

PRZEGLĄD UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH



Nr 1

STYCZEŃ 1951 r.

Rok XIX

W EPOCE ZWYCIĘSKIEGO LENINIZMU

Włodzimierz Iljicz Lenin zmarł 21 stycznia 1924 r. Ale jego przodująca teoria rewolucyjna służy do dnia dzisiejszego klasie robotniczej wszystkich krajów jako potężny oręż w walce o wyzwolenie z jarzma kapitału, z ucisku i wyzysku z poniżenia i głodu, z okropności wojen imperialistycznych.

Epoka, którą Lenin przygotował swą genialną teorią, której dał początek przez stworzenie Kraju Rad, to epoka, w której rodzi się wolna ludzkość, to epoka, w której człowiek po raz pierwszy w dziejach świadomie kształtuje swój los. Dziś już 1/3 ludzkości kroczy po drodze wytkniętej przez Wielkiego Lenina. Jutro będzie szła cała ludzkość. Jesteśmy świadkami zwycięskiego pochodzenia dzieła Lenina. Kurczy się obszar panowania wyzysku kapitalistycznego.

Rozszerza się obszar wolnego, szczęśliwego człowieka. Nawet tam, gdzie społeczeństwa jęczą w jarzmie kapitału, uwikłane w jego sprzecznościach, świta jutrzeńka jutra dzięki walce klasy robotniczej, dzięki ofiarnej pracy komunistów, czerpiących siły z skarbnicy genialnej nauki i dzieła Wielkiego Lenina. Nawet tam, gdzie wydaje się, że panuje niepodzielnie koszmar beznadziejności ustroju kapitalistycznego, istnieją siły ożywione rewolucyjną teorią Lenina, które w ciężkiej walce klasowej pchają ludzkość do nowego, wyższego etapu rozwojowego. Nawet tam, gdzie krwiożerczy imperializm zatrąwa mózgi histerią wojenną, żyją miliony prostych ludzi, dla których jedyną ostoją i nadzieją utrwalenia pokoju i lepszego jutra na świecie jest dzieło Lenina — Państwo Rad.

Wielki Lenin dał początek epoce, w której siły twórcze mogą wzrastać i wzrastają bez żadnych zahamowań, bez granic, w której człowiek buduje swój własny dobrobyt, w której ludzkość jest na drodze do szczęścia, do pełnej wolności. Dzięki dziełu Lenina i my jesteśmy na tej drodze. Dzięki dziełu Lenina — Kraju Rad — nie tylko dwukrotnie odzyskałyśmy niepodległość, ale uzyskaliśmy wolność od własnych i obcych kapitalistów.

Dziś możemy w zgodzie z naszą wolą budować swą przyszłość. Możemy wykonywać swe plany gospo-

darcze. Możemy nasz zacofany kraj uczynić krajem uprzemysłowionym. I uczynimy go takim dzięki dziełu Wielkiego Lenina, dziełu braterskiej pomocy ZSRR.

Radośnie biją nam serca, gdy czytamy w komunikacie PKPG, że Narodowy Plan Gospodarczy na rok 1951 — pierwszy rok 6-letniego Planu Rozwoju Gospodarczego i Budowy Podstaw Socjalizmu został wykonany z nadwyżką, że osiągnęliśmy znów poważny sukces na drodze budowy siły gospodarczej kraju, podnoszenia produkcji przemysłowej i rolnej w oparciu o coraz bardziej nowoczesne formy wytwarzania w mieście i na wsi. Radują nas i napawają dumą przekroczenia planu. Dumą nas napawa fakt, że wartość produkcji wielkiego i średniego przemysłu osiągnęła około 225% poziomu przedwojennego.

Wielki wzrost zatrudnienia w całości socjalistycznego sektora gospodarki jest wymownym wyrazem przebudowy struktury społecznej kraju, skutecznego wypierania klas wyzyskujących. Pewni jesteśmy, że dobrą kroczy drogą, bo tą drogą przed nami kroczył i kroczy ZSRR, bo tę drogę wskazał Wielki Lenin. Ta droga idą obok nas Chiny Ludowe i kraje demokracji ludowej. Jest nas wielka masa ludzka, która radośnie, czerpiąc wzory i pomoc z Kraju Rad, buduje swe szczęście. Jest nas wielka masa ludzka, która przy boku ZSRR walczy o trwałe pokój, bo pokój jest niezbędnym warunkiem do rozwoju sił twórczych, do zbudowania dobrobytu i szczęścia.

Żyjemy w epoce zwycięskiego pochodzenia leninizmu przez świat. Wylom w światowym systemie kapitalistycznym, którego dokonał proletariats rosyjski pod wodzą Lenina i Stalina rozszerzył się niepomierne. Kurczy się stale obszar panowania kapitalizmu. Stale zmniejszają się szeregi jego zwolenników. Stale rosną szeregi bojowników o wolność, o pokój, o socjalizm, o komunizm. I dlatego epoka, w której żyjemy, jest epoką zwycięskiego leninizmu.

Wielki Lenin żyje w sercach naszych i dziełach wolnych rąk naszych.

Władysław Gorczyca

LECZNICTWO PRACOWNICZE POD NADZOREM RAD NARODOWYCH

Społeczeństwo polskie budujące podstawy socjalizmu w okresie planu 6-letniego, przekształca swoje urządzenia gospodarcze, polityczne i społeczne w ten sposób, aby służyły one przede wszystkim ludziom pracy.

Zasada socjalistyczna „Kto nie pracuje, ten nie je” realizowana jest już w obecnym okresie przebudowy. Kto nie pracuje, ten nie może również liczyć na opiekę, kto zaś pracuje dla społeczeństwa, ten ma prawo do pełnej opieki, a społeczeństwo ma obowiązek zapewnić ją całkowicie.

Zasada ta na równi z pracującymi traktuje osoby, które wskutek pracy stały się już niezdolne do niej (inwalidzi pracy), osoby jeszcze niezdolne do pracy, przygotowujące się do niej (dzieci) oraz osoby wychowujące jeszcze niezdolnych do pracy (rodzice).

Zrozumiałe jest, że w opiece społeczeństwa jedno z czołowych miejsc zajmuje troska o zdrowie ludzi pracy, wyrażająca się w zapewnieniu im wszechstronnej, bezpłatnej pomocy leczniczej, której koszt pokrywa się z dochodu społecznego, którego twórcą są pracownicy — producenci.

Nie wszystkie nasze dotychczasowe instytucje, roztaczające opiekę nad zdrowiem, opierają swą działalność na przytoczonej zasadzie socjalistycznej. Część z nich udostępniona była dla „ogółu” z wyłączeniem pracowników, część dostępna była dla „prywatnych” pacjentów, którzy sami za pomoc leczniczą płacili.

Istniało wiele tych instytucji, a świat pracy nie był należycie obsłużony, bo nie wszystkie były dlań przeznaczone.

Tylko niektóre instytucje pozostawały pod kierownictwem Ministra Zdrowia, odpowiedzialnego za stan zdrowia w kraju. Wiele z nich podlegało innym resortom ministerialnym. Kierowanie lecznictwem ubezpieczeń społecznych należało do zakresu działania Ministra Pracy i Opieki Społecznej, administracja lekarzami fabrycznymi do działalności wszystkich ministrów gospodarczych, lecznictwem w byłych samorządach administrowało b. Ministerstwo Administracji Publicznej. Były też zakłady pracy (banki i instytucje handlowe), stowarzyszenia (PCK i TOZ) i związki (Związek Inwalidów Wojennych), które same gospodarowały lecznictwem na swym terenie, a nadzór centralnych władz państwowych nad nimi był dość luźny.

Gospodarka kadrami i urządzeniami wyniszczonymi przez wojnę była często nieekonomiczna i niejednolita.

W wielu zakładach pracy, a nawet w społecznych zakładach służby zdrowia, prowadzonych przez różne kierownictwa, administrowano nieprawidłowo personelem lekarskim, pomocni-

czo-lekarskim, urządzeniami leczniczymi i rozpoznawczymi. W wielu zakładach lekarze byli kontraktowani na pełny dzień pracy, a zajęcia ich trwały znacznie krócej. Lekarzy tych nie można było zobowiązać do pracy w innym zakładzie służby zdrowia, gdzie odczuwano brak lekarzy. Niejednokrotnie małe zakłady pracy, liczące po kilkadziesiąt osób, uzyskiwały w okresie powojennego chaosu urządzenia lecznicze i rozpoznawcze, mogące obsługiwać znacznie większą ilość pracowników. Urządzenia te, instalowane w małych zakładach pracy, były wykorzystywane przez drobną część dnia, a przez resztę stały bezczynnie. W czasie bezczynności urządzeń rozpoznawczych i leczniczych w jednych zakładach, w innych wyznaczano terminy badań dopiero za kilka tygodni, bo mała liczba urządzeń, chociaż w pełni była wykorzystywana, nie mogła zaspokoić bieżących wszystkich potrzeb świata pracy. Tak się działo z aparatami rentgenowskimi, aparatami fizykalnego leczenia, mikroskopami, fotelami dentystrycznymi itp.

Skutki tego stanu rzeczy były demoralizujące i szkodliwe: pociągały za sobą to, że lekarze społecznicy pracujący faktycznie zgodnie z ilością godzin ustalonych w umowach pobierali 4.000 zł. za miesięczną godzinę pracy, a pracujący niezgodnie z umową, bo znacznie krócej, 15.000 zł za miesięczną godzinę pracy. „Zapobiegliwe” zakłady pracy miały w swych ambulatoriach stoły ginekologiczne, chociaż nie zatrudniały ani jednej kobiety, a inne zakłady pracy z przewagą kobiet w swych ambulatoriach odczuwały ich braki.

Były to następstwa braku jednolitej wytycznej w tej dziedzinie. Stan taki mógł powstać i trwać na bazie chaotycznej, bezplanowej, rozdrobnionej produkcji prywatnej; przestał zaś odpowiadać planowej gospodarce uspołecznionej.

Tak nieuporządkowanego stanu nie wolno było nadal tolerować i utrzymywać.

Gdy zniszczenia wojenne i rabunkowa dewastacja hitlerowskiej okupacji nie pozwalały na zorganizowanie w obecnym okresie powszechnej służby zdrowia, trzeba było zapewnić ją przynajmniej klasie robotniczej, pracownikom, producentom, odbudowującym zniszczony kraj. Uczynić to należało w ramach lecznictwa pracowniczego pod jednym kierownictwem odpowiedzialnego za zdrowotność kraju, Ministra Zdrowia, który by w tym celu zespółił rozproszone instytucje ochrony zdrowia.

W pierwszym etapie oddano lekarzy i urządzenia PCK i TOZ do dyspozycji lecznictwa ubezpieczeniowego, obsługującego pracowników, inwalidów pracy i członków ich rodzin. Był to pierwszy krok naprzód, jeszcze przed

powołaniem Zakładu Lecznictwa Pracowniczego. W drugim etapie powołano Zakład Lecznictwa Pracowniczego. Zakład ten pod kierunkiem Ministra Zdrowia w ścisłym porozumieniu z Państwową Komisją Planowania Gospodarczego skupia obecnie z lecznictwem ubezpieczeń społecznych działalność lekarzy fabrycznych i lecznictwo prowadzone przez inne zakłady pracy i związki. Na polecenie Ministra Zdrowia Zakład Lecznictwa Pracowniczego wykorzystuje dla lecznictwa pracowników wszystkie urządzenia ośrodków zdrowia, prowadzonych przez terenowe i centralne władze państwowe (rady narodowe i Ministerstwo Zdrowia). Nowo utworzony Zakład Lecznictwa Pracowniczego nie łączy jeszcze wszystkich elementów lecznictwa otwartego w jednej administracji, ponieważ obok niego istnieje — wykorzystywane wprawdzie przezeń — ale oddzielnie administrowane lecznictwo państwowych ośrodków zdrowia. Sądzić przeto należy, że dalszy rozwój potoczy się w kierunku połączenia całego lecznictwa otwartego w jednym ręku, w ręku państwowej administracji rad narodowych w terenie pod centralnym kierownictwem Ministra Zdrowia.

Wysnuć tylko kilku wniosków z obecnego stanu organizacyjnego wskaże, czy nastąpiła już pewna poprawa w pomocy leczniczej dla ludzi pracy w obecnych naszych trudnych warunkach powojennych i czy możliwe jest dalsze jej usprawnienie. Powiększenie godzin pracy i liczby urządzeń w b. ubezpieczalniach społecznych o godziny pracy lekarzy i o urządzenia Polskiego Czerwonego Krzyża oraz Towarzystwa Ochrony Zdrowia podniosło bezsprzecznie ilość porad i zabiegów leczniczych i rozpoznawczych dla pracowników. Nakazane przez Ministerstwo Zdrowia udostępnienie ośrodków państwowych dla lecznictwa pracowniczego, gdyby w początkowym okresie ostrożnie ocenić, że tylko połowę swoich porad udzieliło pracownikom, dało powiększenie o 5 milionów, co w stosunku do ogólnej liczby do listopada ub. r. daje 15%. Uznać to należy za poprawę, ponieważ ubezpieczenia społeczne bez ich udziału, dałyby o tyle porad mniej. Ustawienie administracji oddziałów obwodowych Zakładu Lecznictwa Pracowniczego na szczeblu każdego powiatu i każdego miasta wydzielonego oraz oddanie nadzoru radom narodowym przyczyni się niewątpliwie do poprawy. Dotychczasowa bowiem administracja lecznictwa ubezpieczeniowego, obejmująca

kilka lub kilkanaście powiatów i mieszcząca się nieraz w odległych od reszty powiatów większych miastach skupiała uwagę na swych siedzibach, jako centrach, dbała mniej o inne dalsze okręgi.

W jakim stopniu administracja powiatowa (obwodowa) poprawi obecny stan niezadowolająca zależeć będzie od jej sprężystości w wypełnianiu swych zadań i od pomocy rad narodowych. Niewątpliwie rady narodowe, jako czynnik nadzorczy skłonią nawet opieszałą administrację powiatu, aby dla lecznictwa pracowniczego, zapewniła niezbędną ilość godzin pracy lekarskiej, odpowiednio rozplanowanej, aby znieść marnotrawną beczynność urządzeń leczniczych w jednych a nadmierne obciążenie w drugich zakładach leczniczych a przez to znieść uciążliwe dla pracowników oczekiwanie w zakładach leczniczych b. ubezpieczalni społecznej, powodujące miliony godzin straty dla społecznego życia gospodarczego.

Gdyby każda powiatowa administracja zdobyła z rozproszonych po poszczególnych instytucjach i zakładach lekarzy dla lecznictwa pracowniczego tylko 10 godzin pracy lekarskiej dziennie w swoim powiecie, w skali ogólnokrajowej stanowiłoby to przeszło 3.300 godzin na dzień. Rocznie przyrost wyniósłby milion godzin pracy lekarskiej. Przeliczając po 5 porad na godzinę, lecznictwo pracownicze udzieliłoby wówczas o 5 milionów porad więcej w ciągu roku. Byłoby to znowu 15% porad więcej od dotychczas udzielanych przez ubezpieczenia społeczne i państwowe ośrodki lecznicze.

Już w początkowym okresie organizacji Zakładu Lecznictwa Pracowniczego stwierdza się postęp i poprawę w tych samych warunkach faktycznych kraju, lecz przy innym stanie organizacyjnym. Istnieje też niewątpliwie perspektywa rozwoju poprawy.

Równoległe z podniesieniem ilości porad lekarskich powiększa się liczba zabiegów leczniczych i rozpoznawczych w zakładach, które udostępniono dopiero obecnie światu pracy. Minister Zdrowia polecił akademiom lekarskim, szpitalom i instytucjom naukowym tworzenie przy nich przychodni dla lecznictwa otwartego świata pracy. Ta zmiana w lecznictwie pracowniczym jest nie tylko postępowaniem ilościowym lecz i postępowaniem jakościowym: Najnowsze zdobycze wiedzy lekarskiej, które dotąd były dostępne dla świata pracy z wielkim opóźnieniem, będą docierały doń bezpośrednio w ambulatory

„Służba Zdrowia, która kiedyś służyła w olbrzymiej większości tylko klasom posiadającym, ma obecnie za zadanie zdecydowanie przestawić swoją działalność i zapewnić opiekę lekarską masom pracującym, budującym lepszą, socjalistyczną przyszłość naszego kraju”

(Z przemówienia min. J. Sztachelskiego)

riach przyklinicznych, przyinstytutowych i przyszpitalnych.

Właściwa linia scalenia i usprawnienia lecznictwa pracowniczego została wytknięta; początkowy etap organizacyjnego połączenia wykonany. Teraz idzie o to, aby administracja lecznictwa pracowniczego poparta przez przedstawicieli świata pracy w radach narodowych i radach związków zawodowych, przez dobrze wykonaną kontrolę rozwijała zapoczątkowane elementy przebudowy naszego lecznictwa pracowniczego, które jest wstępem do społecznej socjalistycznej służby zdrowia. Dla otrzymania obrazu postępu kontrola winna stwierdzać stosunek ilości godzin pracy lekarzy i urzędów w chwili badania z ich ilością w końcu 1949 r. jako początku przebudowy. W każdym powiecie, obwodzie lecznictwa pracowniczego, kontrola porównawcza będzie dawała obraz rozwoju. W każdym powiecie (obwodzie lecznictwa pracowniczego) winna być ustalona liczba uprawnionych do świadczeń na koniec 1949 r. i w chwili kontroli, aby przez zestawienie ilości uprawnionych i ilości godzin pracy, lekarzy i urzędów leczniczych móc stwierdzać nie tylko samo oderwane powiększenie ilości godzin pracy, ale stwierdzać je w związku z tym elementem, który może wykazać, że samo zwiększenie godzin pracy jest postępem za małym, bo zwiększona liczba uprawnionych wymaga znacznie większego ich rozszerzenia.

Kontrola porównawcza i wysnute z niej wnioski będą dawać wytyczne dla rozbudowy lecznictwa klasy robotniczej. Przedstawicielstwa świata pracy nie mogą ograniczać swej pracy do załatwiania zażaleń indywidualnych.

Poprawa ogólna zmniejszy niewątpliwie indywidualne, pojedyncze skargi, które dzisiaj jeszcze absorbują wiele czasu przedstawicielstw pracownicznych: stwarzają niejednokrotnie pozory wielkiej ruchliwości przedstawicieli pracowników, a w istocie są często nieracjonalną krzątaniną ze stanowiska społecznego, bo nie usuwają samego źródła złego stanu rzeczy. Jeśli w początkowym okresie nie da się uniknąć załatwiania indywidualnych zażaleń, należy na ich tle wysnuwać wnioski ogólne i wprowadzać je w życie, aby usuwać podobne niedomagania w analogicznych przypadkach w przyszłości. Załatwianie wyłącznie indywidualnych spraw — bez wyciągania z nich nauki — jest dreptaniem w miejscu; nie stanowi bodźca rozwoju i postępu. A przecież dla przedstawicieli świata pracy: rad narodowych, jako władzy państwowej i dla związków zawodowych jako bezpośrednich i niezbędnych współpracowników władzy państwowej usprawnienie, rozwój i postęp w każdej dziedzinie a więc i w lecznictwie pracowniczym jest podstawowym zadaniem wpływającym z ich istnienia.

Zadanie to spełnią rady narodowe i związki zawodowe przez racjonalną kontrolę i pomoc w uruchomieniu niewykorzystanych na ich terenie rezerw ludzkich i urządzeniowych. Wykrycie często ukrywanych w terenie rezerw przyczyni się do podniesienia ilości i jakości usług lecznictwa pracowniczego już w obecnym okresie. Wykonywanie zaś planu 6-letniego pozwoli na uzupełnienie lecznictwa pracowniczego nowymi kadrami i nowymi zasobami materiałowymi.

Dr St. Graban

SZKOLENIE KADR W 1951 R.

Plan sześcioletni — plan generalnej ofensywy socjalizmu jest wielką bitwą klasową, do której mobilizujemy całą naszą partię, całą klasę robotniczą i wszystkie masy pracujące miast i wsi. Do wykonania sześcioletniego planu potrzeba setek tysięcy nowych wykwalifikowanych technicznie robotników.

Dzięki entuzjazmowi i współzawodnictwu socjalistycznemu w kopalniach, fabrykach i hutach wykonaliśmy zwycięsko przed terminem pierwszy rok 6-letniego planu, budujemy Nową Hutę.

Plan sześcioletni to rekonstrukcja aparatu wytwórczego na bazie nowej techniki oraz socjalistycznej przebudowy wsi, plan, który zatrudni ponad milion nowych robotników i pracowników. Samych tylko robotników wykwalifikowanych przybędzie 790.000 osób, ilość pracowników ze średnim wykształceniem zawodowym zwiększy się o 340.000 osób, ze średnim technicznym o 242.000 osób, natomiast z wyższym technicznym wykształceniem — o 73.000 osób.

To burzliwe tempo rozwoju całej gospodarki narodowej nakłada nowe obowiązki na nasze instytucje ubezpieczeń społecznych, na te instytucje, które mają dobrze obsłużyć klasę robotniczą, budującą Polskę Socjalistyczną, — które mają ją socjalistycznie obsłużyć.

Jak nasze instytucje w świetle uchwał IV i V Plenum KC PZPR przygotowały się do wypełnienia tego doniosłego zadania?

Jak przygotowaliśmy nowe kadry, jak przybliżamy ubezpieczenie społeczne do mas pracujących — do kopalń, fabryk, hut i spółdzielni produkcyjnych?

Mimo, iż w 1948 i 1949 r. przeszkoliliśmy przeszło 3.000 pracowników, (głównie początkujących), to jednak był to jeszcze stary styl pracy. Nie zawsze szkolono takich pracowników, którzy zmienili by zaskorupiałość ubezpieczeń, nie myślano o **szkoleniu nowych pracowników z perspektywą na kierownicze stanowiska**. Podawaliśmy tylko kilkunastogodzinne najbardziej ogólne wprowadzenie w zagadnienia ubezpieczeniowe, przy tym naszpikowa-

ne soczyście ustawami, artykułami i paragrafami, no i potokiem zusowskich okólników.

Czyż mógł wychować nowe kadry taki dyrektor, który uważa, iż ubezpieczenia do wyzwolenia były dobrą instytucją, pracownicy starzy (wszyscy) pierwszorzędni i nie ma po co zmieniać stylu pracy i instytucji? A ten dyrektor nie jest odosobniony, takich jest więcej, sądząc po polityce kadrowej, gdzie nie wysuwa się wcale na kierownicze stanowiska młodych, a trzyma się ich stale w najniższych grupach, jak 12, 11, najwyżej 10. Na pytanie w tej sprawie pada zawsze jedna i ta sama odpowiedź, iż pracują oni zbyt krótko, bo dopiero np. 2 lata.

Ze strony dawnych pracowników brak dostatecznej opieki nad młodymi pracownikami, a często jej nawet nie ma zupełnie, bo pracownik starszy tłumaczy się, iż przed wojną i przed nim chowano akta. Zrozumiałe, iż takie warunki nie sprzyjają dopływowi nowych młodych sił do ubezpieczeń, że tacy pracownicy nie wychowują nowych kadr. Ten klimat trzeba jak najprędzej zmienić.

Czy jednak nie mamy żadnych zdobyczy w szkoleniu? Prócz braków mamy również i zdobycze. W 1949 r. i 1950 r. zorganizowano 2 kursy dla aktywistów związkowych i partyjnych z zakładów pracy, którzy zajęli kierownicze stanowiska, a mianowicie 12 stanowisk dyrektorskich, kilkanaście— kierowników wydziałów i sekcji. Prócz tego przeszkolono 160 świadczeniowców długoterminowych, których przygotowało do nowych zadań w oddziałach obwodowych. Ostatnio zakończył się pierwszy kurs personalników, którzy będą prowadzić politykę personalną na podstawie uchwał IV Plenum.

Brak jednak było dostatecznej opieki nad przeszkolonymi, by mogli nadal pogłębiać swą wiedzę, by mogli dobrze służyć klasie robotniczej.

A jak wygląda plan szkolenia na 1951 rok?

Zgodnie z nową organizacją ubezpieczeń społecznych i nowymi zadaniami został opracowany plan szkolenia na 1951 r. z podziałem dla Centrali ZUS, Oddziałów Wojewódzkich i Obwodowych.

W Centrali ZUS punkt ciężkości kładziemy na 2 kursy ubezpieczeniowe na które nabór przeprowadzany będzie jednocześnie w zakładach pracy i w Oddziałach ZUS oraz na kurs personalników.

W Oddziałach Wojewódzkich zwracamy uwagę głównie na szkolenie zadaniowe jak: kontrola zasiłków w zakładach pracy, kontrola składkowania, planowanie i księgowość itd., a w obwodach na szkolenie ogólne i szkolenie dla zakładów pracy, które prowadzić mają ORZZ, a ZUS daje wykładowców i finansuje.

Plan naszego szkolenia na 1951 r. ilustruje poniższa tabela.

Szkolenie obejmuje część zawodową i część ideologiczno - polityczną. Dla przygotowania kadr ubezpieczeniowych w zakładach pracy

przewidziane jest szkolenie delegatów i członków komisji socjalno - ubezpieczeniowych przy radach zakładowych.

Plan szkolenia na 1951 r. został rozesłany w teren w końcu października 1950 r.

Teren winien nadesłać terminarz kursów, które będą kontrolowane przez komórkę szkoleniową Centrali ZUS,

Plan szkolenia na rok 1951

CENTRALA ZUS

Program kursów	Ilość kursów	Ilość godz. kursu	Ogółem godzin
Kontrola świadczeń pieniężnych	2	60	120
Kontrola zakładów pracy w zakresie składkowania	1	60	60
Księgowość	2	70	140
Planowanie	1	70	70
Gospodarka materiałowa	1	70	70
Ogólne szkolenie pracowników	6	30	180
Szkolenie pracowników komórek kadrowych	1	100	100
Kurs dla działaczy robotniczych	2	600	1200
	16		1940

ODDZIAŁY WOJEWÓDZKIE

Kontrola świadczeń pieniężnych	14	60	840
Kontrola w zakresie składkowania	14	60	840
Księgowość	14	70	980
Planowanie	14	70	980
Gospodarka materiałowa	14	70	980
Ogólne szkolenie pracowników	9	30	270
	79		4900

ODDZIAŁY OBWODOWE

Ogólne szkolenie pracowników	195	30	5850
Szkolenie delegatów ubezpieczeniowych w zakładach pracy	2495	24	59640
Szkolenie członków komisji ubezpieczeniowych	254	210	53340
	2934		118880
	8029		125660

Plan szkolenia na 1951 r. jest pierwszym właściwym planem, planem zadaniowym może jeszcze z brakami, lecz pełnym planem szkolenia kadr zawodowych potrzebnych instytucjom ubezpieczeń społecznych.

Dyrektorzy jednak i personalnicy winni zwrócić specjalną uwagę na dobór kandydatów do szkolenia. Jakich przygotowujemy kandydatów, takie będą kadry. Trzeba oceniać ich od strony przydatności zawodowej i społecznej. Nam nie trzeba szkolenia dla szkolenia i dla przedstawienia w sprawozdaniach dużych liczb. Musi-

my pamiętać, że szkolenie jest klasowym szkoleniem.

Wstąpiliśmy w decydujący okres rozwoju rewolucji socjalistycznej w Polsce, w okres zaostrzającej się walki rosnących szybko w siłę elementów socjalistycznych przeciw słabnącym elementom kapitalistycznym, które stawiają zaciekły opór, bo czują swój koniec, a które mu-

simy ograniczać, wypierać i całkowicie zlikwidować.

Od przybliżenia ubezpieczenia do mas pracujących, od dobrej socjalistycznej obsługi tych mas, od wychowania nowych, młodych kadr będzie zależał nasz wkład w sześcioletni plan.

Janina Lorek

WYKŁADNIA *i* PRAKTYKA

Reforma świadczeń górniczych

(Uchwała Prezydium Rządu z 10.1.1951 r.)

Uchwalenie przez Radę Ministrów w dniu 30 listopada 1949 r. szczególnych przywilejów dla górników, zatrudnionych w górnictwie węglowym (Karta Górnika) zapoczątkowało ważne przemiany również na odcinku emerytalnym tej grupy pracowników, przemiany, które nie pozostaną bez echa i w stosunku do całokształtu spraw emerytalnych.

Ubezpieczenie górnicze było prekursorem ubezpieczeń emerytalnych, powstawało bowiem przed utworzeniem ubezpieczeń tzw. powszechnych. Jednak powstanie i rozwój ubezpieczeń powszechnych nie odebrało ubezpieczeniu górniczemu dalszej aktualności. Ubezpieczenie to przekształcało się w ubezpieczenie dodatkowe o charakterze zawodowym obejmując ryzyka ściśle związane ze szczególnymi warunkami pracy górniczej. W tej też formie ubezpieczenie górnicze (brackie, pensyjne) istniało również w okresie międzywojennym.

Nowa treść ubezpieczeń społecznych w ustroju socjalistycznym nie uczyniła bynajmniej nieaktualnymi specjalnych form świadczeń dla pracowników przemysłu górniczego. Na odwrót — powstały nowe, nieznanne w ustroju kapitalistycznym motywy rozbudowy tych świadczeń. Związane są one, jak mówi Karta Górnika, zarówno z doniosłym znaczeniem przemysłu węglowego dla rozwoju gospodarki socjalistycznej jak i z wielkimi osiągnięciami górników i ich zasługami w podjęciu inicjatywy i rozpowszechnieniu współzawodnictwa pracy, dzięki któremu uruchomione zostały nowe i wielokrotnie istniejące możliwości produkcyjne naszych warsztatów pracy. Karta Górnika wiąże się przy tym ściśle z równoczesną uchwałą Rady Ministrów o środkach zabezpieczających wykonanie przez przemysł węglowy Planu 6-letniego, stawiającego zadanie zwiększenia wydobycia o 36%, przy wzroście wydajności o 35%.

Tak wielkie zadania górnictwa węglowego stawiają szczególne wymagania przed pracownikami tego przemysłu, co w połączeniu ze specjalnymi warunkami pracy podziemnej, stanowiącej istotę tego przemysłu — uzasadnia również szczególne przywileje socjalne, zawarte w

Karcie Górnika i potrzebę lepszego zabezpieczenia emerytalnego górników w stosunku do ogółu pracowników, nie pracujących w tak ciężkich warunkach. Ponadto sama konstrukcja świadczeń emerytalnych jest ważnym instrumentem jako zachęta do pracy ciągłej i wydajnej.

