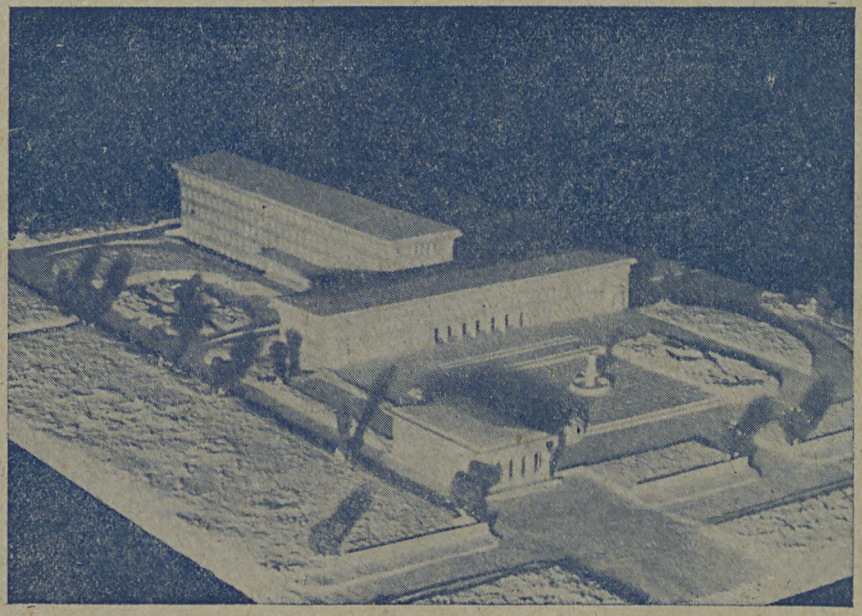
PRZEGLĄD UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH



NR 5 MAJ 1950

TREŚĆ

Lepiej i taniej

Zobowiązania pracownicze — Karol Weyman.

ZUS buduje nowe szpitale — J. M.

WYKŁADNIA I PRAKTYKA

Ubezpieczenie rodzinne pracowników PGR — Mgr. Jan Ciećwierz.
Polskie świadczenia ubezpieczeniowe dla reemigrantów — Mgr. W. Luchowski.

Nowe zadania księgowego — Henryk Mogilski.

Wykonanie karty górniczej w ubezpieczeniu pensyjnym — Feliks Woźniczka.

Narada w sprawie dyscypliny pracy — St. K.

WSPÓŁZAWODNICTWO

Komunikat o I etapie współzawodnictwa ■ Pomysły racjonalizatorskie i ich ocena — Z. Rolke ■ Z doświadczeń I etapu współzawodnictwa — H. Frankiewicz ■ Pomysły nowatorskie ■ Nasi racjonalizatorzy ■ Narada robocza świadczeniowców ■ Przyspieszenie pomocy dla ubezpieczonych ■ Nasi korespondenci piszą.

ŻYCIE PRACOWNICZE

Zadania świetlic ■ Spłata pożyczek i zaliczek ■ Jak pracują nasi koledzy w Wytwórni Protez ■ O kursie ubezpieczeniowym w Warszawie ■ Narady z robotnikami — pokłosie ankiety (Z)

Co piszą o nas

Przegląd wydawnictw

PROBLEMY — STUDIA — MATERIAŁY

Normowanie wydajności pracy — Wł. Bakiński ■ Ubezpieczenia społeczne w cyfrach.

ZDJĘCIE NA OKŁADCE PRZEDSTAWIA MAKIETĘ SZPITALA W STALOWEJ WOLI, KTÓRY BUDUJE ZUS. TWÓRCAMI PROJEKTU SZPITALA SĄ INŻ.-ARCH. M. ŁOKCIKOWSKI I INŻ.-ARCH. O. BURACZEWSKI.

PRZEGLĄD UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH

Nr 5 MAJ 1950 r. Rok XVIII

W niespełna dwa miesiące po Rewolucji Październikowej Lenin pisał:

„Po raz pierwszy po stuleciach pracy na kogoś, pracy pod przymusem na wyzyskiwaczy, stwarzona zostaje możność pracy na samego siebie, i to pracy opierającej się na wszystkich zdobyczach najnowszej techniki i kultury.

Oczywiście, że ta największa w dziejach ludzkości zamiana pracy pod przymusem na pracę dla samego siebie nie może być dokonana bez tarć, trudności, konfliktów, bez użycia przemocy w stosunku do zatwardziałych darmozjadów i ich popleczników".

Wprowadzić i zabezpieczyć dyscyplinę pracy, dyscyplinę opartą nie o strach przed bezrobociem, jak w ustroju kapitalistycznym, ale świadomą dyscyplinę socjalistyczną, wynikającą ze zrozumienia zadań budownictwa socjalistycznego — oto wielkie i bojowe zadanie naszych organizacji partyjnych i zawodowych, zadanie, które muszą podjąć i wypełnić wszyscy pracownicy ubezpieczeń społecznych.

LEPIEJ I TANIEJ

Końcowe dni kwietnia i początkowe dni maja br. cechowała walka całych załóg i administracji ubezpieczeń społecznych o jaknajpełniejszy plan oszczędnościowy na r. 1950. Jesteśmy pewni, że zakreślone przez Naczelnego Dyrektora dolne limity zostały w lokalnych planach przekroczone i że trwać będzie codziennie, uporczywa walka o wykonanie i przekroczenie planu oszczędnościowego przy zachowaniu podstawowej zasady planowego systemu oszczędzania, polegającej na równoczesnym podwyższaniu ilości i jakości naszych usług i naszej pracy. Planowy system oszczędzania, jako żelazne prawo naszej gospodarki narodowej,

wchodzi coraz mocniej w całą naszą działalność gospodarczą; musi on cechować tak działalność kierowników na wszystkich szczeblach, jak i wykonawców na każdym stanowisku. Planowa oszczędność jest jednym z głównych przedmiotów naszego socjalistycznego współzawodnictwa i w tym przedmiocie — na równi z zadaniami ilościowymi i jakościowymi — powinien działać cały aparat związkowy (Z. Z. P. I. S. i Z. Z. P. S. Z.) i wyłonione przezeń organa współzawodnictwa, dążąc do jak najszerszego umasowienia ruchu oszczędnościowego i podążania mas za przodownikami—mistrzami oszczędności. Musimy dbać tak o oszczędności bezpośrednie, tj. znajdujące wyraz w gospodarce naszych instytucji ubezpieczeniowych, jak również o oszczędności pośrednie, jakie działalność nasza powoduje w gospodarce innych instytucji i osób, zwłaszcza zakładów pracy i ubezpieczonych.

W 1950 roku, pierwszym roku walki o wykonanie i przekroczenie 6-letniego planu gospodarczego postawiliśmy sobie mobilizujące zadania oszczędnościowe. Postanowiliśmy rozbudowywać zadania oszczędnościowe i pogłębiać metody oszczędzania. Znajdzie to swój wyraz w wykonaniu i przekroczeniu planu oszczędnościowego. Zwalczamy pogląd, że dobrze opracowany plan usług i oparty na nim plan finansowo - gospodarczy wyczerpuje w zupełności zagadnienie oszczędności i że już w danym okresie gospodarczym nie można osiągać dalszych oszczędności; wiemy, że co dzień idzie walka o postęp techniczny, o wyższą wydajność pracy i że zdobywając co dzień nowe możliwości w tym zakresie, możemy planować i osiągać dalsze oszczędności.

Dużą podnietę do walki o oszczędność czerpiemy z wyników, osiągniętych już w pierwszym roku zastosowania u nas planowego systemu oszczędzania, tj. w 1949 r., wyników ogłoszonych przez Naczelnego Dyrektora ZUS (okólnik nr 75 z dn. 21 kwietnia br.). Cytujemy z tego okólnika: „Zadanie obniżenia wydatków administracyjnych wykonaliśmy (biorąc globalnie ZUS i ubezpieczalnie społeczne) w 132,7 proc., zaoszczędziliśmy bowiem zł 859,651 tysięcy zamiast — jak brzmiało zadanie — zł 648.022 tysięcy. Powyższy wynik osiągnęliśmy przy nierównym nakładzie starań i sił poszczególnych pracowników i kierownictwa, poszczególnych instytucji ubezpieczeniowych. Jeśli idzie o ogół pracowników, to należy stwierdzić ich awangardowe stanowisko wśród pracowników umysłowych w walce o nowy, socjalistyczny stosunek do pracy, staranie o dotrzymanie kroku robotnikom. Wyrazem tego jest walka o przodujące normy wydajności pracy, rozwijanie różnych form socjalistycznego współzawodnictwa, podejmowanie konkretnych zobowiązań krótko- i długofalowych, zastosowanie książeczek oszczędnościowych pomysłu tow. Walaszczyka, zgłaszanie pomysłów racjonalizatorskich i nowatorskich. Dzięki pomysłom racjonalizatorskim i nowatorskim osiągnęliśmy rocznie 634 miliony oszczędności pośrednich i 527 milionów faktycznych oszczędności bezpośrednich".

Niektóre z nich wyeliminowały zupełnie pewne rodzaje prac, inne uprościły pracę.

Jeżeli w zeszłym roku szliśmy jeszcze nierównym krokiem, jeżeli w wykazanej sumie wyników nie wszyscy mamy jednakowy wkład, to w tym roku uczynimy wszystko, co leży w naszej mocy, aby wyrównywać krok i osiągnąć dużo lepsze wyniki. Będziemy się uczyć również i na dotychczasowych błędach; na błędach, które szczegółowo omawia cytowany okólnik Naczelnego Dyrektora ZUS, na brakach i niedociągnięciach, na które wskazuje Uchwała Rady Ministrów z dnia 22 grudnia 1949 r. (Monitor Polski Nr A15 z dn. 11.2.1950r.). Będziemy stosowali się do zawartych w powołanych aktach wskazań; będziemy je własną pracą i pomysłowością rozbudowywali i pogłębiali; będziemy ujawniać nasze doświadczenia i wyniki w celu ich rozpowszechnienia i powiększania naszego wspólnego dorobku.

Wytyczne odnośnie zadań oszczędnościowych na 1950 r. oraz wskazania w zakresie metod oszczędzania ukazały się stosunkowo późno. Powstałe stąd zapóźnienie trzeba nadrobić.

Okólnik ZUS o planie oszczędnościowym na rok 1950 kieruje uwagę na sprawę oszczędności, równocześnie zaś jest szczegółowym przeglądem zadań roboczych na wszystkich odcinkach działalności Ubezpieczeń Społecznych. Wskazuje na zadania w zakresie pełnego ściągania składek, właściwego i sprawnego udzielania świadczeń, racjonalnego gospodarowania w dziedzinie administracji.

Co do metod działania, to najistotniejszym jest wejście na drogę posługiwania się wskaźnikami kosztów jednostkowych. Jest to najskuteczniejsza broń w walce o dobry plan. Bez tej broni, na tym etapie walki, obejść się nie można. Po tę broń muszą sięgać dzisiaj i te działy, które dotąd zagadnieniem ich własnych kosztów zajmowały się jedynie na marginesie swojej działalności usługowej.

Walka o dalszą obniżkę wskaźników kosztów jednostkowych prowadzi poprzez oszczędność w kosztach rzeczowych (materiały, narzędzia,

maszyny), poprzez wyższą wydajność pracy (racjonalna organizacja pracy, plany pracy i instrukcje robocze na każdym stanowisku pracy, socjalistyczna dyscyplina pracy, mobilizujące normy wydajności pracy i premiowanie za przekroczenie normy), a przede wszystkim poprzez szeroko rozwijany ruch racjonalizatorski i nowatorski, przy pomocy którego będziemy mogli jeszcze bardzo wiele prac eliminować, wiele upraszczać i usprawniać, a tym samym zmniejszać wskaźniki kosztów jednostkowych.

Zarządzenie oszczędnościowe Naczelnego Dyrektora Z. U. S. stawia minimalne limity tylko przy niektórych tytułach planu finansowego w pełnym przekonaniu, że oddolnie zostanie uczyniony cały wysiłek o wykrycie wszelkich utajonych rezerw. Narzędziem realizacji tego wysiłku mas pracowniczych niech staną się narady robocze właściwych działów, wydziałów, sekcji i zespołów. Zarządzenie oszczędnościowe może i powinno stanowić kanwę dla planu takich narad. Należy przyśpieszyć organizację Klubów Racjonalizatorów i Nowatorów, które powinny w ciągu bieżącego roku powstać w oddziałach i większych ubezpieczalniach i otoczyć ich pracę troskliwą opieką.

Przez masowe podjęcie zbiorowego wysiłku nad ułożeniem i przekroczeniem planu oszczędnościowego, pracownicy Ubezpieczeń Społecznych przyśpieszą dobrobyt ludzi pracy w Polsce i przyczynią się do umocnienia socjalizmu w naszym kraju.

Karol Weyman

Zobowiązania pracownicze

Jedną z form walki, jaką prowadzi klasa pracująca o wyższą wydajność pracy w drodze socjalistycznego współzawodnictwa, jest forma zobowiązań pracowniczych. Zobowiązania pracownicze to główny instrument współzawodnictwa pracy. Płyną zobowiązania **indywidualne** (jednostkowe) od robotników i pracowników umysłowych, płyną zobowiązania **zespołowe**, podejmowane kolektywną wolą poszczególnych zespołów w zakładzie pracy, płyną też zobowiązania **grupowe**, jako wyraz walki całej załogi zakładu pracy, całej branży, czy też całego działu produkcji i tak aż do najogólniejszego ugrupowania. W tej też skali szeregujemy wyższość formy współzawodnictwa i zobowiązania, których siłę mierzy się masowością udziału i aktywnością działania masy we współzawodnictwie. Każdej z tych form zobowiązania odpowiada właściwa forma współzawodnictwa.

Stosownie do potrzeb bieżących i zamierzeń na krótszą i dłuższą metę rozwija się szeroko wachlarz zobowiązań co do ich rodzaju. Mamy zobowiązania krótkofalowe mobilizujące mocno na krótki okres czasu, podejmowane najczęściej żywiołowo przy różnych okazjach; niekiedy dyktuje je gwałtowna potrzeba chwili, częściej stanowią one próbę podniesienia wydajności pracy na dłuższe okresy; one to najczęściej stanowią wstęp do zobowiązań długofalowych. O istocie zobowiązań długofalowych pisaliśmy w numerze 3/50 Przeglądu Ubezpieczeń Społecznych (str. 17 i 18). Każda z form zobowiązania (indywidualnego, zespołowego, grupowego) może mieć charakter zobowiązania krótko- bądź długofalowego. Zobowiązanie długofalowe jest wyższym rodzajem zobowiązania.

Przedmiotem współzawodnictwa, a więc i zobowiązania we wszystkich jego formach i rodzajach, może być każda działalność; może nim być praca w zakładzie wytwórczym, praca partyjna, związkowa itd. Znamy zobowiązania: do przekraczania planu produkcji czy usług, do przekraczania norm wydajności pracy, do podnoszenia jakości pracy, do obniżania kosztów własnych, do przyśpieszenia płynności środków obrotowych, do przekraczania planów oszczędnościowych, do polepszania warunków higieny i bezpieczeństwa pracy, do podnoszenia kultury miejsc pracy, od urządzania żłobków, przedszkoli, ogrodów dziecięcych i wiele, wiele innych.

Istotnym celem każdego zobowiązania musi być polepszenie dotychczasowych wyników pracy. Zobowiązanie musi dotyczyć bodaj jednego ze współczynników wydajności pracy (ilość, jakość, oszczędność) z tym zastrzeżeniem, że każdy z pozostałych współczynników musi być utrzymany co najmniej na dotychczasowym poziomie. Nie miałoby wartości zobowiązanie, które podnosi jeden z elementów kosztem obniżenia pozostałych. Nie ma istotnej wartości zobowiązanie utrzymania wyników wydajności na dotychczasowym poziomie. **Zobowiązania muszą mobilizować do walki o coraz wyższą wydajność pracy na każdym polu.**

Jeśli mowa o podnoszeniu wyników jednych elementów pracy bez obniżania pozostałych, to należy to rozumieć w sensie ogólniejszym. Poprawienie wyników osobistej pracy, np. w jednej organizacji kosztem takiego samego zmniejszenia wyników pracy w innej organizacji nie ma wartości. Wartość istotną będzie miało zobowiązanie powiększenia wyniku pracy w jed-

nej organizacji przy utrzymaniu dotychczasowych wyników na pozostałych odcinkach pracy zawodowej i społecznej, chodzi bowiem o podniesienie wyniku pracy w sensie ogólno-społecznym. Trzeba patrzeć z ogólno-społecznego punktu widzenia, oceniając wyniki wydajności całokształtu pracy poszczególnej jednostki.

Stopień wydajności pracy ocenić można dobrze według **ilości** pracy, wykonanej w określonej **jakości,** w określonych warunkach, przy użyciu określonych środków wytwarzania (materiałów, narzędzi, maszyn) i **w określonym czasie.** Na tej tylko podstawie możemy przeprowadzić porównywalność wyników pracy poszczególnych jednostek czy zespołów. Najbardziej wydajnym w pracy jest ten, kto w jednakowych z innymi współzawodnikami warunkach, przy użyciu takich samych środków wytwarzania i w tej samej ilości oraz — w takim samym czasie wykonał największą ilość. Zmiana choćby jednego z wymienionych współczynników wymaga dla uzyskania porównywalności wprowadzenia odpowiedniego miernika korekcyjnego. I dlatego — w odniesieniu do pracowników ubezpieczeniowych — bardzo ważne jest **określanie w zobowiązaniach czasu pracy.** Często bowiem nie wiadomo, w jakim czasie osiągnięte zostały wykazane wyniki, czy w czasie normalnych, obowiązkowych godzin pracy, czy też w dłuższym czasie. Zrozumiałe, że kto osiągnął np. normę w 120% w ciągu 250 godzin pracy w miesiącu, ten pracuje mniej wydajnie od tego, kto w ciągu 200 godzin osiągnął normę w 100%. Na tym tle powstają u nas często nieporozumienia. Istotne jest osiąganie — przy pełnej jakości — największej ilości w najkrótszym czasie.

Zachodzą u nas przypadki, w których zobowiązanie do pracy w godzinach nadliczbowych ma duże, dodatnie znaczenie. Taka wyjątkowa potrzeba zachodzi, gdy musimy wykonać nieprzewidzianą nadzwyczajną pracę, lub gdy z przyczyn nieprzewidzianych nastąpiło na jakimś odcinku spiętrzenie pracy normalnej. Mamy też i normalne, przewidywane spiętrzenia jak np. sporządzenie rocznego bilansu. Mieliśmy spiętrzenia na niektórych odcinkach normalnej pracy, powstałe skutkiem braku obsady personelu o specjalnych kwalifikacjach (renty zagraniczne, planowanie). Choć nieraz jeszcze będziemy musieli uciekać się do pracy w godzinach nadliczbowych, to jednak musimy dążyć wszystkimi siłami do takiego rozplanowania pracy i do uzyskania takich kwalifikacyj, które pozwoliły by na **wykonanie wszystkich naszych prac zawodowych w normalnym obowiązkowym czasie pracy.** Każde zarządzenie pracy w czasie nadliczbowym, czy też zobowiązanie do bezpłatnej pracy zawodowej w takim czasie powinno poprzedzić dokładne zbadanie, czy rzeczywiście zachodzi taka konieczność. Trzeba pamiętać, że przedłużanie czasu pracy odbija się niekorzystnie na wydajności pracy w czasie obowiązkowym. Za wysoce celowe należy uznać zobowiązania do bezpłatnej pracy (i to właśnie w godzinach wolnych od pracy zawodowej) w organizacjach społecznych, a nawet na terenie zakładu pracy w takich akcjach, jak: podniesienie kultury miejsca pracy (upiększenie otoczenia i wnętrza zakładu pracy), urządzenie boiska sportowego, urządzenie żłobka, przedszkola, ogródka dla dzieci, założenie i utrzymanie ogrodków działkowych itd. Wykonanie pracy fizycznej będzie ponadto dla pracownika umysłowego zdrowym i przyjemnym urozmaiceniem i wypoczynkiem.

Wobec tego, że w instytucjach ubezpieczeń społecznych nie na wszystkich stanowiskach pracy ustanowione są normy wydajności pracy, których stopień przekroczenia wynagradzany jest w formie odpowiedniej premii, ujawnia się tu i ówdzie pogląd, że zobowiązanie do przekraczania norm wydajności pracy (przekraczanie jest premiowane) posiada mniejszą wartość od zobowiązania do przekroczenia planu pracy, które to przekroczenie nie jest premiowane, a może być jedynie podstawą do przyznania sporadycznej nagrody. Taki pogląd jest błędny. Oba te rodzaje zobowiązań są równowartościowe, gdyż w obu wypadkach chodzi **o osiągnięcie wyższej wydajności pracy,** a to przecież stanowi cel współzawodnictwa. Zagadnienie premiowania leży w płaszczyźnie stosunków zarobkowych i choć jest bardzo ważnym dla pracownika, to jednak nie może zaciemniać podstawowego celu współzawodnictwa.

Niewłaściwym, niestety często jeszcze spotykanym u nas zjawiskiem, jest przekraczanie ustalonych norm wydajności przy użyciu nieokreślonego ściśle czasu, obejmującego również pewien czas pracy w godzinach nadobowiązkowych, co nie pozwala na porównywalność wyników. Tu zatraca się podstawa oceny, czy wal-

---

„Pracą, niezmordowaną twórczą pracą, coraz wydajniejszą, coraz lepszą, coraz ofiarniejszą budujemy swą przyszłość. Nie było i nie ma bardziej niezawodnego środka pomnażania sił i bogactw narodu"

(Z przemówienia Prezydenta Bieruta w dniu 1 Maja 1950 r.)

---

ka idzie o wyższą wydajność pracy, czy o indywidualną premię. To właśnie powoduje wiele nieporozumień, a nawet szkodliwych tarć. Pracownicy naszych instytucji muszą ten problem mocno postawić i **wygrać walkę o ujawnienie faktycznego czasu pracy,** a więc walkę o istotnie wyższą wydajność pracy.

Żywiołowość ruchu współzawodnictwa musi być skierowana na tory planowania. Kierowanie ruchem współzawodnictwa jest wielkim zadaniem związków zawodowych i ich ramienia w postaci organów współzawodnictwa. Różna jest gradacja ważności potrzeb: na jednym odcinku ważne jest zwiększenie ilości; na drugim — jakości, na innym — obniżenie kosztów jednostkowych itd. Stosownie do potrzeb musi być rozwijana forma walki, którą ma podjąć i wygrać załoga danego odcinka pracy, na określonym odcinku czasu. Bez świadomości celu nie ma skutecznej walki. Żywiołowe, sporadyczne zrywy na niewłaściwych miejscach, czy w niewłaściwym czasie mogą być nawet szkodliwe.

Wielką wagę musimy przywiązać do aktu **oceny i przyjęcia zobowiązania,** co jest zadaniem organów współzawodnictwa i o czym wyraźnie mówi nasz regulamin współzawodnictwa. W tym przedmiocie spotykamy jeszcze wiele niedociągnięć. Nie każde zobowiązanie może i powinno być przyjęte. Oczywiście, wskazana tu jest jak największa rozwaga, polegająca na zużytkowaniu każdej szczerej inicjatywy indywidualnej czy zbiorowej przez nadanie jej właściwego kierunku. Nie wolno zbagatelizować żadnego w dobrej wierze podejmowanego zobowiązania. Niekiedy należy przekonać o potrzebie zmiany kierunku bądź zakresu, a w niektórych nawet wypadkach wytłumaczyć potrzebę zaniechania zamiaru. Dobrze będzie jeśli rozmowa na ten temat odbędzie się bezpośrednio z daną osobą czy zespołem, aby przez omawianie sprawy w szerszym gronie nie osłabić śmiałości do dalszej pomysłowości na tym samym, czy też na innym odcinku pracy. Przy sposobności oceny projektów muszą być wyeliminowane — spotykane jeszcze tu i ówdzie — tzw. pozorne zobowiązania, które ze względu na niezrozumienie istoty rzeczy mówią o zobowiązaniu wykonania pracy jedynie na poziomie dotychczasowej wydajności, czyli mówią o chęci stania na miejscu.

W różnych zespołach pracowniczych współzawodnictwo osiągnęło różny poziom. Tylko dokładna znajomość poziomu, jaki osiągnął dany zespół, pozwoli na prawidłowe kierowanie ruchem współzawodnictwa i biegiem zobowiązań, pozwoli na właściwe stopniowanie form i rodzajów zobowiązań. Przeskoczenie jakiegoś stopnia może nie dać pożądanego wyniku. Niemożna się zapóźniać, ale też nie można gwałtownie holować. Najważniejsze jest uświadamianie, a pod wpływem uzyskanej świadomości napewno powstanie w zespole potrzeba czynu, który wyrazi się w zobowiązaniach. Siłę motoryczną stanowią przykłady przodowników. Przykłady te należy upowszechniać.

W instytucjach ubezpieczeń społecznych zakończył się pierwszy etap współzawodnictwa pracy, w którym wzięli udział prawie wszyscy pracownicy z całego kraju. W tym etapie najwięcej, bo 166 punktów uzyskała kol. Stanisława Oska (na zdjęciu po lewej). Jej koleżanka z Biura Rent Zagranicznych Centrali ZUS Antonina Szostakowska zdobyła również tytuł zespołowej przodownicy pracy.

Prawidłowość rozwoju i stopień wyników współzawodnictwa zależy w dużej mierze od dokładności **kontroli wykonania** każdego najdrobniejszego nawet zobowiązania. Kontrola polega nie tylko na stwierdzeniu wykonania zobowiązania, ale również na ujawnieniu sposobu w jaki zobowiązanie zostało wykonane. Ujawnione dobre sposoby powinny być szeroko rozpowszechnione. Brak kontroli wpływa demoralizująco; jest on równoznaczny z brakiem zainteresowania wynikami pracy w zakładzie i gasi zapał pracowników. **Dobra kontrola uczy kontrolującego i kontrolowanego.**

Szeroka jawność przyjętych zobowiązań i skontrolowanych wyników ich wykonania ma duże znaczenie dla rozwoju współzawodnictwa. Mobilizuje do postępu. Musimy tedy korzystać ze wszystkich dostępnych środków ogłaszania (na naradach roboczych, na zebraniach ogólnych, na specjalnych tablicach, w gazetkach ściennych, w prasie zawodowej i powszechnej itd.). Ogłaszaniu szczególnie ważnych zobowiązań, a tym więcej wybitnych wyników nadawajmy charakter uroczysty; ta forma posiada duży walor mobilizacyjny.

Umiejętne stosowanie właściwych form współzawodnictwa i zobowiązań da zapewne dobre wyniki, które pozwolą nam utrzymać nasze awangardowe stanowisko wśród rzeszy pracowników umysłowych.

ZUS buduje nowe szpitale

Instytucje ubezpieczeń społecznych, obok swej zasadniczej działalności wypływającej z ustawy o ubezpieczeniu społecznym, realizują od szeregu lat dość poważne, nawet w skali ogólnopaństwowej plany inwestycyjne. Do niedawna plany inwestycyjne ZUS poza budownictwem leczniczym obejmowały również budownictwo administracyjne i budownictwo mieszkaniowe. W pierwszych latach działalności inwestycyjnej roboty polegały głównie na odbudowie obiektów zniszczonych wskutek działań wojennych. W miarę postępów odbudowy kraju nakłady ZUS na inwestycje w zakresie budownictwa administracyjnego i mieszkaniowego znacznie maleją w stosunku do nakładów na budownictwo lecznicze, a w roku 1950 znikają z planu ZUS zupełnie. Jednocześnie w ramach budownictwa leczniczego pojawiają się nowe inwestycje.

Do większych obiektów budowanych przez ZUS zarówno z uwagi na wysokość nakładów finansowych jak również z uwagi na ich znaczenie dla rozbudowy lecznictwa należą: szpital w Stalowej Woli i szpital w Starachowicach. Obydwa szpitale są sytuowane w ośrodkach przemysłowych i mają służyć potrzebom miejscowych robotników.

Szpital w Stalowej Woli jest w pewnym znaczeniu obiektem doświadczalnym i bez precedensu w Polsce. Mianowicie w trosce o udostępnienie przychodzącym chorym korzystania z najnowocześniejszych urządzeń i aparatów leczniczych, jak również ze względów ekonomiczno - oszczędnościowych połączono w jednym obiekcie szpital, ośrodek zdrowia i dom matki i dziecka z kuchnią mleczną.

Tego rodzaju założenie programowe postawiło przed inżynierami - projektantami ogromnie trudne zadanie rozwiązania funkcjonalnego różnorakich potrzeb i wymogów.

Twórcami projektu szpitala są inż. - arch. M. Łokcikowski i inż. - arch. O. Buraczewski.

Szpital zawierać będzie oddział zakaźny, chirurgię i ginekologię, położnictwo, oddział wewnętrzny, oddział dziecięcy i laryngologię. Razem 264 łóżka.

Ośrodek Zdrowia składać się będzie z 5 oddziałów specjalistycznych i 6 gabinetów specjalistycznych. Ponadto w skład tej „fabryki zdrowia" wchodzić będzie, jak już wspomniano, Dom Matki i Dziecka wraz z kuchnią mleczną. Ogólna kubatura zabudowań — 44.000 m³.

Celem uniknięcia stykania się obłożnie chorych z leczącymi się ambulatoryjnie, (przez zastosowanie 2 niezależnych wejść i 2 niezależnych dojazdów), wyodrębniono funkcyjnie szpital od ośrodka zdrowia. Obie te instytucje jednak korzystają wspólnie z urządzeń leczniczych. W ten sposób umożliwiono chorym dochodzącym korzystanie z opieki lekarskiej na wysokim poziomie, zapewniono należyte wykorzystanie aparatów leczniczych i personelu fachowego oraz uzyskano duże oszczędności zarówno w kosztach budowy jak i wyposażenia (wspólny budynek, wspólne urządzenia dla potrzeb ambulatorium i szpitala).

Dom Matki i Dziecka„ który służyć ma zdrowym matkom i dzieciom jako poradnia został ze względów zasadniczych zaprojektowany oddzielnie. W zewnętrznej architekturze budynku uwzględniono poraz pierwszy w Polsce w tego rodzaju budownictwie wymogi stylu socjalistycznego, kładąc duży nacisk nie tylko na elementy użytkowe lecz również na elementy dekoracyjne w postaci monumentalnego założenia rzeźb, zadrzewienia itp.

Plan budowy rozpoczętej pod koniec roku ubiegłego przewiduje oddanie ambulatorium do użytku w roku 1950, zaś uruchomienie szpitala w końcu 1951 roku. Należy zaznaczyć, że miejscowi robotnicy ogromnie interesują się postępami budowy.

Drugą poważną inwestycją w zakresie lecznictwa zamkniętego jest mniej już skomplikowana budowa szpitala w Starachowicach. Szpital zawierać będzie oddział dziecięcy, oddział wewnętrzny, chirurgię, ginekologię, otolaryngologię i okulistykę. Razem 300 łóżek. Ponadto w skład obiektu wchodzą: budynek mieszkalny i zabudowania gospodarcze. Ogólna kubatura szpitala wynosi 45.000 m³.

Szpital jest już częściowo wykorzystany (160 łóżek), ostateczne i całkowite wykończenie projektowane jest do września bieżącego roku.

J. M.

Warsztat pracy jest naszą bronią,

tą bronią wywalczymy pokój!

JAN CIEĆWIERZ

Ubezpieczenie rodzinne pracowników PGR

(Rozporządzenie z 18 kwietnia 1950 r. — Dz. U. R. P. Nr. 19, poz. 159)

STAN PRAWNY I PRAKTYKA DO 1.IV.1950 R.

Rozporządzenie Ministra Pracy i Opieki Społecznej z dn. 16.1.1948 r. (Dz. U. R. P. Nr. 4, poz. 29), wydane w wykonaniu art. 2 ust. 4 i art. 4 ust. 3 dekretu z dnia 28.10.1947 r. (Dz. U. R. P. Nr 66, poz. 414) o ubezpieczeniu rodzinnym nie objęło tym ubezpieczeniem pracowników rolnych. Natomiast pracownicy zatrudnieni w gospodarstwach leśnych i ogrodowych otrzymywali świadczenia z ubezpieczenia rodzinnego. Powyższy stan prawny został spowodowany głównie tym, że zgodnie z układem zbiorowym w składnikach wynagrodzenia pracowników rolnych przeważającą część stanowiły naturalia, a więc ich sytuacja zarobkowa była odmienna niż ogółu pracowników. W grupie pracowników nie objętych ubezpieczeniem rodzinnym znaleźli się również pracownicy Państwowych Gospodarstw Rolnych (PGR).

Układ zbiorowy nie obejmuje jednak części — stosunkowo zresztą niezbyt licznej — pracowników PGR. Struktura ich zarobków jest podobna do struktury wynagrodzeń pracowników przemysłowych. Po zbadaniu tej sytuacji, ZUS z aprobatą Ministerstwa Pracy i Opieki Społecznej przystąpił do udzielania im zasiłków rodzinnych i wyprawek niemowlęcych (okólnik Nr 36 z dn. 24 lutego 1949 r.).

Drugim przypadkiem zastosowania niektórych przepisów prawnych z zakresu ubezpieczenia rodzinnego do pracowników rolnych było przyznanie wszystkim pracownikom rolnym prawa do wyprawek niemowlęcych (okólnik ZUS Nr. 160 z dnia 8 listopada 1948 r.). Zatem do dnia 1.4.1950 r. w odniesieniu do pracowników PGR istniał następujący stan faktyczny i prawny:

1) Pracownicy PGR nie objęci układem zbiorowym dla pracowników rolnych korzystali od lutego 1949 r. z pełnych świadczeń z ubezpieczenia rodzinnego, tj. z zasiłków pieniężnych i wyprawek niemowlęcych.

2) Pracownicy PGR objęci układem zbiorowym dla pracowników rolnych korzystali od dnia 1.12.1948 r. tylko z wyprawek niemowlęcych.

STAN PO 1.IV. 1950 R.

