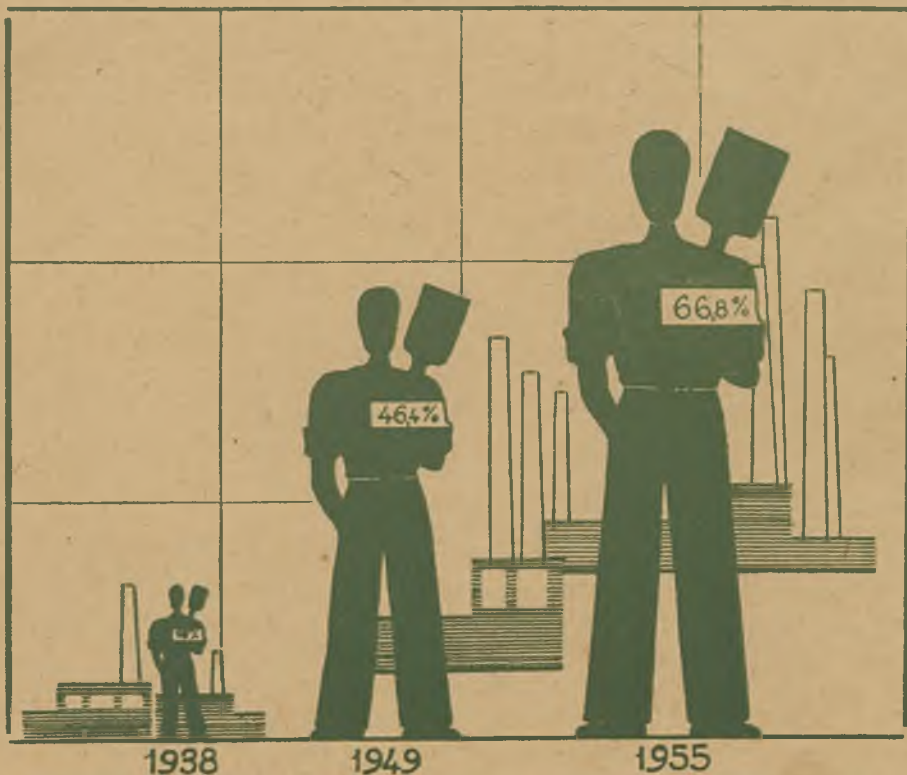


# PRZEGLĄD UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH



Pod koniec Planu 6-letniego ubezpieczenia obejmą ponad 2/3 ludności.

NR 9 WRZESIEŃ 1950

O reformie ubezpieczeń społecznych — dr. J. Frankowski

Człowiek w Planie 6-letnim

Zagadnienia organizacyjne ubezpieczeń po wojnie — K. Weyman

## WYKŁADNIA I PRAKTYKA

Czy art. 7 ustawy z 1.III.1949 r. ma zastosowanie w ubezpieczeniu wypadkowym — mgr J. Wasylecki

Uprawnienia do rent wdowich po rozwiązaniu drugiego małżeństwa — W. J.

Nadmierne remanenty w instytucjach ubezpieczeń społecznych — J. Czerwiński

Przegląd ustawodawstwa

Okólniki i komunikaty

## WSPÓLZAWODNICTWO

Komunikat Branżowego Komitetu o wynikach II etapu współzawodnictwa

Nasze doświadczenia w ocenie pomysłów racjonalizatorskich — K. G.

Co nam dał nowy system wypłaty zasiłków — J. Z. Roskosz i St. Frejta

Rosną szeregi racjonalizatorów

Trybuna dyskusyjna — O przedłużeniu zasiłków chorobowych — mgr C. Duc; Dlaczego tylko dwanaście — J. F.

## ŻYCIE PRAWNICZE

Mieszkania pracownicze — J. S.

Z zagadnień Kas Pożyczkowo - Zapomogowych — A. Niniewski

Czym powinna być gazetka ścienna — F. Woźniczka

Zadania korespondenta zakładowego — W. Michalski

Z wynikiem bardzo dobrym — A. Woźniczka

Nasza praca zawodowa i społeczna

Z żałobnej karty: dr Karol Kropatsch

Przegląd prasy codziennej

Przegląd wydawnictw

## PROBLEMY — STUDIA — MATERIAŁY

Ocena wypadków w zatrudnieniu młodocianych robotników — dr J. Pasternak

Struktura ubezpieczonych według wieku, płci i stanu rodzinnego — M. S.

# PRZEGLĄD UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH

Nr 9

WRZESIEŃ 1950 r.

Rok XVIII

## O REFORMIE UBEZPIECZEŃ

*(Z przemówienia pos. dr J. Frankowskiego, wiceprzewodniczącego Tymcz. Rady ZUS na posiedzeniu Sejmu Ustawodawczego w dn. 20.VII. 1950 r.)*

Projekt ustawy o Zakładzie Ubezpieczeń Społecznych należy do rzędu tych ustaw, które budzą bezpośrednie zainteresowanie wielu milionów naszej ludności. Ustrój Polski Ludowej tak dalece upowszechnił i w dalszym ciągu upowszechnia problem ubezpieczeń, że wszelkie podejmowane reformy na tym odcinku budzą z natury rzeczy żywy odzwiek wśród zainteresowanych mas pracujących.

Sejm nasz wielokrotnie zajmował się uchwalaniem ustaw, które dotyczą zakresu ubezpieczeń i przy każdej okazji słusznie podnoszono z tej trybuny, że Rząd Polski Ludowej czyni poważne wysiłki, aby dać ochronę człowiekowi pracy. Przypomnę chociażby tak zasadniczy akt, jak dekret o ubezpieczeniu rodzinnym, którego dodatnie rezultaty możemy już dziś śledzić, obserwując niestabnące tempo urodzin. Zagadnienie to jest doniosłej wagi w kraju, który w czasie ostatniej wojny stracił około 6 milionów ludności.

Jak to trafnie podkreślono w uzasadnieniu ustawy o Zakładzie Ubezpieczeń Społecznych — wymieniony projekt obejmuje wyłącznie zagadnienia organizacyjne, zagadnienia niezmiernie ważne, bo decydujące o tym, czy wielomiliardowe sumy przeznaczone na ubezpieczenia społeczne dotrą do rąk ubezpieczonych w sposób szybki, sprawiedliwy i przy możliwie minimalnych kosztach administracyjnych.

Myszę, że te trzy momenty: szybko, sprawiedliwie i tanio tzn. przy niskich kosztach

administracyjnych stanowią najważniejsze zagadnienie, które stale należy mieć na uwadze.

Przyjrzyjmy się, w jaki sposób omawiany projekt zamierza tę problematykę rozwiązać.

Struktura przyszłego Zakładu Ubezpieczeń Społecznych ma wyglądać w ten sposób, że niezależnie od instytucji centralnej, istnieć będą oddziały wojewódzkie i obwodowe pokrywające się w zasadzie z podziałem administracyjnym naszego państwa. Oddziały obwodowe mogą obejmować teren jednego powiatu, albo też kilku powiatów w zależności od potrzeb. Co oznacza ta reorganizacja? Oznacza ona poważne przesunięcie zagadnień ubezpieczeniowych w teren, oznacza ona zbliżenie instytucji ubezpieczeniowych do pracownika.

Nie wyczerpuje to jednak całości zagadnienia.

Zasadniczą wytyczną omawianego projektu jest powiązanie instytucji ubezpieczeniowych z potężnym u nas ruchem zawodowym zorganizowanym w związkach zawodowych. Już obecnie Zakład Ubezpieczeń Społecznych poszedł po słusznej linii wciągnięcia związków zawodowych do współpracy na odcinku ubezpieczeń, a z pewnością w przyszłości akcja ta przyjmie szersze rozmiary, tak aby wypłata świadczeń związanych z ubezpieczeniem mogła się odbywać w jak najszerszej mierze w zakładach pracy poprzez związki zawodowe, a więc szybko i sprawnie.

Postulat sprawiedliwości projektuje się roz-  
wiązać poprzez szeroko pomyślany udział  
czynnika społecznego w całej akcji. Projekt  
przewiduje komisje odwoławcze do spraw  
świadczeń oraz rady ubezpieczeń społecznych  
na szczeblu centralnym, wojewódzkim i obwo-  
dowym. Dodajmy do tego, że wspomniane ra-  
dy mają być mianowane przez związki zawo-  
dowe reprezentujące interesy mas pracujących  
i mają być wyposażone w odpowiednie kom-  
petencje. Dziedzina ubezpieczeń społecznych  
należy do typowych, gdzie czynnik społeczny  
może oddać wielkie usługi w usprawnieniu ca-  
łej akcji wymiaru i wypłaty świadczeń, prze-  
zwyciężając na każdym kroku wszelkie tenden-  
cje zmierzające do zbiurokratyzowania i skost-  
nienia instytucji, która przecież w samej na-  
zwie daje wyraz temu, że ma założenie spo-  
łeczne.

Dlatego też dobrze się stało, że projekt prze-  
widział dla przedstawicieli związków zawodo-  
wych w radach ubezpieczeń społecznych tak  
wdzięczne i pożyteczne zadanie. Rzeczą Cen-  
tralnej Rady Związków Zawodowych będzie  
wykorzystać upoważnienie zawarte w usta-  
wie i delegować takich ludzi, którzy podej-  
dą do sprawy z sercem i na serio, czyniąc z in-  
stytucji ubezpieczeń społecznych prawdziwy  
Zakład Ubezpieczeń Społecznych. Dodajmy  
jeszcze do tego, że rady ubezpieczeń społecz-  
nych staną się niewątpliwie najlepszą szkołą  
dla kadry przyszłych działaczy ubezpieczenio-  
wych związków zawodowych,

Zgodnie z zarysowującą się w projekcie  
ustawy tendencją, opartą na wypróbowanych  
doświadczeniach w ZSRR, związki zawodowe  
będą niewątpliwie zmierzały w przyszłości do  
przejęcia w ogóle bezpośrednio w swoje ręce  
całokształtu spraw ubezpieczeniowych. Mam  
wrażenie, że wówczas dopiero zrealizowany  
będzie w dużej mierze trzeci postulat, o któ-  
rym wspominałem na wstępie — postulat jak  
najniższych kosztów administracyjnych. Nie

oznacza to bynajmniej, abym widział poważne  
niedociągnięcia obecnego ZUS na tym tak waż-  
nym odcinku.

Analizując to zagadnienie stwierdziłem, że  
na przestrzeni ostatnich lat poczyniono bardzo  
poważne postępy w kierunku obniżenia kosz-  
tów administracyjnych; obecna reorganizacja  
powinna pobudzić kierownictwo do dalszych  
wysiłków. Przy budżecie ZUS obejmującym  
około ¼ budżetu całego państwa, jest to spra-  
wa pierwszorzędnej wagi. Oczywiście wszystko  
zależy tylko od ludzi. W tym kierunku ZUS  
ma do zanotowania poważne osiągnięcia na  
odcinku akcji szkolenia kadr, rozwijania ru-  
chu racjonalizatorskiego, co pozwala na pe-  
wien uzasadniony optymizm.

Z dalszych istotnych postanowień projekto-  
wanej ustawy należy wymienić: zlikwidowa-  
nie dotychczas istniejącej odrębności poszcze-  
gólnych funduszy ubezpieczeniowych, zlikwi-  
dowanie odrębnych instytucji ubezpieczenio-  
wych, dostosowanie wszelkich indywidualnych  
i przewidujących szczególne uprawnienia  
umów o pracę do ogólnych zasad przyjętych  
dla wszystkich pracowników — wreszcie spra-  
wa ważna i zasadnicza: dochody i wydatki  
Zakładu Ubezpieczeń Społecznych wchodzą  
do budżetu państwa pełnymi kwotami.

Wspomniałem już na wstępie, że omawiany  
projekt ustawy dotyczy zagadnień organiza-  
cyjnych. Materialne prawo ubezpieczeniowe  
nie ulega zmianie. Chciałbym dać wyraz mo-  
jemu przeświadczeniu, że doczekamy się od-  
powiedniej kodyfikacji prawa ubezpieczeń  
społecznych, tak aby był to prosty i zrozumia-  
ły dla każdego system obowiązujących norm.

W uzasadnieniu projektu omawianej ustawy  
czytamy, że należy oczekiwać: „przystąpienia  
w roku 1950 do pełnej kodyfikacji prawa ubez-  
pieczeń społecznych“. Jest to zapowiedź bar-  
dzo cenna i dlatego z tej trybuny pragnę  
zwrócić uwagę na konieczność przyspieszenia  
prac w tej dziedzinie.

## CZŁOWIEK W PLANIE 6-LETNIM

Sześcioletni plan rozwoju gospodarczego  
i budowy podstaw socjalizmu zapewnia czło-  
wiekowi pracy ogólną poprawę dobrobytu ma-  
terialnego i podniesienie poziomu kulturalne-  
go z jednej strony, stawia przed nim zadania  
i obowiązki do spełnienia — z drugiej strony.

Jak te dwie funkcje człowieka pracy zosta-  
ły ujęte w planie, zamierzamy omówić poni-  
żej.

### I.

Dzięki zaplanowanemu:

- a) wzrostowi liczby zatrudnionych,
- b) wzrostowi wydajności pracy,

- c) racjonalnym oszczędnościom w produkcji  
dóbr materialnych i usług

wzrośnie wydatnie dochód narodowy, gdyż bę-  
dzie wyższy w roku 1955 o 112,3% od docho-  
du narodowego osiągniętego w r. 1949. W roku  
1955 dochód roczny wyniesie 5.300 miliardów  
zł w cenach z r. 1950.

„W okresie sześciolecia przeciętny przyrost  
dochodu narodowego z roku na rok wyniesie  
13,4%. Stanowi to bardzo wielkie tempo wzro-  
stu dochodu narodowego. Tempo, które zbli-  
żone jest do burzliwego wzrostu dochodu na-  
rodowego, osiąganego w Związku Radzieckim.

W okresie bowiem 1929 — 1935 średni przyrost dochodu narodowego z roku na rok w ZSRR wynosił około 14,5%.

Jak wysokie jest zaplanowane tempo przyrostu dochodu narodowego, wskazuje porównanie z krajami kapitalistycznymi w okresach ich najlepszego i najszybszego rozwoju ...W latach 1890 — 1913 średnioroczny przyrost dochodu narodowego wynosił: w Stanach Zjednoczonych — 4,1%, w Anglii — 2,4%, w Niemczech — 2,6%“ (H. Minc).

Wartość produkcji całego przemysłu socjalistycznego w ostatnim roku Planu Sześcioletniego osiągnie wzrost o 158% w stosunku do roku 1949.

„Oznacza to osiągnięcie w r. 1955 poziomu czterokrotnie wyższego od poziomu produkcji przemysłowej Polski przedwojennej. W przeliczeniu zaś na jednego mieszkańca wartość produkcji przemysłowej będzie w wyniku realizacji Planu Sześcioletniego ponad pięć razy większa od wartości produkcji, przypadającej na jednego mieszkańca w r. 1938“ (H. Minc).

Istotny jest jednak nie tylko sam bujny wzrost rozmiarów i wartości produkcji, lecz także i przede wszystkim jej kierunek rozwoju i przedmiot produkcji.

Plan stawia przed polską klasą pracującą na czoło jej zadań stworzenie potężnej bazy technicznej, a więc **zadanie wyposażenia gospodarki polskiej w środki wytwórczości.**

W związku z tym wartość produkcji środków wytwórczości w przemyśle wielkim i średnim osiągnie w r. 1955 wzrost o 154%, podczas gdy wartość środków spożycia 111% w porównaniu z rokiem 1949.

Wartość produkcji tego przemysłu rozdzielać się będzie w r. 1955, jak następuje: środki produkcji 63,5% (w r. 1949 — 59,1%) środki spożycia 36,5% (w r. 1949 — 40,9%)

Nadmienić należy, że wartość produkcji wielkiego i średniego przemysłu reprezentuje 83% ogólnej wartości całej socjalistycznej produkcji przemysłowej.

Szczególny nacisk położony został na **rozwój i produkcję przemysłu budowy maszyn.**

Rozwój gospodarczy całego państwa nie jest możliwy bez coraz szerszego stosowania maszyn. Warunkuje on rozbudowę całej gospodarki.

Dotyczy to szczególnie państwa budującego socjalizm. W stosunkach społecznych opartych na socjalizmie rola maszyny zmienia się zasadniczo. W ustroju kapitalistycznym prywatny właściciel maszyny czyni z niej swego sojusznika w procesie wyzysku człowieka pracy, przeciwstawiając maszynę człowiekowi. W ustroju socjalistycznym maszyna jest podporządkowana człowiekowi pracy, pracuje w sojuszu z nim, jako posłuszne jego woli narzędzie, zwiększające wydajność jego pracy. Nie-

wolnikiem człowieka przestaje być człowiek, a niewolnikiem jego staje się maszyna. Szczególnie doniosłym w bezpośrednich skutkach jest zastosowanie maszyn, które uwalniają robotnika od ciężkiego wysiłku fizycznego.

Produkcja budowy maszyn wzrośnie trzy i półkrotnie.

Rozwinięta zostanie szczególnie produkcja obrabiarek (ilościowo trzykrotnie, wg wartości i tonażu czterokrotnie), turbin parowych dla energetyki i przemysłu, kotłów parowych wodnorurkowych, wszelkiego rodzaju nowoczesnych maszyn górniczych w celu zrealizowania planu mechanizacji kopalni, maszyn i aparatury chemicznej (pięciokrotnie), maszyn włókienniczych, jak krosna automatyczne, maszyny przedziałniarne, maszyn do włókien sztucznych itp. (ogółem sześciokrotnie), maszyn rolniczych i traktorów, maszyn budowlanych, drogowych.

Rozbudowany zostanie przemysł samochodowy. Na wielką skalę rozwinięta zostanie budowa statków morskich, z którą m. in. wiąże się produkcja maszyn okrętowych, itd. itd.

Rzecz zrozumiała, że stworzenie tak rozwiniętej bazy środków wytwórczości jest możliwe przez skierowanie wydatnej części dochodu narodowego na inwestycje.

**Wszystkie nakłady inwestycyjne** w całym sześcioleciu wyrażają się kwotą 6.123 miliardów wg następującego podziału:

przemysł i przedsiębiorstwa budowlane	45,4%
rolnictwo i leśnictwo	11,9%
komunikacja i łączność	14,9%
obróć towarowy	4,2%
urządzenia kulturalne i socjalne	8,8%
gospodarka komunalna i budownictwo mieszkaniowe	11,5%
inne	3,3%

Mimo tych olbrzymich nakładów inwestycyjnych znajdują się w wysokim wzroście dochodu narodowego środki na podniesienie dobrobytu materialnego i kulturalnego ludności.

„Wzrost stopy życiowej ludności wyniesie 50 do 60% w porównaniu z rokiem 1949. Nastąpi to przez:

zwiększenie stanu zatrudnienia, masowe szkolenie nowych kadr i podnoszenie kwalifikacji zawodowych, wzrost płac w oparciu o wzrastającą wydajność pracy,

obniżkę cen towarów szerokiego spożycia, znaczne zwiększenie obrotów handlu detalicznego,

wydatne zwiększenie nakładów na gospodarkę komunalną i mieszkaniową,

wydatny wzrost nakładów na rozwój kultury, nauki i oświaty,

ochrony zdrowia, kultury fizycznej i pomocy społecznej“. (rozdział 3, p. 2 Planu).



Poszczególne elementy, które złożą się na wzrost stopy życiowej mas pracujących, będą przedstawiały się, jak następuje:

**Stan zatrudnienia** w gospodarce socjalistycznej poza rolnictwem wzrośnie z 3.600 tys. z 1949 na 5.700 tys. w r. 1955, tj. o 60%. Udział w nim kobiet wyniesie w r. 1955 33,5%.

Wzrost ogólnego zatrudnienia spowoduje, że w poszczególnych rodzinach wzrośnie ilość zatrudnionych członków rodziny, podnosząc jej łączny dochód.

**Realne zarobki** robotników i pracowników w gospodarce socjalistycznej wzrosną w r. 1955 o 40%.

Plan podkreśla, że nie chodzi tu wyłącznie o wysokość, lecz o ich wartość realną, która wzrośnie i przez wzrost zarobków i przez stopniową zniżkę cen artykułów masowego spożycia.

Z zagadnieniem poziomu i wzrostu realnych zarobków wiąże się kwestia **szkolenia zawodowego** młodzieży oraz pracujących robotników. Wiąże się ona nie tylko przez to, że uzyskanie wyższych kwalifikacji umożliwia jednostce uzyskanie większych zarobków, lecz i dlatego, że państwo bierze na siebie koszty związane z wykształceniem ogólnym i zawodowym osób szkolonych, zwalniając ich bieżące zarobki lub zarobki ich rodzin od ciężarów z tym związanych.

Same nakłady inwestycyjne na rozbudowę średniego szkolnictwa zawodowego, szkolnictwa wyższego i nauki wyniosą w okresie planu 140,6 miliardów zł (w cenach z r. 1950).

M. in. na budowę i rozbudowę burs przy szkołach zawodowych wydatkowana zostanie kwota 19 mld. zł, na budowę i rozbudowę domów akademickich — kwota 16,6 mld. 46,6% młodzieży akademickiej znajdzie pomieszczenie w domach akademickich.

Ogólna ilość absolwentów szkół zawodowych w okresie planu przekroczy milion osób.

Wzrośnie wydatki masa towarowa w handlu detalicznym, wskutek czego wzrośnie **spożycie artykułów przemysłowych i rolnych**. Spożycie niektórych ważniejszych produktów wzrośnie w porównaniu z r. 1949 o następujące odsetki:

mąka pszenna	34
masło	165
jaja	12
cukier	26
mięso wieprzowe	41
mięso wołowe i cielęce	68
tkaniny i konfekcja bawełniana	41
tkaniny i konfekcja wełniana	38
obuwie skórzane	76
mydło i proszek	73
odbiorniki radiowe	311

Uspołecznione zakłady zbiorowego żywienia osiągną liczbę 11 tys. punktów oraz zdolność wyżywienia 2,2 miliona osób.

Na wzrost poziomu życia wpływa **rozwój budownictwa mieszkaniowego** dla robotników już zamieszkałych w miastach oraz dla załóg nowobudowanych zakładów pracy. Ogółem zbudowanych zostanie 723 tysiące izb kosztem 492 miliardów złotych. Powstanie 90 nowych osiedli.

Budownictwo mieszkaniowe osiągnie rocznie dwukrotnie większe rozmiary w porównaniu z jego rozmiarami lat 1931 — 1937. Ponadto na remonty kapitalne domów mieszkalnych wydana będzie kwota 86 miliardów złotych.

**Urządzenia komunalne**, szczególnie w dzielnicach robotniczych zostaną ulepszone i rozbudowane. I tak np.: w sieć wodociagową zostanie zaopatrzonych 41 miast, w urządzenia kanalizacyjne 36 miast, które dotychczas były pozbawione tych urządzeń. Przewidywana jest znaczna poprawa w komunikacji miejskiej.

Nakłady inwestycyjne w gospodarce komunalnej wyniosą ogółem 182 miliardy złotych.

Na rozwój oświaty w ramach szkół podstawowych i średnich przeznaczają się wydatki 119 miliardów złotych.

Zreorganizowana zostanie sieć placówek naukowych, jak szkoły wyższe, instytuty badań naukowych itp. Wydawnictwo książek i broszur zostanie niemal podwojone. Rozbudowana zostanie radiofonia i rozpowszechnione korzystanie z niej. Powiększona zostanie ilość kin i teatrów.

W zakresie **społecznej służby zdrowia oraz opieki nad matką i dzieckiem** plan przewiduje następujące osiągnięcia:

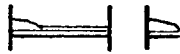
- a) wzrośnie ilość łóżek  
— szpitalnych do liczby 123,3 tys. (o 38,1%)  
— w wiejskich ośrodkach zdrowia do liczby 5,8 tys.  
— w sanatoriach przeciwgruźliczych 29,8 tys.  
— w zdrojowiskach i sanatoriach zdrojowych (miejsc) do liczby 49,7 tys. (o 28%)
- b) wzrośnie ilość ośrodków zdrowia  
— w miastach (wraz z przychodniami) do liczby 3060, tj. o 99%  
— na wsi — do liczby 1744, tj. o 160,7%
- c) ilość lekarzy wzrośnie o 75%, tj. osiągnie ilość 6,5 na 10 tys. mieszkańców
- d) ilość żłobków wzrośnie do 1125, tj. o 146%
- e) ilość sezonowych żłobków wiejskich do 1500, tj. dwunastokrotnie stacje opieki nad matką i dzieckiem przy zakładach pracy w ilości 1200 zapewnią pomoc dla 360 tys. osób.

Wczasy pracownicze będą dostępne w r. 1955 dla 1 miliona pracowników.

Nakłady inwestycyjne na rozbudowę urządzeń służby zdrowia, urządzeń socjalnych, wczasów, turystyki i kultury fizycznej (sportu) wyniosą ogółem 145 mld. złotych.



1938



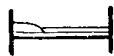
1949



1955



= 10 Tyś. ŁÓŻEK SZPITALNYCH



= 10 Tyś. ŁÓŻEK SANATORJNYCH PRZECIWOGRUŻLIWYCH

## II.

Zamierzonym osiągnięciom musi odpowiadać mobilizacja środków.

O nakładach inwestycyjnych już mówiliśmy. Stworzą one nową bazę techniczną, która stanowić będzie jeden z podstawowych czynników **wzrostu wydajności pracy**.

Do dalszych czynników wzrostu wydajności pracy, związanych z techniką, należy lepsze wykorzystanie maszyn. Ale osiągnięcie wyższych wyników tą drogą — to już wkroczenie na płaszczyznę świadomego współdziałania każdego robotnika i pracownika w kierunku **podniesienia wydajności pracy**.

Instrumentem wzrostu wydajności pracy będzie:

- szersze stosowanie systemu wynagrodzenia akordowego,
- stałe rozwijany system norm średnio-progresywnych z uwzględnieniem osiągnięć w dziedzinie postępu technicznego oraz doświadczeń przodujących robotników i pracowników,
- ruch współzawodnictwa pracy oraz ruch racjonalizatorski, dla których pogłębienia zostaną stworzone lepsze warunki.

Odpowiednie liczby planowanego wzrostu wydajności pracy są następujące:

średni i wielki przemysł	66%
budownictwo	85%
handel detaliczny	45%
praca na kolejach	52%
państw. gospodarstwa rolne	90%

Podstawowym czynnikiem uzyskania wyższych efektów gospodarczych to **organizacyjny poziom jednostek zarządzających** działalnością gospodarczą, który nie jest jeszcze zadowalający.

Oto słowa wicepremiera H. Minca: „Nasze organizacje gospodarcze stoją jeszcze daleko od zakładów, nie wiedzą co się w nich dzieje, nie kierują nimi pod względem technicznym, finansowym, kadrowym. Pełno jeszcze w naszych organizacjach gospodarczych obcych elementów, biurokratów, którzy przeszkadzają szerokiemu rozwojowi współzawodnictwa pracy i racjonalizatorstwa“.

„Te wszystkie braki i błędy trzeba jak najszybciej usunąć, trzeba poziom naszej pracy organizacyjnej dociągnąć do poziomu naszej linii politycznej, odzwierciedlonej pomiędzy innymi w Planie 6-letnim“.

Od wzrostu wydajności pracy jest zależna **obniżka kosztów własnych**, która z kolei warunkuje uzyskanie środków finansowych i gospodarczych na inwestycje Planu 6-letniego.

Obniżenie kosztów własnych produkcji dóbr materialnych i usług będzie uzyskane także z drugiego źródła, tj. przez racjonalną **oszczędność** w zakresie zużycia materiałów, surowców itp. oraz likwidację zwykłego marnotrawstwa.

**Obniżenie kosztów własnych** Plan ustala w konkretnych liczbach jako **minimalne wymaganie**:

w socjalistycznej produkcji przemysłowej, (przy znacznej poprawie jakości)

17%

w budownictwie	26%
na kolejach	17%
w handlu uspołecznionym	15%
w P. G. R.-ch	30%

„W sumie obniżka kosztów własnych w najważniejszych działach gospodarki narodowej winna przynieść około 3000 miliardów zł. akumulacji, co stanowi około 50% całości nakładów inwestycyjnych, przewidzianych w Planie 6-letnim“.

„Inaczej mówiąc, bez uzyskania planowej obniżki kosztów własnych nie można byłoby przeprowadzić ok. 50% całości nakładów inwestycyjnych, przewidzianych w Planie sześcioletnim“.

„Trzeba, żebyśmy wszyscy w pełni zrozumieli, że uzyskanie planowej obniżki kosztów własnych jest podstawowym warunkiem wykonania Planu Sześcioletniego“ (H. Minc).

Kwota 3.000 miliardów złotych dochodu narodowego, która będzie uzyskana przez lepszą, wydajniejszą pracę i przez lepszą, oszczędniejszą gospodarkę, leży niejako w dłoniach mas robotniczych i pracowniczych. Nic bardziej, niż ten program nie unaocznia faktu, że to właśnie klasa robotnicza jest twórcą jutra Polski.

Od jej zwiększonego wysiłku, żywszej inicjatywy, zapału, czujniejszej gospodarności

zależy pozyskanie środków na wykonanie powyższego programu inwestycyjnego.

Techniczne wyposażenie gospodarki Polski, likwidujące jej wiekowe zacofanie na tym polu, jest możliwe tylko w zmienionych warunkach ustrojowych Polski. Równocześnie staje się ono czynnikiem przemian ustrojowych, społecznych, gospodarczych i kulturalnych, stwarzając podstawy socjalizmu.

Klasa robotnicza wzrośnie i wzrośnie jej przodująca rola. Zniknie ciężka praca fizyczna, wyparta przez maszyny. Poważna ilość kobiet przejdzie z tradycyjnych małoprodukcyjnych zajęć i zawodów do wydajnej pracy w przemyśle. Nauka polska dozna pełnego poparcia w twórczej działalności. Młode pokolenie oprze swoją przyszłość na przygotowaniu naukowym i zawodowym, bez lęku o swą egzystencję, której nie zagrozi widmo bezrobocia.

### III.

Zagadnienie człowieka pracy w Planie Sześcioletnim byłoby niedostatecznie omówione, gdyby nie uwypuklić działalności ubezpieczeń społecznych.

