PRZEGLĄD UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH

Ubezpieczenia wydatnie uczestniczą w akcji kolonii letnich

NR 6-7 CZERWIEC-LIPIEC 1950R

TREŚĆ

Manifest Lipcowy

Walka o kadry — J. Lorkowa

Struktura zatrudnienia w świetle statystyki ubezpieczonych — Fr. Krogulski

Dorobek czechosłowackiej polityki społecznej — W. W.

WYKŁADNIA I PRAKTYKA

Rozwój świadczeń pieniężnych z ubezpieczenia na wypadek choroby i macierzyństwa — mgr. E. Szeremeta

Socjalistyczna dyscyplina pracy a organa lecznictwa pracowniczego — mgr J. Ciećwierz

Polsko-czechosłowackie uzgodnienia w dziedzinie świadczeń społecznych — mrg W. Luchowski

Instrukcja kasowa — K. Pawełczyk

Gospodarka materiałowa — H. Mogilski

Prace przygotowawcze do przebudowy organizacyjnej lecznictwa pracowniczego — T. G.

Przegląd działalności normatywnej ZUS — J. S.

Przegląd ustawodawstwa

WSPÓŁZAWODNICTWO

Współzawodnictwo zadaniowe — E. Makowiecki i W. Soszyński ■ **Postanowiłem być racjonalizatorem** — Ali ■ **Doświadczenia narad roboczych** — F. Woźniczka ■ **Przegląd osiągnięć klubu racjonalizatorów** — T. B. ■ **Usprawnienia pracownicze** — K. W. ■ **Nagrody dla przodowników w oszczędzaniu** — W. ■ **Trybuna dyskusyjna:** W sprawie punktów kontrolnych — R. Kruk; O „małej operacji" w wymiarze i poborze składek — S. Grodzki.

ŻYCIE PRACOWNICZE

Dyscyplina pracy — S. Gruda ■ **Szkolimy nowe kadry ubezpieczeniowców** — A. Woźnicka ■ **„Trudno — okres urlopowy"** — K. W. ■ **Związki Zawodowe podejmują walkę z bumelanctwem** — J. Roskosz ■ **Pokłosie ankiety (3)** — J. P. ■ **Z działalności US** ■ **Kronika związkowa** ■ **Z życia Ligi Kobiet** ■ **ZMP** ■ **Ze sportu**

Co piszą o nas

Przegląd wydawnictw

STUDIA — PROBLEMY — MATERIAŁY

Rola społeczna rent wypadkowych — Dr W. Szubert
Ubezpieczenia w świetle cyfr — F. K.
Tablice statystyczne

PRZEGLĄD UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH

Nr 6–7 CZERWIEC – LIPIEC 1950 r. Rok XVIII

MANIFEST LIPCOWY

Na plenarnym posiedzeniu Krajowej Rady Narodowej w dniu 31.12.1944 roku Prezydent Bolesław Bierut mówił:

„Najdonioślejszą historyczną decyzją Krajowej Rady Narodowej było wzięcie na swoje barki odpowiedzialności za losy kraju i reprezentacji potrzeb, interesów i woli narodu. Decyzję tę przyjęły najszersze masy ludu polskiego z niemniejszą radością, niż zbłąkany na bezdrożu podróżny wita światło, pojawiające się niespodziewanie w ciemności".

Praktycznym wyrazem wzięcia na siebie tej odpowiedzialności za losy kraju było przede wszystkim powstanie w dniu 21 lipca 1944 roku Polskiego Komitetu Wyzwolenia Narodowego, pierwszego rządu Polski Ludowej.

22 lipca 1944 roku PKWN ogłosił Manifest, który w sposób lapidarny ujmował podstawowe zadania, jakie historia postawiła na tym etapie dziejowym przed narodem polskim, zadania, które PKWN przyrzekł zrealizować.

Wyrażając najprawdziwsze i najgłębsze dążenia polskich mas pracujących Manifest PKWN organizował i skupiał wokół zawartego w nim programu wolę i wysiłki wszystkich sił postępowych Polski, stał się drogowskazem i „światłem w ciemnościach", jakie nad krajem rozsnuły przedwrześniowe rządy sanacji, straszliwa noc okupacyjna i bałamuctwa reakcji londyńskiej.

Program lipcowego Manifestu wskazywał na cztery podstawowe zadania: wyzwolenie kraju, odzyskanie prastarych ziem polskich na zachodzie po Odrę i Nysę, zbudowanie nowej, ludowej Ojczyzny robotników i chłopów, umocnienie braterskiej przyjaźni ze Związkiem Radzieckim, niosącym wyzwolenie i zapewniającym pomoc w budowie Polski socjalistycznej.

Pierwsze z tych zadań osiągnięte zostało dzięki całkowitemu zwycięstwu nad bestią hitlerowską bohaterskiej i potężnej Armii Radzieckiej, u boku której walczyło odrodzone wojsko polskie.

Prastare zachodnie ziemie polskie odzyskane w wyniku tego zwycięstwa zaludnił polski robotnik i chłop, rozwijając ich gospodarcze wartości i wiążąc je organicznie po wsze czasy z macierzą polską. Granica z Niemcami, historyczna granica waśni i walki, staje się granicą pokoju i przyjaźni.

W dniu 6 czerwca br. rząd Rzeczypospolitej Polskiej i rząd Niemieckiej Republiki Demokratycznej wydały wspólną deklarację, która głosi: „...w interesie dalszego rozwoju i pogłębienia dobrosąsiedzkich stosunków i przyjaźni między narodami polskim i niemieckim leży wytyczenie ustalonej i istniejącej między obu państwami nienaruszalnej granicy pokoju i przyjaźni na Odrze i Nysie Łużyckiej".

Deklaracja ta stała się możliwa jedynie dzięki rozgromieniu w obu krajach reakcji kapitalistyczno - ziemiańskiej, dzięki przejęciu w nich władzy przez robotników i chłopów.

Utwierdzenie przyjaznych stosunków z narodem niemieckim jest więc rezultatem ciągłej realizacji trzeciej grupy zadań Manifestu tj. budowy socjalizmu w Polsce.

Unarodowienie przemysłu, reforma rolna i rozwój handlu uspołecznionego nie tylko wyzwoliły masy pracujące miast i wsi z kap.-

talistycznego wyzysku, lecz równocześnie stworzyły bazę do planowego gospodarczego rozwoju kraju, do przekształcenia jego zacofanej feudalno - kolonialnej struktury gospodarczej w najbardziej postępową, zapewniającą szybki wzrost zamożności i dobrobytu Polski, która przed wojną należała do najbiedniejszych krajów w Europie.

Miarą osiągnięć tych reform jest fakt, że robotnicy, chłopi i inteligencja realizują plany gospodarcze z zapałem i oddaniem się wspólnej, najbardziej własnej sprawie; miarą jest również fakt przedterminowego wykonywania planów, szybkiego wzrostu produkcji i podnoszenia się materialnego i kulturalnego poziomu życia ludzi pracy w mieście i na wsi.

Jest rzeczą oczywistą, że wypełnienie pierwszych trzech grup zadań i uzyskanie tak olbrzymich rezultatów Polska zawdzięcza przyjaźni, pomocy i wzorom Związku Radzieckiego. Przyjazna pomoc narodów Związku Radzieckiego dla narodu polskiego jest wyrazem tej samej zasady, która stanowi fundament utrwalającej się przyjaźni między Polską a Niemiecką Republiką Demokratyczną i innymi krajami demokracji ludowej. Zasady, o której mówił tow. Stalin: „o ile własność prywatna i kapitał nieustannie ludzi dzielą, wzniecają waśni narodowe i wzmągają ucisk narodowy, o tyle własność kolektywna i praca tak samo nieuchronnie ludzi zbliża, wykorzenia waśni narodowe i znosi ucisk narodowy".

Data Manifestu PKWN jest datą przełomową dla wszystkich dziedzin życia w Polsce.

***

Spojrzyjmy teraz na osiągnięcia w dziedzinie ubezpieczeń społecznych. Czy w okresie nowego ustroju, rozpoczętego ufundowaniem podstaw władzy ludowej w manifeście lipcowym, stworzone zostały podstawy lepszego, pełniejszego zabezpieczenia, czy ubezpieczenia społeczne stały się ubezpieczeniami odpowiadającymi ustrojowi socjalistycznemu? Czy wprowadzone zostały w nie istotnie nowe elementy, na których opierać się będzie przyszła budowa?

Robiąc w rocznicę lipcową przegląd dotychczasowych osiągnięć możemy stwierdzić, że ubezpieczenia społeczne w Polsce Ludowej realizują już zasadnicze założenia nowego ustroju. Przejawem tego w pierwszym rzędzie jest rozszerzenie zakresu świadczeń, objęcie usługami ubezpieczeniowymi sytuacji dawniej nieuwzględnionych, a więc stworzenie pełnej opieki zgodnie z zasadniczymi postulatami, sformułowanymi przez Lenina jeszcze w 1912 r. Trzeba tu wymienić i zasiłki rodzinne, stanowiące tak olbrzymi krok naprzód w opiece nad rodziną pracowniczą, i wprowadzenie zasiłków chorobowych od pierwszego dnia choroby (w tym samym czasie gdy w Europie zmarszalizowanej wysuwa się żądanie wyłączenia z ubezpieczenia chorób trwających do 3 dni, jako „mniejszych ryzyk") i przedłużenie zasiłków połogowych do 3 miesięcy i podwyżkę zasiłków chorobowych, połogowych i szpitalnych, i zasiłki w czasie leczenia sanatoryjnego, i pomoc leczniczą dla rencistów i ich rodzin, i zniesienie wszelkich czasowych i rzeczowych ograniczeń pomocy leczniczej dla pracownika i jego rodziny, i wprowadzenie świadczeń chorobowych i rodzinnych dla robotników rolnych, zrównujące ich z robotnikami przemysłu i cały jeszcze długi szereg większych i drobniejszych reform.

Ale w równym stopniu przejawem nowego charakteru ubezpieczeń społecznych jest zmiana ustosunkowania się do nich szerokich mas pracowniczych. Na wszystkich szczeblach organizacyjnych dochodzi do skutku coraz bliższe z każdym dniem współdziałanie klasy robotniczej poprzez organa związków zawodowych z kierownictwem i aparatem wykonawczym ubezpieczeń, zarówno w dziedzinie administracji jak i lecznictwa. Klasa robotnicza Polski Ludowej wie, że ubezpieczenia jej tylko służą i odnosi się do nich jako do własnego, najbliższego urządzenia społecznego, za które sama w pierwszej linii ponosi odpowiedzialność. Dlatego też nie są tolerowane objawy nadużywania lub choćby niewłaściwego, przynoszącego ogółowi szkodę, wykorzystywania świadczeń ubezpieczeniowych ,są one energicznie zwalczane i przez samą klasę robotniczą i jej związkowe przedstawicielstwo.

Jednak cechą, która w najpełniejszym stopniu charakteryzuje nowe założenia ubezpieczeń społecznych jest może fakt, że działalność ubezpieczeń, nie tracąc nic ze swych podstawowych założeń, harmonizuje się z prowadzoną przez cały naród walką o budowę podstaw socjalizmu, o ugruntowanie pokoju, a więc o wzmożenie produkcji pokojowej, o socjalistyczny stosunek do pracy, o wyplenienie objawów wyłamywania się z przyjętych przez cały naród obowiązków. W dążeniach tych ubezpieczenia społeczne stają się obecnie czynnikiem aktywnym. Wyraz tego znajdujemy choćby w postanowieniach karty górniczej, dotyczących świadczeń ubezpieczeniowych, niewątpliwie w dalszym rozwoju ustawodawstwa ubezpieczeniowego to podstawowe założenie znajdzie jeszcze pełniejszy wyraz.

Cała klasa robotnicza a z nią i całe społeczeństwo zdaje sobie w pełni sprawę, że dalszy rozwój ubezpieczeń, dalsza poprawa świadczeń, są nierozerwalnie złączone z walką o budowę socjalizmu. Nikt nie twierdzi, że pomoc lecznicza dla klasy robotniczej w Polsce jest już dziś zadowalająca ani że wysokość rent jest wystarczająca. W Polsce przedwojennej ubezpieczenie na wypadek choroby obejmowało około 16% ludności. Dziś stoi przed nami zadanie zapewnienia lepszej i pełniejszej pomocy leczniczej prawie połowie ludności, tak ogromny bowiem nastąpił wzrost liczby zatrudnionych. Oczywiście wobec spadku liczby lekarzy, wieloletniego zamknięcia szkół i zniszczeń wojennych pow-

stać musi chwilowe opóźnienie realizacji w stosunku do potrzeb. Ale czy jakikolwiek inny ustrój byłby w stanie zaplanować i realizować plan inwestycji leczniczych, tworzenia akademii lekarskich, szkolenia personelu sanitarnego, któryby w ciągu kilku lat dawał gwarancje postawienia opieki leczniczej na właściwym poziomie? Czy w jakimkolwiek innym ustroju istniałaby pewność, oparta nie na obietnicach a na faktach, że osiąganie wyższego dochodu narodowego i podniesienie poziomu życia świata pracy pociągnie za sobą analogiczną poprawę świadczeń ubezpieczeniowych?

Nie ma w ustroju Polski Ludowej miejsca na dawne przeciwstawianie celów polityki społecznej celom polityki gospodarczej, a przeciwstawianie interesów klasy robotniczej interesom państwa. Walka o ugruntowanie socjalizmu, o wykonanie planu sześcioletniego, walka o zwycięstwo obozu pokoju pod przewodem Związku Radzieckiego przeciw obozowi imperializmu atomowego i klikom jego służalców, jest jednocześnie walką o postęp społeczny, o rozwój wszystkich urządzeń, służących człowiekowi pracy, o lepszą i szczęśliwszą przyszłość.

Janina Lorkowa

Walka o nowe kadry

Klasa robotnicza jest wielką skarbnicą zdolnych i utalentowanych ludzi, z której dotąd nie umieliśmy dostatecznie czerpać. Pierwszy raz w historii narodu polskiego milionowe masy pracujące stały się gospodarzem swego państwa ludowego, twórczo kształtując jego losy i zmieniając od podstaw jego strukturę gospodarczą, kulturalną i społeczną. Dzięki temu Plan 3-letni wykonany został przed terminem, dzięki temu mogły być podjęte olbrzymie zadania Planu 6-letniego, dzięki temu powstają nowe ogromne zakłady przemysłowe, przekształca się struktura gospodarcza Polski, przezwycięża jej zacofanie.

Te wielkie i szybkie rewolucyjne przeobrażenia gospodarcze i społeczne wymagają również szybkiego wzrostu i wykształcenia kadr; wymagają setek tysięcy nowych przeszkolonych ludzi.

Partia, przodująca siła narodu polskiego, postawiła na IV Plenum Komitetu Centralnego PZPR jako naczelne zadanie wychowanie nowych kadr partyjnych i gospodarczych, odpowiadających nowym zadaniom.

Możemy być dumni, że mimo ogromnych trudności powojennych, mimo wytępienia wielu aktywnych towarzyszy przez okupanta hitlerowskiego i bandy podziemia, będące na usługach imperializmu anglo - amerykańskiego — partia wychowała kadry, które z honorem wypełniają wytyczne swej partii.

Miarę sprawności kadr ustalił tow. Stalin:

„tylko te kadry są dobre, które nie boją się trudności, które nie chowają się przed trudnościami, lecz przeciwnie — stawiają czoło trudnościom po to, żeby je przezwyciężyć i zlikwidować. Jedynie w walce z trudnościami wykuwają się prawdziwe kadry".

Jak wygląda — w świetle uchwał IV Plenum sprawa kadr i walki o nowe kadry w instytucjach ubezpieczeń społecznych, które służą klasie robotniczej, milionowym masom pracującym?

Właściwej polityki kadrowej, odpowiadającej potrzebom Polski Ludowej i zgodnej z wytycznymi Kongresu Zjednoczeniowego, III Plenum i szczególnie w tym zakresie doniosłego IV Plenum, instytucje ubezpieczeń społecznych nie prowadziły, lecz zamykały się w przedwrześniowej tradycji. Przyjmowano do pracy wszystkich bez jakichkolwiek ideowych sprawdzianów. Wśród dobrych, uczciwych pracowników, chcących szczerze budować nowe Państwo Ludowe przyszli i malkontenci, przyszli i wrogowie. I nic w tym dziwnego, skoro politykę personalną prowadziła klika WRN-owska, która robiła wszystko, aby nie doszły do głosu zdrowe elementy wśród ubezpieczeniowców. Wskutek tego jest jeszcze dużo biurokracji i zaskorupiałości, martwego trzymania się artykułów i paragrafów. Nie znaczy to, że przepisów prawa nie należy przestrzegać, lecz trzeba poza nimi widzieć żywego człowieka, którego życiowe potrzeby ma zaspokajać nasza instytucja.

Instytucje ubezpieczeniowe stopniowo zaczęły zmieniać swe oblicze, zaczęły powoli, chociaż jeszcze nie dostatecznie przeszkalać swe kadry i szkolić nowych pracowników.

W zakresie doszkalania kadr trzeba zanotować, że w ciągu 1948 i 1949 r. ZUS i ubezpieczalnie społeczne przeszkoliły zawodowo przeszło 3.000 swoich pracowników. Prócz tego ZUS przeszkolił na kursach świadczeń długoterminowych około 160 pracowników ubezpieczalni społecznych. Odbyli oni po kursie praktykę w oddziałach Zakładu. Znaczna ich część została awansowana.

Dnia 30 maja br. rozpoczął się kurs dla pracowników rachunkowych. W kursie bierze

udział 65 słuchaczy. Prócz tego ubezpieczalnie we własnym zakresie szkolą nowych pracowników na podstawie zarządzenia ZUS.

Pierwszą jaskółką w walce o nowe kadry był zorganizowany 3 miesięczny kurs ubezpieczeniowy dla działaczy partii i związków zawodowych w lecie 1949 r., który odświeżył nasze instytucje narybkiem robotniczym i dał kilku dobrych dyrektorów jak tow. Kamińskiego w Bydgoszczy, tow. Goligera w Olsztynie, Kierownika Biura Rent Zagranicznych w ZUS tow. Pomiana, tow. Dominika, inspektora w Wydziale Kadr ZUS, tow. Kurackiego na Obwodzie w Warszawie i innych towarzyszy, którzy poprzez usprawnienia pracy zbliżają ubezpieczenie do mas.

W ostatnich dniach maja otwarty został nowy 3 miesięczny kurs dla 44 słuchaczy. Część z nich to pracownicy instytucji ubezpieczeniowych, lecz większość stanowią robotnicy z fabryk z całego kraju. Po zakończeniu kursu pójdą oni służyć klasie robotniczej w ubezpieczeniach społecznych. Na koniec br. przygotowuje się następny tego rodzaju kurs.

Na tle tych braków, osiągnięć i realizowanych prac nad szkoleniem kadr nasuwa się konieczność utworzenia komórki, któraby nie tylko planowała i organizowała szkolenie, lecz co jest również bardzo ważne — kontrolowała poziom i przebieg szkolenia w terenie. Zorganizowanie komórki, która skupi wszystkie zadania, związane ze szkoleniem i bezpośrednio za nie odpowiedzialnej jest jednym z głównych zadań na tym odcinku.

Czy jednak w świetle postulatów IV Plenum otaczamy należytą opieką wysuwanych pracowników? Trzeba przyznać, że ta opieka nie zawsze jest dostateczna, że są wypadki, iż ludzie gdzieś „giną" po drodze zapomniani.

Dyrektorzy ubezpieczalni, dyrektorzy działów i kierownicy wydziałów tak, jak odpowiadają za pracę w swych komórkach, tak samo odpowiadają za pracowników — muszą znać swych pracowników, muszą otoczyć właściwą opieką wysuniętych, muszą dbać o szkolenie podległego personelu.

Jeszcze ciągle boimy się śmiało wysuwać na bardziej odpowiedzialne stanowiska młodych pracowników, mimo że i w tym kierunku pewne kroki zostały dokonane. Jeszcze wciąż za mało wysuwamy kobiet, które w naszych instytucjach stanowią większość pracowników. Wciąż jeszcze nie dość dostrzegamy dobrych, chętnych i zdolnych pracowników, którym jak powiedział tow. Bierut na IV Plenum: „trzeba podać rękę i otoczyć opieką, pomóc w przezwyciężeniu trudności i jeszcze śmielej wysuwać, szkolić, uczyć i kontrolować, aby uczył się każdy i pracował nad podniesieniem swej wiedzy teoretycznej i swych kwalifikacji fachowych. Tego wymaga od każdego z nas wielki burzliwy okres dziejowy, wielkie historyczne, niewypowiedzianie potężne w swym rozmachu zadanie historyczne, polityczne, patriotyczne".

Nie zawsze jeszcze mamy właściwy dobry stosunek do starych fachowców, z których znaczna część szczerze i całkiem zdecydowanie uczestniczy w budowie Polski Socjalistycznej, część jest bierna, a tylko nieliczni mogą być agenturą wroga.

Ci nasi starzy uczciwi fachowcy powinni pomóc i pomagają wychowaniu nowych kadr, spełniając zaszczytny obowiązek wobec Państwa Ludowego.

Na XVIII Zjeździe WKP(b) tow. Stalin powiedział: „cenić kadry, jako złoty fundusz partii i państwa, dbać o nie i szanować je... Trzeba znać kadry i we właściwym czasie i śmiało wysuwać nowe, młode kadry, nie pozwalając im zasiedzieć się na starym miejscu, nie pozwalając im zaśniedzieć".

Uchwały IV Plenum nakazują nam prawidłowo postawić szkolenie nowych, kwalifikowanych kadr, wysuwać śmiało nowych młodych pracowników, otoczyć ich należytą i systematyczną opieką, stworzyć nową ludową inteligencję i wykorzystać stare kadry fachowców.

Spełnimy wtedy to zaszczytne zadanie, które postawiła przed nami partia, które postawiła przed nami Polska Ludowa.

Trzeba nareszcie zrozumieć, że ze wszystkich istniejących na świecie cennych kapitałów, najcenniejszym i najbardziej decydującym kapitałem są ludzie — kadry...

(J. STALIN)

Stan zatrudnienia w świetle statystyki ubezpieczonych

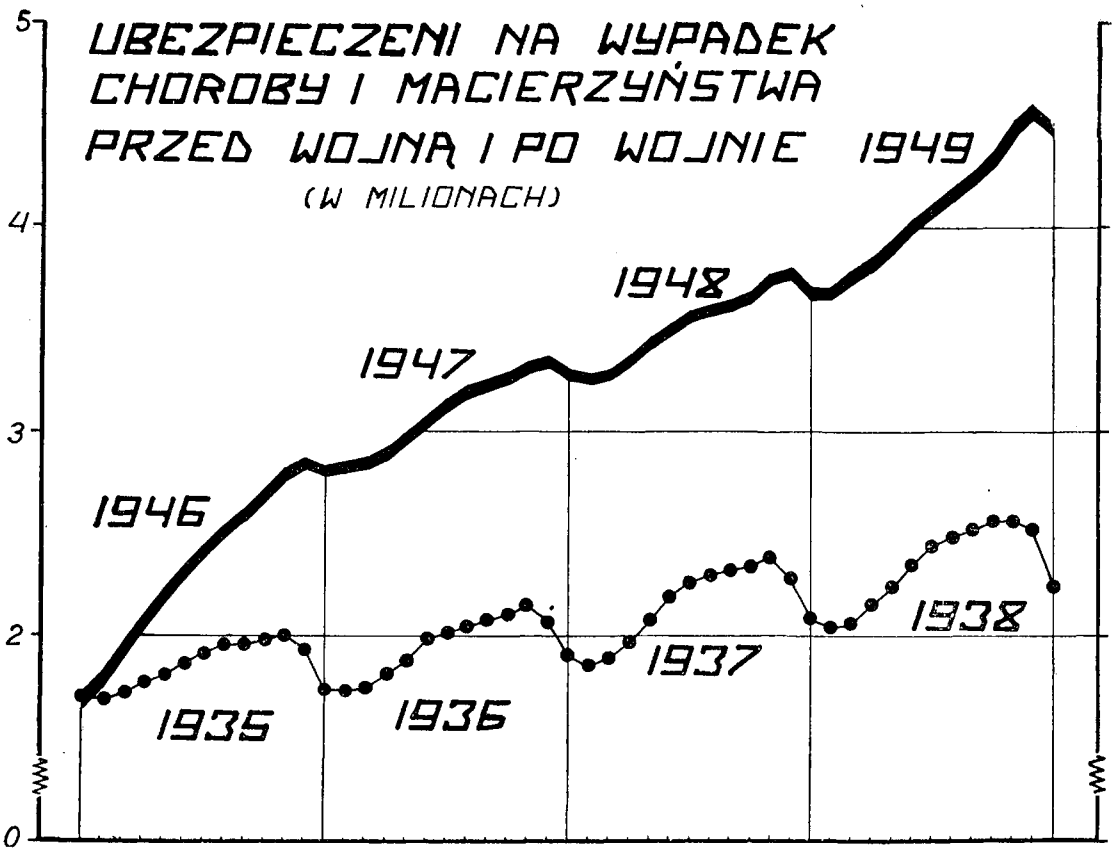
Zaledwie kilka lat dzieli nas od momentu objęcia władzy w Polsce przez rząd ludowy, rząd robotniczo - chłopski, od chwili wprowadzenia w życie manifestu lipcowego PKWN, a już na każdym kroku, w każdej dziedzinie życia narodowego widzimy pozytywne wyniki pracy, opartej na założeniach i ideologii ustroju socjalistycznego.

Celem tego artykułu nie jest wymienienie wszystkich osiągnięć Polski Ludowej, lecz wskazanie na najbardziej charakterystyczne zjawisko, wynikające z realizacji zamierzeń rządu ludowego, a mianowicie zjawisko ewolucji struktury gospodarczej kraju na tle niebywałego wzrostu zatrudnienia pracowników najemnych w latach powojennych i porównania go z kształtowaniem się zatrudnienia w latach przedwojennych. Materiałem, na którym oparto wnioski tego artykułu jest liczba ubezpieczonych na wypadek choroby i macierzyństwa w czteroletnim okresie przedwojennym (1935—1938) i czteroletnim okresie powojennym (1946 — 1949), przedstawiona na wykresie. Wprawdzie ubezpieczeniem chorobowym zwłaszcza w okresie przedwojennym nie byli objęci wszyscy zatrudnieni najemnie (przede wszystkim pracownicy rolni), nie mniej liczba ubezpieczonych na wypadek choroby reprezentuje przytłaczającą większość pracowników najemnych tak przed wojną jak i po wojnie.

Dzień, miesiąc rok	Ubezpieczeni		
	w tys.	wskaźnik	przyrost roczny w tys.
przed wojną			
1.I.1935	1 716,7	100,0	29,2
1.I.1936	1 745,9	101,7	164,4
1.I.1937	1 910,3	111,3	181,6
1.I.1938	2 091,9	121,9	158,9
31.I.1938	2 250,8	131,1	.
po wojnie			
1.I.1946	1 681,3	100,0	1 135,7
1.I.1947	2 817,0	161,6	464,7
1.I.1948	3 218,7	195,2	406,9
1.I.1949	3 688,6	219,4	797,8
31.XII.1949	4 486,4	266,8	,

Krzywa zatrudnienia przed wojną wzrastała stosunkowo nieznacznie nawet w latach, które były uważane za okres wydatnej poprawy koniunktury gospodarczej. W ciągu czterech lat— od 1.I,1935 r. do 31.XII.1938 r. — przyrost liczby ubezpieczonych wyniósł 534 tys. tj. 31,1% stanu z dnia 1.I.1935 r. W ciągu tak samo długiego okresu po wojnie tj. od 1.I.1946 r. do 31.XII.1949 roku liczba ubezpieczonych wzrosła o 2805 tys. osób tj. o 166,8% stanu z dnia 1.I.1946 r. Nawet jeśli od tej liczby odejmiemy pracowników rolnych objętych ubezpieczeniem na wypadek choroby w latach 1947 i 1948 to przyrost ubezpieczonych wyniesie 2438 tys. osób tj. 145% stanu początkowego, a przeszło 4,5 razy więcej aniżeli w okresie przedwojennym.

Rozpatrując lata przedwojenne widzimy nieznaczny przyrost ubezpieczonych w 1935 r., bo tylko o 1,7%, a w następnych latach po 10% rocznie. Jak na szumnie głoszony wzrost prosperity oraz w obliczu zbliżającego się konfliktu zbrojnego — to bezwzględnie za mało. W latach powojennych wybitny wzrost ubezpieczonych wykazuje rok 1946 (o 61,6%) jako rok bezpośrednio powojenny i wstępny do planu trzechletniego. W tym roku w sposób dynamiczny zaczyna się odradzać i dźwigać życie gospodarcze Polski. Również ostatni rok planu trzechletniego wykazuje znaczny przyrost ubezpieczonych, bo prawie o 800 tys. osób. Olbrzymi przyrost ubezpieczonych w ciągu tego czteroletniego okresu wskazuje na poważne zmiany w strukturze ludności, na niebywałe tempo uprzemysłowiania kraju, na niezwykły rozmach inwestycyjny i masowe wchłanianie przez produkcję przemysłową rezerw ludzkich, znajdujących się na wsi. Na zmianę struktury ludności wskazuje poza tym stosunek liczby ludności pracującej najemnie (poza rolnictwem) do liczby ogółu ludności przed wojną i po wojnie. Przyjmując, że na każdego ubezpieczonego przed wojną przypadło 1,3 a po wojnie przypada 1,25 członków rodzin otrzymamy, że ubezpieczeni wraz z rodzinami (bez pracowników najemnych w rolnictwie) stanowili przed wojną (w 1938 r.) 16,6% a po wojnie (w 1949 r.) 38,4% ogółu ludności. Oczywiście należy pamiętać, że liczba ubezpieczonych nie obejmuje wszystkich pracujących najemnie, wskutek czego zarówno liczby procentowe z 1938 r. jak również z 1949 r. są w rzeczywistości nieco wyższe. Już jednak to niezbyt ścisłe porównanie wskazuje na szybko postępującą przebudowę struktury gospodarczej Polski z kraju przeważnie rolniczego na przemysłowy, na masowy dopływ



ludności rolniczej do miast do zatrudnienia w gałęziach pracy nie związanych z rolnictwem. Na zjawisko to wskazuje również fakt, że z ludności nierolniczej może stanąć co roku do pracy przeciętnie około 180 tys. młodzieży w wieku od 15 do 17 lat, a przyrost netto ubezpieczonych w ciągu tych czterech lat wyniósł przeciętnie rocznie po 610 tys. osób. Wprawdzie w pierwszych latach po wojnie część przyrostu rekrutowała się z repatriantów, wprawdzie w ciągu całego okresu — dzięki równouprawnieniu kobiet — kobiety biorą coraz żywszy udział w pracy zawodowej ,to jednak te rezerwy w żadnym przypadku nie są tak wielkie, aby mogły pokryć całkowity przyrost ubezpieczonych w omawianym czteroleciu, prawdopodobnie zaś równają się z niewielką tylko nadwyżką ubytkowi ubezpieczonych spowodowanemu starością, śmiercią i inwalidztwem.

Dalsza różnica pomiędzy okresem przedwojennym i powojennym polega na innej strukturze zatrudnienia w obu tych okresach. W okresie przedwojennym widoczna jest wyraźna sezonowość zatrudnienia. Stale zatrudnionych charakteryzuje krzywa łącząca minima poszczególnych lat. Cała nadbudowa w ciągu okresu letniego i jesiennego to pracownicy sezonowi, którzy z nastaniem tzw. „sezonu martwego" byli zwalniani i pozostawali przez kilka miesięcy bez pracy. Maksimum zatrudnienia przypada na październik, minimum na styczeń. Wahania między maksimum i minimum następnego roku są b. duże i dochodzą do 15% w stosunku do stanu maksymalnego.

Wyróżnianie liczby ubezpieczonych w następnym roku do stanu maksymalnego z roku poprzedniego następuje dopiero po 7 miesiącach. Nic dziwnego, że okres ten cechuje wzrost bezrobocia i charakterystyczny dla okresu międzywojennego brak zatrudnienia dla nadmiaru sił roboczych.

W Polsce ludowej sezonowość zatrudnienia znika prawie zupełnie. Krzywa charakteryzująca stałość zatrudnienia pokrywa się prawie z krzywą zatrudnienia. Prawie cały przyrost roczny pozostaje stale w zatrudnieniu. W okresie tzw. „sezonu martwego" następuje tylko nieznaczny spadek zatrudnienia nie przekraczający 3% stanu maksymalnego. Zwolnieni w tym okresie z pracy to przeważnie małorolni chłopi, zatrudnieni dorywczo w kampanii cukrowej, przy pracach drogowych i melioracyjnych. Maksimum zatrudnienia przypada na listopad, minimum na styczeń. Wyrównanie liczby ubezpieczonych w następnym roku do stanu maksymalnego z roku poprzedniego następuje już po 3 miesiącach. Bezrobocia nie ma. Na rynku pracy brak podaży sił roboczych.

Następną zasadniczą cechą struktury zatrudnienia po wojnie jest uspołecznienie pracy najemnej. Brak odpowiedniego podziału ubezpieczonych z lat przedwojennych i z pierwszych

lat powojennych nie pozwala nam szczegółowo przedstawić tego zjawiska w świetle danych liczbowych ubezpieczeń społecznych. Nie mniej dane z 1949 r. i z pierwszych miesięcy 1950 r. pozwalają stwierdzić znaczny postęp socjalizacji gospodarki narodowej. Gdy bowiem na początku 1949 r. ubezpieczeni zatrudnieni w gospodarce prywatnej stanowili jeszcze 12,5% ogółu ubezpieczonych, to odsetek ten w kwietniu 1950 roku wynosił już tylko 6,6%.