Od dnia 1 kwietnia 1950 r. ubezpieczeniem rodzinnym zostają objęci wszyscy pracownicy rolni z wyjątkiem zatrudnionych w prywatnych gospodarstwach rolnych.

Licząc się z praktycznymi trudnościami przy wprowadzeniu w życie tego ubezpieczenia a równocześnie chcąc umożliwić jak największej liczbie robotników jak najrychlejsze podjęcie świadczeń rodzinnych, ZUS — po porozumieniu się z właściwymi władzami — polecił ubezpieczalniom społecznym okólnikiem Nr. 73 z dn. 18.4.1950 r. przystąpić natychmiast do udzielania pełnych świadczeń z ubezpieczenia rodzinnego wszystkim pracownikom PGR. Równocześnie ZUS polecił ubezpieczalniom, aby pośpieszyły zespołom PGR z daleko idącą pomocą przy założeniu ewidencji uprawnionych, sporządzaniu list wypłat i przy innych czynnościach związanych z wypłatą zasiłków rodzinnych.

Co do pracowników zatrudnionych w innych gospodarstwach i zakładach rolnych sektora państwowego i uspołecznionego — ZUS zapowiedział wydanie oddzielnych zarządzeń, po ukazaniu się odpowiedniego rozporządzenia Ministra Pracy i Opieki Społecznej.

ŚWIADCZENIA RODZINNE DLA PRACOWNIKÓW PGR

1) Począwszy od dnia 1 kwietnia 1950 r. pracownikom Państwowych Gospodarstw Rolnych wypłaca się zasiłki rodzinne przy zachowaniu warunków ogólnie obowiązujących w następującej wysokości:

RODZAJ ZASIŁKU	Zasiłek dla zarabiających poniżej 15.700 zł. miesięcznie	Zasiłek dla zarabiających powyżej 15.700 zł. miesięcznie
1) na jedno dziecko	1.900	1.650
2) na dwoje dzieci	4.100	3.600
3) na każde następne dziecko	2.500	2.250
4) na żonę (wzgl. męża trwale niezdolnego do zarobkowania), jeżeli przysługuje zasiłek na dziecko bądź na żonę w 9-ym m-cu ciąży	1.250	1.250
5) na żonę (wzgl. męża) trwale niezdolną do zarobkowania lub na żonę w wieku powyżej 50 lat, bądź kształcącą się w szkołach	1.000	1.000

Ustalenie, czy członkowie rodziny pracownika PGR pozostają na całkowitym jego utrzymaniu, nie będzie zdaje się, powodowało większych trudności. W każdym razie przy ocenie tego warunku w odniesieniu do małżonków posiadających drobne gospodarstwa rolne, nie należy dochodu z takich gospodarstw uważać za posiadanie własnych środków utrzymania. W przypadku posiadania przez małżonków gospodarstw średnich — zasada, iż posiadają oni własne środki utrzymania nie powinna budzić wątpliwości.

W odniesieniu do dzieci warunek pozostawania na utrzymaniu należy uważać za spełniony, jeżeli jeden z rodziców pracuje najemnie chociażby nawet drugi z nich był posiadaczem gospodarstwa średniorolnego. Ocena dochodowości gospodarstw rolnych należy do kompetencji miejscowych Zarządów Gminnych.

Wiarogodność danych zawartych w oświadczeniach rodzinnych podpisują Dyrekcje zespołów PGR i przewodniczący Rady Zakładowej. W wypadkach wątpliwych lub w razie braku danych o stanie rodzinnym pracownika — oświadczenie winno być potwierdzone przez Zarząd Gminy.

Ze względu na centralne regulowanie składek rozliczenia z tytułu wypłaconych zasiłków będą przeprowadzane bezpośrednio z Zakładem.

2) Rozdawnictwo wyprawek niemowlęcych przyznanych pracownikom rolnym już od 1.12. 48 r. jako świadczenie pozaustawowe staje się od 1.IV.1950 r. świadczeniem ustawowym.

3) Akcją rozdawnictwa mleka pracownicy PGR nie są objęci.

Mgr W. LUCHOWSKI

Polskie świadczenia ubezpieczeniowe dla reemigrantów

(Rozporządzenie Ministra Pracy i Opieki Społecznej z dnia 3.4.1950)

Przez zawarcie w roku 1948 umowy o ubezpieczeniu społecznym z Czechosłowacją oraz nowych umów i układów z Francją nastąpiło zagwarantowanie praw ubezpieczeniowych polskiego wychodźtwa zarobkowego w tych krajach. Na podstawie zawartych umów obywatele polscy korzystają ze świadczeń ubezpieczenia społecznego francuskiego lub czechosłowackiego w czasie pobytu w tych krajach. Mają oni prawo do korzystania z rent i pensji francuskich lub czechosłowackich w razie powrotu do Polski. Wreszcie ci obywatele polscy, którzy pracowali kolejno w Polsce i we Francji lub w Polsce i w Czechosłowacji oraz pozostali po nich członkowie rodziny mają możliwość uzyskania rent i pensji na podstawie połączonych okresów ubezpieczenia emerytalnego w Polsce i we Francji lub w Polsce i Czechosłowacji.

Nie należy oczekiwać, aby mogło nastąpić w bliskim czasie uregulowanie stosunków polsko-niemieckich na odcinku ubezpieczeń społecznych, a tym samym możliwość realizowania przez obywateli polskich nabytych przez nich uprawnień z ubezpieczeń niemieckich. Problem ten dotyczy obecnie zarówno dawnej emigracji zarobkowej w Rzeszy Niemieckiej, jak i milionowej rzeszy Polaków przymusowo zatrudnionych w czasie ostatniej wojny. Dla ilustracji wagi problemu warto zaznaczyć, że już w chwili obecnej liczba osób, uprawnionych do rent i pensji niemieckich sięga 30.000.

Co się tyczy polskiego wychodźtwa zarobkowego w innych krajach (Belgia, Holandia, Luksemburg, Austria, Jugosławia, Włochy, Rumunia, Węgry) obywatele polscy nie korzystają w pełni z uprawnień, nabytych w ubezpieczeniu społecznym tych krajów. Uzyskane w tych krajach renty i pensje są wypłacane uprawnionym w razie ich powrotu do Polski tylko wówczas, jeżeli przepisy wewnętrzne tych państw nie zabraniają wypłaty świadczeń poza ich granicę. Zaznaczyć należy, że roszczenia obywateli polskich do instytucji wymienionych krajów są ilościowo dosyć poważne wobec znacznej repatriacji zwłaszcza z Austrii, gdzie wielkie rzesze Polaków były przymusowo zatrudnione w czasie ostatniej wojny.

Z powyższych uwag wynika, że b. poważna masa obywateli polskich nie ma obecnie możliwości realizowania swych praw, nabytych w zagranicznych instytucjach ubezpieczeniowych. Dotyczy to w równej mierze samych pracowników, jak i pozostałych po nich członków rodziny. Zaliczyć tu trzeba również repatriantów ze Związku Radzieckiego, którzy otrzymywali już renty radzieckie lub posiadają okresy radzieckiego ubezpieczenia emerytalnego.

CHARAKTER ROZPORZĄDZENIA

Rząd Polski Ludowej nie pozostawił oczywiście tej masy obywateli bez zaopatrzeń. Już w okresie odbudowy ubezpieczeń społecznych po Wyzwoleniu Kraju od najeźdźcy hitlerowskiego wydane zostały zarządzenia tymczasowe w sprawie wypłacania polskich świadczeń osobom, którym przysługiwały renty zagraniczne. Dekret zaś z dnia 28.10.1947 r. (Dz. U. R. P. Nr 66, poz. 413) załatwił tę sprawę definitywnie, upoważniając Ministra Pracy i Opieki Społecznej do wprowadzenia w drodze rozporządzeń świadczeń zastępczych dla obywateli polskich, którzy byli ubezpieczeni w zagranicznych instytucjach oraz do unormowania zasad zaliczania okresów ubezpieczenia w tych instytucjach do okresów uzasadniających prawo do świadczeń na podstawie polskich przepisów o ubezpieczeniu społecznym. Na mocy powyższego upoważnienia WYDANE ZOSTAŁO ROZPORZĄDZENIE MINISTRA PRACY I OPIEKI SPOŁECZNEJ Z DNIA 3.4.1950 (Dz. U. R. P. Nr 17, poz. 148).

Rozporządzenie stwarza podstawę prawną do świadczeń polskich z tytułu ubezpieczenia zagranicznego i stawia reemigrantów w zakresie korzyści z ubezpieczeń społecznych na jednakowej płaszczyźnie z uprawnionymi do świadczeń z tytułu swej pracy w Polsce.

Podkreślić trzeba, że rozporządzenie nie wiąże się w żaden sposób z zawieranymi przez Polskę umowami i układami z innymi krajami o ubezpieczeniu społecznym. Jest ono aktem samodzielnym, a celem jego jest zapewnienie emigrantom i członkom ich rodzin świadczeń polskich w tych przypadkach, w których nie mogą oni korzystać z zagranicznych uprawnień ubezpieczeniowych wskutek braku umowy z krajem, w którym uprawnienia zostały nabyte albo ponieważ uprawnienia uzyskane w krajach, z którymi Polska posiada umowy o ubezpieczeniu społecznym, nie uzasadniają w myśl tych umów świadczeń w ogóle lub pewnego ich rodzaju, a świadczenia te przysługiwałyby w myśl polskich przepisów o ubezpieczeniu społecznym.

ZAKRES ŚWIADCZEŃ

Zarządzenie obejmuje swym działaniem wszystkie rodzaje świadczeń, przewidziane w polskich przepisach o ubezpieczeniu społecznym. Na warunkach, określonych w rozporządzeniu, udzielane więc są reemigrantom i członkom ich rodzin świadczenia na wypadek choroby i macierzyństwa, świadczenia emerytalne (renty, pensje górnicze), świadczenia z tyt. wypadku lub choroby zawodowej oraz wszystkie świadczenia dodatkowe, związane z rentą (pensją), jak opieka lecznicza, świadczenia rodzinne, zasiłki pogrzebowe i protezowanie.

Osobom, OTRZYMUJĄCYM renty zagraniczne, przysługują (z pewnymi ograniczeniami) świadczenia dodatkowe do renty, przewidziane w polskich przepisach o ubezpieczeniu społecznym, jeżeli świadczenia te nie są im udzielane przez instytucję zagraniczną lub nie przysługują z innego tytułu (§ 9 rozporządzenia).

Wreszcie tym osobom, których renty zagraniczne są bardzo niskie (poniżej 80% rent i pensji polskich), rozporządzenie daje możność uzyskania wyrównania rent zagranicznych do wysokości polskich rent i pensji, jakie by im przysługiwały, gdyby ubezpieczenie miało miejsce w Polsce (§ 10 ust. 2 rozporządzenia).

OSOBY, UPRAWNIONE DO ŚWIADCZEŃ

Świadczenia, przewidziane w rozporządzeniu, przysługują jedynie obywatelom polskim i tylko tym, którzy mieszkają w Polsce (§ 1). Przyznanie świadczeń może więc nastąpić tylko wówczas, jeżeli zainteresowani spełniają jednocześnie oba powyższe warunki. Oznacza to, że nie może w ogóle nastąpić pozytywne rozpatrzenie wniosków o świadczenia obywateli polskich zamieszkałych za granicą.

Świadczenia przysługują także osobom, które posiadały obce obywatelstwo i które po repatriacji do Polski uzyskają obywatelstwo polskie. Rozumie się przy tym, że nie może nastąpić odmowa świadczeń tym osobom z tego powodu, że warunki do świadczeń (inwalidztwo, wiek, śmierć itd.) powstały już w okresie posiadania obcego obywatelstwa.

III. sesja polsko-czechosłowackiej Komisji Socjalnej

W dniach od 25 do 28 kwietnia b.r. odbyło się w Pradze III posiedzenie polsko-czechosłowackiej Komisji Socjalnej, powołanej na podstawie art. 10 umowy z dnia 5 kwietnia 1948 r. pomiędzy Rzecząpospolitą Polską i Republiką Czechosłowacką o współpracy w dziedzinie polityki i administracji społecznej. Na czele Delegacji polskiej stał dr Eugeniusz Modliński, dyrektor Departamentu Ubezpieczeń Społecznych w Ministerstwie Pracy i Opieki Społecznej. Stosownie do regulaminu pracy Komisji, obradom III sesji przewodniczył p. dr Bedrich Levcik, wiceminister Pracy i Opieki Społecznej, jako przewodniczący delegacji czechosłowackiej.

Przemówienie inauguracyjne wygłosił czechosłowacki minister Pracy i Opieki Społecznej — Evžen Urban, a w pracach Komisji brało udział trzech wiceministrów jego resortu — (Kijonka, dr Levcik i dr Popel).

Komisja rozpatrzyła szereg spraw, związanych z wykonywaniem w/w umowy o współpracy socjalnej oraz umowy polsko-czechosłowackiej o ubezpieczeniu społecznym. W szczególności należy wymienić następujące punkty porządku obrad:

1) współpraca na odcinku międzynarodowej polityki społecznej,
2) wymiana wczasowa w r. 1950, kolonie dla dzieci, wczasy pracownicze, wymiana członków rolniczych spółdzielni produkcyjnych, kuracje balneologiczne polskich ubezpieczonych w Karlovych Varach, w Piszczanach itp.),
3) wymiana informacji o zagadnieniach polityki pracy i zatrudnienia w obu krajach,
4) wymiana fachowców z dziedziny polityki i administracji społecznej
oraz
5) szereg zagadnień, powstających na tle stosowania i wykładni poszczególnych postanowień umowy o ubezpieczeniu społecznym oraz polsko-czechosłowackiego, międzyministerialnego prozumienia z dnia 25 marca 1948 r.

Uchwały i postanowienia III sesji Komisji zostały przedłożone rządom obu krajów do zatwierdzenia.

Obrady toczyły się w atmosferze przyjaźni i zrozumienia, przy udziale rzeczoznawców i przedstawicieli szeregu zainteresowanych resortów i instytucyj. W obradach uczestniczyli także przedstawiciele związków zawodowych obu krajów.: ob. Ferenc i dr Marik.

Trzecia sesja Komisji Socjalnej nie tylko załatwiła szereg ważnych zagadnień, zwłaszcza na odcinku ubezpieczeń społecznych, ale niewątpliwie przyczyniła się do pogłębienia i rozbudowy polsko-czechosłowackiej współpracy socjalnej.

W. W.

W czasie swego pobytu w Czechosłowacji delegaci polscy zwiedzili zakłady produkcji obuwia w Gottwaldowie. Na zdjęciu pośrodku (od lewej) dyr. Ferski, min. Kijonka, dyr. Modliński

---

Świadczenia, przyznane na podstawie rozporządzenia, ulegają zawieszeniu w czasie pobytu uprawnionego za granicą (§ 2 ust. 3); z chwilą powrotu zainteresowanego do Polski zostają one wznowione.

Zawieszenie udzielania świadczeń nie następuje, jeżeli umowa z państwem nowego zamieszkania nie stanowi inaczej.

Tak więc udzielanie świadczeń, przyznanych na podstawie rozporządzenia nie ulega zawieszeniu w razie przeniesienia się uprawnionego z Polski do Czechosłowacji.

Natomiast udzielanie świadczeń, przyznanych na podstawie rozporządzenia, ulega zawieszeniu na czas pobytu uprawnionego na terytorium Francji, ponieważ konwencja polsko-francuska i układy dodatkowe do tej konwencji nie zawierają postanowienia o zrównaniu terytoriów obu Państw w odniesieniu do korzystania ze świadczeń, a uprawnieni do świadczeń z instytucji jednego kraju, przebywający na terytorium kraju drugiego, korzystają z tych świadczeń tylko w warunkach, określonych w konwencji lub układach i odnośnie do poszczególnych rodzajów świadczeń.

Z JAKICH UPRAWNIEŃ ZAGRANICZNYCH PRZYSŁUGUJĄ ŚWIADCZENIA POLSKIE

Na podstawie rozporządzenia mogą być udzielane świadczenia z polskiego ubezpieczenia społecznego jedynie z tyt. uprawnień, nabytych w zagranicznych instytucjach podczas zatrudnienia poza obecnymi granicami Polski (§ 2 ust. 1). Uprawnienia zatem, nabyte przez obywateli polskich w niemieckich instytucjach ubezpieczeniowych w czasie zatrudnienia na Ziemiach Odzyskanych lub na obszarach włączonych w czasie wojny do Rzeszy Niemieckiej, nie zostały objęte rozporządzeniem. Udzielanie świadczeń polskich z tyt. tych uprawnień regulują inne przepisy i zarządzenia.

Uprawnienia, uzyskane w instytucjach ubezpieczeniowych państw, z którymi Polska posiada umowy o ubezpieczeniu społecznym (aktualnie z Czechosłowacją i Francją) muszą być w pierwszym rzędzie rozpatrzone przy zastosowaniu postanowień tych umów. Przepisy rozporządzenia mają zastosowanie tylko wówczas, jeżeli zainteresowanemu nie przysługują świadczenia z ubezpieczenia zagranicznego na podstawie umowy.

PRZYZNANIE ŚWIADCZEŃ

Do świadczeń, przysługujących w myśl rozporządzenia stosuje się polskie przepisy o ubezpieczeniu społecznym (§ 2 ust. 3 rozporządzenia). W żadnym przypadku nie można stosować przy udzielaniu tych świadczeń przepisów państwa, w którego instytucji uprawnienia zostały nabyte. Polskie zatem przepisy o ubez-

pieczeniu społecznym są miarodajne w całej pełni przy ustalaniu prawa do świadczeń, przy wymiarze świadczeń, do ustania, wstrzymania, redukowania i ograniczania prawa do świadczeń, do wnoszenia środków prawnych, itd., jeżeli rozporządzenie nie stanowi inaczej.

Przy ustalaniu prawa do świadczeń na wypadek choroby i macierzyństwa oraz do świadczeń emerytalnych (rent i pensji górniczych) okresy zagranicznego ubezpieczenia zalicza się tak, jakby te okresy zostały przebyte we właściwych polskich instytucjach ubezpieczenia społecznego. Przyznanie zatem świadczeń polskich może nastąpić tylko wówczas, jeżeli traktując ubezpieczenie za granicą jak własne ubezpieczenie — zainteresowani spełniają wszystkie warunki do świadczeń, przewidziane w polskich przepisach o ubezpieczeniu na wypadek choroby i macierzyństwa oraz o ubezpieczeniu emerytalnym (robotników lub pracowników umysłowych i górników).

Fakt przyznania renty lub pensji górniczej przez instytucję zagraniczną wiąże polskie instytucje tylko w tym zakresie, że przyjmuje się, iż istnieje okres wyczekiwania i prawa do świadczeń są zachowane w myśl przepisów polskich (§ 4 ust. 2 rozp.). Osobom zatem, które miały już przyznane renty lub pensje za granicą, mogą być przyznane świadczenia polskie, jeżeli spełniają one wszystkie pozostałe warunki, przewidziane w prawie polskim. Nie ma więc automatycznego przyznawania i płacenia renty polskiej na miejsce renty lub pensji zagranicznej.

Taka konstrukcja udzielania polskich świadczeń emerytalnych z tyt. uprawnień zagranicznych jest logiczną konsekwencją całkowitego zrównania reemigrantów z pracownikami, ubezpieczonymi w Polsce oraz z członkami ich rodzin. Z jednej więc strony reemigrantom i członkom ich rodzin przysługują świadczenia polskie z tyt. ubezpieczenia za granicą i w tych przypadkach, gdy nie spełniają oni warunków do renty lub pensji według prawa zagranicznego, ale spełniają warunki do tych świadczeń według prawa polskiego. Z drugiej zaś strony — nie może nastąpić przyznanie polskiej renty lub pensji w tych przypadkach, gdy zainteresowany ma wprawdzie prawo do tych świadczeń w myśl prawa obcego, ale nie spełnia jeszcze warunków według prawa polskiego.

Przyznanie świadczeń polskich z tyt. wypadku lub choroby zawodowej za granicą — może nastąpić tylko wtedy, gdy wypadek lub choroba zawodowa zostały stwierdzone przez instytucję i renta została przyznana (§ 7 ust. 1 rozp.). Od tej zasady rozporządzenie czyni wyjątek tylko w stosunku do wypadków, jakie zdarzyły się w czasie od 1.9.1939 r. do 31.12.1946 r. na obszarze Rzeszy Niemieckiej lub w krajach przez Rzeszę okupowanych (§ 7 ust. 3 rozp.) oraz do reemigrantów górników, którzy utracili zdolność do zarobkowania wskutek pylicy płuc, nabytej w czasie pracy za granicą (§ 8 rozp.), a ustalenie wypadku lub choroby zawodowej nie nastąpiło. Poza powyższymi przypadkami Zakład Ubezpieczeń Społecznych nie jest uprawniony do stwierdzenia, że wypadek (choroba zawodowa) zdarzył się za granicą i nie może przyznać ewent. renty.

Osobom, którym przyznane zostały renty wypadkowe lub powypadkowe przez instytucję zagraniczną, przysługują świadczenia, przewidziane w polskich przepisach o ubezpieczeniu od wypadków i chorób zawodowych. Oznacza to, że wyjąwszy ustalenie przez instytucję zagraniczną samego faktu wypadku lub choroby zawodowej polskie przepisy są miarodajne: dla ustalenia, czy stopień niezdolności poszkodowanego uzasadnia płacenie renty, dla wymiaru renty, dla stwierdzenia polepszenia lub pogorszenia skutków wypadku itd.

WYŁĄCZENIE OD ŚWIADCZEŃ

Świadczenia, przewidziane w rozporządzeniu nie przysługują osobom, które otrzymują odpowiednie świadczenia z instytucji zagranicznej. Przyznane zaś świadczenia na podstawie rozporządzenia ulegają wstrzymaniu w razie uzyskania takich świadczeń z instytucji zagranicznej (§ 10 ust. 1 rozp.). Jeżeli zatem uprawniony otrzymuje z zagranicy wszystkie rodzaje świadczeń, jakieby mu przysługiwały w myśl rozporządzenia, nie może w ogóle nastąpić przyznanie lub dalsze udzielanie świadczeń polskich. W przypadkach natomiast, gdy uprawniony otrzymuje tylko jedno lub niektóre ze świadczeń przewidzianych w rozporządzeniu, wówczas przysługują mu pozostałe świadczenia polskie, przewidziane w rozporządzeniu.

HENRYK MOGILSKI

Nowa rola księgowego

(na marginesie instrukcji kasowej obowiązującej od 1.5.1950 r.)

1.

Uchwała Rady Ministrów z dn. 20 stycznia 1950 r. w sprawie praw i obowiązków głównych (starszych) księgowych przedsiębiorstw i zakładów uspołecznionych (Monitor Polski Nr A-26 z dnia 10 marca 1950 poz. 280) ustala po raz pierwszy właściwe miejsce dla księgowego i określa w sposób ścisły jego kompetencje. Jakkolwiek uchwałą tą objęte zostały tylko niektóre gałęzie życia gospodarczego (przedsiębiorstwa i zakłady państwowe, samorządowe, państwowo-spółdzielcze, centrale spółdzielczo-państwowe, centrale spółdzielni i spółdzielnie samodzielnie bilansujące), przedsiębiorstwa i instytucje nie wymienione w uchwale muszą traktować ją jako nakaz i wzór również dla siebie.

Zgodnie z uchwałą komórki organizacyjne rachunkowości nie mogą wchodzić w skład innych komórek, lecz muszą być wyodrębnione i poddane bezpośredniemu kierownictwu danego przedsiębiorstwa, zakładu lub instytucji. Stojący na czele komórki rachunkowości księgowy nie może być dysponentem. Główny księgowy nie może więc pełnić w przedsiębiorstwie lub zakładzie dodatkowych obowiązków, z którymi związane jest podejmowanie dyspozycji w zakresie środków pieniężnych i dóbr materialnych. Nie mając uprawnień dysponenta, księgowy obowiązany jest do podpisywania łącznie z kierownikiem zakładu wszystkich dokumentów obrotu pieniężnego i materiałowo - towarowego oraz dokumentów o charakterze rozliczeniowym i kredytowym, stanowiących podstawę do otrzymania lub wydania środków pieniężnych i dóbr materiałowo - towarowych. Wymienione dokumenty bez podpisu głównego księgowego lub osoby przez niego upoważnionej są nieważne i nie mogą być przyjmowane do wykonania. Główny księgowy obowiązany jest odmówić zatwierdzenia i przyjęcia do

wykonania dokumentów, dotyczących operacji sprzecznych z obowiązującymi przepisami oraz naruszających ustalony tryb przyjmowania, przychodowania, przechowywania i rozchodowania środków majątkowych.

Jako przykłady takich operacyj uchwała przytacza:

a) bezprawne wydanie urządzeń, inwentarza materiałów i towarów;
b) rozchodowanie środków pieniężnych na utrzymanie aparatu administracyjnego przekraczające etaty, stawki urzędowe i fundusze płac, dodatkowe wypłaty robotnikom i pracownikom za prace wchodzące w zakres ich obowiązków służbowych;
c) bezprawne premiowanie, nagrody, zapomogi — zarówno w gotówce jak i w naturze;
d) bezprawne wydatkowanie środków nieprzewidzianych w planie przemysłowo - handlowo - finansowym lub przekraczających budżety administracyjne;
e) wydatkowanie środków pieniężnych nie według przeznaczenia, dla którego zostały podjęte w banku.

Księgowy, który otrzyma polecenie wykonania transakcji, zdaniem jego, sprzecznej z obowiązującymi przepisami dyscypliny finansowej, winien wprawdzie polecenie wykonać, musi jednak równocześnie zawiadomić o tym kierownika jednostki nadrzędnej. W razie niepowiadomienia nadrzędnej jednostki o tego rodzaju wykroczeniach — główny księgowy ponosi na równi z kierownikiem instytucji pełną odpowiedzialność za straty wynikłe z tego powodu.

Takie są najważniejsze uprawnienia głównego księgowego, które są szczególnie charakterystyczne, czynią bowiem zeń opiekuna i strażnika interesów i dóbr zakładu pracy.

Aby rolę tę główny księgowy mógł wykonać musi on:

1) racjonalnie i zgodnie z nauką o księgowości zorganizować komórki rachunkowe, zapewniając prawidłowy obieg dokumentów finansowo-materiałowych i przestrzeganie ustalonych zasad i wzorów dokumentacji księgowej,
2) czuwać nad bieżącym i prawidłowym księgowaniem wszelkich operacji gospodarczych,
3) bieżąco i stale analizować prawidłowość księgowań i pilnować terminowości rozliczeń z kontrahentami,
4) dbać o terminowe i prawidłowe zestawianie sprawozdań bieżących, okresowych i rocznych bilansów oraz rachunków wynikowych,
5) organizować pracę personelu rachunkowego i szkolić go w zakresie księgowości i sprawozdawczości,
6) troszczyć się o przechowywanie należyte ksiąg i dokumentów i zabezpieczenie ich przed uszkodzeniem lub zgubieniem.

Głównego księgowego winna cechować czujność w takim stopniu, by mógł zapewnić ścisłą kontrolę gospodarki materiałowej zakładu pracy, śledzić czy niema nadużyć i zniszczeń w zakresie dóbr materialnych i finansowych. Główny księgowy winien też przedsięwziąć wszelkie środki zmierzające do zapobieżenia nadużyciom i sprzecznemu z przepisami wydatkowaniu środków pieniężnych i dóbr materialnych.

2.

Uchwała Rady Ministrów w sprawie praw i obowiązków głównych (starszych) księgowych jest niewątpliwie rewolucyjną. Ruch zawodowy księgowych w naszym kraju w okresie przed 1.9.39 napróżno walczył o prawa i należyte stanowisko rachunkowości w przedsiębiorstwie. Kapitalistyczny ustrój nie dopuścił do tego, ponieważ księgowość kapitalistyczna miała na celu zatajanie faktycznych wyników eksploatacji, a podawanie tylko takich danych, jakie były wygodne w interesie kapitalisty i w określonych sytuacjach. Oparty na takiej księgowości obraz gospodarki kapitalistycznej był fałszywy. Wiele było też przykładów nieprowadzenia w ogóle rachunkowości, umożliwiało to bowiem ukrycie zysku, który wzbogacał jedynie kapitalistę.

W ustroju socjalistycznym rola i znaczenie rachunkowości stale wzrasta. Ogólno - państwowa gospodarka narodowa prowadzona jest na podstawie jednolitego planu. W tych warunkach księgowość staje się narzędziem prawidłowego planowania i kontroli wykonania planu. Ponadto księgowość umożliwia dzisiaj ochronę mienia społecznego, kontroluje obieg środków pieniężnych i dóbr materiałowych oraz wykonywanie planów wzgl. ich przekraczanie. Słusznie bowiem pisał K. Marks (Kapitał t. II), że prowadzenie ksiąg przy produkcji kolektywnej jest bardziej konieczne niż przy kapitalistycznej. W ustroju socjalistycznym nauka i praktyka rachunkowości zyskuje nieograniczone możliwości rozwoju, nie napotykając w tym względzie na trudności i sprzeczności charakterystyczne dla minionej epoki. Rozpoczyna się niebywały wzrost wartości urządzenia rachunkowości, przed którą stają zadania nowe, znacznie szersze, wszechstronne, bo ogólnopaństwowe. W ZSRR takie, a nawet bardziej większe, znaczenie posiada rachunkowość. Stamtąd winniśmy czerpać przykład i naukę, jak należy organizować instrument rachunkowości, by mógł on spełnić należytą rolę w kolektywnej gospodarce państwowej.

Podstawowe elementy rachunkowości są następujące: planowanie, sprawozdawczość i kontrola wykonania planu. W gospodarce kolektywnej jeden plan wyznacza cele i zadania stojące do osiągnięcia. Ogólnopaństwowy plan gospodarczy oparty jest na właściwym wykorzystaniu pracy człowieka, maszyn i środków finansowo - materiałowych. Plan więc jest rachunkiem i narzędziem niezbędnym dla podnoszenia poziomu gospodarki społecznej. Sprawozdawczość i kontrola wykonania planu, to instrument wchodzący w zakres księgowości. Sprawozdawczość musi być dokładna, całkowita bieżąca i terminowa. Szybkość i dokładność sprawozdawczości jest podstawowym zagadnieniem koniecznym dla sprawnego funkcjonowania aparatu kontroli i planowania. Planowanie bowiem na podstawie sygnalizacji wykonania wyciąga daleko idące wnioski w kierunku sprawniejszego zaplanowania względnie poczynienia kroków umożliwiających wykonanie lub zwiększenie wykonania ponad plan.

Wszystko to znajduje dobitny wyraz w uchwale Rady Ministrów. W oparciu o omówioną uchwałę ZUS opracował instrukcję kasową, która w zakresie dysponowania środkami pieniężnymi i ich kontroli wprowadza radykalne zmiany idące po linii uchwały Rady Ministrów. Zmiana polega na tym, że poszczególne jednostki ustrojowe instytucji w zakresie dysponowania wystawiają wnioski, które następnie przysyłane są do księgowości. Księgowość sprawdza prawidłowość wystawionego wniosku, jego dokumentację, pokrycie w planie i daje swą aprobatę na realizację. Z tego wynika, że wszelkie operacje finansowe wymagają uprzedniej kontroli ze strony księgowego. Ma to ogromne znaczenie, gdyż o ile przedtem wykonanie dyspozycji stawało się faktem dokonanym i ewentualna reakcja mogła być spóźniona, to obecnie niemożliwe będą wypadki jakichkolwiek niedociągnięć w wykonaniu planu lub niewłaściwych transakcyj. Księgowość musi prowadzić zapisy bieżąco bez zaległości w ten sposób, by kontrola wniosków przedstawionych do realizacji mogła być wykonana z całą ścisłością. Oczywista, że urządzenie tego rodzaju kontroli na odcinku kasowo - bankowym nie rozwiązuje jeszcze całkowicie sprawy. Obowiązki księgowego w zakresie kontroli muszą być rozszerzone na dalsze odcinki życia gospodarczego instytucji. Księgowy w instytucjach ubezpieczeń społecznych musi stać się aktywną jednostką współodpowiedzialną za właściwe funkcjonowanie rachunkowości i kontroli wykonawstwa wszelkich dyspozycji, mających wpływ na kształtowanie się wyników finansowych instytucji, jak to przewiduje uchwała Rady Ministrów w stosunku do wyszczególnionych w niej przedsiębiorstw i zakładów.

FELIKS WOŹNICZKA

Wykonanie karty górniczej w ubezpieczeniu pensyjnym górników

WYPŁATA PENSJI GÓRNIKOM PRACUJĄCYM

Mija już szósty miesiąc od chwili powzięcia przez Radę Ministrów uchwały z dnia 30.XI.1949 r. (Monitor Polski z dnia 19.12.1949 r. Nr A 100, poz. 1175), w sprawie szczególnych przywilejów w górnictwie węglowym, zwanej popularnie Kartą Górniczą. Poniżej podajemy kilka informacji dotyczących realizacji Karty Górniczej w zakresie dla górników bardzo istotnym, tj. w zakresie dodatkowego ubezpieczenia emerytalnego (pensyjnego) górników.

Wydanie Karty Górniczej było na czasie nie tylko z punktu widzenia potrzeb górnictwa węglowego, lecz także z czysto ubezpieczeniowych przyczyn. Spółka Bracka w Tarnowskich Górach bowiem, stosownie do postanowień swego statutu, dokonała w czasie od sierpnia do października 1949 r. rewizji wielu płynnych już świadczeń pensyjnych, i w związku z tym wstrzymała wypłatę około 1.200 pensji inwalidzkich płatnych zaliczkowo. Wstrzymanie to było według wówczas obowiązującego stanu prawnego uzasadnione, gdyż dotyczyło ubezpieczonych, którzy mimo nastania inwalidztwa zawodowego nadal pracowali w swym zawodzie, a więc prawa do pensji nie mieli. W dalszym etapie miało nastąpić zbadanie prawa do dalszego otrzymywania pensji osób, które swego czasu co prawda przestały wykonywać swą pracę zawodową, lecz po pewnej przerwie (w czasie trwania inwalidztwa) powróciły znów do pracy w górnictwie i w związku z tym ipso iure (§ 63 ust. 4 statutu Spółki Brackiej) utraciły prawo do pensji inwalidzkiej, jeżeli nie przekroczyły jeszcze 60 roku życia.