Przedstawiony powyżej wielki wzrost zatrudnienia w ciągu lat 1949 — 1955 wywoła odpowiednio powiększenie tej liczby ubezpieczonych i uprawnionych do pomocy leczniczej. Fakt ten jest o tyle doniosły, że o ile w

## UBEZPIECZENIA SPOŁECZNE W PLANIE SZESZCIOLETNIM

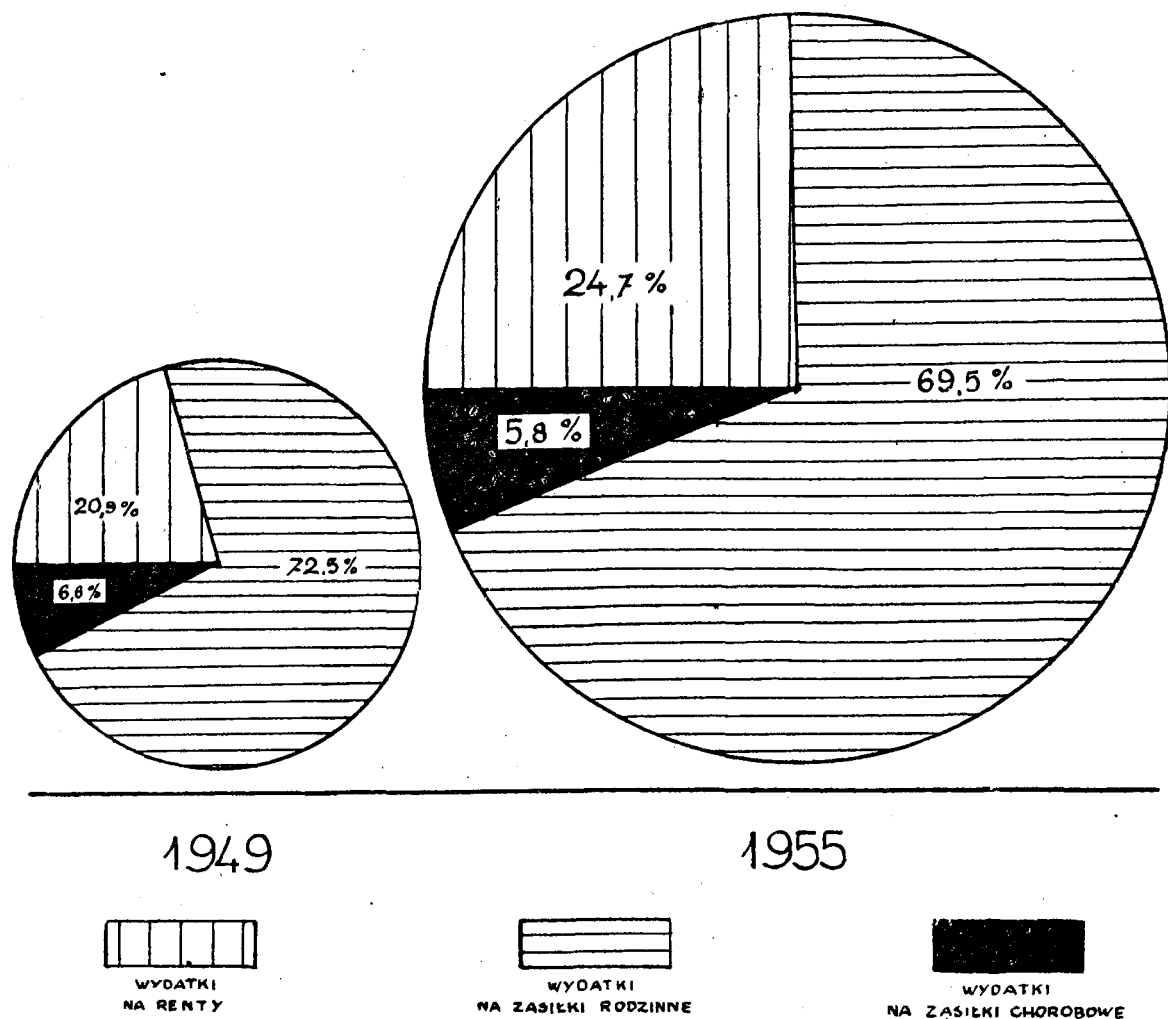
W Y S Z C Z E G Ó L N I E N I E	1938	1949	1955	
	Liczby bezwzględne			w % 1949
Ubezpieczeni na wyp. choroby i macierz. — stan w tys. w końcu roku	2245,5	4486,4	6850	152,7
Ubezpieczeni i uprawn. do lecz. (z członk. rodzin) — stan w tys. w końcu roku	5164,4	11415,0	17658	154,7
Liczba osób pobierających renty (portfel własny) — stan w tys. w końcu roku	415,5	758,2	1289,5	170,1
Kwota roczna wydatków na renty — w mil. zł.	×	24223	49416	204,0
Liczba zasiłków rodzinnych — tys. rocznie	—	52072	84255	161,8
Kwota roczna wypłat z tyt. zasiłków rodz. — mil. zł.	—	83966	139020	165,6
Liczba dni zasiłków chorob., dom. i szpit. — tys. rocznie	8117	24448	37332	152,7
Kwota roczna wypłat z tyt. zasiłk. chorob., dom. i szpit. — w mil. zł	×	7651	11685	152,7
Liczba porad lekarskich — mil. rocznie	21155	35660	72200	202,5
Liczba wydanych leków — mil. rocznie	24611	45801	70867	154,7
Liczba dni szpitalnych — tys. rocznie	4324	14756	23544	159,6
Liczba wyprawek niemowlęcych dla ubezp. — tys. rocznie	—	357,1	553	154,9
Świadczenia pieniężne — mil. zł. rocznie	×	119686	206125	172,2



końcu 1949 r. liczba ubezpieczonych na wypadek choroby i macierzyństwa oraz rencistów (emerytów) uprawnionych do leczenia stanowiła wraz z ich rodzinami niecałą połowę (46,4%) ludności Państwa, ubezpieczenie społeczne obejmą w 1955 r. swym zasięgiem przeszło  $\frac{2}{3}$  (66,8%) ludności. Nakłada to na instytucje ubezpieczeń społecznych i lecznictwa pracowniczego z jednej strony obowiązek rozbudowy sieci urządzeń dla obsługi uprawnionych do świadczeń (jak szpitale, sanatoria,

pieczonych i uprawnionych do świadczeń, liczby świadczonych usług oraz wydatków na świadczenia dla okresu przedwojennego (1938 r.), ostatniego roku Planu Trzyletniego (1949) i ostatniego roku Planu Sześcioletniego (1955), a ponadto wskaźniki wzrostu w stosunku do 1949 r.

Liczby te wymagają pewnych wyjaśnień. Przede wszystkim nie uwzględniono wydatków na świadczenia w 1938 r. ze względu na ich nieporównywalność z wydatkami w latach po-



apteki, przychodnie itp.) i zwiększenia personelu lekarskiego z drugiej zaś konieczność przygotowania swego aparatu do świadczenia zwiększonej liczby usług. Pierwsze zadanie, wchodzące w zakres działania Zakładu Lecznictwa Pracowniczego, podlegającego Ministerstwu Zdrowia, zostało już omówione uprzednio, drugie zaś dotyczy także ubezpieczeń społecznych.

Zwiększona liczba usług spowoduje z kolei wzrost wydatków na świadczenia — znajdują one pokrycie w zwiększonych dochodach ze składek.

Zamieszczona obok tabelka zawiera, niektóre dane porównawcze z zakresu liczby ubez-

wojennych. Następnie należy zauważyć, że właściwość planowanych wielkości różni je w sposób zdecydowany od planu dla zakładów produkcyjnych. W produkcji można brać pod uwagę przedterminowe wykonanie lub przekroczenie planu. W zakładach usługowych sprawa przedstawia się odmiennie. Nie można sobie oczywiście wyobrazić przekroczenia planu przez masową produkcję emerytów lub zbyt liberalne udzielenie świadczeń. Planowanie usług ubezpieczeniowych ma jedynie charakter przewidywań opartych na obiektywnych założeniach.

Z tabeli widać, że przewidywany wzrost liczby ubezpieczonych, liczby dni zasiłków

chorobowych, domowych i szpitalnych oraz wydatków na te zasiłki w 1955 r. w porównaniu z 1949 r. wyniesie 52,7%. Już z samego zestawienia tych współczynników wzrostu można spostrzec, że przyjęto do obliczeń niezmienną podstawę wymiaru świadczeń i niezmienną liczbę dni zasiłkowych w stosunku do liczby ubezpieczonych. Jak wskazuje doświadczenie ostatnich miesięcy, po wprowadzeniu w życie ustawy o zabezpieczeniu socjalistycznej dyscypliny pracy liczba dni zasiłkowych w stosunku do liczby ubezpieczonych

uległa znacznemu obniżeniu.

W zakresie produkcji zadania świata pracy w walce o przedterminowe wykonanie i przekroczenie Planu zawierają hasła: „Więcej! Lepiej! Taniej!“ Przez oszczędną gospodarkę i obniżenie kosztów administracji, przez tępienie symulacji i spekulacji świadczeniowej, przez masowe współzawodnictwo pracy, pracownicy instytucji ubezpieczeń społecznych mają również szerokie pole do działania w dziedzinie szybszej, lepszej i tańszej obsługi szerokiej rzeszy świata pracy.

## Zagadnienia organizacyjne ubezpieczeń społecznych po wojnie

Ubezpieczenia emerytalne oparte były w Polsce kapitalistycznej na systemie tzw. premiovym, uzależniającym wysokość indywidualnej renty — zasadniczo — od sumy indywidualnie wniesionych składek. W ubezpieczeniu wypadkowym istniało skomplikowane zaliczanie poszczególnych zakładów pracy do tzw. stopnia niebezpieczeństwa. Kapitalistów cechował wrogi stosunek do ubezpieczeń społecznych; to samo można powiedzieć o dużej większości lekarzy i aptekarzy, na których musiało opierać się ubezpieczenie chorobowe.

W tych warunkach instytucje ubezpieczeń społecznych musiały prowadzić bardzo skomplikowane i kosztowne urządzenia. Koszty administracyjne pochłaniały kilkanaście procent pobieranych składek ubezpieczeniowych. Nie wielką poprawę na tym odcinku przyniosło przeprowadzone w latach 1932—1935 scalenie instytucji ubezpieczeń społecznych (dokonane — zresztą — nie tyle dla umniejszenia kosztów administracyjnych, ile dla łatwiejszego opanowania ubezpieczeń przez reżim sanacyjny).

Pod względem organizacyjnym stały instytucje ubezpieczeń społecznych na stosunkowo wysokim poziomie, wielu bowiem pracowników traktowało swoją pracę, jako społeczną; taki stosunek cechował szczególnie tych pracowników, którzy w pierwszym okresie organizowania kas chorych weszli do ubezpieczeń z szeregów robotniczych.

Na przedwojennych podstawach i zasadach organizacyjnych kontynuowały prace instytucje ubezpieczeniowe po Wyzwoleniu. W miarę jednak zmian ustrojowych w Polsce Ludowej, kroczącej do socjalizmu, ulega zmianom prawo ubezpieczeniowe, organizacja instytucji ubezpieczeniowych i styl pracy nowych i dawnych kadr ubezpieczeniowców. Nie działo się to bez oporów, bez konieczności przełamywania starych nawyków, bez walki z chęcią utrzymania starych urządzeń, starej „precyzji“

i przerostu papierowych „dowodów“ uprawnień do świadczeń, bez walki o zmianę nastawienia nawet uspołecznionych zakładów pracy do społecznych ubezpieczeń. Jeszcze i dzisiaj zachodzi nieraz potrzeba takiej walki.

Przedwojenne urządzenia przetrwały w nie naruszonej prawie formie aż do 1947 r. tj. do czasu, kiedy na terenie ubezpieczeń ujawnił się ruch racjonalizatorski i współzawodnictwa pracy (pierwsze normy wydajności pracy prowadzono już na początku 1947 r.).

W wyniku pomysłów racjonalizatorskich zniesiono uciążliwe urządzenie znane pod nazwą „wykazów stanu zatrudnienia“. Uwolniono wówczas od nieproduktywnej pracy 1900 pracowników w zakładach pracy oraz 500 — w ubezpieczalniach społecznych, których przerzucano do prac, związanych z nowym ubezpieczeniem rodzinnym, wprowadzonym od 1 stycznia 1948 r. Za „wykazami stanu zatrudnienia“ odrzucono prowadzenie tzw. „kart przebiegu ubezpieczenia“ (wpisywanie czasu pracy i zarobku na indywidualnej karcie ubezpieczonego) i cały szereg innych mniejszych urządzeń; wiele pozostałych urządzeń ulega uproszczeniu i usprawnieniu.

Jeszcze w okresie wprowadzania w życie ubezpieczenia rodzinnego trzeba było stoczyć ostrą walkę o powierzenie wypłaty zasiłków rodzinnym większym zakładom pracy (chciano wprowadzić trudny i b. kosztowny system wypłaty bezpośrednio przez ubezpieczalnie społeczne). System wypłaty zasiłków rodzinnych i wydawania asygnat mlecznych przez zakłady pracy zdał egzamin.

Większym zakładom pracy przekazuje się obecnie również obliczanie i wypłatę zasiłków z ubezpieczenia chorobowego. Zasiłki te wypłacają na razie zakłady pracy, zatrudniające ponad 150 pracowników, ale nie ma żadnych istotnych przeszkód w objęciu tym systemem również mniejszych uspołecznionych zakładów

pracy. Obecnie należy już poczynić starania o przekazanie zakładom pracy — wzorem radzieckich ubezpieczeń społecznych — wypłaty rent wypadkowych i emerytalnych pracownikom pozostającym nadal w pracy.

Ujednoczenie wreszcie składki wypadkowej usunęło cały aparat kunsztownego wymiaru składki na to ubezpieczenie.

Początkiem radykalnych zmian w zakresie przyznawania i wypłaty świadczeń rentowych było upoważnienie ubezpieczalni społecznych do wypłacania zaliczek na świadczenia rentowe w wysokości około 3-miesięcznej należności. Ta inowacja ma kolosalne znaczenie dla rencistów, przyspiesza bowiem otrzymanie renty; notujemy wypadki wypłacenia zaliczki w dniu zgłoszenia roszczenia. W najbliższym już czasie ubezpieczalnie społeczne, działające na obszarze województwa katowickiego, — po przeorganizowaniu ich na oddziały obwodowe ZUS — przejmą definitywne załatwianie roszczeń rentowych oraz wypłatę rent pierwszorazowych i okresowych. Wydaje się słusznym, aby te czynności przejęły równocześnie ubezpieczalnie działające w siedzibie obecnych oddziałów ZUS (Kraków, Łódź, Wrocław, Poznań, Gdańsk i Warszawa). Czynności te będą stopniowo przekazywane pozostałym ubezpieczalniom.

Wkrótce ukaże się zarządzenie, znoszące obowiązek składania indywidualnych zgłoszeń do ubezpieczenia i wymeldowań w odniesieniu do wszystkich ubezpieczonych i prowadzenia przez ubezpieczalnie ewidencji (kartokopert) ubez-

pieczonych. Legitymacje ubezpieczeniowe będą wydawać uspołecznione zakłady pracy, ubezpieczalnie zaś wydawać będą legitymacje tylko dla osób, zatrudnionych u prywatnych pracodawców. Dotychczasowe kartoteki przebiegów ubezpiecz. i kartokoperty ewidencyjne przejdą do komórek świadczeń rentowych, które będą nimi posługiwać się przy zgłaszaniu roszczeń rentowych. Podstawowym dowodem uprawnień do świadczeń stanie się zasadniczo legitymacja ubezpieczeniowa.

Równocześnie nastąpi połączenie w jedną komórkę ustrojową komórek wymiaru, poboru i egzekucji składek ubezpieczeniowych. Zarządzenie to wprowadzi nowy, racjonalniejszy sposób rozliczeniowy z zakładami pracy oraz prowadzenia kart wymiarowych i kontowych.

Odrębne dotąd instytucje dodatkowego ubezpieczenia górników i hutników oraz wiele urzędów zastępczego ubezpieczenia rentowego wejdzie do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych. Ulegnie zmianie dotychczasowa technika i organizacja pracy, stosowana dotąd przez te instytucje.

Powyższe zmiany, a przede wszystkim dokonywane już wydzielanie lecznictwa ubezpieczeniowego w osobny pion organizacyjny wymaga gruntowniejszych zmian w dotychczasowym ustroju instytucji ubezpieczeń społecznych, a także w organizacji i technice pracy. Do tych zagadnień powrócimy w następnym artykule.

Karol Weyman

## **WYKŁADNIA I PRAKTYKA**

# **Czy art. 7 ustawy z 1.III.1949 r. ma zastosowanie w ubezpieczeniu wypadkowym**

Ustawa z dnia 1 marca 1949 r. o zmianie niektórych przepisów o ubezpieczeniach społecznych (Dz. U. R. P. Nr. 18, poz. 109) wprowadziła w art. 7 zasadę, że zaległe renty wypłaca się najwyżej za okres 3 miesięcy wstecz od dnia zgłoszenia roszczenia.

Motywu do wydania tego przepisu należy doszukiwać się w samych założeniach ubezpieczeń społecznych. Celem bowiem tych ubezpieczeń jest pokrywanie potrzeb gospodarczych ubezpieczonego wzgl. członków jego rodziny w tych przypadkach, gdy potrzeby te zostały wywołane wypadkiem losowym i nie mogą być zaspokojone z zarobku. Jeżeli roszczenie o świadczenia ubezpieczeniowe mimo zajścia wypadku losowego nie zostanie zgłoszone, można przyjąć, że potrzeby gospodarza z powodu tego wypadku losowego nie powstają albo pokrywane są

z innych źródeł. Ustawodawca zatem w przepisie art. 7 zajął stanowisko, że nie ma uzasadnionej społecznie konieczności wypłacania świadczeń zaległych wstecz od daty wniesienia roszczenia za okresy dłuższe niż 3 miesiące, za które ewentualne potrzeby gospodarze zostały już pokryte. Zaległości rentowe powstają bowiem w przeważnej mierze z winy lub zaniedbania uprawnionego i roszczenie o ich wypłatę opiera się raczej na formalnych przepisach prawnych, a nie na potrzebie gospodarzej.

Na tle jednak przepisów o postępowaniu w sprawach o świadczenia wypadkowe (art. 198—208 ustawy o ubezp. społ.), przewidujących w pewnych przypadkach dochodzenia z urzędu dla ustalenia okoliczności wypadku, a w razie śmierci ubezpieczonego — również i zakresu osób uprawnionych do świadczeń,

powstała wątpliwość, czy w ogóle w ubezpieczeniu tym przyznawanie świadczeń zależne jest od zgłoszenia roszczenia i czy postanowienie art. 7 ustawy z dnia 1.III.1949 r. ma zastosowanie do świadczeń z ubezpieczenia od wypadków, w którym, jak wyłącza się, została ustalona zasada postępowania z urzędu, a nie — jak w ubezpieczeniu emerytalnym — postępowania roszczeniowego.

Po głębszej jednak analizie przepisów postępowania w ubezpieczeniu od wypadków dochodzi się do wniosku, że przepisy te (z wyjątkiem art. art. 202, 207 i 208) są przepisami natury porządkowej dla instytucji ubezpieczeń społecznych i nie rodzą dla ubezpieczonego wzgl. członków jego rodziny żadnych uprawnień, gdyż nie zawierają żadnych sankcji prawnych. Jeżeli bowiem w pewnych wypadkach nie zostało wdrożone dochodzenie i ustalenie świadczeń z urzędu, osoby te nie mogą wyciągać żadnych konsekwencji i ZUS nie ponosi w stosunku do nich żadnej odpowiedzialności za utratę świadczeń, co wyraźnie wynika z przepisu art. 202 ustawy o ubezp. społ. Przepis ten bowiem postanawia, że „jeżeli ustalenie świadczenia... nie nastąpiło z urzędu, roszczenie o świadczenia może uprawnić przed upływem okresu przedawnienia zgłosić w każdej chwili do ubezpieczalni społecznej...”

Za niewykonywanie przepisów o postępowaniu może instytucja ubezpieczeniowa odpowiadać tylko w trybie nadzoru przed swą władzą nadzorczą.

Z przepisów art. art. 202, 184 i 185 wynika zatem wyraźnie, że i w ubezpieczeniu od wypadków jest postępowanie roszczeniowe i że przepis art. 7 ustawy z dnia 1.III.1948 r. o wypłacie zaległych świadczeń ma w pełni zastosowanie.

Z uwagi jednak na to, że instytucje ubezpiecze-

wne poza wypadkami, które spowodowały niezdolność do zarobkowania w stopniu mniejszym niż 25%, lub trwająca krócej niż przez 4 tygodnie, przeprowadzają w zasadzie zawsze dochodzenia z urzędu, że poszkodowany może powziąć nie pozbawione uzasadnienia przypuszczenie, iż doniesienie o wypadku, dokonane przez zakład pracy (zwłaszcza przez upoleczeniowy zakład pracy), zaspokaja wszelkie wymogi formalne nie tylko w zakresie obowiązków pracodawcy, lecz również w zakresie obowiązków ubezpieczonego w postępowaniu o przyznanie świadczeń, Zakład Ubezpieczeń Społecznych w okólniku Nr. 136/50 ustalił, że w ubezpieczeniu od wypadków nie należy stosować przepisu art. 7 ustawy z dnia 1.III. 1949 r. Wobec tego we wszystkich tych przypadkach, w których ustalenie świadczeń z tytułu wypadku w zatrudnieniu lub choroby zawodowej nastąpiło z urzędu lub w których wprawdzie z urzędu świadczeń nie ustalono, lecz osoba zainteresowana zgłosiła o nie roszczenie przed upływem okresu przedawnienia, tj. przed upływem trzech lat od daty powstania uprawnień do renty (art. 184 i 202), należy świadczenia wypłacać od dnia powstania prawa do świadczeń, przewidzianego w art. 179 ustawy o ubezp. społ.

Jeżeli zaś ustalenie świadczeń nie nastąpiło z urzędu (bez względu na przyczynę), a osoba zainteresowana wniosła roszczenie o świadczenia po upływie okresu przedawnienia, następuje odmowa świadczeń z powodu przedawnienia, chociażby nawet zostało przed tym sporządzone przez zakład pracy doniesienie o wypadku lub zawiadomienie o wypadku przez lekarza ubezpieczalni.

Mgr. Jan Wasylecki

## Uprawnienia do rent w dowich po rozwiązaniu drugiego małżeństwa

Szósty rok działalności instytucji ubezpieczeń społecznych po wyzwoleniu jest dalszym rokiem wyrównywania społecznie nie uzasadnionych różnic między uprawnieniami pracowników fizycznych i umysłowych na polu ubezpieczeń społecznych i ujednoczenie warunków do poszczególnych świadczeń.

Przykładem tego jest między innymi okólnik ZUS Nr. 162 z dnia 4.8.1950 r. w sprawie uprawnień do rent wdowich po rozwiązaniu drugiego małżeństwa.

Wedłu obowiązujących do końca 1948 r. przedwojennych przepisów w tym przedmiocie, istniały duże różnice między uprawnieniami do rent wdowich po rozwiązaniu drugiego małżeństwa, polegające na tym, że w ubezpieczeniu emerytalnym robotników i w ubezpieczeniu od wypadków z chwilą ponownego zamążpójścia wdowy prawo do renty wdowiej po pierwszym mężu ustawało bezwarunkowo i wdowa po rozwiązaniu drugiego małżeństwa nie odzyskiwała prawa do tej renty choćby nawet nie miała prawa do renty po drugim mężu.

Wdowa, która pobierała już rentę, otrzymywała z chwili ponownego zamążpójścia jedynie odprawę w wysokości 12 lub 36 miesięcznej renty (w zależności od wieku, w którym zawierała ponowny związek małżeński). Wdowa zaś, która w chwili ponownego zamążpójścia nie pobierała renty wdowiej była jeszcze bardziej pokrzywdzona, gdyż nie tylko, że traciła prawo do renty po pierwszym mężu, lecz również nie miała prawa do odprawy.

Analogicznie przedstawiała się sprawa uprawnień do rent wdów po robotnikach według innych prze-

pisów o ubezpieczeniu emerytalnym, jak np. wg ordynacji ubezpieczeniowej z 1911 r., statutów b. kas emerytalnych itp.

Nadmienić równocześnie należy, że wdowa musiała zgłaszać specjalne roszczenie o odprawę i jeżeli roszczenia takiego nie zgłosiła w ciągu roku od chwili ponownego zamążpójścia traciła w ogóle prawo do odprawy.

W ubezpieczeniu emerytalnym pracowników umysłowych natomiast prawo do renty wdowiej ulegało jedynie zawieszeniu na czas trwania ponownego małżeństwa wdowy i w razie rozwiązania drugiego małżeństwa, wdowa miała zawsze prawo do renty po pierwszym mężu, a jeżeli dla niej powstało również prawo do renty wdowiej po drugim mężu, przysługiwało jej prawo wyboru renty. Prawo do renty po pierwszym mężu ustawało tylko w tym przypadku gdy wdowa zgłosiła roszczenie o przyznanie odprawy, która wynosiła zawsze 36 miesięczną rentę. Ustanie prawa do renty wdowiej po pracowniku umysłowym zależne zatem było od samej wdowy.

Ustawa z dnia 1 marca 1949 r. o zmianie niektórych przepisów o ubezpieczeniach społecznych (D. U. R. P. Nr. 18, poz. 109) wprowadziła w art. 6 jednolity dla wszystkich ubezpieczeń społecznych przepis, postanawiający, że wdowa, która wyjdzie ponownie zamąż (po dniu 31.12.1948 r.) nie traci prawa do renty wdowiej po pierwszym mężu, lecz wypłatę tej renty zawiesza się na czas trwania drugiego małżeństwa.

W razie rozwiązania zatem drugiego małżeństwa, wdowa taka ma prawo do renty po pierwszym mężu i ewentualnie po drugim mężu, jeżeli spełnione są warunki ustawowe. W razie powstania prawa do renty po obu mężach, następuje jedynie redukcja renty niższej o połowę stosownie do przepisów o zbiegu rent.

Cytowany wyżej przepis znosi równocześnie prawo do jednorazowej odprawy.

Sprawa uprawnień jednak wdów, które wyszły ponownie zamąż przed dniem 1.1.1949 r., nie została unormowana w duchu powyższego przepisu i Zakład Ubezpieczeń Społecznych za zgodą Ministerstwa Pracy i Opieki Społecznej w celu usunięcia społecznie nieuzasadnionych różnic, powstałych w wyniku po-

przednio obowiązujących prawnych, okólnikiem Nr. 162/50 zrównał te wdowy pod względem uprawnień do renty wdowiej z wdowami, które zawarły ponowny związek małżeński po dniu 1.1.1949 r. bez względu na to, czy wdowa otrzymała odprawę, czy nie i odprawy tej nie potrąca z renty wdowiej.

Sprawy rent po pierwszym mężu dla wdów, które wyszły zamąż przed 1.1.1949 r., załatwione odmownie w myśl dotychczas obowiązujących przepisów, będą poddane rewizji na wniosek zainteresowanych wdów z tym, że renty te będą wypłacane od daty powstania prawa do renty nie wcześniej jednak niż za trzy miesiące wstecz od daty zgłoszenia wniosku o rewizję i nie wcześniej niż od dnia 1.1.1949 r.

W. J.

## Nadmierne remanenty w instytucjach ubezpieczeniowych

Na skutek głośnej inicjatywy robotników hajduckich, mającej na celu przyspieszenie obiegu środków obrotowych, a przez to osiągnięcie miliardowych oszczędności, powstało zagadnienie upłynnienia zbędnych i nadmiernych remanentów. Inicjatywa ta wyciąga na światło dzienne i użytek społeczeństwa ołbrzymie i cenne często przedmioty, leżące dotychczas bezużytecznie. Remanenty występujące we wszystkich działach gospodarki narodowej, a więc zarówno w zakładach o charakterze produkcyjnym jak i usługowym, istniejącej również w instytucjach ubezpieczeń społecznych. Zagadnienie upłynnienia remanentów w odniesieniu do nas posiada dwa aspekty: z jednej strony przetrzymany nadmiarów pomiędzy nasze jednostki wpływają niewątpliwie na obniżenie wydatków rzeczowo - administracyjnych, z drugiej zaś strony przez postawienie do dyspozycji Państwa nie dających się u nas zużytkować obiektów, włączymy się do ogólnego nurtu w zakresie przyspieszania obiegu środków obrotowych w skali ogólnokrajowej.

Źródło powstania nadmiernych remanentów tkwi głównie w braku należytego planowania zaopatrzenia materiałowego, nieekonomicznej gospodarce materiałowej, oraz w usterkach i niedociągnięciach systemu zaopatrzenia. Z drugiej strony, na istniejące nadmiary remanentów składają się niekiedy czynniki natury obiektywnej, a w szczególności pozostałości wojenne. Braki w planowaniu polegają głównie na:

- a) niedostatecznym powiązaniu planu zaopatrzenia z planem usług,
- b) braku norm zużycia,
- c) braku norm zapasów magazynowych.

Brak wyżej wymienionych elementów ułatwiał poszczególnym instytucjom ubezpieczeń społecznych zamawianie i magazynowanie materiałów w ilościach znacznie przekraczających uzasadnione potrzeby eksploatacyjne.

Inną przyczyną powstania nadmiarów są wady organizacyjne w zaopatrzeniu, wynikające z odgórnego rozdziału niektórych artykułów w sposób szablony i nieprzemyślany, w konsekwencji czego np. jedna z ubezpieczalni została zaopatrzona w zwykłe mydło do prania na przeciąg lat szesnastu; inna znowu w 300 ubrań roboczych, podczas gdy jej zapotrzebowanie roczne sięga zaledwie 10% tej cyfry. W analogiczny sposób zostały zaopatrzone niektóre

ubezpieczalnie w błony do zdjęć rentgenologicznych, jakie na danym terenie albo w ogóle nie znajdowały zastosowania, albo też stanowiły zgoła nieproporcjonalny stosunek ilościowy do faktycznych potrzeb. Zakład Ubezpieczeń Społecznych, który prowadzi akcję upłynnienia nadmiernych remanentów w myśl ogólnych wytycznych zawartych w okólniku nr 86 z dnia 15.V.1950 r. nie jest jeszcze w tej chwili w posiadaniu pełnego materiału w tym zakresie, niemniej można już dzisiaj stwierdzić, że tylko w jednej tej pozycji — wartość nieużytecznie leżących w magazynach błon filmowych sięga nie dziesiątek, lecz setek tysięcy złotych. Przytoczone wyżej przykłady są doskonale lekcją pogładową na skutki nieplanowej gospodarki, pozwalają nam wyciągnąć właściwe wnioski na przyszłość. Niektóre przyczyny jednak mogą mieć charakter najzupełniej obiektywny. Do tych należy zaliczyć zmianę planu usług, a także pomysły racjonalizatorskie, powodujące pewne oszczędności przeważnie w zużyciu druków. Jednak zmiany wywołane tymi pomysłami nie stwarzają zbyt daleko idących wyłomów w gospodarce drukami. W tej dziedzinie natomiast występują często jaskrawe przypadki oczywistej bezmyślności, prowadzącej do bezmyślnego gromadzenia zapasu druków. Naturalnie że w dobie budowy fundamentów socjalizmu i narastania w każdym niemal dniu coraz to nowych problemów polityczno-gospodarczych, takie pojmowanie planowania i taka „zapobiegliwość“ jest tylko wyrazem skostniałego biurokratyzmu, wiernym odbiciem pojęć przejętych z przedwojennej gospodarki kapitalistycznej. Jak widzimy, zjawisko powstawania nadmiernych remanentów z punktu widzenia ekonomicznego jest wysoce szkodliwe, a wysiłki zmierzające do zwalczania tego chorobowego nowotworu na organizmie gospodarki socjalistycznej winny być nacechowane czujnością i znacznym napięciem uwagi.

Ta różnorodność przyczyn i skutków, powodująca powstanie nadmiarów materiałowych, nakłada na nas obowiązek bardzo wnikliwego, i to na każdym szczeblu organizacyjnym, podejścia przede wszystkim do właściwego i zgodnego z istotnymi potrzebami planowania zaopatrzenia, które musi opierać się na normach zużycia i normach zapasów magazynowych. Odnośnie tych ostatnich trzeba przyznać, że jeszcze do dzisiaj można jedynie operować normami obliczeniowymi w przybliżeniu, gdyż stwierdza się powszechny brak terminu dostaw ze strony central handlowych.

Pomijając przypadki rażących błędów w plano-

waniu, musimy przyjąć, że, jak z analizy przyczyn powstania nadmiernych remanentów wynika, zjawisko to nie jest znów w takim stopniu przejściowe, aby prowadzona w tej chwili doraźna akcja mogła w dostatecznym stopniu i w sposób zadowalający problem ten rozwiązać. Dlatego słusznym wydaje się apel naszych Władz, aby akcji tej nadać właściwe znaczenie, aby wezwać wszystkich pracowników, zarówno po linii obywatelskiej jak i społecznych, do zmobilizowania jak najdalej idących wysiłków w kierunku ujawniania nadmiarów materiałowych i przeciwdziałania, jak to już wyżej powiedziano, temu wysoce szkodliwemu zjawisku.

Powracając na zakończenie do krótkiej oceny nadesłanego do tej chwili przez podległe ZUS-owi jednostki terenowe materiałów, można na ogół przyjąć, że zarządzanie Zakładu w tym przedmiocie zostało dość skrupulatnie wykonane, choć terminowość

w nadsyłaniu kart ewidencyjnych przez niektóre instytucje nasuwa daleko idące zastrzeżenia.

Ujawnione zostały w wielu przypadkach dość duże nadmiary materiałowe, których przerzut na terenie instytucji ubezpieczeń społecznych przyniesie znaczne oszczędności. Spotyka się jednak zgłoszone do upłynnienia tak znikome ilości, że dokonanie przerzutu przyniosłoby niezaprzeczone straty wbrew intencjom akcji. Zgodzimy się, że zgłoszenie jako przedmiotów zbędnych lub nadmiernych 6-ciu używanych widelców czy noży, a wreszcie wyszczerbionej miski lub dzbanka jest co najmniej zbędną przesadą. Wszystkie karty ewidencyjne, przy pomocy których ujawniono nadmierne remanenty, są szczegółowo analizowane wspólnie z Centralą Zaoptymizacji Instytucji Ubezpieczeń Społecznych, po czym odnośne instytucje ubezpieczeń społecznych otrzymają odpowiednie zarządzenia.