Zdajemy sobie sprawę, że wskazując czytelnikom na te kilka faktów, nie wyczerpaliśmy wszystkich możliwości naświetlenia zagadnienia struktury zatrudnienia przed i po wojnie, że podaliśmy tu tylko ogólne zarysy nie wnikając głębiej w szczegóły, których wydobycie wymagałoby przeprowadzenia prac analityczno - badawczych w oparciu o posiadany materiał statystyczny.

F. K.

Zdobycze socjalne Republiki Czechosłowackiej

(wystawa czechosłowackiej problematyki społecznej)

W dniu 15 czerwca br. odbyło się w sali klubowej Stowarzyszenia „Ognisko" w Warszawie uroczyste otwarcie wystawy, obrazującej zdobycze socjalne bratniej, ludowej Republiki Czechosłowackiej. Na uroczystość przybyli: w-premier Aleksander Zawadzki, członkowie ambasady czechosłowackiej z p. chargé d'affaires Piehalem na czele, przedstawiciele dyplomatyczni państw demokracji ludowej, min. Rusinek, w-min. Szymanowski, w-min. Stanisław Zawadzki, w-min Kożusznik, przewodniczący CRZZ Kłosiewicz, przedstawiciele KC PZPR, przedstawiciele woj. i stoł. Rady Narodowej oraz liczni goście wśród których znajdowali się Prezes Tymczasowej Rady ZUS ob. min. Stańczyk i dyr. nacz. ZUS ob. Balcerski. Minister Pracy i Opieki Społecznej K. Rusinek dokonał uroczystego otwarcia wystawy, wygłaszając przemówienie, w którym przedstawił znaczenie osiągnięć socjalnych Polski i Czechosłowacji na ich drodze do socjalizmu. Wystawa opracowana przez czechosłowackie Ministerstwo Pracy i Opieki Społecznej dla polskiego społeczeństwa, daje obraz wielkich osiągnięć socjalnych Republiki Czechosłowackiej i stanowi jeden z dowodów pogłębiającej się współpracy socjalnej pomiędzy obu bratnimi narodami, tak ważnej we wspólnej walce o pokój i socjalizm. Na przemówienie min. Rusinka odpowiedział chargé d'affaires Republiki Czechosłowackiej, p. Piehal, który podkreślił, że wielki postęp, dokonywujący się w Polsce i w Czechosłowacji opiera się w obu krajach na tych samych podstawach politycznych i służy tym samym celom, a wzajemne poznanie się obu narodów i zapoznanie się z osiągnięciami socjalnymi ma szczególne znaczenie dla pogłębienia i wzmocnienia polsko-czechosłowackiej przyjaźni i współpracy.

Tablice i wykresy wystawy obrazują wielkie zdobycze klasy robotniczej ,której Czechosłowacja zawdzięcza swój rozwój i postęp. Statystyki stanu zatrudnienia, wytwórczości, wydajności pracy, zarobków wykazują nieustanny wzrost. Poważne miejsce zajmują wśród eksponatów wystawowych tablice, przedstawiające informujący rozwój czechosłowackiego ubezpieczenia społecznego, gruntownie zmienionego i rozbudowanego na podstawie ustawy z dnia 15 kwietnia 1948 r. Ustawa ta realizuje prawa socjalne, zagwarantowane przepisami nowej konstytucji czechosłowackiej, głoszącej prawo każdego obywatela do ochrony zdrowia, do opieki lekarskiej, do zaopatrzenia na starość, na wypadek niezdolności do pracy i do szczególnej opieki nad matkami w okresie ciąży i macierzyństwa (§ 29 konstytucji).

Wydatki na ubezpieczenia społeczne wzrosły w CSR z 2,79 mrda koron w 1937 r. do 27,17 mrda koron w 1949 r. Wydatki na ubezpieczenie na wypadek choroby, które w 1937 r. wynosiły 1,4 mrda koron wzrosły w 1949 r. do 11,6 mrda koron. Obecnie wartość świadczeń z tytułu ubezpieczenia chorobowego stanowi od 45 do 80 procent zarobków .Szereg tablic przedstawia wzrost rent emerytalnych, wdowich i sierocych. Wzrosły one blisko trzykrotnie w porównaniu z okresem przedwojennym. Liczba osób ,korzystających z rent ubezpieczeniowych wzrosła przeszło dwukrotnie, pomimo wysiedlenia 2,5 miliona Niemców. W 1937 r. było 442.000 rencistów, a w 1949 r. wypłacono renty 921.000 osobom.

Pomimo zmniejszenia się w porównaniu z okresem przedwojennym ludności CSR liczba ubezpieczonych wzrosła o z górą 20 procent.

Przy wypłacie dodatków na dzieci jest w CSR stosowana duża progresja. Poniżej przytaczamy odnośną tablicę:

Liczba dzieci	Wysokość dodatku rodzinnego	Liczba dzieci	Wysokość dodatku rodzinnego
1	190 kcs	6	1.890 kcs
2	430 „	7	2.380 „
3	720 „	8	2.920 „
4	1.060 „	9	3.480 „
5	1.450 „	10	4.000 „

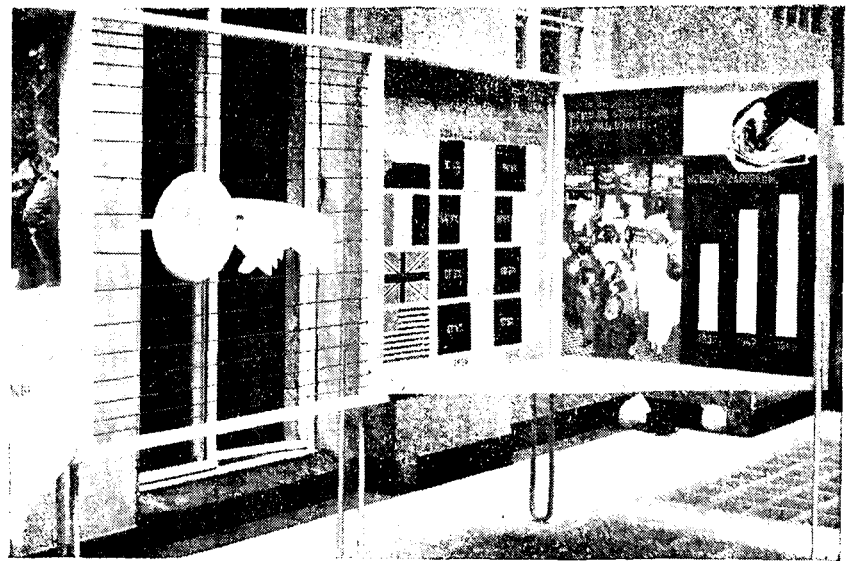
Uspołeczniona część funduszu płac zużywana na finansowanie stołówek i wczasów pracowniczych, na dodatki rodzinne, premie i nagrody za pomysły racjonalizatorskie stanowi przeciętnie ponad 31 procent zarobków. Udział płac i zarobków w dochodzie narodowym wzrósł z 50,6 procent w 1937 r. do 68,5 procent w 1948 r. Wielkość tych osiągnięć najlepiej ocenić przy porównaniu ze stanem rzeczy w krajach kapitalistycznych. Zapewnienie to przedstawia jedna z najciekawszych tablic wystawy, którą reprodukujemy:

	1938 r.	1948 r.
CSR	50,6%	68,5%
Francja	44,7%	38,6%
W. Brytania	61,3%	60,2%
USA	66,4%	61,9%

Tak więc podczas gdy w przodujących krajach kapitalistycznych udział płac i zarobków w ogólnym dochodzie narodowym ulega zmniejszeniu, to w CSR wzrósł on z 50 do blisko 70%.

Podniesienie stopy zarobków w zawodach szczególnie trudnych i niebezpiecznych zapobiega fluktuacji, która zmniejszyła się z 20,4% w 1945 r. do 10,9% w 1949 r.

Jednocześnie ilość opuszczonych godzin pracy obniżyła się z 20,4% w 1945 r. do 9% w 1949 r. i wykazuje dalszy silny spadek. Należy oczekiwać, że nowootwarta wystawa ,obrazująca w sposób przejrzysty i przekonywujący rozwój gospodarczy i społeczny bratniej Republiki Czechosłowackiej zainteresuje w szczególności pracowników instytucji ubezpieczeń społecznych.



W lipcu br. wystawa będzie udostępniona szerokim rzeszom ludności pracującej Łodzi, Katowic i Szczecina.

Organizacją wystawy w wymienionych miastach zajmą się lokalne instytucje ubezpieczeń społecznych.

W. W.

WYKŁADNIA I PRAKTYKA

Mgr E. Szeremeta

Rozwój świadczeń pieniężnych z ubezpieczenia chorobowego

1.

Manifest Polskiego Komitetu Wyzwolenia Narodowego zapowiedział m. in. odbudowę i rozbudowę „instytucyj ubezpieczeń społecznych na wypadek choroby"...

Ponieważ wkrótce obchodzić będziemy szóstą rocznicę Manifestu, nie od rzeczy będzie zdać sobie sprawę, choćby pobieżnie i na tym odcinku, w jakim stopniu została zapowiedź Manifestu zrealizowana. Jednym z takich odcinków są świadczenia gotówkowe z ubezpieczenia na wypadek choroby i macierzyństwa (zasiłki).

Celem zasiłków pieniężnych z ubezpieczenia na wypadek choroby i macierzyństwa, jak zresztą wszystkich świadczeń pieniężnych z ubezpieczenia społecznego, jest utrzymanie materialnego i kulturalnego poziomu bytowania ludzi pracy w okresie, w którym z przyczyn od nich niezależnych są oni pozbawieni swego normalnego, z pracy płynącego źródła dochodu, tj. płacy zarobkowej.

Kulturalny i materialny poziom życia każdego człowieka pracy kształtuje się oczywiście w bezpośredniej zależności od jego zarobków, im bardziej więc świadczenia pieniężne będą zbliżone do normalnych zarobków ubezpieczonego tym lepiej zrealizowany zostanie wspomniany poprzednio cel, któremu świadczenia pieniężne mają służyć.

Wiadomo jednak iż w Państwie socjalistycznym zarobki kształtują się według zasady „każdemu według jego pracy", która z istoty rzeczy nie może uwzględniać sytuacji rodzinnej pracownika. Z sytuacją tą musi się jednak liczyć ubezpieczenie społeczne. Im lepiej są zabezpieczeni materialnie członkowie rodziny ubezpieczonego, tym pełniej spełniony będzie cel świadczeń pieniężnych ubezpieczenia społecznego.

Ustalając świadczenia pieniężne w procencie zarobków ubezpieczenie społeczne realizuje niewiątpliwie, jakkolwiek tylko pośrednio, zasadę „każdemu według jego pracy".

W socjalistycznym Państwie ubezpieczenie społeczne nie może jednak nie realizować tej zasady również

w sposób bezpośredni, tj drogą przyznawania pewnych prerogatyw pracownikom, których wkład w gospodarkę narodową jest szczególnie ważki, albo którzy spełniają prace odbijające się wyjątkowo niekorzystnie na ich zdrowiu lub narażające nawet na szwank ich życie.

Jeżeli na tle powyższych uwag przypatrujemy się rozbudowie zasiłków pieniężnych z ubezpieczenia na wypadek choroby i macierzyństwa, to możemy stwierdzić, że na razie rozbudowa ta poszła w dwu kierunkach:

a) w kierunku jak największego zbliżenia zasiłków do poziomu zarobków z uwzględnieniem sytuacji rodzinnej ubezpieczonego,
b) w kierunku przyznania specjalnych prerogatyw niektórym kategoriom pracowników.

Natomiast nieprzerwana praca w tym samym zakładzie pracy oraz wyróżnienia uzyskiwane przez pracowników z tytułu przodownictwa w pracy nie znalazły jeszcze wyrazu w naszym ustawodawstwie.

2.

Dążność do jak największego zbliżenia zasiłków chorobowych i połogowych do poziomu zarobku i odpowiedniego uwzględnienia sytuacji rodzinnej widoczna jest w poniższych aktach prawnych i zarządzeniach ZUS.

Podwyżkę zasiłku połogowego z 50 na 100% wprowadził dekret z dnia 8.I.1946 (Dz. U. R. P. Nr 4, poz. 28), stwarzając dla kobiety niezarobkującej wskutek wstrzymania się od pracy w okresie ciąży i połogu, co najmniej takie same warunki materialne, jakie posiadała w czasie pracy.

Dekret z dnia 13.XII.1946 (Dz. U. R. P. z dnia 15.I. 1947, Nr 2, poz. 4) podwyższył dotychczasową procentową wysokość zasiłku chorobowego z 50 na 70% przeciętnego tygodniowego zarobku. W związku art. 104 ustawy o ubep. społ. zwiększyła się automatycznie tak, że wysokość zasiłków:

domowego z 25 na 35% zarobku,
szpitalnego z 10 na 14% zarobku

Ustawa zaś z dnia 1 marca 1949 r. (Dz. U. R. P. Nr 18 poz. 109) podwyższyła zasiłek domowy z 35 na 50% przeciętnego zarobku.

Cytowany dekret z dnia 13.XII.1946, przyznając zasiłek chorobowy już od pierwszego dnia stwierdzonej niezdolności do pracy, jeżeli ta niezdolność trwa co najmniej 3 dni i dodatki na dzieci (bez jakichkolwiek ograniczeń) w wysokości 5% zarobku na każde dziecko, poprawia również w poważnym stopniu materialną sytuację ubezpieczonego w razie choroby.

Ustawa z dnia 28.IV.1948 (Dz. U. R. P. Nr 27, poz. 183) przedłuża dotychczasowy 8-mio tygodniowy okres przewidziany dla wypłaty zasiłków połogowych o 4 tygodnie, wiążąc ściśle przepisy o ubezpieczeniu społecznym z przepisami ustawy o pracy młodocianych i kobiet z dnia 28.IV.1948 (Dz. U. R. P. Nr 27, poz. 182), na podstawie której kobieta w ciąży ma prawo przerwać pracę na okres 12-tu tygodni.

W roku 1948 ZUS okólnikiem Nr. 84 z dnia 7.VI 1948 zarządził wypłatę zasiłków w czasie leczenia sanatoryjnego i ambulatoryjno-zdrojowiskowego w ramach wczasów pracowniczych, jako zasiłków nadzwyczajnych, w celu umożliwienia pracownikom, zwłaszcza fizycznym, wyjazdu do sanatoriów i do zdrojowisk. Zapewnienie pracownikom mieszkania i utrzymania w zdrojowiskach i jednoczesna wypłata pracownikowi mającemu rodzinę zasiłku w wysokości 70% zarobków wraz z 5% dodatkiem na każde dziecko, a w wysokości 35% zarobku pracownikowi samotnemu stworzyła dla nich samych czy dla rodziny warunki bytu w okresie leczenia, jeżeli nie lepsze, to co najmniej takie same jak w czasie pracy. (Należy pamiętać bowiem, że pracownicy otrzymują zasiłki bez żadnych potrąceń).

Zasiłek pogrzebowy po pracowniku, który do dnia 31.XII.1948 równał się trzytygodniowemu jego zarobkowi na podstawie ustawy z 1.III.1949 r. został podwyższony do wysokości 7-miokrotnego ostatniego zarobku tygodniowego. Zasiłek zaś pogrzebowy w razie śmierci członka rodziny pracownika udzielany poprzednio w wysokości 1.5 tygodniowego ostatniego zarobku pracownika podwyższony został od dnia 1.II.1949 r. do 3-krotnego ostatniego zarobku tygodniowego.

Doniosłe znaczenie ma przepis art. 2 powołanej ustawy, upoważniający Ministra Pracy i Opieki Społecznej do przedłużenia w porozumieniu z Komisją Centralną Związków Zawodowych wypłaty zasiłku chorobowego, domowego lub szpitalnego poza okres 26 tygodni w tych przypadkach, gdy równocześnie przeprowadzane leczenie rokuje pracownikowi przywrócenie zdolności do pracy.

Wydane w tej sprawie zarządzenie Ministra Pracy i Opieki Społecznej z dnia 8.VIII.1949 r. Nr. Un. 2132/26-9 (Dz Urz. M. P. i O. S. z dnia 10.IX.1949 Nr. 10, poz. 112), które obowiązuje od dnia 1.I.1949 r. przewiduje przedłużenie 26-tygodniowego okresu zasiłkowego do 39 tygodni w tych przypadkach, gdy wyniki leczenia uzasadniają nadzieje, iż w okresie przedłużenia (tj. w ciągu 13 tygodni) pracownik odzyska zdolność do pracy. W przypadkach wszelkich postaci gruźlicy wystarczy jednak, jeżeli komisja lekarska stwierdzi u chorego pracownika możliwość odzyskania zdolności do pracy; określenie czasokresu, w którym to nastąpi, jest zbędne.

Ostatnio przyznane zostały okólnikiem ZUS Nr. 30 z dnia 16.II.1950 r zasiłki w okresie przymusowego odosobnienia pracownika z powodu zakaźnej choroby w jego domu.

3.

Grupę przepisów zmierzających do przyznania specjalnych przywilejów niektórym kategoriom pracowników, ze względu na znaczenie pewnych gałęzi produkcji w gospodarce narodowej lub specyficzne warunki pracy inicjuje uchwała Rady Ministrów z dnia 30.XI.1949 w sprawie szczególnych przywilejów dla górników w górnictwie węglowym (Monitor Polski Nr. A-100, poz. 1175). W myśl tej uchwały zwiększa się pracownikom przemysłu węglowego w okresie niezdolności do pracy spowodowanej wypadkiem przy pracy pod ziemią, począwszy od 6 dnia niezdolności do pracy:

zasiłek chorobowy z 70 na 100%,
zasiłek domowy z 50 na 70%.

Tym samym zasiłek szpitalny zostaje dla tej kategorii pracowników zwiększony z 14 na 20% zarobku

Na podstawie zarządzenia Ministra Pracy i Opieki Społecznej z dnia 15.XII.1949 (Dz. Urz. M. P. i O. S. z dnia 6.I.1950 Nr 1, poz. 2), wydanego na podstawie wymienionej uchwały Rady Ministrów i wyjaśnień Ministerstwa podanych w piśmie z dnia 15 XII.1949 Znak Un. 3275/7-9 podwyższone zasiłki przysługują od dnia 30.XI.1949 pracownikom przemysłu węglowego nie tylko stale zatrudnionym pod ziemią lecz także i tym pracownikom, którzy w związku z doraźnymi czynnościami służbowymi ulegli wypadkowi przy pracy pod ziemią.

Od dnia 1.IV.1950 na mocy uchwały Rady Ministrów z dnia 3 III.1950 w sprawie przywilejów dla górników w górnictwie rud, kruszców i kopalń glinki ogniotrwałej (Monitor Polski Nr. A-29, poz. 336) oraz stosownie do zarządzenia Ministra Pracy i Opieki Społecznej z dnia 28.III.1950 r. Un-16a-5/50), wydanego na podstawie tej uchwały, przywilejami nadanymi pracownikom przemysłu węglowego zostali również objęci górnicy w górnictwie rud, kruszców, kopalni glinki ogniotrwałej, zatrudnieni stale pod ziemią oraz inżynierowie i technicy górnictwa rud i kruszców, zatrudnieni w ruchu kopalni podziemnych i w administracji górniczych przedsiębiorstw jak również inżynierowie i technicy zatrudnieni w szkołach górniczych.

*

Tabelę obrazującą poziom świadczeń pieniężnych z ubezpieczenia na wypadek choroby i macierzyństwa podajemy na końcu numeru.

Mgr Jan Ciećwierz

Socjalistyczna dyscyplina pracy a organa lecznictwa pracowniczego

Przepisy o zachowaniu socjalistycznej dyscypliny pracy normują różne przypadki usprawiedliwiające nieobecność w pracy. Ponieważ niektóre z tych przypadków mają związek z chorobą pracownika, lub jego członków rodziny, przeto odpowiednie postępowanie organów lecznictwa pracowniczego ma duże znaczenie dla tej akcji.

Jeśli chodzi o odpowiednie postępowanie organów lecznictwa, to będzie nim takie postępowanie, które z jednej strony umożliwi wyeliminowanie od korzystania z urządzeń lecznictwa pracowników nastawionych na nadużywanie lecznictwa dla łamania dyscypliny pracy, a z drugiej strony stworzy jak najdogodniejsze warunki dla korzystania z tych urządzeń pracownikom chorym.

W związku z powyższym władze nadzorcze organów lecznictwa pracowniczego wydały odpowiednie zarządzenia.

Być może, że spowodują one w pierwszym etapie pewne niedogodności dla pracowników chorych przy ubieganiu się o dowody usprawiedliwiające nieobecność w pracy. Jednak wydanie tych zarządzeń było konieczne ze względu na wagę zagadnienia, a dopiero życie wskaże czy i jakie będą potrzebne zmiany.

I. PRZYPADKI WYMIENIONE W UCHWALE RADY MINISTRÓW Z DNIA 5 MAJA 1950 R.

Uchwała Rady Ministrów z dnia 5 maja 1950 r. w przedmiocie określenia przypadków usprawiedliwiających nieobecność w pracy oraz warunków i trybu usprawiedliwienia nieobecności (Monitor Polski Nr A51, poz. 584) postanawia w § 3, że za ważną przyczynę opuszczenia pracy przez pracownika poczytuje się między innymi:

1) chorobę lub nieszczęśliwy wypadek pracownika ,a w stosunku do pracownic także zwolnienie przez lekarza,
2) chorobę lub nieszczęśliwy wypadek małżonka, dziecka lub rodziców pracownika, jeśli wypadki te wymagają osobistej opieki pracownika.

Powyższe przypadki opuszczenia pracy wymagają udokumentowania dowodami pochodzącymi od organów społecznej służby zdrowia, przy czym zgodnie z § 5 pkt. 3 powyższej uchwały dowody te nie wymagają sprawdzenia przez kierownika zakładu pracy.

II. PRZYPADKI NIEWYMIENIONE

Powołana wyżej uchwała Rady Ministrów nie wymieniła wszystkich przypadków usprawiedliwiających nieobecność w pracy, a wymagających również udokumentowania dowodami pochodzącymi od organów społecznej służby zdrowia.

Przypadki te są następujące:

1. Kobieta zatrudniona ma prawo na podstawie zaświadczenia lekarskiego przerwać pracę bezpośrednio przed porodem i po porodzie na okres 12 tygodni, z których conajmniej 8 powinno przypadać po porodzie (Dz. U. R. P. Nr 27 z 48 r., poz. 182).

2. Kwarantanna zarządzona przez lekarza w przypadku choroby zakaźnej członka rodziny lub współlokatora osoby zatrudnionej jest przypadkiem usprawiedliwiającym nieobecność w pracy.

3. Usprawiedliwione korzystanie z porady lekarskiej w czasie godzin pracy. Często zdarza się w praktyce, że osoby zatrudnione są zmuszone do korzystania z porady lekarskiej w czasie godzin pracy. Może to mieć miejsce z powodu różnych życiowych okoliczności, np. przy uszkodzeniach narządów ruchu w czasie pracy, w których szybka interwencja lekarza zapobiega niezdolności do pracy lub, gdy zatrudniony przeprowadza kurację, będąc zdolnym do pracy i nie może skorzystać z porady danego lekarza w innych godzinach itp.

Zachowanie należytej dyscypliny pracy wymaga, by takich przypadków opuszczenia pracy nie było wogóle. Jednak do czasu należytego zorganizowania i usprawnienia opieki lekarskiej przy zakładach pracy i poza nimi, przypadki te będą miały miejsce. Zbyt rygorystyczne stosowanie w tych przypadkach wymogów dyscypliny pracy mogłoby spowodować ujemne skutki, powodujące często niezdolność do pracy, a więc mijałoby się z właściwymi celami socjalistycznej dyscypliny pracy, która stawia sobie za zadanie między innymi obniżenie zachorowalności. Ale tolerowanie zwolnień w czasie godzin pracy na odbycie wizyty lekarskiej nie może być jednocześnie obejściem przepisów o dyscyplinie pracy dla przypadków nieuzasadnionych. Uwzględniając powyższe, lekarze leczący otrzymali zarządzenie, by w omawianych przypadkach na żądanie osób zatrudnionych wydawali zaświadczenia, stwierdzające godzinę udzielenia porady i czy porada była uzasadniona. Zaświadczenia te należycie kontrolowane przez zakłady pracy i należycie docenione przez lekarzy leczących zapobiegną łamaniu dyscypliny pracy przez nieuczciwych pracowników, zmniejszając równocześnie frekwencję u lekarzy na korzyść potrzebujących rzeczywiście porady lekarskiej.

4. Okres czasu pomiędzy datą uzyskania przekazu do szpitala, a datą przyjęcia do szpitala stanowić może usprawiedliwienie nieobecności w pracy tylko wówczas, gdy w tym okresie zostanie stwierdzona niezdolność do pracy.

W dotychczasowej praktyce utarł się zwyczaj, że osoby otrzymujące przekaz do szpitala były uważane za niezdolne do pracy przez okres czasu od daty wydania przekazu do daty przyjęcia do szpitala. Na tle powyższej praktyki zdarzały się przypadki, że osoby ,które otrzymały przekaz do szpitala, nie musiały jednak być natychmiast umieszczone w szpitalu i mogły jeszcze na razie pracować (np. w wypadku niezłośliwych nowotworów itp.), wyzyskiwały celowo sytuację wytworzoną wskutek niedostatecznej jeszcze liczby miejsc w szpitalach dla przedłużenia okresu przedszpitalnego.

Taki stan rzeczy stwarzał dla tych osób z jednej strony okoliczności usprawiedliwiające nieobecność w pracy, a z drugiej dawał im możliwości otrzymywania zasiłków z ubezpieczenia na wypadek choroby i macierzyństwa.

W celu wyeliminowania omawianych wypadków jako naruszających dyscyplinę pracy, przyjęto zasadę, że tylko taki okres przedszpitalny usprawiedliwiający nieobecność w pracy i może stanowić podstawę do wypłaty zasiłków, w którym zostanie stwierdzona niezdolność do pracy.

III. TRYB POSTĘPOWANIA PRZY WYDAWANIU ZAŚWIADCZEŃ O NIEZDOLNOŚCI DO PRACY

Do czasu wejścia w życie przepisów o socjalistycznej dyscyplinie pracy nie było zarządzeń normujących jednolicie wydawanie zaświadczeń o niezdolności do pracy przez organa społecznej służby zdrowia. Z tych względów zaświadczenia te różnie ujmowały treść i okresy niemożności wykonywania pracy, oraz różna była ich forma i sposób ewidencjonowania. Dopiero zarządzenie z dnia 6 maja br. (okólnik ZUS Nr 85) unormowało jednolicie to zagadnienie. Ponadto zarządzenie to stworzyło pewne podstawy dla sprawozdawczości o czasowej niezdolności do pracy i kontroli wydawanych zaświadczeń. Z ważniejszych postanowień tego zarządzenia należy wymienić następujące:

1) wszyscy lekarze zakładów pomocy otwartej otrzymali polecenie prowadzenia kart historii choroby, na których powinni odnotowywać między innymi okresy i powody usprawiedliwiające nieobecność w pracy. W ten sposób stworzona została podstawa do odpowiedniej ewidencji wydawanych zaświadczeń.

2. przy udzielaniu niezdolności do pracy lekarz powinien mieć na uwadze dobro chorego i dyscyplinę pracy;

3. lekarz winien z całym objektywizmem i sumiennością ustalić czasową niezdolność do pracy;

4. walcząc z agrawacją czy symulacją, lekarz powinien jednak zwrócić baczną uwagę na skargi chorego, na jego zawód i wykonywane przez niego czynności ;w związku z tym to samo schorzenie, czy niedomaganie powinno być inaczej traktowane przez lekarza w zależności od wykonywanych czynności zawodowych;

5) lekarz może udzielić zwolnienia chorym chodzącym tylko do 3 dni, a w razie uzasadnionej konieczności może zwolnienie przedłużyć jeszcze do 3-ch dni (razem do 6 dni); lekarze leczący w zakładach pomocy otwartej (w ośrodkach i ambulatoriach) w razie stwierdzonej niezdolności do pracy mogą udzielać zwolnień jeszcze na 3 dni (łącznie do 9 dni) pod warunkiem uzyskania podpisu drugiego lekarza ośrodka lub ambulatorium na dokumencie zwolnienia;

6) obłożnie chorych, gorączkujących, w przypadku chorób ostrych itp. może lekarz leczący zwalniać łącznie do 9 dni, z tym, że w tym okresie chory będzie co najmniej 2 razy poddany badaniu lekarskiemu; podobny tryb, postępowania stosuje się w odniesieniu do wszystkich przypadków chorób w miejscowościach bardziej odległych od siedziby komisji lekarskiej, jeśli w miejscowościach tych ordynuje tylko 1 lekarz;

7) po okresach określonych w p-ktach 5 i 6 o dalszej niezdolności decyduje komisja lekarska na wniosek lekarza leczącego; chorzy chodzący obowiązani są osobiście stawić się przed komisją lekarską; w razie niezgłoszenia się na komisję lekarską chory nie otrzymuje dalszego zwolnienia od pracy wskutek niezdolności; chorym, którzy ze względu na stan chorobowy nie mogą stawić się przed komisją lekarską, komisja udziela zwolnień na podstawie przesłanych przez lekarza leczącego dokumentów leczenia i przedstawionego wniosku; komisja lekarska może przeprowadzić przez swego delegata kontrolne badanie w domu chorego;

8) w razie stwierdzenia choroby obłożnej u członka rodziny ,wymagającej roztoczenia nad nim stałej opieki domowej, lekarz na żądanie pracownika wydaje odpowiednie zaświadczenie; lekarz może wydawać zaświadczenie o potrzebie opieki nad chorym na okres nie przekraczający łącznie 6 dni ;potrzebę dalszej opieki może zaświadczyć tylko komisja lekarska; na podstawie tego zaświadczenia rada zakładowa względnie koło związkowe opiniuje usprawiedliwienie nieobecności w pracy.

Jak z powyższego wynika nie ustalono jeszcze trybu postępowania i okresów zwolnień dla komisji lekarskich. Sprawa ta musi być jak najprędzej unormowana.

IV. FORMA ZAŚWIADCZEŃ USPRAWIEDLIWIAJĄCYCH NIEOBECNOŚĆ W PRACY

Dla wszystkich urządzeń pomocy otwartej (ośrodków ,ambulatoriów i komisji lekarskich) oraz pomocy zamkniętej (szpitali, sanatoriów, domów położniczych itp.), został ustalony jednolity druk zaświadczeń. Oprócz danych personalnych osób nieobecnych w pracy (jak nazwisko i imię, wiek i grupa społeczna) zawiera ono dane o przynależności do grupy produkcji lub usług, powody i okresy niemożności wykonywania pracy, oraz wskazania lekarzy w sprawie koniecznego zachowania się chorego. Zaświadczenia te stanowią jednocześnie dowody dla wypłaty zasiłków z ubezpieczenia na wypadek choroby i macierzyństwa w przypadku posiadania uprawnień do tych zasiłków.

Forma tego zaświadczenia i zasady trybu postępowania przy ustalaniu czasowej niezdolności do pracy zostały oparte na doświadczeniach i osiągnięciach Związku Radzieckiego.

Zaznaczyć należy, że ujednolicenie formy zaświadczeń ,usprawiedliwiających nieobecność w pracy, dla wszystkich organów społecznej służby zdrowia nadaje temu dokumentowi należytą wagę, umożliwia zorganizowanie odpowiedniej sprawozdawczości i daje pewne odciążenie w pracy lekarzy, gdyż ten sam dokument stanowi jednocześnie dowód usprawiedliwiający nieobecność w pracy i podstawę do wypłaty zasiłków chorobowych.

V. SPRAWOZDAWCZOŚĆ O CZASOWEJ NIEZDOLNOŚCI DO PRACY

Sprawozdawczość ta została oparta na wzorach Związku Radzieckiego. Ujmuje ona dane statystyczne odnośnie liczby osób z czasową niezdolnością do pracy i liczby dni zwolnienia według nagminnie występujących chorób oraz innych powodów usprawiedliwiających nieobecność w pracy, jak uszkodzenie w wypadku w związku z pracą i bez związku z pracą, kwarantanna ,konieczność opieki nad chorymi członkami rodziny, zwolnienia przed porodem i w związku z porodem oraz wskutek przebywania w szpitalach i sanatoriach. Dane powyższe ujęte według grup produkcji i usług dają podstawę do wyciągania wniosków co do wpływu nieobecności w pracy na ogólną gospodarkę narodową, jak się ona kształtuje w poszczególnych gałęziach produkcji i usług oraz jakie są jej główne powody. Ponadto sprawozdawczość ta może być opracowywana w zależności od potrzeb wg płci i wieku osób, długości dni nieobecności w pracy i grup społecznych.

Na podstawie tej sprawozdawczości opracowywuje się odpowiednie wskaźniki. ,

Socjalistyczna dyscyplina pracy — orężem w walce o pokój

W Związku Radzieckim opracowywane są następujące wskaźniki:

1) wskaźnik ogólnej intensywności— liczba przypadków niezdolności na 100 ubezpieczonych.
2) wskaźnik ogólnej liczby dni niezdolności do pracy — liczba opuszczonych dni na 100 ubezpieczonych,
3) średnia trwałość jednego zachorowania — iloraz ogólnej liczby dni przez liczbę wypadków. Stosowanie wskaźników umożliwia w każdym poszczególnym wypadku porównanie poziomu nasilenia zachorowań z utratą zdolności do pracy.