W drugiej instytucji ubezpieczenia pensyjnego w Kasie Bratniej Górników w Sosnowcu, zagadnienie przedstawiało się nieco inaczej. Kasa Bratnia bowiem, która tylko posiłkowo stosuje przepisy statutu Spółki Brackiej, przyznawała pensje inwalidzkie w ogóle tylko tym osobom w wieku poniżej lat 60, które zaniechały wszelkiej pracy w górnictwie. W stosunku do inwalidów, którzy przekroczyli 60 rok życia, obydwie instytucje ograniczeń z powodu dalszego zarobkowania nie stosowały.

Powyższy stan rzeczy powodował, że ubezpieczony miał do wyboru albo zrezygnować z wykonywania prac istotnie górniczych i utrzymywać się jedynie z pensji brackiej, albo też nadal pracować w górnictwie i zrezygnować z pensji brackiej. Zdarzały się więc istotnie liczne wypadki, że górnicy przedwcześnie wycofywali się z czynnego życia górniczego, mimo tendencji przemysłu węglowego do zatrzymania starych, doświadczonych górników w pracy, którzy oddają mu cenne usługi nie tyle przez swój bezpośredni wysiłek fizyczny, ile raczej przez szkolenie narybku, oraz służenie radą i pomocą nowym kadrom młodych górników. Praca tego rodzaju fizycznie nie wymaga takiego nakładu sił jak praca rębacza, ładowacza czy innego fachowca pod ziemią, bywa jednak pod względem płacy honorowana na równi z pracami istotnie górniczymi a górników w wieku inwalidzkim często z przytoczonych motywów prowadzi się w listach płac jako zwyczajnych górników. Oczywiście, że w takich przypadkach instytucje ubezpieczenia pensyjnego, mając dowody na to, że górnik otrzymuje pełny zarobek i prowadzony jest w listach zarobkowych jako pełnoprawny górnik, były przed wydaniem Karty Górniczej uprawnione do odmówienia lub wstrzymania pensji inwalidzkiej, co naturalnie, nie wpływało dodatnio na chęć górników do dalszej pracy.

Problem ten rozwiązała Karta Górnicza i zarządzenie wykonawcze Ministra Pracy i Opieki Społecznej z dnia 15.XII.1949 r.

W wyniku Karty Górniczej.

a) Spółka Bracka 1) wznowiła z dniem 1.1.1950 r. bieżącą wypłatę około 1.200 pensji zaliczkowych, wstrzymanych przed dniem 1.XII.1949 r. i wydała decyzje ustalające świadczenia, 2) dostosowała brzmienie ust. 2 i ust. 4 § 63 statutu do brzmienia Karty Górniczej i przyznaje od 1.XII.1949 r. pensje inwalidzkie osobom niezdolnym do pracy zawodowej bez względu na dalsze wykonywanie zawodu, oraz nie odbiera już pensji osobom stale niezdolnym do pracy zawodowej — które po uznaniu inwalidztwa zawodowego powróciły do pracy w górnictwie.

b) Kasa Bratnia Górników nie uzależnia od 1.XII. 1949 r. przyznania pensji inwalidzkiej od zaniechania pracy w górnictwie.

Z przeciętnej liczby 500 osób zgłaszających miesięcznie wnioski o pensje inwalidzkie co najmniej połowa pracuje nadal w górnictwie i korzysta z dobrodziejstw Karty Górniczej.

Osobom, podpadającym pod postanowienia Karty Górniczej, którym instytucje ubezpieczenia pensyjnego przed 1.XII.1949 r. odmówiły pensji lub odebrały pensję wyłącznie z powodu dalszego wykonywania zawodu górniczego, przyznaje się na wniosek ponownie pensję z mocą wsteczną od 1.XII.1949 r.

Akcję popularyzacyjną i uświadamiającą co do znaczenia Karty Górniczej i wypływających z niej przywilejów przeprowadził Związek Zawodowy Górników za pośrednictwem prasy, Rad Zakładowych i na zebraniach załóg kopalnianych oraz Spółka Bracka za pośrednictwem starszych brackich.

Pełna realizacja tych postanowień Karty Górniczej, które obowiązują od 1.XII.1949 r. uzależniona jest od wydania listy zawodów uprzywilejowanych na powierzchni kopalń.

PODWYŻSZENIE WYMIARU RENT

Oprócz przywilejów wprowadzonych przez Kartę Górniczą w życie już z dniem 1.XII.1949 r., Karta Górnicza przewiduje w dalszych punktach istotne zwiększenie *z mocą od 1.I.1951 r.* świadczeń rentowych w postaci:

a) uzależnienia wymiaru renty i pensji od ilości lat pracy pod ziemią i stopnia utraty zdolności do pracy, przy czym maksymalny wymiar renty i pensji może osiągnąć 60% zarobku,

b) wprowadzenia t. zw. renty *starości*, płatnej w razie osiągnięcia przez górnika 55 roku życia i przepracowania co najmniej 25 lat pod ziemią.

Powyższe przepisy, zmieniające wysokość i sposób wymiaru świadczeń rentowych, wyłonią szereg problemów. Na niektóre z nich warto już teraz zwrócić uwagę.

1) Uzależnienie wymiaru rent i pensji od ilości lat pracy pod ziemią oznacza w zakresie powszechnego ubezpieczenia emerytalnego wprowadzenie nowego elementu do dotychczasowego sposobu wymiaru renty inwalidzkiej, gdyż trzeba będzie ustalić całokształt przebiegu pracy ubezpieczonego. W zakresie znów ubezpieczenia pensyjnego trzeba będzie odstąpić od zasady opierania wymiaru pensji na wysokości *sumy* zarobków wzgl. składek (długość okresu pracy górniczej w ubezpieczeniu pensyjnym już dotychczas była uwzględniana).

2) Powstaje pytanie, jaki sens ma postanowienie Karty Górniczej uzależniające wymiar sum i pensji od stopnia zdolności do pracy. Z brzmienia Karty nie wynika całkiem jasno, by istotnie wysokość świadczeń rentowych i pensyjnych była wprost zależna od stopnia (%) utraty zdolności do pracy, to

znaczy np. by wysokość świadczeń dla ubezpieczonego, który utraci 55% zdolności do pracy miała być niższa od wysokości świadczeń dla ubezpieczonego, który utracił, dajmy na to, 60% zdolności do pracy. Gdyby tak rzeczywiście było, oznaczałoby to konieczność procentowego ustalania niezdolności do pracy oraz potrzebę podwyższania świadczeń w miarę związanego z postępującym wiekiem zwiększenia się stopnia niezdolności. Zważywszy, że system procentowego ustalania niezdolności jest dość względny i połączony z technicznymi trudnościami, związanymi z częstą kontrolą zmiany stopnia niezdolności, należy raczej sądzić, że intencją prawodawcy było uzależnienie powstania prawa w ogóle do świadczeń rentowych i pensyjnych od pewnego minimalnego stopnia utraty zdolności do pracy w górnictwie, np. można powiedzieć, że przy 65% niezdolności płacić się będzie rentę i pensję, przy 55% tylko pensję.

3) Najwyższy wymiar pensji i renty przysługuje według Karty Górniczej z chwilą osiągnięcia 55 roku życia i przepracowania 25 lat pod ziemią. Wynikałoby z tego, że przy przepracowaniu większej ilości lat pracy pod ziemią niż 25, wymiar pensji już nie może być wyższy, co praktycznie oznaczałoby wyłączenie tej kategorii osób z obowiązku ubezpieczenia.

4) Powstaje pytanie, w jakiej wysokości partycypować będzie w przyszłych świadczeniach z Karty Górniczej powszechne ubezpieczenie emerytalne i ubezpieczenie pensyjne.

5) Roztrzygnięcia również wymaga kwestia, jaki zarobek będzie podstawą wyliczenia owych 60% stanowiących maksymalny wymiar.

6) Wydaje się rzeczą słuszną, że wymiar rent i pensji przysługujących w razie powstania niezdolności do pracy zawodowej lub zarobkowania przed przepracowaniem 25 lat pod ziemią lub przed osiągnięciem 55 roku życia oparty będzie na tej samej zasadzie, co wymiar rent i pensji po przebyciu 25 lat, t. j. na zarobku i ilości lat pracy. Z tego wynika, że trzeba będzie ustalić sposób obliczania stosunkowej wysokości tych świadczeń w odniesieniu do pełnych 60% zarobku.

7) Zachodzi pytanie, czy ubezpieczony, który nie ukończył 55 roku życia, a przepracował 25 lat pod ziemią i jest według orzeczenia lekarskiego niezdolnym do zarobkowania, będzie miał prawo do pełnego wymiaru w wysokości 60% zarobku.

8) Trzeba będzie rozstrzygnąć, jaka będzie wysokość pensji górniczej i jaki sposób jej obliczania w razie istnienia jedynie niezdolności do pracy zawodowej, a braku inwalidztwa zarobkowego.

Narada w sprawie dyscypliny pracy

Ustawa o zabezpieczeniu socjalistycznej dyscypliny pracy została ogłoszona w Dzienniku Ustaw, a Rada Ministrów uchwaliła przepisy wykonawcze do tej ustawy.

Prezes Rady Ministrów ustalił termin ukończenia przygotowań we wszystkich zakładach pracy do wprowadzenia w życie ustawy i uchwały na wtorek, 16 maja, a począwszy od środy dnia 17 maja 1950 r. weszły w życie postanowienia ustawy o zabezpieczeniu socjalistycznej dyscypliny pracy.

W przeddzień w Centrali ZUS w Warszawie odbyła się konferencja dyrektorów ubezpieczalni społecznych i oddziałów Zakładu oraz kierowników komórek personalnych.

Na konferencję przybył Minister Pracy i Opieki Społecznej Kazimierz Rusinek, Podsekretarz Stanu St. Zawadzki, Dyrektor Departamentu E. Modliński, Dyrektor Gabinetu Ministra J. Licki, Naczelnik Wydziału St. Biernat oraz Nacz. O. Szyszmołkin.

W obszernym referacie minister Rusinek dał przegląd wydarzeń, poprzedzających ustawę. Biorąc za punkt wyjścia do swych wywodów przemówienie Przewodniczącego KC PZPR Prezydenta Bieruta na czwartym plenum, poświęconym sprawie kadr, minister podkreślił konieczność wnikliwego przeglądu ludzi i stanowisk w każdej instytucji. Rzucając hasło „wszyscy do swych zawodów", minister wskazał na konieczność przesunięcia od biurek do przemysłu ludzi, posiadających kwalifikacje techniczne. **„Instytucje ubezpieczeń społecznych obsługujące wielomilionowe rzesze świata pracy w pierwszym rzędzie muszą usprawnić obsługę ubezpieczonych, by przez skrócenie czasu oczekiwania na przyjęcie lekarza wzmóc dyscyplinę w zakładach pracy. Dyscyplina — to podniesienie jakości pracy na wszystkich stanowiskach".**

Nowomianowany podsekretarz stanu w Ministerstwie Pracy i Opieki Społecznej, ob. Stanisław Zawadzki wyraził zadowolenie, że w pierwszym dniu swego urzędowania miał możność bezpośredniego zetknięcia się z kierownikami ubezpieczalni społecznych i wziąć udział w tak ważnej naradzie.

Instrukcję dotyczącą praktycznego stosowania socjalistycznej dyscypliny pracy w instytucjach ubezpieczeń społecznych zreferowała J. Lorkowa, kierownik Wydziału Kadr Zakładu.

Dr. J. T. Wolański, pełnomocnik Ministra Zdrowia dla organizacji ZLP omówił zarządzenia wydane lekarzom ubezpieczeń społecznych w sprawie poświadczania niezdolności do pracy oraz w sprawie odciążenia lekarzy od czynności administracyjnych. Zarządzenia te omówimy w następnym numerze naszego pisma.

Naczelny Dyrektor ZUS ob. St. Balcerski zapewnił obywatela Ministra, że cały aparat ubezpieczeniowy w zrozumieniu wagi ustawy dołoży wszelkich starań, by przez lepszą, tańszą i szybszą obsługę ubezpieczonych i ich rodzin przyczynić się do osiągnięcia oczekiwanych przez Państwo Ludowe wyników.

Podsumowując ożywioną dyskusję Naczelny Dyrektor zalecił zebranym, by szczególną uwagę zwrócili na przebudowę psychiki pracowników. Zmiana psychiki zespołu pozwoli na pełne zrozumienie sensu socjalistycznego stosunku do pracy, stosunku, który z pracy czyni przedmiot honoru każdego pracownika. **St. K.**

Wprowadzenie rzeczywistej dyscypliny pracy, skuteczna walka z dezercją na froncie pracy itd dadzą się pomyśleć jedynie przy świadomym udziale całej masy uczestników produkcji w realizowaniu tych zadań.

LENIN

WSPÓŁZAWODNICTWO

KOMUNIKAT

BRANŻOWEGO KOMITETU O WYNIKACH I ETAPU WSPÓŁZAWODNICTWA PRACY UBEZPIECZENIOWCÓW SPOŁECZNYCH

W dniu 31 marca 1950 r. zakończyliśmy I etap współzawodnictwa pracy. Wyniki współzawodnictwa w tym etapie przedstawiają się następująco:

WSPÓŁZAWODNICTWO INDYWIDUALNE POWSZECHNE:

We wszystkich instytucjach ubezpieczeń społecznych, obejmujących łącznie około 13 tys. pracowników, członków ZZPIS powstało w okresie I kwartału br. 70 zakładowych komitetów współzawodnictwa.

Z wyników I etapu złożyło dotychczas sprawozdania 50 komitetów zakładowych. Nadesłane sprawozdania dotyczą załóg o łącznej liczbie 8835 pracowników, z których 8359 tj. 94% wzięło udział we współzawodnictwie. Współzawodniczący pracownicy tworzyli 507 zespołów. Przeciętna ilość punktów przypadająca na jednego uczestnika współzawodnictwa wyniosła 105, największa — 166, najmniejsza — 85.

W I etapie współzawodnictwa odbyto łącznie 914 narad roboczych. W okresie tym podjęto zobowiązań: idywidualnych — 158, wykonano w ciągu — I etapu — 136; zobowiązań zespołowych — 180, wykonano 168.

W okresie sprawozdawczym zgłoszono 104 pomysły racjonalizatorskie i nowatorskie.

Po zbadaniu nadesłanych sprawozdań Komitet Branżowy stwierdził, że w licznych zespołach niewłaściwie dokonano punktacji uczestników współzawodnictwa i to m. in. na skutek usterek regulaminu i błędnej jego interpretacji. Ponieważ uniemożliwiło to porównywalność wyników, Komitet Branżowy postanowił odroczyć eliminację przodowników branżowych i zakładowych do późniejszych etapów, a w I etapie wyłonić tylko przodowników w zespołach.

W wyniku dokonanej eliminacji przodowników w zespołach, po jednym z każdego zespołu, liczba przodowników zespołowych wyniosła 507; ilość ta obejmuje 44 przodowników zespołowych, wytypowanych w zespołach kierowników.

WSPÓŁZAWODNICTWO ZADANIOWE MIĘDZYZAKŁADOWE:

We współzawodnictwie zadaniowym międzyzakładowym wzięły w I etapie udział załogi kilkunastu ubezpieczalni społecznych. Sprawozdania złożyło 8 załóg współzawodniczących, największą ilość punktów (244) uzyskała załoga Ubezpieczalni Społecznej w Gliwicach.

Pomysły racjonalizatorskie i ich ocena

Obowiązujący regulamin socjalistycznego współzawodnictwa pracy pracowników instytucji ubezpieczeń społecznych ujął dość ogólnie rozległą dziedzinę oceniania i nagradzania wniosków nowatorskich i racjonalizatorskich.

Ramowość regulaminu narzuciła potrzebę rozbudowy jego wytycznych w oparciu o doświadczenie organów rozpatrujących pomysły. Przede wszystkim domagała się uporządkowania sprawa organizacji pracy organów współzawodnictwa przy ocenie i nagradzaniu wniosków racjonalizatorskich. Komitet Branżowy ustalił, że wpływające wnioski po ich zarejestrowaniu są przekazywane klubowi nowatorów i racjonalizatorów, który powstał w Centrali ZUS. Wnioski rozpatrują odpowiednie sekcje klubu (dla spraw administracyjnych, rachunkowych lub ubezpieczeniowo - świadczeniowych). W razie potrzeby sekcja zasięga opinii specjalistów zatrudnionych w instytucjach ubezpieczeniowych w Warszawie.

Po wszechstronnym rozważeniu wniesionego projektu sekcja opiniuje:

1) czy wniosek zawiera w ogóle pomysł racjonalizatorski, lub nowatorski;
2) czy może i powinien on być zrealizowany;
3) na jakim terenie (czy w skali ogólnopolskiej, czy tylko w jednej instytucji);
4) jaką oszczędność w skali rocznej przyniesie jego realizacja na terenie jego zastosowania ze względu na skrócenie czasu przebiegu operacji i (lub) zaoszczędzenia materiałów i wysiłku ludzkiego;
5) czy pomysł należy zakwalifikować jako nowatorski, czy też jako racjonalizatorski.

Projekt wraz z opinią klub racjonalizatorów przekazuje sekcji techniczno-ekonomicznej Komitetu Branżowego, która wydaje ostateczną ocenę czy projekt należy odrzucić jako nieprzydatny, czy też przyjąć. W tym drugim przypadku sekcja stawia wniosek

o przyznanie projektodawcy określonej ilości punktów dodatnich za pomysłowość. Punkty te — jak wiadomo — podlegają wpisaniu w 9 kolumnie arkusza kwalifikacyjnego uczestników współzawodnictwa. Ponadto sekcja proponuje wysokość ewent. nagrody pieniężnej.

Wnioski sekcji techniczno - ekonomicznej wymagają zatwierdzenia Komitetu Branżowego, który również uzyskuje decyzję dyrekcji ZUS co do realizacji pomysłu i przyznania nagrody pieniężnej autorowi. Komitet Branżowy zawiadamia o decyzjach autora pomysłu i zakładowy komitet współzawodnictwa jego instytucji. W razie oceny negatywnej komitet zakładowy pośredniczy w ewentl. odwołaniu od decyzji Komitetu Branżowego.

Tak przeprowadzony podział pracy — jak się wydaje — jest racjonalny, zapewnia obiektywne, szczegółowe i wnikliwe rozpracowanie projektu oraz umożliwia podjęcie słusznej decyzji.

Już w toku pierwszych prac wysunął się szereg zasadniczych kwestii, które trzeba było wyjaśnić i rozstrzygnąć.

Przede wszystkim wyłoniły się trudności we właściwym określeniu **co stanowi istotę pomysłu**. Trudności te zobrazuję na przykładzie.

W pewnej instytucji przydzielono woźnym stale miejsca położone zdala od tablic dzwonkowo - sygnalizacyjnych. Wspomniane urządzenie sygnalizacyjne, które powinno wskazywać, dokąd woźny jest wzywany, było nieczynne przez dłuższy czas i wymagało naprawy. W tym okresie zmniejszyła się dyspozycyjność woźnych. Ktoś zgłasza wniosek, aby posterunki woźnych powiązać z tablicami sygnalizacyjnymi i naprawić to urządzenie. Czy jest to pomysł? Wszak aparaty sygnalizacyjne powinny prawidłowo funkcjonować i pomagać w pracy woźnych, zaś czuwanie nad utrzymaniem aparatu w stanie sprawności należy do zwyczajnych obowiązków intendenta gmachu. Czy zwrócenie uwagi na rzeczy oczywiste i powszechnie znane, ale zaniedbane przez pracowników, którzy są za nie odpowiedzialni, można ocenić jako pomysł? W zasadzie nie. W tych jednak przypadkach, gdy odpowiednie urządzenie tak dalece zostało zaniedbane, że prawie nie istnieje, a przywrócenie go do życia jest bardzo pożyteczne, uznać należy, że odpowiedni wniosek zawiera cechy pomysłu. Nie ulega wątpliwości, że często jeszcze w praktyce nasuwać się będą tego rodzaju wątpliwości. Doświadczenie ułatwi nam udzielenie trafnej odpowiedzi.

Dalszą kwestią wymagającą rozstrzygnięcia było pytanie, co jest pomysłem racjonalizatorskim, a co nowatorskim. Postanowiono kwalifikować jako pomysł „racjonalizatorski" taki wniosek, który wprowadza oszczędności i usprawnienie w ramach dotychczasowych systemów i środków pracy. Pomysł „nowatorski" musi ponadto mieć pewne cechy dodatkowe. Musi to być wynalazek, rzecz zupełnie nowa, niespotykana gdzie indziej. Czy jest możliwe ustalenie przez komisję, czy pomysł jest w ogóle zupełnie nowy? Całkowicie pewne ustalenie tego faktu jest zbyt trudne w ramach prac Komitetu Branżowego. Ponieważ jednak w skład organów oceniających wnioski wchodzą osoby obeznane z zagadnieniami organizacji prac biurowych i śledzące literaturę z tego zakresu, przyjęto, że za miarodajną co do nowości pomysłu będzie uważana ocena tych właśnie osób. W przypadkach wątpliwych zasięga się ponadto opinii znawców z poza grona członków komisji.

Rozstrzygnięcie pytania co do nowatorskiego lub „tylko" racjonalizatorskiego charakteru pomysłu jest konieczne w związku z różnicą wysokości nagród za pomysły nowatorskie i racjonalizatorskie. Nagrody bowiem za pomysły nowatorskie powinny być wyższe.

Jak należy postępować w przypadkach jednoczesnego zgłoszenia pomysłów identycznych lub podobnych przez dwie osoby?

Przyjęto, że sekcje mogą pozytywnie kwalifikować określony pomysł tylko jeden raz. Co jednak robić z pomysłami identycznymi lub zbliżonymi swą istotą, jeśli zgłaszają je jednocześnie dwie różne osoby? Wydało się najsłuszniejszym przyznawać w tych okolicznościach jedną wspólną nagrodę obu pomysłodawcom do podziału odpowiednio do wkładu każdego z nich.

Czy należy przyznawać nagrody niezależnie od pewności zrealizowania pomysłu?

Uzgodniono, że nie można uzależniać przyznania nagrody od tego, czy pomysł zostanie rzeczywiście wprowadzony w życie i czy zaprojektowane oszczędności lub usprawnienia zostaną osiągnięte. Fakt, że w pracach nad oceną wniosków biorą udział specjaliści i znawcy każdej z dziedzin daje gwarancję, że nie zostaną przyjęte pomysły nie nadające się do realizacji. Równocześnie fakt ten utwierdza w prawdopodobieństwie, że realizacja pomysłów, zakwalifikowanych pozytywnie przez Komitet, nie napotka na przeszkody. Rzeczą Komitetu Branżowego jest czuwać, aby przyjęte pomysły były istotnie zastosowane w pracach instytucji ubezp. społ.

Niełatwo do rozstrzygnięcia było **ustalenie zasad nagradzania za pomysły**, zwłaszcza zaś pracowników, którzy przedstawili do oceny pomysł ze swego zakresu działania. Tu należało także rozróżnić pomysły przedstawione przez kierowników, powołanych z samej istoty swych obowiązków do czuwania nad racjonalnym przebiegiem kierowanych przez siebie prac, oraz — nad oszczędnym gospodarowaniem potrzebnymi do pracy urządzeniami i materiałami. Osobną grupę pracowników stanowią w tych rozważaniach pracownicy zatrudnieni specjalnie przy pracach nowelizacyjnych i racjonalizacyjnych. To zagadnienie okazało się najtrudniejsze i wywołało długotrwałą wymianę nieraz bardzo sprzecznych zdań. W wyniku przyjęto pogląd, iż należy uznać za dopuszczalny udział wszystkich pracowników w pracy nowatorskiej i racjonalizatorskiej w dowolnym zakresie, a zatem nawet wtedy, gdy pomysł zrodził się bezpośrednio przy wykonywaniu obowiązkowych czynności służbowych. Równocześnie przyjęty został pogląd, że szczególną opieką należy otoczyć usprawniający wysiłek szeregowych pracowników przy własnych warsztatach, bo jest on naturalnym i ze wszech miar godnym zachęty przejawem socjalistycznego stosunku do pracy.

Kierownicy i pracownicy, których zwykłym zadaniem służbowym jest racjonalizowanie (normowanie, usprawnianie) nie powinni być wyłączeni od nagród w tych przypadkach, w których wysiłek ich przekracza normę, jakiej można by oczekiwać ze względu na obarczanie ich bieżącymi zadaniami. Przy określaniu wysokości nagród za pomysły zgłoszone przez tych pracowników na Komitecie Branżowym ciąży szczególne zadanie właściwej oceny wysiłku włożonego w zgłaszane przez nich pomysły.

A jak została ustalona **skala nagród w punktach i w gotówce?** Dążąc do stworzenia instrumentu, który by eliminował dowolność przy wymierzaniu nagród, przyjęto następujące wytyczne dla nagród pieniężnych:

1) Nagrody powinny być wymierzane na podstawie obiektywnej oceny wartości projektów, w granicach kwot stanowiących dostateczny, lecz nie wybujały wyraz uznania i zachęty dla uczestników współzawodnictwa. Nie powinny one jednak mieć charakteru wynagrodzeń za przysporzone oszczędności, bo taka zasada wypaczałaby socjalistyczny charakter współzawodnictwa.
2) Skalę nagród pieniężnych należy zamknąć między limitami, z których dolny stanowiłby np. cenę skromnego, ale przyzwoitego upominku (zł 3.000), a górny — kwotę stanowiącą wartość przeciętnego wynagrodzenia miesięcznego dyrektora (około 55 tysięcy).
3) W wyjątkowych przypadkach np. gdy oszczędność wynikająca z zastosowania pomysłu jest wprawdzie bardzo mała, ale pomysłodawca zasługuje na zachętę, względnie, gdy pomysł jest szczególnie doniosły i oszczędność wyjątkowo

Stopień	PRZY ZAOSZCZĘDZENIU W SKALI ROCZNEJ		Nagroda	
	dla nowatorów	dla racjonalizatorów	w punktach	w gotówce w zł.
1	2	3	4	5
1	poniżej 50 tys. zł	poniżej 100 tys. zł	1— 2	3— 5
2	od 50 tys. zł	od 100 tys. zł	2— 3	6— 8
3	od 100 tys. zł	od 500 „ „	3— 4	9—11
4	od 500 tys. zł	od 1 mil. zł	4— 6	12—15
5	od 1 mil. zł	od 5 „ „	5— 8	16—19
6	od 2 „ „		6— 9	20—24
7	od 3 „ „		8—12	25—30
8	od 4 „ „		10—15	31—37
9	od 5 „ „		13—19	38—45
10	od 10 „ „		20	46—54

cenna, a zachodzi potrzeba specjalnego wyróżnienia pomysłu, limity te mogą być przekraczane w dół lub w górę.

4) Nie należy sugerować się wysokością kwoty wstawionej do budżetu na zachętę pracy nowatorów i racjonalizatorów.

Wobec rozległości skali nagród w punktach (od 1 — 20) zaszła konieczność ustalenia większej ilości klas wyróżnień, aby jak najdokładniej wyznaczać przyznawanie punktów i kwot. W granicach poszczególnych klas należało ponadto pozostawić pewną rozpiętość punktów i kwot, aby móc odpowiednio wyróżnić:

a) stopień opracowania pomysłu i przygotowania jego realizacji,

b) pracę włożoną w opracowanie projektu,

c) inne okoliczności (np. czynnik zachęty itp.).

Przy uwzględnianiu powyższych wytycznych została opracowana podana obok tabela, którą posługuje się komisja techniczno-ekonomiczna Komitetu Branżowego.

W przypadkach, gdy wysokość oszczędności ze względu na charakter pomysłu nie da się obliczyć, nagrodę wymierza się na podstawie oceny rozległości zastosowania pomysłu, ułatwień, jakie jego realizacja przynosi dla całości świata pracy itp. czynników, wypośrodkowując najbardziej odpowiednią klasę w tabeli.

Świadomi jesteśmy, iż życie i praktyka wysunie do rozstrzygnięcia jeszcze wiele nowych pytań. Być może również, że przyjęte zasady będziemy musieli zmieniać.

Byłoby pożądane, aby koledzy nadsyłali pod adresem redakcji PUS uwagi i spostrzeżenia dotyczące naświetlonych tu kwestii.

ZDZISŁAW ROLKE

Nasi racjonalizatorzy

Znów 16 milj. oszczędności

Oceny pomysłów racjonalizatorskich i nowatorskich dokonywa obecnie w ZUS Branżowy Komitet Współzawodnictwa, który jako organ działalności związkowej — przejął funkcje dawnej Komisji Oceny Projektów. Komitet korzysta przy wykonywaniu swych zadań z pomocy Klubu Racjonalizatorów i Nowatorów, działającego w Centrali ZUS.

W czasie od lutego do końca kwietnia 1950 r. Branżowy Komitet Współzawodnictwa rozpatrzył 52 projekty racjonalizatorskie, z których 29 ocenił dodatnio, przedstawiając autorów projektów do nagród na łączną kwotę 157 tys. zł.

Bezpośrednie oszczędności instytucyj ubezpieczeń społecznych, wynikające z nagrodzonych pomysłów racjonalizatorskich, osiągną kwotę 16.521 tys. zł rocznie.

Rozpatrzenie dwu projektów odroczono do czasu uzyskania bardziej szczegółowej analizy; 21 przedstawionych projektów nie uzyskało pozytywnego zakwalifikowania.

Nagrody otrzymali następujący pracownicy:

1. **Zazulak Eugeniusz** z Gliwic — 5 tys. zł za pomysł zaniechania sporządzania nakazów płatniczych za służbę domową za miesiące, w których nie zaszły zmiany. (Wprawdzie wydany przez ZUS okólnik Nr 176/49 wprowadził już w życie odpowiedni pomysł, powstały na terenie ZUS, projekt kol. Zazulaka nagrodzono jednak, ponieważ pomysł jego powstał wcześniej i został już zrealizowany w US Gliwice);

2. **Noga Tadeusz** z Warszawy — 3 tys zł za projekt zmniejszenia formularza druku Nr 7 (zgłoszenie zakładu pracy);

3. **Iwanowa Nina** z Białegostoku — 3 tys. zł za opracowanie tabeli do obliczania zasiłków rodzinnych;

4. **Mgr Jackow Roman** z Krakowa — 15 tys. zł za projekt skorowidza ewidencyjnego okólników ZUS, ujętego w postaci kartoteki;

5 i 6. **Golligen Michał** z Olsztyna — 10 tys. zł za pomysł usprawnienia pracy terenowych punktów kontrolnych ubezpieczalni społecznych oraz — za pomysł uzupełnienia asygnat na świadczenia z ubezpieczenia chorobowego i rodzinnego;

7. **Wyrzykowski E.** z Lublina — 5 tys. zł za opracowanie projektu wkładki do legitymacji ubezpieczeniowej;

8, i 10. **Woydyłło Wilhelm** z Warszawy — 5 tys. zł razem, za projekt zastąpienia pism przewodnich do „Caisse Nationale" we Francji pieczątkami, za pomysł zużytkowania pieczątek z adresem francuskich instytucyj ubezpieczeń społecznych, zamiast wypisywania tych adresów na listach przez maszynistki oraz — za opracowanie projektu szablonu pisma do zastosowania w biurze rent zagranicznych;

11 i 12. **Mackiewicz Tadeusz** z Warszawy — 5 tys. zł razem za pomysł zastąpienia dotychczasowych kartonów do zakładania subteczek przez wąskie paski oraz — za projekt zastąpienia kontrolek załatwień i kontrolek referendarskich arkuszem zestawienia czynności referenta;

13. **Lewkowicz Wincenty** z Warszawy — 3 tys. zł za pomysł zniesienia obowiązku sanatoriów i ubezpieczalni społecznych nadsyłania niektórych miesięcznych sprawozdań do księgowości głównej;

14. **Bartnicki Tadeusz** z Warszawy — 3 tys. zł za projekt systemu tablic informacyjnych w gmachu Centrali ZUS;

15. **Tobiasz Adam** z Warszawy — 10 tys. zł za projekt zastąpienia kartek „innych załatwień" arkuszem zestawienia;

16. **Sagan Mirosława** z Warszawy — 3 tys. zł za pomysł zastąpienia dwu odrębnych sprawozdań, nadsyłanych przez ubezpieczalnie społeczne do ZUS — wydział matematyczno-statystyczny oraz — do wydziału organizacji rachunkowości — jednym uproszczonym sprawozdaniem o liczbie zakładów pracy oraz o ilościo-

Z doświadczeń I etapu współzawodnictwa

Miniony kwartał kalendarzowy był dla załóg instytucyj ubezpieczeń społecznych pierwszym etapem współzawodnictwa. Nowym stylem pracy podjęto w dziedzinie ubezpieczeń społecznych wykonywanie pierwszych zadań Planu 6-letniego.

Włączenie się pracowników w system współzawodnictwa pracy oznacza nie tylko zobowiązanie się do sumiennego wykonania zadań instytucyj, ale również — do osiągania coraz lepszych wyników, i to przy pomocy określonych, wypróbowanych już form organizacyjnych i technicznych pracy (narady robocze, eliminacja przodowników pracy, organizacja trójek współzawodnictwa pracy, kluby racjonalizatorów itp. W miarę rozszerzania i pogłębiania ruchu współzawodnictwa poziom pracy ogółu pracowników będzie się stale podnosił. Pracownicy o przeciętnych wynikach pracy wyrównywać będą do poziomu organizacyjnego i technicznego pracy przodowników, którzy dzięki racjonalizatorstwu również osiągać będą coraz wyższą wydajność pracy.

Pierwszy etap współzawodnictwa objął przygniatającą większość pracowników zatrudnionych w instytucjach ubezpieczeń społecznych. Dostarczył szeregu konkretnych dowodów, iż w toku jego trwania ruch współzawodnictwa stawał się coraz powszechniejszy, a ponadto, że zastosowane formy pracy odpowiadają szerokim masom pracowników. Jeżeli takie wnioski można wyciągać z obserwacji przebiegu 1-go etapu, to pewną część tych aktywów przypisać trzeba sumiennej pracy organizacyjnej tych komitetów zakładowych, które należycie wykonały swoje regulaminowe obowiązki.