Wprowadzenie w życie przywilejów w zakresie emerytalnym zapowiedziała Karta Górnika na 1 stycznia 1951r., przy czym określone one zostały jako 1) ujednoczenie świadczeń na wypadek niezdolności zawodowej (górnicznej) i zarobkowej (ogólnej) i 2) ustalenie na 60% zarobku — łącznego wymiaru świadczeń w stosunku do osób, które przepracowały dużą ilość lat pod ziemią i bądź osiągnęły 55 rok życia bądź stały się niezdolne do pracy. Realizację powyższych zapowiedzi Karty Górnika stanowi uchwała Prezydium Rządu z dnia 10 stycznia br.

Uchwała z 10 stycznia posiada wielkie znaczenie ogólnoubezpieczeniowe, gdyż nie można jej traktować jedynie jako załatwienie odcinka, ważnego z punktu widzenia państwowego, jednak obejmującego zaledwie kilka procent ogółu ubezpieczonych. Uchwała zawiera bowiem zapowiedź koncepcji, które znajdują prawdopodobnie wyraz przy realizowaniu ogólnej reformy emerytalnej. Takie elementy uchwały z 10 stycznia, jak uzależnianie prawa do świadczeń i ich wysokości od okresów pracy, a nie ubezpieczenia, zaliczanie lat w niektórych pracach w wymiarze zwiększonym, przyznawanej całokształtu świadczeń w razie nastąpienia inwalidztwa zawodowego, zastąpienie osobnych rent wypadkowych specjalnym wzrostem renty emerytalnej, obliczanej w razie wypadku od maksymalnej ilości lat pracy — są rewolucyjnymi zmianami w stosunku do obecnych zasad systemu ubezpieczeniowego, zmianami, związanymi ściśle z tworzeniem ubezpieczeń, opartych na zasadach socjalistycznych. Są one realizacją zasady uzależniania wysokości świadczeń od istotnego wkładu pracy pracownika dla potrzeb gospodarstwa narodowego, oraz zasady, iż świadczenia ubezpie-

czeń społecznych stanowią system zaspokajania potrzeb społecznych a nie realizację kapitalistycznego stosunku wzajemnych zobowiązań finansowych.

ZAKRES OSOBOWY

Uchwała Prezydium Rządu z 10.1.1951 r. obejmuje pracowników kopalń węgla, rud, kruszców i glinki ogniotrwalej, zatrudnionych pod ziemią i przy głębianiu szybów oraz pracowników niższego, średniego i wyższego dozoru w kopalniach (nadgórnicy, dozorczy, sztygarzy, nadsztygarzy, kierownicy ruchu).

Pozostali pracownicy górnictwa (zatrudnieni na powierzchni) otrzymują świadczenia wg zasad dotychczasowych (renty z ubezpieczenia powszechnego i renty brackie), a więc nieujednolicone. Również w stosunku do pracowników objętych uchwałą z 10 stycznia — nie wyczerpuje ona całokształtu ich uprawnień emerytalnych i w przypadkach, gdy osoba uprawniona nie napełni prawa do świadczeń uprzywilejowanych (np. nie ma 10-letniego okresu wymaganej pracy, wyszła z pracy przed powstaniem warunków do świadczeń itp.) — otrzyma świadczenia wg zasad istniejącego nadal ubezpieczenia brackiego i ubezpieczenia powszechnego, o ile oczywiście odpowiada wymogom, przez te ubezpieczenia stawianym. W praktyce jednak świadczenia dla pracowników, wymienionych w uchwale z 10 stycznia będą realizowane przeważnie na zasadach tej uchwały, można więc przyjąć, że stanowi ona dla zasadniczej grupy pracowników górnictwa (z wyjątkiem soli, która nie jest objęta Kartą Górnika) istotne ujednoczenie uprawnień, opartych na nowych zasadach.

Oprócz pracy pod ziemią i przy głębianiu szybów oraz w charakterze dozoru uchwałą z 10 stycznia przyjmuje pewne prace jako równorzędne. Chodzi tu o prace następujące: 1) prace w charakterze członków rad zakładowych w kopalniach, 2) prace z wyboru we władzach Związku Zawodowego Górników, 3) prace techniczno - instruktorskie w Związku Zawodowym Górników, wymagające zjeżdżania pod ziemię, oraz 4) prace na stanowiskach wymagających kwalifikacji inżynierskich lub technicznych w administracji przedsiębiorstw górniczych, w urzędach i instytucjach górniczych oraz w Ministerstwie Górnictwa. Zaliczanie takich prac jako prac równorzędnych z pracami podziemnymi podyktowane jest względami politycznymi umożliwienia dopływu do prac związkowych wartościowych pracowników zatrudnionych pod ziemią. Uznanie za równorzędne prac w administracji i instytucjach górniczych spowodowane jest również potrzebą dopływu siły z produkcji do odpowiedzialnych stanowisk w administracji i nadzorze oraz w pracach naukowych, związanych z górnictwem. Uznawanie wyżej wymienionych prac jako równorzędnych z pracami podziemnymi warunkuje uchwałą z 10 stycznia poprzedzająca je (bezpośrednio) pracą pod ziemią i przy głębianiu szybów lub w

charakterze dozoru, przy czym z wyjątkiem pracy w radach zakładowych i we władzach Związku Zawodowego Górników — wymagany jest okres 5 - letni.

Specjalnie uprzywilejowane są prace w przodkach i przy głębianiu szybów oraz przynależność do drużyn ratowniczych. Okresy te są zaliczane w wymiarze półtorakrotnym.

WARUNKI NABYCIA UPRAWNIEN

Uchwałą z 10 stycznia żąda, aby pracownik zatrudniony był w pracach określonych uchwałą aż do chwili powstania warunków do świadczeń, nie żąda natomiast pracy ciągłej. Poszczególne okresy pracy sumuje się.

Za prace równorzędne z pracami podziemnymi przyjmowane są również okresy pobierania zasiłków z tytułu ubezpieczenia na wypadek choroby i macierzyństwa oraz okresy niezawodowej służby wojskowej — jeżeli przypadają bezpośrednio po okresach odpowiedniego zatrudnienia. Powyższa zasada jest nowością w porównaniu z dotychczasowymi przepisami ubezpieczenia powszechnego, gdzie okresy te uważane są jedynie za okresy zastępcze, t. zn. okresy podczas których nie następuje utrata uprawnień.

Warunki do świadczeń, określonych uchwałą z 10 stycznia są następujące: albo niezdolność do pracy pod ziemią po przepracowaniu co najmniej 10 lat, albo ukończenie 55 roku życia po przepracowaniu co najmniej 25 lat.

Znacznie obniżony wiek starczy idzie po linii wieloletnich postulatów górniczych. Okres 25 lat pracy nie będzie w górnictwie warunkiem szczególnie utrudniającym otrzymanie świadczeń, przeciętny bowiem okres pracy inwalidów górniczych wynosi 27 lat. Jeżeli chodzi o niezdolność do pracy pod ziemią, to uchwałą z 10 stycznia nie precyzuje jej bliżej i oczekiwać należy bliższych w tej sprawie wyjaśnień ze strony zainteresowanych Ministerstw. Jest to sprawa o znaczeniu zasadniczym i jej ujęcie odbije się pośrednio i na wykonywaniu innych postanowień uchwały, nie wyłączając zakresu osób, korzystających ze świadczeń i wysokości osiągniętych świadczeń. Niezdolność musi oczywiście wykraczać poza normalny okres zasiłków chorobowych, po ukończeniu których następuje dopiero wypłata świadczeń, przewidzianych uchwałą.

WYSOKOŚĆ ŚWIADCZEŃ

Jeżeli chodzi o wysokość świadczeń, to uchwałą z 10 stycznia wprowadza tabelę, w której świadczenia uzależnione są od ilości lat pracy podziemnej (lub z nią zrównanej) oraz od klasy zarobkowej. Okresy pracy podzielone są na przedziały 5-letnie, a więc różne wysokości przysługują po 10, 15, 20 i 25 latach. 25 lat pracy jest okresem maksymalnym. Dalsza praca nie wpływa na wysokość świadczeń.

Uchwałą z 10 stycznia przewiduje 9 grup zarobkowych. Do I-ej należą osoby zarabiające nie więcej jak 400 zł miesięcznie, do IX-ej gru-

py — osoby, zarabiające ponad 1.400 zł miesięcznie.

Zaliczenie do grup zarobkowych następuje na podstawie zarobków z ostatnich 36 miesięcy pracy, jednakże w okresie do końca 1952 r. przyjmowany będzie okres ostatnich 24 miesięcy pracy. Zarobki sprzed regulacji płac tj. sprzed 1 stycznia 1949 r. nie są w ogóle brane pod uwagę przy obliczaniu przeciętnego zarobku. Jeżeli chodzi o samą tabelę, zawierającą wysokość świadczeń, to charakteryzuje ją zarówno duża rozpiętość pomiędzy poszczególnymi grupami zarobkowania, jak i znaczna progresja w zależności od ilości lat pracy, przytem w wyższych grupach zarobkowych progresja ta jest silniejsza. We wszystkich grupach zarobkowych świadczenie po 25 latach wynosi, zgodnie z założeniem Karty Górnika, 60% zarobku przeciętnego dla danej grupy. W najniższej i najwyższej grupie zarobkowej 60% obliczone jest od granicy zarobkowej (400 wzgl. 1.400 zł). Ogólnie biorąc wysokość świadczeń, określona uchwałą z 10 stycznia jest bardzo wysoka. Pomijając bowiem dwie pierwsze grupy zarobkowe, które są raczej teoretyczne — świadczenia np. w III-iej grupie (zarobek 450—600 zł) zaczynają się od 215 zł, a dochodzą do 315 zł, w V grupie (zarobek 750 — 900 zł) wynoszą od 270 zł do 495 zł, a w IX-iej grupie (zarobek ponad 1.400 zł) dochodzą nawet do 840 zł. Są to kwoty poważne, znacznie odbiegające od dotychczasowego poziomu świadczeń ubezpieczeniowych, nawet w stosunku do górników, korzystających z dodatkowego ubezpieczenia brackiego. Omówiona tabela stanowi zapowiedź zerwania z dotychczasową strukturą świadczeń z ubezpieczenia powszechnego, niezależnych od długości ubezpieczenia. Przyjmuje ona przedziały lat nie za wiele rozdrobione, a więc technicznie łatwiejsze do wykonania, dostateczne jednak dla stworzenia tą drogą zachęty do długiej pracy zawodowej. Z drugiej strony zrywa tabela z dotychczasowymi b. skomplikowanymi zasadami obliczania świadczeń brackich, gdzie zarówno każdy miesiąc pracy jak i wysokość każdorazowego zarobku musiała być brana pod uwagę.

W zakresie wysokości uchwałą z 10 stycznia przewiduje jeszcze specjalny 10%-owy wzrost świadczeń dla pracowników, odznaczonych tytułem „Zasłużonego Górnika Polski Ludowej“.

SCALENIE ŚWIADCZEŃ

Świadczenia, określone uchwałą z 10 stycznia zastępują osobom je otrzymującym renty z powszechnego ubezpieczenia emerytalnego i pensje brackie. Ponadto, w razie gdy niezdolność do pracy pod ziemią spowodowana została wypadkiem pod ziemią lub chorobą zawodową, związaną z pracą podziemną — renta wypadkowa nie jest wypłacana, a świadczenia określone uchwałą ulegają odpowiedniemu zwiększeniu. Mianowicie — świadczenia wymierza się, jak gdyby pracownik pracował maksymal-

ną ilość 25 lat pracy (wypadek przekreśla szanse dalszej, jednakowo płatnej pracy) oraz dodaje się wzrost, który wynosi 30% świadczeń, jeżeli niezdolność w znaczeniu wypadkowym jest 100%-owa, wzgl. odpowiednio mniej w razie niższego procentu niezdolności. Jeżeli wypadek nie spowodował niezdolności, uzasadniającej przyznanie świadczeń, określonych uchwałą — renta wypadkowa będzie przyznawana na zasadach ogólnych, przy zastosowaniu przepisów o zbiegu świadczeń.

RENTY DLA WDÓW I SIEROT

W zakresie świadczeń pochodnych uchwałą z 10 stycznia przewiduje świadczenia dla wdów w wysokości 60% świadczeń, przysługujących zmarłemu. Świadczenia te nie są przy tym uzależnione tak jak to czyni ubezpieczenie powszechne od warunków osobistych wdowy (wiek, niezdolność czy posiadania dzieci); jest to ustępstwo na rzecz dotychczasowych tradycji ubezpieczenia brackiego, uznającego renty wdowie bezwarunkowe. Jeżeli chodzi o sieroty, to uchwałą z 10 stycznia obejmuje tylko sieroty zupełne po pracownikach, zmarłych w następstwie wypadku lub choroby zawodowej. Świadczenia te wynoszą 30 — 60% świadczeń, przysługujących zmarłemu ojcu — w zależności od ilości sierot. W ten sposób byt rodzin górniczych jest zabezpieczony na poziomie, znacznie przewyższającym w wyższych grupach zarobkowych wysokość świadczeń dotychczasowych.

WYKONANIE UCHWAŁY

Powyżej przedstawiona uchwałą z 10 stycznia zostaje wprowadzona w życie z mocą od 1 stycznia 1951 r., przy czym obejmuje tych pracowników, którzy stali się niezdolni do pracy po tej dacie, wzgl. którzy będąc zdolni do pracy są zatrudnieni pod ziemią (lub w pracach równorzędnych), a ukończyli lub ukończą po 1 stycznia 1951 r. 55 lat życia. W ten sposób uchwałą z 10 stycznia jest aktem, działającym na przyszłość, nie załatwia natomiast wysokości świadczeń pracowników, którzy otrzymują już świadczenia, jak również wymiaru świadczeń z ubezpieczenia powszechnego i z ubezpieczenia brackiego, które będą nadal przyznawane osobom nie objętym uchwałą. Ponieważ jednak górnictwo stoi wobec potrzeb odmłodzenia swych załóg, postanowienia uchwały będą już szybko wprowadzane w życie.

Do realizowania postanowień uchwały z 10 stycznia wciągnięte zostały wszystkie zainteresowane czynniki. Zarówno zakłady pracy jak i związki zawodowe obowiązane są dostarczać Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych wszystkich danych, potrzebnych dla ustalania i wymierzania świadczeń. Wykonanie uchwały powierzone zostało Ministrowi Pracy i Opieki Społecznej w porozumieniu z Ministrem Górnictwa, a jeśli chodzi o pracowników kopalń rud i kruszców — z Ministrem Przemysłu Ciężkiego.

Wanda Mamrotowa

Łączne upośledzenie wskutek kilku wypadków, jako podstawa prawa do renty

(art. 139 ust. 1, art. 152 ust. 1 ustawy o ubezp. społ., art. 3 ustawy
z dn. 1.III.1949 r.).

Ustawa o ubezp. społ. w pierwotnym brzmieniu (art. 139) uprawniała do renty wypadkowej, jeżeli częściowa niezdolność do zarobkowania w następstwie wypadku wynosiła nie mniej niż 10%.

Dekretem z dnia 28.X.1947 r. (Dz. U. R. P. Nr 66, poz. 413) zmieniony został art. 152 ustawy o ubezp. społ. Ustęp. 1 tego przepisu w zmienionym brzmieniu postanawiał: „Jeżeli po upływie dwu lub więcej lat od wypadku w zatrudnieniu lub zachorowania na chorobę zawodową zmniejszenie zdolności do zarobkowania nie przekracza 20%, Zakład Ubezpieczeń Społecznych zamiast renty wypłaca uprawnionemu jednorazową odprawę w wysokości trzydziestosześcioletniej renty“.

W zmienionym stanie prawnym renta wypadkowa odpowiadająca zmniejszeniu zdolności zarobkowej wynoszącej co najmniej 10%, lecz nieprzekraczającej 20%, podlegała po upływie dwu lat od wypadku likwidacji przez wypłatę jednorazowej odprawy.

Ustawa z dnia 1.III.1949 r. (Dz. U. R. P. Nr 18, poz. 109) uzależniła prawo do renty wypadkowej od niezdolności do zarobkowania wynoszącej co najmniej 25% (art. 3).

Osoby uprawnione w dniu 31.XII.1948 r. do pobierania rent wypadkowych z tytułu niezdolności do pracy poniżej 25% otrzymują jednorazową odprawę w wysokości 10 miesięcznej pobieranej renty.

Na tle tych przepisów powstała kwestia, czy ograniczenia, dotyczące upośledzenia zdolności zarobkowej nie przekraczającego 20% lub wynoszącego mniej niż 25%, mają zastosowanie do każdego poszczególnego wypadku powodującego zmniejszenie zdolności zarobkowej nie przekraczającej określonej wyżej granicy, czy też stosowanie ich odpada, jeśli w następstwie dwu lub więcej wypadków, każdy z osobna zmniejszył wprawdzie zdolność zarobkową poniżej tej granicy, lecz łączne upośledzenie, przez nie spowodowane, przekroczyło tę granicę.

Czy zatem dopuszczalna była wypłata jednorazowej odprawy (na podstawie art. 152 ust. 1 ustawy o ubezp. społ. lub późniejszego art. 3 ustawy z 1.III.1949) przy niezdolności do 20% względnie poniżej 25%, spowodowanej **drugim** wypadkiem, jeśli poprzedni wypadek spowodował niezdolność w takich samych granicach i dlatego wypłacono z tytułu poprzedniego wypadku jednorazową odprawę, jednakże łączna niezdolność w następstwie obu wypadków przekracza 25%.

Czy przy stanie prawnym, obowiązującym od 1.I.1949 r., dopuszczalna jest odmowa renty

wypadkowej przy niezdolności poniżej 25%, spowodowanej **drugim** wypadkiem, jeśli poprzedni wypadek (po 1.I.1949) spowodował również niezdolność poniżej 25% i dlatego poszkodowany nie uzyskał żadnych uprawnień do świadczeń wypadkowych lub z tytułu poprzedniego wypadku (przed 1.I.1949) poszkodowany otrzymał jednorazową odprawę, — jednakże łączna niezdolność w następstwie obu wypadków przekracza 25%.

Kwestię tę rozważał ostatnio Trybunał Ubezpieczeń Społecznych rozstrzygając spór w sprawie TR. 1161/50.

Stan faktyczny sprawy następujący:

J. uległ w r. 1937 wypadkowi w zatrudnieniu, który uszkodził mu lewe oko.

Z tego tytułu J. pobierał 20% rentę; z dniem 28.II.1947 r. rentę wstrzymano wypłacając mu jednorazową odprawę.

W dniu 23.VI.1947 r. J. doznał powtórnego wypadku w zatrudnieniu, który spowodował całkowitą ślepotę oka lewego.

Upośledzenie tego samego organu ocenione zostało łącznie na 33¼%.

Zakład Ubezpieczeń Społecznych przyznał J. po zakończeniu leczenia (24.VII.1947) 15% rentę.

J. zaskarżył decyzję do Okręgowego Sądu Ubezp. Społecznych. Sąd Ubezp. Społ. I instancji zatwierdził decyzję Zakładu. W uzasadnieniu wyroku stwierdził prawidłowość oceny stopnia niezdolności, a co do wymierzonej za ostatni wypadek 15%-wej renty zastrzegł, że jest ona stała i nie może już ulec odprawie.

Rozpatrując skargę rewizyjną na ten wyrok Trybunał Ubezp. Społ. uznał ocenę upośledzenia za prawidłową, natomiast nie podzielił stanowiska Sądu I instancji co do wymiaru renty wypadkowej i przeciwstawił mu swój pogląd.

Odprawie podlegały renty wypadkowe wypłacane osobom, których upośledzenie zdolności zarobkowej nie przekraczało 20% (art. 152 ust. 1 ustawy w brzmieniu dekretu z 28.X.1947 r.), a następnie renty wypłacane osobom, których upośledzenie było niższe niż 25% (art. 3 ustawy z 1.3.1949 r.).

Od dnia 1.I.1949 r. nie należy się z tytułu wypadku, powodującego upośledzenie zdolności zarobkowej poniżej 25%, ani renta ani jednorazowa odprawa.

Z powyższych przepisów nie można jednak wysnuwać tych samych wniosków przy upośledzeniach wielokrotnych, z których każde wynosiło wprawdzie poniżej 25%, łącznie jednak wynoszą co najmniej 25%.

Przy dwukrotnym upośledzeniu w spornym przypadku tego samego oka dalsza renta wypadkowa za upośledzenie 1-sze została zrekompensovana jednorazową odprawą, renta za upośledzenie 2-gie, oceniona w decyzji Zakładu, jako 15%-wa, powinna by konsekwentnie ulec likwidacji na podstawie art. 3 ustawy z dnia 1.3.1949 r. Gdyby wypadek 2-gi zdarzył się po 1.I.1949 r., to z zastosowanego przez Zakład rozumowania wynikała by odmowa świadczenia.

Sąd wyczuwając błąd w tym rozumowaniu zatwierdził decyzję Zakładu, zastrzegając w motywach, że 15% renta w spornym przypadku nie może już ulec odprawie i jest stała. Zastrzeżenie to nie może być skuteczne wobec art. 3 ustawy z 1.3.1949 r. Jeżeli decyzja Zakładu jest słuszna, to podlega zatwierdzeniu bez zastrzeżenia, niezgodnego z przepisem prawa materialnego. Decyzja ta nie jest jednak słuszna.

Wypłata jednorazowej odprawy lub wyłączenie prawa do renty wypadkowej przy niezdolności do zarobkowania, spowodowanej jednym wypadkiem w wysokości nie przekraczającej 25%, nie mogą pozbawiać prawa do renty wypadkowej, gdy uszkodzony uległ dalszemu wypadkowi, skutkiem którego jego niezdolność do zarobkowania wynosi łącznie co najmniej 25%.

Gdy w spornym przypadku od dnia 24.7.1947 r. skarżącemu przysługuje prawo do świadczenia odpowiadającego 33 $\frac{1}{4}$ %-owemu upośledzeniu, spowodowanemu łącznie dwoma wypadkami przy pracy, przysługuje mu prawo do 33 $\frac{1}{4}$ %-wej renty wypadkowej.

Okoliczność, że z tytułu 1-go wypadku wypłacono jednorazową odprawę, może mieć tylko wpływ na potrącenie z tej renty tych rat, które sięgnęły poza 24.7.1947 r.

Rozstrzygnięcie Trybunału nie pozostawia żadnej wątpliwości co do zasady, jaką się kierował, rozstrzygając konkretny spór, który dotyczył o tyle szczególnego stanu faktycznego, że w następstwie dwu wypadków uszkodzeniu uległ ten sam organ, że zatem ocena upośledzenia spowodowanego obydwoma wypadkami z natury rzeczy musiała być w konkretnym

wypadku łączna nie w sensie sumy, lecz jednolitej oceny łącznych skutków.

Wyłonić się może pytanie, czy wyrażona w wyroku Trybunału zasada, ma zastosowanie także w tych przypadkach, gdy dwa wypadki upośledziły różne narządy, nie pozostające w bezpośrednim związku i gdy upośledzenia, spowodowane poszczególnym wypadkiem, oraz ich ocena zachowują swoją odrębność (np. uszkodzenie słuchu— 20%, uszkodzenie ręki— 20%) a łączność ich wyraża się w ich sumie.

Droga logicznych konsekwencji poglądu, wyrażonego przez Trybunał, prowadzi do konkluzji, że wypadek drugi, który spowodował upośledzenie zdolności zarobkowej poniżej 25%, uprawnia do renty, gdy łączne upośledzenie w następstwie tego wypadku i wypadku poprzedniego, wynosi co najmniej 25%. Stosowanie ograniczeń do dwóch odrębnych np. 20% upośledzeń, czyli do łącznego upośledzenia w 40%, byłoby na tle przedstawionego poglądu równie sprzeczne z racją odpowiednich przepisów ustawowych, jak konkretny przypadek szczególny, który był przedmiotem rozstrzygnięcia Trybunału Ubezpiecz. Społ.

Poprzedni więc wypadek, który ze względu na niski stopień spowodowanego upośledzenia nie uzasadniał prawa do renty wypadkowej w ogóle lub uzasadniał prawo do jednorazowej odprawy, uprawnia do renty wypadkowej od dnia, od którego łączne upośledzenie spowodowane tym i następnym wypadkiem czyni załość ustawowym wymogom.

Ewentualne wypłacenie jednorazowej odprawy z tytułu poprzedniego wypadku winno być uwzględnione w trybie potrącenia rat zlikwidowanej renty, jakie w formie odprawy wypłacone zostały za okres, w którym powstało prawo do renty wypadkowej na podstawie uwzględnienia łącznego upośledzenia.

Dr J. Pasternak

Podstawa uprawnień do zasiłku rodzinnego na żonę

(art. 2 dekretu z dn. 28.10.47 i § 1 rozp. M. P. i O. S. z dn. 23.2.49).

Ubezpieczalnia Społeczna w W. decyzją dyrektora wstrzymała ubezpieczonemu W. G. zasiłek rodzinny na żonę, ponieważ nie była ona tak dalece niezdolna do pracy, aby nie mogła zarobić nawet jednej trzeciej tego co zarabia osoba w pełni sił fizycznych i umysłowych oraz o takich jak ona uzdolnieniach (art. 154 ust. 1 ustawy o ubezpiecz. społ.). Tymczasowa Komisja Rozjemcza decyzję Ubezpieczalni Społecznej zatwierdziła.

Okręgowy Sąd Ubezpieczeń Społecznych, rozpatrzywszy skargę wniesioną na orzeczenie Tymczasowej Komisji Rozjemczej, uznał stano-

wisko zajęte przez Ubezpieczalnię Społeczną za sprzeczne z przepisem art. 2 dekretu z dnia 28.10.47 r. o ubezpieczeniu rodzinnym (Dz. U. R. P. Nr 66 poz. 414).

W przekonaniu Sądu dekret o ubezpieczeniu rodzinnym w formie bezwzględnie obowiązującej („wypłaca się“) nakazuje wypłacanie zasiłków na członków rodziny wymienionych w art. 111 ustawy o ubezpieczeniu społecznym, jeżeli odpowiadają warunkom przewidzianym w art. 112 ust. 1 i 2 tejże ustawy. Art. 111 w punkcie 1 wymienia jako uprawnioną do świadczeń żonę i nie zawiera żadnych warunków wyłącza-

jących to prawo, art. 112 uzależnia prawo żony do świadczeń jedynie od tego, aby pozostawała na wyłącznym i całkowitym utrzymaniu ubezpieczonego męża i sama nie podlegała ubezpieczeniu; ani jeden zaś ani drugi warunek w sprawie spornej przez Ubezpieczalnię kwestionowany nie był.

Wprawdzie rozporządzenie Ministra Pracy i Opieki Społecznej z dnia 23 lutego 1949 r. Dz. U. R. P. Nr 18 poz. 124 wyłącza od zasiłku żonę zdolną do zarobkowania jednakże wyłączenie to—zdaniem Sądu nie mieści się w ramach delegacji, zawartej w art. 4 dekretu o ubezpieczeniu rodzinnym. Aczkolwiek bowiem delegacja ta upoważnia Ministra do określenia „szczegółowych warunków“ nabywania uprawnień do zasiłków, to wszakże nie do takich warunków, które by równały się pozbawieniu uprawnienia zasadniczego, zawartego w art. 2 dekretu.

Wobec powyższego Sąd uznał, że na żonę służy zasiłek rodzinny bez względu na jej zdolność do zarobkowania i przyznał skarżącemu zasiłek na żonę w wysokości 1000 złotych.

Rzecznik Interesu Publicznego przy Trybunale Ubezpieczeń Społecznych, działając na podstawie art. 394 § 1 pr. o s. u. s., wniósł skargę w obronie prawa na powyższy prawomocny wyrok Okręgowego Sądu Ubezpieczeń Społecznych uzasadniając w wywodzie skargi naruszenia prawa materialnego.

Trybunał Ubezpieczeń Społecznych uznając słuszność skargi ustalił wyrokiem następującą wykładnię prawa:

1) prawo do zasiłku rodzinnego na żonę przysługuje, jeżeli żona czyni zadość poza ogólnymi warunkami, określonymi w art. 2 powołanego dekretu, szczegółowym warunkom ustalonym przez Ministra Pracy i Opieki Społecznej w rozporządzeniu z dnia 23.2.1949 r. (Dz. U. R. P. Nr 18 poz. 124);

2) Zasiłek rodzinny na żonę przysługuje zgodnie z przepisami § 1 ust. 1 lit. d) i e) powołanego wyżej rozporządzenia tylko w przypadkach gdy:

- a) przysługuje zasiłek na dzieci,
- b) żona kształci się w szkołach,
- c) jest niezdolna do zarobkowania lub
- d) ukończyła 50 lat życia.

Wydając wyrok w spornej sprawie Trybunał Ubezpieczeń Społecznych oparł się na następujących przesłankach:

Dekret o ubezpieczeniu rodzinnym ma wyraźny charakter ustawy ramowej.

Zawiera on wiele przepisów, upoważniających bądź Radę Ministrów, bądź właściwego Ministra do wydania przepisów nie mających wyłącznie znaczenia przepisów z zakresu techniki wykonawczej, lecz o charakterze istotnych norm prawnych. Uprawnienia tego rodzaju zawierają:

1) art. 2 ust. 4 i 5, upoważniające Ministra Pracy i Opieki Społecznej do ustalania terminów zastosowania dekretu do poszczególnych kategorii osób uprawnionych oraz Radę Mini-

strów do rozszerzenia kręgu osób uprawnionych,

2) Art. 4 ust. 1, upoważniający Ministra Pracy i Opieki Społecznej do ustalania wysokości zasiłków rodzinnych i szczegółowych warunków nabywania uprawnień do nich,

3) Art. 5 ust. 2, upoważniający Radę Ministrów do ustalania wysokości składki na ubezpieczenie rodzinne,

Treść art. 4 ust. 1 przeczy słuszności poglądu prawnego, że warunki uprawniające do zasiłków ustalone zostały wyczerpująco w art. 2 dekretu.

Treścią art. 2 jest ustalenie:

a) osobowego zakresu osób podlegających ubezpieczeniu rodzinnemu,

b) osobowego zakresu członków rodziny, na których przysługuje uprawnienie do zasiłku rodzinnego.

Przepis art. 4, uprawniający Ministra Pracy i Opieki Społecznej do ustalania wysokości zasiłków rodzinnych oraz szczegółowych warunków nabywania uprawnień do tych zasiłków daje temuż Ministrowi prawo w stosunku do członków rodziny, objętych art. 2 i czyniących zadość warunkom tam określonym, ustalania szczegółowych warunków indywidualnych, od których zależy uprawnienie do zasiłku, oraz prawo określania w jakiej wysokości zasiłek przysługuje poszczególnym członkom rodziny.

