — A *román* jog szerint a biztosítás terhére szülő vagy nagyszülő-a biztosított, illetőleg járadékos jogán szolgáltatásban nem részesülhet. — A *jugoszláv* jog szerint, ha az özvegyi és az árvajáradékok összesen nem merítették ki a hátrahagyottakat megillető szolgáltatások együttes összegének engedélyezett legmagasabb mértékét, tehát annak a járadéknak teljes összegét, melyre az elhunyt jogot szerzett, évenként e járadék 25%-ának megfelelő összegű szolgáltatás jár a szülőnek a biztosított halála után legfeljebb 3 éven át, ha ennek jogigénye kielégült — és az egy biztosított után fizetett szolgáltatások együttesen még mindig hem merítették ki a megállapított maximális összeget — a nagyszülőknél, ha személyükben rokkantak, a rokkantságuk tartamára, ha eltartásukra köteles és erre képes hozzátartozójuk nincsen és eltartásukról haláláig a biztosított, illetőleg járadékos gondoskodott.

5. *A házassági segély.* — A *csehszlovák* jog szerint kiházásítási segélyre annak a biztosított nőnek van igénye, aki legalább 100 járulékhét, magánalkalmazott esetében legalább 60 járulékhónap (várakozási idő) után köt házasságot. Az erre irányuló igényt a házasság megkötését követő két éven belül kell érvényesíteni, különben elvész. A házassági segély azon napibérosztály szerint jár, melyben a biztosított a házasság megkötése előtt utoljára volt. A segély összege egyévi járadéknak felel meg, melyre a járulékfizetések alapján a biztosítottnak joga lenne, ha házasságkötése évében rokkanna meg, de a legkevesebb összeg 400, a legmagasabb 600 Kc. Ha olyan biztosított özvegy megy férjhez, aki már ebben a szolgáltatásban részesült, kiházásítási segélyre csak akkor van joga, ha legalább öt éven át öregség és rokkantság esetére biztosítva volt attól az időponttól számítva, amikor utoljára kiházásítási segélyben részesült. — A *magyar* jog szerint, ha a biztosított nő férjhez megy és férjhezmenetelét megelőző három hónapon, vagy az azt követő egy éven belül biztosítási kötelezettség alá eső munkaviszonyát abbahagyja, kívánságára az utána lerótt járadékok 90%-ának megfelelő végkielégítésben részesül. E házassági segélyre a biztosított nő azonban csak akkor jogosult, ha munkaviszonya megszűnésének időpontjában 100 járulékhetes várakozási idővel rendelkezik és biztosítási kötelezettségének megszűnésétől számított egy éven belül, illetőleg a keresőképtelenséggel járó betegségével, vagy szüléssel kapcsolatos segélyezésének megszűnésétől számított egy éven belül (ha ez az előbbinél későbbi időpontra esik) munkaviszonyba nem lépett. — A *román* jog szerint a biztosított nőnek férjhezmenetel esetére külön szolgáltatás nem jár. — A *jugoszláv* jog szerint annak a biztosított nőnek, aki férjhezmenetele előtt legkorábban fél évvel vagy házasságkötése után legkésőbb két évvel megszűnik biztosítási kötelezettség hatálya alá eső munkaviszonyban dolgozni és önkéntes biztosítással szerzett jogait nem tartja fenn, joga van az érte befizetett járulékokra. Ez az összeg azonban nem haladhatja meg a biztosítási viszonyal addig megalapozott járadékigényének egyévi összegét. A házassági segélyre Vonatkozó igényt a biztosítási kötelezettség hatálya alá eső fog-

lalkozásából való kilépéstől számított egy éven belül kell előterjeszteni, különben elévül.

6. *Természetbeni szolgáltatások.* Az öregségi, rokkantsági, vagy özvegyi járadékra, vagy az árvákat megillető járadékra jogosult személy beleegyezésével járadéka fejében a *csehszlovák*, a *magyar*, a *román* és a *jugoszláv* jog szerint ingyenes ellátást nyújtó rokkantmenhelyen, öregek otthonában, árvaházban helyezhető el, megrögzött iszákos pedig, akarata ellenére is, megfelelő gyógyintézetben kezelhető. Kiskorúak beleegyezését törvényes képviselőjük hozzájárulása pótolja.

7. *Egészségvédelem és népbetegségek elleni küzdelem az öregségi és rokkantsági biztosításban.*

Csehszlovákiában a Központi Társadalombiztosító Intézet — az erre a célra rendelkezésére álló kereteken belül — általános érvényű és részletes intézkedéseket tett a biztosítottak és családtagjaik időelőtti rokkantságának megelőzése, egészségi állapotuk javítása és a népbetegségek leküzdése végett. Nevezett intézet erre a célra egyéneknek és ilyen rendeltetésű intézményeknek támogatást nyújthat és egészségvédelmi és gyógyító tevékenységéhez évenként a népgondozás miniszterének jóváhagyását igénylő tervet volt köteles készíteni.

Magyarországon az Országos Társadalombiztosító Intézet és a Magánalkalmazottak Biztosító Intézete a biztosított népesség tömeges megrokkánásának megelőzése, a biztosítottakat fenyegető korai megrokkánás bekövetkezésének késleltetése és a gyógyítható rokkantság megszüntetése érdekében egészségvédő és gyógyító szolgálatot szervezett. Az eljárásokat elsősorban a népbetegségekkel szemben kell alkalmazni. Az egészségvédő és gyógyító eljárás lefolytatható házi vagy gyógyintézeti kezeléssel és üdültetéssel. (1928:XL. t.-c. 86—88. §§.) Az egészségvédő és gyógyító eljárás módját miniszterileg jóváhagyott egészségvédő és gyógyító rendtartás szabályozza, részletesen megállapítván, hogy minő esetekben és a biztosított népesség életkörülményeivel számolva milyen eljárási módokat lehet és kell alkalmazni. — Az egyéni, tehát a nem kollektív egészségvédő vagy gyógyítóeljárásban a várakozási idővel rendelkező biztosítottak és a járadékosok, továbbá a velük közös háztartásban élő azok a családtagjaik részesülhetnek, akik a felsoroltakat fertőzéssel veszélyeztetik (id. t.-c. 88. §., 7200/1942. M. E. sz. rend. 36. §.). Magyarországon az ügyviteli költség fedezéséhez szükséges összegek lerovása után fennmaradt járulékjövedelem 6%-át a preventív eljárásokra kell fordítani. A szolgáltatások ügyét az egészségvédő és gyógyító rendtartás szabályozza.

Romániában az öregségi és rokkantsági biztosítás ágazatával összefüggésben a Központi Munkásbiztosító Pénztár a népbetegségek elleni küzdelem terén csak a tüdőbeteg biztosítottak gondozásával foglalkozik. Erre a célra külön országos alap létesült, a nevezett Központi Pénztár kezelésében. Az alap egyik legfontosabb jövedelme a kizárólag erre a célra — az egységes biztosítási járulékkal egyidejűleg és együtt — előírt járulék, ami kizárólag a járú-

lékfizetésre kötelezett munkaadókat terheli. Ezt az alapot a biztosítás azzal tehermentesíti, tehát a népbetegségi küzdelmet azzal támogatja, hogy a tüdőbeteg biztosítottak ápolásával járó költséget legfeljebb három éven át, az ilyen betegségben szenvedő családtagokét pedig legfeljebb három hónapon át viseli.

Jugoszláviába a munkásbiztosításról szóló törvény a biztosító intézet alapszabályainak tartalmát előírva elrendeli, hogy „a Központi Munkásbiztosító Intézet alapszabályai rendezik a munkások egészségvédelme érdekében alkotott egészségügyi és műszaki rendelkezések végrehajtásának módját és ennek felügyeletére vonatkozó intézkedéseket” (135. §. 5. bek.).

8. *A járuléktartalék tőkéinek gyümölcsöztetése.* A jugoszláv törvény intézkedéseitől eltekintve, a vizsgálódásunk tárgyává tett államok társadalombiztosítási joga társadalomegészségügyi szempontból igen jelentős intézkedéseket tett a biztosítás szolgáltatásainak fedezését célzó járuléktartalékok tőkési gyümölcsöző kihelyezése tekintetében. Ezek az előírások fokozták a gyakorlati értékét a közvetlenül a biztosított népesség egészségvédelmére, nevezetesen a népbetegségek elleni küzdelemre vonatkozó rendelkezéseknek. A *csehszlovák* jog szerint az öregségi és rokkantsági biztosítás járuléktartalékának tőkési olyan szociális intézményekbe is elhelyezhetők, melyek kizárólag, vagy főképen a biztosítottak javát szolgálják. Az ilyen szociális intézményekbe elhelyezhető tőke összege azonban nem haladhatja meg a járuléktartalék mindenkori tőkéinek egynegyed részét. (1934. évi tv. 183. §. 1. bek.) Az önálló iparúzők, illetőleg gazdálkodók nyugdíjbiztosításáról szóló 1925 június 10-i törvény 99. §-a azonos értelemben rendelkezik, majd 100. §-ának intézkedése elrendeli, hogy a nyugdíjbiztosítás járuléktartalékalapjának meghatározott része felett a népgondozás minisztere a közegészségügyi miniszterrel egyetértően olyan értelemben intézkedhet, hogy ezzel elősegítse az időelőtti megrokkulás megelőzését és általában egészségügyi intézmények létesülését.

A *magyar* jog szerint az öregség, rokkantság, özvegyesség és árvaság esetére való biztosítás járuléktartalékalapjának vagyona többek között elhelyezhető a biztosító intézet tulajdonában levő rendelő intézetekbe, gyógyintézetekbe, szanatóriumokba, rokkantotthonokba, valamint ezeknek üzemviteléhez szükséges berendezési és felszerelési tárgyakba, továbbá megyéknek, városoknak, községeknek folyósított olyan kölcsönökbe, melyeknek célja egészségügyi intézményeik és a társadalomegészségügyre jelentős közművek létesítése, fejlesztése, vagy átalakítása. Ezekbe az értékekbe azonban a biztosító intézet járuléktartalékalapja vagyonának legfeljebb 40%-át szabad elhelyezni. (1928:XL. t.-c. 133. §., 6500/1935. M. E. sz. rend. 58. §.)

A *román* jog szerint a biztosítás járuléktartaléka vagyonának legfeljebb 25%-a gondozó intézetekbe, kórházakba, szanatóriumokba fektethető. — Miként említettük a vonatkozó *jugoszláv* törvény ilyen intézkedést nem tartalmaz.

A kislakások építésének ügyét is szolgálják a biztosítási járuléktartalékalap tőkéinek elhelyezésére vonatkozó intézkedések. A csehszlovák jog szerint az öregségi és rokkantsági biztosítás járuléktartalékának tőkéi elhelyezhetők jövedelmező belföldi ingatlanokba, ha azok értékük $\frac{1}{3}$ -án felül nincsenek megterhelve, továbbá jelzálogkölcsonókba. A Központi Társadalombiztosító Intézet e tőkéknek legfeljebb 25%-át a lakásügyi gondoskodás támogatását jelentő módon helyezheti el. (1934. tv. 182. §. 1—2. pont. 183. §. 1. pont.) Az önálló iparúzők, illetőleg gazdálkodók nyugdíjbiztosításáról szóló 1921 június 10-i törvény 99. §-a felhatalmazza a népgondozás miniszterét, hogy a kereskedelem- és iparügy miniszterével együtt engedélyezze a szóban levő nyugdíjbiztosítást ellátó intézet alapja legfeljebb egynegyedrészenek az országos lakásépítési tevékenység keretében való elhelyezését.

A magyar jog szerint az öregségi és rokkantsági biztosítás járuléktartalékalap vagyonának legfeljebb 40%-a többek között bérházakba, tisztviselő- és munkásházakba és megyéknek, városoknak, községeknek folyósított olyan kölcsönökbe helyezték el, melyeknek célja közművek létesítése, fejlesztése, vagy egyéb hasznos beruházásaik (pl. kislakásépítés) előmozdítása (id. t.-c. 133. §., 6500/1935. M. E. sz. rend. 18. §.).

A román jog szerint a biztosító intézet járuléktartalékalapja vagyonának 25%-át hasznóhajtó ingatlanokba, ezen belül a vagyon 25%-át a biztosítottak számára épült munkáslakásokba kell elhelyezni. (121. §. 3—4. bek.) — A jugoszláv társadalombiztosítási jog ezt a kérdést nem szabályozza, ami viszont nem jelenti azt, hogy kizárná a biztosítási járuléktartalékalap vagyonának ilyen vagyontárgyakba való elhelyezését.

9. Az önkormányzat szerepe az öregség és rokkantsági biztosításban megnyilatkozhat a biztosítási kötelezettség és a szolgáltatásra való jogosultság elbírálásánál, továbbá a járuléktartalékalap vagyonának elhelyezésénél és az alap ellenőrzésénél.

A biztosítási kötelezettség fennállása körül támadt vitás esetekben a Köztársaság területén az illetékes betegségi biztosító intézet székhelyén szervezett döntőbíróóság határozott, minthogy az öregségi és rokkantsági biztosítás járulékait a betegségi biztosító intézetek a betegségi biztosítás járulékaival együtt írták elő és hajtották be és a biztosítási kötelezettség kérdése rendszerint a járulékfizetési kötelezettség vitatásával kapcsolatban merült fel. A döntőbíróóság tagjai felerészben munkaadóknak, felerészben munkavállalóknak az érdekeltségeiktől választott képviselői voltak, elnöke pedig az illetékes „elsőfolyamodású társas bíróság” elnökeként kinevezett pártatlan személy. — A magyar jog szerint a biztosítási kötelezettség és az önkéntes biztosításra jogosultság tárgyában tett ügyviteli intézkedések elleni felszólamlások az igazgatóság hatáskörébe tartoznak. Az igazgatóság legfeljebb 40 tagból, az Országos Társadalombiztosító Intézetnél valóban 40 tagból álló önkormányzati testület, melynek felerészben munkaadó, felerészben munkavállaló tagjait titkos és arányos választással a munkaadók és

a munkavállalók ugyancsak öt évenként választott, szintén paritásos összetételű küldöttközgyűlése választ. — *Romániában* a biztosítási kötelezettség körül támadt viták eldöntésénél választott tagokból álló önkormányzatnak nincsen szerepe.

A *jugoszláv* jog szerint a biztosítási kötelezettség körül támadt viták eldöntésére a kerületi munkásbiztosító intézetek és a közlekedési vállalati munkásbiztosító pénztárak paritásos összetételű elnökségei voltak illetékesek. Egyhangú határozat hiányában dönteni a Központi Munkásbiztosító Intézet elnöksége volt jogosult. — Meg kell jegyeznünk, hogy az 1938/39 költségvetési évre szóló felhatalmazási törvény vonatkozó szakaszának intézkedése alapján a szociálpolitika minisztere rendelettel feloszlatta az összes társadalombiztosítási önkormányzatokat. Amikor a döntőbírásról szóló törvényi intézkedések alapján működött jugoszláv önkormányzati testületekről és hatáskörükről írunk, ezt azért tesszük, hogy az államelet normális viszonyai között törvényes alapon kialakult helyzetről adjunk megközelítően hű képet.

A *biztosítás szolgáltatásaira való jogosultság körül támadt vitákban a csehszlovák* jog szerint határozathozatalra a fentiekben megjelölt döntőbírárság, az önálló iparúzők, illetőleg gazdálkodók esetében pedig az a 40 tagból álló bizottság volt illetékes, melynek 24 tagját a nyugdíjbiztosító intézet körzeti irodáihoz tartozó biztosítottak kellett volna, hogy megválasszák, 16 tagját pedig a kormány nevezte volna ki, a törvény végrehajtása esetében.

A *magyar* jog szerint a járadékokra és a járulékvisszatérítésekre való jogosultság ügyében az ügyvitel csak előkészít, határozathozatalra a paritásos összetételű járadékmegállapító bizottság illetékes, amelyet a már említett, ugyancsak paritásos összetételű, titkosan választott küldöttközgyűlés munkavállalói és munkaadói érdekeltségei külön-külön, titkosan és arányosan választanak meg. Az elismert vállalati pénztáraknál a járadékokra való jogot a felelős részben a tagoktól választott nyugdíjbizottság bírálja el.

Romániában a biztosítási szolgáltatásokra való igény körül támadt vitákban választott önkormányzatnak nincsen szerepe. Az írók, zeneszerzők, festők és szobrászok pénztárainál a nyugdíjra, vagy bármilyen segélyre való jog tekintetében egy tíztagú tanács határoz, melynek tagjait a munkaügyi miniszter előterjesztésére a király nevezi ki.

A *jugoszláv* jog szerint a biztosító intézetek és pénztáraik elnökségei a szolgáltatásra való jog megállapítására négy személyből — két munkaadó és két munkavállaló tagból — álló járadékmegállapító bizottságot választottak. Az ilyen bizottság csak egyhangú határozatot hozhatott. Egyhangúság hiányában az ügy a Központi Munkásbiztosító Intézet paritásos összetételű elnöksége elé került, mely végső fokon határozott.

Mindegyik államban az öregség és rokkantsági biztosítás, miként a többi szociális biztosítások szolgáltatásaira való jogosultság tekintetében az illetékes autonóm testületek által hozott határozatokkal szemben jogorvoslatnak van, illetőleg volt helye.

A járuléktartalékalapok vagyonának elhelyezésénél a csehszlovák jog szerint az önkormányzatnak szerepe van és külön erre a célra kiküldött paritásos összetételű önkormányzati bizottságnak joga van a tőkék elhelyezését, gyümölcsöztetésük módját és eredményét tüzetesen ellenőrizni. Az önálló iparúzők, illetőleg gazdálkodók nyugdíjbiztosításánál a fentiekben említett „bizottság” határozott volna a járuléktartalék tőkéinek elhelyezése tekintetében.

A magyar jog szerint az Országos Társadalombiztosító Intézet és a Magánalkalmazottak Biztosító Intézete igazgatóságainak hatáskörébe tartozik az intézeti járuléktartalékalap gyümölcsöző elhelyezése. Az alap tőkéinek tényleges elhelyezése, ennek biztonsága és gazdasági eredménye felett a közvetlen ellenőrzés a küldött-közgyűlés munkaadói és munkavállalói érdekeltségeitől ugyancsak titkosan és arányosan választott, paritásos összetételű alapokat-ellenőrző bizottság feladata. (1928: XL. t.-c. 103. §.)

A román jog választott önkormányzatnak ilyen értelmű hatáskört nem biztosított. — A jugoszláv jog szerint a Központi Munkásbiztosító Intézet közgyűlésének hatáskörébe tartozott a járuléktartalékalap elhelyezésére vonatkozó rendelkezések elhatárolása. Az alap tőkéinek az egyes vagyontárgyakba való elhelyezése már az ügyvitel feladata volt.

Az öregségi és rokkantsági biztosítást ellátó szervezet.

Csehszlovákiában: a Központi Társadalombiztosító Intézet, az Általános Nyugdíjintézet, az Önálló Személyek Biztosító Intézete, Az előbbi kettő paritásos összetételű, az összes biztosítottaktól és munkaadóiktól közvetlenül titkosan és arányosan választott önkormányzati testületekkel rendelkezett. Az Önálló Személyek Biztosító Intézete nem is jött létre.

Magyarországon: az Országos Társadalombiztosító Intézet, a Magánalkalmazottak Biztosító Intézete és az elismert vállalati nyugdíjpénztárok. Az előbbi kettő a működési körébe eső összes munkavállalóktól és munkaadóktól közvetlenül, titkosan és arányosan választott önkormányzati testületekkel rendelkezik. Az elismert vállalati nyugdíjpénztáraknak is van paritásos összetételű önkormányzata.

Romániában: a Központi Munkásbiztosító Pénztár paritásos összetételű, de legfontosabb önkormányzati testületét tekintve, ki-nevezett tagokból álló „önkormányzattal”.

Jugoszláviában: a Központi Munkásbiztosító Intézet, a Magánalkalmazottak Biztosító Intézete, melyeknek paritásos összetételű központi önkormányzati szerveit a diktatúráig titkosan, arányosan és közvetve választották.

10. *A költségek fedezése.* Mind a négy államban a biztosításnak — az állami hozzájárulással nem fedezett — összes költségeit a tőkefedezeti, közelebről a várományfedezeti módszerrel a biztosítástechnika alapelvei szerint kiszámított átlagos biztosítási járulékkal akként fedezik, hogy a járuléktartalékalap mindenkori vagyona fedezze a keletkező várományok mindenkori tőkeértékét. Az öregségi és rokkantsági biztosításnak ily módon kiszámított járú-

lékát a biztosításra kötelezettek és munkaadóik fele-fele részben, viselik, vagy — a magyar jog kifejezés módján a munkaadó a biztosítási kötelezettség alapján közvetlenül őt terhelő járulék felét a biztosításra kötelezett munkavállaló javadalmazásából levonhatja. — A *csehszlovák* jog nem határozza meg a járadékkulcsot, hanem napibérosztályonként abszolút számmal jelzett összegben állapítja meg a járuléktételt. A közvetett számítások eredménye azt mutatja, hogy a napibérosztályonként különböző járulékkulcsnak megfelelő járuléktétel átlag értéke 4.8%-os járadékkulcsnak felel meg, a magánalkalmazottaknál azonban ennél nagyobb arányszámmal. A magánalkalmazottak nyugdíjbiztosításában az abszolutszámokban meghatározott járuléktételek ugyanis a napibérosztályok alapösszegeihez viszonyítva 8—50%-nak felelnek meg. — A járulékkulcs a magyar jog szerint a nem magánalkalmazottaknál az átlagos napibér 3.42%-a (6200/1928. N. M. M. sz. rend. 4. §., 5000/1930. N. M. M. sz. rend. 2. §.), a magánalkalmazottaknál az átlagos napibér 4.28%-a. (6200/1928. N. M. M. sz. rend. 5. §.) — A *román* jog szerint nincsen külön öregségi és külön rokkantsági biztosítási, hanem csak egységes járulék, melynek kulcsa 8%. — A *jugoszláv* jog szerint az öregségi és rokkantsági biztosításban a járulék az átlagos hetibér 18%-a, tehát — e számot az előbb közölt arányszámokkal való egybevetés megkönnyítése végett a többi államok módján átlagos napibérhez viszonyítottan átszámítva 3%. A magánalkalmazottak biztosításában a járulékkulcs az átlagos napibér 1%-a.

Romániában az 1939 április 29-i törvény 11—14. §-ai intézkedéseinek értelmében az írók pénztárának költségeit a következő bevételek fedezik:

1. az árusítás végett külföldről behozott könyvekre és mindenemű időszak kiadványra, a napilapokra is kirovandó külön illeték, melynek összege az időszaki kiadványoknál és az 50 leu eladási árat meg nem haladó könyveknél 1 leu és a könyvek eladási árának arányában emelkedik;
2. minden kiadói szerződés, ideértve a színházakban eredetiben vagy fordításban színrekerülő színművek után számított szerzői tiszteletdíj alapján előírt 2%-os illeték;
3. a köztulajdonba átment művek után a kiadót terhelő illeték.
A zeneszerzők, a festők és a szobrászok pénztárának az 1940 április 15-i törvényben előírt jövedelme:
1. az Írók Pénztára által a zeneművek kiadványaira ragasztott külön illetékbélyegek árából bevételezett összeg;
2. a gyáros vagy az importáló kereskedő által minden hanglemezért fizetendő 3 leu bélyegilleték;
3. 4%-os illeték minden, bárminéven nevezendő kiadói szerződésben meghatározott tiszteletdíj, javadalmazás értéke után számítva, ha a szerződés tárgya hanglemez, viaszlemez vagy film előállítás, vagy rajz, fénykép vagy színnyomás útján kereskedelmi jellegű sokszorosítás;
4. az opera, operett és zenés revü-előadásból származó, a szerzőt, vagy a fordítási jog tulajdonosát megillető jövedelem-

nek 4%-os külön adója (ezt egyenlő részben viselik a szerző vagy fordító és a kiadó, illetőleg a színház);

5. minden hangszer, művészi festmény, szobor, metszet, tömegben gyártott szobrocskák és importált szőnyegek, rádiók és gramfonok eladási és viszontelárúsítási ára alapján számított 2%-os illeték;

6. 5%-os illeték olyan kép vagy szoborkiállítás bérleti szerződésében meghatározott összeg alapján, ha a kiállított tárgyak többsége külföldi.

Állami hozzájárulás. — *Csehszlovákiában* az állam meghatározott összeggel hozzájárul minden egyes járadékhoz, nevezetesen minden rokkantsági vagy öregségi járadékhoz évi 500 Kc-val, minden özvegyi járadékhoz 250 Kc-val, a félárva járadékhoz 100 Kc-val, a teljes árva járadékhoz 200 Kc-val. Ama járadékos szolgáltatáshoz az állam nem fizet hozzájárulást, akinek jövedelme az utolsó adóévben a szociális biztosítási szolgáltatások nélkül a jövedelmi adótól mentes jövedelem határát meghaladta.

A magyar állam hozzájárul a kötelező biztosítás, két nagy intézetének kötelező öregségi és rokkantsági biztosítási járuléktartalékalapjához, az 1933/34. költségvetési évtől kezdve évi 4 millió pengővel, mely összeg ettől számítva 50 éven át a kezdő hozzájárulás 5%-ával évről-évre emelkedik és az 1983/84. költségvetési évtől állandó (1928:XL. t.-c. 165. §.). A belügyminiszter rendelettel állapítja meg az állami hozzájárulás megosztását a két intézet alapjai között. Ennek az állami hozzájárulásnak fizetése azonban mindaddig függőben marad, amíg erre az intézkedésre az államháztartás pénzügyi egyensúlyának biztosítása érdekében szükség van. A minisztérium rendelettel állapítja meg, hogy e szükség megszűnésével a szóban levő állami hozzájárulás fizetését mikor kell megkezdeni és ennek az állami kötelezettségnek teljesítése milyen új törlesztési terv alapulvételével történjék. (6000/1933. M. E. sz. rend. 36. §.) — A biztosítási szolgáltatások tőkeértéke V9 részét fedező előbb megjelölt állami hozzájáruláson felül a magyar állam a kötelező biztosítás két nagy intézetének ügyviteli költségéhez évi 2 millió 400.000 pengő hozzájárulást ad, amit a belügyminiszter oszt fel az intézetek közt.

Románia a szociális biztosítás összes ágazatainak évente 80 millió leu általányszerű hozzájárulást ad, mely összeget a munkaügyi miniszter költségvetésében kell előirányozni.

A jugoszláv állam évi 1 millió dinár hozzájárulást adott a Központi Munkásbiztosító Intézet ügyviteli költségeihez, azonban ebből az összegből fedezi az alkalmazottak után fizetendő, a nyugdíjalapot megillető járulékot, továbbá a baleseti kivizsgálások költségeit és külön részletezett kórházi és behajtási költségeket.

11. *A magyar mezőgazdasági öregség és halál esetére szóló kötelező biztosítás.* A kérdést a gazdatisztek nyugdíjáról szóló 1936: XXXVI. t.-c, a mezőgazdasági munkavállalók öregségi biztosításáról szóló 1938: XII. t.-c, továbbá a mezőgazdasági munkavállalók özvegyeinek járadékáról szóló 1939: XVI. t.-c. szabályozza. E biz-

tosítás tárgyában közzétett legfontosabb rendeletek: a 65.000/1938. F. M., a 87.000/1938. F. M. és a 176.200/1938. F. M. sz. rendeletek. E biztosítás kötelező, — rokkantság és árvaság esetére nem ad szolgáltatást. A magyar jogszabályok azonban lehetőséget adtak rokkantság esetére önkéntes biztosításra. A biztosítási kötelezettség kiterjed a mező-, az erdőgazdaság, a szőlészet, a kertészet, az állattenyésztés, a vadászat, a halászat és a selymészet körében alkalmazott összes gazdasági munkavállalóra, tekintet nélkül arra, hogy szakmában vagy napi bérért vagy olyan munkaadó segédmunkásaként dolgozik, aki maga is munkavállaló. A biztosítási kötelezettség kizárólag a 18. életévüket betöltött munkavállaló férfiakra hatályos. Az ilyen értelmű rendelkezésekből következik, hogy ennél fiatalabb férfi és életkorra tekintet nélkül a női munkavállalók mentesülnek a biztosítási kötelezettség alól. E mentesség kiterjed azokra a gazdasági munkavállalókra is, akik olyan földbirtok tulajdonosai, melynek kataszteri tiszta jövedelme 20 ar. koronát, területe pedig 2 kat. holdat meghalad, akik csak mellékfoglalkozásként gazdasági munkavállalók, továbbá a munkaadóval közös háztartásban élő családtagok. A vonatkozó törvény lehetővé teszi, hogy a biztosítási kötelezettség megszűnése, például a fentebb meghatározott földbirtoknál nagyobb földtulajdon szerzése, illetőleg öröklése esetében, a gazdasági munkavállaló a biztosítási járulék önkéntes továbbfizetésével biztosítási jogait fenntarthassa és fejleszthesse. — A mezőgazdasági üzemek magánalkalmazottai közül a törvényhozás csak a gazdatisztek öregségi és rokkantsági biztosítását rendezte és a gazdatisztek, valamint az őstermelés körében működő egyesületek magánalkalmazottainak biztosítási kötelezettségét javadalmazásukra tekintet nélkül állapította meg.

Szolgáltatások. Öregségi járadékra jogosult az a biztosított, aki 65., ha pedig igazolt tűzharcos, 63. életévét betöltötte és 15 évi várakozási idővel rendelkezik. A várakozási időbe azok a naptári évek számítanak, melyekben a gazdasági munkavállaló után a biztosítási kötelezettség alapján legalább 15 hétre járulékot vontak le. — A gazdatisztek biztosítása egyszersmind rokkantsági biztosítás. Rokkant az a gazdatiszt, aki egészségének megromlása, vagy testi fogyatkozása következtében gazdatiszti munkakörben nem képes megkeresni a hozzá hasonló képességű, beosztású és gyakorlati jártassággal rendelkező egészséges gazdatiszt, rendszerint járó javadalmazásának járó egyharmadát. A mezőgazdasági munkavállalók biztosításában a vakok javára megkülönböztetően kedvező intézkedés (pl. a várakozási idő tekintetében) nem történt. A gazdatiszti nyugdíjbiztosításban 20 félév a várakozási idő.

Özvegyi járadék. A mezőgazdasági munkavállaló özvegye járadékra igényjogosult, ha 60. életévét betöltötte, ha elhalt férjének legalább 15 év várakozási ideje volt, vagy ha elhalt férje öregségi járadékra jogosultságot szerzett. Gazdatiszt özvegyét korhatárra tekintet nélkül özvegyi járadék illeti meg, ha a biztosított a 20 félévi várakozási időt a biztosításban eltöltötte. Özvegyi nyugdíj azonban csak akkor jár a gazdatiszt özvegyének, ha a házasság legalább

két éven át tartott és az özvegy a biztosított halálakor vele közös háztartásban élt, vagy az együttélés a férj hibájából szűnt meg. Özvegyi nyugdíj jár az elvált nőnek is, ha a házasság legalább két éven át tartott és az együttélés a férj hibájából szűnt meg. A nyugdíjas özvegyét járadék csak akkor illeti meg, ha házasságukat két évvel, ha pedig a biztosított a házasságkötéskor 50 évesnél idősebb volt, öt évvel a nyugdíjigény megnyílta előtt kötötték, és közöttük legfeljebb 20 év korkülönbség volt. Ha a házasságból gyermekek származott, a házasság időtartamára és korkülönbségére tekintet nélkül jár özvegyi járadék.

Árva járadék. A gazdasági munkásoktól és cselédektől hátrahagyott árvákat szolgáltatás nem illeti meg. A gazdatiszt árvájának 18. életévének betöltéséig, azontúl is főiskolai tanulmányainak folytatása esetében és idejére nevelési segély jár. Erre való igényjogosultság feltétele az özvegyi nyugdíjnál meghatározott várakozási idő.

A szolgáltatások összege. Az öregségi járadék járadéktörzsből, járadéktörzspótlékból és fokozódó járadékrészből áll. A járadéktörzs évi 60 P., mely összeget annyiszor 1.50 P-vel kell csökkenteni, ahány naptári évben a munkavállaló a 18. életévének betöltése és a törvény hatálybalépése után nem esett biztosítási kötelezettség alá, vagy ez alá esett ugyan, de utána az év folyamán 6 hétnél rövidebb időre róttak le járulékot. Nem csökkenthető a járadéktörzs ama évek után, melyeknek folyamán a munkavállaló mindvégig igazoltan keresőképtelen volt. Járadéktörzspótlék jár minden olyan naptári év után, melyben a biztosított után a biztosítási kötelezettség alapján legalább 25 hétre fizettek járulékot. Ilyen évnek kell számítani azt az évet is, melyben legalább 20 hétre a járulékot lerótták a hatályos biztosítási kötelezettség alapján, feltéve, hogy a járulék heteket önkéntes járulék befizetéssel, legalább 25 hétre kiegészítették. A járadéktörzspótlék minden előbb közölt módon figyelembe vett biztosítási év után 1.50 P.

A fokozódó járadékrész a kötelező biztosításban évenként 20 % -a annak az összegnek, melyet a járadékra való igényjogosultság megállapításáig járulékként leróttak. Ha a munkavállaló egy naptári évben két hónapot meghaladó tartamú katonai szolgálatot teljesít, ez az idő a biztosítási kötelezettség alá eső munkaviszonyban eltöltött időnek minősül, azonban nem számít a várakozási időbe. Az öregségi járadék (nem a gazdatiszti nyugdíj) mértékét az igényjogosult családi állapota nem befolyásolja. — Gazdatiszt szolgáltatása évi 120 P. nyugdíjtörzsből és a biztosított után lerótt járulékok összege 19%-ának megfelelő fokozódó nyugdíjrészből áll.

A gazdatisztek biztosításában az öregségi és rokkantsági nyugdíj összege legalább három gyermek esetében, gyermekenként a nyugdíj 5%-a, ami az összes gyermekek után a biztosítási osztályonként meghatározott legmagasabb mértéknél nagyobb nem lehet.

Az özvegyi járadék, (gazdatisztnél nyugdíj) fele annak az öregségi járadéknak, melyre a meghalt férjnek joga, vagy váro-

mánya volt. Igényjogosultság esetében az özvegyi járadék legalább évi 60 P.

Árva járadék miként említettük, gazdasági munkás és cseléd árvájának nem jár. A gazdatisztek biztosításával kapcsolatban nevelési segély az özvegyi nyugdíj 30%-a, teljesen árvánál 60%-a annak az összegnek, mely az anyát nyugdíj fejében megillette volna. Az árvák nevelési segélyeinek együttes összege nem haladhatja meg annak az özvegyi nyugdíjnak félárvánál a 100%-át, teljes árvánál a 200%-át, mely az anyát életben maradása esetében megillette volna.

Pénzbeli szolgáltatások helyett az igényjogosult a biztosítás terhére aggok otthonába, menedékházba, hasonló rendeltetésű ellátást nyújtó intézetbe helyezhető el a földművelésügyi miniszter rendeletében meghatározott esetekben.

Kislakásépítés és biztosítás. E biztosítás járuléktartalékalapja vagyonának egy részét a biztosító intézet saját tulajdonába átmenő, kellő jövedelmet hajtó, tehermentes ingatlanokba helyezheti el, ami elősegíti a tekék egy részének falusi kislakásépítés céljaira kívánatos igénybevételét.

A biztosítás intézménye. A gazdasági munkavállalók kötelező biztosítását és a gazdatisztek öregségi, rokkantsági és halál esetére kötelező biztosítását az Országos Mezőgazdasági Biztosító Intézet, tehát ugyanaz a szociális intézmény látja el, mely a gazdasági munkavállalók kötelező baleseti biztosítását végzi.

A költségek fedezése. A biztosítás terheinek viselése megoszlik a munkavállalók, munkaadó gazdáik, a törvényhatóságok és az állam között. A munkavállalók járulékösszege naptári hetenként 20 fillér, a héten munkában töltött napok számára tekintet nélkül. A járulékot abban az esetben, ha a munkaviszony legalább egy hétig tart, a munkaadó, ha pedig ennél rövidebb, a munkavállaló maga köteles leróni. Ha a járulékot a munkaadó fizeti, összegét a munkavállaló béréből levonhatja. A földadó alá eső ingatlanok tulajdonosainak a biztosításhoz való hozzájárulása egyértelmű a munkaadó járulékfizetési kötelezettségével. A földadó alá eső ingatlanok tényleges birtokosai, ha a földjük kataszteri tiszta jövedelme a 100 aranykoronát meghaladja, de a 150 aranykoronát nem éri el, a kivetett földadó 5%-ának, ennél nagyobb kataszteri tiszta jövedelem esetében a földadó 25%-ának megfelelő összeggel járulnak a biztosítási költségek fedezéséhez. Ez alól mentesek tehát javarészt a kizárólag maguk és családtagjaik munkaerejével földet művelő kisbirtokosok. — A törvényhatóságok együttes hozzájárulása évi 1,200.000 P., az államkincstár hozzájárulása évi 6,425.000 P.

D) A bányászati munkavállalók biztosítása.

1. Románia kivételével a vizsgáldásunk körébe vont többi államok külön törvényekkel szabályozták a bányászati munkavállalók szociális biztosítását.

Romániában a munkásbiztosításról szóló 1938 december 22-i törvényalkotásig szintén külön intézkedések voltak hatályban a bányászati munkavállalók nyugdírbiztosítására vonatkozólag. Az idézett törvény végrehajtásától kezdve ez a külön biztosítás megszűnt, minthogy a román állam egységesítette valamennyi munkavállalói kategória kötelező biztosítását és egységes biztosítási járulék előírásával gondoskodott az összevont biztosítás költségeinek fedezéséről. Az idézett jogszabály (132—136. §-ok) abban az értelemben intézkedett, hogy azok a bányavállalati munkavállalók, akik a rájuk hatályban volt bányatárspénztári alapszabályok alapulvételével az 1938 évi törvényben biztosított szolgáltatásoknál magasabb segélyekre szereztek igényjogosultságot, továbbra is a régi jogon részesülhessenek szolgáltatásokban. Figyelemmel arra, hogy az egységesítés keretében az egységes járulékkal fedezett szolgáltatások színvonala nem érte el a különben Erdélyben a magyar uralom alatt létesült bányatárspénztárak alapszabályaival biztosított szolgáltatásokét, az 1938 évi törvény 133. §-a előírta, hogy ahol a biztosítottak a jövőben is a régi jogon szerzett magasabb szolgáltatásokra jogosultak, az ezzel járó kiadástöbbletnek és a törvény életbeléptetése alkalmával már élvezett magasabb szolgáltatások költségének fedezésére kiegészítő járulékot fizessenek felerészben munkaadóik, felerészben pedig az érdekelt munkavállalók. — 1939 óta tehát Romániában nincsen külön bányászati munkásbiztosítás, így bányanyugdírbiztosítás sem. Az alábbiakban tehát kizárólag a csehszlovák, a magyar és a jugoszláv jog alapján foglalkozunk a bányászati munkavállalók kötelező biztosításával.

A kérdést rendező legfontosabb jogszabályok. — *Csehszlovákiában:* a 242/1922. sz. és a 200/1936. sz. törvények; — *Magyarországon:* az 1925:XXXIV. t.-c, tehát a bányanyugdírbiztosításról szóló kerettörvény alapján kiadott 4400/eln. 1926. N. M. M. sz. és a 300/1942. B. M. sz. rendeletek; — *Jugoszláviában* az 1925 június 31-i törvény; — az 1932/33 költségvetési törvény 48. §-a 12. bekezdésének rendelkezése alapján az erdészeti és bányaugyi miniszter 1933 február 16-i rendelete, mely a bányatárspénztárak alapszabályát megállapította.

2. *A biztosítási kötelezettség.* A bányászati munkavállalók szociális biztosítására vonatkozó külön intézkedések között igen lényeges különbségek észlelhetők a tekintetben, hogy amíg egyik államban ezek a szabályok csak a bányanyugdírbiztosítást rendezik, addig más államok szabályai kiterjednek a bányászati munkavállalók betegségi, sőt a munkahiány esetére szóló biztosítására is. A *csehszlovák* bányászati szociális jog szerint a biztosítási kötelezettség általában kiterjed a bányászati munkavállalókra és pedig ezeknek betegség, rokkantság, öregség és halál esetére szóló biztosítására. Ha a bányászati munkavállaló más törvénnyel szabályozott nyugdíjbiztosítás körébe tartozik, csak betegség esetére biztosított, feltéve, hogy ez utóbbi biztosítás kötelezettsége alól nem mentes. A bányakapitányságok azonban az ilyen személyeket felmenthetik a betegségi biztosítási kötelezettség alól, ha a munkaadóval szemben

igényjoguk van a teljes szolgálati járandóságra legalább arra az időre, melyre a munkásoknak a betegségi biztosításról szóló törvény értelmében táppénz jár, vagy ha legalább a bányászokra vonatkozó jogszabállyal biztosított szolgáltatásra van joguk.

A bányászati külön biztosítás *Magyarországon* csak bányanyugdírbiztosítás, minthogy az egyéb kötelező biztosításokat a bányászság tekintetében a különböző biztosításokról intézkedő jogszabályok rendezik. A magyar jog szerint bányanyugdírbiztosításra kötelezettek azok a munkások és egyéb alkalmazottak, akik a bányatörvény hatálya alá tartozó bánya- és kohóüzemekben, ezek melléküzemeiben, továbbá az említett üzemekkel területileg és termelési szempontból összetartozó, azonos cég alatt folytatott ipari üzemekben, mint munkavállalók munkabér fejében szolgálatot teljesítenek. A biztosításra nem kötelezettek a fizetés nélküli tanoncok, gyakornokok, kiképzésben részesülő más munkavállalók, voluntárok és alkalmi munkások.

A *jugoszláv* jog szerint a bányaszemélyzet biztosítási intézményeinél, a bányatárspénztáraknál betegség, baleset, öregség, rokkantság, halál és munkanélküliség esetére biztosítottak a bányauzemeknél foglalkoztatott összes munkások és alkalmazottak, ideértve a bányavállalatok központi igazgatóságánál alkalmazott tisztviselőket is. A bányavállalatok munkavállalói akkor is biztosításra kötelezettek, ha olyan ipari munkálatokat végeznek, melyek bár nem esnek a bányatörvény hatálya alá, de szorosan összefüggnek egy bányauzemmél.

A bányavállalati magánalkalmazottak biztosítási kötelezettsége a csehszlovák és a jugoszláv jog szerint teljesen független az alkalmazott munkabérének nagyságától. Ezzel szemben a magyar jog szerint (300/1942. B. M. sz. rend. 4. §.) a bányavállalati segédalkalmazottak, vagyis az irodai és a nem irodai segédszemélyzethez tartozó havi vagy évi javadalmazásban részesülő állandó alkalmazottak bányanyugdírbiztosításra csak akkor kötelezettek, ha javadalmazásuk a havi 1000 pengőt, illetőleg az évi 12.000 pengőt nem haladja meg.

3. *A szolgáltatások.* Ha a bányászati munkavállalók szociális biztosítására vonatkozó előírások a betegségi és baleseti biztosítás ügyéről is szólnak, ez csak azt jelenti, hogy ahol ilyen értelmű intézkedés hatályos, ottan a bányászság szociális biztosításának intézménye a nyugdírbiztosításon felül e munkavállalói csoport betegségi, baleseti, esetleg — miként Jugoszláviában — a munkahiány esetére szóló biztosítását, is ellátja. A betegségi és baleseti biztosításuk tekintetében egyébként az e biztosításokról szóló általános szabályok mérvadók. Erre figyelemmel az alábbiakban — ismétlések elkerülése végett — kizárólag a nyugdírbiztosítási, tehát az öregség, rokkantság és halál esetére járó szolgáltatásokkal foglalkozunk.

Öregségi nyugdíj. — A *csehszlovák* jog szerint a foglalkozásra képtelenség igazolása nélkül öregségi nyugdíj illeti meg azt a biz-

tosítottat, aki 55. életévét betöltötte és a biztosításban 360 beszámítható járulékhónapot szerzett, továbbá azt a biztosítottat, aki 60. életévét betöltötte és 180 beszámítható járulékhónapot szerzett, ha nem maradt továbbra is a rendelkezéseket előíró törvény alapján biztosítási kötelezettség hatálya alá eső alkalmazásban.

A *magyar* jog szerina öregségi nyugbérre jogosult az a biztosított, aki 65. életévét betöltötte és 400 járulékhete van, aki 60. életévét betöltötte és 2000 járulékhete van; továbbá, aki ugyancsak 60. életévét töltötte be, de magánalkalmazottként, vagy földalatti munkát végző vājárként legalább 1250 járulékhetet szerzett, mindhárom esetben, feltéve, hogy a biztosított várománya ép.

A *jugoszláv* jog szerint 35 évi biztosítás és 55. életév betöltése után előmunkások, vājárok és robbantók, 60. életévük betöltése után a többi bányaiipari munkavállalók öregségi nyugbérre jogosultak. A várakozási idő és az öregség fogalma tekintetében nincsen különbség munkás és magánalkalmazott között.

A rokkantsági nyugbér. — A *csehszlovák* jog szerint a biztosított rokkantsági nyugbérre életkorára tekintet nélkül igényjogosult, ha 24 havi várakozási idő betöltése után addigi foglalkozásának folytatására képtelenné válik. A magánalkalmazott rokkantsági nyugbérre akkor jogosult, ha foglalkozásának gyakorlására ugyan tartósan nem alkalmatlan, de a betegség esetére való biztosítás jogszabályaiban meghatározott segélyre való igényt kimerítette és foglalkozásának folytatására ezt követőleg is alkalmatlan maradt. Foglalkozásának gyakorlására alkalmatlan az, aki testi vagy szellemi fogyatkozása, illetőleg elégtelensége miatt nem teljesítheti sem az addigi foglalkozásával, sem más olyan foglalkozás gyakorlásával járó kötelességeket, mely addigi foglalkozásának, vagy annak a módnak, ahogyan foglalkoztatva volt és korábban betöltött állásának, valamint gyakorlati és elméleti képzettségének megfelel. — A *magyar* jog szerint a bányanyugbérbiztosítás szempontjából rokkant az a munkavállaló, aki egészségének megromlása, illetőleg testi vagy szellemi erőinek fogyatkozása vagy hanyatlása miatt olyan tevékenységgel, melynek kifejtése még tőle elvárható, képzettségének és eddigi foglalkozásának méltányos figyelembevételével, nem keresheti meg annak az összegnek felét, melyet testileg és szellemileg ép és egészséges, azonos képzettségű munkavállalók hasonló munkakörben átlagosan megkeresnek. — A *jugoszláv* jog szerint rokkant az, aki előregedés, betegség, vagy egyéb fogyatékoság következtében nem keresheti meg annak az összegnek Vs-át sem, melyet hasonló képességű és felkészültségű egészséges személyek azon a vidéken ugyanazzal a munkával megkeresnek.

A várakozási idő. Az öregségi nyugbérhez szükséges várakozási idő a *csehszlovák* jog szerint a 60. életévhez 180, az 55. életévhez 360 járulékhó, — a *magyar* jog szerint a 65. évhez 400 járulékhét, a 60. évhez 2000, vagy magánalkalmazottként, vagy vājárként (földalatti munkában) eltöltött 1250 járulékhét, — a *jugoszláv* jog szerint 10 év.

A rokkantsági nyugbérhez szükséges várakozási idő a csehszlovák jog szerint 24 járulékhónap, — a magyar jog szerint 400 járulékhét, — a jugoszláv előírás szerint 5 év.

A *vakoknak* csak a magyar jog ad kedvezményt. Ha a biztosított mindkét szemére vak, vagy utóbb mindkét szemére megvakul, várakozási ideje az öregségi nyugbérre való jogosultsághoz 200 járulékhét, a rokkantsági nyugbérre való jogosultsághoz pedig 100 járulékhét. (A 300/1942. B. M. sz. rend. 19. §-a átvette az általánosan rokkantsági biztosítást szabályozó 1928: XL. t.-c.-nek ilyen értelmű rendelkezését.)

Az öregségi és rokkantsági nyugbér összege — egyéb feltételek megegyezése esetében — azonos, számításuk módja tekintetében sincs különbség. A *csehszlovák* jog szerint a nyugbér alapösszegeből és fokozódó összegből áll. Az alapösszeg évi 300 Kc., a fokozódó nyugberrész az 1936 június 30-ig szerzett minden járulékhónapért 7 Kc., minden ezt az időpontot követő járulékhónapért 7.50 Kc. Ezen felül minden olyan gyermek után, aki a biztosított halála esetében árvajáradékra lenne jogosult, a nyugbér összege 10%-ának megfelelő gyermekpótlék jár. A nyugbér fele összeggel emelhető, ha az arra igényjogosult annyira tehetetlen, hogy állandóan más segítségére, ápolására szorul.

A *magyar* jog szerint a nyugbér a következő részekből áll: a nyugbértörzs évi 120 pengő, a nyugbértörzspótlék évi 30 pengő, a fokozódó nyugberrész a biztosításban töltött minden járulékhét után napibérosztályok szerint táblázatosan megállapított összeg, a fokozódó nyugberrész pótléka és — régóta biztosítottaknál — az 1929 január 1-ig szerzett váromány alapján számított kiegészítő nyugberrész, továbbá minden árvaság esetében szolgáltatásra jogosult — gyermek után a nyugbér 10%-ának megfelelő összegű gyermekpótlék. — A *jugoszláv* jog szerint két részből tevődik össze: az alap a napibérosztály szerint számított utolsó öt évi átlagos kereset 25%-a és minden befejezett teljes évi biztosítási viszony után 2%-kal emelkedő fokozódó rész. A nyugbér nem lehet több az utolsó öt évi átlagos kereset 75%-ánál.

Családi nyugbérpótlék, a csehszlovák jog szerint a rokkantsági nyugbér, a jugoszláv jog szerint sem az öregségi, sem a rokkantsági nyugbér nem növelhető a biztosított családi állapotára figyelemmel. A csehszlovák jog szerint azonban az öregségi nyugbér minden — a nyugbérestől eltartott, elhalálozása esetében árvasági nyugbérre jogosult — gyermek után a nyugbér 10%-ának megfelelő nevelési pótlékkal emelkedik. — A *magyar* jog szerint a nyugbér az erre jogosult halála esetében árvanyugbérben részesülő minden gyermek után 10%-kal emelkedik.

Özvegyi nyugbér. — A *csehszlovák* jog szerint özvegyi nyugbér jár ama biztosított özvegyének, aki elhalálozása idején nyugbérre volt jogosult. Az özvegyi nyugbér legfeljebb évi 3.000 Kc. Erre a szolgáltatásra az özvegy nem jogosult, ha a biztosított a házasságkötés napjától számított 6 hónapon belül hal meg, kivéve, ha a házasságból gyermek születik, vagy a halálesetkor az özvegy

teherben volt, továbbá, ha a biztosított halálát baleset okozta. Nem jár özvegyi nyugbér akkor sem, ha a biztosított a házasságot 60. életévének betöltése után kötötte, vagy a házasságkötéskor már rokantsá'-i nyugbért élvezett, kivéve, ha a házasság megkötésétől a biztosított haláláig legalább 24 hónap telt el.

A *magyar* jog szerint özvegyi nyugbérre jogosult az elhalt biztosított és nyugbéres felesége, ha a biztosított az özvegyi nyugbérre vonatkozó várakozási időt betöltötte és várománya ép volt, vagy ha elhalálózása előtt már nyugbérre igényjogot szerzett. Özvegyi nyugbért nem igényelhet az, aki elhunyt férjével két évnél rövidebb időn át élt házasságban, kivéve, ha abból gyermek született, vagy ha a férfi a házasságkötéssel a nő gyermekét törvényesítette.

A *jugoszláv* jog szerint bányavállalati munkavállaló, munkás, vagy magánalkalmazott özvegye egyenlő feltétellel akkor jogosult özvegyi járadékra, ha a munkavállaló elhalálózásáig nyugbérre igényjogot szerzett.

Várakozási idő a családi segélyeknél. — A *csehszlovák* jog szerint özvegyi és árva nyugbérre a hátrahagyottnak csak akkor van igénye, ha az elhunyt nyugbéres volt, vagy 24 járulékhónap várakozási idővel rendelkezett. — A *magyar* jog szerint ezekhez a szolgáltatásokhoz 200 járulékhetes várakozási idő szükséges. — *Jugoszláviában* a várakozási idő a biztosításban eltöltött 10 év, a hátrahagyottak szolgáltatásaival összefüggésben épen úgy, mint a biztosítottat megillető nyugbérnél.

Az özvegyi nyugbér összege. Mind a három állam nyugbértbiztosításában az özvegyi nyugbér annak a nyugbérnek az 50%-a, amelyet a házastárs közvetlenül halála előtt kapott, vagy rokkantsága esetében kapott volna. A *csehszlovák* jog szerint az özvegy nyugbérre fele összegével felemelhető, ha az özvegy tartósan anyyira tehetetlen, hogy állandóan más segítségére, ápolására szorul.

Az árva nyugbére. — A *csehszlovák* jog szerint a halála előtt nyugbérre igényjogosultságot szerzett biztosított, illetőleg nyugbéres árvája, unokája, örökbefogadott, mostoha-, nevelt gyermeke, a biztosított apa által elismert gyermeket és unokát is ideértve, 17., a magánalkalmazotté 18. életévének betöltéséig, ha szellemi vagy testi okból teljesen keresőképtelen, vagy jövődöbeli hivatására tudományos, vagy szakszerű felkészülés miatt önmagát nem tarthatja fenn, legfeljebb 24 éves koráig árvajáradékra jogosult. A magánalkalmazott unokája csak akkor részesülhet árvanyugbérben, ha a biztosított, illetőleg nyugbéres után hátramaradt árvák járadékai együttesen nem merítik ki az e tekintetben meghatározott legmagasabb összeget.