V. WYKONANIE ZADAŃ

Program zadań postawionych do wykonania organom społecznej służby zdrowia w związku z socjalistyczną dyscypliną pracy jest bardzo poważny. Waga tych zagadnień wymaga od personelu organów społecznej służby zdrowia tak lekarskiego jak i pomocniczego, należytego ich wykonania oraz dużej obowiązkowości i dokładności w podejmowanych pracach.

Na terminowość i dokładność tych prac, oraz przydzielenie do nich odpowiednio dobranego personelu pomocniczego, musi być zwrócona szczególna uwaga.

Mgr W. Luchowski

Nowe uzgodnienia polsko - czechosłowackie w zakresie świadczeń społecznych

W czasie trzeciej z rzędu sesji polsko - czechosłowackiej Komisji Mieszanej dla spraw socjalnych, która odbyła się w Pradze w dniach 25 — 28 kwietnia rb., rozpatrzono i uzgodniono w atmosferze szczerej współpracy następujące kwestie na odcinku świadczeń społecznych:

DEPUTAT WĘGLOWY

Zarówno w Polsce, jak w Czechosłowacji zemerytowani górnicy oraz wdowy po górnikach otrzymują deputaty węglowe.

W Polsce mieszkają górnicy i wdowy po górnikach otrzymujący renty czechosłowackie i odwrotnie — w Czechosłowacji mieszkają osoby, uprawnione do polskich pensji górniczych.

Komisja Mieszana powzięła uchwałę, że osobom otrzymującym renty górnicze z jednego Kraju, a zamieszkałym w Kraju drugim, przysługuje również deputat węglowy lub ekwiwalent pieniężny z tego Kraju, którego instytucja zobowiązana jest do wypłacania renty. W przypadkach, gdy górnik pracował w Polsce i w Czechosłowacji i wobec tego renta wypłacana jest częściowo przez instytucję polską, a częściowo przez instytucję czechosłowacką, deputat węglowy przysługuje w całości z tego Państwa, gdzie rencista mieszka.

Przy określaniu ilości deputatu węglowego i wysokości ekwiwalentu pieniężnego stosuje się przepisy wewnętrzne Państwa zobowiązanego do udzielania deputatu. Ekwiwalenty pieniężne mają być wypłacane w terminach stosowanych w każdym Państwie, najpóźniej jednak do końca każdego roku kalendarzowego.

Osobom, którym renty górnicze przyznane zostały jeszcze przed 1 października 1948 r., a więc przed wejściem w życie polsko - czechosłowackich umów socjalnych z dnia 5.4.1948 r., ekwiwalent pieniężny za deputat węglowy zostanie wypłacony dopiero za okres od tej daty począwszy. Jednakże za rok 1948 ekwiwalent pieniężny zostanie wypłacony w wysokości, odpowiadającej połowie całorocznego deputatu.

Zgodnie z powyższą uchwałą Komisji Mieszanej około 2.000 górników i wdów po górnikach, zamieszkałych w Polsce i uprawnionych do rent czechosłowackich, otrzymywać będzie za deputat węglowy ekwiwalent pieniężny z Czechosłowacji. Przed wypłatą ekwiwalentu za rok 1948 i 1949 konieczne będzie ustalenie uprawnień do deputatu każdego rencisty.

ZAOPATRZENIE EMERYTALNE Z TYT. PRACY NA B. KOLEI KOSZYCKO - BOGUMIŃSKIEJ

W Polsce mieszka kilkadziesiąt osób (starców i wdów) uprawnionych do czechosłowackich zaopatrzeń emerytalnych z tyt. pracy na b. Kolei Koszycko - Bogumińskiej. Na poprzednich swych dwóch posiedzeniach Komisja Mieszana zdecydowała, że wypłata tych zaopatrzeń zostanie podjęta z mocą od 1 maja 1945 r. począwszy. Na trzeciej sesji Komisji wypłata zaopatrzeń została ostatecznie uregulowana i czechosłowackie Ministerstwo Finansów zobowiązało się do wydania stosownych zarządzeń w kierunku podjęcia wypłaty bieżących zaopatrzeń do rąk uprawnionych i przekazania zaległych zaopatrzeń za czas od 1 maja 1945 r. począwszy w trybie jak najbardziej przyspieszonym.

ZAOPATRZENIA Z HUT WITKOWICKICH

Do czasu wprowadzenia w Czechosłowacji powszechnego ubezpieczenia emerytalnego robotników — robotnicy Hut w Witkowicach i pozostałe po nich wdowy i sieroty miały zapewnione zaopatrzenie emerytalne z istniejącej przy tych Hutach Kasy Emerytalnej.

W Polsce mieszka kilkadziesiąt osób (starców i wdów), które uzyskały zaopatrzenie z wymienionej Kasy. Zaopatrzenia statutowe, określone jeszcze przed wojną, są b. niskie (25 koron miesięcznie dla pracownika i 12,50 koron dla wdowy). Właściwe natomiast świadczenia dla osób zam. w Czechosłowacji stanowią obecnie zasiłki, wypłacane ze specjalnego funduszu Hut Witkowickich.

Komisja Mieszana powzięła uchwałę, że zasiłki, wypłacane z funduszu specjalnego (tzw. regulatyw), udzielane będą, od dnia 1 stycznia 1948 r. począwszy, również uprawnionym do zaopatrzeń, zamieszkałym w Polsce, na tych samych warunkach, jak uprawnionym, zam. w Czechosłowacji.

Poza uregulowaniem wyżej omówionych kwestii Komisja Mieszana ustaliła tymczasowy tryb postępowania w sprawie udzielania rent obywatelom polskim i czechosłowackim w przypadkach, w których

nie mogą oni uzyskać rent na podstawie dotychczasowych umów o ubezpieczeniu społecznym, zawartych przez Polskę i Czechosłowację z Francją.

Chodzi tu o obywateli polskich, którzy pracowali i byli ubezpieczeni w Czechosłowacji i we Francji, z jednej strony, a z drugiej o obywateli czechosłowackich, którzy pracowali i byli ubezpieczeni w Polsce i we Francji, oraz o pozostałe po nich wdowy i sieroty. Obywatele polscy nie mogą uzyskać rent z łącznych okresów ubezpieczenia w Czechosłowacji i we Francji na podstawie umów czechosłowacko - francuskich, ponieważ umowy te obejmują swym działaniem jedynie obywateli z tych państw i okresy ubezpieczenia tylko w nich uzyskane. Odwrotnie — obywatele czechosłowaccy nie mogą uzyskać rent z łącznych okresów ubezpieczenia w Polsce i we Francji, gdyż umowy polsko - francuskie obejmują swym zasięgiem jedynie obywateli obu tych krajów.

Zgodnie z powziętą uchwałą Komisji Mieszanej — czechosłowackie instytucje ubezpieczeniowe będą zaliczać okresy ubezpieczenia we Francji przy ustaleniu prawa obywateli polskich do renty z tyt. ubezpieczenia w Czechosłowacji. Odwrotnie — polskie instytucje ubezpieczeniowe będą zaliczać okresy ubezpieczenia we Francji przy ustalaniu prawa obywateli czechosłowackich do renty z tyt. ubezpieczenia w Polsce.

Okresy ubezpieczenia we Francji wchodzą w rachubę tylko wówczas, jeżeli prawo do renty z czechosłowackiego lub polskiego ubezpieczenia nie istnieje bez zaliczenia okresu ubezpieczenia we Francji. W przypadkach więc, gdy prawo do renty istnieje bez uwzględnienia okresu ubezpieczenia we Francji, przysługuje pełna renta, odpowiadająca okresowi ubezpieczenia w Czechosłowacji lub w Polsce. Natomiast, gdy prawo do renty istnieje tylko przy zaliczeniu francuskiego okresu ubezpieczenia, udzielana będzie przez instytucję czechosłowacką lub polską tylko część renty, proporcjonalnie do własnych okresów ubezpieczenia tych instytucji w sposób określony w polsko-czechosłowackiej umowie o ubezpieczeniu społecznym (art. 14 tej umowy).

Uchwała Komisji przewiduje również, że okresy ubezpieczenia będą uwzględniane tak przez polskie, jak i czechosłowackie instytucje ubezpieczeniowe przy ustalaniu prawa do rent w myśl umowy polsko - czechosłowackiej o ubezpieczeniu społecznym dla osób, które były ubezpieczone kolejno w Polsce, w Czechosłowacji i we Francji w tych przypadkach, gdy bez zaliczenia francuskiego okresu ubezpieczenia łączne okresy ubezpieczenia w Polsce i w Czechosłowacji nie uzasadniają prawa do renty.

Ustalony przez Komisję Mieszaną tryb postępowania w tych sprawach będzie obowiązywał do czasu ewent. zawarcia trójstronnego porozumienia polsko - czechosłowacko - francuskiego w sprawie skoordynowania umów ubezpieczeniowych polsko - czechosłowackich, polsko - francuskich i czechosłowacko - francuskich.

K. Pawełczyk

Instrukcja kasowa

(zarządzenie ZUS z dnia 18.IV.1950)

1.

Od dnia 1 maja 1950 r. w instytucjach ubezpieczeń społecznych obowiązują przepisy nowej jednolitej instrukcji kasowej.

Nowa instrukcja uwzględnia strukturę organizacji finansowej w Państwie Ludowym. Znosi ona wykonywanie czynności likwidatorskich poza komórką kasową; odpowiedzialność za wykonanie przepisów ustawy o obrocie bezgotówkowym składa na aparat likwidatorski, rozgranicza i ustala zakres obowiązków, uprawnień i odpowiedzialności komórek dysponujących zasobami pieniężnymi oraz określa uprawnienia i obowiązki kierownika komórki księgowości w zakresie obrotów zasobami pieniężnymi.

Ścisłe, ujęte w ramy przepisów, sprecyzowanie dyspozycji zasobami pieniężnymi stało się koniecznością w planowej gospodarce socjalistycznej, w której wszyscy powinni być zainteresowani i wyraźnie odpowiedzialni za właściwe wykonanie planu.

Jakkolwiek meldunki, jakie wpłynęły z terenu w związku z naradami roboczymi wyraźnie stwierdzają, że praktyczne wprowadzenie zasad instrukcji w życie nie nastręczy instytucjom żadnych trudności, tym niemniej pewne naświetlenie niektórych spraw unormowanych w instrukcji będzie pożyteczne.

2.

W przepisach ogólnych podanych w rozdziale I w paragrafach od 1 do 4 włącznie ustalono między innymi pojęcia zasobów pieniężnych, pogotowia kasowego oraz unormowano sposób ich przechowywania. Zasadą obowiązującą jest posiadanie rachunków bankowych jedynie w tych bankach i spółdzielniach kredytowych, które są uprawnione przez Ministra Finansów do prowadzenia rachunków w obrocie bezgotówkowym.

Dla instytucji ubezpieczeń społecznych bankiem koncentrującym zasoby pieniężne jest Narodowy Bank Polski. Z reguły więc rachunki bankowe muszą być otwierane w terenowo właściwych oddziałach NBP i wówczas rachunek ten ma charakter rachunku zasadniczego. Dopiero jeśli w miejscowości będącej siedzibą instytucji nie ma oddziału NBP rachunek bankowy może być otworzony w oddziale Banku Polskiego lub za zgodą ZUS w innej instytucji kredytowej.

Poza rachunkiem zasadniczym, o ile zachodzi potrzeba, oddziały ZUS i ubezpieczalnie społeczne mogą posiadać rachunek pomocniczy w PKO, a ubezpieczalnie społeczne ponadto zastępcze rachunki bankowe w instytucji kredytowej, mieszczącej się w siedzibie ich placówek terenowych (oddziały administracyjne, ekspozytury). Dla kasy głównej instytucji i dla kas placówek terenowych, dla których prowadzi się konta bankowe, bank, prowadzący zasadnicze konto bankowe instytucji, ustala w porozumieniu z nią wysokość pogotowia kasowego.

Sprawa ustalania odpowiedniej wysokości pogotowia kasowego ma niezmiernie doniosłe znaczenie w ubezpieczalniach społecznych, ponieważ dokonują one wypłat świadczeń pieniężnych przeważnie już w godzinach rannych.

3.

W paragrafie 5 instrukcji określono co należy rozumieć przez „dysponowanie zasobami pieniężnymi" i ustalono zasadę dwuosobowego wydawania zleceń i to zarówno w odniesieniu do wykonania operacji finansowych w obrocie gotówkowym i bezgotówkowym, jak i w odniesieniu do transakcji wewnętrznych, memoriałowych. Przyjęcie takiej zasady

w stosunku do operacji finansowych wewnętrznych zlikwiduje przypadki stosowania samowoli przy przeprowadzaniu przeniesień wewnętrznych z konta na konto.

4.

Dysponowanie zasobami pieniężnymi odbywa się na podstawie wniosku. Wniosek na wypłatę jest nowym urządzeniem w instytucjach ubezpieczeń społecznych i dlatego należy poświęcić mu nieco uwagi.

Poszczególne komórki ustrojowe w instytucji, przesyłając do likwidacji rachunki, wypisywały wnioski każdy o innej treści; niektóre z komórek nie zadawały sobie trudu należytego potwierdzenia na rachunku, że został on sprawdzony pod względem rzeczowym i rachunkowym, z jakiego kredytu ma być wydatek pokryty itp.

Wprowadzenie wniosku na wypłatę, na podstawie którego odbywa się dyspozycja zasobami pieniężnymi, kładzie kres różnej praktyce i wprowadza jednolitą formę dyspozycji. Dwuosobowe podpisywanie wniosku (wystawca i aprobant) przyczyni się niewątpliwie do należytego opracowania i wniosku i załączonych do niego dokumentów, zwłaszcza że zarówno wystawca jak i aprobant odpowiadają za celowość i zgodność dyspozycji z kredytami planu finansowego działalności oraz planu inwestycyjnego.

Zainteresowane komórki ustrojowe przesyłają wnioski na wypłaty do księgowości instytucji, która po sprawdzeniu celowości projektowanej wypłaty, jej pokrycia budżetowego, prawidłowości dokonanej kwalifikacji oraz po stwierdzeniu, czy w stosunku do kontrahenta instytucja nie posiada pretensji wzajemnej, odsyła sprawdzony wniosek kasie do realizacji, względnie komórce, która wystawiła wniosek, jeżeli, zdaniem kierownika księgowości, nie nadaje się on do zrealizowania. Komórki świadczeniowe w Centrali i oddziałach ZUS oraz w ubezpieczalniach społecznych zwolnione są od wystawiania indywidualnych wniosków na wypłatę, jeżeli chodzi o ustawowe świadczenia pieniężne. Na wypłaty świadczeń pieniężnych dokonane przez kasę w ciągu dnia wystawia się jeden wniosek na wypłatę, dołączając do niego zbiorówkę zaopatrzoną w klauzulę, że oryginalne asygnaty i dokumenty, na których figurują potwierdzenia odbioru wypłaconych świadczeń, włączone zostały do kartoteki rencistów wzgl. do kartoteki ubezpieczonych.

Do rachunków kontrahentów (szpitali, aptek, dostawców) muszą być wystawiane noty memoriałowe, które w tych przypadkach zastępują wniosek przy pierwszym księgowaniu na rachunku wierzyciela. Notę memoriałową można zastąpić pieczątką, jednak pieczątka musi posiadać cechy noty. Jak już wspomniano i tu obowiązuje zawsze dwuosobowa dyspozycja (wystawca i aprobant).

5.

Osoby dysponujące kontami mogą to czynić tylko w granicach uprawnień, przyznanych im w drodze formalnych upoważnień. Jasne jest, że nie może dysponować kredytami pracownik nie posiadający do tych czynności żadnego tytułu. I na tym odcinku w każdej niemal instytucji stosowano różne pod względem formy i treści upoważnienia. Upoważnieniom tym nadano obecną jednolitą formę, przewidując w jego układzie:

a) charakter dysponenta (wystawca, aprobant);
b) zakres dyspozycji w stosunku do kredytów planu finansowego działalności, planu inwestycyjnego, memoriałowych i rozrachunkowych operacji finansowych;
c) oraz uprawnienie do podpisywania czeków wszelkiego rodzaju, zleceń i pism wystawionych na instytucje bankowe.

Upoważnienie wystawia się w 3-ch egzemplarzach. Jeśli pracownik zostaje upoważniony do wystawiania i aprobowania zleceń, trzeba wystawić dla takich przypadków dwa upoważnienia, jeżeli pracownik występować będzie przy dyspozycji kredytami z jednej części planu finansowego działalności lub planu inwestycyjnego jako wystawca, a przy dyspozycji z innych części planu jako aprobant. Jeśli natomiast idzie o dysponowanie kredytami tego samego tytułu i części planu, to upoważnienie wydane aprobantowi upoważnia go do występowania w charakterze wystawcy (ust. 2 § 6).

6.

Rachunki kontrahentów jak również wszelkie operacje zaliczkowe, dotyczące rachunków wynikowych, a przeprowadzane przez rachunki majątkowe, muszą być w całości księgowane na rachunkach majątkowych bez względu na to, czy dotyczą osób obcych, czy też rozliczeń z pracownikami własnymi.

Przykładowo księgowanie wyglądać będzie w sposób następujący:

Pracowikowi X wypłacono zaliczkę na koszty podróży zł 5.000. Po powrocie pracownik X likwiduje koszty podróży w łącznej wysokości zł 6.200.

I księgowanie: obciążenie konta pracownika X kwotą zł 5.000, a uznanie R-ku kasy.

II księgowanie: obciążenie konta „podróże służbowe i przesiedlenia" kwotą zł 6.200, a uznanie konta pracownika X.

III księgowanie: obciążenie konta pracownika X wypłacona kwotą zł 1.200, a uznanie R-ku kasy.

Przy tego rodzaju księgowaniu wszystkie przeprowadzone operacje będą zarejestrowane na koncie pracownika czy obcego kontrahenta obrotami brutto, tak jak one przebiegają i nie będzie żadnych trudności przy uzgadnianiu konta.

Rachunki dostawców, szpitali i aptek obcych, które wpływają w pierwszych dniach następnego miesiąca za m-c ubiegły, muszą być po ich rachunkowym sprawdzeniu, księgowane na osobnym subkoncie, czyli na tzw. koncie separato. **Z KONTA SEPARATO NIE WOLNO DOKONYWAĆ ŻADNYCH WYPŁAT.** Na takim koncie księgowane będą również kwoty obliczone szacunkowo w razie nienadesłania w porę oryginalnych rachunków przez kontrahentów.

Po sprawdzeniu rachunku przez zainteresowaną komórkę ustrojową następuje storno zaksięgowanej niesprawdzonej bądź przyjętej szacunkowo sumy rachunku przez odwrotne księgowanie pierwszego zapisu i wprowadzenie właściwej sumy na rachunek wierzyciela oraz na rachunek wyników.

Księgowanie w tym przypadku ilustruje poniższy przykład.

Szpital Powiatowy w S. nadesłał rachunek 5.VI. 1950 r. za m-c maj 1950 r. na zł 15.000. Po sprawdzeniu rachunkowym przez księgowość, a więc przed sprawdzeniem pod względem rzeczowym przez komórkę lecznictwa zaksięgowano pod datą 31 maja 1950 r.:

a) obciążono odpowiednie konto wynikowe w części 25 szpitale sumą zł 15.000;
b) uznano konto separato Szpitala Powiatowego w S. w ramach działu 5115 sumą zł 15.000.

Po otrzymaniu sprawdzonego rachunku wspomnianego szpitala w dniu 10 czerwca 1950 r. na skorygowaną sumę zł 14.200 — należy przeprowadzić księgowania:

I. księgowanie:
a) obciążyć konto separato w ramach wierzycieli Szpitala Powiatowego w S. sumą zł 15.000;
b) a uznać właściwe konto Szpitala Powiatowego w S. w ramach działu 5115 sumą zł 15.000.

II księgowanie:
a) obciążyć różnicą sprawdzonego rachunku za maj 1950 r. właściwe konto Szpitala w ramach działu 5115, oczywiście zawiadamiając Szpital o skreśleniu z r-ku zł 800;

b) a uznać konto wynikowe w części 25 „Szpitale" (symbol 25406) sumą skreśloną zł 800.

Uregulowanie należności szpitala następuje po uprzednim stwierdzeniu w Poborze Składek, czy Szpital nie zalega z uregulowaniem składek ubezpieczeniowych.

W przypadku stwierdzenia zaległości składkowych na koncie szpitala, należy sporządzić notę memoriałową dla dokonania przeniesienia w obciążenie właściwego konta szpitala w ramach rachunku „wierzyciele", a w uznanie konta szpitala w ramach rachunku „płatnicy" w Poborze Składek.

Podany przykład księgowania jest pełny i nie nastręczy żadnych trudności przy uzgadnianiu konta, gdyż żadna z przeprowadzonych operacji nie została na koncie pominięta. Kwoty przyjęte szacunkowo wzgl. z rachunków niesprawdzonych, a księgowane na kontach separato muszą być w końcu każdego roku z tych kont wystornowane. Konta separato w końcu roku ulegają likwidacji.

W konkretnie podanym przykładzie rozrachunku ze Szpitalem, komórka lecznictwa wystawia tylko raz wniosek na wypłatę, bądź sporządza notę memoriałową lub zaopatruje rachunek pieczątką mającą cechy noty memoriałowej — na sprawdzoną sumę zł 14.200. Na rozrachunek ze Szpitalem wniosek wystawia już nie komórka dysponująca kredytami na leczenie w szpitalach obcych, lecz księgowość, a wniosek ten aprobuje osoba stojąca poza księgowością. (kierownik wydziału finansowego, wzgl. dyrektor instytucji).

7.

W związku z przepisami rozdziału II, normującymi obowiązki i zakres czynności pracowników komórki kasowej, należy przewidywać pewne trudności w zakładach leczniczych, zatrudniających małą ilość pracowników administracyjnych.

Przy podziale czynności w aparacie kasowym trzeba będzie wziąć pod uwagę przede wszystkim, że czynności kasjera i likwidatora nie może pełnić jedna i ta sama osoba. Ponieważ w mniejszych zakładach leczniczych niewielka jest ilość operacji kasowych z uwagi na szeroko stosowane operacje w obrocie bezgotówkowym, można więc dodatkowo powierzyć czynności kasjera pracownikowi, spełniającemu czynności niezwiązane z kontrolą operacji finansowych, a więc nie księgowemu i nie pracownikowi księgowości.

Natomiast jeśli idzie o czynności likwidatora, może nim być także i księgowy. Również we wspomnianym typie zakładów leczniczych na dysponentów zasobami pieniężnymi można wytypować:

a) na wystawców — administratora lub intendenta;
b) na aprobantów — zawsze dyrektora lub jego zastępcę, a jeśli intendent występuje jako wystawca wniosku, aprobantem może być administrator (ust. 6 § 12 instrukcji).

Na tle wprowadzonych do instrukcji przepisów o obowiązkach i uprawnieniach księgowych niewątpliwie wyłoni się pytanie, kto w instytucji, w której kierownik komórki księgowości wzgl. według starego schematu - rachunkowości (pojęcie szersze) podlega służbowo kierownikowi Wydziału czy Sekcji, odpowiada za ścisłe wykonanie kontroli nad dyspozycjami zasobami pieniężnymi.

Z intencji przepisów wyraźnie wynika, że odpowiedzialność ta spoczywa na kierowniku księgowości względnie upoważnionym przez niego pracowniku (główny księgowy lub księgowy).

Nie zwalnia to oczywiście kierownika wydziału czy sekcji od odpowiedzialności pośredniej, gdyż na równi z kierownikiem komórki księgowości musi on czuwać nad gospodarką i majątkiem instytucji oraz nad właściwym wykonaniem założeń planu finansowego działalności i planu inwestycyjnego.

*

Omówione powyżej kwestie nie wyczerpują wszystkich zagadnień, które nasuną się niewątpliwe przy praktycznym stosowaniu przepisów instrukcji.

Toteż poruszone przez zainteresowanych rzeczowe kwestie Przegląd Ubezpieczeń Społecznych omówi chętnie na swoich łamach.

H. Mogilski

Gospodarka materiałowa

(zarządzenie PKPG z dnia 12.IV.1950)

I.

Zarządzenie przewodniczącego PKPG z dnia 12 kwietnia 1950 r. w sprawie mobilizacji rezerw drogą przyspieszenia obiegu środków obrotowych w gospodarce uspołecznionej mówi w części pierwszej o dotychczasowych poważnych niedociągnięciach w obrocie materiałowym, będących w konsekwencji przyczyną hamującą obieg środków obrotowych.

Niedociągnięcia te wynikły głównie z następujących przyczyn:

1) z braku właściwego planowania w zaopatrzeniu i obrocie towarowym;
2) z nieterminowości dostaw surowcowych i materiałowych;
3) z niedostatecznie jeszcze organizacyjnie i technicznie usprawnionej pracy organizmów gospodarczych;
4) z opóźnienia w fakturowaniu dostaw i wynikającej stąd zwłoki w realizowaniu należności i płaceniu zobowiązań.

Realizacja planu 6-letniego wymaga usunięcia tych uchybień z całą bezwzględnością i postawienia przed wszystkimi gospodarczymi organizacjami sprawy przyspieszenia obiegu środków obrotowych w gospodarce uspołecznionej, jako zagadnienia bardzo pilnego i ważnego. Przyspieszenie obiegu pozwoli bowiem na osiągnięcie wielomiliardowych sum na potrzeby gospodarcze, kulturalno - socjalne i obronę Państwa. W tym celu w drugiej części powołanego na wstępie zarządzenia podane są wytyczne i nakazy, które należy koniecznie wykonać.

Ruch materiałowy w instytucjach ubezpieczeń społecznych, a zwłaszcza w ubezpieczalniach społecznych i zakładach leczniczych nie może być oderwany od tych ogólnych dążeń państwowych, z tego też względu należy temu zagadnieniu w naszych instytucjach poświęcić więcej uwagi. Wchodzimy bowiem w planowy system ogólno - państwowej gospodarki. Z tego też powodu ogólne zarządzenia o obrocie materiałowym obowiązują również instytucje ubezpieczeń społecznych przy zachowaniu pełnej dyscypliny

wykonania. Oczywista rzecz, że zagadnienie obrotu materiałowego interesuje instytucje ubezpieczeń społecznych od strony konsumenta surowców, przetworów wzgl. wyrobów. Powiązanie jednak konsumenta z dostawcą musi być ścisłe, drogą zawierania umów o dostawy doraźne względnie długofalowe. Obie jednak strony powinny mieć jak najbardziej ekonomiczne założenia przy zawieraniu i wykonaniu umów.

Na organizację gospodarki materiałowej składa się: ORGANIZACJA ZAKUPÓW, MAGAZYNÓW I RACHUNKOWOŚCI. W artykule niniejszym zostanie omówione zagadnienie organizacji zakupów. Organizacji magazynów i rachunkowości zaś zostaną poświęcone artykuły w następnych numerach PUS.

II.

Zakup materiałów winien być oparty o plan potrzeb. Potrzeby muszą być ustalone na podstawie ściśle i technicznie uzasadnionych norm zużycia surowców i materiałów oraz norm zapasów, dostosowanych do warunków dostaw i możliwości magazynowania. Bezplanowe zakupy pociągają za sobą niepowetowane straty. Ilość zakupionych materiałów nie może być ani za niska, ani za wysoka. Jeżeli ilość nabytych materiałów przekracza normalne zużycie, zamraża to niepotrzebnie kapitały obrotowe i przyczynia się do zwiększenia kosztów magazynowania. Z drugiej strony, niedostateczny zakup materiałów powoduje komplikacje w wykonawstwie usług, co odbija się szkodliwie nie tylko na instytucji, ale przede wszystkim na człowieku pracy, którego instytucja winna obsłużyć.

Dla uniknięcia tych mankamentów, wynikających zarówno z nadmiernych jak i niedostatecznych zakupów, opracować należy plany zakupów, opierając je na istotnych potrzebach i normach zużycia oraz czasokresach dostaw.

Dużym ułatwieniem przy układaniu planu jest ustalenie dla każdego materiału, używanego w instytucji, tak zwanych zapasów maksymalnych, minimalnych oraz najbardziej racjonalnych pod względem ekonomiki partii zakupu.

Przez zapas maksymalny rozumiemy górną granicę stanu zapasu materiałowego, znajdującego się w magazynie, którego w żadnym wypadku przekroczyć nie wolno.

Pod pojęciem zapasu minimalnego rozumiemy taki stan, który ustalono na podstawie doświadczenia, jako rezerwę potrzebną do normalnej działalności. Zbliżanie się zapasu jakiegoś materiału do stanu minimalnego jest sygnałem, że należy uczynić zamówienie na jego dostawę wzgl. zaraz go zakupić, aby uzupełnić zapas stosownie do potrzeb normalnego zużycia.

Dla instytucji ubezpieczeń społecznych głównym dostawcą materiałów jest Centrala Zaopatrywania Instytucyj Ubezpieczeń Społecznych w Warszawie. Dopiero w razie nieposiadania danego materiału przez CZIUS instytucje mogą zaopatrywać się w materiały u innych dostawców, przede wszystkim państwowych, społecznych itp.

Większy obrót materiałowy wymaga, by materiały były zakupywane według z góry ustalonych partii. Przy ustalaniu tych partii należy mieć na względzie czynniki wpływające na zwiększenie lub ograniczenie zakupu. Tymi czynnikami są względy rynkowe, kalkulacyjne i finansowe.

Może się zdarzyć, że towaru na rynku jest dużo i nabycie go nie nastręcza żadnych trudności, lecz względy finansowe nie pozwalają na zakup tego materiału, chociaż po temu jest wspaniała sposobność. Zakupywanie towaru partiami ma przede wszystkim na względzie aspekty ekonomiczne. Zakupując materiały w określonych partiach, uzyskujemy niższe koszty transportu, nie mówiąc już o możliwościach uzyskania przy tego rodzaju transakcjach niższych cen lub rabatów. Takie partie zakupu nazywamy partiami ekonomicznymi. Łączenie poszczególnych partii zakupów w grupy, których zakup może być dokonany w jednym czasie daje znaczne oszczędności.

Grupy zakupowe powstają z sumy najekonomiczniej ustalonych partii, przeliczonych na czasokresy, na które te partie winny starczyć. Dostawa materiałów winna być przeprowadzona we właściwym czasie, to znaczy w tym momencie, kiedy materiały są potrzebne. O ile dostawa materiałów nastąpi zawcześnie, powoduje to zamrożenie kapitałów obrotowych oraz zwiększone koszty magazynowania. Dostawa spóźniona naraża instytucję na straty i uniemożliwia spełnienie tych usług, do których jest ona powołana.

Zaopatrywanie w materiały winno odbywać się we właściwym czasie w odpowiedniej ilości, jakości, oraz po właściwej cenie. Właściwą ceną niezawsze bywa cena najniższa. Niekiedy bowiem towar uważany za tani okaże się bardzo drogi. Przez cenę właściwą rozumieć należy taką cenę, przy której otrzymamy najwyższą wartość ekonomiczną zakupionego towaru. Dla przykładu: kupując jakiś specjalny droższy lek, którego działanie przyśpiesza powrót chorego do zdrowia, osiągamy oszczędności bezpośrednie przez skrócenie okresu leczenia i pośrednie (ogólne) przywracając choremu zdolność do pracy. Inny przykład: kupujemy węgiel po cenie niższej, kaloryczność tego węgla jest mała. Należy dobrze rozważyć, czy kupując węgiel w mniejszej ilości lecz po wyższej cenie uzyskuje się oszczędności czy też nie. W każdym razie zakup węgla o podwójnej kaloryczności będzie napewno ekonomiczny. Niezawsze materiały drogie są ekonomiczne; opłacając koszty luksusu osiągamy małą użyteczność w stosunku do materiałów tanich lecz praktycznych.

Wybór ceny jakości i użyteczności towaru jest rzeczą nie tak łatwą, jakby się pozornie zdawało. Opanowanie tego zagadnienia wymaga dużej praktyki, szczególnej obserwacji i doświadczenia. Przy zakupie większych partii materiałów kierujemy się zasadą zawierania umów, ogłaszania przetargów, zbierania ofert. Z pośród wielu ofert wybiera się oferty, które zapewniają dostawę najbardziej ekonomiczną.

Finansowanie dostaw winno być dokonane natychmiast po otrzymaniu towaru lub stosownie do zawartych umów. Zaniechanie tego obowiązku traktuje się jako postępowanie szkodliwe, powodujące zatrzymywanie środków obrotowych i straty w dochodzie społecznym.

Podejmujmy i konsekwentnie realizujmy zobowiązania oszczędnościowe

PRACE PRZYGOTOWAWCZE W DZIEDZINIE PRZEBUDOWY LECZNICTWA

W marcowym numerze Przeglądu Ubezpieczeń Społecznych zamieszczony został wywiad z Dr. J. T. Wolańskim, pełnomocnikiem Ministra Zdrowia dla spraw organizacji Zakładu Lecznictwa Pracowniczego, w którym omówiono cele i zadania tej instytucji.

Podstawę dla zorganizowanej pracy zalążkowej komórki Z.L.P. stworzyło zarządzenie Naczelnego Dyrektora z dnia 18 lutego br. na zasadzie którego przestał istnieć w ZUS Dział Nadzoru i Lecznictwa, a Wydziały Zakładów Leczniczych, Organizacji Lecznictwa i Referat Inwalidów Wojennych oddane zostały do dyspozycji Pełnomocnika Ministra Zdrowia dla spraw Z.L.P. wraz z 10 osobową ekipą kadrowych pracowników.

