

A magánalkalmazottak öregségi ellátása.

Az öregség, rokkantság, özvegyiség és árvaság esetére történő kötelező biztosításról szóló 1928:XL. t.-e. 145. §-ának, illetőleg az e törvény XI. fejezetében foglalt rendelkezések végrehajtása tárgyában kiadott 6002/1928. eln. sz. N. M. M. rendelet 2. §-ának értelmében azok a vállalatok, amelyek az általuk fenntartott vállalati nyugdíjpénztárt elismert vállalati pénztárnak kívánják minősíteni, a pénztárak szabályzatát alapszabályként való jóváhagyás végett 1929. évi február 1-éig tartoztak a népjóléti és munkaügyi miniszterhez felterjeszteni. Miként az munkaadói és munkavállalói érdekeltségek legutóbbi kommunikéiból is kitünik, a felterjesztett szabályzatoknak a miniszter által történő jóváhagyása csak rövid idő kérdése. Feltehető egyben a nyugdíjpénztárak ügyének eddigi alakulása alapján, hogy a visszautasított vagy módosítandó szabályzatok száma nem lesz nagy és így már most elmondható, hogy ezzel a magánalkalmazottak öregségi ellátása törvényes rendelkezésének egyik fontos etappja zárul le. Igaz, hogy a fenti törvényhely módot ad arra is, hogy egyes vállalatok nyugdíjpénztárak szabályzatát jóváhagyás végett a mondott határidőn túl is felterjeszthessék, vagyis a törvény nem vágja el az utját elismert vállalati nyugdíjpénztárak jövőbeni alakításának sem. Azonban ez nem csorbitása annak a ténynek, hogy az eddig hozott törvényes intézkedések folytán a magánalkalmazottak nyugdíjbiztosítására hivatott intézmények között szerves kapcsolat létesült. Hiszen a csak a jövőben megalakítandó elismert nyugdíjpénztárak tagjai, amennyiben jelenleg is magánalkalmazottak és javadalmazásuk a törvény által megállapított bérhatárt meg nem haladja, öregség, és rokkantság esetére már ma is kötelezően biztosítottak.

Ha a magánalkalmazottak nyugdíjügyének törvényes rendezése a nagy nyilvánosságot nem foglalkoztatta oly mértékben, mint a társadalombiztosítás még szélesebb rétegeire kiható kérdései, annak oka talán az is, hogy — bevallottan, be nem vallottan — munkaadók és munkavállalók ritkán helyezkedtek viszonylag oly könnyen közös platformra — a részletekben való minden eltérés, sőt elvi ellentét mellett is — mint ez esetben; ezáltal a nyilvánosság előtt lefolyó nagyobb publicisztikai harcok elkerülhetőkké váltak. Ez azonban nem homályosíthatja el az elért eredmények gyakorlati és elvi fontosságát, hiszen széles az a társadalmi réteg, amelynek életkörülményeire a nyugdíjügy átfogó rendezése erős kihatással van és a gazdasági élet fejlődéstörvényeinél fogva még egyre szélesbedik. De ezen túlmenően általános társadalompolitikai szempontból is rendkívüli elvi fontos-

sága van annak, hogy Magyarországon először valósult meg a magánalkalmazotti biztosítás intézményeinek rendezett összeműködése és szervi kapcsolata, ami évtizedes követelése volt az érdekelt alkalmazotti rétegeknek. Felesleges most — e követelésnek, bár egyelőre bizonyos szempontból csupán részleges, teljesülése után — annál a kérdésnél időzni, hogy egyes munkaadói kategóriák — így pl. a nagybankok — már korábban és törvényes kényszer nélkül nem teremthették volna-e meg a nyugdíjpénztáraik közötti kölcsönösséget. Bizonyos azonban, hogy kielégítő megoldás ezen a területen csak a fenti, külön törvényes rendelkezések alapján volt elérhető.