A *magyar* jog szerint árvanyugbér a gyermek 16. életévének betöltéséig — csak abban az esetben és arra az időre, amíg valamelyik kereső foglalkozáshoz szükséges kiképzése tart, vagy amíg iskolai tanulmányait jó eredménnyel folytatja. — Az olyan gyermeknek, aki testi, vagy szellemi állandó jellegű fogyatékosága következtében teljesen keresőképtelen és eltartásra szorul, korha-

tárra tekintet nélkül, ennek az állapotnak tartamára árvanyugbért kell adni.

A *jugoszláv* jog szerint a munkástól és a magánalkalmazottól hátrahagyott — egyébként igényjogosult — fiúgyermek 16., leánygyermek 18. életévének betöltéséig árvanyugbérre jogosult.

Teljesen árvának természetesen az minősül, akinek mindkét szülője elhalt, de ezen felül a csehszlovák jog szerint az is, akinek eltartásáról az életben maradt szülő nem gondoskodik, — a magyar jog szerint ezen felül az is, akit életben levő szülője elhagyott, vagy ha nem is hagyott el, de rokkant és nincsen 1000 P-t meghaladó vagyona, illetőleg évi 240 P-nél magasabb jövedelme, vagy keresete.

Az *árvanyugbér összege* az öregségi, rokkantsági nyugbér összegének, melyre az elhalt jogot szerzett a csehszlovák előírások szerint 20%-a, a teljes árvái 40%-a, — a magyar jog szerint 15%-a, a teljes árvái 30%-a, — a jugoszláv rendelkezés szerint 25%-a, a teljes árvái 33%-a.

A *szülőket és nagyszülőket megillető szolgáltatások*. — A *csehszlovák* jog szerint nagyszülőket a biztosítás terhére juttatás nem illeti meg. A szülőket is csak a magánalkalmazottak biztosítása keretében, nevezetesen akkor, ha az elhalt sem özvegyet, sem nyugbérre igényjogosult árvát nem hagyott hátra. Ebben az esetben a biztosítottól, illetőleg nyugbéréstől eltartott szülőnek az elhalt nyugbére egynegyedének, ha mindkét szülő életben van, mindegyiknek az elhalt nyugbére egynyolcadának megfelelő összegű szolgáltatásra van joga. — A *magyar* jog szerint azonos feltételekkel legkorábban 1929 január hó 1-étől a biztosított után fizetett járulékok 90%-ának megfelelő összegű járulékvisszatérítésre van joga az elhunyt biztosított eltartásra szoruló rokkant, vagy 65. életévét betöltött hozzátartozója, a következő sorrendben: anyja, apja, mostoha anyja, mostoha apja, — feltéve, hogy nincs nyugbér igénye, vagy olyan eltartásra köteles hozzátartozója, aki őt eltarthatná. Nagyszülők szolgáltatásban nem részesülhetnek. — A *jugoszláv* jog szerint a biztosítottól, illetőleg nyugbéréstől eltartott szülők, nagyszülők, unokák és testvérek, amíg segélyre szorulnak, együttesen, ama nyugbér $\frac{1}{3}$ -ának megfelelő összegű szolgáltatásra jogosultak, melyre az elhaltnak életében joga lett volna. A szülők és nagyszülők azonban csak akkor részesülhetnek szolgáltatásban, ha az özvegyet és az árvákat megillető nyugbérék együttes összege nem haladja meg azt a nyugbért, melyet az a biztosított elhaltáig kapott, vagy amelyre jogot szerzett, akire a hátrahagyottak alapítják jogigényüket.

Kelengyepénz. A biztosított nő férjhezmenetele esetében kelengyepénzre tarthat igényt, ha 24 járulékhónap várakozási idővel rendelkezik. A kelengyepénz összegét a napibérosztályok szerint állapítják meg és pedig 400 Kc-nál nem kisebb és 650 Kc-t meg nem haladó mértékben. Egyébként a vonatkozó intézkedések azonosak e kérdéssel az öregségi és rokkantsági biztosításnál közöltekkel. A magyar bányanyugbérbiztosítási jog a biztosított nőt házassági segélyként megillető járulékvisszatérítésről az öregségi és rokkant-

sági biztosítás azonos értelmű rendelkezésének megfelelően intézkedik. A jugoszláv jog házassági segély-szolgáltatásáról a rokkantsági és öregségi biztosítás keretében szóltunk. A munkásbiztosításról szóló törvény 78. §-ának intézkedése alapján ez a szolgáltatás a bányavállalatok munkavállalóit is megilleti.

Gyógyító eljárás. — *Csehszlovákiában* a biztosítás a fenyegető rokkantság megelőzése, vagy késleltetése céljából megindíthatja a biztosított gyógykezelését, az özvegy nőnél azonban csak akkor, ha már beteg. A biztosítás terhére a nyugbérések is gyógykezelhetők keresőképességük helyreállítása céljából. Ilyen esetben az igényjogosult családtagok részére az állami hozzájárulással felemelt járadék feleösszegének megfelelő segélyt kell nyújtani.

A biztosító intézet a már rokkantsági nyugbérre jogosultnál alkalmazott gyógykezelés tartama alatt, vagy ennek befejeztével nyugbérést az intézet költségére régi foglalkozásában, vagy új foglalkozásra való felkészülés végett kiképeztetheti és gondoskodhat a befejezett gyógykezelések, ki- és átképzések után az érdekeltek munkapiaci elhelyezéséről. Keresőképességük fokozására orthopedikus segédeszközöket és művétagokat, vagy ezek alkatrészeit adhatja a testi fogyatékosságban szenvedőknek.

A *magyar* jog szerint a biztosítottat fenyegető rokkantság bekövetkezésének elhárítása, vagy a nyugbérés rokkantságának megszüntetése céljából a biztosító intézet gyógyító eljárás alkalmazását rendelheti el. Miként az öregségi és rokkantsági biztosítás körében a biztosítottak, vagy nyugbérésnek a családtagjai is részesíthetők a biztosítás terhére gyógyító eljárásban, ha a családtag a biztosítottat, vagy a nyugbérést fertőzéssel veszélyeztetheti. A gyógyító eljárást a biztosító intézet elrendelheti, de az ilyen intézkedés műtéti kényszert nem foglalhat magában. A gyógyító eljárás lefolytatható házikezeléssel, vagy gyógyintézeti (kórházi, szanatóriumi üdülőtelepeken való) ápolással, levegőváltozást célzó tartózkodási helyváltozás elősegítésével. — A *jugoszláv* biztosítás terhére a biztosított, illetőleg a nyugbérés gyógyító eljárásban részesíthető, de a biztosítást általánosan rendező jogszabályok e kérdés tekintetében részletesen nem intézkednek.

4. *A járuléktartalék vagyonának elhelyezése.* E biztosítás szabályai is védik a vagyon értékállóságát és a biztosítás technikai felépítésénél alkalmazott kamatbázisnak megfelelő jövedelmezőségét. A csehszlovák jog szerint a biztosítás járuléktartalékának tőkéit árvapénzek elhelyezésére alkalmas értékpapírokban, ilyen jellegű jelzálogkövetelésekben és a postatakarékpénztárnál szabad elhelyezni. A bányavidéki társláda kérelmére az illetékes bányakapitányság a társládánál bevételezett járulékok más módon való elhelyezését is engedélyezheti. A bányakapitányság engedélye azonban a népgondozás miniszterének és a pénzügyminiszternek együttes jóváhagyását igényli. — A csehszlovák jog lehetővé teszi a vagyon egy részének a népgondozás minisztere és a pénzügyminiszter együttes engedélye alapján társadalomegészségügyi intézményekbe fektetését. — A magyar bányanyugbérbiztosítás tőkéinek egy ré-

szét a biztosítás tulajdonában lévő, illetőleg abba átmenő tehermentes, kellő jövedelmehajtó rendelő intézetekbe, gyógyintézetekbe, szanatóriumokba, rokkantotthonokba, valamint ezeknek az üzemvitelhez szükséges berendezési, felszerelési tárgyakba, továbbá bérházakba, tisztviselő- és munkásházakba szabad elhelyezni. E vagyontárgyakon felül a tőkék elhelyezhetők törvényhatóságok, községek, városok részére folyósított olyan kölcsönökbe, melyeknek célja egészségügyi intézmények és társadalomegészségügyi szempontból jelentős közművek létesítése, fejlesztése, átalakítása, vagy egyéb fiasznos beruházások (pl. kislakásépítkezés) előmozdítása. Ezek az intézkedések a biztosított népesség megelőző egészségvédelmének és részben hasonló rendeltetésű otthonhoz juttatásának szolgálatába állítják a járuléktartalék-alap vagyont. — A magyar bányanyugbérbiztosítási tartalék-alap vagyona természetesen a felsorolt vagyontárgyakon felül elhelyezhető olyan meghatározott kamatozású értékpapírokba, melyek gyámoltak és gondnokoltak pénzeinek elhelyezésére alkalmasak, továbbá ipari munkaalkalmak teremtéséjiek előmozdítása céljából az Ipari Munkaszervező Intézetnek nyújtott kölcsönökbe és a Székesfővárosi Dunahídalapnak nyújtott s az idegenforgalom fejlesztése szempontjából fontos szállodák építésére és átalakítására szolgáló kölcsönökbe.

A jugoszláv jog szerint a bányászati biztosítás tőkéi elhelyezhetők: olcsó bérű „néplakások” építésére a községeknek és a bányásoknak nyújtott hosszúlejáratú jelzálogkölcsönkötvényekbe, közegészségügyet szolgáló közművek, kórházak, gyógyintézetek, üdülők létesítését, az elektrifikálást és a talajjavítást célzó kölcsönökbe. (A népjóléti célokat szolgáló kölcsönökbe a járuléktartalék vagyontának legfeljebb 35%-át helyezhetik el.

5. Az önkormányzat szerepe.

A biztosítási kötelezettség körül támadt vitákban, továbbá a biztosítási szolgáltatásokban tett ügyviteli intézkedésekkel szemben előterjesztett felszólamlások tárgyában mind a három államban paritásos összetételű testületek határoztak. A *csehszlovák* jog szerint ezekben a kérdésekben az önkormányzat kebeléből alakult paritásos összetételű döntőbíróóság határoz, melynek elnöke az intézet székhelyén működő elsőfokú bíróság elnökétől kinevezett bíró. — A *magyar* jog szerint a biztosítási kötelezettség körül támadt vitákban a bányanyugbérbiztosítási választmány határoz, melynek egyenlő számú munkaadó és munkavállaló tagjait a bányanyugbérbiztosításban érdekelt munkaadók és munkavállalók az általános társadalombiztosítási választások keretében külön-külön titkosan és arányosan választják. A nyugbérre való igényjogosultság elbírálása az államfőtől kinevezett elnök alatt működő négy-négy munkaadó és munkavállaló választott tagból és ugyanannyi póttagból álló bányanyugbérmegállapító bizottság feladata. — *Jugoszláviában* a biztosítási kötelezettség tekintetében tett ügyviteli intézkedésekkel szemben előterjesztett felszólamlások tárgyában a kerületi munkásfaiztosító hivatal mellett szervezett döntőbíróóság illetékes, mely az igazságügyminiszter által kinevezett elnök alatt 20—30, a kerületi

hivatal közgyűlése által választott tagból álló paritásos összetételű testület. A biztosítási szolgáltatások kérdésében a közgyűléstől titkosan választott, paritásos összetételű önkormányzati bizottság határoz.

A járuléktartalék tőkéinek elhelyezése és felettük az ellenőrzés gyakorlása a központi bányatársláda hatáskörébe tartozik. A paritásos összetételű választmánynak ilyen kérdésben határozó üléseire a pénzügyminiszter képviselőjét is meg kell hívni. Ha az utóbbi álláspontja nem egyeznék a választmány határozatával, ez csak a pénzügyminiszter jóváhagyásával hajtható végre. — A magyar jog szerint ebben a kérdésben a bányanyugbértbiztosítási választmány határoz; határozata a belügy- és a pénzügyminiszter jóváhagyásával válik jogerőssé. — A jugoszláv jog szerint a paritásos összetételű közgyűlés állapítja meg a járuléktartalék vagyonának gyümölcsötetésénél irányadó részletes rendelkezéseket, melyeket a Központi Munkásbiztosító Hivatal hajt végre.

A költségek fedezése. A csehszlovák jog szerint a biztosítási járulék havonként 66 Kc., amihez havonként 21 Kc. átmeneti pótlék járul. A járulék teher egyenlően hárul a munkaadóra és munkavállalójára. E járulékon felül a biztosítás járuléktartalékáé a külföldről behozott és a belföldön bányászott szén után szedett illeték, tekintet nélkül a szén származására, a barnaszén és a barnaszénbriket minden q-ja után 15 fillér, a kőszén és a kőszénbriket és bulet minden q-ja után 25 fillér, a koksztól 30 fillér.

A magyar bányanyugbértbiztosításban a költségek fedezése főképpen járulékfizetés útján történik a napibérosztályok szerint meghatározott átlagos napibérek alapján. Munkás biztosítottak járuléka az átlagos napibér 6%-a, a magánalkalmazottaké az átlagos napibér 7%-a. Minthogy a 300/1942. B. M. sz. rendelettel újra szabályozott bányanyugbértbiztosítás költségeit a tőkefedezeti rendszer elvei szerint kívánják fedezni és a korábbi rendszerről erre a szilárd alapra való áttérésre az imént megjelölt járulékkulcsok alkalmazásából származó járulékjövedelem előreláthatólag nem elégséges, egy kormányrendelet a bányatörvény alá eső üzemekben és az ezzel kapcsolatos ipari üzemekben foglalkoztatott munkások és alitisztek, valamint ezek családtagjai nyugbértbiztosítása, járuléktartalékalapja hiányának fedezésére külön felárat állapított meg. Az ebből származó bevételt a járuléktartalékalap gyarapítására kell fordítani. A felár a termelt és eladott, úgyszintén a termelt és a termelő által felhasznált (feldolgozott), valamint a vámkülföldről behozott bányatermékek árának legfeljebb 4%-a. — Egyébként a járulék teherviselése a magyar jog szerint is paritásos.

A jugoszláv bányanyugbértbiztosítási járulékkulcs az átlagos napibér 4%-ánál alacsonyabb és 10%-nál magasabb nem lehet. E határértékek között a járulékkulcsot a paritásos összetételű közgyűlés állapítja meg; határozata a felügyeleti hatóság jóváhagyására szorul.

Állami hozzájárulás. A csehszlovák és a magyar államkincstár hozzájárul a bányászati biztosítás költségeinek viseléséhez és pe-

dig a törvény hatálybalépésétől számított első 10 éven át évi 90 millió Ke-val. A magyar kincstárnak — a biztosítástechnikai számítások szerint fizetendő — hozzájárulását — minden év állami költségvetésébe kell beállítani.

7. *A biztosító intézmény.* — *Csehszlovákiában* a Köztársaság egész területére a Központi Társláda; *Magyarországon* az Országos Társadalombiztosító Intézet és a kincstári bányüzemek bányatárspénztára; *Jugoszláviában* a főbányatárspénztárak, mert a vállalattal kapcsolatban működő bányatárspénztárak csak a betegségbiztosítási szervei, a járadékbiztosításokkal kapcsolatban csak közvetítő feladatokat végeznek.

A szociális biztosítások elvei, módszerei, szolgáltatásainak típusai, költségeik fedezésének módjai az utolsó 50 év folyamán fokozatosan kialakultak és ahol kötelező formában a különböző biztosítási ágazatokat megvalósították, ott általában és nagyjából ezek az elvek, módok, szolgáltatás-típusok és eljárások azonosak. Igen lényeges eltérések nem is annyira a jogszabályok, mint alkalmazásuk módjai, a pénzsegélyek vásárló ereje és a természetbeni szolgáltatások minősége között észlelhetők. Mi az összehasonlításnál csak a jogszabályok intézkedéseire lehetünk tekintettel, mert az utóbbi évtizedben a pénzsegélyek vásárló ereje annyira változott, és az öregségi és rokkantsági, illetőleg nyugdíjbiztosításokban oly nagy mértékben függ attól, hogy mennyi ideje működik a biztosítás és az egyes biztosított mennyi időt töltött a biztosításban, hogy önkényes eljárásnak nyitna utat, ha eseteket tipikusnak minősítünk és önkényesen kiválasztott évekre, vagy időtartamokra számítva a különböző rendszerek alapján járó szolgáltatásokat, rangsort állapítanánk meg anyagi jelentőségük között. Méginkább tartózkodunk attól, hogy a természetbeni szolgáltatások minőségét, a kórházak, a gyógyintézetek, a szakrendelő intézetek elégséges méretezését, berendezésének korszerűségét és felszerelését az orvosi, ja szakorvosi ellátást, továbbá a gyógyszerekkel és gyógyászati segédeszközökkel való ellátás minőségét értékeljük és összehasonlítjuk, mert bármennyire is megismertük helyszíni eljárásaink során a felismerhető különbségeket, észleleteink kifejezésénél nem mellőzhetnénk közigazgatási és etikai, a politikába messze belenyúló és ezért ide nem tartozó mozzanatokat.

Ha a normatív szabályozás megfigyelésének körébe maradva, ennél az összehasonlításnál mindent felsorolunk, ami megegyezik, yagy ahol csak lényegtelen különbségek mutatkoznak, áttekinthető képet nem nyújthatunk és csak a már eddig előadottak ismétlésébe bocsátkoznánk. Ezért a már több ízben alkalmazott módszerünket követjük. Megállapíthatjuk, hogy hol, milyen körben működik bizonyos szociális intézmény. Ahol ilyen működik, tapasztalatból is tudjuk, hogy a nemzetközi gyakorlatban kiforrott alapelvei, módszerei, szolgáltatásai nagyjából megvannak, ami az intézmény, ez alkalommal a biztosítás rendeltetéséből mindenütt következik, végül

— és ez határozza meg a különböző államok azonos intézményeinek a szociális értékszempontból megítélhető rangsorát — kiemeljük, hogy az összehasonlítás tárgyává tett normákat tekintve, az egyes államokban, melyek az átlagtól, a szokástól leginkább eltérő, szociális szempontból megítélve, legkedvezőbb és legkedvezőtlenebb előírások. (Ezeket munkánkban részletezzük.)

A szociális biztosítások fejlettsége számottevő mértékben attól függ, hogy mióta van az illető államban a kötelező biztosítás tényleg hatályban. A Csehszlovák Köztársaság abban az előnyös helyzetben volt, hogy a köztársaság alapításakor, tehát 1918-ban államterületén már 1887-től kezdve osztrák, a magyar felségjog alatt volt területeken pedig 1891-től kezdve a magyar kötelező biztosítás volt hatályban (a kötelező betegségi biztosításról szóló 1891: XIV. és az 1907: XIX. magyar törvények). Természetesen a bányatársuladról a kötelező biztosítás régiségéről szólva egyik államnál sem teszünk említést, minthogy a bányatársuladról a kötelező biztosítás ereje egyes államokban emberöltőkkel megelőzte a XIX. század utolsó két évtizedében kialakuló modern szociális biztosítást. — Magyarországon, már 1891 óta érvényes a kötelező betegségi biztosítás és 1893 óta hatályos a vállalkozóknak az üzemi baleset okozta kárért való szavatossága, amit követett a baleseti biztosítási kötelezettségnek 1907: XIX. t.-c.-el való megállapítása. — Románia az 1912 január 27-i törvénnyel vezette be a modern szociális biztosítást, ami azonban az időközben kitört balkánháború, majd világháború miatt csak a békekötés után tudott az Ökirályságban megvalósulni. — Való, hogy a Szerb Királyság 1910-ben a kötelező biztosításról szóló első jogszabályával rendezte a betegség és szülés esetére kötelező biztosítást, de a Romániánál említett és a Balkán békéjét feldúló háborúk megakadályozták e törvény végrehajtását, így Románia és Jugoszlávia modern társadalombiztosítási története a csehszlovákénál és a magyarénál több, mint negyed századdal később kezdődik.

Mind a négy államban megvalósult a betegség, baleset, foglalkozási betegség, szülés, megrokkulás és halál esetére kötelező biztosítás. De amíg Csehszlovákiában ezek a biztosítások felölelik mindazokat, akik magánjogi szolgálati szerződés, illetőleg tanszerződés alapján munkaviszonyban, illetőleg tanviszonyban állnak, addig Magyarországon a gazdasági munkások és cselédek esetében a gazda terhére kötelező betegellátás helyettesíti a kötelező biztosítást és ez a biztosításpótló intézmény sem terjed ki az összes mezőgazdasági munkavállalókra, ezenfelül hiányzik a mezőgazdasági munkavállalók rokkantság és árvaság esetére, a gazdatisztek kivételével pedig a mezőgazdasági üzemek magánalkalmazottainak az összes szokásos biztosítási események esetére való kötelező biztosítása. Románia ugyan az ipari és kereskedelmi munkavállalók kötelező biztosítását minden ágazaton, kiterjesztette a rendszerint, legfeljebb 5 munkavállalót foglalkoztató önálló iparüzőkre, de sem biztosítás, sem a munkaadó gazdát terhelő ellátási kötelezettség formájában nem gondoskodott mezőgazdasági munkavállalóiról

betegség, baleset, öregség, rokkantság és halál esetére. Ugyanez tapasztalható Jugoszláviában, azzal a különbséggel, hogy a jugoszláv társadalombiztosítási jog hatálya még a kisipari önálló iparűzőkre sem terjed ki, ha azok nem szállító és halászbárkák tulajdonosaiként hajójuk személyzetével együtt úzik iparukat.

A négy állam társadalombiztosítási jogának összehasonlításánál az átlagszerű, a szokásos rendelkezésektől leginkább eltérő, tehát az egyes biztosítási mozzanatokhoz fűződő szociális szempontból a legkedvezőbb és legkedvezőtlenebb intézkedések.

A csehszlovák társadalombiztosításban szociális szempontból különösen előnyös intézkedések.

a) a baleseti kötelező biztosításban:

1. már 10%-os keresőképességcsökkenés esetében a biztosítottat baleseti járadék illeti meg;
2. a kártalanítással járó foglalkozási betegségek széleskörű megállapítása;
3. a biztosítási kötelezettség és a szolgáltatásra való jogosultság tekintetében közvetlenül, titkosan és arányosan választott, paritásos összetételű önkormányzati testületek határoznak;

b) a betegségi kötelező biztosításban;

1. a mezőgazdasági munkavállalókra és az ipari, kereskedelmi munkavállalókra ugyanazok a szabályok mérvadók;
2. a szülő korhatárra tekintet nélkül igényjogosult családtag, ha a biztosítási esemény előtt legalább hat hónapon át a biztosított tartotta el és vele együtt élt;
3. felemelt segélyként a biztosított apósa és anyósa segíyezhető, ha a biztosítási esemény előtt legalább hat hónapon át a biztosított saját háztartásában tartotta el;
4. a táppénzpótlék a biztosított felesége után a táppénz 10%-a, négy igényjogosult családtagnál 20%-a, ennél több családtag esetében a táppénz 30%-a;
5. a terhességi és gyermekágyi segélyekkel kapcsolatos várakozási idő a biztosítási eseményt megelőző 12 hónapon belül 180 nap.

c) Az öregség, rokkantság és halál esetére szóló kötelező biztosításban:

1. azonos biztosítási szabályok rendezik az ipari, a kereskedelmi és a mezőgazdasági munkavállalók öregség, rokkantság és halál esetére kötelező biztosítását (az önálló iparűzők, illetőleg önálló gazdálkodók biztosítását különös előnyként nem emeljük ki, mert a vonatkozó 1925 évi törvény soha sem volt hatályban);

2. a magánalkalmazottak nyugdíjbiztosításában azokat a biztosított férfiakat, akik 55. életévüket betöltötték, és a kötelező biztosításban legalább 120 járulékhónapot szereztek, az ilyen kötelezettséggel járó munkaviszonyból való kilépést követő 12. hónap után, de legkorábban 56. életévük betöltésétől kezdve, a rokkantsági járadék mértékében és e helyett öregségi járadék illeti meg anélkül, hogy hivatásuk gyakorlására való képtelenségüket elbírálnák, de csak abban az esetben, ha nincsenek biztosítási kötelezettség alá eső munkaviszonyban; — azonos feltételekkel biztosított nők az öregségi járadék 54. életévének betöltésétől jár.
3. a munkásbiztosításban az öregségi és rokkantsági járadékhoz szükséges 100 járulékhét várakozási idő;
4. a fizetés 10%-át megközelítő járulékkulcs alkalmazásával fedezett más államok hasonló feltételű szolgáltatásainál lényegesen magasabb járadékok;
5. gyermekeként a munkásbiztosításban 10%, a magánalkalmazottak biztosításában a járadék Vs-nak megfelelő járadékpótlék; több gyermek esetében a pótlékok együttes legmagasabb összegét nem állapították meg;
6. a munkásbiztosításban az özvegy nő járadékra jogosult, ha saját személyében rokkant, vagy 60. életévét betöltötte,^x vagy árvajáradékra jogosult legalább két gyermek anyja;
7. az özvegyi járadék 50%-kal emelhető az erre igényjogosult tehetetlenség esetében;
8. közvetlenül titkosan és arányosan választott paritásos összetételű önkormányzatok határoztak a biztosítási kötelezettség, a szolgáltatásra való jogosultság kérdésében, a járuléktartalékok vagyonának elhelyezése tekintetében és efelett az ellenőrzés jogát közvetlenül gyakorolták.

d) *A kötelező bányanyugbér-biztosításban:*

1. az öregségi nyugbér feltétele a 60. életév betöltése és legalább 180 járulékhónap biztosítási viszony, vagy 360 járulékhónap és az 55. életév betöltése;
2. a rokkantsági nyugbér feltételeként kikötött várakozási idő 24 járulékhónap;
3. az özvegyi nyugbér fele összegével felemelhető, ha az özvegy magával annyira tehetetlen, hogy állandóan más segítségére, gondozására szorul;
4. a teljesen árva nyugbére az elhalt biztosítottat megilletett nyugbér 40%-a.

A csehszlovák szociális biztosításnak különösen hátrányos intézkedései.

a) *A baleseti kötelező biztosításban*

az özvegy férfit az egyébkénti özvegyi járadéknak csak a fele összege illeti meg.

b) *A betegségi kötelező biztosításban:*

1. a biztosítottnak kórházi ápolás legfeljebb négy hétre jár, de felemelt segélyként egy évig meghosszabbítható;
2. igényjogosult családtagokat gyermekágyi pénzsegély nem illeti meg;

c) *Az öregség, rokkantság és halál esetére szóló kötelező biztosításban*

különös hátrány nem észlelhető.

d) *A kötelező bányanyugdíjbiztosításban*
sem állapítható meg különösen előnytelen mozzanat.

A magyar szociális biztosításnak különösen előnyös
intézkedései

a) *a baleseti kötelező biztosításban:*

1. a biztosítási kötelezettség körül támadt vitákban és a szolgáltatásokra való jogosultság kérdésében közvetlenül, titkosan és arányosan választott paritásos összetételű önkormányzati testületek határoznak;
2. az üzemre háruló baleseti biztosítási költség jelentős mérséklése, ha az üzemben a munkavállalók bevonásával szervezett állandó balesetelhárító bizottság működik.

b) *A betegségi kötelező biztosításban:*

1. kötelező segélyként a biztosítottnak legfeljebb 1 évre kórházi (szanatóriumi) ápolás jár;
2. feleség hiányában a biztosított háztartását vezető nő után a biztosítottat különben a felesége után járó szolgáltatások illetik meg;
3. a biztosított testvére 16. életévének betöltéséig, ha hivatásbeli kiképzésben részesül, vagy iskolai tanulmányait folytatja, 24. életévének betöltéséig igényjogosult családtag;
4. akár ugyanazzal a betegséggel, akár különböző betegséggel az igényjogosult családtag egy éven belül legfeljebb 6 héten át kórházi ápolásra jogosult;
5. a biztosított feleségének (háztartását vezető nőnek) 4 hétre terhességi segély, 6 hétre gyermekágyi segély jár;
6. az igényjogosult családtag után a biztosítottat szoptatási segély illeti meg a gyermekágyi segély megszűnésétől számított 12 héten át.

c) *Az öregség, rokkantság és halál esetére kötelező biztosításban:*

1. a mind a két szemükre vakoknak adott kedvezmény: minden szolgáltatáshoz az egyébként kikötött várakozási idő fele elégséges;
2. 24 éves korig a munkás gyermekét is megilleti az árvajáradék, ha jó eredménnyel folytatja iskolai tanulmányait;
3. törvényesen kötelező képességvizsgálat, házassági tanácsadó intézmény, a biztosításnak a népbetegségek elleni küzdelemben országosan intézményesen megoldott (intenzív) részvétele a társadalombiztosítási intézkedésekkel szabályozott egészségvédő és gyógyító eljárások keretében;
4. a biztosítás vezető szerepe a városi olcsóbérű kislakásépítés, illetőleg ennek finanszírozása terén;
5. még a második világháború elején is zavartalan működése az 1927. és 1928. évi törvények alapján közvetlenül, titkosan és arányosan választott, paritásos összetételű önkormányzati testületeknek mind az öregségi és rokkantsági biztosítási kötelezettség körül támadt viták eldöntésénél, mind a szolgáltatásokra való jogosultság elbírálásánál, mind a járuléktartalékok gyümölcsöző elhelyezésénél és ellenőrzésénél.

d) *A kötelező bányanyugdíjbiztosításban:*

az öregségi és rokkantsági nyugdír gyermekenkint — minden korlátozás nélkül — 10%-al emelkedik; a testi vagy szellemi fogyatkozása következtében keresőképtelen árva korhatárra tekintet nélkül jogosult az árva-nyugdírré.

A magyar társadalombiztosításban különösen hátrányos mozzanatok

a) *A baleseti kötelező biztosításban:*

1. a hátrahagyottakat a mezőgazdasági baleseti biztosításban csak feltételesen megillető járadékszolgáltatások;
2. ugyanott a titkosan választott önkormányzat hiánya.

b) *A betegségi kötelező biztosításban, illetőleg a munkaadó gazda terhére kötelező ellátás körében:*

1. a nem pro amb. kiszolgáltatott gyógyszerek után vényenkint 20—30 filléres térítési díj;
2. a költségesebb gyógyászati segédeszközre való jogosultság várakozási idő eltöltéséhez kötött;

3. az ellátásos gyógyfürdő nem kötelező, hanem csupán felfelemelt segély.

A mezőgazdasági betegellátási kötelezettség körében

4. a gondoskodás nem terjed ki az összes mezőgazdasági munkavállalókra, nevezetesen a lakóhelyek községében dolgozó gazdasági munkásokra;
5. az igényjogosult családtagok szűk köre (a feleség és a 12 éven alóli gyermekek);
6. az idegen községbeli gazdasági munkás ellátatlansága 8 napnál hosszabb betegség esetében;
7. az orvosi és gyógyszerellátás gazdasági cselédnek is csak 45 napra jár;
8. a kórházi ápolás költsége a gazdát legfeljebb 30 napon át terheli és kizárólag a gazdasági cseléd után;
9. még a gazdasági cseléd családtagjaiért sem köteles a munkaadó-gazda kórházi ápolási költséget viselni;
10. a szanatóriumi ápolás és ellátásos gyógyfürdő nem jár sem a cselédnek, sem bármelyik családtagjának;
11. szülészeti pénzsegélyek és természetbeli segélyek a gazda terhére nem illetik meg sem a gazdasági munkavállalót, sem feleségét.

c) Az öregség, rokkantság és halál esetére kötelező biztosításban:

1. a mezőgazdasági munkavállalók nem esnek rokkantsági biztosítási kötelezettség hatálya alá, rájuk csak öregségi és özvegyesség esetére való biztosítás kötelező (rokkantság esetére való önkéntes biztosításuk lehetőségét a vonatkozó jogszabály megadta);
2. a gazdatisztek és az őstermelés körében működő egyesületek alkalmazottai kivételével a mezőgazdasági magánalkalmazottak kötelező biztosításáról intézkedés nem történt;
3. az öregségi és özvegyességi járadék összege független a biztosításban eltöltött időtől (feltéve, hogy a várakozási idő megvan) és a munkával szerzett keresettől;
4. árvajáradékot a mezőgazdasági öregségi és özvegyességi biztosítás nem ad;
5. nem a mezőgazdasági, hanem az iparforgalmi munkavállalók kötelező biztosítása keretében a főlárva járadéka annak a rokkantsági járadéknak 15%-a, melyre a biztosított haláláig jogot szerzett.

d) *A kötelező bányanyugbér-biztosításban* nem észlelhető különösen előnytelen mozzanat.

A román társadalombiztosításnak különösen
előnyös intézkedései

a) *A baleseti kötelező biztosításban:*

a biztosítási kötelezettség ezen és az összes többi ágazaton az ön-
álló kisiparosokra is kiterjed.

b) *A betegségi kötelező biztosításban*

a családtagnak ugyanazzal a betegséggel legfeljebb 8 hétre kórházi
ápolás jár, intézeti kórházban 20 héten át, de ebben az esetben a
9. héttől kezdve az ápolási költség 25%-a a biztosítottat terheli.

c) *Az öregség, rokkantság és hálál esetére szóló
kötelező biztosításban:*

1. a munkásbiztosításban az öregségi járadékra igényt adó
korhatár férfiaknál 60., nőknél az 55. életév betöltése;
2. a rokkantsági járadék összegének egyharmadával felemel-
hető a járadékos tehetetlensége esetében.

d) *A kötelező bányanyugbér-biztosításban*

különösen előnyös mozzanat nem észlelhető.

A román társadalombiztosítás különösebb
hátrányai

a) *A baleseti kötelező biztosításban:*

1. a baleseti járadék csak legalább 20%-os keresőképesség-
csökkenés esetében jár;
2. a kárfizetés, illetőleg a biztosítási járulékok összegének meg-
határozása nincsen arányban az üzemek veszélyességével és
az üzemi balesetelhárítás mértékével.

b) *A betegségi kötelező biztosításban:*

1. a mezőgazdasági munkavállalók betegség esetére való ellá-
tásáról — sem a biztosítás formájában, sem a munkaadó
gazdák betegellátási kötelezettségének kimondásával — nem
történt gondoskodás;
2. az unoka nem igényjogosult családtag;
3. a táppénz a biztosítottak ugyanabból a betegségből szár-
mazó keresőképtelenség esetében legfeljebb 26 hétre jár, de
felemelt segélyként a táppénzsegélyezés időtartama legfel-
jebb 36 hétre meghosszabbítható;
4. a családtagok után a biztosítottat táppénzpotlék nem illeti
meg;

5. a biztosítottnak szanatóriumi ápolás legfeljebb 26 hétre jár;
6. a biztosított elhalálozása esetében temetkezési segély csak akkor folyósítható, ha a biztosítási eseménykor a törvényben részletezett várakozási időt betöltötte;
7. igényjogosult családtag elhalálozása esetében temetkezési segély a biztosítottat nem illeti meg;
8. családtagnak terhességi pénzsegély nem jár;
9. szoptatási segély a biztosított nőt csak 6 hétre illeti meg, erre a segélyre a biztosított felesége nem jogosult.

c) Az öregség, rokkantság és a halál esetére szóló kötelező biztosításban:

1. a mezőgazdasági munkavállalók ilyen biztosításának, vagy ezt helyettesítő, a munkaadó-gazda terhére kötelező ellátásának teljes hiánya;
2. a családi állapothoz igazodó járadékpótlékot ez a biztosítás nem nyújt;
3. az árváknak járadéka 14 éves koráig, azontúl 21. életévének betöltéséig csak akkor jár, ha iskolai tanulmányait folytatja;
4. a szülőt és a nagyszülőt a biztosított után szolgáltatás nem illeti meg;
5. kelengyepénz vagy házassági segély a biztosítás terhére nem jár.

d) A kötelező bányanyugdírbiztosítás terén Románia megszüntette a bányászságnak külön jog alapján szervezett külön nyugdírbiztosítását és azt beolvasztotta az ipari általános öregségi és rokkantsági biztosításába, anélkül, hogy ez utóbbi keretben egyes intézkedések számolnának a bányászélet különös követelményeivel, nevezetesen a huzamos időn át föld alatt végzett munka természetével.

A jugoszláv munkásbiztosítás különösebb előnyei

a) A baleseti kötelező biztosításban:

1. a teljes járadék a beszámítható javadalmozás 100%-a, tehetlenség esetében további 33%-os járadékpótlékkal emelhető;
2. már 10%-os keresőképességcsökkenés esetében részjáradék jár;
3. az özvegyi járadék 33%-a a biztosítottat megillető járadéknak;
4. az árvajáradék 25%-a, a teljes árváé 33%-a annak a járadéknak, melyre a biztosított teljes keresőképzetlenség esetében lett volna jogosult;
5. a testvéreket is megilleti a baleseti járadék, ha a hátrahagyottaknak járó szolgáltatások együttes összege nem éri el

annak a teljes járadéknak összegét, melyre a biztosított jogosult lett volna.

b) A betegségi kötelező biztosításban:

1. a feleség hiányában háztartást vezető nőnek egyébként a feleséget megillető szolgáltatások járnak;
2. a biztosított szülője és nagyszülője korhatárra tekintet nélkül igényjogosult családtag;
3. a biztosított nőnek szülés esetében természetbeni szolgáltatásokra igényjoga van, ha a biztosítási esemény előtt közvetlenül 90 napon át folytatólagosan biztosított volt;
4. a táppénz a biztosított átlagos napibérének $66^2/Va$;
5. a biztosított nőt megillető terhességi és gyermekágyi segély az átlagos napibér 76%-a.

c) Az öregség, rokkantság és halál esetére szóló kötelező biztosításban:

1. a munkás félárvajának járadéka a biztosítottat haláláig megillető öregségi vagy rokkantsági járadéknak 25%-a, a magánalkalmazott félárvajának járadéka pedig a biztosított öregségi vagy rokkantsági járadéknak V_s , a teljes árvaé ennek $2/3$ -a;
2. ha az özvegyi és árva járadékok nem érik el a rokkantsági járadék 100%-át, a segítség szükségének idejére, de legfeljebb 3 évre a szülőnek és nagyszülőnek segélyként a biztosított öregségi vagy rokkantsági járadékának legfeljebb 25%-a jár.

a) A kötelező bányanyugbér-biztosításban:

1. a félárva nyugbére annak a rokkantsági nyugbérnek 25%-a, melyre az árva szülője haláláig jogot szerzett;
2. szülőt, nagyszülőt, unokát és testvért a nyugbér egynegyedének megfelelő összegű szolgáltatás illeti meg, ha vagyontalan, keresőképtelen, a biztosított saját háztartásában keresetéből tartotta el és erre a segítségre feltétlenül reászorul. (A hátrahagyottak szolgáltatásainak együttes összege nem haladhatja meg ama nyugbér összegét, melyre az elhalt jogot szerzett.)

A jugoszláv munkásbiztosítás különösebb hátrányai

a) A baleseti kötelező biztosításban:

1. baleset után a sérültet természetbeni szolgáltatások legfeljebb 26 héten át illetik meg;
2. a kártalanítással járó foglalkozási betegségek szűk köre.

b) *A betegségi hőtélező biztosításban:*

1. a mezőgazdasági munkavállalók betegség esetére való ellátásáról — a kötelező biztosítás rájuk nem terjed ki, — még a munkaadó-gazdák közvetlen terhére sem történt gondoskodás;
2. a családtagok után a biztosítottak nem jár táppénzpótlék;
3. az igényjogosult családtagokat kórházi ápolás legfeljebb négy héten át illetik meg;
4. az igényjogosult családtagok sem jár szanatóriumi ápolás;
5. a biztosított gyermekei közül csak a 16 évnél fiatalabb gyermek minősül igényjogosult családtagnak;
6. a biztosított nőnek szüléskor és pénzsegélyre csak akkor van igényjogosultsága, ha a biztosítási esemény előtt egy éven belül legalább 10, vagy két éven belül legalább... 18 hónapon át volt biztosítva;
7. terhességi pénzsegély családtag után nem jár, gyermekágyi pénzsegély pedig csak négy hétre napi 1.50 dinár összegben;
8. családtagjáért a biztosítottat szoptatási segély nem illeti meg.

c) *Az öregség, rokkantság és halál esetére kötelező biztosításban:*

1. a mezőgazdasági munkavállalók ilyen biztosításáról, vagy ezt helyettesítő, a munkaadó-gazdát terhelő kötelező ellátásáról nem történt intézkedés;
2. a munkásbiztosításban 70. életév betöltése az öregségi járadékra jogosító korhatár;
3. a munkásbiztosításban az öregségi járadékhoz szükséges várakozási idő 500 járulékhét;
4. a jugoszláv biztosítás nem ad a családi állapothoz igazodó járadékpótléket.

d) *A kötelező bányanyugbér-biztosításban:*

1. gyermeknevelési, családi pótlékkal a nyugbér nem növelhető.
2. az egyébként igényjogosult fiúárva csak 16. életévének betöltéséig jogosult áranyugbérre.

Jugoszláviában az 1938/39 költségvetési évre szóló felhatalmazási törvényen alapuló jogkörben a szociálpolitika minisztere feloszlatta az összes munkásbiztosítási önkormányzati testületeket és hatáskörüket ráruházta az egyidejűleg kinevezett munkásbiztosítási miniszteri biztosokra. Ettől számítva a jugoszláv munkásbiztosítás fogyatékosága minden biztosítási ágánál az érdekeltektől választott paritásos összetételű önkormányzati testületek hiánya. Amikor a tárgyalt államok szociális biztosításait az alábbiakban értékeljük, külön tüntetjük fel a jugoszláv szociális biztosítás helyét a tárgyalt államok biztosítási rendszerei között, tekintet nélkül

arra, hogy a jugoszláv állam még e század második világháborúja előtt munkásbiztosításának önkormányzatait eltörölte, majd külön megjelöljük a jugoszláv biztosítás helyét, ezúttal figyelembe véve az autonómia eltörlése után jelentkező helyzetet. Tárgyilagosan csak így járhatunk el, mert ha csak azt vesszük figyelembe, hogy a második háború kitörése előtt közvetlenül, tehát még a béke utolsó éveiben mi volt a jogi helyzet, akkor ezzel mellőznénk a jugoszláv önkormányzatok létét és működését a diktatúra kinyilvánításáig, viszont ha egyszerűen napirendre térnénk a felett, hogy a jugoszláv állam még a béke éveiben eltörölte a munkásbiztosítás önkormányzatait, akkor ezzel igazságtalanok lennénk annak az államnak — már most közölhetjük, Románia irányában, melynek szociális biztosítását aszerint minősíthetjük értékesebbnek, vagy kevésbé értékesnek a jugoszlávhoz viszonyítva, hogy az összehasonlításnál figyelembe vesszük-e az önkormányzatok létét, hatáskörét, jelentőségét a biztosítási kötelezettség körüli viták és a biztosítási szolgáltatásokra való jogosultság eldöntésénél.

Amikor alábbiakban összefoglaljuk a tárgyalt négy állam szociális biztosítását, az értékelésnél azt az irányelvet követjük, hogy a szociális biztosításokba a következő sorrendben van jelentősége az egyes mozzanatoknak: a biztosítási kötelezettség hatályának kiterjedése, a biztosítási események, a szolgáltatásokra jogosultak köre, a szolgáltatások, az ezekre való jogosultság különös feltételei, a biztosítási kötelezettség és az igényjog elbírálásánál a választott önkormányzatok szerepe.

a) A *baleseti kötelező biztosítás* terén a legtöbb szociális előnyvel a *csehszlovák* biztosítás jár, mert bár szolgáltatásainak a biztosított beszámítható javadalmazásához viszonyított arányszámai nem érik el a jugoszláv megfelelő viszonyszámokat, a biztosítási kötelezettség — szemben a jugoszlávval a mezőgazdasági munkavállalókra is kiterjed, ennél hosszabb időn át nyújt természetbeni szolgáltatásokat és lényegesen több betegség okozta anyagi hátrányt kártalanít foglalkozási betegségként. A *csehszlovák*, a magyar baleseti biztosításnál pedig azért értékesebb, mert általában ugyanazokat a szolgáltatásokat nyújtja az ipari, kereskedelmi és a mezőgazdasági munkavállalóknak, hozzátehetjük, azonos feltételekkel és foglalkozási betegségként a magyar biztosításnál lényegesen több betegséget következményt kártalanít.

A biztosítás szociális értékét tekintve, a *csehszlovákot* a magyar baleseti biztosítás követi, mert igaz, hogy a jugoszláv rendszerben a szolgáltatásoknak a beszámítható javadalmazáshoz viszonyított arányszámai a magyarénál magasabbak, és bizonyos esetekben járadék a testvéreket is megilleti, de Magyarország a mezőgazdasági munkavállalók — bár az iparokénál kevésbé fejlett — baleseti biztosítását is megvalósította, rendszerében — a jugoszlávhoz képest — foglalkozási betegségként több betegséget kártalanít, hosszabb időre nyújthat természetbeni szolgáltatásokat és anyagi kedvezményekkel hathatósan elősegíti az üzemekben, demokratikus elvek szerint, balesetelhárítói üzemi bizottságok létesülését.

Ha a jugoszláv diktatúra munkásbiztosítási önkormányzatokat felfüggesztő intézkedésétől eltekintünk, a jugoszláv baleseti biztosítást, ennek szociális értékét tekintve sorrendben követi — a mezőgazdasági munkavállalók kötelező biztosítását szintén mellőzve — a román rendszer. Igaz, hogy szemben a jugoszlávval — a biztosítási kötelezettség elvben az összes (5 munkavállalónál kevesebb foglalkoztató) kisiparosra kiterjed, ezzel szemben a román jog szerint baleseti járulék csak legalább 20%-os (a jugoszlávnál 10%) keresőképességcsökkenés esetében jár, a járadékoknak a beszámítható javadalmazáshoz viszonyított arányszámait a jugoszláv biztosítóhoz képest alacsonyabbak, a biztosítási kötelezettség és az önkéntes biztosításra jogosultság tekintetében nem közvetlenül titkosan és arányosan választott, hanem az érdekeltségi kamarák jelölése alapján — az államtól kinevezett tagokból álló testületek határoznak. A kifejtettek értelmében a baleseti biztosítások szociális értékét tekintve, a tárgyalt államok sorrendje: Csehszlovákia, Magyarország, Jugoszlávia és Románia.

Ha azonban figyelembe vesszük a jugoszláv diktatúrának azt az intézkedését, amely még a béke éveiben eltörölte a munkásbiztosítási önkormányzatokat, akkor az a csekély eltérés, mely a román és a jugoszláv balesetbiztosítás szociális értékei között jelentkezik, a román balesetbiztosítás előnyére módosul, mely esetben balesetbiztosításunk szociális értékét tekintve, a tárgyalt államok sorrendje: Csehszlovákia, Magyarország, Románia és Jugoszlávia.

Aki a társadalombiztosítások belső életét ismeri, nem vonja kétségbe azt a nagy jelentőségét, amelyet kiváltképpen a biztosítási szolgáltatásokra való jogosultság elbírálásánál az érdekeltektől választott paritásos összetételű önkormányzati testületek jogkörének tulajdonítunk.

b) A vizsgálat körébe vont államok *betegségi kötelező biztosításai* között lényeges eltéréseket tapasztalunk, ha megfigyeljük, hogy az államnép melyik csoportjaira érvényes a biztosítási kötelezettség. Csehszlovákiában a betegségi kötelező biztosítás felöleli a szolgálati szerződés vagy tanszerződés alapján szolgálati, illetőleg tanviszonyban álló összes munkavállalókat. Magyarországon a biztosítási kötelezettség ugyan szűkebb körű, mert a tágabb értelemben vett mezőgazdasági munkavállalók ez alól mentesülnek, de a gazdasági munkások tekintélyes részének és a gazdasági cselédeknek a munkaadó gazda terhére kötelező betegellátásáról, ha fogyatékosan is, mégis gondoskodott a magyar törvényhozás. Románia és Jugoszlávia betegségi biztosító rendszerét nem terjesztette ki a mezőgazdaságra, de túlnyomólag az ipari és a mezőgazdasági munkavállalókra vonatkozó biztosítási kötelezettség a román jog szerint kiterjed a legfeljebb öt munkavállalót foglalkoztató önálló iparüzőkre is, a jugoszláv jog pedig a legfeljebb 50 reg. tonna úrtartalmú szállító és halászhajók ama tulajdonosaira terjesztette ki a biztosítási kötelezettséget, akik tagjai hajójuk személyzetének. A biztosítási kötelezettség, illetőleg a betegség esetére a munkaadót terhelő kötelező ellátás szűkebb-tágabb köre lényegesen befolyásolja

az egyes állami rendezésnek szociális értékét. A legszociálisabb szolgálati rendszert kötelezően előíró intézkedés jelentőségét is alássa az államnép tekintélyes részének mentesülése a biztosítási kötelezettség hatálya alól.

A biztosítási kötelezettségnél észlelt lényeges eltérések a szolgáltatásokra igényjogosult családtagok körének megvonásánál már nem tapasztalhatók. Kisebb eltérések ugyan itt is jelentkeznek, — a csehszlovák jog szerint például a szülő is korhatárra tekintet nélkül, az após és az anyós is a felemelt segélyezés körében, a magyar jog szerint a családtagok szokásos körén felül a testvér, a jugoszláv jog szerint korhatárra tekintet nélkül a szülő és nagyszülő is igényjogosult családtag, ezzel szemben Romániában nem minősül ennek sem az unoka, sem a testvér, hogy csak a fontosabbakat emeljük ki, — de mindezek az eltérések jogosan hangsúlyozható értékkülönbségeket csak a három többi állam és Románia biztosítása között tüntetnek fel — az utóbbi hátrányára, (az unoka igényjogának mellőzése miatt).

A betegség esetére járó szolgáltatások összehasonlításánál a biztosítási események szerint külön-külön értékeltük a betegségi és a szülési segélyeket. A betegségi segélyek megfigyelésénél szembe-tűnnek annak a két államnak a biztosítási rendszerei, melyek a leg-szélesebb körben a mezőgazdaságra is kiterjeszkedve gondoskodtak erre az esetre állampolgáraikról: Csehszlovákiaé és Magyarországé. Elsőbbséget biztosítanak e téren számukra a biztosítás illetőleg ezt helyettesítő gondoskodás tág körén felül azok a jogi intéz-ke-dések, melyek betegség esetére egy évig élvezhető táppénzt és a családtagok számhoz igazodó táppénzpótléket biztosítanak. Ha e két ország betegségi segélyeit hasonlítjuk össze, a csehszlovák biz-tosítás javára észlelünk némi különbséget. Betegségi biztosításának táppénzszolgáltatása a betegség tartósságával 30%-ig fokozatosan emelkedik, a családtagok számával arányosan táppénzpótléka pedig meghaladja az e téren bármely államban megfigyelhető mértéket. Ezzel az előnnyel nem ér fel a magyar rendszernek nagy értéke, a kötelező segélyként a biztosítottnak egy évig, családtagjának egy éven belül 6 hétig nyújtható kórházi ápolás, részben azért nem, mert a csehszlovák törvényesen kötelező legfeljebb 4 hetes kórházi ápolással szemben a legtöbb csehszlovák biztosító intézet felemelt segélyként egy évre, vagy azt megközelítő időre kórházi ápolást nyújthat, de részben azért sem, mert — a betegségi biztosítási statisztikák bizonyossága szerint — a biztosított népesség életében a táppénznek a kórházi ápolás költségeinek viselésénél nagyobb a je-lentősége. A kórházi ápolási költségek viselésének feladata ugyanis elsősorban nem társadalompolitikai érdekű, hanem állampénzügyi, (általában közháztartási) kérdés. Akik az előadottakon felül arra gondolnának, hogy a csehszlovák betegségi segélyezés színvonalát megközelítő magyar rendszer értékét csökkenti a gyógyszervényen-kint fizetendő térítési díj, a költségesebb segédeszköz feltételeként kikötött várakozási idő, továbbá az ellátásos gyógyfürdőnek csak felemelt segélyként nyújtása, — megfeleledkeznenek az említett téri-

tési díj alacsony (20—30 fillér) összegéről, pusztán nevelő rendeltetéséről, és arról, hogy — valóban felemelt segélyként — a magyar társadalombiztosítás közei két évtized óta rendszeresen részesíti el-látásos gyógyfürdőben a biztosítottakat és költségesebb gyógyá-szati segédeszközöket nyújt. A magyar betegségi segélyezés szol-gáltatási rendszere tehát alig valamivel marad a csehszlovák mögött.

A román és a jugoszláv betegsegélyezést egybevetve, kevés különbséget észlelünk. A román biztosítás előnye, hogy a jugoszláv jog szerint járó legfeljebb 4 héttel szemben 8 heti, 20 hétig (a biztosított 25%-os teherviselésével) meghosszabbítható kórházi ápolást nyújt a családtagnak, hátránya ezzel szemben a temetkezési segélynek várakozási időtől való feltételezése és a családtag halála esetében a temetkezési segélyezés hiánya. Szembeállítható ezzel, hogy a biztosított halála esetében a jugoszláv jog szerint várako-zási időtől függetlenül jár és felemelt segélyként a családtag halála esetében is nyújtható a temetkezési segély és a négy állam segélyei közül a legmagasabb — átlagos napibér $66\frac{2}{3}\%$ -ának megfelelő — a jugoszláv táppénz. A jugoszláv betegsegélyezés javára tehát a ro-mánnal szemben némi különbség mutatkozik.