Tak zestawiona komórka Z.L.P. prócz normalnych bieżących zadań, wykonywanych w wymienionych dwu Wydziałach i Referacie Inwalidów Wojennych miała postawione jako zasadnicze zadania:

1. przygotowanie na terenie całego Państwa podstaw dla wprowadzenia w życie postanowień, mającego się ukazać dekretu o Z.L.P.,

2. poprawę istniejącego stanu w zakresie lecznictwa pracowniczego,

oraz trzecie, które wypłynęło w międzyczasie, jako zagadnienie chwili bieżącej,

3. walkę z nieuzasadnioną absencją chorobową na tle ustawy o socjalistycznej dyscyplinie pracy.

Na wstępie prac organizacyjnych powołano pełnomocników wojewódzkich dla spraw Z.L.P. i na dwudniowych naradach w Warszawie na terenie Zakładu i Ministerstwa Zdrowia, przy współudziale dyrektorów i lekarzy naczelnych Ubezpieczalni Społecznych oraz naczelników wojewódzkich wydziałów zdrowia omówiono w zarysach plan prac w terenie.

Pełnomocnicy wojewódzcy otrzymali następnie pisemną instrukcję ramową, określającą ich formalny stosunek oraz zlecającą im zadania, polegające w ogólności na przygotowaniu terenu dla powstania w poszczególnych województwach i obwodach oddziałów Z.L.P.

Prace pełnomocników wojewódzkich są daleko posunięte i przybrały w ostatnim czasie na nasileniu. W chwili obecnej są w toku prace przygotowawcze, związane z powołaniem delegatów obwodowych.

Na szczeblu centralnym Z.L.P. wprowadzono tymczasowy schemat ustrojowy i podzielono zadania, powierzając je poszczególnym zespołom i grupom.

W toku są w szczególności poważniejsze prace w zakresie reorganizacji sprawozdawczości i statystyki zachorowań oraz niezdolności do pracy, ustalenia podziału majątku pomiędzy ZUS, a przyszłym Z.L.P., przygotowania planu finansowego oraz planu usług na 1951 r., ustalenia zasad przejęcia lecznictwa ubezpieczeniowego przez przyszły Z.L.P., opracowania statutu Z.L.P. — przebiegając równolegle do bieżących zadań.

Ukazanie się dekretu o Z.L.P. spodziewane jest w najbliższym czasie. Da to podstawę dla samodzielnego występowania i działania Z.L.P.

Realizując postulat poprawy lecznictwa pracowniczego, uzyskano wydanie okólnika Ministra Zdrowia, zalecającego postawienie wszystkich samorządowych ośrodków zdrowia do dyspozycji przede wszystkim ubezpieczonych. Spowodowano również P.K.P.G. do wydania zarządzeń, dotyczących współpracy lekarzy fabrycznych z lecznictwem ubezpieczeniowym.

Na wniosek Pełnomocnika Ministra Zdrowia C.R.Z.Z. zaleciła swym organom zajęcie się sprawą uruchomienia na zakładach pracy kredytów przewidzianych na budowę ambulatoriów przyfabrycznych. Rozpisano również ankietę, mającą dać obraz, jakimi elementami i urządzeniami leczniczymi rozporządzają zakłady pracy. Dalsze prace w tym zakresie są uzależnione od zebrania materiałów na zasadzie tej ankiety oraz tych, które zarządziło Ministerstwo Zdrowia w wydanych ostatnio okólnikach.

W zakresie dostosowania prac Z.L.P. do palących zagadnień ogólno-państwowych wydano zarządzenia, normujące w jednolity sposób na terenie całego Państwa tryb postępowania w sprawie zwolnień z pracy (okólnik Nr 85) oraz mobilizujące teren do zorganizowanej walki z nieuzasadnioną absencją chorobową (okólnik Nr 105). Ostatnio zażądano sprawozdań z terenu w sprawie dotychczasowej akcji zwalczania nieuzasadnionej absencji chorobowej, a dane tą drogą zebrane, posłużą za materiał do krytycznej oceny dotychczasowych osiągnięć w tym zakresie. W toku są prace badawcze nad naukowym i praktycznym ujęciem całokształtu zagadnień, związanych z orzecznictwem o niezdolności do pracy.

Przedstawiona w skrócie rejestracja najistotniejszych zagadnień, jakie na przestrzeni ostatnich 3-ch miesięcy były przedmiotem prac zalążkowej komórki Z.L.P., nie wyczerpuje oczywiście wszystkich zagadnień, jakie w tym czasie bądź w całości opracowano, bądź w zakresie których prowadzone są dalsze prace przygotowawcze.

Oceniając ogólnie rozwój prac organizacyjnych, należy stwierdzić, że w wyniku dotychczasowych osiągnięć uzyskano taki stopień rozwoju, który w dostateczny sposób przygotowuje podstawy dla wprowadzenia w życie dekretu o Zakładzie Lecznictwa Pracowniczego.

T. G.

PRZED 20 LATY...

W nr 7 „Przeglądu Ubezpieczeń Społecznych' z lipca 1930 r. w artykule poświęconym zagadnieniom chorób zawodowych czytamy:

Nawet znajomość istoty chorób zawodowych nie jest u nas jeszcze powszechna... Nie wiemy też dotąd zupełnie w jakim stopniu poszczególne zawody narażone są na choroby zawodowe. Może w przyszłości posiądziemy statystykę zgłoszonych wypadków chorób zawodowych, na razie nie mamy jej, choć już od 1920 r. obowiązuje zgłaszanie pięciu zatruć zawodowych, w tym zatrucia tak powszechnego jak ołowica.

Autor przytacza zastraszające wyniki badań lekarskich przeprowadzonych wśród niektórych drukarzy warszawskich. Stwierdzono, że co czwarty drukarz był pod działaniem zatrucia krwi ołowiem. Badaniem zostali objęci tylko robotnicy zatrudnieni w większych zakładach drukarskich, zatem autor wyraża przypuszczenie, że dla całej tej grupy zawodowej należy przyjąć z dużym prawdopodobieństwem jeszcze wyższy odsetek pozostających pod działaniem ołowiu. Jednak nie uczyniono nic, aby ludzi tych objąć zorganizowaną akcją profilaktyczną.

W.

OKÓLNIKI I ZARZĄDZENIA

(Od 27. III. do 31. V. 1950)

Ważniejsze zagadnienia, które ZUS unormował w okresie sprawozdawczym można podzielić z grubsza na 5 grup. Omówimy je kolejno:

1. OBOWIĄZEK I ZAKRES UBEZPIECZENIA

a) Okólniki Nr 60 z dnia 27 marca 1950 r. i Nr 110 z dnia 30 maja 1950 r. zajmują się sprawą **obowiązku i zakresu ubezpieczenia osób wykonujących pracę chałupniczą i członków spółdzielni pracy,** którzy po ukończeniu szkolenia na kursach odbywają roczną praktykę w warsztatach spółdzielni. Okólnik pierwszy, zmierzając do usunięcia rozbieżności w stosowaniu art. 3 ustawy o ubezpieczeniu społecznym, ustala grupy osób, które nie podpadają, przy zastosowaniu przyjętych w tym artykule kryteriów, pod pojęcie „chałupnik".

Dla udowodnienia, że w stosunku do ustalonych grup osób zachodzą istotnie warunki wytyczające ubezpieczenie w charakterze chałupników, musi być zastosowany przewidziany w okólniku tryb postępowania.

Członkowie spółdzielni pracy, którzy po ukończeniu szkolenia na kursach praktykują w warsztatach spółdzielni, podlegają według okólnika w czasie praktyki ubezpieczeniu chorobowemu i wypadkowemu z wyłączeniem ubezpieczenia emerytalnego, po upływie zaś okresu praktyki w pełnym zakresie.

Okólnik Nr 110 normuje tryb unieważnienia zgłoszeń do ubezpieczenia osób, które nie są chałupnikami w rozumieniu okólnika Nr 60.

b) Okólnik Nr 65 z dnia 11 kwietnia 1950 r. wyjaśnia na tle § 3 rozporządzenia z dnia 27 listopada 1946 r. (Dz. U. R. P. Nr 2/47, poz. 3), iż **zatrudnieni dorywczo robotnicy rolni i leśni,** wśród nich także sezonowi, **podlegają obowiązkowi ubezpieczenia** w pełnym zakresie, o ile praca najemna stanowi dla nich stałe źródło utrzymania, tj. jeżeli pracowali przez około połowę dni w półroczu, względnie, jeżeli idzie o sezonowych pracowników, przez około połowę dni roboczych w miesiącu.

c) **Ubezpieczenie rodzinne pracowników rolnych** ze szczególnym uwzględnieniem pracowników PGR normują na tle rozporządzenia z dnia 18 kwietnia 1950 r. (Dz. U. R. P. Nr 19, poz. 159) okólniki Nr 73 z dnia 18 kwietnia 1950 r., Nr 87 z dnia 9 maja 1950 r. i Nr 109 z dnia 27 maja 1950 r. Dwa pierwsze z tych okólników podają wytyczne w sprawie świadczeń z ubezpieczenia rodzinnego za pracowników PGR, trzeci zaś wyjaśnia, które grupy pracowników rolnych i od jakiego terminu podlegają ubezpieczeniu rodzinnemu. Zagadnienie ubezpieczenia rodzinnego pracowników rolnych omówiono w Nr 5/50 PUS na str. 7.

2. ŚWIADCZENIA

a) W zakresie świadczeń z ubezpieczenia chorobowego okólnik Nr 80 z dna 25.IV.1950 r. normuje bliżej sprawę **podwyższenia zasiłku chorobowego i domowego dla pracowników górnictwa** rud, kruszców i kopalń glinki ogniotrwałej. Zagadnienie to porusza artykuł zamieszczony w bież. Nr PUS na str. 6 i następnych.

b) W zakresie ubezpieczenia emerytalnego okólnik Nr 67 z dnia 15. IV.1950 r. normuje kwestię **zachowania uprawnień emerytalnych przez pracowników, którzy ukończyli 60 lat życia.** Okólnik ustala zasadę, że ci ubezpieczeni, którzy w chwili ukończenia 60 roku życia mają zachowane uprawnienia emerytalne, zachowują je nadal, jeżeli nie utracili swej przynależności do klasy pracującej.

c) Okólnik Nr 71 z dnia 17.IV.1950 roku normuje pośrednio, w drodze podania do wiadomości odpowiednich wyjaśnień Ministerstwa Pracy i Opieki Społecznej zagadnienie, **któremu z rodziców** i w jakich przypadkach **przysługuje prawo do zasiłków rodzinnych na dzieci** (patrz PUS, nr 4/50, str. 10/11). Okólnik Nr 88, z dnia 9.V.1950 r. normuje sprawę **zasiłku rodzinnego na żonę nieślubną.** W myśl okólnika faktyczne pożycie małżeńskie uzasadnia wyjątkowo prawo do zasiłku rodzinnego na nieślubną żonę (a także do świadczeń w razie połogu), jeżeli żona nieślubna pozostaje na wyłącznym i całkowitym utrzymaniu pracownika i wychowuje dzieci, na które przysługuje zasiłek rodzinny, a ulegalizowanie małżeństwa nie mogło na razie nastąpić z pewnych uzasadnionych powodów. Okólnik Nr 105 z dnia 25.V.1950 r. rozstrzyga pozytywnie na korzyść pracownika kwestię uprawnienia do zasiłku rodzinnego za czas niewykorzystanego urlopu, za który pracownik po upływie okresu wypowiedzenia otrzymuje odszkodowanie, jeżeli oczywiście nie uzyskał on prawa do zasiłku za tenże okres ze względu na nowe zatrudnienie.

3. SKŁADKI

Okólnik Nr 91 z dnia 12 maja 1950 r., ustala zasadę, że **składka ubezpieczeniowa nie należy się** od wypłat, stanowiących: a) odprawy przy zwolnieniach z pracy z powodu powołania do służby wojskowej, b) nagrody dla jubilatów, c) odszkodowania za niewykorzystany urlop.

4. ORGANIZACJA

a) W związku z **dyscypliną pracy** pozostają: okólnik Nr 85 z dnia 6 maja 1950 r., normujący tryb postępowania w sprawie zwolnień z pracy; okólnik Nr 95 z dnia 15 maja 1950 r., dotyczący wykonania ustawy o zabezpieczeniu socjalistycznej dyscypliny pracy oraz uchwały Rady Ministrów z dnia 5 maja 1950 r. i pisma okólnego Prezesa Rady Ministrów, wydanych w tej samej sprawie; okólnik Nr 105 z dnia 25 maja 1950 r. w sprawie walki z nieuzasadnioną absencją chorobową.

Zagadnieniom normowanym przez okólnik Nr 85 poświęcony jest artykuł na str. 10 bieżącego numeru PUS. Okólnik Nr 95 podaje szczegółowe wytyczne, jakimi należy się kierować przy stosowaniu przepisów prawnych, zabezpieczających socjalistyczną dyscyplinę pracy. Okólnik Nr 105 wskazuje na konieczność wczesnego podjęcia środków zaradczych w związku z dążeniem elemenów aspołecznych do usprawiedliwiania opuszczenia pracy przez symulację nieistniejącej choroby lub wyolbrzymianie istotnych dolegliwości.

b) **Organizacji lecznictwa** dotyczą okólniki Nr 72 z dnia 18 kwietnia 1950 r. i Nr 82 z dnia 29 kwietnia 1950 r. Pierwszy z tych okólników podaje do wiadomości i odpowiedniego wykonania okólnik Ministerstwa Zdrowia Nr 30 z dnia 11 kwietnia 1950 r., który w związku z uchwałą Rady Ministrów z dnia 22 grudnia 1949 r. w sprawie powierzenia opieki nad zdrowiem mas pracujących Zakładowi Lecznictwa Pracowniczego poprzez odpowiednie zorganizowanie **udzielania ubezpieczonym pomocy ambulatoryjnej w państwowych i samorządowych zakładach leczniczych.** Lekarze tych zakładów uzyskują uprawnienia lekarzy ubezpieczalni społecznych, które ponoszą odpowiednią część kosztów pomocy leczniczej. Okólnik Nr 82 normuje tryb postępowania ubezpieczalni społecznych w związku z podjętą przez Centralną Radę Związków Zawodowych akcją **budowy ambulatoriów przyfabrycznych.** Ambulatoria te mają powstać przy fabrykach, zatrudniających ponad 1.000 pracow-

ników. Obowiązkiem ubezpieczalni społecznych jest uruchomienie na czas odpowiednich kredytów, potrzebnych na urządzenie powstających ambulatoriów.

c) Reorganizacji instytucji terenowych dotyczy okólnik Nr 94, z dnia 13 maja 1950 r., powołujący do życia **wojewódzkich pełnomocników** Naczelnego Dyrektora ZUS i określający ich zadania oraz uprawnienia. Okólnik ustala zarazem zasady, na których opierać się będzie organizacja terenowa ZUS w okresie przejściowym.

d) Okólnik Nr 76 przekazuje ubezpieczalniom społecznym **udzielanie zaliczek na świadczenia rentowe** (zob. PUS, Nr 4/50, str. 6 i 7 i Nr 5/50, str. 19). Okólnik Nr 83 wprowadza w życie **nową instrukcję kasową**, której poświęcony jest osobny artykuł w bież. numerze PUS, na str. 13. Okólnik Nr 96 reguluje sposób **rozliczenia kosztów pomocy leczniczej**, udzielanej przez ubezpieczalnie społeczne emerytom i rencistom na rachunek poszczególnych instytucyj państwowych i samorządowych.

5. INNE SPRAWY

Spośród okólników, normujących inne zagadnienia, które nie mieszczą się w grupach poprzednio omówionych, wymienić należy 3 okólniki o charakterze finansowo-gospodarczym i jeden okólnik, regulujący uprawnienia pracowników instytucji ubezpieczeń społecznych, którzy zostali pozbawieni wolności osobistej.

Sprawy finansowo-gospodarcze normują okólniki: Nr 75 z dnia 21 kwietnia 1950 r., Nr 86 z dnia 8 maja 1950 r. i Nr 89 z dnia 10 maja 1950 r. Pierwszy z nich, poddając krytycznemu omówieniu niedociągnięcia i osiągnięcia w wykonaniu przez instytucje ubezpieczeń społecznych **zadań oszczędnościowych** w 1949 r., daje szczegółowe dyrektywy w sprawie tych zadań na 1950 r.; drugi okólnik normuje szczegółowo bardzo ważny z punktu widzenia planowej gospodarki problem upłynnienia remanentów. Okólnik Nr 89 rozciąga, opierając się na zarządzeniu Ministerstwa Pracy i Opieki Społecznej, na **Fundusz Socjalny** w instytucjach ubezpieczeń społecznych moc obowiązującą uchwały Komitetu Ekonomicznego Rady Ministrów z dnia 20 marca 1950 r., ustalającej wysokość funduszu socjalnego i jego podział na poszczególne urządzenia.

Uprawnienia pracownika w przypadkach aresztowania normuje okólnik Nr 109 z dnia 27 maja 1950 r. Okólnik ten reguluje prawo do poborów aresztowanego pracownika w sposób, uwzględniający zarówno interes publiczny, jak i interes pracownika i jego rodziny.

J. S.

PRZEGLĄD USTAWODAWSTWA

(Od 22. III. do 31. V. 1950)

1. **Ubezpieczenie rodzinne.**

a) Zgodnie z rozporządzeniem Ministra Pracy i Opieki Społecznej z dnia 16.I.1948 r. o przejściowym powierzeniu pracodawcom wypłaty zasiłków rodzinnych, pracodawcom z tytułu tych wypłat przysługiwał zwrot wydatków, związanych z wypłatą (§ 7 rozp.). Rozporządzenie z dnia 17.III.1950 r. uchyla to postanowienie i zarządza zaprzestanie zwrotu wydatków w stosunku do wypłat, dokonanych przez pracodawców po dniu 31.XII.1949 r.

(Dz. U. R. P. Nr 12, poz. 119).

b) Na zasadzie rozporządzenia Ministra Pracy i Opieki Społecznej z dnia 18.IV.1950 r. ubezpieczenie rodzinne ma zastosowanie od dnia 1.IV.1950 r. do wszystkich pracowników rolnych. Wyjątek stanowią osoby, zatrudnione w prywatnych gospodarstwach rolnych. Por. art. nin. w Nr 5/50, PUS, str. 7.

(Dz. U. R. P. Nr 19, poz. 159).

c) Ustawą z dnia 19.IV.1950 r. wprowadzone zostały zmiany do dekretu o ubezpieczeniu rodzinnym z dnia 28.X.1947 r. W myśl nowego brzmienia art. 3 (skreślenie ust. 2) zasiłek w razie zatrudnienia obojga rodziców może być wypłacany ojcu, bądź matce.

Ustawa skreśla również ust. 2 w art. 4 dekretu, przewidujący, że prawo do zasiłku rodzinnego przysługuje, jeżeli pracownik był zatrudniony w ciągu miesiąca co najmniej 2 tygodnie. Ustawa weszła w życie z dniem ogłoszenia, tj. od 5.V.1950 r.

(Dz. U. R. P. Nr 20, poz. 170).

2. **Wysokość składki na ubezpieczenie społeczne; podstawa wymiaru składki i świadczeń dla pracowników rolnych.**

a) Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 1.IV.1950 r. ustala, poczynając od 1.I. br., nowe stawki składek na ubezpieczenia społeczne. Przewidziana jest składka łączna, przypadająca za pracowników, objętych pełnym zakresem ubezpieczenia, w wysokości 9,5%, 12% i 16% — w zależności od rodzaju zakładu pracy (sektora) oraz składka na poszczególne rodzaje ubezpieczeń, przypadająca za pracowników, podlegających nie wszystkim rodzajom ubezpieczeń. Zamieszczona w rozporządzeniu tabela ustala wysokość procentową tych ostatnich składek. Stawki składek na ubezpieczenie rodzine i na ubezpieczenie na wypadek braku pracy są wyodrębnione. Wysokość ich jest ustalona w zależności od sektora, do którego należy dany zakład pracy.

(Dz. U. R. P. Nr 14, poz. 132).

b) Zarządzenie Ministra Pracy i Opieki Społecznej w sprawie ustalenia podstawy ubezpieczenia pracowników rolnych określa zasady obliczania wynagrodzenia, mającego stanowić podstawę wymiaru składek i świadczeń dla tej kategorii pracowników. Zarządzenie ustala nadto wartość naturaliów, która winna być doliczana do wynagrodzenia gotówkowego.

Monitor Polski Nr A-53, poz. 606).

3. **Uznanie uprawnień, nabytych w zagranicznych instytucjach ubezpieczenia społecznego.**

W wykonaniu przepisu dekretu z dnia 28.X.1947 r., zapowiadającego uregulowanie zasad zaliczania okresów ubezpieczenia obywateli polskich, którzy byli ubezpieczeni w zagranicznych instytucjach ubezpieczeń społecznych, ukazało się w tym przedmiocie rozporządzenie Ministra Pracy i Opieki Społecznej z dnia 3.IV. 1950 r. Rozporządzenie to omówiono w Nr 5/50, PUS, str. 8.

(Dz. U. R. P. Nr 17, poz. 148).

4. **Wypłata przez zakłady pracy zasiłków pieniężnych z ubezpieczenia chorobowego.**

Uchwała Prezydium Komitetu Ekonomicznego Rady Ministrów z dnia 22.III.1950 r. zleca niektórym zakładom pracy obliczanie i wypłatę zasiłków pieniężnych, przysługujących z tytułu ubezpieczenia na wypadek choroby i macierzyństwa. Omówienie tego zagadnienia — patrz PUS, 4/50, str. 7 i nast.

(Monitor Polski Nr A-42, poz. 485).

5. **Podwyższenie zasiłków chorobowych i wypłacanie rent pracownikom górnictwa rud i kruszców oraz kopalń glinki ogniotrwałej.**

Ukazało się zarządzenie Ministra Pracy i Opieki Społecznej z dnia 28.III.1950 r. w wykonaniu uchwały

Rady Ministrów z dnia 3.III.1950 r., obejmującej przywilejami górniczymi pracowników górnictwa rud i kruszców oraz kopalń glinki ogniotrwałej.

(Dz. Urz. Min. Pracy i Op. Społ. Nr 6, poz. 39).

6. **Lecznictwo ubezpieczeniowe.**

Ukazał się okólnik Ministra Zdrowia Nr 30 z dnia 11.IV.1950 r. w sprawie zadań państwowych i samorządowych zakładów leczniczych w zakresie udzielania pomocy ambulatoryjnej ubezpieczonym. Ustala on zasady i wytyczne, jakimi mają się kierować ośrodki zdrowia, celem zaspokojenia potrzeb osób, uprawnionych do korzystania ze świadczeń z ubezpieczeń społecznych na odcinku lecznictwa.

(Dz. Urz. Min. Zdrowia Nr 8, poz. 65).

7. **Przepisywanie leków dla chorych ubezpieczonych, przebywających w szpitalach.**

Okólnik Ministerstwa Zdrowia Nr 39/50 normuje tryb postępowania w przypadkach konieczności zapisania choremu ubezpieczonemu, przebywającemu w szpitalu, leku, którym szpital nie dysponuje.

(Dz. Urz. Min. Zdrowia Nr 10, poz. 83).

8. **Pokrywanie wydatków, związanych z wypłatą zasiłków rodzinnych emerytom samorządowym —**

zleca pismo okólne Min. Adm. Pub. zainteresowanym związkom samorządowym do czasu wydania odpowiedniej instrukcji przez Min. Pracy i Opieki Społecznej.

(Dz. Urz. Min. Adm. Publ. Nr. 22, poz. 133).

WSPÓŁZAWODNICTWO

Współzawodnictwo zadaniowe

Można stwierdzić z całą pewnością, że ruch współzawodnictwa stał się już ruchem powszechnym w instytucjach ubezpieczeń społecznych. Mimo błędów i usterek, jakie się w dotychczasowym jego przebiegu ujawniły, wykazuje on niewątpliwie wysoką prężność i mobilizuje masy ubezpieczeniowców do aktywności.

Rozpoczęliśmy współzawodnictwo od najniższej formy, którą nazwaliśmy współzawodnictwem indywidualnym powszechnym. Tak trzeba było rozpocząć.

Współzawodnictwo indywidualne spełniło i spełnia nadal swoje zadania, niemniej nie możemy na nim poprzestać, jeżeli chcemy nasilać i rozwijać efekty.

U progu III-go już etapu współzawodnictwa musimy przejść do form wyższych a przede wszystkim do zadaniowego współzawodnictwa zespołowego.

Współzawodnictwo zespołowe mobilizuje zespoły do wspólnego, harmonijnego wysiłku. Podnosi wydajność pracy obiektywnie i bezwzględnie. Nie ogranicza indywidualnego wysiłku poszczególnych jednostek do zapewnienia sobie pierwszego miejsca w zespole, lecz pobudza do podnoszenia techniki pracy całego zespołu do poziomu przodowników, oraz — do osiągania wzrostu wydajności wszystkich pracowników.

Współzawodnictwo zadaniowe we wszelkich swoich rodzajach realizuje się poprzez zobowiązania.*)

Podejmowanie zobowiązań zespołowych należało dotąd do wyjątków na naszym terenie. Do współzawodnictwa zaś między załogami ubezpieczalni społecznych w oparciu o sformułowane w regulaminie zadania (zobowiązania) przystąpiły — jak dotąd — załogi kilku tylko ubezpieczalni społecznych.

Jednym z typów współzawodnictwa grupowego jest wspomniane współzawodnictwo między załogami ubezpieczalni społecznych. Współzawodnictwo to opiera się na konkretnych zadaniach, ujętych w 10 punktach. Zadania te obejmują całokształt pracy ubezpieczalni z wyłączeniem bezpośredniej działalności leczniczej, leżącej w płaszczyźnie zainteresowania Związku Zawodowego Pracowników Służby Zdrowia.

Zadania oraz zasady oceny ich wykonania ujęte zostały tak, aby nie zachodziła potrzeba prowadzenia dodatkowej sprawozdawczości.

Omówimy kolejno tych 10 zadań.

1 ZADANIE: *Osiągnięcie przeciętnej optymalnej ogólnej wydajności pracy.*

Rodzaj tego zadania wskazuje na szczególne powiązanie wyników współzawodnictwa powszechnego indywidualnego ze solidarnym wysiłkiem zbiorowym. Przy wykonywaniu tego zadania każdy uczestnik współzawodnictwa dąży nietylko do podniesienia własnej wydajności pracy, ale również — do podnoszenia ogólnego jej poziomu. Odbiera to współzawodnictwu indywidualnemu wszelkie cechy walki konkurencyjnej pomiędzy członkami zespołu lub grupy, skłania współzawodniczących do udzielania sobie wzajemnej pomocy przez dzielenie się wiadomościami i doświadczeniami.

Przy tym uzupełnieniu współzawodnictwo indywidualne powszechne nabiera cech sportowej walki o lepsze miejsce, a styl pracy uszlachetnia się w ogniu zespołowego wysiłku.

2 ZADANIE: *Zachowanie normy przeciętnej liczby ubezpieczonych i uprawnionych na jednego pracownika administracyjnego.*

Zadanie drugie zwraca uwagę na ekonomię środków, przy których pomocy zespół czy grupa osiąga wyższą wydajność. Cała załoga jest zainteresowana dzięki temu zadaniu w liczebnej obsadzie i jakościowym doborze członków załogi. Jest zrozumiałe, iż cała załoga stara się wpływać na czynnik administracyjny w kierunku osiągnięcia należytej obsady.

3 ZADANIE: *Osiągnięcie wyznaczonej przez ZUS normy przeciętnej składki we wszystkich dziedzinach gospodarki.*

Wykonanie tego zadania zależy od wyników pracy komórki ustrojowej kontroli zakładów pracy, wymiaru składek, przy czym nie bez znaczenia jest współudział innych komórek, jak ewidencji (zwłaszcza orzecznictwa) i świadczeń (np. na odcinku udzielania materiałów dotyczących wysokości zarob-

*) O zobowiązaniach pracowniczych mówi artykuł K. Weymana — PUS Nr 5 z 1950 r., str. 3.

ków). Przy realizacji tego zadania specjalnie duży nacisk położyć należy na współpracę z właściwymi ogniwami związków zawodowych.

4 ZADANIE: *Osiągnięcie wyznaczonej przez ZUS normy ściągalności składek ubezpieczeniowych.*

Zwiększenie normy ściągalności składek osiąga się zwłaszcza przez umiejętne wykorzystanie aparatu kontrolnego dla stałego zbierania informacji o możliwościach płatniczych zakładów pracy gospodarki nieuspołecznionej, zwłaszcza zaś mających charakter sezonowy. Aparat ten również służyć może dla nawiązania i utrzymywania bezpośredniej współpracy z terenowymi organami egzekucyjnymi i związkami zawodowymi.

5 ZADANIE: *Terminowe sporządzanie i doręczanie Centrali ZUS materiałów sprawozdawczych.*

Zachowanie surowej dyscypliny w zakresie terminowego sporządzania i doręczania Centrali ZUS wszelkich sprawozdań, o których mówi zadanie piąte regulaminu, ma doniosłe znaczenie nie tylko dla ubezpieczeń społecznych, ale dla całej gspodarki narodowej.

W systemie gospodarki planowej terminowe złożenie sprawozdania gra pierwszorzędną rolę, umożliwiając analizę wykonywania dotychczasowych planów i — warunkując prawidłowe planowanie na przyszłość. Trzeba tu mieć pełną świadomość, że tylko prawidłowe i terminowe składanie sprawozdań umożliwia nadrzędnym jednostkom wykonywanie ich zadań.

6 ZADANIE: *Wykonywanie planu oszczędności.*

Stopień wykonania tego zadania podlega ocenie na podstawie sprawozdań o wynikach systemu oszczędnościowego z okresu rocznego. *)

7 ZADANIE: *Przejście na wypłatę za pośrednictwem większych zakładów pracy zasiłków z ubezpieczenia na wypadek choroby i macierzyństwa.*

Postulat ten ma znaczenie nie tylko dla samej ubezpieczalni społecznej. Podejmując zasiłki bezpośrednio w zakładzie pracy ubezpieczony zaoszczędza sobie i gospodarstwu społecznemu wiele godzin pracy produkcyjnej.

Stopień upowszechnienia nowego systemu wypłaty zasiłków przez zakłady pracy jest jednocześnie miarą usprawnienia działalności świadczeniowej ubezpieczalni. Zespoły komórek świadczeniowych ubezpieczalni mają tu wdzięczne dodatkowe zadanie przeszkolenia w zakładach pracy tych osób, którym powierza się wykonanie prac z dziedziny zasiłków. W ten sposób jednocześnie powstaje okazja do uświadamiania mas pracujących o uprawnieniach z ubezpieczeń społecznych.

8 ZADANIE: *Sprawna i dostatecznie częsta kontrola zakładów pracy i ubezpieczonych w zakresie prawidłowości udzielania świadczeń z ubezpieczenia rodzinnego.*

Ostatnie doświadczenia wykazują, że zapewnienie ścisłej kontroli prawidłowości udzielania świadczeń rodzinnych jest obecnie w szczególnym stopniu niezbędne.

Chodzi nietylko o przeciwdziałanie bezpodstawnemu udzielaniu świadczeń rodzinnych, ale również o zapewnienie ubezpieczonym pełnej realizacji ich praw w tych przypadkach, gdy poprostu nie znają swoich uprawnień.

9 ZADANIE: *Skracanie czasu załatwiania roszczeń rentowych.*

Obowiązek skrócenia czasu załatwiania roszczeń rentowych należy do zakresu komórek świadczeń rentowych.

Sprawnie i na właściwym poziomie zorganizowana służba informacyjna w tym zakresie, życzliwe i wyczerpujące załatwianie zgłaszających się osobiście interesantów, unikanie zbędnej korenspondencji przez poszukanie sposobów szybszego załatwiania roszczeń, właściwe ustalenie kolejności załatwiania możliwie krótkich terminów badań lekarskich itd., to wszystko elementy, które w sumie przyczynią się do usprawnienia obsługi rentowej, przede wszystkim zaś do skrócenia czasu oczekiwania na wypłatę renty.

10 ZADANIE: *Pobudzanie inicjatywy w zakresie racjonalizatorstwa i nowatorstwa.*

Wydajność pracy w znacznym stopniu zależy od stosowanej techniki pracy. Realizacja pomysłów racjonalizatorskich podnosi poziom techniki pracy. Pracownicy, wysuwając wnioski ulepszające i usprawniające technikę pracy, muszą być otoczeni szczególną opieką przez wszystkie organa. Wysuwanie projektów racjonalizatorskich będzie miało znaczny wpływ na wyniki współzawodnictwa omawianego typu.

Stąd też zakładowe komitety współzawodnictwa powinny zorganizować pomoc dla swych racjonalizatorów, a fachowe komórki administracyjne powinny udzielać wszelkich rad i wskazówek.

Opisane zadania współzawodnictwa międzyzakładowego podnoszą ogólną wydajność pracy pod względem ilości, jakości, pomysłowości, oszczędności itd., mają zatem znaczenie wielostronne. Jednakże *dopiero wykonanie ogółu zadań będzie mobilizacją całej załogi ubezpieczalni dla zapewnienia sprawnej, życzliwej i rzetelnej obsługi ubezpieczonych.*

Nie wolno nam nawet na chwilę zapominać, że za każdym „papierkiem", za każdą drobną nawet czynnością stoi żywy człowiek, potrzebujący w danej chwili naszej pomocy i opieki, w pełni do tego uprawniony obywatel. Udzielanie przez nas tej pomocy jest naszym bezwzględnym obowiązkiem, który musimy jak najlepiej spełnić.

W naszej codziennej pracy musi się wyrazić nasz socjalistyczny stosunek do pracy, stopień naszego wyrobienia zawodowego i uspołecznienia.