Minister Pracy i Opieki Społecznej nie może rozszerzyć kręgu członków rodziny ani zwoinić od któregośkolwiek z warunków, określonych w art. 2 dekretu. Minister może jednak ustalić dla tych osób warunki szczegółowe i uzależnić od nich uprawnienie do zasiłku lub do określonej przez się wysokości zasiłków, która może być różna dla poszczególnych grup członków rodziny a nawet dla tej samej grupy członków rodziny, — w zależności od posiadania lub braku określonych warunków.

Gdyby — jak to błędnie rozumuje Sąd — Minister Pracy i Opieki Społecznej był związany warunkami, określonymi w art. 2 dekretu, w tym sensie, że nie przysługiwałoby mu prawo ich uzupełnienia i posiadanie przez daną osobę warunków wymienionych w art. 2 dekretu przesądzałoby o prawie do zasiłku rodzinnego, upoważnienie do szczegółowego ustalenia warunków byłoby pozbawione treści i racji bytu. Dla technicznego rozwinięcia warunków z art. 2 i określenia sposobu ich wykazania wystarczyłoby w zupełności przepis ogólny art. 18 dekretu o ubezpieczeniu rodzinnym.

Do tego samego wniosku prowadzi pośrednio upoważnienie do ustalania wysokości zasiłków. Minister Pracy i Opieki Społecznej nie jest ograniczony żadną dyrektywą ustawową co do wysokości zasiłku. Może on ustalać zarówno w stosunku do współmałżonka i dzieci jak i w obrębie każdej z tych grup różną wysokość zasiłku zależnie od posiadanych warunków.

Racjonalne ustalenie wysokości zasiłków wiąże się więc z możliwością ustalania szcze-

gółowych warunków uzupełniających warunki przytoczone w art. 2 dekretu o ubezpieczeniu społecznym. Możliwość tę daje art. 4 dekretu upoważniając Ministra Pracy i Opieki Społecznej zarówno do ustalania wysokości zasiłków bez ograniczenia bliższymi wskazówkami jak i konsekwentnie do ustalania szczegółowych warunków nabywania uprawnień do zasiłków.

Pomijając sporną wykładnię tego ostatniego upoważnienia, stwierdzić należy, że Sąd nie miał podstaw do określenia wysokości zasiłku, skoro dekret nie ustalił wysokości zasiłku w ogóle a upoważniony do tego Minister nie ustalił wysokości zasiłku dla przypadku, który był rozpoznawany przez Sąd.

Także względy rzeczowe przemawiają przeciw stanowisku zajętemu przez Sąd. Wyjaśniają one ratio legis spornego przepisu. Przyjęcie przez dekret o ubezpieczeniu rodzinnym zakresu członków rodziny z ubezpieczenia chorobowego, bez żadnych zastrzeżeń nie odpowiadałoby potrzebom społecznym, których wyrazem jest ten dekret. W ubezpieczeniu chorobowym świadczenia dla członków rodziny wyrażają się w zasadzie w formie świadczeń w naturze w ciągu określonego okresu (pomoc lecznicza), w ubezpieczeniu rodzinnym wyraża się ono w formie okresowych świadczeń pieniężnych. Z punktu widzenia interesu społecznego, względy które decydują o udzielaniu pomocy leczni-

czej członkom rodziny nie odgrywają takiej samej roli, jeżeli idzie o zagadnienie udzielania okresowego zasiłku pieniężnego na członków rodziny.

W odniesieniu do okresowych pieniężnych zasiłków na członków rodziny istotną i społecznie racjonalną okolicznością jest, czy i z jakiego powodu członek rodziny nie może sam zarobkować.

Względ ten niewątpliwie zaważył na treści art. 4 dekretu o ubezpieczeniu rodzinnym i na zakresie upoważnienia udzielonego Ministrowi Pracy i Opieki Społecznej.

Należy zwrócić uwagę na stanowisko, jakie zajmuje prawodawca w kwestii warunku do renty wdowiej.

W ubezpieczeniu emerytalnym prawo do renty wdowiej uzależnione zostało (art. 4 ustawy z dnia 1.3.1949 r. Dz. U. R. P. Nr 18 poz. 109): 1) od niezdolności do zarobkowania, 2) od ukończenia określonego wieku lub 3) od wychowania dzieci uprawnionych do renty sieroczej.

Jeśli świadczenia pieniężne z ubezpieczenia emerytalnego nie przysługują wdowie bez względu na to, czy może zarobkować, to możliwość zarobkowania tym bardziej nie może być pominięta, gdy chodzi o zasiłek rodzinny na żonę mającą oparcie o żyjącego i zarobkującego męża.

(J. K.)

Zwrot nieprawnie pobranych świadczeń

(Art. 37 dekretu z dnia 26 października 1950 r. o zobowiązaniach podatkowych)

Ustawy ubezpieczeniowe przewidują obowiązek zwrotu nieprawnie pobranych świadczeń.

W szczególności art. 214 ust. 2 ustawy o ubezp. społ. stanowi, że osoba, która nieprawnie skorzystała ze świadczeń pieniężnych na podstawie nieprawdziwych zeznań lub dokumentów obowiązana jest do zwrotu otrzymanych kwot z oprocentowaniem. Należy podnieść, że zwrotu świadczeń, określonych w ustawie o ub. społ., może domagać się instytucja ub. społ. tylko w tym wypadku, gdy nieprawne skorzystanie ze świadczeń nastąpiło na podstawie nieprawdziwych zeznań lub dokumentów. W innym wypadku zwrotu świadczeń inst. ub. społ. nie może dochodzić, a więc np. wówczas, gdy świadczenia te przyznała omyłkowo, wskutek błędnej oceny uprawnień danej osoby, nie wynikającej z nieprawdziwych zeznań lub dokumentów lecz np. z mylnej wykładni przepisów prawa. Bardziej rygorystycznie ujmuje to zagadnienie art. 60 rozp. Prez. o ubezp. prac. umysł., nakłada on obowiązek zwrotu świadczeń w każdym wypadku nieprawego ich po-

brania (jednak bez oprocentowania), choćby nieprawne pobranie nastąpiło bynajmniej nie na skutek nieprawdziwych zeznań lub dokumentów, lecz z innych przyczyn. Również i art. 13 dekretu o ubezp. rodzinnym nakazuje zwrot zasiłków rodzinnych w każdym wypadku bezprawnego ich pobrania.

Na tle tych przepisów materialnych powstaje zagadnienie, w jakim trybie Zakład może dochodzić zwrotu nieprawnie pobranych świadczeń. Stwierdzić należy, że istniał w tej mierze dość paradoksalny stan prawny.

Jedynie zwrotu bezprawnie pobranych zasiłków rodzinnych dochodzić można w każdym wypadku w trybie egzekucji administracyjnej, art. 13 dekretu o ubezp. rodzinnym stanowi bowiem, że decyzja inst. ub. społ. w sprawie zwrotu bezprawnie pobranych zasiłków stanowi tytuł wykonawczy w postępowaniu przymusowym w administracji. Natomiast art. 214 ust. o ubezp. społ. oraz art. 60 rozp. Prez. o ubezp. prac. umysł. przepisu takiego nie zawierają.

Przepisy dekretu o egzekucji administracyjnej świadczeń pieniężnych (Dz. U. R. P. Nr. 21 z 1947 r., p. 84) określają tylko tryb egzekucji, nie wskazują natomiast, jakie świadczenia mogą być w drodze tej egzekucji ściągane. Art. 1 dekretu stanowi jedynie, że w trybie administracyjnej egzekucji mogą być ściągane świadczenia, które na podstawie obowiązujących przepisów mogą być dochodzone w takim trybie. W trybie egzekucji administracyjnej można więc realizować tylko takie świadczenia, które w tym trybie dozwala ściągać przepis szczególnie.

Za taki przepis szczególnie nie może być uznany art. 230 ustawy o ubezpie. społ., dotyczy on bowiem tylko składek i należności ściśle ze składkami związanych (patrz. P. U. S. z 1947 r. Nr. 4, str. 14 i nast.).

Taki szczególnie przepis istnieje wprawdzie, jednak nie dla wszystkich wypadków dotyczących zwrotu nieprawnie pobranych świadczeń. Mianowicie, jeżeli inst. ub. społ. uważa, że należy się jej zwrot nieprawnie pobranych świadczeń, to winna wydać i doręczyć zainteresowanemu odpowiednią decyzję. Na decyzję taką przysługuje skarga do sądów ubezpieczeń społecznych. (Art. 2 § 2 i 4 Prawa o sądach ub. społ.). Jeżeli decyzja inst. ub. społ. zostanie przez sąd zatwierdzona (lub zmieniona tylko co do wysokości dochodzonej sumy z tytułu zwrotu świadczeń), to wówczas prawomocny wyrok sądu ubezpieczeniowego podlega wykonaniu zarówno w trybie egzekucji sądowej, jak i administracyjnej (art. 345 Prawa o sądach ub. społ.). W tym więc wypadku istnieje przepis szczególnie, uzasadniający dopuszczalność egzekucji administracyjnej. Jeżeli jednak osoba zainteresowana nie zaskarży decyzji w przedmiocie zwrotu świadczeń — to co wówczas?

Decyzja ta (poza ubezpieczeniem rodzinnym) nie jest, jak wskazano wyżej, tytułem do egzekucji administracyjnej, bowiem art. 230 ust. o ubezpie. społ. tego rodzaju decyzji nie dotyczy, gdyż zamieszczony jest w rozdziale o składkach. Nie jest ona również tytułem do egzekucji sądowej, bowiem zgodnie z art. 534 K. P. C. (tekst jednolity), tytułem egzekucyjnym w

egzekucji sądowej są orzeczenia, które z mocy ustawy podlegają wykonaniu w drodze egzekucji sądowej, żaden zaś przepis nie daje podstawy do wykonywania decyzji Zakładu w drodze egzekucji sądowej. Odpada również możliwość dochodzenia tych należności w drodze zwykłego procesu cywilnego, sądy powszechne bowiem rozstrzygają sprawy cywilne (art. 2 K. P. C.), a spór z tytułu nieprawnie pobranych świadczeń jest publiczno-prawnym sporem ubezpieczeniowym. Poza tym art. 2 § 2 Prawa o sądach ubezpie. społ. wyraźnie dla tego rodzaju sporów przewiduje właściwość sądów ubezpieczeń społecznych. Te ostatnie sądy rozpoznają jednak jedynie skargi na decyzje inst. ubezpie. społ. (art. 4 Prawa o s. u. s.) i instytucja ubezpie. społ. może przed tymi sądami występować tylko w charakterze pozwanej, a nie skarżącej (art. 109 Prawa o s. u. s.). Może więc skarżyć do sądu ub. społ. decyzję instytucji nakazującą zwrot świadczeń osoba, od której żąda się tego zwrotu, nie może natomiast inst. ub. społ. występować do sądu ubezpie. społ. o przyznanie jej zwrotu takich świadczeń.

Wytwarzał się więc w wypadku, gdy zainteresowany nie skarżył decyzji w przedmiocie zwrotu świadczeń, swego rodzaju impas, z którego można było znaleźć wyjście tylko przez rozszerzającą interpretację art. 230 ust. o ubezpie. społ., jednak sprzeczną z wykładnią, wynikającą z systematyki przepisów ubezpieczeniowych.

Ten stan rzeczy szczęśliwie uległ zmianie z dniem 11 listopada 1950 r. Z dniem tym bowiem wszedł w życie dekret o zobowiązaniach podatkowych z 26.X.1950 r. (Dz. U.R.P. Nr 49, p. 452). Art. 37 tego dekretu stanowi, że w trybie egzekucji administracyjnej podlegają ściągnięciu wszelkie należności z tytułów publiczno-prawnych.

Należności Zakładu z tytułu zwrotu nieprawnie pobranych świadczeń są należnościami publiczno-prawnymi, wynikają bowiem z realizacji publiczno-prawnych ubezpieczeń społecznych, czynią więc zadość wymogom art. 37 wspomnianego dekretu. Począwszy za tem od 11.XI.1950 r. nie ma żadnych przeszkód w dochodzeniu w trybie egzekucji administracyjnej należności Zakładu z tytułu nieprawnie pobranych świadczeń, przy czym decyzja Zakładu, opatrzona przez Zakład klauzulą wykonalności jest tytułem do tej egzekucji (art. 19, 20 i 22 dekretu o egzekucji administracyjnej).
St. G.

Nowa organizacja ZUS

Od 1 stycznia 1951 r. została wprowadzona w oparciu o ustawę z dn. 20.VII.1950 (Dz. U. R.P. Nr 36, poz. 333) o reorganizacji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych nowa tymczasowa struktura organizacyjna Zakładu oraz został ustalony zakres zadań i czynności poszczególnych komórek ustrojowych ZUS (okólnik Zakładu Nr 308 z dn. 30.XII. 1950).

Budowa organizacyjna Zakładu jest trójstopniowa: 1) Centrala, 2) Oddziały Wojewódzkie i 3) Oddziały Obwodowe.

Centrala ZUS skupia, w zasadzie, obok planowania w skali ogólnokrajowej i centralnej księgowości,

wyłącznie czynności normatywne i koordynacyjne oraz nadzoru i kontroli. Wszelkie czynności wykonawcze (jak np. udzielanie i wypłata świadczeń rentowych) przesunięto na szczeble organizacyjne niższe, jedynie pobór składek opłacanych centralnie pozostał w Centrali.

Oddziały Wojewódzkie ZUS dzielą się ze względu na zakres wykonywanych zadań i czynności na trzy typy, a mianowicie:

I typ — Oddziały w Gdańsku, Krakowie, Łodzi, Poznaniu, Warszawie i Wrocławiu, które: a) wykonują czynności normatywne i koordynacyjne oraz nadzoru i kontroli w te-

rytorialnym zasięgu ich działania, b) udzielają i wypłacają świadczenia rentowe dla obszarów, na których czynności tych nie wykonują Oddziały Obwodowe, c) planują w skali terytorialnego zasięgu ich działalności świadczeniowej oraz prowadzą księgowość i sporządzają sprawozdania finansowe w zakresie zleconym przez Centrale.

II typ — Oddział w Chorzowie, który wykonuje dla obszaru województwa katowickiego takie same czynności, jak Oddziały I typu (p-pty a i c) z wyjątkiem udzielenia i wypłaty świadczeń rentowych, gdyż czynności te należą na terenie

tego województwa do zakresu zadań Oddziałów Obwodowych.

III typ — Oddziały w Białymstoku, Bydgoszczy, Kielcach, Lublinie, Opolu, Rzeszowie i Zielonej Górze, które wykonują w terytorialnym zasięgu ich działania jedynie czynności normatywne i koordynacyjne oraz nadzoru i kontroli.

Poszczególne typy Oddziałów Wojewódzkich posiadają stosownie do różnego zakresu zadań i czynności różną wewnętrzną budowę organizacyjną.

Nie utworzono Oddziałów Wojewódzkich w województwach: koszalińskim, olsztyńskim i szczecińskim, gdyż na obszarze każdego z tych województw istnieje tylko jeden Oddział Obwodowy; w tym stanie rzeczy terytorialny zasięg działania Oddziału Wojewódzkiego pokrywałby się bowiem z terytorialnym zasięgiem Oddziału Obwodowego.

Oddziały Obwodowe ZUS, z których każdy obejmuje terytorialnym zasięgiem swego działania jeden lub przeważnie kilka powiatów, dzielą się w zależności od jakościowego i ilościowego zakresu zadań i czynności na cztery typy, a mianowicie:

I typ — to Oddziały w Białej, Białymstoku, Bydgoszczy, Ciechoćniku, Chrzanowie, Gdyni, Gnieźnie, Gorzowie, Grodzisku, Grudziądzu, Jeleniej Górze, Inowrocławiu,

Kaliszu, Kielcach, Kłodzku, Krośnie, Kutnie, Legnicy, Lesznie, Lublinie, Łomży, Nowym Sączu, Nysie, Ostrowiu, Ostrowcu, Pabianicach, Piotrkowie, Płocku, Radomiu, Rzeszowie, Siedlcach, Słupsku, Szczecinie, Tarnowie, Tarnobrzegu, Tczewie, Toruniu, Tomaszowie, Włocławku, Zamościu, Zielonej Górze i Żyrardowie.

Wszystkie Oddziały I typu posiadają jednakowy jakościowo i podobny ilościowo zakres zadań i czynności, do których w terytorialnym zasięgu działania Oddziałów należy: a) planowanie, b) przyjmowanie i opracowywanie roszczeń o świadczenia rentowe oraz wypłata zaliczek na renty, c) bezpośrednia wypłata zasiłków rodzinnych i chorobowych oraz kontrola zasiłków, wypłacanych przez zakłady pracy, d) pobór składek i kontrola zakładów pracy w zakresie składowania, e) prowadzenie księgowości własnych obrotów, f) sprawy administracyjno-gospodarcze i personalne.

Wymienione Oddziały I typu otrzymały stosownie do identycznego w zasadzie zakresu zadań i czynności jednolitą wewnętrzną budowę organizacyjną.

II typ — to Oddziały w Gdańsku, Krakowie, Łodzi, Poznaniu, Warszawie i Wrocławiu.

III typ — to Oddziały w Bielsku,

Bytomiu, Częstochowie, Gliwicach, Rybniku, Tarnowskich Górach i Zabrzu.

IV typ — to Oddziały w Chorzowie, Sosnowcu i Wałbrzychu.

Oddziały Obwodowe II, III i IV typu posiadają jednakowy jakościowo zakres zadań i czynności, do których w terytorialnym zasięgu działania tych Oddziałów należy: a) wykonywanie czynności, jakie wykonują Oddziały I typu (p-pty a, b, c, d, e, f) oraz b) ponadto udzielanie i wypłacanie świadczeń rentowych.

Oddziały II, III i IV typu różnią się wydatnie między sobą co do ilościowego zakresu czynności i stąd wprowadzono podział ich na trzy różne typy wyłącznie pod względem wewnętrznej struktury organizacyjnej.

Od 1 stycznia 1950 r. został również ustalony i przystosowany do podziału administracyjnego państwa terytorialny zasięg działania poszczególnych Oddziałów Wojewódzkich i Obwodowych ZUS (Okólnik Zakładu Nr 246 z dnia 18.XI.1950, Nr 284 z dnia 14.XII.1950 i Nr 312 z dnia 30.XII.50).

*

Do niniejszego numeru PUS zostały dołączone: 1) schemat struktury organizacyjnej ZUS i 2) mapa, podająca terytorialny zasięg działania terenowych Oddziałów ZUS.

PRZEGLĄD USTAWODAWSTWA

W Dzienniku Ustaw RP i resortowych dziennikach urzędowych ogłoszono w miesiącu listopadzie następujące akty prawne, dotyczące ubezpieczenia społecznego, lecznictwa pracowniczego i stosunku pracy pracowników zatrudnionych w tych dwu gałęziach służby społecznej:

UBEZPIECZENIA SPOŁECZNE

1. Zarządzenie Ministra Pracy i Opieki Społecznej z dnia 29 września 1950 r. Nr. Un. 15a-18/50, uzupełniające instrukcję w sprawie zasad dokonywania wypłat zasiłków rodzinnych przez instytucje, wypłacające zaopatrzenia lub renty (Dz. U. M. P. i O. S. Nr 15, poz. 103). Zarządzenie znosi rozliczenia między instytucjami wypłacającymi zaopatrzenia lub renty a ubezpieczeniem rodzinnym z tytułu wypłaconych zasiłków rodzinnych oraz opłat tych instytucji na rzecz ubezpieczenia rodzinnego, ustalonych w rozporządzeniu Ministra P. i O. S. z dnia 4 maja 1950 r. (Dz. URP Nr 26, poz. 237). Kontrola prawidłowości wypłaty zasiłków rodzinnych przez wspomniane instytucje należy do organów, które są powołane do kontrolowania prawidłowości wypłaty zaopatrzeń lub rent, uzasadniających wypłatę zasiłków rodzinnych.

2. Zarządzenie Ministra Pracy i Opieki Społecznej z dnia 4 listopada 1950 r. w sprawie wyrównania zasiłków chorobowych i rodzinnych (Monitor Polski Nr A-121, poz. 1487). Zarządzenie to omówiono już w PUS Nr 12, str. 12.

LECZNICTWO PRACOWNICZE

3. Okólnik Ministra Zdrowia Nr 77/50 z dn. 28 października 1950 r. (Nr M. VI/1/9247/50) w sprawie powołania komisji lekarsko-społecznych przy Central-

nych Poradniach Przeciwgruźliczych. Dla zapewnienia należytej współpracy CPP z właściwymi oddziałami wojewódzkimi Zakładu Lecznictwa Pracowniczego w zakresie kierowania chorych na gruźlicę do zakładów lecznictwa zamkniętego okólnik zarządza powołanie przy każdej Centralnej Wojewódzkiej Poradni Przeciwgruźliczej oraz dla CPP dla m. Warszawy i m. Łodzi stałych komisji lekarsko-społecznych. W skład komisji wchodzi między innymi przedstawiciel Wojewódzkiego Oddziału Zakładu Lecznictwa Pracowniczego. Do zakresu działania Komisji należy:

1. kwalifikowanie pod względem leczniczym wniosków: a) o skierowanie chorych na gruźlicę do zakładów leczniczych odpowiednich typów, b) o zmianę skierowania w toku leczenia zakładowego, c) o przedłużeniu czasokresu leczenia zakładowego,
2. przeprowadzanie sporadycznej kontroli stanu chorobowego osób chorych na gruźlicę, przebywających w zakładach odpowiedniego typu, położonych na obszarze działania CPP.

STOSUNKI PRACY

4. Rozporządzenie Ministra Zdrowia z dnia 18 października 1950 r. w sprawie obowiązku pracy techników i uprawnionych techników dentystycznych w zakładach społecznych służby zdrowia (Dz. URP Nr 51, poz. 473). Rozporządzenie wprowadza dla techników i uprawnionych techników dentystycznych obowiązek pracy między innymi także w lecznictwie pracowniczym. Technicy obowiązani są do pracy w wymiarze 36 godzin, a uprawnieni technicy dentystyczni — 42 godziny tygodniowo.

5. Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 15 listopada 1950 r. o zmianie rozporządzenia w sprawie uposażenia pracowników, zatrudnionych w społecznych zakładach służby zdrowia (Dz. URP Nr 52, poz. 480). Rozporządzenie przyznaje dodatek specjalny pewnym kategoriom pracowników służby zdrowia, wśród nich lekarzom zatrudnionym w zakładach lecznictwa otwartego z wyłączeniem jednak lekarzy domowych.

6. Uchwała Prezydium Rządu z dnia 8 listopada 1950 r. w sprawie premiowania (Monitor Polski A-25, poz. 1545). Uchwała dotyczy maszynistek zatrudnionych w państwowych urzędach, instytucjach i przedsiębiorstwach oraz w zakładach gospodarki społecznej, a więc i w instytucjach ubezpieczenia społecznego.

OKÓLNiki

ZARZĄDZENIA

Ważniejsze okólniki, spośród wydanych przez ZAKŁAD UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH w miesiącu listopadzie 1950 r. normują następujące grupy zagadnień.

O BOWIĄZEK UBEZPIECZENIA

Zagadnieniem kontynuowania ubezpieczenia oraz dobrowolnego ubezpieczenia w byłych niemieckich instytucjach ubezpieczenia emerytalnego robotników na obszarze Ziemi Odzyskanych i Wolnego M. Gdańska zajmuje się okólnik Nr 227 z dnia 3 listopada 1950 r., który zmienia część C okólnika Nr 166 z 1948 r. i postanawia — jeżeli idzie o kontynuowanie ubezpieczenia, że:

1) okresy kontynuowania zalicza się tylko wtedy, gdy zainteresowane osoby, albo a) pozostawały po Wyzwoleniu przynajmniej przez 18 miesięcy w zatrudnieniu, uzasadniającym ubezpieczenie na wypadek choroby i macierzyństwa lub b) kontynuowały ubezpieczenie przez okres czasu nie przekraczający mniej więcej 1/3 okresu, w którym były obowiązkowo ubezpieczone, albo też c) w czasie kontynuowania ubezpieczenia nie zorobkowały samodzielnie, chyba, że zarobkowanie takie polegało na prowadzeniu warsztatu rzemieślniczego, drobnego przedsiębiorstwa handlowego (np. warsztatu względnie przedsiębiorstwa nie zatrudniającego żadnych pracowników najemnych) lub małego gospodarstwa rolnego (do 5 ha) albo ogrodniczego (do 2 ha);

2) osobom, którym zaliczono okresy kontynuowania ubezpieczenia przyznaje się świadczenia na zasadach ogólnych. Jeżeli idzie o dobrowolne ubezpieczenie okólnik postanawia, że osoby, które w ten sposób były ubezpieczone, a po wyzwoleniu wykonywały przynajmniej przez 18 miesięcy zatrudnienie, uzasadniające ubezpieczenie na wypadek choroby i macierzyństwa i ponadto spełniają inne warunki wymagane od osób kontynuujących ubezpieczenie mogą się ubiegać o przyznanie jedynie świadczeń dobrowolnych (pozaustawowych).

ŚWIADCZENIA

W ZAKRESIE UBEZPIECZENIA RODZINNEGO okólnik Nr. 232 ustala w oparciu o pisma Ministerstwa Pracy i Opieki Społecznej z dnia 13 października 1950 r. Un-15a-25 i z dnia 18 października 1950 r. Un-15b-62/50 pojęcie dnia pracy w rozumieniu § 3 ust. 1 rozporządzenia z dnia 16 stycznia 1948 r. (Dz. U. RP Nr 4, poz. 30 i z 1950 r. Nr 25, poz. 229). Zgodnie z okólnikiem za dzień pracy uważa się przy badaniu uprawnień do zasiłku rodzinnego dobową normę czasu, ustaloną dla danej kategorii pracowników w przepisach prawnych lub w zbiorowych układach pracy. Przy nieregularnych zmianach (nawrotach) do-

bowych przelicza się dobowe normy czasu pracy na odpowiadające im normy godzinowe w miesiącu. Częściowe zatrudnienie poszczególnych pracowników, którzy stosownie do umowy o pracę lub stosownie do rodzaju pracy w jednym albo kilku zakładach pracy nie osiągają wspomnianej normy, nie uprawnia do zasiłku rodzinnego.

Konwojentom przysługuje zasiłek rodzinny, jeżeli przepracowali w danym miesiącu kalendarzowym co najmniej 240 godzin (10 pełnych dni - dób - konwojowych), które odpowiadają 20 (dwunastogodzinnym) dniom pracy, wymaganym przez cytowane rozporządzenie. Osobom zatrudnionym przy robotach drogowych, leśnych, załadowaniu drzewa itp. angażowanym spośród miejscowej ludności rolniczej na podstawie doraźnych umów o pracę na czas określony nie zalicza się jako niezależnych od pracownika przerw w pracy tych okresów, w których nie zawarto z nimi umowy z powodu braku roboty, złych warunków atmosferycznych itp. Okólnik Nr 262 ustala, że woźny szkolny, zatrudniony krócej niż 8 godzin dziennie, nie jest uprawniony do zasiłku rodzinnego. Okólnik Nr 255 zarządza, aby oddziały ZUS wypłacały swoim pracownikom należne z tytułu ubezpieczenia rodzinnego zasiłki każdego miesiąca z dotu w okresie od ostatniego dnia danego miesiąca do szóstego dnia następnego miesiąca.

Okólnik Nr 234 dotyczy ubezpieczenia rodzinnego i chorobowego, zawiera wyjaśnienia do zarządzenia Ministra Pracy i Op. Społ. z dnia 4 listopada 1950 r. w sprawie wyrównania zasiłków chorobowych i rodzinnych, omówionego już w numerze 12 PUS na str. 12.

Dotyczący ŚWIADCZEŃ DŁUGOTERMINOWYCH okólnik Nr 233 podaje przeliczenie świadczeń ustalonych w dawnej walucie na nowe pieniądze, a zarazem zarządza, aby w przypadku, gdyby przy zastosowaniu postanowień § 3 pkt. 2 zarządzenia Ministra Finansów oraz Ministra Pr. i O. S. z dnia 30 października 1950 r. niektórzy renciści nie mieli otrzymać przewidzianego w nim zasiłku wyrównawczego, wypłacono im jednorazowy zasiłek w wysokości 1/4 renty.

FINANSE

Okólnik Nr 231 omawia zagadnienie związane ze zmianą systemu pieniężnego, Nr 245 zaliczanie do podstawy wymiaru składek (i świadczeń) jedynie tych wyplat z Funduszu Zakładowego, od których obliczany jest podatek od wynagrodzeń, okólnik Nr 247 podaje na tle reformy pieniężnej zasady, którymi należy się kierować przy analizie prawidłowości zgłaszania przez pracodawców zarobków stanowiących podstawę wymiaru składek za miesiąc październik 1950 r. Okólnik zaś Nr 259 zwraca uwagę, że na podstawie dekretu z dnia 26 października 1950 r. zmieniającego dekret o podatku od nabycia praw majątkowych (Dz. U. RP. Nr 49, poz. 454) kontrahenci ZUS którzy nie są zwolnieni od podatku od nabycia praw majątkowych, muszą opłacać ten podatek w całości, a nie, jak dotychczas, w połowie. Wysokość podatku jeszcze nieuregulowanego zależy od daty jego wyrównania. Do dnia 28.XI.1950 r., tj. do dnia wejścia w życie dekretu, wynosi ona 0,5% podstawy wymiaru, po tej dacie — 1% podstawy wymiaru, bez względu na okres, za który podatek się należy.

ORGANIZACJA

W zakresie spraw organizacyjnych mamy do odnotowania okólnik Nr 239 z dnia 13 listopada 1950 r., który do czasu wprowadzenia reorganizacji w zakresie ewidencji, wymiaru i poboru składek tworzy w oddziałach obwodowych ZUS „Wydział Składek”, obejmujący: 1) rejestrację zakładów pracy i orzecznictwo, 2) wymiar składek, statystykę zakładów pracy i ubezpieczonych, repartycję składek, prowadzenie kart kontrolnych oraz przymusowe ściąganie składek, 3) kontrolę zakładów pracy w zakresie obowiązku ubezpieczenia oraz wymiaru i regulowania składek. Odrębne

komórki, które spełniały powyższe funkcje zostały tym samym zlikwidowane. Przy komórce świadczeń została utworzona komórka kontroli wypłaty zasiłków rodzinnych i zasiłków z ubezpieczenia chorobowego w zakładach pracy.