A születési segélyezés keretében lényeges különbség a család-tagokat megillető szolgáltatásoknál állapítható meg. Itt jelentkezik a magyar születési segély kivételes ereje és a csehszlovák szülési segélyezés fogyatékosága. A csehszlovák biztosítás ugyanis csa-ládtagnak gyermekágyi segélyt egyáltalán nem, és szoptatási se-gélyt csak felemelt segélyként nyújt, addig a magyar biztosítás a családtagnak kötelező szolgáltatásként 4 hétre ad terhességi, 6 hétre pedig gyermekágyi és 12 hétre szoptatási segélyt. A családtagok fejlett szülési segélyezésével kiegyenlítődik az a különbség, melyet a biztosítás szolgáltatási rendszerében a csehszlovák betegségi biz-tosítás javára, a betegség tartósságával emelkedő táppénzük és értékes családi táppénzpotlékuk váltott ki.

A román és a jugoszláv szülési segélyezés összehasonlítása arra az eredményre vezet, hogy az eltérések növelik a betegsegélyek egy-bevetésénél a jugoszláv betegségi biztosítás javára tapasztalt kü-lönbséget. Való, hogy a születési segélyeknél a román jogban fel-tételként meghatározott várakozási idő rövidebb a szülési pénzszol-gáltatásokra vonatkozólag a jugoszláv törvényben előírt várako-zási időnél, de ezt a különbséget bizonyos mértékben ellensúlyozza a természetbeli szülési segélyekkel kapcsolatban a jugoszláv jogban kikötött példátlanul rövid tartamú előzetes biztosítási viszony. Ennél sokkal nagyobb jelentőségű, hogy a románnál lényegesen ma-gasabb a jugoszláv terhességi és gyermekágyi segélynek az átlagos napibérhez viszonyított arányszáma és a biztosított nőt — a jugo-szláv jog szerint — hosszabb időn át illeti meg szoptatási segély, ha gyermekét maga táplálja.

A biztosításra kötelezettek és az igényjogosult családtagok körénél, a betegségi és a születési-segélyezésnél észlelteket össze-gezve, megállapíthatjuk, hogy a csehszlovák és a magyar beteg-ségi biztosítás között nem magában a biztosításban, ennek szolgál-

tatási rendszerében, hanem abban rejlik, — az ipari és a kereskedelmi munkavállalók vonatkozásban egyáltalán nem létező — különbség, hogy amíg Csehszlovákiában maga a betegségi biztosítás hatályos és pedig az összes mezőgazdasági munkavállalókra, addig Magyarországon ezeknek — nem is valamennyi kategóriájuknak — betegség esetére a munkaadó gazdájának terhére kötelező ellátása kezdetleges és fogyatékos. A román és a jugoszláv biztosítás összehasonlításából hasonló következtetést vonhatunk le: az önálló kisiparosok biztosítási kötelezettsége folytán a román biztosításnak a jugoszlávnál lényegesen szélesebb köre olyan szociális előny, mellyel nem ér fel annak a két mozzanatnak a jelentősége, hogy a jugoszláv rendszerben tágabb az igényjogosult családtagok köre és — együttesen figyelembevéve — értékesebb a betegségi és szülési segélyezés. Ha emellett még figyelembe vesszük, hogy a jugoszláv diktatúra megszüntette a munkásbiztosítási önkormányzatokat, minek következtében önkormányzati testületnek nincsen szerepe a szolgáltatásra való jogosultság elbírálásánál, — kétségtelenné válik a román betegségi biztosítás fölénye.

A kifejtettek alapján úgy véljük, hogy betegségi biztosításuk szociális értékét tekintve, a tárgyalt államok sorrendje: Csehszlovákia, Magyarország, Románia és Jugoszlávia.

c) *A négy állam öregség, rokkantság és halál esetére kötelező biztosítási rendezései* közül a következő okokból az elsőség vitathatatlanul a csehszlovák biztosításé: egyenlő feltételekkel ugyanazok a szolgáltatások járnak az ipari, a kereskedelmi, a mező- és erdőgazdasági összes munkavállalóknak, akik magánjogi természetű szolgálati viszonyban állanak, — a járadékszolgáltatásokhoz feltételként kikötött általános várakozási idő csak 100 járulékhét, — a rokkantsági járadékosnak gyermekenként a járadéka 10%-ának megfelelő összegű járadékpótlék jár; — a munkás özvegye akkor is jogosult özvegyi járadékra, ha 60. életévét betöltötte, vagy legalább 2 árvajáradékra jogosult gyermek anyja, — az özvegyet tehetetlensége esetében és idejére özvegyi járadékán felül 50%-os járadékpótlék illeti meg.

Gondos vizsgálódás eredménye azt mutatja, hogy — a jogi rendezéseket tekintve — fontos különbséget nem állapíthatunk meg a szóbanlevő magyar és román biztosítási rendszer között. Erre a megállapításra a következő megfontolások készítettek bennünket. A biztosítási kötelezettség elbírálásánál figyelembe kell venni, hogy az illető ország társadalmi szerkezetében mi a biztosítás köré vont és a mellőzött néprétegek viszonylagos számszerű jelentősége. Nem mellőzhetjük azt az észrevételt, hogy a romániai agrárreform végrehajtása folytán ebben az országban a mezőgazdasági munkavállalók száma lényegesen csökkent, ennek következtében társadalmi jelentőségük lényegesen nem különbözik — az önálló kisiparosoknak — a balkáni társadalmakban különösen számottevő — néprétegének fontosságától. Való, hogy Magyarország megvalósította a mezőgazdasági munkavállalók öregség és özvegyesség esetére való kötelező biztosítását és Románia annyit sem tett e nép-

réteg érdekében. De az sem mellőzhető, hogy a magyar biztosítás nem vonatkozik a rokkantság és az árvaság esetére és járadékszolgáltatásai nem emelkednek a biztosításban töltött idő és a mezőgazdasági munkával szerzett kereset arányában. E téren tehát magyar részről ilyen értelemben fogyatékos mezőgazdasági szociális biztosítás, román részről pedig a mezőgazdasági szociális biztosítás teljes hiánya észlelhető. Számottevő a különbség tehát — agrár vonatkozásban — a magyar rendszer javára. Ezzel szemben Romániában — ahol az önálló kisiparosság szociális jelentősége az agrár-reform révén csökkenő mezőgazdasági munkavállalókéhoz hasonló arányú — jog szerint a rendszerint legfeljebb 5 munkavállalót foglalkoztató önálló iparüzők biztosításra kötelezettek és ezen felül a biztosításban számításba vett kockázatok esetére való gondoskodás kiterjed — törvényi kötelezettség alapján — az írókra, a művészekre, ideértve a zeneszerzőket is. Közel fekszik a feltevés, hogy ezeknek, kiváltképpen az önálló kisiparüzőknek kötelező biztosítása ellensúlyozza az agrár vonatkozásban a román biztosítás hátrányára mutatkozó különbséget.

Vizsgáljuk a két ország most tárgyalt biztosításainak az átlagostól eltérő fontosabb mozzanatai között észlelhető különbségeket. A magyar biztosítás nagy kedvezményt ad a mindkét szemére vak biztosítottnak, mert javára fele időtartamra csökkenti az egyébként feltételül előírt várakozási időt; — a munkás árvájának is 24. életévének betöltéséig ad árvajáradékot, ha kiváló eredménnyel folytatja iskolai tanulmányait; — a biztosítás vezető szerepet játszik a városi kislakásépítkezés finanszírozása és fontos szerepet a megelőző társadalomegészségügy terén; a történelmi megrázkódtatások és átalakuló világkörnyezet ellenére közvetlenül, arányosan és titkosan választott, paritásos összetételű önkormányzati testületek határoznak a biztosítási kötelezettség megállapítása, vagy ennek mellőzése körül támadt vitákban, ilyen testület állapítja meg közvetlenül (az ügyvitel csak előkészít) a járadékokra és egyéb szolgáltatásokra való igényjogosultságot, ilyen önkormányzati testület határoz a járuléktartalék vagyonának elhelyezése tekintetében és ugyancsak külön erre a célra titkosan választott paritásos bizottság ellenőrzi a vagyonkezelés gestióját és a vagyontárgyakat. A magyar biztosításnak e kivételes előnyeit alig érinti az az elégtelen intézkedés, hogy a félárvának járadékként csak 15%-a jár a rokkantsági járadék összegének.

A magyar biztosítás e kivételes előnyeivel szemben a román biztosítás kimagasló előnye, hogy a magyarral azonos feltétellel a biztosított férfit a 60., a nőt 55. életévé betöltésétől (a magyar biztosításban egyöntetű a 65 éves korhatár) kezdve öregségi járadék illeti meg, továbbá a rokkantsági járadék összegének $\frac{1}{3}$ -ával emelkedik, ha a járadékos tehetetlensége folytán állandóan más segítségére, gondozására szorul. E kivételesen emberséges intézkedésekkel szemben a román biztosítás különös hátrányai: a járadékot — a magyartól eltérően — nem növelheti gyermeknevelési járadékpótlék; — az árva csak 14 éves koráig jogosult árvajáradékra és 21

éves koráig csak akkor, ha iskolai tanulmányainak folytatása miatt keresetéből nem tarthatja fenn magát; — a szülő és nagyszülő — a magyarral szemben — nem részesülhet a biztosítás terhére juttatásban — kelengyepénz — a magyar biztosításban kiházasítási segély — a román biztosításban ismeretlen; — a közvetlenül, titkosan arányosan választott önkormányzati testületek hiánya a biztosítási kötelezettség, a szolgáltatásokra való jogosultság elbírálásánál, a járuléktartalékalap vagyonának elhelyezésénél és a vagyontárgyak ellenőrzésénél.

A négy állam biztosítása közül csak a magyar biztosításnál jelentkező kivételes előnyökön felül figyelembe véve a román biztosításnál mutatkozó, a társadalombiztosításról szóló fejezetben ismertetett, ötféle számottevő mozzanatot, kiváltképpen a titkosan választott önkormányzat hiányát, úgy véljük, hogy ezek ellensúlyozzák az öregségi járadékra való jogosultság korhatáránál — a magyar biztosítás rovására — észlelhető 5 esztendőös különbséget. Ezt annál is inkább feltételezhetjük, mert az öregségi járadékra igényt adó — akár 60, akár 65 év — életkor jelentőségét lényegesen csökkenti az a körülmény, hogy az életén át szakadatlanul dolgozni kénytelen munkás 60. életévének küszöbén olyan testi állapotba kerül, hogy egy titkosan választott paritásos önkormányzat megállapítja rokkantsági járadékra való igényjogosultságát. A rokkantsági járadék összege, azonos feltételek esetében pedig egyenlő az öregségi járadékkal. így tehát a magyar és román öregségi biztosítási korhatár között mutatkozó különbségnek a munkásság gyakorlati életében nincsen jelentősége. Az öregségi korhatár olyan fix pont, aminek biztosítás-technikai szempontból van gyakorlati értékű jelentősége a matematikai mérleg felépítésénél. Megállapíthatjuk: a két állam öregség, rokkantság és halál esetére kötelező biztosításai között, szociális értéküket tekintve, nincsen számottevő különbség, minthogy ez számos vonatkozásban észlelhető eltérések ellenére — nem észlelhető sem a biztosítási kötelezettség kiterjedésénél, sem a szolgáltatások terén.

Nem nehéz eldönteni, hogy — szociális értékét tekintve — sorrendben a jugoszláv biztosítás következik. A biztosítási kötelezettség nem terjed ki sem a mezőgazdasági munkavállalókra, sem az önálló iparúzókra, az utóbbiak egyik kategóriája (a szállító és halászhajósok) kivételével. Szolgáltatási rendszerének két előnyét — a félárvajradék a biztosított járadékának 25%-a, a szülő, nagyszülő bizonyos feltételekkel szolgáltatásban részesül, — ellensúlyozza, hogy a gyermekek után a biztosított járadéka családi pótlékkal nem emelhető, az öregségi járadékra való jog feltételként kikötött 500 járulékhelyes várakozási idő és a 70. életév betöltése.

d) Csehszlovákia és Jugoszlávia külön jogszabály alapján és külön biztosítás és ezt ellátó intézet szervezeti formájában valósította meg a *magánalkalmazottak nyugdíjbiztosítását*. A kettő közötti különbséget kifejezi, hogy a csehszlovák biztosításban a fizetésekhez arányított járulékkulcs átlagosan mintegy 9%, a jugoszláv biztosításban 1%. A szolgáltatási rendszerre jellemző, hogy

[Cseh magánalkalm. nyugdíjbizt. 20. §. (2) bek.] az öregségi, rokkantsági járadék gyermekeként összegének $\frac{1}{8}$ -ával, korlátozás nélkül emelkedik. — A jugoszláv magánalkalmazottak nyugdíjbiztosításának különösen előnyös intézkedése, hogy a félérvák járadéka számban $\frac{2}{3}$ -a annak a járadéknak, melyre a biztosított haláláig jogot szerzett.

A csehszlovák nyugdíjbiztosítás kiegészíti az állam öregség, rokkantság és halál esetére kötelező biztosítását és növeli annak előnyeit. A jugoszláv nyugdíjbiztosítás értéke nem módosítja a szóban levő járadékbiztosítás helyét a dunai államok biztosítási rendszerei között.

e) A külön bányanyugbér-biztosítást Románia az 1933 évi társadalombiztosítási törvényt módosító 1938 évi rendelkezéssel megszüntette, minek következtében külön bányászati biztosítás csak Csehszlovákiában, Magyarországon és Jugoszláviában működik. A biztosítás közelebbről a szolgáltatási rendszer felépítése a három államban azonos elvek alapján valósult meg. Számottevő különbség, hogy míg a csehszlovák és jugoszláv jog szerint 360 járulékhónap várakozási idő és 55. életév betöltése után a bányászokat általában, a jugoszláv jog szerint a robbantókat és a vajúrokat öregségi nyugbér illeti meg, a magyar nyugbér-biztosítás 60 éven aluli biztosítottaknak nem ad nyugbért. A rokkantsági járadék feltételeként kikötött várakozási időnél is jelentős a különbség: a csehszlovák jog szerint 24 hó (104 hét), a magyar előírás szerint 400 hét, a jugoszláv szerint 5 év. — A magyar bányanyugbér-biztosítás jelentős előnye, hogy gyermekeként 10%-al növeli a biztosított nyugbérét és korhatárra tekintet nélkül árvanyugbért ad a testi, vagy szellemi fogyatékossága következtében keresőképtelen árvának. — Jugoszlávia biztosításának előnye, hogy a félérvák nyugbére 25%-a a biztosított nyugbérenek, bár a teljes árva nem éri el ennek 60%-át, miként azt a csehszlovák jog előírja, továbbá — szigorított feltételekkel — a szülőnek, nagyszülőnek, unokának és testvérnek — a biztosított nyugbére 25%-ának megfelelő nyugbérben részesítése, ha az özvegy és az árvák járadékai nem érik el a legmagasabb megállapított mértéket. A jugoszláv bányászati biztosítás hátránya viszont, hogy a gyermekek után nem jár nyugbérpótlék és az árvát csak 16 éves koráig illeti meg a nyugbér.

Mindezt egybevetve: a csehszlovák bányanyugbérbiztos a bányászság külön biztosításaként kiegészíti az általánosabb öregségi és rokkantsági biztosítást és a többi bányanyugbérbiztosítással szemben észlelt előnyeivel növeli azokat az eddig megállapított különbségeket, melyek e járadékbiztosítás terén kétségtelenné teszik a csehszlovák biztosítási rendszer elsőségét. Az öregségi és az árva-nyugbérnél a jugoszláv rendszer javára mutató előnyöket nem ellensúlyozza a magyar rendszer előnye, a családi járadékpótlék, miért is némi, de nem akkora különbség jelentkezik a jugoszláv rendszer javára, hogy e külön biztosításnál észlelhető eltérés befolyásolhatná a magyar járadékbiztosítás helyét és jelentőségét a dunamenti szociális biztosítások társaságában.

A magánalkalmazottak nyugdíjbiztosításával és a bányanyugbérbiztosítással ahol — e külön biztosítással működnek — kiegészített öregség, rokkantság és halál esetére kötelező biztosítások belső szociális értékét tekintve, úgy véljük, hogy a négy állam e járadék-biztosításai közül kiválik a csehszlovák rendszer, ez után egyvonalon jön a magyar és a román, majd ezt követőleg a jugoszláv biztosítás.

A négy állam társadalombiztosításának együttes értékelése előtt megismételjük eddigi záró következtetéseinket.

Biztosításaik szociális értékét tekintve az államok sorrendje:

a) a baleseti kötelező biztosításban: Csehszlovákia, Magyarország, Jugoszlávia, Románia, (ha autonómiája eltörlésére tekintettel vagyunk, a két utóbbi sorrendben helyet cserél);

b) a betegségi kötelező biztosításban: Csehszlovákia, Magyarország, Románia, Jugoszlávia;

c—e) a magánalkalmazottak és a bányászok külön biztosításai-
val együtt mérlegelt öregség, rokkantság és halál esetére szóló kötelező biztosításban: Csehszlovákia, Magyarország és Románia, Jugoszlávia.

A tárgyalt dunai államokban a társadalombiztosítás terén a legátfogóbb és legteljesebb — minden ágazaton — a csehszlovák rendszer, ezt — ugyancsak minden ágazaton — sorrendben követi a magyar társadalombiztosítás, hozzá az öregségi és rokkantsági biztosításnál felzárkózott a — többi ágazaton sorrendben a harmadik helyet elfoglaló — és ezzel a jugoszláv biztosítást, bár a baleseti ágazaton csak feltételesen, megelőző — román rendszer.

XIII. A munkaügyi bíraskodás.

1. Alkotmányos szociális állam nem elégszik meg a gazdaságilag gyengébb felek javára a szerződési magánautonómia korlátozásával és az egyének családtagjaik társadalmi biztonságát megalapozó intézkedésekkel, de gondoskodik arról is, hogy a munkaviszonyok végtelen sokaságából és a gazdasági élet hullámmozgását követő gyors változásából megannyi jogsérelem szakszerűen működő bíróságok munkája révén célszerű, gyors és olcsó eljárással, a társadalom széles érdekeltségeit is megnyugtató jogorvoslatot találjon.

Minél szélesebb a munkajog területe, minél nagyobb a munkaadók magánautonómiájának megkötése és minél több a szociális intézményektől igényelhető jog, annál több a pozitív jog normáinak vélt és valódi sérelme, annál nagyobb társadalmi érdek a tömegesen keletkező egyéni és tömegek jogvitáinak jpártatlan, szakszerű és emelkedett szellemű vitathatatlanul tárgyilagos fórumokon való eldöntése. A munkajog és a társadalombiztosítási jog értéke nemcsak normáinak tartalmától, hanem alkalmazásuk módjától és ennek során támadt jogsérelemek orvoslásának teljességétől, de a jogorvoslatok minőségétől is függ. Ennek felismerése készíti az egyre nagyobb munkajogi rendszereket alkotó és végrehajtó államokat arra, hogy célszerűen szervezzék és alakítsák a munkaügyi bíraskodást.

2. *A munkaügyi bíraskodást szabályozó legfontosabb intézkedések.*

Csehszlovákiában: a bányászati munkaügyi bíraskodásról szóló 1924 július 3-i törvény; — a munka-, szolgálati- és a tanviszonyból származó perekben való törvénykezésről (a munkaügyi bíróságokról) szóló 131/1931. sz. törvény; — a bányászati munkaügyi bíraskodásról szóló hivatkozott 1924 évi törvényt módosító 1934 május 17-i törvény; — az 1931 évi hivatkozott törvény 16. §-ának 2. bekezdésében foglalt rendelkezést módosító 280/1938. sz. kormányrendelet.

Magyarországon: a 9180/1920. M. E. sz. kormányrendelet, a 25.900/1925. I. M. sz. rendelet 1., 2. és 5—6. §§, a munkaügyi bíróság hatáskörét a munkavállalók hozzátartozóinak a munkaviszonyokkal kapcsolatos pereire kiterjesztő 51.000/1925. I. M., a 62.999/1926. I. M. sz. rendelet 2. §-a és a 49.100/1930. I. M. sz., továbbá a munkaügyi bíraskodást az egyes visszacsatolt területeken szabályozó rendeletek.

Romániában a munkaügyi bíróságok létesítéséről és szervezetről szóló 1933 február 15-i törvény; — a mezőgazdasági munkavíták esetében követendő eljárást a mezőgazdaság szervezéséről és fejlesztéséről szóló 1937 március 22-i törvény 123. §-ának intézkedései szabályozzák.

Jugoszláviában az 1931 november 5-i ipartörvénynek 343—353. és 385. §-ai; — az 1937 február 12-i kormányrendelet III. címe alatti rendelkezések.

3. *A munkaügyi bíróságok.*

Csehszlovákiában a 131/1931. sz. törvény 4. §-a értelmében a kormány rendelettel munkaügyi bíróságot szervezett ott, ahol ezt a gazdasági és társadalmi viszonyok megkövetelik. Ahol önálló munkaügyi bíróság megszervezésének feltételei hiányoznak, a kormány azoknál a járásbíróságoknál, melyeknek illetékességi területén ennek gazdasági és társadalmi feltételei megvoltak, az egyébként a munkaügyi bíróság hatáskörébe utalt perek vitelére rendelettel külön „osztályt (munkaügyi perek ügyosztályát)” létesített. E törvény alapján kiadott 180/1931. sz. kormányrendelet megszervezte a külön munkaügyi bíróságokat. Az egykor magyar felségjog alatt volt területen külön munkaügyi bíróság létesült Pozsonyban, Kassán és Zsolnán. Munkaügyi perek ügyosztályai szerveztettek a járásbíróság keretében Eperjesen, Érsekújvárott, Besztercebányán, Galántán, Losoncon, Munkácsot, Nagymihályiban, Nagyszombat, Nyitrán, Rózsahegyen, Tapolcsányban, Trencsénben, Ungvárott és Zólyomban.

Az ipartörvény 208. §-ának 2. bekezdése alapján az ipartársulatok kötelékébe tartozó munkaadók és alkalmazottak közötti viták eldöntésére ipartársulati döntőbíróságok, mint válaszmányok létesültek.

Magyarországon a 91S0/1920. M. E. sz. rendelet 1. §-ának intézkedése értelmében a szolgálati szerződésből, a munkaviszonyban vállalt köteleességek elmulasztásából és a szolgálati viszony időelőtti megszüntetéséből származó jogviták ama járásbíróságok, mint munkaügyi bíróságok hatáskörébe tartoznak, melyeknek székhelyén társadalombiztosítási bíráskodás is folyik. A munkaügyi per a községi bírónál is megindítható, aki értékét tekintve, alacsony pertárgyú esetekben békéltető bíróként működik. A fellebviteli fórum ezekben az esetekben a járásbíróság.

Azok az iparosok, akik valamely ipartestület tagjai, valamint a náluk alkalmazott segédek és tanoncok az ipartestület békéltető bizottsága elé terjeszthetik a munkaügyi vitát, ha a másik fél a vitás ügyben a községi bírónál, vagy a munkaügyi bíróságon nem indított keresetet.

Romániában a munkaügyi bíróságok létesítéséről és szervezetéről szóló 1933 február 15-i törvény értelmében külön munkaügyi bíróságokat kell létesíteni. Mezőgazdasági alkalmazott és munkaadója között felmerülő munkaügyi vita a hely szerint illetékes járásbíróság hatáskörébe tartozik. Külön munkaügyi bíróságok a munkakamarák székhelyein működnek.

Jugoszláviában az 1931 november 5-i ipartörvény 343—353. §-ainak és a döntőbíráskodásról szóló 1936 július 3-i, november 30-i és december 4-i kormányrendeletek értelmében a szolgálati szerződésből származó vitákban az elsőfokú közigazgatási hatóságnál szervezett döntőbíróóság illetékes határozni. Hatásköre azonban nem terjed ki a magánalkalmazottak munkaügyi pereire és azokra a vitákra, melyeknél a pertárgy értéke a 12.000 dinárt meghaladja. — A törvényi intézkedés alapján létesült ipartársulatok keretében az illetékes bán esetenkénti engedélyével szervezett döntőbizottság is határozhat tagok munkaügyi vitáiban, feltéve, hogy az adott esetben ennek hatáskörét mindkét fél az eljárás megindításakor önszántából elismeri.

4. *A munkaügyi bíróságok szervezete.*

A *csehszlovák* munkaügyi bíróság elnökből, a szükséghez képest egy, vagy több elnökhelyettesből és kellő számú ülnökből állt. Az elnököt és helyettesét az igazságügyi miniszter nevezte ki a munkaügyi bíróság székhelyén működő bírák közül. — Az 1920 február 25-i és az 1934. május 14-i novellával módosított 1924 július 3-i törvények a bányászati döntőbíráskodást szabályozták. A bányászati munkaviszonyból származó jogvitákban hét tagból álló (elnök és 2—2 munkaadó, magánalkalmazott és munkás) döntőbíróóság volt illetékes. — *Magyarországon* a járásbíróági munkaügyi bíróság egy ítélőbíró elnöklete alatt a munkaadók és a munkavállalók sorából kijelölt ülnökökből alakult háromtagú tanácsban határoz; egyébként a kir. járásbíróóság egyesbíróágként jár el. A munkaügyi bíróság ítélete ellen fellebbezésnek akkor sincs helye, ha ítéletét ülnökök közreműködése nélkül hozta, hacsak a fellebbezési érték a 200 P-t meg nem haladja. — A *román* külön munkaügyi bíróság két bíróból és paritásosán négy ülnökből áll. A bírákat mindig három hónapra a munkaügyi miniszter indítványára az igazságügyminiszter osztja be a munkaügyi bírósághoz. A két bíró közül a rangban idősebb elnököl. — *Jugoszláviában* az elsőfokú közigazgatási hatóságnál szervezett döntőbíróóság elnöke vagy a hatóság vezetője vagy helyettese. A két ülnököt az illetékes bán nevezi ki a munkás- és a kereskedelmi és iparkamara által előterjesztett, megfelelő számú jelölt közül.

5. *Az ülnökök.*

Az idézett *csehszlovák* törvény értelmében az egyes munkaügyi külön bíróságok ülnökeinek számát az igazságügyminiszter állapítja meg. Az ülnökök számát az igazságügyminiszter 53.542/1931. és 13.127/1932. sz. rendeleteivel állapította meg. — Az ülnököket annak a felső bíróságnak (azaz ítélőtáblának) elnöke nevezi ki, melynek területén a munkaügyi bíróság működik, felerészben a javasolt munkaadók és felerészben a javasolt munkavállalók közül. Ülnökké csak olyan személy nevezhető ki, akit a munkavállalók, illetőleg a munkaadók központi szakegyesületei javasoltak. Az ülnököket a szakma javaslatot tevő szakegyesületeinek taglétszáma arányában és abban a sorrendben kell kinevezni, ahogyan a jelöltek a javaslatban szerepelnek. Ezen felül figyelembe kell venni az illető szakmá-

hoz és azon belül a szakiparágakhoz tartozók taglétszámát is a munkaügyi bíróság illetékességi területén. (131/1931. sz. törvény 6. §. 1. bek.) Ülnökké csak legalább 30 éves állampolgár nevezhető ki. A munkaadók csoportjában ülnökké kinevezne tők olyan személyek is, akik kereskedelmi társaságok, szövetkezetek képviselőjére jogosultak. Az ülnökök kinevezésére vonatkozó részletes rendelkezéseket a 181/1931. sz. kormányrendelet szabályozta.

A magyar jog szerint az ülnököket a munkaadók és a munkavállalók ama szakegyesületei jelölik ki, mely egyesületek az érdekelt gazdasági miniszterek által összeállított erről szóló jegyzékben szerepelnek. E jegyzékben felsorolt egyesületek, a járásbíróság illetékességi területének lakosságához képest egyenként négy vagy ennél több ülnököt jelölnek a járásbírósághoz, mint munkaügyi bírósághoz. Ha a perbeli felek kijelentik, hogy ülnökök közreműködését nem kívánják, az elnök az ügyben egyesbíróként jár el. Az ülnökök közreműködése nélkül folyik a per, ha elismerés, elállás, lemondás esete forog fenn, vagy gátló körülmény folytán a pert meg kell szüntetni. (9.180/1920. M. E. sz. rend. 16—17. §-ok.)

A munkaügyi bíróságok létesítéséről és szervezetéről szóló 1933 évi román törvény értelmében az ülnököket — akiknek száma egy főtárgyaláson két munkaadó és két munkásülnök, — a munkaügyi miniszter nevezi ki, egyrészt az illetékes munkakamara, másrészt az illetékes kereskedelmi és iparkamara által előterjesztett névjegyzékben szereplők közül. A munkakamara külön jelöl „testi munkásokat” és külön magánalkalmazottakat. A kereskedelmi és iparkamara jelöli ki a munkaadó-ülnököket. A munkaügyi miniszter a szükségesnél nagyobb számú ülnököt nevezi ki és közöl minden munkaügyi bíróság elnökével, aki minden tárgyalási időszak előtt a tanácsba hív két munkaadó-ülnököt és két-két testi munkás-ülnököt és magánalkalmazott-ülnököt, az utóbbiakat aszerint, hogy a perben testi munkás, vagy magánalkalmazott érdekelt. A román jog előírja azokat az eseteket, amikor a feleket megilleti az ülnökök kicseréltetésének joga.

Kihágásokat a munkaügyi bíróság ülnökök mellőzésével tárgyalja. A munkaügyi bíróság hatáskörébe tartozó kollektív munkaviszályok tárgyalásába ülnököt nem vonnak be, ilyen esetekben a viszályban közvetlenül érdekelt munkaadók és munkavállalók a tanácsba két-két kiküldöttet jelölnek, akiknek személye azonos lehet a kinevezett ülnökökkel. Ha ilyen viszályok esetében a vitában álló felek nem neveznék meg kiküldötteiket, a munkaügyi bíróság elnöke az érdekeltségi képviselőket a kinevezett ülnökök névsorából jelöli ki. (Id. törv. 23., 29. és 32. §-ok.)

A jugoszláv ipartörvény és a döntőbíráskodásról szóló 1936 június 20-i, továbbá az 1936 július 3-i kormányrendeletek értelmében a munkaügyi döntőbírók ülnökeinek számát az igazságügy-miniszter állapítja meg. Az ülnököket a munkás-, a kereskedelmi és iparkamarák jelöltjei közül a munkaadókat és munkavállalókat az illetékes bán egyenlő számban nevezi ki. A kamarák kétszer annyi

személyt kötelesek jelölni, mint ahány a kinevezendő ülnökök száma. A perben álló felek az ülnökök közreműködéséről együttesen lemondhatnak.

6. *A munkaügyi bíróságok hatásköre.*

A *csehszlovák* törvény szerint a pertárgy értékére tekintet nélkül a munkaügyi bíróság kizárólagos hatáskörébe tartozik a magánjogi szerződéseken alapuló munka- és tanviszonyból származó minden per, mely az alkalmazott és munkaadója, vagy egy munkaadó alkalmazottai között merült fel. Nem tartoznak a munkaügyi bíróság hatáskörébe azok a viták, melyekben az üzemi és a bányamegyei tanácsokról szóló 144/1920. sz., a bányaiipari döntőbírásgokról szóló 170/1924. sz., az üzemi választmányokról szóló 330/1921. sz. törvények alapján létesített szervek illetékesek, továbbá a közjogi természetű szolgálati és munkaviszonyból származó viták. Ugyancsak nem tartoznak a munkaügyi bíróság hatáskörébe az ipartársulati döntőbírásgai választmány elé az ipari rendtartás 122. §-a 2. bekezdésének és az ipartörvény 208. §-a 2. bekezdésének intézkedései értelmében előterjesztett viták, továbbá az elbai hajózási bíróságokról szóló 2/1924. sz. és a házmesterek jogviszonyairól, szóló 82/1920. sz. törvények értelmében más fórumok elé tartozó ügyek.

A munkaügyi bíróságok hatáskörét kollektív szerződéssel az érdekeltek kizárhatják, vagy a munkaviszonyban érdekelt szervezetek kollektív megállapodással a munkaviszonyból származó vitákat választott bíró, mint döntőbíró hatáskörébe utalhatják. — A munkaügyi bíróság hatáskörébe különösen a következő tárgyú perek tartoznak: bér, jutalék, és egyéb szolgálati ületmény, a munka-, szolgálati vagy tanviszony megkezdése, annak folytatása és megszüntetése, az ilyen viszonyokból származó mindennemű teljesítési és térítési igény, bérlevonás, szerződéses büntetés, óvadék, végkielégítés, szolgálati tárgyak használata, szabadságigény, a végzett munkáról szóló bizonyítvány kiadása, vagy tartalma s az ebből keletkezett kártérítési igény, a lakások felmondása, kiürítése, vagy bére, feltéve, hogy a pert ugyanazon vállalkozó alkalmazottai az általuk közösen vállalt munkából kifolyólag egymással szemben indítják. — A *csehszlovák* munkaügyi bíróságnak különleges hatáskörét állapítja meg a 131/1931. sz. törvény 39. §-a. Ennek értelmében egy vagy több munkaadó, vagy ezeknek egy vagy több szakegyesülete és a munkavállalók egy vagy több szakegyesülete között támadt kollektív vitát az egyik érdekelt fél az elé a munkaügyi bíróság elé terjesztheti annak egyezséggel elintézése végett, melynek területén a vita támadt. A munkaügyi bíróság közreműködésével kötött egyezés, ha ez másként nem szól, mindkét félre hat hónapra kötelező. Ez a rendelkezés azonban nem érvényes a mezőgazdasági területén támadt bérvitákra, feltéve, hogy az üzem nem esik az ipari rendtartás hatálya alá.

Magyarországon a járásbíróságok, mint munkaügyi bíróságok, hatáskörébe tartoznak általában mindazok a perek, melyek a nem

mezőgazdasági munkaadó és vele magánjogi szerződés alapján szolgálati viszonyban álló munkavállaló között merülnek fel. Közelebb-ről: hatáskörükbe tartoznak a szolgálati szerződésből, a munkaviszonyban vállalt köteleességek elmulasztásából és a szolgálati viszony időelőtti megszüntetéséből származó jogviták, továbbá a nem mezőgazdasági munkavállalók szolgálati viszonyából származó azok a perek, melyekben hozzátartozójuk igénye a per tárgya. A mezőgazdasági munkavállalók szolgálati szerződéséből származó vitás ügyekben az elsőfokú közigazgatási hatóság az illetékes fórum. (1907:XL. t.-c. 62. §.)

A munkaügyi bíróság hatáskörét a legrészletesebben az 1933 február 15-i *román* törvény szabályozta. A hatáskör megállapításánál a törvény külön jelöli meg azokat a személyeket, akik és külön a pertárgyakat, melyek tekintetében a munkaügyi bíróság illetékes. Személy szerint munkaadók, munkások, magánalkalmazottak és hozzájuk hasonló személyek vitái tartoznak e bíróság hatáskörébe. Munkaadóhoz hasonlóan minősül a hajótulajdonos, a hajózási vállalkozó, aki munkásoknak bér ellenében munkaszerszámot, munkahelyiséget vagy hajtóerőt ad. Munkáshoz hasonlóan minősül az ott-honmunkás, a „faktor”, továbbá az, aki saját számlájára munkavállaló nélkül egymagában vagy kizárólag családtagok segítségével dolgozik és munkabérben nem részesül, végül, aki másokkal együtt közös számlára üz. kézműipart. A magánalkalmazottak közül nem terjed ki a munkaügyi bíróság hatásköre a vállalati vezetőkre, jogi személyek és magánjogi közösségek képviselőire és a közüzemek ama vezetőire, akik közalkalmazottként végzik feladatukat.

Az 1933 évi törvény a munkaügyi bíróság hatásköréből kivonta az összes mezőgazdasági munkaadókat és munkavállalókat, akiknek munkaügyi vitái a rendes polgári bíróságok elé tartoznak; kivéve azokat a munkavállalókat, akik valamely mező- vagy erdőgazdasági ipari üzemben vannak munkaviszonyban. Mező- és erdőgazdasági iparnak nem minősíthetők azok az iparos üzemek, melyekben a gazda saját termelvényeit dolgozza fel.

Valamennyi mezőgazdasági alkalmazott (gazdatiszt, munkás, gazdasági cseléd) és munkaadó között felmerülő munka vitákban a hely szerint illetékes járásbíróság ítél. (A mezőgazdaság fejlesztéséről szóló 1937 évi törvény 123. §-a.)

A per tárgyát tekintve a munkaügyi bíróság hatáskörébe tartozik értékre tekintet nélkül: 1. a munkaszerződés, vagy a tanszerződés fennállására vagy fenn nem állására, felbontására, illetőleg felmondására irányuló munkaviták. Mindama delictumok, vagy quasidelictumok tekintetében nem büntetőjogi értelmű határozat, ha a cselekedetek szolgálati szerződésből vagy tanszerződésből származnak vagy ezektől szabályozott viszonyokhoz kapcsolódnak; 2. valamennyi kollektív munkavita, amely egy kollektív szerződésből, vagy kollektív vitában hozott döntőbírósi határozatból származik; 3. minden jogvita, mely munkások, magánalkalmazottak vagy munkások és magánalkalmazottak vagy ilyen személyek szakmai egyesületei között felmerülnek, ha a vita egyéni munkaszerződés-

ből, tanszerződésből vagy kollektív szerződésből vagy döntőbíró-sági határozatból származik, továbbá az ilyen szerződéses viszony-nal kapcsolatos delictumok vagy quasidelictumok nem büntetőjogi következményeinek levonása; 4. azok a kollektív munkaviszonyok, melyekben az érdekelt munkavállalók száma legfeljebb 100, amennyiben a sikertelenül befejezett békéltetési eljárást követő 48 órán belül az érdekelt felek nem állapodtak meg külön döntőbíró-ság kijelölésében.

A bíróság előtt a döntőbíró-sági eljárás megindítása csak akkor kötelező, ha az adott vitában a sztrájk-törvény értelmében tilos a sztrájk és kötelező a döntőbíró-sági eljárás. Egyébként, ha a kollektív munkaviszályban álló felek előzetesen megállapodnak, hogy döntés végett viszályukat a bíróság elé terjesztik, az érdekelt munkavállalók számra tekintet nélkül a munkaügyi bíróság hatáskörének túllépése nélkül dönthetnek az eléje terjesztett vitában. Ezzel szemben mindazokban az esetekben, melyekben a kollektív munkaviszályban álló felek egy külön döntőbíró-ság kijelölésében megegyeztek, a munkaügyi bíróság tárgyi hatásköre hatálytalanná válik; 5. a munka szabályozásáról, szervezéséről és védelméről, továbbá az ipari és a munkásegészségügyi előírásokról szóló jog-szabályok rendelkezéseit sértő cselekmények a munkaügyi bíróság tárgyi hatáskörébe tartoznak, tekintet nélkül arra, hogy e jog-szabályokat a munkaügyi miniszter vagy más miniszter hivatott-e végrehajtani.

A munkaügyi bíróságok tárgyi hatáskörét szabályozó előírások kötelező értelműek, azokat a felek megállapodásai, szerződésai nem mellőzhetik és nem módosíthatják. (Id. tv. 2. §. 10. bek.)

A munkaügyi bíróságnak büntetőjogi hatáskörébe tartoznak mindazok a törvény- és rendellenes cselekmények, melyek a munka szabályozását, szervezését, védelmét és az ipari és munkásegészség-ügyi előírásokat sértik.

A *jugoszláv* döntőbíró-ságok hatáskörébe tartoznak a következő pertárgyak: a szolgálati szerződés érvényessége, a szolgálati vi-szony kezdete, időtartama és befejezése, a munkabér, a fizetés és mindennemű szolgálati illetmény, a szolgálat végzésének vitatása, a szolgálati viszonytal kapcsolatos kártérítések, munkaszünetek, a szokványos üzemi büntetések, a szolgálati könyvbe és bizonyít-ványba vezetett szövegek és az ebből származó kártérítési igények, munkáslakások felmondása. A döntőbíró-ságok hatásköre a kollektív szerződésekből, ezeknek értelmezéséből és alkalmazásából szár-mazó munkavitákra is kiterjed (1931. évi ipartörvény 345. §.2. bek.) Nincsen hatásköre a döntőbíró-ságnak a mezőgazdasági munka-vitákban, továbbá magasabbrendű és a kereskedelmi alkalmazottak ügyeiben.

Az 1937 február 12-i kormányrendelet 22. §-ának intézkedése értelmében egyéni anyagi természetű vita esetében — a francia *prúd' hommeoh* mintájára — a „*szúd döbrih lyudi*”, tehát bizalmi emberekből álló döntőbíró-ság hivatott dönteni, ha ennek hatáskörét kollektív szerződések, vagy döntőbíró-sági határozatok eleve nem

zárják ki. Ez a döntőbizottság azonban nem dönthet olyan munkavállalók ügyében, akikre fontosabb feladatokat bízta és olyan vitákban, melyeknél a per tárgya 12 ezer dinárnál magasabb. Ez a jugoszláv *prūd' hommerie* határoz minden szolgálati szerződésből eredő vitában (a fenti értékhatáron belül), továbbá a munkáslakások felmondása és kilakoltatása idejében.

7. *A társadalombiztosítási bíráskodásról szóló legfontosabb jogszabályok.*

Csehszlovákiában: az alkalmazottak betegség, rokkantság és öregség esetére kötelező biztosításáról szóló 221/1924. sz. törvény, a 184/1928. sz., a 112/1934. sz., továbbá a 143/1934. sz. kormányrendeletek szövegezésében. Az egységes szöveg megjelent a szociális gondozás miniszterének 189/1934. sz. hirdetményében. A társadalombiztosítási bíráskodásról szóló rendelkezések a törvény 189-239 a) §-ainak intézkedései. — *Magyarországon* a társadalombiztosítási bíráskodásról szóló 1932:IV. t.-c. és ennek végrehajtási utasításaként a 12.000/1932. lg. M. sz. rendelet; — *Romániában* a társadalombiztosítási bíráskodásról szóló 1938 december 22-i törvény 254-271. §§; már nincsen hatályban a külön társadalombiztosítási szakbírásról szóló, a biztosítást egységesítő 1933 április 8-i törvény. — *Jugoszláviában* a munkásbiztosításról szóló 1922 május 14-i törvény 160—177. § §; — a munkásbiztosítási bíróságok 1925 augusztus 22-i statútuma; — a magánalkalmazottak nyugdíjbiztosításáról szóló 1933 október 30-i törvény 68—69. §§.

8. *A társadalombiztosítási bíróság.*

Csehszlovákiában az elsőfokú „társasbíróság” székhelyén ennek kerületére illetékes biztosítási bíróságot kell szervezni (189/1934. hirdetmény 216. §.). A biztosító bíróság határozata ellen intézett fellebbezések és felülvizsgálati kérelmek ügyében a biztosítási felsőbíróság határoz (112/1934. sz. kormányrendelet 227. §-a). A betegségi biztosító intézet olyan határozata ellen beadott kereset ügyében, mely a szolgáltatásra irányuló igényt részben vagy egészben elutasította vagy a segílyt leszállította, elvonta vagy visszatérítési kötelezettséget mondott ki, — kizárólag a betegségi biztosító intézet önkormányzatától választott paritásos összetételű, az intézet székhelyén működő döntőbíróság határozott.

Magyarországon külön társadalombiztosítási szakbíráóságok az 1932:IV. t.-c. hatálybalépése óta nem működnek. A társadalombiztosítást ellátó intézetek illetékes önkormányzati testületeinek határozatával szemben megindított jogorvoslati eljárásokban elsőfokon a társadalombiztosítási ügykörrel rendelkező kir. járásbíráóságok ítélnek; egyetlen fellebbviteli fórum a budapesti királyi ítélőtábla.

Romániában a társadalombiztosítási jogok és kötelezettségek vitás eseteiben alsó és fellebbviteli fokon külön szakbíráóságok ítélnek. Az elsőfokú szakbíráóság valamennyi társadalombiztosítási pénztár székhelyén a pénztár székházában működik. Két fellebbviteli fórum: a Központi Munkásbiztosító Pénztár mellett működő fellebbviteli bizottság és az ott működő felfolyamodási bizottság.

Jugoszláviában külön munkásbiztosítási bíráskodás szervezé-

set rendeli el az 1922 évi törvény. Fellebbviteli bíróság a munkásbiztosítási felsőbíróság, ami azonban nem valósult meg. Az 1939/40 évi felhatalmazási törvény a munkásbiztosítási felsőbíróság hatáskörével felruházta a Központi Munkásbiztosító Hivatal zágrábi székhelyén működő semmitőszéket.

9. A bíróságok szervezete.

Csehszlovákiában a betegségi biztosító intézet önkormányzata által választott döntőbíróság az elnökből, ennek szükséges számú helyetteséből és 12 ülnökből áll. Az 1924 évi törvény 210. §-a szerint e választott döntőbíróság ítéletei ellen az érdekelt felek fellebbezéssel élhetnek, ha a bíróság a felajánlott bizonyításfelvételt nem fogantatosította, vagy a fél álláspontja szerint a döntőbíróság eljárása során vagy az ítéletben a társadalombiztosítási jogot megsértette. Jogorvoslati eljárás megindulásával a per az illetékes biztosítási bírósághoz kerül. E bíróság az elnökből, ennek megfelelő számú helyetteséből és húsz ülnökből áll. E biztosítási bíróság határozatával szemben előterjesztett fellebbezés ügyében a biztosítási felsőbíróság határoz. Ez a bíróság szintén társasbíróság, mely három hivatásos bíróból, egy munkaadó- és egy biztosított-ülnökből álló tanácsban határoz.

Magyarországon társadalombiztosítási ügyekben a kir. járásbíróságok egyesbíróságként járnak el. A fellebbviteli fórum a budapesti királyi ítélőtábla, mint felsőbíróság, amely egy elnökből és két bíróból alakított tanácsban határoz. A budapesti királyi ítélőtábla elsőfokon csak az 1932 évi törvény 8. §-ában meghatározott esetekben járhat el. A budapesti királyi ítélőtábla határozatait nem lehet fellebbezni.

Romániában, miként említettük, az elsőfokú szakbíróság a társadalombiztosító pénztár mellett működik. Az elsőfokú szakbíróságban egyesbíróként az illetékes törvényszék elnökétől kijelölt járásbíró, ahol munkaügyi bíróság működik, az utóbbi bírái sorából kijelölt bíró tárgyal. Az illetékes törvényszéki elnök helyettest is kijelöl a járás-, illetőleg a munkaügyi bírák sorából. A címzetes és helyettesbírákat a munkaügyi miniszter négyévi időtartamra erősíti meg állásukban. Az elsőfokú szakbíróság üléseinek színhelye az illető társadalombiztosító pénztár székháza. — Az egyik fellebbviteli fórum a fellebbezési bizottság, melynek három táblabíró tagját a bukaresti ítélőtábla elnöke jelöli ki és állásában a munkaügyi miniszter előterjesztésére a király decretummal erősíti meg. A bizottság elnöke közülük a rangidős táblabíró. A fellebbezési bizottság kéttagú tanácsban működik; ha a két táblabíró véleménye eltér, az ügyet a harmadik bevonásával újból tárgyalják. E bizottság üléseit a Központi Munkásbiztosító Pénztár székházában tartja, az elnöktől előre megállapított időben. A fellebbezési bizottság minden határozatát felülvizsgálati kérelemmel az érdekeltek megtámadhatják.

A másik fellebbviteli fórum a fellebbezési bizottság határozatának felülvizsgálatára hivatott felfolyamodási bizottság. E bizottság öt tagja közül négyet a Legfelső Semmitőszék elnöke a semmitő-

széki bírák sorából jelöl ki, egyet pedig a munkaügyi miniszter kormányhatósága magasabb rangú, jogvégzett tisztviselői közül. A bizottság elnöke a rangidős semmitőszéki bíró. A felfolyamodási bizottság tagjait társadalombiztosítási bírói állásukban királyi decretum erősíti meg.

A bizottság háromtagú tanácsban tárgyal és csak egyhangú határozatot hozhat. Ha egyhangúság a tárgyalás során nem alakul ki, az ügy tárgyalását a bizottság egy további tagjának bevonásával meg kell ismételni. A jogérvényes határozatnak ekkor már nem előfeltétele az álláspontok egyhangúsága. A vélemények megoszlása esetében a kérdést az elnöklő semmitőszéki bíró állásfoglalása dönti el.

A felfolyamodási bizottság üléseit a Központi Munkásbiztosító Pénztár székházában tartja, az elnöktől előre megállapított időben.

Jugoszláviában az alsófokú munkásbiztosítási bíróság egy elnökből (helyetteséből) és legalább húsz ülnökből (ezek helyetteseiből) áll. Az elnököt az igazságügyminiszter nevezi ki a munkásbiztosítási bíróság illetékességi területén működő törvényszéki vagy magasabb bírák közül. A munkásbiztosítási önkormányzatok 1939 évi feloszlásáig az ülnököket a munkásbiztosítási szervek választmányai tagjaik számarányának megfelelően akként választották meg, hogy a különböző kategóriák számarányuknak megfelelően legyenek képviselve.

A magánalkalmazottak biztosítási intézetének székhelyén állandó egyeztető bíróság működött, amelynek elnökét és alelnökét az igazságügyminiszter a munkaügyi miniszterrel egyetértve, a rendes bírák közül nevezte ki. Az egyeztető bíróság négy tagját az intézet négy alcsoportjának megfelelően — az önkormányzatok feloszlásáig — az intézet közgyűlése választotta. — Munkásbiztosítási felsőbíróságként a zágrábi Legfelső Semmitőszék működött a munkásbiztosításról szóló 1922 évi törvényben előírt munkásbiztosítási felsőbíróság megszervezéséig.

10. *A társadalombiztosítási bíróságok hatásköre.* A társadalombiztosítási bíráskodásról szóló jogszabályok Csehszlovákiában és Magyarországon a mezőgazdasági munkavállalók kötelező biztosításából származó jogvitákra is vonatkoznak, a magyar mezőgazdasági baleseti biztosításból származó viták kivételével. Ez utóbbiakban ugyanis az általános közigazgatási hatóságok járnak el, végső fokon a földművelésügyi miniszter határoz. — Romániában és Jugoszláviában a társadalombiztosítást a mezőgazdaságra nem terjesztették ki, így tehát ezekben az államokban ez a kérdés tárgytalan.

11. *Ülnökök a társadalombiztosítási bíráskodásban.*

Csehszlovákiában a betegségi biztosító intézeteknél működő döntőbíróság, miként említettük, az elnökon és helyettesén felül tizenkét ülnökből áll. Ezek közül hat ülnököt az intézet küldöttközgyűlésének biztosított tagjai, hat ülnököt pedig a munkaadók választják. Ülnökké csak olyan állampolgár választható, aki 26, életévét betöltötte és ha munkavállaló, legalább 180 napon át az illető biztosító intézetnél biztosítva volt. Munkaadó ülnökké nem vá-

lasztható, ha figyelmeztetés ellenére, az erről szóló értesítéstől számított hét hónapon belül nem egyenlítette ki három hónapnál régebbi járuléktartozását. Átmeneti időre, míg a rendes társadalombiztosítási választásokból kikerült választott tényezők hivatalukat el nem foglalják, a biztosítási bíróságok és a biztosítási felsőbíróság ülnökeit és pótülnökeit a szociális gondozás minisztere az igazságügy-miniszterrel egyetértésben nevezte ki. A betegségi biztosító intézetek döntőbíróságainak ülnökeit és pótülnökeit a II. fokú közigazgatási hatóságok nevezték ki (184/1928. sz. törvény 132. §.).

Magyarországon az ülnökök választására vonatkozólag az 1932: IV. t.-c. végrehajtása tárgyában kiadott 12.000/1932. lg. M. sz. rendelet intézkedik. Az Országos Társadalombiztosító Intézetnek a bíróság székhelyén működő kerületi választmánya az ülnököket saját kebelén kívül álló, de a kerületi pénztár kötelékébe tartozó munkaadók és munkavállalók közül egyenlő számban választja. A budapesti kerületi választmányok a budapesti Központi Királyi Járásbírósághoz 30 munkaadó és 30 munkavállaló ülnököt és megfelelő számú pótülnököt, az ülnökválasztásra kötelezett többi kerületi választmány a vidéki járásbíróságokhoz 10—10 ülnököt és ugyanannyi pótülnököt választ. Külön választ a biztosításra kötelezettek választó csoportja a kerületi pénztárhoz tartozó biztosításra kötelezettek közül és külön a munkaadók választó csoportja a kerületi pénztárhoz tartozó munkaadók közül. A választást, miként a társadalombiztosítási választásokat, jelölés előzi meg.

Romániában az alsófokú munkásbiztosítási bíróság bírāja mellett az 1933 április 7-i törvény 101. és 102. §-ainak intézkedései értelmében egy munkaadó és egy munkavállaló ülnök működik, akiket a munkásbiztosító pénztár ügyviteli tanácsának érdekeltségei saját tagjaik sorából választanak. A fellebbezési bizottság mellett az 1933 évi törvény egy munkaadó és egy munkavállaló ülnököt szervezett azzal, hogy ezeknek személyét a Központi Munkásbiztosító Pénztár jelöli ki. Az 1938 évi társadalombiztosítási törvénynek az I. fokú társadalombiztosítási bíraskodásról szóló 254. §-a és a fellebbviteli fórumokról szóló ezt követő szakaszai már nem tesznek említést ülnökökről és ülnökök küldéséről, amit a román belső viszonyoknak az önkormányzati elvre kedvezőtlen alakulásával magyarázunk.

Jugoszláviában miként említettük, a munkásbiztosítási bíróság, az elnökön és helyettesén felül húsz ülnökből, a Magánalkalmazottak Biztosító Intézete mellett működő egyeztető bíróság pedig az elnökön felül négy ülnökből áll. A munkásbiztosítási felsőbíróság nem valósult meg, tehát ezzel kapcsolatban az ülnökök számát, sem küldését nem rendezték. Minthogy időközben az 1938/39 költségvetési évre vonatkozó felhatalmazási törvény alapján miniszteri rendelet megszüntette az ülnökök küldésére, illetőleg választására adig jogosult önkormányzati testületeket, Jugoszláviában még a második világháborút megelőző békeévekben megszűnt az ülnökök működése a munkásbiztosítási bíraskodásban.