Te elementy naszego stylu pracy tym wyraźniej występować będą w codziennym naszym działaniu, im bardziej solidarny będzie nasz wysiłek, im prędzej i powszechniej wkroczymy na drogę podejmowania zobowiązań w ramach rozmaitych rodzajów współzawodnictwa zadaniowego.

E. Makowiecki
W. Soszyński

*) Wskazówki co do sposobów osiągnięcia najlepszych wyników w tym zakresie zawierają okólnik ZUS Nr 75 z 1950 r., oraz wstępny artykuł w Nr 5 P.U.S. z maja 1950 r.

Zobowiązanie zespołowe — to wyższa forma współzawodnictwa

Postanowiłem być racjonalizatorem

Zaczęło się od chęci podniesienia wydajności pracy. Wiedziałem, że niewiele uzyskam zwiększając wysiłki, gdyż nikt, nie wyłączając mnie samego, nie wątpił, że sił nie szczędzę. Właściwa droga prowadziła więc tylko poprzez ulepszenia, zdolne, jak wiadomo, wielokrotnie zwiększać wydajność pracy.

Byłem pewien, że uda mi się spełnić moje zamiary, skoro postęp możliwy jest na każdym polu pracy i skoro wszystko może być ulepszane, a wiele zależy przecież od nas samych.

Rozmyślania nad planem pracy i nad sposobami postępowania spowodowały rozszerzenie pierwotnych zamiarów — skierowały wolę mą ku ulepszaniu również jakości pracy i ku obniżaniu jej kosztu. Jeśli bowiem wypadnie badać pracę swą w celu podwyższenia wydajności, nie będzie miało żadnej racji pomijanie okazji do zajęcia się jej jakością i kosztem.

Rozmyślania te wzbudziły też we mnie przekonanie, że, spełniając zamierzenia me, nie tylko przyniosę pożytek sprawom, którym służę, lecz zarazem wzbogacę treść znacznej części mego życia — części wypełnianej pracą.

Postanowiłem więc być aktywnym racjonalizatorem.

Postanowienie to, pojęte jako obowiązek, którego spełnianie przynosić mi ma stale wielkie zadowolenie, nasunęło myśl, że należy jak najprędzej, bodaj zaraz postanowić, co i w jakim terminie zracjonalizuję, czyli powziąć przynajmniej wobec siebie konkretne zobowiązanie.

Tu jednak nastąpiło zjawisko, z jakim się zapewne niejedna koleżanka i niejeden kolega spotkali: zwątpienie, czy potrafię tak od razu określić zakres, tematy i terminy mych prac racjonalizatorskich, by móc natychmiast zabrać się do usprawnień.

Nie sposób było zdecydować się od razu, gdyż wykonywałem prace dość różnorodne, a niektóre składały się z dużej liczby rozmaitych czynności. Zdawałem sobie sprawę, że zracjonalizowanie jednych czynności będzie napewno łatwiejsze i szybsze, innych — trudniejsze i powolniejsze, że zracjonalizowanie jednych przyniesie większe korzyści, niż innych, a także, że jedne będę mógł sam racjonalizować, inne zaś we współpracy z kolegami i że niektóre czynności pozwolą jedynie na zgłoszenie inicjatywy, lecz że właśnie ta inicjatywa być może doprowadzi do szczególnie pożytecznych usprawnień. Wypadnie więc ustalić, jak się z tym wszystkim dziać będzie, gdyż to decydować powinno o znaczeniu, o pilności, a więc i o kolejności moich konkretnych prac racjonalizatorskich.

Lecz było zupełnie jasne, że sprawa ruszy szybko i dobrze, jeśli się do niej dobrze zabiorę. Powziąłem więc natychmiast pierwsze zobowiązanie: dziś rozpoczynam pracę przygowawczą, którą zakończę najpóźniej za tydzień i w tym terminie przystąpię do usprawnienia mojej pracy.

Rozpocząłem od zanotowania głównych założeń i wytycznych postępowania.

Pamiętając, że racjonalizowanie pracy prowadzić powinno bezpośrednio do:

— polepszenia jakości wyników pracy,
— powiększenia jej wydajności,
— obniżenia jej kosztu,

zanotowałem co następuje:

1) praca moja powinna dawać wynik wymaganej, określonej, wystarczającej jakości, t. j. nie budzić żadnych zastrzeżeń — a) nie powinna zawierać ani błędów, ani niejasności, mogących pociągać różnorodne złe następstwa, jak np. dalsze błędy, szukanie błędów, reklamacje, zbędne zapytania itd., b) powinna zapobiegać redukcji wydajności pracy innych pracowników, np. wskutek mojej niedokładności lub nieczytelności mego pisma, c) wyglądać przyzwoicie, czysto — np. list naszej instytucji;

2) praca moja powinna być jak najszybsza,

3) koszt mej pracy powinien być jak najniższy.

Jednakże to ogólnikowe ujęcie nie wystarczyłoby mi w moich pracach racjonalizatorskich. Ażeby zabiegi racjonalizatorskie były jak najbardziej skuteczne, postanowiłem, że w odniesieniu do każdej wykonywanej przeze mnie czynności szukać będę odpowiedzi na pytania: czy, w jakim stopniu i w jaki sposób można:

1. jednocześnie polepszyć jakość wyniku i wydajność oraz obniżyć koszt,

jeśli zaś wszystko to jednocześnie nie jest możliwe, to:

2. ulepszyć jakość wyniku i wydajność pracy przy zachowaniu obecnego kosztu, albo,

3. ulepszyć jakość wyniku i obniżyć koszt, zachowując obecną wydajność, albo

4. powiększyć wydajność i obniżyć koszt, zachowując obecną jakość wyniku,

a w razie, jeśli i to nie jest możliwe lub jeśli tego nie potrafię, to przynajmniej:

5. zwiększyć wydajność, zachowując obecną jakość i nie podnosząc obecnego kosztu, lub

6. ulepszyć jakość wyniku, zachowując wydajność i nie podnosząc kosztu, albo

7. Zmniejszyć koszt, zachowując obecną wydajność i jakość wyników.

Przyjąłem więc zasadę, że zawsze starać się będę poprawić wszystko, a jeśli się nie da, to przynajmniej coś.

Zanotowałem przy tym, że z reguły powiększenie wydajności pracy pociąga za sobą zmniejszenie jej kosztu, czyli najpierw skontroluję jakość i, ustaliwszy wymagany jej stopień, określę jak największą wydajność (nie obniżającą wymaganej jakości), po czym obniżać będę koszt przez stosowanie rozmaitych oszczędności.

Ażeby móc zracjonalizować którąkolwiek spośród mych czynności, będę musiał zanotować — co, jak, przy pomocy czego, w jakich warunkach i jak szybko robię. Przygotowanie więc polegać będzie przede wszystkim na:

1) spisaniu wszystkiego cokolwiek robię,
2) oznaczeniu jakimi środkami posługuję się do danej pracy,
3) oznaczeniu urządzeń, z jakich korzystam,
4) oznaczeniu szczególnych warunków mojej pracy,
5) zanotowaniu trudności napotykanych przy wykonywaniu danej czynności,
6) oznaczeniu czasu poświęcanego każdej czynności,
7) oznaczeniu czasu trwania i przyczyn przerw, zachodzących w mojej pracy,
8) zanotowaniu współzależności zachodzących pomiędzy czynnościami moimi a wykonywanymi przez kolegów.

W celu nieopuszczenia niczego istotnego oraz szybkiego i jak najlepszego wykonania zamierzonej

pracy, wszystko powyższe będę musiał zestawić jak najbardziej przejrzyście.

Najlepiej postąpię, gdy od razu sporządzę tablice, które posłużą mi najpierw do zaplanowania mej pracy, a następnie do szczegółowego jej zbadania i usprawnienia.

Najpierw więc będę badał treść mego zestawienia w celu ustalenia:

— czy dana czynność ma być już przedmiotem moich zabiegów racjonalizatorskich,

— jaka jest ważkość i stopień pilności, abym zabiegi swe ulokował we właściwym miejscu mego planu,

— jaki będzie mój udział w racjonalizowaniu (sam?, z kim? albo może wypadnie tylko wystąpić z wnioskiem, domagającym się racjonalizacji?).

Nie będę jeszcze narazie odpowiadał sobie na pytanie: „jak" tę czy inną czynność usprawnię. Dopiero po ułożeniu planu mej pracy, określającego kolejność zadań, czyli po określeniu — co i na jaki termin zracjonalizuję, przystąpię do wykonania planu. Ta pozorna strata czasu nadzwyczajnie oszczędzi czas i przyśpieszy robotę, która będzie też lepsza, niż przy bezplanowym chwytaniu pierwszej z brzegu rzeczy.

Zaznaczam z naciskiem, że pisząc o mym postępowaniu nie mam na myśli usprawnień doraźnie podejmowanych w miarę stwierdzenia potrzeby, ujawniającej się niekiedy zupełnie przypadkowo, lecz, że idzie wciąż o moje postępowanie jako racjonalizatora, mającego zbadać i usprawnić całą swą różnorodną pracę i stale czuwać nad jej stanem oraz — stale ją usprawniać.

Zestawienia moje posłużą więc dopiero zaplanowaniu pracy do szczegółowego zbadania wszystkiego, składającego się na badaną czynność i warunkującego jej jakość i wydajność.

Tablica I

L. p.	Czynności i przerwy	Rozpocz. o		Czas w minutach zużyty na:										Uwagi
				pracę właściwą			pracę obsługi		prace przygot.	wypoczynki	prace społ. i obce	bezczynność za przyczyną		
		g.	m.	niepodziel	główną	pom.	organ.	techn				moją	nie moją	

Tablicą I jest zestawieniem czynności oraz przerw w pracy i czasu trwania tychże, sklasyfikowanego tak, aby można było łatwo zorientować się w zużyciu czasu na różnego rodzaju prace i przerwy.

Od chwili rozpoczęcia dnia pracy aż do zakończenia go wpisywać będę każdą wykonywaną czynność i każdą przerwę w pracy w tej kolejności, w jakiej będą po sobie następowały i będę w sąsiedniej kolumnie notować chwile ich rozpoczęcia t. j. godzinę i minutę.

Chwili zakończenia notować nie będę, gdyż jest nią chwila rozpoczęcia następnej czynności lub przerwy.

Ponieważ może się zdarzyć, że niektóre czynności trwać będą tak krótko, że będę miał trudność w zapisaniu czynności i chwili jej rozpoczęcia — poproszę kolegę, by mnie w tym wypadku wyręczył, obserwując stan strzałki chronometru i notując czas na tablicy.

Po zakończeniu dnia pracy obliczę czas trwania każdej czynności i przerwy w pracy oraz wpiszę go do właściwej kolumny. Czasy zawarte w każdej kolumnie zsumuję i będę miał przejrzyste sprawozdanie o wykonywanych czynnościach, ich rodzajach, o przerwach i ich rodzajach, o czasie ogólnym, jaki przypadł na każdy rodzaj czynności i na każdy rodzaj przerwy oraz na poszczególną czynność i przerwę *).

W tablicy I trzy pierwsze kolumny spośród przeznaczonych na notowanie zużycia czasu dotyczą czasu pracy zwanej „właściwą", dzielonej na „główną" i „pomocniczą". Ponieważ przy mierzeniu zużycia czasu na nasze prace często zdarza się, że nie zachodzi potrzeba oddzielnego notowania czasu zużywanego na czynność główną i towarzyszącą jej czynność pomocniczą, przeto, oprócz dwóch rubryk przeznaczonych na czynności „główne" i „pomocnicze", znajduje się przed nimi kolumna na notowanie zużycia czasu pracy (czynności) „właściwej" niepodzielonej.

Wyrazem „obce" oznaczyłem (w trzeciej z prawa kolumnie zużycia czasu) prace nie należące do mego zwykłego zakresu pracy, jak np. doraźne konferencje, doraźne okazanie pomocy koledze, doraźnie zlecone załatwienie sprawy obcej memu stałemu zakresowi pracy.

Już na podstawie tablicy I jasno zarysują się ważne pozycje planu racjonalizacji pracy.

Tablica ta, jak nietrudno dostrzec, ma cechy wspólne ze stosowanymi u nas kartami pracy typów A i B (zwłaszcza typu B). Tamte karty służą również analizie zużycia czasu, lecz mniej szczegółowej. Gdy idzie o normowanie wydajności, były one i mogą być nadal bardzo pomocne przy stosowaniu metody doświadczenia osobistego, statystycznej i sumarycznej **). Ja jednak, nie wyrzekając się żadnej spośród znanych metod normowania, zakreśliłem sobie w ogóle zadanie znacznie szersze — najszersze: racjonalizatorstwa ograniczonego jedynie możliwościami.

Tablica II

L. p.	Czynności	Terminarze	Mater. i przybory	Urządzenia i maszyny	Miejsce pracy	Warunki szczególne	Trudności	Współzależności	Uwagi

*) Znaczenie tego podziału czynności i zużywanego na nie czasu objaśnił Wł. Baliński w artykule p. t. „Normowanie wydajności pracy" w poprzednim zeszycie naszego czasopisma, w punktach 12 i 23.

**) Nawiązuję do cytow. artykułu — poz. 15, 17 i 20.

Do tablicy II wciągać będę tylko jeden raz każdą wykonywaną w ciągu dnia pracę, zapisując kolejno następujące po sobie czynności i nie notując wcale przerw.

To zestawienie służyć mi będzie do zbadania wszystkich istotnych elementów każdej czynności.

W kolumnie zatytułowanej „współzależności" będę zaznaczał jaka i czyja czynność wywiera wpływ na szybkość danej mojej czynności.

Po wypełnieniu zestawienia pokazanego na tablicy II i przemyśleniu treści zapisów, będę już mógł zmiarkować, co należy w jakiej kolejności racjonalizować, czyli — jak ułożyć plan.

Zanim jednak rozpocznę dokładne badania, spiszę wszystkie pytania, na które wypadnie dać odpowiedzi w odniesieniu do każdej niemal czynności.

To jednak, jak również dalsze postępowanie należy już do wykonywania mych zamierzonych prac racjonalizatorskich, a więc stanowi odrębny temat.

Ali

Z doświadczeń narad roboczych

Narady robocze są nowością w instytucjach ubezpieczeń społecznych. Nie znaczy to, by dawniej w instytucjach ubezpieczeń społecznych nie było narad, w których uczestniczyli pracownicy. Miały one jednak zgoła odmienny charakter odpraw, które przeprowadzali kierownicy z podległymi pracownikami. Na odprawach tych kierownicy podawali do wiadomości zarządzenia administracyjne i swoje wytyczne dotyczące sposobu załatwiania spraw, ewentualnie przeprowadzali krytykę toku prac. Sami pracownicy na naradach takich nie wiele mieli do gadania; co najwyżej mogli się o coś nieśmiało zapytać lub usprawiedliwiać.

Narady robocze, przeprowadzane obecnie, będąc wyrazem nowego socjalistycznego stosunku do pracy i narzędziem współzawodnictwa, aktywizują ogół pracowników i kształcą w nich poczucie odpowiedzialności za należyte funkcjonowanie instytucji.

Narady robocze w instytucjach ubezpieczeń społecznych napotykają na pewne trudności, wypływające z administracyjnego charakteru tych instytucji i związanego z tym shierarchizowania pracowników. W zebraniach roboczych bierze z reguły udział cały zespół referatu (sekcji biura); uczestniczy w niej oczywiście również kierownik urzędowy tego zespołu. Zdarza się więc, że niektórzy pracownicy zespołu czują się skrępowani obecnością kierownika, nie wypowiadają się otwarcie na tematy, będące przedmiotem narady, zwłaszcza zaś wtedy, gdy ich uwagi mogłyby mieć charakter krytyczny. Takie zjawisko daje się zaobserwować jedynie w stadium początkowym i w miarę obycia się pracowników z tego rodzaju kolektywną pracą objawy skrępowania zanikają.

W tym właśnie początkowym stadium narad roboczych szczególnie pozytywną okazała się rola przedstawiciela zakładowego komitetu współzawodnictwa. Proces wykształcenia się właściwego oblicza narad zespołu był szybszy , jeżeli wspomniany przedstawiciel brał w nich udział lub im przewodniczył. Delegatem Komitetu nie powinna być żadna „gruba ryba", czy dygnitarz lokalny danej instytucji, lecz pracownik nie zajmujący czołowego stanowiska w administracji, gdyż wtedy wystąpiłby znów moment skrępowania uczestników, o którym poprzednio wspominaliśmy. Skoro narady robocze staną się chlebem codziennym naszych pracowników, będzie można zrezygnować z wysyłania na nie przedstawiciela zakładowego komitetu współzawodnictwa.

Jest rzeczą zrozumiałą, że narady robocze w ubezpieczeniach społecznych w pierwszym etapie spotkały się niekiedy z dosyć sceptycznym przyjęciem, jako rzeczy nowe i nieznane. Zadaniem komitetu współzawodnictwa jest przełamanie tych początkowych oporów, zapoznanie pracowników danego zespołu z zadaniami i znaczeniem narad i zachęcenie wszystkich pracowników zespołu do czynnej współpracy.

Na podstawie uzyskanych doświadczeń przygotowanie i przeprowadzenie narad roboczych w Spółce Brackiej przedstawia się następująco:

Zakładowy komitet współzawodnictwa ustala po porozumieniu się z trójkami współzawodnictwa terminarz (plan) narad na najbliższy kwartał. Narady są organizowane dwa razy w kwartale dla danego zespołu i to z początkiem i z końcem kwartału. Na początku kwartału omawia się plan pracy danego zespołu biurowego na najbliższy kwartał i sposoby jego realizacji oraz usunięcia przeszkód i trudności. Na naradzie pod koniec kwartału dokonuje się przeglądu wykonania planu pracy, omawia się braki i osiągnięcia oraz ogłasza się punktację wyników współzawodnictwa za ostatni kwartał Trójka współzawodnictwa danego zespołu zobowiązana jest przygotować temat pracy (porządek dzienny) narady. Dla uniknięcia niepotrzebnego gadulstwa czas trwania narad roboczych ograniczono do 60 — 75 minut.

Na pierwszej naradzie roboczej zespołu przedstawiciel komitetu współzawodnictwa omawia cel i zadania narad roboczych, po czym dopiero przystępuje się do omówienia właściwego tematu narady.

Obserwacja dotychczas przeprowadzonych narad roboczych wykazuje, że w obecnym, początkowym jeszcze etapie zaobserwować można dwa typy narad roboczych, mianowicie:

1. W zespołach grupujących przeważnie pracowników młodszych wiekiem i doświadczeniem, pierwsze narady robocze właściwie jeszcze nie zasługują na tę nazwę; są to raczej konferencje kierowników danego zespołu i przedstawiciela zakładowego komitetu współzawodnictwa, odbywane w obecności wszystkich pracowników zespołu. Rola tych ostatnich jest jeszcze bierna, rzadko zabierają oni głos, czując się widocznie skrępowani, raczej przysłuchują się wypowiedziom innych. Jest to niewątpliwie sprzeczne z zasadami narad roboczych. Czy jednak wynikałoby z tego, że taka narada nic nie daje? Pomijając podkreślany już wzgląd, że chodzi tu o typowe zjawiska początkowego etapu, stwierdzić należy, że nawet taka narada przynosi znaczny pożytek wszystkim uczestnikom i instytucji. Pracownicy młodsi, przysłuchując się takiej niby konferencji kierowników, zapoznawają się z całością zadań danej komórki służbowej, z trudnościami, jakie ma do pokonania kierownictwo, z celami poszczególnych zakresów prac szczegółowych. Wskutek tego horyzont umysłowy także pracowników na niższych stanowiskach w dziedzinie zawodowej znacznie się rozszerza. Zaczynają rozumieć, jakim celom w zakresie szerszym służy wykonywana przez nich praca szczegółowa i jaka odpowiedzialność z tego tytułu

spoczywa także na nich. Poznając plan pracy zespołu na najbliższy kwartał rozumieją lepiej ciążące na nich obowiązki. Dzięki takiej naradzie pracownik poznaje szerszy zakres zagadnień rozwiązywanych i wykonywanych przez jego zespół, rozumie znaczenie swej pracy i przestaje być bezdusznym kółkiem wielkiej maszyny, zdobywa broń przeciw własnemu zbiurokratyzowaniu i fałszywej formalistyce.

Jako konkretny przykład pragnę wskazać, że na jednej z narad roboczych odbytych w Spółce Brackiej okazało się, że większość personelu pomocniczego nie wiedziała, że praca przez nich wówczas spełniana stanowi przygotowanie do wykonania postanowień Karty Górniczej, wchodzących w życie od 1 stycznia 1951 r.

Z powyższych obserwacyj wynika, że narady robocze tego typu, aczkolwiek nie są jeszcze naradami roboczymi w pełnym tego słowa znaczeniu, są jednak pożyteczne i z biegiem czasu rozwijają się w prawdziwe narady typu drugiego, który omówimy poniżej.

2. W zespołach grupujących pracowników, wyrobionych zawodowo i społecznie, narady robocze od początku mają właściwy charakter, tj. narad **wszystkich** pracowników zespołu. Tutaj raczej kierownicy zespołu są słuchaczami, a wypowiadają się pracownicy. Te narady oczywiście dają większe korzyści, przyczyniają się do ujawnienia wad i błędów w pracy oraz przyczyn, hamujących wzrost wydajności. Dają one kierownictwu istotny materiał i wskazówki dla wydania zarządzeń, usprawniających działalność danego zespołu.

Podsumowując wyniki pierwszej serii narad roboczych, odbytych w Spółce Brackiej stwierdzić należy, że aczkolwiek nie dały one z miejsca rewelacyjnych wyników, to jednak już we wstępnym okresie przyczyniły się do ujawnienia pewnych niedociągnięć i braków, które zostaną usunięte. Poziom pierwszych narad roboczych rokuje nadzieje, że spełnią one swój cel i przyczynią się do podniesienia poziomu i tempa wykonania zadań instytucji.

F. Woźniczka

Przodownicy w oszczędzaniu otrzymali nagrody

W poprzednim numerze PUS pisaliśmy o osiągnięciach oszczędnościowych ubezpieczalni społecznych i Zakładu Ubezpieczeń Społecznych w 1949 r.

Prezydium Komitetu Ekonomicznego Rady Ministrów — uchwałą z dnia 7 kwietnia br. — przyznało ubezpieczeniom społecznym kwotę 3.500.000 zł na nagrody dla tych pracowników, którzy w 1949 r. pracą swoją w sposób szczególny przyczynili się do organizacji i wykonania zadań oszczędnościowych.

Z kwoty tej przypadło 3.260.000 zł dla ubezpieczalni społecznych i Zakładu Ubezpieczeń Społecznych.

Chociaż zadania oszczędnościowe na 1949 r. dotyczyły tylko kosztów administracyjnych ,nagrody za oszczędność objęły wszystkie działy pracy ,a więc również i dział lecznictwa; w tym dziale bowiem stosowano również zasady planowego systemu oszczędzania. Nagrody otrzymali więc nie tylko pracownicy administracyjni, ale również lekarze, aptekarze ,pracownicy służby pomocniczo - lekarskiej ,pracownicy zakładów leczniczych, mechanicy, szoferzy ,palacze .

Ogółem przyznano:

2 nagrody	**po 45.000 zł**
4 nagrody	**po 40.000 zł**
6 nagród	**po 35.000 zł**
15 nagród	**po 30.000 zł**
20 nagród	**po 25.000 zł**
55 nagród	**po 20.000 zł**
50 nagród	**po 15.000 zł**

Razem 152 nagrody— 3.260.000 zł.

Nagrody po 45.000 zł otrzymali Lippert Wilhelm z Gdańska i Zając Michał z Katowic; nagrody po 40.000 zł otrzymali Moskwa Marian i Jarczyk Józef z Chorzowa; Siemieński Roman z Krakowa i Goszczurny Tadeusz z Warszawy; nagrody po 35.000 zł otrzymali: Borowski Tadeusz z Białej ,Jeka Augustyn z Gdyni, Buczkowski Mieczysław z Gliwic, Stankiewicz W. z Pabianic, Graczyk Julian z Poznania ,Brojewski Maksymilian z Warszawy; nagrody po 30.000 zł otrzymali :Wadoń Jan z Bielska, Bojarski Franciszek z Bytomia, Mikołajewski Stanisław z Chorzowa, Talaśka Jan z Gdańska, dr Aszowa Rachela i dr Wągrowski Wacław z Łodzi, Nęcek Stanisław z Opola, Mucha Władysław z Rzeszowa, Schmidt Stanisław z Gdańska, Jagodziński Czesław z Poznania, Przestalski Marian z Wrocławia, Ciećwierz Jan, Frankiewicz Henryk, Leszczak Antoni i Krogulski Franciszek z Warszawy.

Wnioski o nagrody były opiniowane przez miejscowe podstawowe organizacje partyjne i zarządy kół związkowych. Przy ustalaniu wysokości nagród brano pod uwagę— między innymi — stopień oszczędności w wykonaniu całego budżetu kosztów administracyjnych danej jednostki, stopień wykonania zadań oszczędnościowych, stopień oszczędności na normach obsady osobowej oraz stopień przekraczania norm wydajności pracy.

Z przykrością musimy podkreślić brak w oznaczonym terminie wniosków kilku jednostek (ubezpieczalni i sanatoriów), które dzięki oszczędnej gospodarce mogły liczyć na przyznanie nagród ich pracownikom.

Być może, że przy tej pierwszej akcji nagradzania za oszczędność i przy stosunkowo niepełnej dokumentacji oszczędności w 1949 r. nie wszyscy zostali należycie ocenieni, być może nawet ,że ktoś został niesłusznie pominięty. Niechże to będzie bodźcem do staranniejszej sprawozdawczości i lepszej dokumentacji oszczędności .

Niech rosną szeregi walczących o oszczędną gospodarkę, o siłę gospodarczą Polski Ludowej

W

„Nie przejawiamy należytego uporu w walce z biurokratyzmem i bezdusznością, hamującymi twórcze dążenia mas"

(z referatu tow. Aleksandra Zawadzkiego na IV Plenum CRZZ)

Osiągnięcia Klubu Racjonalizatorów

W dniu 27 maja br. odbyło się ogólne zebranie Klubu Racjonalizatorów Centrali ZUS w obecności Naczelnego Dyrektora ZUS tow. mgra St. Belcerskiego, I sekretarza Podstawowej Organizacji Partyjnej tow. Cz. Pomiana i Kierowniczki Wydziału Kadr tow. J. Lorkowej.

Ze sprawozdania Zarządu Klubu wynika, że **54 członków Klubu,** którzy w dniu powstania klubu podjęli dla uczczenia Święta Pracy zobowiązanie, że każdy z członków złoży po jednym projekcie racjonalizatorskim, — **wykonało zobowiązanie,** składając 78 projektów racjonalizatorskich.

Ze złożonych wniosków 46 zostało ocenionych pozytywnie; z tej liczby 35 — nagrodzono, 11 projektów jest w toku rozpatrywania.

Przyznane **nagrody wynoszą 132 tys. zł** oraz 55 punktów za racjonalizatorstwo.

Oszczędności ocenia się na kwotę zł 24.194.000.

Na tle sprawozdania Zarządu zabrał głos ob. Naczelny Dyrektor stwierdzając z uznaniem, że wyniki zobowiązania członków Klubu świadczą o wielkim i szerokim zainteresowaniu racjonalizatorstwem wśród pracowników ZUS. Projekty zgłaszane obejmują szeroki wachlarz zagadnień, od prostych, porządkowych, do sięgających najważniejszych zagadnień organizacyjnych i fachowych.

To świadome socjalistyczne podejście do pracy należy ocenić bardzo pozytywnie.

Dziękując członkom Klubu za pozytywny wkład w prace, ZUS zachęca do dalszych wysiłków w dziedzinie racjonalizatorstwa.

W imieniu Podstawowej Organizacji Partyjnej PZPR przy ZUS zabrał głos I sekretarz Czesław Pomian, dziękując członkom Klubu za szerokie zainteresowanie się racjonalizatorstwem i pozytywne wyniki prac. Przy tej okazji zwraca uwagę, że należy dopilnować, aby zgłoszone i przyjęte wnioski racjonalizatorskie zostały wprowadzone w życie i w ten sposób rzeczywiście dały rezultaty odpowiadające przewidywaniom.

W poprzednim numerze PUS ogłosiliśmy już część projektów złożonych w ramach czynu 1-majowego.

Poniżej podajemy nazwiska autorów pozostałych projektów: **Tadeusz Gleixner, Tadeusz Stępiński, Karol Weyman, Kazimierz Gelner, Łukasz Łyczyński, Eugeniusz Wójcik, Witold Woydyłło, Julian Kosiorek, Antoni Szymański, Antoni Moczydłowski, Edward Rey, Aniela Lang, Jan Ciećwierz, Antoni Leszczak, Jan Borkowski, Danuta Szczytowska, Stanisław Jakubicki, Marian Wróblewski, Kazimierz Zieliński i Remigiusz Suski.**

Przegląd usprawnień pracowniczych

Wydział Usprawnień Pracowniczych przy Urzędzie Patentowym rejestruje zgłaszane pomysły nowatorskie i racjonalizatorskie i po ocenie ogłasza je w formie oddzielnej dla każdego pomysłu karcie, zawierającej opis i rysunek techniczny, nazwisko twórcy oraz cechy katalogowe.

Pomysły grupuje się według następujących serii:

1. Przemysł metalowy — obróbka metali — odlewnictwo.
2. Metalurgia.
3. Górnictwo i kopalnictwo.
4. Chemia — technologia chemiczna.
5. Elektro- i teletechnika — Elektroenergetyka.
6. Technologia materiałów budowlanych i ceramicznych.
7. Technologia drzewa i papieru.
8. Technologia włókna i skóry Odzieżownictwo.
9. Poligrafika, foto- i kinotechnika. Przemysł instrumentów muzycznych.
10. Przemysł przetwórczo-rolny, spożywczy i fermentacyjny.
11. Inżynieria, budownictwo, architektura.
12. Transport i komunikacja.
13. Rolnictwo, leśnictwo i agrotechnika.
14. Różne uniwersalne (ogólnobranżowe).

Wydział Usprawnień Pracowniczych nie obejmuje jeszcze wszystkich dziedzin usług i administracji. Nie obejmuje jeszcze takiej dziedziny, jak nasza (ubezpieczenie społeczne).

Ponieważ niektóre pomysły z innych dziedzin mogą mieć szersze zastosowanie w naszych pracach, będziemy je rejestrowali na łamach naszego czasopisma.

Z takich pomysłów mamy dzisiaj do zarejestrowania:

Uniwersalny uchwyt do klisz powielacza

Twórcy: Tadeusz Dyląg, Kazimierz Matysik i Jan Węglarz z Fabryki Obuwia Nr 1 w Chełmku. Seria — 14, Klasa 15d, Nr 0-46, karta wydana 13.XII.1949 r. Jak wiemy, przedwojenni fabrykanci starali się o to, aby produkowane przez nich klisze (woskówki) pasowały tylko do wypuszczonych przez nich typów powielaczy. Dzisiaj używamy klisz i powielaczy różnych fabrykatów i często natrafiamy na trudności w doborze klisz do posiadanych typów powielaczy. Te trudności usuwa uniwersalny uchwyt do klisz.

Przyrząd do szybkiego otwierania skrzyń blaszanych Twórca: Stefan Kopczyński z Centrali Zaopatrzenia Materiałowego Przemysłu Włókienniczego w Łodzi. Seria 14. Kl. 64b, Nr 0-40. Data wydania karty: 29.XI. 1949 r. Przyrząd ułatwia otwieranie większych opakowań blaszanych na zasadzie działania ręcznego otwieracza pudełek z konserwami.

Stół do kopiowania rysunków: Twórca: Bronisław Chmiel z Chorzowskiego Zjednoczenia Przemysłu Węglowego. Seria 14, Kl. 70c Nr 0-66. Kartę wydał W.U.P. dnia 29.XII. 1949 r. Usprawnienie polega na ochronie górnej płyty szklanej od przegrzewania przez wprowadzenie przepływu powietrza wokół dodatkowej szyby, ułożonej ukośnie pod górną płytą szklaną.

Poszczególne karty można nabywać w Urzędzie Patentowym (Wydział Usprawnień Pracowniczych), Warszawa, Al. Niepodległości 188, skrytka pocztowa 1114.

K. W.

„Niedostatecznie jeszcze funkcjonują nasze kluby racjonalizatorskie. Nasze związki nie udzielają im należytej uwagi i troski".

(z referatu tow. Aleksandra Zawadzkiego na IV Plenum CRZZ)

W SPRAWIE PUNKTÓW KONTROLNYCH UBEZPIECZALNI

W związku z artykułem pt. „Pomysł nowatorski przyśpieszy socjalistyczną budowę ubezpieczeń", ogłoszonym w nr 5 PUS, pragnę wypowiedzieć moje zdanie, odnośnie projektu kol. Golligera z Olsztyna w przedmiocie przeniesienia punktów kontrolnych Ubezpieczalni Społecznych do pomieszczeń Powiatowych Rad Związków Zawodowych, mianowicie:

1) jeśli chodzi o działalność tzw. punktów kontrolnych, to uzasadnienie podane w artykule należy uważać za niewystarczające. Wprawdzie przed 1939 r., jak i w początkowym okresie organizacyjnym, działalność punktów kontrolnych ograniczała się do obsady jedno-osobowej, w której zakres prac wchodziła sprzedaż druków, przyjmowanie zgłoszeń i wymeldowań, przyjmowanie roszczeń o świadczenia, ewentualna kontrola lub sprawy zlecone. Tego rodzaju zakres prac należało uznać za niewystarczający, gdyż ubezpieczony, mieszkający poza siedzibą ubezpieczalni zbyt długo musiał wyczekiwać na załatwienie swych roszczeń. W celu zbliżenia instytucji do ubezpieczonych, dawniejsze punkty kontrolne stały się, względnie tam gdzie to nie nastąpiło, stać się powinny, w całym tego słowa znaczeniu — ekspozyturami ubezpieczalni, które by wszystkie możliwe sprawy załatwiały bezpośrednio i odręcznie, a w szczególności:

a) obliczanie i odręczna wypłata zasiłków chorobowych dla ubezpieczonych zatrudnionych w zakładach pracy, które nie przejęły jeszcze wypłaty zasiłków;
b) okresowa wypłata zasiłków rodzinnych dla ubezpieczonych zatrudnionych w zakładach pracy tzw. nakazowych;
c) decydowanie o przyznawaniu wyprawek niemowlęcych i odręczne ich wydawanie uprawnionym;
d) wszystkie inne czynności uprzednio wykonywane.