Poważnym osiągnięciem pierwszego, doświadczalnego etapu jest to, że zarysowała się korzystna zmiana w traktowaniu pracy przez pracowników, wzmogło się ich zainteresowanie zadaniami komórek, wzrosło poczucie odpowiedzialności za wyniki. Osiągnięcia przodowników wzbudziły wśród członków zespołu troskę o własne miejsce w tabeli współzawodniczących i chęć zdobycia miejsca przodującego w wydajności pracy, oszczędności, dyscyplinie i stosowania lepszych metod pracy.

Byłoby dziwne, gdyby pierwszy, wstępny etap współzawodnictwa nie wykazał niedociągnięć. Branżowy Komitet Współzawodnictwa musiał się liczyć z góry z pewną liczbą błędów, które będą popełnione przez komitety zakładowe, stawiające przecież pierwsze kroki w zakresie montowania współzawodnictwa.

Szczególnie jednak zawiodła sprawozdawczość wielu komitetów zakładowych i to zarówno pod względem terminowości, jak i co do sposobu wykonania czynności organizacyjnych. Konsekwencją tych zaniedbań było, że **komisja wyników Branżowego Komitetu do tej chwili nie dysponuje jeszcze pełnym materiałem sprawozdawczym i nie mogła zakończyć swych prac.**

Po upływie miesiąca od zakończenia pierwszego etapu brak było jeszcze 20, tj. prawie 30% sprawozdań z komitetów zakładowych; jest to dowodem albo niezaradności, albo braku dyscypliny organizacyjnej, albo wreszcie niedostatecznego zrozumienia swych obowiązków przez członków zakładowych komitetów. Jest pominąć nadsyłanie przez komitety zakładowe zbędnych materiałów, których sporządzenie wymagało wielkiego nakładu pracy w terenie (wykazy uczestników ułożonych w kolejności uzyskanych punktów), **forma i treść wielu sprawozdań odbiegały częściowo lub całkowicie od wzoru ustalonego przez Komitet Branżowy. Utrudniło to w znacznym stopniu dokonanie trafnej oceny, jak i porównywalność wyników.**

Nie tylko jednak sprawozdawczość zawiodła. **Wiele komitetów nie doceniło ważności zadań narad roboczych i trójek współzawodnictwa. Narady robocze**, które powinny być najważniejszym źródłem inicjatywy szerokich mas, motorem pobudzającym do składania zobowiązań, do oszczędności, racjonalizatorstwa i usprawnień pracy, szkołą uspołeczniania się członków zespołu, **w wielu przypadkach nie były w ogóle zwoływane lub przywiązywano do nich niedostateczną wagę,** skoro np. na 4 zespoły w ciągu trzech miesięcy zdołano odbyć zaledwie dwie narady (np. Rzeszów).

Jest to dowodem braku uświadomienia trójek, a więc braku aktywności ze strony komisji organizacyjnych komitetów. Wynika stąd również brak kontaktu trójek z zespołami, którym trójki obowiązane są przecież przedkładać miesięczne oceny. Podważa to zaufanie do ocen przez nie dokonywanych, jeśli zespoły nie miały sposobności wypowiedzieć się co do obiektywności punktowania.

Zdarzały się również przypadki, wprawdzie sporadyczne, że do współzawodnictwa dopuszczono tylko tych pracowników, którzy pracują na normach, uważając za niemożliwe stosowanie punktacji do pozostałej kategorii pracowników. Tkwi w tym błąd zasadniczy, wynikający z niewłaściwej interpretacji odpowiednich przepisów regulaminu.

Bardzo poważnym niedomaganiem w pracy komitetów zakładowych było **nienależyte dokonywanie ocen za pomocą punktacji.** Ponadto **przyznawano punkty bardzo nierównomiernie**, zwłaszcza **za uspołecznienie i oszczędność, choć w tym zakresie wydano wyraźne wytyczne** (komunikat nr 8), **nie wyłączano z zespołów**

---

wym stanie ubezpieczonych na wypadek choroby;

17. **Dereń Bronisław** z Warszawy — 3 tys. zł za projekt zmniejszenia formularza zawiadomienia urzędu skarbowego o umorzeniu postępowania egzekucyjnego;

18. **Piaskowski Leon** z Bydgoszczy — 3 tys. zł za projekt uzupełnienia druku protokółu A, spisywanego przy dochodzeniach przeprowadzanych w związku z doniesieniem o wypadku przy pracy;

19. **Utrysko Aleksander** z Warszawy — 3 tys. zł za projekt jednolitego „ślepego" wykazu ubezpieczalni społecznych oraz oddziałów ZUS, dla potrzeb roboczych w Centrali ZUS;

20. **Krzymowski Janusz** z Warszawy — 2 tys. zł za opracowanie projektu formularza pisma przy roszczeniach o świadczenia z ubezpieczenia polsko-francuskiego, zastępującego trzy dotychczas stosowane wzory;

21. **Samulska Leokadia** z Warszawy — 11 tys. zł za projekt połączenia dwu operacyj przy cechowaniu w ZUS doniesień o wypadkach;

22. **Makowiecki Eugeniusz** z Warszawy — 3 tys. zł za projekt tabeli potrąceń, dokonywanych za opuszczoną liczbę godzin z premii, stosowanych w komórkach świadczeń i ewidencji ubezpieczalni społecznych;

23. **Weyman Karol** z Warszawy — 8 tys. zł za projekt technicznej tablicy z „kieszonkami", dającej łatwy przegląd aktualnego stanu informacyj, potrzebnych w komórce ustrojowej;

24. **Staszkiewicz Henryk** z Warszawy — 5 tys. zł za projekt zastąpienia tygodniowych list obecności

25. **Wojewoda Stanisław** i **Dąbrowski Antoni**, obaj z warszawy — po 2 tys. zł za opracowanie projektu 10 zaleceń oszczędnościowych — sloganów — dla pracowników instytucji;

26. **Durski Adam** z Warszawy — 2 tys. zł za projekty „noty dodatkowego przypisu" i „noty odpisu" o formacie dwukrotnie zmniejszonym od dotychczasowego, a wprowadzające przy tej okazji lepszą formę i wyższą technikę pracy;

27. **Krogulski Franciszek** z Warszawy — 12 tys. z za pomysł zniesienia obowiązku ubezpieczalni społecznych składania sprawozdań statystycznych o liczbie porad udzielanych na rachunek obcy, które to sprawozdania obecnie nie są już niezbędne;

28. **Frankiewicz Janina** z Warszawy — 20 tys. zł za pomysł usprawnienia i ekonomiczniejszego zorganizowania pracy przy zabiegach penicylinowych;

29. **Łuczaj Maria** z Warszawy — 11 tys. zł za racjonalizację 22 druków.

kierowników sekcji i wydziałów, nie doliczano z wyników normowanej pracy tej części, jaka przypada na pracę w godzinach ponadobowiązkowych, a wreszcie — nie zwrócono uwagi na błędnie ustalone normy, dopuszczające wysokie przekroczenia w czasie normalnych godzin pracy. Wiele komitetów wytypowało bez umiaru bardzo wielką ilość przodowników zakładowych o bardzo wysokiej punktacji. W wielu przypadkach wysunięto na przodowników samych kierowników sekcji i wydziałów, zaś z reguły — w komórkach nie objętych normami wydajności — stosowano z ostrożności punktację niższą, uniemożliwiającą porównywalność wyników.

W wielu kołach naszego Związku powstało nieuzasadnione przekonanie, że ruch współzawodnictwa pracy nie jest zadaniem związkowym, że obowiązki związane ze współzawodnictwem należą całkowicie tylko do organów współzawodnictwa, które stanowią zupełnie samodzielną organizację. Jest to nieporozumienie, gdyż współzawodnictwo jest i powinno być dziś zagadnieniem pierwszoplanowym każdego koła, a organa współzawodnictwa tylko jego wykonawczym ramieniem.

Niedociągnięcia pierwszego etapu pozwoliły Branżowemu Komitetowi Współzawodnictwa wysunąć wnioski i podjąć niezbędne kroki, które wyprostują na przyszłość błędne drogi, na które weszła pewna część komitetów zakładowych. Na doświadczeniach wstępnego etapu zdobyliśmy naukę, która będzie orężem w walce o lepsze i pełniejsze wyniki współzawodnictwa w następnym etapie.

H. Frankiewicz

Pomysł nowatorski przyspieszy socjalistyczną budowę ubezpieczeń

Słusznie przyjmuje się, że ubezpieczenia społeczne tym lepiej i tym sprawniej wykonywać będą swoje zadania, im ściślej związane będą ze związkami zawodowymi. Każdy realny krok dokonany na tym odcinku stanowi osiągnięcie realizacyjne socjalistycznego budownictwa ubezpieczeń społecznych, na które to zadanie kierujemy nasze wysiłki w okresie realizacji Planu 6-letniego.

Takie myśli musiały się nasunąć przy czytaniu projektu kol. GOLLIGERA MICHAŁA z OLSZTYNA. Autor przedstawił KONKRETNY POMYSŁ LOKALOWEGO PRZENIESIENIA OD ZARAZ TZW. PUNKTÓW KONTROLNYCH UBEZPIECZALNI SPOŁECZNYCH W POWIATACH DO POMIESZCZEŃ POWIATOWYCH RAD ZWIĄZKÓW ZAWODOWYCH.

Jak wiadomo — do zakresu czynności tych ogniw organizacyjnych ubezpieczalni należy sprzedaż druków, przyjmowanie zgłoszeń i wymeldowań, przyjmowanie roszczeń o świadczenia długoterminowe, kontrola istniejących w poszczególnych powiatach mniejszych zakładów pracy oraz — załatwianie spraw zleconych przez dyrekcję ubezpieczalni społecznej.

Zadania te z reguły wykonywa jeden tylko pracownik biurowy, który pracuje w pomieszczeniu wynajętym przez dyrekcję ubezpieczalni dla punktu, albo też — w budynku, będącym własnością ubezpieczalni.

Kontakt pracownika z dyrekcją ubezpieczalni jest w gruncie rzeczy luźny (oddalenie terenowe), kontrola sprawowana przez dyrekcję — słaba. Zdarza się, iż pracownicy punktów nie wykonywują należycie swych obowiązków, często nie są w pełni wydajni, stale tłumaczą się przeciążeniem pracą i dużą liczbą interesantów, co być może często odpowiada prawdzie, czego jednak ustalić z całą pewnością obecnie nie można. Ponadto pracownik jednoosobowego punktu, wobec braku zastępstwa, często nie może opuszczać swego miejsca pracy dla wykonywania zadań terenowych, gdy jednocześnie ma mało interesantów w punkcie kontrolnym ubezpieczalni.

Projekt kol. Golligera nie kwestionuje konieczności utrzymywania tych terenowych placówek ubezpieczalni społecznych, przyjmuje jednak, iż w dotychczasowym stanie organizacyjnym niemożliwością jest podnieść wydajność pracy tych pracowników z powodu braku dostatecznego nadzoru i kontroli pracy punktów.

W obecnym stanie organizacyjnym — wywodzi autor — ubezpieczalnia społeczna ponosi bardzo poważne koszty (czynsz za lokal, sprzątaczka, opał, telefon) na utrzymanie punktu, niewspółmiernie duże w zestawieniu z realnymi wynikami pracy punktów. Rozważania te podyktowały autorowi wniosek o lokalowe przeniesienie punktu do pomieszczeń miejscowej Powiatowej Rady Związków Zawodowych. Jakie z tej operacji wynikną korzyści? Wylicza je projektodawca:

1. Powiatowe punkty ubezpieczalni społecznej będą powiązane z powiatowym organem Związków Zawodowych.

2. Praca pracownika punktu będzie stale kontrolowana przez organa Z. Z.

3. Pracownik będzie mógł 1 — 3 dni w tygodniu przyjmować interesantów, resztę zaś czasu będzie mógł poświęcić w terenie dla załatwienia prac zleconych z zakresu kontroli zakładów pracy, oraz — dla popularyzacji ubezpieczeń społecznych.

4. Powstanie możliwość bardziej celowego i pełnego wykorzystania zajmowanego pomieszczenia (np. na przychodnię lekarską lub pielęgniarską).

5. Ubezpieczalnia będzie miała oszczędności na kosztach lokalu, telefonu, opału itp.

6. Związki Zawodowe będą miały u siebie na miejscu fachowca z dziedziny ubezpieczeń społecznych, a przy nim pracownicy aparatu związkowego przejdą praktyczne przeszkolenie z tego zakresu.

7. Pracownicy punktów, pracując w pomieszczeniach PRZZ, siłą rzeczy uaktywnią się i zaznajomią się również z innymi potrzebami mas pracujących.

Tyle projekt, który — jak się wydaje — spełnia warunki, jakim odpowiadać powinien POMYSŁ NOWATORSKI. Na przeszkodzie jego realizacji mogą stać trudności lokalowe PRZZ, ale z całą pewnością nie większości tych organizacji. Trudno bowiem byłoby wyobrazić sobie, by w obecnych pomieszczeniach PRZZ nie znalazło się miejsca dla choćby jednego lub dwu pracowników obecnych punktów ubezpieczalni społecznych. LOKAL PUNKTU UBEZPIECZALNI SPOŁECZNEJ, zwolniony w przypadkach dokonania operacji organizacyjnej, zaprojektowanej przez kol. Golligera, POWINNA UBEZPIECZALNIA SPOŁECZNA ZATRZYMAĆ W SWYM POSIADANIU, ODDAJĄC GO DO DYSPOZYCJI WŁAŚCIWEGO TERENOWO PEŁNOMOCNIKA WOJEWÓDZKIEGO, POWOŁANEGO DLA ZORGANIZOWANIA LECZNICTWA PRACOWNICZEGO.

Stworzonoby w ten sposób nowy dodatkowy element, umożliwiający podniesienie poziomu obsługi leczniczej mas pracujących.

Ze swej strony na marginesie wniosku kol. Golligera nadmienimy jeszcze, że uczestnicy ankiety popularyzacyjnej podkreślali POTRZEBĘ POWOŁANIA PRZY PRZZ PUNKTÓW PORAD DLA UBEZPIECZONYCH, którebv jednocześnie pomagały lub nawet pośredniczyły w dopełnianiu formalności ubezpieczeniowych. Przy realizacji projektu kol. Golligera i to należałoby mieć na uwadze.

Nowatorski pomysł kol. Golligera podajemy do wiadomości z satysfakcją podkreślając, iż autor pracuje w ubezpieczeniach społecznych dopiero od niedawna, obejmując — po ukończeniu kursu ubezpieczeniowego dla działaczy partyjnych i związkowych — stanowisko wicedyrektora olsztyńskiej ubezpieczalni społecznej. Na tym większą uwagę zasługuje głos człowieka wolnego od rutyny urzędniczej i nieobarczonego nawykami biurokracji.

OKÓLNIK Nr 76 powstaje

(Narada robocza świadczeniowców)

Zbliżyć ubezpieczenia do ubezpieczonego — znaczy to ułatwić mu uzyskanie należnych świadczeń. Ułatwić mu uzyskanie świadczeń — to znaczy przede wszystkim skrócić dominimum czas załatwiania formalności.

Przebieganie sprawy przez dwa ogniwa aparatu organizacyjnego pociąga za sobą zwłokę w ostatecznym załatwieniu. Jeżeli na pewnym etapie rozwoju organizacyjnego ubezpieczeń nie można zrezygnować z udziału jednego z ogniw biurowych w załatwianiu spraw, należy uczynić wszystko, aby zwłoka w ostatecznym załatwieniu nie uderzała materialnie w osobę zgłaszającą roszczenie o świadczenia.

Takie rozumowanie doprowadziło do projektu przyznania ubezpieczalniom prawa udzielania zaliczek na świadczenia rentowe. Wprawdzie w ubezpieczeniach rentowych kontakt osoby zgłaszającej roszczenie jest raczej jednorazowy, jednakże między zgłoszeniem roszczenia, a pierwszą wypłatą renty istniała dotkliwa luka, którą należało usunąć.

Wydawało się, że projekt zarządzenia o przyznawaniu zaliczek, opracowany w Dziale Rentowym ZUS, dostatecznie wyczerpuje zagadnienie, aby móc go „wprowadzić w życie". Jednakże autorzy niejednokrotnie stwierdzali już przy innych sposobnościach, że tzw. „życie" robi często kawały, tj. **ujawnia w rzekomo wykończonej koncepcji wręcz dziury, braki, niejasności, nieścisłości lub nadmiar wymyślnych czynności i urządzeń.**

W takim pojęciu „życia" tkwią zwykle momenty dwojakiego rodzaju.

Życie — to:
— zjawiska nowe, nie dające się przewidzieć,
— zjawiska istniejące lecz nie rozeznane albo nie opanowane.

Zwłaszcza na zjawiska drugiej kategorii znakomicie działa metoda pracy zespołowej, której jedną z form są narady robocze.

Dział rentowy posłużył się więc i w tym przypadku tym instrumentem, stosowanym na terenie Działu już od roku. Zaproszono pracowników świadczeń rentowych Centrali ZUS oraz Ubezpieczalni Społecznej w Warszawie na naradę roboczą w dniu 17.IV. br. Aby nie zaskoczyć uczestników nowym całkowicie tematem, doręczono im na 3 dni wcześniej tekst projektowanego zarządzenia.

W naradzie wzięło udział przeszło 120 pracowników. Po zagajeniu obrad przez ob. Naczelnego Dyrektora zwięzły referat wygłosił ob. dyr. Niementowski, wskazując na cel i zasadnicze założenia projektu.

Dyskusja nad projektem potoczyła się w sposób rzeczowy i ożywiony. Wykazała ona wielką celowość wnoszenia takich zagadnień na narady robocze. Dzięki naradzie osiągnięto dwa zasadnicze cele:

1 wniesiono do projektu słuszne poprawki, których potrzeby autorzy projektu nie byliby sami na czas spostrzegli;

2 usunięto wątpliwości, a więc ułatwiono pracownikom trwałe przyswojenie zasad zarządzenia.

Wątpliwości, związane z samą zasadą zaliczkowania, zgłoszono następujące:

■ czy jest rzeczą celową, aby ubezpieczalnie społeczne, mające swoje siedziby w siedzibach oddziałów (Central) ZUS, przyznawały zaliczki, gdy przecież sprawy pilne i przygotowane przez te ubezpieczalnie mogły niezwłocznie rozpatrzyć Oddziały ZUS. Oszczędziłoby się w ten sposób wkładu pracy w czynności rozrachunkowe?

■ czy cel zarządzenia dostatecznie uzasadnia dalszy dodatkowy wkład pracy, polegający na tym, że sprawa będzie raz rozpatrywana w ubezpieczalni przez referenta i abrobanta, a potem znowu przez aprobanta, ZUS?

■ czy jest celowe, aby posiadany przez ZUS fachowo lepiej przygotowany personel referendarski wyłączać z opracowania roszczeń, natomiast powierzać je gorzej przygotowanemu personelowi ubezpieczalni społecznych?

Podniesienie tych wątpliwości świadczy niewątpliwie o zaostrzonym instynkcie oszczędzania u ubezpieczeniowców, którzy przywiązują duże znaczenie do opłacalności nakładów w stosunku do osiąganych wyników.

Kierownicy Działu w odpowiedziach swoich wyjaśnili, iż cel zarządzenia jest tak ważny, że stosunkowo nieznaczny wkład pracy, potrzebny na rozrachunki, nie może zepchnąć ubezpieczeniowców z podążania **właściwie obroną drogą zbliżenia ubezpieczeń do ubezpieczonego.** Przeniesienie wypłaty zaliczki do ZUS nie dałoby istotnych oszczędności, a stworzyłoby zwłokę w udzielaniu świadczeń.

Aby zapobiec utracie cennego wkładu pracy, którą wykona ubezpieczalnia społeczna przed przyznaniem zaliczki, zostanie wprowadzony nowy druk „stan sprawy", na którym będą zapisywane wyniki pracy referenta ubezpieczalni włożonej w zebranie materiałów i ocenę uprawnień. Pozwoli to na rozpoczynanie pracy przez referenta ZUS nie od początku, lecz od miejsca, w którym zatrzymał się referent ubezpieczalni społecznej.

Obecny na zebraniu dyrektor Ubezpieczalni Społecznej w Warszawie ob. Waręski **trafnie podkreślił moment psychologiczny, który wpłynie na poprawę jakości pracy ubezpieczalni społecznych przy przyjmowaniu roszczeń rentowych, tj. moment odpowiedzialności za pracę, kończącą się przyznaniem zaliczki przez referenta ubezpieczalni.**

Podniesiono również i to, że poziom wyszkolenia pracowników świadczeń długoterminowych w ubezpieczalniach społecznych w stosunku do lat ubiegłych jest obecnie wyższy i wkrótce zrównają się oni pod tym względem z referentami ZUS.

Szereg zapytań pracowników był spowodowany (jak się okazało) nie dość jasnym sformułowaniem niektórych punktów projektu, jak np. zagadnienie kierowania akt do lekarzy orzekających ZUS, zakres posługiwania się podręcznikiem dr Jasieńskiego „Orzecznictwo lekarskie wypadkowe" itp.

Do projektu zostały wniesione następujące istotne rzeczowe uzupełnienia:

■ podniesienie miesięcznej zaliczki na pełną rentę wypadkową do wysokości 6000 zł zamiast projektowanej kwoty 5400;

■ wyłączenie spod zaliczkowania skomplikowanych przypadków pobierania już renty z innych instytucyj ubezpieczeniowych (art. 38a dekretu), przypadków przejścia ubezpieczonego do innych podmiotów ubezpieczenia, przypadków wniesienia roszczenia o drugą rentę z ZUS-u;

■ sprecyzowanie postępowania ubezpieczalni w przypadku wniesienia roszczenia o rentę „chorobową";

■ przesyłanie ubezpieczalni społecznej akt rentowych w sprawach, które mimo przyznania zaliczki przez ubezpieczalnię społeczną zakończy się w ZUS-ie odmową renty. W ten sposób umożliwi się referentowi ubezpieczalni poznanie, na czym polegał błąd w chwili przyznania zaliczki.

Podniesiona została ponadto kwestia, czy przyznana nieprawnie zaliczka winna być ściągana. Sprawę tę ze względu na jej specyficznie trudny charakter odłożono do dalszego rozpatrzenia.

Na marginesie zasadniczej sprawy zaliczkowania wyłoniło się **zagadnienie zmiany norm wydajności i premiowania pracy** w związku ze zmia-

ną rodzajów załatwień. Projekt okólnika nie rozwiązywał tego zagadnienia w sposób wyczerpujący, co pracownicy podnieśli w swoich wypowiedziach. Kierownictwo Działu Rentowego uznało potrzebę obszerniejszego opracowania nowych norm.

Na zakończenie sprawozdania z narady trzeba podkreślić, że wykazała ono dowodnie owocność stosowania narad roboczych, szczególnie dla poznania i wszechstronnego naświetlenia nowych spraw. Odbyła się ona w duchu rzeczowości i w miłym pogodnym nastroju swobodnej nieskrępowanej wymiany zdań. Przebiegowi narad przysłuchiwała się reporterka jednego z codziennych pism warszawskich.

W dyskusji wzięli udział liczni koledzy i to zarówno „stare wygi" świadczeniowe, jak pracownicy reprezentujący najmłodszy narybek. Poszczególne wypowiedzi cechowała rzetelna troska o potrzeby inwalidów pracy, wdów i sierot. Mówcy zdawali sobie sprawę, że czynnym udziałem w naradzie przyczyniają się do usprawnienia pomocy dla człowieka pracy dotkniętego wypadkiem losu.

Uderzający był liczny udział w dyskusji młodych sił referendarskich spośród koleżanek. Oto nazwiska dyskutantów: **Anysz, Głowalski, Jakowlew, Jastrzębski, Jankowski, Kaczmarska, Łucki, Misiewicz, Mosińska, Saloni, Szelągowski, Szerszeniewski, Taperkowa, Taperek, Wąsowicz, Wójczak.**

Obecni na naradzie uświadamiali sobie, jaka przepaść dzieli nas od dawnych metod pracy normatywnej. Zarzuciliśmy panoszący się jeszcze gdzieniegdzie styl pracy, opierający się na bezwzględnym zaufaniu do rutyny, na kulcie wąsko pojętej specjalizacji oraz zazdrośnie strzeżonych autorytetów.

Z niemal symbolicznego charakteru narady nie zdawali sobie sprawy tylko najmłodsi jej uczestnicy, którzy zostali wychowani na nowych wzorach pracy społecznej. Z tego właśnie powinniśmy być dumni. **Ł.**

Nowy styl pracy w służbie zdrowia we Wrocławiu

Potrzeby lecznicze mas pracujących są wciąż jeszcze niedostatecznie zaspokajane. Powód główny — niewystarczająca ilość środków leczenia, przede wszystkim jednak brak kadr lekarskich. Stąd gorączkowe poszukiwania utajonych „rezerw" lub niezupełnie zaktywizowanych możliwości. Poważną rolę w tej pracy grają narady robocze. Dają one okazję do zrewidowania swych możliwości uczestnikom — kwalifikowanym pracownikom lecznictwa.

Nasz wrocławski korespondent wziął udział w jednej z takich konferencji.

Była to prawdziwa „narada wojenna". Wrogiem — choroby atakujące wrocławskie dzieci. Pediatrzy postanowili przystąpić do generalnego ataku i znacznie słabszymi siłami odeprzeć wroga. Był do tego potrzebny *wysiłek wszystkich bez wyjątku pediatrów.* Zdobyli się na ten wysiłek, rozumiejąc swoje poważne obowiązki. To też *narada tego rodzaju odbyła się w Polsce chyba po raz pierwszy.*

Motywem przewodnim powtarzającym się jak hasło dodające żołnierzom zapału do walki było *„chore dzieci robotnicze czekają". Przed tym argumentem wszystkie inne musiały ustąpić.*

Jest powszechnie znaną niesłychanie ciężka sytuacja w dziedzinie pediatrii nie tylko we Wrocławiu, ale i w całej Polsce. Wciąż jeszcze brak lekarzy chorób dziecięcych jest przyczyną tragedii niejednej matki.

Władze służby zdrowia we Wrocławiu postanowiły sytuację tę zmienić radykalnie.

Przede wszystkim zwiększono ilość dziecięcych łóżek szpitalnych z 360 do 405. W liczbie tej jest 150 łóżek nowopowstałego szpitala dziecięcego na Karłowicach.

Z dokonanych obliczeń wynikło: aby dzienną ilość godzin pracy lekarzy w ambulatoriach z 45 podnieść do 81, każdy z lekarzy pediatrów powinien pracować dziennie po 9 godzin i to w szpitalach i ośrodkach (praktyka prywatna i godziny przyjęć w innych instytucjach nie wchodzą w rachubę).

Wezwano więc lekarzy i doraźnie rozpracowano wspólny „plan strategiczny". Lekarzy (z małymi wyjątkami) cechowało maksimum dobrej woli. Z miejsca przyjmowali dodatkowe zajęcia, „od ręki" decydowali się na zmianę posad i zajmowanie nowych, nieobsadzonych placówek.

Klinika pediatryczna, której do tej pory (jakoby) naukowa pozycja nie pozwalała pracować w lecznictwie społecznym, zrozumiała wymagania rzeczywistości i ofiarowała 22 godziny pracy w ambulatorium dla dzieci ubezpieczonych. Ambulatorium kliniczne będzie zakładem leczniczym dla przypadków skomplikowanych.

Zwiększy się ilość godzin pracy w ambulatorium na Sępolnie, w Nowym Dworze, powstanie nowe ambulatorium przy ul. Ukrytej, przy Krakowskiej i przy Szpitalu Wojewódzkim.

Każda zdobyta godzina pracy pediatry była skrzętnie zapisywana jako prawdziwe zwycięstwo.

Chore dzieci czekają. Nie mogą więc być brane pod uwagę żadne ambicje personalne, nie ma czasu na jałowe konferencje. Jeśli któryś z lekarzy mówi „nie dam rady" jest na to jedna tylko odpowiedź: „musi pan doktór dać radę".

I lekarze w pełni doceniają potrzeby lecznicze dzieci robotniczych.

Muszą się również znaleźć potrzebne na ambulatoria ale. Przed interesem chorych dzieci ustępują wszystkie inne. Lekarze pracujący na przedmieściach będą mieli do dyspozycji samochody na wizyty domowe. Wynagrodzenie za godziny pracy będzie obliczane jak najkorzystniej dla lekarzy. Pediatrzy nie będą zatrudniani przy żadnej innej pracy, poza czynnościami leczenia dzieci.

Wobec tak zdecydowanej woli ratowania omal beznadziejnej sytuacji, niesłychanie aktualną staje się sprawa zatrudniania absolwentów medycyny. Ministerstwo Zdrowia zabroniło zatrudniać absolwentów, pragnąc by jak najprędzej złożyli egzamin i stali się pełnowartościowymi lekarzami. Z jednej strony słuszne to rozprzędzenie ma i stronę tragiczną: z chwilą przerwania zarobkowej pracy absolwentów, musi się zlikwidować cały szereg placówek takich jak żłobki itp. Brak bowiem jest dyplomowanych lekarzy. Podobnie wygląda sprawa na oddziałach szpitalnych, zatrudniających 2—3 lekarzy. Niemożliwością jest bowiem, aby pracując w dzień, dyżurowali oni co drugą noc. Dyżury te mogli doskonale pełnić absolwenci.

Profesor Hirschfeldowa obiecała co prawda, że za parę miesięcy nowi lekarze z Kliniki będą mogli przystąpić do samodzielnej pracy. Chwilowo jednak chore dzieci czekają — trzeba więc znaleźć rozwiązanie trudnej sytuacji natychmiast. Jeszcze jednym środkiem zmierzającym do tego celu będzie kierowanie dzieci powyżej lat 7-miu na badania do internistów, czyli do tzw. lekarzy młodzieżowych. Odciąży to pediatrów i da im kilka godzin czasu więcej. A każda godzina pediatry jest rzeczą bardzo cenną.

Prowincja pod względem „wyposażenia" w lekarzy stoi jeszcze gorzej niż Wrocław. 45 lekarzy powinno być przesiedlonych z miasta na prowincję. Nie będzie to jednak dotyczyć pediatrów, jeśli zobowiążą się obsadzić wszystkie przewidziane placówki. Oto jeszcze jeden argument, który dopingował pediatrów do ofiarowania maksimum czasu i wysiłku dla ratowania chorych dzieci świata pracy.

WANDA JANELLI

Wrocław

Przyśpieszenie pomocy dla ubezpieczonych

Wyrażając swą solidarność z proletariatem całego świata, pracownicy ubezpieczeń społecznych podjęli masowo zobowiązania dla uczczenia Święta Pracy i zamanifestowania swego udziału w walce o pokój i ustrój sprawiedliwości społecznej. Od czynu majowego nie uchyliła się żadna komórka ustrojowa, żaden zespół pracowniczy, dając dowód zrozumienia konieczności zapewnienia światu pracy coraz lepszej i sprawniejszej obsługi w wypadku inwalidztwa, starości, choroby i innych zdarzeń losowych.

Z fali zobowiązań, które zostały podjęte omówimy tu najbardziej charakterystyczne, świadczące o nowym, socjalistycznym stylu pracy polskich ubezpieczeniowców, o zrozumieniu, że praca nasza to służba społeczna dla tych wszystkich, którzy swym wysiłkiem budują nową Polskę.

Na czoło wszystkich zobowiązań wysuwa się usprawnienie załatwiania świadczeń rentowych przez upoważnienie terenowych ubezpieczalni społecznych do wypłaty zaliczek na bezspornie należne świadczenia rentowe. Zarówno Centrala ZUS, jak i placówki terenowe przyśpieszyły o miesiąc prace normatywne i organizacyjne, by począwszy od dnia 1 maja, ubezpieczony mógł otrzymać zaliczkę na należne świadczenia w swej macierzystej ubezpieczalni.

Drugi „czyn majowy" o charakterze ogólnopolskim, to przedterminowe uruchomienie 200 nowych łóżek w sanatoriach przeciwgruźliczych i zdrojowiskowych. Czyn ten najlepiej ocenią ci z pośród chorych ubezpieczonych, którzy dzięki zobowiązaniu będą mogli rozpocząć we wcześniejszym terminie leczenie w zakładach zamkniętych.

Jako zobowiązanie o bardzo szerokim zasięgu można również ocenić zgłoszenie przez — powołany przy Centrali ZUS w Warszawie — Klub Racjonalizatorów — około 100 pomysłów usprawnień pracy, z których większość już niebawem zostanie wprowadzona w życie. Za wcześnie jeszcze mówić o dokładnych liczbach uzyskanych oszczędności w czasie i w wydatkach, które zostaną osiągnięte, dzięki nowym racjonalizacjom. Każda z nich jednak będzie poważnym osiągnięciem, likwidującym resztki biurokracji.

Z „czynów majowych", mających poważne znaczenie lokalne, uwagę zwraca przyśpieszenie otwarcia szeregu nowych punktów leczniczych, o charakterze często dotychczas nieznanym. I tak US w OPOLU uruchomiła przychodnię alergiczną, jedną z pierwszych w Polsce, a US w SZCZECINIE przychodnię penicylinową. Pracownicy US w TARNOWSKICH GÓRACH urządzili sposobem gospodarczym gabinet fizykoterapii, przy czym cena prac instalacyjnych, w porównaniu z kosztorysem została zmniejszona o 200.000 złotych. Również tzw. sposób gospodarczy został zastosowany przy wyremontowaniu przez pracowników US w BYTOMIU lokalu, przeznaczonego na ambulatorium ogólne, gdzie chorzy z 4 rejonów ubezpieczalnianych znajdą opiekę i najnowocześniejsze urządzenia lecznicze.