Jan Czerwiński

# PRZEGLĄD USTAWODAWSTWA

(Od 1 do 31.VII. 1950)

## I. Ustawodawstwo

W numerach Dziennika Ustaw R.P. wydanych w miesiącu lipcu nie spotykamy poza rozporządzeniem Ministra Pr. i O.S. w sprawie wpłat na Fundusz Zasiłków Rodzinnych instytucji wplacających zaopatrzenia emerytalne i okresowe świadczenia pieniężne z tytułu ubezpieczeń społecznych, zamieszczonym w Nr 26 poz. 237, które omówiono już w Nr 8 PUS, żadnego aktu prawnego dotyczącego ubezpieczeń społecznych.

## II. Uchwały Rady Ministrów

Wśród uchwał Rady Ministrów zwrócić należy uwagę na uchwałę z dnia 21 czerwca 1950 r. w sprawie określenia przerw w zatrudnieniu oraz zmian zakładu pracy, które nie mają skutków pozbawiających lub ograniczających prawa pracownika do korzystania z urlopu (Monitor Polski Nr A-77, poz. 888).

Sprawy objęte tą uchwałą normowane były, jeżeli idzie o pracowników instytucji ubezpieczeń społecznych zarządzeniem Ministra Pr. i O.S. z dnia 28 października 1947 r. Nr Uk. 2999/2-7. Jeżeli jednak jakieś sprawy tego rodzaju nie zostały załatwione do dnia wejścia w życie uchwały (8 kwietnia 1950 r.) muszą one już być załatwione na podstawie omawianej uchwały R.M., a nie na podstawie wspomnianego zarządzenia Ministra Pr. i O.S.

Uchwała stanowi, że przy ustalaniu wymiaru urlopów wypoczynkowych nie są uważane za przerwę w ciągłości pracy następujące okresy przerw pracy, związane z wojną 1939 — 1945, a spowodowane:

- czynną służbą w wojsku polskim,
- czynną służbą w Armii Czerwonej,
- udziałem w walkach partyzancko - wyzwolenczych,
- osadzeniem w więzieniu koncentracyjnym lub w więzieniu z przyczyn ideowych,
- przymusowym wywiezieniem na roboty,
- wysiedleniem lub przymusowym przesiedleniem.

Warunkiem jest jednak, aby pracownik po ustaniu przyczyny zgłosił się w okresie trzech miesięcy do pracy w zakładzie pracy, w którym był zatrudniony przed przerwą spowodowaną przytoczonymi powodami.

Jeżeli zakład pracy został zniszczony albo całkowicie lub częściowo unieruchomiony, uznanie przerwy za nienaruszającą ciągłości pracy może nastąpić tylko wówczas, gdy pracownik w okresie trzech miesięcznym podjął pracę w tym samym zawodzie w innym uspołecznionym zakładzie pracy, a gdy idzie o pracowników górnictwa węglowego, powrócił do pracy w górnictwie węglowym.

Do czasu ciągłego okresu pracy wlicza się również okres:

- czynnej służby w wojsku polskim,
- czynnej służby w Armii Czerwonej,
- udziału w walce partyzancko - wyzwolenczej,
- osadzenia w obozie koncentracyjnym lub w więzieniu z przyczyn ideowych.

## III. Zarządzenia Ministra Zdrowia

Pośród okólników Ministra Zdrowia należy odnotować okólnik Nr 57/50 z dnia 6 lipca 1950 r. w sprawie tymczasowych wytycznych o organizacji, zasadach działalności oraz warunkach korzystania ze świadczeń ośrodków zdrowia, będących zakładami społecznymi służby zdrowia, w zakresie opieki nad zdrowiem kobiet i dzieci (Dz. U.M.Zdr. Nr 14 poz. 122).

Do czasu wydania odpowiedniego rozporządzenia, które, jak stwierdza okólnik, zawierać będzie definitywne przepisy o organizacji, zasadach działalności oraz warunkach korzystania ze świadczeń ośrodków zdrowia, władze organizujące pomoc lekarską i pielęgniarską dla dzieci i kobiet winny się kierować wytycznymi zawartymi w instrukcjach dołączonych do okólnika. Przy stosowaniu tych wytycznych winny one baczyć aby był pilnie przestrzegany okólnik Ministra Zdrowia Nr 30/50 z dnia 11 kwietnia 1950 r. w sprawie udzielania pomocy ambulatoryjnej ubezpieczonym (Dz. U. Min. Zdr. Nr 8, poz. 65).

Zgodnie więc ze wspomnianymi instrukcjami je świadczeń poradni dla dzieci zdrowych (tzw. poradni D), jak również ze świadczeń poradni dla dzieci chorych (poradni D1) dzieci ubezpieczonych korzystać mają w pierwszej kolejności. To samo obowiązuje, jeżeli idzie o świadczenia kuchni mlecznej lub punkty rozdziału mieszanek.



# OKÓLNIKI I KOMUNIKATY

(Od 1 do 31.VII 1950)

Ważniejsze zagadnienia, którymi się zajmują okólniki i komunikaty w okresie sprawozdawczym, ująć się dadzą w 4 grupy:

1) **Obowiązek ubezpieczenia.** W tej dziedzinie okólnik Nr 146 z dnia 6 lipca 1950 r. normuje sprawę ubezpieczenia strażników obwodów rybackich, starowiąc, iż strażników tych nie należy podciągać pod obowiązek ubezpieczenia. W stosunkach bowiem jakie istnieją pomiędzy strażnikami a osobą fizyczną lub prawną, dla której wykonuje on czynności strażnicze, nie można dopatrzeć się stosunku służbowego lub stosunku zatrudnienia, skoro czynności te ograniczają się do kilkukrotnego objazdu w ciągu miesiąca pewnego odcinka rzeki lub jeziora za opłatą, której wysokość uzależniona jest od liczby obchodów, a strażnik, podejmując obchody, nie kontaktuje się z daną osobą fizyczną lub prawną.

2) **Świadczenia.** W tej grupie należy odnotować 4 okólniki i 1 komunikat. Okólnik Nr 148 z dnia 10 lipca 1950 r. dotyczy uprawnień do świadczeń z tytułu ubezpieczenia w zagranicznych instytucjach ubezpieczeń społecznych i omawia bliżej zagadnienia wywołujące się w związku z wejściem w życie rozporządzenia Ministra Pr. i O.S. z dnia 3 kwietnia 1950 r. (Dz.U.R.P. Nr 17 poz. 148). Zagadnieniem tym PUS poświęcił artykuł w Nr 5/50 str. 8.

Okólnik Nr 149 z dnia 11 lipca 1950 r. oraz komunikat Nr 186 z dnia 27 lipca 1950 dotyczą świadczeń z ubezpieczenia chorobowego. Pierwszy z nich, opierając się na zarządzeniu Ministra Pr. i O.S. z dnia 22.6.1950 r., rozciąga pomoc leczniczą z ubezpieczenia społecznego od dnia 1 lipca 1950 r. na osoby pobierające zaopatrzenia z tytułu szczególnej zasługi (ustawa z dnia 22.3.1922 r. w przedmiocie zaopatrzenia weteranów powstań narodowych oraz wdów po nich — Dz.U.R.P. z 1922 r. Nr 26 poz. 122 z późniejszymi zmianami, ustawa z dnia 11 grudnia 1924 r. o zaopatrzeniu osób szczególnie zasłużonych oraz o wyjątkowym zaopatrzeniu nie opartym na innych tytułach — Dz.U.R.P. z 1925 r. Nr 2 poz. 12 z późniejszymi zmianami).

Komunikat Nr 186 normuje leczenie sanatoryjne dla członków rodzin w okresie letnim, które dotychczas zastrzeżone było wyłącznie dla ubezpieczonych. Obecnie z leczenia tego korzystać mogą w okresie letnim członkowie rodzin w następującej kolejności: uczniowie i akademicy, spośród zaś innych członków rodzin ci tylko, co do których zachodzi konieczność natychmiastowego leczenia lub jeżeli za skierowaniem na leczenie przemawiają ważne względy społeczne. Utrzymane jednak zostały dotychczasowe zarządzenia co do zachowania w granicach przyznanym ubezpieczalniom spo-

lecznych kontyngentów stosunku ilościowego pracowników fizycznych (80%) i umysłowych (20%). Świadczen z ubezpieczenia rodzinnego dotyczą okólniki Nr 150 z dnia 13 lipca 1950 r. i Nr 156 z dnia 29 lipca 1950 r. Okólnik Nr 150 normuje sprawę zasiłków rodzinnych na żony i dzieci zatrudnione czasowo w P.G.R. lub innych gospodarstwach rolnych będących we władaniu publicznym.

Jeżeli żony i dzieci stałych pracowników rolnych zatrudnionych stale w takich gospodarstwach podejmują w nich pracę w okresie natężonych robót rolnych (sianokosy, żniwa, wykopki), natenczas praca ta nie może stanowić podstawy do wstrzymania wypłaty zasiłków rodzinnych.

Okólnik Nr 156 normuje kwestię wypłaty ekwiwalentu pieniężnego zamiast wyprawki niemowlęcej. Ekwiwalent ten może być wypłacany tylko rodzinom pracowniczym i w przypadkach wyjątkowych, a mianowicie gdy mimo zgłoszonego na czas rozszczenia nie nastąpi wydanie wyprawki z przyczyn od uprawnionej niezależnych (siła wyższa, wina ubezpieczalni społecznej itp.).

3) **Organizacja.** Zagadnieniami organizacyjnymi i to jedynie w zakresie lecznictwa zajmują się komunikaty Nr 159 z dnia 5 lipca 1950 r., Nr 166 z dnia 7 lipca 1950 r., i Nr 175 z dnia 15 lipca 1950 r.

Pierwszy z tych komunikatów ustala zasady przekazywania przez ubezpieczalnię społeczne Zakładowi Lecznictwa Pracowniczego agend Lecznictwa i jego administracji. Agendy mają być przekazywane stopniowo według planu i w zależności od technicznego i organizacyjnego przygotowania jednostki ZLP odbierającej agendy. Obsługa administracyjna przekazanych ZLP agend pozostaje w zasadzie przy ZUS do końca 1950 r. Bilansowe przekazanie ZLP majątku nastąpi pod datą 31.12.1950 r. według stanu z tego dnia.

Komunikat Nr 166 precyzuje zadania lekarzy naczelnych ubezpieczalni społecznych jako zastępców pełnomocników wojewódzkich ZLP.

Komunikat Nr 175 normuje organizację i zakres właściwości rzeczowej oddziału obwodowego ZLP.

4) **Warunki pracy** normują okólniki Nr 153 z dnia 15 lipca 1950 r. i Nr 154 z dnia 21 lipca 1950 r. Pierwszy z nich przyznaje palaczom kotłowni centralnego ogrzewania nieruchomości instytucji ubezpieczenia społecznego prawo do 0,5 litra mleka dziennie pod warunkiem, że spożywać je będą w miejscu pracy, drugi zaś normuje sposób wynagrodzenia lekarzy w szpitalach, sanatoriach oraz zakładach lecznictwa otwartego za pełnienie dyżurów, określając zarazem pojęcie dyżuru.

## WSPÓŁZAWODNICTWO

### K o m u n i k a t

#### Branzowego Komitetu o wynikach II etapu współzawodnictwa

II etap współzawodnictwa pracy, trwający od 1-go kwietnia 1950 r., zakończyliśmy w dniu 30 czerwca br. z następującymi wynikami:

1. notujemy dalszy wzrost wydajności pracy, którą charakteryzuje porównanie ruchu liczby ubezpieczonych i uprawnianych z ruchem pracowników administracyjnych i tak:

\* w kwietniu 5.278,6 tys. ubezp. i uprawn. przy 9.019 pracownikach ubezpieczalni społecznych,

w maju 5.390,6 tys. ubezp. i uprawn. przy 8.903 pracownikach ubezpieczalni społecznych,

w czerwcu 5.459,0 tys. ubezp. i uprawn. przy 8.837 pracownikach ubezpieczalni społecznych,

zatem liczba ubezpieczonych wzrosła o 3,4%, a liczba pracowników zmalała o 2,0%.

Przyjętnie na 1 pracownika administracyjnego na początku II etapu przypadało 585 ubezpieczonych i

uprawnionych, zaś w końcu II etapu 618 ubezpieczonych i uprawnionych.

Na zasadzie powyższych danych można przyjąć, że wydajność pracy pracowników administracyjnych wzrosła o 5,6% w ciągu II etapu.

2. Liczba rencistów wzrosła z 589,6 tys. na początku II etapu do 603,3 tys. w końcu tego etapu, zaś liczba pracowników centrali i oddziałów ZUS spadła z 2.071 do 1.987. Przeciętna rencistów na 1 pracownika wzrosła zatem z 284 do 303, tj. o 6,7%. Procent ten wskazuje zarazem wzrost wydajności pracy tej grupy pracowników.

3. Załogi większości instytucji ubezpieczeń społecznych wzięły w ub. etapie udział w opracowaniu planu oszczędności i tylko w zakresie wydatków administracyjnych podwyższyły plan oszczędności o około 20 milionów zł, tj. o ca 3%.

4. Brak jeszcze danych, dotyczących wykonania planu oszczędności, nie pozwala podać szczegółów w tym zakresie. Można jednak stwierdzić, że plan oszczędności w wydatkach administracyjnych został w znacznym stopniu wykonany już w I półroczu br. Wyśiłki w oszczędzaniu i osiągnięcia w tym zakresie charakteryzują wydatki administracyjne na 1 ubezpieczonego i tak: w kwietniu zł 59, w maju zł 58 i w czerwcu zł 55.

Wskaźnik ten zmalał w II etapie o 6,8%.

5. Pomysły racjonalizatorskie i nowatorskie złożone w ciągu II etapu i dotychczas rozpatrzone, przyniosą po wprowadzeniu w życie 29.220.000 zł oszczędności w stosunku rocznym.

Rozmiary ruchu współzawodnictwa ilustrują następujące tabele, zestawiona na podstawie sprawozdań z 66 Komitetów Zakładowych (na ogólną ich liczbę 71):

Tab. 1

Ogólna liczba pracowników (członków ZZ PIS)	Liczba współzawodniczących			Liczba zespołów współzawodniczących	Przeciętna liczba pracowników na 1 zespół
	ogółem	kobiet	młodzieży zrzeszonej w ZMP		
11.367	10.330	4.816	1.376	709	14

Tab. 2

Odbyto narad roboczych ogółem	Odbyto zespołowych narad*)	zobowiązania indywidualne			zobowiązania zespołowe		
		podjęte w II etapie	pozostałe do wykonania z I etapu	wykonane w II etapie	podjęte w II etapie	pozostałe do wykonania z I etapu	wykonane w II etapie
1.173	1.457	131	2	117	452	14	352

\*) Szereg zespołów dla wspólnego omówienia ogólnych zagadnień organizowało narady robocze wspólnie.

6. W ciągu II etapu złożono 196 pomysłów racjonalizatorskich i nowatorskich, z czego:

1) 61 pomysłów rozpatrzyły Komitety Zakładowe, 39 oceniły pozytywnie;

2) 103 pomysłów rozpatrzył Komitet Branżowy i 48 ocenił pozytywnie.

7. Biorąc pod uwagę wkład pracy poszczególnych pracowników, właściwe organa współzawodnictwa pracy dokonały oceny współzawodniczących pracowników i wytypowały przodowników w zespołach i z nich po jednym przodowniku w zakładzie pracy.

Wyniki ocen są następujące:

przeciętna na 1 współzawodniczącego	Liczba punktów		Liczba przodowników			z łącznej liczby przodowników		
	największa	najmniejsza	zespołowych	zakładowych	R a z e m	poraz II-gi	kobiet	młodzieży zorganizowanej w ZMP
103	159	64	650	53	703	190	230	33

8. Na podkreślenie zasługuje fakt, że do dnia 20 sierpnia Branżowy Komitet nie otrzymał sprawozdań z przebiegu II etapu indywidualnego współzawodnictwa z Zakładowych Komitetów przy Ubezpieczalniach Społecznych w Częstochowie, Jeleniej Górze, Kielcach, Kłodzku i Tarnobrzegu (niekompletne).

Z przebiegu zadaniowego współzawodnictwa między załogami ubezpieczalni społecznych Branżowy Komitet otrzymał sprawozdania — od Zakładowych Komitetów 13 ubezpieczalni.

9. Po przeanalizowaniu nadesłanych sprawozdań i skorygowaniu oczywistych błędów załogi poszczegól-

nych ubezpieczalni społecznych zajęły kolejne miejsca według ilości uzyskanych punktów:

1.	załoga US	w Tarnewskich Górach	pkt. 301
2.	"	" Gliwicach	" 241
3.	"	" Teruniu	" 235
4.	"	" Zielonej Górze	" 175
5.	"	" Gdańsku	" 174
6.	"	" Ostrowiu Wilkp.	" 166
7.	"	" Chrzanowie	" 151
8.	"	" Tarnobrzegu	" 143
9.	"	" Olsztynie	" 134
10.	"	" Zamościu	" 122
11.	"	" Siedlcach	" 118
12.	"	" Wałbrzychu	" 83

10. Ponadto wpłynęło sprawozdanie od Komitetu Zakładowego przy Ubezpieczalni Społecznej w Bytomiu.

Sprawozdanie to zawiera jednak błędy w obliczeniu wyników wykonania zadań 8 i 9.

Liczba punktów uzyskanych za wykonanie zadań: 1 — 5, 7 i 10 wynosi w tej ubezpieczalni 164 pkt.

Dane te wskazują, że załoga ta uzyskała prawdopodobnie 4 miejsce. Dokładnie będzie można to jednak ustalić dopiero po otrzymaniu skorygowanych danych.

**PREZYDIUM  
BRANŻOWEGO KOMITETU  
WSPÓŁZAWODNICTWA  
PRACY UBEZPIECZENIOWCÓW  
SPOŁECZNYCH**

## Nasze doświadczenia w ocenie pomysłów racjonalizatorskich

Pomysłowość racjonalizatorska stała się w ostatnim czasie w instytucjach ubezpieczeń społecznych przedmiotem ożywionego zainteresowania. Nie ma żadnej wątpliwości, iż zainteresowanie to nie będzie słabnąć, lecz przybierze na sile zwłaszcza zaś wobec wytycznych V Plenum CRZZ, w których troska o rozwój pomysłowości pracowniczej, o popularyzację wyników i osiągnięć racjonalizatorów — szczególnie zajęła miejsce.

W dotychczasowej pracy wysunął się cały szereg problemów i kwestii, wymagających wyjaśnienia, wiele spostrzeżeń i cennych uwag wniosła krytyka dotychczasowej działalności racjonalizatorskiej w ubezpieczeniach społecznych. Wątpliwości te wymagają rozważenia i rozstrzygnięcia zwłaszcza, że w niedługim czasie nie będzie chyba instytucji, w której zakładowy komitet współzawodnictwa nie umieściłby skrzynki pomysłów. Z chwilą, gdy projekty racjonalizatorskie napływać zaczęły szeroką falą do komisji techniczno-ekonomicznych, ilość i różnorodność problemów, które nasuną się wtedy do rozwiązania w każdym zakładowym Komitecie, następczą będą niepokonane trudności, jeśli już obecnie nie wyjaśni się tych wątpliwości, które dotychczasowa praktyka racjonalizatorska w ubezpieczeniach społecznych nasuwała. Rozpatrzmy te kwestie, opierając się na wypowiedziach, pytaniach, opiniach i głosach krytycznych nadesłanych przez naszych czytelników i korespondentów terenowych.

### Postęp w pracy polega na drobnych usprawnieniach i ulepszeniach.

Jeden z naszych czytelników z Krakowa pisze:

„Stale przeglądam opisy pomysłów moich kolegów w „Przeglądzie Ubezpieczeń Społecznych“. Uderza mnie, że wnioski racjonalizatorskie w naszych instytucjach są bardzo mało efektywne, drobne, nie wytrzymują porównania z pomysłami, które rodzą się np. w budownictwie i w przemyśle. Tam da się poza tym pomysł przedstawić na obrazowym wykresie ilustrujący pomysł. Kilkakrotnie nasuwały mi się możliwości ulepszenia i usprawnienia naszej pracy, ale gdy zabrałem się do napisania wniosku dla skrzynki pomysłów, zaczynały mną nurtować wątpliwości, czy rzeczywiście drobne pomysły nasze są wynalazkami, którymi warto się zajmować i które należy zgłaszać“.

Wypowiedź naszego czytelnika dowodzi, iż oczekuje od autorów pomysłów racjonalizatorskich wielkich, epokowych osiągnięć w rodzaju radioodbiornika i to oczywiście od razu najwyższej klasy, czy wreszcie innego historycznej miary wynalazku. Osiągnięcia, które ko-

lega ma na myśli, zdarzają się, ale niezbyt często. Nie należy się łudzić tym, iż w instytucjach ubezpieczeń społecznych, w ich organizacji pracy, w ich technice funkcjonowania i wykonywania zadań będą wynalezione metody, które z gruntu zmienią od razu organizację i tryb pracy. Gdybyśmy przyjęli postawę, której nasz czytelnik daje wyraz w swym liście, nie podejmowalibyśmy żadnych ulepszeń i usprawnień tylko dlatego, że są one skromnej miary. Postępu nie osiąga się błyskotliwymi wynikami, lecz żmudną, ciężką, codzienną walką, usprawnieniami drobnymi, stopniowym ulepszaniem narzędzi pracy, ich dostosowywaniem do nowych warunków, które podlegają stałym zmianom. Warto zilustrować na przykładzie kształtowanie się kosztów własnych ubezpieczalni społecznych, iż również w naszej dziedzinie pracy zachodzą rewolucyjne zmiany. Wiadomo, iż w okresie przedwojennym wymienione koszty wynosiły przeciętnie ponad 10%, obecnie wynoszą one 2—3% przypisu składek. Dawne zatem koszty własne wynosiły pięciokrotnie więcej, niż obecnie. Nie ulega wątpliwości, iż tak rewolucyjnym — śmiało rzec można — zmianom nie ulegały koszty żadnej instytucji gospodarczej. A przecież w tych osiągnięciach duży swój udział mają pomysły racjonalizatorskie. Powstało pytanie, czy tak wielka rewolucyjna — jak powiedzieliśmy — zmiana mogłaby być dokonana, gdyby nie „drobne“, skromne, codzienne ulepszanie naszej pracy, usprawnienia realizowane co dnia? Sięgnijmy do przykładu z innej dziedziny.

Wynalazek silnika umożliwił budowę samochodu. Zestawienie pierwszego wyprodukowanego samochodu z ostatnim typem „Pobiedy“ wskazuje na wszechstronną, nieporównaną wręcz wyższość tego ostatniego; sam wykład zewnętrzny pierwszego wyprodukowanego samochodu budzi wręcz mimowolną wesołość, gdy zestawimy go z nowoczesnym typem samochodu z 1950 r. Jest dla każdego jasne, że produkcja nowoczesnego samochodu o estetycznym, harmonijnym wykładzie i z wszelkimi udogodnieniami, nie byłaby w ogóle możliwa bez kolejnych, stopniowych usprawnień wprowadzanych do produkcji, ulepszeń z pewnością w istocie swych drobnych, czastkowych i skromnych. Dopiero wkład pracy całych pokoleń mechaników-racjonalizatorów daje typ maszyny, która skończy będzie okazem muzealnym za pół wieku. Nowe ulepszenia, usprawnienia i doświadczenia racjonalizatorskie będą wykorzystane przy produkcji następnych typów maszyn, które będą lepsze, sprawniejsze i tańsze. Tak więc o postępie ludzkości decydują przede wszystkim skromna, drobna na pozór ulepszenia, które stanowią przedmiot pomysłów racjonalizatorskich. Siąd wniosków — nie należy lekceważyć usprawnień i ulepszeń racjonalizatorskich, choćby one były nieznaczne.

## Pomysłowość racjonalizatorska jest formą krytyki naszej pracy.

Jeden z poznańskich czytelników pisze: „Mam wątpliwości, czy wszystkie wnioski racjonalizatorskie nagradzane przez Branżowy Komitet Współzawodnictwa są rzeczywiście „pomysłami“. Proszę rozważyć, czy rzeczywiście jest pomysłem racjonalizatorskim np. wysunięcie propozycji, by na drzwiach windy umieścić napis orientacyjny informujący, że jest winda lub lub wreszcie napisu w ZUS kierującego interesantów do Ubezpieczalni Społecznej, do której prowadzi oddzielne wejście. Przecież umieszczenie tych napisów jest zwykłym obowiązkiem kierownika wydziału gospodarczego wzgl. intendanta gmachu i nie umieszczenie odpowiednich informacji jest zwykłym zaniedbaniem służbowym wspomnianej komórki ustrojowej, a nie tytułem do nagrody. Dalej propozycja zniesienia obowiązku nadsyłania danych statystycznych, bez których — jak się okazuje — może się ZUS bez szkody obejść — według mego zdania — pisze nasz czytelnik — jest zwyczajnym niedbalstwem i lekceważeniem znacznego nakładu pracy, którego musi ubezpieczalnia społeczna dokonać, ażeby tę statystykę sporządzić i w terminie do ZUS nadesłać.

Pomysł zastąpienia tygodniowej listy obecności — listą miesięczną według mego zdania — też nie jest pomysłem racjonalizatorskim, skoro w poznańskiej ubezpieczalni społecznej ten typ listy obecności praktykuje się od szeregu lat i nikomu do głowy nie przyszło, że jest to pomysł racjonalizatorski“.

Rozważania autora listu sprowadzają się do pytania — co to jest pomysł racjonalizatorski, jakim warunkom powinien odpowiedni projekt odpowiadać.

Udzielenie odpowiedzi na postawione pytania — nie jest łatwe. Sięgnijmy do Regulaminu Współzawodnictwa. W świetle postanowień Regulaminu „wyższą wydajność pracy uzyskuje pracownik... (między innymi) dzięki racjonalizatorstwu i nowatorstwu“. Tym samym należy przyjąć, iż pomysłem racjonalizatorskim jest wszelki pomysł dokonania w organizacji i technice pracy takiej zmiany, której realizacja da w wyniku wyższą wydajność pracy pracownika. Przez „większą wydajność“ rozumieć należy nie tylko większe ilościowo wyniki pracy, ale również lepszą jakość osiągnięć, oraz zmniejszenie kosztów wykonywania pracy.

W świetle tego ustalenia rozważmy, czy rzeczywiście zastrzeżenia i wątpliwości krytyczne naszego korespondenta są uzasadnione.

Poza dyskusją jest twierdzenie, że napisy w odpowiedniej formie i miejscu umieszczone przyczyniają się do lepszej obsługi ubezpieczonych. Tym samym więc zgodni jesteśmy co do tego, iż brak odpowiednich napisów powoduje gorszą obsługę interesantów. Ten właśnie brak skłonił projektodawcę do wysunięcia propozycji, by lepiej obsłużyć ubezpieczonego, a to przez umieszczenie odpowiednich napisów orientacyjnych. Nie ulega żadnej wątpliwości, że wysunięcie odpowiedniego projektu w gruncie rzeczy jest pozytywną, pożądaną ze wszech miar **krytyką** dotychczasowego stanu faktycznego, niezaskługującego bynajmniej na pochwałę. Wysłunięcie propozycji spowodowało właściwą komórkę do usunięcia wytkniętego braku, a więc do stworzenia lepszych warunków dla wykonywania należytej, lepszej obsługi ubezpieczonych. Skoro zatem wydział gospodarczy nie zwrócił uwagi na braki i nie usunął ich, dopuszczając do tego, iż zwrócił na nic uwagę dopiero pracownik niezatrudniony w wydziale, spełnione są wszystkie warunki dla uznania propozycji postronnego pracownika za pomysł racjonalizatorski. Jest dla każdego rzeczą jasną, iż gdyby z odpowiednim projektem wystąpił do organów związkowych pracownik wydziału, do którego obowiązków należy usunięcie braków, z pewnością wniosek powinien być odesłany bezzwłocznie do właściwego kierownika, do którego pracownik powinien był odnieść się z propozycją umieszczenia napisów.

Co jednak stałoby się, gdyby omawianego wniosku kolegi niezatrudnionego w wydziale gospodarczym nie

uznano za pomysł racjonalizatorski? Jest dla każdego jasne, że przy przyjęciu takiego rozwiązania trzeba by wysunąć konkretny argument przemawiający za odrzuceniem wniosku jako nieracjonalizującego o pracę. Takiego zaś argumentu nie ma. Ponadto trudno byłoby liczyć w przyszłości na krytyczne spostrzeżenia, uwagi i wnioski od pracowników postronnych. Dlatego za słuszne uznać trzeba premiowanie pozytywnej, konkretnej krytyki, wychodzącej od najszerzych mas, zaś zajęcie stanowiska innego byłoby wręcz duszeniem głosów krytykujących styl pracy naszych instytucji. Nawiązując do omawianego pomysłu trzeba mimo wszystko pamiętać, iż pomysły racjonalizatorskie mogą mieć znaczenie dla wszystkich instytucji ubezpieczeń społecznych w Polsce, mogą jednak dotyczyć tylko określonego zakładu pracy. Stąd też możemy mówić o pomysłach racjonalizatorskich o znaczeniu ogólnokrajowym oraz o projektach w skali jednego tylko zakładu pracy. Rozróżnienie to jest potrzebne wprawdzie nie przy rozstrzygnięciu pytania, czy projekt jest pomysłem racjonalizatorskim, ale przy ustalaniu wysokości nagród. Bez wątplenia pomysł dotyczący napisów informacyjnych jest pomysłem o znaczeniu wyłącznie zakładowym.

Przy tej okazji należy podnieść, iż krytyczna ocena dotychczasowego stanu rzeczy leży u podstaw nie tylko pomysłu, który rozważaliśmy, ale jest cechą istotną każdego bez wyjątku pomysłu racjonalizatorskiego. Przecież w intencjach każdego pomysłodawcy leży krytyka, potępienie poprzedniej organizacji i techniki pracy, który właśnie chce zmienić, naprawić, zastąpić, wysuwając konkretny wniosek racjonalizatorski. Ze stwierdzenia tego wynikają dla nas dalsze wnioski. Wnioski racjonalizatorskie wyrastają jak grzyby po deszczu przeważnie w klimacie niewłaściwego poziomu organizacji i techniki pracy. Natomiast niesłychanie trudno o projekty usprawnienia i ulepszenia pracy, gdy zakład pracy funkcjonuje należycie i bez zastrzeżeń. Spostrzeżeniu temu dał wyraz Naczelny Dyrektor ZUS ob. mgr St. Balcerski stwierdzając w Klubie racjonalizatorów, iż w instytucjach ubezpieczeń społecznych nowatorstwo i racjonalizatorstwo choć wydatnie rozwinięte, ma jeszcze wielkie pole do działania.

## Nagradzanie pomysłów racjonalizatorskich składanych przez kierowników.

Jeden z naszych korespondentów terenowych porusza sprawę zgłaszania pomysłów racjonalizatorskich przez kierowników z zakresu należącego do prowadzonych przez nich komórek ustrojowych. Wspomniały kolega pisze: „Według mego zdania do zadań kierownika należy organizowanie pracy podległego zespołu, a więc planowanie, kontrolowanie oraz usprawnianie pracy. Tym samym więc nie wydaje mi się słuszne nagradzanie pomysłów, które wnoszą kierownicy, ponieważ oni z urzędu zobowiązani są dopilnować, by organizacja pracy w ich zespole była należyta, oraz — by tok wykonywania zadań był najekonomiczniejszy i prawidłowy. Kierownicy powinni brać również udział w ruchu racjonalizatorskim. Należy jednak przy nagradzaniu ich pomysłów pamiętać o tym, iż nagroda powinna być im przyznana tylko wtedy, gdy rozmiar ich wysiłku i pomysłowości w sposób oczywisty przekroczył zakres ich obowiązków służbowych. Każdego kto dokonywa przeglądu zestawień imiennych naszych racjonalizatorów uderzyć musi fakt, iż w tej liczbie przeważają pracownicy instytucji ubezpieczeń społecznych, zatrudnieni w Centrali ZUS. Według mego zdania jest rzeczą naturalną i słuszną, że pracownicy stołeczni uczestniczą w ruchu racjonalizatorskim w szerszym zakresie od pracowników pozawarszawskich instytucji. Są to przecież przeważnie pracownicy o wysokich kwalifikacjach normatywnych. Uważam jednak, iż skala nagród powinna być tak ułożona, iż pracownicy tzw. prowincji powinni być wyżej nagradzani od pracowników racjonalizatorów Centrali ZUS. Według mego zdania — Centrala ZUS jest kierownikiem instytucji ubezpieczeń społecznych, a do jej zakresu należy upraszczanie i usprawnianie działalno-

ści instytucyj kierowanych. Czynności te faktycznie wykonywują pracownicy normalizacji Centrali ZUS, którzy biorą udział w racjonalizacji pracy. Odsunięcie tych pracowników od możliwości zgłoszenia wniosków, uważałbym nie tylko za niesłuszne, ale nawet za sprzeczne z celem racjonalizacji pracy, boć przecież wtedy usprawnianie funkcjonowania ubezpieczeń społecznych mogłoby mieć tempo zwolnione.