STOSUNKI PRACY

normują 3 okólniki: okólnik Nr 235 normuje sprawę stosunku służbowego pracowników korzystających z bezpłatnego urlopu, którzy zostali delegowani do pracy w CRZZ, ORZZ i PRZZ. Z pracownikami tymi, jeżeli nie wrócą do pracy w ZUS do dnia 30 grudnia 1950 r., stosunek pracy zostaje rozwiązany. W przyszłości pracownicy ZUS, powołani do pracy we wspomnianych organizacjach związkowych mają otrzymać 3-miesięczny bezpłatny urlop, z tym zastrzeżeniem, że stosunek pracy zostaje automatycznie rozwiązany, jeżeli pracownik nie wróci po tym terminie do pracy w swym miejscu służbowym. Okólnik Nr. 254 uznaje na tle ustawy z dnia 20 lipca 1950 r. o Zakładzie Ubezpieczeń Społecznych za wygasłe specjalne odprawy pracowników stabilizowanych, uprawnienia do dłuższego urlopu przewidziane w art. 61 wzgl. 32 układu zbiorowego pracy w inst. ubez. społ. Okólnik znosi nagrody jubileuszowe od dnia 1.6.1951 r. i normuje sprawę odpraw pośmiertnych w tym kierunku, że mogą one być wypłacane tylko w warunkach i wysokości, przewidzianych w art. 42 rozporządzeń Prez. RP z dnia 16 marca 1928 r. o umowie o pracę pracowników umysłowych względnie robotników. Dietyienne zostały uregulowane na zasadach przewidzianych dla urzędników państwowych w rozporządzeniu RM z dnia 24 lipca Dz. U. RP Nr 33, poz. 279. Okólnik stwierdza też, iż zastępcze zaopatrzenia emerytalne przysługują tylko w razie zwolnienia z pracy z

powodu niezdolności do wykonywania zawodu lub starości. Okólnik Nr 235 poleca wypłacić osobom otrzymującym zaopatrzenie emerytalne z funduszków administracyjnych ZUS jednorazowy dodatek wyrównawczy na zasadach obowiązujących w ubezpieczeniu powszechnym.

LECZNICTWO PRACOWNICZE

Spośród okólników i komunikatów ZAKŁADU LECZNICTWA PRACOWNICZEGO wymieniamy pięć, z których dwa — okólnik Nr 31 z dnia 4 listopada i okólnik Nr 35 z dnia 15 listopada 1950 r. — dotyczą spraw organizacyjnych, jeden — okólnik Nr 38 z dnia 24 listopada 1950 r. — dotyczy spraw finansowych i dwa — komunikaty Nr 13 z dnia 3 listopada i Nr 14 z dnia 11 listopada 1950 r. — normują sprawy personalne. Okólnik Nr 31 normuje tryb postępowania obowiązujący pełnomocników obwodowych ZLP przy przejmowaniu przez nich Zakładów Lecznictwa prowadzonych przez zakłady pracy dla spraw pracowników, okólnik Nr 35 zawiera instrukcję o sposobie wystawiania skierowań do stacji Pogotowia Ratunkowego PCK.

Okólnik Nr 38 wyjaśnia jakie wydatki mogą być pokrywane z części 32 planu finansowego ZUS, w której przewidziane są wydatki na cele organizacyjne ZLP oraz ustala tryb postępowania, który należy zachować, występując z wnioskami o przydział kredytów na te cele. Komunikaty Nr 13 i Nr 14 normują uposażenie — pierwszy: p. o. dyrektorów i zastępców dyrektorów w oddziałach wojewódzkich oraz p. o. dyrektorów wzgl. kierowników oraz ich zastępców w oddziałach obwodowych ZLP, drugi — pracowników oddziałów uruchomionych od dnia 1 listopada 1950 r.

WSPÓŁZAWODNICTWO

Rola związku zawodowego w ruchu współzawodnictwa

Przebieg współzawodnictwa pracy w instytucjach ubezpieczeń społecznych na przestrzeni minionego roku pozwala dziś poza oceną osiągnięć i wyników, wysnuć również pewne wnioski z doświadczeń natury organizacyjnej. Właściwie ustawiona struktura organów współzawodnictwa i dobra organizacja ich pracy może być ważnym elementem a niejednokrotnie czynnikiem decydującym o wielkości osiągnięć i o stopniu wykonania zadań współzawodnictwa. Warto więc zastanowić się dziś, czy i w jakim stopniu dotychczasowa forma organizacji współzawodnictwa spełniła swoją rolę, aby móc w konkluzji wyciągnąć pewne wskazania na przyszłość.

„Regulamin Socjalistycznego Współzawodnictwa pracy ubezpieczeniowców społecznych“ wprowadzony w życie w grudniu 1949 r. przewidywał utworzenie całej sieci kolegialnych organów współzawodnictwa powiązanych ze sobą pracą, nadrzędnością i podziałem wg. rodzajów zagadnień i ze ściśle określoną stosunkowo dużą liczebnością składu osobowego tych organów, aby wciągnąć do aktywnej działalności większą liczbę pracowników, dla których udział w pracach organów byłby szkołą uspołecznienia i podnoszenia własnych kwalifikacji. Ustrój organów zbudowany był w pionie 3-stopniowym, w którym na szczeblu zespołów ustawiono tzw. „trójkę współzawodnictwa“ jako najmniejsze ogniwo organizacyjne, wiążące zespoły

pracowników współzawodniczących z zakładowymi organami współzawodnictwa wyższego szczebla. W poszczególnych Oddziałach ZUS na szczeblu koła związkowego, utworzono komitety zakładowe powoływane przez prezydium zarządów kół i im podległe a na szczeblu centralnym powołano Branżowy Komitet jako czynnik kierujący i kontrolny nad całym ruchem współzawodnictwa w ubezpieczeniach społecznych. W ramach komitetów utworzono komisje z zakresem obowiązków odpowiadającym podziałowi zadań komitetów. W pracach komitetów zapewniono odpowiedni udział czynnika administracyjnego, partyjnego i związkowego, jednakże założeniem było, że komitety współzawodnictwa są organem wykonawczym związku zawodowego, któremu podlegają w każdym etapie działalności.

Regulamin zawierał również przepisy o naradach roboczych, doceniając kapitalne znaczenie narad w realizacji zadań współzawodnictwa. Ogólnie biorąc regulamin wprowadzał, zdawałoby się, wzorowy schemat organizacji współzawodnictwa, który powinien ułatwić zarządowi kół związkowych sprawne wykonanie ich obowiązków w tym zakresie.

I faktycznie w ramach ustalonej w regulaminie struktury organizacyjnej, na tym etapie rozwoju naszego współzawodnictwa, można było wprowadzić i kontynuować ruch współzawodnictwa i uzyskiwać

dobre wyniki, czego dowodem są osiągnięcia wielu komitetów zakładowych. Wydaje się jednak, że całość organizacji, mimo osiągnięć, nie zdała w pełni egzaminu. Przyczyna tkwiła w błędnej interpretacji przepisów i niezrozumieniu istoty zagadnienia.

Z zakładowych komitetów współzawodnictwa powstarczyły się bowiem odrębne, samodzielne organizacje społeczne, które mimo powiązania ze związkiem osobą przewodniczącą (czego w kilku przypadkach też nie przestrzegano), nie tylko nie współpracowały z miejscowym kołem ale niejednokrotnie prowadziły w nim spory na temat takiego czy innego sposobu rozwiązania wspólnych zagadnień. Okazało się, że osoba przewodnicząca, która miała jednoczyć zadania związku i współzawodnictwa, nie była wystarczającym do tego celu instrumentem.

„Zespoły“ pomyślane jako grupy pracowników, związanych wspólną pracą i wspólnym zadaniem, rozdrabniano na małe, czasem nawet wbrew przepisom regulaminu kilkusobowe grona, sztucznie dzieląc komórki ustrojowe instytucji i ich zadania, przy czym myślą przewodnią przy podziale było, nie ułatwienie współzawodnictwa i lepsze wykonanie zadań, ale zapewnienie możliwości typowania większej ilości pracowników zespołowych.

Trójki współzawodnictwa także nie spełniły swej roli. Miały one być kolegialnym, zaufanym przedstawicielstwem zespołów a równocześnie najważniejszym źródłem oddolnej inicjatywy w zakresie wyszukiwania nowych form współzawodnictwa, tematyki narad i zobowiązań oraz czynnikiem pobudzającym i podtrzymującym zapał i entuzjazm członków i zespołu we współzawodnictwie. W ich rękach znajdował się najważniejszy mechanizm Współzawodnictwa, jakim jest kwalifikacja zespołu i jego osiągnięć. Od ich pracy zależały przede wszystkim poziom i wyniki współzawodnictwa. Skład osobowy trójek ustalono tak, aby zapewnić im pomoc i jaknajwiększy autorytet, a zarazem powiązać ich pracę osobą administracyjnego kierownika zespołu z zakładem pracy a osobą przewodniczącą trójki z pracą organów związkowych.

Tymczasem trójki, nie interesując się niejednokrotnie w toku trwania etapu jego przebiegiem, ograniczyły zakres swej pracy tylko do czynności kwalifikacyjnych, którą spełniały zresztą wg. własnego uznania i powodowały tym ogromne różnice w poziomie kwalifikacji różnych zespołów na terenie jednego zakładu. Wynikiem przyznawania wielkiej, nieuzasadnionej ilości punktów było sztuczne mnożenie pracowników zakładowych i niemożność porównywania osiągnięć. Trójki zachowały również mechaniczny system zwoływania i przeprowadzania nieprzygotowanych przez siebie narad roboczych, nie zdając sobie zupełnie sprawy z tego, jaką rolę w ich gronie powinien odgrywać przedstawiciel administracji i grupy związkowej. Narady robocze, zamiast stać się terenem współpracy kierownictwa administracji z załogą, zamiast być czynnikiem koordynującym wysiłki zespołów

współzawodnictwa dla lepszego wykonania zadań instytucji i instrumentem ujawniającym błędy i braki w pracy zawodowej, celem znalezienia środków i sposobów na ich usunięcie, w wielu przypadkach nabierały charakteru zebrania koleżeńkiego, którego przebieg ograniczał się jedynie do otwarcia, odczytania porządku dziennego i zamknięcia, gdyż poza przewodniczącym miłk na nich głosu nie zabierał.

Niewłaściwe rozumienie tych zadań przez poszczególne organa współzawodnictwa, którego przykłady można by jeszcze dłużej mnożyć, spowodowały, że w niektórych Oddziałach ZUS współzawodnictwo, szczególnie w ostatnich dwóch etapach, stało się papierkowe zatracając swój właściwy sens i cel. Przyczyna tkwiła nie w brakach regulaminu, jak się obecnie tu i ówdzie słyszy. Miał on ujemne strony ale innego rodzaju, a poza tym współzawodnictwo można kontynuować i osiągać bardzo dobre wyniki i bez dobrego regulaminu, jeśli istnieje dobra wola współzawodniczenia i entuzjazm pracy. Można też przy najlepszym regulaminie nie dokazać niczego, jeśli brak jest inicjatywy i odpowiedniej atmosfery w zakładzie pracy. Opisany wyżej stan miał więc swe źródło nie w regulaminie ale w zbyt małej aktywności Związku Zawodowego, od grup związkowych począwszy aż do Zarządu Głównego włącznie. Zarządy kół związkowych w bardzo licznych przypadkach nie doceniały lub nie rozumiały roli, jaka im przypadła w udziale w ruchu współzawodnictwa pracy. Nie instruowały lub instruowały niedostatecznie swych mężów zaufania, nie czuwały nad przebiegiem współzawodnictwa i nie udzielały wystarczającej pomocy organom współzawodnictwa w zwalczaniu zasadniczych trudności. Nie pośredniczyły też między organami współzawodnictwa a kierownikiem instytucji w ustaleniu sposobu realizacji wspólnych zadań.

Zarządy Okręgów Związków pozostawiły naogół kontrolę współzawodnictwa w instytucjach ubezpieczeń społecznych Komitetowi Branżowemu, nie zdając sobie sprawy, że Komitet Branżowy nie miał w terenie żadnego aparatu kontrolnego czy instruktorskiego, który mógłby z miejsca i bezzwłocznie zapobiec pewnym zjawiskom czy trudnościom.

Można zaryzykować twierdzenie, że współzawodnictwo w ubezpieczeniach społecznych, poza czysto formalnym udziałem w nim przewodniczących zarządów kół i mężów zaufania, kontynuowano bez współudziału organów związku zawodowego i to jest oczywiście błędem, któremu należy na przyszłość zapobiec. W chwili obecnej Zarząd Główny ZZPIS przygotowuje nowe wytyczne do współzawodnictwa pracy na rok 1951. Niewątpliwie w zmianach organizacyjnych współzawodnictwa uwzględni również wyniki dotychczasowych doświadczeń, które bez chęci zmniejszenia wartości osiągnięć, opisałismy powyżej dla dobra wspólnej sprawy.

CZESŁAW POMIAN

Zmiana zasad współzawodnictwa

Dotychczasowe doświadczenia minionych etapów wykazały, że stosowane formy oraz zasady oceny wyników współzawodnictwa, jak również oceny współzawodniczących stały się na tle ogólnego w tym zakresie postępu nietylko nieaktualne, ale w końcowym etapie 1950 roku były czynnikiem wręcz hamującym dalszy rodzaj współzawodnictwa.

Inicjatywa pracowników ZUS, czerpiących wzory od robotników, zatrudnionych w produkcji, wskazała nowy i właściwy kierunek postępowania, który wysuwa zobowiązania jako najbardziej mobilizującą i efektywną formę współzawodnictwa. Znajdowało to już wyraz w licznych zobowiązaniach podejmowanych z okazji rocznic i zdarzeń politycznych, a przy uczczeniu 33 rocznicy Wielkiej Rewolucji Październikowej przybrało charakter masowy.

W chwili pisania niniejszego artykułu sposób wpro-

wadzenia nowych form współzawodnictwa jest jeszcze przedmiotem dyskusji, dlatego, pomijając szczegóły, które mogą jeszcze ulec zmianie, podajemy do wiadomości czytelników, główne zasady, wg których będzie my współzawodniczyć:

1. Celem współzawodnictwa pracy w ZUS jest najlepsze i ekonomicznie wykonanie zadań ZUS, wynikających z Planu 6-letniego, a zawartych w rocznych planach działalności.

2. Formą współzawodnictwa są indywidualne, zespołowe i grupowe zobowiązania pracownicze. Zespół pracowników obejmuje pracowników zatrudnionych w jednej sekcji lub w jednym wydziale oddziału ZUS, względnie pewną liczbę pracowników, których wiąże wykonanie wspólnego zobowiązania. Grupę pracowników tworzą pracownicy



Pracownicy Wydziału Rent (krajowych) w warszawskim Oddziale Wojew. ZUS, którzy w IV etapie współzawodnictwa uzyskali tytuły przodowników pracy: (od lewej) Andrzej Łucki, Jan Anysz, Wanda Degórska, Ludwik Poncyliusz, Adam Szerszeniewski, Władysława Żarowska i Edward Dziubiński.

kilku wydziałów, całego oddziału lub działu w Centrali ZUS.

3. Przedmiotem zobowiązań może być praca zawodowa i praca społeczna. Zobowiązanie w pracy zawodowej może obejmować wykonanie zadań, przekraczających zakres normalnego przydziału pracy. Zobowiązania w pracy społecznej powinny dotyczyć zadań organizacji społecznych w zakresie realizacji celów współzawodnictwa w ZUS oraz udziału w akcjach społecznych o znaczeniu ogólnopństwowym.

4. Wszystkie podejmowane zobowiązania powinny być konkretne, realne i celowe. Konkretność zobowiązań polega na ścisłym określaniu ilościowego zakresu i oznaczeniu ścisłego terminu wykonania zadania. O realności zobowiązania decyduje trafne ustalenie terminu oraz stwierdzenie możliwości dysponowania dostatecznymi środkami finansowymi i rzeczowymi, niezbędnymi do wykonania zobowiązania. Przy podejmowaniu zobowiązań należy zwracać również baczną uwagę na ich celowość tzn. aby przedmiotem zobowiązań były zadania aktualne oraz aby zakłady pracy i wartości zużytych środków nie przekraczały wartości efektu zobowiązań.

5. Udział we współzawodnictwie mogą brać wszyscy pracownicy zatrudnieni w ZUS. Udział następuje przez dobrowolne zgłoszenie zobowiązania.

6. Termin podejmowania zobowiązań i zgłaszania ich jest dowolny.

7. Najważniejszym czynnikiem dalszego podnoszenia poziomu pracy w ZUS oraz kluczem, otwierającym dostęp do ogromnych nieujawnionych rezerw

tkwiących w masie pracowników ubezpieczeń są narady robocze, a formą ich oddziaływania jest socjalistyczna metoda krytyki i samokrytyki. Narady robocze powinny stać się źródłem zobowiązań, a poza tym narzędziem systematycznej kontroli wykonania kwartalnych planów pracy i zobowiązań współzawodniczących.

8. Organem upoważnionym do kontroli i szczegółowej oceny wykonania zobowiązań jak również do typowania przodowników pracy jest Zarząd Miejscowej Rady Związku, a z jego ramienia w grupach związkowych mężowie zaufania. Organem pomocniczym Miejscowej Rady będzie powołana przez nią „komisja współzawodnictwa”.

*

Jak wynika z powyższego, nowa instrukcja współzawodnictwa pracy w ZUS odbiega od przepisów dotychczasowego regulaminu. Uproszczenie struktury organów współzawodnictwa i ścisłe powiązanie go z działalnością terenowych ogniw związkowych, nowe zasady oceny współzawodniczących według wartości zobowiązań i sposobu ich wykonywania, zniesienie systemu punktowania — to najbardziej znamienne różnice między dotychczasową a nową formą współzawodnictwa.

Wprowadzeniem nowych form współzawodnictwa stawiamy duży krok naprzód w kierunku pogłębienia stylu naszej pracy.

Lecz nawet najbardziej postępowe formy nie zagwarantują dobrych wyników współzawodnictwa. Trzeba jeszcze zapału, inicjatywy, pomysłowości i energii szerokich rzesz pracowników ZUS.

Z zadań współzawodnictwa

Szkolenie młodych

Kandydaci do pracy biurowej, przyjmowani przez rozmaite urzędy czy instytucje, z mniej lub więcej rozległym zasobem wiadomości ogólnych a bardzo rzadko z teoretycznym przygotowaniem do pracy administracyjnej, przydzielani są już od momentu zaangażowania ich do komórek, które ich zapotrzebowały. Tam przystępują do wykonywania czynności, których jeszcze nie znają, nie wiedząc dlaczego i dla kogo je wykonują, co się dzieje wokół nich, jakie są ich prawa i obowiązki jako

pracowników, kto ma prawo wydawać im zlecenia i kontrolować ich prace poza bezpośrednim przełożonym, nie mówiąc już o znajomości struktury organizacyjnej i techniki pracy, oraz zadań instytucji, w której pracę podjęli.

Jedynym źródłem ich wiadomości fachowych i zawodowych w pierwszych miesiącach pracy jest najczęściej siedzący obok, starszy pracownik, któremu nowoprzyjętego przydzielono do pomocy, lub na którego

nałożono obowiązek udzielania mu wskazówek i informacji. Obowiązek ten ogranicza pracownik uczący do zakresu ściśle związanego z pracą, którą nowoprzyjęty wykonuje — spełniając go dorywczo, bardzo często niechętnie, gdyż szkolenie drugich absorbuje go, nie pozwalając na wykonywanie własnego przydziału pracy. Innych wiadomości i pouczeń nie jest on w stanie udzielać, gdyż ich często nie posiada, bowiem sam był wprowadzony do pracy w ten sam sposób.

Dobrze jest jeszcze, gdy nowym pracownikiem interesuje się również jego bezpośredni kierownik i sam udziela mu pouczeń. Z reguły jednak kierownicy są zbyt zajęci wykonywaniem swych zadań i zbyt „zalatani“, aby mieli dostateczną ilość czasu na takie „głupstwa“ jak wprowadzanie nowych pracowników w zakres ich obowiązków.

W tej sytuacji nowoprzyjęty pracownik, widząc brak systematycznego zainteresowania się z czyjejkolwiek strony swoją osobą, przez jakiś czas stara się z własnej inicjatywy pogłębiając swe wiadomości, zasięgając informacji i szukając pomocy u wszystkich chętnych do jej udzielenia. Stwierdzając w dalszym ciągu swoją „niewiedzę“ ogranicza z czasem swoje zainteresowania, skupiając całą uwagę na mechanicznym wykonywaniu tej jednej tylko czynności, której go w między czasie nauczono.

Zrozumienie sensu i treści całego mnóstwa nazw i określeń, które się o jego uszy obijają uważa za wiedzę dla wtajemniczonych, którą on sam też kiedyś posiędzie, gdy nabędzie „praktyki“.

W ten sposób powstaje „praktykant“ biurowy — kancelaryjny — rachunkowy — czy referendarski, który uzupełnia swoje wiadomości przez długie miesiące od przypadku do przypadku, przy najrozmaitszych okazjach biurowych. Wprawdzie umowy zbiorowe wniosły na ogół tytuł i stanowisko praktykantów, jednak treść i stosowanie metody, będącej naśladowaniem wspomnianego w wstępie „terminowania“ pozostało.

Dzisiaj w okresie wszechstronnego stosowania systemu oszczędności,

a oszczędności czasu pracy przede wszystkim, nie stać nas na kontynuowanie tej metody i marnowanie czasu pracy powodowane brakiem kwalifikacji pracowników nowo wstępujących. Przy angażowaniu nowych pracowników, wydaje się konieczne, bez względu na stopień przygotowania do pracy biurowej, wyposażyć ich w pierwszym rzędzie w pewien zasób wiedzy ogólnej o instytucji i jej zadaniach, o jej wewnętrznej organizacji, o systemie pracy stosowanej w niej oraz o prawach i obowiązkach pracowników, a następnie teoretycznie pouczyć ich o rodzaju i sposobie wykonywania pracy, do której będą przydzieleni. Przygotowany w ten sposób pracownik nie jest uciążliwy ani dla kierownika ani dla swego nowego otoczenia, przede wszystkim zaś będzie już od samego początku bardziej wydajny w swej pracy znając jej cel i sposób wykonywania. Równocześnie mając w świadomości zadania i obowiązki innych komórek będzie wyrabiał w sobie właściwe nastawienie i zainteresowanie działalnością całej instytucji czując się za nią współodpowiedzialnym.

Nasuwa się tylko pytanie, jak należałoby tego rodzaju szkolenie zorganizować?

Nie jest naszym zadaniem rozpracowywać formy doszkalania zawodowego pracowników ZUS. Oczywiście, najlepszą metodą jest systematyczne szkolenie pracowników nowoprzyjmowanych do pracy na specjalnie w tym celu organizowanych kursach. Zrozumiałe jest jednak, że kursów takich nie można prowadzić w permanencji w każdym Oddziale ZUS, tym bardziej, że nowych pracowników przyjmuje się

na ogół najwyżej kilku w ciągu jednego miesiąca i to do różnych działów pracy. Oczekiwanie na skompletowanie minimum uczestników kursu może potrwać i kilka miesięcy i pociąga za sobą tę właśnie stratę czasu pracy nowowstępujących, której pragnęlibyśmy uniknąć.

W tym stanie rzeczy przed starszymi, doświadczonymi pracownikami ZUS, stojącymi w ramach współzawodnictwa, poważne zadania umniejszenia tej straty czasu pracy, jaką może powodować dla instytucji i jej działalności brak dostatecznych kwalifikacji u nowych pracowników.

Formą działania powinny być konkretne, indywidualne, terminowe zobowiązania systematycznego szkolenia nowych pracowników, podejmowane przez najbardziej kwalifikowany personel danego Oddziału. Zobowiązania powinny obejmować również kontrolę postępów w szkoleniu i wyników praktycznego stosowania nabytych umiejętności oraz dzielenie się własnymi doświadczeniami.

Podjęcie i wykonanie terminowego zobowiązania wyszkolenia np. w ciągu miesiąca lub dwóch nowego pracownika na samodzielnego referenta lub nowej pracownicy na maszynistkę, przekraczających 100% normy, może być poważnym wkładem w podniesienie ogólnej wydajności pracy i usprawnienie działalności naszej instytucji.

Pole do popisu jest rozległe. Czas nagli. Warto się zastanowić czy podstawą własną zlikwidujemy na terenie naszej pracy instytucję „praktykantów“ czy będziemy ją hodować jako widomy symbol zacofania.

fh

Brawo Poznań!

W dążeniu do zbliżenia ubezpieczeń społecznych do pracownika II Kongres Związków Zawodowych z r. 1949 wysunął m. in. postulat stopniowego przechodzenia na system wypłaty zasiłków chorobowych przez zakłady pracy. Realizacja tego postulat natrafiała na poważne trudności m. in. z powodu braku wykwalifikowanego personelu na zakładach pracy, który by potrafił wykonać wszystkie czynności związane z wypłatą zasiłków.

Wielki krok naprzód uczynił Poznań, gdzie dwaj pracownicy Oddziału Obwodowego ZUS ob. ob. J. Dylliński i L. Możdżanowski, z okazji 33-iej rocznicy Wielkiej Rewolucji Październikowej podjęli zobowiązania, że do 31.XII.1950 r. spowodują przekazanie wypłaty zasiłków chorobowych do 100 zakładów pracy liczących od 50 do 149 pracowników (większym zakładom pracy już przedtem czynności te przekazano), oraz przeszkolić w tym zakresie 100 pracowników.

15 grudnia br. złożono meldunek: Zobowiązanie wykonano przed terminem w 229% jeżeli chodzi o prze-

kazanie wypłaty zasiłków na zakłady pracy, w 334% w zakresie przeszkolenia pracowników zakładów pracy.

Nie mało trudności pokonać musieli nasi współzawodnicy, aby osiągnąć taki rezultat.

Początkowo akcja przekazywania wypłaty zasiłków na zakłady pracy zatrudniające poniżej 150 pracowników napotykała na duże opory i dawała nikłe wyniki. Administracje przedsiębiorstw zastraszania się brakiem obowiązujących zarządzeń prawnych i brakiem odpowiedniego personelu. Dopiero interwencja w Okręgowej Radzie Związków Zawodowych, która wydała w tej sprawie specjalne pismo okólne, pchnęła sprawę naprzód. Nie dość było jednak dokonać formalnego przekazania wypłaty, stwierdzono bowiem, że niektóre administracje przedsiębiorstw bez uzasadnionej przyczyny dokonywały zmian personelu wyszkolonego już przez ZUS w zakresie wypłaty zasiłków chorobowych, w związku z czym wypłata zasiłków następowała z opóźnieniem i zasił-

ki były często źle obliczone. Trzeba było znowu w drodze interwencji w ORZZ zahamować to zjawisko. Akcją wypłaty objęto m. in. wszystkie Zespoły Państwowych Gospodarstw Rolnych. Ponieważ w tym czasie pracownicy poszczególnych gospodarstw byli zatrudnieni w związku z odtawą buraków, przeto wymienieni współzawodnicy organizowali tam kursy przeszkoleniowe w godzinach wieczornych, aby nie odrywać z dnia pracy kierowników gospodarstw i księgowych. W ramach akcji szkoleniowej zorganizowano 23 kursy które objęły 334 pracowników. W wyniku tej akcji 229 zakładów pracy zatrudniających od 50 do 149 pracowników wypłaca swym pracownikom zasiłki chorobowe na miejscu przynosząc w ten sposób duże oszczędności gospodarce narodowej.

Takie zobowiązanie i sposób jego realizacji świadczy o tym, że koledzy z Poznania rozumieją i czują potrzebę przechodzenia na nowe wyższe formy współzawodnictwa.

Brawo Poznań!

E. M.

Do

Redakcji Przeglądu Ubezpieczeń
Społecznych
(Dział racjonalizatorski)
w Warszawie

Proszę o wyjaśnienie na łamach Przeglądu, czy w związku z reorganizacją ZUS opisany poniżej projekt jest aktualny i możliwy do zrealizowania.

Wszyscy starszycy, po kilkudziesięciu latach swej ofiarnej pracy, starając się o rentę lub zaopatrzenie inwalidzkie obowiązani są do wniosków o rentę dołączać prócz rozmaitych dokumentów również wszelkiego rodzaju zaświadczenia.

Do najważniejszych z nich należy bezwątpienia zaświadczenie pracodawcy u którego byli zatrudnieni o przepracowaniu pewnej, określonej w ustawie ilości miesięcy składkowych, od nich bowiem zależą uprawnienia do świadczeń.

Wydawałoby się napozór, że wystaranie się o tego rodzaju zaświadczenie, to drobnostka. Pójść do dawnego zakładu pracy, zażądać zaświadczenia, chwilę poczekać i gotowe.

Tymczasem inaczej przedstawia się ta sprawa w praktyce. Uzyskanie zaświadczenia z pracy jest czasami problemem nie do rozwiązania, gdyż albo pracodawca przeniósł swą siedzibę w nowe nieznane miejsce, albo zakład pracy został zlikwidowany, albo wreszcie zakład pracy zmienił właściciela a ewidencje osobowe zaginęły w czasie wojny. Co w takich przypadkach robić?

Ustawa przewiduje, że zastępczym zaświadczeniem mogą być zeznania dwóch świadków złożone w Sądzie stwierdzające fakt i czasokres pracy.

Ba! Ale skąd tych świadków wziąć. Wojna rozrzuciła ich po całej Polsce. Zaczynają się więc długotrwałe szukania i korespondencje aż wreszcie po długich zachodach zwerbowani do Sądu zeznają, absorbując jeszcze czas urzędnika na spisywanie protokółów, pomijając już koszty dojazdów i stratę czasu samych świadków.

Opisane zabiegi przysparzają bez wątpienia wiele kłopotów starającym się o renty, są jak się zdaje, jedynym sposobem załatwienia ich sprawy. Sposób ten trzeba przyznać, jest jednak zbyt skomplikowany, aby mógł być stosowany i w przyszłości. Należy znaleźć inną, prostszą metodę starania się o dowody potrzebne dla uzyskania renty.

Ze swej strony wysuwam projekt wprowadzenia we wszystkich zakładach pracy indywidualnych „książeczek obrachunkowych” do których administracje zakładów pracy wpisywałyby bieżące zarobki pracownika i czas pracy (tygodnie składkowe) oraz dokładny okres zatrudnienia w danym zakładzie pracy.

W przypadku starania się o rentę „książeczka obrachunkowa” stanowiłaby dokument wygodny, łatwy do natychmiastowego przedłożenia, a przez to usprawniający pracę w ZUS i pozbawiający rencistę kłopotów.