A munkavédelem egyik alkotmányos biztosítékát, a munkaügyi bíraskodás ügyét a tárgyalat államokban különösen két jogszabály rendezte a munkajog mai fejlettségének és a szociális követelményeknek megfelelő módon, a 131/1931. sz. csehszlovák és a román 1933 február 15-iki törvény. Mindkét jogalkotás kötelezővé tette az ország társadalmi és gazdasági szerkezetének megfelelő helyeken külön munkaügyi szakbíróság létesítését a munkaviszonyban érdekeltnek képviselőinek, tehát ülnököknek intézményesen biztosított közreműködésével. Bár a kérdés kodifikációjának jogtechnikája szempontjából az 1933 évi törvény nemzetközi viszonylatban is kimagasló jogalkotás és méltán kapcsolódik, magas jogi színvonalon a munkásszerződésekről szóló későbbi román törvényekhez, a csehszlovák 1931 évi jogalkotást szociális szempontból értékesebbnek tartjuk. Álláspontunkat megokolja, hogy amíg a mezőgazdasági munkaügyi perekben a román munkaügyi bíróságnak nincsen hatásköre, a csehszlovák törvény — híven a köztársaság más területeken is megnyilatkozó munkaügyi elveihez — a szakbíróság hatásköre tekintetében nem discriminali mezőgazdasági és egyéb magnajogi szolgálati viszony között. Figyelemreméltónak találjuk a csehszlovák jogszabálynak — a tárgyalat többi állam e tárgyú intézkedéseivel összehasonlítva — példátlanul mondható azt az intézkedését, hogy az ülnökök jelölésének joga a munkaadóknak és a munkavállalóknak csak a központi szakegyesületeit (érdekképviselőit) illeti meg és a bíróság a javaslat sorrendjében, a szakegyesületek taglétszámarányának figyelembevételével köteles az ülnököket tanácsba hívni.

A csehszlovák jogszabály jelentőségének kiemelése nem homályosíthatja el az idézett román törvény nagy értékeit, nevezetesen a bíróság — személyek szerint meghatározott — hatáskörének kiterjesztését a segéd nélkül dolgozó önálló iparúzókra, saját számlájukra is dolgozó otthonmunkásokra és alvállalkozókra, — a per tárgyát tekintve — az ipar — és munkásegészségügyi intézkedéseket sértő cselekményekre és a sztrájk és tömeges munkáskizárás tilalma alá eső vállalatokban, üzemekben támadt egyeztetéssel meg nem szüntetett tömeges munkavitákra, továbbá a bíróság büntetőjogi hatáskörének célszerű megállapítását.

A diktatúra bevezetése és az önkormányzatok működését korlátozó, illetőleg megszüntető 1939 évi intézkedései előtt Jugoszláviában is fokozatosan létrejöttek az I. fokú általános közigazgatási hatóságok előtt, ezeknek elnöklete alatt a paritásos érdekvitákban határozathozatalra illetékes fórumok. Az érdekeltségek közreműködését biztosította, hogy a munkaadó és a munkavállaló ülnököket, *egyenlő* számban az illetékes bán a munkás- és kereskedelmi és ipar-ikamarától jelöltek közül volt köteles kinevezni. — A rendezés értékét mérsékelte, hogy a szóbanlévő döntőbíróságnak mező- és erdőgazdasági munkavitákban nem volt hatásköre.

A munkaügyi bíraskodásról szóló magyar jog az utóbbi évtizedekben lényeges fejlődést nem mutat. 1914-ben már elkészült az ipari bíraskodásról szóló törvénytervezet, melynek alapelveit az

első világháborút követő összeomlás idején egy forradalmi jogalkotás (az 1918. évi IX. néptörvény) érvényesítette, de a kérdés forradalom utáni, 1920 évi rendeleti szabályozását, számottevő fejlődés *nem* követte. Már pedig az 1920 évi rendelet külön munkaügyi szakbírószágot nem létesített és a járásbírószágot, mint munkaügyi bíróság hatásköréből kifejezetten kivonta a mezőgazdasági szolgálati viszonyokból származó vitákat. Az iparjog alapján ipartestületi békéltető bíróság létesül, ahová munkaviták esetében az ipartestület kötelekébe tartozó munkaadó egyeztetés végett fordulhat mindaddig, amíg egyik fél sem indított a kérdéses ügyben keresetet a járásbírószágnál, mint munkaügyi bíróságnál. Az ipartestületi békéltető bizottság határozatával elégedetlen fél megindíthatja a munkaügyi pert a járásbírószágot előtt.

A társadalombiztosítási bíráskodás, a munkaügyi bíráskodásnak ez az alfaja a szociális biztosítások fejlődésével karöltve figyelemreméltó fejlődést mutatott a két világháború között. Csehszlovákiában a betegségi biztosító intézetek mellett döntőbírószágot, kerületenkénti biztosítási szakbírószágot, Prágában országos biztosítási felsőbírószágot létesült; Romániában a társadalombiztosító pénztárak mellett ilyen nevű alsófokú szakbírószágot, felsőbírószággént a Központi Társadalombiztosító Pénztár mellett fellebbviteli bizottságot és túlnyomóan semmitőszéki bírákból alakított felülvizsgálati bizottságot szerveztek; — Jugoszláviában alsófokú munkásbiztosítási szakbírószágot, a Magánalkalmazottak Biztosító Intézetének székhelyén nyugdíjbiztosítási vitákban illetékes egyeztető bizottságot, a bányászati biztosítás főtárspénztárai mellett külön bányászati biztosítási bíróságokat alakítottak, de a törvényi rendelkezés ellenére sem valósították meg a külön munkásbiztosítási felsőbírószágot.

Magyarország a munkásbiztosításról szóló 1921: XXXI. t.-c. alapján Budapesten külön munkásbiztosítási bíróságot és munkásbiztosítási felsőbírószágot szervezett, a fővároson kívül meghagyván a járásbírószágot hatáskörében az alsófokú munkásbiztosítási bíráskodást. Az 1932-ben az agrár termelésben erősen érdekelt országokban különösen elmélyülő gazdasági válság próbára tette az államháztartás annyi erőfeszítéssel elért egyensúlyát. Fenntartásáért Magyarország sok áldozatot hozott. A költségvetést terhelő kiadások drasztikus korlátozásának — átmeneti időre — áldozatul esett a külön munkásbiztosítási szakbíráskodás. A társadalombiztosítási bíráskodásról szóló 1932: IV. t.-c. a munkásbiztosítási bíráskodást alsó fokon kizárólag — így Budapesten is — a kir. járásbírószágot, a felsőfokú bíráskodást pedig a budapesti kir. ítéletábla hatáskörébe utalta.

A különböző államok, — tekintet nélkül arra, hogy a hatályos jog alapján külön szakbírószágot, vagy a rendes bíróság látja el, a társadalombiztosítási bíráskodás feladatát, — a bíróságban munkaadói és munkavállalói érdekeltséghez tartozó ülnökök közreműködésének kötelezővé tételével gondoskodtak a szociális biztosításban érdekelt széles néprétegek bizalmát élvező tényezők szakmai és

gyakorlati ismereteinek és élettapasztalatainak hasznosításáról a társadalombiztosítási per során. Mind a négy állam kötelezővé tette az érdekeltségektől javasolt és hozzájuk tartozó, vagy általuk választott ülnökök bevonását a különböző döntőbíróóságokba és bírói tanácsokba. A társadalmi együttműködés igazi érdekeinek felismeréséből származó helyes törekvés azonban csak kivételesen valósult meg a gyakorlatban. Csehszlovákia már 1928-ban jogszabállyal felhatalmazta a végrehajtó hatalmat arra, hogy további intézkedésig 0, biztosítási bíróságokhoz és a biztosítási felsőbíróósághoz az ülnököket a szociális gondozás minisztere az igazságügyminiszterrel egyetértve nevezze ki, a biztosító intézetek döntőbíróóságainál pedig a hiányzó önkormányzati tagokat, mint ülnököket az illetékes II. fokú közigazgatási hatóság nevezze ki. Romániában a társadalombiztosítás egységesítéséről szóló törvénnyel szabályozott bíraskodásra vonatkozó intézkedések előírják ülnökök közreműködését és kiválasztásuk eljárását. Jugoszláviában az 1938/39. költségvetési (évre, vonatkozó felhatalmazási törvény alapján a szociálpolitika minisztere rendelettel megszüntette az összes, így azokat az önkormányzati testületeket, melyeknek többek között, az ülnökök kiválasztása a feladata és minden jogukat miniszteri biztosokra ruházta. Az a különös helyzet állott tehát elő, hogy a négy állam közül egyedül abban az államban maradt fenn az érdekeltségektől titkosan és arányosan választott ülnökök közreműködése a társadalombiztosítási bíraskodásban, mely állam — és az Magyarország — a külön munkásbiztosítási szakbíróóságokat megszüntette. Hozzátehetjük, ugyanaz az 1932:IV. t.-c. írja elő e szakbíróóságok megszüntetését és az 1921: XXXI. t.-c.-kel már megvalósított ülnöki rendszer fenntartását. (Az 1932: IV. t.-c.-nek az ülnökökre vonatkozó intézkedését az igazságügyminiszternek 12.000/1932. I. M. sz. rendelete hajtotta végre.)

XIV. A termelő munka békéjének intézményei.

1. Az ipar békéjét szolgálják mindazok a törvényi intézkedések és állampolitikai megnyilatkozások, melyek a termelés alanyi érdekeltjeiben megerősítik a hitet, hogy a közhatalom a maga fölényét minden párt. és osztályérdeken felül kizárólag az egyetemes érdekért^ tehát valóban „a köz javára” érvényesíti. A kölcsönös megértés, jóakarát és tárgyilagos szemlélet váltja ki a közösség életében azt a valóban szociális szellemet, mely nélkül élettelen chimera minden társadalmpolitikai intézmény és hatástalan a munkavédelmi törvények írott betűje. A társadalmi együttműködés készsége, a kooperatív szellem hatékony ereje a termelő munka békéjének megőrzésére hivatott intézmények eredményes működésének nélkülözhetetlen előfeltétele.

A sztrájkjog és a békéltetésügy. törvényi szabályozásainak alapelve: a munka egyidejű tömeges beszüntetése (sztrájk) és a munkások egyidejű tömeges kirekesztése a termelő eszközök keretéből (lock out) — e kettő közé a gyakorlatban határvonalat húzni alig lehetséges — csak a közvetlenül érdekelték ama gazdasági céljainak elérése érdekében megengedhető, melyek nem ütköznek a közjó érdekébe. Ezért egyes államok joga megkülönbözteti a legális és illegális sztrájk és munkáskizárás kategóriáit, kimondván, hogy törvényesnek csak az a tömeges munkabeszüntetés és munkáskizárás minősülhet, melyeket meghatározott munkafeltételek elérése céljából a békéltető eljárás eredménytelen befejezése után a termelés érdekelt gazdasági egyesületei rendelnek el a tagok többségének szavazás útján megnyilatkozó hozzájárulásával. — Minthogy azonban a kollektív munkabeszüntetés és tömeges munkáskizárás rendszerint valamely kollektív munkaszerződés módosítására vagy új megkötésére irányul, a sztrájkjog átgondolt szabályozásának előfeltétele a kollektív munkaszerződések ügyének jogi rendezése. A kollektív munkaszerződések kérdésének szabályozása keretében a munkásság szakegyesületeit tagjaik törvényes képviselőinek kell elismerni, mert ahol a kollektív munkaszerződést az érdekelték szakegyesületei kötötték, mindenekelőtt ezek a jogi személyek felelősek a szerződés rendelkezéseinek megtartásáért, tehát el kell ismerni a munkavállalók e sui generis egyesületének jogi személyiségét és sajátos jogképességét, továbbá törvényi alapon elismert szervezeti formát kell teremteni, melynek keretében a közjóba nem ütköző sztrájkhatározat meghozható, végül a békéltetésügy és a döntőbí-

ráskodás szervei célszerűen csak úgy épülhetnek ki, ha jogilag meghatározzák hogy mely szervezetek minősülnek a munkaadók és a munkavállalók ama legális érdekképviselőinek, melyek képviselőik útján rendezett formában együttműködhetnek a termelés békéjének ezekben az intézményeiben.

A békéltetésügy intézményei szerves kialakításának előfeltétele tehát a munkások szakegyesületei jogi helyzetének és a kollektív munkaszerződések ügyének törvényi szabályozása. Ez az általános egyesületi jog körében helyesen nem vihető keresztül, mert a felmerülő kérdések sajátos, különleges természete külön szabályozást igényel. E téren egyes államok azt az irányelvet követték, hogy törvényhozási úton kell állampolgárainak megadni azt a lehetőséget, hogy jogosnak elismert gazdasági érdekeik védelmére és szolgálatára törvényben meghatározott keretekben működő gazdasági célú szakegyesületeket alapítsanak és ezeket alapszabályszerű működésükben az állam teljes jogvédelemben részesítse.

Tapasztalati tény, hogy a legtöbb tömeges munkaviszály egyes üzemekben támadt helyi jellegű munkavítában gyökerezik, miért is a termelés békéjének biztosítása érdekében, a viták elfajulásának megelőzése céljából egyes közgazdaságokban paritásos üzemi választmányok létesültek. Minthogy az ilyen választmányok létesítését jogszabállyal rendező államok joggal tarthattak attól, hogy az ilyen üzemi paritásos bizottságok tagjainak válaszfásakor gyakorta a fiatalságánál fogva harciasabb, szenvedélyesebb, de egyúttal tapasztalatlanabb elem juthat előtérbe, az üzemek józan, tapasztaltabb és tanultabb alkalmazottainak rovására, egyes államok az üzemi választmányok összetételét és ezzel összefüggésben a tagok kiválasztásánál a passzív választójogot törvénnyel szabályozták. Ennek során különös tekintettel voltak azokra az érdekekre, melyek a tanult, az üzemi viszonyok behatóbb ismeretével rendelkező, felelősségérzettől áthatott és büntetlen előéletű munkások vezető szerepéhez fűződnek.

A helyi viták elsimítására hivatott üzemi választmányokon, továbbá a munkavállalók és a munkaadók szakegyesületein épül fel az egyeztető- és döntőbírósi eljárás, melynek szabályozásánál rendszerint megkülönböztetik az individuális és kollektív, továbbá a jogkérdésből és érdekellentétből eredő vitákat. Az egyéni jogviták kérdésére és azok elbírálására inkább a munkaügyi bíróságok hivatottak. Amilyen mereven elkülöníthető ez a két kategória az egyéni viták esetében, annyira szétválaszthatatlanok a kollektív vitáknál, minthogy gyakorta jogviták formájában jelentkeznek olyan viták, melyeknek alapja és lényege érdekek ellentéte.

Az érdekviták, kiváltképen a tömeges viták elsősorban az egyeztetőbizottságok elé valók. A legcélszerűbben szervezett, közjogi alapon működő egyeztető bizottságok hosszabb időtartamra kinevezett egyeztetők elnöklete alatt a szociális paritás elvének szigorú betartásával alakultak meg. Az egyeztető bizottságok, a vita gyors kiegyenlítését és a békéltetők gyakorlati készségének fejlesztését célozva nem *ad hoc* szerveztetnek, hanem oly módon, hogy legalább

egy éven át, állandó összetételben minden időben rendelkezésére álljanak a vitában érdekelt feleknek. Nehogy az egyeztető eljárás (más szóval, a békéltetés) módja újabb viszály kifejlődésére adjon alkalmat, törvényi intézkedések szabályozzák a bizottsági tagok számát, kiküldésük, illetőleg megválasztásuk módját, a határozathozatalt és az elnök jogait. — Ami az egyeztető-eljárás megindítását, illetőleg annak kötelező voltát illeti, a célszerű megoldások szerint az állandó békéltető bizottság elnöke hivatalból köteles az eljárást megindítani. Ha azonban az érdekelték igazolják, hogy kollektív munkaszerződésben külön békéltető szervet létesítettek eljárás az adott esetben ez előtt megindult, — az állandó békéltető bizottság elnöke a hivatalos egyeztető eljárást a szerződésszerű békéltető szerv tárgyalásainak idejére felfüggeszti.

A célszerű szabályozások szerint tehát a békéltetési eljárás kötelező a termelés munkavítái esetében.

Az állam és a társadalom életrendje, továbbá a nép megélhetéséhez fűződő fontos közgazdasági érdekek védelmében, egyes államokban a termelés szűkebb körében, többnyire közelebből meghatározott üzemekre vonatkozó érvénnyel sztrájk-, — illetőleg lock-out-tilalom kimondásával egyidejűleg kötelező döntőbírósi eljárást szerveztek. Az eljárás a döntőbírósi előtt — ilyen értelmű szabályozás esetében — akkor indul meg, ha oly iparágban, ahol sztrájk-, illetőleg munkáskizárási tilalom áll fenn, a hivatalos vagy szerződésszerű — esetleg mindkét — békéltető eljárás eredménytelenül végződött, vagy akkor, ha a vitában álló felek a békéltető eljárás során nem tudnak megállapodni és ezért a vitát maguk viszik a döntőbírósi elé.

A döntőbírósi eljárás lefolytatása tehát vagy fakultatív lehetőség, vagy ha kötelező is, a termelésnek aránylag kisebb részére, többnyire csak egyes üzemkategóriákra hatályos kötelezettség.

Különbséget szokásos tenni a merőben a tarifaszerveződések értelmezéséből és alkalmazásából eredő jogvitákban illetékes döntőbizottság és a kollektív érdekvitákban határozathozatalra jogosult döntőbírósi között.

A termelésben érdekelték bizalmának a döntőbírósi irányában felkeltése érdekében és azért, hogy az ilyen bíróság tagjai minél több tapasztalattal és gyakorlattal rendelkezzenek a termelési és általában a közösségi életben, elengedhetetlenül szükséges a döntőbírósi az érdekelték képviselőinek bevonásával — a szociális paritás elvét megvalósító — szervezése és a bírósághoz tartozásuk időtartamának tartóssága. Ezért a döntőbírósi határozatait törvényi erővel és olyan szankciókkal célszerű felruházni, melyeknek alkalmazása összeegyeztethető a gazdasági élet követelményeivel és nem veszélyezteti a társadalom békés életének folytonosságát.

Az egyeztető (békéltető) és a döntőbírósi eljárás idejére egyes államokban sztrájk-, illetőleg munkáskizárási tilalom áll fenn. Megszegésért anyagilag azok a gazdasági egyesületek felelnek, melyeknek tagjai vétettek a fennálló tilalom ellen. Minthogy az egyez-

mények, illetőleg a határozatok közzétételétől kiváltott közvélemény morális ereje a békéltető és döntőbíróági eljárások egyetlen nem kétélű szankciója, az egyeztető bizottsági tárgyalások eredményét, (sikertelenség esetében is), és a döntőbíróági ítéleteket indokolásaikkal együtt egyes államokban az eljárás befejezésétől számított legrövidebb időn belül nyilvánosságra hozzák.

A Nemzetközi Munkaügyi Szervezet a szóbanlévő kérdésben egyetlen, nevezetesen a mezőgazdaságban érvényes egyesületi jogról szóló 1921 évi nemzetközi munkaügyi egyezményt dolgozott ki [Right of Association (Agriculture) Convention, 1921], melyet a második világháború kitöréséig törvényei közé 32 állam cikkelyezett be, a vizsgálat körébe vont államok közül Csehszlovákia, Románia és Jugoszlávia. Az egyezmény a ratifikáló államokat arra kötelezi, hogy mezőgazdasági munkavállalóknak az egyesülés és a gyülekezés terén ugyanazt a jogot biztosítsák, ami az ipari munkásokat megilleti és hatálytalanítsanak minden intézkedést, mely a mezőgazdaságban ezt a jogot korlátozza. Egyebekben a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet a termelés munkabékéjével kapcsolatban tevékenységét arra összpontosította, hogy tárgyalások útján ösztönözze a munkaadók és munkások szervezeteinek rendszeres együttműködését.

2. A kérdésre vonatkozó legfontosabb jogszabályok.

Csehszlovákiában: nincs külön szakszervezeti törvény és olyan jogszabály, amely megállapítaná a szakszervezet fogalmát. Egyes törvényi intézkedések, kiváltképen a kollektív munkaszerződésekről szólók feltételezik a szakszervezetek jogszerű működését, bár a kollektív munkaszerződés alanyainak nem kell feltétlenül jogi személyeknek lenniök, mert a munkavállalók oldalán tényleges társulás, valaminő *ad hoc* jellegű alakulat is szerepelhet szerződő félként. A 330/1921. sz. törvény 3. §-a előírja, hogy az üzemi tanácsok kötelesek ügyelni a szolgálati szerződések megtartására, továbbá — a munkaadói és alkalmazotti szakegyesületek közreműködésével — a kollektív munkaszerződést kiegészítő rendelkezéseket fogadhatnak el, ha a kollektív munkaszerződés ilyen kiegészítést eleve nem zár ki.

Magyarországon nincsen külön szakegyesületi (szakszervezeti) jog, de két fontos intézkedés történt ebben az ügyben: a belügyminiszternek 122.000/1906. B. M. sz. rendelete, mely az országos jellegű munkásegysületeknek az 1508/1875. eln. sz. belügyminiszteri rendelettel ellentétben, megengedte helyi szervek, fiókegyesületek, helyicsoportok és szakosztályok felállítását és a 77.000/1922. B. M. sz. rendelet.

Romániában: a szakszervezetek legalacsonyabb taglétszámát megállapító 1921 május 26-i törvény (31. és 33. §§); — a szakszervezetek jogi személyiségeinek elismeréséről szóló 1924 február 6-i törvény; — az előbbi, általában a jogi személyekről szóló törvény novellája az 1927 április 22-i törvény; — a szakszervezetekről szóló újabb törvény, az 1938 október 12-i törvény.

Jugoszláviában: az egyesületekről, a gyülekezetekről és az összehesbeszélésekről szóló 1931 szeptember 18-i törvény; — az előbbi rendelkezéseit módosítják az 1939/40 költségvetési évre adott felhatalmazásról szóló törvény 124. §-ának intézkedései; — a legkisebb munkabérekéről és a kollektív munkaszerződések kötéséről szóló 1937 február 13-iki kormányrendelet 9. és 32. §-ai és ezeknek az 1940 szeptember 10-i kormányrendelettel való módosítása.

3. A munkásság szakegyesületeinek jogállása.

Csehszlovákiában ennek alapja a 121/1920. sz. alkotmánytörvény 114. §-ának a következő rendelkezése: „az egyesületi jog a munka- és a gazdasági érdekek védelmére és támogatására biztosítatik. Egyeseknek, vagy társulásoknak tilos minden olyan ténye, mely e jog szándékos háborításaként jelentkezik.” — A mezőgazdasági munkavállalók egyesülési és szervezkedési jogának az ipari munkásokéval azonosításáról szóló nemzetközi munkaügyi egyezményt a Köztársaság 98/1924. sz. törvénnyel cikkelyezte be.

Magyarországon a 122.000/1906. B. M. és a 77000/1922. B. M. sz. rendeletek alapján hatóságilag jóváhagyott alapszabályokkal rendelkező szakszervezetek tagjaiknak a hatóságok, a munkaadók, illetőleg a munkaadói szakegyesületek és egyéb munkavállalói szakegyesületek előtt való érdek-szolgálatával és érdekvédelmével, továbbá tagjaiknak keresőképtelenség esetében nyújtott támogatásával alapszabályszerű hatáskörben jogszerűen foglalkozhatnak.

Romániában az 1921 évi szakszervezeti törvény alapján a munkásegysületek, „szakmai szindikátus” néven működve, még nem minősültek jogi személyeknek. Az 1924 február 6-i, tehát a jogi személyekről szóló törvény és ennek 1927 április 22-i novellája a szakmai szindikátusokat jogi személyeknek ismerte el. Az 1938 évi új szakszervezeti törvény 51. §-ának intézkedése értelmében, ha a meglevő szakmai szindikátusok alapszabályai nem felelnek meg az új törvény rendelkezéseinek, azokat megfelelően módosítani és új szabályaikat jóváhagyás végett az illetékes kormányhatóság elé kötelesek terjeszteni. — A szakmai szindikátusok a munkások, magánalkalmazottak és iparosok szakszervezeteinek elismeréséről és működéséről szóló 1938 évi október 12-i törvény értelmében „*breasla*” nevet kapták. A „*breasla*” a román akadémiai szótár meghatározása szerint elsősorban céhet jelent, de újabb értelme a szakmai szindikátusnak felel meg. A névváltozást azért írta elő a törvényhozás, hogy a szakmai szindikátusok a jövőben ne nemzetközi néven, hanem nemzeti jelleggel működjenek.

Jugoszláviában a fentebb idézett 1937 évi és az 1940 évi kormányrendelet hatálybalépése után a munkásokat szabad szakmai szervezetek jogosultak képviselni. Az 1922 évi munkásvédelmi törvény is olyan elvi megállapítást tesz, hogy a munkásokat egyesülési jog illeti meg (35. §.) A szervezeteket szerződő-, nevezetesen kollektív szerződőképesség illeti meg az iparban, a kereskedelemben, a szállítmányozásban, az erdőgazdaságban, a bányászatban, a hitel-

életben és a biztosításban, az építkezések terén és a villamossági üzemekben, — tehát a mezőgazdaságban nem. A törvényi intézkedések azonban a mezőgazdasági munkavállalókat is felhatalmazták, hogy szabad szakszervezetbe tömörüljenek, de az első ilyen szervezetük, Jugoszlávia Mezőgazdasági Munkásainak Országos Szövetsége csak 1928-ban jött létre. Ennek az Újvidéken székelő szövetségnek utóbb számos helyi szerve létesült az ország mezőgazdálkodásának legfontosabb gócpontjain.

4. *A munkásság szakegyesületeinek (szakszervezetek) magánjogi felelőssége*, tekintetében a négy államban az általános magánjogi szabályok mérvadók. Két olyan intézkedés történt, mely célszerűen számol a szakszervezetek sajátos életével, összefüggésben a jogos követelményekkel. Az egyik a csehszlovák 662/1929. sz. törvény 1. §-ának intézkedése, mely szerint a szakszervezet tagja felelős azért a kárért, amit egy másik szakszervezet tagjának azzal okozott, hogy meg nem engedett nyomás kifejtésével a munkából való elbocsájtását vagy munkából kilépését azért erőszakolta ki, mert a munkavállaló nem lépett az ily módon eljáró egyén szakszervezetébe, vagy nem lépett ki saját szervezetéből. A kártérítés mérvét erre a célra létesített külön döntőbíróóság állapítja meg. — A másik a román szakmai szindikátusokról szóló 1921 május 26-i törvény 39. §-ának intézkedése, mely szerint a szakszervezet felelős harmadik személyekkel szemben okozott azért a kárért, melyet akár törvényes képviselője, akár külön megbízottja a szervezet törvényes, illetőleg alapszabályszerű feladatainak végzése közben okoz.

5. Egyik állam joga sem szabályozza a szakszervezkedésnek és a politikai pártok működésének viszonyát.

6. *A termelési viszályokra és a munka békéjének védelmére vonatkozó legfontosabb jogszabályok.*

Csehszlovákiában a 309/1921. sz. törvény ugyan intézkedik a termelési viszályokról, — kimondván, hogy sztrájk és tömeges munkáskizárás csak akkor megengedett, ha nem irányul a másik fél ellen, — de ezzel az intézkedéssel ez a jogszabály még nem vált „sztrájktörvényé”. A sztrájkjogot és a tömeges munkáskizárás ügyét a csehszlovák törvényhozás nem kodifikálta. A 78/1934. sz. kormányrendelet ugyan szabályozta a gyáripari vállalatoknál a tömeges munkáselbocsájtások ügyét, de nem mint a termelési harc eszközét, hanem az akkori gazdasági válság során elhatalmasodott munkanélküliség jelenségét.

A munkaközvetítésről szóló jogszabályokban is találkozunk az ipari viszályokkal számoló intézkedésekkel. A munkaközvetítésről szóló 217/1936. sz. kormányrendelet 5. §-ának rendelkezése szerint a munkaadói és az alkalmazotti szakegyesületek a hatósági munkaközvetítőnek jelenteni kötelesek minden a működésük körében tapasztalható sztrájkot vagy tömeges munkáskizárást és annak meg-

szűnését. Ha egyetlen vállalatot érint a termelési viszály, bejelentésének kötelezettsége a munkaadót terheli, ha több vállalatot, ilyen értelemben a munkaadók szakegyesülete járhat el. Figyelemreméltó intézkedés: a munkahelyet kereső személyeket a hatósági munkaközvetítő köteles a munkahelyet érintő sztrájkra vagy kizárásra figyelmeztetni, ha ezt nála bejelentették. Amíg átmeneti időre egyesek iparszerűleg is foglalkozhatnak munkaközvetítéssel, a 217/1936. sz. kormányrendelet értelmében az ilyen iparúzők sztrájk, vagy kizárás idején az ebben érdekelt vállalathoz munkavállalót nem közvetíthetnek. A rendelet nyilvánvalóan sztrájktörőknek üzletszerű közvetítését törekszik megakadályozni.

Ipari viszályok esetében követendő eljárásról szóló jogszabályok: az üzemi választmányokról és döntőbizottságokról szóló 330/1921. sz. törvény; — a bányászati döntőbíróóságokról szóló 145/1920. sz. és 170/1924. sz. — az 1934 május 17-i novellával kiegészített törvények; — a bányauzemi tanácsok szerepéről, a békéltető bizottsági és döntőbíróági határozatok végrehajtásáról szóló 1925 augusztus 12-i törvény; — a döntőbíróági választmány ügyében is intézkedő 259/1924. sz. ipartörvény; — a fémipari alkalmazottak szolgálati viszonyának szabályozásáról szóló 655/1919. sz. törvény.

Magyarországon: SL munkaadók és a mezőgazdasági munkások közötti jogviszony szabályozásáról szóló 1898: II. t.-c. 65—6. §-ának intézkedései; — a gazda és a gazdasági cseléd között jogviszony szabályozásáról szóló 1907:XLV. t.-c. 45. és 57. §-ának intézkedései; — az erdei munkásokról és napszámosokról szóló 1900:XXVIII. t.-c. 32. §-ának intézkedése; — a belügyminiszternek a sztrájkmozgalmak tárgyában kiadott elvi természetű és 154/1904. B. M. sz. rendelete; — a kereskedelemügyi miniszternek a sztrájkmozgalmak ügyében kiadott elvi természetű 73.078/1914. K. K. M. sz. rendelete; — a vasúti rendtartásról szóló 1914: XVII. t.-c.; — az ipari békéltető bizottságot létesítő 1884. évi ipartörvény 163. szakaszának intézkedése az ipari és a gyári alkalmazottak baleset elleni védelméről és az iparfelügyelőről szóló 1893: XXVIII. t.-c. 35. §-ának intézkedése; — az 1923:XXXII. t.-c. 21. §-ának 2. bekezdésében adott felhatalmazás alapján az ipari bérvizsályok békés elintézése céljából létesítendő egyeztető bizottságok tárgyában kiadott 6405/1923. M. E. sz. rendelet; — az ipartestületekről és az ipartestületek országos központjáról szóló 1932:VIII. t.-c. 27. §-ának ipartestületi békéltető bizottságot előíró intézkedése és ideszámíthatjuk az ipari közigazgatás egyes kérdéseinek szabályozásáról szóló 1936:VII. t.-c.-nek az ipartestületi munkaügyi bizottság létesítésére vonatkozó intézkedését.

Romániában a munkaviszályokról szóló 1920 szeptember 5-i törvény; — az 1920 évi törvény 1932 október 17-i novellája; — a vonatkozó 1940 július 24-i rendelet-törvény intézkedéseit nem vesszük figyelembe, minthogy ezek már a háborús munkajog körébe tartoznak és a haditermelés érdekében visszafejlesztik a korábbi szociális intézkedéseket.

Jugoszláviában: a legkisebb munkabéerekről, a kollektív munkaszerződések kötéséről, a békéltetőeljárástól és a döntőbírásról szóló 1937 február 13-i kormányrendelet; — az 1937. évi intézkedéseket módosító és kiegészítő, az előbbivel azonos tárgyú 1940 szeptember 10-i kormányrendelet.

7. A „törvényes sztrájk” és a „törvénytelen sztrájk” fogalma.

B két sztrájkjogi kategóriát a négy tárgyalt állam munkajoga közül csak a román és a jugoszláv különbözteti meg a kérdés jogi rendezésénél. A román 1920 évi 1922-ben módosított sztrájktörvény tömeges munkabeszüntetésnek azt a sztrájkot minősíti,elynél a vállalat munkavállalóinak legalább egyharmada szünteti be a munkát. Tömeges munkáskizárás, ha a munkaadó rendelkezésére legalább ugyanannyi munkás kénytelen felhagyni munkájával. (5. §.) A sztrájk mindazokban az üzemekben, melyek legalább tíz munkavállalót foglalkoztatnak, akkor megengedett, hogyha azt a békéltető eljárás lefolytatása után, a törvényben meghatározott feltétellel, mondják ki és nem érint olyan üzemet, melyben a sztrájk mindenképpen törvénytelen. Ugyanezek a feltételei a munkások tömeges kizárásának.

Feltétlenül törvénytelen a sztrájk, illetőleg a tömeges munkáskizárás a következő üzemekben, illetőleg vállalatokban:

1. a szárazföldi, vízi- és légi közlekedési vállalatok, ideértve a rakodómunkálatokat is;
2. a petróleumkútak és -finomítók, tüzelőanyag bányászata, a természetes gázok (pl. földgáz) kiaknázására szolgáló üzemek;
3. a villany- és gázszolgáltató üzemek;
4. a vizet és hajtóerőt szolgáltató üzemek;
5. malom-, pék-, vágóüzemek és cukorgyárak;
6. vendéglők, korcsmák, általában vendéglátó üzemek;
7. a közegészségügyi szolgálat, továbbá a köztisztasági üzemek.

Ha a fentiekben felsorolt üzemekben munkaviszály támad és a békéltetőeljárás eredménytelen, a döntőbírósi eljárás kötelező. (Sztrájktörvény 5—7. §§).

A jugoszláv 1937 évi kormányrendelet e tárgyú, 1940-ben módosított rendelkezése szerint az a sztrájk törvényes, melyet sikertelen békéltető eljárás után mondanak ki. A békéltető eljárás sikertelenségéről jegyzőkönyvet kell felvenni és azt hatóságilag kell hitelesíttetni. Az a sztrájk törvényellenes, melyet anélkül indítanak meg, hogy az illetékes I. fokú általános közigazgatási hatóságot megkeresték volna a békéltető eljárás megindítása végett. Törvényellenes továbbá az a sztrájk, melyet a folyamatban levő kötelező döntőbírósi eljárás idején és általában bármikor a következő üzemekben folytatnak: az állam, a bányák és a községek ama közüzemei, melyek az általános közérdeket szolgálják, nevezetesen a közlekedési vállalatok, a gáz- és villamosági üzemek és a vízművek.

A tömeges munkáskizárás ugyanezekben az esetekben minősül törvényellenesnek. Végül mind a sztrájk, mind a tömeges munkáskizárás törvénytelen, ha a vitának békéltető eljárás eredményeként létrejött egyezményvel vagy döntőbíráskodás határozatával történt lezárása után élnek a munkaviszálynak ezzel a fegyverével.

A törvényes és a törvénytelen sztrájk fogalmát kifejezetten és általános érvényű sztrájkjog keretében magyar jogszabály nem különbözteti meg. Egyes törvényi intézkedések azonban tiltják a sztrájkot és erre irányuló szervezkedést egyes foglalkozásokban, amiből joggal következtethetünk arra, hogy ahol jogszabály kifejezetten nem tiltja a sztrájkot, ott annak kimondása, illetőleg folytatása — békés viszonyok idején — nem törvényellenes. A gazda és a gazdasági munkás jogviszonyának szabályozásáról szóló 1898: II. t.-c. 64—68. §-ainak intézkedései, továbbá a gazda és a gazdasági cseléd jogviszonyának rendezéséről szóló 1907: XLV. 45. és 57. szakaszának intézkedései lényegüket tekintve, tiltják a sztrájkot a mezőgazdaságban. Az ú. n. cselédtörvény 45. §-a értelmében felmondás nélkül elbocsátható az a gazdasági cseléd, aki „cseléd társait arra ösztönzi, hogy szolgálati szerződésük lejártá /előtt kötelességeik teljesítését egyszerre, vagy egyenként tagadják meg”. Ha súlyosabb büntetőjogi elbírálás alá nem esik, az 1898: II. t.-c. 64. §-ának intézkedése értelmében kihágást követ el az, aki gazdasági munkásokat, napszámosokat a munkásigazolvány megszerzéséről lebeszél, vagy a szerződés nem teljesítésére ösztönöz, az elszerződő munkást, napszámos cselédet az elszerződésért megfenyegeti, szóval, vagy tettel bántalmazza, a szerződészegő munkást, napszámost, cselédet feldicséri, vagy annak javára adományt gyűjt. E törvény 65. és 66. §-ainak intézkedései értelmében jogilag érvénytelenek az olyan összebeszélések, melyeknek célja a munka szüneteltetése útján a munkaadó gazdától magasabb munkabér vagy egyéb szolgálati előny szerzése. Kihágást követ el és 60 napig terjedhető elzárással és pénzbüntetéssel büntetendő az, aki ilyen összebeszélések céljából a munkásokat, napszámosokat, cselédeket szabadakarattal érvényesítésében akadályozza, vagy akadályozni igyekszik, továbbá, aki ilyen összebeszélések céljából a szerződött munkások között álhíreket terjeszt, pénzt gyűjt, a szerződött munkásokkal összejövetelt tart, ilyen összejövetel céljaira helyiséget átenged és ilyen összejöveteleken részt vesz. A gazdasági cselédek-ről szóló 1907: XLV. t.-c. 45. és 57. §-ának rendelkezései a gazdasági munkásokra vonatkozóan közöltekkel azonos értelemben intézkednek. — A vasúti rendtartásról szóló 1914:XVII. t.-c. a vasutasoknak büntetőjogi szempontból való minősítésével, nevezetesen azzal mondja ki e munkavállalók sztrájk-tilalmát, hogy őket e szempontból köztisztviselőknek minősíti. Ennek következtében a sztrájkoló vasutast, miként a sztrájkoló köztisztviselőt a büntető törvénykönyv 480. és 481. szakaszainak intézkedései alapján büntetik. Az idézett törvény 33. §-a 11. pontjának intézkedése — az előadottakon felül — a tömeges munkabeszüntetésben való részvételt, a szolgálatnak tömegesen tapasztalható és azzal a célzattal lanya

teljesítését, hogy ezzel a forgalmat megnehezítsék, vagy megakasszák (a passzív resistentia este), úgyszintén az ezekre irányuló hajtogatást vagy összebeszélést a fegyelmi büntetéssel büntetendő szolgálati vétségek közé sorolja. Ilyen magatartásokkal kapcsolatos büntető szankcióról még később szólunk.

8. *A törvényellenes sztrájk és munkáskizárás következménye.*

A csehszlovák 309/1921. sz. törvény 1. §-ának intézkedésébe ütköző magatartás, tehát nemzetiségi, vallási, vagy politikai okból kimondott sztrájk és végrehajtott munkáskizárás nyolc naptól három hónapig terjedhető fogházzal, ezzel kapcsolatos fegyverhasználat esetében hat hónapig terjedő szigorított fogházzal büntetendő. Ha a büntetendő cselekmény folytán vagyonban, vagy keresetben kár állott elő, a bíróság a szabadságvesztés büntetésén felül, a károsult indítványára szabad mérlegelés alapján 5.000 Kc-ig terjedhető kártérítést is megállapíthat (3. §.) A cselekmény kísérlete is büntetendő.

A magyar jog szerint kihágást követ el és 60 napig terjedhető elzárással, továbbá 400 Koronáig terjedhető pénzbüntetéssel büntetendő az, aki gazdasági munkásokat, napszámosokat a munkásigazolvány megszerzéséről lebeszél, vagy a szerződés nem teljesítésére ösztönöz, továbbá, aki elszerződött, illetőleg elszegődött munkást, napszámost, vagy gazdasági cselédet ezért szóval, vagy tettel bántalmazza, fenyegeti, vagy a gazdasági cselédet arra ösztönzi, csábítja, hogy elvállalt kötelessége megtagadásával a szolgálati feltételek tekintetében a gazdát engedmények megadására kényszerítse, végül az, aki a munkaadó-gazdától magasabb munkabér és egyéb szolgálati előny kieszközlésére irányuló összebeszélés végett a munkásokat, napszámosokat, cselédeket szabad akaratuk érvényesítésében akadályozza, vagy akadályozni igyekszik, ilyen összebeszélés létesítése céljából a szerződött munkások között álhíreket terjeszt, pénzt gyűjt, velük összejövetelt tart és ilyen összejövetel céljaira helyiséget átenged és az összejövetelben maga is résztvesz.

Az a gazdasági cseléd, aki a fentebb meghatározott célú összebeszélés folytán szerződési kötelezettségének teljesítését megtagadja, kihágást követ el és 10 napig terjedhető elzárással és 100 Koronáig terjedhető pénzbüntetéssel büntetendő. (1898: II. t.-c. 65—68. §-ok, 1907: XLV. t.-c. 57. §.)

A sztrájktilalomnál közöltük, hogy a vasúti rendtartásról szóló 1914: XVII. t.-c. értelmében a vasutasok büntetőjogi szempontból köztisztviselőknak minősülnek és így a köztisztviselők sztrájkoló cselekményeinek büntetését előíró a btk. 480. és 481. szakaszok hatálya alá esnek. A sztrájk és passzív resistentia pedig, büntetőjogi elbírálásán felül fegyelmi büntetéssel büntetendő vasúti szolgálati vétség. Ha a vasutas-alkalmazott sztrájkban, passzív resistentiában, szabotázsban vesz részt, ügyében nem — az alsófokon paritásos összetételű — rendes fegyelmi bíróság ítél, hanem a vasútigazgatóság, mint kivételes fegyelmi bíróság, melynek ítélete ellen a felügyeleti hatóság kebelében alakuló fegyelmi bírósághoz lehet fel-

lebbezni. Akiról megállapítják, hogy felbujtó, izgató, vagy szervező szerepet játszott ilyen cselekményekben, az többé vasúti szolgálatban nem alkalmazható. A vasúti sztrájk tilalmát és ilyen sztrájk büntetésére vonatkozó magyar rendelkezéseket *Heller Farkas* egybevetette *Roosevelt Tivadarnak*, az Egyesült Államok akkori elnökének 1907 december 3-i kongresszusi üzenetében kifejezett elvekkkel, melyek szerint a vasutassztrájk a közönség érdekét sértő és ezért meg nem engedhető cselekmény.¹

A honvédelemről szóló 1939:11. t.-c. is büntető rendelkezéseket tartalmaz a közösség életszükségleteit kielégítő üzemeknél a munka folytonosságát megnehezítő, megghiúsító, valamint az erre izgató cselekmények tekintetében, melyeknek elkövetői öt évig terjedhető börtönbüntetéssel, kezdeményező tíz évig terjedhető fegyházzal büntetendők. (20. §.) A teljesség kedvéért megemlítettük ezt a jogszabályt, de — miként a román sztrájkjog esetében eljártunk — hozzátehetjük, hogy ez a korunk második világháborúja küszöbén még hatályban sem volt intézkedés helye a magyar munkajogban már a háborús munkajog határterületén jelölhető ki.

Az 1920 évi (1932-ben módosított) román sztrájkjog-törvény értelmében az a munkaadó, vagy munkavállaló, aki a megengedett, tehát a törvényes sztrájk (kizárás) alaki feltételeinek mellőzésével sztrájk (munkáskizárás) megindítására uszít, még eljárásának sikertelensége esetében is 50—1000 leu pénzbüntetéssel büntetendő. Ha az *uszítás* kifejezetten törvényellenes sztrájkra (munkáskizárásra) irányul, ennek kísérlete is egy hónaptól egy évig terjedhető szabadságvesztéssel büntetendő. (27. §) — Kollektív munkabeszüntetés esetében, ha ezt megelőzően, vagy során nem követték a törvényi előírásokat, a cselekmény elkövetőire 50—20.000 leu pénzbüntetést kell kiszabni. Törvényellenes sztrájk (tömeges munkáskizárás) esetében a cselekmény *elkövetőit* három hónaptól egy évig terjedhető szabadságvesztéssel kell büntetni. (28. §) Az az üzemi főnök, illetőleg vállalati vezető, aki az előírászerű 24 órán belül az illetékes munkafelügyelőnek nem jelenti az üzemében, vállalatában támadt tömeges munkaviszályt, 500—10.000 leu pénzbüntetéssel büntetendő. (29. §). Ugyancsak pénzbüntetést kell kiszabni arra a munkaadóra, aki munkavállalóinak kiküldöttjét meggátolja abban, hogy a sztrájkot megelőző, vagy annak megszüntetésére irányuló eljárás során törvényes feladatát teljesítse. (30. §).

Az 1920 évi sztrájkjog-törvény védi a munka szabadságát is, kimondván hogy azt, aki a munka szabadságát megsérti, akadályozza, illetőleg mást közvetlen vagy közvetett súlyos fenyegetéssel, vagy erőszakos cselekménnyel munkájában akadályoz, vagy munkája beszüntetésére igyekszik rávenni, ha cselekményét tömeges munkabeszüntetés idején követi el 10—200 leuig terjedhető pénzbírsággal és tizenöt naptól hat hónapig terjedhető szabadságvesztéssel büntetik, feltéve, hogy cselekménye nem esik súlyosabb büntetőjogi megítélés alá.

¹ Bulletin d. Internationalen Arbeitsamtes, VI. 521. old.

Jugoszláviában a közbiztonság és az állami rend védelméről szóló 1929 január 6-i törvény, melynek egyes rendelkezéseit az 1929 március 1-i és az 1931 szeptember 13-i törvények módosították, 17. és 18. §-ainak intézkedései értelmében a büntető törvénykönyv 199. szakaszának alkalmazásával szigorú fogsággal és pénzbüntetéssel, súlyos esetekben tíz évig terjedhető börtönbüntetéssel kell büntetni azt, aki bányában, gyárban, vagy ilyen jellegű foglalkoztató keretben cselekményével a munkásság életét veszélyezteti, nevezetesen az üzemi biztonsági berendezést megsemmisíti, vagy azt megrongálja, vagy eljárásával ilyen berendezés működésében zavart okoz, vagy azzal követ el kötelességmulasztást, hogy szükség esetében nem hozza működésbe az ilyen berendezéseket. A katonai igazgatás alatt álló és hadigazdasági szempontból fontos vállalatokban a munkának sztrájk céljából való megszüntetése büntetendő cselekmény, melynek elkövetőjét hat hónaptól három évig terjedhető fogságbüntetéssel kell büntetni; a kezdeményezők ezen felül még 10.000 dinárig terjedhető pénzbüntetéssel büntetendők.

Általános érvényű intézkedés, hogy azok a személyek, akik a munkást erőszakosan megakadályozzák feladata teljesítésében, öt évig terjedhető börtönbüntetéssel büntetendők, tekintet nélkül arra, hogy katonai igazgatás alatt álló, illetőleg hadifontosságú üzemmel kapcsolatban történt-e a tiltott cselekmény.« (1931 szeptember 13-i törvény, 18. §.)

9. Üzemi választmányok, üzemi tanácsok.

Csehszlovákiában e tárgyban első jogszabályként a bányászati és bányakerületi üzemi tanácsok szervezéséről szóló 144/1920. sz. törvény intézkedett, melyet a 182/1934. sz. kormányrendelet módosított. E törvény nyolc bányakerületet létesített és előírta, hogy minden bányavállalatnál — ama magasolvasztók kivételével, — mely legalább húsz munkavállalót foglalkoztat és legalább egy fél éve működik, — üzemi tanácsot kell szervezni. A bányavállalati üzemi tanácsok választják a bányakerületenkint szervezendő mindig egy bányakerületre illetékes üzemi tanács tagjait. (16. és 19-§-ok.)

Az üzemi tanácsokról szóló 330/1921. sz. törvény értelmében üzemi tanácsot kell szervezni minden olyan önállóan gazdálkodó tizemnél, melynél rendszeresen legalább 30 munkavállalót foglalkoztatnak és ahol a gazdálkodás legalább fél éve folyik. Üzemen a törvény olyan gazdasági egységet ért, mely vezetés és könyvelés tekintetében önálló, ugyanannak a vállalatnak többi gazdasági egységétől ebből a szempontból elkülönült. A kötelezettség elbírálásánál a munkavállalók számához nem számítható a csupán idénymunkára felvett alkalmazottak. Az üzemi tanácsokról szóló törvény az építő ipart nem minősíti idény iparnak. Ez az 1921 évi törvény nem vonatkozik a bányaüzemekre. Későbbi jogszabályok az üzemi tanácsokról szóló 1921 évi törvény hatályát lényegesen kiterjesztették és pedig az 54/1932. sz. törvény a pénzintézetekre, a

251/193% sz. törvény az egységáru üzletekre és a 147/1934. sz. törvény a biztosító magánvállalatokra.

Magyarországon a kérdés nincsen szabályozva.

A paritásos összetételű balesetelhárítási üzemi szakbizottságról a társadalombiztosítás fejezetében emlékeztünk meg.

A román jog a békéltető eljárásban működő szerveken felül üzemi tanács vagy választmány létesítését nem írja elő. Egyes nagyobb iparvállalatoknál azonban a hatályos kollektív munkaszerződés rendelkezései alapján létesítettek üzemi választmányt. Az ilyen üzemi választmányoknak egy vállalati vezető elnöklete alatt rendszerint három, a vezetőségtől kijelölt és négy választott munkás tagja van.

A jugoszláv 1922 február 28-i (a hivatalos lapban június 14-én közzétett) munkásvédelmi törvény értelmében a kereskedelmi, ipari, közlekedési és bányászati vállalatok munkavállalóinak joga van bizalmi képviselőket (*poverenik*) választani. Feladatuk a munkaadó és a munkavállaló közötti együttműködés ápolása, a kollektív munkaszerződések megtartásának ellenőrzése, viszályok elsimítása, bér- és egyéb viták esetében közvetítés a munkaviszony két érdekeltje között. (109. §)

10. Az üzemi tanács összetétele.

A csehszlovák jog szerint az üzemi tanács tagjait és póttagjait az üzemhez tartozó munkavállalók közvetlenül, titkosan, az arányos képviselő elve szerint választják. Megválasztható (passiv választójog), aki 26. életévét betöltötte és a választás kiírásakor legalább 12 hónapja folytatólagosan az üzem szolgálatában állott, az illető iparban legalább három éve dolgozik és nem fosztották meg az üzemi tanácsba való választás jogától. Az aktív választójog feltételei: az illető üzemben főfoglalkozásként legalább három hónapi szolgálati viszony, a 20. életév betöltése és községi választójogosultság.

A bányászati üzemi passiv választójog feltételei enyhébbek, választható, aki az üzemben legalább hat hónapon át dolgozott és 24. életévét betöltötte. Viszonosság esetében a külföldiek szintén megválaszthatók. A bányászati üzemben aktív választójoga van annak, aki a választás kiírásakor már három hónapja az üzemben dolgozik, 18. életévét betöltötte és polgári jogainak gyakorlására jogosult. — Megválasztását visszautasíthatja, aki 60. életévét betöltötte, a megelőző időszakban már tagja volt az üzemi tanácsnak, vagy a tisztség viselésére testileg nem alkalmas.

Az üzemi tanács tagjainak száma 20—100 munkavállaló esetében három tag, minden további 150 munkavállaló után 1000 munkavállalóig egy további tag, 1000—1250 munkavállalónál 11 tag, 1250—1500 munkavállalónál 15 tag és így fokozatosan emelkedik a tagok száma, míg 4000 munkavállalónál 17 tagot ér el. Az üzem magánalkalmazottai egy öttagú üzemi tanácsba egy képviselőt küldenek, nagyobb taglétszámú üzemi tanácsba minden további

öt munkástag után további egy képviselőt választanak. Az üzemi tanács maga választja elnökét és helyettesét.

A vállalat igazgatósága két tanácsadót küld az üzemi tanácsba, egy műszaki és egy kereskedelmi alkalmazottat. Az üzemi tanácsnak jogában áll tárgyalásaira a munkavállalók szakszervezeteinek képviselőit és szakértőket is meghívni. Az üzemi tanács és az üzemi vezetőség közös tanácskozásain az üzem igazgatója elnököl.

A bányakerületi tanácsba 10.000-nél nem több bányakerületi munkás esetében 10 tagot, 20.000 bányász után 20 tagot, majd minden további 10.000 munkás után további 5 tagot, legfeljebb 35 tagot választanak.

A törvény megengedi külön magánalkalmazotti és külön munkástanács létesítését. Az 1921 évi törvény értelmében nyilvános számadásra kötelezett vállalatok, h-a alaptökejük legalább 1 millió Kc., kötelesek a vállalat igazgatóságába és felügyelő bizottságába az üzemi tanács kiküldötteit befogadni. Ilyen kiküldött, csak 30. életévét betöltött olyan személy lehet, aki legalább három éve megszakítás nélkül dolgozik a vállalatnál. A delegátusok száma 1.000 munkavállalóig két, 3.000 vagy ennél több munkavállaló esetében négy üzemi tanácsi képviselő. (6. §) — Legalább 300 munkavállalót, vagy legalább 50 magánalkalmazottat foglalkoztató vállalat az év végétől számított hat hónapon belül köteles üzemi tanácsának a mérleget és az eredmény-számlát, valamint az összes számlakivonatokat bemutatni. — Az üzemi tanács csak 30 évnél idősebb tagot delegálhat a vállalat igazgatóságába és felügyelőbizottságába.