Skoro jednak pracownicy ZUS mają większe możliwości racjonalizacji pracy, trud ich i pomysłowość nie ma tej wagi co wynik racjonalizatorów innych“.

Spostrzeżenia korespondenta z terenu podaliśmy obszerniej, ponieważ z chwilą rozbudowy związkowego aparatu oceny pomysłów w terenie — problem oceny pomysłów wnoszonych przez kierowników będzie sprawą nie tylko stołeczną, ale dotyczyć będzie kierowników w ogóle. Przy ocenie, czy pomysł jest racjonalizatorski, czy nie, nie jest ważną sprawą — kto jest autorem pomysłu. W przypadkach, w których autor ukrył się pod pseudonimem, nie należałoby ujawniać jego osoby do czasu ustalenia racjonalizatorskiego charakteru pomysłu; ujawnienie osoby wnioskodawcy powinno natomiast nastąpić przed postawieniem wniosku co do wysokości nagrody, ponieważ osoba racjonalizatora, jego stanowisko służbowe, zakres jego obowiązków, powinien mieć wpływ dopiero na wymiar nagrody za pomysł racjonalizatorski.

### Z doświadczeń Klubu racjonalizatorów.

Oddajmy również głos jednemu z członków Klubu racjonalizatorów, działającego przy Centrali ZUS. Dzieli on się spostrzeżeniami, które poczynił biorąc udział w jednej ze sekcji rozpatrujących wnioski racjonalizatorskie.

„Za najbardziej istotną usterkę w dotychczasowej pracy przy ocenie pomysłów uważam, iż z reguły wnioski racjonalizatorskie składane do skrzynek pomysłów nie są rozpracowane w sposób ostateczny, w formie skończonej. Przeważna część projektów zawiera tylko samą myśl, samą intencję autora, którą dotychczas poddawało się ocenie. Tymczasem praktyka ta — według mego zdania — nie jest słuszna. Często projektodawca nie wykazuje w sposób należyty na

czym polegają korzyści, wynikające z zastosowania jego wniosku, nie podaje żadnych obliczeń. Braki i niedomagania projektów były usuwane przez członków klubu, przy czym praca ta wymaga nieraz wielokrotnie większego nakładu pracy, a nawet i pomysłowości, a przecież nagrodę otrzymuje tylko ten, kto podpisał wniosek. Dlatego według mnie należałoby zerwać z dotychczasowym systemem wydawania ocen oraz wyrażania opinii o wysokości nagrody na jednym kolegałym posiedzeniu; natomiast należałoby kierować na Komisję pomysł dopiero wtedy, gdy jest on już całkowicie opracowany wespół z autorem i to w formie ostatecznej, gotowej do bezpośredniego wprowadzenia go w życie. Ten tryb postępowania zagwarantowałby sprawniejszą realizację pomysłu, niż to miało dotychczas miejsce. Należałoby również pomyśleć o sposobie nagradzania tych, którzy wykonują najtrudniejszą część pracy przy ocenie, uzupełnianiu i przygotowywaniu ostatecznej formy realizacyjnej pomysłu. Z reguły wnioskom racjonalizatorskim brak wykończenia“. W dalszych swych wywodach kolega z klubu racjonalizatorów podnosi, iż często decydujący głos o losie projektu ma kierownik komórki ustrojowej, której funkcjonowania pomysł dotyczy. Zdarza się, iż kierownik wydaje negatywną opinię o wniosku, a pogląd ten przyjmuje się za równoznaczny z opinią rzeczoznawcy. Tymczasem kierownik nie zawsze chętnie przyjmuje krytykę stylu pracy jego komórki od pracowników postronnych. „Dlatego negatywne opinie kierowników o pomysłach należy traktować z daleko idącą ostrożnością, ponieważ kierownictwo nieraz jest nieświadomym nosicielem biurokracji w stopniu nie mniejszym od przeciętnych pracowników“ — kończy swe uwagi uczestnik prac klubu racjonalizatorów.

Ze swej strony dodamy do powyższych uwag to, że klub racjonalizatorów przeszedł ostatnio na wyższy styl pracy przy opracowywaniu wniosków, polegający na przedstawianiu wniosków racjonalizatorskich nie przez poszczególne osoby, ale przez zespoły liczące 3 — 4 osoby. Zmiana ta pozwala mniemać, iż pomysły racjonalizatorskie będą wprawdzie mniej liczne, a za to wypracowane w sposób całkowicie dojrzały do realizacji.

K. G.

## Co nam dał nowy system wypłaty zasiłków

Wróg klasowy niejednokrotnie wykorzystywał dla swoich celów styl pracy poszczególnych ubezpieczalni społecznych, bazując przede wszystkim na niezyciowej organizacji wypłaty zasiłków w okresie niezdolności do pracy robotnika.

Aktyw ubezpieczeniowy partyjny i związkowy alarmowany niejednokrotnie przez klasę robotniczą o przestawienie pracy ubezpieczalni społecznych na inne, lepsze tory, przeanalizował kolektywnie dotychczasowy sposób dokonywania wypłat zasiłków z ubezpieczenia na wypadek choroby i macierzystwa. Sposób dokonywania tych wypłat stanowił niewralgiczny punkt w pracy ubezpieczalni społecznych i stwarzało robotnikom pozbawionym wskutek niezdolności do pracy środków o życia i zabezpieczenia rodziny niepotrzebne utrudnienia.

Analiza dokonana w wrocławskim KW PZPR przy współudziale aktyw ubezpieczeniowego wykazała, że aczkolwiek wiele zarzutów pod adresem ubezpieczalni społecznych było specjalnie wyolbrzymionych przez reakcję celem podważenia autorytetu instytucji ubezpieczeń społecznych, to jednak krytyczne głosy klasy robotniczej były słuszne. Powodem takiego stanu rzeczy było stosowanie przedwojennych niezyciowych i nieprzystosowanych do obecnej rzeczywistości przepisów ubezpieczeniowych a w ślad za tym — przedwojennego stylu pracy w ubezpieczalniach, czego charakterystycznym przejawem był brak powiązania ich z masami pracowniczymi, których interesom winny służyć instytucje ubezpieczeń społecznych. Stwierdzono, iż robotnicy po to, aby otrzymać zasiłek chorobowy, mu-

sieli tracić zbyt wiele czasu na różne zawile formalności, jak uzyskanie od pracodawcy zaświadczenia o wysokości zarobku, złożenie asygnaty w ubezpieczalni społecznej i oczekiwanie niekiedy godzinami w kolejkach na wypłatę zasiłków, narażając przez to gospodarkę społeczną na ogromne straty w produkcji przez oderwanie się od warsztatów pracy. Sam zaś robotnik był poszkodowany, ponieważ efektywna wartość czasu tracił na drodze do urzędu utraconej dniówki, bumelancki natomiast i inne społeczne elementy wykorzystywały te słabe strony organizacji wypłaty zasiłków w celu uzyskania zwolnienia się od pracy dla załatwienia swoich ciemnych interesów.

Wysiłki aktyw ubezpieczeniowego poszły przede wszystkim w kierunku wyeliminowania niepotrzeb-

nej straty czasu. W związku z tym na Sekcji Ubezpieczeniowej K/W PZPR we wrześniu 1948 roku postanowiono przystąpić natychmiast do prób zreformowania sposobu wypłaty zasiłków.

Pierwsze próby zreformowania wypłat świadczeń pieniężnych z ubezpieczenia chorobowego zrealizowano w listopadzie 1948 r. Reforma ta polegała na tym, że ubezpieczeni składali asygnaty u męża zaufania, którego obowiązkiem było przekazania ich zbiorowo do ubezpieczalni społecznej w celu obliczenia zasiłków; wypłatę przeprowadzał płatnik ubezpieczalni na terenie zakładu pracy.

System ten aczkolwiek był postępowym do poprzedniego, wykazał liczne braki, poza tym fizyczną niemożliwością było, aby pracownicy ubezpieczalni mogli w ten sposób obsłużyć wszystkie większe zakłady pracy na terenie Dolnego Śląska. Powstała więc konieczność znalezienia nowych sposobów rozwiązania problemu.

Zagadnienie to zostało rozwiązane po szerokim omówieniu go z radami zakładowymi i załogami fabrycznymi na licznych zebraniach. W wyniku tych narad postanowiono, że ubezpieczalnie będą obliczać zasiłki po przedłożeniu asygnat nadsyłanych zbiorowo i sporządzać wykazy dla zakładów pracy, które dokonają wypłaty z własnych funduszy na rachunek składek ubezpieczeniowych.

System ten pozwalający na objęcie swoim zasięgiem wszystkich większych zakładów pracy, spotkał się z uznaniem klasy robotniczej, czego dowodem były wypowiedzi rad zakładowych i załóg fabrycznych oraz samorzutne żądania poszczególnych pracodawców o zastosowanie tego systemu w ich zakładach.

Podsumowanie wyników tej akcji za 1949 r. wykazało, że dzięki przeniesieniu wypłat na zakłady pracy, przyjmując, że każdy ubezpieczony tracił na różne formalności i wyczekiwanie na otrzymanie zasiłku co najmniej 4-ry godziny — zaoszczędzono dla produkcji 250.772 roboczo-godzin, czyli 31.346 roboczo-dni, co w dalszym przeliczeniu równa się pracy stu robotników przez przeszło jeden rok. W Pafawagu we Wrocławiu na skutek wprowadzenia wypłaty zasiłków w miejscu pracy, zaoszczędzono dla produkcji za ostatnie 3 kwartały 1949 roku 16.896 roboczo-godzin, czyli 2.112 roboczo-dni po 8 godzin.

Wobec oczywistych korzyści płynących z zastosowania nowego systemu, olbrzymią większością zakładów pracy przejęła dokonywanie wypłat na miejscu. Znalazły się jednak w poszczególnych zakładach pracy biurokratyczne i konserwatywne elementy, nie doceniające korzyści płynących stąd dla zakładów pracy i klasy robotniczej i odmawiające zastosowania nowego systemu.

W wyniku dotychczasowych doświadczeń, osiągnięć i krytycznej oceny w lutym br. przystąpiono do drugiego etapu, polegającego na powierzeniu zakładom pracy obliczania i wypłaty zasiłków.

Nowy ten system okazał się dalszym usprawnieniem akcji i konsekwentnym powiązaniem zakładów pracy z zagadnieniem ubezpieczeń społecznych oraz przygotowaniem do całkowitego wyeliminowania pośrednictwa ubezpieczalni społecznych.

System wrocławski spotkał się z pozytywną oceną KC PZPR i CRZZ i otrzymał sankcję prawną w uchwale Prezydium Ekonomicznego Komitetu Rady Ministrów z dnia

22.III.1950 r., nakładającej na zakłady pracy zatrudniających ponad 150 pracowników — obowiązek obliczania zasiłków i wypłaty ich z własnych funduszy.

Ubezpieczalnie Społeczne Dolnego Śląska doceniając znaczenie akcji przeniesienia obliczania i wypłaty zasiłków z tytułu świadczeń krótkoterminowych na zakłady pracy, jako akcji ułatwiającej klasie robotniczej otrzymywania zasiłków bez odrywania się od pracy i oszczędzającej tym samym miliony złotych dla naszej socjalistycznej gospodarki i pomagającej w zlikwidowaniu bumelanctwa, zobowiązały się ukończyć tę akcję do dnia 22.VII.1950 r.

Osiągnięcia na tym odcinku pracy w roku 1949, wyrażające się cyfrą ponad 250.000 zaoszczędzonych dla produkcji godzin pracy, oraz dane pierwszych miesięcy bieżącego roku dają pewność, że w roku 1950 ubezpieczalnie dolnośląskie zaoszczędzą dla naszej socjalistycznej produkcji ponad milion roboczo-godzin, przyczyniając się równocześnie do wzmocnienia socjalistycznej dyscypliny pracy i zlikwidowania bumelanctwa.

Zaoszczędzone w skali krajowej dziesiątki milionów roboczo-godzin wpłyną w znacznym stopniu na przyspieszenie wykonania planu 6-cio letniego, wzmocnienie gospodarki Polski Ludowej, wzmacniając tym samym obóz pokoju.

Osiągnięcia te stały się możliwe dzięki doświadczeniom Związku Radzieckiego i ścisłemu powiązaniu się instytucji ubezpieczeń społecznych z zakładami pracy.

J. Z. Roskosz  
St. Frejtak

## Rosną szeregi racjonalizatorów

Akcja Branżowego Komitetu Współzawodnictwa Pracy US w zakresie propagandy ruchu racjonalizatorskiego i nowatorskiego i w równej mierze wzmocniona działalność Klubu Racjonalizatorów i Nowatorów przy centrali ZUS dały w wyniku, w okresie ostatnich miesięcy, bardzo poważne rezultaty. Dowodem tych osiągnięć jest następujące zestawienie liczbowe:

W czasie od 1/2, tj. od chwili przejścia agend dawnej Komisji Oceny Projektów przy ZUS przez Komisję Techniczno-Ekonomiczną Komitetu Branżowego, do dnia 31.7 br. wniesiono do Komitetu Branżowego 199 pomysłów, z których rozpatro-

no 163, a w toku analizy i opracowania znajduje się jeszcze 36.

Z pośród 163 pomysłów rozpatrzonych Komisja Techniczno-Ekonomiczna uznała za odpowiednie i nadające się do realizacji 76 pomysłów, przedkładając Naczelnej Dyrekcji wniosek o nagrody dla autorów.

Pomysły nagrodzone przekazał Komitet Branżowy do odnośnych Działów w ZUS, celem wprowadzenia ich w życie.

Oszczędności wynikające z realizacji powyższych pomysłów dają w stosunku rocznym kwotę 46.241.000 zł, z których 38.191.000 zł przypada na oszczędności bezpośrednie a

8.150.000 zł na oszczędności pośrednie.

Autorom projektów przyznał Naczelny Dyrektor ZUS tyt. nagród łącznie 428.000 zł.

W uzupełnieniu listy nagrodzonych ogłoszonej w Nr 5 PUS podajemy poniżej dalsze nazwiska autorów:

**Kos'orek J.** z Warszawy — 2 tys. zł za projekt zastąpienia chodników kokosowych chodnikami z innego materiału.

**Lang Aniela** z Warszawy — 2 tys. zł za projekt wprowadzenia kartek kontrolnych w referacie Biura Świadczeń Zagranicznych.



**Rolke Zdzisław** — z Warszawy 3 tys. zł za projekt tablic orientacyjnych w lokalu US.

**Wójcik Eugeniusz** z Warszawy — 3 tys. zł za projekt nadsyłania przez US uzasadnień do miesięcznego planu działalności w jednym zamiast w trzech egzemplarzach.

**Kosturkiewicz Jerzy** z Warszawy — 2 tys. zł za projekt tablic orientacyjnych w gmachu ZUS-u.

**Jordanowski Władysław i Zgłiszczyński Antoni** z Inowrocławia — po 4.500 zł za projekt ulepszenia zbiorówki rozchodowo-przychodowej.

**Famulicki Roman** z Legnicy — 5.000 zł za projekt alfabetycznego spisu miejscowości z terenu US w Gliwicach.

**Ziffert A.** z Olsztyna — 6.000 tys. zł za projekt usprawnienia pracy w komórkach świadczeń chorobowych.

**Kasperek Franciszek** z Białej Krakowskiej — 2 tys. zł za projekt usprawnienia pracy w kartotece referatu świadczeń chorobowych.

**Papiesz Leon** z Warszawy — 2 tys. zł za pomysł tablic oznaczających piętra w gmachu ZUS.

**Gleixner Tadeusz** z Warszawy — 5.000 zł za projekt uproszczenia czynności w komórkach świadczeń z ubezpieczenia rodzinnego.

**Filip Stanisław** z Łodzi — 3.000 tys. zł za projekt zniesienia pokwitowania z odbioru legitymacji ubezpieczeniowej.

**Stępiński Tadeusz** z Warszawy — 2.000 tys. zł za projekt zniesienia Księgi Głównej.

**Dobrowolski Witold** z Warszawy — 2.000 zł za projekt napisu w domach mieszkalnych o rejonie lekarza domowego.

**Szymański Antoni** z Warszawy — 2.000 zł za projekt uzupełnienia formularza druku b. 58.

**Rej Edward i Moczydłowski St.** z Warszawy — po 1.000 zł za projekt zmiany druków b. 60—6.

**Byczyński Łukasz** z Warszawy — 3 tys. zł za projekt zmiany druku b. 60.

**Ciećwierz Jan** z Warszawy — 16 tys. zł za projekt zmiany systemu list zasiłków rodzinnych.

**Kruk Roman** ze Słupska — 2 tys. zł za projekt wprowadzenia podwójnych kabin w gabinetach lekarskich.

**Woydyło Wiktor i Ciećwierz Jan** z Warszawy — po 6 tys. zł za projekt tabeli do obliczania wysokości zasiłku rodzinnego.

**Woydyło Wiktor** z Warszawy — 2 tys. zł za projekt usprawnienia ewidencji wypłat zasiłków rodzinnych.

**Gelner Kazimierz** z Warszawy — 5 tys. zł za projekt organizacji pracy w komórkach wymiaru i poboru składek w US.

**Ślusarek Antoni** z Leszna — 1.000 zł za projekt zmiany druku zawia-domienie ZUS o zatrud. rencisty.

**Filipkiewicz St. i Polewka M.** z Krakowa — 7.000 zł za projekt usprawnienia systemu obliczania odsetek zwłoki.

**Weyman Karol** z Warszawy — 3.000 zł za projekt sporządzenia stałego transparentu przystosowanego do szybkiej zmiany hasel.

**Bobiński Nikodem i Chłodnicki Zygmunt** z Warszawy — 8.000 zł za pomysł zastąpienia zagranicznych przesyłek listowych — przez syłkami paczkowymi.

**Krzymowski Janusz** z Warszawy — 3.000 zł za projekt zastosowania formularza pisma dotyczącego przebiegu ubezpieczenia.

**Frankiewicz Antoni** z Warszawy — 2.000 zł za projekt karty obiegu zarządzeń ogólnych.

**Kocikowski Alojzy** z Bydgoszczy — 20.000 zł za projekt pochłaniacza pyłu przy technicznej pracy denty-stycznej.

**Andrzejczak J.** z Płocka — 5.000 zł za projekt zastosowania regeneracji kalki maszynowej.

**Pieluzek Irena** z Łodzi — 8.000 zł za pomysł lepszego wykorzystania posiadanych maszyn.

**Rybak Władysław** z Gdańska — 3.000 zł za projekt zakładki sygnalizującej miejsce złożenia nowych kart skorowidzowych.

**Mackiewicz Tadeusz** z Warszawy — 3.000 zł za projekt przyspieszenia pomocy leczniczej dla osób otrzymujących w US zaliczki na renty.

**Woydyło Wiktor i Szeremeta Emil** z Warszawy — po 2.000 zł za projekt zniesienia druków L. 135 i L. 136.

**Wojtkowiak Kazimierz** z Warszawy — 4.000 zł za projekt ograniczenia dotychczasowej ilości terminów wypłaty świadczeń miesięcznych.

**Kowalski Stanisław** z Wrocławia — 2.000 zł za projekt nowych wzorów decyzji odmownych w Sekcji Wypadkowej.

**Staś Anzelm** z Wrocławia — 2.000 zł za projekt usprawnienia pracy w Sekcjach Wypłaty Świadczeń w ZUS.

**Lewkowicz Wincenty** z Warszawy — 11.000 zł za projekt wprowadzenia zmian przy opracowywaniu sprawozdań miesięcznych.

**Soszyński Walenty** z Warszawy — 11.000 zł za projekt usprawnienia sporządzania dla US i Oddz. ZUS u-wag i wytycznych dotyczących miesięcznych planów usług i finansowych.

**Wieniawska Janina** z Warszawy — 3.000 zł za projekt nowego formularza druku Nr 16 używanego w biurze świadczeń zagranicznych.

**Chrobak St. i Frankiewicz H.** z Warszawy — po 9.000 zł za projekt zmiany systemu kontroli uprawnień rencistów, z kwartalnej na półroczną.

**Luczajewa Maria** z Warszawy — 6.000 zł za projekt nowego wzoru okładki tomofonowej (przezrocze) używanej w US do przechowywania asygnat na zasiłki chorobowe i inne.

**Woydyło Wiktor i Ciećwierz Jan** z Warszawy — po 4.000 zł za projekt wzoru tabeli do obliczenia zasiłków rodzinnych przy sprawdzaniu list wypłat nadsyłanych przez zakłady pracy.

**Gramatyka Władysław** z Bielska — 2.000 zł za projekt wzoru noty do datkowego przypisu i odpisu.

**Stankiewicz Edward** z Warszawy — 2.000 zł za projekt wykorzystywania drzewa pozostałego z opakowań papieru.

**H. Ulandowski** z Gryfowa Śląskiego — 2.000 zł za projekt usprawnienia pracy przy sporządzaniu przekazów na leczenie w sanatoriach przeciwgruźliczych.

**Skuziński Zygmunt** z Warszawy — 2.000 zł za pomysł zużycia starych plomb ołowianych.



*Stanisław Szczepaniak  
przodownik zakładowy Ubezpieczalni Społecznej w Kaliszu*

## O PRZEDŁUŻENIE ZASIŁKÓW CHOROBOWYCH

Od roku przedłuża się w pewnych przypadkach zasiłki chorobowe (domowe, szpitalne) ponad 26 tygodni. Szkoda, że ustawodawca nie poszedł dalej, i nie ustalił maksymalnego okresu zasiłkowego na 39 tygodni nie tylko w pewnych, ale we **wszystkich** przypadkach. Obciążałoby to poniekąd bardziej fundusze ubezpieczeń społecznych, ale sprawa byłaby postawiona jasno i tym samym nie stwarzałaby problemu dla ubezpieczalni społecznych. Z wnioskami o przedłużanie zasiłków jest bowiem dużo kłopotów: informowanie, podanie, opinie, historie choroby, ponaglenia, odmowne decyzje, odwołania... Decyzja o przyznaniu lub odmowie należy do — i tak już mocno przeciążonego pracą — czynnika lekarskiego. Zawsze są trudności z kompletowaniem komisji lekarskich. Pół biedy, jeśli wnioskodawca stawia się osobiście przed komisją. Przy gruźlicy zadanie komisji jest trudniejsze, zwłaszcza, gdy na wniosku jest opinia lekarza leczącego: „rokowania wątpliwe” lub „prawdopodobnie pomyślne”; czy należy wtenczas kiero-

wać jeszcze pacjenta do prześwietlenia, czy przyznawać zasiłki liberalnie i tolerancyjnie? Dalsza komplikacja występuje przy obłożeniu chorobym. Ale największe trudności są z leczonymi w szpitalach i sanatoriach. Komisja lekarska niema przed sobą człowieka i w konieczności musi się opierać na historię choroby. Lecz zamiast historii choroby szpitale i sanatoria ograniczają się z reguły do wygodnego dla siebie wystawiania krótkich zaświadczeń o pobycie w danym zakładzie leczniczym. Niektóre zaś z tych zakładów zadają sobie bez potrzeby za wielki trud i wystawiają drobiazgowo sprawozdania z leczenia, z wykresami, szkicami itp. Często, niestety, pisma o nadesłaniu skróconej historii choroby pozostają w ogóle bez odpowiedzi. Tymczasem u podstaw współzawodnictwa pracy w ubezpieczalniach jest troska o szybkie załatwianie roszczeń. Zdarzają się również wypadki, że osoby, u których stwierdzono rzekomo dobre rokowania, wkrótce zmarły.

Postępowanie rentowe wdraża się „z urzędu” już w okresie od 20 — 26

tygodnia zasiłkowego. Natomiast wnioski o przedłużanie zasiłków zgłaszane są w praktyce często później i zostają pomyślnie załatwiane, tak że możliwe są za ten sam okres czasu podwójne wypłaty: przedłużanych zasiłków i rent. Odmawianie przedłużenia zasiłków zainteresowanym, przekonanym o swych prawach do 39 tygodniowego zasiłku, jest dla ubezpieczalni jeszcze z innego względu kłopotliwe: poprzez nawet grzeczne słowa lub wypisaną decyzję przebiega u ubezpieczonego świadomość trwałego inwalidztwa wzgl. niewyłączalności. Świadomość, że jest się na zawsze wyeliminowanym z procesu produkcji, gdy inni mogą współzawodniczyć i przodować, jest chyba dla każdego człowieka pracy bardzo przykra!

Naszym zdaniem obowiązujący w powyższym przedmiocie stan prawny i związany z nim tryb postępowania nie zda egzaminu Dlatego służszym wydaje się wniosek **de lege ferenda**, aby okres zasiłkowy przedłużyć dla wszystkich do 39 tygodni.

**mgr C. Duc**  
**J.S. Biela**

## DLACZEGO TYLKO 12?

Istnieje mnóstwo przysłów określających rolę kobiet w życiu rodzinnym, że wspomnę tylko lapidarne powiedzenie „oni rządzą światem a nimi kobiety”. Stare te przysłowia wskazują, że kobieta swoją pracą, energią, mądrością i roztropnością przewyższała niejednokrotnie mężczyzn, działając na skutek swej ówczesnej sytuacji społecznej, pod ich firmą i na ich rachunek.

Lecz zostawmy przeszłość. Dziś wyzwolona kobieta, dzięki ustrojowi socjalistycznemu, wyszła daleko poza ściany swego domu, skończyła z anonimowością w swej pracy i w zajęciach zawodowych we wszystkich prawie dziedzinach naszego życia sięga już po laury przodownictwa, stając w jednym szeregu z mężczyzną

tak przy kielni i tokarce jak i w cisyz laboratorii i na katedrach profesorskich. Niema zawodu, który byłby dla niej niedostępny i niema pracy, w której nie osiągałaby rezultatów takich samych jak mężczyzna.

Dlatego, jako pracownica ubezpieczeń społecznych, z wielkim zdziwieniem przeczytałam sprawozdanie Branżowego Komitetu Współzawodnictwa Pracy za drugi etap, z którego wynika, że wśród racjonalizatorów ZUS i US jest nas kobiet zaledwie 12%, a wśród przodowników około 37%, a więc też poniżej naszych możliwości. Przecież w ubezpieczeniach stanowimy większość, zajmując ponad 50% ogółu stanowisk. Powinniśmy mieć również ponad 50% racjonalizatorów spośród

siebie i ponad 50% przodowników pracy. Dlaczego ich nie mamy?

Zwracam się do Was Koleżanki w US i w ZUS! Szukajmy przyczyn! Usprawniajmy pracę! Nadsyłajmy Branżowemu Komitetowi opisy naszych pomysłów, bo napewno nie jedna z nas widzi niedomagania i uststerki i zna sposoby ich usunięcia! Tylko trochę odwagi i dobrej woli. Nie dajmy prześcigać się mężczyznom! Biermy przykład z naszych koleżanek z **Ubezpieczalni Społecznej w Ciechanowie**, w której przodownikami pracy za drugi etap zostały same kobiety!

Zdobądźmy się na wysiłek, którego oczekują od nas ubezpieczenia i ubezpieczeni.

**Janina F.**  
**US Warszawa**

## ŻYCIE PRACOWNICZE

### Mieszkania pracownicze

I.

Niezbyt jasno przedstawiająca się dotychczas sytuacja prawna pracowników instytucji ubezpieczeń społecznych, użytkujących lokale mieszkalne w nieruchomościach pozostających w dyspozycji tych instytucji, została wreszcie uwyświecloną przez **rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 21 czerwca 1950 r. w sprawie mieszkań służbowych i mieszkań pracowniczych (Dz. U. R. P. Nr 28 poz. 257)**, wydane na podstawie delegacji zawartej w art. 15 ust. 2 dekretu z dnia 28 lipca 1948 r. o najmie lokali (Dz. U. R. P. z 1948 r. Nr 36, poz. 259

i Nr 50, poz. 383 oraz z 1949 r. Nr 18, poz. 114 i Nr 35, poz. 256).

Z dniem 6 lipca 1950 r. utraciły moc obowiązującą wszelkie przepisy oraz postanowienia układów zbiorowych, regulaminów i umów, dotyczące tego tak żywotnego dla nas zagadnienia, które może być odąd normowane jedynie na podstawie cytowanego rozporządzenia z dnia 21 czerwca br. Należy jednak zaznaczyć, że niektóre jego przepisy działają także wstecz.

II.

Wymienieni w rozporządzeniu pracodawcy sektora społecznego, wśród których znajdują się również

instytucje ubezpieczeń społecznych jako instytucje prawa publicznego (§ 1 ust. 2 pkt. 2) mogą, jeżeli z mocy specjalnych przepisów dysponują lokalami mieszkalnymi, przydział je pracownikom zatrudnionym przez się z tytułu stosunku publiczno - prawnego lub na podstawie umowy o pracę i to jako mieszkania służbowe lub jako mieszkania pracownicze.

**Mieszaniem służbowym** jest lokal mieszkalny w budynku zarządzanym przez daną instytucję przydzielony przez nią pracownikowi: 1) ze względu na szczególny charakter pracy, wymagającej zajmowania lokalu w tym budynku lub w zespole budynków albo 2) ze względu na wykonywanie pracy związanej z tym budynkiem lub zespołem budynków. Każdy inny lokal mieszkalny przydzielony do używania pracownikowi w związku ze stosunkiem służbowym lub umową o pracę będzie **mieszaniem pracowniczym**.

O tym, czy dany lokal mieszkalny ma być przeznaczony na mieszkanie służbowe, postanawia naczelną władzę nadzorczą danej instytucji, która może to uprawnienie przekazać władzom podległym.

Z definicji mieszkania służbowego wynika, że przydział takiego mieszkania przez instytucję ubezpieczeń społecznych będzie stosunkowo rzadki i ograniczać się będzie do mieszkań dla kierowników zakładów leczniczych, dozorców domów itp. Z reguły natomiast mieszkania przydzielane pracownikom instytucji ubezpieczeń społecznych podpadają pod pojęcie mieszkania pracowniczego. Dlatego też w pierwszej kolejności omówimy sprawę mieszkań pracowniczych.

### III.

Przydział mieszkania pracowniczego następuje na piśmie, które poza stwierdzeniem przydziału określa warunki korzystania z lokalu oraz osoby uprawnione do zamieszkania razem z pracownikiem. Od zamieszkania z pracownikiem nie mogą być wyłączeni członkowie jego rodziny, żyjący z nim we wspólnym gospodarstwie domowym oraz osoba prowadząca gospodarstwo domowe, jeżeli warunki rodzinne uzasadniają konieczność jej zatrudnienia.

Mieszkania pracownicze przydziała się na czas nieoznaczony. Przydział na czas oznaczony może nastąpić tylko w przypadkach uzasadnionych wyjątkowymi okolicznościami przede wszystkim zaś jeżeli zawarto umowę o pracę na czas oznaczony lub o wykonaniu określonej pracy.

Pracownik otrzymujący w używanie mieszkanie pracownicze musi opłacać czynsz i inne opłaty związane z używaniem lokali mieszkalnych w wysokości przewidzianej w ogólnych przepisach o najmie lokali (zobacz art. 3 i art. 11 dekretu z dnia 28 lipca 1948 r. o najmie lokali, cytowanego na wstępie), natomiast jeżeli idzie o inne obowiązki zarówno pracownika jak i instytucji oddającej w używanie mieszkanie pracownicze mają odpowiednie zastosowanie przepisy kodeksu zobowiązań o najmie (tytuł VIII dział I). Pracownik winien więc ponosić koszty drobnych napraw i wydatki połączone ze zwykłym używaniem lokalu, używać go z należytą starannością itd. itd.