Jeśli się zważy, że czynności wymienione w p. a — c wyczerpują prawie w całości (poza sprawami lecznictwa) interesy ubezpieczonych do ubezpieczalni i jeśli te wszystkie swoje sprawy ubezpieczony będzie mógł załatwić w miejscowości swojej pracy wzgl. w niedalekim stosunkowo oddaleniu, i to odręcznie, bez wyczekiwania, to tak pojęta działalność tzw. punktów kontrolnych dobrze spełni swoje zadania w terenie, ułatwiając w jak największej mierze bezpośredni dostęp ubezpieczonego do instytucji.

2) Projekt kol. Golligera odnośnie pomieszczenia punktów kontrolnych w lokalach Pow. Rad Zw. Zaw. nie nasuwa zastrzeżeń, jeśli chodzi o jedno-osobową obsadę o zwężająco pojętym zakresie działania.

Czynności wykonywane przez pracowników punktu kontrolnego w moim ujęciu, o którym mowa w ustępie poprzednim, nasuwają już pewne wątpliwości co do celowości umieszczenia lokali tych punktów w powieszczeniach PRZZ w tych miejscowościach, w których pomieszczenia te oddalone są od siedziby przyjęć lekarzy (ambulatoria, ośrodki zdrowia), gdyż moim zdaniem lokale punktów kontrolnych powinny być, jeśli nie w tym samym budynku, to przynajmniej w bezpośredniej bliskości ambulatoriów, aby ubezpieczony mógł wszystkie swoje sprawy załatwić jak najśpieszniej, bez straty cennego czasu. Doświadczenie wykazało, że najwygodniejszą dla ubezpieczonych jest sytuacja, gdy w jednym budynku można pomieścić ambulatoria przyjęć lekarzy, własną składnicę aptieczną, oraz biura ekspozytury ubezpieczalni, załatwiającą sprawy podane w ust. 1 lit. a — d.

3) Poruszona w artykule trudność w wykonywaniu należytej kontroli nad działalnością punktów kontrolnych jest uzasadniona może tam, gdzie działalność punktów kontrolnych jest traktowana zwężająco. Przy większej obsadzie osobowej takiej ekspozytury oraz przy rozszerzonym zakresie jej działania, kwestia kontroli musi być oczywiście zorganizowana na zupełnie innej płaszczyźnie i zorganizowanie jej nie nasuwa specjalnych trudności.

Roman Kruk — Leszno

O „MAŁEJ OPERACJI" W WYMIARZE I POBORZE SKŁADEK

W numerze 4 Przeglądu Ubezpieczeń Społecznych w „Trybunie Czytelników" został zamieszczony artykół „Kontysty" pod tytułem: „o małą operację organizacyjną w wymiarze i poborze składek".

Autor artykułu zupełnie słusznie proponuje połączenie wymiaru z poborem składek pod względem lokalowym i wspólnego kierownictwa. Nowy projekt schematu ustrojowego wojewódzkich i obwodowych oddziałów ZUS wprowadza proponowaną przez autora organizację wymiaru i poboru składek jako jedną komórkę ustrojową.

Niniejszym artykułem chciałem podzielić zdanie kolegi „kontysty", dając pogląd na omawiany projekt na tle praktycznego jego zastosowania w Ubezpieczalni Społecznej w Gdańsku.

W Ubezpieczalni Społecznej w Gdańsku istnieje od dnia 1 lipca 1949 r. pod kierownictwem jednego kierownika wydziału „Wydział Składek" z podziałem na Sekcje Wymiaru Składek i Sekcję Poboru Składek. Warunki lokalowe pozwoliły też na ulokowanie obu sekcji w jednej sali, wymiarowców obok kontystów, zgodnie z przydziałem ilości numerów kont. Tego rodzaju organizacja wydziału składek w praktyce dała znaczne oszczędności bezpośrednie i pośrednie. A ponadto sharmonizowała współpracę i wytworzyła serdeczny stosunek koleżeński obu komórek.

Ułatwione bezpośrednie kontaktowanie się wymiarowca z kontystą i odwrotnie wpłynęło na bliższe poznanie właściciela konta pod względem jego sumienności w deklarowaniu składek i moralności płatniczej.

Kierownictwo wydziału ma też ułatwione zadanie przy łączeniu pracy obu komórek. W wypadku zachodzących porzeb może ławo robić przesunięcia personalne. Ma nadto bezpośredni wgląd na konto, prowadzone przez wymiarowca i to samo konto obsługiwane przez kontystę. Trafniej ocenia wartość właściciela konta. Może też szybciej zapobiegać ew. stratom przy likwidacji zakładu pracy i dzięki tej bezpośredniości odpowiednio stosować rygory.

Oszczędność pośrednia wypływa z powyższej organizacji dzięki temu, że ułatwia pracodawcom załatwianie swych spraw składkowych; oszczędza im wiele czasu na chodzenie z pokoju do pokoju, z piętra na piętro.

Dalej idącą reformą byłoby skupienie w jednym ręku jednej i drugiej czynności, jak to nasza Ubezpieczalnia zorganizowała w Oddziale Administracyjnym w Elblągu. Przy tym systemie rachmistrz — kontysta poznaje właściciela konta pod każdym względem; uniknie też pomyłek przy księgowaniu wpływów w wypadku, kiedy właściciel posiada kilka numerów kont. Przy tego rodzaju organizacji składkowej, pracodawca ma do czynienia tylko z jedną osobą. W tym systemie jednak zbyt wiele różnych czynności wykonuje jedna osoba, co nie sprzyja mechanizacji pracy. Zastosowanie tego systemu ma swoje uzasadnienie tam, gdzie wymaga tego pełne wykorzystanie pracownika, a gdzie 2-ch wymiarowców jest za dużo, 1 za mało i 2 kontystów za dużo, a 1 za mało. Przy tej organizacji uzyskujemy oszczędność jednego pracownika.

Stanisław Grodzki — Gdańsk

OBRADY PLENUM B.K.W.

Dnia 18 czerwca br. odbyło się w Warszawie zebranie rozszerzonego plenum Branżowego Komitetu Współzawodnictwa. Wzięli w nim udział delegaci z całej Polski. Po wysłuchaniu referatu tow. LORKOWEJ pt. Walka o kadry i współzawodnictwo pracy oraz — sprawozdania prezydium Komitetu, złożonego przez tow. SOSZYŃSKIEGO, plenum przystąpiło do rozpatrzenia wniosków co do zmiany dotychczasowego Regulaminu Współzawodnictwa. Po bardzo ożywionej dyskusji uchwalono zmienić Regulamin z ważnością od 1 lipca br. Wprowadzone zmiany omówimy w najbliższym czasie.

SZOFERZY SŁUPSCY WZYWAJĄ DO WSPÓŁZAWODNICTWA

Kierowcy samochodowi Ubezpieczalni Społecznej w Słupsku wezwali swych kolegów z innych ubezpieczalni do długafalowego, indywidualnego współzawodnictwa. Współzawodnictwo to ma na celu: 1) całkowite wykonanie wszystkich obowiązków, zgodnie z przepisami, 2) osiągnięcie jak największych oszczędności w zużyciu materiałów pędnych i ogumienia, biorąc za podstawę obowiązujące przepisy i normy, zatwierdzone przez Ministerstwo Komunikacji, 3) największą gotowość pojazdu do eksploatacji i bezawaryjną jazdę. Do współzawodnictwa może przystąpić każdy kierowca samochodu osobowego i sanitarki. Przystępujący do współzawodnictwa musi znać regulamin współzawodnictwa kierowców, który rozesłano do wszystkich ubezpieczalni społecznych i oddziałów ZUS. Regulamin m. in. przewiduje za nieusprawiedliwione niestawiennictwo do pracy, automatyczne skreślenie wszystkich uzyskanych dodatnich punktów.

Wezwanie słupskich kierowców samochodowych podjęło wielu kolegów. W dalszym ciągu napływają deklaracje o przystąpieniu do realizacji tej formy współzawodnictwa w instytucjach ubezpieczeń społecznych.

KORESPONDENCI ZAKŁADOWI PUS

Redakcja „Przeglądu Ubezpieczeń Społecznych" wystosowała wezwanie do Kół ZZPIS i ZZPSZ o wyznaczenie korespondentów zakładowych, którzy będą stale współpracować z redakcją i zasilać pismo wiadomościami z terenu. Dotychczas zgłoszone zostały nazwiska korespondentów z 25 Kół związkowych. Oczekujemy dalszych zgłoszeń i prosimy o nadsyłanie korenspondencji.

W następnym numerze opublikujemy sieć korespondentów zakładowych PUS.

Związki zawodowe podjęły walkę z bumelanctwem

Korespondencja ob. J. Z. Roskosza, inspektora ubezpieczeń społecznych ORZZ we Wrocławiu naświetla zagadnienie walki o podniesienie dyscypliny pracy z punktu widzenia interesów ubezpieczonych, którym bumelant utrudnia dostęp do urządzeń leczniczych i nadużywając świadczeń ubezpieczeniowych działa na szkodę osób rzeczywiście potrzebujących pomocy.

Oto kilka uwag o akcji zwalczania bumelanctwa podjętej przez organa związków zawodowych na terenie Dolnego Śląska.

Rady Zakładowe często donosiły i obecnie alarmują ORZZ o często zachodzących wypadkach lekkomyślnie wydawanych przez niektórych lekarzy zwolnień od pracy.

Jak stwierdzają Rady Zakładowe badania lekarskie niejednokrotnie ograniczają się do zapytania lekarza na ile dni ma zgłaszającemu się po poradę wydać zaświadczenie o niezdolności do pracy.

Zjawisko nieuzasadnionej absencji i bumelanctwa to wynik destruktywnej roboty wroga klasowego, który w ten sposób pragnie rozluźnić dyscyplinę pracy. Wróg klasowy pragnie zohydzić tak pięknie rozbudowane ubezpieczenia społeczne, namawiając częstokroć ludzi słabej woli do udania się do lekarza, celem uzyskania świadectwa niezdolności do pracy, zdając sobie sprawę z tego, że człowiek pracy istotnie chory wyczekuje przez to godzinami na uzyskanie porady lekarskiej.

Wróg klasowy wie, że bumelant wykorzystuje ubezpieczenia społeczne ze szkodą dla prawdziwie chorego, że dezorganizuje na zakładzie pracy planową robotę, opóźnia wykonanie planu i naraża załogę danego zakładu pracy na straty materialne.

W wyniku prowadzonej przez ORZZ i KW PZPR oraz Rady Zakładowe akcji mającej na celu zwalczanie tego zjawiska stwierdzono, że na przykład w miesiącu październiku 1949 r. tylko na terenie działalności wrocławskiej Ubezpieczalni Społecznej na 8750 godzin lekarskich przypadało udzielonych zwolnień od pracy na 58276 dni. Gdy w styczniu 1949 r. wypłacono tytułem zasiłków z ubezpieczenia chorobowego za 23.000 dni zasiłkowych, to na dzień 1 listopada 1949 r. liczba ta wzrosła do 58.276.

Na przestrzeni 10 miesięcy było udzielonych zwolnień od pracy na 455.175. dni. Jeżeli nawet przyjmiemy, że nieuzasadnionych zwolnień udzielili lekarze tylko 10%, to suma 50.000 roboczo-dni jest sumą bardzo poważną. Cyfry te odnoszą się do udzielonych zwolnień przez lekarzy Ubezpieczalni Społecznej wrocławskiej, należy jednak pamiętać, że działających ubezpieczalni społecznych na terenie kraju posiadamy 61, gdzie niewątpliwie stwierdzić można podobny stan rzeczy, a wówczas liczba nieuzasadnionych zwolnień wzrosłaby do cyfry zawrotnej.

Rada Zakładowa jednego z dużych zakładów pracy we Wrocławiu stwierdza, że absencja za okres 3-ch miesięcy wyraża się liczbą 547.752 roboczo - godzin, na skutek czego zakład poniósł stratę równającą się sumie 164 milionów złotych. Inna Rada Zakładowa stwierdziła, że na skutek nieuzasadnionej absencji, która osiągnęła na ich zakładzie pracy aż 16%, zakład pracy poniósł stratę w produkcji wartości przeszło 7 milionów złotych. Takich przykładów jest mnóstwo.

Liczne narady organizowane przez ORZZ i KW PZPR w porozumieniu z poszczególnymi ubezpieczalniami społecznymi na Dolnym Śląsku, z Radami Zakładowymi, lekarzami i aktywem związkowym, dały bogaty materiał i szereg wniosków idących w kierunku społecznego wychowania tych, którzy opuszczają z przyczyn nieuzasadnionych pracę i tych, którzy pomagają bumelantom w uzyskiwaniu zwolnień od pracy.

Po ogłoszeniu projektu ustawy o socjalistycznej dyscyplinie pracy, ORZZ w porozumieniu z KW PZPR zorganizowała szereg narad, na których aktywy związkowe w imieniu załóg zakładów pracy stwierdziły, że zgłoszony ostatnio projekt ustawy o zabezpieczeniu socjalistycznej dyscypliny pracy jest wyrazem żądania i interesów najszerszych mas pracujących.

W szczególności na zorganizowanej naradzie Rad Zakładowych wszystkich kopalń czerwonego

Wałbrzycha, w której wzięli udział wszyscy Sekretarze organizacji partyjnych, dyrektorzy kopalń i lekarze, omówiono szczegółowo metody walki z bumelanctwem. Mówcy podkreślali, że Państwo Ludowe znacznie podniosło wysokość świadczeń z ubezpieczenia chorobowego dla pracowników przemysłu węglowego, co górnicy przyjęli z wielką radością, ale markieranci nadużywają tego dobrodziejstwa. Radcy Zakładowi zaobserwowali, że markieranci często za pomocą różnych machinacji przedłużają sobie okres zwolnienia. Na jednej z kopalń pracuje 2-ch lekarzy zakładowych, jeden z nich uważany jest przez pewną część załogi za niewyrozumiałego i złego lekarza, drugi natomiast za najlepszego ojca. I cóż się okazuje. Ten zły lekarz bada zawsze chorego dokładnie, zwolnień udziela wtedy jeśli istotnie niezdolność do pracy zaistnieje ,natomiast ten „dobry" lekarz faktycznie nie jest lekarzem, ale opinię ma u bumelantów doskonałą, bo około 90% zwolnień od pracy na tej kopalni udziela on właśnie. Odnośnie metod zwalczania nieuzasadnionej absencji zebrani przedstawiciele Rad Zakładowych stwierdzili, że od dłuższego czasu stosowane są kontrole czynnika społecznego, w szczególności u tych, którzy najczęściej na chorobę zapadają w dni poświąteczne.

Ponadto postanowiono umieszczać na tablicach karykatury bumelantów, wyłączyć z przydziału świadczeń rzeczowych, wyłączyć z korzystania z akcji socjalnej, wczasów, a nawet w przypadkach powtarzających się występować o usunięcie z zakładu pracy.

Wprowadzenie ustawy o socjalistycznej dyscyplinie pracy jest słusznym, ale nie jedynym środkiem oddziaływania na podniesienie dyscypliny pracy, dlatego będzie prowadzona stała praca uświadamiająca o konieczności zachowania dyscypliny pracy. Liga Kobiet oddziaływać winna na matki i żony, aby te z kolei wpływały na mężów i synów i niedopuszczały do marnotrawstwa czasu.

Dyscyplina pracy winna płynąć z głębokiej wiary, że praca jest sprawą czci i honoru każdego obywatela.

J. Z. Roskosz

Wrocław.

ŻYCIE PRACOWNICZE

Socjalistyczna dyscyplina pracy

Dyscyplina pracy jest ściśle związana z wszelką pracą zbiorową, gdzie człowiek pracuje nie sam, a z innymi. Trudno wtedy wyobrazić sobie, aby proces pracy mógł przebiegać sprawnie bez podporządkowania się jego uczestników jakiemuś określonemu porządkowi zajęć. Ten właśnie określony porządek zajęć nazywa się dyscypliną pracy.

Charakter dyscypliny pracy jest jednak różny w ustroju kapitalistycznym i socjalistycznym. Kapitalistyczna dyscyplina pracy działa w interesie prywatnych właścicieli środków produkcji i ma charakter przymusu ekonomicznego. Kapitaliści mają potężnych sprzymierzeńców, którzy pomagają im nie tylko w stosowaniu, ale nawet w rozwijaniu dyscypliny pracy, opartej na tym przymusie w stosunku do pracowników, wyzutych z własności i środków produkcji i surowców. Tymi sprzymierzeńcami są: bezrobocie i terror polityczny. Przy ich pomocy zmusza się pracownika najemnego do podporządkowania się kapitalistycznej dyscyplinie pracy, która zabezpiecza wyzysk pracowników możność zwiększenia produktu dodatkowego w rękach przedsiębiorcy. Ta dyscyplina czyni z robotników automatyczny dodatek do maszyny, ograniczając ich rozwój fizyczny i duchowy.

Od kapitalistycznej dyscypliny pracy różni się zasadniczo socjalistyczna dyscyplina pracy, która jest ściśle związana z socjalistyczną gospodarką planową. Wielka Rewolucja Październikowa obalając ustrój kapitalistyczny w Rosji dała również początek socjalistycznej dyscyplinie pracy. Od tej chwili nastąpiło przejście, jak powiedział Lenin, „od dyscypliny wymuszonej przez eksploatatorów do dyscypliny świadomej i dobrowolnej". Ponieważ w socjalizmie klasa pracująca jest właścicielem środków produkcji, przeto dyscyplina pracy staje się dyscypliną wewnętrzną samych pracujących i działa tylko dla ich dobra. Klasa pracująca jest mocno zainteresowana taką dyscypliną pracy, gdyż zapewnia ona zgodny przebieg procesu produkcji i w następstwie — dobrobyt świata pracy.

Socjalistyczna dyscyplina pracy polega na tym, że robotnicy zdają sobie sprawę, że nie pracują już na kapitalistów, lecz dla siebie, dla umocnienia własnego socjalistycznego państwa i rozwoju dobrobytu swej klasy. Dobrowolność socjalistycznej dyscypliny pracy wynika z tego, że klasa pracująca, będąc gospodarzem w swoim państwie, sama sobie ustala porządek pracy, podporządkowuje się mu i strzeże go bezwzględnie jako podstawowej gwarancji powodzenia swych planów.

Są jednak pewne właściwości ustroju socjalistycznego, które mogą działać, zwłaszcza w początkowym jego stadium rozwoju, na szkodę socjalistycznej dyscypliny pracy. Chodzi tu przede wszystkim o zjawisko pełnego zatrudnienia. Może ono spowodować niewłaściwy stosunek do pracy u niektórych nie dość świadomych i nie dość uspołecznionych pracowników, którzy nie wyzwolili się z tradycji niechęci do pracy wykonywanej dawniej dla wyzyskującego kapitalisty. Mając zagwarantowaną przez ustrój pracę, pracownik taki może odnosić się do pracy i dyscypliny pracy niechętnie, a nawet wrogo. Rodzi się chęć korzystania z dobrodziejstw ustroju bez należytego dopełniania obowiązków wobec swego socjalistycznego społeczeństwa, chęć, aby pracować jak najmniej, a otrzymywać jak najwięcej. To powoduje często przenoszenie się z jednego zakładu pracy do drugiego, spóźnianie się do pracy, symulowanie choroby i niewypełnianie norm pracy. W kapitaliźmie tacy pracownicy pod groźbą utraty pracy ściśle podporządkowują się kapitalistycznej dyscyplinie pracy, zaś w socjaliźmie, gdzie bezrobocia nie ma, dopuszczają się naruszenia dyscypliny pracy ustanowionej przez samych robotników.

Przeciwko takim ludziom muszą być skierowane pewne normy prawne, aby ci nieliczni nie czynili szkody całemu gospodarstwu socjalistycznemu, a przez to i społeczeństwu. Dlatego też socjalistyczna dyscyplina pracy musi rozporządzać dwojakim orężem. Pierwszą bronią to system nagradzania tych, którzy dobrze pracują, druga — to system kar na tych, którzy naruszają dyscyplinę pracy. Państwo socjalistyczne nie może pozostawić faktu naruszenia dyscypliny pracy bez kary, a dobrą pracę i wzorowe zachowywanie dyscypliny pracy, powinno wynagradzać w formie materialnej, bądź też przez wyróżnienie zaszczytnym tytułem, medalem czy orderem, które są większą nagrodą, niż nagroda pieniężna.

Za naruszenie dyscypliny pracy należy uważać niepodporządkowanie się określonemu porządkowi pracy oraz rozporządzeniom kierowników bez ważnej przyczyny i tylko z winy robotnika. Za takie naruszenie dyscypliny pracy ponosi on odpowiedzialność karną. Jednak prawo socjalistyczne daje możność robotnikowi wniesienia odwołania, jeśli uważa, że kara jest niesłuszna.

Poważną rolę przy rozwijaniu dyscypliny pracy oprócz nagrody i kary odgrywa sam system opłacania pracy. Musi on być taki, by w nim nie tkwiło źródło naruszenia dyscypliny pracy, czyli praca musi być wynagradzana sprawiedliwie, według ilości i jakości pracy.

Socjalistyczna dyscyplina pracy oparta na świadomości i dobrowolności prowadzi do szlachetnego współzawodnictwa, które zmienia całkowicie kapitalistyczny pogląd na pracę. Praca przekształca się „w czyn honoru, sławy, waleczności i bohaterstwa".

St. Gruda

Szkolimy nowe kadry ubezpieczeniowców

Instytucje ubezpieczeń społecznych odczuwają ciągłe dotkliwy brak nowych kadr. Nie posiadając własnych rezerw, z których mogłyby czerpać świeże siły, sięgają po kandydatów z innych zakładów pracy, kandydatów dobieranych pod kątem odpowiedniego przygotowania politycznego i pochodzenia.

Zanim jednak tym kandydatom powierzona zostanie odpowiedzialna praca w ubezpieczeniach, muszą przejść odpowiednie przeszkolenie w myśl słów Prezydenta Bieruta, wypowiedzianych na IV Plenum Partii: „Ani jednego wysuniętego bez uprzedniego przeszkolenia".

Realizując tę zasadę Zakład Ubezpieczeń Społecznych w porozumieniu z wydziałem samorządowym KC PZPR zorganizował w rb. drugi z kolei kurs dla robotników, działaczy partyjnych i związkowych, przyszłych pracowników ZUS i Zakładu Lecznictwa Pracowniczego.

Kandydaci na kurs zostali wytypowani przy pomocy Komitetów Wojewódzkich PZPR, Okręgowe Rady ZZ i ZUS spośród robotników 11 województw.

Prócz robotników słuchaczami kursu są także pracownicy instytucyj ubezpieczeń społecznych, z pochodzenia robotnicy, którzy wyróżnili się w swej dotychczasowej pracy, a nie mogli być wysunięci na odpowiednie stanowiska jedynie na skutek braków w kwalifikacjach zawodowych.

Ogółem przybyło na kurs 44 kandydatów.

Kurs rozpoczął się w dniu 25 maja rb. w Centrali ZUS w Warszawie. Otwarcia dokonał Naczelny Dyrektor Zakładu ob. mgr **St. Balcerski** w obecności przedstawicieli KC PZPR i Ministerstwa Pracy i Opieki Społecznej.

W inauguracyjnym przemówieniu Naczelny Dyrektor, w oparciu o przemówienie Prezydenta Bieruta, wygłoszone na IV Plenum, podał, że Zakład zorganizował kurs w trosce o właściwą obsługę klasy robotniczej, którą mogą zapewnić przede wszystkim nowe kadry, pochodzące z proletariatu.

Ubezpieczenia społeczne ulegają i ulegać będą zmianom do czasu zorganizowania ich na wzór ubezpieczeń w Związku Radzieckim, gdzie wykonują je związki zawodowe.

— I wy — powiedział ob. Balcerski, zwracając się do słuchaczy — będziecie najbardziej pomocni w pracy ubezpieczeń, gdy wykonawstwo w tej dziedzinie zostanie poruczone klasie robotniczej.

Naczelny Dyrektor zakończył swe przemówienie, życząc słuchaczom najlepszych wyników kursu i wzywając ich do socjalistycznego ustosunkowania się do nauki na tym kursie.

Następnie pierwszy sekretarz podstawowej organizacji PZPR przy ZUS tow. **Czesław Pomian,** absolwent analogicznego kursu z roku ubiegłego złożył życzenia kursistom pomyślnych rezultatów szkolenia.

W odpowiedzi na powyższe przemówienia ob. **Henryk Wiśniowski** w imieniu słuchaczy kursu podziękował Partii i Zakładowi za zorganizowanie kursu, którego wagę kandydaci w pełni doceniają i obiecują dołożyć wszelkich starań, aby zdobyć najwięcej wiadomości celem spożytkowania ich w pracy dla dobra klasy robotniczej.

Po oficjalnym otwarciu kursu rozpoczęły się wykłady.

Program kursu przewiduje, że będzie on trwał około 3 miesięcy. Wykłady zostały podzielone na część ogólną i szczegółową. W części ogólnej słuchacze zapoznają się z głównymi zasadami z zakresu ubezpieczeń społecznych, ich historią, rozwojem, zadaniami i organizacją, a ponadto wysłuchają wykładów z zakresu ideologiczno-politycznego. Po zakończeniu tej części kurs zostanie podzielony na 2 działy: 1) dla kandydatów do pracy w ZUS i 2) na kandydatów do ZLP. W każdym z tych działów będą wygłaszane wykłady z zakresu szczegółowych wiadomości fachowych.

Kurs zostanie zakończony egzaminem, po czym absolwenci zostaną skierowani na praktykę.

Patrząc na poważne i pełne zapału do wiedzy twarze słuchaczy - robotników, słuchając ich dyskusji podczas ćwiczeń i nawet w przerwach między wykładami, spodziewać się należy, że kurs spełni swą rolę i że wszyscy 44 słuchacze obejmą odpowiedzialną pracę w naszych instytucjach.

A. Woźnicka

Imperialistycznej agresji przeciwstawiamy pokojowe budownictwo socjalistyczne

Z życia Ligi Kobiet

Liga Kobiet — Koło przy US w Rybniku zorganizowała spośród swoich członkiń zespół artystyczny, który wystąpił z bogatym programem w szpitalach US w Rydułtowie i Knurowie oraz szpitalu powiatowym w Rybniku.

Występy zespołu przyjęte były przez chorych z wielkim entuzjazmem i radością. Świadczyły o tym zachowanie się chorych oraz podziękowania, jakie chorzy składali zespołowi. W jednym z takich podziękowań chory wyraził się: **„jest to dla nas nowością, że ubezpieczalnia organizuje w szpitalach dla chorych rozrywki kulturalne, widać z tego, że dba ona nie tylko o zabezpieczenie ubezpieczonego, dotkniętego wypadkiem losowym, dając mu leczenie, jak: szpital, sanatorium, leki i świadczenia pieniężne, ale stara się także o rozrywkę kulturalną, czyli pokarm duchowy".**

Słowa te winny zachęcić wszystkie ubezpieczeniowe Koła Ligi do masowego organizowania artystycznych imprez i występów dla chorych ubezpieczonych, leczących się w szpitalach.

Ubezpieczony — to w przeważnej części robotnik — to żołnierz, biorący udział w ofensywie o wykonanie planu 6-letniego — to bojownik o pokój!

*

Liga Kobiet — Koło przy ZUS w Chorzowie w ciągu 3 lat swego istnienia zorganizowała w swoich szeregach rozwijając z każdym rokiem coraz żywszą działalność, wszystkie pracownice Oddziału.

„Ligówki" realizują konsekwentnie w swej codziennej pracy wskazania powziętej dla uczczenia Międzynarodowego Dnia Kobiet rezolucji, w której postanowiły:

1. szerzyć nowy socjalistyczny i patriotyczny stosunek do pracy, jako pełnoprawne obywatelki, przed którymi otwarte zostały szerokie możliwości udziału we wszystkich dziedzinach społecznego, gospodarczego i kulturalnego życia, rozbijając przy tym przez swoje wybitne osiągnięcia w pracy zaskorupiałe przesądy o niższości kobiet,

2. wysunąć na czoło swych haseł sprawę walki o trwały pokój i skupić pod tym hasłem jeszcze szersze niż dotychczas rzesze kobiet, wciągając je do udziału we wszelkich wysiłkach pokojowych, podejmowanych przez masy ludowe naszego kraju, jak również do akcji pokojowej na arenie międzynarodowej, prowadzonej przez Związek Radziecki i cały obóz antyimperialistyczny,

3. współdziałać ze Światową Demokratyczną Federacją Kobiet, szerząc ideę solidarności międzynarodowej kobiet pracujących ze wszystkimi siłami postępu i demokracji, ideę przyjaźni ze Związkiem Radzieckim, ostoją pokoju i braterstwa narodów.

Członkinie Ligi Kobiet wykazują w swej pracy zawodowej aktywny stosunek do akcji współzawodnictwa, podejmując nierzadko indywidualne zobowiązania krótko i długofalowe. Przed kilkoma tygodniami zostały wyróżnione dyplomami i nagrodami pieniężnymi za terminowe wykonanie powziętych zobowiązań kol. kol.: **Górna, Gryzik i Skorupkowa.**

*

Liga Kobiet — Koło przy Oddziale ZUS w Poznaniu do planu zadań na rb. włączyła między innymi, akcję podnoszenia kwalifikacji fachowych swych członkiń. W tym celu z okazji i dla uczczenia 1 Maja zorganizowała i prowadzi **kurs maszynopisania** dla pracowniczek Oddziału.

*

Liga Kobiet — Koło przy US w Kutnie zorganizowała z okazji Międzynarodowego Dnia Dziecka miłą uroczystość dla dzieci pracowników US.

Dzieci i ich rodzice byli serdecznie podejmowani herbatką i słodyczami. Następnie dzieci przystrojone w barwne czapeczki, wykonane przez członkinie Ligi, tańczyły i bawiły się ochoczo i radośnie na wolnym powietrzu. Po zabawie przeszły do świetlicy związkowej, gdzie słuchały muzyki i bajek.

Uroczystość zakończyła się obdarowaniem dzieci paczkami z cukierkami i łakociami.

M. Sawicki

Śmiało wysuwajmy kobiety na kierownicze stanowiska. Powierzajmy im nowe i odpowiedzialne zadania. Równouprawnienie kobiet powinno znaleść wyraz przede wszystkim w polityce kadr.

25-lecie pracy

W maju rb. obchodzili 25-lecie pracy zawodowej w ubezpieczeniach społecznych pracownicy **US w Kutnie:** Stefan Dwornicki, dr Bolesław Kłossowski, Józef Marszewski i Marian Pacałowski oraz pracownicy **US w Łodzi:** Eleonora Adamczewska, Władysław Bartos, Stanisław Brzeziński, Józef Cabaj, Czesław Czyżykowski, dr Kazimierz Erdman, Zofia Ejsmontowa, Andrzej Grzeliński, Alfreda Kamińska, Michał Kędzia, Marianna Materne - Lańczyk, Piotr Lauks, Helena Łabędzka, Stefan Ładyński, Mikołaj Majda, Franciszka Mikołajczyk, Jan Misiak, Janina Nachman, Władysław Olszacki, Józefa Olszewska, Maria Adamus - Położmska, Antoni Rutkowski, Feliksa Rychlińska, Jan Sar, Czesław Sulkowski, Józef Szkalej, Maria Świercz, Józef Wasiak, Stefania Wojtczak, Anna Zych i Janina Żerdzicka.

Uroczyste wręczenie Jubilatom dyplomów i premii pieniężnych odbyło się na akademiach ku uczczeniu 1 Maja.

Z.M.P.

Ostatnio odbyło się na terenie sanatorium ZUS-u w Kowanówku koło Obornik Wlkp. pod przewodnictwem ob. **Kozłowskiego** Adama zebranie organizacyjne, na którym powołano do życia lokalne koło **Zw. Młodzieży Polskiej.**

Referat, zapoznający kandydatów-założycieli Koła z założeniami ideologii ZMP, wygłosił instruktor Zarządu Pow. Zw. w Obornikach, kol. **Popiele,** który w końcowych wywodach powiedział:

„Młodzież Polska ma za sobą piękne tradycje walk o wolność i niepodległość naszej Ojczyzny. Jej zapał i ofiarność w pracy sprawiają, że naród z dumą i radością spogląda na swoje młode pokolenie i jego bojową awangardę — ZMP. Zadaniem Związku Młodzieży Polskiej jest przysposabianie nowych ludzi do pracy dla naszego kraju, budującego ustrój sprawiedliwości społecznej. Musimy zatem wzmóc wysiłek, szczególnie w walce o wykonanie planu 6cio letniego, wzorując się na bratniej organizacji radzieckiego **Komsomołu".**

Zebranie zakończono wyborem zarządu nowopowstałego Koła w składzie: Eleonora **Adamczyk** — przewodnicząca, Leon **Kamiński** — sekretarz, Barbara **Smykowska** — skarbnik, Anna **Sikora** — ref. kulturalno-oświatowy i Wojciech **Winiecki** — kolporter.