Jestem przekonany, że mój projekt jest możliwy do zrealizowania i dlatego warto się nad nim zastanowić.

J. WAWRZYŃKOWSKI
Łódź

OD REDAKCJI:

Ob. Wawrzyńkowski poruszył sprawę bardzo istotną.

Jest rzeczą znaną, że uzyskanie zaświadczeń pracy lub, w miejsce ich, zeznań świadków wymaga często wielu trudów i starań, powoduje dużą stratę czasu no i. co najważ-

niejsza, przewleka czas załatwienia roszczenia o rentę. Stan ten jest następstwem konieczności dostarczenia przez ubezpieczonego dowodów, stwierdzających przebycie w ubezpieczeniu okresu, który uprawnia do otrzymania renty. Dowody te, najczęściej zaświadczenia zakładu pracy, są konieczne wówczas, jeżeli brak jest dowodów ubezpieczeniowych, jak np. przebiegów ubezpieczenia, kart kwitowych lub wpisów do legitymacji ubezpieczeniowej.

W okresie po Wyzwoleniu dla wszystkich ubezpieczonych prowadzono przebiegi ubezpieczenia, jednak ze względu na olbrzymie koszty tego urzędowania, uznano za celowe i konieczne zniesienie tej ewidencji i zaniechano jej z początkiem 1948 r. W następstwie tego wystąpiła oczywiście konieczność udowadniania okresów pracy przy pomocy zaświadczeń zakładów pracy. Było jednak jasne, że na dłuższą metę stan ten nie mógłby trwać, gdyż uzyskanie zaświadczeń za odleglesze okresy w praktyce z różnych powodów napotykałoby często na poważne trudności, o których właśnie pisze Ob. J. W. Z tego względu przewidziano wprowadzenie innych dowodów, które zastąpiłyby zniesione przebiegi ubezpieczenia.

Sprawa ta znajduje się już w opracowaniu i przypuszczalnie w niedługim czasie zostanie definitywnie załatwiona.

Forma nowych dowodów, stwierdzających okresy zatrudnienia odpowiada w zasadzie założeniom projektu Ob. W. i dlatego pomysł jego, aczkolwiek spóźniony, należy uznać za stosunkowo trafną próbę rozwiązania poruszonego zagadnienia.

Obrady plenum ZZPIS

W dniach 14—15 stycznia 50 r. odbyło się w Warszawie Plenum Zarządu Głównego ZZPIS z udziałem terenowego aktywu związkowego.

Zasadniczym przedmiotem obrad, poza akcją socjalną i zagadnieniami organizacyjnymi, była analiza dotychczasowych form i osiągnięć współzawodnictwa pracy w instytucjach społecznych, omówienie błędów i niedociągnięć oraz ustalenie wytycznych dla ruchu współzawodnictwa na rok bieżący.

Na tle referatu tow. H. Frankiewicza o współzawodnictwie pracy w ZUS rozwinęła się żywa dyskusja, w której zabierało głos kilkudziesięciu delegatów. Wszyscy mówcy stwierdzili konieczność zmiany dotychczasowych regulaminów, wykazując zdeaktualizowanie się zawartych w nich przepisów.

Po podsumowaniu wyników dyskusji i omówieniu nowych zasad współzawodnictwa pracy, plenum uchwaliło przenieść w teren nowe formy współzawodnictwa po linii związkowej przy współpracy z administracjami instytucji społecznych.

F.

GŁÓWNA KOMISJA WSPÓLZAWODNICTWA

W grudniu ub. roku Zarząd Główny ZZPIS w porozumieniu z Dyrektorem Naczelnytn ZUS i Podstawową Organizacją Partyjną przy Centrali ZUS powołał „Główną Komisję Współzawodnictwa Ubezpieczeniowców Społecznych” jako organ Związku Zawodowego pod przewodnictwem jednego z członków Prezydium Zarządu Głównego. Skład osobowy Komisji jest następujący:

Przewodniczący — Strzelecki Zbigniew,

Zastępca Przewodniczącego — Krzymowski Janusz,

Sekretarz — Szczepaniak Stanisława,

I Przedstawiciel admin. ZUS — Frankiewicz Henryk,

II Przedstawiciel admin. ZUS — Makowiecki Eugeniusz.

Nowopowołany organ współzawodnictwa związany jest mocniej z naszym branżowym ruchem związkowym, aniżeli dotychczasowy Komitet. Zarząd Główny ZZPIS kieruje więc współzawodnictwem na terenie ZUS w sposób bezpośredni.

Współzawodnictwem w poszczególnych oddziałach ZUS będą kierować zarządy miejscowych rad związku a w grupach związkowych mężowie zaufania. Ich organem pomocniczym będą powoływane przez miejscowe rady i działające w ich imieniu „zakładowe komisje współzawodnictwa”.

Nowe organa współzawodnictwa w ZUS lepiej spełnią swoje zadania i w wyższym stopniu niż dotychczas pogłębią i wzbogacą nasz ruch współzawodnictwa.

Z usprawnień pracowniczych, ogłoszonych ostatnio przez Urząd Patentowy (Wydział Usprawnień Pracowniczych), mogą mieć u nas zastosowanie:

Przyrząd do prostowania i obcinania rysunków technicznych (Seria 14, opis 225);

Oprawka do wiertel złamanych (Seria 1, opis 167);

Ściągacz do łożysk kulkowych przy

samochodach marki „Citroen“ (Seria 12, opis 179);

Ściągacz do bębnow hamulcowych przy samochodach marki „Citroen“ (Seria 12, opis 182);

Materiał zastępczy do izolowania przewodów parowych (Seria 1, opis 199);

Sposób oczyszczania metalowych części aparatów optycznych przez gotowanie w wodzie (Seria 1, opis 214).

K.W.

W sprawozdaniu z wyników III Etapu Współzawodnictwa (PUS nr. 12 str. 22) w pkt. 15 powinien być wymieniony **Oddz. Obwodowy ZUS w Zamościu, który uzyskał 213 pkt.** podano omyłkowo: Zawiercie).

WYNIKI IV ETAPU WSPÓLZAWODNICHTWA

W najbliższym czasie zostaną ustalone wyniki IV Etapu Współzawodnictwa w skali ogólnokrajowej. Podamy je w następnym numerze.

ZYCIEMpracownicze

Rola i zadania Rad Kobięcych

Uchwała Biura Politycznego KC PZPR w sprawie pracy wśród kobiet i w ślad za nią idące uchwały CRZZ w sprawie pracy wśród kobiet oraz Sekretariatu CRZZ o powołaniu Rad Kobięcych, sposobie ich powoływania oraz regulowanie ich działalności podsumowują zdobycze kobiet w Polsce Ludowej i wytyczają nowe drogi walki o pełne wyzwolenie kobiet.

Zadania te da się urzeczywistnić jedynie w ustroju socjalistycznym, jedynym ustroju świata, całkowicie wyzwalaającym człowieka z wszelkiego ucisku i niewoli.

Demokracja Ludowa w Polsce, likwidując podstawy ustroju kapitalistycznego zniósła równocześnie odwieczne polityczne i prawne upośledzenie kobiety, stworzyła warunki, wiodące do jej całkowitego wyzwolenia.

Kobieta otrzymała równe prawa polityczne z mężczyzną, prawo piastowania wszelkich stanowisk społecznych i państwowych. Kobieta uzyskała równoprawnie w zakresie ustawodawstwa małżeńskiego, które zniósło zależność majątkową od męża i zabezpieczyło opiekę nad dzieckiem.

Kobieta otrzymała równe prawa ekonomiczne z mężczyzną, oparte na zasadzie równej płacy za równą pracę.

Kobieta osiągnęła poważne zdobycze w dziedzinie ustawodawstwa socjalnego np. prawo do 12-tygodniowego płatnego urlopu połogowego.

Ustrój demokracji ludowej poprzez rozbudowę urządzeń socjalnych umożliwił kobietom pracę zawodową. Ustrój demokracji ludowej stworzył nieznaną dotąd możliwości udziału kobiety w życiu społecznym, politycznym i produkcyjnym. Ale możliwość — to jeszcze nie wszystko!

„Równość wobec prawa — uczy Lenin — nie oznacza jeszcze równości w życiu. Trzeba, aby kobieta pracująca osiągnęła równość z mężczyzną nie tylko wobec prawa, ale w życiu“.

Dla osiągnięcia całkowitej równości w życiu trzeba stworzyć kobiecie takie warunki materialne, które pozwoliłyby jej w pełni wykorzystać przysługujące jej prawa.

Jednym z najważniejszych etapów na drodze do socjalizmu, otwierającego przed kobietą dalsze możliwości pełnego jej wyzwolenia, jest plan 6-letni. Potężny wzrost sił wytwórczych, wielkie roboty inwestycyjne wymagają setek tysięcy pracowników w różnych gałęziach życia gospodarczego. Powstaną warunki wykorzystania dla dobra społecznego olbrzymiej energii twórczej, talentów i zdolności, drzemających wśród kobiet, a zdławionych w ciągu stuleci ustroju kapitalistycznego.

Biuro Polityczne KC PZPR stwierdziło, że — mimo poważnych osiągnięć na polu walki o pełne wyzwolenie kobiet — w wielu społecznych organizacjach nie zostały dotychczas przezwyciężone pozostałości uprzedzeń o niższości kobiet w pracy zawodowej, nie zniknęły resztki nieufności w powoływaniu ich na wyższe stanowiska i kierowaniu ich do nowych zawodów. Mało uwagi poświęcono zwiększaniu ich kwalifikacji przez szkolenie zawodowe oraz zaniebawano szkolenie ideologiczne, mające za zadanie wyprowadzić kobiety z mroku nieświadomości, w której przez wiele wieków trzymał je kapitalizm, budzić w nich solidarność z wyśiłekiem klasy robotniczej i mobilizować do czynnego udziału w budowie socjalizmu.

Wszystkie te braki i niedociągnięcia wynikały głównie ze słabego zainteresowania się ogniw związkowych pracą wśród kobiet. Nie nawiązano ścisłej współpracy z Ligą Kobięcych, w konsekwencji czego komisje, rady i referaty kobiece pozbawione należytego kierownictwa i opieki ze strony instancji związkowych zasklepiły się w ciasnym kręgu zagadnień kobięcych. A i te zagadnienia częstokroć nie były należycie wykonywane ponieważ istniejąca na odcinku pracy kobiecej dwutorowość (Kola Ligi Kobięcych i Komisje Kobiece przy Związkach Zawodowych) nie wpływała dodatnio ani na samą pracę, ani na jej wynik.

Wskazując wady i błędy popełnione na tym odcinku pracy Uchwała Biura Politycznego KC PZPR wskazuje w jakim kierunku należy tę pracę rozwijać.

Po pierwsze: należy dążyć do ciągłego podnoszenia udziału kobiet w produkcji socjalistycznej przez:

- masowe szkolenie zawodowe kobiet i śmiało wprowadzenie ich do nowych zawodów,
- szersze niż dotychczas powoływanie ich na wyższe stanowiska,
- wciąganie ich do ruchu współzawodnictwa pracy.

Po drugie: należy rozwijać stałą pracę uświadamiająco-wychowawczą, zmierzającą do pokonania wielowiekowego dziedzictwa zacofania i zaskorupałych poglądów.

Po trzecie: należy otoczyć stałą troską i codzienną opieką społeczne instytucje opieki nad matką i dzieckiem.

Po czwarte: należy budzić wśród kobiet solidarność z klasą robotniczą, gorący patriotyzm dla Polski Ludowej i świadomość wartości, jakie niesie ze sobą ustrój socjalistyczny.

Na czoło zaś wszystkich swych haseł ruch kobiecy winien wysuwać sprawę walki o trwały pokój i skupiać pod tym hasłem jeszcze szersze niż dotąd rzesze kobiet.

Uchwała Biura Politycznego KC PZPR wytyczając nowe drogi walki o pełne wyzwolenie kobiet, wskazuje również na nowe formy organizacji ruchu kobiecego.

Tą nową formą organizacyjną, likwidującą dualizm w pracy wśród kobiet oraz wiążącą ściśle pracę kobiecą z ogólnymi zagadnieniami świata pracy, jest powołanie Rad Kobiectych. Rady Kobiectych w zakładach produkcyjnych wybrane przez członkinie Ligi Kobiet i związku zawodowego, muszą stać się transmisją organizacji związkowych do mas kobiecych. Roztaczając opiekę nad całością spraw kobiecych w zakładzie i współdziałając ściśle ze związkiem zawodowym (lub Radą Zakładową) Rady Kobiectych będą równocześnie zarzą-

dami kół Ligi Kobiet, wiążąc tym samym pracownice tego zakładu pracy z ogólnokrajowym ruchem kobiecym i jego polityczno-społecznymi zagadnieniami.

O tym, jak wielkie możliwości otwiera przed kobietami socjalizm świadczy wspaniały przykład ZSRR, gdzie kobiety stanęły faktycznie na równej stopie z mężczyznami.

Mając przed oczyma ten przykład wyzwolenia kobiety wszystkie organizacje społeczne i polityczne, a przede wszystkim organizacje kobiece winny walczyć o przekształcenie milionowych rzesz kobiecych w „armię robotnic i kobiet wiejskich, działającą ramię przy ramieniu z wielką armią proletariatu“ (Stalin).

JADWIGA MALINOWSKA

Jak pracują nasi koledzy

Biuro Świadczeń Zagranicznych ZUS

W 1945 r., w momencie wznowienia działalności przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych w Warszawie pojawiła się konieczność zorganizowania komórki, która zajęłaby się załatwianiem roszczeń o renty zagraniczne. Załatwianie tego typu spraw powierzono Wydziałowi Normatywnemu Z.U.S. w Warszawie, urzędującemu podówczas w Łodzi.

Konieczność jaknajszybszego przyścia z pomocą ludzi, których zawierucha wojenna pozbawiła świadczeń lub możliwości ich uzyskania, jak i coraz większy napływ roszczeń, stanowiły poważny doping dla pracowników. Z drugiej strony brak jakichkolwiek wskazówek, odnośnie właściwego sposobu załatwiania roszczeń o świadczenia zagraniczne, brak umów i układów międzynarodowych stanowiły bardzo poważną przeszkodę w pracy. Początkowy

tryb postępowania był z konieczności bardzo prosty. Osobom, przedkładającym dowody pobierania rent zagranicznych — a więc, w pierwszym etapie prac, przede wszystkim odcinki pocztowe, rządziej decyzje zagranicznych instytucji ubezpieczeniowych — przyznawano zaliczki w ustalonych wysokościach, odpowiadających mniej więcej wysokości świadczeń krajowych, odkładając ostateczne załatwienie spraw do czasu zawarcia układów międzynarodowych i uzyskania informacji, odnośnie trybu postępowania przy załatwianiu roszczeń o wznowienie wypłaty świadczeń zagranicznych, już przyznanych przez zagraniczną instytucję ubezpieczeniową lub roszczeń o uzyskanie tych świadczeń.

Koniec roku 1945 przyniósł znaczny wzrost napływu roszczeń, do czego w znacznej mierze przyczyniała się

rosnąca fala repatriacji i reemigracji.

Jeśli mowa o reemigracji, to stwierdzić należy, że największą ilość reemigrantów, zgłaszających się o świadczenia zagraniczne stanowili górnicy, repatrianci z Francji. Były to głównie wnioski o wznowienie wypłaty rent przyznanych już przez francuskie instytucje ubezpieczeniowe, jak: „Caisse Autonome“ w Paryżu (renty starcze, inwalidzkie, wdowie, lub sieroce) lub szereg innych instytucji (renty wypadkowe lub wdowie powypadkowe). Te wnioski były już w znacznej części udokumentowane.

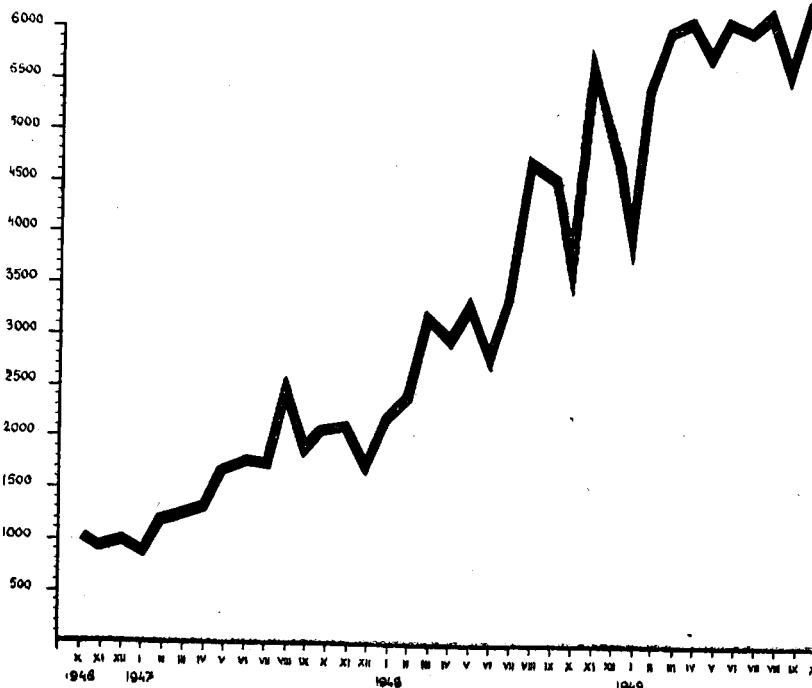
Pierwszym zarządzeniem, które miało jednocześnie donieść znaczenie na wzrost ilości napływających wniosków był komunikat, który ZUS — w porozumieniu z Ministerstwem Pracy i Opieki Społecznej — ogłosił w prasie. Treść komunikatu była rozpowszechniana przez Komisję Centralną Związków Zawodowych.

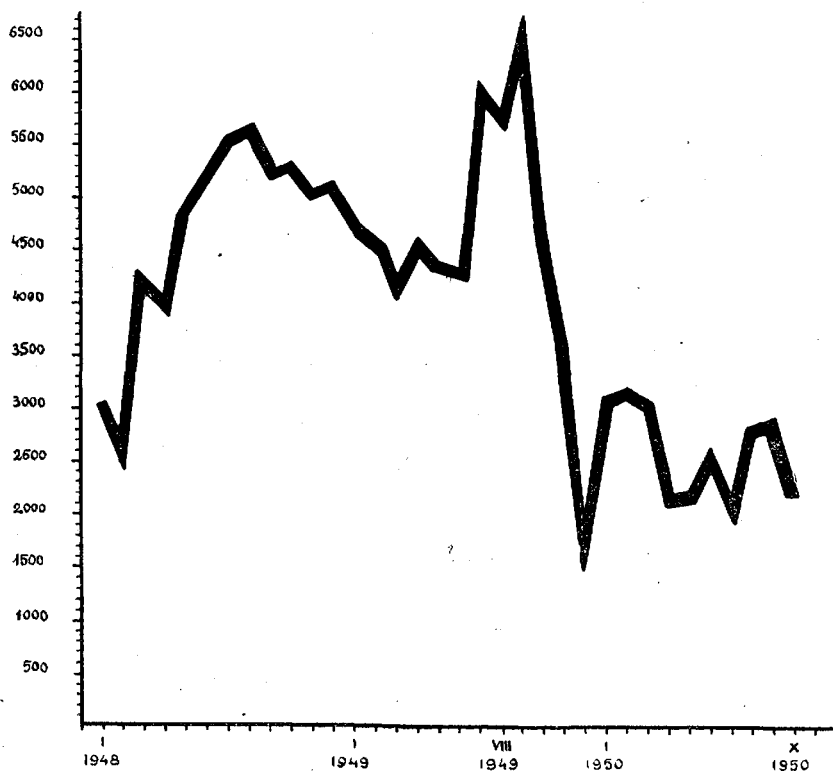
Komunikat wzywał osoby, które przed 1.IX.1939 r. miały przyznane renty z zagranicznych instytucji (francuskich, belgijskich, czeskich — za wyjątkiem niemieckich), albo które były ubezpieczone zagranicą i tam uzyskały warunki do przyznania im świadczeń, posiadające dowody (decyzje, odcinki przekazów pocztowych) i zamieszkujące w Polsce — do zgłaszania się do Ubezpieczalni Społecznych w celu spisania wniosku.

W związku z coraz to liczniejszym napływem roszczeń o świadczenia zagraniczne w październiku 1946 r. powstała w Centrali Z.U.S. w Warszawie specjalna komórka, tj. Sekcja Rent Zagranicznych, która przejęła załatwianie wspomnianych roszczeń od Wydziału Normatywnego.

Praca nowopowstałej komórki nie była łatwa. W dalszym ciągu brak było porozumień i układów międzynarodowych, oficjalnego kontaktu, współpracy z zagranicznymi instytucjami ubezpieczeniowymi, brak było wytycznych, jak należy załatwiać większość roszczeń. W dalszym ciągu zajmowano się przeważnie przyznawaniem zaliczek oraz kompletowaniem roszczeń.

WPŁYW KORESPONDENCJI DO BIURA ŚWIADCZEŃ ZAGRANICZNYCH





Wielki wpływ na pracę w Sekcji rent zagranicznych miał fakt zawarcia porozumienia dodatkowego między Polską a Francją oraz układu z Belgią w zakresie ubezpieczeń

Powyższe porozumienia i układy weszły w życie z dniem 1.III.1947 r. Porozumienia i układy, zawarte między Polską a Francją, to akty prawne, które w znacznej mierze zmieniły istniejący wówczas stan prawny, w sensie stworzenia nowych możliwości uzyskania świadczeń polskich, czy polsko-francuskich, nie tylko z ubezpieczenia górniczego, ale i z ubezpieczenia powszechnego dla zainteresowanych, zamieszkałych w Polsce, i jako takie stały się głównymi wytycznymi w pracy Sekcji Rent Zagranicznych. Natomiast układy w sprawie wypłaty świadczeń oraz układ pomiędzy Z.U.S. w Warszawie i Autonomiczną Kasą Emerytalną Górników w Paryżu, dokonały likwidacji skutków wojny 1939—1945 w kwestii ubezpieczeń społecznych pomiędzy Francją i Polską i co bardzo ważne — ustaliły współpracę instytucji ubezpieczeniowych obu krajów.

Pierwszy wstępny etap pracy można było uznać za zakończony i przystąpić do właściwej pracy, tzn. wypłaty rent zagranicznych, już przyznanych, z jednoczesnym wszczęciem kroków o uzyskanie od odpowiednich zagranicznych instytucji ubezpieczeniowych należności rentowych dla uprawnionych do świadczeń zamieszkałych w Polsce.

Jednocześnie przystąpiono do wy-

syłania skompletowanych wniosków o świadczenia z ubezpieczenia zagranicznego lub mieszane (np. polsko-francuskiego) do odpowiednich, zagranicznych instytucji ubezpieczeniowych.

Ilość roszczeń wpływających do Sekcji Rent Zagranicznych nieustannie rosła i szczupły bardzo personel, częściowo niewykwalifikowany nie mógł podjąć ogromowi pracy. Każdy miesiąc przynosił nie tylko pokazną ilość nowych roszczeń, ale dostarczał masę pracy w związku z coraz lepiej układającą się współpracą między Z.U.S. a zagranicznymi instytucjami ubezpieczeniowymi z Autonomiczną Kasą Emerytalną Górników w Paryżu na czele.

Wykres na str. 22 obrazuje nieustanny wzrost wpływu korespondencji do S.R.Z. Podczas, gdy w październiku 1946 r. wpływ wynosił 1.060 pism, to w październiku 1949 r. już 8.562.

Wzrostowi wpływu korespondencji towarzyszył nieustanny wzrost ilości osób zatrudnionych w Sekcji Rent Zagranicznych (w październiku 1946 r. — 4 osoby, w marcu 1949 r. — 22 osoby).

Powiększany wciąż personel nie mógł jednak sprostać rosnącemu ustawicznie ogromowi zadań; ilość niezalatwionych spraw nieubłaganie rosła.

Praca referenta, czy aprobanta pogrążonego w zaległościach, nękanego wiecznymi interwencjami, poczynając od prasy, a kończąc aż na

Kancelarii Cywilnej Prezydenta R. P., była naprawdę bardzo ciężką próbą, nie tylko wiedzy fachowej, lecz charakteru i siły woli. Stabe jednostki nie wytrzymały; zjawisko zgłaszania rezygnacji z pracy w Sekcji Rent Zagranicznych, nie należało do rzadkości.

Wprowadzone w Sekcji Rent Zagranicznych w czerwcu 1948 r. normy wydajności pracy wykazały, jak bardzo wydajnie pracują referenci i aprobanci. Osiągnięcie 150—200, a nawet i 250% normy było zjawiskiem częstym, przy czym zaznaczyć należy, że praca wykonywana była w przeważającej większości i w godzinach pozaobowiązkowych.

W dniu 9 czerwca 1948 r. została zawarta między Polską a Francją konwencja generalna o zabezpieczeniu społecznym i układy dodatkowe, dotyczące pracowników górnictwa i przedsiębiorstw zrównanych z górnictwem oraz sposobu przekazywania funduszy. Wprowadziły one wiele zmian w istniejącym stanie prawnym, stworzyły szersze możliwości uzyskania świadczeń z ubezpieczenia polsko-francuskiego.

Jak więc widzimy, zawierane z biegiem czasu porozumienia i układy międzynarodowe, utworzyły pokazną ilość materiału, którego dokładne opanowanie było zasadniczym warunkiem należytego załatwiania roszczeń.

Gdy weźmiemy pod uwagę fakt, że od pracowników S.R.Z. poza znajomością omawianych wyżej umów i układów międzynarodowych żądano dokładnej znajomości ustawodawstwa ubezpieczeniowego polskiego („R“, „U“, i „W“) i do tego wszystkiego — z konieczności — jak największej wydajności i dobrej jakości pracy — stwierdzić musimy obiektywnie, iż wymagania stawiane pracownikom S.R.Z. były doprawdy wysokie. Dla dokładniejszego przedstawienia sprawy muszę zaznaczyć, że już sam zasób wiadomości, jaki musiał opanować referent tylko z ubezpieczenia zagranicznego był bardzo duży. Wymagano znajomości: francuskiego ubezpieczenia górniczego, powszechnego i wypadkowego; belgijskiego ubezpieczenia górniczego i wypadkowego, znajomości sposobu załatwiania tzw. spraw różnych (renty czechosłowackie, węgierskie, rumuńskie, jugosłowiańskie, holenderskie i inne). Ratunkiem w tej trudnej sytuacji było utworzenie w lipcu 1949 r. Biura Świadczeń Zagranicznych przy Centrali Z.U.S., jako jedynej w Polsce komórki, przeznaczonej do załatwiania roszczeń o świadczenia zagraniczne oraz przeprowadzenie w sierpniu 1949 r. tzw. specjalizacji w ramach B.S.Z. Specjalizacja polegała na utworzeniu w ramach B.S.Z. trzech Sekcji, a to:

1) Sekcji rent górniczych francuskich (CAN).

2) Sekcji rent z ubezp. powszechnego franc. i franc. rent wypadkowych.

3) Sekcji rent różnych (belgijskie, czechosłowackie i wszelkie inne, jak:



Narada robocza prądującego zespołu Biura Świadczeń Zagranicznych w Warszawskim Oddziale Wojew. ZUS. Biorą w niej udział prądownicy pracy w IV etapie współzawodnictwa: (siedzą od lewa) Stefan Manowiecki, Aniela Lang, Władysława Wasułyńska, Leokadia Zgórecka i Krystyna Boboli, (stoją) Zofia Chafotka i Janusz Krzymowski.

w górnictwie i w przedsiębiorstwach zrównanych z górnictwem, co w konsekwencji powodowało znaczne skrócenie czasu nauki nowego referenta.

Tak znaczne zmniejszenie wymogów, stawianych referentowi, czy aprobantowi odnośnie ilości przyswojonych wiadomości fachowych przyczyniło się nie tylko do ułatwienia pracy, ale wpłynęło też wybitnie na podniesienie ilości wykonywanej pracy, bez obniżenia jej jakości.

Wprowadzenie specjalizacji w BSZ umożliwiło pracownikom, przed którymi stał już teraz znacznie węższy odcinek wiedzy fachowej jak najlepsze, najgłębsze poznanie swej pracy i stałe podnoszenie jej jakości — co w konsekwencji było tylko dobrodziejstwem dla stale rosnącej liczby zainteresowanych bezpośrednio pracą BSZ — tj. rencistów.

Wykres na str. 23 wykazuje, jak kształtowały się zaległości na przestrzeni prawie 3 lat. Widzimy, że najwyższy stan zaległości przypadł na okres reorganizacji i wprowadzenia specjalizacji w B.S.Z. Widzimy jednocześnie skutki wprowadzenia specjalizacji, które szczególnie jaszkrawo wystąpiły w miesiącach X, XI i XII.1949 r. w postaci ogromnego zmniejszenia się liczby zaległości.

Reorganizacja i specjalizacja dały bardzo szybko bardzo poważne rezultaty; to niezwykle trafne pociągnięcie organizacyjne kierownictwa spotkało się z pełną aprobatą i zadowoleniem pracowników, czego dowodem jest ich niezwykle ofiarna i społeczna postawa.

Janusz Krzymowski

nasza praca zawodowa i społeczna

holenderskie, węgierskie, rumuńskie itd.),

Jakież były skutki reorganizacji i wprowadzenia specjalizacji w B.S.Z.? W sekcji Rent Zagran. referent i aprobant mieli do opanowania — jak już wspomniano wyżej — ogromny materiał, obejmujący znajomość ustawodawstwa ubezpieczeniowego kilku państw. Okres nauki referenta z konieczności trwał b. długo, można śmiało rzec 3 lub 4 razy dłużej, niż

np. w świadczeniach krajowych. Z chwilą wprowadzenia specjalizacji, nowy referent oprócz zaznajomienia się ze świadczeniami krajowymi (warunek podstawowy dla pracowników wszystkich sekcji) musiał poznawać ustawodawstwo tylko jednego z państw, lub nawet jego część, np.: referent pracujący w Sekcji I (renty górnicze francuskie) poznawał tylko francuski system zabezpieczenia społecznego pracowników zatrudnionych

BIAŁA

Siedmiu członków ZZPIS przy Oddziale Obwodowym ZUS w Białej ukończyło w dniu 2.12. ub. r. 16-godzinny kurs szkolenia zawodowego, zorganizowany przez PRZZ. Oto nazwiska nowych aktywistów związkowych: Maria Bukowiec, Edward Gembal, Adela Gramatyka, Maria Hejnicka, Stanisław Kuźma, Filip Mędrzak i Jadwiga Welter.