Pracownik, któremu przydzielono mieszkanie pracownicze otoczony jest daleko posuniętą ochroną prawną, albowiem pracodawca może żądać opróżnienia mieszkania przez pracownika i osoby wspólnie z nim mieszkające jedynie w następujących trzech przypadkach:

- 1) rozwiązania umowy o pracę przez instytucję z winy pracownika bez wypowiedzenia,
- 2) rozwiązania umowy o pracę przez pracownika bez winy instytucji,
- 3) rozwiązania stosunku służbowego wskutek wydalenia pracownika ze służby publicznej na podstawie orzeczenia władzy dyscyplinarnej lub wskutek utraty praw publicznych orzeczonej prawomocnym wyrokiem sądowym.

Do pracowników instytucji ubezpieczeń społecznych zastosowanie będą miały właściwie tylko dwa pierwsze przypadki.

Jeżeli stosunek pracy (zatrudnienia) został rozwiązany z innych powodów aniżeli przytoczone poprzednio, pracodawca nie ma prawa żądać opróżnienia mieszkania pracowniczego. Stan taki istnieć będzie na przykład, jeżeli

- 1) wypowiedzenie pracy nastąpiło bez winy pracownika,
- 2) rozwiązanie umowy o pracę nastąpiło z winy instytucji lub z powodu utraty przez pracownika zdolności do pracy,
- 3) pracownik, któremu przysługują uprawnienia emerytalne na podstawie specjalnych przepisów (np. stały pracownik b. Zakładu Ubezpieczenia od Wypadków lub b. Zakładu Ubezpieczenia Pracowników Umysłowych) został przeniesiony w stan spoczynku.

Instytucja może jednak w przypadku, gdy rozwiązanie umowy o pracę nastąpi z jej winy albo z powodu utraty przez pracownika zdolności do pracy żądać opróżnienia mieszkania pracowniczego pod warunkiem, iż dostarczy pracownikowi mieszkanie zastępcze odpowiadające obowiązującym normom zatrudnienia i w należyłym stanie technicznym, chyba że pracownik uzyskał już w inny sposób mieszkanie.

Instytucja musi pokryć pracownikowi koszty przeprowadzki, w razie przydzielenia mu mieszkania zastępczego lub jeżeli pracownik uzyskał sam mieszkanie, mimo, że instytucja obowiązana była dostarczyć mu mieszkanie zastępcze.

Jeżeli pracownik umrze w czasie, w którym przysługuje mu prawo do przydzielonego mieszkania pracowniczego, członkowie jego rodziny wymienieni w piśmie, którym przydzielono mieszkanie, zachowują coñ prawo pod warunkiem a) o, że należą do osób uprawnionych do zamieszkania na zasadzie przepisów dekretu o publicznej gospodarce lokalami.

W swych prawach do mieszkania pracowniczego pracownik jest chroniony także wówczas, gdy przejdzie do innej instytucji za zgodą dotychczasowej. Dotychczasowy pracodawca może bowiem żądać opróżnienia mieszkania pracowniczego jedynie wówczas, gdy pracownik otrzymał w związku z nową pracą inne mieszkanie, które musi odpowiadać obowiązującym normom zatrudnienia i nadawać się do zajęcia ze względu na stan techniczny.

Ochrona pracownika może jednak doznać w pewnych przypadkach poważnego ograniczenia, a mianowicie w przypadkach uzasadnionych potrzebą gospodarczą lub ważnym interesem publicznym. W przypadkach uzasadnionych potrzebą gospodarczą Rada Ministrów może postanowić w drodze uchwały, iż niektóre mieszkania pracownicze muszą być opróżnione przez pracownika i osoby wspólnie z nim zamieszkałe w razie ustania okoliczności, z powodu których mieszkania pracownicze zostało przydzielone mimo, iż pracownik zachował prawo do mieszkania. Żądanie opróżnienia mieszkania może jednak nastąpić pod warunkiem dostarczenia mieszkania zastępczego.

W przypadkach uzasadnionych ważnym interesem publicznym opróżnienie mieszkania pracowniczego musi nastąpić nawet bez dostarczenia mieszkania zastępczego. Opróżnienie mieszkania zarządza wtedy właściwa władza, tj. w odniesieniu do pracowników instytucji ubezpieczeń społecznych Minister Pracy i Opieki Społecznej.

### IV.

Jakkolwiek przydział mieszkań służbowych przez instytucję ubezpieczeń społecznych będzie należał do wyjątków, należy nieco miejsca poświęcić także tej kwestii.

Przydział mieszkania służbowego musi nastąpić w taki sam sposób jak mieszkania pracowniczego. Z definicji jednak mieszkania służbowego wynika, iż instytucja nie może przydziałać mieszkania służbowego na czas nieokreślony. To też może ona żądać opróż-

nienia takiego mieszkania w razie ustania okoliczności, z powodu których zostało przydzielone, a więc gdy 1) umowa o pracę została rozwiązana, albo też gdy 2) pracownik przestał wykonywać pracę, która uzasadniała przydział mieszkania służbowego. Instytucja obowiązana jest jednak dostarczyć pracownikowi, a w razie jego śmierci członkom rodziny razem z nim zamieszkałym, jeżeli są oni uprawnieni do zamieszkania na podstawie dekretu o publicznej gospodarce lokalami, odpowiednie co do rozmiarów i stanu technicznego mieszkanie zastępcze. Do czasu dostarczenia tego mieszkania pracownik (względnie członkowie jego rodziny) może żądać odroczenia terminu opróżnienia mieszkania służbowego.

Jednakowoż instytucja nie jest obowiązana do dostarczenia mieszkania zastępczego, jeżeli 1) umowa o pracę została rozwiązana z winy pracownika bez wypowiedzenia, 2) pracownik sam rozwiązał umowę o pracę bez winy instytucji. Instytucja nie ma również obowiązku dostarczenia mieszkania zastępczego jeżeli pracownik, który utracił prawo do mieszkania służbowego, uzyskał sam mieszkanie. Co do kosztów przeprowadzki obowiązują te same zasady, co przy mieszkaniu pracowniczym.

## V.

Wszystkie lokale mieszkalne, które podpadają pod pojęcie mieszkania służbowego względnie pracowniczego w rozumieniu omawianego rozporządzenia, muszą być w tym charakterze przydzielone formalnie do dnia 31 grudnia br. pracownikom, w których używaniu lokale te w tym dniu będą się znajdowały. Przydziału dokonuje instytucja dysponująca lokalem; jeżeli jednak pracownik w okresie od dnia otrzymania mieszkania do dnia 6 lipca 1950 r. przeszedł do pracy w innej instytucji w warunkach uzasadniających otrzymanie mieszkania zastępczego, przydziału dokonuje nowy pracodawca.

Zasada, że pracownik, który wypowiada pracę z własnej woli bez winy pracodawcy, traci prawo do zajmowania mieszkania służbowego lub pracowniczego została rozciągnięta również i na okres wsteczny. Instytucja może więc wystąpić o eksmisję bez mieszkania zastępczego przeciwko tym byłym swoim pracownikom, którzy przed dniem 6 lipca 1950 r. wystąpili z pracy na własne życzenie.

Rygorystyczne wykorzystanie tego uprawnienia przez instytucję może być w wielu przypadkach społecznie nieuzasadnione. Toteż okólnik Prezesa Rady Ministrów Nr 21 z dnia 1 sierpnia 1950 r. (Monitor Polski Nr A-86, poz. 1065) wyjaśnia, że właściwe insty-

tucje powinny występować o eksmisję tylko tych osób, które „angażowały się do pracy po to tylko, aby uzyskać mieszkanie (nieraz nawet pod warunkiem uzyskania mieszkania) i możliwe szybko przenieść się gdzie indziej“, działały więc jawnie w złej wierze, bądź też „skompromitowały się w pracy i w związku z tym szukały innego zatrudnienia bądź wreszcie przeszły do inicjatywy prywatnej“. Wnioskami o eksmisję bez mieszkania zastępczego nie mogą być żadną miarą objęci pracownicy, którzy przeszli do pracy w sektorze uspołecznionym, kierując się poleceniem organizacji partyjnej, lepszym przygotowaniem zawodowym itp. a nawet większymi możliwościami awansu, w okresie zaś pracy w instytucji, od której otrzymali mieszkanie, cieszyli się dobrą opinią i są również cenięni na nowych odcinkach pracy.

## VI.

Żądanie opróżnienia mieszkania służbowego lub pracowniczego może być skierowane do pracownika tylko na piśmie, zawierającym wszystkie elementy formalnej decyzji. Decyzja ta może być zaskarżona do właściwej wojewódzkiej komisji lokalowej w terminie 7 dni od dnia doręczenia. Termin do wniesienia zarzutów przeciw decyzji nakazującej opróżnienie mieszkania w związku z objęciem przez pracownika pracy w innej instytucji w okresie przed 6 lipca 1950 r. bez zachowania wymogów uzasadniających otrzymanie mieszkania zastępczego (patrz wyżej V) wynosi dni 14 od dnia otrzymania nakazu. Taki sam termin obowiązuje również dla wniesienia zarzutów przeciw decyzji, mocą której mieszkanie używane przed 6.7.1950 r. zostaje przyznane jako mieszkanie służbowe lub pracownicze, podczas gdy mieszkanie to przysługuje pracownikowi z innego tytułu, niż określono w przydziale.

Jeżeli osoba uprawniona nie wniesie na czas zarzutów i nie opróżni mieszkania w terminie, który wynosi dla mieszkań służbowych 14 dni a dla mieszkań pracowniczych nie mniej niż 2 miesiące, wojewódzka komisja lokalowa wydaje na żądanie pracodawcy decyzję w sprawie opróżnienia mieszkania.

Wniesione do wojewódzkiej komisji lokalowej zarzuty są rozpatrywane na rozprawie, która powinna być wyznaczona w terminie nie dłuższym niż dwa tygodnie od dnia wpłynięcia zarzutów.

Wydana po rozpatrzeniu zarzutów decyzja wojewódzkiej komisji lokalowej jest ostateczna i stanowi tytuł wykonawczy, podlegający wykonaniu w myśl przepisów o postępowaniu przymusowym w administracji.

J. S.

# Z zagadnień Kas Pożyczkowo-Zapomogowych

Kiedy w początkach roku 1949 stała się aktualna sprawa powołania do życia w łódzkim Oddziale ZUS-u Kasy Zapomogowo - Pożyczkowej, większość pracowników zajęła w tym względzie stanowisko negatywne, bądź nieufnego wycofywania.

Tymczasem istniejący stan rzeczy i względy społeczne wymagały jak najszybszego zorganizowania Kasy, gdyż upływał już czwarty miesiąc od zaprzestania przez Zakład udzielania pożyczek, a ostatnie zapomogi były przyznane w m-cu lutym 1949 roku. Nie było więc czasu na przeprowadzenie odpo-

wiedniej i koniecznej propagandy celem wywołania wśród „wygodnickich“ zrozumienia dla koniecznej potrzeby utworzenia Kasy Zapomogowo - Pożyczkowej.

W dniu 12.IV.1949 roku na zebraniu organizacyjnym Kasy na 179 członków załogi podpisało deklarację tylko 72 pracowników.

Również próby przygotowania i zwołania zaraz od pierwszej chwili powstania Kasy większych funduszy nie dały pozytywnego wyniku. Uchwalono bowiem składki członkowskie tylko od dnia 1 maja 1949 roku (gdzieindziej od 1.I.49) i to w wysokości 1/2%, (w

innych Kasach — 1%), mimo zajętego przez Zakład stanowiska, że będzie świadczył na rzecz funduszu zapomogowego od terminów i w wysokości, uchwalonych przez członków Kasy.

Powstała więc Kasa, ale zaraz na samym początku swej działalności stanęła ona przed widmem braku funduszy, gdyż wpływy kształtowały się miesięcznie na fundusz „A“ (pożyczki) — 9.100 zł, a na fundusz „B“ (zapomogi) — 13.460 zł.

W związku z powyższym Zarząd wszczął starania w kierunku pod-

niesienia wysokości wpływów. Akcja częściowo dała dobre rezultaty. Przede wszystkim osiągnięto to, że na dzień 31 grudnia 1949 roku liczba członków Kasy wzrosła do 120 osób, a składki oszczędnościowe zostały prawie podwojone. Natomiast kilkakrotne starania Zarządu o podwyższenie składki oszczędnościowej do 1%, co automatycznie pociągnęłoby za sobą wyższą składkę ze strony Zakładu, nie dały rezultatu. Udało się jedynie Zarządowi przesunąć początek założenia Kasy na dzień 1 stycznia 1949 roku.

Pomimo powyższych osiągnięć Zarząd nie mógł jeszcze zaspokoić wszystkich życzeń członków; zawsze bowiem pozostawało z miesiąca na miesiąc kilka podań nie uwzględnionych.

Pod koniec roku sytuacja finansowa Kasy przejściowo poprawiła się, gdy Zakład dopłacił na fundusz „B” różnicę do 1%. Nowy Rok zastał w Kasie do dyspozycji Zarządu na funduszu „A” kwotę — 109.291 zł, a na funduszu „B” kwotę 180.994 zł.

Działalność Kasy za rok 1949 roku wyraża się w udzieleniu 12 pożyczek na kwotę 115.800 zł oraz 26 zapomóg na kwotę 147.400 zł. Porównując działalność i rozwój Kasy w I półroczu 1950 roku ze stanem z roku 1949 stwierdzić należy dalszy poważny krok naprzód oraz rozbudowanie współpracy z innymi organizacjami społecznymi.

W okresie pierwszych sześciu miesięcy roku 1950 Zarząd zdobył dalszych 28 członków, tak, że dziś na 162 osoby załogi do Kasy należy 148 pracowników. W werbowaniu

członków dla Kasy pomocnym Zarządowi okazało się samo życie, a jako dowód może służyć wypadek w rodzinie jednej z koleżanek, po którym ona sama, jak i szereg innych pracowników bezzwłocznie podpisało deklaracje członkowskie.

W pierwszym półroczu 1950 roku przyznano 18 pożyczek na ogólną sumę 202.600 zł oraz 48 zapomóg na ogólną sumę 273.000 zł. Z podanych cyfr wynika, że wzrosła ilość załatwionych podań oraz ogólna suma wypłat, ale to całkowicie wyczerpało okrzepłą pod koniec ubiegłego roku Kasę.

Zapomogi są udzielane na złagodzenie następstw wypadków losowych, należycie udokumentowanych, a na pierwszym miejscu których należy wymienić choroby pracowników i najwięcej ich dzieci, śluby oraz urodziny. Pożyczki natomiast są udzielane przeważnie na kupno odzieży i obuwia.

Przy rozpatrywaniu podań Zarząd korzysta z opinii ZZPIS i innych organizacji społecznych, jak np. Liga Kobiet. Na przyszłość Zarząd zamierza zapraszać na zebrania, na których będą rozpatrywane podania, również mężów zaufania, jako stojących najbliżej petenta.

W pracy swej Zarząd miał również do „rozgryzienia” ciekawe zagadnienia prawne. Pierwsze z nich: czy może być członkiem Kasy członek załogi, ale należący do innego związku zawodowego? Sprawująca nad Kasą nadzór PKO odpowiedziała pozytywnie. Drugie zagadnienie: czy może być członkiem Kasy urlopowany bezpłatnie pracownik, który prosi o pozostawie-

nie go w Kasie i wyraża gotowość opłacania składek oszczędnościowych? W sprawie tej Zarząd nie mógł powziąć decyzji z uwagi na rozbieżność zdań, wobec czego zamierza zwrócić się o autorytatywne wyjaśnienie do PKO.

Kasa, jako pożyteczne urządzenie społeczne, winna być ataczana opieką przede wszystkim przez samych jej członków. Dzieje się jednak inaczej, bo członkowie w większości są przeważnie obojętni na potrzeby swej Kasy, ale za to zawzięci w przypadkach niezadowolenia ich podań.

Kasa nie może wegetować, jej członkowie powinni wreszcie to zrozumieć i za przykładem innych kas, np. w Centrali ZUS, podwyższyć składkę oszczędnościową do 1 procent. To prawda, że pracownicy są obciążeni nadmiernie innymi składkami bezzwrotnymi i opłatami, ale przecież 1 procent na rzecz Kasy — to wpłata oszczędnościowa, która jest zwrotna na warunkach, przepisanych regulaminem.

Niezależnie od tego należałoby zorganizować wyrównawczy niejako fundusz pożyczkowy przy CRZZ dla zasilania słabszych kas zapomogowo - pożyczkowych. Fundusz ten byłby tworzony od pewnych nadwyżek kas finansowo mocniejszych, względnie z procentowego udziału wszystkich kas. Sprawa ta winna być jak najprędzej przemysłana przez właściwe czynniki.

Utworzenie proponowanego funduszu byłoby nowym wyrazem solidarności pracowniczej w marszu do socjalizmu.

A. Niniewski

## Czym powinna być gazetka ścienna

Przesyłamy kilka uwag o pracy naszej gazetki ściennej do wykorzystania na łamach „prawdziwej” gazety. Myślimy, że sprawa gazetek ściennych w instytucjach ubezpieczeń społecznych dotychczas na łamach naszego „starszego kolegi” jakim jest Przegląd Ubezpieczeń Społecznych, nigdy jeszcze nie poruszana, zainteresuje ogół czytelników „Przeglądu” i dlatego przesyłamy Ci garść uwag na temat pracy naszego zespołu gazetki ściennej. Jeżeli popełniliśmy błędy — obrzuć nas i wkaż właściwą drogę.

Zespół Redakcyjny  
Gazetki Ściennej Spółki Brackiej  
„Nasze Myśli”.

Z gazetkami ściennymi w zakładach pracy zaczęło się bardzo skromnie. Początkowo miały one postać pojedynczych komunikatów, następnie luźnego zbioru artykułków, pisanych na pojedynczych kartkach i wywieszanych w formie zeszytu. Wreszcie zaczęły pojawiać się okazałe i reprezentatywne pod względem formy i treści gazetki w postaci wielkich ankuszy ozdobionych rysunkami i cieszących oczy swą barwnością.

Sprawą gazetki ściennej zainteresowało się również koto związku zawodowego przy Spółce Brackiej w

Tarnowskich Górach, wylaniając komitet redakcyjny pod kierownictwem kol. **Woźniczki**.

Pierwsze numery naszej gazetki ściennej wywołały małą burzę, a to z powodu krytyki działalności niektórych komórek służbowych, wyrażonej w gazecie. Kierownicy oddzielnych zespołów poczuli się osobiście dotknięci. Szereg nabrzmiałych groźbami telefonów do redaktora gazetki był wyrazem tej burzy.

Mozolnie toruje sobie drogę do świadomości pracowników gazetka ścienna naszej instytucji.

Opiszemy, jakie były i są trudności w pracy naszej gazetki, jakie znaleźliśmy rozwiązania i co jeszcze nie zostało postawione na właściwym poziomie.

O ile chodzi o stronę formalną, to wyloniła się kontrowersja w zespole redakcyjnym co do nagłówka gazetki. I tak większość zespołu redakcyjnego dla czystej wygody uważała za praktyczniejsze wymalowanie na stałe tablicy nagłówka „Nasze Myśli”, pod którym wywieszano by arkusz z naklejonymi artykułami. Stwierdzić należy, że system ten jest stosowany w wielu zakładowych gazetkach. A jednak nie jest on właściwy. Nasza gazetka ukazuje się za każdym razem z nowym (i odmiennym od poprzedniego) nagłówkiem i nową szatą graficzną. Chodzi bowiem o to, by każde nowe wydanie gazetki z miejscą już swym wyglądem zewnętrzny, a więc przede wszystkim efektywnym nagłówkiem zwrócić na siebie uwagę czytelników. W ten sposób pracownicy już z daleka widzą, że

wyszli wreszcie nowy numer gazetki i z samej ciekawości zbliżą się, by ją zobaczyli. A kwestia pozyskania czytelników nie jest taka łatwa i efekty zewnętrzne są tutaj niezbędne. Tych efektów nie daje stały nagłówek wymalowany na tablicy.

Następnie podzieliliśmy gazetkę na łamy główne, mieszczące się po obu zewnętrznych bokach, szerokości: 15 cm i na mniejsze łamy wewnętrzne o szerokości powstałej z dzielenia na pół znormalizowanego arkusza papieru. Układ łamów wewnętrznych w każdym numerze zresztą jest inny. Wiele kłopotu sprawił nam brak rysownika - karykaturzysty, rysowników - kreślarzy mamy bowiem dosyć. Karykaturzystę mieliśmy tylko jednego, ale ten po bardzo udanym debiucie w dwóch numerach gazetki przeniósł się do innego zakładu pracy. Te dwa numery naszej gazetki z oryginalnymi rysunkami cieszyły się nadzwyczajnym powodzeniem wśród załogi. Brakowi rysownika w dalszych numerach staraliśmy się zaradzić przez wycinanie z periodyków karykatur, zaopatrzonych w słowny tekst dostosowany do warunków lokalnych. Montując tego rodzaju rysunki w tekst gazetki uzyskujemy znaczne urozmaicenie jej zewnętrznego wyglądu.

Dalsze sprawy, formalne, to układ treści. Zgodnie z tradycją — lewą zewnętrzną kolumnę główną przeznaczaliśmy na tzw. „wstępniaki“, czyli artykuły polityczne, nawiązujące do aktualnych zagadnień, zdarzeń czy rocznic historycznych. Prawa zewnętrzna kolumna główna poświęcona jest stałe sprawom sportu. W środku jest stała kolumna współzawodnictwa pracy i felietonów na tematy dotyczące zakładu pracy. Stała też jest kolumna dla TPPR. Dolne kolumny, krótsze od górnych i środkowych, przeznaczone są na „lżejsze“ rzeczy, a więc satyry, wiersze, ilustracje itp. Całość pisana jest maszyną na specjalnych arkuszach znormalizowanego papieru i naklejana na arkusz białego papieru rysunkowego. W miarę możliwości (nie zawsze się to udaje) sporządza się kopę gazetki, którą umieszcza się w drugim mniejszym gmachu administracyjnym.

Kwestia miejsca wywieszenia gazetki też nie była z miejsca szczególnie rozwiązana. Początkowo gazetkę wywieszano w świetlicy. Doświadczenie jednak wykazało że ruch w naszej świetlicy, aczkolwiek stosunkowo wielki, nie jest jednak masowy i gazetka wywieszona w świetlicy czytana jest zaledwie przez 1/4 załogi. Dlatego wywieszamy gazetkę na przeciąg dwóch tygodni w hału w wejścia do gmachu, po czym przenosimy ją do świetlicy na drugie dwa tygodnie miesiąca. W ten sposób i wilk syty i koza cała, bowiem gazetkę widzą i ci pracownicy, którzy mało chodzą do świetlicy — a ci koledzy, którzy chcą z nabożeństwem kontemplować się treścią gazetki, mają ku temu okazję podczas gdy ona wisi w świetlicy i tam mogą ją w spokoju przestudiować od deski do deski.

Wyżej omówione zagadnienia formalne rzucają w pewnym stopniu światło na treść naszej gazetki.

O ile chodzi o tzw. „wstępniaki“, to nasze doświadczenia wykazały, że autorzy zbyt często wykazują tendencje do ogólnych sformułowań czyli po prostu do frazeologii. Nasze „wstępniaki“ niekiedy były zbiorem pięknie dobranych frazesów i brak im było powiązania z życiem zakładu pracy. Tymczasem — a odnosi się to do całej treści gazetki — gazetka ścienna nie ma być plagiatem gazetki drukowanej lecz przedłużeniem prasy drukowanej, przedłużeniem dostosowanym do lokalnych warunków i powiązaniem z życiem danego zakładu pracy i pracowników właśnie tego zakładu pracy. Inaczej mówiąc gazetka ścienna nie może być taka, by równie dobrze mogła wisieć w kopalni „Walenty“ czy fabryce rurociągów, lecz odzwierciedlać musi życie właśnie jednego konkretnego zakładu pracy.

Artykuły na temat współzawodnictwa i bieżących spraw pracowniczych i zakładu pracy stanowią trzon naszej gazetki, wokół którego obraca się główne zainteresowanie czytelników. Tu mieliśmy na ogół szczęśliwą rękę w doborze tematów. W tej części gazetki doszliśmy jednak do wniosku, że autorzy często cierpią na brak śmiałości w wysuwaniu zagadnień mogących kogoś z załogi urazić. Jest to wada niektórych numerów gazetki, bo duch jej winien być bojowy. Gazetka nie ma być tępym kozikiem w ręku nieporadnego malca, skrobącego powierzchownie korę z gazetki, lecz ma być skalpellem w dłoni lekarza, śmiało wycinającego nowotwory, schorzenia i wrzody biurokracji, złego stosunku do pracy itd. Oczywiście ten, który wszystko ujmuje w rękawiczkach, nigdy siebie ani innych nie urazi. Ale chodzi przecież o to, że często trzeba kogoś urazić, by wstrząsnąć nim i skierować bieg jego pracy zawodowej czy społecznej na właściwe tory.

Przejdziemy teraz do systemu pracy zespołu redakcyjnego.

Opiekę nad gazetką przejęła POP i Zarząd Koła ZZPIS, które wyznaczyły swych stałych delegatów do Komitetu Redakcyjnego. Praca Komitetu podzielona jest na poszczególne działy. I tak redaktor naczelny odpowiedzialny jest za całość, a ponadto ma pieczę nad działem współzawodnictwa i spraw lokalnych zakładu pracy. On też zwykle jest pironochronem, na który spadają błyskawice zagniewanych, a niekiedy dotkniętych „bohaterów“ gazetki. On też dlatego odpowiada za to, by w gazetce nie było wycieczek osobistych i by nie stała się ona trybuną do wyładowania waśni koleżeńskich. Następnie są specjaliści od wstępniaków, jest redaktor sportowy, jest „poeta nadworny“, redaktor rozmaitości, rysownik - kreślarz i „łamacz“ numeru. Odnosnie kreślarza należy zauważyć iż zespół redakcyjny wychodzi z założenia, że czysta graficzna gazetka ma być efektowna, ale nie zabierająca kreślarzowi

zbyt wiele czasu. Stąd też środki techniczne kreślarza są ograniczone, ale mimo to wszystkie numery naszej gazetki prezentują się okazale i estetycznie. Nie mamy wprawdzie tak pięknych egzemplarzy, jak niektóre zakłady pracy, stwierdziliśmy jednak, że wiele gazetek innych za kładów ukazuje się jednorazowo w bardzo efektownej i kosztownej oprawie graficznej, lecz egzemplarz taki służy zwykle tylko do reklamy — gazetki „na codzień“ takich zakładów prezentują się często bardzo miernie. U nas za to wychodzimy z założenia, że nie chodzi o jednorazowy, oślniewający zryw, lecz stałą systematyczną pracę i dlatego poziom graficzny naszych gazetek jest wyrównany, lecz na ogół należyty.

Gazetka nasza wychodziła początkowo 2 razy w miesiącu. Okazało się to jednak zbyt absorbujące i wkrótce przesiłaliśmy na wydawanie gazetki raz w miesiącu. W ciągu miesiąca zbiera się artykuły, dokonuje selekcji tychże, a około 20 — 25 każdego miesiąca komitet redakcyjny ustala szatę graficzną, kwalifikuje teksty do druku, tak, że gazetka ukazuje się na pierwszego.

Teoretycznie zadaniem zespołu redakcyjnego ma być nie koniecznie pisanie artykułów, ile raczej przeglądanie dostarczonych lub wrzucenych do skrzynki redakcyjnej materiałów. I tu dotykamy pewnej bolączki dosyć zresztą nagminnej w wielu gazetkach. Otóż mimo, iż od początku istnienia gazetki, na zebraniach załogi, w artykułach, na naradach roboczych, w grupach związkowych itd. wzywamy do pisywania do gazetki, ilość korespondentów jest stosunkowo niewielka. 8 — 12 stałych korespondentów na 400-osobową załogę, a z pośród tego 3/4 pracowników umysłowych — to liczba do prawdy nie imponująca. Świadczy to o tym, że gazetka nasza, choć trafiła do mas, nie potrafiła jeszcze wzbudzić należytego oddźwięku. Zainteresowanie się gazetką ze strony dyrekcji instytucji także mogłoby być większe. Niektórzy „dygnitarze“ nie zbyt reagują na artykuły gazetki, a może nawet wprost nie raczą gazetki przeczytać. Są to jednak zjawiska odosobnione.

Dla zachęcenia korespondentów zespół redakcyjny rozpiął konkurs nieustający i honoruje lepsze artykuły i rysunki skromnymi nagrodami od 200 do 500 zł. Fundusze na ten cel zdobywa się „psim swędem“ wobec tego, że fundusz współzawodnictwa, przewidujący m. in. specjalne kwoty na popularyzację dotychczas, pomimo starań Branżowego Komitetu Współzawodnictwa, nie ujrzał światła dziennego.

Takie są nasze troski, dole i niedole naszej małej gazetki. Mamy wrażenie, że zespoły redakcyjne innych gazetek ściennych instytucji ubezpieczeń społecznych zainteresują te uwagi i że one (tj. zespoły nie uwagi) z kolei podzielią się na łamach „Przeglądu“ z nami swymi doświadczeniami i osiągnięciami, byśmy się od innych czegoś nauczyli.

F. Woźniczka



# Zadania korespondenta zakładowego

Jeżeli redakcja ma ambicję związania czasopisma z życiem środowiska, któremu służy, musi oprócz swoje prace na bazie korespondentów terenowych. Współpraca z korespondentami pozwala na krytyczną ocenę kierunku i metod pracy redakcyjnej i daje czasopismu realne podstawy stworzenia coraz bardziej masowego, zbliżonego do życia organu.

Korespondenci winni rekrutować się z pracowników o wysokim wyrobieniu społecznym. Muszą nieustannie stosować w swojej pracy zasady krytyki i samokrytyki. Korespondent powinien pracować w grupie. Grupa dzieli między swych członków typy zagadnień, w których się oni specjalizują. Grupa staje się terenową redakcją pisma, które obsługuje. Grupa nakłada na swych członków pewne dyscypliny jak: regularność dostarczania wiadomości, współzawodnictwo wewnątrz grupy, a także ułatwia przez wzajemną pomoc, zbieranie i korygowanie materiału. Grupa korespondentów przejawia żywą działalność w krytyce także i wewnątrz instytucji, piętnując błędy, wskazując na osiągnięcia np. na łamach gazetki ściennej.

Korespondent poza prostą wzmianką lub notatką posługiwać się może obszerniejszym artykułem: reportażem lub felietonem. Wszystkie te materiały może opracować grupa, lub jeden korespondent. Autorzy prac mogą korzystać z prawa nawiązywania nazwisk, które jednak należy podać do wiadomości redakcji. Stanowi to gwarancję rzetelności informacji, za co jest odpowiedzialny korespondent. Grupa korespondentów

nie jest klanem. Pisać może każdy o wszystkim. Również i ten, kto zwraca uwagę korespondenta na jakiś fakt — współredaguje pismo.

Wciąganie i przeszkalanie coraz to nowych ludzi do prac terenowych redakcji jest konieczne.

Organizujące się grupy korespondentów Przeglądu Ubezpieczeń Społecznych winny zdawać sobie sprawę z ważności ich funkcji i tak je muszą spełniać, by naprawdę współredagowały to pismo. Obowiązkiem korespondenta jest pisanie o wadach i brakach zauważonych w pracy. Krytyka wolna od jakichkolwiek presji lub prywatnych intencji autora staje się sumieniem ogółu. Autor jej musi być przekonany o słuszności swego wystąpienia i znaczenia podanych wiadomości dla dobra ogółu. Na tej podstawie, korzystając z dobrodziejstw wolności słowa korespondent nie ulega presji czynników, które atakuje. Niedopuszczalne są bowiem wszelkie próby i usiłowania zmiany, zawołowania lub wycofania krytycznych informacji.

W opisywaniu zdarzeń o charakterze dodatnim autor winien stosować krytyczny umiar. Musi on wyłowić spośród rzeczy obojętnych dla czasopisma, zwykłych, lub naturalnych takie wydarzenia, które są charakterystyczne dla życia zakładu pracy. Odnosi się to również i do wydarzeń ujemnych.