Pracownicy US we WROCŁAWIU wykonali swe zobowiązanie 1-Majowe, otwierając wzorową aptekę przy ul. Stalina. Apteka ta, odremontowana i urządzona w rekordowym czasie, zatrudnia 19 pracowników i będzie mogła wydawać 50 tys. numeroleków miesięcznie.

Do bardzo cennych zobowiązań należy usprawnienie i rozszerzenie pomocy lekarskiej, zadeklarowane z okazji Święta Pracy. Z zobowiązań, podjętych w tym zakresie podajemy tylko kilka: lekarze Ekspozytury US w DZIERŻONIOWIE odwiedzili 12 wiejskich spółdzielni produkcyjnych, udzielając pomocy lekarskiej chorym chłopom, lekarze z GORZOWA zorganizowali 6 ekip lekarskich i dentystycznych, z których każda wyjedzie 3 razy w teren dla niesienia pomocy ludności wiejskiej. personel lekarski US OBWODU PRASKIEGO W WARSZAWIE podjął się roztoczenia stałej opieki nad ludnością czterech wsi pow. warszawskiego; do wsi tych będą regularnie wyjeżdżały ekipy lekarzy specjalistów i sanitariuszy. Pracownicy lecznictwa US w BIAŁEJ zobowiązali się przebadać wszystkie dzieci w powiecie, objęte akcją kolonijną, przeznaczając honorarium za tę czynność w kwocie 200.000 zł na założenie żłobka przy spółdzielni produkcyjnej w Dankowicach, lekarze ubezpieczeniowi z JASŁA wyjechali 2-krotnie w teren, celem udzielenia pomocy ludności, zamieszkującej najbardziej odległe wsie, pozbawione stałej opieki lekarskiej, zaś koledzy ich z BYDGOSZCZY podjęli się stałej opieki sanitarnej nad wszystkimi Ośrodkami PGR i spółdzielniami produkcyjnymi 2 powiatów woj. pomorskiego, przez systematyczne wyjazdy ekip łączności.

Zobowiązania załogi US we WŁOCŁAWKU podejmowane były pod hasłem oszczędności: zespół biurowy podjął się zaoszczędzenia 20% materiałów biurowych, pracownicy działu gospodarczego zastosują daleko idące oszczędności w zużyciu materiałów pędnych i opałowych, przy pełnym wykorzystaniu posiadanego taboru. Podobny charakter posiadały prace sekcji kontroli zakładów pracy US w WARSZAWIE, która to komórka swą działalnością przyczyniła się do ściągnięcia zaległych składek w kwocie ok. 30 milionów zł, załatwiając ponadto ponad plan 200 spraw wymiarowych, świadczenionych i organizacyjnych.

Pracownicy US w KIELCACH połączyli swój czyn 1-Majowy z akcją porządkowania miasta, deklarując oczyszczenie, wyremontowanie i zazielenienie ul. Mickiewicza, przy której znajduje się ich zakład pracy.

Mniej efektowne może, choć nie mniej istotne są zobowiązania, mające na celu usprawnienie codziennej pracy instytucyj ubezpieczeniowych. Podajemy tu przykładowo zobowiązanie RZESZOWSKICH ubezpieczeniowców do 700 godzin do-

PRZED 20 LATY...

W artykule poświęconym 10-leciu ustawy z dnia 19.V.1920 r. o ubezpieczeniu na wypadek choroby („Przegląd Ubezpieczeń Społecznych" nr 5 z maja 1930 r.) czytamy:

„W 1928 r. czynne były już (osiem lat po uchwaleniu ustawy! — red.) Kasy Chorych na terenie całej Polski. Nasze władze państwowe nie spieszyły się zbytnio — zupełnie słusznie — z organizowaniem Kas Chorych, zdając sobie sprawę z trudności, na jakie ono napotyka".

Autor wymienia wśród tych trudności opory świata lekarskiego i kłopoty lokalowe. Przemilcza jednak istotne powody opóźniania faktycznej realizacji zdobyczy klasy robotniczej, wywalczonych bezpośrednio po wielkiej wojnie.

Przyczyną istotną było narastanie w Polsce sił wstecznictwa i reakcji reprezentowanych przez klasę obszarniczo - kapitalistyczną.

W

datkowej pracy, w celu zlikwidowania zaległości i zadeklarowanie przez kolegów ze SPÓŁKI BRACKIEJ osiągnięcia 115% wydajności pracy w komórkach, objętych normami.

Pracownicy US w GDYNI podjęli się m. in. rozwinąć akcję uświadamiania ubezpieczonych w zakresie przysługujących im uprawnień, przez zorganizowanie kursów dla mężów zaufania, członków rad zakładowych i referentów socjalnych,—prelekcje w zakładach pracy i konferencje informacyjno-sprawozdawcze oraz kolportaż wydawnictw, popularyzujących zagadnienia ubezpieczeń społecznych. Pracownicy Sanatorium ZUS w KRUKU przygotowali przedterminowo salę na kino dla kuracjuszy, zaś ubezpieczeniowcy z NAKŁA uruchomili świetlicę.

Ramy tego „pierwszomajowego pokłosia" nie pozwalają na wymienienie setek zobowiązań pierwszomajowych, wykonanych przez ubezpieczeniowców z całej Polski w formie jednorazowych „czynów", lub zadeklarowanych jako długafalowe akcje. Wszystkie one świadczą, że hasło planu 6-letniego „więcej, szybciej, lepiej" znalazło wśród nas szeroki oddźwięk. Do wzmożonego wysiłku dla pokoju i dla zapewnienia klasie pracującej należnej jej pomocy i opieki stanęli wszyscy: pracownicy Centrali i Oddziałów ZUS, pracownicy ubezpieczalni i zakładów leczniczych, członkowie ZMP i Ligi Kobiet, partyjni i bezpartyjni, dążąc do usprawnienia swej pracy i usunięcia z niej istniejących jeszcze niedociągnięć. (ika)

Nasi korespondenci piszą

O ZAKŁADOWYM KOMITECIE WSPÓŁZAWODNICTWA

O kłopotach i bolączkach organizacyjnych, jakie nastręczyły się w toku I etapu współzawodnictwa załodze Spółki Brackiej w Tarnowskich Górach, korespondent nasz pisze.

W skład naszego zakładowego komitetu współzawodnictwa weszło 8 osób.

Komitet postawił sobie zasadę, iż zadania swoje będzie starał się wypełniać przy jaknajmniejszej stracie czasu na posiedzenia i narady, tak Komitetu, jak i jego organów; takie założenie jest zrozumiałe, jeśli zważyć, iż posiedzenia z konieczności muszą odbywać się w czasie służby, a w tym czasie mogą narastać zaległości. Załatwianie spraw tych po godzinach służbowych nie jest możliwe dla większości członków Komitetu, którzy mieszkają, jak zresztą większość załogi Spółki Brackiej, nieraz w miejscowościach bardzo odległych od zwykłego miejsca pracy.

Doświadczenia wykazały, że poziom zainteresowania się sprawami współzawodnictwa i stopień udziału w pracach poszczególnych członków organów współzawodnictwa jest bardzo nierówny. Z tego powodu dochodzi do niebezpiecznego objawu, iż powstają niejiczni „specjaliści", lub nawet tylko jeden „wtajemniczony" w całokształt prac współzawodnictwa, a gdy brak danej osoby (choroba, urlop, dłuższy wyjazd służbowy), cała robota stoi. Dążyć zatem należy, by conajmniej trzech członków Zakładowego Komitetu i po 2 członków jego organów w równej mierze opanowało całą technikę pracy danej komórki współzawodnictwa, oraz — by te osoby wzajemnie się zastępowały.

Regulamin przewiduje, że przewodniczącym Zakładowego Komitetu jest z urzędu prezes koła ZZPIS. Otóż doświadczenia wykazały, że prezes jest zwykle tak obciążony innymi ważnymi zadaniami związkowymi i zawodowymi, że pracy w Komitecie nie może poświęcić tyle czasu, ile by potrzeba. Z tego względu należałoby przewidzieć w regulaminie możność powołania na przewodniczącego Zakładowego Komitetu innego członka zarządu koła, mniej obciążonego pracą.

Przy powoływaniu, względnie wybieraniu członków organów współzawodnictwa spotykamy się z częstymi oporami ze strony kandydatów, którzy pracują w komórkach objętych normami wydajności. Funkcje w organach współzawodnictwa z natury rzeczy powodują częstsze odrywanie się od pracy zawodowej, czyli zmniejszenie się indywidualnej wydajności pracy danej osoby. Pracownik taki zaabsorbowany pracą społeczną w organach współzawodnictwa traci na efekywnej kwocie premii. Z drugiej znów strony nieredukowanie premii o kwoty odpowiadające czasowi nieprzepracowanemu na normach, mogłoby doprowadzić u niektórych jednostek do nadużywania czasu służbowego na pracę społeczną. A więc i tak źle i tak niedobrze. Z tym zagadnieniem nie zdążyliśmy się dotąd uporać. Może wyjściem z impasu byłoby powierzanie najbardziej absorbujących funkcji w komitetach współzawodnictwa osobom niepracującym na normach.

F. Woźniczka

Wszyscy pokonywamy jeszcze trudności, na jakie natrafiamy w pierwszym okresie współzawodnictwa, opartego na nowym regulaminie. Dotychczasowe doświadczenia dyktują już niektóre zmiany regulaminu, dalsza praktyka nasuwać będzie nowe potrzeby w tym zakresie. „Kłopoty" kolegów ze Spółki Brackiej są tym większe, że pokonywać oni muszą równocześnie trudności w stosowaniu zaprowadzonych niedawno norm wydajności pracy. W tym przedmiocie koledzy z ubezpieczalni i ZUS są w lepszym położeniu, bo mają poza sobą już przeszło trzyletnie doświadczenie.

Koledzy ze Spółki Brackiej zanalizujcie dokładnie trudności. Zainteresujcie nimi czynnie ogół na naradach roboczych, a rozwiązania się znajdą. Bardzo dobrze, że postanowiliście używać możliwie mało czasu na posiedzenia i narady, trzeba tylko czuwać ,aby nie ucierpiało na tym wykonanie zadań współzawodnictwa. Udział w organach współzawodnictwa ma charakter pracy społecznej, a takie prace wykonywamy zasadniczo poza godzinami obowiązkowej pracy zawodowej. Tak też traktujemy nasze szkolenie ideologiczne i zawodowe. Trzeba uświadomić całą załogę o zasadach współzawodnictwa i wszystkich nauczyć właściwego zrozumienia postanowień regulaminu; zjawisko 2 czy 3 „Wtajemniczonych specjalistów" jest szkodliwe i niezgodne z masowością ruchu współzawodnictwa.

Pierwszym zadaniem Koła związku zawodowego jest walka o wyższą wydajność pracy, to ma także na celu współzawodnictwo i dlatego przewodniczący Koła musi iść na czele szturmowców, na czele Komitetu Zakładowego Współzawodnictwa i traktować to zadanie jako pierwszoplanowe.

Podniesienie stopnia uświadomienia usunie również problemy, jakie dzisiaj nasuwa Wam „gonitwa" niektórych kolegów za premią. Przy socjalistycznym stosunku do pracy osiągną oni w pełni premię w normalnym czasie pracy i będą mieli sporo czasu na pracę społeczną.

NIEOBYWATELSKIE STANOWISKO NIEKTÓRYCH UBEZPIECZONYCH WE WROCŁAWIU

W ciągłym dążeniu do usprawnienia lecznictwa Ubezpieczalni Społecznej i na skutek zdarzających się jeszcze zażaleń, — przeprowadzono kontrolę w laboratorium analitycznym US we Wrocławiu. Wyniki były niespodziewane; okazało się bowiem, że winowajcami bywają bardzo często sami pacjenci, nie odbierając wyników analiz, którym się poddali. **Tylko w ciągu jednego miesiąca nie podjęto aż 59 wyników pełnego badania krwi na odczyn Biernackiego, 24 wyników uciążliwego i kosztownego badania morfologicznego** (badanie takie prywatnie kosztuje 2 — 3 tys. zł) i **78 wyników pełnych analiz moczu. 161 osób bezcelowo marnotrawiło czas laborantów i zabierało miejsce w kolejce naprawdę chorym!**

Nie wiele lepiej dzieje się **w rentgenie:** zapisy na prześwietlenia przyjmuje się parę tygodni naprzód, a w biurku asystentki rentgenowskiej **leżą stosy nieodebranych wyników**, nie mówiąc już o tym, że mniej więcej 1/3 część osób nie zgłasza się na umówiony termin prześwietlenia.

Racjonalizujemy

narzędzia pracy

Dużą ulgę w pracy odczuli pracownicy z sekcji orzecznictwa we wrocławskiej US, kiedy wprowadzono w życie pomysł kol. Józefy Borkowskiej, polegający na wydrukowaniu szeregu gotowych szablonów, dla listów jednakowej treści, wysyłanych w dużych ilościach. W szablony te wpisuje się jedynie adres, nazwisko, datę i ewentualnie drobne uzupełnienia.

W ten sposób zaoszczędzono czas maszynistek, do tej pory powtarzających wciąż tę samą treść. Również nie jest już potrzebne sprawdzanie maszynopisów przez drugą osobę.

Pomysł jest co prawda drobny i skromny. W nawale pracy przeoczyliśmy te możliwości racjonalizacji pracy. Teraz wyraziściej widzimy nasze braki.

Kol. Borkowska pociągnęła nas swoim przykładem. **(wj)**

*

Pracownicy zatrudnieni w ubezpieczalniach społecznych w zakresie świadczeń długoterminowych często przesłuchują świadków na okoliczności związane z wypadkiem, jakiemu uległ przy wykonywaniu pracy ich współtowarzysz.

Z reguły zatem świadkowie są ubezpieczeni. Zeznania spisuje się, wypełniając formularze odpowiedniego protokółu.

Kol. Piaskowskiego Leona, który te właśnie czynności wykonuje w Ubezpieczalni Społecznej w **Bydgoszczy,** zniecierpliwiło ustawiczne wypisywanie w protokóle tych samych wyrazów z każdym ze świadków z osobna: „jako świadek zgłasza się . . . . . ., urodz. . . . r., zamieszkały . . . . . ., legitymujący się . . . w sprawie wypadku . . . . . ., z którym nie jest spokrewniony i pouczony o skutkach prawnych itd. itd.". **Postanowił skrócić czas spisywania zeznań i sobie i świadkowi,** występując do skrzynki pomysłów z **projektem uzupełnienia formularzy druku przez umieszczenie odpowiednich wyrazów stale powtarzających się w spisywanym protokóle.**

Pomysł kol. Piaskowskiego skraca czas przesłuchiwanego z reguły pracownika, zatrudnionego w zakładzie pracy, w którym pracował dotknięty wypadkiem; skraca czas referenta spisującego protokół. Jeśli zważyć, że przesłuchuje się kilkadziesiąt osób miesięcznie, oszczędność w czasie jest bardzo pokaźna. Poza tym **formularz wypadkowy, uzupełniony pomysłem bydgoskiego racjonalizatora daje większą przejrzystość, ułatwiając znalezienie poszukiwanych danych z mniejszą, niż dotychczas stratą czasu.**

Kol. Piaskowski otrzymał nagrodę, pomysł będzie zrealizowany przy następnym nakładzie druków.

*

Biuro Rent Zagranicznych Centrali ZUS przyjmuje roszczenia z ubezpieczenia francuskiego. Zgłaszający roszczenie z reguły nie przedstawiają wszystkich dowodów uprawnień. Powstaje konieczność wezwania ich do uzupełnienia odpowiednimi dokumentami. Zależnie od okoliczności sprawy — referent biura wypełnia **jeden z trzech** praktykowanych **wzorów druku**

Kol. Krzymowski Janusz, choć stale przekracza ustaloną normę wydajności pracy, postanowił ograniczyć zbyt częste odrywanie się od bieżącej pracy. **Zaprojektował jeden wzór druku, który może być zastosowany dla tych wszystkich przypadków, których załatwieniu służyły dotychczas trzy wzory.**

W ten sposób referent **zmniejszył** również **ilość i czas trwania swoich przestojów pracy,** własną pomysłowością stworzył dla siebie i współkolegów **dodatkowe korzystne warunki podniesienia dotychczasowej wydajności pracy.**

Czy z pomysłu kol. Krzymowskiego nie można wyprowadzić wniosków w innych komórkach?

Oszczędność wynikająca z omawianego projektu: — koszt dwu klisz (druk odbija się na matrycach cyklostylowych), koszt pracy maszynistki oraz — na miejscu przechowywania zapasu druków.

Projekt oceniono — po analizie — jako dobry, wprowadzając go niezwłocznie w życie. **Kol. Krzymowski, który już przedtem zgłaszał pomysły racjonalizatorskie dodatnio ocenione, tym razem również otrzymał nagrodę.** W 1. etapie współzawodnictwa kol. Krzymowski zdobył tytuł zespołowego przodownika pracy.

Jest zrozumiałe, iż biuro rent zagranicznych, którego funkcjonowanie rok jeszcze temu — było niemal codziennie w ogniu krytyki prasowej, obecnie dzięki nowemu stylowi pracy wykonywa swe zadania bez tych zastrzeżeń, wyłaniając znaczną ilość przodowników pracy.

*

Biuro rent zagranicznych centrali ZUS pozostaje w stałym kontakcie korespondencyjnym w sprawach rencistów francuskich z dwiema instytucjami francuskimi, a mianowicie: „Caisse Autonome" i „Caisse Nationale".

Ogólna liczba listów wysyłanych przez ZUS do tych instytucji wynosi ok. 1.600 miesięcznie.

W każdym liście maszynistka wypisuje adres, co pochłania ok. 1-2 minuty czasu.

Kol. Woydyłło Wilhelm, aprobant wspomnianego biura i autor kilku nagrodzonych pomysłów, proponuje, by zamiast obarczać maszynistkę wypisywaniem na każdym liście adresu instytucji francuskiej, wykorzystać posiadane w ZUS pieczątki adresowe tych instytucyj, odbijać je na listach w miejscu przeznaczonym na adres.

i sprawozdawczość

Przegląd ostatnich projektów racjonalizatorskich skrzynki branżowej daje podstawę do przyjęcia, iż **nasi racjonalizatorzy podjęli walkę z nadmierną liczbą statystyk i sprawozdań,** które stanowią niemałe obciążenie dla pracowników ubezpieczalni społecznych.

I tak, kol. Sagan Mirosława opracowała projekt jednego **uproszczonego wykazu statystycznego** o liczbie i rodzaju zakładów pracy oraz o stanie ilościowym ubezpieczonych na wypadek choroby. Statystyka ta ma być przesyłana przez ubezpieczalnie społeczne do ZUS, **zamiast dotychczasowych dwu rozmaitych wykazów statystycznych,** przesyłanych dla dwu różnych komórek ustrojowych. Autorka uwzględniła w projekcie potrzeby obu wydziałów, **upraszczając schemat sprawozdawczy.**

Kol. Fr. Krogulski wysunął **projekt całkowitego zwolnienia ubezpieczalni społecznych od obowiązku nadsyłania miesięcznych zestawień porad lekarskich, udzielanych na rachunek obcy** — wykazując, iż **nadsyłanie tych danych nie jest już obecnie Zakładowi potrzebne. Jeśli** zważyć, iż sporządzanie tych zestawień w ubezpieczeniach zabierało wiele czasu, wynikające **oszczędności** z wniosku kol. Krogulskiego, **nie będą małe.**

Wniosek **kol. W. Lewkowicza** wskazuje na to, że księgowość główna **ZUS może zrezygnować z niektórych załączników, które do sprawozdań dołączają sanatoria przeciwgruźlicze.** Jednocześnie **kol. Lewkowicz zapowiada, że wysunie dalsze podobne projekty.**

Pomysły upraszczające sprawozdawczość podległych i nadzorowanych instytucyj **przekazano do realizacji,** zaś autorów projektów — nagrodzono.

Słuszną inicjatywę naszych racjonalizatorów powitają niewątpliwie z uznaniem pracownicy ubezpieczalni społecznych. Należy jednak również przyjąć, iż **zmniejszona ilość sprawozdań i statystyk,** wymagana od ubezpieczalni społecznych, **będzie** dzięki uproszczeniom, **sporządzana sumienniej i uważniej, a nadsyłana punktualniej, niż dotychczas.**

Zadanie świetlicy

Polska Ludowa pragnąc zlikwidować i wyrównać opóźnienie i zacofanie na odcinku oświaty i kultury — tę ponurą pozostałość po ustroju kapitalistycznym — podjęła w tym zakresie wielki zbiorowy wysiłek, określany najczęściej mianem wielkiej ofensywy kulturalnej.

W oparciu o orędzie Prezydenta Bolesława Bieruta z listopada 1947 roku w sprawie kultury polskiej doby obecnej, upowszechnianie oświaty i kultury przeprowadzane jest z ogromnym nakładem sił na wszystkich możliwych odcinkach i we wszelkich możliwych formach.

Jedną z istotnych form w tym zakresie jest praca kulturalno-oświatowa związków zawodowych. Opiera się ona w znacznym czy nawet przeważającym stopniu na działalności i zadaniach świetlic pracowniczych, jako masowej instytucji sprzyjającej upowszechnieniu kultury.

Na naszym terenie tj. instytucyj ubezpieczeń społecznych — musimy szczerze przyznać — problem świetlic, pracowniczych jest poza może nielicznymi wyjątkami, zaniedbany. Na odcinku tym pozostajemy w tyle.

Na ten stan rzeczy wpłynęło cały szereg powodów: przede wszystkim brak zrozumienia właściwej roli świetlic, nieumiejętność ich zorganizowania oraz trudności wynikające często z niewłaściwego nastawienia środowiska.

Ruch świetlicowy, który bardzo dobrze rozwinął się w wielu ośrodkach i zakładach o przeważającej liczbie robotników, jest wyrazem wyzwolenia skrępowanej dotychczas siły i dążeń mas do życia kulturalnego; dlatego też ma on tam charakter spontaniczny i z tego względu łatwiejszy jest do realizacji.

Wśród zespołów pracowników umysłowych sprawa świetlic nie znalazła jeszcze właściwego zrozumienia, chociaż trzeba przyznać że bardzo pozytywnym elementem, który przejawia właściwe zainteresowanie tym odcinkiem pracy związkowej, są członkowie ZMP.

Centralna Rada Związków Zawodowych przywiązuje do działalności świetlic duże znaczenie, czego dowodem są: zwołana w październiku 1948 roku we Wrocławiu Ogólnokrajowa Konferencja Świetlicowa, jak również szereg wypowiedzi na III Plenum CRZZ.

Stąd wypływa wniosek i nakaz również dla nas ubezpieczeniowców, że naszą pracę na odcinku świetlic musimy uaktywnić, uporządkować i wprowadzić do niej planowość.

W świetlicach powinny być prowadzone prace samokształceniowe zawodowe i ideologiczne, jak również artystyczne.

Podstawowymi elementami, od których uzależniona jest właściwa i dobra praca świetlicy — to jej wyposażenie i program zebrań względnie zajęć.

Prace samokształceniowe w zakresie zawodowym według ustalonego programu, powinny obejmować prelekcje które zaznajamiałyby słuchaczy z wszystkimi najciekawszymi zagadnieniami naszej pracy zawodowej.

Pożyteczne byłoby np. zorganizowanie zespołu, który wysłuchałby wykładów Wszechnicy Radiowej, jako środka pogłębiającego wiadomości ogólne i ideologiczne. W tym celu oczywiście świetlica musi mieć odbiornik radiowy, który odda również usługi w szeregu innych okazji, jak np. prelekcje o twórczości kompozytorów na tle ich muzyki transmitowanej przez PR, korzystanie z muzyki tanecznej itp.

Ważnym również odcinkiem z zakresu prac artystycznych jest amatorskie uprawianie plastyki. Świetlica powinna i tutaj umożliwić samokształcenie z zakresu malarstwa i rzeźby; należy więc, jeżeli jest odpowiednie zainteresowanie, przeprowadzać wykłady odnoszące się do historii tych sztuk, oraz zapoczątkować zajęcia praktyczne, poprzedzone odpowiednimi wskazaniami teoretycznymi.

Prace literackie powinny, obok plastycznych, znaleźć swój właściwy wyraz w odpowiednim sposobie redagowania gazetki ściennej, która stanie się wtedy wolną trybuną zakładu pracy i przyczyni się do żywotnego popularyzowania nie tylko spraw ogólnych, ale również życia naszej instytucji i jej zespołu pracowniczego.

Jeżeli chodzi o muzykę, trzeba stwierdzić, że ten dział sztuki powinien być upowszechniany przez organizację odpowiednich zespołów i chórów, co jest najbardziej popularną i pożyteczną formą, z tym jednak znów warunkiem, że świetlica powinna być właściwie urządzona do tych celów.

Jest rzeczą oczywistą, że tematyka prac artystycznych oraz literackich, jak i repertuar muzyczno-wokalny muszą uwzględniać wszystko to, co harmonizuje z wielkim procesem przeobrażeń społecznych, które dokonały się i dokonują w narodzie polskim. Wtedy tylko prace te spełnią należycie swoje zadanie.

Bardzo ważnym wreszcie czynnikiem jest urządzenie wewnętrzne świetlicy. Pamiętać trzeba, że jest ona instytucją, która całokształtem swym ma oddziaływać na zewnątrz atmosferą kultury i dlatego wnętrze jej powinno być estetyczne z odrzuceniem wszelkich rekwizytów bezwartościowych i posiadających charakter drobnomieszczański.

Wszystko co w niniejszej notatce napisane nie oznacza, że świetlica nie może być również miejscem odpoczynku, zabaw i rozrywek towarzyskich; jednakże wyłącznie i jedynie tym tylko celom służyć nie może.

Świetlice muszą styl swojego oddziaływania i pracy pogłębić, muszą stać się czynnikiem samokształcenia zawodowego, ideologicznego i kulturalnego, a wtedy spełnią swoją rolę wychowawczą i uświadamiającą.

W niedługim czasie zostanie przeprowadzona przez CRZZ gruntowna kontrola świetlic pracowniczych, będzie to w dużym stopniu egzamin z prac kulturalno-oświatowych oddziałów naszego Związku.

A. R.

Zadaniem świetlicy jest zorganizowanie w znacznie szerszym niż dotychczas stopniu pracy dokształcania społecznego i zawodowego, by w ten sposób pomóc związkowi zawodowemu w przygotowaniu i wysuwaniu nowych kadr do aparatu państwowego i kierownictwa w produkcji.

(z I Ogólnokrajowej Konferencji Świetlicowej)

„Walczymy z analfabetyzmem" — hasło to znalazło swój oddźwięk i na terenie Centrali ZUS, gdzie Koło Ligi Kobiet zobowiązało się w ramach czynu 1-majowego w 1949 r. do zorganizowania kursów nauki początkowej dla tych z pośród naszych kolegów, którzy w ustroju kapitalistycznym nie mieli możności ukończenia szkoły powszechnej. Obecnie prowadzone są w świetlicy 3 kursy „dobrego czytania" na które uczęszcza łącznie 28 słuchaczy. 3 razy w tygodniu zbierają się oni, by wspólnie czytać dzienniki i zapoznawać się z dziełami naszych pisarzy. Nowele Prusa, Orzeszkowej i Konopnickiej wywołują żywe zainteresowanie, a postępy w nauce są najlepszą nagrodą dla kol. kol. Godlowskiej, Mosińskiej i Przyłuskiej, które nie szczędzą wysiłków by na naszym terenie wyplenić resztki wtórnego analfabetyzmu.

W ubiegłym roku ukończyło w ZUS 8 osób kurs podstawowy pod kierunkiem kol. Jadwigi Przyłuskiej.

Spłata zaliczek i pożyczek

(Zarządzenie ZUS nr 91 z 9 maja 1950)

Na polecenie Ministerstwa Pracy i Opieki Społecznej ZUS zarządził, aby wszystkie instytucje ubezpieczeń społecznych zlikwidowały w nieprzekraczalnym terminie do 31 grudnia rb zadłużenie pracowników z tytułu udzielonych zaliczek lub pożyczek. Chodzi tu o zaliczki bądź pożyczki, które były przyznawane i wypłacane pracownikom przez instytucje na podstawie przepisów służbowych obowiązujących do 31 grudnia 1948 roku tzn. do chwili wejścia w życie zbiorowego układu pracy.

Tak wygląda sprawa w świetle zarządzenia ZUS. A jak ona wygląda od strony pracownika czyli jak wykonanie tego zarządzenia odbije się na miesięcznym budżecie pracowników posiadających zadłużenie w instytucjach?

Sprawa trybu spłaty zadłużeń pracowników w instytucjach ubezpieczeniowych była dotychczas uregulowana zarządzeniami ZUS z 20 października ub roku i 12 stycznia rb, które ustaliły wysokość miesięcznych rat spłaty na 10 bądź 15% uposażenia. Intencją tych zarządzeń było przyjście z pomocą pracownikom, którzy wobec dużego zadłużenia płacili raty w wysokości przekraczającej wyżej podany procent uposażenia.

Na wstępie wymienione zarządzenie ZUS nie pogorszy w stosunku do przeważającej części pracowników dotychczasowych warunków spłaty zaliczek czy pożyczek. Należy jednak przyjąć, że pewna ilość pracowników nie będzie mogła spłacić zadłużenia w terminie do 31 grudnia rb przy równoczesnym utrzymaniu wysokości rat spłaty w 10 bądź 15% uposażenia.

Wydaje się, że w tej sytuacji pracownikom, dla których spłata zadłużenia w powyższym terminie byłaby połączona z dotkliwym zachwianiem ich budżetów rodzinnych, powinny przyjść z pomocą Kasy Pożyczkowo - Zapomogowe przy lokalnych Kołach ZZPIS. Pomoc tę należałoby zorganizować w ten sposób, że Kasy Z-P będą udzielały zadłużonym pracownikom pożyczek bądź zapomóg w tych przypadkach, w których miesięczne raty spłacanego zadłużenia przekraczałyby 10 względnie 15% uposażenia. Pożyczki te czy zapomogi winny być przyznawane w takiej wysokości, ażeby wysokość płaconych rat z tytułu łącznego zadłużenia w instytucji i Kasie Z-P nie wynosiła nadal więcej, jak wyżej wymieniony procent uposażenia.

Omawiane ostatnie zarządzenie ZUS kategorycznie wyklucza jakąkolwiek możliwość stosowania prolongaty terminów spłaty zadłużenia poza 31 grudnia br. Poza tym przypomina, że instytucjom ubezpieczeniowym nie wolno obecnie ani w przyszłości przyznawać i wypłacać pracownikom zaliczek czy pożyczek z funduszów instytucji.

Istnieją w tym zakresie ścisłe i rygorystyczne zarządzenia naczelnych władz państwowych. Obowiązują one w skali ogólnokrajowej oraz we wszystkich gałęziach gospodarki uspołecznionej i administracji. Nie może więc być mowy o ich naruszaniu na odcinku instytucji ubezpieczeń społecznych.

Przestrzeganie tych zarządzeń i ścisłe stosowanie ich — to nakaz dyscypliny finansowej.

Proteza musi być lekka, estetyczna i wygodna

„...Jeszcze trochę lakieru i protezę odeślemy do składu. Ten młody murarz przychodzi za dwa dni do przymiarki i zobaczy wtedy, że sztuczna noga nie jest wcale nieforemną kłodą, której się tak obawiał" — mówi brygadzista działu rzeźbiarsko-stolarskiego **Państwowej Wytwórni Protez**, 65-letni Edward **Szałapski**, odznaczony z okazji Święta Majowego srebrną odznaką Przodownika Pracy przez Ministra Pracy i Opieki Społecznej. A po chwili dodaje zakładając na tokarkę drewniany model ręki: „...inwalida musi mieć estetyczną protezę — wtedy łatwiej mu się do niej przyzwyczaić, łatwiej pogodzić z kalectwem i łatwiej przystosować do nowej pracy".

Ob. Szałapski pracuje już 32 lata w swym zawodzie i wpaja w swych młodszych kolegów przekonanie, że każdy z pracowników Protezowni musi wczuć się w psychikę inwalidy zrozumieć, że od sposobu wykonania sztucznej ręki czy nogi i dostosowania jej do indywidualnych potrzeb zależy często dopomożenie człowiekowi do odzyskania wiary we własne siły i możliwości, przywrócenie mu zdolności do pracy w zmienionych warunkach.

„...**Nasza praca wciąga, bo widzimy, jak bardzo jej ludzie potrzebują, jak ważne jest dla nich szybkie otrzymanie protezy**, dlatego chyba do końca życia już tu pozostanę" — ciągnie sędziwy przodownik pracy, wspominając jak w roku 1939 i 1945 odbudowywał swój warsztat pracy, zniszczony przez działania wojenne. — „Sami usuwaliśmy gruz, sami remontowali maszyny, robiliśmy jak na swoim i robiliśmy tylko dla swoich, nawet za Niemców. W zimie 1939/40 pracowaliśmy tutaj przy temperaturze —8°, bo nasi inwalidzi czekali na protezy".

.....A po Wyzwoleniu — dorzuca inny robotnik — nie znaleźliśmy ani maszyn, ani narzędzi, ani materiałów. A jednak już w sierpniu 1945 roku rozpoczęliśmy pracę, z początku narzędziami, wyremontowanymi we własnym zakresie, maszynami kleconymi sposobem gospodarskim. Dziś obsługujemy miesięcznie około 300 inwalidów, a wydajność nasza wzrosła 6-krotnie od 1946 roku..."

Protezownia warszawska zatrudnia obecnie 86 pracowników. Część z nich to weterani, pracujący po 20 i więcej lat w swym zawodzie, inni to młody narybek, szkolący się pod kierunkiem doświadczonych fachowców. Praca jest bardzo różnorodna: w modelarni sporządzane są gipsowe odlewy okaleczałych kończyn, na podstawie indywidualnej miary każdego inwalidy. Odlew taki wędruje następnie do poszczególnych działów, które wykonują różne części protezy. A proteza współczesna, to skomplikowana konstrukcja z drzewa, skóry i filcu, łączona stalowymi nitami, śrubami i sprężynami, której mechanizm precyzyjny a zarazem prosty ma w miarę możności zastąpić utraconą rękę czy nogę.