A munkásvédelemről szóló 1922 évi *jugoszláv* törvény meghatározza, hogy a munkavállalók számához képest hány bizalmi képviselőt kell választani. Legfeljebb 20 munkavállaló esetében egy, 50 munkavállalóig három, 100-ig négy, 150-ig öt és így emelkedik tovább, de legfeljebb 16-ig a megválasztható bizalmi képviselők száma.

11. Az üzemi tanács hatásköre.

E kérdést tárgyalva voltaképpen csak a csehszlovák intézménnyel foglalkozhatunk, minthogy magyar és román jogszabály ilyen intézményt nem hívott életre, a jugoszláv *poverenik* szerepe pedig csak áthidalás, közvetítés, az üzemi munkásság véleményének képviselése a vállalat és a kamara előtt.

A *csehszlovák* üzemi tanács hivatása, hogy megóvja és előmozdítsa az üzemi alkalmazottak gazdasági, szociális, és kulturális érdekeit, nevezetesen:

- a) ellenőrzi a szolgálati szerződések és az üzemi munkarend megtartását, közreműködik a munkarend tárgyalásánál, ha a szakegyesületektől kötött kollektív munkaszerződés ennek tartalmát nem határozná meg;
- b) képviselője útján betekintést szerez az üzemben vezetett bér- és fizetési jegyzékekbe;

- c) ha joghatályos kollektív munkaszerződés ennek lehetőségét nem zárja ki, az illetékes szakegyesületek közreműködésével megtárgyalja a kollektív munkaszerződésnek csak az illető üzemre vonatkozó kiegészítő rendelkezéseit, esetleges függelékkeit;
- d) gondoskodik az egyeztető szervektől létrehozott megállapodások, továbbá a döntőbírói és bizottsági határozatok végrehajtásáról, intézkedéseinek megtartásáról;
- e) ellenőrzi a munkavállalók védelméről szóló törvényi intézkedések megtartását, nevezetesen a balesetelhárítási és üzemi egészségügyi, a szociális biztosítási intézkedések végrehajtását, az észlelt hiányokra figyelmezteti az üzem vezetését és szükséghez képest erre felhívja a felügyeleti hatóságok figyelmét és kijelölt tagja útján résztvesz az ilyen intézkedések végrehajtását ellenőrző ama bizottsági eljárásokban, melyet az állam illetékes közegei az üzemben tartanak;
- f) közreműködik a rendnek és fegyelemnek az üzemben való * fenntartására, gondoskodik az üzemvezetőség és alkalmazottak, továbbá az üzemi munkavállalók egymás közötti jó viszonyáról, részrehajlatlanul egyezséget igyekszik kialakítani a vallási, politikai és szakszervezkedési különböző hovatartozásból származó vitákban;
- g) közreműködik a munkavállalók, szolgálati viszonyon kívül álló okból történő, tömeges elbocsátásánál, jelesen az üzemben három évnél régebben alkalmazott személyek elbocsátásánál és pedig a következőképen:
- oly munkásnak vagy magánalkalmazottnak elbocsátását, illetőleg felmondását, aki az üzemben legalább három éven át megszakítás nélkül dolgozott, az üzem vezetősége azonnal köteles az üzemi tanáccsal közölni, mely, ha az elbocsátást, illetőleg felmondást megokol⁴tannak tartja, három napon belül, saját álláspontjának közlésével, az ügyet döntőbizottság elé terjesztheti, mely további hét napon belül végérvényesen határoz. Amíg a döntőbizottság nem határozott, az érdekelt munkást, illetőleg alkalmazottat szabadságotnak kell tekinteni;
- h) kezeli (vagy kezelésükben résztvesz), a munkavállalók jólétét szolgáló intézményeket, ha ennek lehetőségét az intézmények alapszabályai vagy az alapítók közokiratai nem zárják ki, feltéve, hogy ezek a törvény hatálybalépését megelőző időben, tehát 1921 előtt keltek;
- i) javaslatokat tesz az üzemi viszonyok javítására, nevezetesen az üzem műszaki berendezésének tökéletesítésére és a munkásság fokozottabb védelmére, bizonyos munkáltatási módszerekre vonatkozólag. (330/1921 .sz. törvény, 3. §). Az üzemi tanács és annak egyes tagjai önálló intézkedésekkel, illetőleg eljárásokkal nem avatkozhatnak az üzem vezetésébe, a vállalat ügyeibe és feladataikat akként kötelesek teljesíteni, hogy az

üzem menetét ezzel ne akadályozzák. Az üzemi tanács üléseit csak a rendes munkaidőn kívül tarthatja meg és csak kivételesen, az üzem vezetőségének előzetes jóváhagyásával, a rendes munkaidő alatt. Az üzemi tanács tagjai kötelesek az üzleti és a gyártási titkot megőrizni, továbbá azoknak a közléseknek tartalmát is bizalmasan kezelni, melyben a vállalkozó a tanács tagjait bizalmasan tájékoztatta az üzem viszonyairól.

A bányavállalati üzemi tanács feladatai általában azonosan a nem bányászati üzemi tanácsok hatásköréről a fentiekben közöltekkel. — A bányakerületi tanács feladata:

- a) irányelveket adni a bányakerületben működő üzemi tanácsoknak;
- b) határozni egyes bányák vezetősége és üzemi tanácsa között támadt viszályok esetében;
- c) közreműködni a bányakerületben egységes üzemi munkarend előkészítésénél és kiadásánál; szolgálati szabályzatot vagy üzemi munkarendet csak a bányakerületi tanács hozzájárulásával lehet jogérvényesen kiadni, illetve módosítani;
- d) közreműködni a szakegyesületekkel tárgyalt kollektív munkaszerződések megkötésénél és végrehajtásánál;
- e) résztvenni a bányászok munkaközvetítésének irányításában;
- f) közreműködni a szénárak és a kitermelt szénmennyiség elosztásának megállapításánál;
- g) tiszta nyereségből az alkalmazottak közhasznú céljaira a bányakerületi üzemi tanácshoz átutalt összeg felhasználásának megállapítása.

A bányakerületi tanácsnál külön szakosztályként a magánalkalmazottak tanácsa létesül, mely a bányakerületi tanácsba kebeléből tagokat küld ki a következő rendeltetéssel:

- a) közvetítsék a magánalkalmazottak panaszait;
- b) közreműködjenek a magánalkalmazottak elbocsájtásánál;
- c) igazgassák a magánalkalmazottak jóléti intézményeit, illetőleg közreműködjenek ennek igazgatásában;
- d) közreműködjenek a magánalkalmazottakra vonatkozó kollektív munkaszerződések kötésénél és intézkedéseik végrehajtásának ellenőrzésénél;
- e) szolgálják a fegyelem fenntartását (144/1920. sz. törvény 19. §, végrehajtották a 434/1920. sz. és a 188/1934. sz. kormányrendeletek intézkedéseivel).

12. Egyeztetés és döntőbíráskodás egyéni munkaviták esetében»

Csehszlovákiában a kérdést a 259/1924. sz. ipartörvény 160., 208. és 209. §-ainak intézkedései szabályozzák a kézműiparra vonatkozólag; — a fémipari alkalmazottak szolgálati viszonyának szabályozásáról szóló 655/1919. sz. törvény ebben a nagyiparban létesít döntőbizottságot. — Az ipartörvény értelmében az ipartársulatok egyik feladata, hogy tagjaik és segédmunkásaik között a munka-, tan- és bérvizonyokból származó viták elintézése végett

döntőválasztmányt szervezzenek és támogassanak minden olyan döntőbírói intézményt, mely az ipartársulat tagjai között támadt viták megszüntetésére hivatott. Több ipartársulat közösen létesíthet ilyen intézményt.

A döntőválasztmány csak akkor illetékes, ha határozatának magát mindkét fél eleve és pedig írásban tett kijelentéssel aláveti. Ha csupán az egyik fél fordul a döntő választmányhoz, az utóbbi a vitában csak akkor válik illetékesé, ha idézésre a másik fél is megjelenik a választmány előtt és ezzel ennek illetékességét elismeri. A döntő választmány tagjainak számát, a választásokról szóló részletes előírásokat és általában szervezetének kérdéseit az ipartársulat alapszabálya határozza meg, ami természetesen az illetékes gyáripari, kereskedelem- és kézműipari miniszter jóváhagyásával válik hatályossá.

Az ipartörvény 160. szakaszának intézkedései meghatározzák, hogy az ipartársulat alapszabályaiban milyen elvek szerint szervezze a szóbanlévő döntőválasztmányt, nevezetesen a döntőválasztmány

- a) tagjai egyenlő számban legyenek önálló iparúzők és segédek;
- b) elnökét és helyettesét a választmány tagjai saját kebelük-ből válasszák; mindkét tisztség viselői egyaránt lehetnek iparúzők és segédek és mindkettőt az ipartársulati választmány összes tagjai választják.

A döntőválasztmány a hatáskörébe tartozó vitát egyezséggel vagy határozattal intézheti el. Az egyezés érvényességéhez feltétlenül szükséges, hogy az eljárásban az elnökön, illetőleg helyettesén felül döntőbíróként legalább egy iparúző és egy segéd vegyen részt. A döntőválasztmány *határozatához* feltétlenül az elnökön felül, paritásos összetételben négy döntőbíró közreműködése szükséges. Az elnököt szavazategyenlőség esetében a döntés joga illette meg. Egyébként a munkaügyi miniszter mintaalapszabályt bocsájtott ki a döntőválasztmányok ipartársulati szervezésének megkönnyítése végett.

A döntőválasztmány egyezségeit és határozatait a közigazgatási hatóságok az egyenes adók módjára hajtják végre. Ha akár az egyezségből, akár a határozatból egyéb természetű teljesítés következik, a végrehajtható kérelmére az I. fokú iparhatóság pénzbírság kirovásával kényszerítheti a végrehajtást szenvedőt a határidőben való teljesítésére. A választmány határozatát mindegyik fél megfellebbezheti és annak kihirdetésétől számított 8 napon belül a rendes bíróságnál megindíthatja a jogorvoslati eljárást, aminek azonban nincsen halasztó hatálya.

Ha mindkét fél nem veti magát alá a döntőválasztmánynak, az iparos és segéd munkása között a munka-, tan- és bérvizonyból származó vita a rendes bíróság hatáskörébe tartozik.

A 655/1919. sz. törvény a fémiparban döntőbizottságot szervezett a fémipari munkavállalók szolgálati viszonyából származó viták eldöntésére. A fémipari döntőbizottság három munkaadóból, három munkavállalóból és három pártatlan személyből létesült. —

A földreform során lefoglalt nagybirtokok állandó munkavállalóinak ellátása tárgyában kiadott 329/1920. sz., 1922-ben módosított törvény 75. §-ának intézkedése szerint döntőbizottságot kell szervezni 9 tagból és ugyanannyi póttagból. Az elnököt és helyettesét az igazságügyminiszter nevezi ki a bírák sorából, 8 tagot és ugyanannyi póttagot pedig a szociális gondozás miniszterével egyetértésben a Földhivatal elnöke nevezi ki és pedig a hivatalnak a szociális .szolgálatban jártás, jogvégzett fogalmazási tisztviselői, egy tagot a biztosítási technikusok, három tagot a nagybirtok alkalmazottai és három tagot a képesített mezőgazdasági szakemberek, vagy a nagybirtokot megművelő személyek vagy azok közül, akik a mező- és erdőgazdasági nagybirtokok szociális és biztosítási viszonyaiban tájékozottak.

A magyar ipartestületi jog legújabb intézkedései a békéltetés-ügy terén tovább fejlesztették az 1884 évi ipartörvénynek és 1922 évi novellájának a békéltetésügyre vonatkozó rendelkezéseit. Az ipartestületekről és az ipartestületek országos központjáról szóló 1932:VIII. t.-c. 27. §-ának 1. bekezdésében foglalt intézkedés szerint „minden ipartestület kebelében az ipartestület tagjai és azok alkalmazottai munkaviszonyából kifolyóan felmerülő vitás kérdéseknek az érvényben levő rendelkezések keretén belül elintézésére... békéltető bizottságot kell szervezni.” A termelő munka békéjét szolgálja az ipari közigazgatás egyes kérdéseinek szabályozásáról szóló 1936: VII. t.-c. 30. §-ának az az intézkedése is, mely szerint munkaszabályszerződések kötése céljából munkaügyi bizottságot kell létesíteni és abban az ugyanazon iparágat vagy rokoniparágakat űző iparosoknak és ezek alkalmazottainak egyenlő képviselőt kell biztosítani. E munkaügyi bizottságra vonatkozólag már a fent idézett 1932:VIII. t.-c. 26. §-a intézkedett, kimondván, hogy a paritás elvét a bizottság munkaadói érdekeltségén belül is érvényesíteni kell, minthogy a kisebb és a nagyobb üzemek tulajdonosainak eltérő érdekei is lehetnek. Az 1932 évi törvény 26. szakaszát módosító 1936: VII. t.-c. 30. §-ának most hatályos rendelkezése szerint a munkaügyi bizottság munkaadói érdekeltségén belül a paritás elvét egyfelől a háromnál több, másfelől az ennél kevesebb alkalmazottat foglalkoztató munkaadók között kell érvényesíteni, alkalmazottat nem foglalkoztató iparosok pedig a bizottságban nem kaphatnak helyet. Az ipartestületi békéltetőbizottság iparos tagjai azok, akik az ipartestület előjáróságának tagjai, a bizottság segédtagjait pedig az ipartestületi tagok által alkalmazott segédek összessége választja. Ez a bizottság az utóbbi rendezések után az ipartestületnek már nem alkalmi, hanem állandó intézménye. Ezeknek a szabályoknak hatálya a gyáriparra csak akkor terjed ki, ha az ipartestület erre kifejezetten engedélyt ad. (54.178/1934. K. M. sz. rendelet).

A román jog szerint az egyéni érdekviták áthidalására két fórum illetékes: a minden munkakamaránál szervezendő döntőbizottság (1927 április 13-i törvény 3. §. 1. bek.) és a munkaügyi bíróság elnöke (1933 február 14-i törvény 41. §.). Az 1933 évi idézett törvény 8. §-ának intézkedése kimondja, hogy e törvény szempontjából

munkaadónak és munkásnak nem tekintendő a mezőgazdasági munkaadó és munkás.

Az 1927 évi idézett törvényhely szerint minden munkakamaránál döntőbizottságot kell szervezni a munkaadók és a munkavállalók egyéni munkaviszályának rendezése céljából. E döntőbizottság tagjait a munkakamara önkormányzata választja. — Az 1933 évi törvény 41. §-ának előírása szerint az egyéni érdekviták áthidalása a munkaügyi bíróság elnökének feladata, aki a perfelvétel előtt megkísérli a feleket kibékíteni. — Ahol kollektív munkaszerződés alapján üzemi választmány létesült, az egyéni érdekvitákban való előzetes békéltetés ennek feladata.

Jugoszláviában a kérdést a munkásvédelemről szóló 1922 február 28-i törvény és a szociálpolitika miniszterének 6994/1931. évi rendelete szabályozza. Az utóbbi kizárólag az 1918-ig magyar felségjog alatt volt területeken foglalkoztatott mezőgazdasági idénymunkásokra vonatkozik. — Munkaadók és munkavállalók érdekvitáinak megszüntetése a kereskedelemben és iparban az idézett jogszabály szerint elsősorban a bizalmi képviselők, majd ennek eredménytelensége esetén az illetékes munkáskamara feladata. A szociálpolitika miniszterének 1928 június 26-án kelt, de csak 1931 május 14-én közzétett 6994 sz. rendelete értelmében a falusi községekben paritásos döntőbizottságokat kell létesíteni. Ennek tagjai egy elnök alatt egy gazda és egy mezőgazdasági munkás. E döntőbizottság határozatával szemben felszólamlásnak van helye. A fellebbviteli fórum a bánság mezőgazdasági — paritásos összetételű — bizottsága, mely végső fokon dönt.

13. Békéltetés és döntőbíráskodás tömeges érdekviták esetében.

Csehszlovákiában az 330/1921« sz. törvény az üzemi tanácsok létesítésével kapcsolatban rendelkezett döntőbíráskodás szervezéséről (26. szakasz). A döntőbíráskodás elnöke az illetékes társas bíróság elnökétől kinevezett, az ipar ügyeiben jártas, hivatásos bírósági tagjai a vitában érdekelt szakegyesületek javaslatára az I. fokú közigazgatási hatóságtól kinevezett két munkaadó és két munkavállaló, továbbá egy szociálpolitikai vagy közgazdasági feladatkörben szakértő közhivatalnok. Ez a döntőbíráskodás a munkavállalók csoportjai, a munkavállalók és üzemi tanácsuk vagy a munkaadó és az üzemi tanács között az üzemi tanács jogai és kötelességei körül támadt vitás esetekben határoz.

A 29/1920. sz. törvény az otthonmunka bér- és munkaviszonyai tekintetében illetékes központi és kerületi bizottságokat létesített (9—29. §§.). A központi bizottság kilenc tagját és póttagját az érdekelt szakegyesületek javaslatára a szociális gondozás minisztere nevezte ki. A tagok egyharmada az otthonmunkában érdekelt vállalkozó, egyharmada otthonmunkás és egyharmada olyan személyek, akik nem tartoznak egyik érdekelttséghez sem, de elegendő tudással és tájékozottsággal rendelkeznek az illető termelési ág munkaviszonyainak megítéléséhez. Az elnököt a tagok sorából a szociális gondozás minisztere nevezi ki, az elnökhelyetteseket, egyet

a vállalkozó, egyet az otthonmunkások sorából a bizottság saját kebeléből választja. — A kerületi bizottságok tagjait és póttagjait a központi bizottsággal azonos összetételben és javaslat alapján, a II. fokú közizgazgatási hatóság nevezi ki.

A 170/1924. sz. törvény (kiegészítette a 96/1934. sz. törvény, végrehajtotta a 18/1925. sz. rendelet) bányauzemi döntőbírókat szervezett, melyek két alkalmazotti érdekeltséghez tartozó, két munkásérdekeltséghez tartozó tagból és az elnökből álltak. A kerületi bányahivatal képviselője állandó szaktanácsadóként vett részt a döntőbíró munkájában. A döntőbíró tagjait az elnök kivételével az érdekelt szakegyesületek jelölték ki és miniszteri elfogadó nyilatkozattal váltak a döntőbíró tagjává. Az elnököt és helyettesét a négy érdekeltségi tag választotta, akik azonban csak a bányakerületből való hivatásos bírók lehetnek, ha az elnökválasztás nem volt egyhangú, az igazságügyminiszter az illetékes miniszterrel együtt nevezte ki az elnököt.

A 655/1919. sz. törvény a fémiparban létesített döntőbizottságot, mely elé nem csupán egyéni, hanem kollektív érdekviták is tartoztak. Szervezetével az egyéni érdekvitákról szóló előbbi pontban foglalkoztunk.

A 65/1936. sz. törvény az építőiparban tette kötelezővé döntőbíró felállítását. Elnökét és helyettesét az igazságügyminiszterrel egyetértőleg a szociális gondozásügy minisztere nevezte ki a hivatásos bírák közül. Tagjait ugyancsak a szociális gondozás minisztere nevezte ki. Az építőiparosok és az építőanyagot készítő vállalatok központi szakegyesületének és munkavállalóik ugyancsak központi szakegyesületeinek jelölése alapján. A bíróság érdekeltségi tagjai csak 30 évnél idősebb, községi választójoggal rendelkező csehszlovák állampolgárok lehetnek. E döntőbíró hatáskörébe tartoztak az építőiparban, valamint az építőanyagot termelő és szállító vállalatoknál a munka- és szolgálati viszonyokból származó viták. E döntőbíró egyúttal ebben a gazdálkodási körben a munka- és szolgálati viszonyok szabályozására is jogosult volt.

Magyarországon a békéltető eljárást a 6405/1923. M. E. sz. rendelet szabályozza a tömeges bérviták tekintetében. Ilyen viták elsimítására a kereskedelemügyi miniszter minden iparfelügyelő és főfelügyelő mellé békéltetőt nevez ki, akit az iparfelügyelő, illetőleg főfelügyelő a bérvitának nála történt bejelentése után haladéktalanul köteles az esetről értesíteni. Ha az érdekeltségek a békéltető személyére vonatkozólag nem tesznek javaslatot, az iparfelügyelő a miniszter által kinevezettek névsorából választja ki azt a személyt, akivel a békéltető eljárást lefolytatni kívánja. Az iparfelügyelőtől kapott értesítés vételével a békéltető haladéktalanul köteles megindítani a békéltető eljárást. A bizottsági tárgyaláson a vitában érdekelt felek legfeljebb 5—5 taggal képviseltethetik érdekeltségüket. A bizottsági tagok részére a megjelenés kötelező.

Bánya- és kohóműveknél az egyeztetés szükségesnek bejelentése nem az iparfelügyelőnél, hanem az illetékes bányakapitányságnál történik.

Ha a békéltető eljárás megállapodással végződik, a határozat a megegyezésben érdekelt valamennyi üzemre kötelező. A határozattal szemben a munkaügyi bírósághoz van fellebbezésnek helye. Ha az ügyet a munkaügyi bíróság elé vitték, a végrehajtás foganasztása csak a követelés biztosításáig terjedhet.

A 6405/1923. M. E. sz. rendelet hatálya nem terjed ki a közületek közérdekű üzemeiben, a közforgalmi vasútnaknai és hajózási vállalatoknál felmerült bér viszályokra.

A román 1920 évi sztrájk törvény értelmében a békéltető eljárás minden munkaviszály esetében kötelező. A döntőbíróági eljárás azonban csak azoknál az üzemeknél, illetőleg vállalatoknál kötelező, melyekre vonatkozólag a törvény tiltja a sztrájkot, illetőleg a munkások tömeges kizárását. Ha olyan természetű munkaviszály merül fel, mely sztrájkra vezethet, békéltető bizottság összeállítását írja elő a törvény. Ilyen esetben az alkalmazottak két-öt képviselőt küldenek a bizottságba, melyben a munkaadó személyesen köteles résztvenni, vagy képviseltetéséről gondoskodni. A békéltető bizottságba meg kell hívni a munkaügyi miniszter képviselőjét, rendszerint az illetékes munkafelügyelőt. — Ha a tömeges munkaviszály több vállalatra terjed ki, az alkalmazottak képviselőinek száma legfeljebb tíz, a munkaadóké pedig legfeljebb három kiküldött. A törvény tehát nem érvényesíti a szociális paritás elvét, aminek békéltető bizottsági eljárásban nincsen különösebb jelentősége, mert a felek — a döntőbíróági eljárástól eltérően — nem szótöbbséggel határoznak, hanem vagy megegyeznek vagy az eljárás meghíúsul.

Ha a békéltető eljárás eredménytelen, az érdekelt felek megállapodhatnak, hogy a vitát döntőbíróóság elé viszik. Általában tehát a döntőbíróági eljárás nem kötelező, hanem fakultatív. A döntőbíróóságba a vitában álló két érdekelttség két-két tagot küld ki, akik az elnököt közösen választják. Ha a felek az elnök személyében nem egyeznek meg, az elnök kijelölésének joga a békéltető eljárás során a felekkel szüntelenül együttműködő, tehát a viszály lényegét ismerő munkafelügyelőt illeti meg. A munkafelügyelő az ügy iratanyagát a békéltető eljárás meghíúsulása után, ha az érdekelt munkavállalók száma 100-nál nem több, a munkaügyi bíróság elnökéhez, ha ennél több, de 500-nál kevesebb, az illetékes tábla elnökéhez, ha a munkaviszály kiterjedése több tábla illetékességét érinti és benne 500-nál több munkavállaló érdekelt, a semmitőszék elnökéhez terjeszti fel. Az elnöklést ilyenkor vagy a bíróság elnöke, vagy az általa kijelölt munkaügyi bíró látja el vagy az elnök személyét — ha az ügy az érdekelt munkavállalók száma miatt magasabbfokú bíróság elé tartozik — a tábla elnöke, illetőleg a semmitőszék elnöke jelöli ki.

A sztrájk, illetőleg tömeges munkáskizárás tilalmának hatálya alá eső üzemek tekintetében a békéltető eljárás eredménytelensége esetében a vitát döntőbíróóság elé kell terjeszteni. Ilyen üzemeknél kitört viszály esetében tehát a döntőbíróági eljárás kötelező. Ha az érdekelttségek e törvényes kötelezettségüknek nem tesznek eleget, az illetékes munkafelügyelő kötelessége a vitára vonatkozó irat-

csomót — a vizzályban érdekelt munkavállalók számához képest — a munkaügyi bíróság, az ítélőtábla, vagy a Legfelső Semmitőszék elnökéhez felterjeszteni. Az eljárás megindítása és lefolytatása az utóbbi esetben a bíróság elnökének feladata. — Békéltető bizottságban tag és döntőbíróba küldött delegátus csak olyan személy lehet, aki a 25. életévét betöltötte, állampolgári jogait gyakorolhatja és a sztrájk törvény előírásainak megszegése miatt nem volt büntetve. A munkavállaló tekintetében további feltétel, hogy ha a vizzálytól érintett üzem már ennyi ideje fennáll, legalább hat hónapja abban dolgozik.

A teljesség kedvéért megjegyezzük, hogy az 1940 augusztus 24-i törvény 8. és 9. §-ainak intézkedései minden tömeges munkaviszályt a legkisebb munkabérek megállapítása végett létesített vegyesbizottság kizárólagos hatáskörébe utalták. E bizottság az ilyen ügyekben tíz napon belül köteles határozni. Ez az intézkedés nem a román rendes, hanem a háborús munkajog körébe tartozik.

Jugoszláviában a mezőgazdasági munkaviszályok kivételével, az 1937 február 13-i, 1940 szeptember 10-én módosított kormányrendelet értelmében munkaviszály esetében a békéltető eljárás lefolytatása kötelező. Ha ilyen vita támad, a felek nem élhetnek az ipari viták fegyvereivel, hanem előzőleg kötelesek vitájukat az I. fokú közigazgatási hatóság, illetőleg ennek vezetése alatt álló békéltetőbizottság elé terjeszteni. Állandó békéltető bizottságok nem működtek. Minden vitás esetben *ad hoc* szerveztek ilyen bizottságot, melynek elnöke az I. fokú közigazgatási hatóság képviselője, tagjai egyenlő számban a vitában érdekelt felek képviselői. Ha a vita nagyobb arányú, az elnöklést az illetékes bántól kijelölt munkafelügyelő látta el. Az érdekeltek képviselőinek számát jogszabály nem határozta meg, csak azt írta elő, hogy mindkét fél képviselőinek jelenléte nélkül a békéltető eljárás nem folytatható le.

A békéltető eljárás sikertelenségéről is jegyzőkönyvet kell felvenni és azt hatóságilag hitelesíttetni. Csak ezt követőleg volt szabad sztrájkolni vagy munkásokat az üzemből tömegesen kizárni, feltéve, hogy a munkaviszály nem olyan üzemben támadt, melyre sztrájktilalom, illetőleg a munkások tömeges kizárásának tilalma hatályos. Ez utóbbi esetben a döntőbírósi eljárás kötelező. Általában a döntőbírósi eljárás megindítása a felek szabad akaratelhatározásától függ, tehát fakultatív.

Ha a felek a vitát döntőbírósi bíróság elé kívánják vinni vagy a sztrájktilalom hatálya alá eső üzemek érdekeltjei erre kötelezettek, a munkaviszályban háromtagú döntőbírósi bíróság határoz. Egyik tagja az illetékes bántól kinevezett állami tisztviselő, mint a bíróság elnöke, egy-egy tagja pedig a vitában álló munkaadói és munkavállalói érdekeltség kiküldöttje.

Hangsúlyozzuk azonban, hogy önszántukból a felek vizzályukat döntőbírósi bíróság elé csak akkor vihetik, ha egyszeri sikertelenség után újból megkísérelt békéltető eljárás is sikertelenné bizonyult és ezt a tényt a közigazgatási hatóságtól hitelesített jegyzőkönyv igazolja.

14. *A békéltető eljárással létrejött egyezség és döntőbíróági ítélet jogi természete.*

A *csehszlovák* üzemi tanácsokról szóló 330/1921. sz. törvény 26. §-a szerint, feltéve, hogy az egyezményt, illetőleg ellátták hatósági ú. n. végrehajtási záradékkal, az bírói úton végrehajtható. — A fémipari döntőbizottság határozata pótolja, illetőleg kiegészíti a hatálya alá eső személyek szolgálati szerződését (655/1919. sz. tv.). — Az építőipari döntőbíróóság határozatának a jogi természete a kollektív munkaszerződéssel azonos. — A *magyar, a román* és a *jugoszláv* jog szerint a békéltető eljárás eredményeként elfogadott egyezség a szolgálati szerződés tartalmává válik, rendelkezései bírói úton érvényesíthetők. Az ipari béke dokumentumainak, a békéltetés és a döntőbíráskodás eredményeként kialakított egyezségeknek és határozatoknak hatálya idején és körében, a munkaadóknak és munkavállalóknak a békedokumentumok rendelkezéseivel ellentétes külön megállapodásai érvénytelenek, feltéve, hogy a munkavállalókra az utóbbiak nem előnyösebbek.

*
* * *

A két világháború között tapasztalható iparosodás folyamán a dunai államokban tért hódított az a tárgyilagos szellem, mely a munkásság szervezkedésében nem rendészeti kezelést és büntetőjogi üldözést igénylő összebeszélést, incubait lázadást látott, hanem épen ellenkezőleg az ipari közösségek természetes társadalmi jelenségét, a szabad állampolgárok emberi jogának érvényesülését és a munkásság gazdasági megerősödésének művelődési színvonala emelkedésének és ezzel fejlettebb, emberi életformájának feltételét és biztosítékát. Nem véletlen, hogy épen azokban az országokban mellőzték a szakszervezetekről szóló külön törvényalkotást, ahol, — a tárgyalt dunai államok közül — a legrégebb, legerősebb és legfejlettebb volt és maradt az ipari munkásság szakszervezkedése: Csehszlovákiában és Magyarországon. Mindkét országhoz nyugat felől jóval később érkezett el az ipari civilizáció, mint Romániához és a Szerb Királysághoz, melyeknek önálló államiságára csak nemrég bontakoztak ki az Ottomán császárság minden emberi haladással ellenkező, fojtogató uralma alól. Érthető, hogy Csehszlovákiában, ahová a korán és erőteljesen iparosodott Szászország és az osztrák császárváros felől, a tárgyalt államok közül elsőnek érkezett a modern munkásmozgalom erőteljes hulláma és Magyarországon, — ahol a szabad szakszervezetek már 1870-ben megvetették a szociális biztosítás országos alapját — nem volt érezhető szociális igény egy külön szakszervezeti törvény alkotása. A szakszervezetek az általános egyesületi jog alapján jóváhagyott alapszabályaik szerint folytatták ezt a tevékenységüket. Való, hogy a múlt század kilencvenes éveiben a magyar Nagyalföldön — épen a nyári időhöz kötött nagy mezőgazdasági munkák idején elharapózott, a népélelmezés és épen a termelvényrészesedésből élő falusi agrármunkásság téli megélhetését ve-

szélyeztető tömegessé vált sztrájkok hatása alatt 1898-ban, majd 1907-ben a magyar törvényhozás olyan jogszabályokat alkotott, melyek a mezőgazdaságban a koalíciós jognak megszüntetésével és sztrájktilalommal egyértelműek. De az is való, hogy ugyancsak a jogszabályok — a szolgálati szerződés kellékeinek szabályozásával, a truck-rendszer tilalmával, betegség esetében a munkavállalónak a gazda terhére való kötelező betegellátásával, a felmondási jog szabályozásával, abban az időben úttörő jelentőségű alaki, sőt anyagi bérvédelemmel — az agrármunkásságnak, Romániában és Jugoszláviában is páratlan, szociális védelméről gondoskodtak.

A szakszervezetek ügyét Románia részletesen szabályozta, Jugoszlávia megelégedett a kérdéssel kapcsolatban néhány helyes és nemzetközileg elfogadott alapelvnek jogszabállyá való kimondásával. A szindikátusokról szóló 1920 évi és ezt módosító későbbi törvények szabályozták a szakszervezetek működési körét, magánjogi felelősségük kérdését, a munkaszabadság védelmét és szakszervezetekből való kizárás esetét. — A jugoszláv 1937 és 1940 évi munkákban többször idézett vonatkozó jogszabályok értelmében a szakszervezetek tagjai törvényes képviselőjének minősül.

Akár szabályozták egyes államok a szakszervezetek ügyét erről szóló külön törvénnyel, akár nem, a szakszervezetek mind a négy államban az államtól jóváhagyott (láttamozott) alapszabályok szilárd jogi alapján a munkásság érdekszolgálatá, szellemi és testi művelődése, kooperatív hajlamainak fejlesztése, állampolgári nevelése terén a román és jugoszláv diktatúra kikiáltásáig ezekben az országokban is — olyan működést fejtettek ki, amivel hathatósan hozzájárultak az állam munkavédelmi intézkedésének végrehajtásához és az állami szociálpolitika egyes hiányainak, fogyatékosságainak pótlásához, tehát emberek és családjaik szociális biztonságához.

Az egyes államokat rendszerint ugyanazok az okok készítetik a sztrájkjog szabályozására, vagy ennek mellőzésére, melyek a szakszervezetek külön jogi rendezésénél megnyilatkozó aktív vagy tartózkodó magatartásukat kiváltották. Bármennyire is elvileg a rendezett társadalmi lét igényének tartjuk „a szociális relációk” egészséges feltételeinek normatív rendezését, olvasóinkra bízunk annak megfontolását, hogy vajjon mindenkor és mindenütt szociális előnynek tekinthető-e a külön sztrájktörvény és szakszervezeti jogalkotás és bizonyos körülmények között vajjon nem épen ilyen tárgyi javaslatok parlamenti tárgyalásának mellőzése mellett szól komoly szociális érdek.

A csehszlovák munkajog csak a békéltető és döntőbírósi eljárással, továbbá a munkaközvetítéssel összefüggésben számol az ipari küzdelmek tényeivel, a munkaközvetítésnél biztosítva tömeges munkabeszüntetés és tömeges munkákizárás esetére a hatósági közvetítők pártatlanságát (78/1934. sz. rend.). Egyébként nincsen csehszlovák sztrájktörvény.

A magyar törvényhozás sem alkotott sztrájktörvényt. A gazdasági munkásokról és a gazdasági cselédekről szóló — más vonat-

kozásban magas szociális értékű — 1898 és 1907 évi törvények, kiváltképpen az aratósztrájkok elkerülése végett lényegükben sztrájktilalmat mondanak ki és az 1914 évi vasúti rendtartás — Roosevelt Tivadar elnök 1907 december 3-án az Egyesült Államok kongresszusához a vasúti munkaviszonyok tárgyában intézett üzenetének tartalmával megegyező elvi alapon — büntetendő cselekménnyé nyilvánította a vasúti sztrájkot. Egyébként 1904 évi belügyminiszteri rendelet mondotta ki, hogy „A szerződésileg elvállalt munkát mindenkinek teljesítenie kell, de mindenki szabadon határozhatja el, hogy bizonyos feltételek mellett munkát vállaljon-e el és senki olyan munka elvállalására nem kényszeríthető, melynek feltételeit kielégítőnek nem találja. A nagyipar viszonyai között ezen jog testet csak akkor ölthet a munkás számára, ha a munkaelvállalás megtagadását társainak mentől nagyobb számával egyetértőleg határozza el és munkafeltételeinek módosítására ilyen összebeszélés a mai gazdasági életnek jogos és törvényes eszköze, melytől a munkást megfosztani annyi volna, mint őt védtelenné tenni a munkaadóval szemben, magát a munkást azon jogától megfosztani, hogy munkába állást saját belátása szerint határozza el, szabad államban nem lehet...” (55.154/1904. B. M. rendelet). Ezt a hivatalos magyar álláspontot más rendelet is kifejezi, nevezetesen a kereskedelemügyi miniszternek 77.078/1914. sz. rendelete: „A munkásoknak azon törekvése, hogy minél kedvezőbb munkafeltételeket érjenek el, a gazdasági életnek olyan természetes jelensége, melyet megakadályozni avagy korlátozni nem lehet, sem nem szabad. Nem változtat ezín az sem, ha a munkások azon törekvésüket összebeszéléseken alapuló tömeges munkabeszüntetéssel iparkodnak elérni...” Ezek a legfontosabb magyar sztrájkjogi intézkedések.

A Miilerand-féle emlékezetes sztrájkjogi fogalmak átvételével találkozunk az igen részletes román sztrájkjogban az 1920 szeptember 5-i és 1932 október 16-i törvényekben, melyek szintén megkülönböztetik a törvényes sztrájk és a törvényellenes sztrájk fogalmát. A román rendezés a mezőgazdaságra és a 10-nél kevesebb munkavállalót foglalkoztató vállalatokra nem érvényes. Kifejezett a sztrájktilalom, kizárási tilalom a békéltető eljárás folyamán és a társadalom élete és a nemzetgazdasági érdek szempontjából legfontosabb, a törvényben részletesen felsorolt gazdasági keretekben. — Jugoszlávia szintén tilalmazza a sztrájkot (kizárást) a kötelező békéltető eljárás folyamán, de feltétlen tilalmat csak a katonai igazgatásban levő és a hadi érdekből fontos üzemekre korlátozza.

A termelő munka békéjét Csehszlovákia már az üzemben kívánta intézményesen biztosítani és pedig a nagyobb vállalatoknál, elsősorban a bányászatban üzemi tanács szervezésének kötelezővé tételével. Az üzemi tanácsok hatáskörébe tartozik a munka békéjének fenntartása, az állami munkavédelem és a kollektív munkaszerződések intézkedései végrehajtásának és az üzemi egészségügyi rendelkezések megtartásának ellenőrzése, továbbá a munka- és szolgálati viszonyok célszerű alakítása. Nagyvállalatoknál az üzemi tanács joga saját kebeléből tagokat küldeni a vállalat igazgatósá-

gába, felügyelő bizottságába, a vállalat kötelessége pedig betekintést engedni a vállalat mérlegébe, eredményszámlájába és összes számlakivonataiba. Figyelemreméltó, hogy az iparon felül üzemi tanácsokat kellett létesíteni a pénzintézeteknél, biztosító magánvállalatoknál és egészségáruházaknál is.

A jugoszláv poverenik intézmény alap gondolata szintén az üzem belső békéjének szolgálata. A mezőgazdaságon kívül a vállalatok munkásságának joga, hogy számához képest titkosan, megfelelő számú bizalmi képviselőt válasszon, akiknek feladata az üzem belső békéjének gondozása, közvetítés a munkaviszony kétoldali érdekeltjei között.

A termelő munka békéjének klasszikus intézményei a békéltető bizottság és a döntőbíróóság. Ezeknek hatáskörébe tartoznak az érdekviták, a munkaügyi bíróságok elé a jogviták.

Az egyéni érdekvitákban — a csehszlovák és a magyar iparjog szerint — az ipartestületek békéltető bizottságai illetékesek; a román jog szerint a munkakamara döntő bizottsága és — perfelvétel előtt — a munkaügyi bizottság elnöke; a jugoszláv jog szerint az üzemben a bizalmi képviselők, magyar felségjog alatt volt területen falun a mezőgazdasági idénymunkások vitáiban a falvanként szervezendő paritásos bizottság, különben a munkakamara.

A kollektív érdekviták fórumai paritásos döntőbizottságok az üzemi tanácsok működésével kapcsolatos vitákban, továbbá — kerületiek és központiak — az otthonmunka tekintetében, a bányászatban, a fémiparban és az építőiparban.

A magyar jog szerint munkásviszály esetében az egyeztető eljárás megindítása és az érdekeltnek az eljárásban való részvétele kötelező. Az iparfelügyelet mellett több kijelölt békéltető van, de nincs állandó békéltető bizottság. Kötelező, vagy fakultatív döntőbíróósági eljárásról nincsen jogszabály. A szórványosan előforduló súlyos viszályokban a kezdeményező és egyeztető tényezők a politikai és a gazdasági élet erős egyéniségei, akik az érdeklt felek összeműködésével formátlan eljárással készítik elő az egyezményt.

Á részletesen intézkedő román jog szerint a békéltető eljárás — a mezőgazdasági kivételével — minden munkaviszonyban kötelező, de állandó békéltető szervet a törvény nem létesít. Az eljárás megghiúsulása esetében *általában* a felek közös szabad elhatározásától függ, hogy döntőbíróóság előtt folytatják-e vitájukat, vagy sem. Ez tehát, általában, már nem kötelező. A döntőbíróósági eljárás megindítása — a békéltető eljárás sikertelensége esetében — azonban kötelező, ha olyan üzemet (vállalatot) érint a viszály, melyre vonatkozólag a törvény sztrájk, illetőleg kizárási tilalmat rendel el.

Jugoszláviában — a mezőgazdaságot kivéve — munkaviszály esetében a békéltető eljárás megindítása, a feleknek benne való részvétele kötelező. Megghiúsulása esetében az eljárást meg kell ismétetni. Ha ez is megghiúsul, vagy a viszály már korábban kitört, a vitában érdekelt felek döntőbíróóság elé vihetik az ügyeiket. A döntőbíróósági eljárás tehát fakultatív. A békéltető eljárás ered-

ménytelen meghiúsulása után akkor kötelező a döntőbíróági eljárás, ha a sztrájktilalom (kizárás tilalma) körében támadt a viszály.

Lényegét és nem intézményeit tekintve ipari békének szolgálata Romániában és Jugoszláviában megegyezik.

A békéltető eljárással kialakított egyezmények és a döntőbíróági határozatnak minden államban az a jogi természete, hogy azoknál a személyeknél, akikre hatályos, pótolja, vagy kiegészíti a szolgálati szerződést, tehát ennek tartalmává válik, bírói úton érvényesíthető és az ellenkező szerződéses megállapodás semmis, feltevé, hogy az alkalmazottra nem kedvezőbb.

A munkajognak — az ipari béke intézményeit alapozó — területén a társadalompolitikai fogalmaknak és eljárásoknak legmegfelelőbb és legrendszeresebb a kérdésnek román rendezése. Az ipari békebiztosítékok jugoszláv konstrukciója általában a románnak felel meg, de a szabályozás nem annyira egységes és rendszerező. A csehszlovák eljárás az üzemi tanácsok létesítésével az üzembe építi be a munkabéke vélt biztosítékát; egyébként az ügyet csak a termelés egyes szektoraiban (bányászat, fémipar, építőipar) szabályozza. A magyar jog — ipar és kereskedelem terén megelégedvén a társadalmi erőviszonyok, megokoltnak minősített, szabad alakulásának liberális értelmű elvi helyeslésével — mindkét fél gyakorlott társadalmi öntevékenységével számolva, tetszés szerint kiaknázható, de az államtól kevésbé előkészített és támogatott lehetőséget nyújt a közmegegyezés kialakításához.

Csehszlovákiánál az üzemi tanácsoktól, Magyarországnál az államhatalom szabadságát megbecsülő állásfoglalásától eltekintve, mindkét állam munkajoga — hanem is egyenlően — fogyatékos fejlettségének okát abban látjuk, hogy mindkét országban nagyfokú a tartózkodás az etatizmus szelleméből való (pl, kötelező döntőbíráskodás) megoldási módokkal szemben és mindkét országban már nagymúltú kétoldali szakszervezkedés via facti kialakította az ipari béke legfőbb biztosítékát, — a gazdálkodó társadalom önfegyelmét.

XV. A munka- és munkáskamarákról.

1. Azokban a dunai államokban, melyekben a munkásság szervezkedése a többiekhez viszonyítva kevésbé fejlett és az ország munkavállalóinak aránylag kis hányadát tömöríti, a törvényhozás kötelező jogi intézkedésekkel gondoskodott a munkásság érdekeinek intézményes formában való képviseléről. A munkakamara az a külön törvényen alapuló szervezet, mely illetékessége körében érdekelt munkaadókat és munkásokat a szociális paritás alapján azért tömöríti, hogy választott önkormányzati testületeik és végrehajtó szerveik útján elősegítsék a munkaadók és a munkavállalók rendezett együttélését, a termelő munka békéjét és közreműködjenek a közhatalmi munkavédelem és a kollektív munkaszerződések intézkedéseinek végrehajtásánál. A munkakamara tehát egy hivatás szervezete. A munkáskamara a munkakamarától lényegét tekintve abban különbözik, hogy a munkáskamarának csak munkavállalók a tagjai, minek következtében a munkakamarával azonos célok szolgálatában, mint a munkásság és pedig — a törvényben előírt kötelező kamarai tagság következtében — illetékességi területén az egész munkásság törvényes érdekképviselőként működik. Mindkét, intézmény tevékenysége kettős irányú: hivatalos érdekelttség a törvényhozás és a végrehajtó hatalom összes hatóságai előtt, ugyanakkor az üzemek, vállalatok irányában érvényesítője az állam munkajogának és az autonóm munkajognak. Nem feladatunk annak megítélése, hogy az ilyen kamarákat szervező törvényhozások elsősorban azért alkottak-e ilyen intézményt, hogy pótolják a munkásság szabad szervezkedésénél tapasztalható fogyatékoságokat, ilyen módon gondoskodva a kevésbé népes, erőtlén szakegyesületektől tökéletlenül és szakszerűtlenül kezelt feladatok helyes ellátásáról, vagy azért, hogy ezzel elősegítsék a munkajogi szabályoknak — fejletlen, erőtlén érdekképviselőket, szakegyesületek mellett — hiányos végrehajtását.

2. *A kérdésre vonatkozó legfontosabb jogszabályok.*

Romániában: a munkakamarák szervezéséről szóló 1927 április 14-i törvény és az azonos tárgyú 1935 április 25-i törvény.

Jugoszláviában a munkásvédelemről szóló 1922 február 28-i törvény (36—69 á) §-ok).

3. *A kamara tagjai.*

A román munkakamara (Camăra de Muncă) tagja az ipari, kereskedelmi (pénzügyi) vállalatoknál alkalmazott minden mun-

kás és magánalkalmazott. A mezőgazdasági munkások nem tartoznak a munkakamara kötelékébe. A munkavállalókon felül a kamara tagjai az önálló iparosok.

A *jugoszláv* munkakamara (*Radnicka Komora*) tagja volt az állam területén minden egyén, aki állandóan, vagy ideiglenesen szolgálati szerződés alapján testi, vagy szellemi munkaerejével, akár ellenérték fejében, akár tanulás céljából szolgálatot teljesített. A közjogi jellegű szolgálati viszonyban álló alkalmazottak nem voltak kamarai tagok. 36. §). Minthogy az 1922 évi munkásvédelmi törvény, amely a munkáskamarát szervezte, nem hatályos a mezőgazdaságra és mert a törvény 42. és 62. szakaszai értelmében munkáskamarai járulék fizetésére azok a munkavállalók kötelezettek, akik 18. életévüket betöltötték és betegség és baleset esetére szóló biztosítás kötelezettsége alá esnek, már pedig ezt a mezőgazdasági munkavállalókra nem terjesztették ki, — a munkáskamarának a mezőgazdasági munkások és magánalkalmazottak nem voltak tagjai.

4. A kamara szervezete,

A *román* munkakamara szervei: a közgyűlés, az igazgatótanács, továbbá a munkások, a magánalkalmazottak és az iparosok osztályai.

Az igazgatótanács a munkakamara elnökéből és a három osztály elnökéből, mint a kamara alelnökeiből áll. Az elnököt a közgyűlés titkos szavazással választja, az alelnököket az egyes osztályok tagjai választják. Az osztályok maguk is választanak minden osztály részére külön egy-egy igazgatótanácsot, mely csak az illető osztály ügyeit irányítja. A kamarai titkárok és tisztviselők közalkalmazottak. A kamarai titkárt a munkaügyi miniszter, többi tisztviselőjét és alkalmazottját a munkakamarai igazgatótanács nevezi ki, de kinevezésük csak a munkaügyi miniszter megerősítésével érvényes. A törvény a munkakamara munkáskategóriájába sorolja a vitathatatlanul munkásokon felül azokat is, akik munkaszerződés megkötése nélkül, de más személy rendelkezésére munkálatokat végeznek, még akkor is, ha a nyersanyagot és kellékeket maguk szerzik be. A magánalkalmazottak kategóriájába tartoznak a vitathatatlanul magánalkalmazottakon felül azok az orvosok, állatorvosok, gyógyszerészek, ügyvédek, mérnökök és építészek, akik valamely nem közintézménynél, vállalatnál foglalkoztatójuknak jövedelmező munkát végeznek és ezért havi vagy évi fizetésben, esetleg foglalkoztatójuk jövedelmében részesülnek. Az iparosok kategóriájába tartoznak mindazok, akik bármilyen fokú ipariskolai képesítéssel, vagy képesítő mesterbizonylattal rendelkezvén, ipart üznek, feltéve, hogy műhelyükben, illetőleg vállalatukban legfeljebb hét munkavállalót foglalkoztatnak és 10 H. P.-nál nagyobb elemi erejű gépi hajtóerőt nem vesznek igénybe.

Kamarai választói joggal csak az rendelkezik, aki 21. életévét betöltötte és legalább hat hónapja a kamara illetékességi területén lakik. Kamarai önkormányzati tisztségre csak az választható, aki

25. életévét betöltötte és osztálya választói névjegyzékében szerepel. A kamarai választás közvetlen és titkos.

A törvény 14 munkakamarai kerületet állapított meg azzal, hogy mindegyik központjába munkakamara létesül. Kamarai fiókot kell szervezni azokban a megyékben, melyeknek területén legalább 5.000 kamarai választójoggal rendelkező kamarai tag lakik. A munkakamarák országos egyesülete a munka szervezetének országos központja.

A munkakamaráról szóló törvény 43. szakaszának intézkedése szerint a munkaügyi minisztérium keretében az általános munkaügyi igazgatóság mellett Legfelső Munkaügyi Tanács létesül, a munka kérdésének szabályozására és a munkavédelmi intézkedések előkészítésére. A tanács elnöke hivatalból a munkaügyi miniszter, tagjai az állam részéről a társadalompolitikai és közgazdasági munkaköröket irányító miniszteri kiküldöttek, egyenlő számban a munkakamaráktól és a kereskedelmi és iparkamaráktól delegált munkaadók és munkavállalók, továbbá pártatlan szakemberek. A Legfelső Munkaügyi Tanács saját kebeléből állandó munkaügyi bizottságot választ, mely a munkaügyi miniszter kormányhatóságába tartozó általános munkaügyi igazgatóság véleményező szerve.

A *jugoszláv* munkáskamara legalább 30 és legfeljebb 60 tagból álló közgyűlése a munkáskamara legfőbb önkormányzati testülete. Tagjait titkosan és arányosan választották mindazok, akik kamarai illetéket voltak kötelesek fizetni. A közgyűlés tagjai közül elnököt választ és megalakítja alapszabályszerű önkormányzati szerveit, illetőleg szakbizottságait. Az állam területe nyolc munkáskamarai kerületre oszlott. Minden munkáskamara állami felügyelet alatt külön törvény alapján működő, jóváhagyott alapszabályokkal rendelkező önkormányzati testületnek minősült. Az állami felügyeletet a szociálpolitika minisztere a minden kamarához külön kinevezett miniszteri biztos útján gyakorolta.

5. A munka- és a munkáskamara hatásköre:

Romániában a munkakamara feladatköre:

a) tájékoztatja a közhatóságokat a munkásság, a magánalkalmazottak és iparosok helyzetéről; javaslatot tesz a munkaviszonyok és feltételek, továbbá az iparosok helyzetének javítása érdekében; tájékoztatja a közhatóságokat a munkapiacról, a társadalombiztosítás működéséről, a szakmai képzésről, a munkásegészségügyi intézkedések végrehajtásáról; véleményezi a munkaügyi vonatkozású tervezeteket és rendelet-tervezeteket;

b) a hatóságoknál szorgalmazza a munkaügyi vonatkozású jogszabályok teljes végrehajtását és közreműködik ennek ellenőrzésében;

c) véleményt nyilvánít a gazdasági élet tényezői vagy közhatóságok által tervezett vagy már létesített olyan intézmények tekintetében, melyek a munkások, a magánalkalmazottak és iparosok érdekeinek gondozását szolgálják;

d) elősegíti a munkaadók, a munkavállalók és az önálló iparosok közötti viszony javulását, kapcsolataik elmélyülését;

e) az egyéni szolgálati, a tan- és a kollektív munkaszerződéseket nyilvántartja és állandó kapcsolatot tart fenn tagjainak szakmai egyesületeivel;

f) a közhatóságokkal és magánosok szervezeteivel együttműködik a munkavállalók és iparosok helyzetének javítását szolgáló eljárásokban, bizottsági tagokat küld ki az ipar- és kereskedelmi, valamint a mezőgazdasági kamarák igazgatóságába, a közületek tanácsaiba és bizottságaiba;

g) saját kezdeményezéséből statisztikai adatokat gyűjt, tanácskozmányokat rendez, az ügykörébe tartozó kérdésekről monográfiákat készít és elősegíti a közhatóságoknak és közintézményeknek ilyen irányú tevékenységét;

h) pártolja, támogatja, vagy sajátjaként megvalósítja a munkások, magánalkalmazottak és iparosok gazdasági, szociális és kulturális színvonalának emelését célzó intézményeket; — védelmezi tagjait a bérfizetések elmaradásából, vagy pontatlanságából és a kollektív munkaszerződések intézkedéseit sértő cselekményekből eredő károkkal szemben;

i) a munkaügyi miniszter elé évenként jelentést terjeszt a kamara működéséről és a munkajogi intézkedések végrehajtásáról.