Jadwiga Welter

BYDGOSZCZ

Zespół świetlicowy koła ZZPIS przy Oddziale Obwodowym ZUS rozwinął dużą aktywność podczas miesiąca pogłębienia przyjaźni polsko-radzieckiej. Prócz wydatnego udziału w akademii dla pracowników ZUS i ZLP zespół nasz wystąpił na sześciu innych imprezach. a mianowicie na akademiach dla żołnierzy KBW, dla oficerów WP i dla robotników Przemysłu Leśnego. Z okazji II Światowego Kongresu Obróńców Pokoju uczestniczyliśmy w publicznym wieczorze artystycz-

nym dla mieszkańców Bydgoszczy i wnieśliśmy swój wkład artystyczny w wieczór artystyczny, poświęcony twórczości Włodzimierza Majakowskiego. Wreszcie w dniu 8.12.50 r. wystąpiliśmy w Teatrze Miejskim w Inowrocławiu z własnym programem 2-godzinny „Wieczoru pieśni, muzyki i tańca” w skład którego weszły utwory polskie i radzieckie. Około 4000 osób uczestniczyło w obsłużonych przez nasz zespół imprezach, a dedykacja na zbiorze pieśni radzieckich, który otrzymaliśmy od przedstawiciela RSW „Prasa” brzmi: „Prądującemu zespołowi świetlicowemu przy ZUS w Bydgoszczy w dowód uznania jego zasług na polu szerzenia socjalistycznej kultury i oświaty”.

Nasza aktywność kulturalno-oświatowa w miesiącu Przyjaźni nie ograniczyła się jednak do występów zespołu świetlicowego. Zorganizowano na terenie Oddziału kurs języka rosyjskiego, opracowano 8 gazetek ściennych obrazujących życie i pracę w ZSRR, zorganizowano stoisko książki radzieckiej i gablotę

TPPR, a koledzy uczestniczyli masowo w festiwalu filmów radzieckich. A. Lejman.

BYTOM

Na początku była US, a w niej ZZPIS, ZZPSZ, POPPPR i długa litania kół, towarzystw i lig. I była jedna sala posiedzeń w instytucji, a w niej i świetlica, i cztery kąciaki, i miejsce zebrań i kursów partyjnych a ponadto samokształcenie i doszkalanie, czytelnia i biblioteka, próby teatralne i zebrańa różnych kół i towarzystw, a ponadto... stół ping-pongowy ze swymi licznymi adeptami. Potem nastał dzień epokowy: reorganizacja i powstanie oddziałów ZUS i ZLP. W związku z tym powiększyła się „przestrzeń życiowa” w zajmowanym przez Oddział ZUS budynku.

Niebawem Podstawowa Organizacja Partyjna otrzymała duży, jasny pokój, w którym odbywają się posiedzenia egzekutywy i urzęduje sekretarz. Potem ZZPIS objął własny lokal w posiadanie i urządził w nim bibliotekę, czytelnię i biuro, a na-

wet wybudował scenkę. Wreszcie otrzymaliśmy świetlicę.

Nowe, dobre warunki lokalowe pozwoliły nam na zorganizowanie w krótkim czasie akademii październikowej, obchodu ku uczczeniu II Światowego Kongresu Obrońców Pokoju i podwieczorku przy mikrofonie.

Ale na tym nie koniec.

W świetlicy odbył się 40-dniowy kurs szkolenia w zakresie ubezpieczeń społecznych pod kierunkiem dyr. mgr Bojarskiego, w którym uczestniczyło 34 kolegów. W dniu 11.12 rozpoczęły się egzaminy, prowadzone w formie dyskusji seminaryjnych.

Równocześnie poświęcamy 2 godziny tygodniowo na kurs ideologiczny, i również 2 razy w tygodniu odbywamy próby „Dam i huzarów“ Fredry, reżyserowanych przez kol. kol. Buczkę i Toegla. Premierę p.zewidujemy na połowę stycznia br., a potem przystąpimy do prób „Sprawy Anny Kosterkiej“, którą zamierzamy wystawić w ramach Festiwalu.

Czas swój i energię poświęcamy nie tylko imprezom. Wszystkie podjęte zobowiązania indywidualne i zbiorowe zostały wypełnione. Wszystkie prace związane z reorganizacją instytucji i wymianą pieniądza wykonano prawidłowo i terminowo.

Ciepłą nutę w nasze życie wniósł jubileusz 25-lecia pracy zawodowej wice-dyrektora Oddziału Stanisława Żeglickiego, który obchodziliśmy w serdecznym, koleżeńskim nastroju.

Stanisław Toegel

ŁÓDŹ

Świetlica Oddziału Wojewódzkiego ZUS w Łodzi tętni życiem. Odbywają się próby zespołów świetlicowych, kurs języka rosyjskiego cieszy się dużym powodzeniem, wyświetlane filmy gromadzą sporo widzów. Dwie gazetki ścienne, oddziałowa i ZMPowska, czytane są pilnie przez kolegów, ping-pongiści trenują do zawodów, szachiści uczą się „gambita“ przed zapowiadzianym konkursem, ale największy ruch panuje przy bibliotece.

Księgozbiór nasz liczy obecnie około 700 tomów. Na niektórych z nich widnieje pieczęć „Dar pracownik ZUS Oddział w Łodzi dla biblioteki świetlicowej z funduszu przeznaczanego przez Zakład na uczczenie Dnia Kobiet w 1948 roku. Inicjatywa kilku koleżanek przeznaczania otrzymanej nagrody na zakup książek została poparta przez wszystkie pracownice Oddziału. W ten sposób mogliśmy wpisać do katalogu ponad 200 oprawnych tomów.

J. Pinińska

PIOTRKÓW

Z okazji 33 rocznicy Rewolucji Październikowej Koło ZZPSZ przy Obwodzie Miejskim ZLP wydało pierwszy numer gazetki ściennej. Szata zewnętrzna, to arkusz zielonego kartonu na którym widnieją czarne, wersalikowe teksty. Tylko że teksty te nie przynoszą żadnych

wiadomości z życia pracowników służby Zdrowia. Widzimy bowiem tylko wycinki z czasopism ilustrowanych, 2 wiersze o pokoju, parę zdjęć sportowych. A przecież gazetka ścienna powinna być obrazem życia, prac i zainteresowań naszej załogi. Apelujemy do Koła ZZPIS by przystąpiło do współzawodnictwa, wydając swoją gazetkę i wierzymy, że poziom obu publikacji będzie coraz wyższy.

W dniu 11.11. odbyła się wspólna dla ZLP i ZUS akademii a okazji 33 rocznicy Rewolucji Październikowej. Po części oficjalnej odbyło się wręczenie magród, poprzedzone przemówieniem dotychczasowego dyrektora US, a obecnie dyrektora Oddziału Obwodowego ZUS ob. Słotwińskiego, który żegnając kolegów, odchodzących do ZLP, wyraził przekonanie, że przyczynić się oni będą nadal do utrzymania dobrej opinii, jaką na terenie Piotrkowa cieszyły się dotąd placówki b. US. Mówca podkreślił, że reorganizacja instytucji nie oznacza w jego mniemaniu pożegnania części pracowników, gdyż nadal nas będzie łączyć przyjaźń i współpraca dla jednego celu: niesienia pomocy i zdrowia cierpiącemu światu pracy. Jako pierwszy otrzymał nagrodę kol. Bolesław Woźniak, który w tym dniu obchodził 25-lecie pracy w ubezpieczeniach społecznych. Koledzy, wyrażając jubilatowi swe życzenia, podkreślili, że poza znajomością przepisów ubezpieczeniowych i doświadczeniem w pracy społecznej (kol. Woźniak jest prezesem Koła ZZPIS), główną jego cechą jest wielkie serce. Ogłoszono również wyniki III etapu współzawodnictwa, w którym tytuł przodowników otrzymali kol. kol. Stanisław Kazimierski, starszy palacz kotłowni, Marek Szymański, rachmistrz i Michalina Zaorska, st. maszynistka.

Skot.

Pracownicy ZUS i ZLP uczcili masowym zebraniem, odbytym w dniu 15.12.50 r. drugą rocznicę zjednoczenia partii robotniczych. Po części oficjalnej ogłoszono wyniki kursu szkolenia zawodowego, odbytego w czasie od 21.6. do 22.11.1950 r. Z 39 słuchaczy 32 przystąpiło do egzaminów, przy których 6 kolegów osiągnęło wynik bardzo dobry. 13 — dobry i 13 — dostateczny. Opublikowano również rezultaty III etapu współzawodnictwa, ogłaszając nazwiska jednego przodownika zakładowego i siedmiu zespołowych.

Aleksander Pastuch

TCZEW

Miesiąc Pogłębienia Przyjaźni Polsko-Radzieckiej rozpoczęliśmy w dniu 6.11.1950 r. uroczystą akademią. Prócz tego zorganizowaliśmy w Oddziale 4 prelekcje na temat osiągnięć i roli Związku Radzieckiego i 3 pogadanki o życiu i kulturze w ZSRR. Dalszymi imprezami był wieczór literacki, poświęcony życiu i twórczości Puszkina, 2 koncerty muzyki radzieckiej i 2 wieczory świetlicowe o tematyce TPP-R.

A. Włoch

WAŁBRZYCH

Zakładowy Komitet Współzawodnictwa Pracy umieścił przy wejściu do gmachu Oddziału ZUS gablotę z wykresami, które przedstawiają procentowy wzrost ilości ubezpieczonych i zarobków świata pracy oraz procentowy spadek personelu administracyjnego Oddziału i ilość zakładów pracy, które przejęły wypłatę zasiłków chorobowych. W gablocie umieszczono również zdjęcia naszych przodowników pracy, zwycięzców III etapu współzawodnictwa.

Zarząd ZZPIS przy Oddziale Obwodowym Zus prowadzi dla 38 kolegów z Oddziału i z Biura Brackiego seminarium związkowe dla aktywistów.

Marian Rychłowski



Aktywistka ZMP Danuta Szczytowska przodownica w Dziale Planowania.

Korespondenci, którzy nie piszą...

Bez echa minęło wezwanie kol. M. Rychłowskiego naszych korespondentów terenowych do współzawodnictwa w zapoznawaniu ogółu ubezpieczeniowców z przejawami naszego życia i naszych prac w terenie. Mały oddźwięk wywołał konkurs ogłoszony przez Redakcję na najlepszą korespondencję i zapowiedź premiowania najlepszej korespondencji, zamieszczonej w poszczególnych numerach naszego miesięcznika. Wytypowanie korespondentów przez nasze koło związkowe dało małe efekty.

Czym tłumaczyć fakt, że na 70 większych zespołów ubezpieczeniowców w całej Polsce (nie licząc kół związkowych przy ekspozyturach) dało o sobie znać zaledwie 23?, że dopiero z prasy codziennej dowiadujemy się o wytypowaniu przodowników pracy w naszym Oddziale Obwodowym w Obornikach (Kurier Codzienny Nr 343), o szkoleniu ubezpieczeniowców w Elblągu (Głos Wybrzeża Nr 344), o festywalu radzieckiej muzyki, pieśni i tańca w Szczecinie, na którym dziecięcy zespół tańeczny przy Oddziale ZUS zdobył pierwszą nagrodę (Kurier Szczeciński Nr 342)? Dla ciekawych dodac możemy, że z gazet, a nie od naszych korespondentów, dowiedzieliśmy się również w ubiegłym miesiącu, że Koło ZZPIS w Piotrkowie otacza opieką szkołę podstawową we wsi Trzempnica, której ofiarowało radioodbiornik i mikroskop (Ilustrowany Kurier Polski Nr 343 i 336), że koledzy nasi z Sosnowca zorganizowali komisję ubezpieczeniową w zakładach pracy, przeprowadzili narady robocze z aktywnym robotniczym, na których omówiono bolączki i potrzeby z zakresu ubezpieczeń, a prócz tego wygłaszają w fabrykach pogadanki na tematy ubezpieczeniowe (Dziennik Zachodni Nr 336), że w Jeleniej Górze odbywają się spotkania ubezpieczonych z ubezpieczeniowcami, na których nie tylko dyskutuje się tzw. bolączki ubezpieczeniowe, lecz wspólnie szuka sposobów ich usunięcia (Gazeta Robotnicza Nr 347).

Trudno sądzić, by Koledzy z Gdyni, Częstochowy czy Obornik nie interesowali się swoją pracą zawodową i społeczną, by ubezpieczeniowcy z Krakowa, Poznania czy Rybnika nie znaleźli chwili czasu, by powia-

domić kolegów z innych ośrodków o tym co ich cieszy i co ich boli, by w Chorzowie, Nowym Sączu, czy Białymstoku zarząd Związku nie wytypował korespondentów do naszego własnego organu. A zatem czyżby przekonanie, że pracować często nawet bardzo intensywnie można, ale pisać o tym nie warto, wymawianie się brakiem tzw. zdolności literackich?

Koledzy — przytoczone argumenty i inne podobne powody nie tłumaczą Waszego milczenia. Jesteśmy ubezpieczeniowcami, a więc grupą ludzi, specjalnie powołaną z racji swej pracy zawodowej do **służenia klasie robotniczej**. Służba ta wtedy będzie naprawdę owocną gdy wspólnie wykujemy jej nowy, socjalistyczny styl. Ubezpieczenia, to wielka zdobycz świata pracy w dobie obecnej, ale dobre funkcjonowanie ubezpieczeń, może być tylko wynikiem naszego wspólnego wysiłku. A nie tak nie uczy, jak przykład innych, jak dyskusja, którą możemy prowadzić na łamach naszego organu nad nowymi metodami pracy, jak wskazanie błędów których in i — w oparciu o Wasze doświadczenie — mogą uniknąć.

Tematów do korespondencji nigdzie nie brak, czy będzie to poruszenie naszej, pracowniczej sprawy bytowej, czy działalność na polu społecznym czy kulturalno oświatowym, która rozwija się we wszystkich naszych Oddziałach, czy wreszcie konstruktywna, rzeczowa krytyka błędów i niedociągnięć zauważonych w pracy własnej i najbliższego otoczenia.

A jak pisać? Krótko i rzeczowo. Opracować raczej jeden odcinek pra-

cy, niż prowadzić obszerną kronikę zebrań i masówek, naszpikowaną tytułami, cytataми z przemówień, czy referatów, pisać po prostu tak, jak się mówi, bez silenia się na patos, na zawilosci stylistyczne i na dowcip. Każdy z nas kiedyś po raz pierwszy brał pióro do ręki i każdy z lekkim niepokojem szukał na szpaltach gazety, czy jego notatka została zamieszczona, czy też nie. Zresztą w przewyciężeniu trudności technicznych dopomoże Wam pismo instrukcyjne „Korespondent“ redagowane przez Zarząd Główny Związku Zawodowego Dziennikarzy R. P. (Warszawa, ul. Foksal 7/9), które powinno być prenumerowane przez każdą bibliotekę związkową.

Korespondentem terenowym może być każdy, któremu nie obca jest sztuka pisania. Analfabetów szczęśliwie wśród nas nie ma.

Ruch korespondentów terenowych zyskał ogólne uznanie. W maju ub. roku odbył się I ogólnokrajowy zlot korespondentów robotniczych i chłopskich w Warszawie, którym najwyżsi przedstawiciele Rządu i Partii udzielili dyrektyw. W dniu 14.12.1950 r. ukazała się uchwała Rady Państwa i Rady Ministrów w sprawie rozpatrywania i załatwiania odwołań listów i zażaleń ludności oraz krytyki prasowej a 2 dni później KC PZPR opublikowało uchwałę w tej samej sprawie. Korespondentem terenowym, współodpowiedzialnym za kształtowanie nowego jutra Polski, za tępienie biurokracji i usprawnianie naszego aparatu produkcyjnego i administracyjnego, może być nie tylko robotnik i chłop. Może i powinien być nim także inteligent pracujący, związany z klasą robotniczą i stawiający do jej dyspozycji swe zdolności, doświadczenie i wiedzę fachową. (r)

Nagrodę w kwocie 50 zł za najlepszą korespondencję w bież. numerze otrzymał kol. St. Toegel z Bytomia.



Fragment maszynowni w Centrali ZUS. Na pierwszym planie przodownica pracy w IV etapie współzawodnictwa Irena Feltynowska, która osiągnęła 171% normy (przeciętna wydajność — 120% normy).

Z KURSU DLA PERSONALNIKÓW

IV Plenum PZPR postawiło przed nami jasno sprawę wielkiej wagi, jaką jest szkolenie kadr.

Zakład Ubezpieczeń Społecznych w zrozumienu tych zagadnień przeprowadził na swoim odcinku szczegółowe plany szkolenia na r. 1951 i wzmógł akcją szkoleniową w II półroczu 1950 r.

Jednym z ważniejszych kursów w zakresie tej akcji był kurs dla personalników, który odbył się w Centrali ZUS w okresie od 22 listopada do 20 grudnia rb.

Słuchacze zostali wytypowani spośród pracowników oddziałów i z innych zakładów pracy. Ogółem kurs liczył 28 słuchaczy.

Zaznaczyć należy, że kurs odbywał się w okresie trudnym dla przeprowadzania szkolenia. Termin otwarcia kursu został początkowo wyznaczony na dzień 15 listopada rb. z uwagi jednak na zwołanie w tym terminie obrad II Międzynarodowego Kongresu Obróńców Pokoju do Warszawy, kurs odroczonego do 22 listopada rb. Pomimo jednak przeniesienia daty rozpoczęcia kursu na późniejszy termin, uzyskanie w tym czasie kwater dla naszych kursistów w hotelach miejskich było niewykonalne. Wszystkie bowiem hotele były jeszcze zajęte przez uczestników Kongresu. Zorganizowano przeto zakwaterowanie części słuchaczy u pracowników Zakładu, resztę ulokowano w pokojach gościnnych ZUS.

Drugim niezmiernie ważnym problemem było zdobycie wykładowców, zwłaszcza z przedmiotów ideologicznych.

Chodziło o to, by przedmioty ideologiczne, jako niezmiernie wagi dla przyszłych personalników były prowadzone przez wykładowców na wysokim poziomie. Tacy jednak ludzie byli przeważnie związani z pracami kongresowymi i pokongresowymi.

Z niezmiernym trudem udało się pozyskać odpowiednie siły w tym zakresie. Ostatnie zagadnienie stanowiło pomieszczenie przewidzianych planem wykładów i ćwiczeń w skróconym okresie niepełnych 4 tygodni.

Program kursu składał się z 2 części: ideologicznej w ilości 79 godzin wykładów i ćwiczeń oraz zawodowej w ilości 72 godzin wykładów i

ćwiczeń łącznie z praktyką w Wydziale Kadr Centrali ZUS.

W części ideologicznej szczególnie nacisk położono na wykłady z zakresu wiadomości o budowie socjalizmu i komunizmu w ZSRR oraz o Planie 6-letnim i o demokracji ludowej w Polsce, jako formie dyktatury proletariatu. Wykłady o ZSRK prowadził tow. I. Szwam z KW PZPR, wykłady o Planie — tow. Tu-libaacki z Zarządu Głównego Samopomocy Chłopskiej, o demokracji ludowej w Polsce — tow. J. Lorkowa, Kierownik Wydziału Kadr Centrali ZUS.

Na część zawodową złożyły się wykłady z zakresu ogólnych wiadomości o ubezpieczeniach społecznych, ustroju ZUS, przepisów prawa pracy, zagadnień i zasad polityki kadrowej oraz kompetencji komórek kadr, techniki ich pracy i likwidatury wynagrodzeń pracowniczych.

Wykładowcami tej części byli: ob. ob. J. Lorkowa, M. Najarowa, J. Borkowski, adw. St. Garlicki mgr J. Lang i mgr K. Niementowski.

Wykłady i seminaria odbywały się codziennie w godzinach od 8.30 do 16.

Na zakończenie wykładów słuchacze przeszli dwudniowe praktyczne ćwiczenia w Wydziale Kadr.

W dniu 20 i 21 bm. odbyły się egzaminy słuchaczy.

Wyniki egzaminów przedstawiają się następująco:

oceny b. dobre z wyróżnieniem otrzymali 4 słuchacze,
oceny b. dobre — 2 słuchacze
oceny dobre — 10 słuchaczy,
oceny dostateczne — 12 słuchaczy.
Bezpośrednio po egzaminach absolwenci zostali skierowani do pracy w komórkach kadrowych w Oddziałach ZUS.

Życzymy im pomyślnych wyników pracy na odpowiedzialnych placówkach. Niechaj przy codziennej pracy pamiętają słowa Prezydenta Bieruta, wypowiedziane na IV Plenum: „Uczmy się formować i wychowywać kadry w toku pracy codziennej, wydobywać nowe talenty i nowe siły twórcze z krynicy ożywczej i niewyczerpanej — z głębi mas ludowych“.

A. Woźnicka

Tymczasowa Rada Zakładu Ubezpieczeń Społecznych — po wysłuchaniu sprawozdania Dyrektora Naczelnego z działalności Zakładu — przyjmuje do zatwierdzającej wiadomości sprawozdanie Dyrekcji Naczelnej, wyrażając uznanie tym wszystkim pracownikom, którzy ofiarną i sumienną pracą wnieśli poważny wkład w usprawnienie działalności Zakładu Ubezpieczeń Społecznych dla dobra klasy robotniczej.

(Uchwała Tymcz. Rady ZUS powzięta na XI posiedzeniu)

TRYBUNA czytelników

ZWALCZAJMY ANALFABETYZM UBEZPIECZENIOWY

Podczas rozmowy, przeprowadzonej w większym gronie w domu wczasowym, mało kto z uczestników pogawędki potrafił odpowiedzieć na pytanie, czy podlega ubezpieczeniu w PZE czy też w ZUS. Ten jeszcze nagminny „analfabetyzm ubezpieczeniowy“ powinniśmy zwalczać przede wszystkim my — ubezpieczeniowcy.

Jednym z środków, które należałoby w tej walce zastosować, to popularyzacja ubezpieczeń na łamach prasy codziennej i periodycznej, która trafia do wszystkich. Myślę o wprowadzeniu w tych pismach stałej rubryki ubezpieczeniowej, w której zamieszczane by były przystępne i wyczerpujące artykuły o rentach różnego rodzaju, o zasiłkach, o akcji mlecznej itp. Prócz tego należałoby pomyśleć o stworzeniu w pismach popularnych działu porad ubezpieczeniowych, które udzielałyby konkretnych odpowiedzi na faktyczne czy fikcyjne zapytania z dziedziny uprawnień do świadczeń, wymaganych przy roszczeniach dokumentów itp.

Tam bowiem, gdzie nie dotrze pogadanka radiowa, gdzie znużył odczyt, lub ujdzie uwagi zamieszczony dorywczo artykuł — tam przykuje uwagę stale zamieszczany (np. co tydzień) „Kącik ubezpieczeniowy“. Wybór pism, uzyskanie w nich stałego miejsca dla spraw żywotnych dla całego świata pracy, wreszcie zapewnienie tej rubryce stałej, fachowej współpracy — to pierwsze kroki na drodze, która z pewnością doprowadzi do dobrych wyników.

Eleonora Choynowska

Oddz. Woj. ZUS — Kraków

ODPOWIEDZI REDAKCJI

B. Pokorowska — Łódź. Korespondencję na ten sam temat, nadesłaną przez kol. K. Ciupińską zamieściliśmy w Nrze 12 PUS z 1950 r. Artykuł Sołowiewa opublikowaliśmy jeszcze w Nrze kwietniowym.

Z. Zwatschka — Legnica. Materiał spóźniony, co mogliście zauważyć, czytając poprzedni numer „Przeglądu“. Radzimy zamieścić korespondencję w miejscowej prasie codziennej.

J. Błauciak — Opole. Korespondencja Wasza o charakterze ściśle informacyjnym zainteresuje przede wszystkim ubezpieczonych. Postarajcie się zamieścić ją w śląskiej prasie codziennej.

H. Sawicki — Kutno i F. Karcewski — Grudziądz. Korespondencję Waszą wykorzystamy w następnym numerze PUS.

„Mniej papierków — więcej pomocy“ — oto tytuł korespondencji na tematy ubezpieczeniowe, zamieszczonej w „Związkowcu“ (Nr 51), której autor pisze m. in.: „Wysilki pracowników aparatu ZUS w kierunku usprawnienia działalności instytucji i zaoszczędzenia czasu ubezpieczonym dały pomyślne rezultaty. Wymienić przede wszystkim należy zorganizowanie akcji wypłaty świadczeń z tytułu ubezpieczenia chorobowego w zakładach pracy. Na samym tylko Dolnym Śląsku w okresie od chwili rozpoczęcia tej akcji, aż do września br. wypłacono 239 tys. zasiłków w zakładach pracy, co dało ok. 1 miliona zaoszczędzonych roboczo-godzin. Akcją ta przyczyniła się do wzmocnienia socjalistycznej dyscypliny pracy oraz zwiększyła wartość świadczeń z tytułu ubezpieczenia chorobowego, pracownik bowiem nie traci płatnych godzin pracy na wędrowki do Oddziału ZUS i czekanie w ogonkach. „Jak obliczono“ — czytamy w „Ekspresie Ilustrowanym“ (Nr 353) — „na załatwienie sprawy podjęcia jednego zasiłku chorobowego pracownik tracił przeciętnie 4 godziny. Przez 4 godziny wyrwany był z produkcji, a więc traciła na tym nasza gospodarka narodowa. Przez 4 godziny nie pracował, więc przepadało mu pół dniówki, a ponadto miał dodatkowe wydatki w związku ze środkami lokomocji do Ubezpieczalni. Dodajmy do tego zmęczenie długim stanieniem w kolejce, rozgoryczenie biurokratycznym niejednokrotnie załatwianiem sprawy przez urzędnika, a będziemy mieli stan rzeczy, który domagał się uregulowania“. Jednak i na tym odcinku istnieje jeszcze pewne niedociągnięcia: „Większe zakłady pracy — cytujemy za „Gazetą Krakowską“ (Nr 338) przyjąć na siebie obowiązek wypłaty zasiłków chorobowych. Wypłacają je nie tak, jak dawniej Ubezpieczalnia, a dziś ZUS codziennie, ale raz, a najwyżej 2 razy w miesiącu, co wywołuje niezadowolone wśród zainteresowanych, którzy muszą nieraz zbyt długo czekać na wypłatę należności. ZUS zorganizował swego czasu kurs dla pracowników z tych zakładów, które wypłacają obecnie zasiłki chorobowe, celem przeszkolenia w sposobie obliczania i wypłaty z tytułu ubezpieczenia chorobowego. Niestety, przeważnie przeszkoleni w tym kierunku ludzie nie przystąpili do tych czynności, natomiast funkcje te powierzono innym pracownikom. To też zasiłki wypłacane są częstokroć w sposób niewłaściwy. Sprawia to wiele niepotrzebnych kłopotów, tak ubezpieczonemu, jak i danemu zakładowi pracy oraz ZUS. Zdarzają się również wypadki, że niektóre zakłady pracy przetrzymują asygnaty

zasiłkowe przez kilka miesięcy. Z tego powodu powstaje również — zrozumiałe zresztą — rozgoryczenie wśród ubezpieczonych, co w konsekwencji powoduje niesłuszne w danym wypadku żale pod adresem ZUS“.

„Mniej papierków — więcej pomocy“. Zasady tej nie zrozumieli jeszcze całkowicie wszyscy ubezpieczeniowcy. Jeden z takich — coraz mniej licznych — wypadków cytuje Wacław Nowak, korespondent „Gazety Ostrowskiej“ (Nr 347): „W dniu 9.XII. ob. Wojciech Kowalski, jeden z pracowników Tuczarni Drobiu w Ostrowiu, udał się do ZUS, celem pobrania zasiłku chorobowego. Dla skreślenia jednego wyrazu w karcie chorobowej, referentka, ob. Regina Jakubiak, wyprawiła go z powrotem do zakładu pracy. Zapomniała widocznie, że w ZUS znajduje się telefon i mimo próśb interesanta, nie załatwiła go, jak należy. Słuszne było rozgoryczenie chorego ob. Kowalskiego, w ten sposób potraktowanego przez bezduszną i nie mającą socjalistycznego podejścia do pracy urzędniczkę. Wierzymy, że na najbliższym zebraniu pracowników ZUS referentka ta zdobędzie się na samokrytykę i uzna niesłuszność swego postępowania, a inni pracownicy zerwą także z tradycyjnym biurokratyzmem i zamięnią ZUS w instytucję, spełniającą należycie swe obowiązki wobec podopiecznych“.

Zasadę „niepapierkowej pracy“ zrozumiał dobrze wojewódzki Oddział ZLP we Wrocławiu. Na feljeton bowiem, krytykujący wadliwie zorganizowaną służbę informacyjną, który zamieściło „Słowo Polskie“ (Nr 345) pod wymownym tytułem „Nikt nic nie wie“ Oddział odpowiedział po 4 dniach (brawo — przyp. Red.) następującym pismem: „Przyznajemy Wam rację, że nasza informacja do tej pory mocno szwankowała i dziękujemy Wam za „alarm“ w tej sprawie, który w rezultacie przyniesie korzyści ubezpieczonym. Opracowujemy od podstaw nowy system informacji: Jako pierwszy krok — zostaną wydrukowane ulotki dostępne dla wszystkich „co ma wiedzieć ubezpieczony“. Z tej kartki każdy się dowie, jak należy postępować, gdy lekarz skieruje chorego do sanatorium, co należy robić, aby zyskać zwolnienie na wypadek choroby, jak dostać przekaz do szpitala itp. Specjalne znaczenie będą miały takie ulotki, przygotowane odrębnie dla mieszkańców wsi. Następnie przygotowujemy się ogłoszenia, które będą wisiały w zakładach pracy i w miejscach publicznych z wyszczególnieniem rejonów, ośrodków, godzin przyjęć lekarzy, komisji itp. Każda przychodnia będzie dokładnie znała rejonizację lecznictwa. Nowe, bardzo szczegółowe tablice otrzyma każdy ośrodek. Dla informatorów opracowuje się już książki z godzinami i miejscami przyjęć wszystkich lekarzy. Jednak zorganizowanie tak szczegółowej informacji dla tak dużego miasta, jakim jest Wrocław

i przy takiej ilości punktów leczniczych jest pracą wymagającą kilku tygodni czasu. Przewidujemy, że w połowie stycznia informacja zacznie powracać do zdrowia. Narazie, do czasu poznania przez ubezpieczonych nowej rejonizacji pediatrycznej każdy ośrodek będzie przyjmował każdą zgłaszającą się matkę z dzieckiem, wskazując jej jednocześnie miejsce następnej wizyty. Wszyscy informatorzy muszą stwierdzić własnoręcznie podpisem, że znana im jest dokładnie rejonizacja lecznictwa. Mamy więc nadzieję, że już tych kilka pierwszych zarządzeń zmniejszy doraźnie ilość skarg na informację w ZLP“.