Wielu korespondentów z ubezpieczalni i oddziałów przesyła notatki o różnych imprezach, akademiach, posiedzeniach które odbyły się w ich miejscach pracy. Ci sami korespondenci uważają za błądą sprawę — awans społeczny byłego gońca, woź-

nego, czy sprzątaczkę, którzy zostali pracownikami umysłowymi. Nie donoszą o wynikach akcji łączności ich instytucji ze wsią, o rozwoju ruchu kulturalno - oświatowego, o akcji szkoleniowej — słowem o tym wszystkim, czym oddycha zakład pracy, a czego często korespondenci nie widzą.

W wielu wypadkach korespondenci nie przeprowadzają krytycznej oceny materiału i np. nadsyłają wiadomość o „zobowiązaniu“ nie spóźniania się do pracy, lub zastępstwie kolegów w pracy, w czasie ich urlopów, nie zastanawiając się, że ten materiał nie kwalifikuje się do publikacji, gdyż tego rodzaju „zobowiązania“ należą przecież do kardynalnych obowiązków każdego pracownika.

Korespondent jest odpowiedzialny za propagowanie współzawodnictwa na równi ze wszystkimi organami kierującymi tą akcją. Popularyzuje ją ustawicznie, upraszcza i umasowia dzięki nieustannej czujności. Sygnalizuje o przestojach, biurokratyzmie, zaległościach i zaniedbaniach ze wszystkich dziedzin pracy zawodowej, organizacyjnej, szkoleniowej, kulturalno - oświatowej itp.

Zwraca uwagę na niewykorzystany pomysł racjonalizatorski, donosi o nowatorach i przodownikach pracy. Odkrywa i piętnuje mikroby i „zapracowanych“.

Dzięki korespondentom pismo nasze stanie się organem najszerszych rzesz ubezpieczeniowców i narzędziem ich codziennej pracy zawodowej i społecznej.

Witold Michalski

## Z żałobnej karty



Dr Karol Kropatsch

Ubezpieczalnia Społeczna w Krakowie poniosła ciężką stratę, zmarł bowiem w dniu 23.7.1950 r. jej dyrektor dr Karol KROPATSCH. Dr Kropatsch po ukończeniu studiów prawniczych, interesując się żywo zagadnieniami robotniczymi, objął w latach 1921 — 1925 stanowisko dyrektora Związku Stowarzyszeń Spółdzielczych „Proletariat“ w Krakowie.

Od roku 1925 poświęcił się całkowicie pracy w dziedzinie ubezpieczeń społecznych wkładając w tę pracę duże zrozumienie, potrzeb bytowych świata pracy oraz nieustanną i wybitną troskę o zapewnienie szerokim masom pracującym możliwie najwyższego poziomu pomocy leczniczej i innych świadczeń.

Po wojnie Miejska Rada Krakowa wybrała dra Kropatscha na swym pierwszym posiedzeniu przewodniczącym, lecz niemożność równoczesnego wykonywania zadań przewodniczącego M.R.N. i czynności dyrektora U.S. skłoniła go do rezygnacji z przewodniczenia Radzie.

Dr Kropatsch, jako wielki przyjaciel dzieci przez wiele lat przewodniczył T-wu Przyjaciół Dzieci.

Pamięć o trudzie i ofiarnej pracy dyrektora dra Karola KROPATSCHA niech będzie wyrazem wdzięcznego uznania dla jego dużych zasług.

Cześć Jego nieodżałowanej pamięci.

*Prosimy kolegów — korespondentów o podawanie konkretnych danych o pracy zawodowej i społecznej w terenie. Nie streszczajcie referatów wygłaszanych na akademiach i masówkach, organizowanych z okazji rocznic i wydarzeń historycznych, nie podawajcie tekstów rezolucji o charakterze ogólnym lub światopoglądowych — piszcie natomiast o Waszych osiągnięciach i Waszym wkładzie w przebudowę ubezpieczeń, piszcie o metodach, które stosujecie dla przezwyciężenia trudności napotykanych w pracy. Poruszajcie w korespondencjach sprawy bytowe pracowników. Nie unikajcie krytyki, której celem jest usuwanie przejawów biurokracji i niedociągnięć w naszej działalności. Informujcie ogół o wprowadzonych udoskonaleniach, o tym wszystkim, co może stanowić cenny przykład i zachętę dla kolegów z innych ośrodków.*

## BIALA KRAKOWSKA

W pewną sobotę pod koniec urzędowania zjechał przed gmach Ubezpieczalni Społecznej ciężarowy samochód. Grupa kolegów szybko wypełniła wszystkie miejsca. Z poważnych i skupionych twarzy można było wyczytać wyraz dumy i podniecenia.

— Jedziemy na kopalnię do Brzeszcz! — padają okrzyki.

— Zwiedzacie kopalnię?

— Jedziemy na dół pomagać górnikom — wyjaśnia przewodnik grupy kol. Konior — postanowiliśmy oddać przynajmniej jedną dniówkę dla zamanifestowania, jak bardzo cenimy ludzi wykonujących ten ciężki i ważny dla rozwoju naszego przemysłu zawód.

Pracownicy US w Białej zacieśnili braterskie więzy z klasą robotniczą i zadokumentowali swoją postawę wobec kapitalistycznych podżegaczy wojennych.

**Juliusz Płonka**

Na zebraniu poświęconym rocznicy Manifestu Lipcowego przemawiał młody bezpartyjny aktywista kol. Wąsowicz. Następnie odbyło się rozdanie nagród 28 wyróżnionym pracownikom.

**Tadeusz Hernas**

## BIELSKO ŚL.

W ramach czynu lipcowego dokonano otwarcia urządzanego własnymi siłami boiska pod siatkówkę i koszykówkę. Ponadto ogół kolegów przepracował dodatkowo 4 godziny, przyczyniając się w ten sposób do przyspieszenia obsługi ubezpieczonych.

**mgr Cyryl Duc**

## GDANSK

Poważnymi sukcesami może wykazać się Sekcja Kulturalno-Oświatowa ZZPIS przy US w Gdańsku. Posiadamy bibliotekę obejmującą około 900 tomów. W 1948 r. zorganizowaliśmy chór i kółko dramatyczne. Członkowie obu zespołów nie szczędzą wysiłków, aby u-

zyskać najwyższy poziom. Na próby dojeżdżają nieraz z odległych miejscowości, gdyż wobec zniszczenia Gdańska, wielu kolegów zamieszkuje w Oliwie, Sopocie, Gdyni, Tczewie, a nawet Weyherowie.

W ramach akcji zbliżenia miasta ze wsią wyjeżdżaliśmy często na odległe wsie z bogatym repertuarem pieśni i recytacji. Wystawialiśmy krótkie obrazy sceniczne, jak „Pan Twardowski“, „Lis i kozioł“ i inne. Występowaliśmy również przed mikrofonem Polskiego Radia, uzyskując opinię najlepszego związkowego chóru i zespołu recytatorsko - dramatycznego.

Dla naszego chóru momentem przełomowym było uzyskanie trzeciego miejsca na konkursie śpiewaczym w Poznaniu w 1948 r. Powie dzieliśmy sobie: „w przyszłym roku musimy zdobyć pierwsze miejsce“. W 1949 r. uzyskaliśmy upragnione pierwszeństwo.

Co przyniesie rok 1950 nie wiemy. Szeregi chóru topnieją. Wielu kolegów odeszło z instytucji na lepsze płatne stanowiska, stwarzając poważną wyrwę w naszej pracy. Wśród młodego narybku nie zawsze pieśń ludowa znajduje należyte zrozumienie. A przecież pieśnią najłatwiej trafić do każdego człowieka i wzbudzać zamilowanie do piękna i sztuki.

Chóry powinny być otaczane większą opieką ze strony władz i związków zawodowych. Słusznie pisaliście, że udział w zespole śpiewaczym powinien być brany pod uwagę przy ocenie postawy społecznej pracownika.

Koło dramatyczne odczuwa ponadto brak wydawnictw i utworów scenicznych o współczesnej tematyce. Stoi przed namy ogromne i niełatwe zadanie szerzenia nowej kultury wśród szerokich rzesz społeczeństwa oraz niesienia oświaty i zamilowania do piękna, do światła robotniczych i chłopskich.

**W. K.**

Pracownicy US w Gdańsku osiągnęli z tytułu wykonania zobowiązań lipcowych około 28 miln. zł osz-

zczędności. Suma ta powstała dzięki bezinteresownemu przeprowadzeniu przez personel ubezpieczalni kontroli w 92 zakładach pracy w związku z zarządzeniami ZLP oraz dodatkowej pracy załogi Zakładu Radiologii, który w 98 godzinach wieczornych wykonywał prześwietlenia i zdjęcia rentgenologiczne. Prócz tego zorganizowano na terenie ubezpieczalni Klub racjonalizatorów i nowatorów, którego członkowie złożyli już szereg projektów usprawnienia pracy. Personel Laboratorium Analitycznego przystąpił do przeszkolenia jednej z pracownic fizycznych zakładu na laborantkę.

**Stanisław Grodzki**

Na naszym terenie zgłoszono szereg pomysłów racjonalizatorskich. Kol. L. Niedbała i kol. H. Przykowski proponują zastąpienie noc stannowujących podstawę do uznania zakładów pracy za wypłacane zasiłki rodzinne przez zbiorówki, które będą dostarczane sekcji poboru. Projektodawcy szacują oszczędności osobowe i rzeczowe na kwotę 69.840 zł.

Kol. St. Grodzki proponuje dokonywanie repartycji składek za pośrednictwem klucza rachunkowego z globalnej kwoty przypisu zaksięgowanej w poborze składek. Klucz rachunkowy wyprowadziła kol. Tolakowa.

System ten umożliwi zniesienie oddzielnej komórki ustrojowej repartycji składek. W razie zastosowania go w skali ogólnopolskiej przewiduje się osiągnięcie około 27 miln. zł oszczędności. Projekt przekazano do Branżowego Komitetu Współzawodnictwa.

Kol. W. Nowakowski uprosił system składania przez płatników wykazów majątkowych w postępowaniu przed sądami. Projekt ten został uzgodniony z urzędami skarbowymi i sądami grodzkimi i ogromnie przyspieszy dochodzenie pretenzji składkowych.

Kol. J. Szeląg opracował tabelę do obliczania zasiłków chorobowych, która pozwala na mechani-

czne i bezbłędne obliczanie kwoty zasiłków. Tabela została wprowadzona w użycie i daje znaczne oszczędności w czasie.

S. G.

## GRUDZIĄDZ

Obchód Święta Odrodzenia zgromadził całą załogę Ubezpieczalni Społecznej w świetlicy na uroczystej akademii. Po przemówieniach kol. H. Brussa i dyr. J. Fijałkowskiego oraz wręczeniu nagród wyróżnionym pracownikom, wystąpił własny zespół muzyczny i chór „Echo”. Koleżanki recytowały okolicznościowe wiersze.

Alfons Chojnowski

## KALISZ

W czasie uroczystej akademii poświęconej rocznicy Manifestu PKWN zorganizowanej przez Sekcję Kult.-Ośw. atową ZZPIS 18 pracowników otrzymało nagrody pieniężne w uznaniu za aktywną pracę zawodową i społeczną.

\*

Zakładowy Komitet Współzawodnictwa podsumował wyniki II etapu współzawodnictwa. Po dokładnym zanalizowaniu arkuszy kwalifikacyjnych, arkuszy kontrolno-wynikowych i kart wydajności pracy ogłoszono nazwiska przodowników ze spółowych: S. Kobytkówna, J. Pytański, S. Jabłoński, T. Słopeń, H. Dorywalski, Wł. Batlak, W. Niemiec, W. Bystrzycka, E. Różycki.

Przodownikiem zakładowym został St. Szczepaniak, który w zespole pracowników fizycznych wykonał 165% normy i uzyskał we współ.



S. Kobytkówna  
przodawnica zespołowa

zawodnictwie 110 pkt. — Jestem gońcem — mówi kol. Szczepaniak — i nie myślałem, że spotka mnie tak zaszczytne wyróżnienie. Staralem się pracować jak najlepiej dla do-

bra ubezpieczonych. Jako syn małego chłopca wiem, jak ciężka była dola ludzi pracy przed wojną. Znam wartość wykonywanej przez nas pracy dla dalszego rozwoju Polski Ludowej.

Z zalem należy stwierdzić, że bratni Zw. Zaw. Prac. Służby Zdrowia dotychczas nie wprowadził na naszym terenie socjalistycznego współzawodnictwa pracy. Nie możemy więc porównać naszych osiągnięć w walce o wykonanie Planu 6-letniego.

Józef Longiewski

Ożywioną działalność wykazuje na naszym terenie Sekcja Kulturalno-Oświatowa, powołana do życia w końcu 1949 r.

Sekcja prowadzi kursy dokształcania zawodowego. W maju br. wszyscy pracownicy wysłuchali wykładów z zakresu organizacji i pracy ubezpieczeń społecznych. Szkolenie ideologiczne I stopnia ukończyło w dwu turnusach 72 pracowników. Obecnie kontynuowane jest szkolenie fachowe oraz nauka języka rosyjskiego, z której korzysta 15 pracowników.

Sekcja otacza opieką bibliotekę składającą się z 370 tomów. Zorganizowano również chór, którego występy zdobyły sobie uznanie społeczeństwa kaliskiego i okolicznych miejscowości. Zespół odwiedza często prewentorium Dziecięce w Sołkowie. Repertuar obejmuje ponad 30 pieśni. Żywiłowymi oklaskami są przyjmowane solowe występy kol. H. Marszałkówny i kol. T. Linkowskiego.

Wszechstronna działalność sekcji wyraża się ponadto zorganizowaniem klubu szachistów. W odbytym niedawno turnieju I miejsce zdobył kol. Słopeń. Codzienne rozgrywki prowadzone w świetlicy związkowej udostępniły wielu kolegom tę szlachetną rozrywkę.

Henryk Dorywalski

Obowiązek prowadzenia gazetki ściennej przejęło na siebie Koło ZMP, jednak ze zobowiązania swego nie wywiązało się. Ukazały się wprawdzie trzy numery gazetki, były jednak one dziełem kilku aktywistów związkowych, którym nie udało się wciągnąć do współpracy szerszego grona koleżanek i kolegów.

Dla zaradzenia temu Zarząd Koła ZZPIS powołał ostatnio do życia komitet redakcyjny, w skład którego weszli przedstawiciele ZZPIS, Lig Kobiet, ZMP i TPPR. Nawołujemy wszystkie koleżanki i kolegów do czynnej współpracy w redagowaniu gazetki w myśl hasła, pod jakim ją wydajemy: „Wspólnymi siłami!”.

J. M. Ł.

## KOWANOWKO K/OBORNIAK

Specjalny charakter miała akademia ku uczczeniu rocznicy PKWN zorganizowana przez Zw. Zaw. Prac. Służby Zdrowia w Sanatorium ZUS w Kowanówku. Wzięli w niej bowiem udział obok pracowników sanatorium ubezpieczeni przebywający na kuracji. Po przemówieniach i rozdaniu awansów i nagród wyróżniającym się pracownikom nastąpiła część artystyczna, w której wystąpili członkowie miejscowego ZMP, Lig Kobiet oraz kuracjusze.

\*

W lipcu odbyły się wybory do zarządu Koła Zw. Zawodowego Prac. Służby Zdrowia. Przewodniczącym został powtórnie M. Mayer, wiceprzewodniczącą A. Borowska, sekretarzem K. Ostrowska i skarbnikiem St. Grzeczniak.

\*

Świetlica pracowników sanatorium świeci pustkami. Pomimo wyposażenia w nowe urządzenia, gry, czasopisma i radio nie koncentruje się tam życie kulturalno-oświatowe zakładu pracy. Od czasu do czasu odbywają się jedynie zebrania i maśki pracowników.

Stan ten wywołał brak wykwalifikowanego kierownika świetlicy oraz biblioteki związkowej, co jest największą bolączką wszystkich pracowników, zwłaszcza, że najbliższa wypożyczalnia jest oddalona o 6 km. Czyżby nie można było znaleźć funduszy na zakup książek?

Kam

## ŁÓDŹ

W jednym z poprzednich zeszytów PUS opublikowano recenzję z ruchomej wystawy polityki społecznej Czechosłowackiej Republiki Ludowej. Staraniem miejscowego Oddziału ZUS w lipcu br. wspomniana wystawa została udostępniona

Otwarcia wystawy dokonał wiceprzewodniczący MRN kol. E. Bugajski. Przemawiał kol. dyr. Sas m z ramienia Min. Pracy i Op. Społecznej oraz kol. P. Tagowski, dyrektor Oddziału.

Wystawa cieszyła się zainteresowaniem zwiedzających, których uderzała zbieżność linii rozwojowych polskiej i czechosłowackiej polityki społecznej. Szkoda, że organizatorzy nie wpadli na pomysł urządzenia wystawy porównawczej, która miałaby ogromne znaczenie dydaktyczne. W każdym razie wskazane jest opracowanie i pokazanie w Łodzi podobnej wystawy polskiej.

\*

W ramach uroczystego obchodu rocznicy PKWN wygłoszony został referat polityczny, po czym sprawozdanie z działalności Oddziału ZUS złożył kol. dyr. Tagowski, zaś kol. Wawrzonowski omówił działalność Koła ZZPIS.

Po odczytaniu listy wyróżnionych oraz rozdaniu świadectw i nagród członkom ZMP, którzy zakończyli właśnie kurs szkoleniowy, nastąpiła bogata część artystyczna, która spotkała się z nadzwyczajnym życzliwym przyjęciem. Nie mniej jednak chór i recytatorzy wymagają jeszcze dużego nakładu pracy oraz zasilenia nowymi talentami, co pozwoliłoby na urządzenie imprezy na odpowiednio wysokim poziomie.

#### A. N'niewski

We wrześniu ub. roku powstało Koło ZMP przy Oddziale ZUS w Łodzi. Zostało ono założone przez 5 młodych ludzi, którzy obserwowali ze młodzieżą zatrudnioną w naszym Oddziale nie zawsze była traktowana odpowiednio i że niekiedy była pomijana, mimo swoich zdolności i pracowitości, przy awansach czy nagrodach.

Postanowiliśmy się wówczas zorganizować, aby bronić swoich słusznych praw i interesów.

W bardzo krótkim czasie Koło nasze z 5 członków wzrosło do 17. Działalność swoją rozpoczęło od prac kulturalno - oświatowych. Dzięki inicjatywie i pracy ZMP-owców powstała „Gazetka Scienna“ i ożywiło się życie świetlicowe dotychczas śpiące. Działalność naszego Koła nie ograniczyła się do prac kulturalno - oświatowych, pracowaliśmy również nad sobą. Pracowaliśmy nad tym aby nasza wydajność i jakość w pracy zawodowej była coraz lepsza i większa, chcieliśmy realizować hasło: „Każdy ZMP-owiec przodownikiem pracy, każdy przodownik pracy ZMP-owcem“. Na 12 członków naszego Koła dwóch ZMP-owców zostało przodownikami w I kwartale Współzawodnictwa oraz 6 ZMP-owców zajęło drugie i trzecie lokaty w swoich Zespołach.

Chcieliśmy również podnieść swój poziom ideologiczny i w tym celu zorganizowaliśmy Kurs Szkolenia Ideologicznego I-go stopnia w czasie od 10 lutego do 15 marca br. Kurs ten ukończyło na 12 uczęszczających, dwoje — na stopień wykładowców, sześć — na stopień prelegentów i siedmiu na stopień agitatorów.

Koło nasze przez swoją pracę zyskało sobie autorytet na terenie Oddziału i autorytet ten stara się wykorzystywać z jak największym pożytkiem dla Organizacji, Instytucji i członków.

#### Ciupińska Krystyna

#### OLSZTYN

Klub Racjonalizatorów i Nowatorów powstał przy naszej Ubezpieczalni w połowie lipca br. Klub obecnie skupia 14 członków, którzy postanowili pracować kolektywnie i wykorzystywać wszystkie możliwości realizacji chociażby najdrobniejszych uprawnień.

Pierwszą pracą Klubu było opracowanie pomysłu dotyczącego uproszczenia rozliczania się zakładów

pracy z dokonanych wypłat zaszków rodzinnych, przesłanego do oceny Branzowemu Komitetowi Współzawodnictwa.

\*

Koło ZMP skupia 60% naszej młodzieży i stale powiększa swoje szeregi, dzięki skutecznemu oddziaływaniu na młodzież niezorganizowaną. Rozwijający się ruch współzawodnictwa znalazł pełne zrozumienie wśród naszych ZMP-owców, czego dowodem są wyniki za I półrocze br. Zdobywają oni tytuły przodowników zespołowych i zakładowych. ZMP-owcy uzyskali największą ilość punktów w I etapie, zaś w II etapie przodownikiem zakładowym został ZMP-owiec (122 pkt) a na drugim miejscu jest także ZMP-owiec (121 pkt).

Wszyscy członkowie przeszli szkolenie ideologiczno-zawodowe a część ma ukończony kurs polityczny ZMP I stopnia. Zostało również zorganizowane koło samokształceniowe, na którym członkowie przerabiają materiał z zakresu kursu I stopnia oraz prowadzą pogadanki dyskusyjne. Jednak poziom ideologiczny ogółu członków jest jeszcze niski, co odbija się ujemnie na pracy organizacyjnej koła.

#### M. Perdion

#### PIOTRKÓW

Dla uczczenia 6 rocznicy Manifestu Lipcowego lekarze i pracownicy służby zdrowia US w Piotrkowie przejęli opiekę leczniczą nad istniejącymi w mieście i powiecie koloniami i półkoloniami letnimi. Ponadto dwie ekipy lekarskie udały się w teren, niosąc pomoc lekarską ludności wiejskiej i wygłaszając pogadanki z zakresu higieny.

\*

Na naradzie roboczej wszystkich pracowników Ubezpieczalni ob. nacz. Biernat (MPOS) wygłosił referat poświęcony omówieniu uchwał IV Plenum PZPR, a w szczególności sprawie szkolenia kadry i socjalistycznej dyscypliny pracy.

Pracownicy Ubezpieczalni piotrkowskiej, która zajmuje pierwsze miejsce w woj. łódzkim, postanowił dołożyć wszystkich sił dla utrzymania tego prymatu i stałego poprawiania wyników. Lekarze podkreślali trudność, na jakie napotykają przy włączaniu symulacji i bumenactwa.

#### Stok

#### PŁOCK

Pisząc o młodzieży na naszym terenie mam na myśli młodzież ZMP-owską, gdyż stanowi większość i nadaje ton naszemu życiu młodzieżowemu. Koło przy naszej instytucji zawiązało się w maju ub. r. i obecnie liczy 14 członków, w tej liczbie 13 dziewcząt. Dziwny to tro-

chę fakt, iż tak przynajmniej większość stanowią dziewczęta, o których słyszy się zazwyczaj, że są mniej od chłopów uspołecznione. U nas rzeczą przedstawia się inaczej.

W pracy społecznej mamy w stosunkowo niedługim okresie istnienia naszego koła poważne osiągnięcia. Jest ona dobra, nawet lepsza niż innych organizacji w naszym zakładzie. Odbywamy zebrania w terminach ustalonych w kalendarzyku, dyskutujemy na aktualne tematy podnosząc poziom swego uświadomienia politycznego i ucząc się socjalistycznego podejścia do pracy, rozpowszechniamy za pomocą urzędowanych prasówek pisma młodzieżowe. Poza tym dbamy o estetyczny wygląd św. etlicy i podwórza, na którym dziewczęta urządziły kwietniki. Nasze rezolucje są realizowane, nasz ZMP-owski czyn lipcowy wykonałyśmy pomagając Spółdzielni Produkcyjnej Chlepowo w pielenu buraków.

Również w pracy zawodowej mamy poważne osiągnięcia. W II etapie zakładowego współzawodnictwa kol. Teresa Laskowska uzyskała zaszczytny tytuł przodowniczki pracy a inne koleżanki podczas zorganizowanej w zakładzie akademii lipcowej otrzymały nagrody pieniężne za wyróżniającą się pracę zawodową i społeczną oraz za pogłębienie wiadomości fachowych.

#### H-ka

#### RZESZÓW

Nasza załoga przepracowała ochotniczo 4 godziny przy budowie stadionu sportowego „Ogniwo-Resovia“, ofiarując łącznie 350 godz. jako czyn lipcowy. Ponadto powołano do życia Klub Racjonalizatorów i Nowatorów oraz ożywiono działalność Komisji Kulturalno - Oświatowej miejscowego Koła ZZPIS.

#### Aleksander Pastuch

W czasie akademii lipcowej nastąpiło rozdanie nagród za wybitną pracę zawodową i społeczną. Nagrody pieniężne otrzymało 14 pracowników. Na część artystyczną złożył się występ własnego chóru, recytacje i orkiestra Zw. Zaw. Prac. Służby Zdrowia.

#### Adam Stąpor

Młodzież US w Rzeszowie to poważnie synowie i córki robotników i chłopów. W lutym 1950 r. zostało zorganizowane na naszym terenie Koło ZMP, które skupiło w swoich szeregach całą młodzież. Praca Koła na początku kulasa, teraz jednak nabiera coraz większego rozmachu. Zorganizowano życie świetlicowe, powstały kluby szachistów, ping-ponga i piłkarski, urządzono boisko sportowe.

Nasza młodzież nie pozostaje również w tyle, gdy chodzi o pracę zawodową. Sprawdzianem tego są wyniki współzawodnictwa. ZMP-owcy

osiągają wysoka punktację, gdyż rozumieją, że tylko pracą można budować przyszłość, że praca nasza przyspiesza zwycięski marsz ku socjalizmowi. Młodzi wzajemnie dzielą się doświadczeniami i dążą do polepszenia wyników pracy. Kurs zorganizowany z inicjatywy Związku Zawodowego umożliwia młodym kadrom rozwijanie swoich kwalifikacji zawodowych.

Młodzież ZMP występuje z apelem do młodzieży wszystkich zakładów pracy, a szczególnie do młodzieżowych mężów zaufania, aby informowali członków załogi o uprawnieniach przysługujących z ubezpieczenia i o sposobie uzyskiwania świadczeń, gdyż brak uświadomienia w tej dziedzinie najczęściej powoduje wszelkie zgrzyty i zarzuty pod adresem instytucji.

W ten sposób nasza młodzież przyczynia się według swoich sił i możliwości do budowy nowego ustroju wolnych, równych i twórczych ludzi.

**Marian Śmigiel**

## ŚLUPSK

W wyniku II etapu współzawodnicstwa przodownikami pracy w zespołach zostali: J. Finke, G. Szynkiewicz, M. Kędzierska, Z. Malawski, W. Stanisławski, J. Kiedrzyński, W. Leszkiwicz, B. Maciejewska, I. Marchoła i S. Zytomirski. Przewodnictwo zakładowe uzyskał J. Chazewski.

\*

US w Słupsku przekazała w 6 rocznicę PKWN miejscowemu światu pracy nowoczesnie urządzonego zakład dentystyczny. W uroczystości otwarcia zakładu wzięli udział radca L. Makarowski z MPOS oraz sekretarz KM PZPR ob. Kopkowski. Fachowiec urządzeń rentgenowskich ob. E. Zmitrowicz ofiarował jako czyn lipcowy 330 godzin pracy, przysparzając Ubezpieczalni 380 tys. zł oszczędności.

**J. K.**

## TCZEW

Amatorski zespół artystyczny wykazuje u nas ogromną aktywność. Składa się z sekcji tanecznej, dramatycznej, recytatorskiej, muzycznej oraz chóru mieszanego, który został wyróżniony przez Zarząd Okręgowy ZZPIS, jako przodujący zespół w akcji łączności miasta z wsią.

Pozbawieni rozrywek kulturalnych wczasowicze w Krynicy Morskiej z entuzjazmem przyjęli przyjazd połączonych ekip artystycznych US w Tczewie i US w Elblągu. Występowała połączona orkiestra pod batutą kol. Wasilewskiego, nasz chór pod kierunkiem kol. Menchla i zespół taneczny.

Zespół artystyczny pod opieką kierownika świetlicowego kol. Fr. Wejtrowskiego wydatnie przyczynia się na naszym terenie do upowszechniania kultury.

**H Krajnik**



Młodzież ZMP oczyszcza teren pod boisko obok gmachu ZUS w Warszawie.

## WARSZAWA

W ramach czynu 22 Lipca na terenie Centrali ZUS zorganizowano dwie Brygady Młodzieżowe, złożone z członków Związku Młodzieży Polskiej oraz powzięto zobowiązania indywidualne.

W skład pierwszej Brygady utworzonej w Administracji Nieruchomości w referacie księgowości prowadzącej konta najemców domów ZUS — weszli: starszy zespół — Dąbrowski Jerzy, członkowie: Gryglas Barbara, Pruszek Krystyna, Zembrzuski Andrzej i Polak Stanisław.

Zespół zobowiązał się:

- w terminie do 31 sierpnia 1950 doprowadzić do właściwego stanu zarówno pod względem formalnym, jak i merytorycznym konta najemców — tj. przeanalizować je, sprawdzić z odpowiednimi dokumentami i przeprowadzić ewentualnie korektę,
- zwiększyć ściągłość zaległości lokatorskich,
- sprawdzić i zaktualizować skorowidz najemców w formie alfabetycznej kartoteki,
- dbać o należyte wykorzystanie dnia pracy przez poszczególnych członków zespołu, dążąc jednocześnie do podnoszenia ich kwalifikacji zawodowych.

Druga Brygada powstała w Wydziale Księgowości Głównej w Sekcji Likwidatury Ogólnej, w ramach prac dotyczących rozliczeń z sanatoriami zakontraktowanymi.

W skład Zespołu weszli: starszy zespół — Jodko - Narkiewicz Ludomir, członkowie: Włodarczyk Danuta, Szelągowska Halina, Złakowska Halina i Koska Franciszek.

Zespół zobowiązał się:

- wszystkie r-ki, które wpłynęły do zespołu do 14 lipca 1950 — realizować do 22 lipca.
- kol. Szelągowska, która z powodu urlopu nie będzie mogła brać udziału w czynnie Brygady (pkt. a) zobowiązała się zaległości powstałe w roz-

liczeniach z Polskimi Uzdrowiskami oraz r-ki, które wpłyną do 11 lipca zlikwidować do 15 lipca br. Ponadto:

- zespół zobowiązał się powierzoną pracę wykonać dokładnie i starannie dążąc do jej usprawnienia, oraz do podnoszenia kwalifikacji zawodowych poszczególnych członków Zespołu.

Zaznacza się, że prócz powyżej omawianych nowo powstałych 2-eh Brygad Młodzieżowych, istnieją już w Centrali ZUS od 1-go kwietnia 2 Brygady: w Wydziale Świadczeń i w Introligatorni, o pracy których napiszemy w następnych numerach.

**Danuta Szczytowska**

W połowie sierpnia odbyło się w sali „Roma“ w Warszawie ogólne zebranie pracowników Ubezpieczalni Społecznej poświęcone socjalistycznej dyscyplinie pracy. Referat wygłosił ob. dyr. Ozdowski z MPOS. Dyskusja, która wywiązała się po referacie nie zawsze była na właściwym poziomie. Nieliczne były wnioski do sprawy coś nowego Często nie wybiegano poza krąg ogólników.

**Wyc.**



Na akademii zorganizowanej w ZUS z okazji rocznicy Manifestu Lipcowego licznie zgromadziła się nasza młodzież.

Zlikwidowano zaległości w wypłacie zasiłków, na legitymacje nie trzeba oczekiwać całymi tygodniami, coraz rzadziej ubezpieczony zostaje „zagubiony“ w ewidencji. Oto rezultaty rozwijającego się współzawodnictwa pracy w naszej Ubezpieczalni.

W końcowym etapie współzawodnictwa pierwszeństwo zdobyło 11 przodowników zespołowych: K. Dobrzyniecka, J. Borkowska, St. Słowikowska, T. Kowalski, J. Chlebńska, J. Maciejewska, E. Grabowska, B. Piniarz, R. Rokita, Wł. Buda i W. Parczewska (117 pkt.), która została przodownicą zakładową, zdobywając wiele punktów za pracę społeczną.

Wśród przodowników znajduje się dawny szofer kol. B. Piniarz, który obecnie kieruje referatem samochodowym. Również J. Tuła do niedawna goniec, obecnie pracownik umysłowy wysuwa się na czoło we współzawodnictwie.

Ubezpieczalnia wrocławska kontynuuje współzawodnictwo międzyzakładowe z US w Poznaniu, którą wezwała do szlachetnej rywalizacji. Wyniki zostaną ogłoszone w początkach października.