Kam

„TRUDNO... OKRES URLOPOWY..."

Takim zwrotem usiłują jeszcze niektórzy tłumaczyć niewykonanie pracy w terminie, piętrzenie się normalnej roboty czy też nawet braki co do jej jakości. Większość odpowiada na taki zwrot oburzeniem bądź zdziwieniem, ale są i tacy, dla których takie tłumaczenie jest zupełnie naturalne, zrozumiałe.

Otóż chcemy mocno podkreślić, że termin „okres urlopowy" w sensie nienormalnego okresu pracy w jakimkolwiek zakładzie pracy musi zginąć. Nie może być nigdy takiego okresu, w którym praca nie mogłaby biec normalnie, w którym mogłby powstać jakikolwiek zator dlatego tylko, że pracownicy korzystają z normalnie należnego im urlopu wypoczynkowego.

Tak, jak normalne odpoczynki w ciągu dnia roboczego, tak i normalne urlopy wypoczynkowe muszą być planowane i nie mogą wywoływać żadnych perturbacji w normalnym procesie pracy. Jeżeli jest inaczej, to albo nie ma w ogóle planu pracy, albo plan ten jest zły, albo też ktoś popsuł dobry plan. Niestety, wszystkie te trzy zjawiska zachodzą jeszcze w niektórych naszych instytucjach.

Jeszcze często wywołuje zdziwienie bądź zakłopotanie pytanie o roczny czy też nawet miesięczny plan pracy. — „Przecież nie ma u nas zaległości" — „przecież u nas obowiązują normy wydajności pracy" — słyszymy odpowiedź — „to po co u nas planować pracę?" I ci sami stają bezradni, gdy nastąpi — dający się przewidzieć — okres nasilenia pracy albo, gdy pracownicy idą na urlop wypoczynkowy, szczególnie, gdy i urlopy nie są należycie rozplanowane i gdy wybucha żywiołowo „epidemia okresu urlopowego". Tym musimy powiedzieć: Cała nasza gospodarka jest i musi być planowa — od narodowego planu gospodarczego aż do planu dla każdego stanowiska pracy w skali pionowej — od planu wieloletniego aż do *planu na każdy dzień pracy — w skali poziomej.* Plan wypędza przypadkową żywiołowość. Bez dobrego planu produkcji czy usług co do ilości, asortymentu i jakości, bez planu zaopatrzenia materiałowego, planu zatrudnienia itd. nie ma dobrego planu finansowego, nie ma dobrego planu oszczędnościowego. Podstawę planowania finansowego muszą stanowić normatywy kosztów jednostkowych, a te ustalać możemy tylko przy znajomości czasu trwania roboty i ilości potrzebnych materiałów.

Nie ma wartości zły plan pracy. Złym będzie plan nie oparty na rzeczywistych danych, na sprawdzonych normatywach czasu i kosztów.

Nieprzestrzeganie planu, brak stałej kontroli zgodności postępowania z planem psuje plan, gdy nawet ułożono go dobrze. Plan nie jest automatem samoczynnie regulującym proces pracy; jest on żywym instrumentem w ręku tych, ktorzy mają go wykonać i którzy — w nowym stosunku do pracy — powinni go przekroczyć w sensie dodatnim. Piętrzenie urlopów wypoczynkowych na miesiące letnie nie może mieć miejsca. Urlopy wypoczynkowe muszą być zaplanowane i wykorzystane w ciągu całego roku. Nie można nadal tolerować takiego stanu, że pustkami świecą urządzenia wczasowe przez pół roku, a przeładowane są w lecie. W coraz mniejszym stopniu występuje potrzeba liczenia się z wakacjami szkolnymi, bo dla dzieci, dla młodzieży powstaje coraz więcej kolonii leczniczo - wypoczynkowych i obozów wakacyjnych.

Należy też wypowiedzieć walkę zwyczajowemu dotąd rozpoczynaniu urlopów 1 i 15 dnia w miesiącu. Powoduje to gwałtowne przeładowanie w tych dniach środków komunikacyjnych, a także piętrzy pracę w domach wypoczynkowych. Obserwuje się napiętą do najwyższych granic pracę w tzw. okresie międzyturnusowym, a w czasie trwania turnusu — dążność personelu do życia trybem urlopowiczów.

Kończymy zawołaniem: Nie ma „okresów urlopowych"!

W. K.

Kronika związkowa

ŻYCIE KULTURALNO-OŚWIATOWE NA TERENIE US W ŁODZI

Zaczątkiem życia kulturalno-oświatowego w łódzkiej US było zorganizowanie w 1947 r. chóru, który do ub. roku był jedynym przejawem pracy społeczno-związkowej na terenie tej instytucji. Ten stan rzeczy uległ dzięki powołaniu do życia przy ZZPIS Komisji K-O gruntownej zmianie na lepsze w 1949 r.

Obecnie chór, sekcja dramatyczna, balet i orkiestra US znane są szeroko światu pracy Łodzi i okolicy, prodując się często w licznych łódzkich zakładach pracy oraz okolicznych miasteczkach i wsiach.

Przechodząc do krótkiego omówienia prac poszczególnych sekcji, wymienić należy przede wszystkim **chór.** Składa się on z 70 osób; repertuar opracowanych pieśni przekroczył cyfrę 20.

Sekcja dramatyczna posiada zespół złożony z 20 osób; opracowała i wystawiła dotychczas sztuki: **Balowa sukienka, Gospodarz — to ja, Nowy dyrektor, Przyjmujemy o 8,30, Jubileusz;** obecnie w przygotowaniu jest 3-aktówka pt. **Jabłka dojrzewają** S. Szklarenkowa.

Balet, skadający się z 12 osób wyćwiczył i urządził wiele pokazów tańców ludowych polskich i radzieckich.

Chór, sekcja dramatyczna i balet brały udział we wszyskich akademiach i wieczorkach na terenie US oraz w szeregu innych zakładów pracy; poza tym w szpitalu im. Barlickiego, w szpitalu Wojskowym, w Sanatorium w Tuszynku oraz w oficjalnych akademiach i wieczorach „pieśni i tańca", organizowanych przez ORZZ dla świata pracy.

W eliminacjach wojewódzkich, zarówno chór, jak i sekcja dramatyczna wybiły się na czołowe miejsca, zdobywając sobie ogólne uznanie. Na ogólnopolskim konkursie chórów w Poznaniu w ub. roku chór łódzkiej US zajął w trudnej konkurencji V miejsce.

Do wymienionych zespołów dołączyła się ostatnio nowozałożona **orkiestra,** składająca się z 18 osób. Orkiestra (podobnie, jak chór, sekcja dramatyczna i balet) otrzymuje szereg zaproszeń na występy na zewnątrz, co najlepiej świadczy o poziomie, jaki osiągnęła.

Życie kulturalno-oświatowe na terenie US w Łodzi nie kończy się jednak na pracach wymienionych sekcji rozrywkowych. Ubezpieczeniowcy łódzcy dążą również do pogłębienia swej wiedzy, w czym pomaga im wybitnie Zarząd Zakładowego Koła ZZPIS przez organizowanie różnych kursów.

W ostatnich miesiącach zmontowano: kurs „minimum politycznego" dla bezpartyjnych, który ukończyło 32 pracowników, kurs języka rosyjskiego I i II stopnia ukończyło 30 osób. Wszechnica Radiowa skupia na kołach dyskusyjnych 85 osób, na kurs rachunkowości uczęszcza 70 osób.

Bardzo dobrze zorganizowana na terenie US akcja wyświetlania filmów cieszy się popularnością i na

każdym filmie obecnych jest ok. 200 osób. Przeciętnie wyświetlane są 2 filmy w miesiącu.

Pracownicy bardzo chętnie korzystają również z biblioteki, czynnej 2 razy tygodniowo, w której znajduje się 1.200 dzieł beletrystycznych i 130 tomów dzieł naukowych.

Z czytelni, która otwarta jest codziennie, korzysta ok. 200 osób. Prenumeruje się 15 czasopism o różnej tematyce.

Wydawana jest również „Gazetka Scienna" raz w miesiącu, która cieszy się wielką poczytnością. Wiele Koleżanek i Kolegów jest stałymi współpracownikami gazetki, omawiając na jej łamach w sposób poważny i na wesoło osiągnięcia oraz bolączki łódzkiej US.

Adam Batys

ŚWIETLICA PRZY US W BYTOMIU OŚRODKIEM AKCJI KULTURALNO-OŚWIATOWEJ

Amatorski zespół teatralny pracowników US w Bytomiu, który na **Festiwalu Sztuk Radzieckich** zdobył wyróżnienie, jako jeden z pierwszych na Śląsku i otrzymał w Warszawie dyplom wraz z nagrodą w kwocie 40.000 zł — nie spoczywa na laurach.

Zespół ten pod kierownictwem kol. Stanisława **Toegla** odniósł szereg dalszych sukcesów, wystawiając radziecką sztukę E. Pietrowa pt. **Wyspa Pokoju.** Sztukę tę wystawiono w Domu Kultury ZZ w Bytomiu, w Teatrze Miejskim w Chorzowie, następnie w ramach wymiany świetlicowej w sali Zw. Zaw. Kolejarzy w Bytomiu, dla załogi **Huty Zabrze** w sali „Domu Hutnika" w Zabrzu, dla delegatów konferencji FWP w Bielsku-Mikuszowicach oraz ostatnio w ramach akcji łączności miasta ze wsią w sali „Ludowego Zespołu Sportowego" w Suchej Górze.

Piękna świetlica pracowników bytomskiej US artystycznie udekorowana aktualnymi emblematami i dyplomami — posiada galerię 40 karykatur w wykonaniu kol. Toegla, przedstawiających kierownictwo, przodowników i działaczy US w Bytomiu. W świetlicy tej mieści się biblioteka ZZPIS oraz odbywają się częste zebrania, kursy zawodowe i ideologiczne, akademie oraz posiedzenia kół.

Poza zespołem teatralnym i kołem sportowym istnieje przy US Bytom ponad 40 osobowy chór.

Z ŻYCIA SEKCJI KULTURALNO-OŚWIATOWEJ ZZPIS — KOŁO PRZY US W WARSZAWIE

Przy ruchliwej Sekcji K-O, prowadzonej przez kol. **Gorajową** Halinę, istnieje **Kółko Dramatyczne,** które w ciągu swej blisko czteroletniej działalności wystawiło szereg sztuk scenicznych, a mianowicie: Priestley'a — **Pan Inspektor przyszedł** (całość), Iwaszkiewicza — **Maskarada** (fragmenty: V scena II aktu), Kruczkowskiego — **Niemcy** (II scena z I aktu, akt III i epilog) i Czechowa — **Oświadczyny** (całość).

Ostatnia sztuka została wystawiona w Serocku w ramach akcji kulturalnej łączności ze wsią.

Poza tym przygotowano i wystawiono cały szereg inscenizacji, jak: **Budujemy wspólny dom, W zwierciedle wspomnień żołnierskich. Co dał Lenin kobietom, Gotowi** itd. oraz rewię w 12 obrazach, pt. **Wszystkiego po troszeczku.**

Kółko dramatyczne przy warszawskiej US brało również żywy udział z okazji różnych uroczystości i imprez w recytacjach zbiorowych i solowych. Za te ostatnie zostało wyróżnione, zdobywając I miejsce w ramach festiwalu w 1948 r.

W pracach Kółka, prowadzonego sprężyście przez kol. **Krecińskiego** Mirosława, biorą żywy udział i wyróżniają się szczególnie aktywną postawą kol. kol.: **Arciszewska** Elżbieta, **Krajewska** Alina, **Romanowicz** Jadwiga, **Maciejewska** Hanna, **Śliwonik** Irena, **Węgłowska** Halina, **Dziudzi** Henryk, **Grudnik** Bogumił, **Niwiński** Antoni, **Ślubowski** Kazimierz i **Lachowski** Jerzy.

PRACOWNICY US ORGANIZUJĄ IMPREZY DLA DZIECI

ZZPIS — KOŁO PRZY US W Tczewie zorganizowało w ramach imprez z okazji Międzynarodowego Dnia Dziecka 50-cio osobową wycieczkę swoich członków do miejscowości Ryjewo, pow. Kwidzyń.

Zespół świetlicowy Koła, biorący udział w wycieczce, wystąpił w ryjewskim Prewentorium dla dzieci z bogatym programem, na który złożyły się występy zespołu muzycznego, chóru, baletu oraz „Wesołego Felka".

Zespół w tym samym dniu wystąpił poza tym z podobnym programem przed dziećmi z miejscowej szkoły w sali „Gospody Spółdzielczej", gdzie kierownik szkoły zorganizował święto wiosny, przeznaczając czysty dochód z imprezy na wyjazd dzieci do Warszawy dla zwiedzenia trasy W — Z.

Wycieczka pracowników tczewskiej US spędziła wspólnie z dziećmi z Prewentorium resztę dnia na spacerach i zbieraniu konwalii w ryjewskim lesie.

Dzieci z Prewentorium zebrały już uprzednio większą ilość konwalii, które apteka US w Tczewie zakupiła, jako lekarstwo.

A. Włoch

*

ZZPIS I ZZPSZ oraz Liga Kobiet — Koła przy US w Katowicach zorganizowały w świetlicy związkowej dla dzieci pracowników US uroczystość z okazji Międzynarodowego Dnia Dziecka.

Po części oficjalnej, na którą złożyły się: powitanie dzieci przez kol. **Golecką** i przemówienie dyr. dr **Zająca,** wyświetlono dwa filmy, pt. **Moskiewskie Zoo i Przygody śnieżnego bałwana.**

Następnie wystąpił balet dziecięcy. Czesia **Gajdzianka** i Terenia **Reszkówna** zatańczyły ognistego ma-

Zespół baletowy ZZPIS przy US w Tczewie.

zura, Irenka **Hamplówna,** najmłodszą w zespole tańczących — polecz-kę i czardasza, Jolanta **Ciechanowiczówna** — sentymentalnego walczyka, Kasia **Gajewska** — kujawiaka i Baśka **Jankowska** — kozaka.

Na zakończenie rozbawione dzieci, wybuchające salwami śmiechu i radości, zostały obdarowane słodyczami, ich matki zaś kwiatami.

Patrząc na roześmiane buzie i rozgorączkowane główki dziecięce, tulące się do matek, można łatwiej zrozumieć: jak głębokim jest w swoim znaczeniu dla kultury i życia — **pokój.**

a. p.

*

ZZPIS I ZZPSZ — Koła przy US w Rzeszowie uczciły Międzynarodowy Dzień Dziecka specjalnym zebraniem z udziałem dzieci pracowników US.

Po okolicznościowym przemówieniu kol. Jakuba **Łyka** i po wykonanych przez dzieci recytacjach wierszy Eysmonda i Tuwima, obdarowano wszystkie dzieci upominkami w postaci wartościowych książek i słodyczy.

Adam Stąpor

ZZPIS — KOŁO PRZY US W SOSNOWCU PODJĘŁO POŻYTECZNĄ AKCJĘ

Pracownicy sosnowieckiej US podjęli na nadzwyczajnym zebraniu związkowym uchwałę, która w streszczeniu brzmi: „Deklarujemy swój udział w akcji zbiórki szkła aptecznego (butelek, słoików itp.) nie tylko w własnych mieszkaniach, lecz również i w domach przez nas zamieszkałych. Niezależnie od tego postanawiamy zwrócić się z apelem do miejscowego społeczeństwa — ubezpieczonych o wzięcie czynnego udziału w zbiórce zbędnego szkła aptecznego i składanie go w podanych zbiornicach. **Czynem tym przyczynimy się do osiągnięcia znacznych oszczędności, co wpłynie na przyśpieszenie wykonania planu 6-letniego".**

Pracownicy US w Sosnowcu wyrażają przy tej akcji przekonanie-

apel, ażeby podobną uchwałę zobowiązanie podjęły wszystkie koła ZZPIS przy US.

Akcja zbierania szkła aptecznego powinna być akcją trwałą i podjętą nie tylko na terenie jednej ubezpieczalni, lecz należy nią objąć cały obszar ziem polskich. Każda bowiem niepotrzebna w domu, a oddana do ubezpieczalni buteleczka — odciąży tę instytucję od wydatkowania na ten cel wielomilionowych kwot. W ten sposób zwiększy się sumy przeznaczone na istotne świadczenia ubezpieczeniowe. **M. Jędrosz**

ZZPIS — KOŁO PRZY US W AKCJI ŁĄCZNOŚCI KULTURALNEJ ZE WSIĄ

Pracownicy US w Obornikach objęli i od dłuższego już czasu sprawują kulturalne opiekuństwo nad podstawową szkołą we wsi Lipie, pow. Oborniki.

Zespół świetlicowy oraz chór pracowniczy US często i systematycznie odwiedza tę wieś, urządzając tam występy artystyczne, przyjmowane przez miejscową ludność z dużym zadowoleniem i bardzo serdecznie.

W maju rb. specjalna delegacja pracowników obornickiej US, w osobach kol. kol.: dyr. **Binka, Skrzypczaka** i **Cieślickiej** obdarowała dzieci szkolne ze wsi Lipie słodyczami oraz wręczyła najlepszym uczniom za dobre postępy w nauce nagrody w postaci książek.

*

Pracownicy US w Lublinie nawiązali przyjazny i trwały kontakt z członkami Spółdzielni Produkcyjnej Nowa Wieś-Wilczyska w ramach, którego realizują akcję kulturalnej łączności ze wsią.

Zespoły świetlicowe lubelskiej US wyjeżdżają często do Spółdzielni z bogatym programem artystycznym oraz z odczytami na tematy społeczne ideowo-polityczne i z dziedziny racjonalnego prowadzenia gospodarki.

Ubezpieczeniowcy lubelscy nierzadko uczestniczą w zabawach tanecznych, organizowanych wspólnie z członkami Spółdzielni Produkcyjnej w Nowej Wsi-Wilczyska, pow. łukowski.

Z DZIAŁALNOŚCI KASY ZAPOMOGOWO - POŻYCZKOWEJ ZZPIS — KOŁO PRZY US W GRUDZIĄDZU

Kasa powołana została do życia w czerwcu 1949 r. Liczy ona obecnie 136 członków. I Walne Zgromadzenie, w celu umożliwienia jak najszybszej działalności Kasy, postanowiło, że członkowie wniosą swe wkłady wstecz od dnia 1 stycznia 1949 r. Pozwoliło to na przyjście koleżankom i kolegom z doraźną pomocą już w lipcu tego roku.

Najwyższą pozycję w działalności Kasy stanowią pożyczki i zaliczki, z których korzysta przeciętnie 60% członków. W okresie od lipca 1949 r. do 30 kwietnia 1950 r. udzielono pożyczek i zaliczek na ogólną kwotę 1.710 310 zł.

Drugą poważną pozycję w działalności Kasy stanowią zapomogi bezzwrotne. Są one udzielane bezspornie w wypadkach powiększenia się stanu rodziny na skutek urodzeń, czy zawarcia związku małżeńskiego. Do bezspornych należą też zapomogi udzielane w wypadku śmierci członka Kasy, względnie członka jego rodziny. Natomiast zapomogi udzielane na skutek długotrwałej choroby przyznaje Zarząd po przedstawieniu odpowiedniego świadectwa lekarskiego. Wniosków o bezzwrotne zapomogi załatwiono w wymienionym okresie pozytywnie 29 na ogólną kwotę 350.000 zł.

Wszystkie wnioski, zarówno o pożyczki, jak i zapomogi bezzwrotne są rozpatrywane kolektywnie przy współudziale przedstawiciela Zarządu Związku. **A. Chojnowski**

NA ODBUDOWĘ STOLICY

Chór ZZPIS — Koło przy US w Rzeszowie, prowadzony przez kol. Tadeusza **Skoczyckiego**, wystąpił na zaproszenie miejscowego oddziału ZZPSZ na uroczystości zakończenia III kursu dla radców zakładowych i mężów zaufania, która odbyła się w świetlicy szpitala wojewódzkiego w Rzeszowie.

Zarząd ZZPSZ ofiarował z tej racji chórowi kwotę 2.000 zł, którą na podstawie uchwały członków chóru Zarząd ZZPIS przekazał na Fundusz Odbudowy Warszawy.

Adam Stąpor

SPORT

Pracownicy US w Łodzi realizują w szerokim zakresie hasło „umasowienia sportu" wysunięte w specjalnej uchwale przez III Plenum KC PZPR.

W lipcu 1950 roku zostało założone przy Zrzeszeniu Sportowym „Związkowiec" Koło Sportowe „Ubezpieczeniowiec", które pracuje ściśle według wytycznych Głównego Urzędu Kultury Fizycznej i Sportu. W pracy swej Koło nie kładzie nacisku na osiąganie indywidualnych rekordów, lecz dąży do rozbudzenia u wszystkich pracowników zamiłowania do sportu oraz szerzy uświadomienie o dodatnim wpływie sportu na zdrowotność mas pracujących.

Koło Sportowe „Ubezpieczeniowiec" oparło się w swojej działalności na podstawowych i dostępnych dla każdego dziedzinach sportu, tworząc sekcje: siatkówki, koszykówki, lekkoatletyczną, pływacką, tenisa stołowego i szachową; w organizacji jest sekcja gimnastyczna. Poza tym Koło posiada dobrych piłkarzy (kilku b. zawodników drużyn wyczynowych) i wielu chętnych, lecz do założenia sekcji piłkarskiej nie kwapi się, wychodząc z założenia, że piłka nożna pochłonęła by wówczas uwagę członków z wybitną szkodą dla innych dziedzin sportu. Zarząd Koła ograniczył się jedynie do rozegrania 1 meczu, z którego dochód w sumie około 100.000 zł. przekazano na odbudowę Warszawy.

Do najżywotniejszych sekcji należy tenis stołowy. W przeciągu roku zorganizowano dwukrotnie mistrzostwa US; rozgrywano mecze towarzyskie z innymi Kołami przyfabrycznymi; w mistrzostwach Zrzeszenia przy udziale ponad 100 uczestników 4 członków Sekcji znajduje się w półfinale — drużynowo Sekcja utrzymuje się na II miejscu.

Najliczniejszą jest sekcja siatkówki, ponieważ gra ta odpowiada zarówno młodym, jak i starszym wiekiem. W turnieju „Związkowca" Sekcja zajęła IV miejsce, a w ogólno - łódzkim turnieju Kół Sportowych przy udziale 130 drużyn doszła do ćwierćfinałów.

Sekcje koszykówki, lekkoatletyczna i pływacka cieszą się dużym powodzeniem i stale powiększa się w nich liczba czynnych członków. Szachiści przeprowadzili ostatnio mistrzostwa wewnętrzne przy udziale 22 zawodników oraz brali udział w turniejach organizowanych przez Zrzeszenie.

Oprócz imprez i turniejów wewnętrznych czy Zrzeszenia Koło Sportowe „Ubezpieczeniowiec" uczestniczy każdorazowo w imprezach masowych. Między innymi w ub. roku 18 członków Koła brało udział w marszach jesiennych, w których 3 osoby zostały wyróżnione i otrzymały odznaki: 1 osoba — srebrną, a 2 koleżanki — brązowe. W bieżącym roku startowało w biegach na przełaj 12 członków Koła, w biegach narodowych — 28; Koło wysunęło się na I miejsce w „Związkowcu" pod względem ilości startujących.

Koło Sportowe „Ubezpieczeniowiec" posiada 2 przedstawicieli w Okręgowym Zarządzie i 1 w Komisji Rewizyjnej Zrzeszenia „Związkowiec" w Łodzi.

Na zakończenie trzeba dodać, że bierne początkowo ustosunkowanie się ogółu pracowników łódzkiej US do zamierzeń Koła ulega powoli zmianie, na co wskazują cyfry: w październiku ub. roku Koło liczyło 48 członków, w styczniu rb. liczba ich wzrosła do 82, by w kwietniu osiągnąć cyfrę 121 członków. **Adam Batys**

Z działalności US

ZOBOWIĄZANIA UBEZPIECZALNI NA DOLNYM ŚLĄSKU

Jak nas informuje ORZZ we Wrocławiu, załoga Wydziału Świadczeń wrocławskiej Ubezpieczalni Społecznej w porozumieniu z ORZZ, Podstawową Organizacją Partyjną i Dyrekcją US postanowiła uczcić 6 rocznicę Manifestu PKWN przez zorganizowanie obliczania i wypłat zasiłków chorobowych we wszystkich zakładach pracy swego terenu, zatrudniających powyżej 50 pracowników.

Jak wiadomo, na podstawie Uchwały Prezydium Komitetu Ekonomicznego Rady Ministrów z dnia 22 marca br. do obliczania i wypłaty zasiłków zobowiązane są wszystkie zakłady pracy, zatrudniające ponad 150 osób. Mniejsze zaś zakłady pracy przejąć mogą te czynności na wniosek miejscowej ubezpieczalni i kola związkowego zakładu pracy.

Czyn załogi Wydziału Świadczeń wrocławskiej US wyraża dobre zrozumienie przez nią obowiązku służby świata pracy, bo realizacja uchwały przyśpieszy otrzymanie świadczeń ubezpieczeniowych przez chorych robotników, oszczędzi im straty czasu i w rezultacie bardziej zbliży te ubezpieczenia do klasy robotniczej.

Do czynu lipcowego wrocławskiej Ubezpieczalni przyłączyły się ubezpieczalnie w Legnicy i Wałbrzychu.

US w Jeleniej Górze i w Kłodzku już poprzednio zorganizowały wypłaty zasiłków we wszystkich prawie zakładach pracy, zatrudniających co najmniej 50 pracowników.

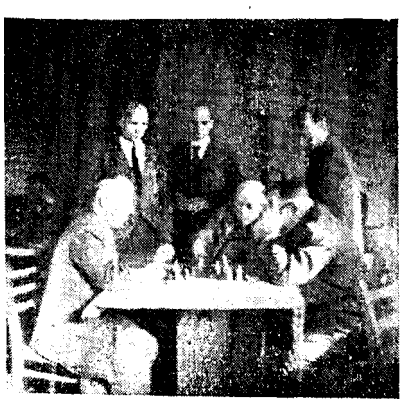
W ten sposób na całym terenie Dolnego Śląska obliczanie i wypłata zasiłków chorobowych odbywać się będzie we wszystkich społecznych zakładach pracy.

Sekcja szachowa pracowników US w Tczewie, odznaczająca się pośród zespołów świetlicowych zakładowego ZZPIS niemałą aktywnością, zorganizowała ostatnio zawody, do udziału w których zaprosiła szachistów z ZUS — Oddział w Gdańsku.

Zawody rozegrano na sześciu szachownicach przy dużym zainteresowaniu licznie zgromadzonych w świetlicy koleżanek i kolegów.

Zawody zakończyły się zwycięstwem zespołu szachowego z ZUS — Oddział Gdańsk w stosunku 4:2.

A. Włoch



Zawody szachowe w świetlicy związkowej.

US W OPOLU UŁATWIA ZAKŁADOM PRACY PRZEJĘCIE WYPŁATY ZASIŁKÓW PIENIĘŻNYCH

Na mocy uchwały Komitetu Ekonomicznego Rady Ministrów (ogłoszonej w Monitorze Polskim Nr A-42 z 19.IV.50, poz. 485) zakłady pracy zatrudniające ponad 150 pracowników są obowiązane same obliczać i wypłacać zasiłki pieniężne z zakresu ubezpieczenia na wypadek choroby i macierzyństwa.

Ażeby ułatwić zakładom pracy sprawne wykonanie tego zadania, US w Opolu przeprowadziła na całym terenie swej działalności kursy szkoleniowe dla delegatów ubezpieczeniowych w tych zakładach pracy.

Na 30-to godzinny program kursów składały się tematy ideowo-polityczne i związkowe oraz tematy fachowe z dziedziny ubezpieczeniowej wraz z zajęciami praktycznymi.

Kursy zorganizowano w Opolu, Nysie ,Strzelcach, Koźlu i Kluczborku, i przeszkolono w czasie od 15.IV. do 15.VI. br. łącznie 243 delegatów ze 173-ch zakładów pracy.

Jak stwierdzono na podstawie przeprowadzonych egzaminów, poziom wyznaczonych na kurs delegatów był na ogół dobry, a zainteresowanie tematyką duże, co daje rękojmię, że wywiążą się oni należycie z czekającej ich pracy.

Mgr Jan Błauciak

ZALICZKA NA RENTĘ WDOWIĄ WYPŁACONA PRZED POGRZEBEM ZMARŁEGO UBEZPIECZONEGO

Okólnikiem Nr 76 z dnia 21.4.1950 ZUS w celu dalszego usprawnienia akcji udzielania świadczeń pieniężnych polecił ubezpieczalniom społecznym dokonywanie od 1.5.1950 w pewnych przypadkach zaliczkowych wypłat na poczet świadczeń rentowych z ubezpieczenia od wypadków i chorób zawodowych oraz z ubezpieczenia emerytalnego robotników i pracowników umysłowych.

O celowości powyższego zarządzenia i sposobie przyjmowania go przez ubezpieczonych niech świadczy fakt, którego byłem świadkiem dn. 11.5. rb. w Ubezpieczalni w Inowrocławiu, gdzie przebywałem na delegacji służbowej z ramienia ZUS — Oddział w Poznaniu.

Po wypłatę zasiłku chorobowego i pogrzebowego po zmarłym w dniu 9.5 rb. ubezpieczonym zgłasza się uprawniona wdowa. Okazuje się że posiada przy sobie potrzebne dokumenty i odpowiada ustawowym warunkom koniecznym do otrzymania renty wdowiej. Wobec tego odręcznie spisuje się roszczenie i wdowa zostaje skierowana do kasy US, gdzie — prócz przysługującego jej zasiłku chorobowego i pogrzebowego — otrzymuje, wielce tym faktem zaskoczona, również zaliczkę na poczet renty.

Nie szkodzi, że roszczenie w niniejszym przypadku zostało zarejestrowane dopiero bezpośrednio po wypłaceniu zaliczki — ważnym bowiem jest, iż zarządzenie ZUS umożliwiło odręczne wypłacenie zaliczki na rentę jeszcze przed pogrzebem męża. A w jakim stopniu jest to ważne świadczą słowa wdowy, która pomimo świeżego bólu po stracie drogiej osoby, powiedziała z błyskiem zadowolenia w oczach i z uśmiechem na ustach: „to jest załatwienie sprawy, starają się o nas i dopomagają, jak mogą".

Józef Thorz

JAK PRACUJE UBEZPIECZALNIA SPOŁECZNA W SŁUPSKU

Ze sprawozdania słupskiej US, złożonego na posiedzeniu Miejskiej Rady Narodowej w Słupsku, wynika, że ilość ubezpieczonych na jej terenie wzrosła w ciągu 1949 roku o 20% podczas, gdy liczba lekarzy w tym samym okresie czasu spadła o 5%. W tym stanie rzeczy na skutek zabiegów naczelnego lekarza dr Posmykiewicza lekarze zwiększyli ilość godzin przyjęć o tyle, że wzrost ich praco - godzin wyniósł 41%. Dzięki temu udało się US nie tylko powiększyć ilość porad dla ubezpieczonych o 13%, ale i zorganizować 19 dojazdowych punktów lekarskich, zaopatrzonych w punkty rozdawnictwa leków.

Trzeba podkreślić, że słupska US pierwsza w Polsce zorganizowała takie punkty dojazdowe, głównie do ośrodków PGR. Ogółem na terenie 7 powiatów, objętych zakresem działania US, znajduje się 35 punktów rozdawnictwa leków oraz 3 składnice apteczne w Koszalinie, Kołobrzegu i Miastku. Zorganizowane punkty rozdawnictwa leków przyczyniają się do szybkiego zaopatrywania w środki lecznicze ludności wiejskiej, która w ten sposób unika straty czasu na przejazdy do aptek w miastach. A trzeba wiedzieć, że robotni-

cy rolni stanowią 34% ogółu ubezpieczonych.

Na odcinku pomocy dentystycznej zanotowano 52% wzrostu porad — ilość przydzielonych protez dentystycznych wzrosła do 102%.

Ogólnie biorąc słupska US procentowo świadczyła o 4% więcej aniżeli przeciętnie w całej Polsce. Należy jednak przy tym nadmienić, że ilość świadczeń leczniczych wzrosła kosztem ich jakości. Pozostaje to w związku z wyjątkowo dotkliwym brakiem na tym terenie lekarzy (zwiększenie ilości praco-godzin lekarzy o 41%) odbiło się fatalnie na ich zdrowiu, powodując w 6-ciu wypadkach trwałą niezdolność do pracy).

W obszarze działania US w Słupsku przypada na 10 tysięcy mieszkańców 1,9 lekarzy podczas, gdy przeciętnie w Polsce — 3,1 (województwa: krakowskie, warszawskie, gdańskie wykazują nawet ponad 5 lekarzy). Na jednego lekarza przypada przeciętnie w Polsce 40 km kw. obszaru, podczas gdy w woj. szczecińskim 178 klm kw. W tych warunkach praca słupskiej US jest niezmiernie ciężka. Są tu miejscowości, ważne z punktu widzenia wykonania planu sześcioletniego, pozbawione lekarzy, jak np. miasto portowe Ustka. Zasilenie zatem tego terenu jeszcze 20 lekarzami jest koniecznością pierwszej i doniosłej wagi.

W zakończeniu trzeba podnieść, że US w Słupsku, pomimo powyższych trudności, nie pozostaje w tyle na drodze wiodącej do usprawnienia lecznictwa społecznego, na które w Polsce Ludowej zwraca się tak baczną uwagę.