Amíg Romániában alkotmányos élet volt a munkakamarák közösen négy szenátort választottak.

A *jugoszláv* munkáskamara „a munkások és magánalkalmazottak osztályképviselőként” (1922-i tv., 36. §.) járt el és ebben a minőségben hatáskörébe tartozott:

a) a munkaviszony szabályozásánál a hatóságok részére javaslatok, véleményes jelentések készítése;

b) kezdeményezés és az észleltekről jelentés a munkásbiztosítás, a munkapiac, a munkáslakások, a munkásjólét, a munkásság élelmezési helyzete, kulturális viszonyai, a szakmai továbbképzése és művelődése ügyében;

c) az ipar és a kereskedelem támogatására irányuló közintézmények létesítésénél véleménynyilvánítás, ha ez munkásérdekeket érint;

d) kollektív munkaszerződések előkészítésénél közvetítés, az érdekek egyeztetése;

e) a munkaviszályban érdekelt munkaadók és munkavállalók előzetes hozzájárulásával békéltető eljárás szervezése és vezetése;

f) az illetékességük területén működő munkaadói és munkavállalói szakegyesületek nyilvántartása;

g) munkaközvetítő irodák szervezése (az 1927 április 13-i törvény alapján);

h) közreműködés a munkafelügyeletben (az 1927 április 11-i törvény alapján);

i) a tanoncszerződések nyilvántartása (az 1936 április 29-i törvény alapján).

6. *A munka-, illetőleg a munkáskamara szerepe a munkaügyi igazgatásban.*

A román munkakamara törvényes hatáskörében eljárva részt vesz különböző munkaügyi intézmények működésében:

a) a munka felügyeletnél: a munkafelügyelők üzemi ellenőrző szemléjüknél a munkakamara kiküldöttei is közreműködnek (1927 április 13-i törvény 2. és 3 §-ok és az 1934 április 30-i törvény, 3. §-a);

b) a munkaközvetítésnél: a munkaközvetítő hivatalok működésének tanulmányozása és a munkaügyi miniszternek évenként adott tájékoztatás a munkaközvetítéssel kapcsolatos megfigyelésekről (1934 április 30-i törvény, 3. §.);

c) a tanoncüggyel összefüggésben a munkakamara beiktatja a tanszerződéseket, előzetesen azonban felülvizsgálja, hogy rendelkezései megfelelnek-e a hatályos törvényi intézkedéseknek és a munkafelügyelővel a tanviszonyban (1936 április 30-i ipartörvény, 24. és ezt követő szakaszai);

d) a pályaválasztási tanácsadásnál a munkakamara ott, ahol ilyen intézmény már létezik, megfigyeli ennek működését és észleleteiről évenként jelentést tesz a munkaügyi miniszternek;

e) a társadalombiztosításnál: kiküldöttjei útján közreműködik az Országos Munkásbiztosító Pénztár vezetésében;

f) a kollektív szerződések ügyével összefüggésben a kollektív munkaszerződéseket beiktatja; ezeket a szerződéseket keltüktől számított 15 napon belül a hely szerint illetékes munkakamarához kell benyújtani, — beiktatásuk ténye érvényességük alaki feltétele; ellenőrzi a kollektív munkaszerződések intézkedéseinek végrehajtását (1929 április 5-i törvény, 107. §.);

g) a munkaidő rendezésével összefüggésben kiküldi az ebből a célból szervezett paritásos bizottság munkakamarai tagjait, nevezetesen: a magánalkalmazottak osztályától és a munkások osztályától választott két-két tagot (1936 április 29-i törvény, 209. §);

h) a döntőbírósi eljárással és a békéltetés ügyével összefüggésben: a döntőbírósi eljárás a munkakamara keretében folyik, bár maga a döntés a munkaügyi bíróság, illetőleg — magasabb fokozatokon — a tábla és a Legfelső Semmitőszék hatáskörébe tartozik;

i) a munkaügyi bíráskodással a munkakamara összefügg, mint-hogy a munkaügyi bíróság — ott ahol külön szakbírósgként megszervezték — a munkakamaránál ennek keretében működik. (1933 február 15-i törvény, 1. §.)

A *jugoszláv* munkáskamara — hatáskörében eljárva — résztvett különböző munkaügyi intézmények működésében:

a) a munkaközvetítésnél: a munkáskamara a hatósági munkatőzsdék önkormányzatába tagokat választott (1938 január 1-i rendelet-törvény, 20—26. §§);

b) a tanoncüggyel összefüggésben: a munkáskamara egyik feladata a tanviszony alakulásának ellenőrzése;

c) a kollektív munkaszerződések megkötésénél az érdekelt felek előzetes hozzájárulásával a munkáskamara közvetíthet és egyeztetethet (1922 évi munkásvédelmi törvény, 37. §. 4. pont);

d) a legkisebb munkabérek megállapításánál a munkáskamara közreműködik, ha a bánnál az érdekeltek ilyen bérmegállapítást kezdeményezik (1937 április 15-i törvény, 3. §.);

e) a munkáslakásépítés és a társadalomegészségügy rendezésénél közreműködnek, minthogy az illetékes hatóságok kötelesek minden olyan törvény- és rendelettervezet vagy szabályalkotás tekintetében a munkáskamarát véleménynyilvánításra felhívni, amely a munkavállalók érdekeit közvetlenül érinti.

A tárgyalt államok közül legfejlettebb és legátfogóbb szakszervekedéssel bíró országokban, Csehszlovákiában és Magyarországon nincsenek sem munka-, sem munkáskamarák. — A román munkakamara az állam által szervezett munkaügyi önkormányzat az ipar és a kereskedelem körében, mely az államtól átruházott hatáskörben iparjogi hatósági feladatokat is ellát. Nem teljes értékű önkormányzat, mert vezetőinek kinevezése, választott képviselői alkalmazásának jóváhagyása az állam végrehajtó hatalmának, a munkaügyi miniszternek fenntartott jog.

Jugoszláviában a munkáskamara az 1922 évi munkásvédelmi törvény intézkedései szerint „a munkások és a magánalkalmazottak osztályképvisellete” az iparban és a kereskedelemben. A jugoszláv diktatúráig a munkáskamarába románál kevésbé korlátolt önkormányzattal, de törvényi intézkedésekkel kevésbé részletesen szabályozott hatáskörrel rendelkezett.

A román kamarának inkább a munkaügyi bíraskodással, az iparfelügyelettel, a békéltetéssel és döntőbíraskodással, a tanonccsüggel és a kollektív szerződések igazgatásával volt intézményesen biztosított kapcsolata; — a jugoszláv munkáskamarának elsősorban a munkaközvetítéssel és ennek révén a munkáslakásüggyel és a munkanélküliek segélyezésével.

XVI. A munkafelügyelet.

1. Egy állam munkavédelmi rendszerének értéke nemcsak munkajogi normáinak tartalmától és hatályuk kiterjedésétől függ, hanem a szabályokat sértő cselekmények esetében a sértett felek rendelkezésére álló jogorvoslatok lehetőségétől, tehát a munkaügyi bíraskodás intézményének értékétől is, de egyúttal az állam munkavédő akaratát érvényesítő munkaügyi közigazgatástól, — ennek szervei közül elsősorban a munkafelügyelet hatályosságától.

A Nemzetközi Munkaügyi Szervezet a munkafelügyelet tárgyában egyetemes értekezlet keretében nem készített elő egyetlen nemzetközi munkaügyi egyezményt sem, de 1923-ban elfogadott egy nemzetközi munkaügyi ajánlást, mely az eredményes munkafelügyelet feltételeit és alapelveit ajánlja a tagállamok figyelmébe,

2. *A kérdésre vonatkozó fontosabb jogszabályok.*

Csehszlovákiában az iparfelügyeletről szóló 47/1921. sz. törvény; — a 259/1924. számú, a magyar felségjog alatt volt magyar területre hatályos ipartörvény; — a bányafelügyeletről szóló 1934 július 31-i törvény.

Magyarországon: az ipari és gyári alkalmazottaknak baleset elleni védelméről és az iparfelügyelőről szóló 1893: XXVIII. t.-c. es ennek végrehajtási utasítása, a 13.469/1894. K. M. sz. rendelet; — az iparfelügyelői szolgálati utasítás a 17.001/1901. K. M. sz. rendeletben; — az iparra és a kereskedelemre vonatkozó munkafelügyeletről szóló 4430/1942. M. E. sz. rendelet; — a mezőgazdasági munkafelügyeletről szóló 133.456/1940. F. M. és az azt kiegészítő 193.014/1941. F. M. számú rendeletek.

Romániában az ipari és a kereskedelmi munkafelügyeletről szóló 1927 április 13-i törvény.

Jugoszláviában: a munkafelügyeletről szóló 1921 december 31-i törvény; — a munkafelügyeletről szóló 1941 március 12-i törvény; — a munkásvédelemről szóló 1922 évi törvény 108—119. §-ainak intézkedései; — a munkásbiztosításról szóló 1922 évi törvény 114—118. §-ainak intézkedései; — az általános bányarendészeti szabályok.

3. *A munkafelügyelet hatálya.*

Csehszlovákiában: az iparfelügyelő felügyelete alá tartozott minden ipar-, vagy gyárszerűleg folytatott üzem, tekintet nélkül

alkalmazottainak számára és arra, hogy elemi erővel hajtott gépet használ-e vagy sem.

Magyarországon a munkafelügyelés hatásköre kiterjed~”az 1884: XVII. t.-c, tehát az ipartörvény és novellái rendelkezéseinek hatálya alá eső minden üzemre és üzletre, továbbá az 1936: XVI. t.-c. hatálya alá eső közhasznú villamosművekre és vállalatokra, és mindezen üzemekben, vállalatoknál és üzletekben alkalmazott valamennyi munkavállalóra. — A mezőgazdasági munkafelügyelet hatásköre kiterjed a gazdasági munkásokra és napszámosokra, az erdei munkásokra és napszámosokra, a dohánykertészekre, a gazdasági cselédekre, a szegődményes gépészekre, a földművelésügyi tárca keretében házikezelésben végzett munkálatnál alkalmazott munkásokra és az 1912: XIII. t.-c. 13. §-a intézkedéseinek hatálya alá eső munkavállalókra.

Romániában a munkafelügyelet hatásköre kiterjed az iparban és a kereskedelemben, (ideértve a pénzügyeket is) alkalmazott valamennyi munkavállalóra, nevezetesen munkásokra, tanoncokra, gyakornokokra, segédekre és magánalkalmazottakra. — Az 1927 április 13-i törvény 1. §-a (2) bekezdésének intézkedése felhatalmazza a munkaügyi minisztert, hogy a munkafelügyelet hatályát az előbb részletezett munkavállalói kategóriákhoz tartozókon felül egyéb munkavállalói kategóriákra is kiterjessze. A munkaügyi miniszter nem élt ezzel a felhatalmazással, következésképpen a munkafelügyelet nem terjed ki a mezőgazdaságra.

Jugoszláviában a munkafelügyelet hatásköre kiterjedt minden ipari és kereskedelmi, továbbá közlekedési vállalatra, tekintet nélkül arra, hogy köztulajdonban volt-e vagy sem, kivéve a bányászüzemeket, az államvasutakat, és a mezőgazdálkodást. A bányászüzemekben a munkafelügyeletet a bányahatóság, az államvasutaknál pedig a felügyeleti jogot gyakorló kormányhatóság látja el. A munkafelügyelet érvényes volt minden munkavállalóra, aki a munkafelügyelet hatálya alá eső üzemben munkaviszonyban dolgozott.

4. A munkafelügyelet szervezete.

Csehszlovákiában a munkafelügyelet az általános közigazgatással, ennek iparhatóságaival karöltve működött az állami közszolgálat keretében. A harmadfokú iparhatóság, mely az iparfelügyeletnek nevezett munkafelügyeletet a szociális gondozás miniszterével egyetértésben irányította, a nagyipar-, kereskedelem- és kisiparügyi miniszter.

A 178/1934. sz. törvény intézkedett a bányafelügyeletről. Ennek központi szerve a közmunkaügyi miniszter kormányhatóságának keretében működő központi bányafelügyelőség volt, helyi szervei a bányakerületi bányafelügyelőség. A közmunkaügyi miniszter a bányafelügyelőhöz a bányakerületben alkalmazott minden ötezer bányász után egy-egy olyan bányászt jelöl ki, aki legalább 30 éves és legalább 5 esztendeje dolgozik a bányászatban. A bányafelügyelő és a melléje kijelölt bányászok bármikor jogosultak a bányüzemben minden berendezést megsemlélni.

A munkavállalók és egyéb kereseti foglalkozást űző személyek műszaki és egészségügyi védelmére a 60/1929. sz. kormányrendelet külön bizottságot létesített, mely a szociális gondozás minisztere mellett tanácsadó testületként működött. A bizottság 18 tagját a szociális gondozás minisztere nevezte ki, akik közül öt a társadalombiztosító intézeteknek, négy-négy a munkaadók és a munkavállalók szakegyesületei központjainak képviselője, öt tag pedig egészségügyi szakember. A bizottság elnökét és két alelnökét a bizottság tagjai választották.

A műszaki és egészségügyi szakbizottság javaslatokat készített a gépek és üzemi berendezések biztonsági intézkedéseire, a munka- és terhelési folyamat biztonságos módozataira, üzemi egészségügyi intézkedésekre, meglévő biztonsági és egészségügyi előírások módosítására, kiegészítésére és szigorítására vonatkozólag.

Magyarországon az ipari munkafelügyelet az állami közszolgálatban az iparügyi miniszter kormányhatósága keretében működik. Az Országos Ipari Felügyelőség létesülése az iparügyi tárca keretében volt az első jelentős lépés a társadalompolitikai követelményeket kielégítő munkafelügyelet felé. — A mezőgazdasági munkaviszonyok tekintetében illetékes gazdasági munkafelügyelet szervezetileg teljesen független az iparfelügyelettől és az állami közszolgálatban a földművelésügyi miniszter kormányhatóságának irányítása alatt működik. — Az iparügyi miniszternek a 4430/1942. M. E. sz. rendelet alapján jogában áll munkaügyi bizottságokat szervezni, melyekben hatósági vagy más érdektelen személy elnöklete alatt munkaadók és munkavállalók egyenlő arányban foglalnak helyet. A munkaügyi bizottságok a foglalkoztatási és általában a munkaviszonyokat helyszínen ellenőrizhetik. — A földművelésügyi miniszter a gazdasági munkaügyi szabályok végrehajtásának ellenőrzésére a gazdasági felügyelők mellé egy vagy több munkaügyi felügyelőt oszthat be. A mezőgazdasági munkaügyi felügyelők hatásköre a következő feladatokra terjed ki: a gazdasági munkavédelmi jogszabályok végrehajtásának és a gazdasági munkavállalók teljesítményének, továbbá az 1938: XII. t.-c. 17. §-a alapján esedékes társadalombiztosítási munkavállalói járulékok fizetésének ellenőrzése; — a középfokú hatósági gazdasági munkaközvetítői tennivalók ellátása; — a termelés zavartalanságának a munkaerőellátás szempontjából való elősegítése; — a legkisebb munkabérek megállapítására illetékes bizottság előadói és ügyviteli tennivalóinak ellátása; — egyes mezőgazdasági gépek használatára vonatkozó adatok gyűjtése és értékesítése; — a gazdasági munkavállalók érdekvédelmének gondozása.

A mezőgazdasági munkafelügyelőség munkaügyi feladatainak eredményes ellátása érdekében működési területén állandóan tanulmányozni köteles az általános gazdasági helyzetet, a gazdasági üzemek foglalkoztatóképességének alakulását és a gazdasági munkavállalók tényleges foglalkoztatásának mértékét, a munkabérek és a megélhetés költségeinek alakulását és a mezőgazdasági munkapiac helyzetét.

Romániában a munkafelügyelet a munkaügyi miniszter tárcájához tartozik. Központi szolgálata a munkaügyi miniszter kormányhatósága keretében működik, helyi szervei — a második világháború kitörésekor — 13 regionális munkafelügyelőség és a megyei munkafelügyelőségek. — A munkaügyi miniszter alá rendelt munkafelügyelet az ipar- és kereskedelemügyi miniszterhez tartozó iparfelügyeletről teljesen különválasztva működik. — Miként nincs román mezőgazdasági munkajog, mezőgazdasági munkafelügyeletet sem szerveztek.

Jugoszláviában a munkafelügyelet központja a szociálpolitika minisztere kormányhatóságának egyik ügyosztálya volt. Ennek bányászati szerve a bányászati hivatalnak közvetlenül a bányászati alá rendelt munkafelügyeleti osztálya. A munkafelügyelet bányászati szervei a bányászati gazdasági szerkezetére figyelemmel munkafelügyelői kirendeltségeket létesítettek. A munkafelügyeletről *szóló* törvény kötelezően előírja, hogy minden munkafelügyelőséghez elegendő számú munkafelügyelőt olyan összetételben osszanak be, hogy közöttük műszaki, jogi, közigazdasági és orvosi, egyetemi végzettséggel rendelkező szakértők legyenek.

5. A munkafelügyelet feladatköre.

A csehszlovák és a magyar ipari munkafelügyelet feladatkörébe tartozik a munkahelyeknek és a munkakörnyezetnek balesetelhárítási, üzembiztonsági és részben munkásegészségügyi szempontból való ellenőrzése, — a munkavédelemre vonatkozó munkajogi előírások megtartásának ellenőrzése, — ipari viszályok esetében békéltető eljárás kezdeményezése, benne való közreműködés, — a munkafeltételek alakulásának ellenőrzése és az illetékes kormányhatóság tájékoztatása a munkáltatási viszonyok, az üzembiztonsági helyzet és a munkafeltételek alakulásáról. A magyar iparfelügyelet kiterjed általában azokra az ipari telepekre, melyek elemi erőgépet használnak vagy legalább 20 alkalmazottat foglalkoztatnak, továbbá erre tekintet nélkül bizonyos iparok (1. tv. 17. §.) valamennyi üzemére és olyan erdei és mezőgazdasági iparok telepeire, melyek elemi erővel vagy gőzkazánal dolgoznak.

A magyar iparfelügyelet hatáskörébe tartoznak a következő munkavédelmi feladatok:

- a) a gyárvizsgálatok során ellenőrzik a munkavédelmi jogszabályok betartását; munkás- és balesetvédelmi, munkásegészségügyi és munkásszociális intézkedéseket tesznek;
- b) ellenőrzik a fizetett munkabért és a munkaidőt, a fizetett szabadságra vonatkozó rendelkezések betartását, a nők, a gyermekek és a fiatalok foglalkoztatását, a munkavégzés tilalmának betartását. Figyelemmel kísérik az üzemi baleseteket és részt vesznek az OTI-től tartott balesetvizsgálatokon;
- c) telepengedélyezési tárgyalásokon üzem létesítésénél megteszik a szükséges munkavédelmi intézkedéseket;
- d) ellenőrzik a külföldi munkaerők foglalkoztatását;

e) kivizsgálják a munkások panaszait és megfelelően intézkednek.

A román munkafelügyelet feladatai:

- a) állandó üzemvizsgálatokkal a munkavédelmi törvények végrehajtásának ellenőrzése;
 - b) a munkaadók és a munkavállalók közötti összhang elmélyítése, kollektív munkaviszályok esetében békéltető beavatkozás;
 - c) a szakmai egyesületekkel való kapcsolatok ápolása;
 - d) a hatósági munkaközvetítő szervekkel való együttműködés, a munkapiac tanulmányozása, ellenőrzése annak, hogy amíg belföldi munkaerő a munkafeladatra található, külföldi munkaerő az ország termelésében ne vegyen részt;
 - e) a munkakamarákkal való együttműködés a munkavédelem fokozása érdekében;
 - f) illetékességi területén a gazdasági és a szociális viszonyok alakulásának tanulmányozása, a vonatkozó adatok gyűjtése;
 - g) a munkavállalók szakmai és kulturális ismeretei fejlődésének figyelemmel kísérése és ösztönzése;
- lete, általában minden a munkavállalók érdekében létesült
- h) tanoncotthonok létesítésének kezdeményezése és felügyelete, általában minden a munkavállalók érdekében létesült patronáló, jótékonyági alapon működő intézmény ellenőrzése.

A munkafelügyelő köteles üzemlátogatásokat végezni. Jogában áll a munkavállalókat és tanukat négy szemközt kihallgatni, üzemlátogatásai során a munkakamara, valamint a szakmai egyesületek képviselőinek közreműködését kérni, vagy a szükséghez képest ezt kizárni.

A jugoszláv munkafelügyelet feladatkörébe tartozik az üzemek ellenőrzése a munkásvédelmi intézkedések megtartása és az üzem biztonsági berendezések megvalósítása szempontjából, a munkások lakások, illetőleg a munkásság lakásviszonyainak ellenőrzése és mindazok a tennivalók, melyeket a csehszlovák és a magyar iparfelügyelet feladatköréről szólva előadtunk.

Csehszlovákia megtartotta a Köztársaság alapítása előtti időben területén hatályban volt iparfelügyeleti rendszert, hatáskörét azonban kiterjesztette az összes ipar-, illetőleg szakszerűleg folytatott üzemekre és pedig az alkalmazottak számára és arra tekintet nélkül, hogy használnak-e vagy sem elemi erővel hajtott gépet.

Figyelemre méltó csehszlovák újítás az iparfelügyelet munkájának, de általában az üzemi egészségvédelem támogatására egy műszaki és egészségvédelmi szakbizottságnak, mint a szociális gondozás minisztere tanácsadó testületének létesítése a kétoldali érdekeltek, a társadalombiztosítási intézmények képviselőinek bevonásával.

Újabb magyar jogszabályok — érvényben hagyván az 1893-ban külön törvénnyel szabályozott iparfelügyeletet, — az iparügyi minisztert felhatalmazták a munkaviszonyok helyszíni ellenőrzésére is jogosult paritásos összetételű munkaügyi bizottságok szervezésére, a gazdasági felügyeletet pedig kiegészítették mezőgazdasági munkavállalók foglalkoztatási viszonyainak, munkapiacának és munkafeltételeinek ellenőrzése. Egyidejűleg mezőgazdasági szociálpolitikai tanács létesült a kormány tanácsadó testületeként az érdekeltek és pártatlan szakemberek arányos bevonásával.

A munkafelügyelet hatásköre Romániában és Jugoszláviában az iparra és a kereskedelemre korlátozódott. A munkafelügyeletnek a — nem egyszer egyoldalú — termelési érdekekből és szempontokból való megkötése és korlátozó hatása alóli felszabadítását jelentette Romániában a munkafelügyeletnek és az iparfelügyeletnek szervezetileg és személyileg teljes különválasztása, előbbinek a munkaügyi miniszter kormányhatóságába ágyazása, az utóbbinak az ipar- és a kereskedelemügyi miniszter hatáskörében meghagyása. — Jugoszlávia e téren még tovább ment: a szociálpolitika miniszterének kormányhatóságába illesztette, ennek egyik ügyosztályaként a központi munkafelügyeletet, ezzel biztosítván az iparfelügyelettől való különállását, minden báni hivatal keretében külön bányászati munkafelügyeletet létesített és kötelező rendelkezésként előírta a munkafelügyelet olyan személyi összeállítását, hogy minden munkafelügyeletnél — a kirendeltségek kivételével — működjön egy-egy műszaki, orvosi, jogi, közgazdasági egyetemi végzettséggel rendelkező szakértő felügyelő.

A munkafelügyeletnél is jellemző, hogy az ipar- és a munkafelügyelet célszerű különválasztását és az utóbbi modern szellemű szakszerű újjászervezését épen azok az államok rendelték el, melyeknek munkaadói általában az iparújszerű civilizációban az ipar rendezett életének még aránylag kevés hagyományát örökölhették és művelhették, az ország szervezett munkásmozgalmának pedig — a Balkánhoz tartozó területeken — rövid múltja és viszonylagos erőtlensége következtében nem volt elég súlya ahhoz, hogy szervezett erejével biztosítsa a munkavédelem szabályainak tényleges végrehajtását legalább az ipari üzemek világában. Ezek az államok tehát a társadalmak viszonyaitól kiváltott szükségszerű szervező funkciókat ellátva, a közhatalmi eljárások tökéletesítésével kívánták a gyakorlatban tényleg megvalósítani azokat a munkajogi szabályokat, melyeket kibocsátottak és amelyeknek érvényesítéséhez társadalmak öntevékeny élete, munkásmozgalmak erőtlenség bizonnyultak.

Nem ritka jelenség, hogy a társadalmi erők fogyatékos működése az a körülmény, mely a társadalom egységének fenntartása, vagy ahol ez hiányzik, megvalósítása érdekében gyorsabb tette és nagyvonalúbb alkotásra készíti a közösséget formában tartó központi hatalmat, az államot.

* * *

A négy dunai állam munkavédelmi rendezésének részletes megvizsgálásából és összehasonlításából levont következtetéseket és értékelő megállapításainkat munkák bevezető részében közöltük.

Der Arbeitsschutz in den Donauländern

von Prof. B. KOYRIG

In der reichen europäischen und amerikanischen Fachliteratur über den Arbeitsschutz finden sich Einzelfragen behandelnde wertvolle Monographien, internationale Ausgaben mit Übersichten über die wichtigsten Sozialeinrichtungen der verschiedenen Länder, weiters systematische Arbeiten solcher Fachgelehrter, die ihre grundsätzlichen und theoretischen Feststellungen auf die Analysierung und Bewertung der charakteristischsten Arbeitsschutzinstitutionen und sozialen Einrichtungen der einzelnen Staaten aufbauen. Monographien, die Einzelfragen der Sozialpolitik und des Arbeitsschutzes behandeln, vermögen infolge der Beschränktheit ihres Gegenstandes keine vollständige Übersicht über die Sozialeinrichtungen und das Arbeitsschutzsystem eines Staates zu bieten. Die mit wenigen Ausnahmen die Arbeitsschutzsysteme aller Kulturstaaten mehr oder weniger ausführlich bekanntmachenden Skizzen in den zusammenfassenden, nach der konventionellen Reihenfolge der Länder geordneten Ausgaben erleichtern zwar zweifellos die Orientierung darüber, welche auf den Schutz der Arbeit gerichteten Bestrebungen in den verschiedenen Staaten Wurzel gefasst und sich zu Rechtsinstitutionen entwickelt haben; indessen sind diese zusammenfassenden Ausgaben, da sie den von verschiedenen Regierungsstellen nach verschiedenen Gesichtspunkten und Systemen bereitgestellten Stoff keineswegs immer in entsprechender Einteilung und Zusammenstellung vermitteln, zur gründlichen Kenntnis und fachgemässer vergleichender Beurteilung der Arbeitsschutzsysteme der Staaten nicht geeignet. Arbeiten einzelner Fachgelehrter über Sozialpolitik und Arbeitsrecht heben aus den Arbeitsrechtsnormen und -Institutionen der Staaten in der Regel nur diejenigen heraus, die zur Darstellung der Methoden, der Technik bestimmter sozialer Bestrebungen geeignet sind. Im Rahmen ihres Gegenstandes exemplifizieren diese Fachgelehrten in der Regel mit den Arbeitsrechtsnormen ihres eigenen und jener Länder, die aus den aus der Weltwirtschaftsgeschichte bekannten Gründen den Schutz der Lohnarbeit in unserem Kulturkreis am frühesten ausgebildet, Jahrzehnte hindurch auf diesem Gebiet den übrigen Staaten ein Beispiel gewiesen und auch zwischen den beiden Weltkriegen die entwickelteste und aus langer Rechtsübung heraus erwachsene Form des Arbeitsschutzes aufgezeigt haben. So bleiben die Arbeitsschutzsysteme jener Staaten, die sich — zu wesentlichen Teilen aus in geopoliti-

sehen Tatbeständen, geschichtlichen Voraussetzungen und der internationalen Arbeitsteilung erwachsenden Gründen — erst im Laufe des letzten Menschenalters herausgebildet haben, vor der internationalen Öffentlichkeit im Dunkel der Unbekanntheit. Je stärker sich Europa aber integriert, umso bedeutungsvoller ist es, dass die am europäischen Leben gemeinsam interessierten grossen und kleinen Mächte durch von Einseitigkeit, Befangenheit und machtpolitischen Gesichtspunkten freie Arbeiten über einander, im besonderen über das innere soziale Leben der in einzelnen zusammenhängenden Teilen Europas auf einander angewiesenen Völker genau und umfassend unterrichtet werden. Für dieses Leben und für die dieses Leben ausrichtende, ordnende Herrschaftsform, den Staat, ist es aber sehr bezeichnend, welches Mass und welche Art in der Gesellschaft der Schutz der Lohnarbeit durch die öffentliche Gewalt hat, die die einzige Basis der Lebensmöglichkeit für die stets zahlreicher werdenden Gruppen der Gesellschaft ist. Objektive Orientierung über das innere Leben der Gesellschaften, die Bedingungen, Beschränkungen, Möglichkeiten der sozialen Arbeit kann nur eine parteilose Wissenschaftlichkeit geben, die unabhängig von jedem Gruppenegoismus und Machtanspruch nur die Erkenntnis der Tatsachen und Erscheinungen und die Durchsetzung der Wahrheit anstrebt. Darum ist die Erschliessung der im Leben des gleichen europäischen Raumes aufeinander angewiesenen Völker geltenden Arbeitssysteme und Arbeitsschutzmethoden, deren vergleichende Aufzeigung nach denselben Kategorien eine Aufgabe der Wissenschaft.

Diese Aufgabe, im vorliegenden Fall die Vergleichung der geltenden Arbeitsschutzsysteme der Donauvölker muss wahrgenommen werden, denn es lassen sich:

1. aus den zuletzt vor einem Jahrzehnt für die internationalen Arbeitswesen-Zusammenfassungen hergestellten kurzen und lückenhaften Skizzen die Arbeitsschutzsysteme der Donauvölker nicht erkennen;

2. In den wertvollen Ausgaben des Internationalen Arbeitsamtes, so besonders in der nützlichen Gesetzfolge ist zwischen den beiden Weltkriegen nur ein Teil der Arbeitsrechtsnormen der Donaustaaten erschienen.

3. In wissenschaftlicher Form hat man sich mit der Darlegung und Vergleichung der gesamten Arbeitsschutzsysteme der in Frage stehenden Staaten nicht befasst.

Bei der Durchführung unserer Aufgabe haben wir Fachliteratur und Hilfsbücher als Quellen nicht benützt. Das ganze aufgearbeitete Material wurde ausschliesslich aus den Gesetzen, anderen Rechtsregeln und dem Rechtssprechung der höheren Gerichte der vier Staaten entnommen. Es erleichterte unsere Arbeit, dass wir die Wirkungen der behandelten Systeme an Ort und Stelle studieren durften, wo sie in Geltung waren, und mit Unterstützung solcher Fachleute, die die Anwendung der Regeln des Arbeitsrechtes un-

mittelbar erfahren konnten. Hingegen prüften wir, in welcher Richtung und in welcher Beziehung Verfügungen auf Einzelgebieten des Arbeitsschutzes (z. B. des persönlichen oder materiellen Lohnschutzes, des Kündigungsrechtes) in Beziehung auf in anderer Richtung vorhandene Bestimmungen sich auswirkten und welches ihre relative soziale Bedeutung ist (im Rahmen der Sozialversicherung ζ. B. die relative Bedeutung der Bestimmung des Kreises der zur Versicherung Verpflichteten, der auf die anspruchsberechtigten Familienglieder, auf die Bedingungen der Leistungen bezüglichen Bestimmungen). Mit dieser Methode bereiteten wir vor, nach welchen Gesichtspunkten wir die Vergleichung der auf dem gleichen Gebiet des Arbeitsschutzes gültigen Rechtsregeln vornahmen. Nach dieser Methode analysierten wir alle Rechtsregeln des Arbeitsschutzes von grösserer oder geringerer Bedeutung in den vier Staaten bis auf ihre Elemente und verglichen in jeweils einem Punkt unserer Arbeit aus den Rechtsregeln der vier Staaten nur die jeweils korrespondierenden Elemente, d. h. die zum gleichen Zweck erlassenen, wiewohl inhaltlich vielfach abweichenden Normen und bewerteten sie in jedem Fall, wo die gleiche Frage von mehreren Staaten geregelt wurde. Es kam natürlich vor, so z. B. im Fall des Schutzes der Heimarbeit, dass von den fraglichen Ländern die Aufgabe des Arbeitsschutzes nur in einem einzigen gelöst wurde.

Im Verlauf unserer Arbeit erkannten wir, dass die einzelnen Staaten auf den verschiedenen Gebieten des Arbeitsschutzes in verschiedenem Mass vorangekommen sind; eine Erklärung dafür können wir, wenn auch nicht ausschliesslich, in der verschiedenen Gestaltung, Struktur der Gesellschaften sowie darin finden, dass die Gesellschaften im Lauf ihres Werden verschiedene Entwicklungslinien aufweisen. Daher hielten wir es für erforderlich, in der allgemeinen Einführung unserer Arbeit (Allgemeiner Überblick) die wirtschaftsgeschichtlichen Voraussetzungen bzw. den volkswirtschaftlichen Hintergrund der Herausbildung der Arbeitsschutzsysteme in den einzelnen Ländern zu schildern. Deren Kenntnis erleichtert nämlich das Verständnis des zwischen der Entwicklungsreife und der sozialen Bedeutung der Systeme aufscheinenden Unterschiedes wesentlich.

Da unsere Universität diese Arbeit nur innerhalb der Schranken gegebener finanzieller Möglichkeiten herausgeben konnte, ist auch der folgende Auszug eher eine kurze Zusammenfassung der Allgemeinen Übersicht überschriebenen Einleitung des Buches, als der ganzen Arbeit. Um den Gesamthalt der Arbeit anzuzeigen, veröffentlichen wir das Inhaltsverzeichnis am Ende des Buches dreisprachig und so auch deutsch.

Während der Gestaltung des gesellschaftlichen Lebens, entstehen zwischen Menschen und deren Gruppen nicht nur Verbindungen, sondern auch Spannungen, deren Verdichtung und Überhandnch-

men die Erscheinungen des gesellschaftlichen Zerfalls hervorrufen. Die Störungen des gesellschaftlichen Zusammenlebens und dessen sich vertiefende Krisen gefährden die Einheit der Gesellschaft, sowie auch die Stetigkeit ihres Bestandes. Das sich an die Abwendung der drohenden sozialen Krise knüpfende Interesse erfordert in solchen Fällen, dass der Staat seine wichtigste Aufgabe: — den Zusammenhalt und dadurch die Erhaltung des Gemeinwesens, stets als Organisierungsmacht erfüllt. Die in dieser Richtung und in diesem Sinne ausübende soziale Funktion des Staates, rief in den Donauländern diejenige Änderung hervor, die auf diesem Gebiete Europas, — im Kreise der Gesellschaft, beziehungsweise in der Wirtschaftsstruktur, sowie in der Aufschichtung und Qualität der öffentlichen Meinung, — durch den Geist und die Technik der industriellen Revolution hervorgerufen wurde.

Die unter der Wirkung der Industrialisierung vor sich gehenden Änderungen zeigten sich in der Existenz der im Donaubecken lebenden Völker nicht gleichzeitig, sowie auch nicht in gleicher Quantität und Qualität des Wirkungsgrades. Die zwischen dem Zeitpunkt, sowie dem Grad und der quantitativen Bedeutung feststellbaren Unterschiede, entstammen hauptsächlich der zielbewussten und folgerichtigen Durchführung einer umfassenden wirtschaftspolitischen Auffassung, die sich darauf richtet, dass eine wirtschaftliche Arbeitsteilung und eine organisierte Einheit in der Volkswirtschaft der fraglichen, teils nebeneinander, teil gemischt miteinander lebenden Völker entstünde. Diese Idee ist im Regierungssystem Maria Theresias, — die Erzeugung, sowie den Verbrauch Ungarns und der österreichischen Provinzen umfassende, einheitliche wirtschaftspolitische Konzeption. Um die Wende des XX. Jahrhunderts, zeigte sich auf diesem Gebiete interessierten Völkern, später auch in der gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Struktur, doch hauptsächlich zwischen den diesen entstammenden sozialen Fragen und Ansprüchen der nach dem Weltkriege selbständig gewordenen und sich von einander abschliessenden Länder, solche Unterschiede, die sich nur durch die Rolle, die von der einheitlichen reichs- und wirtschaftspolitischen Auffassung der Regierungssysteme Maria Theresias, den einzelnen Ländern und Provinzen vorgeschrieben wurde, erklären lassen.

Nach der grossen Verteilung der wirtschaftlichen Aufgaben nahm die gesellschaftliche Entwicklung der Völker auf dem Weg der von den Regierungen geförderten wirtschaftlichen Gestaltung verschiedene Richtungen an. Die Bevölkerungsdichte in unter- und Oberösterreich, sowie Böhmen und Mähren steigerte sich unter dem Einfluss der von den Staaten geförderten Industrialisierung. Infolge der sich in dieser Zeit ununterbrochen steigenden Produktivität der organisierten fabrikmässigen Arbeit, die jederzeit grösser ist als die der Landwirtschaft, erhöhte sich der Lebensstandard und damit die Verbrauchsmöglichkeit der Völker. Die gesteigerten Ansprüche sicherten neue Absatzmärkte und schufen damit neue, grössere wirtschaftliche Möglichkeiten. Diese Entwicklung der In-

dustrie und die damit verbundene Erweiterung und der schnellere Umlauf des Geldverkehrs, entwickelte neue Menschentypen und beschleunigte die Umschichtung der Gesellschaften. Zur wirtschaftlichen Entwicklung war Unternehmungslust und Freiheit unerlässlich. Persönliche Entschlussfreudigkeit, Unternehmungsgeist, Freiheit! Dort, wo diese drei Lebens Elemente zusammenwirkten, erscheint der moderne Bürger und bildet schon die kollektive Form seiner Type, „die bürgerliche Gesellschaft“. Dort, wo der Bürger als Unternehmer erscheint, um teils mit fremden Kapital, teils unter Masseneinsatz fremder Arbeit die von ihm erkannten wirtschaftlichen Möglichkeiten auszubeuten, dort erscheint der moderne Lohnarbeiter, und den kollektiven Charakter seines Schicksals erkennend bildet die sogenannte Arbeiterklasse.

In der industrialisierten Gesellschaft entstanden also neue Schichten, weil das damalige Proletariat bzw. die spätere Arbeiterklasse sich aus dem Kreis der „kleineren Leute“ herauschälte. Aus der Masse dieser sogenannten „kleineren Leute“ ging auch teils das Bürgertum hervor.

Die persönliche Initiative, die Unternehmungslust, und die wachsende Produktivität der Arbeit vermehrt und verbessert den Lebensunterhalt und bringt grosse Beweglichkeit in das Zusammenleben der Menschen, gestaltet und bildet ununterbrochen den allgemeinen Geschmack sowie den Gemeinschaftssinn und beeinflusst jede Beurteilung über Sinn, Ziele und Taten der Staatsgewalt.

Das ist die Gesellschaft am Wege der Industrialisierung.

Und die Gesellschaft der von der Industrialisierung verriegelten[^] in der Begründung ihrer wirtschaftlichen Zivilisation des 18. Jahrhunderts gehemmten und gelähmten Völker? Der langsame Verlauf der Entwicklung ihres Gemeinschaftslebens erregt den Anschein der Starrheit innerer Gesellschaftschichtung, die Produktivität der Arbeit ändert sich kaum, ihr Lebensstandard beharrt auf dem Grad der Armut, ihr Gemeinwesen mit kronischem Mangel kämpfend träumt nur von der Lösung grosser sozialer und kultureller Aufgaben. Und die von Zeit zu Zeit auftauchende persönliche Unternehmungsfreude wird schnell wieder ausgelöscht durch die sich ausbreitende Gleichgültigkeit bei dem Gedanken an das für unabänderlich gehaltene Leben in Not. Die Grundstruktur der Gesellschaft bleibt unverändert: die grossgrundbesitzende Oberschichte, der verarmte Landadel, die grosse Mehrheit der Besitzlosen und Soldaten, die Honoratioren und auf dem Lande der sein urwüchsiges Leben bewahrende Bauer, in den Städten die Handwerker und die meist zugewanderten, von verschiedenen rassischen Elementen durchsetzten Kaufmannschichten.

Das ist das Bild der von der natürlichen Entwicklung der Industrialisierung abgedrückten und mit Gewalt in ihre Vergangenheit versteiften Gesellschaft nach der Zeit Maria Theresias.

Die in der Gesellschaft tätigen lebendigen Kräfte entfalteten sich früher oder später aus dieser unnatürlichen Gebundenheit. Das

Leben geht seinen eigenen Weg. Das gleiche geschah bei den mitteleuropäischen Völkern, die im 18. Jahrhundert unter dem Absolutismus lebten, früher oder später erhoben sich die Völker aus dem die Gesellschaften bindenden „Proer ustes-Bette“ und bildeten mit ihrer natürlichen Kraft entsprechend ihrem Geist, Politik, Kultur und Wirtschaft aus. Aber der Weg, den die verschiedenen Völker machen mussten, war nicht von gleicher Länge und Schwere. Im Gegenteil, nach Schlesiens Verlust mussten Ober- und Unterösterreich, Böhmen und Mähren nicht gegen die durch den Absolutismus auferlegten wirtschaftlichen Bindungen kämpfen, sondern sie genossen auf Kosten der in dem gleichen Staatsgebilde lebenden Ungarn und Siebenbürgen alle Vorteile der einseitigen, wirtschaftlichen Unterstützung. Hingegen konnte Ungarn erst nach dem im Jahre 1867 erfolgten Ausgleich eine selbständige Wirtschaftspolitik treiben, nur im 20. Jahrhundert gewann sie dann das volkswirtschaftlich bedeutende Selbstbestimmungsrecht zurück, das sie im gesamten Staatsgebiet seit dem XVI. Jahrhundert nicht ausüben konnte.

Infolge der entworfenen politischen und wirtschaftlichen Tatsachen begann schon im 18. Jahrhundert in Unter- und Oberösterreich eine gesellschaftliche Differenzierung. Sie bildete auf diesem Gebiet im kommenden Jahrhundert eine besser entwickelte, industrialisierte, kapitalistische „bürgerliche Gemeinschaft“ aus, deren relativ hoher Lebensstandard von der grösseren Produktivität der industriellen als landwirtschaftlichen Arbeit bestimmt im Vergleich zu den östlichen Nachbarn ein grösseres nationales Einkommen begründete. In Ungarn hingegen setzte sich die Industrialisierung als volkswichtige Angelegenheit erst in den 40-er Jahren des 19. Jahrhunderts durch. Sie wurde wegen des für das Magyarentum zum Symbol werdenden Jahres 18⁴⁸ und des darauf folgenden neuen Absolutismus erst nach einer Generation später als in Österreich und Böhmen durchgeführt. Aber auch dann nicht in gleichem Masse wie dort, da es mit Österreich (Böhmen und Mähren inbegriffen) Ungarn zur selben öffentlich-rechtlichen Gebilde gehörte, und damit verfügte sie nicht über die Voraussetzungen einer selbstständigen Wirtschaftspolitik und zielbewussten Industrialisierung als eine selbstständige Notenbank für die Lenkung der nationalen Kreditorganisation, das dem Staatsgebiet entsprechenden eigenen Zollgebiet, mit der damit verbundenen unabhängigen Entschlussfähigkeit. Aus Ermangelung eines derart wichtigen wirtschaftlichen Selbstverfügungsrechtes konnte Ungarn noch vor dem 20. Jahrhundert, selbst nach dem Österreich-ungarischen Ausgleich im Jahre 1867, seine Industrialisierung in dem Masse nicht durchführen, wie es im Interesse der Vermeidung der massenhaften Auswanderung, zur völligen Beschäftigung und Hebung des Lebensstandards notwendig gewesen wäre. Im Vergleich zu Ungarn begann die Industrialisierung Böhmens und Mährens mit Jahrzehnten früher und wurde angespornt durch das aus Wien gelenkte süd- und mitteleuropäischen Kreditsystem. Die moderne Industriali-

sierung Altrumäniens und des Königreiches Serbien wurde von einer anderen Despotie, der damaligen ottomanischen Macht gehindert. Die Abschüttelung der Abhängigkeit Rumäniens und Serbiens vom ottomanischen Reich sind schon Ereignisse der Politik der heutigen Geschichte. In diesen Ländern waren die wirtschaftlichen Kräfte durch die politischen Ereignisse gelähmt. Wir sehen in der niedrigeren Bevölkerungsdichte und in der Anspruchlosigkeit der Bewohner sowie der Kapitalarmut der Volkswirtschaft den Grund, dass die Industrialisierung und die soziale Umformung hinter der ungarischen zurückblieb.

Die neuerliche Entwicklung der Industrialisierung der vier Donaustaaten bestimmte in erster Linie den Rahmen, in welchem die Arbeitsschutzgesetzgebung der Tschechoslowakei, Ungarns, Rumäniens und Jugoslawiens ausgebaut werden konnten.

Wir beschränken unsere Untersuchung auf diese vier Staaten. Wir wollen Österreich bei der vergleichenden Bewertung der Arbeitsschutzsysteme nicht beachten; denn infolge des im Frühjahr 1938 erfolgten Umbruches hörte seine eigene staatliche Rechtsordnung auf und in seiner Volkswirtschaft setzte sich immer mehr das deutsche Arbeitsrecht durch. Andererseits wäre nicht angebracht, den bis zur im Jahre 1937 akut gewordenen Staatskrise sich entwickelten österreichischen Arbeitsschutz und dessen arbeitsrechtlichen und sozialen Versicherungssysteme der übrigen Donauländern auf gleicher Linie zu behandeln. Bulgarien wurde noch in diesem Jahrhundert durch die von Westen her sich ausbreitende Welle des Industrialismus noch so leicht berührt (unter den dort im Jahre 1931f gezählten 6,077.939 Einwohnern befanden sich nur 169.128 Industriearbeiter und deren Mehrheit arbeitete in kleingewerblichen Betrieben), dass in seiner Gesellschaft jene tiefgreifend gestiegenen und strukturellen Veränderungen nicht zur Ausbildung gelangten, die die sozialen Fragen der fabrikindustriellen Gesellschaften und die neueren, damit zusammenhängenden sozialen Funktionen des Staates notwendigerweise auslösen.

Aus der Geschichte der Fabrikindustrie dieser vier Staaten, die wir in unserem Buch andeuten, geht hervor, dass der Industrialismus nicht nur in verschiedenen Zeiten sondern auch — wenigstens während der behandelten Jahrzehnte — in verschiedenem Masse die einzelnen Gesellschaften beeinflusste. Diese Feststellung möchten wir mit unseren Angaben veranschaulichen. Wir schicken voraus, dass wir die Angaben von Geldsummen darum auch in englischen Pfund angeben, weil die Angabe der Summen in der gleichen Währungseinheit den Vergleich erleichtert. Schliesslich benutzten wir für diesen Zweck deshalb englischen Pfund, weil in der Zeit der Formgebung der beobachteten Erscheinungen auf den Märkten noch immer die Londoner Auszahlung die allgemein anerkannte war.

Nationales Einkommen.

Land	Jahr	Nationales Einkommen zusammen			Pro Kopf fallendes Einkommen in der Geldeinheit des Landes	Pro Kopffallendes Einkommen in englischen Pfund
		Tausend in der Geldeinheit des Landes	Tausend englische Pfund	Zahl der Bevölkerung in Tausend Seelen		
Tschechoslowakei	1936	59,600.000 ¹	417.200	15.187	3.940 ²	27.58
Ungarn	1937	3,894.194	221.700	8.989	411 ²	24.66
Rumänien	1937	174,954.600 ³	262.450	19.646	8.956 ⁴	13.36
Jugoslawien	1937	44,140.000 ⁵	203.080	15.400	2.889 ⁶	13.19

¹ Die Provinzen des österreichischen Kaiserreichs Böhmen, Mähren und Schlesien im Zusammenhang mit der Angabe des Jahres 1913.

Quellen: österreichisches Statistisches Handbuch 1914, Wien, 1916.

Stat. Handbuch Cechoslovakischen Republik 1938. Prag, 1938.

Société des Nations, Monnaies et Banques 1937/³⁸. Volume I, Aperçu de la situation monétaire, Genève, 1938.

² Angabe des Jahres 1910.

³ Die Angabe des Jahres 1913 bezieht sich auf Altrumänien.

⁴ Infolge der Veränderung der landwirtschaftlichen Krisen und des Wechselkurses.

Quellen: ausser dem angegebenen Genfer Verlagswerk „Statistisches Jahrbuch für Rumänien“ 1922., 1930., 1937/38., Bukarest.

⁵ Das Einholen der Angaben scheiterte unter den gegebenen Umständen.

Die Änderung der Bevölkerungsdichte drückt die Industrialisierung nicht aus; denn in diesem Teil Europas verhindern die aus dem ersten Weltkrieg folgenden wichtigen Veränderungen und demographischen Verschiebungen der Staatsräume, die Erkennung der Bevölkerungszunahme durch die Industrialisierung. Aber die Angaben über die Dichte der Bevölkerung sind deshalb notwendig, damit wir mit ihrer Hilfe die in den einzelnen Staaten bestehenden Unterschiede zwischen der allgemeinen Bevölkerungsdichte und der industriellen Bevölkerungsdichte darstellen, aus denen in erster Linie folgt, dass in den besprochenen Staaten die sozialen

Fragen und auf diese antwortende Regierung Schaltung en je nach Gesellschaften verschieden sind. Die unteren Angaben der Bevölkerungsdichte tragen zur Charakterisierung der einzelnen Gesellschaftskonstitutionen bei, die wichtig sind, weil — wie beim menschlichen Organismus — auch in der Gesellschaft von ihrer Konstitution die richtigen Heilmittel der bestehenden organischen Übel abhängen, wie die Richtung und das Ausmass des Arbeitsschutzes und die Technik seiner Anwendung.

Bevölkerungsdichte in den Donauländern.

	1913	1930	1937
	in tausend englischen Pfund		
Tschechoslowakei¹	200.451	441.210	507.460
Ungarn	251.134²		168.659
Rumänien³	21.292	67.808	18.019⁴
Jugoslawien⁵			

¹ Provinzen des österreichische» Kaiserreichs Böhmen, Mähren und Schlesien im Jahre 1910.

² Ohne Kroatien.

³ Im Jahre 1910 Altrumänien, im Jahre 1930 Gross-Rumänien.

⁴ Im Jahre 1910 Königreich Serbien.

Wie aus alldem hervorgeht, beschleunigte sich das Tempo der Industrialisierung in Rumänien und Jugoslawien nach der Landwirtschaftlichen Krise der 30-er Jahre, deren Erfolg für die Bevölkerungsdichte nur durch die späteren Volkszählungen festgelegt werden können. Es ist auffallend, so bei der allgemeinen, wie auch bei der industriellen Bevölkerungsdichte der Tschechoslowakei, als eines industrialisierten Landes, von den anderen Ländern abweichende Gesellschaftsstruktur, die sich zuletzt industrialisierenden Rumäniens und Jugoslawiens Ähnlichkeit der Bevölkerungsdichte und ihrer gesellschaftlichen Grundstruktur, und letzten Endes Ungarns Bevölkerungsstruktur, die weder landwirtschaftliches, noch industrielles Gepräge hat.

Ausser den bisher bereits angeführten —, können wir noch mit einigen Angaben beleuchten, auf welchem verschiedenem Grund, nach dem Weltkrieg, die Sozialpolitik und in ihrem Rahmen das Arbeitsschutzsystem der behandelten Länder aufgebaut ist. Die Zahlenangaben entsprechen immer dieser Länderreihenfolge: Tschechoslowakei, Ungarn, Rumänien und Jugoslawien. (Auf die Begründung dieser Reihe kehren wir noch zurück.)

Verhältnis der Industrie- u. Bergwerkbevölkerung zur Gesamtbevölkerung im Jahre 1921.

37.7% 20.6%⁰ 9.4%² 9.9%

*Die auf das Mass der Industrialisierung charakteristische
Eisenbahndichte.*

Auf 1000 Km² fallende Eisenbahnstrecke (1910):

119.5	65.4	26.2	16.7 Km.
74.3 *	40.6	16.3	10.4 englische Meilen.

¹ In Bezug auf Ungarn geben wir, die sich auf das Jahr 1920 beziehenden Angaben bekannt.

² Bezüglich des, in den Pariser Friedensverträgen für Rumänien bestimmten Gebietes, sind nur aus dem Jahre 1930 stammende Angaben bekannt.

³ österreichisches Statistisches Handbuch für die im Reichsrat vertretenen Königreiche und Länder. XX. Jahrgang, 1901. Wien, 1902. S. 298.

Statistisches Handbuch der Cechoslovakischen Republik, I. Prag. 1920. S. 68.

Statistisches Handbuch der Cechoslovakischen Republik, II. Prag, 1925. S. 291.

Statistisches Jahrbuch der Cechoslovakischen Republik, Prag. 1938. S. 122.

Ungarisches Statistisches Jahrbuch 1900. Neue Folge VIII. 1901. S. 219.

1910..... XVIII. 1911. S. 213.

Ungarisches Statistisches Jahrbuch 1912—1922. Neue Folge XXVII—XXX. 1925. S. 114.

Anuarul statistic al României — Annuaire statistique de la Roumanie, Bucuresti, 1904. S. 327.

Anuarul statistic al României — Annuaire statistique de la Roumanie, Bucuresti, 1912. S. 258.

Anuarul statistic al României — Annuaire statistique de la Roumanie, Bucuresti, 1922. S. 115.

Institutul Central de Statistică. Anuarul statistic al României 1939. si 1940. S. 522.

Statisticki Godlgnjak Kraljevine Srbije. — Annuaire statistique de la Royaume de Serbie. Cinqüieme tome. Beograd—Belgrade. 1904. S. 297. XIII. 1909/1910. S. 487.