**W. J.**

W czasie zorganizowanej w Oddziale ZUS akademii z okazji 6 rocznicy PKWiN nastąpiło uroczyste wręczenie dyplomu i srebrnej odznaki lokalnemu Kołu Odbudowy Warszawy za zasługi położone w dziele odbudowy stolicy. Kol. Jaworski, b. przewodniczący Koła otrzymał odznakę brązową.

**T. K.**

W II etapie współzawodnictwa przodownikiem zakładowym Oddziału ZUS we Wrocławiu został kol. Z. Kocój (112 pkt.). Przewodnictwo zespołowe uzyskali: L. Dębski, S. Pырczek, M. Szaradowska, J. Broszko, I. Jaszewska, H. Bryś, J. Cicha lewska i K. Piosik.

W dziedzinie nowatorstwa i racjonalizatorstwa dotychczas nie nastąpiło wydatniejsze ożywienie. W ułegłym etapie zanotowano tylko jeden projekt racjonalizatorski kol. M. Jackowiaka, przyjęty i uznany przez Komitet Zakładowy.

**T. Draganowski**

Z inicjatywy kol. dyr. M. Przelstalskiego powstało na terenie Oddziału ZUS Koło Samokształceniowe Prawników, które postawiło sobie za zadanie walkę z formalistycznym i tradycyjnym traktowaniem zagadnień prawa w oderwaniu od konkretnych warunków społecznych. Koło umożliwiła swym członkom utrzymanie kontaktu ze stale rozwijającą się nauką prawa, opartą na nowych założeniach.

Zebrania dyskusyjne odbywają się raz na miesiąc. Stanowią one jeden z poważnych przyczynków do akcji szkolenia kadr o wysokich kwalifikacjach zawodowych.

**A. Andrzejewski**

Realizując hasło łączności miasta ze wsią ubezpieczeniowcy z Zamościa uczcili rocznicę lipcową, pracując łącznie 640 godzin przy żniwach

w jednej ze spółdzielni produkcyjnych. Dwie grupy, liczące każda po 40 osób, ofiarowały w ten sposób pełny dzień roboczy. **M. Stasiuk**

## Z wynikiem bardzo dobrym

„...Takich usług społecznych nie mieliśmy w Polsce przedwzrostowej. Dziś od chwili urodzenia dziecka, Państwo otacza je bezustanną opieką i pomocą, by wychować zdrowych obywateli przyszłego socjalistycznego społeczeństwa“.

To nie wyjątek z artykułu. To fragment pracy piśmiennej ob. Antkowiaka, robotnika z „Polskiej Wełny“ w Szczecinie, który składa końcowy egzamin po wystuchaniu 10 tygodniowego kursu z zakresu ubezpieczeń społecznych, zorganizowanego przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych dla działaczy robotniczych.

Komisja egzaminacyjna przegląda wypracowania zatytułowane: „Jakie znaczenie dla klasy pracującej mają świadczenia z ubezpieczenia rodzinnego“.

Padają oceny: bardzo dobrze, bardzo dobrze, dobrze...

\*

Jest godzina 5 po południu.

Na szerokim korytarzu I piętra gmachu ZUS na Czerniakowskiej spaceruje kilku kursistów. Rozmawiają gestykulując.

Przechodząc słyszę pojedyncze słowa: „socjalizacja wsi,... renty... zasiłki...“

Na drzwiach pokojów biurowych wywieszono kartki.

Pierwsze drzwi — „Egzamin z zagadnień polityczno-społecznych“, następne — „Egzamin z ubezpieczenia wypadkowego i emerytalnego“, dalej — „Egzamin z ubezpieczenia chorobowego i rodzinnego“ i w końcu — „Egzamin z zagadnień finansowych“.

Zatrzymuję się przy ostatnich drzwiach zamierzając wejść. Podbiega do mnie 2 kursistów.

„Koleżanko, mówi jeden z nich, tu jest najgroźniejszy egzamin. Wszyscy się boimy“.

Zaciekawiona „grozą“ egzaminu z zagadnień finansowych, wchodzi. Egzaminuje dyrektor Działu Finansowo-Majątkowego St. Pawlik i kierownicy wydziałów Mansfeld i Pawełczyk.

Odpowiada na pytania ob. Henryk Wiśniowski, pracownik MHD w Szczecinie. Trzech na jednego...

„O, biedaku, myślę potrząć na ob. Wiśniowskiego; jak ty sobie dasz tu radę...“

Słucham. I tu niespodzianka. Wiśniowski daje radę i to jak!

Jakiś trudny przykład skomplikowanego księgowania rozwiązuje szybko, bezbłędnie, tłumaczy jasno...

Dyrektor Pawlik uśmiecha się kącikami ust.

— Bardzo dobrze, wystarczy. Dziękuję. Ścisła dłoń Wiśniowskiego.

\*

W innym pokoju egzamin z ubezpieczeń rentowych.

Zdaje ob. Helena Adamska, b. pracownica fizyczna Centrali Zaoopatrywania Instytucji Ubezpieczeń Społecznych. Egzaminuje dyrektor Niementowski.

— A teraz proszę uważać. Dam przykład. Koleżanka nam odpowie, czy był to wypadek w zatrudnieniu.

Robotnik zabrał do domu młotek celem umocowania trzonka. W czasie tej czynności uległ poważnemu obrażeniu. Był to wypadek w zatrudnieniu, czy nie?

— Tak, pada odpowiedź, ponieważ... I tu następuje umotywowanie. Życiowe, kapitalne przykłady dyrektora Niementowskiego. Ileż one ożywienia wprowadzały do wykładów i jak łatwo je zapamiętują kursисти.



Ale doświadczenia egzaminatorów. Trudno mi bowiem wyliczyć, na wszystkie dobre i ciekawe odpowiedzi słuchaczy. Nie starczyło by na nie miejsca.

Jak podaliśmy w nr 6-7 PUS, po ukończeniu części ogólnej wykładów, słuchacze kursu zostali podzieleni na dwie grupy. Pierwsza grupa — dla przyszłych pracowników Zakładu Lecznictwa Pracowniczego. Druga — dla przyszłych pracowników Zakładu Ubezpieczeń Społecznych. Kurs ZLP zakończył się 21 lipca rb. Kurs ten ukończyło 21 słuchaczy. W tej liczbie trzech złożyło egzamin z wyróżnieniem.

Są to ob. ob. Franciszka Grzebielichowska, Emanuel Czoher i Zygmunt Kurowski.

Wszyscy absolwenci kursu ZLP zostali skierowani do pracy w Centrali i oddziałach wojewódzkich ZLP.

Kurs ZUS ukończyli 21 słuchacze. W tym zdali egzamin z wyróżnieniem ob. ob.: Henryk Wiśniowski, Henryk Bogacz i Zygmunt Mecnarowski.

Absolwenci kursu ZUS wyjechali na praktyki do ubezpieczalni społecznych. Praktyki potrwać do końca września rb., a od 1 października rb. byli robotnicy powiększą nowe kadry ubezpieczeniowców.

Spodziewamy się, że staną oni do pracy w naszych instytucjach z równym zapałem, z jakim pracowali na kursie. Bo to był prawdziwie socjalistyczny styl pracy.

A. WOŹNICKA



Ob. Naumiuk, starosta kursu ZUS odczytuje listę obecności.

## Co piszą o nas

(przegląd prasy codziennej)

Usprawnienie pracy placówek ubezpieczeniowych, zapewnienie warunków pracowniczym coraz lepszej opieki i obsługi, upowszechnianie nowego stylu pracy, mającego przede wszystkim na celu dobro człowieka — oto temat, który znalazł głośny oddźwięk na łamach prasy ostatnich tygodni. „Słowo Polskie” (Nr. 195) podając pod tytułem „Trzeba z za papierków wyjść do człowieka” sprawozdanie z zebrania ubezpieczeniowców wrocławskich, poświęconego naszym zadaniom, związanym z wykonaniem planu 6-letniego, podkreśla, że „interesantem ubezpieczalni jest człowiek chory, który równocześnie jest żywicielem rodziny i jednym z budowniczych Polski Ludowej. Człowieka tego wyleczyć trzeba szybko i dobrze. Wykonanie tego zadania zależy niemal w równym stopniu od lekarza, jak i od wszystkich pracowników US”. Te same zagadnienia omawia również „Express Ilustrowany” w Nrze 195, stawiając przed łódzkimi pracownikami instytucji ubezpieczeniowych zadanie „takiego ułożenia planu swej pracy i usprawnienia działalności, aby ubezpieczony mógł uzyskać potrzebną mu pomoc bez zbędnego opuszczania fabryki, czy biura”. Zebrania poświęcone temu zagadnieniu odbyły się w większości naszych placówek. O znaczeniu, jakie naczelne władze państwowe przywiązują do właściwego stylu pracy ubezpieczeniowców, świadczy m. in. uczestnictwo wicemin. Pracy i Opieki Społ. Stan. Zawadzkiego w zebraniu pracowników ubezpieczeń z Gdyni i Gdańska, który w swym referacie powiedział (cytujemy za „Głosem Wybrzeża” Nr 206): „Każdy bez względu na stanowisko w ubezpieczalni spo-

lecznej musi stać na wysokości swego zadania i nie ma prawa traktować interesantów biurokratycznie lub po dygnitarsku”. Aby cel ten osiągnąć — podkreśla „Głos Pabianic” (Nr 209) — „wszyscy pracownicy ubezpieczalni winni zostać przeszkoleni ideologicznie i zawodowo; należy stosować szeroko na zebraniach załogi metodę krytyki i samokrytyki w walce o usprawnienie działalności ubezpieczalni, w walce z biurokracją”.

Większość ubezpieczalni społecznych wprowadziła już, celem umożliwienia ubezpieczonym załatwiania spraw świadczeniowych bez potrzeby zwalniania się od zajęć w zakładach pracy, dyżury popołudniowe w odpowiednich komórkach, ułatwi to niewątpliwie wielu pracownikom przestrzeganie dyscypliny pracy.

Dr. Ryszard Kunicki w artykule „Rola lekarza w walce z nieuzasadnioną absencją” (Służba Zdrowia, Nr 27) zajmuje się właściwym zorganizowaniem pomocy lekarskiej dla ubezpieczonych, „dzięki której każdy chory, niezdolny do pracy otrzyma zwolnienie i będzie leczony z całą pieczołowitością, a każdy symulant i łazik spotka się z należytą odpłatnością”. Autor proponuje usprawnienie pracy lekarzy przez odciążenie ich od szeregu niezbędnych czynności, które mogą wykończyć siły pomocnicze fachowe i nefachowe. Niefachowe siły objąć mogą wszystkie czynności administracyjne, jak kontrola uprawnień zgłaszających się po poradę, wypisywanie kart statystycznych i chorobowych itp., zaś fachowe siły pomocnicze przejąć przeprowadzanie wstępnych badań, jak mierzenie gorączki, mierzenie ci-

śnienia krwi, przeprowadzanie analiz u osób zgłaszających się po raz pierwszy z daną chorobą. W ten sposób lekarz będzie mógł poświęcić cały czas pracy wyłącznie badaniu i leczeniu chorego. System ten możliwy jest do wprowadzenia w ambulatoriach, które powinny być tak urządzone, by zapewnić jak największą przelotowość chorych, przez zainstalowanie odrębnych gabinetów dla fachowych sił pomocniczych oraz pomieszczeń do rozbierania i ubierania się chorych. Lekarz będzie miał możliwość dokładnego badania każdego chorego zgłaszającego się do przychodni o zwolnienie z pracy, a w razie wątpliwości co do faktycznego istnienia podmiotowych objawów chorobowych, będzie mógł poddać pacjenta dalszym badaniom specjalistycznym, do obserwacji szpitalnej włącznie.

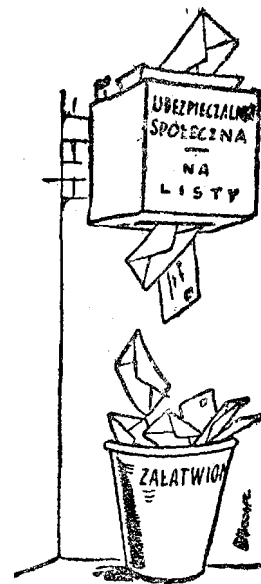
O wyjątkowo ważnej roli lekarza w stosowaniu przepisów o socjalistycznej dyscyplinie pracy pisze również „Sztandar Ludu” Nr 177 podkreślając, że „od sposobu i wyniku badania lekarskiego zależy czy bumelantowi uda się wyłudzić zwolnienie, a z drugiej strony — czy człowiek chory otrzyma należytą pomoc. Odpowiedzialność za słuszne rozstrzygnięcie jest bardzo poważna, lekarz bowiem może stać się zarówno — nieświadomym nawet współpracownikiem bumelanta, jak i narazić człowieka naprawdę chorego na groźne komplikacje”.

Większość lekarzy ubezpieczeniowych zdaje sobie sprawę ze swej zaszczytnej, choć trudnej roli w ustroju demokracji ludowej. Dowodem tego jest m. in. list korespondentki robotniczej „Głosu Wybrzeża” Wiesławy Majewskiej z Sopotu, zamieszczony w Nrze 180, która pisze „lekarz rejonowy US dr Konstanty Glazer... nie zgodził się na wypisanie recepty bez uprzedniego zbadania dziecka i zaofiarował się przyjść do domu po godzinach przyjęć. Choro-

ba okazała się bardzo groźna. Dr Glazer kazał natychmiast wezwać karetkę pogotowia i zawieźć córeczkę do Akademii Lekarskiej, gdzie w godzinę później była operowana i uniknęła śmierci“.

Institucje ubezpieczeń społecznych dążą do zapewnienia sobie nowych kadr ofiarnych i ideowych pracowników, którzy wraz ze „starymi“ ubezpieczeniowcami wypełnią stawiane przed nimi zadania jak najlepszej obsługi klasy robotniczej. Te nowe kadry szkolone są na specjalnych kursach, organizowanych przez ZUS i ZLP. Reporter „Służby Zdrowia“ (Nr 31), opisując zakończenie I kursu dla przyszłych pracowników ZLP pisze: „Dla budowy Zakładu Lecznictwa Pracowniczego, którego celem zasadniczym będzie zorganizowanie opieki nad zdrowiem klasy robotniczej, potrzebni są ludzie nie tylko fachowi, ale ludzie rozumiejący potrzeby klasy robotniczej, ludzie związani z nią silnymi, nierozwalnymi więzami. Dla zwiększenia kadr tych właśnie ideowych,

świadomych i bojowych pracowników ZLP rozpoczął akcję szkolenia, rekrutując przyszłych pracowników-organizatorów ZLP spośród zdolnych i świadomych politycznie robotników“. Prócz szkolenia na szczeblu centralnym, poszczególne placówki ubezpieczeniowe wysuwają na odpowiedzialne stanowiska własnych pracowników. I tak np. „Dziennik Zachodni“ donosi w Nr 184, że „W Ubezpieczalni Społecznej w Białej pracowała od zeszłego roku ob. Genowefa Konieczna, zatrudniona tam w charakterze sprzątaczk. Podczas swej pracy ob. Konieczna wykazała wielkie zainteresowanie się pracami w ambulatorium analitycznym oraz nieprzeciętną inteligencję. Wobec tego Dyrekcja Ubezpieczalni po porozumieniu się ze Związkiem Zawodowym PIS i POP zatrudniła ją w drodze awansu społecznego w laboratorium analitycznym, gdzie ob. Konieczna pracuje, wywiązując się przykładnie ze swych nowych obowiązków i czyniąc wielkie postępy w zdobywaniu fachowej wiedzy“.



Racjonalizacja...  
(Głos Szczeciński nr 207)

## ODPOWIEDZI REDAKCJI

**J. Płonka — Biała.** Żywa forma Waszej korespondencji bardzo nam odpowiada. Nie zrażajcie się koniecznymi nie raz „nożycami redakcyjnymi“.

**J. K. — Słupsk.** Notatkę w sprawie utworzenia szkoły fclczerskiej w Słupsku przekazaliśmy redakcji bratniej „Służby Zdrowia“. Część nadesłanych wiadomości należałoby wykorzystać na łamach lokalnej prasy.

**W. K. — Gdańsk.** Ogólnie o roli zespołów śpiewaczych w pracy kulturalno-oświatowej niedawno pisaliśmy. W korespondencji Waszej dokonaliśmy zatem pewnych skrótów. Chętnie zamieścimy fotografię z występu chóru lub kółka dramatycz-

nego (odbitka powinna być wykonana na papierze błyszczącym). Oba zespołom życzymy dalszych sukcesów.

**St. Gruda.** Podajcie adres, pod którym prześlemy honorarium za artykuł zamieszczony w nr 6—7.

**W. Janelli — Wrocław.** Dziękujemy Wam za przeprowadzoną propagandę czytelnictwa PUS. Egzemplarze przeznaczone dla zwerbowanych przez Was czytelników przesyłać będziemy osobno.

**M. Koziółówna — Rybnik.** W tece redakcyjnej zatrzymaliśmy nadesłane przez Was zdjęcie zespołu dziecięcego, które wykorzystamy w jednym z następnych numerów.

**H. W. — Grudziądz.** Artykuł zamieścimy w najbliższym numerze. Maszynopisy wykonane dwustronnie utrudniają opracowanie redakcyjne materiału.

**J. Walesiński — Leszno.** Projekt uproszczenia instrukcji dla zakładów pracy w sprawie wypłaty zasiłków chorobowych przekazaliśmy do odcy. Klubowi Racjonalizatorów i Nowatorów przy ZUS.

**K. Cisło (Bytom), A. Kondratowicz (Kalisz), S. Łabęcki (Radom), A. Niemiński (Łódź), St. Przybek (Rzeszów), Wojciechowska (Warszawa), M. Zawadzka (Wrocław), L. Kruk (Leszno), Kam. (Kowanówko).** Materiał otrzymaliśmy po zamknięciu numeru — wykorzystamy w następnym.

# TYMCZASOWY REGULAMIN DZIAŁALNOŚCI KOMISJI I DELEGATÓW SOCJALNO - UBEZPIECZENIOWYCH

(uchwała Sekretariatu CRZZ z dn. 7.VII 1950 r. o powołaniu  
związkowych organów ubezpieczeń społecznych w zakładach pracy)

ukazał się w druku

NAKŁADEM CENTRALNEJ RADY ZWIĄZKÓW ZAWODOWYCH

Warszawa, ul. Kopernika 36 40

# PRZEGLĄD WYDAWNICTW

**MINC BRONISŁAW:** *Zagadnienia dochodu narodowego.* Warszawa, 1950. „Książka i Wiedza“ s. 243. Praca składa się z dwóch części. W części pierwszej autor przedstawia najważniejsze i najbardziej charakterystyczne poglądy na dochód narodowy w okresie przed pojawieniem się teorii Marksa oraz poglądy ekonomistów burżuazyjnych w okresie późniejszym do czasów najnowszych. Część druga podaje marksistowską teorię dochodu narodowego w oparciu o ekonomię polityczną socjalizmu oraz o doświadczenia w dziedzinie planowania i statystyki gospodarczej Związku Radzieckiego i Polski Ludowej oraz rozważania teoretyczne o niektórych współczesnych szacunkach dochodu narodowego w krajach kapitalistycznych i analizie wszystkich dotychczasowych prób szacunku narodowego w Polsce.

**RADZIECKIE ZWIĄZKI ZAWODOWE ICH DZIAŁALNOŚĆ I STRUKTURA.** Warszawa, 1950. Centralna Rada Związków Zawodowych. s. 147.

Wydawnictwo jest książkowym wydaniem zbioru artykułów, wydrukowanych przez Centralną Radę Związków Zawodowych w zeszycie specjalnym Przeglądu Związkowego z kwietnia 1950 r. Na stronie 79—91 zamieszczono artykuł Ireny Piwowskiej, o ubezpieczeniach społecznych, omówiony w numerze 6-7/1950 Przeglądu Ubezpieczeń Społecznych.

**ROCZNIK STATYSTYCZNY 1949.** Warszawa, 1950. Główny Urząd Statystyczny s. XXII, 313, 1 mapa.

Rocznik Statystyczny 1949 jest trzecim wydaniem po wyzwoleniu. W porównaniu do roczników z lat poprzednich ma zmieniony układ. Treść rocznika z 1947 roku podzielona była na 21 działów, w 1948 roku na 20 działów. Rocznik z 1949 r. podzielony jest na cztery części, każda z części obejmuje odpowiednio działy. Układ ten jest przejrzystszy i ułatwia odnalezienie danych. Do zmian zaliczyć również można szerokie uwzględnienie działu dochodu narodowego, przemysłu, handlu, pracy i finansów. Ubezpieczenia, które w poprzednich wydaniach tworzyły samodzielną część, omawiającą w części A. ubezpieczenia społeczne, w części B. inne ubezpieczenia — w Roczniku Statystycznym 1949 zostały rozdzielone: ubezpieczenia społeczne są poddziałem Działu VI. „Praca“ i omówione na s. 145—148; ubezpieczenia gospodarcze poddziałem Działu VII. „Finanse“ na s. 185—188. Nowością jest wprowadzenie danych dotyczących planów gospodarczych i ich wykonania oraz wprowadzenie pierwszy raz po wojnie działu statystyki międzynarodowej (podano dane dotyczące ZSRR, Bułgarii, Czechosłowacji, Rumunii, Węgier, Anglii, Francji, Stanów Zjednoczonych Ameryki, Szwecji, Włoch).

Obecne wydanie Rocznika ma do spełnienia, zgodnie z oświadczeniem Komitetu Redakcyjnego, trzy zasadnicze cele: 1) przedstawienie dynamiki rozwoju gospodarki Polski Ludowej w okresie planu trzyletniego, 2) pokazanie stopnia realizacji planów gospodarczych i 3) porównanie danych aktualnych z danymi z okresów poprzednich oraz z danymi przedwojennymi.

**ZWOLIŃSKA HALINA:** *Osiągnięcia i plany ubezpieczeń społecznych.* Praca i Opieka Społeczna Nr 1-2/1950 r. s. 150—154.

Autorka omawia osiągnięcia ubezpieczeń społecznych w okresie Planu Trzyletniego. Podstawą prawną rozwoju ubezpieczeń była ustawa z 1 marca 1949, która łącznie z rozporządzeniami wykonawczymi nazywana jest w artykule „małą reformą ubezpieczeń społecznych“. Zanalizowane są trzy główne zagadnienia: 1) zmiany ustrojowe ubezpieczeń społecznych, 2) składki i świadczenia ubezpieczeniowe oraz 3)

działalność ubezpieczeniowa. Obok wyników już osiągniętych tematem rozważań są zadania ubezpieczeń społecznych na rok 1950, pierwszy rok Planu Sześcioletniego.

*Ubezpieczenia społeczne obniżają koszty własne.* Praca i Opieka Społeczna Nr 1-2/1950 r. s. 163.cia.

Jest to krótka informacja z podaniem danych cyfrowych. Stosunek kosztów administracyjnych do sumy składek ubezpieczeniowych wynosił w 1946 — 8.07%, w 1947 — 5.6%, w 1948 — 3.48, w 1949 — 2.98%.

**ZWOLIŃSKA HALINA:** *Radzieckie ubezpieczenia społeczne.* Praca i Opieka Społeczna Nr 1-2/1950 s. 166—168.

Notatka zawierająca szereg informacji, opartych głównie na materiale uzyskanym przez uczestników delegacji związków zawodowych w ZSRR, o organach ubezpieczeń społecznych, roli komisji ubezpieczeń społecznych, funduszach ubezpieczeniowych i świadczeniach ubezpieczeniowych w ZSRR.

**ZAKŁAD LECZNICTWA PRACOWNICZEGO NA NOWYM ETAPIE PRACY.** Słuba Zdrowia Nr 29 z 1950 r.

Artykuł omawia lipcową konferencję pełnomocników wojewódzkich ZLP, która zajmowała się organizacją terenowych placówek ZLP. W głównych punktach obrad omówiono: jak najszersze udostępnienie samorządowych ośrodków zdrowia, poradni, przychodni, walkę z nieuzasadnionym opuszczeniem pracy, sprawę organizacji obwodów Zakładu Lecznictwa Pracowniczego, zagadnienie struktury obwodów, obsady personalnej, zakres działania i sposobu przejmowania funkcji od Ubezpieczalni Społecznej.

**JAKUBOWSKI ST.:** *Socjalistyczna dyscyplina pracy zmniejszy liczbę nieszczęśliwych wypadków.* Przyjaciół przy Pracy Nr 6-7/1950 s. 2—3.

Autor wykazuje jaki wpływ ma zmniejszenie się nieuzasadnionych absencji oraz traktowanie stawienia się do pracy w stanie nietrzeźwym na równi z nieobecnością, na liczbę nieszczęśliwych wypadków w zakładach pracy.

**B.:** *Wyplata zasiłków ubezpieczeniowych przez zakłady pracy.* Przegląd Związkowy Nr 6-7/1950 s. 329-ta

Artykuł omawia uchwałę Komitetu Ekonomicznego Rady Ministrów z 22.3.1950 r. w sprawie wypłaty przez niektóre zakłady pracy zasiłków pieniężnych, przysługujących z tytułu ubezpieczenia na wypadek choroby i macierzyństwa, jako nowej formy współpracy instytucji ubezpieczeń społecznych z zakładami pracy, która przyczynia się do zwiększenia wydajności pracy, wzrostu produkcji i jest jednym z elementów ułatwiających wykonanie planu sześcioletniego.

**HERMAN STEFAN:** *Ubezpieczenia majątkowe i osobowe w ZSRR.* Życie Gospodarcze Nr 13/1950, s. 677—680.

W ZSRR istnieje jeden wielki zakład ubezpieczeń „Gosstrach“, który prowadzi wszystkie działy ubezpieczeń (z wyjątkiem ubezpieczeń społecznych). Reasekuracja jest zbędna ze względu na wielką różnorodność ryzyk, która umożliwiła ich wyrównanie. „Gosstrach“ prowadzi: a) przymusowe ubezpieczenia rzeczowe, b) umowne ubezpieczenia majątkowe i c) ubezpieczenia osobowe. Cechy charakterystyczne umów ubezpieczeniowych są następujące: 1) celem ubezpieczenia jest w Związku Radzieckim nie tyle wyrównanie uszczerbku poniesionego przez ubezpieczonego wskutek wypadku, ile danie mu możliwości wznowienia po wypadku normalnej działalności gospodarczej, 2) drugą cechą zasadniczą

ubezpieczeń majątkowych jest częste stosowanie odmiennych stawek ze względów socjalnych; w tej drodze państwo korzysta z ubezpieczeń jako środka przyspieszającego wykonanie przebudowy społecznej i gospodarczej ustroju, 3) trzecią wreszcie cechą charakterystyczną jest znakomite uproszczenie ubezpieczeń rolniczych. Wprowadzenie przymusu ubezpieczenia w szerokim zakresie, gwarantującym niezbędne odszkodowanie, uzupełnione zostało przepisami o ubezpieczeniu umownym, pozwalającym na uzyskanie pełnej ochrony ubezpieczeniowej.

W ustroju socjalistycznym ubezpieczenia umowne zostały rozbudowane na niespotykaną skalę. „Gosstrach“ wykazał na I.I.1947 r. 7,8 miliarda rubli funduszków własnych.

CESKOSLOVENSKO R. V. Nr 6/ 1950. Praha. Ministerstvo Informaci a Osvety.

Na treść numeru poświęconego zdobyciom ubezpieczenia społecznego, które w Czechosłowacji nosi nazwę „narodowego“, składają się następujące artykuły: Eugeniusz Erban — Przez ubezpieczenie narodowe do wyższego poziomu życia; Waclaw Cipro — Ubezpieczenie narodowe w rękach ludu. Jan Gallas — Czechosłowackie ubezpieczenie narodowe. Paweł Kadlecik — Ubezpieczenie rentowe. Franciszek Janouch — Opieka lekarska w ubezpieczeniu narodowym.

Należy podkreślić piękną szatę graficzną czasopisma.

## PROBLEMY – STUDIA – MATERIAŁY

*Dr Józef Pasternak*

# Ocena wypadków w zatrudnieniu młodocianych robotników

(art. 137 ust. o ubez. społ.)

### I.

W numerze 1—2 „Pracy i Opieki Społecznej“ z r. b. w artykule ob. K. Rusinka, Ministra Pracy i Opieki Społecznej pt. „Zagadnienia pracy i pomocy społecznej w działalności Rad Narodowych“, przytoczony jest wśród przykładów biurokratycznych wypadków m. in. następujący przykład bezdusznego zastosowania przepisu art. 137 ustawy o ubezpieczeniu społecznym:

Zatrudniony w fabryce stolarskiej (obsługa frezarki) 17-letni uczeń stolarski Pęcak, doznał — podczas przerwy obiadowej — obcięcia połowy prawej dłoni.

Konkretna czynność, którą wykonywał przy frezance ob. Pęcak nie była nakazana przez przełożonego, stwierdzono jednak, że majster zezwolił Pęcakowi, aby w czasie przerwy uzupełniał swoje wykształcenie.

W związku z doznany kalectwem ob. Pęcak zgłosił do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych, oddziału w Krakowie, roszczenie o przyznanie renty wypadkowej.

Zakład Ubezpieczeń Społecznych, opierając się na art. 137 ustawy o ubezpieczeniu społecznym odmówił ob. Pęcakowi prawa do renty wypadkowej, motywując, że wypadek nie pozostawał w związku przyczynowym z zatrudnieniem. Okręgowy Sąd Ubezpieczeń Społecznych w Krakowie, do którego ob. Pęcak odwołał się, zaskarżoną decyzję zatwierdził.

Wkroczenie państwowej władzy nadzorczej zapobiegło w konkretnym przypadku pokrzywdzeniu młodocianego pracownika, który nie wniósł skargi rewizyjnej na wyrok I instancji.

### II.

Niewłaściwa ocena powyższego stanu faktycznego i niesłuszna odmowa uznania wypadku młodocianego pracownika, jako wypadku w zatrudnieniu w rozumieniu art. 137 ustawy o ubez. społ., nie wydaje się być sporadycznym przypadkiem, lecz zdaje się wynikać z braku właściwego poglądu (zwłaszcza w oddziałach Zakładu) na ocenę wypadków młodocianych pracowników.

Wypadki w zatrudnieniu, jakim ulegają młodociani pracownicy, nie mogą być oceniane tak, jak wypadki pracowników dorosłych, mających doświadczenie życiowe i zawodowe, mogących uświadomić sobie wszystkie skutki swego działania.

Zasady, jakimi należy się kierować przy ocenie wypadków młodocianych pracowników, wyświetla wyrok Trybunału w sprawie R. 123/47, w której również odmówiono uznania wypadku za wypadek w zatrudnieniu i właściwy okręgowy sąd ubezpieczeń społecznych decyzję zatwierdził. Trybunał Ubezpieczeń Społecznych w stosunku do wyroku I instancji podzielił stanowisko rzecznika interesu publicznego i zgodnie z jego wnioskiem wyrok zmienił i uznał wypadek w zatrudnieniu.

Stan faktyczny sprawy i motywy wyroku Trybunału są następujące:

Ob. Mnich, ur. 4.10.1929 r. uległ wypadkowi dnia 25.10.1945 r. pracując jako uczeń ślusarski i doznając ran szarpanych prawego przedramienia, zranienia klatki piersiowej i lewego uda, a następnie amputacji prawego ramienia.

Zakład Ubezp. Społ., oddział w Poznaniu decyzją z dn. 21.6.1946 r. odmówił poszkodowanemu renty wypadkowej, ponieważ wypadek nie zdarzył się w zatrudnieniu w rozumieniu art. 137 ustawy o ubezpieczeniu społecznym (Dz. U. R. P. Nr 51, poz. 396 z r. 1933 i Nr 95 z 1934 r.), lecz w czasie samowolnego manipulowania granatem.

Tę decyzję Zakładu zaskarżył poszkodowany do Okr. Sądu Ubezp. Społ. w Poznaniu, który, po przesłuchaniu świadków na rozprawie sądowej, wyrokiem z dnia 29 kwietnia 1947 r. nie uwzględnił skargi poszkodowanego i zatwierdził decyzję Zakładu z dnia 21.6.1946 r. jako ustawowo uzasadnioną.