Kolegów z Wrocławia i innych oddziałów ZUS i ZLP prosimy o poinformowanie czytelników PUS o swych doświadczeniach w dziedzinie usprawnienia informacji.

Nowy styl pracy zapowiada również ob. A. Chrząstowski, przed półtora roku jeszcze robotnik fabryki makaronu w Bydgoszczy, a od 1.12.1950 r. dyrektor Oddziału Obwodowego ZUS w Inowrocławiu, w wywiadzie, udzielonym reporterowi „Gazety Kujawskiej“ (Nr 337). Czytamy tam m. in. „Będę baczył, aby każdy otrzymał na czas należne mu świadczenia rodzinne, chorobowe i emerytalne z tytułu ubezpieczeń społecznych. Naważę współpracę z organizacjami społecznymi miasta, z robotnikami w fabrykach i z całym społeczeństwem, zapoznam ich z uprawnieniami do ubezpieczeń. W każdej fabryce i każdym zakładzie pracy będą nasi przedstawiciele, ażeby bezpośrednio w zetknięciu z robotnikiem czuć nad jego dobrem“.

Więcej pomocy ubezpieczonym da również coraz lepiej rozwijające się współzawodnictwo pracy. O pewnej „nowości“ w tej dziedzinie donosi „Gazeta Pomorska“ (Nr 349) „Pracownicy Oddziału Obwodowego ZUS w Bydgoszczy postanowili wezwać do współzawodnictwa międzyzakładowego Oddział Obwodowy ZUS w Toruniu. Dnia 1 stycznia 1951 r. współzawodnictwo międzyzakładowe obejmie oddziały obwodowe we Wrocławku i Inowrocławiu. Współzawodnictwo międzyzakładowe między instytucjami Ubezpieczeń Społecznych w województwie bydgoskim pozwoli na dalsze usprawnienie pracy placówek ZUS ku zadowoleniu najszerzych mas pracujących“.

NIGDY NIE UCHYLAJCIE SIĘ W SWEJ PRACY OD SPRAW DROBNYCH, ALBOWIEM Z RZECZY MAŁYCH POWSTAJĄ WIELKIE — NA TYM POLEGA JEDNO Z NAJWAŻNIEJSZYCH PRZYKAZAŃ LEONINA.

J. Stalin

PRZEGLĄD WYDAWNICTW

Garlicki Stanisław: PRAWO O SĄDACH UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH. Komentarz. Warszawa Zakład Ubezpieczeń Społecznych s. 253, 1 nlb.

W części pierwszej omówiono art. 1—94 (właściwość i ustrój sądów ubezpieczeń społecznych); w części drugiej art. 95—397 (postępowanie); w części trzeciej art. 398—423 (przepisy wprowadzające). Książka zawiera tekst, przepisy związkowe w/g stanu z dnia 1.XI.1950 r., motywy ustawodawcze, orzecznictwo i wyjaśnienia, które są częściowo oparte na motywach ustawodawczych, a częściowo osobistą próbą autora rozwiązania nasuwających się wątpliwości. Autor jest doświadczonym praktykiem ubezpieczeniowym i jego komentarze wpływają na podniesienie wartości książki jako podręcznika praktycznego dla sędziów, adwokatów, pracowników instytucji ubezpieczeń społecznych, pracowników komórek socjalnych gospodarki społecznej, działaczy związkowych itp. Miarą potrzeby przewodnika na terenie instytucji nowej, jaką są sądy ubezpieczeń społecznych (funkcjonują od 1946 r.) może być ilość spraw, których wpływa rocznie około 30.000.

Tymiński S., Wasylecki T.: ŚWIADCZENIA W UBEZPIECZENIU OD WYPADKÓW I CHOROÓB ZAWODOWYCH. Warszawa, 1950. Zakład Ubezpieczeń Społecznych s. 143.

Książka jest drugim zmienionym wydaniem broszury Stefana Tymińskiego z r. 1947 o tym samym tytule. Treść jej zapoznaje czytelnika z aktualną praktyką Zakładu Ubezpieczeń Społecznych w zakresie świadczeń z ubezpieczenia od wypadków w zatrudnieniu i chorób zawodowych, przepisami ustawy i zarządzeniami. Układ jest utrzymany w formie pytań i odpowiedzi, podobnie jak praca K. Niementowskiego pt. „Ubezpieczenie emerytalne robotników i pracowników umysłowych“ wyd. 2 do której autorzy odsyłają czytelnika w szeregu zagadnień. Zdaniem autorów „Świadczenia w ubezpieczeniu od wypadków i chorób zawodowych“ są właściwie dalszym ciągiem pracy K. Niementowskiego. W każdym razie należą również do kategorii podręczników przeznaczonych przede wszystkim do użytku pracowników instytucji ubezpieczeń społecznych i związków zawodowych.

Szubert Wacław: UBEZPIECZENIE OD WYPADKÓW PRZY PRACY W PERSPEKTYWIE ROZWOJOWEJ. Państwo i Prawo Nr 10 z 1950 r. s. 76—103. (W następnym zeszycie zamieścimy obszerną recenzję).

Rowiński N.N.: BUDŻET PAŃSTWOWY ZSRR. Warszawa, 1950. Polskie Wydawnictwa Gospodarcze s. 503.

Książkę przetłumaczył z języka rosyjskiego prof. dr Jerzy Lubowicki. Omówiono w części I-szej: budżet państwowy ZSRR i jego strukturę; podział dochodów i wydatków pomiędzy budżetami związkowym, republikańskimi i lokalnymi. Część II poświęcona jest planowaniu wydatków budżetu państwowego ZSRR na finansowanie organizacji działających na zasadach rozrachunku gospodarczego; część III-cia planowaniu wydatków na instytucje i akcje finansowane z budżetu (w p. 15 omówiono budżet państwowego ubezpieczenia społecznego i wydatki budżetu państwowego na ubezpieczenie społeczne s. 323—338); część IV obejmuje sporządzanie, rozpatrywanie i zatwierdzanie budżetu państwowego ZSRR.

Na zakończenie podany jest wykaz wyrażań, ustalonych przez Komisję Słownictwa Polskiego Towarzystwa Ekonomicznego.

Mierczyński Eugeniusz: Z POSTĘPÓW CHIRURGII. Wstrząs — oparzenie — rany — złamania otwarte —

zimmnica a chirurgia. Warszawa. 1950. Zakład Ubezpieczeń Społecznych s. 107, 4 nlb.

W pięciu artykułach autor podaje sposoby nowoczesnego leczenia urazów. Wychodząc z założenia, że we wszystkich warsztatach pracy, w fabrykach, kopalniach i w życiu domowym ciągle mamy do czynienia z różnego rodzaju wypadkami, autor, jako założenie postawił sobie uprzystępnienie tych sposobów najszerszym rzeszom lekarzy ogólnopracujących. Oparcie się na obszernej literaturze radzieckiej i anglosaskiej oraz wykorzystanie przez autora własnych doświadczeń z okresu ubiegłej wojny jest gwarancją zaznajomienia się w czasie czytania z najnowocześniejszymi metodami.

Rolke Z.: PRZEPISY O ZABEZPIECZENIU SOCJALISTYCZNEJ DYSCYPLINY PRACY. Teksty ustawy, uchwał rządowych oraz okólników i zarządzeń wykonawczych. Warszawa 1950 Zakład Ubezpieczeń Społecznych s. 47, 1 nlb.

W pierwszej części broszury podano teksty: 1 ustawy z dn. 19.4.50 o zabezpieczeniu socjalistycznej dyscypliny pracy; 2. uchwały Rady Ministrów z dnia 5 maja 1950 r. w przedmiocie określenia przypadków usprawiedliwiających nieobecność w pracy oraz warunków i trybu usprawiedliwienia nieobecności; 3. trzech pism okólnych Prezesa Rady Ministrów z dnia 5.V.1950 r., z dn. 31.V.1950 r. oraz z dn. 1.VIII.1950 r. w sprawie wykonania postanowień ustawy o socjalistycznej dyscyplinie pracy; 4. okólnika Ministra Zdrowia Nr 44/50 z dnia 16 maja 1950 r. w sprawie ustalenia godzin pracy lekarzy zatrudnionych w zakładach społecznych służby zdrowia; 5. okólnika Ministra Finansów z dnia 31 lipca 1950 r. w sprawie zarachowania wpływów z kar pieniężnych porządkowych i sądowych z ustawy o zabezpieczeniu socjalistycznej dyscypliny pracy.

Część druga broszury obejmuje okólniki i zarządzenia wykonawcze ZUS w sprawach wynikających z powyższych aktów prawnych. Dotyczą one zarówno udziału ubezpieczeń społecznych w ogólnej walce o podniesienie dyscypliny pracy ubezpieczonych pracowników jak i wykonywania postanowień o dyscyplinie pracy w odniesieniu do pracowników instytucji ubezpieczeń społecznych i lecznictwa pracowników.

Sztachelski Jerzy: PLAN SZESZCIOLETNI W SŁUŻBIE ZDROWIA. Służba Zdrowia Nr 48 z r. 1950 s. 3—9.

Tekst referatu, jaki min. Sztachelski wygłosił na I Krajowej Naradzie Aktywu Służby Zdrowia na temat dyrektyw planu sześcioletniego dla stworzenia socjalistycznej służby zdrowia w Polsce.

Wolański Jan: DOTYCHCZASOWE OSIĄGNIĘCIA ZAKŁADU LECZNICTWA PRACOWNICZEGO. Służba Zdrowia Nr 52 z 1950 r. s. 2.

W wykonaniu uchwały Biura Politycznego KC PZPR Ministerstwo Zdrowia przystąpiło z początkiem 1950 r. do wykonania następujących zadań: 1) oddzielenia w zakresie ubezpieczeń społecznych usług leczniczych od usług finansowych (renty, zapomogi, emerytury); 2) stworzenie organizacji leczniczej trójszczelowej, opartej na podziale terytorialnym i podporządkowania jej Ministerstwu Zdrowia; 3) przejęcia tzw. lekarzy przemysłowych, tj. placówek leczniczych w zakładach pracy; 4) ostatecznego uporządkowania lecznictwa otwartego i zamkniętego. Wykonanie powyższych zadań Min. Zdrowia zleciło Pełnomocnikowi dla spraw Zakładu Lecznictwa Pracowniczego. ZLP rozpoczął swą działalność na obszarze całego kraju dnia 1 listopada 1950 r. jako placówka podległa Ministerstwu Zdrowia. Najważniejszym krokiem organizacyjnym było ustanowienie komórek administracyjnych

opartych na podziale państwa. Kierownicy wydziałów zdrowia wojewódzkich i powiatowych rad narodowych zostali mianowani pełnomocnikami wojewódzkimi i powiatowymi i przejęli leczenie na odpowiednich szczeblach. Stworzono przez to warunki do unifikacji służby zdrowia.

Oprócz zagadnień organizacyjnych Zakład Lecznictwa Pracowniczego skoncentrował uwagę na poprawie opieki leczniczej dla klasy robotniczej w ramach istniejących możliwości. Dzięki istotnym zmianom w pionie leczniczym zapewniono światu pracy znaczące powiększenie ilości porad i zabiegów. Pomimo to tempo uprzemysłowienia kraju jest tak duże, że potrzeby wzrastają szybciej niż możliwości. Już obecnie Zakład Lecznictwa Pracowniczego obejmuje bezpłatną opieką lekarską około 12 milionów ludności, co rodzi jedno z najpoważniejszych zadań Zakładu Lecznictwa Pracowniczego. W tym celu następuje przejęcie placówek leczniczych w zakładach pracy. W chwili obecnej przejmowanie jest w pełnym toku.

Grynberg Zygmunt: NOWE ZADANIA SŁUŻBY ZDROWIA. Życie Gospodarcze Nr 22 z 1950 r. s. 1150—1153.

Zdaniem autora pierwszy rok wykonania planu sześcioletniego zaznaczył się szeregiem doniosłych wydarzeń w służbie zdrowia. Są to: I) wyodrębnienie z ubezpieczeń społecznych działu lecznictwa; powstanie Zakładu Lecznictwa Pracowniczego, podległego Ministerstwu Zdrowia; przejęcie przez ten Zakład a) od ubezpieczalni społecznych szpitali, sanatoriów przeciwgruźliczych, sanatoriów uzdrowiskowych, instytucji otwartej pomocy lekarskiej, b) placówek służby zdrowia w zakładach pracy; II) powołanie jednolitych organów władz terenowych, które wpłynęło na ściśle powiązanie służby zdrowia z masami pracującymi miast i wsi. Różne ośrodki kierownicze zostały włączone do jednolitej służby zdrowia, podlegającej jednemu centralnemu ośrodkowi dyspozycyjnemu tj. Ministerstwu Zdrowia; III) stworzenie jednolitej organizacji Akademii Medycznych i podporządkowanie ich Ministerstwu Zdrowia; IV) nawiązanie ścisłej współpracy ze służbą zdrowia Związku Radzieckiego.

Główną uwagę, autor poświęca omówieniu perspektyw rozwojowych organizacji służby zdrowia ujętych w następujące działy: 1) leczniczo-profilaktyczny miast i wsi, 2) leczniczo-profilaktyczny w zakładach pracy, 3) specjalny pomocy dzieciom, 4) sanitarno-epidemiologiczny, 5) szkolenia i doszkalanie, 6) zaopatrzenia służby zdrowia.

Weyman Karol: UBEZPIECZENIA SPOŁECZNE NA NOWYM ETAPIE. Życie Gospodarcze Nr 22 z 1950 r. s. 1147—1150.

Po przedstawieniu ewolucji, przez którą przeszły ubezpieczenia społeczne w Polsce w okresie kapitalistycznym i demokracji ludowej, autor przechodzi do omówienia nowych zadań, jakie przed ubezpieczeniami społecznymi stawia realizacja planu sześcioletniego i rozważa warunki niezbędne do realizacji tych zadań (nowa organizacja instytucji ubezpieczeń społecznych, usprawnienie pracy itp.).

UBEZPIECZENIA SPOŁECZNE Przegląd Związkowy Nr 10 1950 r. s. 480—482;

W „Kronice Socjalnej“ podano dla czytelników informacje na temat. 1. zaliczalności zarobków do ubez-

pieczenia społecznego; 2. uprawnienia pracujących emerytów i rencistów do zasiłków chorobowych; 3. wliczenia lub niewliczenia dodatków za rozłąkę do podstawy wymiaru składek ubezpieczeniowych; 4. akcji szkolenia inwalidów pracy.

ZNACZENIE HARMONOGRAMU PRAC W DZIAŁACH KSIĘGOWOŚCI. Biuletyn Biura Organizacji Rachunkowości Nr 8 z 1950 r. s. 370—376, Nr 9 s. 424—427 i Nr 10 s. 472—480. Na podstawie książki: A. Łoźniński „Organizacja uczciota po grafiku“ (Gospłanizdat 1948, Moskwa).

Podkreślając wagę pełnej, dokładnej i aktualnej sprawozdawczości rachunkowej w przodującym ustroju gospodarki radzieckiej, autor omawia istniejące ongiś niedomagania w praktyce rachunkowości oraz sposoby walki z nimi, doprowadzające do tego, że realnymi i bezspornie osiągalnymi terminami sporządzania sprawozdań miesięcznych i kwartalnych są 3—4 dzień po upływie okresu sprawozdawczego, sprawozdanie zaś roczne może być sporządzone nie później, jak 5—7 stycznia. Taki efekt osiąga się przez racjonalną organizację rachunkowości i systematykę pracy, przy czym doskonałym instrumentem jest harmonogram prac w rachunkowości.

Harmonogram — mówi autor — jest to w sensie organizacyjnym cykl zarządzeń gwarantujących szczegółowe planowanie, racjonalną organizację bieżących prac rachunkowych i sprawozdawczych, mobilizację wewnętrznych rezerw środków pracy oraz dyscyplinę terminowości i dokładność wykonywanych funkcji. Harmonogram — to efektywny środek dostosowania bieżącej rachunkowości do operatywnych potrzeb kierownictwa, to jeden z ważniejszych instrumentów organizacji przebiegu operacji rachunkowych.

Autor wskazuje przykłady uzyskania pożądanego terminów sprawozdawczości rachunkowej przy poważnym obniżeniu etatów pracowniczych i przy wyeliminowaniu godzin nadliczbowych. Ujmując przebieg procesu rachunkowego w cykle miesięczne, określa 4—6 dni w każdym cyklu odznaczające się zwiększonym nakładem pracy (okres sprawozdawczy), pozostałe zaś dni (okres rachunkowy) jako równomierne pod względem nasilenia pracy, wykazujące przeważnie dość znaczne luzy w obciążeniu personelu, które powinny służyć na kompensatę w naturze czasu tym pracownikom, którzy pracowali w okresie sprawozdawczym w godzinach nadliczbowych. Autor zaleca wykorzystywanie na prace sprawozdawcze ogólnego wolnego dnia od pracy, jaki zazwyczaj na ten okres przypada (do kompensaty w naturze z wolnego czasu w okresie rachunkowym tego samego cyklu). Etaty pracowników winny być planowane i zatwierdzane według potrzeb wynikających z nasilenia pracy w okresie rachunkowym, a nie w okresie sprawozdawczym, przy czym przyjmować tu należy dolną granicę nasilenia.

Autor omawia podstawowe środki usprawnienia prac oraz daje przykłady i wskazówki co do budowy i treści harmonogramu sprawozdawczości miesięcznej, rocznej i zbiorczej. Omówienie organizacji operatywnej oraz organizacji procesu popularyzacji i upowszechnienia harmonogramu kończy tę wysoce cenną i ze wszech miar godną zapoznania się pracę.

(KW)

PRENUMERUJ CIE I CZYTAJ CIE

G Ł O S P R A C Y

pismo codzienne związkowców

PROBLEMY · STUDIA · materiały

Garść informacji o ubezpieczeniach i służbie zdrowia w krajach socjalizmu

ZSRR

Rok 1950 pozostawał w ZSRR pod znakiem dalszej rozbudowy i doskonalenia służby zdrowia. Już w 1949 r., w którym na służbę zdrowia wydatkowano 21,6 miliarda rubli, podjęto zdecydowaną walkę o jakościowe podniesienie pomocy leczniczej. Warunkiem skuteczności tej walki był szereg daleko sięgających reform w dotychczasowej organizacji służby zdrowia, polegających na połączeniu terapeutyczno-profilaktycznych urządzeń w jedną logicznie i konsekwentnie powiązaną całość. Jako cel walki w 1950 r. postawiono nadrobienie opóźnienia w rozwoju służby zdrowia na odcinku wiejskim, nieco upośledzonym dotychczas w porównaniu z odcinkiem miejskim.

Cel ten w znacznym stopniu osiągnięto, albowiem w połowie 1950 r. ponad 95% wiejskich obwodów leczniczych dysponowało więcej niż 3 lekarzami. W wiejskich rejonach leczniczych pracuje obecnie dwa razy więcej pediatrów i chirurgów, 5,3 razy więcej fizjologów i 2,5 razy więcej lekarzy chorób kobiecych i akušerów, aniżeli w 1940 r. Z końcem 1950 r. stan personelu lekarskiego miał być tak rozbudowany, aby każdy rejon wiejski miał do dyspozycji 4 specjalistów — jednego chirurga, jednego internistę, jednego pediatrę i jednego ginekologa.

Równoległe z tym postępowała rozbudowa rejonowych szpitali i ich reorganizacja.

Duży nacisk położono na obsadzenie rejonowych oddziałów służby zdrowia doświadczonymi lekarzami, których głównym zadaniem jest kierowanie siecią urządzeń leczniczo-profilaktycznych. Obecnie w 94% tych oddziałów kierownictwo spoczywa w ręku lekarzy.

Wśród kroków zmierzających do jakościowego podniesienia służby zdrowia poważną rolę odgrywa reorganizacja służby sanitarnej w kierunku nastawienia jej na skuteczniejszą walkę z chorobami nagminnymi na wsi i w mieście.

Na podkreślenie zasługuje walka przeciw grypie, anginie, chorobom żołądka i kiszek, jako szczególnie częstym przyczynom masowych przerw w pracy.

Lekarskie instytuty badawcze i wyższe szkoły nie pozostały na uboczu w tej walce o jakość usług leczniczych. Wzięły one aktywny w niej udział, dostosowując się do wymogów praktycznej ochrony zdrowia ludności. Zespoły produkujących instytutów, działając zgodnie z tymi wymogami, kształcą specjalistów dla ośrodków rejonowych wysyłają doświadczonych konsultantów do szpitali rejonowych i pomagają w organizowaniu służby zdrowia na wsi.

Wszystko to dało już poważne rezultaty, przejawiające się w wybitnym spadku zachorowań w porównaniu z latami poprzednimi.

★

W budżecie ubezpieczenia społecznego na 1950 r. przewidziano ponad 1,5 miliarda rubli więcej niż w roku poprzednim na świadczenia z tytułu przejściowej i trwałej niezdolności do pracy.

Szczególne pieczę otoczono dzieci i młodzież. Na wczasy dzieci i młodzieży wydatkowano z budżetu ubezpiec. społ. około 1 miliard rubli, przepuszczając przez same tylko obozy pionierskie 2,55 mil. dzieci w wieku szkolnym.

Znaczne sumy przeznaczono również na organizację wczasów dla robotników i pracowników umysłowych oraz na budowę nowych domów wypoczynkowych.

Centralna Rada Związków Zawodowych wybudowała takie domy w Kraskowie, Tuzkowie, Bołdynie i w kilku innych wybitnych pięknych miejscowościach.

Robotnicy przemysłu węglowego otrzymali w 1950 r. dalszych 6 szpitali i domów dla uzdrowieńców oraz 1 dom wypoczynkowy koło Leningradu.

W Kiszlowodsku wybudowano piękny zakład leczniczy dla robotników przemysłu automobilowego i traktorowego. Trzy nowe zakłady lecznicze uruchomiono na półwyspie krymskim; dwa z nich — w Alupce — oddano do dyspozycji robotników przemysłu lotniczego, trzeci należy do kolejarzy.

W uzdrowiskach, sanatoriach, domach wypoczynkowych itp. przebywało w 1950 r. ponad 2,5 miliona robotników i pracowników umysłowych. W tymże roku przeznaczono ponad 100 milionów rubli na budowę, rozbudowę i wyposażenie kulturalnych, sportowych i gimnastycznych ośrodków. Do planu włączono również ruch turystyczny, przydzielając pracownikom skierowania na pobyt w schroniskach.

CZECHOSŁOWACJA

Zgodnie z programem, zakreślonym przez Ministerstwo Pracy i Opieki Społecznej, czechosłowackie ubezpieczenie społeczne ma być tak przeorganizowane, aby było w stanie przyczynić się do wykonania planu pięcioletniego. W szczególności więc winno ono skierować szczególną uwagę na podniesienie wydajności pracy robotników, a tym samym produkcji. Zgodnie z tym do wszystkich fabryk mają być przydzieleni lekarze, którzy w miarę możliwości przeprowadzać mają leczenie w miejscu pracy, co umożliwi lepszą i skuteczniejszą kontrolę absencji. Mają być również urządzone izby chorych przy przedsiębiorstwach. Dla robotników przodujących w pracy mają być przewidziane szczególne przywileje. Drogą odpowiednich zmian ustawodawczych czechosłowackie ubezpieczenie społeczne ma być całkowicie upodobnione do ubezpieczenia radzieckiego. Ubezpieczenie ma być rozszerzone na możliwie liczne grupy samodzielnie zarobkujących. W ciągu 1950 r. miało być przeprowadzone lepsze i równiejsze rozmieszczenie lekarzy. Miały też powstać liczne szkoły pielęgniarские, aby zaradzić dotkliwemu brakowi pomocniczego personelu lekarskiego.

Pozatem organizacja ubezpieczenia społecznego ma być ulepszona i oparta na demokratyczniejszych podstawach.

Zaopatrzenie inwalidów wojennych i cywilnych ofiar wojny oraz ofiar faszyzmu zostanie przejęte przez ubezpieczenie społeczne.

Istniejące jeszcze poza ubezpieczeniami organizacje społeczne, zajmujące się sprawami lecznictwa, mają być wcielone do Czerwonego Krzyża, którego działalność zostanie powiązana z ubezpieczeniem społecznym. Opieka społeczna nad dorosłymi i dziećmi winna być prowadzona pod kątem selekcji i uwzględniać przede wszystkim przodowników pracy.

★

W czechosłowackim ubezpieczeniu rodzinnym zwiększono ostatnio zasiłki. Wynoszą one miesięcznie: na jedno dziecko — 190 koron, na dwoje dzieci — 430 koron, na troje dzieci — 720 koron, na czworo — 1060 koron, na pięcioro — 1450 koron, na sześcioro — 1690 koron, na siedmioro — 2380 koron, na dziewięcioro — 3460 koron i na dziesięcioro — 4000 koron.

Urzednicy państwowi otrzymywać będą na dzieci dodatek na studia w następującej wysokości rocznie: na jedno dziecko — 2280 koron, na dwoje dzieci — 5160 koron, na troje — 8640 koron itd., na każde więc następne dziecko dostaje się o 600 koron więcej, np. na 4 dzieci: 2280 + (2280 + 600) + (2280 + 600 + 600) + (2280 + 600 + 600 + 600) aż do 28560 koron na siedmoro dzieci, po czym dodatek wynosi 6480 koron na każde następne dziecko.

*

Świadczenia z ubezpieczenia chorobowego wzrosły z 6242 milionów koron w 1947 r. na 11676 milionów koron w 1949 r.

Rentę społeczną, tj. rentę dla starców i innych niezdolnych do pracy osób, które nie mają prawa do renty na podstawie składek, pobiera 180.000 osób. W roku 1950 nastąpił dalszy wzrost świadczeń. Budżet na ten rok przewiduje wydatki świadczeniowe w wysokości 34 miliardy koron.

Ubezpieczenie chorobowe zostało rozciągnięte na gospodarczo samodzielne osoby (samodzielnie zarobkujących), które dotychczas temu ubezpieczeniu nie podlegały jak pisarze i członkowie spółdzielni produkcyjnych.

Przygotowuje się ujednoczenie służby zdrowia. Dla tego celu powołano specjalną komisję, która ma opracować wnioski w sprawie reformy całego ubezpieczenia chorobowego, przy czym wzorem ma być organizacja służby zdrowia w ZSRR.

Idą również usiłowania, aby wzorem ZSRR część zadań ubezpieczenia społecznego przekazać związkom zawodowym, jeszcze przed gruntowniejszą jego reformą.

*

W 1950 r. uruchomiono drugie sanatorium nocne, zorganizowane na wzór radziecki. Obecnie więc funkcjonują sanatoria nocne w Zakładach Skody w Dubnicy i w Zakładach „Dynamit Nobel“.

*

Ministerstwo Zdrowia przeprowadziło w czasie od czerwca do końca sierpnia 1950 r. akcje badania krwi, która objęła 3 miliony mieszkańców Czech i Moraw oraz 1,5 miliona mieszkańców Słowacji. Równocześnie przeprowadzono badanie krwi wszystkich brzemiennych kobiet. Akcja miała na celu wykrycie zatajonych chorób, przede wszystkim wenerycznych. Chorzy wenerycznie zostali poddani leczeniu w ramach ubezpieczenia społecznego.

*

W Bratysławie przystąpiono w 1950 r. do budowy „miasta zakładów leczniczych“. Projekt przewiduje budowę kilku szpitali i pawilonów, wyposażonych w laboratoria i ambulatoria. Dla lekarzy i personelu buduje się szereg domów mieszkalnych. Budowę „miasta“ rozłożono na kilka lat. Wybudowane szpitale będą rozporządzały ponad 1600 łózkami, w tym 360 łózkami dla gruźlików.

BULGARIA

Po objęciu władzy przez robotników i chłopów Bułgaria przystąpiła niezwłocznie do gruntownej reformy marnie dotychczas postawionej służby zdrowia.

Nowoutworzone Ministerstwo Zdrowia rozpoczęło oczyszczanie organizacji leczniczych z elementów reakcyjnych i budowę nowej demokratyczno-ludowej służby zdrowia.

Już w krótkim czasie był zdolny do działania nowy system centralnie kierowanej pomocy leczniczej a sieć zakładów została rozszerzona.

Wydano postanowienia prawne w sprawie bezpłatnej pomocy lekarskiej dla robotników i pracowników umysł. oraz ich rodzin tudzież w sprawie opieki nad matką i dzieckiem. Zostały również wykształcone kadry lekarzy.

Konstytucja Republiki Ludowej otworzyła nową epokę w historii służby zdrowia kraju. Liczne artykuły konstytucji zawierają postanowienia w sprawie ochrony zdrowia świata pracy. Prawo do urlopu, do ustawowo unormowanego czasu pracy, pomocy leczniczej w razie zachorowania zostało zagwarantowane.

Z pozytywnym wynikiem przeprowadzony dwuletni plan gospodarczy i poważne kwoty oddane do dyspozycji służby zdrowia stanowiły korzystne przesłanki dla ulepszonej pomocy leczniczej dla pracowników.

W 1946 r. wydano specjalną ustawę o ochronie matki i dziecka. Ustawa ta gwarantuje kobietom płatny trzymiesięczny urlop, który daje im możliwość poświęcić się pielęgnacji niemowlęcia. Ponadto kobiety brzemiennie, położnice i dzieci mają zapewnioną bezpłatną opiekę lekarską. Liczba żłobków dziecięcych i domów wypoczynkowych została zwiększona. Prawo zapewnia brzemiennym kobietom lepsze zaopatrzenie w żywność.

Uchwalono również prawo w sprawie popierania rodzin z większą liczbą dzieci.

Obecnie istnieje w Bułgarii rozległa sieć zakładów leczniczych dla kobiet i dzieci.

Liczba domów położniczych wzrosła np. z 42 do 412. Liczba położnic, które otrzymały pomoc przy porodzie, podwoiła się.

Walka z gruźlicą została oparta na nowych podstawach. Stworzono 61 nowych przychodni gruźliczych oraz pewną liczbę sanatoriów i szpitali. Miejsca w szpitalach dla gruźlików zwiększono o 110%.

Ubezpieczenie społ. zapewnia wszystkim ubezpieczonym robotnikom i pracownikom umysłowym oraz ich rodzinom szybką i fachową pomoc lekarską. Liczba lekarzy fabr. wzrosła o 125%.