Érthető az is, hogy az érdekeltek — legfőképp a legközvetlenebben érdekelt magánalkalmazotti munkavállalók — a kérdés mostani törvényes rendezését nem tekintik véglegesnek és kívánságaikat nem tartják 100%-ig megvalósultaknak. Különösen két irányban vannak szerintük lehetőségek arra, hogy a nyugdíjügy terén — a mai bázisból kiindulva — előbbre haladjanak. Az egyik: maguknak az egyes nyugdíjpénztári alapszabályoknak a tagok érdekében történő módosítása. Bár igen sok nyugdíjpénztárt fenntartó vállalat a miniszterhez felterjesztett szabályzatokat tisztviselőivel nem ismertette, és így azoknak sok vagy minden pontját egyelőre homály fedi, egyrészt a még az öregségi biztosítási törvény életbelépte előtt hozott új nyugdíjszabályzatok, másrészt a vállalatoknak nem titkolt intenciói, továbbá a TÉBE országos nyugdíjpénztárának nyilvánosságra hozott alapszabálytervezete alapján nem kétséges, hogy az életbe léptetendő nyugdíjpénztári alapszabályok lényegesen rosszabbak a koronaromlás előtt érvényben volt nyugdíjszabályzatoknál. A kérdésnek ez az oldala azonban nem tartozik jelen eikkünk keretébe. Világos ugyanis, hogy e tekintetben a törvény nem mehetett messzebbre ezen az uton, mint amennyire fényleg ment, vagyis, hogy megnevezte ugyan az elismert vállalati pénztárak által nyújtandó minimális szolgáltatásokat; imperative kimondani azonban akár azt, hogy a teljes nyugdíjra jogosító szolgálati évek száma leszállítassék, akár azt, hogy a teljes nyugdíj az aktiv-fizetés 100%-át tegye ki, akár más hasonló rendelkezés azzal az eredménnyel járhatott volna, hogy a vállalatok lemondtak volna önálló nyugdíjpénztár fenntartásáról. Ez pedig éppen a nyugdíjpénztárak tagjainak lett volna a legkevésbé kívánatos. Megjegyezzük itt, hogy az alkalmazotti érdekképviseltek véleménye eltérő volt a tekintetben, hogy a különálló nyugdíjpénztárak a kötelező biztosítás életbelépte után is fennmaradjanak-e, vagy azok — a tagoknak a kötelező biztosításra való egyidejű bevonásával — nyugdíjkiegészítő pénztárakká alakíttassanak át. A biztosítás egységének elve két-

ségkívül az utóbbi megoldás mellett szólt; azonban az illetékes körök itt elfogadták a közvetlenül érdekelteknek: a nyugdíjpénztárakat fenntartó vállalatoknak és azok tagjainak egységes álláspontját, amely — szintén nyomós, itt helyszüke miatt nem részletezhető okok alapján — egyhanguan a pénztárak csorbítottan fenntartása, sőt kifejlesztése mellett volt.

Nem kell felsorolnunk azokat a körülményeket, amelyek lehetővé teszik, hogy az elismert nyugdíjpénztárak a kötelező biztosításnál jelentősen nagyobb szolgáltatásokat nyújthassanak. Ha tehát a szolgáltatások egységesítése felé akarunk haladni, természetesen ennek egyedüli módja a kötelező biztosítás szolgáltatásainak felemelése. Ez azonban csak a járulékkerhek felemelése által volna elérhető, ami a jelen körülmények között amúgy is indiskutábilis. Az adott helyzetben tehát az egység felé vezető ez a másik út is nehezen volna járható. Így azután a kötelező biztosítás intézetéből valamely elismert vállalati pénztár kötelékébe átlépő alkalmazott, teljes egyéni járuléktartalékának átutalása révén érdekesorbulást ugyan nem szenved, viszont az elismert vállalati pénztár kötelékéből a kötelező biztosítás intézetébe átlépő tag — minthogy átutalásra ez esetben is csak egyéni járuléktartalékának az a hányada kerül, amely megfelel annak a járuléktartaléknak, amely azonos munkaviszonyok és körülmények mellett a kötelező biztosításban gyülemlett volna fel — ezáltal bizonyos megrövidülést szenvedhet. Hogy valóban mily mértékben szenved ily megrövidülést, az attól függ, miként intézkednek erre vonatkozóan a jóváhagyott alapszabályok? Remélhető, hogy ennél az igen fontos kérdésnél a vállalatok az alkalmazottak érdekét messzeemenően veszik figyelembe. Mégis bizonyos az, hogy elismert nyugdíjpénztárból való kilépés általában az alkalmazott részéről áldozatokat is kívánhat. Ez áldozatok között talán nem is a legnagyobb a nyugdíjigény egy részéről való lemondás. A mai viszonyok között mindig súlyos kérdés az alkalmazottakra nézve az állásváltogatás. Ezek szerint az u. n. „szabad költözést“ a nyugdíjügy szerves rendezése sem tette könnyűvé. De a „szabad költözés“ nagyobb lehetősége elsősorban a gazdasági élet prosperitásán mulik; mégis, ha könnyűvé nem is, de az eddiginél könnyebbé vált azáltal, hogy az állást változtató magánalkalmazott *legalább* a kötelező biztosításnak megfelelő járuléktartalék alapján bir járadékigénnyel, a saját maga által befizetett járulékok alapján neki járó visszatérítést nem tekintve.

Mindezek alapján összegezzük, hogy a magánalkalmazottak öregségi biztosításának szerves kiépítése terén jelentős lépéssel haladtunk előre. A törvényes rendelkezések természetesen csak a kereteket szabják meg; e keretek élettel való megtöltése a gazdasági élet autonom feladata. *M. R.*