Kraljevina Jugoslavia. Statisticki godišnjak. — Royaume de Yougoslavie. Annuaire statistique. Knjiga. I. Beograd, 1932. S. 194. Livre, IX. 1938/39,

*Eisenbahndichte im Jahre 1939. (bezügl. der Tschechoslowakei
im Jahre 1938).*

96.8 ⁴	86.7	38.6	38.7 ¹ Km.
60.2	53.9	24.0	21.1 englische Meilen.

¹ Infolge des Anschlusses zur Republik, meldet sich in den unter ungarischem Hoheitsrecht gewesenen, mehr land- und waldwirtschaftliches Gepräge tragenden, verhältnismässig niedere Eisenbahndichte zeigenden Gebieten, der Rückfall.

Aus all diesen Angaben geht hervor, dass die Tschechoslowakei eine Industriegesellschaft ist, dass Ungarn ein durchgängliches — Rumänien und Jugoslawien ein im Begriffe der Industrialisierung, doch noch den Charakter der landwirtschaftlichen Gesellschaftsstruktur tragendes Gepräge zeigte, al die nach dem ersten Weltkriege folgende Fabrikindustrialisierung dem Staate die erstrangige Aufgabe: — der Einheit der Gesellschaft mit Sozialpolitik und in ihrem Rahmen mit erhöhtem Arbeitsschutz zu dienen, — auferlegte.

Die Raumgewinnung der Maschine löste in den Gesellschaften neue soziale Probleme aus, und die Staaten mussten die neuen sozialen Ansprüche befriedigenden Antworten finden. Zwar bereicherten sich die Völker infolge der Industrialisierung, doch auch bei den Völkern der Donauländer machte sich die Lockerung der inneren Einheit als spezifische Erscheinung der industrialisierten Gemeinschaften bemerkbar. Aber diese Lockerung wird gefährlich, wenn der Staat der Überhandnahme der Auflösungskräfte nicht rechtzeitig vorbeugt. Im Leben der industrialisierten Gesellschaft taucht die Schwächung des Zusammengehörigkeitsgefühls auf, der Motiv dessen ist, dass die am Anfang der Industrialisierung für natürlich gehaltene Erweiterung des Wirtschaftsystems stufenweise aufhört, welche ehemals die Illusion erweckte, als ob das Streben nach Gewinn, gleichzeitig auch moralischen Wert besitze, weil es eine, die Basis der Volksbeschäftigung anregende Haltung zeigt. In der Biriheit des unproblematischen Glaubens an den Fortschritt, wurde in den Menschen das Gefühl mächtig, dass sie gemeinsamen und identischen Zielen dienen und wenn sie durch ihr Streben Vorteile erreichen, diese zugleich auch der Gemeinschaft wohlthätig sind.

Mit dem Verschwinden des auf allen Gebieten in den unbedingten Fortschritt gesetzten Glaubens, hört das zusammenhaltende Gefühl, selbst in der s. g. „bürgerlichen Gesellschaft“ almählich auf. Je schwächer das Bewusstsein der Zusammengehörigkeit ist, umso dringender wird die Aufgabe des Staates, als jener organisatorischen Macht, die zur Aufrechterhaltung der Gesellschaft berufen ist, mit zusammenhaltenden Institutionen und durch, für die Staatsbürger allgemein geltenden Regeln, all das zu ersetzen, bzw. zu erzwingen, was sonst, — dort wo es noch vorhanden ist, — aus dem lebendigen Zusammengehörigkeits- und Verantwortungsgefühl erfolgen würde. Deshalb wurde in stets grösserem Masse zur sozialen Funktion des Staates die Förderung der geordneten gesellschaftlichen Zusammenarbeit durch Beschränkung der Privatautonomie der Übermächtigen, durch die Ausbildung der sozialen Parität der im Arbeitsverhältnis interessierten und durch den Arbeitsschutz überwiegend oder ausschliesslich von ihrer Arbeit lebenden Personen immer wichtiger.

Durch die Fabrikindustrialisierung entstanden grosse Arbeitsmengen. In der politischen Struktur begann eine Verschiebung des Schwerpunktes. Dies beeinflusste das Verhalten der öffentlichen Macht. Um die Wende des Jahrhunderts lag in der Wirtschaftspolitik des Staates das Hauptgewicht in dem Fortkommen und Gedeihen der Produzenten, dagegen, infolge der Entstehung grosser Arbeitermassen, wurde der Wohlstand der „Arbeitenden zu einem der wichtigsten Ziele der Staatsführung.

Diese Zusammenhänge und Überlegungen bewegten die Lenker der Donauvölker, — ohne Rücksicht auf Weltanschauung und politische Einstellung, — zur sozialpolitischen Aktivität, und der Staat wurde, um die gefährdete Gleichgewichtslage der Gesellschaft mit seiner Übermacht aufrecht zu erhalten, zum Schutze der Arbeit

veranlasst. Charakteristisch für die Erkenntnis der sozialen Veränderungen und Forderungen der Donauländer ist, die in der Zeit der Jahrhundertwende im Parlament verklungene Äusserung des am konservativsten gehaltenen ungarischen Staatsmannes, Graf Stephan Tisza: „jajwohl, ich erkenne, dass die Arbeiterfrage bereits auf der ganzen Linie aufgeworfen ist, doch geschieht dies nicht durch diesen Gesetzentwurf, sondern durch jene Tatsache, dass bei uns eine Industrie, ja eine Grossindustrie im Entstehen ist, nun wird aber überall auf der ganzen Welt, wo Grossindustrie vorhanden ist und wo sich eine Arbeiterklasse zu bilden beginnt, die Arbeiterfrage von dem Leben selbst gestellt, wer aber dies nicht selbst erkennt, gleicht dem Strauss, der den Kopf in den Sand birgt“

In den Donauländern warf also die Fabrikindustrialisierung selbst mit fortwährend steigender Kraft die Arbeiterfrage auf. Der Staat beantwortete dies mit dem Ausbau des gesetzlichen Arbeitsschutzes.

* * *

Bei der Schilderung des Arbeitsschutzes des wirtschaftlichen Hintergrunds in den Donauländern, erklärten wir bereits weshalb die Arbeitsschutzfrage Österreichs und Bulgariens gemieden wird, und wir uns blos auf den Vergleich der Arbeitsschutzsysteme der Tschechoslowakei, Ungarns, Rumäniens und Jugoslawiens beschränken. Um Missverständnisse zu vermeiden betonen wir, dass wir mis hier nicht mit der Ausführung und Erwägung der ganzen Gesellschaftspolitik dieser vier Staaten befassen. Zur Beschränkung unseres Problems zwingen uns zwei Gründe. Den einen enthält der Gegenstand der Gesellschaftspolitik, der sowohl die Gesellschaftsorganisation, wie auch die Mittelstandspolitik, den Bauernschutz und das Arbeitsschutzproblem im engsten Sinne, umfasst. Wer die Gesellschaftspolitik eines Staates zu bewerten wünscht, ist nicht nur zur Analisisierung der Rechtsgebung, sondern auch zur Erwägung des nationalen Lebens und des Gebahrens der politischen Faktoren verpflichtet, ferner muss er auch die Zielsetzung, die Kraft und die Leistungsfähigkeit der sozialen Bewegungen dieser Länder beurteilen. Wer sich nun dieser Sache annimmt, der kann sich auch vor dem Erschliessen all der, mit der allgemeinen Politik des Staates zusammenhängenden Erscheinungen nicht verschliessen. Bei der Lösung dieser Aufgabe wird der Forscher unwillkürlich auf die politische Wertschätzung und gezwungenermassen auf subjektive Werturteile gedrängt, ungeachtet dessen, dass unter den gegebenen Umständen, die Aufgabe in obiger Auslegung, nicht gut gelöst werden kann. Der andere Gesichtspunkt, der zur Einschränkung unseres Gegenstandes zwingt, ist der zweifelhafte Umstand, dass wenn unsere Beobachtung sich nur auf die Arbeitsschutzsysteme beschränkt, können diese auch unter den gegebenen Verhältnissen mit Erfolg verglichen werden. Der Arbeitsschutz des Staates offenbart sich in Normensystemen, ihr Vorhanden-, oder Nichtvorhandensein ist unbestreitbar, das Material ist kontrollierbar und die Rechtsregeln wieder spiegeln den Gesell-

schaftsbedarf, die Auffassung der Staatsleiter. Wenn wir die Aufgabe des Vergleiches zwischen den Arbeitsschutzregeln übernehmen, muss unser Gegenstand noch weitgehenderen Beschränkungen unterworfen werden. Einerseits in Anbetracht der Personen: hier wollen wir nur den Arbeitsschutz der in der Privatwirtschaft beschäftigten Angestellten beurteilen. Zweitens in Anbetracht der Objekte, beschäftigen wir uns nur mit Gegenständen des autoritären Arbeitsschutzes. Dadurch fällt also, der vom autonomen Arbeitsrecht geregelte Arbeitsschutz aus dem Bereich unseres Interesses.

Unsere weitgehendsten Bemühungen auf Objektivität, warfen die Frage auf: in welcher Reihenfolge sollen wir uns mit dem zum Untersuchungsstoff gemachten Rechtsmaterial beschäftigen? Letztere ist eine zusammengesetzte Frage, die aus folgenden Elementen besteht: wird über die bereits getroffenen Massnahmen in der Reihenfolge der verteidigten Personen, oder in Reihenfolge der Aufgaben verhandelt, — in welcher Reihenfolge werden die Fragen behandelt, wenn bereits entschieden ist, ob wir bei der Gruppierung des Stoffes, das Rechtsmaterial nach Personen, oder nach dem Ziel, der Verteidigung klassifizieren, — in welcher Reihenfolge sollen wir uns im Rahmen der Behandlung einer Frage, mit den Arbeitsrechtsnormen einzelner Staate beschäftigen?

Die Frage der Reihenfolge hätte eventuell — mit rationaler Begründung — auf allerverschiedenste und in subjektivster Art und Weise entschieden werden können. Doch wurde letzteres unterlassen, da wir als Bürger eines an dem Vergleich interessierten Staates, jeden Anschein vermeiden wollten, als ob wir bei der Feststellung der Reihenfolge der Länder oder bei Auswahl der Methode unserem eigenen Land irgendwelche Begünstigung zu ermöglichen versuchten. Eben deshalb bei der Überlegung wandten wir die Reihenfolge an, die in den Kodifikationsarbeiten des Internationalen Arbeitsamtes in allgemeinen Gebrauch war. Sowohl bei der Gruppierung des Materials, wie auch bei der Festsetzung der Reihenfolge der Gegenstände und schliesslich die der Staaten, verfolgten wir genau den Aufbau und die Einteilung des in der Ausgabe des Internationalen Arbeitsamtes, in Montreal, vom Jahr 19Jfl erschienenen internationalen Arbeitskodexes, 1989." Die Reihenfolge der Staaten folgt auch aus der Unterhandlungsart des Kodexes. Diese Reihenfolge entspricht übrigens auch der zeitlichen Aufeinanderfolge der Raumgewinnung der modernen Industrialisierung in den Donauländern. Unser Verfahren diente auch der Zweckmässigkeit, weil dadurch das gleichzeitige Studium und das Vergleich der Normen des Internationalen Arbeitskodexes und unserer Arbeit erleichtert wurde. Es kommt selbstverständlich vor, dass manche Fragen entweder im Kodex, oder in dem von uns behandelten Rechtsmaterial nicht vorkommen. In diesem Falle, so zum Beispiel in den kollektiven Arbeitsverträgen des Kindererziehungszuschusses und der Arbeitskammer, wurden die Fragen dort behandelt, wo diese im Kodex nicht geregelten Fragen, im Sinne des sach-

lichen Zusammenhanges, in dem entsprechenden literarischen Orientierungsteil des Kodexes enthalten sind. Auf dieser Stelle antworten wir schon im voraus denjenigen, die den von uns angewandten Vorgang mit Kritik empfangen würden, dass wir bei der Bewertung der Rechtsverfügungen in Rücksicht genommen haben, ob sich ihre Gültigkeit auch auf die landwirtschaftlichen Arbeitsunternehmer erstrecke, oder ob sie sich bloß auf die industriellen Arbeitsverhältnisse beschränke. Wir können nämlich den Umstand, dass Rumänien und Jugoslawien nur aus dem Grunde keine Massnahmen bezüglich des Arbeitsschutzes der landwirtschaftlichen Arbeitnehmer ergriff, weil in diesen Ländern, infolge der hier umfangreichen Agrarreform, die landwirtschaftlichen Arbeitnehmer — fast ausnahmslos — zu Kleingrundbesitzern wurden, nicht annehmen, bzw. anerkennen. Aus der offiziellen rumänischen und jugoslawischen Veröffentlichung der im öffentlichen statistischen Dienste stehenden Angaben geht nämlich hervor, dass die Volksschichte der landwirtschaftlichen Arbeitnehmer, bei der Volkszählung des Jahres 1930, 1,341.595 Seelen, demnach nur 7.4% der rumänischen Gesamtbevölkerung zählte. Hingegen bestand in Jugoslawien (Jahr 1941), die Volksschichte der landwirtschaftlichen Arbeitnehmer (Verdienende und Erhaltende wurden auch hier zusammengezählt) aus 1,095.710 Seelen, also machte sie nur 7.1% der Gesamtbevölkerung aus.

* * *

Bei der Auswertung der sich aus dem Vergleich ergebenden Ergebnisse darf der beobachtete Unterschied zwischen der Gesellschafts und Wirtschaftsstruktur der besprochenen Staaten, sowie die zwischen der Konstitution der Gesellschaft und des Arbeitswesens bestehenden Zusammenhänge, weiterhin jene wesentlichen Unterschiede der zwischen der sozialen lasttragenden Fähigkeit der auf systematische Getreideausfuhr eingestellten agrarischen und der mehr industriellen Volkswirtschaften feststellbar ist, nicht aus dem Beobachtungskreis gelassen werden. Auf diesen Unterschied weisen wir nicht willkürlich hin, weil auch der von der ersten Sitzung (Jahr 1938 vom 7—15-ten Februar, Genf) dem Ständigen Landwirtschaftlichen Ausschuss der Internationalen Organisation der Arbeit herausgegebene Bericht aus diesem Gesichtspunkte zwischen den Staaten unterscheidet und der vom „Ständigen Agrarausschuss in Havana“, im Jahre 1939 den 23—30 November, in Bezug auf Amerika herausgegebene Bericht, weist auf jene Schwierigkeiten hin, die durch den Geldmangel der Agrarbevölkerung die praktische Verwirklichung der sozialpolitischen Institutionen in der Landwirtschaft erschweren. Nachdem die in dem obenangeführten amerikanischen Bericht erwähnten Schwierigkeiten, die Förderung des landwirtschaftlichen Arbeitsschutzes nicht nur in Amerika, sondern auch den getreideexportierenden und dadurch in ihrem National-einkommen von dem Getreideweltmarktpreis abhängigen Donauländern erschweren, ist es vorteilhaft und begründet, diesen Gesichtspunkt für die im dauernden Getreideexport entweder in grossem oder in kleinerem Masse oder überhaupt nicht interessierten, das

heisst aus diesem Standpunkt aus betrachtet die verschiedenen Charaktere und die verschiedenen Interesse habenden Staaten bei dem Vergleich der Arbeitsschutzsysteme anzuwenden.

Die Nacheinander folge der Staaten, in der Reihenfolge der sozialen Wichtigkeit ihrer auf den einzelnen Gebieten des Arbeitsschutzes entfalteteten Verfahrens ist:

Aufgabenkreise des Arbeitsschutzes:

Wenn die Namen zweier Länder in einer Reihe vorkommen, heisst dass der Wert ihrer sozialen Verfahrens, in dem angeführten Arbeitsschutzkreis, annähernd gleich ist.

- | | |
|---|---|
| 1. Arbeits Vermittlung | Tschechoslowakei
Jugoslawien
Ungarn und Rumänien |
| 2. Arbeitslosen Für- und Vor-
sorge | Tschechoslowakei
Jugoslawien
Ungarn
Rumänien |
| 3. Die Beschränkung der Pri-
vatautonomie, der in Dienst-
verhältnis stehenden Par-
teien im Allgemeinen | Tschechoslowakei
Rumänien
Ungarn und Jugoslawien |
| 4. Betriebsordnung | Tschechoslowakei
Jugoslawien
Ungarn und Rumänien |
| 5. Regelung der kollektiven
Arbeitskontrakte | Tschechoslowakei
Jugoslawien
Rumänien
Ungarn |
| 6. Regelung des Kündigungs-
rechtes | Ungarn
Rumänien
Tschechoslowakei und Jugo-
slawien |
| 7. Formeller Lohnschutz | Tschechoslowakei
Ungarn
Rumänien und Jugoslawien |

- | | |
|--|--|
| 8. Materieller Lohnschutz | Ungarn
Rumänien
Jugoslawien
Tschechoslowakei |
| 9. Gewinnerteilung der Arbeiterschaft | Tschechoslowakei
(allein geregelt) |
| 10. Familienlohn und Kindererziehungszuschuss | Ungarn
(allein geregelt) |
| 11. Regelung der Arbeitszeit, Wochenrast und des jährlichen (bezahlten) Urlaubes | Tschechoslowakei
Ungarn und Rumänien
Jugoslawien |
| 12. Schutz der Heimarbeit | Tschechoslowakei
(mit Sonderrecht allein geregelt) |
| 13. Arbeitsschutz der Kinder und Jugendlichen | Tschechoslowakei
Ungarn
Rumänien
Jugoslawien |
| 14. Lehrlingswesen | Ungarn
Rumänien |
| 15. Schutz der Frauenarbeit | Tschechoslowakei |
| 16. Kleinwohnungsbau | Jugoslawien |
| 17. Unfallversicherung | Rumänien
Tschechoslowakei und Ungarn
Jugoslawien |
| 18. Krankenversicherung | Tschechoslowakei und Ungarn
Rumänien
Jugoslawien |
| | Tschechoslowakei
Ungarn
Rumänien und Jugoslawien |
| | Tschechoslowakei
Ungarn
Rumänien
Jugoslawien |

19. Alters-, Invaliditäts- und Hinterbliebenenversicherung	Tschechoslowakei Ungarn Rumänien Jugoslawien
20. Arbeits- und Sozialversicherungsgerichtsbarkeit	Tschechoslowakei Rumänien Ungarn Jugoslawien
21. Schiedsverfahren und Schlichtungswesen	Tschechoslowakei und Rumänien Jugoslawien Ungarn
22. Arbeiter- und Arbeitskammern	Rumänien und Jugoslawien (die anderen zwei Staate regelten diese Frage nicht)
23. Arbeitsaufsicht	Rumänien und Jugoslawien Tschechoslowakei und Ungarn

Die *Tschechoslowakei* ragt auf 16 Arbeitsgebieten hervor, in einem Falle kommt sie an dritter Stelle vor;

Ungarn kommt in 5 Aufgabenkreisen an erster, in 6 Fällen an zweiter und in 3 Fällen an der dritten Stelle vor.

Rumänien geht auf 4 Arbeitsschutzgebieten voran, in 6 Aufgabenkreisen ist es an der zweiten, in 7 derselben an der dritten Stelle zu beobachten.

Jugoslawien zeichnet sich in 2 Aufgabenkreisen aus, in 5 Arbeitsschutzgebieten kommt es an zweiter, in 1 Aufgabenkreise an dritter Stelle vor.

Wir kommen in Versuchung, dass wir bei der Feststellung der Wichtigkeit einzelner Arbeitsschutzaufgaben, die soziale Bedeutung und die mit einer solchen Summierung festgesetzte Reihenfolge der Arbeitsschutz-Systeme der vier Staaten mit „sozialen Koeffizienten“ ausdrücken. Doch sehen wir davon ab. Erstens deshalb, weil die Entwicklung des Arbeitsschutzes kein Sportereignis ist, zweitens deswegen, weil die Bedeutung der einzelnen Aufgaben in dem ganzen System des staatlichen Arbeitsschutzes sehr verschieden ist und die Berechnung gemäss der vermuteten abweichenden Bedeutung der Arbeitsschutzaufgaben verschiedenen Koeffizienten, dem den voreingenommensten Subjektivismus, sowie der Irreführung einen breiten Spielraum gewähren würde. Auch sonst haben die Bestimmungen der der arbeit s. und Sozialversicherung srecht

lichen Verfügungen wenn sie auch die Qualität des den Arbeitsschutz schaffenden Gemeinschaftswilens veranschaulichen, nur eine quantitative Bedeutung. Wie dies in unserer Abhandlung an verschiedenen Stellen hervorgehoben wird, hängt der Wert des Arbeitsschutzes nicht nur von dem Normensystem, sondern — im Falle das Recht verletzenden Vorgehens — von dem Geiste, von der sozialen Gesinnung, von der seelischen und materiellen Unabhängigkeit, von der Fachkenntnis, von der allgemeinen sozialen Orientierung, also von der Qualität der Fora des Rechtsmittelverfahrens ferner der zum Vollzuge der Vorschriften berufenen Behörden ab. Wir konnten nur die rechtlichen Regelungen und deren Elemente zusammenfassen, ohne darauf zu achten, was, in welchem Masse und wie sich von den rechtlichen Vorschriften verwirklicht hat. Wir konnten also die Qualität der Anwendung des Arbeitsrechtes nicht in Betracht nehmen. Dieser Mangelhaftigkeit sind wir uns auch bewusst, können aber derselben nicht abhelfen. Dies ist die natürliche Mangelhaftigkeit eines jeden Normen-Systemvergleiches. Wer zwecks Beseitigung dieser Mangelhaftigkeit, auch die Anwendung des Rechtes bewerten möchte, würde etwas Unmögliches unternehmen, weil das Recht auf einem Staatsgebiete in so vielen Qualitäten angewendet wird, als wievielerlei die durchführenden Organe sind. Übrigens, die Beurteilung des Vollzuges des Gemeinwillens auf dem Rechtsgebiete eines Staates führt unrettbar zur Erwägung politischer Momente, zur Bewertung des öffentlichen Lebens des betreffenden Gemeinwesens, was zu vermeiden, eine selbstverständliche Bestrebung einer jeden, auf die Systeme des Arbeitsschutzes konzentrierten objektiven Untersuchung ist. Diese Aufgabe könnte objektiv, nur durch eine, aus unparteiischen Fachmännern bestehende, wissenschaftliche Forschungskommission und nur dann gelöst werden, wenn sie in allen vier Staaten, und zwar nicht nur in den Hauptstädten, den praktischen Vollzug der Verfügungen der Arbeitsrechtssysteme an Ort und Stelle gründlich studieren würde.

Aus dem Vergleich geht ein Moment klar hervor: die Reihenfolge der Arbeitsschutzsysteme der einzelnen Staaten entspricht, was deren inneren sozialen Wert anbelangt, genau dem Nacheinander, das zwischen ihnen festgestellt werden kann, wenn wir — ob abgesondert, ob zusammenfassend — ihre Bevölkerungsdichte, das Verhältnis ihrer industriellen Bevölkerung zur Gesamtbevölkerung, das relative Mass ihres Nationaleinkommens, ihren Kapital- und Einlagestand, oder die Dichte ihres Eisenbahnnetzes, in Betracht ziehen. Kurz gesagt: das Mass des Arbeitsschutzes entspricht dem der Industrialisierung. Dies ist aus zwei Gründen selbstverständlich: die Industrialisierung löst in unserem Zeitalter in erster Linie jene sozialen Fragen aus, die den für seine soziale Gesellschaft verantwortlichen Staat zur Entfaltung des Arbeitsschutzes, als eine seiner sozialen Funktionen veranlassen, — ferner kann der Arbeitsschutz desto mehr entfaltet werden, je grösser die hauptsächlich durch die Fabrikindustrie steigbare Produktivität der Arbeit ist, bzw. die zur Tragung grösserer sozialer Lasten die Steigerung der

Produktivität der Arbeit und damit des nationalen Einkommens, die Möglichkeit gegeben wird. Der staatliche Arbeitsschutz kann sich desluüb auf die Dauer nur im Verhältnis zu der Produktivität der Arbeit entwickeln.

Es gibt keine „schlechten“ und „guten“ Staaten, sondern die einzelnen Staaten sind auf dem Gebiete des Arbeitsschutzes demgemäss entwickelt wie der Aufbau, die Konstitution ihrer Gesellschaft im Laufe der Jahrhunderte und dem gemäss wie gross darin — sich auf Natur- und Kapitalreichtum stützend — unter den gegebenen internationalen Verhältnissen die Produktivität der Arbeit ist.

Der staatliche Arbeitsschutz ist mehr die Folge, als die Ursache der Konstitution der Gesellschaft. Hingegen bei der langsamen Entwicklung der Konstitution der Gesellschaft, wirkt die ganze Wirtschafts- und Sozialpolitik eines Staates als bedeutender Koeffizient.

INHALTSVERZEICHNIS:

ALLGEMEINER ÜBERBLICK.

	Seite
a) <i>Der wirtschaftliche Hintergrund.</i>	
1. Industrialisierung und Gesellschaftsstruktur	III.
2. Planmäßige Arbeitsteilung in das Zusammenleben der Donauvölker im 18. Jahrhundert	IV.
3. Böhmens; Mährens und des späteren Tschechoslowakeis Fabrik- industrialisierung und ihre gesellschaftlichen Folgen	XI.
4. Ungarns Fabrikindustrialisierung und ihre gesellschaftliche Folgen.....	XVII.
5. Rumäniens Fabrikindustrialisierung und ihre gesellschaftlichen Folgen	XXVI
6. Jugoslawiens Fabrikindustrialisierung und ihre gesellschaftlichen Folgen.....	XXX.
7. Die abweichenden gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Bedingun- gen der Arbeitsschutzsysteme der Donauländer	XXXV.
b) <i>Tatsachen des Arbeitsschutzes.</i>	
1. Gegenstand und Methode der Beobachtung	XXXIX.
2. Die Zusammenfassung der Arbeitsschutzvorgängen nach den ver- schiedenen Wirkungsgebieten des Schutzes	XLI.
c) <i>Die Bilanz des Arbeitsschutzsystemvergleichs.</i>	LXXXIX.

I. ARBEITSVERMITTLUNG.

1. Die rechtliche Regelung	1
2. Die Organisation der Arbeitsvermittlung.....	2
3. Die Grundprinzipien der Arbeitsvermittlung.....	4
4. Die Mitwirkung der Interessentenverbände in der Arbeitsvermittlung	5
5. Berufsberatung	7
6. Reiseunterstützung	8
7. Die entgeltliche Arbeitsvermittlung	9
8. Die kostenlose Arbeitsvermittlung	11
Zusammenfassung	12

II. DIE ARBEITSLOSENFÜRSORGE.

1. Allgemeine Feststellungen	13
2. Das Gintersystem	15
3. öffentliche- und Notarbeiten, produktive Erwerbslosenfürsorge	18
4. Das gemischte ungarische System.....	19
5. Kampf gegen die Arbeitslosigkeit in dem rumänischen Fürsorge- system	29
Zusammenfassung	31

III. DAS DIENSTVERHÄLTNIS.

1. Allgemeine Feststellungen.....	33
2. Die rechtliche Regelung	33
4. Das Dienstverhältnis der Verleger und Schriftsteller.....	36
a) <i>Die Betriebsordnung.</i>	
1. Allgemeine Feststellungen	36
2. Die rechtliche Regelung	37
3. Inhalt der Arbeitsordnung.....	38
b) <i>Der kollektive Arbeitsvertrag.</i>	
1. Prinzipielle Feststellungen	40
2. Die rechtliche Regelung der kollektiven Arbeitsverträge	41
4. Deren Rechts Wirkung	45
5. Die formellen Voraussetzungen ihrer Rechtgültigkeit	47
6. Der Inhalt des kollektiven Arbeitsvertrages	47
7. Der Lohn tarif	48
8. Das Ausdehnen der Rechtswirkung auf dritte Personen	48
c) <i>Der individuelle Dienstveptrag.</i>	
1. Allgemeine Regelung	49
2. Dienstvertrag der Industrie- und Handelsangestellten	50
3. Die Dienstverträge der landwirtschaftlichen Arbeitnehmer	50
4. Das Kündigungsrecht	53
5. Das Kündigungsrecht des Privatangestellten	54
6. Das Kündigungsrecht des (Schriftstellers	56
7. Das Kündigungsrecht des Gutsbeamten.....	58
8. Das Kündigungsrecht des Industriearbeiters	60
9. Das Kündigungsrecht des Handelsgehilfen	61
10. Das Kündigungsrecht der Gesinde	62
11. Die Kündigungszeit des Landarbeiters	63
Zusammenfassung	65
IV. LOHNSCHUTZ.	
1. Prinzipielle Feststellungen	70
2. Die Regel des formellen Lohnschutzes	71
3. Lohnschutz im Falle des Konkurs	73
4. Einrechnung gegen Lohnforderung, Zurückhaltung)- und Entschä- digungsrecht	74
5. Verfügungen des formellen Arbeitslohnschutzes	78
6. Der materielle Lohnschutz in der Industrie, Bergbau und im Handel	79
8. Materielle Lohnschutz in der Landwirtschaft	80
Zusammenfassung	85

FAMILIENLOHN, KINDERZUSCHUSS.

11. Prinzipielle Feststellungen	88
12. Die rechtliche Regelung	89
13. Wirkungskreis der Regelung.....	90
13. Administrative Lösungen.....	90
14. Die Summe des Familienzuschusses.....	91
Zusammenfassung	92

V. DAS ARBEITZEITRECHT.

1. Prinzipielle Feststellungen	94
--------------------------------------	----

a) <i>Die tägliche und wöchentliche Arbeitszeit.</i>	
1. Rechtliche Regelung	95
2. Wirksamkeit der Regelung.....	96
3. Die Dauer der Arbeitszeit und die rechtsgültigen Ausnahmen	97
4. Die Ausnahmen in ununterbrochen arbeitenden Betrieben	102
5. Die Handelsarbeitszeit	102
6. Die Einteilung der Tagesarbeit	105
7. Die landwirtschaftliche Arbeitszeit.....	107
b) <i>Sonntags- und Feiertagsruhe.</i>	
1. Die rechtliche Regelung	108
2. Die wöchentliche obligatorische Arbeitsruhe.....	109
c) <i>Der bezahlte jährliche Urlaub.</i>	
1. Allgemeine Grundsätze	114
2. Die rechtliche Regelung	115
3. Die Wirksamkeit der Regelung	115
4. Die kürzeste Dienstzeit als Bedingung des Anspruches auf Urlaub.....	116
5. Zeitdauer des jährlichen Urlaubs	116
6. Der jährliche Urlaub in der Landwirtschaft.....	118
7. Die Bezahlung auf die jährliche Urlaubszeit	118
8. Der Zeitpunkt des jährlichen Urlaubs	119
9. Seine Erfüllung in Raten	120
10. Die Absagemöglichkeit des Urlaubrechtes	120
Zusammenfassung	121

VI. SCHUTZ DER HEIMARBEITER.

1. Allgemeine Feststellungen	127
2. Die rechtliche Regelung.....	128

VII. KINDER- UND JUGENDLICHENARBEITSSCHUTZ.

1. Allgemeine Feststellungen	130
2. Die rechtliche Regelung	132
3. Das Kindbegriff	133
4. Das Jugendlichebegriff	134
5. Die Beschränkung der Anstellung der Kinder und Jugendlichen	134
6. Gesundheit- und Moralschutz der Jugendlichen	136
7. Das Verbot der Betriebsarbeit der Kinder und Jugendlichen	137
8. Die Arbeitszeit der Kinder und Jugendlichen	138
9. Arbeitslohnregelung in Kinder- und Jugendlichen-Arbeitsschutz- rahmen	139
Zusammenfassung	142

VIII. LEHRLINGSWESEN.

i. Allgemeine Grundsätze	145
2. Die rechtliche Regelung	146
3. Die Anstellung des Lehrlings	146
4. Berufsberatung	147
5. Die formellen Bedingungen des Lehrvertrages	148
6. Die Probezeit	149
7. Das Modifizieren des Lehrvertrages	149
8. Die Frage der mehrmaligen gleichzeitigen Lehrverhältnisse	150
9. Die Berechtigung des Arbeitgebers auf Anstellung von Lehrlingen	150

10. Zum Halten von Lehrlingen unbefugte Arbeitgeber	151
11. Kompetentes Organ zur Entziehung der Befugnis zum Halten von Lehrlingen	153
13. Die Zeildauer des Lehrverhältnisses	153
14. Die Verlängerung der Lehrzeit	155
15. Die Verpflichtungen des Arbeitgebers	156
16. Die Arbeitsaufgaben des Lehrlings	157
17. Die Verpflegung und Herberge des Lehrlings	158
18. Die Disziplinierung des Lehrlings	158
19. Der bezahlte jährliche Urlaub des Lehrlings	159
20. Die Zurechnung der Krankenzzeit	159
21. Die Arbeitszeit des Lehrlings	160
22. Die Einrechnung des Lehrlingsschulbesuches in die Arbeitszeit.....	161
23. Die Aufhebung des Lehrverhältnisses mit sofortigen Wirkungsei- tens des Arbeitgebers	161
24. Die Aufhebung des Lehrverhältnisses mit sofortigen Wirkungsei- tens des Lehrlings	164
25. Die Kontrolle der Schutzmassnahmen	166
Zusammenfassung	167

IX. DER FRAUENARBEITSSCHUTZ.

1. Allgemeine Feststellungen.....	169
2. Die rechtliche Regelung	171
3. Die Altersgrenze der Verwendbarkeit	172
4. Gesundheit- und Schamschützende Massnahmen	172
5. Die Beschränkung der Nacharbeit der Frauen	174
6. Arbeitszeit der Frauen	176
7. Die tägliche Pause.....	177
8. Schutz im Falle der Entbindung	177
9. Ernährungspausen	179
10. Betriebsstages- und Säulingsheime	179
11. Arbeitslohn der Frauen	180
12. Die Kontrolle der Arbeitsbedingungen und der Beschäftigungsver- hältnisse der Frauen	180
Zusammenfassung	180

X. BETRIEBSSCHUTZ.

1. Allgemeine Feststellungen.....	183
2. Die rechtliche Regelung	185
3. Die Dauer des Betriebesundheitsschutzes	187
4. Die vorbeugenden Massnahmen	189
5. Sanktionen	191

XI. KLEINWOHNUNGSBAU.

1. Allgemeine Feststellungen.....	194
2. Die rechtliche Regelung	195
3. Die bevorzugten Gesellschaftsschichten	198
4. ie träger der öffentlichen Kleinwohnungsbau	199
5. Die Finanzierung des Kleinwohnungsbau.....	200
Zusammenfassung	205

XII. SOZIALVERSICHERUNG.

a) *Die obligatorische Unfallversicherung.*

1. Rechtliche Massnahmen	211
3. Die Leistungen	213
4. Die Rentenfestsetzung	214
5. Die Entschädigung der Berufskrankheiten	215
6. Die Entschädigung im Todesfall	216
7. Beerdigungsbeistand	218
8. Die Versicherungsträger	218
10. Unfallverhütung	220
31. Die Sonderunfall Versicherung der landwirtschaftlichen Arbeitnehmer	220

b) *Die obligatorische Krankenversicherung.*

1. Die rechtliche Regelung	224
2. Der Wirkungskreis der Verpflichtung	224
3. Die Wartezeit	226
4. Die Leistungen	227
6. Beerdigungshilfe	234
7. Der Kampf gegen die Volkskrankheiten	235
8. Die Geburtshilfe	236
12. Rolle' der Autonomie	238
14. Die Versicherungsträger	239
15. Die Finanzierung	240
16. Die Krankenverpflegung der landwirtschaftlichen Arbeitnehmer	241

c) *Obligatorische Alters-, Invaliditäts- und Todesfallversicherung.*

1. Die Versicherung ordnende Rechtsregeln	244
2. Die Wirkungskreis der Verpflichtung	245
3. Die Leistungen	247
5. Heiratshilfe	255
6. Die Naturleistungen	256
7. Gesundheitsschutz	256
8. Die Beitragreserve	257
9. Rolle der Autonomie	258
11. Die obligatorische Versicherung für Alter- und Witwenstand in der ungarischen Landwirtschaft	262

a) *Obligatorische Knappschaftversicherung.*

1. Allgemeine Feststellungen	265
2. Wirkungskreis des Versicherungsverpflichtetes	266
3. Die Leistungen	267
4. Die Prämienreserve	274
5. Die Rolle der Autonomie	273
6. Die Versicherungsträger	275

Zusammenfassung	275
-----------------------	-----

XIII. DIE ARBEITSGERICHTSBARKEIT.

1. Allgemeine Feststellungen	295
2. Rechtliche Regelung	295
3. Die kompetente Instanz	296
4. Der innere Aufbau der Gerichte	297
5. Die Beisitzer	297
6. Der Wirkungskreis der Gerichte	298
7. Wichtige Rechtsregel! (-normen)	302
8. Das Sozialversicherungsgericht	302
9. Organisation der Gerichte	303
10. Wirkungskreis	304

Zusammenfassung	306
-----------------------	-----

XIV. SCHLICHTUNGSVERFAHREN, SCHIEDSGERICHTE UND KOALITIONSRECHT.	Seite
1. Allgemeine Feststellungen	309
2. Die Rechtliche Regelung	312
3. Der Rechtsstand der Gewerkschaften	313
4. Privatverantwortlichkeit	314
5. Wirkungskreis	314
6. Die wichtigsten Rechtsregeln den Arbeitsfrieden betreffend	314
7. Gesetzliche und ungesetzliche Arbeitseinstellungen und Aussperrn.....	316
9. Betriebsausschüsse und Betriebsräte	320
10. Der innere Aufbau der Betriebsräte	321
11. Wirkungskreis des Betriebsrates	322
12. Koalitionsrecht und Schiedsgerichtsbarkeit	324
13. Das Schlichtungswesen.....	327
Zusammenfassung	331
 XV. DIE ARBEITS- UND DIE ARBEITERKAMMERN.	
1. Die rechtliche Regelung	336
2. Die Organisation der Kammer	336
3. Wirkungskreis.....	336
4. Rolle der Kammern in der Verwaltung" des Arbeitswesens	336
Zusammenfassung	341
 XVI. ARBEITSAUFSICHT.	
1. Rechtliche Regelung.....	343
2. Der Wirkungskreis	342
3. Die Organisation	342
4. Der Aufgabenkreise	343
Zusammenfassung	346

Protection légale du travail dans les pays danubiens

par Prof. B. KOVRIO

Il existe en Europe et en Amérique une riche littérature consacrée à la protection du travail. Elle est constituée de monographies importantes envisageant cette question sous son aspect légal, de publications internationales offrant des études schématiques sur les institutions sociales les plus en vue des différents états, puis d'ouvrages systématiques rédigés par des savants spécialistes qui basent leurs constatations de principes et théoriques sur l'analyse et l'appréciation des dispositions et des institutions sociales les plus caractéristiques du droit du travail dans certains pays. Certaines monographies traitent des questions de politique sociale et de droit du travail, mais par suite de leur objet restreint, elles ne peuvent pas donner une idée générale et complète des divers systèmes d'institutions sociales et de droit du travail des nations européennes. — A peu d'exceptions près, les publications qui comprennent les esquisses plus ou moins vastes du système de droit du travail des pays, dans une certaine suite conventionnelle des Etats, facilitent, sans doute, l'orientation et indiquent, dans quels pays du monde, les aspirations sociale contemporaines qui ont pour but la protection du travail, se sont enracinées et développées en institutions à bases légales. Ces publications en résumé, qui communiquent les points de vue et les procédés divers des différentes autorités gouvernementales, mais dont la classification et la structure ne sont pas toujours proportionnelles ne sont pas propres à faire connaître d'une manière approfondie et à permettre l'appréciation comparée et spéciale, des systèmes du droit du travail de ces pays. — Certains savants spécialistes ne font ressortir, dans leurs ouvrages d'économie sociale et de droit du travail, que les normes et institutions caractéristiques, ils jugent utiles de montrer certaines tendances et résultats sociaux ou d'étudier les méthodes et la technique de la protection du travail. dans un pareil domaine, les savants spécialistes composent leur collectimi de paradigmes ordinairement des normes de droit du travail de leurs pays ou des Etats qui, dans l'histoire de l'économie mondiale, pour des causes connues, ont développé le plus tôt la protection légale du travail salarié et ont servi d'exemples, dans cette matière, pendant des dizaines d'années aux autres Etats, et qui ont su, même entre les deux guerres mon-

diales, montrer les formes les plus développées et les plus claires, perfectionnées par une longue pratique juridique, de la protection du travail. C'est ainsi que pour la publicité internationale, les systèmes de droit du travail, institués par la dernière génération, dans des pays où, pour des faits d'importance géopolitique, des antécédents historiques et des causes qui ont leur source dans la division du travail international le travail salarié n'est devenu un phénomène primordial de la sociale qu'avec le développement des grandes industries modernes dans notre siècle, sont restés dans l'ombre de Vinconnu. Et pourtant plus l'intégration de l'Europe se forme, plus il est important pour les puissances grandes et petites qui sont intéressées dans la vie commune européenne, d'avoir des renseignements mutuels, précis et complets, — à l'exclusion de ceux fournis par des ouvrages écrits du point de vue unilatéral, avec prévention et tendance de politique de puissance, — surtout en ce qui concerne la vie sociale intérieure de certains peuples qui dépendent les uns des autres, dans certaines régions cohérentes de l'Europe. Pour le gouvernement qui dirige cette vie et pour l'Etat, il est significatif de savoir quelle est la mesure et la qualité de la protection que l'autorité publique assure à ce travail salarié qui constitue la seule base de l'existence des couches sociales toujours plus populeuses de la société. Seule la science impartiale qui ne dépend ni de Végdisme ni des prétentions au pouvoir des groupes et qui ne cherche qu'à faire connaître les faits et les phénomènes et à montrer la vérité, peut fournir des renseignements objectifs sur la vie interne des sociétés, sur les limites, les possibilités et les appréciations du travail social. C'est le devoir de la science de montrer les systèmes de travail en vigueur, les méthodes de protection du travail de ces peuples qui dépendent les uns des autres, dans une région européenne, et de les comparer en faisant usage de catégories identiques.

Nous l'assumons ce devoir en comparant, dans le cas présent, les systèmes de protection du travail en vigueur chez les peuples riverains du Danube, car,

1. les esquisses succinctes, lacuneuses faites il y a une dizaine d'années, qui ont fourni les données pour le compendium international des affaires du travail, ne sont pas suffisantes pour faire connaître les systèmes de protection du travail des peuples riverains du Danube;

2. dans les publications du Bureau International du Travail, — les Séries Législatives qui d'ailleurs sont très utiles, — il n'a paru, dans l'intervalle des deux guerres mondiales, qu'une partie des réglementations du droit du travail des Etats danubiens;

3. nulle étude scientifique n'a encore été consacrée à l'explication et à la comparaison des systèmes de protection du travail dans les pays en question.

Dans l'exécution de notre tâche, nous n'avons eu recours à aucune littérature technique: nous en avons puisé la matière exclusivement dans les lois, les normes juridiques et la jurisprudence

des tribunaux supérieurs. Notre travail a été facilité par le fait que nous avons pu étudier les effets des systèmes traités et avec la collaboration de spécialistes, là où ces systèmes étaient en vigueur et où les experts avaient l'occasion de voir directement l'emploi des réglementations du droit du travail. Nous avons omis la simple description des institutions et des dispositions de la protection du travail des Etats. En revanche nous avons examiné quelle est l'importance sociale de certaines dispositions de la protection du travail en vigueur dans un certaine sphère 4e protection du travail, en rapport avec d'autres dispositions concernant le même Sujet, (p. ex. la manière et la protection matérielle du gain, le droit de congédier); (p. ex. dans le cadre de l'assurance sociale, quelle est l'importance proportionnelle de la détermination des catégories de travailleurs assujéties aux assurances obligatoires, des membres de famille ayant droit aux secours, des dispositions qui se rapportent aux secours et des conditions des droits aux prestations.) A l'aide de cette méthode, nous avons montré de quels points de vue il faut comparer les normes juridiques en vigueur de la protection du travail sur chaque territoire de protection légal du travail des quatre Etats. A l'aide de cette méthode, nous avons analysé de manière détaillée les normes juridiques les plus importantes de la protection du travail des quatre Etats et dans les chapitres de notre travail, nous n'avons comparé que les éléments correspondants des normes juridiques des quatre Etats, c'est-à-dire, celles qui ont été promulguées dans un même but, bien que souvent avec un contenu divers, et nous les avons appréciées chaque fois que la question a été réglementée par plusieurs Etats. Naturellement, des cas se sont présentés, (p. ex. le cas de la protection du travail à domicile), dans lesquels la question de protection du travail n'a été résolue que dans l'un des pays dont nous nous occupons.

Dans le cours de notre travail, nous avons reconnu que dans les divers domaines de la protection du travail, les progrès faits dans les différents Etats ne sont pas égaux; l'explication se trouve en partie dans la formation et dans la structure diverses des sociétés et dans le fait que dans le procédé de la constitution des sociétés, on rencontre des directions de développement différentes. C'est pourquoi dans le chapitre d'introduction de notre ouvrage, — Considérations générales, — nous avons trouvé nécessaire d'esquisser les antécédents historiques-économiques de la formation des systèmes de la protection du travail, dans les divers pays, c'est-à-dire l'arrière-plan économique. La connaissance de ces phénomènes facilite beaucoup la compréhension objective de la différence du degré de développement et du contenu social de ces systèmes-

Comme notre université ne peut publier cet ouvrage qu'avec des ressources financières très restreintes, le précis suivant est plutôt une partie de l'introduction, Considérations générales, qu'un résumé de tout le travail. Cependant pour qu'on puisse se faire une idée de tout l'ouvrage, nous donnons à la fin du livre, la table des matières en trois langues, ainsi qu'en français.

Dans le cours de la formation de la vie sociale; des relations s'établissent entre les hommes et les groupes, mais aux mêmes temps, dans certaines relations, des frictions, et des tensions se produisent aussi qui, tout en se répétant, se multipliant et grandissant, font naître les signes connus de la dissolution de l'équilibre social. Les troubles sérieux et les crises graves et répétées de la collaboration sociale, font périlcliter l'unité, la continuité de l'existence de la société. Dans ces cas, pour mettre obstacle aux menaces de discordance sociale, il est nécessaire que l'Etat, comme puissance organisatrice supérieure, intervienne et accomplisse son devoir primordial, la coordination et la conservation de sa société. Les transformations introduites dans la société, avant tout dans la structure de l'économie nationale et dans la formation des différentes tendances, la qualité de l'opinion publique, par l'esprit et la technique de la révolution industrielle de ce territoire de l'Europe, ont nécessité aux Etats des pays danubiens une telle fonction sociale.

Les transformations sociales produites sous l'influence de l'industrialisation moderne, ne se sont pas manifestées en même temps et avec la même intensité et qualité dans la vie des peuples du bassin du Danube. Les différences que Von peut établir entre le temps, la mesure et l'importance qualitative des transformations sociales, sont les conséquences naturelles surtout de l'exécution consciente et conséquente d'une conception intégrale d'économie politique qui avait pour but de créer une division du travail rationnelle et l'unité bien organisée dans l'économie des peuples en question, qui vivent, les uns à côté des autres dans un système politique impérial. Cette pensée était la conception économique intégrale du système de gouvernement de Marie-Thérèse, concernant la production et la consommation des peuples de la Hongrie et des provinces héréditaires d'Autriche. Les structures sociales et économiques et les questions et prétentions économiques et sociales qui en résultent, des peuples intéressés de ce territoire, au commencement du XX. siècle, et des pays devenus indépendants et si réservés les uns envers les autres, après la première guerre mondiale, montrent de telles/ différences qui sont en grande partie les conséquences tardives du rôle que destinait à chacun de ces pays et à chacune de ces provinces, la conception intégrale d'économie politique impériale du système gouvernemental de Marie-Thérèse.

Après la grande répartition des rôles économiques, qui a créé le genre de vie des nations pour des siècles, le développement social des peuples a pris des directions diverses, par suite du développement de l'industrie, favorisé chez les uns par l'autorité commune et empêché d'une manière conséquente et artificielle chez les autres. En Autriche Supérieure et Inférieure, en Bohême et en Moravie, où l'industrie a été encouragée et développée par l'autorité publique, la densité et l'agglomération des hommes se sont augmentées. Par le rendement (productivité) supérieur du travail industriel, surtout du travail organisé des fabriques, comparé au travail agraire, s'est bien vite développé le niveau de vie du peuple; sa capacité de con-

somation agrandie et ses prétentions développées lui ont créé des marchés plus vastes et de nouvelles possibilités économiques. Le développement industriel et la circulation monétaire croissante et plus rapide, comme on peut le remarquer en rapport de tout développement industriel, ont formé de nouveaux types d'homme et activé la stratification de la société. L'entreprise nécessaire au développement de l'industrie comporte peu de contrainte et beaucoup de liberté. Initiative individuelle, entreprise, liberté! Où ces trois éléments vitaux peuvent agir ensemble, là apparaît le bourgeois moderne et il constitue la forme collective de sa personnalité, „la société bourgeoise”. Là où le bourgeois entreprend d'exploiter les grandes possibilités économiques qu'il a reconnues, en employant le capital et le travail étranger, là apparaît le travailleur salarié, et reconnaît le caractère collectif de son sort, il crée la classe ouvrière.

De nouvelles classes se sont formées dans la société industrialisée, car de la vaste couche des „petites gens”, a pris naissance le prolétariat d'autrefois, la classe des travailleurs de nos jours et, parallèlement, de la multitude des petites gens s'est séparée la bourgeoisie.

L'initiative individuelle, le désir de l'entreprise et la productivité croissante du travail, augmentent, améliorent l'existence matérielle; ils apportent un grand mouvement dans la vie commune des hommes, ils transforment continuellement le goût général, l'esprit public et l'appréciation de l'autorité publique dans ses buts, ses intentions et son activité.

Voici la société sur la voie de l'industrialisme.

Et la société des peuples privés de l'industrialisme, empêchés, paralysés dans la fondation de leur civilisation industrielle du XVIII. siècle? Leur vie commune s'écoule lentement, leur stratification interne fait naître l'impression de la rigidité, la productivité de leur travail change à peine et ainsi le niveau de leur existence est constamment voisin de la pauvreté; étant toujours aux prises avec le manque chronique, Us se bornent à rêver à la solution de leurs problèmes sociaux et culturels. L'initiative et les élans d'entreprise qui les animent de temps en temps, sont bientôt étouffés par l'indolence que fait naître en eux cette idée de pauvreté irrévocable. La structure fondamentale de la société reste invariable: le grand propriétaire d'élite, le noble propriétaire appauvri, celui qui ne possède pas de propriété, le soldat, l'employé et la grande majorité qui conserve invariablement sa forme de vie depuis les temps les plus anciens, le paysan; dans les villes, par contre, la classe des commerçants composée de divers éléments immigrés.

Voici le tableau de la société entravée dans son chemin vers l'industrialisme et retenue avec force dans son passé, à partir de Marie-Thérèse.

Les forces vitales en activité dans la société, s'émanciperont tôt ou tard de cette contrainte artificielle. La vie se fraie son chemin. Il en a été ainsi chez les peuples de l'Europe centrale qui vivaient sous

l'absolutisme du XVIII. siècle. Ils se sont délivrés peu à peu du lit de Procrustes où ils étaient attachés; Us ont crée des institutions publiques qui répondaient à leur force, à leur nature, à leurs dimensions et à leur esprit, en politique, en culture aussi bien qu'en-économie. Mais les différents peuples n'ont pas eu tous la même route à parcourir. L'Autriche Supérieure et Inférieure, — après la perte de la Silésie par la couronne impériale — la Bohême et la Moravie, déjà vers le milieu du XVIII. siècle ne devaient plus lutter contre la contrainte de l'absolutisme; bien au contraire, traités en enfants gâtes, ils jouissaient, au détriment de la Hongrie et de la Transylvanie, qui faisaient partie de la même construction de droit public, de tous les avantages que pouvait fournir une partialité économique unilatérale. La Hongrie, par contre, n'a pu faire une économie politique indépendante qu' après l'accord avec l'Autriche de 1867, et ce n'est qu'au XX. siècle qu'elle a regagné le droit de disposer d'elle-même, en matière d'économie politique, dont elle était privée sur tout son territoire à partir du XVI. siècle.

Par suite des faits politiques et économiques esquissés, au XVIII. siècle déjà, commence à s'établir cette différenciation sociale, en Autriche Inférieure et Supérieure, ensuite en Bohême et en Moravie, qui au siècle suivant fonna la „société bourgeoise” capitaliste, plus développée du point de vue industriel. Le travail industriel plus productif que le travail agraire, lui assure un nouveau mode de vie proportionnellement élevé et lui crée un revenu national plus grand que celui des voisÎ7is orientaux. En Hongrie, par contre, ce n'est que vers le milieu du XIX. siècle que l'industrialisme peut être considéré comme affaire d'importance nationale. Par suite de la guerre d'indépendance de 18[^]8 et de l'absolutisme qui Va suivie, l'industrialisme ne peut exercer son influence de transformation sociale qu'une génération plus tard que l'Autriche et la Bohême. Mais cela non plus à un degré analogue à celui de l'Autriche et de la Bohême; car la Hongrie étant en communauté de droit public avec l'Autriche, ne disposait pas de l'économie politique indépendante et par conséquent, d'autres conditions nécessaires. Elle ne possédait pas de banque d'émission nationale pour diriger les institutions de crédit du pays; il lui manquait son propre territoire dounaier; elle n'avait pas la possibilité d'agir indépendamment pour établir des liens internationaux d'économie, de commerce, de politique de douane, de transport, des devises. Ne jouissant pas du droit de disposer librement en ce qui concerne des questions d'économie politique si importantes, la Hongrie avant le XX. siècle — ni même après l'accord avec l'Autriche (1867) — n'était pas encore capable de développer son industrie dans une mesure susceptible de faire cesser l'émigration en foule, de procurer au peuple une occupation plus proportionnelle et plus complète et de relever le niveau de son existence. C'est pourquoi l'industrie de la Bohême et de la Moravie s'est développée, non seulement des disaines d'années avant celle de la Hongrie, mais pendant le XIX. siècle, animée par le concours impulsif du système de crédit du sud de l'Europe centrale, qui avait

son siège à la „ville impériale”, Vienne, elle s'est agrandie dans des proportions considérables.