Liczba laboratoriów wzrosła również poważnie. Podczas gdy do września 1944 r. w Bułgarii było tylko 17 poliklinik, jest ich tam teraz 153. Liczba oddziałów specjalistycznych w szpitalach skoczyła ze 124 na 410.

Pobyt w uzdrowiskach został umożliwiony wszystkim pracownikom. Rocznie przebywa na kuracji około 300 tysięcy ludzi w bułgarskich uzdrowiskach. Ponadto wybudowano sanatoria dla lecznictwa balneologicznego i polikliniki uzdrowiskowe. W gminach wiejskich powstało 142 wiejskich domów wypoczynkowych a w budowie znajduje się 45 leczniczych zakładów.

Liczba lekarzy wzrasta bez przerwy, podobnie też liczba pielęgniarek. Utworzono drugi fakultet lekarski, pięć zakładów naukowych dla pielęgniarek i położniczych oraz kursy dla laborantów i personelu sanitarnego.

WĘGRY

Liczba łóżek szpitalnych wynosiła w 1938 roku 49625, w roku 1945 spadła jednak na 28359, lecz już pod koniec 1949 r. przekroczyła 50 tysięcy. Od ukończenia wojny wybudowano ogółem 16 nowych szpitali i zakładów leczniczych.

Liczba łóżek dla gruźlików podniosła się z 5000 w 1938 r. na 8374 na początku 1950 r.

W ciągu bieżącego planu pięcioletniego ludność będzie dwukrotnie badana na gruźlicę. Ponadto każda ponad 35 lat licząca kobieta musi się poddać obowiązkowo badaniu na raka.

Liczba lekarzy „urzędowych“ wzrosła w stosunku do okresu przedwojennego o 24%, liczba aptek o 25%.

Po wsiach tworzy się „chaty zdrowia“, które udzielają pierwszej pomocy. Liczba ich przekroczyła już 15 tysięcy.

RUMUNIA

Z początkiem 1949 r. nastąpiła radykalna reorganizacja ubezpieczenia społecznego. Podobnie jak w ZSRR jest ono instytucją państwową, wykonują je jednak związki zawodowe. W administracyjnych państwowych organach ubezpieczeniowych zatrudnionych jest ogółem zaledwie 200 urzędników wobec 4700 przed reorganizacją.

Dawniej było w Rumunii 75 kas ubezpieczeniowych i 196 urzędów ubezpieczeniowych. Wskutek przejęcia funkcji wykonawczych przez związki zawodowe koszty administracyjne zostały poważnie obniżone.

W 1949 r. wypłacono renty 250 tysiącom osób w ogólnej sumie 6539 milionów lei. Kwota ta stanowiła 49,71% opłaconych składek, które wynosiły w 1949 r. — 13.154 milionów lei, podczas gdy w planie na tenże rok przewidziano składki w kwocie niewiele ponad 10 milionów lei.

Na zasiłki chorobowe wydatkowano w 1949 r. 2.132.53 mil. lei. Na wczasy wydatkowano w tymże roku 278.71 mil. lei.

W budżecie na 1950 r. przewidziano wpływy na 20.080 mil. lei.

*

W roku 1950 uregulowano na nowo wypłatę zasiłków rodzinnych. Przysługują one rodzinom robotników i pracowników umysłowych, które mają co najmniej 4 dzieci, pod warunkiem, że zarobki tych rodzin nie przekraczają 9776 lei. Ponadto zasiłki przysługują rodzinom, które pracują w gospodarstwach kolektywnych oraz rodzinom prowadzącym gospodarstwa jed-

nostkowe, jeżeli gospodarstwa te zwolnione są od podatku. Oczywiście, obie kategorie rodzin muszą mieć przynajmniej 4 dzieci.

Zasiłek płaci się od czwartego do piątego roku życia dziecka, a więc tylko przez jeden rok.

Matkom samotnym przysługuje zasiłek na wszystkie utrzymywane przez nie dzieci, które nie ukończyły jeszcze 10 lat.

*

Budżet rumuńskiego ubezpieczenia społecznego przewidywał wydatki w 1950 r. na kwotę 20.080 milionów lei, z czego 6.750 milionów lei na świadczenia gotówkowe. Poważne sumy przeznaczono na sfinansowanie profilaktyki chorobowej. Na utworzenie specjalnych stołówek dietetycznych przewidziano 450 milionów lei, 400 milionów lei na budowę nocnych sanatoriów przy wielkich przedsiębiorstwach, a 150 milionów na wyposażenie nowych szpitali wędrownych i ośrodków opieki nad matką. Kwotę 1.150 milionów lei poświęcono na wczasy pracownicze. Za pośrednictwem związków zawodowych 150.000 robotników skierowano do domów dla ozdrowieńców. Kolonie letnie zorganizowano dla 37.000 dzieci.

J. S.

Reforma pieniężna a sprawozdawczość statystyczna ubezpieczeń społecznych

Wpływ zmiany systemu pieniężnego na całość życia gospodarczego i społecznego naszego Państwa został już szeroko omówiony w prasie codziennej, nie które zaś ze szczegółowych przepisów prawnych dotyczących jednorazowych dopłat wyrównawczych do rent i zaopatrzeń, zasiłków rodzinnych oraz zasiłków z ubezpieczenia chorobowego — na łamach Przeglądu Ubezpieczeń Społecznych.

Zmiana systemu pieniężnego nie mogła się nie odbić również na sprawozdawczości statystyczno-finansowej w ogóle, a sprawozdawczości ubezpieczeń społecznych w szczególności.

Zasadnicze wytyczne w sprawie dostosowania danych statystycznych do zmienionego systemu walutowego zawiera zarządzenie Przewodniczącego Państwowej Komisji Planowania Gospodarczego z dnia 3 listopada 1950 r. w sprawie przeliczania i wyrażania wartości wg cen bieżących w sprawozdaniach statystycznych. Zarządzenie to dotyczy wszelkiej sprawozdawczości statystycznej, a więc zarówno sprawozdawczości przeznaczonej dla Głównego Urzędu Statystycznego jak i wszelkich innych sprawozdań składanych przez urzędy, instytucje i przedsiębiorstwa.

W myśl zarządzenia wszelkie dane w sprawozdaniach statystycznych za październik 1950 r. oraz za miesiąc poprzedzający powinny być wyrażane w dawnym pieniądzu. Takie rozwiązanie tłumaczy okoliczność, że przez cały prawie miesiąc październik wszelkie obroty były dokonywane w złotych dotychczasowych oraz, że ustalanie danych statystycznych w nowym pieniądzu opóźniłoby sporządzenie sprawozdań za ten miesiąc.

Sprawozdania za listopad 1950 r. za IV kwartał i za cały 1950 rok muszą być już sporządzane w nowej walucie. Ponadto, począwszy od sprawozdań za listopad br. przelicza się na nowy pieniądz dane dotyczące okresów innych niż miesiąc sprawozdawczy uwzględnionych w sprawozdaniach, a więc np. miesiące i kwartały poprzedzające, odpowiedni miesiąc poprzedniego roku, okres od początku bieżącego roku do końca bieżącego miesiąca itp. Obowiązek przeliczania tych wartości na nowy pieniądz jest spowodowany koniecznością umożliwienia porównywalności danych statystycznych.

Również dwa okólniki Zakładu poruszają pośrednio zagadnienia związane ze sprawozdawczością a mianowicie ze sprawozdawczością finansową. Jeden z nich okólnik Nr 231 z dnia 6 listopada 1950 r. w ustępie dotyczącym księgowości postanawia, że obroty za czas do 29 października br. włącznie należy księgować w starej walucie, natomiast obroty z dnia 30 i 31 października w nowej walucie i włączyć je do listopadowego okresu sprawozdawczego. Niemniej jednak powinno się dążyć do tego, by sprawozdanie za miesiąc październik br. obejmowało obroty dotyczące możliwie pełnej działalności za ten miesiąc (niektóre dane mogą być nawet ujęte szacunkowo), z wyjątkiem zaś zasiłków i rent wypłaconych w nowej walucie. Wszystkie dodatkowe dopłaty, wynikające ze zmiany systemu pieniężnego, a odnoszące się do zaległych wynagrodzeń, zasiłków i rent (tzw. zasiłki wyrównawcze), powinny być w myśl omawianego okólnika księgowane na osobnych kontach, a kwoty tych dopłat należy w sprawozdawczości wykazywać w osobnych pozycjach. Ma to na celu wyodrębnienie wspomnianych dopłat od normalnie wypłacanych wynagrodzeń i świadczeń ubezpieczeniowych dla uniknięcia niesłusznego podwyższenia wydatków na płace i świadczenia oraz odpowiednich przeciętnych.

Okólnik Nr 234 z dnia 8 listopada 1950 r. w przedmiocie wypłaty zasiłków w związku z reformą pieniężną postanawia, m. in., że w wypadku wypłaty wyrównania łącznego z tytułu dwóch lub więcej rodzajów zasiłków z ubezpieczenia na wypadek choroby i macierzyństwa, należy je księgować w całości na rachunku wynikowym zasiłku o wyższej kwocie wypłaconej w dawnym pieniądzu, przy czym nie przeprowadza się w tym przypadku dla celów statystycznych repartycji wypłaconej kwoty pomiędzy poszczególne rodzaje zasiłków.

Ponieważ sprawozdania rachunkowe są podstawowym materiałem do sporządzania statystyki finansowej ubezpieczeń społecznych omówione powyżej postanowienia cytowanych okólników mają znaczenie także i dla statystyki.

J. BRZEZICKI

Wskaźniki rozwoju działalności ubezpieczeń społecznych

(styczeń 1950 r. = 100)

WYSZCZEGÓLNIENIE	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI
1. Konta pracodawców a)	98	98	98	97	96	93	91	89	87	86
2. Ubezpieczeni na wypadek choroby i renciści (emerycy) a)	100	102	104	106	108	109	110	111	113	115
a) robotnicy a)	99	100	103	106	107	109	109	110	112	114
b) pracownicy umysłowi a)	103	107	109	112	114	116	121	122	125	128
c) publiczno-prawni prac. państw. a)	100	100	101	101	101	100	100	100	101	101
d) renciści (emerycy) uprawnieni do leczenia a)	100	100	100	100	100	100	100	101	101	101
2. Ubezpieczeni na wypadek choroby — ogółem zatrudnieni w gospodarce:	100	102	105	107	109	110	111	112	114	117
a) państwowej a)	101	103	106	108	110	112	113	114	117	120
b) samorządowej a)	100	102	106	109	111	111	112	112	113	114
c) spółdzielczej a)	100	103	107	110	114	117	122	127	133	137
d) społecznej a)	100	100	102	103	105	107	113	111	109	108
e) prywatnej a)	93	92	91	89	87	83	79	74	71	68
4. Przeciętą podstawą wymiaru składek indywidualnych w gospodarce:	93	94	102	100	100	101	105	106	107	108
a) państwowej a)	95	95	105	101	100	101	105	106	106	108
c) spółdzielczej a)	86	93	95	93	99	97	100	102	105	101
b) samorządowej a)	88	91	97	97	97	98	103	103	104	104
d) społecznej a)	93	98	102	100	101	103	110	107	110	107
e) prywatnej a)	87	92	94	94	92	94	94	96	97	93
5. Zrypis składek										
a) na ubezpieczenia społeczne	90	95	102	103	107	111	116	118	116	121
b) na ubezpieczenia rodzinne	92	96	105	105	112	117	122	124	121	127
6. Liczba rent (gron) — ogółem b)	100	101	102	103	104	104	105	106	106	107
a) emerytalnych ubezpiecz. b)	101	101	102	103	103	104	104	105	106	106
b) emerytalnych pozost. rodz. b)	100	101	103	103	104	105	105	106	106	107
c) wypadkowych poszkodowanych b)	101	101	102	103	103	104	105	106	106	107
d) wypadkowych pozost. rodz. b)	100	101	102	103	103	104	104	105	105	105
7. Liczba zasiłków rodzinnych — ogółem:	96	103	101	103	106	112	113	113	139	111
a) na żony	96	103	101	101	105	110	112	112	138	110
b) na dzieci	96	103	101	103	107	112	114	114	139	112
8. Liczba rodzin, kt. wypłacono zasiłki rodzinne	96	103	101	103	106	111	113	113	140	112
9. Porady lekarskie — ogółem	103	120	106	106	101	96	107	111	118	122
a) lekarzy domowych	101	113	96	93	89	84	90	92	97	100
b) „ specjalistów	102	122	103	101	95	85	91	95	101	105
c) „ obcych instytucji	139	184	217	248	243	257	334	368	388	413
10. Porady dentystyczne	102	118	103	107	105	93	104	113	120	122
11. Leki i środki opatrunkowe	107	115	112	105	104	102	104	112	119	127
12. Zabiegi w zakładach leczniczo-rozpoznawczych	104	127	117	116	109	101	97	118	125	130
13. Dni szpitalne	105	107	110	117	117	117	123	125	130	133
14. Dni zasiłków z ubezpieczenia chorobowego — ogółem	106	119	101	106	100	99	100	99	106	99
a) dni zasiłków chorobowych	108	119	100	98	86	84	82	85	98	87
b) dni zasiłków domowych i szpitalnych	110	128	112	121	121	122	122	121	132	115
c) dni zasiłków położowych i dla karmiących	102	118	98	115	114	114	119	113	111	111
15. Zasiłki pogrzebowe	104	119	107	119	110	100	96	93	98	96
16. Wyprawki niemowlęce wydane ubezpieczonym	90	114	88	103	105	101	108	101	97	109
17. Mleko wydane na asygnaty F. Z. R.	93	103	93	102	97	97	97	100	101	100
18. Wydatki na świadczenia										
a) na renty i zaopatrzenia	97	100	98	99	98	100	100	98	97	135
b) na zasiłki z ubezpieczenia chorobowego	110	126	109	110	100	100	99	106	121	109
c) na zasiłki rodzinne	100	111	108	112	114	122	121	122	136	117
d) na opiekę lekarską otwartą	120	144	138	142	141	152	157	164	170	167
e) na opiekę lekarską zamkniętą	95	132	139	109	97	126	126	141	138	141

a) wg stanu na początku miesiąca, b) bez rent wypłacanych na rachunek obcych instytucji.



OKRĘGI DZIAŁALNOŚCI
 ODDZIAŁÓW OBWODOWYCH
 ZAKŁADU UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH

Działalność finansowa ubezpieczeń społecznych

złote nowe

1950

Cześć	W Y S Z C Z E G O L N I E N I E	I. I. — 30.XI				Listopad			
		Dochody		Wydatki		Dochody		Wydatki	
		tys. zł.	% planu roczn.	tys. zł.	% planu roczn.	tys. zł.	% planu roczn.	tys. zł.	% planu roczn.
10	Składki, odsetki i grzywny w tym: składki:	6.189.694	101,5	135.860	112,2	615.195	95,4	9.464	96,5
	a) Funduszu Ubezpieczeń	2.801.288	99,3	—	—	277.713	56,5	—	—
	b) Funduszu Zasiłków Rodzinnych	3.249.192	104,1	—	—	324.973	94,5	—	—
	c) Funduszu Bezrobocia	75.994	119,7	603.769	153,7	7.594	101,5	7.174	97,2
	d) Funduszu Akcji Socjalnej	27.151	49,6	32.091	59,8	1.807	79,0	2.286	94,3
11	Dochody z majątku:	1.604	43,8	—	—	303	236,4	—	—
12	Wydatki administracyjne w tym (netto):	3.611	108,6	126.222	74,5	363	106,8	12.453	107,1
	a) Funduszu Ubezpieczeń	—	—	54.856	70,1	—	—	5.372	107,2
	b) Funduszu Zasiłków Rodzinnych	—	—	63.368	73,0	—	—	1.600	107,8
	c) Funduszu Bezrobocia	—	—	3.835	120,8	—	—	382	101,1
	d) Funduszu Akcji Socjalnej	—	—	552	50,4	—	—	37	77,1
13	Wydawnictwa własne	263	26,6	635	38,7	46	110,0	69	258,5
14	Nieruchomości mieszkalne, place i grunty	4.625	77,7	5.168	67,6	439	79,8	503	99,3
15	Warsztaty	1.369	76,3	1.392	77,6	101	65,6	109	80,7
16	Drukarnie	1.973	61,9	2.221	69,7	247	97,9	152	41,7
17	Gospodarstwa rolne	306	41,4	657	89,9	43	70,2	58	84,2
18	Ogólna organizacja i kontrola lecz- nictwa	256	1704,7	16.617	80,6	38	88,0	1.856	101,9
19	Koszty sądów ubezpieczeń społecz- nych	—	—	3.540	83,5	—	—	—	—
20	Popularyzacja ubezpieczeń społecz- nych	30	×	1.785	47,2	—	—	35	70,5
21	Świadczenia pieniężne w tym:	38.351	95,4	4.006.905	100,1	3.550	116,2	398.383	96,4
	a) renty i zaopatrzenia	—	—	762.531	86,3	—	—	92.010	139,2
	b) zasiłki z ubezpieczenia społecz.	—	—	425.006	117,6	—	—	38.881	90,0
	c) „ rodzinne	—	—	2.837.984	102,8	—	—	263.662	86,2
	d) świadczenia zlecane	43.387	75,6	38.219	75,4	2.819	122,0	3.182	×
22	Opieka lekarska otwarta i orzecz- nictwo	14.799	75,9	216.600	88,6	1.185	96,5	23.004	99,8
23	Zakłady lecznicze i rozpoznawcze	785	46,2	30.045	79,3	83	102,2	3.446	111,6
24	Leki i świadczenia w naturze w tym:	26.771	101,8	498.171	98,9	2.843	99,3	53.026	107,8
	a) leki	4.171	128,7	235.397	106,0	420	—	23.493	92,1
	b) wyprawki niemowlęce	10	×	46.230	97,5	0	×	4.473	100,0
	c) akcja mleczna	22.590	97,9	216.320	92,7	2.423	—	24.041	125,2
25	Szpitala	5.199	95,3	437.962	104,9	49	13,2	45.331	98,0
26	Sanatoria	6.124	54,0	174.129	89,6	—	—	19.286	115,8
27	Fogotowie lekarskie	47	19,5	44.546	295,2	—	—	4.558	17,6
28	Protezownie dentystyczne	32	×	14.115	75,0	5	192,9	1.467	98,6
29	Kolonie i półkolonie	265	71,6	14.394	93,9	4	9,5	23	119,5
30	Akcja zapobiegawcza, rehabilitacyj- na i bezpieczeństwo pracy	—	—	11.128	64,0	—	—	185	3,3
31	Straty i umorzenia	—	—	470	×	—	—	226	128,9
32	Wydatki organizacyjne ZLP	—	—	179	×	—	—	110	229,8
	R a z e m	6.296.104	101,1	5.802.741	99,0	624.494	95,4	573.744	94,0
	Nadwyżka	—	—	493.363	134,9	—	—	50.750	116,1

) bez danych oddziału obwodowego we Włocławku za listopad.

KONKURS FOTOGRAFICZNY

POD HASŁEM „NASZA PRACA ZAWODOWA I SPOŁECZNA”

Konkurs ma na celu zebranie materiału fotograficznego, obrazującego na łamach Przeglądu Ubezpieczeń Społecznych różnorodne przejawy naszej działalności zawodowej i społecznej.

Zdjęcia mogą zatem popularyzować działalność naszych instytucji w służbie mas pracujących, ruch współzawodnictwa i racjonalizatorstwa, życie organizacji związkowych, kobiecych i młodzieżowych.

Zaletą zdjęć będzie ich wartość dokumentarna, a więc powinny przedstawiać konkretne fakty, osiągnięcia, zadania, metody pracy, czynniki ułatwiające lub utrudniające pracę itp.

Do zdjęcia należy dołączyć objaśnienie w formie podpisu pod zdjęciem, zwięzłego komentarza, notatki lub tp.

Odbitki mogą być wykonane w dowolnym formacie na białym papierze błyszczącym.

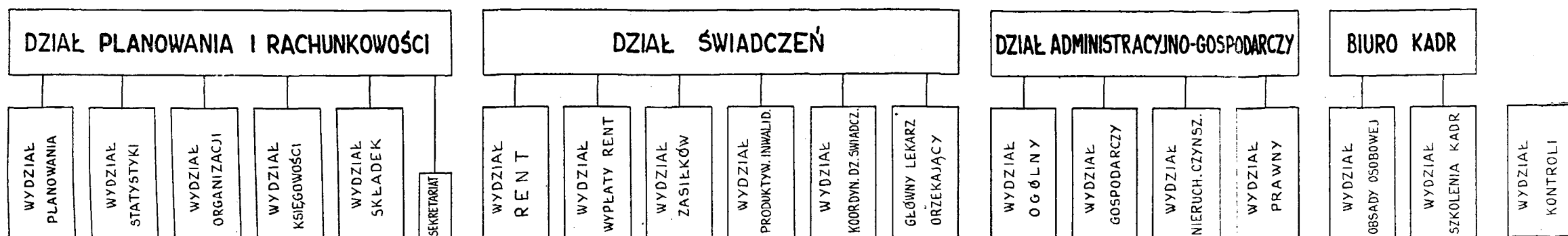
W konkursie mogą być nagradzane również zdjęcia nie posiadające walorów technicznych wymaganych przy reprodukcji. Decydująca w tych wypadkach będzie trafnie dobrana tematyka, oryginalny pomysł do zdjęcia itp.

Termin nadsyłania zdjęć na konkurs upływa 25 marca br. Wyniki zostaną ogłoszone w numerze kwietniowym „Przeglądu Ubezpieczeń Społecznych”.

NAGRODY: I—200 zł, II—150 zł, III—100 zł, IV—X po 50 zł.

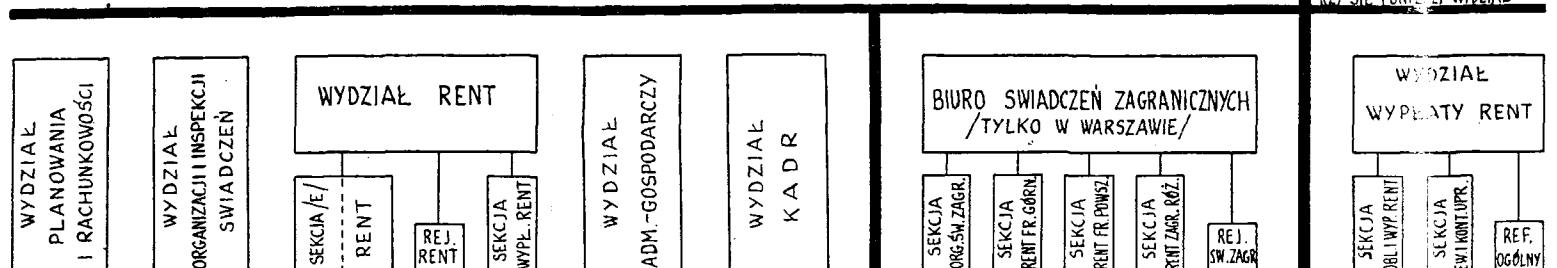
ZAKŁAD UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH

CENTRALA



ODDZIAŁ WOJEWÓDZKI - I TYP

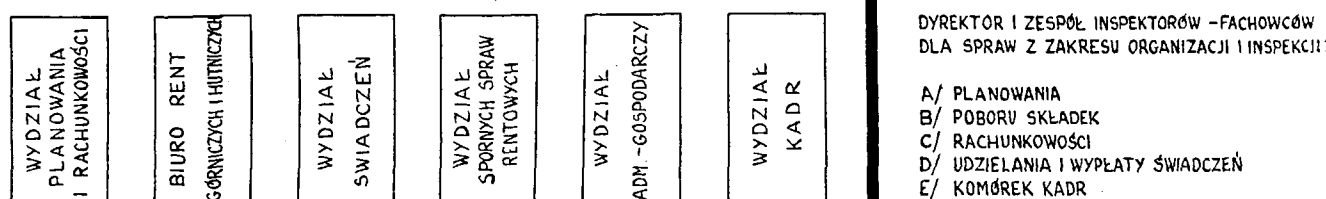
/GDANSK, KRAKÓW, ŁÓDŹ, POZNAŃ, WARSZAWA, WROCŁAW/



ODDZIAŁ WOJEWÓDZKI - II i III TYP

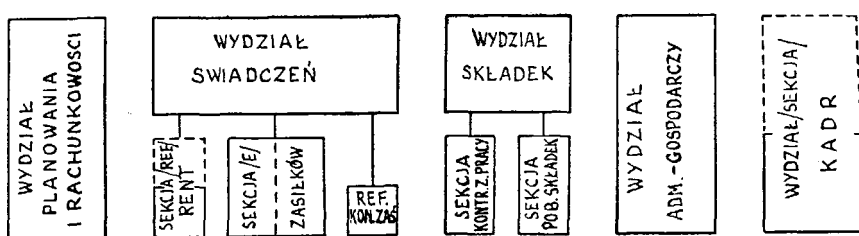
/II TYP: CHORZÓW/

/III TYP: BIAŁYSTOK, BYDGOSZCZ, KIELCE, LUBLIN, OPOLE, RZESZÓW, ZIELONA GÓRA/



ODDZIAŁ OBWODOWY - I TYP

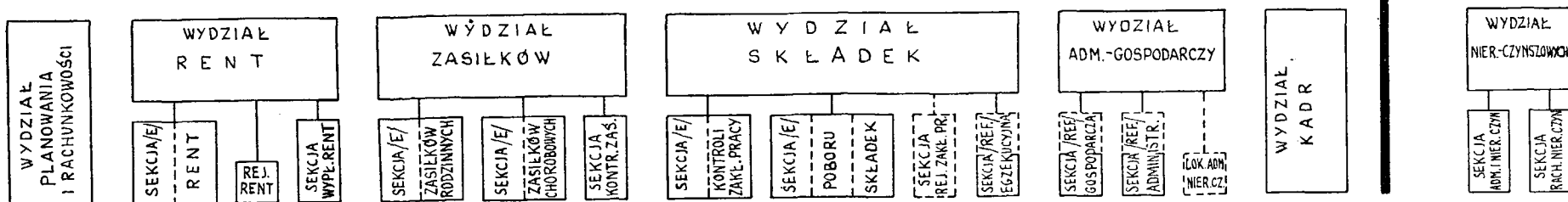
/BIAŁA, BIAŁYSTOK, BYDGOSZCZ, CIECHANÓW, CHRZANÓW, GDYNIA, GNIEZNO, GORZÓW, GRODZISK WŁKP, GRUDZIĄDZ, JELENIA GÓRA, INOWROCŁAW, KALISZ, KIELCE, KŁODZKO, KROSNO, KUTNO, LEGNICA, LESZNO, LUBLIN, ŁOMŻA, NOWY SĄCZ, NYSA, OBOURNIKI, OLSZTYN, OPOLE, OSTROW WŁKP, OSTROWIEC, PABIANICE, PIOTRKÓW, PŁOCK, RĄDOM, RZESZÓW, SIEDLCE, SŁUPSK, SZCZECIN, TARNÓW, TARNÓBRZEG, TCZEŃ, TORUŃ, TOMASZÓW, WĘGLECZKA, ZAMOŚĆ, ZIELONA GÓRA, ZYRARDÓW/



ODDZIAŁ OBWODOWY - II TYP

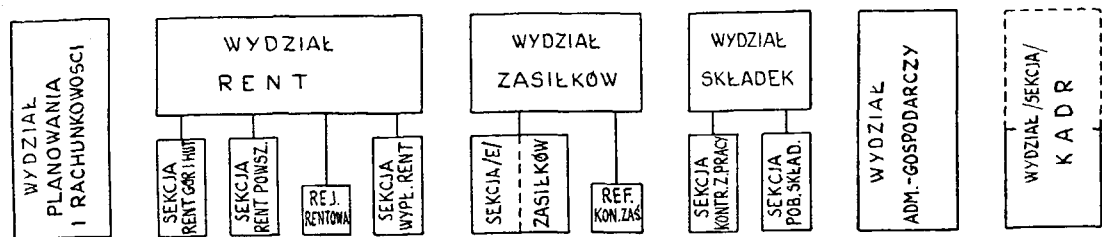
/GDANSK, KRAKÓW, ŁÓDŹ, POZNAŃ, WARSZAWA, WROCŁAW/

W WARSZAWIE WYŁĄCZA SIĘ Z WYDZIAŁU ADMINISTRACYJNO-GOSPODARZEGO LOKALNA ADMINISTRACJA NIEMUCHOMOŚCI CZYNISZOWYCH I TWORZY SIĘ PONISZY WYDZIAŁ



ODDZIAŁ OBWODOWY - III TYP

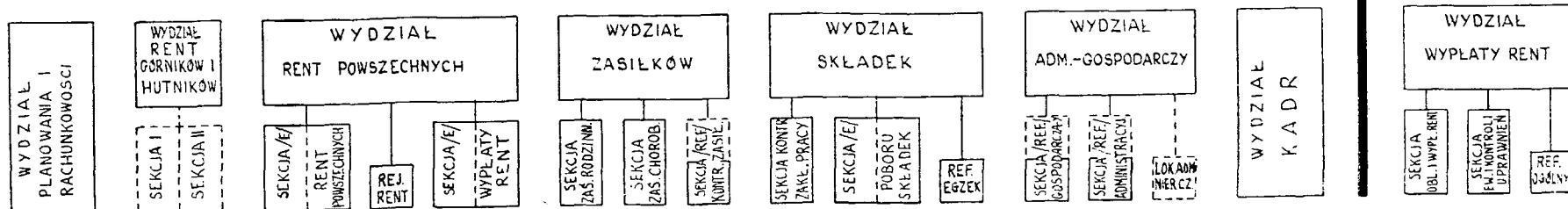
/BIELSKO, BYTOM, CZĘSTOCHOWA, GLIWICE, RYBNIK, TARNOWSKIE GÓRY, ZABRZE/



ODDZIAŁ OBWODOWY - IV TYP

/CHORZÓW, SOSNOWIEC, WAŁBRZYŻ/

W CHORZÓWIE WYŁĄCZA SIĘ Z WYDZIAŁU RENT Powszechnych SEKCJE WYPŁATY RENT I TWORZY SIĘ PONISZY WYDZIAŁ



- KOMÓRKI USTROJOWE STAŁE
- KOMÓRKI USTROJOWE, KTÓRE MOGĄ BYĆ TWORZONE W RAZIE POTRZEBY
- KOMÓRKI USTROJOWE STAŁE, KTÓRE MOGĄ BYĆ PODNOSZONE DO WYŻSZEGO RZĘDU W RAZIE POTRZEBY