Konstrukcja protez jest ściśle indywidualna, dostosowana do potrzeb poszczególnego inwalidy i do rodzaju kalectwa. Nie można tu zatem stosować produkcji seryjnej i dlatego robotnik protezowni mimo, że zatrudniony w dziale stolarskim czy mechanicznym, w bandażowni, modelarni czy składni, **musi być obeznany z całym procesem wytwórczym i wykazywać zdolności racjonalizatorskie.** Stąd konieczność długoletniego szkolenia fachowców, stąd brak dostatecznej ilości specjalistów, stąd wreszcie niemożność zatrudnienia fachowców z pokrewnych dziedzin, nie znających zasad anatomii i mechanizmu działania ludzkiego ciała.

Warszawska Wytwórnia Protez jako pierwsza i dotąd jedyna wśród polskich protezowni wprowadziła współzawodnictwo pracy w październiku ub. roku. Rezultaty nie dały długo na siebie czekać: załogi warsztatowe przekraczają przeciętnie normy produkcyjne o około 20%, a załoga warsztatu szewskiego, wykonująca obuwie ortopedyczne osiągnęła podczas warty pokoju, pełnionej przed Świętem Pracy, 200% normy wydajności. Pracownik tego warsztatu, ob. Stanisław **Teczkowski** zainicjował długofalowe zobowiązania, deklarując utrzymanie do dnia 22 lipca 150% normy. Teczkowski otrzymał za rezultaty swej pracy srebrną oznakę przodownika.

Zagadnienie racjonalizacji pracy nie jest obce robotnikom protezowni. Jak to określa brygadzista działu mechanicznego, Michał **Borusiewicz:** „praca protezowni byłaby niemożliwa bez tego". Autorami pomysłów racjonalizatorskich są zresztą nie tylko robotnicy zatrudnieni przy wyrobie protez. Często bowiem sami inwalidzi zwracają uwagę na drobne pozornie uproszczenia, które ułatwiają używanie otrzymanych aparatów lub zapewniają ich trwałość. Pomysły racjonalizatorskie mją również zastosowanie przy wyrobie narzędzi, przy pomocy których wytwarzane są protezy. Narzędziownia bowiem konstruuje na miejscu przyrządy pracy pod kierunkiem ob. Borusiewicza, na którego kombinezonie widnieje również srebrna odznaka przodownika pracy.

Praca w protezowni wymaga wysokich kwalifikacji. O poziomie pracy Warszawskiej Wytwórni Protez świadczy najlepiej to, że jej książka zażaleń jest w rzeczywistości księgą pochwał

Stanisław Teczkowski, otrzymał srebrną odznakę przodownika pracy. Wykonywane przez niego obuwie ortopedyczne pozwala inwalidom na swobodne chodzenie.

Trybuna Czytelników

O komunikacji, wykładowcach i kwaterach na kursie w Warszawie

Po zawitaniu do domowych pieleszy czuję nieprzepartą chęć podzielić się z Czytelnikami „Przeglądu" kilku uwagami w związku z odbytym w marcu br. w Centrali ZUS kursem dla ubezpieczeniowców ze Śląska.

Mogę śmiało powiedzieć, że kurs nam się podobał. Nie dlatego, że przez przeciąg miesiąca uwolnieni byliśmy od trosk domowych i mieliśmy okazję zwiedzić kochaną Stolicę i nie dlatego, że zapoznaliśmy się na własnej skórze z fatalnym stanem problemu komunikacyjnego Warszawy; kurs nam się podobał z tej przyczyny, że nauczyliśmy się wiele, że przez miesiąc żyliśmy przez 24 godziny na dobę pełną atmosferą ubezpieczeniową.

Oczywiście, że z największym zainteresowaniem słuchaliśmy wykładów kolegi mgr NIEMENTOWSKIEGO, prowadzonych w sposób bardzo żywy i urozmaiconych trafnymi, licznymi i nie nudnymi przykładami z jego bogatej praktyki ubezpieczeniowej. Nie gniewamy się też, że kol. Niementowski niekiedy nie przestrzegał dyscypliny wykładowej, tj. potrafił często wykładać 3 godziny bez przerwy.

Nie chcemy jednak stawiać w cień zasług pozostałych wykładowców, którzy również stali na wysokości zadania i przekonali nas, że Centrala ZUS mając takie siły, nie od parady ma jednak prawo wydawać nam ubezpieczeniowcom na dołowym szczeblu zarządzenia i okólniki (ach, jakie liczne!), normować, koordynować, usprawniać, nadzorować i kontrolować (strasznie dużo tych uprawnień ZUS — ale nauka nie poszła w las, wyliczenie zgadza się z ustawą) działalność ubezpieczalni społecznych.

Szczególnie pożytecznym urządzeniem na kursie były częste repetycje, które przyczyniły się do wyjaśnienia wielu wątpliwych dla nas zagadnień ,otrzaskały nas z techniką pytań przy egzaminie i nauczyły wielu uczestników publicznego przemawiania i dyskutowania. Bardzo nam się też podobał koleżeński stosunek wykładowców do kursistów. Mimo bowiem dużego zasobu wiedzy ubezpieczeniowej, którą przewyższali nas wykładowcy, nie stawali oni na piedestale wielce uczonych mężów i gawędzili z nami przyjaźnie.

Ponieważ zdążyliśmy się zapoznać z kolegami z innych ubezpieczalni i poznać plany niektórych na przyszłość, przeto nasuwa nam się spostrzeżenie, iż trzeba zwrócić w przyszłości uwagę na to, by na tego rodzaju dosyć kosztowne kursy posyłano wyłącznie pracowników, którzy dają gwarancję, że pozostaną na stałe w ubezpieczeniach — inaczej bowiem szkoda czasu i atłasu, a przede wszystkim ludzi, którzy swoją postawą wykazują, że traktują pracę w ubezpieczeniach, jako służbę społeczną, a nie wyłącznie, jako źródło zarobkowania.

Wiele bezsennych nocy sprawiły nam egzaminy, trwające jak się okazało, po półtorej godziny na „lebka". Rozumiemy jednak ich konieczność, gdyż wielu ludzi bez tego miecza Damoklesa nie traktowałoby kursu na serio. Podobno na egzaminach obecne na kursie niewiasty nietylko dorównały mężczyznom, lecz nawet wykazały nad nimi przewagę.

Skoszarowanie kursu we wspólnych kwaterach przyjęliśmy za celowe aczkolwiek zdaje się nam, że byliśmy systemem warszawskim nieco za mocno „zagęszczeni".

Imieniem „nieszczęśników" korzystających z kwater ZUS-owskich prosimy usilnie zaopatrzyć kwatery w stoliki nocne ewtl. szafy, gdyż sąsiedztwo spoczywających na parapecie okiennym zgodnie obok siebie podręczników i rozlicznych specjałów żywnościowych niezbyt dodatnio wpływało na utrzymanie skryptów w czystości. Jakieś choćby „zradiowęźlone" radio w kwaterze też by się przydało, gdyż przez 4 tygodnie nie wiedzieliśmy co się w świecie dzieje, a mając rozliczne broszury ubezpieczeniowe do studiowania, uważaliśmy czytanie zwyczajnej gazety za prostą stratę tak cennego na kursie czasu.

Jeszcze jedna uwaga co do samego kursu: do każdego przedmiotu wykładowego, z którego ma nastąpić egzamin, winien być skrypt (ale nie wydany jeszcze za czasów króla Ćwieczka).

Jeden z uczestników kursu oświadczył, że nasz przyjazd nie był konieczny, gdyż wystarczyłoby przeczytać sobie skrypt w domu. Wydaje nam się, że ten kolega nie miał racji, gdyż po pierwsze żywy wykład lepiej trzyma się pamięci, po drugie wykład należy traktować jako uzupełnienie i rozszerzenie skryptu, z którego nie koniecznie wykładowca musi jota w jotę wszystko odczytywać.

Ufając, że nie ściągnąłem na siebie gromów gniewu Wysokiej Redakcji i P. T. Czytelników za tak niepoważny list, pozostaję

z ubezpieczeniowym pozdrowieniem

Feliks Woźniczka

Tarnowskie Góry

Na człowieka, który pierwszy raz zwiedza Wytwórnię Protez, widok aparatów, gorsetów, sztucznych rąk i nóg wywiera wstrząsające wrażenie. Pytamy więc kierownika, czy stałe obcowanie z kalectwem i cierpieniem, ze zniekształceniami i bólem nie działa deprymująco na tych wszystkich, którzy przez lata całe pracują w tej tak bardzo specjalnej dziedzinie. Odpowiedź jest charakterystyczna: ...„Tylko ludzie o wybitnie społecznym nastawieniu mogą pracować w naszym zawodzie. Inni, choćby nawet wykazywali duże zdolności fachowe, odchodzą po krótkim czasie. W atmosferze, jaka u nas panuje, konieczne jest **bowiem wyrobienie w sobie właściwego podejścia do człowieka cierpiącego, do jego potrzeb i wymagań,** często trudnych do zrozumienia dla ludzi zdrowych".

Atmosfera, panująca w protezowni potwierdza te słowa: z ust robotników padają słowa zainteresowania dla inwalidów, poszczególne grupy omawiają najwłaściwszy sposób skonstruowania specjalnego typu aparatu. Robotnicy protezowni pełnią swą służbę społeczną z radością i entuzjazmem, a wdzięczność inwalidów, którzy dzięki protezom powrócili do pracy i stali się użytecznymi członkami społeczeństwa jest dla nich cenną nagrodą. **(K)**

Brygadzista warsztatu mechanicznego, Michał Borusiewicz, stosuje coraz nowe udoskonalenia przy wyrobie metalowych części protez.

Pokłosie ankiety (2)

Narady z robotnikami

Odpowiedzi najliczniejsze i najobszerniejsze na ankietę popularyzacyjną ZUS dotyczyły trzech dróg popularyzacji, a mianowicie: 1. narad i odczytów dla ubezpieczonych, 2. akcji prasowej i 3. wydawnictw książkowych.

Przedstawimy dzisiaj uwagi uczestników ankiety do pierwszego z tych punktów, a dotyczące głównie narad. Odpowiedzi oparte są często na doświadczeniach z udziału w naradach z robotnikami. Ta bowiem forma popularyzacji była i jest stosowana najszerzej. Nadesłany materiał musimy z konieczności przedstawić w formie dość sumarycznej.

Jaki cel wyznacza się naradom? Uczestnicy ankiety odpowiadają: 1. uświadamiać ubezpieczonych o ich uprawnieniach, o świadczeniach i warunkach ich uzyskiwania, 2. uczyć właściwego korzystania ze świadczeń, zwalczać nadużycia, 3. pogłębiać łączność między instytucją ubezpieczeń społecznych i ubezpieczonym, a wreszcie, co kilku autorów odpowiedzi podkreśla jako najistotniejsze, 4. wskazywać usterki i błędy w działalności instytucji. „Stwierdzam na podstawie własnego doświadczenia, że bezpośrednie zetknięcie się z masami pracującymi pozwala na radykalne usunięcie i wyjaśnienie wielu niedociągnięć i usterek wynikłych tak ze strony ubezpieczalni, jak i ubezpieczonych" pisze kol. **Koziołówna** z Rybnika.

Jeżeli chodzi **o czas i miejsce narad**, to przeważa pogląd, że najwłaściwszym terenem narad są zebrania załóg w większych zakładach pracy. Zebrania z ubezpieczonymi, zgromadzonymi na innej zasadzie, a więc z robotnikami określonej miejscowości, np. miasteczka, zebrania stowarzyszeń, wymieniane są raczej na drugim miejscu (jeżeli brak większych zakładów pracy); niektórzy uczestnicy ankiety uważają jednak, że takie zebrania mają małą frekwencję i zawodzą. Kol. **Różycki** uważa, że narady połączone z zebraniami związków zawodowych nie dają rezultatu, ponieważ zebrania te są przeładowane zwykle inną tematyką. Narady — jego zdaniem, opartym na praktyce US w Tarnowie — powinny być zwoływane w zakładach pracy i to specjalnie dla spraw ubezpieczeniowych. Odmienny pogląd wypowiada jednak kilku kolegów (**Borowski** z Białej kr., **Moskwa** z Chorzowa, **Tarczałowicz** z Wrocławia i in.), a mianowicie, że sprawy ubezpieczeniowe powinny być wnoszone na narady robocze i zebrania załóg zwoływane dla innych celów, także na zebrania związków zawodowych. Oczywiście wymaga to odpowiednio krótkiego ujęcia tych spraw. Bardzo istotną bowiem trudność stanowi — zdaniem kilku kolegów — fakt, że bezpośrednio po zakończeniu pracy robotnicy są zbyt zmęczeni i stąd okazują małe zainteresowanie lub wręcz niechęć, jeżeli zatrzymuje się ich specjalnie dla narad ubezpieczeniowych.

Kol. **Borowski** podkreśla, że poza naradami w zakładach pracy — „ubezpieczalnie społeczne powinny zwoływać miesięczne konferencje (w ustalonym dniu miesiąca) z mężami zaufania rad zakładowych z terenu powiatu lub miasta we własnym gmachu lub w lokalu PRZZ za pomocą odpowiednich zawiadomień, w których należy zawsze przypomnieć, aby mąż zaufania zebrał całkowity materiał (skargi, zażalenia itp.) ze swego zakładu pracy, dotyczący działalności ubezpieczeń. Na wstępie takich zebrań należy wygłosić krótki referat 15 — 20 minutowy na tematy najbardziej aktualne, po czym następuje dyskusja oraz omawianie wszystkich spraw, poruszonych przez mężów zaufania".

Przechodząc do **przebiegu narady**, trzeba podkreślić, że wszyscy prawie biorący udział w ankiecie, wyrażają pogląd, że narada powinna być poprzedzona krótką, najwyżej 15 — 20 min. prelekcją. Natomiast kol. **Kucharski** z Chorzowa informuje o innej organizacji przebiegu narad, która na jego terenie dała dobre rezultaty: „na zebraniach załogowych w kopalniach i hutach, poza sprawami zawodowymi, był poświęcany pewien czas na krytykę działalności instytucji ubezpieczeń społecznych. Ubezpieczeni przez czas pewien wypowiadają swoje żale i uwypuklają niedociągnięcia, a **następnie** w odpowiedzi na nie pracownik US, ubezpieczeniowiec, wyjaśnia je na podstawie obowiązujących przepisów".

Ta metoda warta jest uwagi. Okazuje się bowiem w świetle ankiety, że robotnicy na ogół nie podejmują dyskusji na temat referatu, a mówią o swoich kłopotach, zawodach i trudnościach w zetknięciu z ubezpieczeniami, i to w zakresie spraw aktualnych dla osób czynnych zawodowo. „Na podstawie obserwacji z zebrań, urządzanych przez US w Radomiu — pisze kol. **Biliński** — zebrania, na których poruszano wszystkie zagadnienia nie dały pożądanego rezultatu, gdyż robotnika zmęczyły i nie pozostało mu nic w pamięci". Uczestnicy ankiety wyciągają z tego wnioski: są zgodni co do tego, **że temat narady** powinien być ześrodkowany na lecznictwie, zasiłkach chorobowych i rodzinnych. Powinien poruszać sprawy właściwego stosunku do ubezpieczenia w tym zakresie, wyrażać żądania pod adresem ubezpieczonych. Z innych spraw należy informować tylko o bardzo **aktualnych** osiągnięciach i zmianach w działalności ubezpieczeń. Sprawy ubezpieczeń rentowych powinny być omawiane wtedy, jeżeli wysunie je dyskusja, lub jeżeli zwołuje się zebranie rencistów. Nie należy łączyć zebrań osób czynnych zawodowo i rencistów.

Kol. **Toporowski** uważa, że „z zakresu świadczeń rentowych pierwszych wyjaśnień winni udzielać mężowie zaufania załogi" odpowiednio wyszkoleni.

Trzeba sobie zdać dokładnie sprawę z tego, że lepszy efekt instrukcyjny osiąga się wtedy, gdy wyjaśnienia udzielane są w związku ze sprawami żywo i bezpośrednio interesującymi ubezpieczonego. Doświadczenie uczy, iż ubezpieczony wynosi więcej z odpowiedzi związanych z konkretną sprawą, niż z prelekcji. Reasumując wnioski uczestników ankiety, możnaby powiedzieć, że prelekcja powinna być bardzo krótka i mieć na celu poinformowanie o sprawach aktualnych oraz wywołanie dyskusji.

Jak wywołać dyskusję? Dyskusja decyduje o powodzeniu narady. W tym celu prelekcja powinna być krytyczna i samokrytyczna. „Prelegent winien nie bać się krytyki — pisze kol. **Woźniczka** — przeciwnie, uprzedzać ją przez przytaczanie znanych mu z terenu instytucji wypadków biurokracji, przewlekanie spraw czy innych niedociągnięć. Jednocześnie winien prelegent wyjaśnić, w jaki sposób mogło dojść do takich wypadków, po czyjej stronie leżała wina (często po stronie ubezpieczonego) oraz podać, jakie środki zaradcze poczyniła instytucja dla zapobieżenia powtórzeniu się tego rodzaju wypadków". Na terenie działania US w Tarnowie w prelekcjach „poddawano krytyce stosunek ubezpieczonych do Ubezpieczalni". Ważne jest przygotowanie zebrania. Należy je poprzedzić konferencja z Radą Zakładową, Związkiem, Organizacją Partyjną. Należy pobudzić mężów zaufania, żeby uprzedzili o zebraniu i wezwali robotników do przedstawienia swych skarg. Należy również na naradach zachęcać robotników do projekowania i dyskutowania sposobów usprawnienia działalności ubezpieczeń. „Należałoby stawiać konkretne zagadnienia, np. sposób wypłaty zasiłków chorobowych, czy rodzinnych do przedyskutowania zakończonego konkretnymi projektami do rozpatrzenia przez właściwe czynniki", pisze kol. **Przestalski** z Wrocławia.

Robotnicy muszą mieć świadomość, że narada daje wyniki. „Zarzuty należy protokółować — zauważa kol. **Biliński** z Pionek — by móc

SPROSTOWANIE

W wykazie uczestników ankiety popularyzacyjnej w nr 3 PUS podaliśmy mylnie imię kol. Kozioła z Tarnowa, za co go przepraszamy. Powinno być **Józef Kozioł.**

błędy, względnie wybujały biurokratyzm szybko usuwać". Liczni autorzy odpowiedzi ankietowych wskazują, że obowiązkiem przedstawicieli instytucji ubezpieczeń społecznych jest **interweniować** w przypadkach, które wywołują na naradzie zarzuty i to zarówno wtedy, gdy dotyczą one ogólnie postępowania ich instytucji, jak w sprawach poszczególnych ubezpieczonych.

Z naradami powinny być powiązane bezpośrednio **porady.** Część pracowników ubezpieczalni społecznych, delegowanych na naradę „powinna załatwiać odręcznie sprawy ubezpieczonych, jak np. wpisywanie członków rodziny do legitymacji, przyjmowanie zgłoszeń oraz odpowiedzi na pytanie" — pisze kol **Kaźmierski.**

Na narady należy delegować kilku (2 — 3) pracowników, aby można udzielić pełnowartościowych wyjaśnień w różnych sprawach. Szczególnie ważny jest właściwy **dobór prelegenta.** Powinien on nie tylko znać bardzo dobrze przedmiot, lecz mieć dobrą dykcję, mówić (nigdy czytać) interesująco, przystępnie i dowcipnie. „Nie wystarczy podać do wiadomości, czy też wyjaśnić pewne sprawy „z urzędu", a należy to zrobić w odpowiednio życzliwej i serdecznej formie" — zauważa kol. **Borowski.**

W ankiecie napotkać można głosy, które uważają, że narady powinny odbywać się regularnie (np. raz na miesiąc) w poszczególnych zakładach pracy. Pomijając jednak trudności techniczne i ci autorzy odpowiedzi ankietowych mają wątpliwości, czy wobec zmęczenia pracą (narady mogą się na ogół odbywać tylko bezpośrednio po zakończeniu pracy) i licznych innych zajęć narady takie często można zwoływać i czy mogą one być pożyteczne. Wskazuje się więc na inne formy bezpośredniego kontaktu z ubezpieczonymi, a mianowicie: **konferencje ubezpieczeniowe** (powiatowe lub miejscowe) z udziałem przedstawicieli ruchu zawodowego, **wzajemne odwiedziny, odczyty** publiczne i **zorganizowane poradnictwo** ubezpieczeniowe. Z konieczności sprawom tym możemy poświęcić nie wiele miejsca.

Odnośnie konferencji, cytowaliśmy już wyżej głos kol. Borowskiego. Kol. Woźniczka radzi zaprosić przedstawicieli większych zakładów pracy do instytucji ubezpieczeniowych, aby „zapoznać ich z techniką pracy w ubezpieczeniach, osiągnięciami, trudnościami i przyczynami niedomagań". Nawzajem proponuje wycieczki pracowników ubezpieczeń społecznych do większych zakładów pracy dla poznania warunków pracy robotnika itp.

Odczyty, obejmujące pewien systematyczny cykl wiadomości ubezpieczeniowych wygłaszane być powinny — zdaniem uczestników ankiety — na zebraniach branżowych związków zawodowych lub w formie otwartych odczytów publicznych. Podkreśla się jednak, że nie można liczyć na dużą frekwencję na takich odczytach, i że trudno nadać im charakter kontaktu masowego.

Tym większe znaczenie przypisać należy **zorganizowanemu poradnictwu.** Jak z powyższego przeglądu odpowiedzi ankietowych wynika spotkania pracowników instytucji ubezpieczeń społecznych z robotnikami stają się w dużym stopniu narzędziem poradnictwa. Ale ich główną funkcją jest wzajemna korektura postępowania i opinii. Natomiast zapewnienie porady wszystkim, którzy jej potrzebują nie można w tej formie osiągnąć. Pomijamy tu sprawę porad prasowych, bo stanowi to oddzielny temat. W związku z naradami wskazuje się natomiast na kilka typów poradnictwa: 1. porady z okazji narad (o czym była mowa wyżej), 2. poradnie przy Stowarzyszeniach, Kołach Związkowych pracowników ubezpieczeń społecznych, Kołach Ligi Kobiet itd., 3. poradnie ubezpieczeniowe przy radach zakładowych i związkach zawodowych. Za najbardziej celowe uważa się powołanie stałych poradni ubezpieczeniowych przy organach związków zawodowych, zwłaszcza przy powiatowych radach związków zawodowych.

Kol. **Czekański** z Suwałk pisze na ten temat: „Doświadczenie wyniesione z tych zebrań (narad) każe mi jednak zwrócić uwagę na fakt, że każdy referat z natury rzeczy swej suchy i operujący cyframi nie zawsze trafia stuprocentowo do świadomości ludzi zmęczonych całodzienną pracą. Moim więc skromnym zdaniem najlepszą formą zbliżenia i uświadamiania robotników o świadczeniach byłoby zorganizowanie przy Powiatowych Radach Związków Zawodowych Poradni Ubezpieczeniowych, czynnych w godzinach wieczorowych, w czasie których każdy mógłby uzyskać informacje czy wyjaśnienia w sprawach interesujących go osobiście. Porady w formie nie krępującej pogawędki, że się tak wyrażę „w cztery oczy" — dla wielu ludzi byłyby dostępniejsze, aniżeli na większym zebraniu, gdzie niektórych onieśmiela większe audytorium. Pracownik Ubezpieczalni udzielający porad, lub informacji powinien nawet napisać, w razie potrzeby, podanie, czy odwołanie. Dotychczasowa praktyka wskazuje bowiem na to, że odwołania do Komisji Rozjemczej, bądź do Okręgowego Sądu Ubezpieczeń Społecznych dla człowieka mało piśmiennego, nie orientującego się w przepisach prawnych, naraża go na wyzysk i problematyczną pomoc ze strony pokątnych pisarzy podań, którzy również słabo, lub wcale nie orientują się w tych sprawach".

W odpowiedziach ankietowych znajdujemy również podkreślenie konieczności przeszkolenia delegatów ubezpieczeniowych przy zakładach pracy, którzy mogliby udzielać pierwszych pouczeń i wyjaśnień w zakresie wszystkich rodzajów ubezpieczeń. To zagadnienie nabiera szczególnego znaczenia wobec nałożenia na zakłady pracy obowiązku wypłaty zasiłków chorobowych i rodzinnych i w przededniu reformy organizacyjnej ubezpieczeń społecznych, która ma m. in. zrealizować zasadę współdziałania organów ruchu zawodowego w wykonywaniu ubezpieczeń społecznych.

J. P.

Co piszą o nas

(Przegląd prasy codziennej)

Awans społeczny chłopskiej córki.

„Kurier Codzienny" podaje krótkie życiorysy przodowników pracy, wśród których parokrotnie już spotkaliśmy nazwiska ubezpieczeniowców. W nr 118 dowiadujemy się o losach Kamili Mrozikowej, córki bezrolnego chłopa z pow. miechowskiego, która swą pracę w instytucjach ubezpieczeniowych rozpoczęła jako dietetyczka Szpitala US w Sosnowcu. Po Wyzwoleniu „Mrozikowa może wykazać wszystkie swe możliwości. Zostaje więc w 2 etapach współzawodnictwa wyróżniona jako przodownica pracy. Jako członkini Ligi Kobiet i Stronnictwa Demokratycznego jest dziś intendentką 300-łóżkowego szpitala US w Sosnowcu".

Nocne sanatoria dla robotników.

„Słowo Polskie" (Nr. 99) donosi, że wrocławska Ubezpieczalnia razem z ORZZ organizuje przy zakładach pracy tzw. nocne sanatoria. „Robotnik przyjdzie tam zaraz po pracy. Otrzyma wysokokaloryczne, bogate w witaminy jedzenie, na miejscu dokona mu się różnych zabiegów, jak: zatrzyki, kąpiele, masaże, naświetlania lampą kwarcową itp. Już obecnie trwają pertraktacje z dyrekcjami fabryk wrocławskich, by w roku bieżącym otworzyć dwa takie sanatoria". Akcja profilaktyczna tego typu placówek wzmocni organizmy zagrożone chorobą, nie odrywając robotnika od pracy produkcyjnej.

Czynnik społeczny walczy o polepszenie stylu naszej pracy.

Korespondent „Gazety Ostrowskiej" (Nr. 111) donosi o powołaniu przez Egzekutywę podstawowej organizacji partyjnej przy US w Kaliszu komisji społeczno-politycznej. „Zadaniem komisji będzie czuwać nad tym, ażeby ludzie pracy byli należycie i szybko obsługiwani, ażeby wszelkie niedociągnięcia były natychmiast likwidowane". Na terenie Chorzowa „powołano w zakładach pracy delegatów ubezpieczeniowych, którzy stali się łącznikami między robotnikami i US. Delegaci ubezpieczeniowi działają w 264 większych zakładach pracy na Śląsku. Praca delegatów daje poważne rezultaty. W kopalni „Wieczorek", np. delegat zaoszczędził dla kopalni 16 tys. godzin roboczych, załatwiając jednocześnie dla wielu robotników sprawy, które dawniej załatwiane były indywidualnie" (Ilustrowany Kurier Polski, Nr. 113).

Ubezpieczenia walczą z chorobami zawodowymi.

Warunki pracy w szeregu zakładów pracy sprzyjają powstawaniu schorzeń zawodowych u robotników, narażonych na działanie różnych szkodliwych substancji chemicznych. W „Słowie Ludu" (Nr 93) czytamy, że w Częstochowie postanowiono uruchomić przy współpracy Związków Zawodowych i Ubezpieczalni Społecznej. „Poradnię Chorób Zawodowych, która będzie miała obowiązek okresowego badania pracowników co 3 miesiące. W pierwszym okresie mają być zbadani przede wszystkim pracownicy przemysłu poligraficznego i chemicznego".

Lekarz US przeznacza honorarium na pomarańcze dla dzieci.

Kamieniołomy w Miękini pod Krzeszowicami nie mogły uruchomić na swym terenie akcji socjalnej przed przebadaniem 190 dzieci pracowników. Ośrodek Zdrowia nie mógł wykonać tego zadania z powodu zbyt wielkiego napływu pacjentów. „Przebadania dzieci — powtarzamy za „Echem Krakowskim" (Nr 95) — podjął się lekarz US w Krzeszowicach, dr Zdzisław Nackiewicz, mimo, że nie leżało to w zakresie jego działalności. Należne honorarium lekarz przekazał na zakupienie pomarańcz dla małych pacjentów. Społeczne podejście dr. Nackiewicza zasługuje na pełne uznanie. Jest mo równocześnie dowodem zrozumienia problemu podniesienia zdrowotności na wsi".

Współpraca miasta i wsi

„Wieś Trzepnica (pow. Piotrków) posiada 7-klasową szkołę podstawową — pisze „Wola Ludu" (Nr 94) — którą opiekuje się Ubezpieczalnia Społeczna w Piotrkowie.

W ramach łączności miasta ze wsią inne ubezpieczalnie organizują opiekę lekarską nad ludnością wiejską. „Gazeta Robotnicza" (Nr 115) wspomina o wyjeździe lekarzy US w Kłodzku do wsi Czerwieńczyce, którzy „w ciągu 8 godzin zbadali 350 osób, w tym 84 dzieci szkolnych", a „Głos Robotniczy" (Nr 114) opisuje pomoc profesorów, adiunktów i lekarzy ze szpitala im. Barlickiego w Łodzi, dla wsi Zadzim.

Precz z bumelantami

Ustawa o socjalistycznej dyscyplinie pracy znalazła szeroki oddźwięk, zarówno wśród społeczeństwa, jak i wśród lekarzy. Prasa poświęciła sporo miejsca sprawie włączenia się lekarzy do akcji tępienia symulacji wśród ubezpieczonych. „Głos Wielkopolski", (Nr. 110), cytuje projekty, wysunięte przez poznański świat pracy. „W wypadku udowodnionego symulanctwa, nie dawać za czas nieprzepracowany zasiłku chorobowego; zmienić godziny przyjęć w ten sposób, aby pracownik miał możność iść do lekarza poza godzinami służbowymi". W Białymstoku „lekarze zobowiązali się włączyć do walki z symulacją oraz zwiększyć wysiłki w pracy nad podniesieniem poziomu lecznictwa i otoczenia troskliwą opieką chorych („Życie Białostockie" (Nr 113) „Trybuna Ludu" (Nr 113) cytuje wypowiedź naczelnego lekarza US w Krakowie, który stwierdza, że „rygorystyczne postawienie walki z absencją przez lekarzy, mobilizacja opinii robotniczej przez związki zawodowe zmniejszą sztuczną frekwencję w gabinetach lekarskich i ułatwią leczenie ludzim faktycznie chorym".

Pochwała szpitala...

Dziennik Polski (Nr. 115) cytuje wypowiedź ob. Heleny Komarnickiej, pacjentki szpitala US im. Narutowicza w Krakowie. „Przebywając na oddziale okulistycznym doszłam do pełnego przekonania, że traktowanie chorego jest tam nie tylko pełnieniem urzędowej czynności, lecz przy wkładzie dużej pracy i głębokiej wiedzy, leczeniem, godnym najwyższego uznania. Rzesze pracujących znalazły naprawdę ratunek, pomoc i opiekę w szpitalu, w którym pracują ludzie świadomi swych obowiązków, pełni wiedzy i pragnący nieść ulgę cierpiącym".

...i nagana dla biurokracji

Chory przebrnął szczęśliwie wszystkie komisje i zgłasza się do Ubezpieczalni po skierowanie do sanatorium. „Załatwienie sprawy trwa 2,5 godziny. Interesant zwraca się do naczelnika: — Czy wydanie skierowania musi trwać 2,5 godziny? — Urzędnicy wiedzą, co robią — oburzył się naczelnik — przy tej pracy wyrosły im już długie brody. Na to niesknfundowany pacjent: — To trzeba urzędnikom zgolić te brody". „Życie Warszawy" (Nr. 114) cytuje to zdarzenie jako autentyczne, my zaś przytaczamy je, jako ostrzeżenie dla rutyniarzy i biurokratów!

WYJAŚNIENIE DO NOTATKI „POD ADRESEM CENTRALI ZUS"

W ostatnim numerze PUS (str. 23) jedna z komórek świadczeniowych Centrali ZUS spotkała się z zarzutem, iż dopuszcza do zbyt długiego spoczywania roszczenia o rentę, oraz — że nie informuje interesanta o stanie i przyczynach zwłoki. Zarzut ten postawiono na zasadzie konkretnej informacji „Życia Warszawy". Fakt ten dał podstawę do spostrzeżenia, iż w odpowiedniej komórce świadczeniowej istnieją „wąskie gardła", które trzeba zlikwidować. Z wyjaśnienia, które w tej sprawie otrzymaliśmy, cytujemy:

„Praktycznie biorąc „wąskich gardeł" w komórkach świadczeniowych dziś nie ma. Osiągnięto to drogą: a) nieustannego szkolenia kadr pracowniczych, b) nałożenia na referentów obowiązku, że w ostatnim dniu miesiąca nie mogą — pod rygorami — zalegać niłopracowane sprawy sprzed 7 dni, c) narad roboczych.

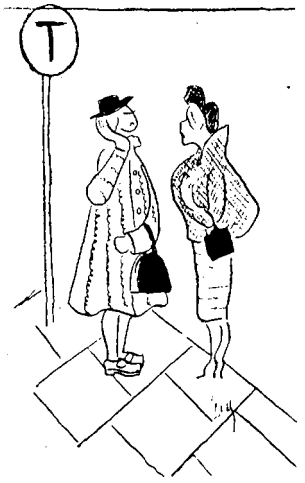
Zdając sobie sprawę z istniejących mimo wszystko braków i uznając w pełni celowość rzeczowej krytyki należy jednak oczekiwać od korespondenta, że podawane fakty odpowiadają rzeczywistości.

W konkretnym przypadku sprawa przedstawia się następująco: Pismo ob. „B. D.", zaopatrzone datą 29.12.1949 r. wpłynęło do Zakładu dnia 12 stycznia 1950 r. Referent opracował sprawę dnia 30.I.1950 r., zlecając US w Warszawie skompletowanie roszczenia, **zawiadamiając o tym jednocześnie roszczącego.** Pisma te — po aprobacie — zostały wysłane w dniu 4 lutego 1950 r. Pierwsza czynność US dokonana została dnia 8 lutego 1950 r. (zażądanie karty przebiegu ubezpieczenia z sekcji przebiegów). Skompletowane roszczenie wpłynęło do Zakładu dnia 27 marca 1950 r. Decyzję przyznającą rentę wydano dnia 2 kwietnia 1950 r."