L'industrie des fabriques de l'ancienne Roumanie et du Royaume de Serbie, a été entravée par un autre absolutisme, celui de la puissance ottomane.

La fin de la domination des phanariotes de Roumanie et de la dépendance ottomane de Serbie, appartient aux événements historiques contemporains. Outre les faits politiques qui ont paralysé le développement des forces économiques des pays en question, nous devons aussi citer d'autres causes, comme la densité minime de la population, les prétentions restreintes des habitants et la pénurie de capital de leur économie politique; c'est pourquoi leur industrialisme moderne et la formation des classes qui en dépend, — en tenant compte autant du temps que de la mesure, — sont restés derrière les faits analogues de la Hongrie.

Le nouveau développement de l'industrie de fabrique des quatre Etats danubiens, a eu pour résultat d'esquisser le cadre des systèmes de la protection du travail qui se sont formés en Tchécoslovaquie, en Hongrie, en Roumanie et en Yougoslavie.

Nous bornons nos études à ces quatre pays. Nous ne voulons pas nous occuper de l'appréciation comparée des systèmes de protection du travail en Autriche, car après VAnschluss exécuté au printemps de 1938, elle a cessé d'être un Etat indépendant, et dans son économie, le droit du travail allemand s'affirmait de plus en plus; en outre ce ne serait pas équitable de notre part, de comparer la protection du travail de l'Autriche, dont la crise d'Etat aigné, a éclaté en 1937, avec le droit du travail et le système d'assurance sociale, qui se sont développés plus tard dans les autres pays danubiens.

Dans ce siècle-ci la Bulgarie a été fort peu influencée par l'industrialisme moderne. En 193k, sur les 6,077.939 habitants de ce pays, ou ne comptait que 169.128 ouvriers industriels employés, pour la plupart, dans de petits ateliers. Ainsi, dans la société, les transformations mentales et structurelles, nécessaires à l'avènement des questions sociales modernes et aux nouvelles fonctions de l'Etat qui en dépendent, ne s'étaient pas encore produites.

De l'esquisse historique de l'industrialisme moderne des quatre Etats, il ressort que l'industrialisme a exercé son effet sur les diverses sociétés, non seulement à différents temps — en tout cas dans les dizaines d'années observées, — mais aussi avec des proportions d'une importance variées. Nous démontrerons notre constatation par de nouvelles données. Nous faisons remarquer d'avance que nous avons exprimé les sommes d'argent aussi en livres anglaises, parce que d'une part, l'expression des sommes dans un même change facilite la comparaison des sommes communiquées, d'autre part, nous avons justement employé la livre anglaise car, dans le temps de la formation des données, la devise de Londres jouait encore le rôle primordial sur le marché mondial.

Revenu national.

Tchécoslovaquie	1936	59.600.000 ¹	417.200	15.187	3.940 ²	27.58
Hongrie	1937	3.694.194	221.700	8.989	411	24.66
Roumanie	1937	174.954.600 ³	262.450	19.646	8.956 ⁴	13.36
Yougoslavie	1937	44.140.000 ⁵	203.080	15.400	2.889 ⁶	13.19

¹ Milliers de couronnes tchécoslovaques; ² couronnes tchécoslovaques; ³ milliers de leu-s; ⁴ leu-s; ⁵ milliers de dinar; ⁶ dinar.

Sources: Revue Statistique Hongroise. 1941. II. 7. p. 516.

Tchécoslovaquie: Colin Clark: The Conditions of Economic Progress. London, 1940. p. 179.

147. Monatsbericht der Tschechoslowakischen Nationalbank 1939/I. — p. 32.

Yougoslavia: Compass Jugoslaviens, Wien, 1940. p. 55.

Annuaire Statistique de Yougoslavie, 1938/39. p. 485.

Montant du capital et des dépôts.

	1913	1930	1937
	milliers de livres anglaises		
Tchécoslovaquie ¹	200.451	441.210	507.460
Hongrie	251.134 ²		168.659
Roumanie ³	21.292	67.808	18.019 ⁴

¹ Les provinces de Bohême, Moravie et Silésie de l'empire d'Autriche en relation avec les données de 1913 <

Sources: österreichisches Statistisches Handbuch 1914. Wien, 1916.

Statistisches Handbuch der Cechoslowakischen Republik 1938. Prag, 1938.

Société des Nations, Monnaies et Banques 1937/38. Volume I. Aperçu de la situation monétaire, Genève, 1938.

² 1910. données annuelles.

³ Données annuelles de 1913 se rapportant à la Roumanie.

Sources: Outre la publication de Genève citée, Anuarul statistic al României. 1922., 193., 1937/38. Bucuresti.

⁵ Par suite des circonstances données, les informations n'ont pas pu nous être procurées.

Le changement de densité de la population n'exprime pas le développement de l'industrialisme, car les déplacements démographiques qui suivirent les changements importants de la structure politique de ce territoire de l'Europe, après la première guerre mondiale, empêchent de reconnaître les conséquences de l'industrialisme sur la population. Cependant les données de densité populaire, sont propres à démontrer les différences importantes qui se manifestent entre la densité générale et la densité industrielle des divers Etats; d'où résulte premièrement que les questions sociales des sociétés dont nous parlons et l'attitude gouvernementale à leur égard varient aussi selon les sociétés. Les données sur la densité de population qui suivent, servent aussi à la caractérisation de la constitution des sociétés; car, de même que dans l'organisme de l'homme, la manière de remédier aux maladies organiques de la société dépend de sa constitution; il en est ainsi concernant, l'orientation, les dimensions et l'emploi de la technique de la protection du travail.

Densité populaire des Etats danubiens.

	Densité populaire générale		Densité de la population industrielle		Densité de la population agricole	
	1910	1930	1910	1930	1910	1930
Tchécoslovaquie ¹	127.2	105.0	51.0	36.7	44.0	36.3
Hongrie ²	64.6	93.4	11.7	21.5	40.3	48.3
Roumanie ³	43.0	61.2	5.4	5.8	41.6	44.3
Yougoslavie ⁴	60.3	56.1	3.1	6.2	56.9	43.1

¹Les provinces de Bohême, Moravie et Silésie de l'empire Autrichien en 1912.

²Sans la Croatie.

³L'Ancienne Roumanie en 1910, la „Grande Roumanie” en 1930.

⁴Le Royaume de Serbie en 1910.

Comme il ressort de ce que nous avons communiqué, en Roumanie et en Yougoslavie, après la crise économique des années 1930 et suivantes, le rythme de l'industrialisme s'accéléra et les conséquences en sont établies par les recensements faits plus tard. La structure de la société comparée à celle des autres pays, montre, en Tchécoslovaquie comme pays industriel, une différence surprenante tant du point de vue de la densité générale que du point de vue de la densité industrielle. Les données de densité de Roumanie et de Yougoslavie, industrialisées les dernières, présentent des analogies dans la structure fondamentale de leur société et enfin, la Hongrie révèle une transition qui n'est ni industrielle ni agraire dans la structure fondamentale de sa société.

Outre les données citées jusqu'ici, nous ajouterons encore quelques renseignements qui mettront mieux en évidence les divergences de bases sur lesquelles les Etats en question ont construit, après la guerre, le système de protection du travail dans le cadre de leur économie nationale. Les nombres se réfèrent aux pays dans l'ordre suivant: Tchécoslovaquie, Hongrie, Roumanie et Yougoslavie. (Nous, motiverons plus tard cet ordre.)

Le rapport de la population industrielle à la population générale en 1921.

37.0% **20.6%¹** **9.4%²** **9.9%²**

La longueur des lignes de chemin de fer sur 1000 km², est aussi caractéristique sur les dimensions de l'industrialisme, en 1910.*

119.5 **65.4** **26.2** **16.7 km.**
74.3 **40.6** **16.3** **10.4 milles anglais**

¹En ce qui concerne la Hongrie nous communiquons les données de 1920.

²Seulement les données de 1930. sont connues en ce qui concerne le territoire de la Roumanie déterminé par le traité de paix des environs de Paris.

³österreichisches Statistisches Handbuch für die im Reichsrat vertretenen Königreiche und Länder. XX. Jahrgang, 1901. Wien, 1902. S. 298.

Statistisches Handbuch der Cehoslovakischen Republik, I. Prag. 1920. S. 68.

Statistisches Handbuch der Cechoslovakisehen Republik, II. Prag, 1925. s. 291.

Statistisches Jahrbuch der CechoslowaMschen Republik, Prag, 1938. s. 122.

Annuaire statistique hongrois 1900. Nouveau cours. VUE. 1901. p. 219. 1910.,.,., XVIII. 1911. p. 213.

Annuaire statistique hongrois 1919—1922. Nouveau cours. XXVII—XXX. 1925. p. 114.

Anuarul statistic al României — Annuaire statistique de la Roumanie, Bucuresti, 1904. p. 327.

Anuarul statistic al României — Annuaire statistique de la Roumanie, Bucuresti, 1912. p. 258.

Anuarul statistic al României — Annuaire statistique de la Roumanie, Bucuresti, 1922. p. 115.

Institutul Central de Statistică. Anuarul statistic al României 1939. si 1940. p. 522.

Statisticki Gondisnjak Kraljevine Srbije. — Annuaire statistique de la Serbie. Cinquième tome. Beograd—Belgrade. 1904. p. 297. XHC. 1909/1940. p. 487,

Kraljevina Jugoslavija. Statisticki godignjak. — Royaume de Yougoslavie. Annuaire statistique. Krjiga. I. Beograd, 1932. p. 194. Livre, IX. 1938/1939,

Densité des chemins de fer en 1939. (Concernant la Tchecoslovaquie en 1938.)

96.8¹	86.7	38.6	38.7 km.
60.2¹	53.9	24.0	24.1 milles anglais.

¹Par suite de l'annexion des territoires à économie agraire et cylvicole et à densité de chemins de fer très faible qui appartenaient à la Hongrie, la République montre un recul.

Ilrésilte de toutes nos données que la Tchecoslovaquie dans le temps de l'enquête était une société industrielle, la Hongrie présentait un caractère de transition, la Roumanie et la Yougoslavie, par contre, bien qu'elles montrent une tendance vers l'industrialisme, avaient encore, la caractère de société agraire, quand après la première guerre mondiale, l'industrialisme, en périlicant l'équilibre de la société, a désigné comme premier devoir des Etats, de faire une politique sociale et dans son cadre, la protection progressive du travail.

La conquête de la machine a créé de nouvelles questions sociales et les Etats ont été obligés de trouver une solution aux nouvelles prétentions sociales. Par suite de l'industrialisme de fabrique, les peuples se sont enrichis, mais dam la vie des sociétés danubiennes, on peut reconnaître ce relâchement de solidarité des communautés industrielles qui peut devenir périlleux si l'Etat n'y met pas un frein. Dans la vie des sociétés industrielles on peut remarquer l'affaiblissement du sentiment de solidarité, ce qui peut être attribué à la disparition progressive de l'extension du système d'économie qui paraissait naturelle au commencement de l'industrialisme, et faisait croire que l'aspiration au gain avait une valeur morale. A l'époque où l'on l'avait foi au progrès, ce sentiment s'est développé chez les hommes, qu'us travaillent pour des buts communs et analogues, et si par leurs efforts Us atteignent des avantages, ceux-ci appartiennent aussi à la communauté.

La disparition de cette foi dans le progrès absolu dans tous les domaines, fait cesser graduellement ce sentiment commun de solidarité, même dans le sein de la „société bourgeoise” Plus le sentiment de la communauté s'affaiblit plus le devoir de l'Etat est urgent, en sa qualité de puissance organisatrice pour le maintien de la société, d'intervenir par des institutions de solidarité et des réglementations obligatoires afin d'empêcher ce qui pourrait arriver, si ce sentiment de solidarité venait à manquer partout. C'est pourquoi cette fonction de l'Etat devient de plus en plus pressante, de faire progresser la collaboration sociale organisée, en mettant des obstacles à l'autonomie individuelle des puissants, en formant la parité sociale des conditions du travail et en protégeant ceux qui vivent en partie ou exclusivement du produit de leur labeur.

Par la suite de l'industrialisme, de grandes masses de travailleurs se sont formées. Dans la structure politique l'équilibre a changé de place. Ceci a eu une influence sur la contenance de l'autorité publique. Au commencement du siècle la politique économique de l'Etat, favorisait les avantages des producteurs; par suite du développement des foules de travailleurs industriels de fabrique, la prospérité des „travailleurs” est devenue l'un des buts principaux des conducteurs de l'Etat.

Ces connexités et ces considérations ont stimulé les dirigeants des sociétés riveraines du Danube, sans tenir compte de leur mentalité et de leur attitude politique, à se livrer à une activité de politique sociale de la protection du travail et à l'emploi de la puissance supérieure de l'Etat pour maintenir l'équilibre menacé de la société. Le comte Etienne de Tisza, considéré comme l'un des politiciens les plus conservateurs de la Hongrie, a fait encore au commencement de ce siècle, une déclaration au Parlement qui est caractéristique pour faire connaître les transformations sociales et leurs conséquences des pays riverains du Danube: „oui, je reconnais que la question ouvrière est posée sur toute la ligne; ce n'est pas ce projet de loi qui la pose, mais le fait que nous commençons à avoir une industrie, une grande industrie; et partout au monde où il y a une grande industrie et où la classe ouvrière se forme, la question ouvrière est posée par la vie et celui qui ne s'en aperçoit pas/resssemble à l'autruche qui enfonce sa tête dans le sable”

L'industrie de fabrique des pays danubiens a relevé la question ouvrière avec une force toujours croissante, à laquelle l'Etat a répondu par la protection légale du travail.

* * *

En esquissant l'arrière-plan économique de la protection du travail des Etats danubiens, nous avons expliqué pourquoi nous nous bornons à comparer les systèmes de la protection du travail de Tchécoslovaquie, Hongrie, Roumanie et Yougoslavie, en omettant les affaires qui concernent le travail en Autriche et en Bulgarie. Maintenant pour éviter tout malentendu, nous répétons que nous ne prétendons pas expliquer et apprécier toute la politique sociale des quatre Etats. Deux causes nous obligent à borner notre sujet. L'une

se trouve dans l'objet de la politique sociale qui comprend l'organisation de la société, la politique de la classe moyenne et de la protection du paysan et la protection du travail pris dans le sens propre. Celui qui veut apprécier la politique sociale globale d'un Etat doit analyser non seulement les créations juridiques à tendances sociales, mais aussi la vie nationale et la contenance des facteurs politiques; il doit, en outre, juger les buts, la force et le résultat des mouvements sociaux des pays en question. Celui qui entreprend cette tâche, ne peut pas s'abstenir de présenter tous les phénomènes qui sont en relation avec la politique générale du pays. La solution du problème exigerait de la part de l'observateur bien qu'involontairement, une appréciation politique et nécessairement une estimation subjective, sans mentionner que dans les circonstances données, la tâche ainsi entendue, ne pourrait pas être résolue d'une manière satisfaisante. L'autre point de vue qui nous oblige à borner notre sujet est, que si nous nous contentons d'observer la protection du travail dans les circonstances données, nous pouvons faire la comparaison avec de bons résultats. La protection du travail de V Etat se manifeste dans les systèmes de ses normes; il est hors de discussion de savoir si elles existent ou si elles manquent; la matière peut être contrôlée et la réglementation juridique reflète les besoins de la société et la conception des conducteurs de l'Etat. Quand nous entreprenons la tâche de faire la comparaison des systèmes de protection du travail, nous réduisons encore notre matière. Premièrement en ce qui concerne le personnel à protéger: nous observons la protection du travail des employés occupés seulement dans la cadre de l'économie privée. Deuxièmement du point de vue de l'objet de la protection: nous ne nous occupons que de ce qui fait l'objet de la protection du travail validé par le procédé de l'autorité publique; ainsi la protection du travail réglée par le droit du travail autonome, reste en dehors du domaine de nos investigations.

Notre souci de garder la plus grande objectivité, nous a fait poser la question de savoir dans quel ordre nous devons nous occuper de la matière juridique qui fait l'objet de notre examen. La question composée est formée des éléments suivants: devons-nous traiter les questions dans l'ordre des personnes protégées ou dans celui des problèmes, — dans quelle suite traiterons-nous les questions, si nous avons déjà décidé que dans le groupement de la matière, nous classerons les dispositions juridiques selon les personnes protégées ou selon le but de la protection, — dans le cadre du traitement d'une même question, dans quel ordre nous occuperons-nous des différents Etats.

Nous aurions pu décider de la question de l'ordre, cas échéant avec motif, de la manière la plus différente et la plus subjective. Mais comme citoyen de l'un des Etats intéressés dans la comparaison nous y avons renoncé, car nous voulions prévenir toute apparence selon laquelle, dans l'établissement de l'ordre d'examen, nous aurions voulu favoriser notre pays. C'est pourquoi dans la discussion de l'ordre, nous avons pris comme règle de conduite, l'ordre

suivi autrefois par la codification à caractère vraiment synoptique et general de l'Organisation Internationale du Travail. Tant dans le groupement de la matière que dans l'établissement de la suite des objets et que dans l'ordre des Etats, nous nous sommes conformés à la réaction, la composition et la méthode de traiter du Code International du Travail, 1939, paru à Montréal en 1941, dans l'édition du Bureau International du Travail. L'ordre des Etats arrive aussi selon la manière de traitement de ce code. D'ailleurs cet ordre correspond à la suite chronologique de l'expansion de l'industrialisme moderne dans les pays danubiens. Il sert aussi le but de notre procédé, car par cela nous avons facilité à la fois l'étude comparative des problèmes du Code du Travail International et de notre oeuvre. Naturellement il arrive que certaine question ne paraisse pas soit dans le code soit dans la matière juridique que nous traitons. Dans le cas précédent, comme p. ex. les contrats collectifs des ouvriers, le supplément pour l'éducation des enfants et les cas de la chambre du travail; nous avons traité la question là où, dans le code, ce n'est pas une question réglementée seulement dans le sens de la cohérence objective, seulement dans la partie correspondante informatrice sur la littérature.

Lorsque, par la suite, pour faciliter la comparaison, nous faisons un résumé de la matière de notre étude en la groupant selon les différents domaines de la protection du travail, nous répondons d'avance à ceux qui critiqueraient notre procédé, que dans l'appréciation des dispositions de droit, nous avons pris en considération le fait de savoir si leur vigueur s'applique aux travailleurs agricoles ou si elle se borne seulement aux conditions du travail industriel et commercial. Nous ne pouvons pas accepter ce point de vue qu'en Roumanie et en Yougoslavie, on n'a pas pris de disposition en ce qui concerne la protection du travail agricole, parce que par suite de la réforme agraire de grande envergure effectuée dans ces pays, les travailleurs agricoles, à peu d'exceptions près, sont devenus petits propriétaires. Selon les publications du service statistique officiel de Roumanie et de Yougoslavie, il ressort que le nombre des salariés et des entretenus comptés ensemble, de la classe des travailleurs agricoles, s'élevait à 1,311.595. âmes, au recensement de l'année 1930., soit 74% de toute la population roumaine. En Yougoslavie par contre, en 1931, (fies salariés et les entretenus comptés aussi ensemble) la classe des ouvriers agricoles s'élevait au nombre de 1,095.710. âmes, soit 7.9% de toute la population.*

* * *

En tirant les conséquences du résultat de la comparaison des Etats traités, il ne faut pas perdre de vue les différences constatées dans leur structure sociale-économique, les rapports qui existent entre la constitution de la société et les procédés des affaires du

* Sources; Recensământul general al populației României. 1930. vol. VI. Profesiuni. București, 1940. — Kraljevina Jugoslávija — Royaume de Yougoslavie. Definitivni rezultati popisa stanovisva. — Résultats définitifs du recensement de la population 1931. Knjiga — Livre IV. Sarajevo, 1940.

travail; il ne faut pas oublier non plus cette différence essentielle qui peut être établie dans la capacité de supporter des charges sociales entre l'économie à caractère agraire, aménagée pour l'exportation des céréales et celle à caractère plutôt industriel. Ce n'est pas d'une manière arbitraire que nous attirons l'attention sur cette différence, car la Commission Permanente agricole de l'Organisation du Travail Internationale, dans son rapport donné sur sa première séance (Genève, du 7 au 15 février 1938), fait aussi une différence à ce point de vue entre les Etats. Puis la Commission Permanente d'Economie agraire, dans son rapport des séances tenues, du 23 au 30 novembre 1939, à la Havane et qui concerne l'Amérique, constate les difficultés que la population agraire éprouve, par suite de la pénurie d'argent, dans la réalisation pratique des institutions de la politique sociale de l'économie agraire. Comme les difficultés mentionnées dans le rapport américain n'empêchent pas seulement le développement de la protection du travail de l'économie agraire d'Amérique, mais aussi celui des pays danubiens, exportateurs de céréales et ainsi à revenu national dépendant du prix des céréales sur les places mondiales, il est utile et motivé d'employer ce point de vue concernant les pays danubiens qui se classent selon ces différences: exportateur ordinaire de céréales ou en grande partie ou pas spécialement ou non-exportateur.)

Liste des Etats dans l'ordre de leur importance sociale, d'après les procédés sociaux déployés dans certains domaines de la protection du travail:

Domaines des problèmes de la protection du travail:

Si les noms de deux Etats sont sur la même ligne, cela signifie que dans le domaine de la protection du travail indiqué, la valeur sociale de leurs procédés est approximativement égale.

1. placement

Tchécoslovaquie

Yougoslavie

Hongrie et Roumanie

2. protection des chômeurs Tchécoslovaquie

Yougoslavie

Hongrie

Roumanie

3. restriction générale de l'autonomie individuelle des partis intéressés dans le contrat de service

Tchécoslovaquie

Roumanie

Hongrie et Yougoslavie

4. ordre du travail d'usine

Tchécoslovaquie

Yougoslavie

Hongrie et Roumanie

- | | |
|---|--|
| 5. réglementation des contrats de travail collectifs | Tchécoslovaquie
Yougoslavie
Roumanie
Hongrie |
| 6. règlement du droit de congédier | Hongrie
Roumanie
Tchécoslovaquie et Yougoslavie |
| 7. protection formelle du salaire | Tchécoslovaquie
Hongrie
Roumanie et Yougoslavie |
| 8. protection matérielle du salaire | Hongrie
Roumanie
Yougoslavie
Tchécoslovaquie |
| 9. participation obligatoire des travailleurs aux bénéfices | Tchécoslovaquie
(elle seule a réglementé la question) |
| 10. supplément de salaire de famille et d'éducation des enfants | Hongrie
(elle seule a réglementé la question) |
| 11. heures de travail, repos hebdomadaire et réglementation du congé payé | Tchécoslovaquie
Hongrie et Roumanie
Yougoslavie |
| 12. protection du travail à domicile | Tchécoslovaquie
(elle seule l'a réglementée par une loi particulière) |
| 13. protection du travail des enfants et des mineurs | Tchécoslovaquie
Hongrie
Roumanie
Yougoslavie |

14. réglementation de la question des apprentis	Hongrie Roumanie Tchécoslovaquie Yougoslavie
15. protection du travail des femmes	Roumanie Tchécoslovaquie et Hongrie* Yougoslavie
16. habitations à bon marché	Tchécoslovaquie et Hongrie* Roumanie Yougoslavie
17. assurance obligatoire contre les accidents	Tchécoslovaquie Hongrie Roumanie et Yougoslavie
18. assurance obligatoire contre les maladies	Tchécoslovaquie Hongrie Roumanie Yougoslavie
19. assurance contre la vieillesse, l'incapacité de travail et mort avec assurance de pension	Tchécoslovaquie Hongrie Roumanie Yougoslavie
20. tribunal du travail et de l'assurance sociale	Tchécoslovaquie Roumanie Hongrie Yougoslavie
21. conciliation, arbitrage et droit des conflits industriels	Tchécoslovaquie et Roumanie Yougoslavie Hongrie
22. organisation des chambres de travail et des chambres de travailleurs	Roumanie et Yougoslavie (les deux autres Etats ne l'ont pas réglementée)

23. inspection du travail Tchécoslovaquie et Hongrie
Roumanie et Hongrie

La *Tchécoslovaquie* se distingue dans 16 domaines du travail, dans un cas elle est la troisième;

la *Hongrie* est première dans 5 domaines, dans 6 cas elle vient au deuxième rang et dans 3 cas, au troisième;

la *Roumanie* occupe le premier rang dans le domaine de 4 protections du travail, en 6 elle est la deuxième et en 7 1^e troisième;

la *Yougoslavie* se distingue dans 2 domaines, elle est la deuxième en 5 et la troisième en 1 cas.

Nous sommes tentés, après avoir constaté le poids des devoirs de la protection du travail, d'exprimer par des „points”, l'importance sociale de chaque réglementation et par cela celle des systèmes de protection du travail des quatre Etats et d'établir leur rang. Cependant nous y renonçons. Premièrement parce que l'évolution de la protection du travail des pays n'est pas un événement sportif; deuxièmement parce que l'importance de certaine question dans tout le système de la protection du travail d'un pays, peut être établie selon la divergence des modalités et d'après certains motifs, les plus complexes; le calcul du coefficient qui exprime le poids relatif de certaine tâche de la protection du travail, offre des limites très vastes au subjectivisme le plus partial et à l'erreur. D'ailleurs le droit du travail et les dispositions juridiques de l'assurance sociale, s'Us rendent perceptible la qualité de la volonté publique dans l'exécution de la protection du travail, sont pourtant, en partie, d'importance quantitative. Comme nous l'avons fait ressortir en plusieurs endroits de notre étude, la valeur de la protection du travail ne dépend pas seulement du système de normes, mais dans le cas d'actions qui enfreignent le droit, des forum du à exécuter Ja réglementation, de leur sentiment social, de leur indépendance intellectuelle et matérielle, de leur savoir spécial, de leur orientation sociale en général, c'est-à-dire, de leurs qualités. Nous ne pouvons comparer que les arrangements juridiques et leurs éléments, mais nous ne pouvons pas fixer notre attention sur ce qui a été pris des prescriptions juridiques, dans quelle mesure et comment cela s'est réalisé. Ainsi nous n'avons pas pu prendre en considération la qualité de l'application du droit du travail. Nous reconnaissons cette imperfection, mais nous ne pouvons pas y remédier. C'est le défaut naturel de la comparaison de tous les systèmes de normes. Celui qui voudrait se servir du droit pour faire cesser cela, entreprendrait une impossibilité, car sur le territoire d'un pays, on emploie le droit en autant de manières qu'il y a de personnes susceptibles de le faire. D'ailleurs le jugement de l'exécution de la volonté publique sur le territoire d'un pays, conduit irrémédiablement à la réflexion sur des moments politiques, à l'appréciation de la vie publique du pays en question, ce que doit éviter tout examen objectif concentré sur les méthodes de la protection du travail. Seule une commission scientifique d'enquête, composée de

spécialistes impartiaux, pourrait résoudre cette question objectivement, si cette commission étudiait, dans les quatre Etats, l'exécution pratique des dispositions des systèmes du droit du travail, mais pas seulement dans les capitales.

Une chose ressort clairement de la comparaison: l'ordre des systèmes de protection du travail des Etats, considérés du point de vue de leur valeur sociale, correspond parfaitement à la suite qui peut être établie entre eux, si l'on tient compte, soit séparément soit ensemble, de la totalité de la densité de population industrielle, la dimension proportionnelle (par tête) du revenu national, du montant du capital et des dépôts ou de la densité du réseau de chemins de fer. En un mot, la mesure de la protection du travail, correspond à l'intensité de l'industrialisme. Ceci est naturel pour deux causes: c'est l'industrialisme moderne qui produit à notre époque, en premier lieu, ces questions sociales qui obligent l'Etat responsable pour la société à développer sa fonction sociale de protection du travail; et la protection du travail peut être développée d'autant plus que la productivité du travail, surtout augmentée par l'industrie moderne, est plus grande, en d'autres termes, d'autant plus que l'augmentation de la productivité du travail et, avec elle du revenu national, donne la possibilité de supporter des dépenses sociales plus élevées. C'est pourquoi la protection du travail de l'Etat, ne peut se développer constamment qu'en proportion de la productivité du travail.

Il n'y a ni „mauvais” ni „bons Etats”, mais les pays ont plus ou moins développé la protection du travail selon la structure et la constitution de leur société formée dans le courant des siècles et selon la productivité du travail national développée en s'appuyant sur la richesse naturelle et les capitaux du pays, — au milieu des circonstances données.

La protection du travail de l'Etat est plutôt la conséquence que la cause de la constitution de la société. Cependant toute la politique sociale et économique des Etats contribue à la formation bien lente de la constitution de la société.,

TABLE DES MATIÈRES

APERCU GÉNÉRAL	Page
<i>a) L'arrière-plan économique.</i>	
1. Industrialisme et structure de la société	III
2. Division du travail organisé dans la vie commune des peuples danubiens au XVIII ^e siècle	IV.
3. Industrialisme moderne en Tchécoslovaquie et ses conséquences sociales.....	XI.
4. Industrialisme moderne en Hongrie et ses conséquences sociales	XVII.
5. Industrialisme moderne en Roumanie et ses conséquences sociales.....	XXVI.
6. Industrialisme moderne en Yougoslavie et ses conséquences sociales.....	XXX.
7. Divergence des conditions sociales et économiques des systèmes de protection du travail des pays danubiens	XXXV.
<i>b) Faits de la protection du travail.</i>	
1. Objet et méthode de l'observation	XXXIX.
2. Précis des procédés de la protection du travail selon les divers domaines d'effets de la protection	XLI
<i>c) Bilan de la comparaison des systèmes de protection du travail.</i>	
La protection du travail dans les pays danubiens	LXXXIX.
I. PLACEMENT.	
1. Réglementation juridique	1
2. L'organisme du placement	2
3. Les principes du placement	3
4. Le rôle des intéressés dans le placement.....	5
5. L'orientation professionnelle	7
6. Indemnité de déplacement	8
7. Placement® organisés par, des intéressés	9
8. Placements non gratuits	11
Résumé	12
II. L'ASSISTANCE DES CHOMEURS.	
1. Constatations générales	13
2. Le système de Gand	15
3. Travaux publics et l'assistance productive des chômeurs	18
4. Le système mixte hongrois	19
5. La lutte contre le chômage dans l'assistance publique roumaine	29
Résumé	31

III. LES CONTRATS DE SERVICE. Page

1. Constatations générales	33
2. Réglementation juridique	33
3. Règlement des rapports de service agricole	36
4. Règlement des rapports juridiques entre l'éditeur et le journaliste	36
a) <i>L'ordre du travail d'usine.</i>	
1. Constatations générales	36
2. La réglementation juridique	37
3. Le contenu de l'ordre du travail	38
b) <i>Le contrat collectif de travail.</i>	
1. Constatations de principe	40
2. La réglementation juridique des contrats collectifs de travail	41
3. Validité juridique	45
4. Conditions formelles de la validité	47
5. Le contenu du contrat collectif de travail	47
6. Le tarif des salaires	48
7. Extension, de la validité juridique sur un tiers	48
c) <i>Le contrat individuel de service.</i>	
1. Réglementation générale	49
2. Le contrat de service des employés d'industrie et de commerce	50
3. Les contrats de service des travailleurs agricoles	50
4. Le droit de donner congé	53
5. Le droit de donner congé de l'employé privé	54
6. Le droit de donner congé du journaliste	56
7. Le droit de donner congé de l'administrateur de propriété	58
8. Le droit de donner congé du travailleur industriel	60
9. Le droit de donner congé du commis	61
10. Le droit de donner congé du serviteur d'économie	62
11. Le droit de donner congé du travailleur agricole.....	63
Résumé	65

IV. PROTECTION DU SALAIRE.

1. Constatations de principe	70
2. La protection formelle du salaire	71
3. Protection réelle du salaire en cas de faillite	73
4. Compte contre les prétentions de salaire, retenue et droit d'indemnité	74
5. La forme détaillée des dispositions concernant la protection formelle du salaire	78
6. La protection matérielle du salaire dans l'industrie, dans l'industrie des mines et dans le commerce	79
7. La protection matérielle du salaire dans l'agriculture	80
Résumé	85

L'ALLOCATION FAMILIALE.

1. Constatations de principe	88
2. La réglementation juridique	90
3. Le domaine de raménagement	90
4. Son organisation	90
5. Le montant du supplément de famille	91
Résumé	92

V. LA RÉGLEMENTATION DU TEMPS DE TRAVAIL.

1. Constatations de principe	94
a) <i>Le temps de travail journalier et hebdomadaire.</i>	
1. Réglementation juridique	95
2. L'efficacité de l'arrangement	95
3. La durée du travail et les exceptions permises	97
4. Les exceptions des usines à feu permanent	102
5. Le temps du travail dans le commerce.....	102
6. La division du temps de travail journalier	105
7. Le temps du travail dans l'agriculture	107
b) <i>Dimanches et jours fériés.</i>	
1.La réglementation juridique	108
2.Cessation du travail obligatoire hebdomadaire	109
c) <i>Congé annuel payé.</i>	
1. Constatations générales	114
2. <i>Lia.</i> réglementation juridique	115
3. L'efficacité de l'arrangement	115
4. Le temps le plus court de service qui peut donnerpréention au congé	116
5. Durée du congé annuel	116
6. Le congé annuel dans l'agriculture	118
7. Le paiement du pendant le congé annuel	118
8. La date du congé annuel	119
9. Paiement par acompte	120
10. Possibilité de renonciation au droit de congé	120
Résumé	121

VI. LA PROTECTION DES TRAVAILLEURS A DOMICILE.

1. Constatations générales	127
2. La réglementation juridique	128

VII. LA PROTECTION DU TRAVAIL DES ENFANTS ET DES MINEURS.

1. Constatations générales	130
2. La réglementation juridique	132
3. La déterminatin de la notion enfant	133
4. La détermination de la notion mineur	134
5. La restriction de l'emploi des enfants et des mineurs	134
6. La protection de la santé et de la mortalité des mineurs	136
7. L'interdiction du travail d'usine des enfants et des mineurs	137
8. Fixation du temps de travail des enfants et des mineurs	138
9. Réglementation de leur salaire	139
10. Le contrôle de leur protection du travail	140
Résumé	142

VIII. L'APPRENTISSAGE.

1. Constatations générales	145
2. La réglementation juridique.....	146
3. L'embauchage des apprentis	146
4. L'orientation professionnelle	147
5. Les conditions formelles du contrat d'apprentissage.....	148
6. Le temps d'essai	149

7. Les modifications du contrat d'apprentissage	149
8. La question des apprentissages multiples et simultanés	150
9. La qualification de» rapports de service	150
10. Patrons qui ne sont pas autorisés à avoir des apprentis	151
11. Organe compétent du retrait du droit d'avoir des apprentis	153
13. Durée de l'apprentissage	153
14. Prolongation du temps d'apprentissage	155
15. Les obligations du patron	156
16. Devoir de travail de l'apprenti	157
17. Logis et pension de l'apprenti	158
18. Education, de l'apprenti	158
19. Le congé annuel payé de l'apprenti	159
20. Tenue de compte du temps de maladie	159
21. Le temps de travail de l'apprenti	160
22. Tenue de compte du temps de fréquentation de l'école des apprentis	161
23. Cessation, immédiate du rapport d'apprentissage de la part du patron	161
24. Cessation immédiate du rapport d'apprentissage de la part de l'apprenti	164
25. Contrôle de l'exécution des dispositions de la protection	166
Résumé	167

IX. PROTECTION DU TRAVAIL DES FEMMES.

1. Constatations générales	169
2. La réglementation juridique	171
3. Limites d'âge de l'emploi	172
4. Dispositions qui protègent la santé et la morale	172
5. Restrictions concernant l'occupation de nuit des femmes	174
6. Temps de leur travail	176
7. Repos journalier	177
8. Protection en cas d'accouchement	177
9. Pausés pour prendre les repas	179
10. Hommes de jour et crèches de l'entreprise	179
11. Le salaire du travail des femmes	180
12. Contrôle des conditions et des circonstances du travail	180
Résumé	

X. PROTECTION DE LA SANTÉ DANS LES USINES.

1. Constatations générales	183
2. L'arrangement juridique	185
3. Le contenu de la protection de la santé dans l'usine	187
4. Règlement des mesures de précaution	189
6. Sanction	191

XI. L'HABITATION A BON MARCHÉ.

1. Constatations générale	194
2. La réglementation juridique	195
3. Classes sociales protégées	198
4. Les institutions qui collaborent à l'habitation à bon marché	199
5. La conversion financière	200
Résumé	205

XII. L'ASSURANCE SOCIALE.

a) *L'assurance obligatoire en cas d'accident.*

1 Dispositions juridiques	211
3. Les prestations	213
4. Le calcul des rentes	214
5. Le dédommagement des maladies professionnelles	
6. Le dédommagement des accidents suivis de mort	216
7. L'aide d'enterrement	218
8. Les organes de l'assurance	218
10. Mesures préventives contre les accidents	220
11. L'assurance particulière contre les accidents des entreprises agricoles	220

b) *L'assurance obligatoire en cas des maladies.*

1. La réglementation juridique	224
2. La validité de l'obligation	224
3. Le stage	226
4. Les prestations	227
6. L'aide en cas d'enterrement	234
7. La lutte contre les maladies populaires	235
8. L'aide en cas d'accouchement	236
12. Le rôle de l'autonomie	238
14. Institutions d'assurance	239
15. La couverture des frais	240
16. L'entretien en cas de maladie des travailleurs agricoles	241

c) *Assurance obligatoire en cas de vieillesse, de l'incapacité de travail et de la mort.*

1. Les normes juridiques qui réglementent l'assurance	244
2. La validité de l'obligation	245
3. Les prestations	247
5. L'aide en cas de mariage	255
6. Les prestations en nature	256
7. La protection de la santé	256
8. La réserve des contributions	257
9. Le rôle de l'autonomie	258
11. L'assurance obligatoire hongroise agricole en cas de vieillesse et de veuvage	262

d) *L'assurance obligatoire des mineurs.*

1. Constatations générales	265
2. La validité de l'obligation de l'assurance	266
3. Les prestations	267
4. Le placement des réserves des primes	272
5. Le rôle de l'autonomie	273
6. L'institution d'assurance	275
Résumé	275

XIII. LES TRIBUNAUX DU TRAVAIL.

1. Constatations générales	295
2. Réglementation juridique	295
3. Les tribunaux	296
4. L'organisme des tribunaux	297
5. Les assesseurs	297
6. La compétence des tribunaux	299
7. Les normes juridiques les plus importantes	302
8. Le tribunal de l'assurance sociale	302
9. L'organisme des tribunaux	303
10. Leur compétence	304
11. Le rôle des assesseurs	304
Résumé	306

XIV. LES INSTITUTIONS DE CONCILIATION ET DE
L'ARBITRAGE, LE DROIT DE COALITION.

1. Constatations générales	309
2. Le règlement juridique	312
3. Les normes juridiques des syndicats.....	313
4. Les ¹ responsabilités du droit privé.....	314
5 Leur compétence	314
6.Les normes juridiques les plus importantes sur les conflits industriels et l'arbitrage.....	314
7.La grève et le lockout légaux et illégaux.....	316
9. Les conseils d'entreprise	320
10. La composition du conseil d'entreprise	321
11. La compétence du conseil d'entreprise.....	322
12. Conciliation et arbitrage	324
13. Le procédé de l'arbitrage.....	327
Résumé	331

XV. LES CHAMBRES DE TRAVAIL ET CELLES DESTRAVAILLEURS.

1. La réglementation juridique	336
2. L'organisme de la chambre	336
3. Sa compétence.....	336
4. Son rôle dans l'administration des affaires du travail.....	337
Résumé	341

XVII.L'INSPECTION DU TRAVAIL.

1. Sa réglementation juridique	342
2. Le champ d'action de l'inspection.....	342
3. Son organisation	342
4. Sa compétence.....	343
Résumé	346

TARTALOMJEGYZÉK.

ÁLTALÁNOS ÁTTEKINTÉS.

a) A gazdasági "háttér.

1. Iparosodás és társadalomszerkezet a XVIII. században	III.
2. Tervszerű munkamegosztás a dunamenti népek együttélésében.....	IV.
3. Csehszlovákia gyáriparosodása és társadalmi következményei.....	XI.
4. Magyarország gyáriparosodása és társadalmi következményei.....	XVII.
5. Románia gyáriparosodása és társadalmi következményei.....	XXXVI.
6. Jugoszlávia gyáriparosodása és társadalmi következményei	XXX.
7. A dunai államok munkavédelmi rendszereinek eltérő társadalmi és gazdasági feltételei	XXXV.

b.) Munkavédelmi tények.

1. A megfigyelés tárgya és módszere	XXXIX.
I. A munkavédelmi eljárások összefoglalása a védelem különböző területei szerint	XLI

c) A munkavédelmi rendszerek Összehasonlításának mérlege.

LXXXIX.

A MUNKA VÉDELME A DUNAI ÁLLAMOKBAN.

I. MUNKAKÖZVETÍTÉS.

1. Jogi szabályozás	1
2. A munkaközvetítés szervezete	2
3. A munkaközvetítés alapelvei	4
4. Az érdekeltségek szerepe a munkaközvetítés szervezetében.....	5
5. Pályaválasztási tanácsadás	7
6. Útisegélyek	8
7. Érdekeltségi munkaközvetítők	9
8. A nem ingyenes munkaközvetítők	11
Összefoglalás	12

II. A MUNKANÉLKÜLIEKRŐL VALÓ GONDOSKODÁS.

1. Általános-megállapítások	13
2. A genti rendszer	15
3. Közmunkák és szükségmunkák, a munkanélküliek produktív támogatása	18
4. A magyar kevert rendszer	19
5. A munkanélküliség elleni küzdelem a román népgondozásban	29
összefoglalás.....	31

III. A SZOLGÁLATI VISZONY.

1. Általános megállapítások	33
2. A jogi szabályozás.....	33

3.A mezőgazdaságban:	
a) A gazda és a gazdatisztek jogviszonyait rendező jogszabályok.....	34
b) A mezőgazdasági cselédek és munkások jogviszonyait rendező jogszabályok.....	35
c) A házi cselédekre vonatkozó jogszabályok.....	35
4.A kiadók és hírlapírók jogviszonyainak rendezése	36
a) <i>Az üzemi munkarend.</i>	
1. Általános megállapítások.....	36
2. A jogi szabályozás	37
3. A munkarend tartalma	38
b) <i>A kollektív munkaszerződés.</i>	
1. Elvi megállapítások.....	40
2. A kollektív munkaszerződések jogi szabályozása	41
4. Joghatálya	45
5. Jogérvényességének alaki feltételei	47
6. A kollektív munkaszerződés tartalma	47
7. A bértarifa	48
8. A joghatálynak harmadik személyre kiterjesztése	49
c) <i>Az egyéni szolgálati szerződés.</i>	
1. Általános szabályozás.....	49
2. Az ipari és a kereskedelmi alkalmazott szolgálati szerződése	50
3. A mezőgazdasági alkalmazottak szolgálati szerződése	50
4. A felmondási jog	53
5. A magánalkalmazottak felmondási joga	54
6. A hírlapíró felmondási joga	56
7. A gazdatiszt felmondási joga	58
8. Az iparossegéd, az ipari munkás felmondási joga	60
9. A kereskedősegéd felmondási joga	61
10. A gazdasági cseléd felmondási joga	62
11. A gazdasági munkás felmondási joga.....	63
Összefoglalás	65
IV. BÉRVÉDELEM.	
1. Elvi megállapítások.....	70
2. Az alaki bérvédelem.....	71
3. Az alaki bérvédelemre vonatkozó legfontosabb intézkedések.....	73
4. Bérvédelem csőd esetében	75
5. A bérköveteléssel szemben beszámítás, abból visszatartás és a kártérítési jog	78
6.Az alaki bérvédelemről szóló részletes rendelkezések	79
8. Az anyagi bérvédelem az iparban, a bányászatban és a kereskedelemben	80
9. Anyagi bérvédelem a mezőgazdaságban	83
10.A legkisebb munkabéreknél alacsonyabb bérek fizetésének jogkövetkezményei.....	85
Összefoglalás	85
<i>A gyermeknevelési pótlék.</i>	
11. Elvi megállapítások	88
12. A jogi szabályozás	90
13. A rendezés köre és szervezete	90
14. A családi pótlék összege	91
Összefoglalás	92

V. A MUNKAI DŐ SZABÁLYOZÁS.

1. Elvi megállapítások.....	94
a) <i>A napi és a heti munkaidő.</i>	
1. Jogi szabályozás	95
2. A rendezés hatálya	96
3. A munkaidő tartama és az engedélyezett kivételek	97
4. A kivételek folytonos tüzelésű üzemeknél.....	102
5. Munkaidő a kereskedelemben.....	102
6. A napi munkaidő beosztása	105
7. Munkaidő a mezőgazdaságban.....	107
b) <i>Vasárnapi és ünnepi munkaszünet.</i>	
1. A jogi szabályozás	108
2. A heti kötelező munkaszünet	109
c) <i>Évi fizetéses szabadság.</i>	
1. Általános megállapítások	114
2. A jogi szabályozás	115
3. A rendezés hatálya	115
4. Az igényt adó legrövidebb szolgálati idő.....	116
5. Az évi szabadság időtartama	116
6. Az évi szabadság a mezőgazdaságban	118
7. Az évi szabadság idejére járó fizetés.....	118
8. Az évi szabadság időpontja	119
9. Részletekben való megadása.....	120
10. A szabadságra való jogról lemondás lehetősége.....	120
Összefoglalás	121

VI. AZ OTTHONMUNKÁSOK VÉDELME.

1. Általános megállapítások	127
2. A jogi szabályozás	128

VII. A GYERMEKEK ÉS FIATALKORÚAK MUNKÁJÁNAK VÉDELME.

1. Általános megállapítások	130
2. A jogi szabályozás	132
3. A gyermek fogalmának meghatározása	133
4. A fiatalkorú fogalmának meghatározása.....	134
5. A gyermek és a fiatalkorú alkalmazásának korlátozása	134
6. A fiatalkorú egészségének és erkölcsének védelme.....	136
7. A gyermek és a fiatalkorú üzemi munkájának tilalma	137
8. A gyermek és a fiatalkorú munkaidejének meghatározása.....	138
9. Munkbaéruk szabályozása	139
10. Munkavédelmük ellenőrzése.....	140
Összefoglalás	142

VIII. A TANONCÜGY RENDEZÉSE.

1. Általános megállapítások.....	145
2. A jogi szabályozás	146
3. A tanoncként alkalmazás feltétele	146
4. A pályaválasztási tanácsadás	147
5. A tanszerződés alaki feltételei	148
6. A próbaidő	149
7. A tanszerződés módosítása	149
8. Az egyidejű többszörös tanviszony kérdése.....	150
9. A szolgálati viszony minősítése	150
10. A tanonctartásra nem jogosult munkaadók	151

11. A tanonctartás jogának elvonására illetékes szerv	
12. A „tanonctenyésztés” megszüntetésié	153
13. A tanviszony időtartama	155
14. A tanidő meghosszabbítása	156
15. A munkaadó kötelezettségei	157
16. A tanonc munkafeladatai	158
17. A tanonc szállása és ételmezése	158
18. A tanonc fegyelmezése	159
19. A tanonc fizetési évi szabadsága	159
20. A betegség idejének beszámítása	160
21. A tanonc munkaideje	160
22. A tanonciskola látogatási idejének beszámítása	161
23. A tanviszony rögtöni hatállyal való megszüntetése a munkaadó részéről	161
24. A tanviszony rögtöni hatállyal való megszüntetése a tanonc részéről	164
25. A védelmi intézkedések végrehajtásának ellenőrzése	166
összefoglalás	167
IX. A NŐI MUNKA VÉDELME.	
1. Általános megállapítások	169
2. A jogi szabályozás	171
3. Alkalmazási korhatár	172
4. Egészséget és szemérmert védő intézkedések	172
5. A nők éjjeli foglalkoztatásának korlátozása	174
6. Munkaidejük	176
7. A napközi pihenő	177
8. Védelem szülés esetében	177
9. Táplálási szünetek	179
10. Vállalati napközi otthonok és bölcsődék	179
11. A nők munkabére	180
12. A nők munkafeltételeinek és munkáltatási viszonyainak ellenőrzése	180
összefoglalás	180
X. ÜZEMI EGÉSZSÉGVÉDELME.	
1. Általános megállapítások	183
2. A jogi rendezés	185
3. Az üzemi egészségvédelem tartalma	187
4. Óvórendszabályok	189
5. Sankciók	190
XI. OLCSÓBÉRŰ KISLAKASOK ÉPÍTÉSE.	
1. Általános megállapítások	194
2. A jogi rendezés	195
3. Az előnyben részesülő társadalmi rétegek	198
4. Az állami kislakásépítésben közreműködő intézmények	199
5. A pénzügyi fedezet	200
Összefoglalás	205
XII. A TÁRSADALOMBIZTOSÍTÁS.	
a) <i>A baleseti kötelező biztosítás.</i>	
1. Jogi intézkedések	211
2. A kötelezettség hatálya	212
3. A szolgáltatások	213

4. A járulékok számításának módja	214
5. A foglalkozási betegségek kártalanítása	215
6. A halálos kimenetelű üzemi balesetek kártalanítása	216
7. A temetkezési segély	218
8. A biztosítás szervei	218
9. Kárfedezés	219
10. Balesetelhárítás	220
11. A gazdasági munkavállalók külön baleseti biztosítása	220

b.) A betegségi kötelező biztosítás

1. A jogi rendezés	221
2. A kötelezettség hatálya	224
3. A várakozási idő	226
4. A szolgáltatások	227
5. A házastárs igényjoga	232
6. A temetkezési segély	234
7. A népbetegségek elleni küzdelem	235
8. Szülészeti segélyek a biztosított nőnek	236
9. Szülészeti segély a biztosított hozzátartozójának	236
10. Terhességi segély	236
11. A szülés esetében járó pénzsegélyek	237
12. Az önkormányzat szerepe a betegségi biztosításban	238
13. Az önkormányzat szerepe a biztosítás szolgálatra való jogosultság elbírálásánál	239
14. A biztosítást ellátó intézmények	239
15. A költségek fedezése	240
16. A mezőgazdasági munka vállalók betegségi ellátása	241

c.) Öregség, rokkantság és halál esetére szóló biztosítás.

1. A biztosítást rendező jogszabályok	244
2. A kötelezettség hatálya	245
3. Az öregségi és rokkantsági járadék	247
4. Halál esetére járó szolgáltatások	252
5. Házassági segély	255
6. Természetbeni szolgáltatások	256
7. Egészségvédelem	256
8. A járuléktartalék	257
9. Az önkormányzat szerepe	258
10. A költségek fedezése	260
11. Az öreges és betegségek esetére szóló kötelező biztosítás a magyar mezőgazdaság	262

d.) A bányászati munkavállalók biztosítása.

1. Általános megállapítások	265
2. A jogi szabályozás	267
4. A járuléktartalék	272
5. Az önkormányzat szerepe	273
7. A biztosítási intézmény	275
Összefoglalás	275

XIII. A MUNKAÜGYI BÍRÁSKODÁS.

1. Általános megállapítások	295
2. A jogi szabályozás	295
3. Az illetékes bíróságok	296
4. A bíróságok szervezete	297
5. Az ülnökök	297
6. A bíróságok hatásköre	299
7. A társadalombiztosítási bíráskodásról szóló legfontosabb jogszabályok	302

8. A társadalombiztosítási bírók.....	302
9. A bíróságok szervezete.....	303
10. Hatáskörük	304
11. Az ülnökök szervezete.....	306
Összefoglalás	306

XIV.A MUNKA BÉKÉJE ÉS INTÉZMÉNYEI

1. Általános megállapítások.....	309
2. A jogi rendezés	312
3. A szakszervezetek jogállása.....	313
4. Magánjogi felelősségük.....	314
5. Működésük köre	314
6. A termelési viszályokra és a munka békéjére vonatkozó legfonto- sabb jogszabályok	314
7. A törvényes és a törvénytelen sztrájk és a munkáskizárás	316
8. A törvényellenes sztrájk és munkáskizárás következménye.....	318
9. Az üzemi választmányok és üzemi tanácsok	320
10. Az üzemi tanács összetétele.....	321
11. Az üzemi tanács hatásköre	322
12. Egyeztetés és döntőbíráskodás	324
13. A békéltető eljárás	327
14. A békéltető eljárással létrejött egyezmény és döntőbírói ítélet jogi természete.....	331
Összefoglalás	333

XV. A MUNKA- ÉS MUNKÁSKAMARÁK.

1. Általános megállapítások.....	336
2. A jogi rendezés	336
3. A kamara tagjai.....	336
4. A kamara szervezete.....	337
5. A munka- és a munkáskamara hatásköre	338
Összefoglalás.....	341

XVI.A MUNKAFELÜGYELET.

1. Általános megállapítások.....	342
2. A jogi rendezés	342
3. A munkafelügyelet hatálya	342
4. A munkafelügyelet szervezete	343
5. A munkafelügyelet feladatköre	345
Összefoglalás	346
DEUTSCHER AUSZUG	349
RÉSUMÉ FRANCAIS	375