Przeciw przytoczonemu wyrokowi wniósł poszkodowany Mnich Franciszek skargę rewizyjną do Trybunału Ubezpieczeń Społecznych.

Trybunał Ubezpieczeń Społecznych rozpatrując powyższą sprawę rozważył, co następuje:

W myśl art. 137 cyt. ustawy o ubezp. społ. za wypadki w zatrudnieniu uważane są:

- 1) wypadki przy pracy,
- 2) wypadki przy domowych lub innych zajęciach, do których ubezpieczony został użyty przez pracodawcę albo inną osobę, której podlega z powodu swego zatrudnienia,
- 3) wypadki przy naprawie itp. narzędzi pracy,
- 4) wypadki w drodze do pracy i z pracy.

W konkretnej sprawie powstaje zagadnienie, czy wypadek skarżącego należy do kategorii wypadków określonej wyżej w pkt. 1, tj. do wypadków przy pracy, inne bowiem kategorie wypadków nie wchodzą tu w rachubę.

Ściśle gramatyczna tylko wykładnia, opierająca się wyłącznie na brzmieniu art. 137 ust. 1 a linia („wypadki przy pracy“), prowadziłaby do wniosku, że chodzi tu o wypadki zdarzające się przy samym wykonywaniu pracy. Jednakże, gdy weźmie się pod uwagę, że ustawa objęła ochroną ubezpieczeniową również wypadki w drodze do pracy lub z pracy, wskazuje to na intencję przepisu objęcia ochroną ubezpieczeniową w ogóle wypadków pozostających w odpowiednim związku z zatrudnieniem, chociażby nie zdarzyły się bezpośrednio przy wykonywaniu pracy.

Na tej podstawie przyjęć należy, że za wypadki przy pracy w rozumieniu art. 137 ust. 1, należy uważać nie tylko wypadki zdarzające się przy samym wykonywaniu pracy, ale także **niektóre** wypadki zdarzające się w czasie pobytu w zakładzie pracy (w czasie przerwy pracy, przed rozpoczęciem pracy, po ukończeniu pracy), jeżeli te wypadki pozostają w odpowiednim związku z zatrudnieniem w danym zakładzie pracy, względnie z pracą dla danego zakładu pracy.

Oczywiste jest, że nie wszystkie wypadki, zdarzające się w zakładzie pracy i w czasie przeznaczonym na pracę, stają się automatycznie wypadkami w zatrudnieniu tylko dlatego, że zachodzi **związek miejscowy i czasowy** tych wypadków z zatrudnieniem. Sam

tylko związek czasowy i miejscowy nie może być wystarczający, konieczny jest bowiem odpowiedni (tzn. nie jakikolwiek, nie zanadto luźny) związek przyczynowy z zatrudnieniem.

Granice takiego związku, jego rozmiary i nasilenie oceniać należy na podstawie całokształtu okoliczności, wśród których zdarzył się wypadek.

W poszczególnych wypadkach czynniki rozstrzygające o uznaniu lub nieuznaniu wypadku za wypadek w zatrudnieniu mogą być najrozmaitsze.

W niniejszej sprawie tj. w sprawie wypadku, który zdarzył się w miejscu pracy w czasie przerwy obiadowej, za szczególne okoliczności, jakie należałoby mieć na uwadze, powinny być uważane następujące: 1) wpływ urządzeń zakładu pracy na powstanie wypadku, 2) młody wiek ubezpieczonego w czasie wypadku.

Ad 1) O ile dotychczasowa praktyka instytucji i orzecznictwa przyjmowała zasadę, że nie każdy wypadek, zachodzący w miejscu pracy, jest wypadkiem w rozumieniu ustawy, gdyż sam związek miejscowy z zatrudnieniem nie jest wystarczający, o tyle jednak — zgodnie z dotychczasową praktyką instytucji ubezpieczeń społecznych oraz zasadami dominującymi przedwojennego jeszcze orzecznictwa polskiego — zachodzi związek przyczynowy między wypadkiem, a zatrudnieniem, jeżeli przyczyną istotną, wpływającą decydująco na zajście wypadku w przerwie pracy, były urządzenia szczególnego zakładu pracy wzgl. miejsca pracy, wykazujące specjalne niebezpieczeństwo zwłaszcza dla osób nieobeznanych z tymi urządzeniami. Takimi urządzeniami były w niniejszej sprawie granaty nie zabezpieczone znajdujące się w miejscu, w którym skarżący pracował.

Ad 2) Dopuszczenie do pracy 16-letniego ucznia w miejscu przedstawiającym szczególne niebezpieczeństwo (bez względu na to, czy pracodawca o tym niebezpieczeństwie wiedział czy nie), nie może powodować obarczania poszkodowanego skutkami wypadku, chociażby wypadek ten był przezeń spowodowany, ale wyłącznie z powodu braku doświadczenia właściwego młodemu wiekowi. Przepis art. 461 Kodeksu Zobowiązań nakłada na pracodawcę obowiązek poczynienia zarządzeń dla zabezpieczenia życia i zdrowia pracownika w zakresie pomieszczeń i narzędzi pracy. Jeżeli obowiązek ten odnosi się do wszystkich pracowników, to tym więcej starannie powinien być wykonywany w stosunku do młodocianych.

Wobec tego zatem, że w sprawie wypadku skarżącego istotne znaczenie posiadał wpływ urządzeń zakładu pracy wzgl. miejsca pracy, przedstawiający ich szczególne niebezpieczeństwo dla młodego wiekiem ubezpieczonego, przeto w tych warunkach — wbrew twierdzeniu uzasadnienia wyroku — nie ma znaczenia istotnego dla sprawy fakt ustalony w wyroku, że wybuch granatu nastąpił z powodu nieostrożnego manipulowania nim przez skarżącego w czasie przerwy w pracy.

### III.

Uwypuklenie odpowiedzialności pracodawcy za dozór nad młodocianym pracownikiem zawiera przedstawione niżej uzasadnienie krytycznego stanowiska rzecznika interesu publicznego przy Trybunale Ubezpieczeń Społecznych w stosunku do wyroku I instancji w sprawie, która jeszcze nie została rozstrzygnięta

przez Trybunał, a w której również wypadku w zatrudnieniu nie uznał Zakład i właściwy Sąd Ubezpiec. Społ.

Wedle stanu faktycznego ustalonego przez Sąd wypadek (utrata wzroku) zdarzył się w czasie, gdy skarżący manipulował w kuźni, w której był zatrudniony jako uczeń, w czasie przerwy obiadowej i w nieobecności pracodawcy pociskiem przeciwnie, znalezionym opodal kuźni, chcąc z niego zrobić dla siebie zapalniczkę.

Sąd uznał stanowisko Zakładu, że skarżący w chwili wypadku nie wykonywał zwykłych czynności związanych z jego zatrudnieniem w kuźni, bądź czynności specjalnie zleconych przez pracodawcę, korzystał przy tym z materiału nie należącego ani do pracodawcy, ani nie stanowiącego inwentarza zakładu pracy.

Z powyższych powodów Sąd uznał, że wybuch pocisku, który nastąpił w określonych warunkach, nie jest wypadkiem w zatrudnieniu w rozumieniu art. 13<sup>7</sup> ustawy, a upośledzenie skarżącego nie jest następstwem wypadku w zatrudnieniu.

Powyższe stanowisko nie uwzględnia dwu okoliczności, które mają znaczenie istotne w orzecznictwie wypadkowym, a mianowicie: 1) naturalnego braku doświadczenia życiowego i lekkomyślności wieku młodzieńczego, 2) właściwości urządzeń danego zakładu pracy sprzyjających bezpośrednio zajściu konkretnego wypadku.

Sam fakt, że skarżący, który w dniu zajścia wypadku nie miał ukończonych jeszcze 17 lat życia, manipulował pociskiem, nie może decydować o tym, że wypadek, jaki wskutek tego się zdarzył, nie jest wypadkiem w rozumieniu ustawy. Brak doświadczenia życiowego i naturalna lekkomyślność wieku młodzieńczego nie pozbawiają wypadku cech wypadku w zatrudnieniu, jeśli inne poza tym okoliczności nie wyłączają związku wypadku z pracą. Młody i niedoświadczony pracownik wymaga stałego dozoru i opieki ze strony pracodawcy. Pozostawienie go bez dozoru w zakładzie pracy może uzasadniać prawo dochodzenia instytucji ubezpieczeniowej od pracodawcy równowartości świadczeń spowodowanych przez pracodawcę roztropnie lub przez zaniedbanie obowiązków ochrony życia i zdrowia pracowników (art. 195 ustawy), lecz nie pozbawia pracownika ochrony ubezpieczeniowej dlatego, że pozostawiony bez dozoru spowodował lekkomyślnie wypadek.

Właściwością urządzenia danego zakładu (kuźni) jest gromadzenie starego żelastwa, które stanowi pomocniczy surowiec w pracy kowala. Jeżeli wśród starego żelastwa nagromadzonego w kuźni lub obok niej, skarżący znalazł stary pocisk, to ze względu na właściwość urządzenia danego zakładu pracy istnieje związek przyczynowy między konkretnym wypadkiem a pracą w danym zakładzie pracy. Gdyby skarżący znalazł pocisk poza zakładem pracy i przyniósł go do zakładu pracy, związek przyczynowy z powyższego względu między wypadkiem a pracą w kuźni nie istniałby.

Pod uwagę jednak przy ocenie wypadku wchodziłby wgląd na to, że wypadek zdarzył się w kuźni i wgląd na wiek skarżącego oraz obowiązek dozoru pracodawcy nad uczniem.

Jedne materiały wspominają o tym, że pocisk leżał opodal kuźni, inne wskazywałyby na to, że po-

szkodowany otrzymał polecenie uporządkowania starego żelastwa, leżącego na dworze za kuźnią.

Jeśli pocisk leżał w obrębie zakładu pracy zwłaszcza wśród starego żelastwa, to związek w konkretnych okolicznościach wypadku z pracą jest ze względu na właściwości danego zakładu pracy wyraźny, choćby nawet nie odpowiadało rzeczywistości, że pracodawca polecił skarżącemu uporządkowanie starego żelastwa, leżącego koło kuźni. Nieuprzątnięcie spośród nagromadzonego żelastwa i niezabezpieczenie pocisku przez pracodawcę stanowiłoby główną przyczynę wypadku.

Jeśli zaś skarżący znalazł pocisk poza obrębem zakładu pracy, należy przy ocenie uwzględnić lekkomyślność młodzieńczego wieku i obowiązek dozoru pracodawcy nad tym, co robi uczeń w zakładzie.

#### IV

W dwóch ostatnich spośród poprzednio przedstawionych przypadków (II i III) poszkodowany „manipulował” niebezpiecznym przedmiotem, podczas gdy w pierwszym (I) intencje poszkodowanego nie tylko nie były lekkomyślne, lecz wprost przeciwnie, wykazywały chęć szkolenia się zawodowego, a wypadek był wynikiem braku doświadczenia w posługiwaniu się maszyną.

Istotną cechą wspólną dla wszystkich 3 przedstawionych przypadków są nie pobudki działania młodocianego pracownika, lecz właściwość urządzenia danego zakładu pracy, która jest główną przyczyną wypadku. Bardziej lub mniej lekkomyślne postępowanie młodocianego pracownika nie może odebrać nieszczęśliwemu zdarzeniu charakteru wypadku w zatrudnieniu, jeśli działanie można określić tylko jako lekkomyślne, a nie jako przestępcze.

Lekkomysłność, brak doświadczenia, to cechy, które powiększają niebezpieczeństwo związane z zatrudnieniem młodocianego pracownika i względu na to ubezpieczenie społeczne pominąć nie może.

Drugim względem, którego w ocenie wypadku pominąć nie można, jest obowiązek pracodawcy dozoru i opieki nad młodocianym pracownikiem.

W trzech przedstawionych stanach faktycznych wypadek był następstwem właściwości urządzenia zakładu pracy i braku należytego dozoru i opieki nad młodocianym pracownikiem.

Okaleczenie lub śmierć pracownika młodocianego może zdarzyć się w okolicznościach, w których właściwość urządzenia zakładu pracy żadnej roli nie odgrywa, np. w czasie przerwy w pracy i poza pomieszczeniem maszyn, narzędzi lub przedmiotów, które mogą sprzyjać zajściu wypadku.

W takich okolicznościach rozważony musi być wgląd na obowiązek odpowiedniego dozoru i opieki nad młodocianym pracownikiem. Zaprzeczenie wypadku w zatrudnieniu byłoby uzasadnione w takich okolicznościach wtedy, gdyby wypadku nie można uważać za pozostający w związku z brakiem właściwego dozoru nad młodocianym pracownikiem i brak było w konkretnym stanie faktycznym także innych okoliczności, które by kwalifikowały wypadek jako wypadek w zatrudnieniu.



# Struktura ubezpieczonych według wieku płci i stanu rodzinnego

Zakład Ubezpieczeń Społecznych opracował statystykę ubezpieczonych zatrudnionych w końcu 1948 r. Badanie przeprowadzono metodą reprezentacyjną, obejmując około 9% ubezpieczonych.

Wyniki badań dotyczące składu ubezpieczonych i członków ich rodzin w poszczególnych ubezpieczalniach okazały się niewątpliwie bardzo pożyteczne przy planowaniu usług ubezpieczeniowych na poszczególnych obszarach oraz przy porównywaniu wyników działalności poszczególnych ubezpieczalni. Podajemy je na następnych stronach w tablicy, która obrazuje skład ubezpieczonych wg. płci i grup wieku oraz przedstawia odsetek kobiet wśród ubezpieczonych w danej ubezpieczalni i liczbę członków rodzin przypadającą na 100 ubezpieczonych oraz dane o składzie tych rodzin.

Podany w tablicy odsetek kobiet wśród ubezpieczonych ma dla każdej ubezpieczalni bardzo doniosłe znaczenie, gdyż w zależności od niego kształtuje się przeciętna liczba członków rodzin, przypadająca na ubezpieczonego. Ubezpieczenie chorobowe zapewnia pomoc leczniczą wszystkim pracownikom wraz z rodzinami. W ubezpieczalniach zatem, w których tylko niewielki odsetek kobiet jest zatrudniony (Śląsk) mamy w przeliczeniu na 1 ubezpieczonego stosunkowo wysoką liczbę członków rodzin uprawnionych do świadczeń. I przeciwnie w ubezpieczalniach, w których jest bardzo duży odsetek zatrudnionych kobiet (Łódź) — mających własne prawo do świadczeń, ogólna liczba uprawnionych dzieci rozkłada się na odpowiednio większą ilość ubezpieczonych.

Odsetek kobiet wśród ubezpieczonych — przy średniej 30,4% — waha się w granicach od 20,9 do 45,8% i zależy przede wszystkim od rodzaju zakładów pracy na obszarze danej ubezpieczalni, a następnie od wciągnięcia do produkcji rezerw męskich pracowników na danym obszarze. Należy zauważyć, że przeciętny odsetek kobiet w ciągu dwóch lat (od 1946 do 1948) wzrósł nieco, wskutek wciągania kobiet do procesu produkcji w stosunkowo silniejszym stopniu niż mężczyzn, wśród których w przeważającej części kraju nie ma już większych rezerw.

Na 100 ubezpieczonych przypada średnio 106,7 członków rodzin — w czym 38,4 niezatrudnionych żon i 63,5 uprawnionych do świadczeń dzieci. Należy stwierdzić, że liczby te ustalone zostały na podstawie kartoteki zgłoszeń do ubezpieczenia i są niekompletne, gdyż statystyka zasiłków rodzinnych wykazuje stale ponad 110 dzieci i żon uprawnionych do zasiłku rodzinnego na 100 ubezpieczonych (w I kwartale 1949 r. — 36,8 żon i 76,6 dzieci).

Liczba członków rodziny na 100 ubezpieczonych waha się w szerokich granicach od 61,0 do 153,5. Przy budowie planu usług i ocenie świadczeń każdej ubezpieczalni, różnice w tym zakresie należy stale mieć na uwadze. Nie jest bowiem właściwe opieranie się jako na bazie do porównań na liczbie ubezpieczonych, gdy wiadomo, że na każdych 100 ubezpieczonych w Warszawie jest łącznie 175,7 osób uprawnionych do pomocy leczniczej, w Łodzi 182,2, w Chorzowie 222,3, w Chrzanowie 230,5 i w Tomaszowie 141,1.

Jasne jest, że podane liczby żon i liczba dzieci na 100 ubezpieczonych zmieniają się w kierunku odwrotnym do odsetka kobiet wśród ubezpieczonych.

Uderzająca jest wielka zmienność liczby innych uprawnionych do świadczeń. Przy przeciętnej 4,8 na 100 ubezpieczonych liczby te zmieniają się od 0,3 do 12,2. Sprawy tej jednak nie można dostatecznie wyjaśnić. Znaczne różnice wykazują ubezpieczalnie o podobnej strukturze. Można przypuszczać, że różnice te spowodowane są odmienną ewidencją poszczególnych ubezpieczalni.

Z następnych kolumn tablicy widać, że 2/3 ubezpieczonych jest bezdzietnych (pozycja ta obejmuje również kobiety-matki, których mężowie są ubezpieczeni oraz ubezpieczonych mających dzieci dorosłe). Z ubezpieczonych posiadających dzieci, połowa mniej więcej ma jedno dziecko, 1/3 — dwoje, a tylko 1/5 troje lub więcej dzieci.

Podany w tablicy rozkład ubezpieczonych według wieku ograniczono do 4 tylko grup. Chodziło zwłaszcza o wyodrębnienie grup pracowników młodocianych oraz starszych uprawnionych do świadczeń emerytalnych, a pozostających nadal w zatrudnieniu. Wysoki odsetek ubezpieczonych w tych grupach wskazuje na duże zapotrzebowanie na pracę na obszarze poszczególnych ubezpieczalni. Szczególne znaczenie ma odsetek pracowników młodocianych. Jest on specjalnie wysoki na Śląsku (w Gliwicach 18,3%), niski na obszarach małouprzemysłowionych. Odsetek ten ma dla ubezpieczalni duże znaczenie, ponieważ w stosunku do tej grupy pracowników ubezpieczalnie mają specjalne obowiązki (periodyczne badania).

Liczby podane potwierdzają znany fakt, że przeciętnie kobiety wcześniej przystępują do pracy zawodowej i prędzej się z niej wycofują. Różnica jednak nie jest wielka i spodziewać się należy, że będzie się ona w dalszym ciągu zacieśniać. Różnice są największe na obszarach o niewielkim odsetku zatrudnienia kobiet a odpowiednio mniejsze na obszarach o dużym odsetku zatrudnienia kobiet.

M. S.

Wraz z rozwojem gospodarczym kraju i wzrostem zatrudnienia rosną zadania ubezpieczeń społecznych i lecznictwa pracowniczego w dziedzinie ochrony sił produkcyjnych narodu

Ubezpieczeni według płci, stanu rodzinnego i wieku

XII. 1948 r.

L. p.	Wyszczególnienie	% kobiet	Na 100 ubezpieczonych przypada członków rodziny				% ubezpieczonych posiadających dzieci				Procentowy podział ubezpieczonych wg. grup wieku							
			razem	żon (mężów)	dzieci	i.nych	0	1	2	3 i więcej	mężczyźni				kobiety			
											do 19	20-39	40-64	65 i więcej	do 19	20-39	40-64	65 i więcej
<b>O g ó ł e m</b>		<b>30.4</b>	<b>106.7</b>	<b>38.4</b>	<b>63.5</b>	<b>4.8</b>	<b>66.1</b>	<b>15.9</b>	<b>10.6</b>	<b>7.4</b>	<b>11.5</b>	<b>52.1</b>	<b>34.3</b>	<b>2.1</b>	<b>12.8</b>	<b>60.2</b>	<b>26.4</b>	<b>0.6</b>
woj. warszawskie																		
1	U. S. Ciechanów	24.0	153.5	46.6	96.2	10.7	55.8	15.4	14.8	14.0	8.0	51.1	38.9	2.0	5.3	65.2	28.9	0.6
2	" Płock	25.7	130.3	44.9	82.3	3.1	59.5	16.2	13.0	11.3	9.3	52.9	35.7	2.1	12.0	58.1	29.0	0.9
3	" Siedlce	26.6	131.3	43.9	77.9	9.5	59.4	17.0	14.2	9.4	7.4	52.2	38.5	1.9	8.7	60.3	30.4	0.6
4	" Warszawa	35.3	75.7	34.9	39.3	1.5	75.8	13.4	7.6	3.2	8.5	51.8	37.2	2.5	7.5	57.1	34.4	1.0
5	" Żyrardów	35.0	98.3	34.7	55.0	8.6	66.9	17.4	10.9	4.8	8.2	50.7	38.8	2.3	10.7	55.3	32.7	1.3
woj. łódzkie																		
6	U. S. Kutno	25.9	120.0	45.9	72.0	2.1	63.3	15.1	12.2	9.4	7.7	53.2	36.5	2.6	9.0	56.9	33.2	0.9
7	" Łódź	45.8	82.2	25.6	47.5	9.1	70.7	16.2	9.4	3.7	9.4	51.7	35.8	3.1	11.5	55.0	32.4	1.1
8	" Pabianice	40.7	107.0	32.0	69.2	5.8	63.2	16.8	11.9	8.1	9.6	48.0	39.4	3.0	11.5	54.7	33.0	0.8
9	" Piotrków Tryb.	28.5	124.8	45.4	73.8	5.6	60.0	18.1	13.5	8.4	10.5	50.3	36.6	2.6	11.9	59.6	27.7	0.8
10	" Tomaszów Maz.	28.8	141.1	42.6	87.7	10.8	56.0	18.8	13.1	12.1	10.4	54.7	33.1	1.8	14.6	57.5	27.1	0.8
woj. kieleckie																		
11	U. S. Częstochowa	33.0	101.3	33.8	62.2	5.3	67.6	13.9	10.8	7.7	9.3	50.8	37.2	2.7	11.9	53.2	33.1	1.8
12	" Kielce	23.6	127.1	47.9	76.9	2.3	60.6	16.4	13.5	9.5	11.5	52.1	34.8	1.6	12.6	56.1	30.0	1.3
13	" Ostrowiec	21.8	140.8	49.6	88.5	2.7	55.1	18.4	15.1	11.4	10.7	51.4	35.7	2.2	11.6	55.8	32.1	0.5
14	" Radom	26.9	129.3	45.6	80.1	3.6	58.5	17.9	13.1	10.5	12.1	53.1	33.3	1.5	12.1	57.6	29.4	0.9
woj. lubelskie																		
15	U. S. Lublin	31.1	100.1	37.7	61.3	1.1	65.4	17.0	11.0	6.6	7.9	53.9	35.7	2.5	8.7	59.4	31.0	0.9
16	" Zamość	27.9	120.1	41.5	71.5	7.1	62.8	16.2	11.4	9.6	7.5	51.9	39.5	1.1	9.7	60.4	29.2	0.7
woj. białostockie																		
17	U. S. Białystok	29.6	109.6	41.2	66.4	2.0	66.8	13.6	11.2	8.4	6.8	46.9	43.4	2.9	9.7	62.0	27.4	0.9
18	" Łomża	27.7	137.9	43.9	83.2	10.8	59.0	17.3	12.3	11.4	7.6	53.3	36.6	2.5	9.2	65.6	24.6	0.6
woj. olsztyńskie																		
19	U. S. Olsztyn	31.1	96.0	32.4	63.0	0.6	67.4	14.9	9.5	8.2	13.3	54.4	29.7	2.6	17.3	61.4	20.9	0.4
woj. gdańskie																		
20	U. S. Gdańsk	27.1	118.4	39.5	67.4	11.5	63.2	18.1	11.1	7.6	9.5	59.8	29.1	1.6	11.5	65.4	22.8	0.3
21	" Gdynia	26.7	121.2	42.8	74.6	3.8	63.0	16.4	10.7	9.9	10.5	55.2	32.9	1.4	14.4	66.4	19.1	0.1
22	" Tczew	27.6	122.4	42.4	78.9	1.1	62.6	15.0	11.9	10.5	11.8	52.2	33.7	2.3	17.1	63.9	18.7	0.3

woj. pomorskie																		
23	U. S. Bydgoszcz	30.4	109.1	39.7	66.1	3.3	65.8	15.5	10.1	8.6	13.3	50.8	33.5	2.4	15.0	59.6	24.8	0.6
24	" Grudziądz	26.3	122.4	45.1	75.8	1.5	61.9	17.1	10.9	10.1	12.5	48.4	36.9	2.2	14.4	63.7	21.8	0.1
25	" Inowrocław	25.0	119.7	44.2	72.9	2.6	63.8	15.7	10.0	10.5	11.8	49.9	35.1	3.2	17.2	54.5	28.1	0.2
26	" Toruń	34.7	137.9	39.8	85.9	12.2	59.3	16.4	12.6	11.7	10.8	47.7	38.8	2.7	12.6	56.4	30.4	0.6
27	" Włocławek	29.1	138.1	45.8	87.9	4.4	57.5	17.1	13.2	12.2	8.4	48.1	41.0	2.5	8.8	57.3	31.7	2.2
woj. szczecińskie																		
28	U. S. Słupsk	30.2	99.7	32.3	58.3	9.1	68.7	15.1	9.3	6.9	12.9	56.2	29.2	1.7	14.3	66.2	19.4	0.1
29	" Szczecin	26.5	95.4	33.1	54.1	8.2	69.8	15.3	8.8	6.1	11.9	61.9	25.1	1.1	13.8	67.1	18.8	0.3
woj. poznańskie																		
30	U. S. Gniezno	29.3	122.6	42.5	78.6	1.5	62.5	14.5	11.9	11.1	12.5	44.6	39.9	3.0	16.9	55.4	27.1	0.6
31	" Gorzów	22.4	120.6	41.9	70.6	8.1	62.9	17.2	10.8	9.1	13.0	56.8	28.7	1.5	15.4	65.5	18.8	0.3
32	" Grodzisk Wlkp.	28.3	126.4	44.6	80.8	1.0	60.8	16.2	11.4	11.6	10.8	48.9	37.3	3.0	20.1	51.1	28.2	0.6
33	" Kalisz	29.8	146.5	43.7	90.9	11.9	58.4	15.4	13.2	13.0	7.7	50.2	40.3	1.8	10.6	58.8	29.9	0.7
34	" Leszno	28.1	109.9	40.2	68.0	1.7	65.6	14.8	10.8	8.8	12.8	53.0	32.2	2.0	23.3	56.5	20.1	0.1
35	" Oborniki	26.8	133.1	42.1	81.3	9.7	60.4	15.9	12.5	11.2	10.3	53.1	33.7	2.9	16.1	56.5	26.8	0.6
36	" Ostrów Wlkp.	26.9	126.4	44.8	80.0	1.6	61.3	15.2	12.3	11.2	13.9	48.5	35.3	2.3	19.7	55.6	24.4	0.3
37	" Poznań	32.8	115.7	39.4	66.7	9.6	64.8	15.8	11.4	8.0	11.1	50.9	35.3	2.7	13.1	55.7	30.4	0.8
38	" Zielona Góra	29.1	92.8	36.7	53.7	2.4	68.5	17.4	8.6	5.5	13.4	60.0	25.7	0.9	17.6	68.3	13.8	0.3
woj. wrocławskie																		
39	U. S. Jelenia Góra	38.2	61.0	22.7	34.8	3.5	79.3	11.5	5.9	3.3	10.9	67.1	21.4	0.6	13.6	71.3	15.1	—
40	" Kłodzko	34.0	80.7	32.7	46.9	1.1	72.2	15.2	8.5	4.1	11.8	63.2	24.0	1.0	17.0	66.9	15.8	0.3
41	" Legnica	29.1	92.6	34.3	53.4	4.9	69.5	16.5	8.4	5.6	11.6	64.3	22.9	1.2	18.1	66.9	14.7	0.3
42	" Wałbrzych	32.6	79.0	33.2	43.9	1.9	73.1	15.4	7.7	3.8	11.8	57.3	29.3	1.6	16.2	68.7	14.9	0.2
43	" Wrocław	29.0	96.1	33.2	54.3	8.6	69.6	15.4	9.2	5.8	11.1	62.7	25.1	1.1	11.5	68.9	19.2	0.4
woj. śląskie																		
44	U. S. Bielsko	34.2	109.4	38.7	65.4	5.3	66.7	15.2	9.7	8.4	13.8	49.3	35.1	1.8	14.6	63.7	21.4	0.3
45	" Bytom	25.8	117.8	43.6	71.7	2.5	63.1	16.8	11.3	8.8	14.5	46.3	37.4	1.8	11.1	63.1	25.7	0.1
46	" Chorzów	22.1	122.3	47.7	73.6	1.0	61.2	17.8	12.4	8.6	14.0	46.0	37.5	2.5	13.6	62.3	23.9	0.2
47	" Gliwice	30.4	102.7	38.9	62.1	1.7	66.6	15.8	10.5	7.1	18.3	43.6	35.3	2.8	12.8	61.0	25.9	0.3
48	" Katowice	28.2	101.8	40.2	59.6	2.0	67.1	15.9	10.5	6.5	12.7	49.2	35.7	2.4	13.2	6.7	24.8	0.3
49	" Opole	31.9	117.6	36.3	72.0	9.3	65.4	14.5	10.2	9.9	15.5	47.7	34.8	2.0	17.8	61.9	20.0	0.3
50	" Rybnik	23.3	126.6	47.4	78.3	0.9	61.1	16.1	13.0	9.8	15.7	46.6	36.5	1.2	18.8	62.4	18.8	0.0
51	" Sosnowiec	23.1	123.4	51.5	67.1	4.8	60.5	20.4	13.0	6.1	11.8	45.6	39.7	2.9	12.0	56.3	30.9	0.8
52	" Tarnowskie Góry	27.6	125.6	42.7	81.7	1.2	61.1	15.1	12.0	11.8	16.5	45.6	36.2	1.7	16.0	63.6	20.4	—
53	" Zabrze	21.3	132.2	48.2	76.2	7.8	60.8	17.3	12.7	9.2	15.4	42.0	40.1	2.5	14.0	57.0	28.6	0.4
woj. krakowskie																		
54	U. S. Biała	26.2	119.8	36.6	77.3	5.9												

W dążeniu do ożywienia współpracy z korespondentami terenowymi redakcja „Przeglądu Ubezpieczeń Społecznych“ ogłasza

# KONKURS

## NA NAJLEPSZĄ KORESPONDENCJĘ

Warunki:

1. korespondencja może dotyczyć wszelkich przejawów pracy zawodowej i społecznej w instytucjach ubezpieczeń społecznych,
2. informacje, spostrzeżenia i wnioski zawarte w korespondencji powinny służyć określonej sprawie, uzasadniającemu publikację na łamach „Przeglądu Ubezpieczeń Społecznych“ (usuwanie błędów i popularyzowanie osiągnięć, walka z przejawami biurokracji, wskazywanie właściwych dróg pracy związkowej i młodzieżowej, rozwój współzawodnictwa i racjonalizatorstwa, sprawy bytowe pracowników, akcja socjalna, szkolenie, działalność kulturalno-oświatowa, współdziałanie z ruchem zawodowym itp.),
3. korespondencja powinna być napisana zwięźle i żywo (w niektórych wypadkach szczególnie pożądana jest forma reportażu, wywiadu lub rozmowy oraz ilustracja omawianych spraw za pomocą fotografii lub wykresu),
4. rozmiary korespondencji nie powinny w zasadzie przekraczać 2 stron pisma maszynowego (pisać jednostronnie z marginesem i odstępami między wierszami); nawet kilkuwierszowa notatka może być uznana za najlepszą korespondencję, jeżeli będzie dotyczyła sprawy o istotnym znaczeniu,
5. obok ewentualnego pseudonimu należy podać do wiadomości redakcji nazwisko i adres autora,
6. w konkursie mogą brać udział wszyscy pracownicy instytucji ubezpieczeń społecznych oraz działacze związkowi na odcinku ubezpieczeń społecznych,
7. niezależnie od honorarium za opublikowane korespondencje (wierszówki) autorom najlepszych korespondencji zostaną przyznane nagrody: I — 3.000 zł.; II — 2.000 zł. i III — 1.000 zł.; liczba i wysokość nagród może ulec zmianie,
8. przy rozdziale nagród zostaną wzięte pod uwagę korespondencje *nadesłane do dn. 10.X.1950 r.*; ogłoszenie wyników konkursu nastąpi w zeszycie listopadowym PUS.

---

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.

---



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

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

---