Podając to wyjaśnienie redakcja od siebie dodaje:

1. Nie kwestionowaliśmy wielkiego nakładu pracy skutecznie wnoszonego przez komórki świadczeniowe Centrali ZUS dla usprawnienia obsługi rentowej ubezpieczonych. Optymizmu, który zdaje się wynikać z otrzymanej notatki — w pełni podzielić nie możemy. Trudno bowiem twierdzić, że wszystkie miejsca spoczywania roszczenia, obojętne czy w ZUS, czy w ubezpieczalni, już ograniczano do minumum, oraz—że nic więcej w tym zakresie nie pozostało do zrobienia. Okres trzech tygodni potrzebny komórce dla załatwienia nieskomplikowanego pisma wydaje się jednak przydługi. To samo dotyczy dwumiesięcznego bezmała okresu kompletowania roszczenia przez komórkę Ubezpieczalni i to okresu **skróconego** (!), skoro „Życie Warszawy" stwierdza, że „pomogła dopiero interwencja".

NASTROJE PORANNE



Mieszkamy w blokach ZUS'u na: Filtrowej, Niemcewicza, Żoliborzu, Belwederskiej.

Co rano spotykamy się na przystankach tramwajowych, autobusowych.

Rozmawiamy...

*

— Nie ma pani pojęcia, pani Jadziu, jak mnie boli głowa. I ischias, proszę pani,... ach, ledwie stoję...

W tym miejscu wymowny gest ręką.

— Ach, pani Dudeczko, a mnie znów całą noc bolała wątroba.

Wie pani, doktór powiedział, że nie wiadomo, co z tą moją wątrobą będzie... Właściwie, to jeszcze żaden lekarz nie poznał się na mojej chorobie. Męka...

*

— ...no tak, kolego, ale jeśli nie dadzą mi awansu, to ja odchodzę od pierwszego. Czy ja po to kończyłem uniwersytet, żeby mieć taką niską kategorię? A Kartasiński znów dostał premię! Ja mu jeszcze pokażę...

*

— Ale co ty mówisz, ona wcale nie jest jego żoną, tylko tak...

A jego żona to tylko ciągle płacze...

— A czy jest elegancka?...

*

Nadjeżdża tramwaj. Tłok. Koleżanka „z ischiasem" podbiegła szybko do wagonu, energicznie torując sobie drogę do wejścia.

Koleżanka „z wątrobą", krzyknąwszy: „Niech się Pan tak nie pcha"!, — wskoczyła na stopień.

Kolega „bez awansu" mruknął „Mam jeszcze czas", — i zrezygnował z wejścia do wozu.

*

A w tramwaju znów piskliwie i głośno tak „na cały wagon":

— Wiertnicki to antypatyczny arogant! Nie znoszę go! On mnie, proszę pana, szykanował!

I przyśnił mi się dziś, proszę pana! Na pewno mnie coś złego dziś spotka...

*

W kąciku na ławce.

— Tak kolego, ale to bujda, bo ja wczoraj słuchałem Londynu i mówili, że mięsa znów nie będzie...

— A czy „Głos Ameryki" to potwierdził?

*

I tak codziennie. Od samego rana. Właśnie na „dzień dobry".

Dobry nastrój do pracy, do współzawodnictwa. Prawda?

A tu wiosna, świeci słońce, kwitną drzewa, rosną nowe ulice i nowe domy.

Od jutra chodzę piechotą do biura.

(aw)

Reklamacje

Poruszaliśmy już sprawę wygórowanych opłat za opał w blokach ZUS na Ochocie. Sprawa miała być ponownie rozpatrywana, ale jakoś nic o tym nie słychać. Nasi korespondenci oczekują wyjaśnień. Może wypowie się na ten temat Dział Finansowo-Majątkowy?

*

„Wybierałem się na wczasy. Byłem przygotowany na mnóstwo przewlekłych formalności. Tymczasem załatwianie sprawy wyjazdu w Sekretariacie Związku trwało dosłownie... 10 minut. Termin wyjazdu został wyznaczony na 11 maja, więc 5-go złożyłem w Wydziale Kadr odcinek czekowy, chcąc uzyskać przed urlopem zwrot części opłaty za wczasy przypadającej od zakładu pracy. Po pół godzinie asygnata oczekiwała na mnie w kasie..."

Nasz korespondent podkreśla, że u nikogo nie zabiegał o przyśpieszenie załatwienia. Poprostu załatwiające sprawy wczasów koleżanki i koledzy starają się nam ułatwić dobre spędzenie urlopu.

*

Trzy miesiące temu na naradzie roboczej w Wydziale Ogólnym ZUS poruszona została sprawa wykonania nadruków na papierze powielaczowym, na którym odbijana jest pierwsza strona okólników i komunikatów (Referat Prasowy zastosował już ten system dla swoich biuletynów). Drobne to usprawnienie napewno byłoby przyjęte z zadowoleniem przez maszynownię, która nie potrzebowałaby za każdym razem wypisywać na kliszach stale powstarzających się tekstów nagłówkowych.

Nic jakoś nie słychać o realizacji tego usprawnienia. To samo stało się z rzuconym na tej samej naradzie projektem racjonalniejszego gospodarowania czasem woźnych oraz usprawnienia ekspedycji pism. Czy wyciągi z protokółów narad roboczych docierają gdzie należy?

*

Czekamy na reklamacje i pochwały z terenu. Widocznie jednak nic się tam złego ani dobrego nie dzieje, skoro nasi korespondenci naogół milczą.

ODPOWIEDZI REDAKCJI

ZZPIS przy U.S. w Warszawie, ZZPIS przy U.S. w Kutnie, Koło Ligi Kobiet w Rybniku, ORZZ — Wrocław. Za nadesłany materiał dziękujemy, wykorzystamy go w nr 6 Przeglądu.

Ob. Roman Jackow, Kraków. — Nadesłanej odpowiedzi nie umieścimy. Do omówionego w Nr 3 PUS zagadnienia początku inwalidztwa nie wnosi ona nic nowego a przesuwa dyskusję zagadnienia na poziom orzecznictwa, jednak zbyt fragmentarycznie.

PRZEGLĄD WYDAWNICTW

Piśmiennictwo krajowe

WARKAŁŁO WITOLD: *Prawo i ryzyko.* Prewencja, represja i kompensacja w polityce przeciwszkodowej. Warszawa 1949. Wyd. Ministerstwa Pracy i Opieki Społecznej.

W Państwie socjalistycznym pojawia się zrozumiałe dążenie do zapobiegania wszelkiego rodzaju klęskom zbiorowym i szkodom oraz do rozbudowy wszechstronnej akcji kompensacyjnej. Uspołecznienie środków produkcji a tym samym znacznej części majątku narodowego oznacza bowiem zarazem uspołecznienie wszelkich szkód, które nie mogą już być rozpatrywane wyłącznie ze stanowiska prywatnych interesów, gdyż godzą bezpośrednio w dobro ogólne. Zwalczanie szkód o charakterze żywiołowym czy społecznym zyskuje w ten sposób nowe szersze uzasadnienie i staje się jednym z elementów racjonalnej gospodarki w skali państwowej. Zmiana ustroju czyni tę akcję nie tylko bardziej potrzebną i celową, lecz stwarza zarazem dla niej szczególnie pomyślne warunki rozwojowe, usuwając przeszkody, wynikające z wewnętrznych sprzeczności gospodarki kapitalistycznej i ograniczającego oddziaływania kryterium zysku.

Z takich przesłanek wyrosła w ZSRR nowa teoria funduszu ubezpieczeniowego w szerokim rozumieniu, służącego do finansowania zarówno kompensacji szkód jak akcji zapobiegawczej i represyjnej (Rajcher).

Zagadnienia walki ze szkodliwością losową były dotąd opracowywane u nas fragmentarycznie w odniesieniu do poszczególnych dziedzin ryzyka bez rozwijania pełnej problematyki, uwzględniającej nowe warunki ustrojowe. Zasługą dr Warkały jest podjęcie tego pionierskiego zadania, wymagającego wprowadzenia nowych konstrukcji i pojęć oraz rozległej systematyzującej pracy myślowej.

Książka dr. Warkały ma charakter syntetyczny i problemowy: nie omawiając bliżej poszczególnych aspektów walki z ryzykiem, ani nie wchodząc w szczegóły opisowe, stara się przedstawić w uporządkowanej formie całokształt zagadnień związanych z rolą prawa w tej dziedzinie. Daje czytelnikowi nie tyle sumę faktycznych informacji, co rusztowanie teoretyczne, ułatwiające poruszanie się wśród kwestii pozornie od siebie odległych nie przedstawianych dotąd we wzajemnym powiązaniu.

Uwadze autora nie uszły żadne rodzaje ryzyka ani żadne typy akcji zmierzającej do jego zwalczania. W systematycznym wykładzie uwzględnia klęski żywiołowe, polegające na niszczącym oddziaływaniu sił przyrody (trzęsienia ziemi, powodzie, gradobicie itp.), klęski społeczne (wojna, bezrobocie, strajki, choroby zawodowe, nierząd etc.) i wreszcie wypadki losowe o charakterze indywidualnym, które dzieli na ryzyka biotyczne (choroba, przedwczesna śmierć) i majątkowe. Rolę prawa w zwalczaniu ryzyk i szkód rozpatruje autor w trzech płaszczyznach: prewencji, represji i kompensacji, analizując możliwości każdej z tych akcji w stosunku do poszczególnych rodzajów niebezpieczeństwa i podkreślając rosnące znaczenie działalności zapobiegawczej w ustroju socjalistycznym. Główną uwagę skupia jednak na akcji kompensacyjnej jako na dziedzinie, w której normy prawne mają znaczenie rozstrzygające i znajdują najszersze zastosowanie.

Rozpatruje tutaj kolejno: odpowiedzialność cywilną za szkody i straty, repartycję szkód w postaci ubezpieczeń oraz system świadczeń społecznych, rozwijających się od dobroczynności i ofiarności publicznej po przez opiekę społeczną samorządową do nowoczesnej akcji socjalnej. W ustroju kapitalistycznym wszystkie te formy kompensacji miały charakter ograniczony i nie były wzajemnie powiązane. Odpowiedzialność cywilna, jako uzależniona od winy, nie obejmowała szkód przypadkowych oraz wynikających z siły wyższej. Ubezpieczenia dotyczyły w małym stopniu ryzyk żywiołowych i społecznych, które uważano za nieopłacalne. Akcja pomocy społecznej doznawała ograniczeń ze strony polityki gospodarczej państwa.

W ostatniej fazie rozwojowej gospodarki kapitalistycznej wystąpiły wprawdzie tendencje rozszerzenia wszystkich dziedzin kompensacji. Odpowiedzialność cywilna nabrała w pewnym zakresie cech przedmiotowych, opierając się o teorię ryzyka. Ubezpieczenia objęły pewne rodzaje klęsk żywiołowych (burze, powodzie), przybierając nawet formę urządzeń międzynarodowych. Powstały i rozszerzały zakres swego działania ubezpieczenia społeczne. Wszystkie te poczynania były jednak nieuchronnie obciążone wadami panującego ustroju ,co skazywało je na fragmentaryczność i niedostateczność. Dopiero gospodarka socjalistyczna stwarza podstawy dla pełnej kompensacji szkód w ścisłym powiązaniu z akcją prewencyjną i represyjną. Tylko w ramach tej gospodarki możliwy jest zatem wszechstronny rozwój polityki przeciwszkodowej, której podstawy autor stara się w całym toku rozważań systematycznie przedstawić. Definiując ją jako ogół środków, służących ochronie majątku narodowego i sił wytwórczych przed czynnikami destrukcyjnymi, podkreśla, że stanowi ona pomost pomiędzy polityką społeczną i gospodarczą, należąc po części do każdej z tych dziedzin.

Praca dr Warkały pomimo poważnego ładunku teoretycznego napisana jest z rzadką lekkością i swobodą, świadcząc o gruntownym przemyśleniu omawianych zagadnień. Ogólne rozważania ilustrowane są w niej obficie przykładami z różnych dziedzin życia i prawa.

Ze stanowiska zainteresowań ubezpieczeniami społecznymi możnaby wyrazić żal pod adresem autora, że tę dziedzinę kompensacji potraktował nieco po macoszemu. Szersze jej omówienie byłoby — jak się zdaje — pożyteczne nietylko dla należytego uwydatnienia spełnianej przez nią roli społecznej, lecz także z punktu widzenia ogólnej koncepcji książki. W ubezpieczeniach społecznych kojarzą się mianowicie dotąd pewne elementy odpowiedzialności cywilnej z ideą zbiorowej repartycji szkód oraz zabezpieczenia opartego o fundusze publiczne. Szczególnie interesująco zarysowuje się to powiązanie na tle ewolucji ubezpieczenia od wypadków w związku z tendencją scalenia go z ubezpieczeniem emerytalnym. Wydaje się, że rozważenie tej problematyki mogłoby nasunąć wnioski, wzbogacające tok rozważań nad formami akcji kompensacyjnej zarówno w jej rozwoju historycznym jak w ukształtowaniu współczesnym.

Z punktu widzenia ogólnej systematyki pojęciowej pewne wątpliwości może budzić grupa wypadków losowych określanych przez autora jako ryzyka bytu jednostki i przeciwstawianych klęskom społecznym i żywiołowym. Uwagi autora w tym przedmiocie wymagałyby pewnego rozwinięcia. Zarówno ryzyka biotyczne jak majątkowe, zaliczone przez niego do niebezpieczeństw indywidualnych, powstają na podłożu społecznym i są w znacznej mierze funkcją ustroju i stopnia rozwoju gospodarki. Dotyczy to tak kształtowania się chorób inwalidztwa, jak przestępczości czy częstości przypadków niewykonania zobowiązań. O zaliczeniu do grupy ryzyk indywidualnych może zatem decydować raczej zasięg zagrożenia niż rodzaj szkody, co należy mocniej podkreślić. Ryzyka jednostkowe przybierające takie nasilenie,

przy którym — jak pisze autor — „są w stanie podkopać dobrobyt całego społeczeństwa" muszą być już zaliczone do klęsk społecznych. Formy ustrojowe wywierają niewątpliwie w tym względzie poważny wpływ. W ramach gospodarki socjalistycznej niektóre ryzyka indywidualne znikają (np. ryzyko przedsiębiorcy), inne — tracąc masowy charakter — przekształcają się ze społecznych w indywidualne (bezrobocie).

W toku całej pracy autor uwzględnia silnie podłoże ustrojowe ,podkreślając wyższość gospodarki uspołecznionej nad kapitalistyczną w dziedzinie polityki przeciwszkodowej. Uwagi na ten temat rozsiane są w tekście, brak im natomiast zbilansowania, które uwydatniłoby wszechstronnie różnice form i możliwości tej polityki w każdym z dwóch porównywanych ustrojów. Więcej niż tekst dają w tym względzie tablice synoptyczne zamieszczone w końcu pracy, które uplastyczniają wiele zagadnień, jakkolwiek są czasem trudno czytelne (dotyczy to zwłaszcza fig. 10, częściowo także następnych).

Wszystkie powyższe uwagi są jednak raczej spostrzeżeniami na marginesie pracy aniżeli zarzutami. Wiele kwestii, które w ramach syntetycznego zarysu, za jaki autor swą pracę uważa, musiały być z konieczności przedstawione w skróceniu, znajdzie — jak należy oczekiwać — uwzględnienie w dalszych pracach autora z tej samej dziedziny, o których przygotowywaniu wspomina. Sposób ,w jaki wywiązał się z zadania postawionego sobie w omówionej książce, każe oczekiwać tych prac z prawdziwym zainteresowaniem.

Wacław Szubert

MYŚL WSPÓŁCZESNA" Nr 2 — 1950.

Zeszyt ten, opracowany przy współuczestnictwie Głównego Instytutu Pracy, poświęcony jest zagadnieniom współzawodnictwa socjalistycznego. Na treść numeru składa się sześć artykułów i kronika z bibliografią.

Pierwszym artykułem jest J. KOFMANA — „Współzawodnictwo pracy a związki zawodowe", w którym autor omawia współzawodnictwo pracy jako podstawową metodę socjalistycznego budownictwa.

H. GOLAŃSKI w artykule p. t. „Z zagadnień współzawodnictwa pracy w przemyśle" podaje przyczyny, które wpłynęły na powstanie wielkiego, masowego ruchu współzawodnictwa.

I. EPSZTEIN w artykule: „Współzawodnictwo — dźwignią rozwoju techniki", udawadnia ,że technika w ustroju kapitalistycznym jest narzędziem wyzysku pracy; rozwój techniki powoduje zmniejszenie ilości zatrudnionych robotników, zwiększenie liczby bezrobotnych; istnieje głęboka przepaść między interesami robotników i kapitału oraz rozdźwięk między kadrami technicznymi a robotnikami; robotnicy nie mają w ustroju kapitalistycznym warunków sprzyjających do współdziałania w rozwoju postępu technicznego. W przeciwieństwie do ustroju kapitalistycznego ustrój socjalistyczny usuwa przeciwności między rozwojem i charakterem sił wytwórczych, a stosunkami produkcji. Dźwignią socjalistycznej organizacji wytwórczości jest współzawodnictwo jako wyraz świadomej, twórczej działalności mas. Dzięki współzawodnictwu postęp techniczny kroczy w tempie dotychczas nieznanym.

L. POL w artykule: „Współzawodnictwo na wsi" oraz R. DOBRZYŃSKI i T. KOWALIK w art.: „Współzawodnictwo w handlu" podają osiągnięcia akcji współzawodnictwa wśród robotników rolnych i pracowników handlu uspołecznionego.

Krytyczne porównanie postawy wobec pracy w ustroju kapitalistycznym i socjalistycznym przeprowadza B. BIEGELEISEN ŻELAZOWSKI w „Krytyce burżuazyjnych teorii wydajności pracy".

W kronice umieszczono tłumaczenie interesującego artykułu SZ. ROZENFELDA p. t. „Przowodnicy radzieccy o swojej pracy"; w kronice współzawodnictwa J. CZARNOCKIEGO „Ruch współzawodnictwa w Polsce" i „Bibliografię" opracowaną przez J. WEJROCHA, która, niestety, nie wyczerpuje tematu.

KRAJOWA KONFERENCJA USPRAWNIEŃ I WYNALAZCZOŚCI. Warszawa 1950, „Książka i Wiedza" s. 40, 2 nlb.

Broszura zawiera referaty, dyskusję i rezolucję z Krajowej Konferencji Usprawnień i Wynalazczości, zorganizowanej staraniem Departamentu Techniki Państwowej Komisji Planowania Gospodarczego i Centralnej Rady Związków Zawodowych, która obradowała w Warszawie w gmachu Naczelnej Organizacji Technicznej w dniu 19.IX.1949. Konferencja miała za zadanie zbliżenie robotników-racjonalizatorów i naukowców. Na konferencję przybyło około 500 przodujących robotników, racjonalizatorów i wynalazców, przedstawiciele świata nauki i administracji poszczególnych zakładów przemysłowych.

KALENDARZ ROBOTNICZY na rok 1950. Warszawa 1950, „Książka i Wiedza" s. 511.

W treści oprócz calendarium umieszczono szereg cennych informacji na tematy aktualne, takie jak: podstawowe wiadomości o Polsce; stronnictwa polityczne w Polsce; najważniejsze dane o wyzwoleniu Polski; młodzież i szkoła; kobieta w Polsce Ludowej; związki zawodowe; współzawodnictwo pracy; wieś polska na nowej drodze; plan 3-letni; plan 6-letni. Obszerny rozdział został poświęcony ZSRR. W rozdziale pod tytułem „Nasi nauczyciele" omówiono w popularnej formie wkład naukowy Marksa, Engelsa, Lenina i Stalina. W rozdziale „O nich należy pamiętać" podano krótkie życiorysy szeregu wybitnych postaci. Rozdział pt. „Na arenie świata" zawiera informacje o życiu politycznym i współczesnych politykach.

Piśmiennictwo zagraniczne

CODIFICATION DES TEXTES CONCERNANT LA SÉCURITÉ SOCIALE. Paris. Comité Central des Institutions Sociales.

T. 1 — Ordonnances et lois, reglements; T. 2 — Textes reglamentaires (Sèrie Assurances Sociales et Organisation Générale de la Sécurite Sociale)

Prestation familiales et accidents du trawail (Sèrie Accidents du Travail).

Manuel pratique des assurance sociales.

Manuel pratique des accidents du travail. (Première édition).

Podstawowe wydawnictwa z zakresu ubezpieczeń społecznych we Francii o układzie kartkowym (ostatnie uzupełnienia z lutego 1950 r.), niezbędne dla pracowników wydziałów rent zagranicznych ze względu na umowę polsko-francuską o ubezpieczeniu społecznym.

KIKTENKO E., TREFIŁOW I.: *Gosudarstwiennoje socjalnoje strachowanje w SSRR.* Professionalnyje sojuzy. 1949 Nr 11, s. 23—27.

Podstawą sowieckiego ustawodawstwa o ubezpieczeniu społecznym są wskazania W. I. Lenina i opracowany przez niego program ubezpieczeń, przyjęty na praskiej konferencji partii w 1912 r. Program ten żądał wprowadzenia ubezpieczeń na koszt przedsiębiorców i państwa: objęcia nimi wszystkich ludzi żyjących z pracy, zabezpieczenia ich we wszystkich wypadkach utraty zdolności do pracy i zapewnienia ubezpieczonym samorządu. Objęcie władzy przez klasę robotniczą i wprowadzenie ustroju socjalistycznego stworzyło warunki pozwalające na szybkie zrealizowanie programu ubezpieczeniowego Lenina. Rozwój państwowego ubezpieczenia społecznego jest jednym z największych osiągnięć rewolucji październikowej.

WŁ. BALIŃSKI

Normowanie wydajności pracy

Celem niniejszego artykułu jest zaznajomienie Czytelników z głównymi zadaniami, zasadami i metodami normowania naszych prac.

Uwagi wstępne

1. Normowanie wydajności pracy służyć może różnym celom. Oto główne: osiąganie wydajności optymalnej, racjonalne planowanie pracy, prawidłowe ustalanie etatów, racjonalne wynagradzanie za wydajność, prawidłowe ustalanie funduszu płac, prawidłowe ustalanie potrzeb w zakresie środków pracy, ustalanie racjonalnych warunków współzawodnictwa wydajnościowego, aktywizacja racjonalizatorstwa w zakresie organizacji pracy, metod pracy i techniki pracy.

2. Dążenie do poznania problematyki normowania pracy i stosowanych w praktyce metod normowania kieruje nas ku literaturze przedmiotu, ta zaś poświęcona jest prawie wyłącznie normowaniu robót produkcyjnych (warsztatowych). Wiele można stamtąd czerpać, lecz nie wszystko. Analogie byłyby w niektórych zakresach niewłaściwe.

Znając jednak wszystkie istotne cechy prac odbywających się w naszych biurach i cechy charakterystyczne prac warsztatowych (jednostkowych, seryjnych i masowych oraz ręcznych, maszynowo-ręcznych i maszynowych) nie pomylimy się co do właściwości analogij i co do granic ich stosowania, zarówno, gdy idzie o nasze prace zasadnicze, bezpośrednio realizujące cele instytucyj ubezpieczeń społecznych, jak i o prace administracyjne, obsługowe itd. Liczne odrębności wystąpią podczas dalszych rozważań.

Przebieg normowania wydajności

3. Pełny proces dokładnego normowania pracy wymaga:

— zanotowania wszystkiego tego, co wywiera wpływ na wydajność normowanej pracy;
— zbadania wszystkiego tego, czyli wszystkich istotnych elementów i warunków pracy;
— zaprojektowania ulepszeń w metodach, środkach, warunkach i w organizacji pracy;
— obliczenia czasu potrzebnego na wykonywanie czynności;
— określenia norm;
— wprowadzenia ulepszeń i przygotowania pracowników do zmienionych metod, warunków i organizacji pracy;
— wprowadzenia norm wydajności pracy.

Normy wydajności pracy

4. „Norma wydajności pracy" jest wydajnością pracy uznaną za normalną.

Wydajność pracy jest szybkością osiąganiа wyników pracy. Szybkość ta może być dwojako wyrażona:
— ilością wyniku osiąganego w określonym czasie (w czasie przyjmowanym za jednostkę czasu); ta szybkość (wydajność) wyraża się wzorem $\frac{L}{T}$

lub odwrotnie:
— ilością czasu, w jakim osiąga się określoną ilość wyniku pracy (ilość przyjmowaną za jednostkę wyniku); ta szybkość (wydajność) wyraża się wzorem $\frac{T}{L}$

(L oznacza ilość wyników pracy, T — czas pracy, w jakim wynik ten osiągnięto).

5. Konieczność słownego rozróżniania tych dwóch sposobów wyrażania norm wydajności sprawiła, że się przyjmuje nazywanie:
— „normą wykonania pracy" — normy ilości wyniku pracy przypadającego na jednostkę czasu;
— „normą czasu pracy" — normy czasu zużywanego na osiągnięcie jednostki wyniku pracy.

Każdy z tych dwu sposobów wyrażania wydajności pracy stosuje się, zależnie od potrzeby, zarówno przy normowaniu pracy, jak i przy kontrolowaniu jej wydajności. Np. określamy dzienną lub miesięczną „normę wykonania" lub określamy „normę czasu" dla pewnej czynności lub całej grupy czynności.

6. Normy wydajności bywają:
— indywidualne, dla poszczególnych pracowników;
— zbiorowe, grupowe, zespołowe — dla grup, zespołów, komórek ustrojowych instytucji.

Poza tym odróżniamy normy:
— techniczne, ustalane metodą technicznego normowania pracy (p. pkt. 21 i dalsze);
— pozbawione przymiotnika, gdy ustala się je inną metodą.

Normy nazywamy „sumarycznymi", jeśli obliczamy czasy wykonywania nie poszczególnych czynności, lecz grup czynności, czasem całych operacyj.

Ocena wydajności pracy i wartości norm

7. Twierdzenie, że pracujemy z wydajnością właściwą, może być prawdziwe, jeśli przedtem określiliśmy co jest wydajnością właściwą, określenie zaś wydajności naprawdę właściwej jest określeniem normy wydajności.

Twierdzenie, że normy nasze są dobre, jest prawdziwe, jeśli potrafimy udowodnić, że uczyniliśmy wszystko co było w naszej mocy dla zracjonalizowania pracy i że norma ustalona została właściwą dla danej pracy metodą oraz że samo normowanie wykonano prawidłowo.

8. Świadomości, że elementy i warunki pracy, wpływające na wydajność pracy ulegać mogą i ulegają zmianom, towarzyszyć winna świadomość, że odpowiednim wahaniom ulega wartość ustalonych norm pracy.

Świadomości, że zawsze może być coś ulepszone w pracy (kwalifikacje, metoda, środki, warunki, organizacja), towarzyszyć powinna świadomość, że wskutek tego zawsze mogą być ulepszane normy wydajności pracy.

Pogorszenie warunków pracy i elementów procesu pracy dezaktualizuje normy w odwrotnym kierunku, czyniąc je zbyt napiętymi, to też zakłada się, że się nieustannie dąży do poprawy jednych i drugich oraz zapobiega wszystkiemu wywierającemu niekorzystny wpływ na wydajność pracy.

Proces pracy

9. Proces każdej pracy składa się z elementów posiadających rozmaite właściwości, wywierające wpływ na wyniki pracy.

Racjonalne normowanie pracy wymaga racjonalnego przeanalizowania procesu pracy, co znów wymaga dokładnego poznania i przeanalizowania wszystkich jego elementów, to zaś może nastąpić dopiero po rozłożeniu procesu pracy na jego części składowe.

Podział procesu pracy

10. Proces pracy dzieli się na części składowe z dwóch punktów widzenia:

— zakresu poszczególnych działań;

— roli poszczególnych działań w realizacji celu procesu pracy (stosunku działań tych do ich celu).

11. Z pierwszego punktu widzenia dzielimy proces pracy na operacje, składające się z zabiegów (czyli z czynności złożonych), które składają się z czynności (czynności prostych), składających się z ruchów (ruchów pracy) rozkładanych na ruchy elementarne.

Operacje mogą być czasem dzielone nie na zabiegi, lecz od razu na czynności.

Przytoczony podział procesu pracy jest nieodzowną podstawą analizy mającej na celu zracjonalizowanie elementów procesu pracy. Stosujemy więc podział ten nie tylko przy normowaniu pracy, ale przy wszelkich racjonalnych zabiegach organizacyjnych.

Przykłady elementów procesu pracy:

— operacja — np. zaksięgowanie jednego dowodu;

— zabieg — np. wyjęcie karty z kartoteki i założenie jej do aparatu (zespół czynności prostych);

— czynność — np. wyjęcie karty z kartoteki;

— ruch — np. sięgnięcie po kartę lub położenie karty na stole;

— ruch elementarny — np. rozwarcie dłoni.

Normowanie prac biurowych nie posuwa się poza czynności proste.

Badanie ruchów zasadniczo nie obejmuje w naszych pracach ruchów elementarnych, natomiast obejmuje wszystkie ruchy nieelementarne (ruchy pracy) w celu wyeliminowania zbędnych, uproszczenia, ułatwienia i skrócenia ruchów koniecznych przez zracjonalizowanie urządzeń, miejsca pracy i rozmieszczenia środków pracy. Np. częsty a zbędny ruch (elementarny) schylanie się po przedmioty znajdujące się w dolnej szufladzie biurka eliminuje się lub skraca przez przełożenie takich przedmiotów do znajdującej się wyżej szuflady.

Rozpatrzony podział procesu pracy ujmuje się w tablicę o układzie zapobiegającym opuszczeniu któregokolwiek spośród elementów wywierających wpływ na wydajność. W tablicy wyszczególnia się każdą czynność w kolejności jej następowania, a obok, w szeregu kolumn — miejsce, wykonawcę, materiały, przyrządy, urządzenia, metodę i szczególne warunki. Jest to konieczne do zbadania celowości każdej czynności, jej umiejscowienia w procesie, sposobu jej wykonywania itd.

12. Podział procesu z punktu widzenia roli prac w osiąganiu celu procesu pracy prowadzi do rozróżniania następujących prac:

— pracy przygotowawczej i zakończeniowej (początkowej i końcowej), czasem objemowanej krótko nazwą „praca przygotowawcza"; praca ta służy większej lub mniejszej partii prac „właściwych" — przeważnie całodziennej pracy właściwej;

— pracy właściwej, na którą składa się:

— praca główna (podstawowa, zasadnicza) i towarzysząca jej;

— praca pomocnicza, przyczyniająca się do szybkiego i gładkiego przebiegu pracy głównej;

— pracy obsługowej (obsługi stanowiska pracy), która dzieli się na:

— obsługę organizacyjną i

— obsługę techniczną.

Ten podział procesu pracy jest bezpośrednią podstawą klasyfikacji zużycia czasu normowanego i należy do zabiegów związanych zawsze z normowaniem pracy metodami najbardziej precyzyjnymi.

Przykłady:

praca przygotowawcza — np. ułożenie na stole wszystkiego potrzebnego do wykonywania pracy właściwej i uprzątnięcie tego w końcu dnia pracy;

praca główna — np. u referenta świadczeń proces myślowy załatwienia roszczenia o rentę lub reklamacji, np. u kontysty księgowanie;

praca pomocnicza — np. manipulowanie aktami przy załatwianiu reklamacji, np. przesuwanie wierszownicy podczas sporządzania maszynopisu, np. zakładanie karty do aparatu księgowości przebitkowej;

obsługa organizacyjna — np. zaopatrywanie się w robotę lub w instrukcje;

obsługa techniczna — np. oczyszczanie czcionek, zmiana taśmy, temperowanie ołówka.

Przy normowaniu prac biurowych zachodzi często jednoczesność wykonywania prac głównych i pomocniczych lub głównych i obsługowych, co ma znaczenie przy dokonywaniu pomiarów czasu, jednakże analiza prac wymaga rozróżniania wyliczonych rodzajów prac. Przykładami wspomnianej zbieżności są jednoczesne: obmyślanie załatwienia i manipulowanie aktami, myślenie o załatwieniu i temperowanie ołówka, pisanie na maszynie i przesuwanie wierszownicy przy pomocy pedału.

Metody normowania wydajności pracy

13. Wśród prac odbywających się w instytucjach ubezpieczeń społecznych są prace dające się normować z największą dokładnością (np. prace przy pomocy adresarek, powielaczy), prace nie dające się wcale normować (np. funkcje kierownicze), oraz są liczne prace, dla których można tworzyć mniej lub bardziej doskonałe normy rozmaitymi metodami.

Zależnie od stopnia wymierności prac (operacyj, zabiegów, czynności), od ich powtarzalności, masowości — od możności i opłacalności bardziej lub mniej dokładnego normowania, stosować należy różne, odpowiednie metody normowania.

14. Metod normowania wydajności pracy jest sporo i żadnej z nich nie powinniśmy uznawać ani za dobrą, ani za złą w oderwaniu od rodzaju pracy, od wymienionych dopiero co zjawisk i od celu normowania.

O właściwości zastosowania tej czy innej metody może czasem decydować także pilność ustalenia normy, chociażby na razie mniej doskonałej, tymczasowej.

Gdy zachodzi możność zastosowania nie jednej metody, wybrać należy tę, która zapewnia ustalenie norm najlepszych.

Często ustala się normę operacji przy pomocy nie jednej metody, lecz kilku — stosuje się metodę jak gdyby mieszaną.

Niekiedy opłaca się dwukrotne określenie normy dwoma różnymi sposobami w celu porównania otrzymanych wyników i wypośrodkowania właściwej normy.

Metody normowania rozmaicie się klasyfikuje. Nam wystarcza do celów praktycznych zdawanie sobie sprawy, że jedne mają charakter ocen, inne opierają się na obliczeniach, jeszcze inne — na analizie czasu i jego pomiarach.