Jan Kiedrzyński

POMORSKIE UBEZPIECZALNIE NA WYSTAWIE W BYDGOSZCZY

Pod hasłem **„Pomorze w pracy i w walce o pokój"** została zorganizowana w maju rb. przez KW PZPR dwutygodniowa wystawa w Bydgoszczy, która zobrazowała osiągnięcia Pomorza na przestrzeni ostatnich pięciu lat w dziedzinie gospodarczej, społeczno - politycznej i kulturalno-oświatowej.

W wystawie wzięły również udział, jako wystawcy, ubezpieczalnie Pomorza (Bydgoszcz, Grudziądz, Inowrocław, Toruń i Włocławek), które w niedużym lecz pomysłowym i efektownym stoisku przedstawiły swój pięcioletni dorobek na usługowym odcinku zabezpieczenia społecznego ludzi pracy.

Dorobek ten, zilustrowany w formie plansz, zdjęć i ulotek, wypadł imponująco i wykazał dowodnie, że ubezpieczenia społeczne — to nie „dopust boży", za jaki uchodziły w międzywojennej Polsce kapitalistycznej, ale urządzenie, które poprzez powiązanie swojej działalności z polityczną i zawodową organizacją klasy pracującej realizuje szczególną troskę Państwa Ludowego o zdrowie i byt świata pracy.

Pomorskie ubezpieczalnie wydały ogółem na świadczenia społeczno - ubezpieczeniowe w roku:

1945 — 26,2 milionów zł
1949 — 8,5 miliardów zł.

Z ogólnej sumy wydatków świadczeniowych wydatkowano na **pomoc lekarską** dla ludzi pracy w roku:

1945 — 26,2 milionów zł
1949 — 4,2 miliardów zł

Reszta (4.3 miliardy) z ogólnej kwoty wydatków świadczeniowych w roku 1949 została wydana na **zasiłki rodzinne.**

Ten wielokrotny na przestrzeni pięciolecia wzrost wydatków na świadczenia lecznicze — notowany nie tylko na Pomorzu, lecz również w całym kraju — świadczy, że ubezpieczenia społeczne zdołały w krótkim okresie czasu zapewnić, pomimo zniszczeń wojennych, klasie pracującej wszechstronną i pełną opiekę lekarską.

Wystawa bydgoska, a wraz z nią stoisko pomorskich ubezpieczalni cieszyły się ogromną popularnością zarówno wśród ludzi pracy, jak i u młodzieży, która tłumnie zapełniała sale wystawowe. **F.S.**

Fragment stoiska ubezpieczeń społecznych na wystawie „Pomorze w pracy i w walce o pokój" Publiczność z zainteresowaniem ogląda wykresy obrazujące powojenny rozwój ubezpieczeń (zdjęcie nadesłane przez naszego korespondenta).

ODPOWIEDZI REDAKCJI

Z. Wiśniowski — Kraków. Trafne Wasze spostrzeżenia na temat dotychczasowych niedomagań współzawodnictwa w ubezpieczeniach społecznych przekazaliśmy do rozważenia branżowemu Komitetowi Współzawodnictwa, który — opierając się na wypowiedziach aktywistów terenowych — przeprowadził już szereg zmian w Regulaminie. Zmiany te, jak również materiał dyskusyjny, jaki wynieśli uczestnicy plenum Branżowego Komitetu w dniu 18.VI. br., pozwalają przyjąć, iż w dalszych etapach naszego współzawodnictwa — dotychczasowe trudności będą usunięte. Zapraszamy do dalszej współpracy.

Rencista K. J. — Tarnów. Uwagi w sprawie rewizji wymiaru rent starczych przekazaliśmy komisji powołanej do opracowania reformy ubezpieczenia emerytalnego.

ZZPSZ — „Lwigród" w Krynicy. Oczekujemy od korespondentów materiałów obrazujących życie terenu. Osiągnięcia w dziedzinie współzawodnictwa, niedomagania i trudności jakie napotykacie w pracy, formy walki z przejawami biurokracji, udoskonalanie metod pracy, akcja kulturalno - oświatowa — oto niektóre z tych zagadnień. Nie chodzi nam oczywiście o suche sprawozdania z odbytych zebrań. Piszcie treściwie i w sposób przystępny o wszystkim, co może i powinno zainteresować ogół czytelników i co sami chcielibyście znaleźć w piśmie pracowniczym.

B. Held — US w Wałbrzychu. Dlaczego uważacie, że spostrzeżenia w sprawie niedostatecznej obsady kartoteki ubezpieczonych zamieszczone w PUS nr 4 były niesłuszne, skoro sami przyznaliście w korespondencji z redakcją „Słowa Polskiego", że konieczne było zaangażowanie dodatkowej siły („Słowo Polskie nr 104). Z satysfakcją dowiedzieliśmy się, że w ten sposób niedociągnięcia w obsłudze ubezpieczonych zostały usunięte.

PRASA I INNE FORMY POPULARYZACJI UBEZPIECZEŃ

W poprzednich dwóch odcinkach omówiliśmy te wypowiedzi uczestników ankiety popularyzacyjnej ZUS, które dotyczyły Przeglądu Ubezpieczeń Społecznych i narad z ubezpieczonymi.*) Obecnie chcemy przedstawić — z konieczności w dużym streszczeniu — uwagi, dotyczące innych spraw, poruszonych i omówionych w tych wypowiedziach.

PRASA

Wymienia się następujące formy popularyzacji za pośrednictwem prasy: a) poradniki prawa, b) periodyczne artykuły, c) kolumny ubezpieczeniowe, d) reportaże.

Kilku autorów ogranicza się tylko do stwierdzenia celowości i użyteczności stałych poradników w sprawach ubezpieczeniowych w dziennikach i popularnych tygodnikach, wskazując równocześnie jakie pisma na ich terenie wchodziłyby w rachubę. O poradach prawnych w formie pytań i odpowiedzi mówi kol. **Przestalski**, że „właśnie one — omawiając konkretne przypadki — wzbudzają zainteresowanie wśród szerokich rzesz czytelników i pośrednio stanowią najłatwiej strawną dla przeciętnego czytelnika popularyzację ubezpieczeń społecznych". Natomiast kol. **Woźnicka** uważa, że „publikowanie wyjaśnień w formie prasowych porad prawnych jest niewskazane... Porady prawne, udzielane zazwyczaj na indywidualne zapytania ubezpieczonych są przystosowane do danego konkretnego wypadku, często jednak wprowadzaja w błąd innych ubezpieczonych, którym się wydaje ,że ich wypadek jest taki sam, jak opublikowany".

Kol. **Toporowski** radzi posługiwać się także fikcyjnymi poradami prawnymi „na krótkiej notatce z zagadnieniem ubezpieczeniowym prędzej spocznie oko prostego czytelnika, niż na artykule z wywodem i analizą zagadnienia". Formę fikcyjnych porad zalecaja także i inni koledzy ,wskazując, że pozwalaja one na bardziej systematyczne objaśnienie spraw.

Inną formę porad zaleca kilku uczestników ankiet, a mianowicie formę krótkich artykułów, zamieszczanych w regularnych odstępach czasu, przy czym szczególnie wskazuje się na potrzebę porad, dotyczących postępowania w sprawach o roszczenia z ubezpieczeń społecznych. Poza tym wymienia się potrzebę wyjaśniających artykułów, informujących o zmianach w ubezpieczeniach np. o nowych urządzeniach, a także o uprawnieniach do świadczeń.

Kolumny ubezpieczeniowe mają kilku zwolenników ,którzy sądzą, że przyzwyczajają one czytelnika do pewnych zagadnień i pozwalają na systematyczne informowanie poprzez cykle artykułów. Są jednak i głosy przeciwne, że artykuły nie budzą zainteresowania i że nużą, co tymbardziej grozi stałej kolumnie.

Dr Moskwa z Chorzowa pisze, że należy stosować trzy formy tj. fikcyjne, głównie porady prawne, artykuły i reportaże zależnie od celu informacji.

Jeżeli chodzi o treść materiału prasowego, który należy — zdaniem uczestników ankiety — publikować, to nie odbiega ona zasadniczo od tej, jaką proponuje się dla narad z robotnikami, co omówiliśmy w numerze poprzednim (głównie sprawy świadczeń, zwłaszcza krótkoterminowe). Uzupełnia ten zakres zagadnień **dr Sadowski** z Ciechocinka, który wskazuje na konieczność informowania za pośrednictwem prasy o trudnościach i warunkach pracy ubezpieczeniowców„ aby osiągnąć lepsze zrozumienie i właściwy stosunek do urządzeń ubezpieczeniowych ze strony ogółu ubezpieczonych.

PUBLIKACJE ZUS

Wszyscy autorzy odpowiedzi ankietowych ,którzy zabrali głos w tej sprawie wskazują na wielką potrzebę popularnego wydawnictwa informującego o całokształcie uprawnień ubezpieczeniowych w sposób najbardziej przystępny i najbardziej praktyczny. Jest przy tym rzeczą charakterystyczną, że specjalnie akcentuje się potrzebę informacji o postępowaniu przy staraniach o świadczenia, idąc tak dalece, że podkreśla się konieczność zamieszczenia w tych popularnych wydawnictwach wzorów formularzy, używanych przy zgłaszaniu roszczeń oraz sposobu ich wypełniania. To samo zresztą podkreślano przy tematach narad z robotnikami i akcji prasowej. Z tych głosów z terenu wynika, że procedura stanowi dużą trudność dla ubezpieczonego i że nie ma on dotąd należycie zorganizowanej w tym zakresie pomocy. W takim rozłożeniu akcentów jest dużo racji praktycznej, wskazują one poniekąd gdzie leży w głównym stopniu problem dostępności ubezpieczenia i zbliżenia instytucji do ubezpieczonego.

Jeżeli chodzi o formę tych popularnych wydawnictw proponuje się małe, tanie popularne broszury, obejmujące albo całość zagadnienia, albo poszczególne dziedziny. Taką broszurę wydał ostatnio ZUS pt. „Ubezpieczenia Społeczne chronią rodzinę robotniczą". Prosimy naszych czytelników o nadsyłanie swoich uwag co do tego, o ile broszura ta zaspokaja potrzeby praktycznego, popularnego informatora, ew. jakich wymagałaby zmian i uzupełnień. ZZPIS w Chorzowie proponuje wydanie przystępnego informatora przeznaczonego dla aktywistów związkowych i bibliotek związkowych. Wysuwany jest także projekt wykorzystania legitymacji ubezpieczeniowych dla podawania podstawowych pouczeń dla ubezpieczonych **(Sawwatiew, dr Brokówna.)**

Kol. Wolińska porusza odrębną kwestię: „trzeba pacjentów zapoznać z pewnymi objawami chorokowymi, żeby wytworzyła się bardziej przyjazna atmosfera porozumienia się. Z pewnej nieznajomości objawów chorobowych poszczególnych schorzeń, z zastarzałych przesądów i od dawna odziedziczonej nieufności do „chorej kasy" wytwarzają się różne zadrażnienia między pacjentem i lekarzem, a to wcale nie pomaga w usprawnieniu pracy". Kol. Wolińska, jako lekarz dentysta, proponuje szereg popularnych referatów na tematy „zębowe", któreby informowały o pewnych zjawiskach i objawach, które zwykle towarzyszą określonym chorobom, uspokajałyby pacjentów i rozbrajały ew. niechęć wobec lekarza.

O pozostałych sprawach, poruszonych w odpowiedziach ankietowych, powiemy parę słów tylko.

Jeżeli chodzi o **nauczanie przedmiotów ubezpieczeniowych w szkołach** wypowiedzi idą na ogół w tym kierunku, że należy je wprowadzić do szkół typu licealnego, zwłaszcza do szkół zawodowych Na pytanie kwestionariusza co do wykorzystania **radia i filmu** dla celów popularyzacji ubezpieczeń odpowiedzi są potakujące, wskazuje się, że szczególnie pożądaną formą jest w radio - dialog, w kinie — krótkometrażówka o typie reportażowym.

Temat „wystaw" i „ankiet" wzbudził stosunkowo najmniej zainteresowania, chociaż niektórzy uczestnicy nadesłali zbiorowe projekty ankiet. Miałyby one zapytywać ubezpieczonych, co należałoby zmienić, ew. zwracać się do nich po propozycje rozwiązań w trudnych

*) por. PUS Nr 3, str. 29, nr 4, str. 32/33, nr 5, str. 28/29.

sytuacjach. **Dr Sadowski** ostrzega, aby przy rozpisywaniu ankiet stawiać konkretne, raczej wąskie zagadnienia.

Kilku autorów zwraca uwagę na to, iż specjalnie **wdzięczny teren dla popularyzacji** wiadomości o ubezpieczeniach społecznych stanowią **sanatoria** i **szpitale,** gdzie akcja ta łączona być może i powinna z akcją artystyczno - kulturalną ew. przy pomocy zespołów artystycznych naszych kół związkowych.

Na zakończenie tego przeglądu parę słów o terenowych ośrodkach popularyzacji. Wymienia się tu Koła ZZPIS przy instytucjach ubezpieczeń społecznych, delegatów ubezpieczeniowych w zakładach pracy i terenowe organizacje związków zawodowych, zwłaszcza PRZZ zaś kol. **Bartnicki** z Bydgoszczy wysuwa następujące wnioski organizacyjne:

1. Akcja popularyzacji ubezpieczeń społecznych musi stanowić nierozerwalną część programu działalności ubezpieczalni społecznej.

2. Nie może być ona traktowana, jako dziedzina oderwana wzgl. forma pracy społecznej ,natomiast musi się stać jednym z elementów codziennej pracy zawodowej zespołu pracowników ubezpieczalni.

3. Należy zorganizować kurs wzgl. odprawę tzw. instruktorów propagandy ubezpieczeń społecznych, wydelegować na nie z każdej ubezpieczalni odpowiedniego pracownika. Materiałem do przepracowań na kursie wzgl. odprawie winny być wytyczne podane w ankiecie oraz spostrzeżenia praktyczne.

4. W każdej ubezpieczalni społecznej należy powołać do życia komórkę prasowo - propagandową i powierzyć prowadzenie jej odpowiednio wyszkolonemu i społecznie wyrobionemu pracownikowi.

5. Akcja musi być prowadzona w zasadzie jednolicie ,odgórnie tj. komórka nadrzędna (ZUS) wydaje ramowe dyspozycje ,instrukcje, dostarcza materiały itd., pozostawiając przy tym komórkom podrzędnym przy wykonywaniu zadań pewną swobodę działania i możliwość pewnych odchyleń, zależnie od warunków terenowych i stopnia własnej inicjatywy.

J. P.

Zamiast dodaktu „Przegląd ustawodawstwa i orzecznictwa" w bieżącym numerze wprowadziliśmy dział ustawodawstwa ubezpieczeniowego i przegląd działalności normatywnej ZUS **(str. 18)**

REKLAMACJE

Ubezpieczeni korzystający z ambulatorium US w Szpitalu Św. Ducha w Warszawie tygodniami oczekują na skierowanie na prześwietlenie. Rentgen szpitalny mógłby doskonale obsłużyć tych pacjentów, ale brak odpowiedniego porozumienia z Ubezpieczalnią, która chorych kieruje do przeciążonych pracą własnych zakładów rentgenologicznych.

* * *

Odwiedził naszą redakcję ob. Stanisław Kajzer, pracownik Beton-Stalu w Żeraniu. Celem wizyty było ofiarowanie kompletu czasopism bibliotece sanatorium ZUS w Busku, w którym ob. Kajzer przebywał na kuracji. Nasz gość wyraził zadowolenie z opieki lekarskiej, wyżywienia i ogólnej troski o pacjentów. W czasie jego pobytu w sanatorium szwankowała kanalizacja i brak było leżaków. Ob. Kajzer proponuje zaopatrywanie chorych w sanatoriach w szlafroki wzgl. płaszcze kąpielowe, których brak krępuje większość korzystających z zabiegów robotników i chłopów, dla których odpowiednie wyposażenie się na pobyt w uzdrowisku stanowi zbyt wielki wydatek.

* * *

Niedawno odznaczony został nagrodą projekt symbolu ZUS, który miał być reprodukowany na naszych wydawnictwach, plakatach, tablicach orientacyjnych itp. Nasz korespondent zapytuje dlaczego na wydanej ostatnio broszurze „Co dają światu pracy ubezpieczenia" nie zamieszczono tego symbolu, skoro zależy nam na jego spopularyzowaniu.

* * *

Koło ZZPIS przy US w Białej Kr. przeprowadziło akcję propagandową, dzięki której liczba prenumeratorów PUS wzrosła z 15 do 120. Doskonałe wyniki dzięki podobnej akcji uzyskały również Koła ZZPIS w Gdańsku i Rzeszowie. Oczekujemy na meldunki z innych kół związkowych.

* * *

Na skutek reklamacji czytelników wyjaśniamy, że w nr. 4 PUS podaliśmy błędnie cenę publikacji „Dolegliwości wieku przekwitania" (wyd. ZUS 1950 r.). Książka kosztuje 300 zł. Za błąd drukarki przepraszamy.

Co piszą o nas

(przegląd prasy codziennej)

SUKCES UBEZPIECZENIOWCÓW-DEKORATORÓW

„W konkursie dekorowania gmachów, jaki został ogłoszony z okazji Święta 1 Maja pierwsze miejsce w skali wojewódzkiej przyznano Ubezpieczalni Społecznej w Sosnowcu" — donosi Trybuna Robotnicza (Nr 139) projektodawcami dekoracji są pracownicy US Bański, Kasztelewicz i Turewicz. Estetyka miejsca pracy, oryginalne i tanie ozdabianie sal i gmachów z okazji obchodów i uroczystości to wdzięczne pole do popisu dla amatorów - plastyków, których nie brak wśród ubezpieczeniowców.

IMPREZY ROZRYWKOWE DLA CHORYCH

„Załoga szpitala US w Mysłowicach, zdając sobie sprawę z leczniczej roli rozrywki w życiu chorego, organizuje dla pacjentów imprezy rozrywkowe przy współudziale zespołów świetlicowych, kin objazdowych i orkiestr pracowniczych. Dowiadujemy się ze „Służby Zdrowia" (Nr 21), że z okazji Święta Pracy szpital zobowiązał się do urządzania raz w tygodniu imprez rozrywkowych dla chorych i wezwał wszystkie szpitale do współzawodnictwa w tej dziedzinie.

NOWY SPOSÓB ZAPISYWANIA LEKÓW

„Utrapieniem tysięcznych rzesz pacjentów Ubezpieczalni Społecznej — czytamy w Życiu Radomskim (Nr 142) — jest uzyskanie podpisu lekarza na recepcie w razie konieczności powtórzenia lekarstwa". Za przykładem US w Warszawie, która upoważniła swych lekarzy zapisujących leki przeznaczone do używania przez dłuższy okres czasu do zaznaczania na recepcie ile razy lekarstwo ma być powtórzone bez

przedstawiania nowej recepty, Ubezpieczalnia w Radomiu przystąpiła do wprowadzenia w życie tej inowacji, która zaoszczędzi czasu ubezpieczonym i lekarzom.

USPRAWNIENIE POMOCY LECZNICZEJ DLA ŚWIATA PRACY

Reorganizacja lecznictwa w związku z powstaniem Zakładu Lecznictwa Pracowniczego odbywa się pod hasłem scalenia istniejących placówek i przystosowania ich do potrzeb mas pracujących. Dziennik Zachodni (Nr 131) donosi o powstaniu przyfabrycznych ośrodków leczniczych przy kombinatach włókienniczych w Bielsku, Słowo Ludu (Nr 129) zawiadamia, że Zakład Fizykoterapii i gabinet zabiegowy w Kielcach czynne są do godz. 19, co daje możność ubezpieczonym korzystania z urządzeń leczniczych p godzinach pracy, a w Gazecie Robotniczej (Nr 127) czytamy o powstaniu przyfabrycznego ośrodka zdrowia w Piaskowej Górze k. Wałbrzycha. Robotnicy korzystający z tego ośrodka mówią: „Otworzenie przyfabrycznego Ośrodka Zdrowia w naszej dzielnicy jest sukcesem Ubezpieczalni Społecznej, a dla nas ogromnym ułatwieniem życia".

ROZKŁAD JAZDY PO UBEZPIECZALNI

Takim tytułem zaopatruje korespondent Kuriera Codziennego (Nr 145) usprawiedliwienie pracownicy, która opuściła dzień pracy w związku z poddaniem się badaniu lekarskiemu w Ubezpieczalni. Jak ten „rozkład" wygląda? „Godz. 5-ta rano — stanie w kolejce po numerek. Godz. 8-ma — zarejestrowanie się i otrzymanie numerka. Godz. 11-ta — zbadanie przez lekarza Godz. 11,30 — przybycie do laboratorium US w celu oddania analizy. Godz. 12,30 — oddanie analizy. Godz. 12,30 do 13,45 — prześwietlenie. Godz. 14.10 — powrót do domu". Koledzy z ubezpieczalni! zastanówcie się na najbliższej naradzie roboczej, czy w Waszych możliwościach nie leży skrócenie podobnych „rozkładów" z 9 godzin do trzech! Taka racjonalizacja zapewni Wam dozgonną wdzięczność ubezpieczonych.

SUKCES CHIRURGII

Sanatoria ZUS cieszą się opinią wzorowych zakładów leczniczych. Zarówno wyposażenie sanatoriów, jak i opieka lekarsko - pielęgniarska odpowiadają wymogom nowoczesnej medycyny, a nowe zdobycze wiedzy stosowane są z dobrymi rezultatami. Józef Łach donosi w korespondencji do Bielskiej Trybuny Robotniczej (Nr 134), że w Bystrej Śląskiej „dokonano wycięcia płuca u chorego, przez co uratowano pacjentowi życie. W trzy tygodnie po operacji chory już chodzi i czuje się zupełnie dobrze. Operacja ta stawia Oddział Chirurgii Klatki Piersiowej w Sanatorium ZUS w Bystrej Śl. w rzędzie najlepszych, nowoczesnych zakładów chirugicznych w Polsce".

LEKARSTWA TYLKO DLA CHORYCH

Wspominaliśmy już, że chorzy z urojenia często nie odbierają przepisanych lekarstw, przez co narażają apteki ubezpieczeniowe na bardzo poważne straty. Sprawą tą zainteresowały się zarówno władze ubezpieczalni, jak i czynniki związkowe. Powiatowa RZZ w Jaworze postanowiła, że „w przyszłości osoby te płacić będą pełną wartość sporządzonych lekarstw" (Legnickie Słowo Polskie Nr 124), a US w Radomiu zleciła wszystkim lekarzom, by na wydawanych receptach wypisywali prócz nazwiska ubezpieczonego również i nazwę jego zakładu pracy (Życie Radomskie Nr 132). W ten sposób ustali się kto ponosi winę za zniszczone leki i za wynikłe stąd straty.

PRZEGLĄD WYDAWNICTW

Piśmiennictwo krajowe

NORMALIZACJA. Praca zbiorowa. Polski Komitet Normalizacyjny. Warszawa, 1949, str. 400.

Polski Komitet Normalizacyjny podjął trudne zadanie uzupełniania bardzo szczupłych kadr normalizatorów, których brak — na równi z planistami — daje się dotkliwie odczuwać. Na początku 1949 r. odbył się pierwszy 6 tygodniowy kurs normalizatorów, który miał charakter ogólny i obejmował zagadnienia teoretyczne oraz ćwiczenia praktyczne z zakresu metod prac normalizacyjnych oraz układu normy.

Omawiane wydawnictwo wydane w związku z kursem stanowi zarys zagadnień normalizacyjnych. Jak wynika z przedmowy, PKN pragnie nim wypełnić częściowo braki w piśmiennictwie technicznym z zakresu normalizacji i spopularyzować wiedzę o ruchu normalizacyjnym. Ma ono służyć nie tylko fachowcom, ale wszystkim, którzy interesują się zagadnieniami normalizacji. Żałować więc należy, że cena wydawnictwa (1.500 zł) jest tak wysoka.

Wydawnictwo to zainteresuje zapewne ubezpieczeniowców społecznych, wśród których zagadnienie normowania pracy jest tak żywe. Winno się ono znaleźć w bibliotekach instytucji ubezpieczeń społecznych.

Książkę otwiera omówienie przez kierownika I-go kursu płk. inż. Stanisława Witkowskiego podstaw organizacji PKN oraz programu i przebiegu kursu. Następnie na 300 stronach zamieszczono 12 wykładów, wygłoszonych na kursie. Cykl ten rozpoczynają wykłady o podstawach materializmu dialektycznego (Wł. Krajewski) i o historii i stanie normalizacji w dobie obecnej (prof. R. Piątkowski).

Inż. Czesław Olszyński w cyklu pt. **„Zasięg normalizacji"** wyłożył historyczny rozwój zasięgu normalizacji, systematyzacji i klasyfikacji, główne dziedziny współczesnego zasięgu normalizacji, zasięg prac normalizacyjnych na terenie PKN z omówieniem schematu przedmiotowego prac PKN, rodzaje opracowań normalizacyjnych oraz terminologię pojęć normalizacyjnych.

Naukowe podstawy normalizacji przedstawił inż. Stanisław Szulc.

Normalizację jako czynnik organizacji pracy omówił prof. inż. Michał Skarbiński podkreślając, że doświadczenia Związku Radzieckiego wykazują ogromne gospodarcze znaczenie normalizacji. Prof. Skarbiński stwierdza brak wielu jeszcze zasadniczych rozwiązań normalizacyjnych, a w szczególności w zakresie czasu roboczego.

Organizację, zadania i pracę PKN — zobrazował inż. Włodzimierz Strzeszewski, a inż. Czesław Olszyński — **organizację normalizacyjną w skali światowej.**

Inż. Jan Oderfeld, sekretarz generalny PKN, w opracowaniu pt. **„Konstrukcja i układ normy"** wyłożył tok postępowania przy opracowaniu projektu normy i podał wytyczne co do treści normy podziału jej na rozdziały ,numeracji oraz układu. Te wykła-

dy, jako mające szerokie zastosowanie w zakresie prac normatywnych, powinny zainteresować szczególnie naszych pracowników normatywnych.

Następne wykłady dotyczą **wiadomości ze statystyki i rachunku prawdopodobieństwa, organizacji kontroli statystycznej, polskiego słownictwa technicznego** oraz **podstawowych wiadomości z techniki poligraficznej.**

Końcowa część książki zawiera bibliografię i reprodukcję ważniejszych norm podstawowych.

K. W.

UBEZPIECZENIA *społeczne chronią rodzinę robotniczą.* Macierzyństwo, wychowanie potomstwa, choroba, wypadek przy pracy, wdowieństwo, sieroctwo, inwalidztwo, starość. Warszawa 1950. Zakład Ubezpieczeń Społecznych, s. 15.

Broszurka z cyklu popularnych wydawnictw ZUS, mających na celu pouczenie szerokich rzesz ubezpieczonych o przysługujących im uprawnieniach. Broszurka powinna być przeczytana i wykorzystana przez każdego z ubezpieczonych.

CO DAJĄ ŚWIATU PRACY UBEZPIECZENIA SPOŁECZNE. Warszawa 1950. Zakład Ubezpieczeń Społecznych, s. 57, 3 nlb.

Kolejne wydanie broszury, będącej doskonałym informatorem o ubezpieczeniach społecznych, uwzględniające ostatnie zmiany organizacyjne i prawne. Jest to rozwinięcie i obszerniejsze ujęcie zagadnień spopularyzowanych broszurą: „Ubezpieczenia społeczne chronią rodzinę robotniczą".

PIWOWARSKA I.: *Ubezpieczenia społeczne.* Przegląd Związkowy. Kwiecień 1950 r. Zeszyt specjalny, s. 169 — 172.

Wypełniając jedną z uchwał II Kongresu Związków Zawodowych CRZZ wysłała delegację do Wszechzwiązkowej Centralnej Rady Związków Zawodowych (WCSPS) w Moskwie. Delegacja w czasie swego pobytu miała możność zapoznać się z działalnością, metodami pracy i formami organizacji radzieckich związków zawodowych. Dla zaznajomienia wszystkich związkowców z przywiezionymi materiałami wydany został zeszyt specjalny „Przeglądu Związkowego". Jedną z prac w nim wydrukowanych jest artykuł I. Piwowarskiej.

Autorka stwierdza, że od 1933 r. uzyskano duże oszczędności dzięki objęciu administracji ubezpieczeń przez radzieckie związki zawodowe, do których należy dysponowanie i administrowanie, funduszami powstającymi ze składek ubezpieczeniowych, zarząd sanatoriami i domami wypoczynkowymi oraz rozbudowa tych urządzeń, kontrola nad terminowym i pełnym wpłacaniem składek ubezpieczeniowych przez przedsiębiorstwa i instytucje, profilaktyka i zwalczanie chorób. Autorka omawia organizację pracy związków zawodowych w dziedzinie ubezpieczeń społecznych, zadania jakie stoją przed komisjami ubezpieczeń społecznych; zużytkowanie funduszów ubezpieczeniowych. Na zakończenie zostały podane informacje o rodzajach i wysokości zasiłków.

zp.

Piśmiennictwo zagraniczne

CZANGLI I.: *Organizacja socjalisticzeskogo sorewnowania na predprijatii.* Moskowskij Raboczij. 1949, s. 69.

Broszura wydana dla słuchaczy wieczornych szkół partyjnych jest zwięzłym i popularnym wykładem o socjalistycznym współzawodnictwie, jako metodzie budowy komunizmu. Składa się z dwóch części. W części pierwszej omówiono to wszystko co jest „nowego" w socjalistycznym współzawodnictwie: inicjatywe Matrosowa, Iwanowa; doświadczenia majstra-nowatora Rossijskiego; patriotyczny czyn kolektywu fabryki „Krasnoje Sormowo"; akcje uczonych zdążających do jak najbardziej bezpośredniego zbliżenia nauki i praktyki; ogólnonarodowy pod do powiększenia wewnątrz zakładowych rezerw. Część druga podaje opis organizacji socjalistycznego współzawodnictwa w zakładzie przemysłowym i ważniejsze daty rozwoju socjalistycznego współzawodnictwa.

Broszura na naszym terenie odda cenne usługi wszystkim, którzy biorą czynny udział w organizowaniu akcji współzawodnictwa pracy.

zp.

MNACAGANOWA W., SOKOŁOWSKIJ A.: *Liczyje szczeta stachanowcew i premirowanie za ekonomiu materiałow i za wypusk produkcji otlicznogo kaczestwa.* Woprosy Ekonomiki Nr 3 z 1950 r. s. 91 — 103.

Konta osobiste stachanowców w przemyśle socjalistycznym zostały obecnie szeroko rozpowszechnione jako nowa forma rozrachunku gospodarczego (chozrazczeta), związanego organicznie z rozwojem socjalistycznego współzawodnictwa. Specjalnie efektywną jest ta forma w połączeniu z systemem premiowania za osiągniętą oszczędność i wysokogatunkową wytwórczość.

Autorzy artykułu omawiają doświadczenia pięciu przodujących przedsiębiorstw wytwórczych, w których konta osobiste i premiowanie za oszczędność wprowadzone są już stosunkowo dawno i dają duży efekt produkcyjny. Doświadczenia, którymi dzielą się autorzy radzieccy są cennym przyczynkiem do poznania metody socjalistycznego współzawodnictwa pracy na terenie ZSRR (istnieje analogia między „kontami osobistymi", a „książeczkami oszczędnościowymi" tow. Walaszczyka).

zp.

NARODNI POJISTENI *organ Ustredni Narodni Pojistovne w Pradze* w numerze 4 z 25 kwietnia 1950, zamieściło obszerny artykuł Bogumiła Pittera o rozwoju ubezpieczeń społecznych na terenie państa polskiego. Autor rozwodzi się szczegółowo nad rodzajami i wysokością świadczeń obecnie obowiązujących w poszczególnych dziedzinach ubezpieczeniowych.

Oprócz tego artukułu znajdujemy w tymże numerze krótką wzmiankę o rozwoju opieki lekarskiej w Polsce oraz notatkę o działalności funduszu wczasów pracowniczych w Polsce. W notatce tej podkreśla się, że w okresie od 20 czerwca od 12 sierpnia br. 1.000 czechosłowackich robotników spędzi swoje urlopy nad polskim morzem w Międzyzdrojach.

M. M.

Czy przyczyniłeś się do podniesienia czytelnictwa „Przeglądu Ubezpieczeń Społecznych"

- Ubezpieczenia społeczne chronią rodzinę robotniczą, broszura informacyjna, str. 16.
- Co dają światu pracy ubezpieczenia społeczne, wyd. III, str. 62, Cena 60 zł.
- Zasady ubezpieczenia rodzinnego, J. Ciećwierz i T. Gleixner, str. 72, cena 65 zł.
- Ubezpieczenie emerytalne robotników i pracowników umysłowych, K. Niementowski, str. 238, cena 475 zł.
- Współczesne metody leczenia gruźlicy płuc, prof. dr M. Telatycki, str. 259, cena 500 zł.
- Dolegliwości wieku przekwitania, praca zbiorowa (dodatek do „Wiadomości Lekarskich"), str. 164, cena 300 zł.
- O zatruciu tlenkiem węgla, Dr B. Puchowski, str. 144, cena 390 zł.

DO NABYCIA
W ZAKŁADZIE UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH W WARSZAWIE
ul. CZERNIAKOWSKA 231 ORAZ WE WSZYSTKICH
UBEZPIECZALNIACH SPOŁECZNYCH

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, Śniadeckich 16.
Zamówienie Nr 511. Nakład 4.800. Ukończono w lipcu 1950 r.

B-116131

ZUS