Metoda doświadczenia osobistego

15. Podstawą normowania jest tu doświadczenie zawodowe normującego — kierownika, wykonawcy, grupy wykonawców lub kierownika i wykonawcy.

Metoda ta opiera się na zanotowanych i zapamiętanych czasach zużywanych na wykonywanie operacji i czynności. Stosuje się ją, gdy inna metoda nie opłaca się albo nie może być wcale zastosowana; np. trzeba szybko ustalić normy, a brak wystarczających statystyk lub norm elementów operacji.

Ustalone tą metodą normy najczęściej nie są mobilizujące, gdyż doświadczenie osobiste opiera się na stanie dotychczasowym, przeszłym; takiemu normowaniu z natury rzeczy nie towarzyszy analiza procesu pracy i jego racjonalizacja: gdyby się proces przeanalizowało i wprowadziło zmiany w metodach pracy — dotychczasowe doświadczenie osobiste przestałoby być podstawą dla ustalania normy.

Metoda próby

16. Ta metoda polega na próbnym wykonaniu operacji w warunkach bądź obecnych, bądź też w przystosowanych do nowej metody pracy lub do pracy nowopodejmowanej, przy czym wynik wykonania, gdy próba uczyni wrażenie przebiegającej szybko, sprawnie, gładko, uznaje się za normalny, określający normę.

Metodę próby stosuje się, gdy nie jest możliwe lub nie opłaca się techniczne normowanie, gdy brak statystyk oraz norm części składowych operacji normowanej, a metoda doświadczenia nie może być zastosowana w braku doświadczenia. Czasem stosuje się tę metodę do sprawdzenia norm ustalonych inną metodą, zwłaszcza statystyczną lub doświadczenia osobistego.

Metoda próby powinna być poprzedzona analizą i racjonalizowaniem procesu pracy (poz. 11). Np. normując wydajność w zakresie procesu wypłaty rent i chcąc ustalić normy doraźnie (na razie bez pomiarów czasu), możemy zastosować metodę próby; słusznie jednak postąpimy, jeśli przedtem zracjonalizujemy pracę.

Przy zastosowaniu metody próby do pracy nowej lub do pracy dotychczasowej wykonywanej w nowy sposób, liczyć się trzeba z tym, że takie prace wykonuje się zwykle wolniej z powodu braku wprawy, czyli że normy są słabe (niskie).

Metoda statystyczna

17. Liczby statystyczne pozwalają obiektywnie i nieraz ze znaczną dokładnością obliczyć dotychczasowe zużycie czasu na wykonywanie operacji .Liczby te czerpie się z różnych sprawozdań i zestawień, niekiedy specjalnie w tym celu sporządzanych.

Metoda statystyczna bywa niezastąpiona przy sumarycznym normowaniu operacyj o elementach niewymiernych, zwłaszcza, gdy znaczna jest rozpiętość czasów potrzebnych na wykonanie takiej samej operacji, np. czasu na zaznajomienie się z krótkim, jasnym i czytelnym uzasadnieniem roszczenia (wniosku, reklamacji) lub z rozwlekłym, zawiłym i nieczytelnym, albo czasu zużywanego na załatwienie wymagające rozważenia większej lub mniejszej liczby argumentów, uwzględnienia różnej ilości dawnych decyzji, podobnie — odnajdywania i czytania pism uzgadniania, uzyskiwania aprobat itp.

Normy ustalane metodą statystyczną opierają się na przeszłości, czasem dość odległej, więc często nie uwzględniają zmian jakie zaszły w warunkach pracy lub poszczególnych elementach procesu pracy na skutek postępu technicznego i organizacyjnego. Dlatego stosowanie samej metody statystycznej bez uciekania się do pomocy innej metody, prowadzi przeważnie do ustalania norm słabych.

Nie należy mieszać ze statystyczną metodą normowania — posiłkowania się statystyką przy stosowaniu innych metod dla ustalenia częstotliwości pewnych zjawisk.

Metoda porównawcza

18. Norma ustalona tą metodą opiera się na wynikach porównań operacji i czynności normowanych z analogicznymi pracami posiadającymi normy.

Zakłada się, że mamy uzasadnione przeświadczenie, iż zapożyczane normy są dobre. Dlatego metoda porównawcza powinna się posługiwać normami ustalanymi metodami raczej precyzyjnymi. Jedynie w razie konieczności szybkiego doraźnego stworzenia normy tymczasowej możemy od tej zasady odstąpić.

Nie opłaciłby się nakład czasu i energii na pełny cykl zabiegów związanych z normowaniem tego, co gdzieindziej już unormowano, np. w innej naszej placówce, w innym wydziale albo w naszym własnym jako część składowa i nej operacji. Jednakże porównanie powinno być połączone z dokładnym ustaleniem czy i jakie zachodzą różnice nakazujące odpowiednie zmodyfikowanie normy projektowanej.

Chcąc zastosować metodę porównawczą, należy najpierw przeanalizować i zracjonalizować proces pracy (poz. 11), gdyż tylko wtedy wyniki normowania mogą być dobre.

Często może się okazać koniecznym zastosowanie metody porównawczej łącznie z inną: czasy jednych czynności ustalać przez porównywanie innych, zaś za pomocą pomiarów.

Metoda obliczeniowa

19. Metoda obliczeniowa polega na obliczaniu czasu potrzebnego na wykonanie poszczególnych elementów operacji na podstawie już posiadanych, poprzednio ustalonych tą czy inną metodą czasów zużywanych na te czynności w takich czy innych operacjach.

Jeśli czasy te ustalone zostały jako normy elementów normowanej operacji (zwane niekiedy „normatywami") za pomocą metody analizy i pomiaru czasów, to posiłkująca się nimi metoda obliczeniowa może być nazwana analityczno-obliczeniową.

Przed zastosowaniem metody obliczeniowej konieczne jest przeanalizowanie procesu pracy według wskazówek poz. 11.

Metodę obliczeniową zwykłą możemy dość szeroko stosować normując nasze prace, gdyż możemy ustalić czasy potrzebne na rozmaite czynności, różnymi metodami (np. statystyczną lub próby). Metoda analityczno-obliczeniowa ma węższe zastosowanie w naszych pracach i nie stosuje się jako wyłączna do normowania jakiegokolwiek procesu pracy, gdyż nie mamy procesów pracy składających się z operacji, których wszystkie bez wyjątku elementy posiadałyby „normatywy" czasu; może być natomiast stosowana łącznie z inną. Np. mając w procesie pracy funkcje wykonywane przy pomocy adremy albo polegające na wypełnianiu formularzy określoną liczbą wyrazów i liczb, możemy ustalić normatywy czasu na te czynności i korzystać z nich, unikając każdorazowego ustalania (mierzenia) czasu już ustalonego.

Gdy wykonanie czynności trwa niejednakowo długo (np. wypełnianie formularza rozmaitą ilością znaków pisarskich) możemy ustalić szereg normatywów uwzględniających czas potrzebny na różną ilość liczb i wyrazów o rozmaitej ilości znaków. Normatywy takie ujmuje się w tabele.

Należy pamiętać, że normatywy, będąc swego rodzaju normami, nie są niezmienne, czyli wymagają czuwania nad ich realnością i ulepszania, jak wszelkie normy.

Metoda sumaryczno-pomiarowa

20. Istota tej metody polega na wymierzaniu czasu trwania całych operacji bez dzielenia ich na elementy.

Stosowanie tej metody nie zwalnia od uprzedniego przeanalizowania i zracjonalizowania procesu pracy (poz. 11).

Może być stosowana z powodzeniem: 1) w celu szybkiego ustalenia norm prowizorycznych (w tym wypadku nawet bez zracjonalizowania procesu pracy), 2) gdy operacja składa się wyłącznie lub prawie wyłącznie z elementów niewymiernych, 3) jako sprawdzian prawidłowości norm ustalonych innymi metodami poprzednio rozpatrzonymi.

Metody analizy i pomiarów czasu

21. Są to metody najbardziej precyzyjnego normowania wydajności. Stosowanie ich prowadzi do ustalania tzw. „technicznych norm pracy".

Główną zasadą jest tu dokładne przeanalizowanie procesu pracy oraz zużycia czasu dnia pracy i czasu procesu pracy, a następnie dokonanie obliczenia czasu potrzebnego na wykonanie poszczególnych elementów operacji (czynności, zabiegów) oraz całych operacji.

Zużycie czasu

22. Czas spędzany przez pracownika w biurze składa się z czasu zużywanego na pracę i na przerwy w pracy. Prace bywają pożyteczne i niepotrzebne, a przerwy — konieczne i niekonieczne. Zarówno więc prace, jak i przerwy oraz czas na nie zużywany powinny być badane.

23. Zużycie czasu może być dwojako rozpatrywane:

— jako zużycie czasu całego dnia pracy pracownika, mogącego mieć w swym zakresie prac czynności wchodzące w skład różnych operacji i znajdujące się na trasach przebiegów różnych operacji,

— jako zużycie czasu na dany proces pracy, mogący przebiegać przez różne stanowiska pracy.

Zjawiska te zachodzą w naszych biurach dość często.

Badanie zużycia czasu w pierwszym ujęciu należy do podstawowych zabiegów racjonalizacyjnych także wtedy, gdy się nie zajmujemy normowaniem pracy.

24. Ponieważ przedmiotem normowania pracy są tylko prace pożyteczne i przerwy konieczne, przeto praktycznie najważniejszy jest przy normowaniu pracy podział zużywanego czasu na czas normowany i czas nienormowany.

C z a s n o r m o w a n y obejmuje czas:

— pracy przygotowawczej (patrz poz. 12),

— właściwego wykonania, tj. czas pracy głównej i pomocniczej,

— obsługi organizacyjnej i technicznej

— przerw koniecznych — wypoczynkowych i powodowanych zaspokajaniem potrzeb naturalnych.

C z a s n i e n o r m o w a n y jest czasem traconym bądź całkowicie (w ogóle) bądź też tylko dla danego normowanego procesu pracy. Składa się on z:

— czasu pracy nieprzewidzianej w procesie normowanym,

— z przerw w pracy zbędnych dla procesu pracy normowanej, spowodowanych przyczynami bądź niezależnymi ani od pracownika, ani od instytucji, bądź też zależnymi od pracownika lub od instytucji.

Metoda analizy i pomiarów zużycia czasu dnia pracy

25. Idzie o pełne zobrazowanie zużycia czasu dnia pracy z uwzględnieniem 1) czasu zużywanego na poszczególne czynności i na przerwy w pracy, 2) wszystkiego wywierającego wpływ na skrócenie i wydłużenie czasu ,w celu przeanalizowania i zracjonalizowania zużycia czasu oraz ustalenia norm zużycia go.

Ta metoda uzyskała nazwę „Fotografii dnia pracy".

„Fotografia" powinna być szczegółowa, jednakże w wypadkach, gdy proces pracy został uprzednio przeanalizowany zgodnie z wskazaniami zawartymi w poz. 11, może nie zawierać przytoczonych tam elementów (środków, warunków). Zawsze jednak informować powinna — kto i o jakich kwalifikacjach prace „fotografowane" wykonywa i zawierać zapisywane w kolejności następowania czynności i przerwy, a obok każdej czynności i przerwy — czasy trwania tychże zgrupowane według kryteriów poz. 24.

Czas mierzy się przy pomocy chronometru.

Fotografowanie dnia pracy stosuje się do skomplikowanych procesów pracy. Jest to najlepszy sposób dokładnego zbadania i poprawienia zużycia czasu. Sposób ten przydatny jest do większości prac wykonywanych w instytucjach ubezpieczeń społecznych.

Fotografuje się zawsze dzień pracy pracownika dobrego oraz pracownika najlepszego (patrz poz. 28), a czasem pożyteczne bywa fotografowanie dnia pracy pracownika mniej wydajnie pracującego w celu wykrycia etapów małej wydajności i przyczyn tejże, ale nie dla obliczania norm.

Metoda analizy i pomiarów czasu zużywanego na proces pracy

26. Nazywa się to krótko: „Fotografia procesu pracy".

Ta „fotografia" różni się od poprzedniej tym, że notuje się nie wszystko, co się w ciągu dnia pracy dzieje na stanowisku pracy, lecz tylko czynności składające się na dany proces pracy i zachodzące pomiędzy nimi przerwy wraz z czasem trwania jednych i drugich. Proces ten może przebiegać przez większą ilość stanowisk pracy.

Czynności i przerwy oraz czas ich trwania notuje się i grupuje tak samo, jak w fotografii dnia pracy, z tym że się ponadto notuje stanowisko, na którym czynność jest wykonywana.

Chronometraż

27. Chronometraż polega na mierzeniu za pomocą chronometru czasu trwania poszczególnych elementów operacji — czynności prostych, a jeśli trwają one za krótko, to zabiegów, po czym — na analizie tych czasów i wyprowadzaniu z niej wniosków do ustalenia normy.

Chronometraż powinien być zawsze poprzedzony analizą i zracjonalizowaniem metody wykonywania operacji chronometrowanej.

Chronometraż stanowi przeważnie dalsze stadium normowania, tj. podejmuje się go zwykle po zastosowaniu „fotografii".

Chronometruje się „prace właściwe" — główne i pomocnicze (poz. 12), przy czym często można w naszych pracach chronometrować czynność główną razem z towarzyszącą jej pomocniczą.

Z tego wynika, że normowane czasy przygotowawcze, obsługi i koniecznych wypoczynków, a także nienormowane czasy (poz. 24) mierzy się, bada i poprawia stosując metodę „fotografii".

Tę samą operację należy chronometrować nie jeden raz. Ilość pomiarów każdej czynności zależy nie tylko od czasu trwania każdej ,lecz także od rozpiętości czasów jej wykonania. Im krócej trwa czynność

oraz im większe są rozpiętości, tym większa wymagana jest ilość pomiarów.

Gdy tokarz wykonuje tę samą czynność kilkanaście razy, obserwacja wykazuje czasy na nią zużywane bardzo do siebie zbliżone. Odchylenie wynoszące 15% jest duże ,a większe odchylenia eliminuje się. Tokarz toczy sztuki identyczne — ich kształty, wymiary, a także materiał i narzędzia są te same.

W pracach biurowych identyczne są czynności takie, jak np. mechaniczne powielanie, adresowanie itp., inne zaś prace nie są jednakowe. Rożnice czasu sięgają w nich rzędu setek %. Stąd wynika konieczność wykonywania b. dużej liczby pomiarów i trudność unieważniania pomiarów wykonania nienormalnego.

Chronometrażysta powinien mieć nie tylko opanowaną należycie technikę chronometrowania, ale musi dobrze znać wszystkie szczegóły treści i techniki normowanej pracy, aby należycie ocenić postępowanie pracownika, którego pracę chronometruje. Jest to w naszych pracach o wiele trudniejsze, niż w pracach warsztatowych, gdyż treść jest tam identyczna, a u nas bardzo rozmaita.

Toteż w biurach naszych chronometraż ma znacznie mniejsze zastosowanie, aniżeli w zakładach przemysłowych. Mniejsze ma też w naszych biurach zastosowanie chronometraż, aniżeli metoda „fotografii". Chronometraż opłaca się stosować do powtarzających się operacji masowych.

28. Interesuje nas (w celu ustalenia norm wydajności) tylko czas pracy wystarczająco szybkiej, mierzymy więc czas pracy pracowników dobrych. Chronometrowanie pracy osób pracujących małowydajnie nie przynosi żadnych korzyści.

Chronometrowanie natomiast czasu pracowników przodujących ma duże znaczenie, gdyż analiza ich czasów i wykonywanych w tych czasach poszczególnych czynności oraz porównywanie tego z czasami zużywanymi na te same czynności przez innych pracowników (dobrych) wskaże, które czynności i dlaczego są szybciej wykonywane przez przodującego, a to prowadzi do racjonalizowania pracy wszystkich pracowników w pewnych zakresach (np. do lepszego dzielenia własnej pracy, lepszego jej przygotowania, lepszego układu akt, rozmieszczenia przedmiotów itd.) Nieraz się przy tym okaże, iż przyczyną większej wydajności przodownika są takie jego uzdolnienia, które bez podniesienia kwalifikacji innych pracowników nie mogą być odrazu przeniesione na inne stanowiska pracy — np. lepsza technika pisania, zdolność szybszego formułowania myśli. Wszystko to jednak wymaga ustalenia.

Zakończenie

Wyniki zabiegów związanych z normowaniem wydajności wciąga się na karty normalizacyjne, które przechowuje się podobnie, jak wszelkie formularze zawierające analizy i obliczenia. Służą one jako cenny materiał późniejszym podobnym pracom.

Bardziej szczegółowe wskazania, dotyczące normowania pracy poszczególnymi metodami, obliczania norm i wypełniania formularzy, dotyczą techniki normowania wydajności pracy, a więc wykraczają poza ramy zakreślone celem niniejszego artykułu.

Wypada jednak podkreślić, że dziś każdy pracownik w trosce o wyższą wydajność pracy, powinien być aktywnym racjonalizatorem pracy i przejawiać inicjatywę w zakresie jej najlepszego normowania.

Ubezpieczenia społeczne w świetle cyfr

Ogólna sytuacja finansowa ubezpieczeń społecznych w lutym była pomyślna. Dochody (zł 16.817,9 mil.) były wyższe od wydatków (zł 15.224,5 mil.) o zł 1.593,4 mil., t.j. o 10,5%.

W porównaniu ze styczniem dochody w lutym wzrosły nieznacznie, bo tylko o 0,4%. Główną pozycję dochodów bo 97,2% stanowią wpływy z tytułu składek, które w porównaniu z wpływami w styczniu wzrosły o 0,17% i wyniosły zł. 16.355,2 mil. Pozostałe dochody (2,8%) nie odgrywają większej roli.

Elementami, które wywierają decydujący wpływ na kształtowanie się dochodów ze składek są: liczba ubezpieczonych, przeciętna podstawa wymiaru składek (zarobki), stopa składek i ściągalność składek. Zaznaczyć należy, że dochody ze składek, księgowane w lutym, odnoszą się do należności przeważnie za styczeń, a w niewielkim stopniu za miesiące wcześniejsze. Dlatego też do dochodów ze składek w lutym miarodajne jest kształtowanie się liczby ubezpieczonych w styczniu.

Liczba ubezpieczonych na wypadek choroby i macierzyństwa (ten rodzaj ubezpieczenia ma największy zakres osobowy), wynosząca w dniu 1.I. 1950 r. 4.486,4 tys. wykazuje w ciągu stycznia niewielki spadek sezonowy (4.1 tys.), wskutek czego stan ubezpieczonych na dzień 1.II.1950 r. wynosił 4.482,3 tys.

Podstawa wymiaru składek w lutym (a więc zarobki styczniowe) zmniejszyła się o 7% w porównaniu z podstawą w styczniu (zarobki grudniowe).

Przyczyną tego zmniejszenia jest głównie wypłata wynagrodzeń styczniowych przeważnie w zasadniczej wysokości, bez jednorazowych premii i nagród, które w wypłacie grudniowej odegrały pewną rolę.

Pomimo spadku liczby ubezpieczonych i przeciętnej podstawy, dochody ze składek wzrosły (wprawdzie nieznacznie), dzięki uzyskaniu w lutym 103,1% ściągalności składek wobec 93,4% w styczniu.

Wydatki ubezpieczeń społecznych w lutym wzrosły w porównaniu z wydatkami w styczniu o zł. 343,8 mil., tj. o 2,3% i wyniosły zł. 15.224,5 mil. Główną przyczyną wzrostu wydatków jest wzrost wydatków na świadczenia o zł 141,1 mil. i przekazanie w lutym Centralnej Radzie Związków Zawodowych kwoty zł. 209,3 mil. z Funduszu Akcji Socjalnej, podczas gdy w styczniu żadnych wypłat z tego funduszu nie było.

Wzrost usług (leków o 7,1%, dni w szpitalach obcych o 6,2%, zabiegów w zakładach leczniczo-rozpoznawczych o 4,2%, dni zasiłków chorobowych, połogowych i dla karmiących o 6,2%, zasiłków pogrzebowych o 3,7% oraz personelu lecznictwa) uzasadnia wzrost wydatków na świadczenia.

F. K.

Działalność usługowa ubezpieczeń społecznych

WYSZCZEGÓLNIENIE	ROK 1949	KWARTAŁY 1949				1950	
		I		II	III	IV	styczeń	luty
		razem	w tym luty					
1. Ubezpieczeni na wypadek choroby i renciści (emeryci) tys	4.609,9	4.221,3	4.196,2	4.441,8	4.729,9	5.046,7	5.073,4	5.070,1
w tym:								
a) robotnicy „	2.945,7	2.674,8	2.651,1	2 820,6	3.020,2	3.267,5	3.264,4	3.224,9
b) pracownicy umysłowi „	917,3	827,3	824,8	887,0	944,2	1.010,8	1.040,0	1.075,3
c) funkcjonariusze państwowi „	178,5	174,6	175,2	178,3	179,3	181,8	181,0	181,1
d) renciści (emeryci) uprawnieni do leczenia „	567,1	543,3	543,7	554,6	585,0	585,6	587,0	587,8
2. Ubezpieczeni na wypadek choroby wg gospodarek:	4.042,8	3.678,0	3.651,1	3 887,2	4.144,8	4.461,1	4.486,4	4.481,3
a) państwowa „	2.816,9	2 517,1	2.517,5	2.686,9	2.885,7	3.177,7	3.201,6	3.223,1
b) samorządowa „	314,7	288,1	282,1	309,4	325,5	335,9	329,6	329,5
c) spółdzielcza „	382,0	311,1	304,4	354,3	413,0	449,5	477,8	475,5
d) społeczna „	130,7	126,8	121,7	127,4	132 9	135,6	136,5	136,0
e) prywatna „	398,5	434,9	425,4	409,2	387,7	362,4	340,9	317,2
3. Przeciętna podstawa wymiaru składek indywidualnych ogółem zł	15.205	12.918	12.239	14.587	15.204	17.299	18.295	17.039
w gospodarce:								
a) państwowej „	15.989	13 267	12.696	15.196	15.802	18.503	19.111	18.217
b) samorządowej „	12.068	10.971	10.696	11.950	12.287	12.835	14.504	12.441
c) spółdzielczej „	17.248	15.330	13.781	17.017	17.593	18.443	20.337	17.837
d) społecznej „	15.955	13.291	12.401	16.108	14.893	17.388	18.451	17.201
e) prywatnej „	11.146	10.726	9.916	10.855	11.089	11.971	13 193	11.452
4. Liczba rent (gron) ogółem tys.	548,8	520,1	519,4	543,8	558,0	573,3	582,4	585,2
a) emerytalnych ubezpiecz. „	242,3	234,0	233,9	239,3	244,9	251,1	255.9	257,2
b) emerytalnych pozostałej rodziny „	233,7	223,6	223,2	131,6	236,4	243,1	246,4	247,5
c) wypadkowych poszkodowanych „	48,4	38,9	38,7	48,7	52,0	54,1	55,2	55,5
d) wypadkowych pozostałej rodziny „	24,4	23,6	23,6	24,2	24,7	25,0	24,9	25,0
5. Liszba zasiłków rodzinnych ogółem „	52.072,7	11.690,5	3.883,9	12 561,7	13 593,0	14.227,5	4.880,7	4.684,9
a) na żony „	16.452,5	3 793,3	1.261,4	3.981,1	4.252,4	4.425,7	1.509,9	1.449,9
b) na dzieci „	35.620,2	7.897,2	2.622,5	8.580,6	9.340,6	9.801,8	3.370,8	3.235,0
6. Liczba rodzin, którym wypłacona zasiłki rodz. „	1.721,1	1.563,9	1.553,5	1.661,9	1 790,1	1.868,6	1.920,8	1.849,2
7. Porady lekarskie „	32 581,0	8.129,2	2.667,8	7.627,9	7.729,5	9.094,4	3.350,5	3.413,4
8. Porady dentystyczne „	6.911,1	1.594,2	489,5	1.615,4	1.661,3	2.040,2	718,4	736,3
9. Lekarstwa i środki opatrunkowe	45.800,9	11.497,9	3.812,1	10.561,2	10.401,4	13.340,4	4.532,2	4 852,7
10. Zabiegi w zakładach leczniczo-rozpoznawczych „	6.783,2	1.663,9	522,9	1.701,4	1.493,6	1.924,3	674,4	702,6
11. Dni szpitalne „	14.755,5	2 927,7	937,3	3.530,3	3.964,5	4.333,0	1.347,1	1.416,9
12. Dni sanatoryjne „	4.414,0	888,7	297,3	1.101,9	1.227,5	1.195,9	.	.
13. Dni zasiłków chorobowych, domowych i szpital. „	24.448,0	5.755,4	1.846,9	5.635,3	6.082,1	6.975,2	2.473,2	2.685,6
14. Dni zasiłków połogowych „	2.879,4	639,0	198,9	710,3	.753,9	776,2	229,8	258,2
15. Dni zasiłków dla karmiących „	15.551,9	3.478,5	1.101,3	3.640,5	4.179,0	4.253,9	1.300.0	1.308,6
16. Zasiłki pogrzebowe „	87,4	20,9	7,0	22,5	21,0	23,0	8,1	8,4
17. Wyprawki niemowlęce wydane ubezpiecz. „	427,2	93,4	29,4	95,1	112,9	125,8	35,3	31,8
Na 100 ubezpieczonych i rencistów przypada przeciętnie miesięcznie:								
1. Porad lekarskich	58,9	64,2	63,6	57,2	54,5	60,1	66,0	67,3
2. Porad dentystycznych	12,5	12,6	11,7	12.1	11,7	13,5	14,2	14,5
3. Leków i środków opatrunkowych	82,8	90,8	90,8	79,3	73,3	88,1	89,3	95,7
4. Zabiegów leczniczo-rozpoznawczych	12,2	13,2	12,4	12,8	10,5	12,8	13,3	13,9
5. Dni szpitalnych	26,7	23,1	22,3	26,5	27,9	28,6	26,6	27,9
6. „ sanatoryjnych	8,0	7,0	7,1	8,3	8,7	7,9	.	.
7. „ zasiłków chorob., domowych i szpitalnych b)	50,4	52,1	50,9	48,3	48,9	52,1	55,1	55,0
8. „ zasiłków połogowych b)	5,9	5,8	5,4	6,1	6,1	5,8	5,1	5,3
9. „ zasiłków dla karmiących b)	32,1	31,5	30,2	31,2	33,6	31,8	29,0	26,8
10. Zasiłków pogrzebowych b)	0,17	0,19	0,19	0,19	0,16	0,16	0,18	0,17
11. Wyprawek niemowlęcych	0,8	0,7	0,7	0,7	0,8	0,8	0,7	0,6

Uwaga: w pozycjach 1, 2, 3, 4 i 6 podano przeciętne miesięczne
a) portfel własny, b) na 100 ubezpieczonych.

Działalność finansowa ubezpieczeń społecznych

w okresie 1 I.—28 II. 1950

	WYSZCZEGÓLNIENIE	1 I. — 28 II. 1950 a)				w lutym 1950 b)			
		Dochody tys. zł.	% planu roczn.	Wydatki tys. zł.	% planu roczn.	Dochody tys. zł.	% stycznia	Wydatki tys. zł.	% stycznia
10	Składki, odsetki i grzywny	33.013.072	16,2	209.251	5,2	16.480.841	99,7	209.251	×
	w tym: składki:								
	a) Fundusz Ubezpieczeń	14.993.933	15,9	—	—	7.469.235	99,3	—	—
	b) „ Zasiłków Rodzinnych	17.202.030	16,5	—	—	8.651.408	101,2	—	—
	c) „ Bezrobocia	329.685	15,6	—	—	159.369	93,5	—	—
	d) „ Akcji Socjalnej	157.409	8,6	209.251	11,7	75.297	91,7	209.251	×
11	Dochody z majątku:	310	0,3	—	—	253	200,0	—	—
12	Wydatki administracyjne	19.8[illegible]5	17 9	682.700	12,1	10.291	108,4	349.894	105,1
	w tym: (netto)								
	a) Fundusz Ubezpieczeń	—	—	302.047	11,6	—	—	154.291	103,6
	b) „ Zasiłków Rodzinnych	—	—	341.048	11,8	—	—	175 770	106,3
	c) „ Bezrobocia	—	—	16.610	15,7	—	—	8.036	93,4
	d) „ Akcji Socjalnej	—	—	3.160	8,7	—	—	1.506	94,1
13	Wydawnictwa własne	290	0,9	905	1,7	156	200,0	691	350,0
14	Nieruchomości mieszkalne, place i grunty	28.064	14,1	28.941	11,4	16.277	138,1	18.484	176,2
15	Warsztaty	6.621	11,1	6.856	11,5	4.280	187,0	3.922	134,5
16	Drukarnie	9.570	9,0	7.212	6,8	5.701	146,2	4.199	140,0
17	Gospodarstwa rolne	360	1,5	2.051	8,4	316	300,0	1.372	200,0
18	Ogólna organizacja i kontrola lecznictwa	1.013	202,6	85.140	12,4	580	150,0	45.502	114,9
19	Koszty sądów ubezpieczeń społecznych	—	—	34 000	24,1	—	—	—	—
20	Popularyzacja ubezpieczeń społecznych	103	×	7.259	5,8	60	100,0	3.112	75,6
21	Świadczenia pieniężne	271.081	20,2	22.162.738	16,4	164.615	154,6	11.120.878	100,7
	w tym:								
	a) renty i zaopatrzenia	—	—	4.457.943	15,1	—	—	2.194.855	97,0
	b) zasiłki z ubezp. społeczn.	—	—	2.501.383	20,8	—	—	1.308 821	109,7
	c) zasiłki rodzinne	—	—	14.970.797	16,3	—	—	7.481.741	99,9
	d) świadczenia zlecone	231.227	17,3	227.766	13,5	143.924	164,9	132.548	139,2
22	Opieka lekarska otwarta i orzecznictwo	60.932	9,4	996.469	12,2	21.240	53,4	544.537	120,5
23	Zakłady lecznicze i rozpoznawcze	2.545	4,5	127.256	10,1	1.518	150,0	68.808	117,6
24	Leki i świadczenia w naturze	90.054	10,3	2.679.091	16,0	79.590	758,1	1.349.198	101,5
	w tym:								
	a) leki	15.277	14,1	1.146.736	16,4	8.300	119,0	605.933	112,0
	b) wyprawki niemowlęce	—	—	240.106	15,2	—	—	120.090	100,1
	c) akcja mleczna	74.777	9,7	1.255.519	16,1	71.290	2.044,5	603.187	92,5
25	Szpitale	20.828	11,5	2.124.068	15,3	12 181	141,9	1.105.783	108,6
26	Sanatoria	36.866	9,7	846.952	13,1	19 779	115,8	341.122	67,4
27	Pogotowie lekarskie	370	4,6	13.515	2,7	100	33,3	6.993	107,7
28	Protezownie dentystyczne	196	×	65.326	10,4	96	100,0	38.557	144,0
29	Kolonie i półkolonie	30	0,2	1.373	0,3	14	0,0	719	100,0
30	Akcja zapobiegawcza rehabilitacyjna i bezpieczeństwo pracy	—	—	24.085	4,2	—	—	11.463	109,6
31	Straty i umorzenia	—	—	—	—	—	—	—	—
	R a z e m	33.562.140	16,2	30.105.188	15,4	16.817.888	100,4	15 224.485	102,3
	Nadwyżka	—	—	3.456.952	28,4	—	—	1.593.483	85,5

a) brak danych US. Łomża, Tarnów i Tomaszów za II,
b) brak danych US. Łomża, Tarnów i Tomaszów za II, z danymi US. Tarnów za I.

APEL

do Autorów i Korespondentów »Przeglądu Ubezpieczeń Społecznych«

„Przegląd Ubezpieczeń Społecznych" wzywa Koleżanki i Kolegów do współpracy w redagowaniu pisma przez nadsyłanie artykułów, notatek kronikarskich, korespondencji, reportaży, zdjęć fotograficznych itp. z wszelkich dziedzin ubezpieczeń społecznych i życia pracowniczego.

„Przegląd Ubezpieczeń Społecznych" jest przeznaczony dla szerokich rzesz pracowników ubezpieczeń a nie dla szczupłego grona fachowców. Należy więc pisać jasno, językiem przystępnym i w miarę możności zwięźle. Obszerniejsze artykuły powinny być zaopatrzone w podtytuliki wyodrębniające poszczególne zagadnienia.

Rękopisy (w miarę możności przepisane na maszynie) należy pisać jednostronnie, zachowując margines i odstępy między wierszami umożliwiające dokonywanie poprawek.

Redakcja zastrzega sobie możliwość wykorzystania nadesłanych materiałów tylko w części oraz wprowadzenia zmian i poprawek redakcyjnych, które oczywiście nie mogą zmieniać istotnego sensu wypowiedzi autora.

Honoraria autorskie będą przekazywane niezwłocznie po ukazaniu się zeszytu „Przeglądu Ubezpieczeń Społecznych" zawierającego nadesłany materiał.

W przypadku, gdy zakwalifikowany do druku artykuł nie będzie mógł być zamieszczony w najbliższym zeszycie, autor zostanie zawiadomiony o przybliżonym terminie opublikowania nadesłanego materiału za pośrednictwem rubryki „Odpowiedzi redakcji".

Autor może sobie zastrzec ujawnienie nazwiska tylko w przypadku zakwalifikowania materiału do druku lub ogłoszenie artykułu lub notatki pod pseudonimem, który należy wskazać redakcji.

REDAGUJE KOMITET

Redakcja i Administracja: **Warszawa, Czerniakowska 231,** pok. 109. Konto PKO I-1970.

Prenumerata roczna 600 zł. Cena egzemplarza 50 zł., dla pracowników instytucji ubezpieczeń społecznych 30 zł.

Wydawca: **Zakład Ubezpieczeń Społecznych w Warszawie.**

Druk. „Prasa Demokratyczna", Warszawa, Sniadeckich 16.
Zamówienie Nr 303. Nakład 4.500 egz. Ukończono w maju 1950 r. B-111201

ZUS